



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL MÜDÜRLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET
DAVRANIŞLARINA İLİŞKİN ÖĞRETMEN ALGILARI**

Zeynep Didem Aydınlık

DENİZLİ 2023

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL MÜDÜRLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET DAVRANIŞLARINA
İLİŞKİN ÖĞRETMEN ALGILARI**

Zeynep Didem AYDINLIK

Danışman

DOÇ. DR. FATMA ÇOBANOĞLU

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı – Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Zeynep Didem AYDINLIK tarafından hazırlanan “Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algıları” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU
Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
..... /...../ 2023 tarih vesayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Proje çalışmamın oluşmasında ilgi ve desteğini esirgemeyen, yol göstericiliği ve bilgileriyle çalışmamı bilimsel temellerle şekillendiren değerli hocam ve danışmanım Sayın Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU'na teşekkür ederim.

Yüksek lisans öğrenimimde üzerimde emekleri olan değerli hocalarım Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN, Prof. Dr. Kazım ÇELİK, Doç. Dr. Eren Can AYBEK başta olmak üzere eğitimime katkısı olan hocalarıma çok teşekkür ediyorum.

Araştırmam kapsamında yer alan Denizli ilinde görev yapmakta olan, verilerin ortaya çıkmasını sağlayan değerli meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Manevi desteklerini her zaman üzerimde hissettiğim çok değerli arkadaşlarıma ve okul idarecilerime teşekkürlerimi sunarım.

Tüm eğitim hayatım boyunca her daim varlıkları ile güç bulduğum, hiçbir yardımı esirgemediğim yanımda olan annem ve sevgili kocamın aileme, kendilerine ayırmam gereken zamanı yüksek lisans için kullanmama karşın desteklerini esirgemeyen sevgili eşim Süleyman AYDINLIK'a ve çocuklarım Elif Nur ve Alp Arslan'a sonsuz teşekkürler.

İyi ki varsınız.

Zeynep Didem AYDINLIK

ETİK BEYANNAMESİ

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

Zeynep Didem AYDINLIK

ÖZET

Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algıları

AYDINLIK, Zeynep Didem

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU

Ocak 2023, 50 sayfa

Bu araştırma, Denizli ili merkez ilçelerindeki resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışlarına yönelik algılarının ortaya çıkarılması ve bu algılarının farklı değişkenlere göre farklılık gösterip/göstermediğinin tespiti amacıyla yapılmıştır. Araştırma tarama modelinde yürütülmüş olup örnekleme, “eleman örnekleme” yöntemiyle ulaşılan 229 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; “Kişisel Bilgiler” ve “Örgütsel Adalet Ölçeği” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin algılarının “Yüksek” düzeyde olduğu görülmüştür. Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının cinsiyete, ödül almaya ve çalışılan ilçeye göre farklılık göstermediği ancak branş, kıdem, yaş, öğrenim düzeyi, çalışılan okuldaki görev süresi ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: Adalet, örgütsel adalet, öğretmen, okul müdürü

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	3
1.1.2. Alt Problemler	3
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Varsayımlar	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
2.1. Örgütsel Adalet	6
2.2. Örgütsel Adaletin Boyutları.....	7
2.2.1. Dağıtımsal Adalet	7
2.2.2. İşlemsel Adalet	8
2.2.3. Etkileşimsel Adalet	9
2.3. Örgütsel Adaletin Eğitim Açısından Önemi	9
2.4. İlgili Araştırmalar	10
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	13
3.1. Araştırmanın Modeli	13
3.2. Evren ve Örneklem	13
3.3. Veri Toplama Aracı	14
3.4. Verilerin toplanması.....	15
3.5. Verilerin Analizi	15

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUMLAR	17
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	17
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.	18
4.2.1. Cinsiyet Değişkeni	18
4.2.2. Yaş Değişkeni	19
4.2.3.Kıdem Değişkeni	20
4.2.4. Öğrenim Düzeyi Değişkeni	21
4.2.5. Branş Değişkeni	22
4.2.6. Ödül Değişkeni	23
4.2.7. İlçe Değişkeni	23
4.2.8.Okuldaki Görev Süresi Değişkeni.....	24
4.2.9.Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkeni.....	25
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	27
5.1. Tartışma ve Sonuç	27
5.2. Öneriler	28
KAYNAKÇA	29
EKLER	33
ÖZGEÇMİŞ	38

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Dağılımları	14
Tablo 3.2. Verilerin Cronbach Alpha Değerleri	15
Tablo 3.3. Verilerinin Basıklık ve Çarpıklık Analiz Sonuçları	16
Tablo 3.4. Aralıklar ve Yorumla	17
Tablo 4.1. Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışları ve Alt Boyutlarına İlişkin Öğretmen Algıları	17
Tablo 4.2. Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarınının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması (t testi)	18
Tablo 4.3. Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarınının Yaşlarına Göre Karşılaştırılması (Anova Testi)	19
Tablo 4.4. Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarınının Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması (Anova Testi)	20
Tablo 4.5. Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarınının Öğrenim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması (t testi)	21
Tablo 4.6. Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarınının Branşlarına Göre Karşılaştırılması (Anova testi)	22
Tablo 4.7. Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarınının Ödül Almalarına Göre Karşılaştırılması (t testi)	23
Tablo 4.8. Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarınının Görev Yaptıkları İlçeye Göre Karşılaştırılması (t testi)	24
Tablo 4.9. Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarınının Okuldaki Görev Süresine Göre Karşılaştırılması (Anova testi)	24
Tablo 4.10. Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarınının Okuldaki Öğretmen Sayılarına Göre Karşılaştırılması (Anova testi)	25

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Adalet, insanoğluluyla birlikte var olan ve günümüzde önemini hala koruyan bir kavramdır. İnsanlar yaşadıkları her yerde adalet algısını ararlar. Adalet kavramı hak ve hukuka uymayı, eşitlere eşit davranmayı gerektirir. Hızla değişen teknoloji ile beraber, adalet uygulamaları da gelişip, farklı alanlarına kaymaktadır. Özellikle örgütsel adalet kavramına daha fazla vurgu yapılmaktadır.

Eğitim ve eğitim yönetimi gelişen şartlara göre değişiklikler göstermiş ve artık eğitim yöneticisi yerine özellikle adaletli davranmayı gerektiren eğitim liderliği kavramları öne çıkmaya başlamıştır. Eğitim kurumlarındaki müdürler sergiledikleri davranışlarda adaletli davranmaları öğretmenleri doğrudan etkilemekte ve eğitimin kalitesine yansımaktadır. Bununla birlikte, örgütsel adalet gün geçtikçe önemi artan bir kavramdır. Bu çalışmada okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algıları araştırılmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, önem, amaç, sınırlılıklar, varsayımlar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

21. yüzyıl dünyasında gelişen insan kaynakları anlayışıyla birlikte örgütler için en önemli kaynağın çalışanlar olduğu anlaşılmıştır. Örgüt içinde çalışanlara değer verilmesi o örgütün gelişimi için önemlidir. Örgütteki çalışanların örgüte karşı olumlu bir tutuma sahip olmaları durumunda örgüt başarılı olabilir.

Eğitim örgütlerinde de başarıyı getiren süreçlerden biri öğretmenlerin olumlu tutumlarıdır. Çalışanların örgüte karşı olumsