



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

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN VE ÖĞRETMENLERİN  
ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE MESLEKİ  
ADANMIŞLIK TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
İNCELENMESİ**

**Hatice KEÇELİOĞLU**

**Denizli-2022**

**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL  
ADALET ALGILARI İLE MESLEKİ ADANMIŞLIK TUTUMLARI  
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**Hatice KEÇELİOĞLU**

**Danışman**

**Doç. Dr. Metin YAŞAR**

## ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu proje çalışmasında; çalışma içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; yararlanılan kaynaklara bilimsel kurallara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum kaynakların tümünü kaynakçada gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu çalışmanın herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir proje çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

İmza

Hatice KEÇELİOĞLU

## TEŞEKKÜR

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi bilim dalı tezsiz yüksek lisans programındaki tüm hocalarıma; projemin her aşamasında bana yol gösteren, yardımcı olan ve mesleki deneyimini benimle paylaşan değerli hocam Sayın Doç. Dr. Metin YAŞAR' a teşekkür ederim.

Araştırmanın yürütülebilmesi için ölçekleri uygulama sürecinde desteklerini esirgemeyen tüm yüksek lisans arkadaşlarıma, yönetici ve öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Her daim bana yardımcı olan sevgili eşim Serdar KEÇELİOğLU'na teşekkür ederim.

Sevgili oğullarım Serhat Kağan KEÇELİOğLU ve Burak Emir KEÇELİOğLU'na teşekkür ederim.

## ÖZET

### **Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları ile Mesleki Adanmışlık Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

KEÇELİOĞLU, Hatice

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,  
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı  
Proje Danışmanı: Doç. Dr. Metin YAŞAR

Ocak 2022, 85 sayfa

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenerek ortaya konmasının amaçlandığı bu araştırmada; okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile mesleki adanmışlık tutum düzeyleri; okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin arasındaki ilişki ve bu iki değişkenin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durumu, çalışılan okul kademesi, çalışılan okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak ,05 anlamlılık düzeyinde farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Denizli İli Acıpayam, Merkezefendi ve Pamukkale ilçe merkezi ve köylerinde görev yapmakta olan okul yöneticileri ile öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Denizli İli Acıpayam, Merkezefendi ve Pamukkale ilçe merkezi ve köylerindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamuya ait ilkokul, ortaokul ve lise düzeyi okullarda çalışan 50 okul yöneticisi ve 236 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan yöneticilerin 12'si kadın, 38'i erkek; öğretmenlerin ise 146'sı kadın, 90'ı erkektir.

Analizde kullanılan veriler; Kişisel Bilgi Formu; Niehoff ve Moorman'ın (1993) geliştirdiği, Gürbüz ve Mert'in (2009) Türkçe'ye çevirdiği Örgütsel Adalet Ölçeği; Kozikoğlu ve Senemoğlu (2018) tarafından geliştirilen Mesleki Adanmışlık Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir.

Verilerin analiz edilmesinde SPSS programından yararlanılmıştır. Ölçek kullanılarak elde edilen veriler; betimsel istatistikler, Sperman sıra farkları korelasyon testi,

t-testi, Mann-Whitney U testi, tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) ve Kruskal-Wallis H testi kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında; Denizli İli Acıpayam, Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu okullarında çalışan okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarının ve mesleki adanmışlık tutumlarının *çok olumlu* düzeyde olduğu; okul yöneticilerinde bu iki değişkenin ilişkisinin orta düzey pozitif yönde anlamlı olduğu; bu iki değişkenin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durumu, çalışılan okul kademesi ve çalışılan okuldaki görev süresi değişkenlerine göre farklılaşmadığı; öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının *olumlu* düzeyde olduğu, mesleki adanmışlık tutumlarının ise *çok olumlu* düzeyde olduğu; öğretmenlerde bu iki değişkenin ilişkisinin orta düzey pozitif yönde anlamlı olduğu; bu iki değişkenin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durumu, çalışılan okul kademesi ve çalışılan okuldaki görev süresi değişkenlerine göre farklılaşmadığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel adalet, mesleki adanmışlık, okul yöneticisi, öğretmen.

## İÇİNDEKİLER

|   |      |
|---|------|
| JÜRİ ÜYELERİ PROJE ONAY SAYFASI.....                        | iii  |
| ETİK BEYANNAMESİ .....                                      | iv   |
| TEŞEKKÜR.....   | v    |
| ÖZET .....  | vi   |
| İÇİNDEKİLER .....   | viii |
| TABLolar LİSTESİ.....                                       | xiv  |
| BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....                                   | 1    |
| 1.1. Problem Durumu.....                                    | 2    |
| 1.1.1. Problem Cümlesi. ....                                | 2    |
| 1.1.2. Alt Problemler. ....                                 | 2    |
| 1.2. Amaç .....   | 4    |
| 1.3. Önem.....  | 5    |
| 1.4. Sayılılar .....  | 5    |
| 1.5. Sınırlılıklar .....                                    | 5    |
| 1.6. Tanımlar .....   | 6    |
| İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR ..... | 7    |
| 2.1. Kuramsal Çerçeve .....                                 | 7    |
| 2.1.1. Örgüt.....   | 7    |
| 2.1.2. Adalet .....   | 7    |
| 2.1.3. Örgütsel Adalet ve Önemi .....                       | 8    |
| 2.1.4. Örgütsel Adaletin Boyutları .....                    | 11   |
| 2.1.5. Örgütte Adaletsizlik ve Sonuçları .....              | 12   |
| 2.1.6. Mesleki Adanmışlık .....                             | 13   |
| 2.1.7. Mesleki Adanmışlık Boyutları .....                   | 14   |
| 2.1.8. Mesleki Adanmışlık Düzeyine Etki Eden Etmenler.....  | 14   |
| 2.1.9. Mesleğine Adanmış Öğretmen .....                     | 15   |
| 2.2. İlgili Araştırmalar.....                               | 16   |
| ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....                                   | 19   |
| 3.1. Araştırmanın Modeli .....                              | 19   |
| 3.2. Evren ve Örneklem .....                                | 19   |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.2.1. Evren .....  | 19        |
| 3.2.2. Örnekleme .....  | 19        |
| 3.3. Veri Toplama Aracı.....  | 21        |
| 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu .....  | 21        |
| 3.3.2. Örgütsel Adalet Ölçeği .....   | 22        |
| 3.3.3. Mesleki Adanmışlık Ölçeği.....   | 23        |
| 3.4. Verilerin Toplanması .....   | 24        |
| 3.5. Verilerin Çözümlemesi .....  | 24        |
| <b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:BULGULAR VE YORUMLAR .....</b>  | <b>28</b> |
| 4.1. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri .....   | 28        |
| 4.2. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutum Düzeyleri.....  | 29        |
| 4.3. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri ile Mesleki Adanmışlık Tutum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi .....         | 31        |
| 4.4. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri .....  | 32        |
| 4.5. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutum Düzeyleri.....   | 33        |
| 4.6. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri ile Mesleki Adanmışlık Tutum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....                 | 35        |
| 4.7. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi..... | 36        |
| 4.7.1. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi .....   | 36        |
| 4.7.2. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Yaş Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi .....  | 37        |
| 4.7.3. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi .....   | 37        |
| 4.7.4. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi .....  | 38        |
| 4.7.5. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi .....   | 39        |



|   |    |
|---|----|
| 4.7.6. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Çalışmakta Oldukları Okul Kademesi Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....  | 39 |
| 4.7.7. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Çalışmakta Oldukları Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....  | 40 |
| 4.8. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi..... | 41 |
| 4.8.1. Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....  | 41 |
| 4.8.2. Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Yaş Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....   | 42 |
| 4.8.3. Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Medeni Durum Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....  | 42 |
| 4.8.4. Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....   | 43 |
| 4.8.5. Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....  | 43 |
| 4.8.6. Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Çalışmakta Oldukları Okul Kademesi Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....  | 44 |
| 4.8.7. Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Çalışmakta Oldukları Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....  | 45 |
| 4.9. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....            | 46 |
| 4.9.1. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....   | 46 |
| 4.9.2. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Yaş Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....  | 47 |
| 4.9.3. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....   | 47 |
| 4.9.4. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....  | 48 |
| 4.9.5. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....   | 49 |
| 4.9.6. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Çalışmakta Oldukları Okul Kademesi Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....   | 49 |

|   |    |
|---|----|
| 4.9.7. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Çalışmakta Oldukları Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....   | 50 |
| 4.10. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi..... | 51 |
| 4.10.1. Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....  | 51 |
| 4.10.2. Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Yaş Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....   | 51 |
| 4.10.3. Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Medeni Durum Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....  | 52 |
| 4.10.4. Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....   | 53 |
| 4.10.5. Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....  | 53 |
| 4.10.6. Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Çalışmakta Oldukları Okul Kademesi Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....  | 54 |
| 4.10.7. Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Çalışmakta Oldukları Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi.....  | 55 |
| BEŞİNCİ BÖLÜM:TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....  | 56 |
| 5.1. Tartışma ve Sonuç.....   | 56 |
| 5.2. Öneriler.....  | 60 |
| KAYNAKÇA.....   | 62 |
| EKLER.....  | 67 |
| Ek 1. Araştırma İzin Belgesi.....   | 67 |
| Ek 2. Kişisel Bilgi Formu.....  | 68 |
| Ek 3. Örgütsel Adalet Ölçeği.....   | 69 |
| Ek 4. Mesleki Adanmışlık Ölçeği.....  | 70 |
| ÖZGEÇMİŞ.....   | 71 |

## TABLULAR LİSTESİ

|  |    |
|--|----|
| Tablo 3.1. <i>Yöneticilere Ait Demografik Özellikleri Gösteren İstatistikler</i> .....                             | 20 |
| Tablo 3.2. <i>Öğretmenlere ait Demografik Özellikleri Gösteren İstatistikler</i> .....                             | 20 |
| Tablo 3.3. <i>Örgütsel Adalet Ölçeğinin Güvenirlik Katsayısı</i> .....   | 22 |
| Tablo 3.4. <i>Mesleki Adanmışlık Ölçeğinin Güvenirlik Katsayısı</i> .....  | 23 |
| Tablo 3.5. <i>Yöneticilerin Örgütsel Adalet Algısı Toplam Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler</i> .....          | 24 |
| Tablo 3.6. <i>Yöneticilerin Örgütsel Adalet Algısı Toplam Puanlarına Ait Normallik Testi</i> ...                   | 24 |
| Tablo 3.7. <i>Yöneticilerin Mesleki Adanmışlık Tutumu Toplam Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler</i> .....       | 25 |
| Tablo 3.8. <i>Yöneticilerin Mesleki Adanmışlık Tutumu Toplam Puanlarına Ait Normallik Testi</i> .....              | 25 |
| Tablo 3.9. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Toplam Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler</i> .....          | 25 |
| Tablo 3.10. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Toplam Puanlarına Ait Normallik Testi</i> .....                | 26 |
| Tablo 3.11. <i>Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumu Toplam Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler</i> .....      | 26 |
| Tablo 3.12. <i>Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumu Toplam Puanlarına Ait Normallik Testi</i> .....             | 27 |
| Tablo 3.13. <i>Örgütsel Adalet ve Mesleki Adanmışlık Tutum Ölçeğinin Aralık Genişliği</i> .....                    | 27 |
| Tablo 4.1. <i>Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyi Puanları</i> .....                                  | 28 |
| Tablo 4.2. <i>Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutum Düzeyi Puanları</i> .....                              | 30 |
| Tablo 4.3. <i>Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Mesleki Adanmışlık Tutumları Korelasyonu</i> ..... | 32 |
| Tablo 4.4. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeyi Puanları</i> .....   | 32 |
| Tablo 4.5. <i>Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutum Düzeyi Puanları</i> .....                                     | 34 |
| Tablo 4.6. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Mesleki Adanmışlık Tutumları Korelasyonu</i> .....        | 35 |
| Tablo 4.7. <i>Örgütsel Adalet Algısının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları</i> .....                                 | 36 |
| Tablo 4.8. <i>Örgütsel Adalet Algısının Yaşa Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları</i> .....                         | 37 |
| Tablo 4.9. <i>Örgütsel Adalet Algısının Medeni Duruma Göre Man Whitney U- Testi Sonuçları</i> .....                | 38 |

|  |    |
|--|----|
| Tablo 4.10. <i>Örgütsel Adalet Algısının Mesleki Kıdeme Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları</i> .....                            | 38 |
| Tablo 4.11. <i>Örgütsel Adalet Algısının Öğrenim Durumlarına Göre Man Whitney U-Testi Sonuçları</i> .....                        | 39 |
| Tablo 4.12. <i>Örgütsel Adalet Algısının Çalışılan Okul Kademesine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları</i> .....                 | 40 |
| Tablo 4.13. <i>Örgütsel Adalet Algısının Çalışılan Okuldaki Görev Süresine Göre Man Whitney U- Testi Sonuçları</i> .....         | 40 |
| Tablo 4.14. <i>Mesleki Adanmışlık Tutumunun Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları</i> .....   | 41 |
| Tablo 4.15. <i>Mesleki Adanmışlık Tutumunun Yaşa Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları</i> ...                                     | 42 |
| Tablo 4.16. <i>Mesleki Adanmışlık Tutumunun Medeni Duruma Göre Man Whitney U-Testi Sonuçları</i> .....                           | 42 |
| Tablo 4.17. <i>Mesleki Adanmışlık Tutumunun Mesleki Kıdeme Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları</i> .....                         | 43 |
| Tablo 4.18. <i>Mesleki Adanmışlık Tutumunun Öğrenim Durumuna Göre T-Testi Sonuçları</i> .....                                    | 44 |
| Tablo 4.19. <i>Mesleki Adanmışlık Tutumunun Çalışılan Okul Kademesine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları</i> .....              | 45 |
| Tablo 4.20. <i>Mesleki Adanmışlık Tutumunun Çalışılan Okuldaki Görev Süresine Göre T-Testi Sonuçları</i> .....                   | 45 |
| Tablo 4.21. <i>Örgütsel Adalet Algısının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları</i> .....  | 46 |
| Tablo 4.22. <i>Örgütsel Adalet Algısının Yaşa Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları</i> .....                                      | 47 |
| Tablo 4.23. <i>Örgütsel Adalet Algısının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları</i> .....  | 48 |
| Tablo 4.24. <i>Örgütsel Adalet Algısının Mesleki Kıdeme Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları</i> .....            | 48 |
| Tablo 4.25. <i>Örgütsel Adalet Algısının Öğrenim Durumuna Göre T-Testi Sonuçları</i> .....                                       | 49 |
| Tablo 4.26. <i>Örgütsel Adalet Algısının Çalışılan Okul Kademesine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları</i> ..... | 50 |
| Tablo 4.27. <i>Örgütsel Adalet Algısının Çalışılan Okuldaki Görev Süresine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları</i> .....         | 50 |
| Tablo 4.28. <i>Mesleki Adanmışlık Tutumunun Cinsiyete Göre Man Whitney U- Testi Sonuçları</i> .....                              | 51 |
| Tablo 4.29. <i>Mesleki Adanmışlık Tutumunun Yaşa Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları</i> ...                                     | 52 |

|   |    |
|---|----|
| Tablo 4.30. <i>Mesleki Adanmışlık Tutum Ölçeğinin Medeni Duruma Göre Man Whitney U- Testi Sonuçları</i> .....               | 52 |
| Tablo 4.31. <i>Mesleki Adanmışlık Tutumunun Mesleki Kıdeme Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları</i> .....                    | 53 |
| Tablo 4.32. <i>Mesleki Adanmışlık Tutumunun Öğrenim Durumuna Göre T-Testi Sonuçları</i> .....                               | 54 |
| Tablo 4.33. <i>Mesleki Adanmışlık Tutumunun Çalışılan Okul Kademesine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları</i> .....         | 54 |
| Tablo 4.34. <i>Mesleki Adanmışlık Tutumunun Çalışılan Okuldaki Görev Süresine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları</i> ..... | 55 |

## BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Adalet; bireyler ve örgütler için üst düzeyde öneme sahip olan, örgütsel yaşamın vazgeçilmez unsurlarından biri olması nedeniyle geçmişten günümüze önemini koruyan bir kavramdır. Bu nedenle okul yöneticileri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri bu araştırma kapsamında ele alınmış ve mesleki adanmışlık düzeyleri ile ilişkisi üzerinde durulmuştur. Bu çalışmayla; okul yöneticileri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin, mesleki adanmışlık tutum düzeyleri üzerindeki etkileri saptanmak istenmiştir. Çalışma sonuçlarının, çalışmada üzerinde durulan iki önemli konu olan örgütsel adalet ve mesleki adanmışlık hakkında eğitim çalışanlarına yol göstermesi beklenmektedir.

Eğitim örgütleri de diğer örgütler de olduğu gibi belirlediği hedeflere ulaşabilmek, verimliliği ve kaliteyi yükseltebilmek için çalışanlarının davranışlarını ve bu davranışlarının etkilerini dikkate almak durumundadırlar. Çalışanların davranışlarının arzu edilen seviyeye ulaşabilmesi için örgütlerin de çalışanlarının ihtiyaçlarına üst seviyede cevap verebilmesi gerekmektedir. Bu ihtiyaçların en önemlilerinden biri, örgütsel adalettir. Örgütsel adalet kavramı, örgüt içindeki çalışanların kendilerine ne düzeyde ve nasıl adalet gösterildiğine dair algılarını ve bu adalet algılarının sebep olduğu sonuçları ifade etmektedir (Polat, 2007). Çalışanların bu algısı, onların davranışlarını ve tutumlarını etkileyebilir.

Mesleki adanmışlık ise, kişinin icra ettiği mesleğin hayatının her alanında üst düzeyde önem teşkil etmesidir. Mesleki adanmışlık, eğitim örgütleri açısından düşünüldüğünde; bir okul yöneticisinin ve öğretmenin mesleğine dair edindiği tutumlardır (Celep, 2000). Mesleki adanmışlık, örgütlerin çalışanlarından beklediği en önemli davranışlardan biridir. Çünkü; mesleğine kendini adanmış olan bir çalışan, daima örgütün hedeflerine hizmet etmeye çalışacaktır. Ancak; bu mesleki adanmışlık çalışmada oluşmadığı sürece çalışan örgütün ulaşmak istediği hedefleri umursamaz hale gelebilir (Polat ve Celep, 2008).

Eğitim sisteminde okul yöneticileri ve öğretmenler önemli bir konuma sahiptirler ve eğitim sisteminin temel yapı taşlarından biridirler. Etkili bir eğitim öğretim için kendini mesleğine adanmış okul yöneticilerine ve öğretmenlere fazlasıyla ihtiyaç duyulmaktadır (Hoy ve Miskel, 2010). Eğitimin en önemli paydaşlarından olan okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutumlarının yüksek düzeyde olması örgütsel bağlılık düzeyini ve verilen eğitimin kalitesini artırması bakımından oldukça büyük öneme sahiptir. Mesleki adanmışlık, çalışanların yüksek performans göstermesini, örgütte olumlu yönde gelişmelerin elde edilmesini sağladığı gibi; devamsızlık, işe geç gelme, işten erken

ayrılma, işi bırakma, işi savaçklama gibi olumsuz davranışların azalmasını hatta ortadan kalkmasını da sağlamaktadır (Çöl, 2004).

Örgütsel etkililiği ve verimliliği etkilediği için örgütsel adalet ve mesleki adanmışlık konuları, diğer tüm örgütlerde sıklıkla çalışılan konular arasındadır. Son yıllarda eğitim örgütlerinde de sıklıkla çalışılan konular arasındadır. Alan yazın incelendiğinde; örgütsel adalet kavramının tüm örgütlerde her geçen gün öneminin arttığı ve bu artan öneme paralel olarak bu konudaki çalışmaların da arttığı görülmektedir (Başaran, 2004).

### **1.1. Problem Durumu**

Örgütsel adalet algısının birçok faktörden etkilendiği, birçok faktörü de etkilediği tespit edilmiştir (Polat ve Celep, 2008). Söz konusu örgütsel adaletin etkilediği faktörlerden biri ise, mesleki adanmışlıktır. Konuyla ilgili yapılan alan yazın taramaları ve araştırmaları sonucunda okul yöneticileri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin birçok kavram ile ilişkisi üzerinde çalışıldığı, ancak; okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutumları ile örgütsel adalet algılarının ilişkisine yönelik bir araştırmanın yapılmadığı görülmüştür.

#### **1.1.1. Problem Cümlesi**

Araştırmanın problem cümlesi “Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile mesleki adanmışlık tutumları hangi düzeydedir?” şeklinde belirlenmiştir.

#### **1.1.2. Alt Problemler**

Araştırmada aşağıdaki alt problemler ele alınmıştır:

1. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin örgütsel adalet algıları hangi düzeydedir?
2. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutumları hangi düzeydedir?
3. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları hangi düzeydedir?

5. Denizli'de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutumları hangi düzeydedir?
6. Denizli'de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
7. Denizli'de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeyleri;
  - a. Cinsiyet,
  - b. Yaş,
  - c. Medeni durum,
  - d. Mesleki kıdem,
  - e. Öğrenim durumu,
  - f. Çalışılan okul kademesi,
  - g. Çalışılan okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
8. Denizli'de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri;
  - a. Cinsiyet,
  - b. Yaş,
  - c. Medeni durum,
  - d. Mesleki kıdem,
  - e. Öğrenim durumu,
  - f. Çalışılan okul kademesi,
  - g. Çalışılan okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
9. Denizli'de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri;
  - a. Cinsiyet,
  - b. Yaş,
  - c. Medeni durum,
  - d. Mesleki kıdem,
  - e. Öğrenim durumu,
  - f. Çalışılan okul kademesi,



- g. Çalışılan okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
10. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri;
- Cinsiyet,
  - Yaş,
  - Medeni durum,
  - Mesleki kıdem,
  - Öğrenim durumu,
  - Çalışılan okul kademesi,
  - Çalışılan okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

## 1.2. Amaç

Araştırma ile ulaşılmak istenen amaç; okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleriyle mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenerek ortaya konmasıdır. Bu araştırma ile okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerini olumsuz etkileyen değişkenlerden biri olarak düşünülen örgütsel adalet algı düzeyleri ele alınacak ve örgütsel adalet düzeyi ile mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin ilişkisi incelenerek okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet ve mesleki adanmışlık sorunlarına dair üretilebilecek çözümlere yardımcı olunmaya çalışılacaktır. Yapılan alan yazın araştırması sonucunda örgütsel adalet algısı ve mesleki adanmışlık tutumu ile ilgili bilimsel çalışmaların yeterli sayıya ulaşmadığı söylenebilir. Örgütsel adalet ve mesleki adanmışlık konularının tek başına veya başka konularla ilişkili olarak çalışıldığı görülmüştür. Bu iki kavramın ilişkisinin eğitim öğretim alanında çalışılmadığı, başka alanlarda üzerinde durulmuş çalışmalar nadiren görülmektedir. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerini ve mesleki adanmışlık tutum düzeylerini belirlemeyi ve bu düzeyler arasındaki ilişkiyi belirlemeyi, örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini saptamayı amaçlayan bu araştırmayla ilgili alan yazına katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

### 1.3. Önem

Çalışanların örgüt ortamında var olan sistemi ve işleyişi ne derece adil algıladıkları, davranışlarını ve tutumlarını düzenlemelerinde etkili olur (Karaeminoğulları, 2006). Eğitim örgütlerinde adaletsizliğe karşı bu davranış ve tutumlar olumsuz olarak ortaya çıkabilir. Eğitim örgütlerinin hedeflerini gerçekleştirmesinde en önemli öğelerden ikisi okul yöneticileri ve öğretmenlerdir. Bu nedenle okul yöneticilerini ve öğretmenleri etkileyen etkenlerin bilinmesi ve bu etkenlerin çalışanların verimliliğini arttıracak şekilde kullanılması önemlidir. Örgütte çalışanların örgütten memnun olması, yaptıkları işe kendilerini adanması, özellikle de örgütte adaletin var olduğunu ve işlediğini düşünmeleri örgütün etkililiğini artırabilir.

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleriyle mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyacak olan bu araştırmanın okul yöneticilerine ve öğretmenlere rehber olma özelliği taşıyacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırmanın okullardaki örgütsel adalet sorunlarının çözümüne de katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yapılan benzer çalışmaların sadece il veya ilçe merkezlerindeki okul yöneticilerini ve öğretmenleri kapsayacak şekilde yapıldığı görülmüştür. Bu araştırma, köy okullarını da kapsamı ve güncel olması bakımından diğer çalışmalardan farklılık göstermektedir. Alan yazında bu iki kavramın ilişkisini ele alan çalışmaların yetersiz olması da bu çalışmanın alandaki önemini artırmaktadır.

### 1.4. Sayıtlar

Yapılan bu çalışmada aşağıdaki sayıtlara göre hareket edilmiştir:

1. Okul yöneticileri ve öğretmenler, veri toplama aracındaki sorulara ciddiye göstererek içten ve yansız bir tutumla yanıt vermişlerdir.

### 1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma, Denizli ili Merkezefendi, Pamukkale ve Acıpayam ilçe merkezi ve köylerindeki okullarda yapılmıştır.

2. Araştırma, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Denizli İli Acıpayam, Merkezefendi ve Pamukkale ilçe merkezi ve köylerinde görev yapmakta olan okul yöneticileri ve öğretmenlerle sınırlandırılmıştır.

3. Araştırma, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durumu, çalışılan okul kademesi ve çalışılan okuldaki görev süresi değişkenleri ile sınırlandırılmıştır.

4. Ölçme araçlarında yer alan kişisel bilgiler formu, örgütsel adalet algı ölçeği ve mesleki adanmışlık tutum ölçeği ile sınırlandırılmıştır.

5. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin araştırmada kullanılan ölçeklere verdiği cevaplarla sınırlandırılmıştır.

### 1.6. Tanımlar

**Öğretmen:** Eğitim kurumlarında eğitim-öğretim çalışmalarını planlayan ve bu çalışma planını programlayan, düzenleyen ve bu eğitim-öğretim etkinliklerini uygulayan, hayata geçiren ve alanında uzmanlığı elde etmiş kişilere denmektedir (Yazar, 2015).

**Okul yöneticisi:** Bir okulda öğretmenleri ve diğer personelleri örgütleyen, organize eden, yönlendiren ve denetim yapan, varlığını hissettiren kişilere denmektedir (Gürsel, 2003).

**Örgütsel adalet:** Örgüt çalışanlarının yönetimin düzen ve ilkelerine yönelik algıladığı adalete denmektedir (İçerli, 2009).

**Örgütsel adanmışlık:** Çalışanların dahil oldukları örgütte o örgütün değerlerini, amaçlarını, normlarını kabul etmesi, içselleştirmesi ve bu hedef ve değerlere uygun olacak şekilde davranış sergilemeleridir (Celep, 2000).

**Mesleki adanmışlık:** Çalışanların sahip oldukları mesleğin gerektirdiklerine, amaçlarına uygun davranışları ve mesleki sorumluluklarını patetik bir şekilde yerine getirmeleridir (Eroğlu, 2007).

## İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

### 2.1. Kuramsal Çerçeve

#### 2.1.1. Örgüt

İnsanlar toplumsal halde yaşamaya ihtiyaç duyan varlıklardır. Zaman içinde insanlar; kendi yeteneklerinin, bilgi ve becerilerinin kendi ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz olduğunu görmüş ve bu nedenle bir arada yaşamaya başlamışlardır. Örgütlerin ortaya çıkış nedeni bireylerin tek başına başaramadığı şeyleri gerçekleştirmek istemesidir. Örgüt; toplumun gereksinim duyduğu bir ürünü, hizmeti veya düşünceyi ortaya koymak amacıyla insanların bir araya gelmesiyle ve ortak amaca hizmet etmeleriyle oluşur (Başaran, 2004). Balcı'ya (2002) göre örgüt; bireylerin birbiri ile ve işleri ile ilişkilerini düzenleyen süreç ve yapılardan oluşan bir sistemdir. Örgüt denildiğinde; en az iki kişinin, ortak bir amacı gerçekleştirmek için, davranışlarını belirli kurallara göre şekillendirdiği yapı akla gelmektedir. Buradaki ortak amaçlar; insanları bir araya getiren ve onların birbirleriyle etkileşim içinde olmalarını sağlayan temel bir unsurdur.

Örgüt, insanların önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda birlik ve beraberliği sağlayarak bütün imkanları işe koşarak örgüt içindeki ilişkileri belli bir yönetim temeline dayandırarak düzenlediği toplumsal bir sistemdir (Aşkun, 1981). Örgüt kavramı ile ilgili yapılan bir diğer tanım ise; bireylerin önceden belirlenmiş hedefler doğrultusunda bir araya gelmek suretiyle oluşturdukları; birbiriyle ilişkili çalışmaların hayata geçirilmesi için belirli bir amaca yönelik kurulan, tamamlayıcı ve devamlılık arz eden toplumsal bir yapıdır (Saldamlı, 2009). Aydın (1994) ise; örgütü; en az iki bireyin ortak amaçlar çerçevesinde davranışlarının eşgüdümlendiği sosyal bir sistem olarak tanımlamıştır. Genel olarak örgüt; bireylerin ortak amaçları gerçekleştirme düşüncesiyle birliktelik sağlamaları ve bir yapı oluşturmaları olarak tanımlanmaktadır. Örgüt kavramı ile ilgili yapılan bu tanımlar; örgütün, bireylerin müşterek bir amacı gerçekleştirmek için birlik ve bütünlük sağlayarak oluşturdukları sosyal bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır. Örgütlerin, insanların gereksinimlerini karşılamak için ortaya koydukları yapılanmalar olduğu da söylenebilir.

#### 2.1.2. Adalet

Örgütlerin oluşumuyla örgüt içindeki bireyler arasında hak, hukuk, doğruluk gibi kavramlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu kavramları içine alan adalet kavramı; insanlık

tarihi kadar eski olmakla birlikte; genellikle hak, hukuk ve eşitlik kavramlarıyla eş anlamlı olarak kullanılmaktadır (Altınkurt, 2010). Adalet; hak ve hukuka uygunluğu sağlamak, hakkı gözetip kollamak olarak ifade edilebilir.

İnsanlar tarih boyunca adaletin tüm alanlara nüfuz etmesini hayal etmişler ve bunun için büyük bir uğraş sergilemişlerdir. Adalet kavramı, insanların en önemli sosyal gereksinimleri arasında yer almaktadır. Bununla birlikte insanların sahip olduğu haklarına saygı göstermeye, herkesi eşit kabul etmeye ve insanların topluluk halinde yaşamalarına yaramaktadır (Eker, 2006). Bireylerin sahip olduğu haklar hizmet, çıkar, para vb. ile sınırlı olmayıp saygı, sevgi, bağlılık, statü, itibar gibi sosyal haklar da bireylerin sahip olduğu haklar arasında yerini bulmaktadır (Tan, 2006).

Adalet, toplumsal yaşamda eşitliği, düzeni sağlamak ve yaşamda gerekli olan tüm kaynakların dağıtımında temel bir kural olarak özümsemesi gerekli bir olgudur. Adalet; ölçülü, dengeli anlamlarında kullanılan bir sözcüktür. Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre adalet; kanunlar aracılığıyla verilen hakların tüm hak sahipleri tarafından kullanımının sağlanması, kanuna uygunluğun yerine getirilmesi, hakkın gözetilmesi ve korunmasıdır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2018). Adalet; tarafsız olmak, eksiklikleri olduğu gibi kabullenmek, bireylere eşit davranmak, eşitliği sağlamak, diğer bireylerin yanlışlıklarından ve kusurlarından kendine fayda ve kazanç sağlamaya çalışmamaktır (Özkalp ve Kırel, 2005). Hume'un yaptığı adalet tanımına bakıldığında ise; adaletin bir kaynak ve bir erdem olduğu görülmektedir (akt. Gülcan, 2007). Bütün bu tanımlardan yola çıkarak adalet kavramının, hakkın sahibine verilmesiyle ilgili olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Adalet; doğruluk, dürüstlük, eşitlik, haklılık, yasallık, tarafsızlık gibi anlamlar içerir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na göre adalet; bireylerin hak ve hürriyetlerini sınırlandıran sosyal, ekonomik ve siyasal tüm engelleri yok etmeye çalışmaktır (Töremen ve Tan, 2010). Bu ifadeden yola çıkarak adaletin özünün, hakları vermekten ibaret olduğunu söyleyebiliriz.

### **2.1.3. Örgütsel Adalet ve Önemi**

Bireylerin amaçlarını gerçekleştirmek için topluluk halinde yaşama ihtiyaçları, bireyler arasında yasal düzenlemeler yapılması zorunluluğunu ortaya koymuştur. Bu zorunluluk gereği adalet kavramı örgütlere de uyarlanmış; hakların dağıtılması, bu hakların dağıtımında kullanılan ilkelerle ve kişiler arası ilişkileri yöneten ilkelerle alakalı olan örgütsel adalet kavramı ortaya atılmıştır (Yürür, 2008). Bireyler bağlı buldukları örgütün amaçlarını hayata geçirmek için sergiledikleri uğraş ve çabaların karşılık bulmasını (ücret,

imkan, statü vb.) ve bu karşılığın eşit dağıtılmasını arzu ederler. Çalışanların da istediği gibi, örgüt içindeki bireylerin haklarının dağıtılmasında eşitliğe dikkat edilmesine örgütsel adalet denir (İmamoğlu, 2011). Bu tanım, örgütsel adaletin çalışanların örgüt içindeki amaca yönelik çabalarının karşılığının adaletli olarak dağıtımının sağlanması olduğunu ortaya koymaktadır.

Greenberg; örgütsel adalet kavramını alan yazına kazandırmış ve örgütsel adaleti; çalışanların uygulamalarını, kurallarını ve davranışlarını adalet ilkelerine göre inceleyerek çalışanların örgütsel görev ve sorumluluklarının niteliğine göre kendilerine ne düzeyde adalet gösterildiğine yönelik fikirleri şeklinde ifade etmiştir. Çalışanlarda örgütsel adalet algısı; çalışanların belirlenmesi, çalışmalarının değerlendirilmesi, ödüllendirilmesi, maddi manevi kazanç elde etmeleri aracılığıyla oluşmaktadır (akt. Bölükbaşı, 2013).

Örgütsel adalet; çalışanların buldukları örgütte kendilerine ne düzeyde ve nasıl adalet gösterildiğine yönelik düşüncelerini ve bu düşüncelerin örgütteki etkilerini içerir (Tan, 2006). Atalay'a (2005) göre; örgütsel adalet, çalışanların içinde buldukları örgütlerde kendilerine ne kadar adil davranılıp davranılmadığını tespit etmede yararlandıkları yöntemler ve adaletin örgütteki çeşitli faktörleri nasıl etkilediği üzerinde durmaktadır. Kısacası örgütsel adaletin, örgütte alınan kararların faaliyete geçirilmesi sürecindeki uygulamalar hakkında çalışanlar tarafından algılanan adalet olduğu söylenebilir.

Çalışanlar örgütlerine dair çeşitli kriterler belirlemekte ve bu kriterlere göre kendilerine adaletli davranılıp davranılmadığına yönelik fikirler üretmektedirler (Altinkurt ve Yılmaz, 2010). Yani örgütsel adalet, çalışanların içinde buldukları örgütteki ilke ve kaidelerin uygulanması sürecindeki eşitliği ne düzeyde gördükleri ile ilgilidir.

Örgütsel adalet, esasında Adams'ın Eşitlik Teorisi'nden kaynaklanmaktadır. Adams'ın eşitlik teorisi; çalışanların içinde buldukları örgüte kazandırdıkları ile örgütün kendilerine kazandırdıklarını, başka örgütlerin çalışanlarına kazandırdıkları ile karşılaştırıp değerlendirmeyi ve içinde buldukları örgütün eşitliği sağlayıp sağlamadığına kanaat getirmeye dayanır. İnsanlar adaletsizlikle karşılaştıklarında sadece mutsuz olmazlar, aynı zamanda bu adaletsizliğe çok farklı tepkiler gösterebilirler (Adams'dan aktaran Dinç ve Ceylan, 2008).

Örgüt çalışanlarının örgütsel adalet algı düzeylerinin azalması; motivasyon ve performans düzeylerinin azalmasına, işten uzaklaşmalarına, işten ayrılmalarına, olumsuz davranış ve tutumlara, stres ve gerginliğe neden olduğu görülmüştür (İplik, 2009). Örgütsel adalet; çalışanların çalışma ortamında kendilerini güven içinde hissederek çalışmalarını

mümkün kılan temel bir etkidir. Araştırmalar, çalışanların örgütsel adalet algılarının üst düzeyde olduğu ortamlarda iş doyumunu düzeylerinin arttığını ve örgütün amaçlarına yönelik daha olumlu bir bağlılık duygusu hissettiklerini ortaya koymaktadır (Tutar, 2016). Buradan hareketle örgütsel adaletin, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinde ve mesleki adanmışlık düzeyinde oldukça etkisini gösteren mühim bir faktör olarak görüldüğü söylenebilir.

Çalışanlardaki olumlu adalet algısı, onların olumlu düşünce ve eylemleri ortaya koymalarına sebep olacaktır. Bu nedendir ki adalet, üzerinde önemle çalışılması gereken bir kavramdır (Gök, 2014). Çünkü örgütlerdeki adaletsizlik, çalışanların işe yönelik düşüncesini, algısını, bağlılığını etkilemekte, dolayısıyla da performansını düşürmektedir. Bu sebeple; çalışanların örgütleri hakkındaki olumlu yöndeki adalet algıları; örgütler ve örgüt çalışanları bakımından oldukça mühim bir konuma sahiptir (Kılıçaslan, 2010).

Örgütsel adalet, bir örgütteki tüm çalışanlar arasında hak ve hukukun gözetilmesi, eşitliğin sağlanması ve çalışanlara adil davranılması anlamına gelmektedir. Bir örgüt, örgütsel adaleti benimseyip hayata geçirebildiği sürece çalışanlarından üst düzeyde verim alabileceğinin farkında olmalıdır. Tam tersi durumda ise; çalışanlar, içinde buldukları örgütlerde adaletin benimsenmediğini ve hayata geçirilmediğini gördükleri anda işlerine karşı isteksizlik duyarlar ve verimleri de düşer (Kılıç, 2013).

Örgütsel adalet kavramı aşağıda sıralanan nedenlerden ötürü oldukça önemlidir (Beugre'den aktaran Ülbeği, 2016) :

1. Adalet kavramı, her çeşit sosyal ve örgütsel ortamda karşılaşılabileceğimiz, etkilenebileceğimiz bir olgu ve etmendir.
2. Örgütsel adalet; örgütlerin önemli kaynaklarından biri olarak verimlilik, performans, bağlılık, iş doyumunu, motivasyonu vb. durumları etkileyen bir faktördür.
3. Üst düzeyde eğitim almış olan çalışanları çeşitli pozisyon imkanları, çalışma ortamında liyakat, dürüstlük ve saygı beklemektedirler.

Yukarıdaki açıklamalara bakıldığında; okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin olumlu örgütsel adalet algılarının örgütün etkili bir durumda ilerleyebilmesi bakımından oldukça yüksek bir ehemmiyete sahip olduğu görülmektedir. Bu açıklamalara göre; örgütsel adalet algısının; okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin düşüncelerini, hal ve hareketlerini, mesleklerine olan adanmışlık düzeylerini etkileyeceği ve doğal olarak da öğrencileri ve onların başarı düzeyini etkileyeceği de söylenebilir. Örgütsel adaletin; eğitimin amaçlarının gerçekleştirilmesi, öğretmenlerin motivasyonları, verimlilikleri ve mesleki adanmışlıkları üzerindeki etkisi göz önüne alındığında; okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel

adalet konusunda hassas davranmaları ve bu konuya üst düzeyde önem vermeleri oldukça önemlidir.

#### 2.1.4. Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütsel adalet konusundaki alan yazın incelendiğinde, adaleti oluşturan boyutlara yönelik çeşitli araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Genellikle üç farklı boyuttan bahsedilmektedir. Taşdan ve Yılmaz (2008), örgütsel adaletin üç alt boyuttan oluştuğunu belirtmişler ve bu üç alt boyutu şu şekilde sıralamışlardır: dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet. Bu üç alt boyut aşağıda açıklanmıştır.

Dağıtımsal adalet, örgütteki her türlü ürün ve hizmetin çalışanlara dağıtımının hak gözetilerek yapılacağına ilişkin fikirleri ifade etmektedir. Dağıtımsal adalette önemli olan, örgütlerde kaynakların adaletli bir şekilde dağıtımının sağlanmasıdır. Çalışanların ihtiyaçları göz önünde bulundurularak yapılacak çalışmalar, maddi ölçütlere dayanan terfi sistemlerinin uygulanması, terfi imkanlarının herkese eşit şekilde sunulması, çalışanların adalet algısının güçlenmesine yol açacaktır (Zencirkıran ve Keser, 2018). Yani; dağıtımsal adalet, örgüt çalışanlarının örgüte kazandırdıkları değerler neticesinde örgütten almaları gereken kazanımlara dair algılarıdır (İnce ve Gül, 2005). Dağıtımsal adaletin örgütteki çalışanlara hak ettiklerinin ne derece eşit dağıtıldığıyla ilgili olduğu söylenebilir.

İşlemsel adalet ise; ücret, terfi, ödül, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve performans değerlendirmesi gibi unsurların tespit edilmesi ve bunların tespitinde kullanılan yol, yöntem, uygulama ve sistemlerin adalet düzeyi olarak ifade edilmektedir (Doğan, 2002). Örgütte yöneticilerin eşitlikçi olması, tarafsız olması, kararları almadan önce tüm çalışanların görüşlerini alması, yine karar vermeden önce tüm bilgileri doğru ve eksiksiz olarak toplaması, alınan tüm kararları açıklaması, bu kararlar hakkında detaylı bilgi istendiğinde detaylı bilgi vermesi ve alınan bu kararları hakkaniyete dikkat ederek yerine getirmesi işlemsel adalete örnek gösterilebilir (Kuşçuoğlu, 2008). İşlemsel adaletin örgütteki karar ve uygulamalara dayandığı söylenebilir.

Etkileşimsel adalet; örgütsel uygulamaların insani boyutuyla, yani yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişkilerle ilgili bir boyuttur (Özmen, Arbak ve Özer, 2007). Söz konusu boyut, işlemsel adaletin daha kapsamlı halidir ve örgütte her süreçteki bireyler arası ilişkiler ile ilgilenmektedir. Çalışanların örgütteki kararların alınma sürecinde tercih edilen yol ve yöntemlerin ne olduğuna, bu yol ve yöntemlere ne düzeyde sadık kalındığına bakmak yerine alınan bu kararların uygulanırken kendilerine gerekli açıklamaların sunulup sunulmadığına ve kendilerine gösterilen davranışlarla ilgilenmeleri etkileşimsel adalet



boyutuna girer (Küçükaltan, Tükeltürk ve Gürkan, 2015). Adaletin bu boyutuna göre; yöneticiler ve çalışanlar arasında doğruluk, dürüstlük, saygı ve nezakete bağlı bir iletişim süreci oluşturulmalıdır. Çünkü çalışanlar bireyler arası insan ilişkilerinin olumlu olduğu ortamlarda kendilerini daha huzurlu hissederler ve önemli olanın da kendilerine itibar edilen, değer verilen, güven duyulan örgütlerde çalışmak olduğunu düşünürler (Tekeli, 2014). Buradan hareketle etkileşimsel adaletin örgütteki kişilerarası ilişkilere dayandığı söylenebilir.

Kıyası; dağıtımsal adalet; örgütlerde ürün ve hizmetlerin çalışanlar arasında eşitlik ilkelerine uygun bir şekilde dağıtılmasını; işlemsel adalet; örgütlerdeki yasal uygulamaların, belirlenen kararların hayata geçirilmesinin çalışanlar üzerindeki etkilerini; etkileşimsel adalet ise; örgütlerde işlemlerin uygulanması sürecinde çalışanlar arası ilişkilerin kalitesini, çalışanlar ile yöneticiler arasında kurulan ilişkilerin niteliğini ve uygulanmasını içerir (Atalay, 2005).

### **2.1.5. Örgütte Adaletsizlik ve Sonuçları**

Çalışanların maddi-manevi elde ettikleri kazançların, örgüte sağladıkları katkıya nazaran az olduğu yönündeki düşünceleri, motivasyonun düşmesine neden olmaktadır. Bu motivasyon düşüklüğüne sadece maddi beklentilerin karşılık bulmaması değil, kararların alınmasında kullanılan stratejilerin de eşitlik ilkelerine uygun olmaması da yol açabilmektedir. Çalışanlardaki olumsuz ve düşük örgütsel adalet algısı; kırgınlık, kızgınlık, stres gibi davranışların artmasına yol açarak tükenmişlik eğilimlerinin artmasına yol açarak örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesini zorlaştırmaktadır (Yeniçeri ve diğ., 2009).

Çalışanlarının, örgüt içindeki politika ve uygulamaları adil görmemeleri sonucunda; çalışanların motivasyonlarının düştüğü dolayısıyla da verimliliklerinin azaldığı görülmüştür. Buna ek olarak örgütteki adaletsiz uygulamaların örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmelerini zorlaştıracak olumsuz çalışan davranışlarına (performans düşüklüğü, işten ayrılma, stres, gerginlik vb.) neden olduğu da görülmüştür (İplik, 2009).

Adil olmayan uygulamalar; okul yöneticilerinde ve öğretmenlerde strese, çatışmaya, kendini değersiz hissetmeye ve mesleki tükenmişliğe neden olmaktadır. Çalışanların, yöneticilerin uygulamalarını ve insani ilişkilerini ne derece adil gördükleri ile ilgili olan örgütsel adaletin, örgütlerin uzun ömürlü olmasında ve niteliğini yükseltmesinde oldukça mühim bir husus olduğu kaçınılmaz bir gerçektir (Titrek, 2009).

### 2.1.6. Mesleki Adanmışlık

Adanmışlık; bireylerin örgütsel amaçlarla uyumlu olmaları haline ve örgütsel amaçları benimsemelerine denmektedir (Celep,2000). Bir başka tanımda ise; kendimizden üstün gördüğümüz bir kişiye, kişilere, düşünceye, fikre veya kuruma bağlılık duymadır (Ergun, 1975). Türk Dil Kurumu'nun tanımında ise adanmışlık; kutsal görülen bir kişi, olgu veya durumla yoğun bir şekilde ilgilenmek, onun uğrunda kendini feda etmek anlamına gelmektedir (TDK, 2018). Çalışanların mesleğe adanmışlık düzeyleri; emek sarf ettikleri iş için gösterdikleri çabayla yakından ilgilidir. Mesleki adanmışlık; çalışanların performansını, üretkenliğini ve verimliliğini etkileyen mühim bir faktör olarak kabul edilmektedir. Mesleki adanmışlık; emek verme, özverili olma, fedakarlık gösterme ve kendini verme kavramlarıyla ifade edilen, mesleğe dair yüksek bir motivasyona sahip olmayı gerektiren bir kavramdır. Mesleğe adanmışlık, aynı zamanda mesleki tükenmişliğin de karşıtı olarak görülebilir (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012).

Çalışanların icra ettiği mesleğine yönelik yaşamında sahip olduğu önem derecesine mesleki adanmışlık denir. Yani; mesleki adanmışlık, çalışanların bilgi, beceri, deneyim ve uzmanlık edinmek amacıyla yaptıkları çalışmaların nihayetinde mesleğini yaşamında ne derecede merkezi bir noktada gördüğü ile alakalı bir tutumdur (Baysal ve Paksoy, 1999). Mesleki adanmışlığın, okul yöneticiliği ve öğretmenlik mesleği bakımından bir tercih durumu değil tam aksine zorunlu bir durum olduğu düşünülebilir (Turhan ve diğ., 2012). Çünkü okul yöneticiliği ve öğretmenlik mesleği özveri ve fedakarlıklarla özdeşleşmiştir. Okul yöneticiliği ve öğretmenlik mesleği belirli bir süre içerisinde gerçekleştirilen, müfredatın zamanında işlendiği ve basit evrak işlerinin yapıldığı, sıradan bir meslek olarak düşünülmemelidir. Okul yöneticiliği ve öğretmenlik, mesleğine adanmış olmak; yüksek bir motivasyon ile olağanüstü çaba ve enerjiyle en üst seviyede çalışmayı gerektiren bir meslektir (Altunay, 2017).

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin kendilerini mesleklerine adanmış olmaları; onların sahip olduğu bu mesleği sevmeleri, önemli bulmaları, benimsemeleri, bu mesleğe değer vermeleri, bu mesleğin gerekliliklerini karşılamak için zaman ve çaba harcamaları ve bu harcanan zaman ve emekten haz duymaları demektir. Mesleki adanmışlık kavramı; okul yöneticileri, öğretmenler ve eğitim örgütleri için oldukça mühim bir konudur (Balcı, 2003).

### 2.1.7. Mesleki Adanmışlık Boyutları

Mesleki adanmışlık, çalışanların edinmiş olduğu bilgi, beceri ve uzmanlık nihayetinde icra ettiği mesleğin yaşamında ne derecede önemli olduğunu algılaması ile

ilgilidir. Mesleki adanmışlık; çalışanların mesleki alanda bilgi, beceri kazanmak ve kazanılan bu bilgi ve becerileri daha da artırmak amacıyla yaptıkları çalışmalar sonucunda mesleklerinin yaşamlarında ne derece mühim olduğunu görmeleri ve anlamalarıdır. Çalışanlar meslekleri için büyük bir emek harcadıklarında ve zamanla mesleklerini daha da önemli görmeye başladıklarında mesleklerinin değer ve ilkelerini de içselleştirmeye başlamaktadırlar. Mesleğe adanmışlık üç alt boyutta ele alınarak incelenmiştir (Bülbül, 2007):

1. Mesleğe yönelik tutum: Mesleğe yönelik değer yargılarını, tutumlarını içerir. Bu durumda birey işi ile hayatını özdeşleştirir. Bu bireyler yaptığı işten memnun olmadığı sürece yaşamdan da zevk alınamayacağını düşünürler.

2. Mesleki planlama düşüncesi: Birey mesleğine dair gelecek için çeşitli yatırım planlarını hayata geçirir. Birey mesleğinde ilerleyebilmek ve kendini yetiştirebilmek için uzun süreli plan ve projeler geliştirmektedir.

3. İşin nispi önemi: İş ve haricindeki çalışmaların kıyaslanması ve aralarındaki seçimlerin ortaya konulmasıdır.

### **2.1.8. Mesleki Adanmışlık Düzeyine Etki Eden Etmenler**

Mesleki adanmışlık düzeyini etkileyebilecek birçok faktör vardır. Bu faktörler; kişisel özellikler, örgüt yapısı, mesleğin nitelikleri, örgüt iklimi ve örgüt süreçleri olmak üzere beş alt başlık altında ele alınmıştır (Balay, 2000):

**Kişisel Özellikler:** Yaşın, cinsiyetin, kıdemin, yüksek başarı isteğinin, güvenilir ve adil olmanın mesleki adanmışlık düzeyinde etkili olduğu belirlenmiştir.

**Örgüt Yapısı:** Örgütün büyüklüğünün, çalışma koşullarının, örgütün oluşumunun, örgütün rolünün, örgütteki basamak sayısının ve örgütün merkezîyetçilik derecesinin mesleki adanmışlık düzeyini etkilediği görülmüştür.

**Mesleğin Nitelikleri:** Başarı fırsatları, işin güçlük düzeyi, toplumsal etkileşim imkanları vb. mesleki adanmışlığa etki eden etmenler arasında görülmektedir.

**Örgüt İklimi:** Kişisel önemin, iş deneyiminin, örgütteki grup tutumlarının, örgütün güvenilirliğinin, beklentilerin gerçekleşme derecesinin ve ödül gibi iş hayatına ilişkin özelliklerin mesleki adanmışlığın temellerini oluşturduğu belirtilmektedir.

**Örgüt Süreçleri:** Liderlik stillerinin, iletişim süreçlerinin, karar verme süreçlerinin, işe alma yöntemlerinin ve çalışan ücretlerinin mesleki adanmışlığı etkilediği belirtilmektedir.

### 2.1.9. Mesleğine Adanmış Öğretmen

Adanmışlık; öğretmenleri motive eden, onlara güç veren, verimliliklerini, performanslarını arttıran bir özelliktir. Hiçbir çalışanın mesleğini sevmeden, benimsemeden kendi alanında gelişme göstermesi mümkün değildir. Adanmışlık, öğretmenin mesleğine olan sevgisinden gelmektedir. Mesleğine kendini adanmış olan öğretmenler, mesleklerine dair üst düzeyde bir bağlılık ve aidiyet duyarlar (Fried'den aktaran Bozdaş, 2013).

Fried, öğretmenlik mesleğine kendini adanmış bir öğretmenin esas niteliklerini aşağıdaki gibi sıralamıştır (akt. Bozdaş, 2013):

1. Öğrencilerle çalışmayı çok sever; onların ilgilerine, bilgilerine ve fikirlerine önem gösterirler.
2. Öğrencilerinin her türlü eksikliklerinden dolayı hevesi kırılmaz.
3. Öğrencileriyle oldukça fazla ilgilenir.
4. Çevresindeki mevcut olaylarla ilgilenir ve bu olayları sınıftaki ve okuldaki çalışmalarına aktarır.
5. Ciddi olmakla birlikte mizahi bir yönü de mevcuttur.
6. Öğrencilerinin davranışlarını bir taraftan hoş görürken bir taraftan da sergilemeleri gereken davranışlar hakkında dikkatli davranır.
7. Öğrencileri ile karşılıklı saygı kültürü oluşturur ve öğrencilerinin fikirlerini önemser.
8. Risk almayı sever. Hatalarından ders çıkarır.
9. Öğrencilerinin kendi hatalarından ders almalarını sağlar.
10. Görevini ciddiye alır, önemser; fikirlerini, inandıklarını başkalarına açıkça ifade eder.

Mesleğine adanmış öğretmenler, öğrencileri ile oldukça fazla ilgilenirler ve bu öğretmenlerin gösterdikleri bağlılık, gayret ve özveri çok üst düzeydedir. Mesleki adanmışlık düzeyi yüksek okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri de yüksek olmaktadır. Öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri, onların eğitim-öğretim çalışmalarına harcadıkları süre ve sarf ettikleri çaba ile ölçülebilir. Öğretmenlerin gösterdiği performans üzerinde mesleğe adanmışlık düzeyinin önemli bir etkisi vardır (Turhan ve diğ., 2012).

Bu açıklamalara göre; öğretmenlik mesleğine kendini adanmış öğretmenler için öğretmenliğin bir meslekten daha fazlası olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ne yazık ki, çoğu öğretmen mesleğine büyük bir istek ve hevesle başlarken, sonraki yıllarda uygulamadaki

sorunlar nedeniyle bu istek ve heveslerini yitirirler. Zamanla bu istek ve hevesini yitiren öğretmenler; daha düşük performans göstermeye başlarlar, daha öğretmen merkezli olurlar ve görevlerini günlük rutin işler olarak görmeye başlarlar.

## 2.2. İlgili Araştırmalar

Araştırma konusuna yönelik alan yazın incelemesi yapıldığında; örgütsel adalet ve mesleki adanmışlık kavramlarının birlikte çalışıldığı araştırmalara pek rastlanılmamıştır. Bu kavramlara ait alan yazında yapılan bazı çalışmalar aşağıda belirtilmiştir:

Polat ve Celep (2008), *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık, örgütsel güven algılarına* yönelik yaptığı araştırmasındaki veriler; 2006-2007 eğitim-öğretim yılında Türkiye’de bulunan 721’i genel lise, 560’ı ise mesleki teknik lisesi olmak üzere bu okullarda görev yapmakta olan 1281 öğretmenden elde edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri, Niehoff ve Moorman’ın (1993) geliştirdiği *Örgütsel Adalet Ölçeği* ile; öğretmenlerin yöneticilere yönelik güven düzeyleri, Hoy ve Tschannen-Moran’ın (2003) geliştirdiği *Okullarda Meslektaşlara Güven Ölçeği* ile; örgütsel vatandaşlık davranışlarına dair algı düzeyleri Podsakoff, MacKenzie, Moorman, Fetter (1990) ve Moorman’ın (1991) geliştirdiği *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği* ile; öğretmenlerin okula yönelik güven düzeyleri, Daboval, Comish, Swindle ve Gaster’ın (1994) geliştirdiği *Örgütsel Güven Ölçeği* kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu araştırmada; ortaöğretim kademesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algı düzeyleri tespit edilerek bu değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu araştırmanın neticesinde; öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algılarının yüksek düzeyde olduğu, öğretmenlerin bu algılarının olumlu ilişki içinde olduğu ortaya konmuştur.

Tan’ın (2006), *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşlerine* yönelik araştırmasında; öğretmenlerin örgütsel adalet hakkındaki görüşleri belirlenmek istenmiştir. Bu çalışmadaki veriler; Elazığ İli Fırat, Bahçelievler, Harput, Hazar ve Karşıyaka eğitim bölgelerinin her birinden seçilen okullarda görev yapmakta olan 300 öğretmenden elde edilmiştir. Araştırmada veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen ve 30 sorudan oluşan ölçek ile elde edilmiştir. Araştırmada kadın öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin, erkeklere göre daha yüksek olduğu; mesleki kıdem değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu; eğitim bölgeleri bakımından da örgütsel adalet algı düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir.

Çavuş (2016), *Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarıyla umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişkiye* yönelik araştırmasında üniversitede görev yapmakta olan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algı düzeyleri ile umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konmasını ve örgütsel adalet algı düzeyleri ile umutsuzluk düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesini amaçlanmıştır. Araştırmada veriler, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Adnan Menderes Üniversitesi'nde çalışmakta olan öğretim elemanları arasından seçilen 468 öğretim elemanından elde edilmiştir. Araştırmada veriler; Kişisel Bilgi Formu, Beck Umutsuzluk Ölçeği ve Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada, öğretim elemanlarının hem örgütsel adalet algı düzeylerinin hem de umutsuzluk düzeylerinin orta düzeyde olduğu; örgütsel adalet algı düzeyinde cinsiyet ve yaş değişkenlerinin etkili olmadığı; ünvan, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve pozisyon değişkenlerinin ise etkili olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda; öğretim elemanlarının örgütsel adalet algı ve umutsuzluk düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin var olduğu, öğretim elemanlarının örgütsel adalet algı düzeylerinin arttıkça umutsuzluk düzeylerinin düştüğü ortaya konmuştur.

Atasoy (2019), *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bir araştırmaya* yönelik yüksek lisans tezinde öğretmenlerin çeşitli demografik özellikleri dikkate alınarak öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki analiz edilmiştir. İlişkisel tarama modelinde yapılan bu araştırmada veriler, İstanbul İli Bakırköy İlçesinde MEB'e bağlı okullarda çalışmakta olan 480 öğretmenden elde edilmiştir. Yapılan araştırmada veriler; Kişisel Bilgi Formu, İş Tatmin Ölçeği ve Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin dağıtımsal ve işlemsel adalet algı düzeylerinin orta; etkileşimsel adalet düzeylerinin ise orta düzeyin biraz üzerinde olduğu ortaya konmuştur. Öğretmenlerin çeşitli değişkenlere göre örgütsel adalet algı ve iş tatmini düzeylerinde anlamlı farklılıkların olduğu; cinsiyet değişkenine göre ise farklılık olmadığı ortaya konmuştur. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı ve iş tatmini düzeyleri arasında; pozitif yönlü ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Bozdaş (2013), *Öğretmenlerin mesleki adanmışlık düzeyleri ile değerler eğitimi uygulama düzeyleri arasındaki ilişkiye* yönelik araştırmasında öğretmenlerin adanmışlık düzeyleriyle değerler eğitimi uygulama düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaç edinmiştir. Verileri toplamak için nicel ve nitel veri toplama araçları kullanmıştır. Araştırmadaki veriler, Kırıkkale'deki ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 406 öğretmenden toplanmıştır. Verilerin elde edilmesinde, araştırmacının kendisinin geliştirdiği *Değerler Eğitimi ve Mesleki Adanmışlık* ölçekleri ile gözlem formu

kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin değerler eğitimi uygulama ve mesleki adanmışlık düzeylerinin düşük olduğu; öğretmenlerin değerler eğitimi ile uygulama çalışma düzeyleri ile mesleki adanmışlık düzeyleri arasında pozitif yönlü ve yüksek bir ilişki olduğu ve mesleki adanmışlık düzeyi düşük olan öğretmenler ile mesleki adanmışlık düzeyi yüksek olan öğretmenlerin değerler eğitimi uygulama çalışmaları arasında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Adanmışlık düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, sınıflarında değerler eğitimi uygulama çalışmaları ile ilgili çeşitli etkinliklere yer verdiği; adanmışlık düzeyi düşük olan öğretmenlerin ise değerler eğitimi ile ilgili çeşitli etkinliklere yer vermediği gözlemlenmiştir.

Karakuş (2005) ise, *Ortaöğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeylerine* yönelik araştırmasında ortaöğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık tutum düzeylerini belirlemeyi ve bu adanmışlık düzeylerinin hangi değişkenlere göre farklılaştığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmada veriler, 2004-2005 eğitim-öğretim yılında Elazığ İl merkezindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 983 öğretmenden elde edilmiştir. Verilerin toplanmasında Meyer ve Ailen'in (1997) Üç Boyutlu Örgütsel Adanmışlık Ölçeğinden esinlenilerek oluşturulan 21 maddelik ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; kadın öğretmenlerin erkeklere göre; mesleklerine yönelik daha duygusal oldukları, kurallara daha çok uydukları; lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunu olanlara göre milli eğitim yapısına ve çalışmakta oldukları okula ilişkin duygusal ve normatif adanmışlık düzeylerinin daha düşük seviyede olduğu; teknik fakülteden mezun olan öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine yönelik duygusal bağlarının ve mesleki adanmışlık düzeylerinin en düşük düzeyde olduğu ortaya konmuştur.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutum düzeylerindeki farklılaşmayı incelemesinden dolayı bu çalışma tarama modelindedir. Tarama modeli, geçmişteki veya şu anki durumu olduğu haliyle betimleyen bir araştırma yöntemidir. Tarama modeliyle; araştırma kapsamındaki olaylar, nesnelere veya bireyler var olan koşullar içinde ve olduğu haliyle ifade edilir (Karasar, 2009). Bu araştırma aynı zamanda okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemesi sebebiyle de ilişkisel modelde çalışılmıştır. İlişkisel araştırma modelindeki çalışmalar, değişkenler arasında var olan ilişkiyi tespit etmeyi ve ortaya koymayı amaçlayan çalışmalardır (Balcı, 2003).

### 3.2. Evren ve Örneklem

#### 3.2.1. Evren

Araştırmanın evreni, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Denizli İli Merkezefendi, Pamukkale ve Acıpayam ilçe merkezi ve köylerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokul, ortaokul ve lise kademelerindeki kamuya ait okullarda çalışmakta olan okul yöneticileri ile öğretmenlerden oluşmaktadır.

#### 3.2.2. Örneklem

Araştırmanın örneklemini ise, evreni oluşturan okul yöneticileri ve öğretmenler arasından seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen 50 okul yöneticisi ve 236 öğretmen olmak üzere toplamda 286 kişi oluşturmaktadır. Evreni oluşturan kişiler arasından örneklemini oluşturacak kişileri belirleme işleminin seçkisizlik ilkesine uygun olarak yapılmasına seçkisiz örnekleme yöntemi denir (Büyüköztürk ve diğ., 2011). Yani, seçkisiz örnekleme; evreni oluşturan kişiler arasından örneklemini oluşturacak kişilerin eşit olasılıklarla belirlenmesidir. Bu çalışmada da örneklemin eşit olasılıklarla belirlenebilmesi için bu yöntem tercih edilmiştir. Okul yöneticileri ve öğretmenler gönüllülük esasına göre bu çalışmaya dahil edilmişlerdir. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin demografik özelliklerini gösteren istatistikler Tablo 3.1. ve 3.2.'de verilmiştir:



Tablo 3.1. *Yöneticilere Ait Demografik Özellikleri Gösteren İstatistikler*

| Katılımcının          |               | N  | Yüzde (%) |
|-----------------------|---------------|----|-----------|
| Cinsiyet              | Kadın         | 12 | 24,0      |
|                       | Erkek         | 38 | 76,0      |
|                       | Toplam        | 50 | 100,0     |
| Yaş                   | 27-38         | 25 | 50,0      |
|                       | 39-50         | 16 | 32,0      |
|                       | 51-62         | 9  | 18,0      |
|                       | Toplam        | 50 | 100,0     |
| Medeni Durum          | Bekar         | 8  | 16,0      |
|                       | Evli          | 42 | 84,0      |
|                       | Toplam        | 50 | 100,0     |
| Mesleki Kıdem         | 3-14          | 20 | 40,0      |
|                       | 15-26         | 23 | 46,0      |
|                       | 27-38         | 7  | 14,0      |
|                       | Toplam        | 50 | 100,0     |
| Öğrenim Durumu        | Lisans        | 31 | 62,0      |
|                       | Yüksek Lisans | 19 | 38,0      |
|                       | Toplam        | 50 | 100,0     |
| Okul Kademesi         | İlkokul       | 26 | 52,0      |
|                       | Ortaokul      | 18 | 36,0      |
|                       | Lise          | 6  | 12,0      |
|                       | Toplam        | 50 | 100,0     |
| Okuldaki Görev Süresi | 3 ve altı     | 27 | 54,0      |
|                       | 4 ve üstü     | 23 | 46,0      |
|                       | Toplam        | 50 | 100,0     |

Tablo 3.1'e bakıldığında; araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 12'sinin (%24,0) kadın, 38'inin (%76,0) erkek; yaşlarına göre 25'inin (%50,0) 27-38 yaş, 16'sının (%32,0) 39-50 yaş, 9'unun (%18,0) 51-62 yaş aralığında; medeni durumlarına göre 8'inin (%16,0) bekar, 42'sinin (%84,0) evli; mesleki kıdemlerine göre 20'sinin (%40,0) 3-14 yıl, 23'ünün (%46,0) 15-26 yıl, 7'sinin (%14,0) 27-38 yıl kıdeme sahip; öğrenim durumlarına göre 31'inin (%62,0) lisans, 19'unun (%38,0) yüksek lisans mezunu; çalışmakta oldukları okul kademelerine göre 26'sının (%52,0) ilkokul, 18'inin (%36,0) ortaokul, 6'sının (%12,0) lise kademesinde görev yapan; çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre 27'sinin (%54,0) 3 ve daha az, 23'ünün (%46,0) 4 ve daha fazla yıl çalışan okul yöneticilerinden oluştuğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.2. *Öğretmenlere Ait Demografik Özellikleri Gösteren İstatistikler*

| Katılımcının |        | N   | Yüzde (%) |
|--------------|--------|-----|-----------|
| Cinsiyet     | Kadın  | 146 | 61,9      |
|              | Erkek  | 90  | 38,1      |
|              | Toplam | 236 | 100,0     |
| Yaş          | 23-32  | 48  | 20,3      |
|              | 33-42  | 125 | 53,0      |
|              | 43-52  | 46  | 19,5      |
|              | 53-62  | 17  | 7,2       |
|              | Toplam | 236 | 100,0     |

(devamı arkadadır)

Tablo 3.2. Öğretmenlere Ait Demografik Özellikleri Gösteren İstatistikler (devamı)

| Katılımcının          |               | N   | Yüzde (%) |
|-----------------------|---------------|-----|-----------|
| Medeni Durum          | Bekar         | 28  | 11,9      |
|                       | Evli          | 208 | 88,1      |
|                       | Toplam        | 236 | 100,0     |
| Mesleki Kıdem         | 1-14          | 130 | 55,1      |
|                       | 15-28         | 89  | 37,7      |
|                       | 29-42         | 17  | 7,2       |
|                       | Toplam        | 236 | 100,0     |
|                       | Lisans        | 215 | 91,1      |
| Öğrenim Durumu        | Yüksek Lisans | 21  | 8,9       |
|                       | Toplam        | 236 | 100,0     |
|                       | İlkokul       | 126 | 53,4      |
| Okul Kademesi         | Ortaokul      | 77  | 32,6      |
|                       | Lise          | 33  | 14,0      |
|                       | Toplam        | 236 | 100,0     |
|                       | 1-8           | 188 | 79,7      |
| Okuldaki Görev Süresi | 9-16          | 41  | 17,4      |
|                       | 17-24         | 7   | 3,0       |
|                       | Toplam        | 236 | 100,0     |
|                       |               |     |           |

Tablo 3.2.'ye bakıldığında çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre 146'sının (%61,9) kadın, 90'ının (%38,1) erkek; yaşlarına göre 48'inin (%20,3) 23-32 yaş, 125'inin (%53,0) 33-42 yaş, 46'sının (%19,5) 43-52 yaş, 17'sinin (%7,2) 53-62 yaş aralığında; medeni durumlarına göre 28'inin (%11,9) bekar, 208'inin (%88,1) evli; mesleki kıdemlerine göre 130'unun (%55,1) 1-14 yıl, 89'unun (%37,7) 15-28 yıl, 17'sinin (%7,2) 29-42 yıl kıdeme sahip; öğrenim durumlarına göre 215'inin (%91,1) lisans, 21'inin (%8,9) yüksek lisans mezunu; çalışmakta oldukları okul kademelerine göre 126'sının (%53,4) ilkokul, 77'sinin (%32,6) ortaokul, 33'ünün (%14,0) lise kademesinde görev yapan; çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre 188'inin (%79,7) 1-8 yıl, 41'inin (%17,4) 9-16 yıl, 7'sinin (%3,0) 17-24 yıl çalışan öğretmenlerden oluştuğu anlaşılmaktadır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler; kişisel bilgi formu, örgütsel adalet ve mesleki adanmışlık ölçekleri kullanılarak toplanmıştır.

#### 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin genel bilgilerini içeren;

a. Cinsiyet,

b. Yaş,

c. Medeni durum,

- d. Mesleki kıdem,
- e. Öğrenim durumu,
- f. Çalışmakta olduğu okul kademesi,
- g. Çalışmakta olduğu okuldaki görev süresi

ile ilgili toplam 7 sorudan oluşmaktadır.

### 3.3.2. Örgütsel Adalet Ölçeği

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerini tespit etmek amacıyla Niehoff ve Moorman'ın (1993) geliştirdiği, Gürbüz ve Mert'in (2009) Türkçe'ye çevirdiği Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, 3 alt boyuttan ve 20 maddeden oluşmaktadır. Bu üç alt boyutu şu şekilde sıralayabiliriz: dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet. Ölçeğin 1-5 arasındaki maddeleri dağıtımsal, 6-11 arasındaki maddeleri işlemsel, 12-20 arasındaki maddeleri ise etkileşimsel adalet düzeyini ölçmeye yöneliktir. Ölçek, 5'li Likert Derecelendirme Ölçeği şeklinde hazırlanmıştır. Ölçekteki maddeler; Hiç Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Orta Derecede Katılıyorum (3), Katılıyorum (4), Tamamen Katılıyorum (5) şeklinde derecelendirilmiştir.

Ölçeğin 3 alt boyutunun ve genel güvenilirliğinin ortaya koyulabilmesi için Cronbach Alpha değeri (iç tutarlılık katsayısı) hesaplanmış ve ilgili değerler Tablo 3.3.'de belirtilmiştir.

Tablo 3.3. *Örgütsel Adalet Ölçeğinin Güvenirlik Katsayıları*

| Örgütsel Adalet Ölçeği | Orijinal ölçeğe ait $\alpha$ (Cronbach Alpha) değeri | Eldeki araştırma için $\alpha$ (Cronbach Alpha) değeri |
|------------------------|--|--|
| Dağıtımsal Adalet      | ,748   | ,931   |
| İşlemsel Adalet        | ,851   | ,955   |
| Etkileşimsel Adalet    | ,941   | ,968   |
| Tüm Ölçek              | ,905   | ,980   |

Sosyal bilimlerde Cronbach Alpha değerinin 0,70 ve üzerinde olması durumunda ölçekteki faktörler değişken olarak kabul edilip analiz edilebilir. Örgütsel Adalet Ölçeğinin genel güvenilirliği  $\alpha=0,905$  olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha değeri 0,70 ve üzerinde bulunan güvenilirlik katsayılarının yeterli olduğu düşünüldüğünde, Örgütsel Adalet Ölçeğinin oldukça güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir (Gürbüz ve Mert, 2009).

Tablo 3.3.'de görüldüğü üzere alt boyutların ve tüm ölçeğin güvenirlik katsayısı değerleri 0,70'in üzerindedir. Ölçeğin genel güvenirlik katsayısı göz önüne alındığında ölçeğin içsel tutarlılığının yüksek derecede olduğu söylenebilir.

### 3.3.3. Mesleki Adanmışlık Ölçeği

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerini belirlemek amacıyla *Mesleki Adanmışlık Ölçeği* kullanılmıştır. Mesleki Adanmışlık Ölçeğini Kozikoğlu ve Senemoğlu (2018) geliştirmiştir. Bu ölçek 3 alt boyuttan ve 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeği oluşturan alt boyutlar; mesleğe bağlılık, özverili çalışma ve öğrencilere adanma olarak sıralanmaktadır. Ölçekteki ilk 8 madde mesleğe bağlılığı, 9-12 arası maddeler özverili çalışmayı, 13-20 arası maddeler ise öğrencilere adanma alt boyutunu ölçmektedir. Ölçek, 5'li Likert Derecelendirme Ölçeği şeklinde hazırlanmıştır. Ölçekteki maddeler; Kesinlikle katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4) ve Kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde derecelendirilmiştir.

Ölçeğin 3 alt boyutunun ve genel güvenirliğinin ortaya koyulabilmesi için Cronbach Alpha değeri (iç tutarlılık katsayısı) hesaplanmış ve ilgili değerler Tablo 3.4.'de belirtilmiştir.

Tablo 3.4. *Mesleki Adanmışlık Ölçeğinin Güvenirlik Katsayıları*

| Mesleki Adanmışlık Ölçeği | Orijinal ölçeğe ait $\alpha$ (Cronbach Alpha) değeri | Eldeki araştırma için $\alpha$ (Cronbach Alpha) değeri |
|---------------------------|--|--|
| Mesleğe Bağlılık          | ,92  | ,929   |
| Özverili Çalışma          | ,70  | ,781   |
| Öğrencilere Adanma        | ,86  | ,901   |
| Tüm Ölçek                 | ,90  | ,934   |

Tablo 3.4.'de görüldüğü üzere alt boyutların ve tüm ölçeğin güvenirlik katsayısı değerleri 0,70'in üzerindedir. Cronbach Alpha değerinin 0,70 ve üzerinde olması durumunda ölçekteki faktörler değişken olarak kabul edilebilir. Mesleki Adanmışlık Ölçeğinin genel güvenirliği  $\alpha=0,90$  olarak bulunmuştur. Bu değere bakıldığında Mesleki Adanmışlık Ölçeğinin oldukça güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir (Kozikoğlu ve Senemoğlu, 2018).

### 3.4. Verilerin Toplanması

Bu araştırmada ihtiyaç duyulan veriler, ilgili araştırmacı tarafından okul yöneticilerine ve öğretmenlere Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Adalet Ölçeği ve Mesleki Adanmışlık Ölçeğinin uygulanması yoluyla toplanmıştır.

### 3.5. Verilerin Çözümlemesi

2021-2022 eğitim-öğretim yılında Denizli İli Merkezefendi, Pamukkale ve Acıpayam ilçe merkezi ve köylerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında çalışmakta olan okul yöneticileri ve öğretmenlerin ölçeklere verdiği cevapların SPSS 26 istatistik paket programına kodlanmasıyla 291 kişilik veri seti oluşturulmuştur.

Öncelikle kayıp veriler kontrolden geçirilmiş ve herhangi bir kayıp veri tespit edilememiştir. Sonrasında uç değer tespiti için Z puanları hesaplanarak 291 kişilik veri setinden 5 uç veri çıkartılarak 286 kişilik veri seti örneklem olarak ele alınmıştır.

Katılımcılardan toplanan veriler aralıklar eşit olacak şekilde kategorilere ayrılmıştır. Veri setinde dağılımın normalliğini tespit etmek için betimsel istatistiklere ve normallik testlerine başvurulmuştur.

Tablo 3.5. *Yöneticilerin Örgütsel Adalet Algısı Toplam Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler*

|                                   | Betimsel İstatistikler |           |        |       |
|-----------------------------------|------------------------|-----------|--------|-------|
|                                   | N                      | $\bar{x}$ | Medyan | Mod   |
| Örgütsel Adalet Algı Toplam Puanı | 50                     | 87,38     | 91,50  | 100,0 |

Tablo 3.5.'e bakıldığında; yöneticilerin örgütsel adalet algısı toplam puanlarında mod, medyan ve ortalama değerleri birbirine yakın değildir. Bir dağılıma ait aritmetik ortalama, mod ve medyan değerlerinin eşit olması durumunda dağılımın simetrik olduğu, dolayısıyla da normal olduğu kabul edilir. Ancak, Tablo 3.5.'deki betimsel istatistiklere bakıldığında söz konusu istatistiksel değerlerin birbirlerinden oldukça farklı olduğu görülmektedir. Dağılımın sola çarpık ve negatif kayışlı olduğu görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere; dağılım, normallik varsayımını karşılamamaktadır. Hatta, bu ifade Tablo 3.6. 'da yer alan istatistikler tarafından da desteklenmektedir.

Tablo 3.6. *Yöneticilerin Örgütsel Adalet Algısı Toplam Puanlarına Ait Normallik Testi*

|                                   | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|-----------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                                   | Statistic                       | df | Sig. | Statistic    | df | Sig. |
| Örgütsel Adalet Algı Toplam Puanı | ,174                            | 50 | ,001 | ,853         | 50 | ,000 |

Tablo 3.6.'ya bakıldığında; yöneticilerin örgütsel adalet algısı toplam puanları normallik test sonuçlarına göre ( $p < ,05$ ) olup örgütsel adalet algısı toplam puanları normal dağılım göstermemektedir.

Tablo 3.7. *Yöneticilerin Mesleki Adanmışlık Tutumu Toplam Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler*

| Betimsel İstatistikler                 |    |           |        |       |
|--|----|-----------|--------|-------|
| Mesleki Adanmışlık Tutumu Toplam Puanı | N  | $\bar{x}$ | Medyan | Mod   |
|  | 50 | 85,92     | 85,00  | 80,00 |

Tablo 3.7.'ye bakıldığında; yöneticilerin mesleki adanmışlık tutumu toplam puanlarında mod, medyan ve ortalama değerleri birbirine yakın değildir. Bir dağılıma ait aritmetik ortalama, mod ve medyan değerlerinin eşit olması durumunda dağılımın simetrik olduğu, dolayısıyla da normal olduğu kabul edilir. Ancak, Tablo 3.7.'deki betimsel istatistiklere bakıldığında söz konusu istatistiksel değerlerin birbirlerinden oldukça farklı olduğu görülmektedir. Dağılımın sağa çarpık ve pozitif kayışlı olduğu görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere; dağılım, normallik varsayımını karşılamamaktadır.

Tablo 3.8. *Yöneticilerin Mesleki Adanmışlık Tutumu Toplam Puanlarına Ait Normallik Testi*

| Mesleki Adanmışlık Tutumu Toplam Puanı | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|--|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|  | Statistic                       | df | Sig. | Statistic    | df | Sig. |
|  | ,083                            | 50 | ,200 | ,961         | 50 | ,100 |

Tablo 3.8.'e bakıldığında; yöneticilerin mesleki adanmışlık tutumu toplam puanları normallik test sonuçlarına göre ( $p > ,05$ ) olup mesleki adanmışlık tutumu toplam puanları normal dağılım göstermektedir.

Tablo 3.9. *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Toplam Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler*

| Betimsel İstatistikler            |     |           |        |       |
|-----------------------------------|-----|-----------|--------|-------|
| Örgütsel Adalet Algı Toplam Puanı | N   | $\bar{x}$ | Medyan | Mod   |
|                                   | 236 | 77,29     | 80,00  | 100,0 |

Tablo 3.9.'a bakıldığında; öğretmenlerin örgütsel adalet algısı toplam puanlarında mod, medyan ve ortalama değerleri birbirine yakın değildir. Bir dağılıma ait aritmetik ortalama, mod ve medyan değerlerinin eşit olması durumunda dağılımın simetrik olduğu, dolayısıyla da normal olduğu kabul edilir. Ancak, Tablo 3.9.'daki betimsel istatistiklere

bakıldığında söz konusu istatistiksel değerlerin birbirlerinden oldukça farklı olduğu görülmektedir. Dağılımın sola çarpık ve negatif kayışlı olduğu görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere; dağılım, normallik varsayımını karşılamamaktadır. Hatta, bu ifade Tablo 3.10.'da yer alan istatistikler tarafından da desteklenmektedir.

Tablo 3.10. *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Toplam Puanlarına Ait Normallik Testi*

|                                   | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |           |             | Shapiro-Wilk     |           |             |
|-----------------------------------|---------------------------------|-----------|-------------|------------------|-----------|-------------|
|                                   | <i>Statistic</i>                | <i>df</i> | <i>Sig.</i> | <i>Statistic</i> | <i>df</i> | <i>Sig.</i> |
| Örgütsel Adalet Algı Toplam Puanı | ,094                            | 236       | ,000        | ,952             | 236       | ,000        |

Tablo 3.10.'a bakıldığında; öğretmenlerin örgütsel adalet algısı toplam puanları normallik test sonuçlarına göre ( $p<,05$ ) olup örgütsel adalet algısı toplam puanları normal dağılım göstermemektedir.

Tablo 3.11. *Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumu Toplam Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler*

| Betimsel İstatistikler                 |     |           |        |        |
|--|-----|-----------|--------|--------|
|  | N   | $\bar{x}$ | Medyan | Mod    |
| Mesleki Adanmışlık Tutumu Toplam Puanı | 236 | 86,64     | 86,00  | 100,00 |

Tablo 3.11.'e bakıldığında; öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutumu toplam puanlarında mod, medyan ve ortalama değerleri birbirine yakın değildir. Bir dağılıma ait aritmetik ortalama, mod ve medyan değerlerinin eşit olması durumunda dağılımın simetrik olduğu, dolayısıyla da normal olduğu kabul edilir. Ancak, Tablo 3.11'deki betimsel istatistiklere bakıldığında söz konusu istatistiksel değerlerin birbirlerinden oldukça farklı olduğu görülmektedir. Dağılımın sola çarpık ve negatif kayışlı olduğu görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere; dağılım, normallik varsayımını karşılamamaktadır. Hatta, bu ifade Tablo 3.12 'de yer alan istatistikler tarafından da desteklenmektedir.

Tablo 3.12. *Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumu Toplam Puanlarına Ait Normallik Testi*

|  | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |           |             | Shapiro-Wilk     |           |             |
|--|---------------------------------|-----------|-------------|------------------|-----------|-------------|
|  | <i>Statistic</i>                | <i>df</i> | <i>Sig.</i> | <i>Statistic</i> | <i>df</i> | <i>Sig.</i> |
| Mesleki Adanmışlık Tutumu Toplam Puanı | ,081                            | 236       | ,001        | ,956             | 236       | ,000        |

Tablo 3.12.'ye bakıldığında; öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutumu toplam puanları normallik test sonuçlarına göre ( $p<,05$ ) olup mesleki adanmışlık tutumu puanları normal dağılım göstermemektedir.

Sonuç olarak; betimsel istatistiklere ve normallik testlerine göre okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı puanları ve mesleki adanmışlık tutumu toplam puanları normal dağılım göstermemektedir.

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutum düzeylerini belirlemek için öncelikle ölçeklerin aralık genişlik katsayısı belirlenmeli, ölçeklerin derecelerine karşılık gelen aralık değerleri hesaplanmalı ve sonrasında ise bu aralıklara yüklenecek olan anlamların belirlenmesi gerekmektedir.

Bu amaçla öncelikle ölçeklerdeki aralık genişlik katsayısını hesaplamak için *Ölçek Aralık Genişlik Katsayısı*=( $K-1$ )/ $K$  ifadesi kullanılmıştır.  $K$  aralık sayısını göstermektedir. Her iki ölçekte de aralık sayısı 5'tir. Hem Örgütsel Adalet Ölçeğinde hem de Mesleki Adanmışlık Tutum Ölçeğinde aralık sayısı beştir ve *Ölçek Aralık Genişlik Katsayısı*=( $5-1$ )/ $5 = 0,80$  olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3.13. *Örgütsel Adalet ve Mesleki Adanmışlık Tutum Ölçeğinin Aralık Genişliği*

| Çok olumsuz yaklaşım | Olumsuz yaklaşım | Nötr yaklaşım | Olumlu yaklaşım | Çok olumlu yaklaşım |
|----------------------|------------------|---------------|-----------------|---------------------|
| 1,00 – 1,80          | 1,81 – 2,60      | 2,61 – 3,40   | 3,41 – 4,20     | 4,21 – 5,00         |

Tablo 3.13.'e bakıldığında 1,00-1,80 aralığının *Çok Olumsuz Yaklaşım*, 1,81-2,60 aralığının *Olumsuz Yaklaşım*, 2,61-3,40 aralığının *Nötr Yaklaşım*, 3,41-4,20 aralığının *Olumlu Yaklaşım*, 4,21-5,00 aralığının *Çok Olumlu Yaklaşımı* ifade ettiği anlaşılmaktadır.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın ana problemi olan “Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile mesleki adanmışlık tutumları hangi düzeydedir?” cümlesi ile ilgili alt problemler incelenmiştir.

### 4.1. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri

Araştırmanın birinci alt problemi,

“Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin örgütsel adalet algıları hangi düzeydedir?”

Şeklinde ifade edilmiştir. Bu problemi cevaplayabilmek için öncelikle ölçeğin aralık genişlik katsayısının hesaplanması, sonrasında ise ölçeğin derecelerine karşılık gelen değer aralıklarının hesaplanması ve bu aralıklara yüklenecek olan anlamların belirlenmesi gerekmektedir.

Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin örgütsel adalet algılarının hangi düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla ilk olarak ölçeğe ait aralık genişlik katsayısı ve ardından örgütsel adalet ölçeği aralık genişlik puanlarının anlam düzeyi belirlenmiştir (Tablo 3.13.).

Yöneticilerin örgütsel adalet algı düzeylerinin ölçek maddelerine göre analiz edilmesi için frekans, yüzde, standart sapma ve ortalama gibi betimsel istatistiklerden faydalanılmıştır (Tablo 4.1.).

Tablo 4.1. *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyi Puanları*

| Maddeler  | <i>N</i> | $\bar{x}$ | <i>ss</i> |
|---|----------|-----------|-----------|
| 1. Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.                                   | 50       | 4,50      | ,707      |
| 2. Okul yöneticilerimiz öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerime) adil olarak dağıtmaktadır. | 50       | 4,50      | ,707      |
| 3. Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.  | 50       | 4,40      | ,782      |
| 4. Okulda öğretmenlere verilen maddi ve manevi ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.                                    | 50       | 4,30      | ,863      |
| 5. Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.   | 50       | 4,20      | ,833      |
| 6. Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.   | 50       | 4,38      | ,805      |
| 7. Okul yöneticilerimiz bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.           | 50       | 4,24      | ,847      |
| 8. Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.                  | 50       | 4,26      | ,922      |

(devamı arkadadır)

Tablo 4.1. *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyi Puanları* (devamı)

| Maddeler  | N  | $\bar{x}$ | ss   |
|---|----|-----------|------|
| 9. Okul yöneticilerimiz aldıkları kararlarla ilgili açıklama yapar ve ek bilgiler verir.  | 50 | 4,30      | ,909 |
| 10. Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular. | 50 | 4,48      | ,646 |
| 11. Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.                  | 50 | 4,28      | ,784 |
| 12. Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararlar verirken öğretmenlere karşı nazik ve anlayışlı davranır.                                    | 50 | 4,44      | ,705 |
| 13. Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararlar verirken öğretmenlere karşı saygılı ve onurlu davranır.                                     | 50 | 4,50      | ,647 |
| 14. Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararlar verirken öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlıdır.                              | 50 | 4,40      | ,67  |
| 15. Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararları verirken bana samimi ve dürüst bir şekilde yaklaşır.                                       | 50 | 4,36      | ,827 |
| 16. Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.  | 50 | 4,58      | ,575 |
| 17. Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili kararların içeriğini ve uygulamalarını her birimizle konuşur.                                    | 50 | 4,28      | ,809 |
| 18. Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgilerini, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın eksiksiz sunar.               | 50 | 4,32      | ,844 |
| 19. Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdiği kararlara mantıklı açıklamalar yapar.  | 50 | 4,36      | ,851 |
| 20. Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.                          | 50 | 4,30      | ,839 |

Yöneticilerin örgütsel adalet algılarının hangi düzeyde olduğunu belirleyebilmek için ölçekte yer alan 20 maddeye verdikleri cevapların ortalaması hesaplanmıştır. Buna göre 20 örgütsel adalet maddesinin ortalaması yaklaşık 4,37 olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan yöneticilerin örgütsel adalet algı düzeyleri 4,37'dir. Bu algı düzeyine ilişkin değer Tablo 3.13.'de verilen aralık değerleri ile karşılaştırıldığında 4,21-5,00 aralığına denk gelmektedir. İlgili aralığa yüklenen anlama bakıldığında ise *Çok Olumlu Yaklaşım* olarak ifade edilmektedir.

Buna göre Denizli'de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin çok olumlu olduğu söylenebilir.

#### 4.2. Denizli'de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutum Düzeyleri

Araştırmanın ikinci alt problemi,

“Denizli'de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutumları hangi düzeydedir?”

Şeklinde ifade edilmiştir. Bu problemi cevaplayabilmek için öncelikle ölçeğin aralık genişlik katsayısının hesaplanması, sonrasında ise ölçeğin derecelerine karşılık gelen

değer aralıklarının hesaplanması ve bu aralıklara yüklenecek olan anlamların belirlenmesi gerekmektedir.

Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutumlarının hangi düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla ilk olarak ölçeğe ait aralık genişlik katsayısı ve ardından mesleki adanmışlık tutum ölçeği aralık genişlik puanlarının anlam düzeyi belirlenmiştir (Tablo 3.13.).

Yöneticilerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin ölçek maddelerine göre analiz edilmesi için frekans, yüzde, standart sapma ve ortalama gibi betimsel istatistiklerden faydalanılmıştır (Tablo 4.2.).

Tablo 4.2. *Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutum Düzeyi Puanları*

| Maddeler  | <i>N</i> | $\bar{x}$ | <i>ss</i> |
|---|----------|-----------|-----------|
| 1. Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.   | 50       | 4,32      | ,587      |
| 2. Öğretmen olarak öğrencilerle çalışmaktan zevk alıyorum.  | 50       | 4,42      | ,538      |
| 3. Öğretmen olmaktan gurur duyuyorum.   | 50       | 4,40      | ,606      |
| 4. Kendimi bu mesleğe ait hissediyorum.   | 50       | 4,34      | ,626      |
| 5. Mesleğimle aramda duygusal bir bağ olduğunu düşünüyorum.   | 50       | 4,22      | ,737      |
| 6. Eğer bir kez daha tercih şansım olsaydı, yine öğretmenliği seçerdim.                                     | 50       | 3,90      | ,953      |
| 7. Benim için öğretmenlik yaşamımın önemli bir parçasıdır.  | 50       | 4,18      | ,629      |
| 8. Hayatımın geri kalanını da öğretmen olarak geçirmek istiyorum.   | 50       | 3,96      | ,781      |
| 9. Mesleğimi nitelikli olarak devam ettirmek için çok çaba harcıyorum.                                      | 50       | 4,44      | ,577      |
| 10. Bir öğretmen olarak mesleğimin statüsünü yükseltmek için çok çaba harcıyorum.                           | 50       | 4,32      | ,621      |
| 11. Mesleki gelişimim için yaşamımın başka alanlarında birçok şeyden feragat ediyorum.                      | 50       | 4,12      | ,824      |
| 12. Kendi alanımdaki gelişmeleri takip etmek benim yaşamımda önceliklidir.                                  | 50       | 4,16      | ,71       |
| 13. Öğrencilerimin potansiyellerini en üst seviyeye çıkarmak benim için çok önemlidir.                      | 50       | 4,44      | ,541      |
| 14. Ders dışı zamanlarda öğrencilerimle vakit geçirerek onlara yardımcı olmak benim için büyük bir zevktir. | 50       | 4,18      | ,596      |
| 15. Her öğrencimin başarılı olabilmesi için elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum.                 | 50       | 4,38      | ,567      |
| 16. Bireysel problemleri olan öğrencilere okul/ders dışında da yardımcı olurum.                             | 50       | 4,32      | ,621      |
| 17. Öğrencilere faydalı olabilmek için farklı kaynaklara başvururum.  | 50       | 4,42      | ,538      |
| 18. Öğrencilerim ne zaman ne konuda yardıma ihtiyaç duyarlarsa onların yanında olurum.                      | 50       | 4,48      | ,544      |
| 19. Öğrencilerimin etkili öğrenmeleri için zaman ve mekan gözetmeksizin öğrencilerimle birlikte çalışırım.  | 50       | 4,40      | ,639      |
| 20. Öğrencilerimin geleceği için elimden gelen bütün imkanları kullanırım.                                  | 50       | 4,52      | ,58       |

Okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutumlarının hangi düzeyde olduğunu belirleyebilmek için ölçekte yer alan 20 maddeye verdikleri cevapların ortalaması hesaplanmıştır. Buna göre 20 mesleki adanmışlık tutum ölçeği maddesinin ortalaması yaklaşık 4,30 olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri 4,30'dur. Bu tutum düzeyine ilişkin değer Tablo 3.13.'de verilen aralık değerleri ile karşılaştırıldığında 4,21-5,00 aralığına denk gelmektedir. İlgili aralığa yüklenen anlama bakıldığında ise *Çok Olumlu Yaklaşım* olarak ifade edilmektedir.

Buna göre Denizli'de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin çok olumlu olduğu söylenebilir.

#### **4.3. Denizli'de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri ile Mesleki Adanmışlık Tutum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

Araştırmanın üçüncü alt problemi,

“Denizli'de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?”

Şeklinde ifade edilmiş olup bu soruya cevap verebilmek için yöneticilerin örgütsel adalet algı puanları ve mesleki adanmışlık tutum puanları betimsel istatistiklere (Tablo 3.5. ve Tablo 3.7.) ve normallik testlerine (Tablo 3.6. ve Tablo 3.8.) göre incelenmiş, yöneticilerin örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutumu toplam puanlarının normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Yöneticilerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için yöneticilerin örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutumu toplam puanlarının normal dağılım özelliği göstermemesi nedeniyle Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır.

Korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü ortaya koyan bir değerdir. Korelasyon katsayı değerinin 0,00-0,30 aralığında olması düşük, 0,30-0,70 aralığında olması orta, 0,70-1,00 aralığında olması ise yüksek düzeyde ilişkinin var olduğunu ortaya koymaktadır (Büyüköztürk,2012).

Tablo 4.3. *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Mesleki Adanmışlık Tutumları Korelasyonu*

|                 |                      | Mesleki Adanmışlık |
|-----------------|----------------------|--------------------|
| Örgütsel Adalet | Korelasyon Katsayısı | ,509               |
|                 | Anlamlılık           | ,000               |
|                 | <i>N</i>             | 50                 |

$p < ,05$

Tablo 4.3.'e bakıldığında; yöneticilerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, ( $r=,509$ ;  $p<,05$ ). Buna göre örgütsel adalet algı düzeyinin arttıkça mesleki adanmışlık tutum düzeyinin arttığı söylenebilir.

#### 4.4. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri

Araştırmanın dördüncü alt problemi,

“Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları hangi düzeydedir?”

Şeklinde ifade edilmiştir. Bu problemi cevaplayabilmek için öncelikle ölçeğin aralık genişlik katsayısının hesaplanması, sonrasında ise ölçeğin derecelerine karşılık gelen değer aralıklarının hesaplanması ve bu aralıklara yüklenecek olan anlamların belirlenmesi gerekmektedir.

Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının hangi düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla ilk olarak ölçeğe ait aralık genişlik katsayısı ve ardından örgütsel adalet ölçeği aralık genişlik puanlarının anlam düzeyi belirlenmiştir (Tablo 3.13.).

Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin ölçek maddelerine göre analiz edilmesi için frekans, yüzde, standart sapma ve ortalama gibi betimsel istatistiklerden faydalanılmıştır (Tablo 4.4.).

Tablo 4.4. *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeyi Puanları*

| Maddeler  | <i>N</i> | $\bar{x}$ | <i>ss</i> |
|---|----------|-----------|-----------|
| 1. Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.                                   | 236      | 4,08      | ,919      |
| 2. Okul yöneticilerimiz öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerime) adil olarak dağıtmaktadır. | 236      | 4,11      | ,942      |
| 3. Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.  | 236      | 3,81      | 1,043     |

(devamı arkadadır)

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeyi Puanları

(devamı)

| Maddeler  | N   | $\bar{x}$ | ss    |
|---|-----|-----------|-------|
| 4. Okulda öğretmenlere verilen maddi ve manevi ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.  | 236 | 3,73      | 1,112 |
| 5. Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.   | 236 | 3,72      | 1,078 |
| 6. Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.   | 236 | 3,75      | ,999  |
| 7. Okul yöneticilerimiz bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.                         | 236 | 3,84      | ,913  |
| 8. Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.                                | 236 | 3,69      | ,998  |
| 9. Okul yöneticilerimiz aldıkları kararlarla ilgili açıklama yapar ve ek bilgiler verir.  | 236 | 3,80      | ,953  |
| 10. Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular. | 236 | 3,97      | ,845  |
| 11. Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.                  | 236 | 3,67      | 1,024 |
| 12. Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararlar verirken öğretmenlere karşı nazik ve anlayışlı davranır.                                    | 236 | 3,95      | ,857  |
| 13. Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararlar verirken öğretmenlere karşı saygılı ve onurlu davranır.                                     | 236 | 3,93      | ,863  |
| 14. Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararlar verirken öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlıdır.                              | 236 | 3,92      | ,859  |
| 15. Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararları verirken bana samimi ve dürüst bir şekilde yaklaşır.                                       | 236 | 3,91      | ,885  |
| 16. Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.  | 236 | 4,03      | ,83   |
| 17. Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili kararların içeriğini ve uygulamalarını her birimizle konuşur.                                    | 236 | 3,81      | ,946  |
| 18. Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgilerini, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın eksiksiz sunar.               | 236 | 3,86      | ,905  |
| 19. Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdiği kararlara mantıklı açıklamalar yapar.  | 236 | 3,86      | ,898  |
| 20. Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.                          | 236 | 3,83      | ,953  |

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının hangi düzeyde olduğunu belirleyebilmek için ölçekte yer alan 20 maddeye verdikleri cevapların ortalaması hesaplanmıştır. Buna göre 20 örgütsel adalet ölçeği maddesinin ortalaması yaklaşık 3,86 olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri 3,86'dır. Bu algı düzeyine ilişkin değer yukarıdaki Tablo 3.13.'de verilen aralık değerleri ile karşılaştırıldığında 3,41-4,20 aralığına denk gelmektedir. İlgili aralığa yüklenen anlama bakıldığında ise *Olumlu Yaklaşım* olarak ifade edilmektedir. Buna göre Denizli'de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin olumlu olduğu söylenebilir.

#### 4.5. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutum Düzeyleri

Araştırmanın beşinci alt problemi,

“Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutumları hangi düzeydedir?”

Şeklinde ifade edilmiştir. Bu problemi cevaplayabilmek için öncelikle ölçeğin aralık genişlik katsayısının hesaplanması, sonrasında ise ölçeğin derecelerine karşılık gelen değer aralıklarının hesaplanması ve bu aralıklara yüklenecek olan anlamların belirlenmesi gerekmektedir.

Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutumlarının hangi düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla ilk olarak ölçeğe ait aralık genişlik katsayısı ve ardından mesleki adanmışlık ölçeği aralık genişlik puanlarının anlam düzeyi belirlenmiştir (Tablo 3.13.).

Öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin ölçek maddelerine göre analiz edilmesi için frekans, yüzde, standart sapma ve ortalama gibi betimsel istatistiklerden faydalanılmıştır (Tablo 4.5.).

Tablo 4.5. Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutum Düzeyi Puanları

| Maddeler  | N   | $\bar{x}$ | ss   |
|---|-----|-----------|------|
| 1. Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.   | 236 | 4,52      | ,615 |
| 2. Öğretmen olarak öğrencilerle çalışmaktan zevk alıyorum.  | 236 | 4,54      | ,571 |
| 3. Öğretmen olmaktan gurur duyuyorum.   | 236 | 4,46      | ,757 |
| 4. Kendimi bu mesleğe ait hissediyorum.   | 236 | 4,45      | ,686 |
| 5. Mesleğimle aramda duygusal bir bağ olduğunu düşünüyorum.   | 236 | 4,46      | ,667 |
| 6. Eğer bir kez daha tercih şansım olsaydı, yine öğretmenliği seçerdim.                                     | 236 | 4,11      | ,989 |
| 7. Benim için öğretmenlik yaşamımın önemli bir parçasıdır.  | 236 | 4,30      | ,725 |
| 8. Hayatımın geri kalanını da öğretmen olarak geçirmek istiyorum.   | 236 | 4,17      | ,814 |
| 9. Mesleğimi nitelikli olarak devam ettirmek için çok çaba harcıyorum.                                      | 236 | 4,40      | ,615 |
| 10. Öğretmen olarak mesleğimin statüsünü yükseltmek için çok çaba harcıyorum.                               | 236 | 4,22      | ,69  |
| 11. Mesleki gelişimim için yaşamımın başka alanlarında bir çok şeyden feragat ediyorum.                     | 236 | 3,93      | ,87  |
| 12. Kendi alanımdaki gelişmeleri takip etmek benim yaşamımda önceliklidir.                                  | 236 | 4,14      | ,679 |
| 13. Öğrencilerimin potansiyellerini üst seviyeye çıkarmak benim için önemlidir.                             | 236 | 4,51      | ,526 |
| 14. Ders dışı zamanlarda öğrencilerimle vakit geçirerek onlara yardımcı olmak benim için büyük bir zevktir. | 236 | 4,11      | ,789 |
| 15. Her öğrencimin başarılı olabilmesi için elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum.                 | 236 | 4,44      | ,599 |
| 16. Bireysel problemleri olan öğrencilere okul/ders dışında da yardımcı olurum.                             | 236 | 4,30      | ,575 |
| 17. Öğrencilere faydalı olabilmek için farklı kaynaklara başvururum.  | 236 | 4,45      | ,548 |
| 18. Öğrencilerim ne zaman ne konuda yardıma ihtiyaç duyarlarsa onların yanında olurum.                      | 236 | 4,42      | ,597 |
| 19. Öğrencilerimin etkili öğrenmeleri için zaman ve mekan gözetmeksizin öğrencilerimle birlikte çalışırım.  | 236 | 4,28      | ,665 |
| 20. Öğrencilerimin geleceği için elimden gelen bütün imkanları kullanırım.                                  | 236 | 4,41      | ,55  |

Öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutumlarının hangi düzeyde olduğunu belirleyebilmek için ölçekte yer alan 20 maddeye verdikleri cevapların ortalaması alınmıştır. Buna göre 20 mesleki adanmışlık tutum ölçeği maddesinin ortalaması yaklaşık olarak 4,33 olarak hesaplanmıştır. Araştırmaya katılan yöneticilerin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri 4,33'tür. Bu tutum düzeyine ilişkin değer Tablo 3.13.'de verilen aralık değerleri ile karşılaştırıldığında 4,21-5,00 aralığına denk gelmektedir. İlgili aralığa yüklenen anlama bakıldığında ise *Çok Olumlu Yaklaşım* olarak ifade edilmektedir.

Buna göre Denizli'de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin çok olumlu olduğu söylenebilir.

#### **4.6. Denizli'de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri ile Mesleki Adanmışlık Tutum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

Araştırmanın altıncı alt problemi,

“Denizli'de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?”

Şeklinde ifade edilmiş olup bu soruya cevap verebilmek için öğretmenlerin örgütsel adalet algı puanları ve mesleki adanmışlık tutum puanları betimsel istatistiklere (Tablo 3.9. ve Tablo 3.11.) ve normallik testlerine (Tablo 3.10. ve Tablo 3.12.) göre incelenmiş, öğretmenlerin örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutumu toplam puanlarının normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için öğretmenlerin örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutumu toplam puanlarının normal dağılım özelliği göstermemesi nedeniyle Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır.

Korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü ortaya koyan bir değerdir. Korelasyon katsayı değerinin 0,00-0,30 aralığında olması düşük, 0,30-0,70 aralığında olması orta, 0,70-1,00 aralığında olması ise yüksek düzeyde ilişkinin var olduğunu ortaya koymaktadır (Büyüköztürk,2012).



Tablo 4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Mesleki Adanmışlık Tutumları Korelasyonu

|                 |                      | Mesleki Adanmışlık |
|-----------------|----------------------|--------------------|
| Örgütsel Adalet | Korelasyon Katsayısı | ,431               |
|                 | Anlamlılık           | ,000               |
|                 | N                    | 236                |

$p < ,05$

Tablo 4.6.'ya bakıldığında; öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir, ( $r=,431$ ;  $p<,05$ ). Buna göre örgütsel adalet algı düzeyinin arttıkça mesleki adanmışlık tutum düzeyinin arttığı söylenebilir.

#### 4.7. Denizli'de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Bu bölümde, Denizli'de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin örgütsel adalet algıları çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir.

##### 4.7.1. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda örgütsel adalet algı puanlarının hem kadın yöneticilerde hem de erkek yöneticilerde normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle okul yöneticilerinin cinsiyetleri dikkate alındığında örgütsel adalet algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için örgütsel adalet algı puanlarının her iki grupta da normal dağılım göstermesi sebebiyle iki grup arasındaki farkın incelenmesi amacıyla t-testi kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin cinsiyete göre t-testi sonuçları Tablo 4.7.'de verilmiştir.

Tablo 4.7. Örgütsel Adalet Algısının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

| Cinsiyet | N  | $\bar{x}$ | S        | sd     | t     | p    |
|----------|----|-----------|----------|--------|-------|------|
| Kadın    | 12 | 83,8333   | 18,32948 | 13,884 | -,831 | ,420 |
| Erkek    | 38 | 88,5000   | 11,58459 |        |       |      |

$p > ,05$

Tablo 4.7.'de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $t_{(13.884;-.05)} = -.831$ ;  $p > .05$ . Kadın yöneticilerin örgütsel adalet algı düzeylerinin ortalaması ( $\bar{x}=83,83$ ) ile erkek yöneticilerin örgütsel adalet algı düzeylerinin ortalaması ( $\bar{x}=88,50$ ) birbirine yakındır. Bu bulgu, okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.7.2. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Yaş Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda örgütsel adalet algı puanlarının okul yöneticilerinin yaşlarına göre normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle okul yöneticilerinin yaşları dikkate alındığında örgütsel adalet algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin yaşlara göre Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.8.'de verilmiştir.

Tablo 4.8. *Örgütsel Adalet Algısının Yaşa Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları*

| Yaş   | <i>N</i> | Sıra Ortalaması | <i>sd</i> | $\chi^2$ | <i>p</i> |
|-------|----------|-----------------|-----------|----------|----------|
| 27-38 | 25       | 25,30           | 2         | 4,39     | ,111     |
| 39-50 | 16       | 21,16           |           |          |          |
| 51-62 | 9        | 33,78           |           |          |          |

$p > ,05$

Tablo 4.8.'de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $\chi^2_{(2;50)} = 4,39$ ;  $p > ,05$ . Bu bulgu, okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.7.3. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda örgütsel adalet algı puanlarının okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle okul yöneticilerinin medeni durumları dikkate alındığında örgütsel adalet algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı

düzeylerinin medeni durumlarına göre Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4.9.'da verilmiştir.

Tablo 4.9. *Örgütsel Adalet Algısının Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

| Medeni Durum | N  | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U      | p    |
|--------------|----|-----------------|--------------|--------|------|
| Bekar        | 8  | 19,50           | 156,00       | 120,00 | ,201 |
| Evli         | 42 | 26,64           | 1119,00      |        |      |

$p > ,05$

Tablo 4.9.'da görüldüğü üzere okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $U=120,00$ ;  $p>,05$ . Bu bulgu, okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.7.4. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda örgütsel adalet algı puanlarının okul yöneticilerinin mesleki kıdemlerine göre normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle okul yöneticilerinin mesleki kıdemleri dikkate alındığında örgütsel adalet algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.10.'da verilmiştir.

Tablo 4.10. *Örgütsel Adalet Algısının Mesleki Kıdeme Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları*

| Mesleki Kıdem | N  | Sıra Ortalaması | sd | $x^2$ | p    |
|---------------|----|-----------------|----|-------|------|
| 3-14          | 20 | 23,98           | 2  | 3,40  | ,182 |
| 15-26         | 23 | 23,98           |    |       |      |
| 27-38         | 7  | 34,86           |    |       |      |

$p > ,05$

Tablo 4.10.'da görüldüğü üzere okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $x^2_{(2,50)} = 3,40$ ;  $p > ,05$ . Bu bulgu, okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.7.5. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda örgütsel adalet algı puanlarının okul yöneticilerinin öğrenim durumlarına göre normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle okul yöneticilerinin öğrenim durumları dikkate alındığında örgütsel adalet algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin öğrenim durumlarına göre Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4.11.'de verilmiştir.

Tablo 4.11. *Örgütsel Adalet Algısının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

| Öğrenim Durumu | <i>N</i> | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | <i>U</i> | <i>p</i> |
|----------------|----------|-----------------|--------------|----------|----------|
| Lisans         | 31       | 27,19           | 843,00       | 242,00   | ,290     |
| Yüksek Lisans  | 19       | 22,74           | 432,00       |          |          |

$p > ,05$

Tablo 4.11.'de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeyleri öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $U=242,00$ ;  $p>,05$ . Bu bulgu, okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.7.6. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Çalışılan Okul Kademesi Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda örgütsel adalet algı puanlarının okul yöneticilerinin çalışmakta oldukları okul kademesine göre normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle okul yöneticilerinin çalışmakta oldukları okul kademeleri dikkate alındığında örgütsel adalet algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin çalışmakta oldukları okul kademesine göre Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.12.'de verilmiştir.

Tablo 4.12. *Örgütsel Adalet Algısının Çalışılan Okul Kademesine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları*

| Okul Kademesi | N  | Sıra Ortalaması | sd | $\chi^2$ | p    |
|---------------|----|-----------------|----|----------|------|
| İlkokul       | 26 | 24.60           | 2  | 1,07     | ,587 |
| Ortaokul      | 18 | 28.06           |    |          |      |
| Lise          | 6  | 21.75           |    |          |      |

$p > ,05$

Tablo 4.12.'de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeyleri çalışmakta oldukları okul kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $\chi^2_{(2;50)} = 1,07$ ;  $p > ,05$ . Bu bulgu, okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin çalışmakta oldukları okul kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.7.7. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Algılarının Çalışılan Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda örgütsel adalet algı puanlarının okul yöneticilerinin çalışmakta oldukları okuldaki görev süresine göre normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle okul yöneticilerinin çalışmakta oldukları okuldaki görev süreleri dikkate alındığında örgütsel adalet algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin çalışmakta oldukları okuldaki görev sürelerine göre Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4.13.'de verilmiştir.

Tablo 4.13. *Örgütsel Adalet Algısının Çalışılan Okuldaki Görev Süresine Göre Mann-Whitney U Testi Sonucu*

| Okuldaki Görev Süresi | N  | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U      | p    |
|-----------------------|----|-----------------|--------------|--------|------|
| 3 ve altı             | 27 | 26,37           | 712,00       | 287,00 | ,645 |
| 4 ve üstü             | 23 | 24,48           | 563,00       |        |      |

$p > ,05$

Tablo 4.13.'de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeyleri çalışmakta oldukları okuldaki görev süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $U=287,00$ ;  $p>,05$ . Bu bulgu, okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin çalışmakta oldukları okuldaki görev süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.8. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Çeşitli Değişkenlere göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İncelenmesi

Bu bölümde Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutumları; çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir.

##### 4.8.1. Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda mesleki adanmışlık tutum puanlarının okul yöneticilerinin cinsiyetlerine göre normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle okul yöneticilerinin cinsiyetleri dikkate alındığında mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için mesleki adanmışlık tutum puanlarının her iki grupta da normal dağılım göstermesi sebebiyle iki grup arasındaki farkın incelenmesi amacıyla t-testi kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin cinsiyete göre t-testi sonuçları Tablo 4.14.’de verilmiştir.

Tablo 4.14. *Mesleki Adanmışlık Tutumunun Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları*

| Cinsiyet | N  | $\bar{x}$ | S    | sd | t    | p    |
|----------|----|-----------|------|----|------|------|
| Kadın    | 12 | 86,83     | 8,43 | 48 | ,396 | ,694 |
| Erkek    | 38 | 85,63     | 9,36 |    |      |      |

$p > ,05$

Tablo 4.14.’de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $t_{(48;-,05)} = ,396$ ;  $p > ,05$ . Kadın yöneticilerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin ortalaması ( $\bar{x}=86,83$ ) ile erkek yöneticilerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin ortalaması ( $\bar{x}=85,63$ ) birbirine yakındır. Bu bulgu, okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.8.2. Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Yaş Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda mesleki adanmışlık tutum puanlarının okul yöneticilerin yaşlarına göre normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle okul yöneticilerinin yaşları dikkate alındığında mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin yaşlara göre Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.15.'de verilmiştir.

Tablo 4.15. *Mesleki Adanmışlık Tutumunun Yaşlara Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları*

| Yaş   | N  | Sıra Ortalaması | sd | $\chi^2$ | p    |
|-------|----|-----------------|----|----------|------|
| 27-38 | 25 | 25,30           | 2  | 1,65     | ,438 |
| 39-50 | 16 | 22,91           |    |          |      |
| 51-62 | 9  | 30,67           |    |          |      |

$p > ,05$

Tablo 4.15.'de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $\chi^2_{(2;50)} = 1,65$ ;  $p > ,05$ . Bu bulgu, okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.8.3. Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Medeni Durum Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda mesleki adanmışlık tutum puanlarının okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle okul yöneticilerinin medeni durumları dikkate alındığında mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin medeni durumlarına göre Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4.16.'da verilmiştir.

Tablo 4.16. *Mesleki Adanmışlık Tutumunun Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

| Medeni Durum | N  | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U      | p    |
|--------------|----|-----------------|--------------|--------|------|
| Bekar        | 8  | 25,19           | 201,50       | 165,50 | ,947 |
| Evli         | 42 | 25,56           | 1073,50      |        |      |

$p > ,05$

Tablo 4.16.'da görüldüğü üzere okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $U=165,50$ ;  $p>,05$ . Bu bulgu, okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.8.4. Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda mesleki adanmışlık tutum puanlarının okul yöneticilerinin mesleki kıdemlerine göre normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle okul yöneticilerinin mesleki kıdemleri dikkate alındığında mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin mesleki kıdemlere göre Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.17.'de verilmiştir.

Tablo 4.17. *Mesleki Adanmışlık Tutumunun Mesleki Kıdeme Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları*

| Mesleki Kıdem | <i>N</i> | Sıra Ortalaması | <i>sd</i> | $\chi^2$ | <i>p</i> |
|---------------|----------|-----------------|-----------|----------|----------|
| 3-14          | 20       | 24,90           | 2         | ,511     | ,774     |
| 15-26         | 23       | 24,91           |           |          |          |
| 27-38         | 7        | 29,14           |           |          |          |

$p > ,05$

Tablo 4.17.'de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $\chi^2_{(2;50)} = ,511$ ;  $p > ,05$ . Bu bulgu, okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.8.5. Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda mesleki adanmışlık tutum puanlarının okul yöneticilerinin öğrenim durumlarına göre normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle okul yöneticilerinin öğrenim durumları dikkate alındığında mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için mesleki adanmışlık tutum puanlarının her iki grupta da



normal dağılım göstermesi sebebiyle iki grup arasındaki farkın incelenmesi amacıyla t-testi kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin öğrenim durumlarına göre t-testi sonuçları Tablo 4.18.'de verilmiştir.

Tablo 4.18. *Mesleki Adanmışlık Tutumunun Öğrenim Durumuna Göre T-Testi Sonuçları*

| Öğrenim Durumu | N  | $\bar{x}$ | S    | sd | t    | p    |
|----------------|----|-----------|------|----|------|------|
| Lisans         | 31 | 86,81     | 9,13 | 48 | ,880 | ,383 |
| Yüksek Lisans  | 19 | 84,47     | 9,05 |    |      |      |

$p > ,05$

Tablo 4.18.'de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $t_{(48;-,05)} = ,880$ ;  $p > ,05$ . Lisans mezunu okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin ortalaması ( $\bar{x}=86,81$ ) ile yüksek lisans mezunu okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin ortalaması ( $\bar{x}=84,47$ ) birbirine yakındır. Bu bulgu, okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.8.6. Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Çalışılan Okul Kademesi Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda mesleki adanmışlık tutum puanlarının okul yöneticilerinin çalışmakta oldukları okul kademesine göre normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle okul yöneticilerinin çalışmakta oldukları okul kademesi dikkate alındığında mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin çalışmakta oldukları okul kademesine göre Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.19.'da verilmiştir.

Tablo 4.19. *Mesleki Adanmışlık Tutumunun Çalışılan Okul Kademesine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları*

| Okul Kademesi | N  | Sıra Ortalaması | sd | $\chi^2$ | p    |
|---------------|----|-----------------|----|----------|------|
| İlkokul       | 26 | 23,92           | 2  | ,643     | ,725 |
| Ortaokul      | 18 | 27,08           |    |          |      |
| Lise          | 6  | 27,58           |    |          |      |

$p > ,05$

Tablo 4.19.'da görüldüğü üzere okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri çalışmakta oldukları okul kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $\chi^2_{(2;50)} = ,643$ ;  $p > ,05$ . Bu bulgu, okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin görev yaptıkları okul kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.8.7. Okul Yöneticilerinin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Çalışılan Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda mesleki adanmışlık tutum puanlarının okul yöneticilerinin çalışmakta oldukları okuldaki görev süresine göre normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle okul yöneticilerinin çalışmakta oldukları okuldaki görev süresi dikkate alındığında mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için mesleki adanmışlık tutum puanlarının her iki grupta da normal dağılım göstermesi sebebiyle iki grup arasındaki farkın incelenmesi amacıyla t-testi kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin çalışmakta oldukları okuldaki görev süresine göre t-testi sonuçları Tablo 4.20.'de verilmiştir.

Tablo 4.20. *Mesleki Adanmışlık Tutumunun Çalışılan Okuldaki Görev Süresine Göre T-Testi Sonuçları*

| Okuldaki Görev Süresi | <i>N</i> | $\bar{x}$ | <i>S</i> | <i>sd</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
|-----------------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|
| 3 ve altı             | 27       | 87,41     | 8,89     | 48        | 1,263    | ,213     |
| 4 ve üstü             | 23       | 84,17     | 9,17     |           |          |          |

$p > ,05$

Tablo 4.20.'de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri çalışmakta oldukları okuldaki görev süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $t_{(48;- ,05)} = 1,263$ ;  $p > ,05$ . Çalışmakta olduğu okuldaki görev süresi 3 ve daha az olan okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin ortalaması ( $\bar{x}=87,41$ ) ile çalışmakta olduğu okuldaki görev süresi 4 ve daha fazla olan okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin ortalaması ( $\bar{x}=84,17$ ) birbirine yakındır. Bu bulgu, okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin çalışmakta oldukları okuldaki görev süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.9. Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Çeşitli Değişkenlere Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İncelenmesi

Bu bölümde, Denizli’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları; çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir.

##### 4.9.1. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda örgütsel adalet algı puanlarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin cinsiyetleri dikkate alındığında örgütsel adalet algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için örgütsel adalet algı puanlarının her iki grupta da normal dağılım göstermesi sebebiyle iki grup arasındaki farkın incelenmesi amacıyla t-testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin cinsiyetlerine göre t-testi sonuçları Tablo 4.21.’de verilmiştir.

Tablo 4.21. Örgütsel Adalet Algısının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

| Cinsiyet | <i>N</i> | $\bar{x}$ | <i>S</i> | <i>sd</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
|----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|
| Kadın    | 146      | 78,12     | 16,19    | 234       | 1,018    | ,310     |
| Erkek    | 90       | 75,94     | 15,57    |           |          |          |

$p > ,05$

Tablo 4.21.’de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $t_{(234;-,05)} = 1,018, p > ,05$ . Kadın öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin ortalaması ( $\bar{x}=78,12$ ) ile erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin ortalaması ( $\bar{x}=75,94$ ) birbirine yakındır. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

##### 4.9.2. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Yaş Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda örgütsel adalet algı puanlarının öğretmenlerin yaşlarına göre normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin yaşları dikkate alındığında örgütsel adalet algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Kruskal-Wallis testi

yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin yaşlarına göre Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.22.'de verilmiştir.

Tablo 4.22. *Örgütsel Adalet Algısının Yaşa Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları*

| Yaş   | N   | Sıra Ortalaması | sd | $\chi^2$ | p    |
|-------|-----|-----------------|----|----------|------|
| 23-32 | 48  | 129,44          | 3  | 1,704    | ,636 |
| 33-42 | 125 | 116,98          |    |          |      |
| 43-52 | 46  | 113,95          |    |          |      |
| 53-62 | 17  | 111,12          |    |          |      |

$p > ,05$

Tablo 4.22.'de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $\chi^2_{(3;236)} = 1,704; p > ,05$ . Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.9.3. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda örgütsel adalet algı puanlarının öğretmenlerin medeni durumlarına göre normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin medeni durumları dikkate alındığında örgütsel adalet algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için örgütsel adalet algı puanlarının her iki grupta da normal dağılım göstermesi sebebiyle iki grup arasındaki farkın incelenmesi amacıyla t-testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin medeni durumlarına göre t-testi sonuçları Tablo 4.23.'de verilmiştir.

Tablo 4.23. *Örgütsel Adalet Algısının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları*

| Medeni Durum | N   | $\bar{x}$ | S     | sd  | t     | p    |
|--------------|-----|-----------|-------|-----|-------|------|
| Bekar        | 28  | 82,10     | 14,71 | 234 | 1,707 | ,089 |
| Evli         | 208 | 76,64     | 16,05 |     |       |      |

Tablo 4.23.'de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $t_{(234;-,05)} = 1,707, p > ,05$ . Bekar öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin ortalaması ( $\bar{x}=82,10$ ) ile evli öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin ortalaması ( $\bar{x}=76,64$ ) birbirine yakındır. Bu

bulgu, öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.9.4. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda örgütsel adalet algı puanlarının öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin mesleki kıdemleri dikkate alındığında örgütsel adalet algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) testi sonuçları Tablo 4.24.'de verilmiştir.

Tablo 4.24. Örgütsel Adalet Algısının Mesleki Kıdeme Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | <i>sd</i> | Kareler Ortalaması | <i>F</i> | <i>p</i> |
|-------------------|-----------------|-----------|--------------------|----------|----------|
| Gruplararası      | 124,569         | 3         | 41,523             | ,161     | ,922     |
| Gruplariçi        | 59776,257       | 232       | 257,656            |          |          |
| Toplam            | 59900,826       | 235       |                    |          |          |

$p > ,05$

Tablo 4.24.'de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $F(3, 232)=,161$ ;  $p > ,05$ . Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.9.5. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda örgütsel adalet algı puanlarının öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin öğrenim durumları dikkate alındığında örgütsel adalet algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için örgütsel adalet algı puanlarının her iki grupta da normal dağılım göstermesi sebebiyle iki grup arasındaki farkın incelenmesi amacıyla t-testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin öğrenim durumlarına göre t-testi sonuçları Tablo 4.25.'de verilmiştir.

Tablo 4.25. *Örgütsel Adalet Algısının Öğrenim Durumuna Göre T-Testi Sonuçları*

| Öğrenim Durumu | N   | $\bar{x}$ | S     | sd  | t    | p    |
|----------------|-----|-----------|-------|-----|------|------|
| Lisans         | 215 | 77,38     | 16,06 | 234 | ,288 | ,774 |
| Yüksek Lisans  | 21  | 76,33     | 15,24 |     |      |      |

$p > ,05$

Tablo 4.25.'de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $t_{(234;-,05)} = ,288$ ;  $p > ,05$ . Lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin ortalaması ( $\bar{x}=77,38$ ), yüksek lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin ortalaması ( $\bar{x}=76,33$ ) birbirine yakındır. Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.9.6. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Çalışılan Okul Kademesi Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda örgütsel adalet algı puanlarının öğretmenlerin çalışmakta oldukları okul kademesine göre normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin çalışmakta oldukları okul kademesi dikkate alındığında örgütsel adalet algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin çalışmakta oldukları okul kademesine göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) testi sonuçları Tablo 4.26.'da verilmiştir.

Tablo 4.26. *Örgütsel Adalet Algısının Çalışılan Okul Kademesine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları*

| Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd  | Kareler Ortalaması | F    | p    |
|-------------------|-----------------|-----|--------------------|------|------|
| Gruplararası      | 55,343          | 2   | 27,671             | ,108 | ,898 |
| Gruplarıçi        | 59845,483       | 233 | 256,848            |      |      |
| Toplam            | 59900,826       | 235 |                    |      |      |

$p > ,05$

Tablo 4.26.'da görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri çalışmakta oldukları okul kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $F(2, 233)=.108$ ;  $p > ,05$ . Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin çalışmakta oldukları okul kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.9.7. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Çalışılan Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda örgütsel adalet algı puanlarının öğretmenlerin çalışmakta oldukları okuldaki görev süresine göre normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin çalışmakta oldukları okuldaki görev süresi dikkate alındığında örgütsel adalet algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin çalışmakta oldukları okuldaki görev süresine göre Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.27.'de verilmiştir.

Tablo 4.27. *Örgütsel Adalet Algısının Çalışılan Okuldaki Görev Süresine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları*

| Okuldaki Görev Süresi | <i>N</i> | Sıra Ortalaması | <i>sd</i> | $\chi^2$ | <i>p</i> |
|-----------------------|----------|-----------------|-----------|----------|----------|
| 1-8                   | 188      | 119,35          | 2         | ,312     | ,855     |
| 9-16                  | 41       | 113,50          |           |          |          |
| 17-24                 | 7        | 124,93          |           |          |          |

$p > ,05$

Tablo 4.27.'de görüldüğü üzere öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri çalışmakta oldukları okuldaki görev süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $\chi^2_{(2;236)} = ,312$ ;  $p > ,05$ . Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin çalışmakta oldukları okuldaki görev süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.10. Denizli'de Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kamu Okullarında Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İncelenmesi

Bu bölümde, Denizli'de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutumları çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir.

##### 4.10.1. Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda mesleki adanmışlık tutum puanlarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin cinsiyetleri dikkate alındığında mesleki adanmışlık tutum düzeyleri

arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin cinsiyetlerine göre Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4.28.'de verilmiştir.

Tablo 4.28. *Mesleki Adanmışlık Tutumunun Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

| Cinsiyet | N   | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | U       | p    |
|----------|-----|-----------------|--------------|---------|------|
| Kadın    | 146 | 123,85          | 18082,00     | 5789,00 | ,125 |
| Erkek    | 90  | 109,82          | 9884,00      |         |      |

$p > ,05$

Tablo 4.28.'de görüldüğü üzere öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $U=5789,00$ ;  $p>,05$ . Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.10.2. Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Yaş Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda mesleki adanmışlık tutum puanlarının öğretmenlerin yaşlarına göre normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin yaşları dikkate alındığında mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin yaşlarına göre Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.32.'de verilmiştir.

Tablo 4.29. *Mesleki Adanmışlık Tutumunun Yaşa Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları*

| Yaş   | N   | Sıra Ortalaması | sd | $\chi^2$ | p    |
|-------|-----|-----------------|----|----------|------|
| 23-32 | 188 | 129,44          | 3  | 1,704    | ,636 |
| 33-42 | 41  | 116,98          |    |          |      |
| 43-52 | 7   | 113,95          |    |          |      |
| 53-62 | 17  | 111,12          |    |          |      |

$p > ,05$

Tablo 4.29.'da görüldüğü üzere öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $\chi^2_{(3;236)} = 1,704$ ;  $p > ,05$ . Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.



#### 4.10.3. Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Medeni Durum Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda mesleki adanmışlık tutum puanlarının öğretmenlerin medeni durumlarına göre normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin medeni durumları dikkate alındığında mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin medeni durumlarına göre Mann-Whitney U testi sonuçları Tablo 4.30.'da verilmiştir.

Tablo 4.30. *Mesleki Adanmışlık Tutumunun Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları*

| Medeni Durum | <i>N</i> | Sıra Ortalaması | Sıra Toplamı | <i>U</i> | <i>p</i> |
|--------------|----------|-----------------|--------------|----------|----------|
| Bekar        | 28       | 136,88          | 3832,50      | 2397,50  | ,129     |
| Evli         | 208      | 116,03          | 24133,50     |          |          |

$p > ,05$

Tablo 4.30.'da görüldüğü üzere öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $U=2397,50$ ;  $p>,05$ . Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.10.4. Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda mesleki adanmışlık tutum puanlarının öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin mesleki kıdemleri dikkate alındığında mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.31.'de verilmiştir.

Tablo 4.31. *Mesleki Adanmışlık Tutumunun Mesleki Kıdeme Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları*

| Mesleki Kıdem | <i>N</i> | Sıra Ortalaması | <i>sd</i> | $\chi^2$ | <i>p</i> |
|---------------|----------|-----------------|-----------|----------|----------|
| 1-14          | 130      | 119,24          | 2         | ,866     | ,648     |
| 15-28         | 89       | 114,95          |           |          |          |
| 29-42         | 17       | 131,41          |           |          |          |

$p > ,05$

Tablo 4.31.'de görüldüğü üzere öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $\chi^2_{(2;236)} = ,866$ ;  $p > ,05$ . Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.10.5. Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda mesleki adanmışlık tutum puanlarının öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin öğrenim durumları dikkate alındığında mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için mesleki adanmışlık tutum puanlarının her iki grupta da normal dağılım göstermesi sebebiyle iki grup arasındaki farkın incelenmesi amacıyla t-testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin öğrenim durumlarına göre t-testi sonuçları Tablo 4.32.'de verilmiştir.

Tablo 4.32. *Mesleki Adanmışlık Tutumunun Öğrenim Durumuna Göre T-Testi Sonuçları*

| Öğrenim Durumu | <i>N</i> | $\bar{x}$ | <i>S</i> | <i>sd</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
|----------------|----------|-----------|----------|-----------|----------|----------|
| Lisans         | 215      | 86,67     | 9,04     | 234       | ,187     | ,852     |
| Yüksek Lisans  | 21       | 86,28     | 9,74     |           |          |          |

$p > ,05$

4.32.'de görüldüğü üzere öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $t_{(234;-,05)} = ,187$ ;  $p > ,05$ . Lisans mezunu öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin ortalaması ( $\bar{x}=86,67$ ), yüksek lisans mezunu öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin ortalaması ( $\bar{x}=86,28$ ) birbirine yakındır. Bu bulgu,

öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.10.6. Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Çalışılan Okul Kademesi Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda mesleki adanmışlık tutum puanlarının öğretmenlerin çalışmakta oldukları okul kademesine göre normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin çalışmakta oldukları okul kademesi dikkate alındığında mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin çalışmakta oldukları okul kademesine göre Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.33.'de verilmiştir.

Tablo 4.33. Mesleki Adanmışlık Tutumunun Çalışılan Okul Kademesine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

| Okul Kademesi | <i>N</i> | Sıra Ortalaması | <i>sd</i> | $\chi^2$ | <i>p</i> |
|---------------|----------|-----------------|-----------|----------|----------|
| İlkokul       | 126      | 124,81          | 2         | 5,173    | ,75      |
| Ortaokul      | 77       | 118,47          |           |          |          |
| Lise          | 33       | 94,48           |           |          |          |

$p > ,05$

Tablo 4.33.'de görüldüğü üzere öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri çalışmakta oldukları okul kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $\chi^2_{(2;236)} = 5,173$ ;  $p > ,05$ . Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin çalışmakta oldukları okul kademesine göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.10.7. Öğretmenlerin Mesleki Adanmışlık Tutumlarının Çalışılan Okuldaki Görev Süresi Değişkenine Göre ,05 Anlamlılık Düzeyinde İstatistiksel Olarak İncelenmesi

Betimsel istatistikler sonucunda mesleki adanmışlık tutum puanlarının öğretmenlerin çalışmakta oldukları okuldaki görev süresine göre normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle öğretmenlerin çalışmakta oldukları okuldaki görev süresi dikkate alındığında mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık gösterip göstermediğini bulmak için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin çalışmakta

oldukları okuldaki görev süresine göre Kruskal-Wallis testi sonuçları Tablo 4.34.'de verilmiştir.

Tablo 4.34. *Mesleki Adanmışlık Tutumunun Çalışılan Okuldaki Görev Süresine Göre Kruskal-Wallis Testi Sonuçları*

| Okuldaki<br>Görev Süresi | <i>N</i> | Sıra<br>Ortalaması | <i>sd</i> | $\chi^2$ | <i>p</i> |
|--------------------------|----------|--------------------|-----------|----------|----------|
| 1-8                      | 188      | 114,44             | 2         | 3,277    | ,194     |
| 9-16                     | 41       | 134,05             |           |          |          |
| 17-24                    | 7        | 136,36             |           |          |          |

$p > ,05$

Tablo 4.34.'de görüldüğü üzere öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri çalışmakta oldukları okuldaki görev süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $\chi^2_{(2;236)} = 3,277; p > ,05$ . Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin çalışmakta oldukları okuldaki görev süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde; okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen çalışmalarla ilgili tartışma, sonuç ve öneriler verilmiştir.

### 5.1. Tartışma ve Sonuç

Denizli İli Acıpayam, Merkezefendi ve Pamukkale ilçe merkezi ve köylerinde görev yapmakta olan okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerini ve mesleki adanmışlık tutum düzeylerini belirleme, bu düzeylerin arasındaki ilişkiyi ortaya koyma ve bu düzeylerin demografik değişkenlere göre farklılığını ortaya koyma amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeyleri 4,37 olarak tespit edilmiştir. Bu değer, örgütsel adalet algı düzeylerine verilen aralık değerleri ile karşılaştırıldığında 4.21-5.00 aralığına denk gelmektedir. İlgili aralığa yüklenen anlama bakıldığında ise *Çok Olumlu Yaklaşım* olarak ifade edilmektedir. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri ise 4,30'dur. Bu değer, mesleki adanmışlık tutum düzeylerine verilen aralık değerleri ile karşılaştırıldığında 4,21-5,00 aralığına denk gelmektedir. İlgili aralığa yüklenen anlama bakıldığında ise *Çok Olumlu Yaklaşım* olarak ifade edilmektedir. Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeyinin (4,37), öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyinden (3,86) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık; okul yöneticilerinin sahip olduğu pozisyondan, öğretmenlerin okul yönetiminin uygulamalarına yönelik algılarından vb. nedenlerden kaynaklanabilir.

Betimsel istatistiklere ve normallik testlerine göre okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutumu toplam puanları normal dağılım göstermemektedir. Okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ve mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutumu toplam puanlarının normal dağılım özelliği göstermemesi nedeniyle Spearman Sıra Farkları Korelasyon testi yapılmış ve okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna erişilmiştir ( $r=,509$ ;  $p<,05$ ). Buna göre okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeyleri artarken mesleki adanmışlık tutum düzeyleri, mesleki adanmışlık tutum düzeyleri artarken örgütsel adalet algı düzeyleri artmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri 3,86'dır. Bu değer, örgütsel adalet algı düzeylerine verilen aralık değerleri ile karşılaştırıldığında 3,41-4,20 aralığına denk gelmektedir. İlgili aralığa yüklenen anlama bakıldığında ise *Olumlu Yaklaşım* olarak ifade edilmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri ise 4,33'tür. Bu değer, mesleki adanmışlık tutum düzeylerine verilen aralık değerleri ile karşılaştırıldığında 4,21-5,00 aralığına denk gelmektedir. İlgili aralığa yüklenen anlama bakıldığında ise *Çok Olumlu Yaklaşım* olarak ifade edilmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet düzeyinin (3,86), okul yöneticilerinin örgütsel adalet algı düzeyinden (4,37) daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık; okul yöneticilerinin sahip olduğu pozisyonundan, öğretmenlerin okul yönetiminin uygulamalarına yönelik algularından vb. nedenlerden kaynaklanabilir. Öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin çok yüksek olmasının sebebi, öğretmenlerin mesleklerini sevmeleri, sahiplenmeleri, mesleklerini ve mesleklerinin gereklilikleri üst düzeyde benimsemeleri vb. nedenler olabilir.

Betimsel istatistiklere ve normallik testlerine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutumu toplam puanları normal dağılım göstermemektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ve mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için öğretmenlerin örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutumu toplam puanlarının normal dağılım özelliği göstermemesi nedeniyle Spearman Sıra Farkları Korelasyon testi yapılmış ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna erişilmiştir ( $r=,431$ ;  $p<,05$ ). Buna göre öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri artarken mesleki adanmışlık tutum düzeyleri, mesleki adanmışlık tutum düzeyleri artarken örgütsel adalet algı düzeyleri artmaktadır.

Demografik değişkenler açısından analiz sonuçları incelendiğinde; hem okul yöneticilerinin hem de öğretmenlerin örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşmadığı görülmektedir. Bu araştırmadaki okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin farklı demografik değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşmaması; örgütsel adalet algı düzeylerini ve mesleki adanmışlık tutum düzeylerini etkileyebilecek etmenlerin ve koşulların birbirine benzer olmasından kaynaklanabilir.

Elde edilen bulgular; Atalay (2005), Babaoğlu ve Ertürk (2013), Ertürk'ün (2011), araştırma sonuçları ile birbirine benzemektedir. Bu araştırmalar sonucunda bu çalışmadaki bulgulara benzer şekilde örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutum düzeyleri *yüksek*

ve *çok yüksek* düzeyde tespit edilmiştir. Bu çalışmada okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet ve mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilirken ilgili çalışmalarda ise düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi; bu çalışmada okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutum düzeyi puanlarının birbirine yakınlığının ilgili çalışmalardaki örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutum düzeyi puanlarının birbirine yakınlığına nazaran daha çok olmasıdır.

Bu çalışmada ortaya çıkan sonuca göre; yöneticilerin örgütsel adalet algı puanları (4,37) öğretmenlerinkine (3,86) göre daha yüksek, yöneticilerin mesleki adanmışlık tutum puanları (4,30) ise öğretmenlerinkine (4,33) göre daha düşüktür. Özetle; Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri yöneticilere göre daha düşük, mesleki adanmışlık tutum düzeyleri ise daha yüksektir. Bu durum; çalışılan pozisyondan, örgütsel yapıdan, öğretmenlerin okul yöneticilerinin uygulamalarına yönelik algılarından vb. nedenlerden kaynaklanabilir.

Bu araştırmayla ulaşılan, öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin *yüksek* olduğu sonucunun alan yazındaki sonuçlarla uyum sağladığı söylenebilir. Polat ve Celep (2008), Titrek (2009) de örgütsel adalet konusunda yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin *yüksek* olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmada da öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin *yüksek* olduğu sonucu ortaya konmuştur. Yani çalışmaların sonuçları birbiriyle örtüşmektedir.

Kozikoğlu (2016), Turhan ve diğerleri (2012); mesleki adanmışlık ile ilgili yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin *yüksek* düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. İlgili çalışmalarda öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri *yüksek* olarak tespit edilirken bu çalışmada ise; okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin mesleki adanmışlık düzeyleri *çok yüksek* olarak tespit edilmiştir. Bu farklılık; çalışmalardaki örneklem grubunun kişisel farklılıklarından, örgüt yapısındaki farklılıklardan vb. nedenlerden kaynaklanabilir.

Babaoğlu ve Ertürk (2013) ve Ertürk (2011) ise; mesleki adanmışlık ile ilgili yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin *çok yüksek* düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin *çok yüksek* düzeyde olduğu tespit edilen bu çalışma ile bahsi geçen çalışmaların sonuçları birbirine uymaktadır. Bu çalışmalarda okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin *çok yüksek*

olmasının nedeni, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin mesleklerini ve meslekleri ile ilgili gereklilikleri üst düzeyde benimsemesi olabilir.

İlgili alan yazında örgütsel adalet algı düzeyi ve mesleki adanmışlık tutum düzeyi farklı demografik değişkenlere göre incelenmiş, birbirinden farklı sonuçlara ulaşılmış ve bu sonuçlar aşağıda sıralanmıştır:

Arslantaş ve Pekdemir (2007) ve Tan (2006); ilgili araştırmalarında örgütsel adalet algı düzeyinin cinsiyete göre farklılaştığını ve kadın öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin *yüksek* olduğunu tespit etmişlerdir. Babaoğlu ve Ertürk (2013); Polat (2007); Polat ve Celep (2008); Taşdan ve Yılmaz (2009) ise; bu çalışmadakine benzer şekilde örgütsel adalet algı düzeyinde cinsiyete göre farklılaşmanın olmadığını ortaya koymuşlardır.

Ertürk (2011); örgütsel adaletle ilgili araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığını ve öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin yaş ile birlikte anlamlı olarak yükseldiğini tespit etmiştir. Arslantaş ve Pekdemir (2007), Polat ve Celep (2008) ise; öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin öğretmenlerin yaşlarına göre farklılık göstermediğini ortaya koymuşlardır. Bu bulgu, yapılan bu araştırmanın bulgusu ile uyumaktadır.

Baş ve Şentürk (2011) ve Yılmaz (2010); örgütsel adaletle ilgili araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Bu bulgu, bu araştırmanın bulgusu ile uyumaktadır. Polat ve Celep (2008) ise, öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaştığını tespit etmişlerdir.

Baş ve Şentürk (2011), örgütsel adaletle ilgili araştırmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin öğrenim durumuna göre farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Elde edilen bu bulgu, bu araştırmanın ilgili bulgusu ile örtüşmektedir.

Polat ve Celep (2008), çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin görev yapılan okuldaki hizmet süresine göre değiştiğini tespit etmişlerdir. Elde edilen bu bulgu, bu araştırmanın bulgusu ile uyumaktadır. Aynı çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin görev yapılan okul kademesine göre farklılaşmadığı da tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu, bu araştırmanın bulgusu ile uyumaktadır.

Ertürk (2011); mesleki adanmışlıkla ilgili araştırmasında öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaştığını ve öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin yaş ile birlikte anlamlı düzeyde arttığını tespit



etmiştir. Atalay (2005) da öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaştığını ve yaş arttıkça öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin de arttığını tespit etmiştir. Bozdaş (2013) ise araştırmasında mesleki adanmışlık tutum düzeyinin yaş değişkenine göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Bu bulgu, bu araştırmanın bulgusu ile uyusmaktadır.

Atalay (2005), Eroğlu (2007) ve Ertürk (2011), mesleki adanmışlıkla ilgili araştırmalarında öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaştığını ve kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Turhan ve diğerleri (2012) araştırma sonuçlarına göre ise; öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediğini ortaya koymuşlardır. Elde edilen bu bulgu, bu araştırmanın bulgusu ile uyusmaktadır. Aynı çalışmada bu çalışmada olduğu gibi görev yapılan okul kademesine göre öğretmenlerin mesleki adanmışlık tutum düzeylerinde anlamlı farklılıkların olmadığı görülmüştür.

Sonuç olarak; örgütsel adalet ve mesleki adanmışlıkla ilgili yapılan araştırmalarda okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutum düzeyleri genel olarak *yüksek* ve *çok yüksek* düzeyde bulunmuştur. Bu araştırmalarda örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutum düzeyleri arasındaki ilişki genel olarak *düşük* ve *orta* düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bulunmuştur. İlgili araştırmalarda örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutum düzeyleri farklı demografik değişkenler açısından incelenmiş ve bazı çalışmalarda bazı demografik değişkenler açısından anlamlı farklılıklar bulunmuş, bazı demografik değişkenler açısından ise anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

## 5.2. Öneriler

Bu araştırma Denizli İli Acıpayam, Merkezefendi ve Pamukkale ilçeleri evreninde yapılmıştır. Bu çalışmadaki sonuçları daha genellenebilir kılmak için daha büyük evrenlerde ve daha büyük çalışma gruplarında çalışılabilir.

Bu araştırma ile yönetici ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutum düzeyleri ile ilgili incelemeler yapılmış olup aynı incelemeler öğrenci, veli ve üst yöneticiler vb. diğer paydaşlar ile de yapılabilir.

Bu araştırma kamu okullarındaki okul yöneticileri ve öğretmenlerle yapılmıştır. MEB'e bağlı özel okullarda çalışan okul yöneticileri ve öğretmenlerle de aynı araştırma yapılarak araştırma sonuçları hakkında karşılaştırmalar yapılarak analiz edilebilir.

Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutumlarının incelendiği bu çalışma aradan belirli zaman geçtikten sonra tekrarlandığında algı ve tutumlarda herhangi bir değişikliğin olup olmadığı analiz edilebilir.

Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutum düzeylerinin öğrenci başarısı üzerine etkileri araştırılabilir.

Örgütsel adalet algı ve mesleki adanmışlık tutum düzeylerini etkileyen faktörler incelenebilir.

Bu araştırma, ilişkisel ve tarama modeli kullanılarak yapılmıştır. Bu konuda görüşme ve gözlem yöntemlerinin kullanıldığı araştırmalar da yapılabilir.

## KAYNAKLAR

- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 463–484.
- Altunay, E. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel güven ve adanmışlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(213), 37-66.
- Arslantaş, C. C. ve Pekdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 261-286.
- Aşkun, İ. C. (1981). Örgütsel İletişim ve Küçük Grup Boyutları. *Kurgu Dergisi*, 4, 1-39.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Atasoy, U. (2019). *Eğitim sektöründe örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık.
- Babaoğlu E. ve Ertürk E. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 87–101.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme. kuram, strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A.
- Baş, G. Ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi. Educational Administration: Theory and Practice*, 17(1), 29-62.
- Başaran, İ.E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri: Yönetimsel davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Baysal, A. Paksoy. M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelemesinde meyer-allen modeli, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 1,(7-15).
- Bozdaş, Ş. (2013). *Öğretmenlerin mesleki adanmışlık düzeyleri ile değerler eğitimi uygulama düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

- Bülbül M. ( 2007). *Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem A yayıncılık.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çavuş, B. (2016). *Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarıyla umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2).
- Dinç A. ve Ceylan, A. (2008). Kaçak elektrik kullanımıyla ilgili idare çalışanı tutumunun örgütsel adalet ve iş memnuniyeti ile ilişkisi, çalışma gruplarına göre farklılıklar. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 13-29.
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin adalet algılamalarında örgüt içi iletişim ve işlemsel bilgilendirmenin rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (2): 69-78.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu üzerindeki etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Ergun, Turgay (1975). Uluslararası örgütlerde bağlılık kavramı. *Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Dergisi*, 8 (4), ss.97-106.
- Eroğlu, S. (2007). *Toplam Kalite Yönetimi Uygulanan Ortaöğretim Kurumlarında Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık ve Motivasyon Düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertürk, E. (2011). *İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Gök, D. (2014). *İlkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Gülcan, N. Y. (2007). Rawls'ın doğruluk olarak adalet teorisi. *Uludağ Üniversitesi Felsefe Dergisi*, 8, 84-90.
- Gürbüz, S. Ve Mert, İ.S. (2009). Örgütsel Adalet Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Uygulaması: Kamuda Görgül Bir Çalışma. *Amme İdaresi Dergisi*, 42 (3), 117-139.

- Gürsel, M. (2003). *Okul yönetimi*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. K. (2010). *Eğitim yönetimi*. (çev. Ed.: S. Turan). Ankara: Nobel Yayınevi.
- İmamoğlu, G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- İnce, M. ve Gül H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İplik, F.N. (2009). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma: Adana ili örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (25), 107-118.
- Karaeminoğulları, A. (2006). *Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile sergiledikleri üretkenliğe aykırı davranışlar arasındaki ilişki ve bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Karakuş, M. (2005). *Orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri Elazığ ili örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kılıç, Y. (2013). *Lise Öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyumu algıları arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kılıçaslan, S. (2010). *Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere kuramsal bir yaklaşım*. Yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kozikoğlu, İ. (2016). *Öğretimin ilk yılı: Mesleğin ilk yılındaki öğretmenlerin karşılaştıkları güçlükler, hizmet öncesi eğitim yeterlikleri ve mesleğe adanmışlıkları*. Yayımlanmamış doktora tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Kozikoğlu, İ. ve Senemoğlu, N. (2018). Öğretmenlik mesleğine adanmışlık ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2614-2625. doi:10.14687/jhs.v15i4.5389
- Kuşcuoğlu, S. (2008). *The roles of organizational justice, trust worthiness, Trust And Propensity Of Trust In The relationsh Of Lmx With Ocb And Job Satis faction*. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Küçükaltan, P. D. , Tükeltürk, D. Ş. ve Gürkan, Y. D. (2015). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Laçinoğlu, Z. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile bazı örgütsel davranışlar arasındaki ilişki. (Sakarya İli Örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Niehoff, B. P. ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *The Academy of Management Journal*, 36(3), 527–556. <http://dx.doi.org/10.2307/256591>
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2005). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özmen, Ö. N. T. , Arbak, Y. ve Özer, P. S. (2007). Adalet verilen değerler adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi* 7(1), 17 -33.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. 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.
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve işgören performansı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tan, Ç. (2006). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algıları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Taşdan, M. ve Yılmaz, K. (2008). Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet ölçeklerinin Türkçeye uyarlanması. *Eğitim ve Bilim*, 33(150), 87-96.
- Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 551-573.
- Töremen, F. ve Tan, Ç. (2010). Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (14), 58-70.
- Turhan, M., Demirli, C. ve Nazik, G. (2012). Sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyine etki eden faktörler: Elazığ örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 179-192.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu, (2018). *Büyük Türkçe sözlük*. Ankara: TDK.
- Ülbeği, İ.D. (2016). Örgütsel adaletin meta analiz yöntemiyle incelenmesi. *Ç.Ü., İ.İ.B.F. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 101-102.

- Yazar, T. (2015). Eğitim ve öğretimle ilgili temel kavramlar. T. Y. Yelken ve C. Akay içinde, *Öğretim İlke ve Yöntemleri* (s. 1-24). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: imalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (16), 83-99.
- Yılmaz, K. (2010). Kamu ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 1-16.
- Yürür, Ş. (2008). Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 13/2, 295-312.
- Zencirkıran, M. & Keser, A. (2018). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Dora Basım Yayın.

**EKLER****Ek 1**

T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-34927006  
Konu : Anket Uygulama İzni

18/10/2021

**VALİLİK MAKAMINA**

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 20.09.2021 tarihli ve 103239 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hatice KEÇELİOĞLU, "Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Mesleki Adanmışlık Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Acıpayam, Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan resmi ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere ve yöneticilere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde yüz yüze eğitim öğretime ara verilmesi göz önüne alınarak örgün eğitimin 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde tam olarak başlamasıyla birlikte denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
18/10/2021  
Hakkı ÜNAL  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE**

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Ek:

1-Anket Formları

**Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.**

Adres : M.Akif Ersoy Mah.29 Ekim Bulv.No:174/1  
Merkezefendi/DENİZLİ  
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>  
E-Posta: [ab20@meb.gov.tr](mailto:ab20@meb.gov.tr)  
Kep Adresi : [meb@hs01.kep.tr](mailto:meb@hs01.kep.tr)

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>  
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Şef  
Telefon No : 0 (258) 234 20 95  
Faks : 0 (258)234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://cvraksorgu.meb.gov.tr> adresinden a146-7e85-35a0-be16-d46d kodu ile teyit edilebilir.



## Ek 2. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Yüksek Lisans Programında yürütülmekte olan yüksek lisans proje çalışması için gerçekleştirilmektedir. Ölçek, bazı demografik bilgilerle ilgili sorular dışında mesleğinin ve okulunuzla ilgili sorulardan oluşmaktadır. Hiçbir sorunun doğru veya yanlış cevabı yoktur. Önemli olan soruların içten cevaplanmasıdır. Lütfen aklınıza gelen ilk cevabı işaretleyin. Cevap verilmeyen soruların bulunduğu ölçeklerdeki veriler kullanılamayacağından, ölçeği tamamlamanız araştırmaya katkı sağlayacaktır. Ölçeğin hiç bir yerinde isminiz, kimlik bilgileriniz, iletişim bilgileriniz vb. istenmemektedir. Cevaplamış olduğunuz ölçekler sadece ilgili araştırmacı tarafından bilimsel amaçlarla değerlendirilecek olup ve kesinlikle başkalarıyla paylaşılmayacaktır.

İlgi ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Hatice KEÇELİOĞLU

1. Cinsiyetiniz : Kadın ( ) Erkek ( )

2. Yaşınız : .....

3. Medeni durumunuz : Bekar ( ) Evli ( )

4. Mesleki kıdeminiz: .....

5. Öğrenim durumunuz: Lisans ( ) Y.Lisans ( ) Doktora ( )

6. Çalışmakta olduğunuz okul kademesi: İlkokul ( ) Ortaokul ( ) Lise ( )

7. Çalışmakta olduğunuz okuldaki görev süresiniz : .....

### Ek 3. Örgütsel Adalet Ölçeği

| <p>Açıklama: Aşağıda örgütsel adalet algısını ölçmeye yarayan bazı davranış ifadelerine yer verilmiştir. Aşağıda belirtilen ifadelere ne düzeyde katıldığınızı, sizin durumunuzu yansıtan dereceyi gösteren kutucuğu (X) ile işaretleyiniz.</p> <p>Lütfen, hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.</p> | (1) Hiç katılmıyorum. | (2) Katılmıyorum. | (3) Orta derecede katılıyorum. | (4) Katılıyorum. | (5) Tam katılıyorum. |
|---|-----------------------|-------------------|--------------------------------|------------------|----------------------|
| 1. Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.   |                       |                   |                                |                  |                      |
| 2. Okul yöneticilerimiz öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerime) adil olarak dağıtmaktadır.   |                       |                   |                                |                  |                      |
| 3. Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.  |                       |                   |                                |                  |                      |
| 4. Okulda öğretmenlere verilen maddi ve manevi ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.  |                       |                   |                                |                  |                      |
| 5. Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.   |                       |                   |                                |                  |                      |
| 6. Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.   |                       |                   |                                |                  |                      |
| 7. Okul yöneticilerimiz bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.   |                       |                   |                                |                  |                      |
| 8. Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.  |                       |                   |                                |                  |                      |
| 9. Okul yöneticilerimiz aldıkları kararlarla ilgili açıklama yapar ve ek bilgiler verir.  |                       |                   |                                |                  |                      |
| 10. Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. 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 işle ilgili kararlar verirken öğretmenlere karşı nazik ve anlayışlı davranır.  |                       |                   |                                |                  |                      |
| 13. Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararlar verirken öğretmenlere karşı saygılı ve onurlu davranır.   |                       |                   |                                |                  |                      |
| 14. Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararlar verirken öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlıdır.  |                       |                   |                                |                  |                      |
| 15. Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararları verirken bana samimi ve dürüst bir şekilde yaklaşır.   |                       |                   |                                |                  |                      |
| 16. Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.  |                       |                   |                                |                  |                      |
| 17. Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili kararların içeriğini ve uygulamalarını her birimizle konuşur.  |                       |                   |                                |                  |                      |
| 18. Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgilerini, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın eksiksiz sunar.   |                       |                   |                                |                  |                      |
| 19. Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdiği kararlara mantıklı açıklamalar yapar.  |                       |                   |                                |                  |                      |
| 20. Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.  |                       |                   |                                |                  |                      |

### Ek 4. Mesleki Adanmışlık Ölçeği

| Açıklama: Aşağıda öğretmenlik mesleğine adanmışlık durumlarını açıklayan bazı davranış ifadelerine yer verilmiştir. Aşağıda belirtilen ifadelere ne düzeyde katıldığınızı, sizin durumunuzu yansıtan dereceyi gösteren kutucuğu (X) ile işaretleyiniz. | (1) Kesinlikle katılmıyorum. | (2) Katılmıyorum. | (3) Kararsızım. | (4) Katılıyorum. | (5) Kesinlikle katılıyorum. |
|--|------------------------------|-------------------|-----------------|------------------|-----------------------------|
| Lütfen, hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.   |                              |                   |                 |                  |                             |
| 1. Öğretmenlik mesleğini severek yapıyorum.  |                              |                   |                 |                  |                             |
| 2. Öğretmen olarak öğrencilerle çalışmaktan zevk alıyorum.   |                              |                   |                 |                  |                             |
| 3. Öğretmen olmaktan gurur duyuyorum.  |                              |                   |                 |                  |                             |
| 4. Kendimi bu mesleğe ait hissediyorum.  |                              |                   |                 |                  |                             |
| 5. Mesleğimle aramda duygusal bir bağ olduğunu düşünüyorum.  |                              |                   |                 |                  |                             |
| 6. Eğer bir kez daha tercih şansım olsaydı, yine öğretmenliği seçerdim.  |                              |                   |                 |                  |                             |
| 7. Benim için öğretmenlik yaşamımın önemli bir parçasıdır.   |                              |                   |                 |                  |                             |
| 8. Hayatımın geri kalanını da öğretmen olarak geçirmek istiyorum.  |                              |                   |                 |                  |                             |
| 9. Mesleğimi nitelikli olarak devam ettirmek için çok çaba harcıyorum.   |                              |                   |                 |                  |                             |
| 10. Bir öğretmen olarak mesleğimin statüsünü yükseltmek için çok çaba harcıyorum.  |                              |                   |                 |                  |                             |
| 11. Mesleki gelişimim için yaşamımın başka alanlarında bir çok şeyden feragat ediyorum.  |                              |                   |                 |                  |                             |
| 12. Kendi alanımdaki gelişmeleri takip etmek benim yaşamımda önceliklidir.   |                              |                   |                 |                  |                             |
| 13. Öğrencilerimin potansiyellerini en üst seviyeye çıkarmak benim için çok önemlidir.   |                              |                   |                 |                  |                             |
| 14. Ders dışı zamanlarda öğrencilerimle vakit geçirerek onlara yardımcı olmak benim için büyük bir zevktir.  |                              |                   |                 |                  |                             |
| 15. Her öğrencimin başarılı olabilmesi için elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum.  |                              |                   |                 |                  |                             |
| 16. Bireysel problemleri olan öğrencilere okul/ders dışında da yardımcı olurum.  |                              |                   |                 |                  |                             |
| 17. Öğrencilere faydalı olabilmek için farklı kaynaklara başvururum.   |                              |                   |                 |                  |                             |
| 18. Öğrencilerim ne zaman ne konuda yardıma ihtiyaç duyarlarsa onların yanında olurum.   |                              |                   |                 |                  |                             |
| 19. Öğrencilerimin etkili öğrenmeleri için zaman ve mekan gözetmeksizin öğrencilerimle birlikte çalışırım.   |                              |                   |                 |                  |                             |
| 20. Öğrencilerimin geleceği için elimden gelen bütün imkanları kullanırım.   |                              |                   |                 |                  |                             |

## ÖZGEÇMİŞ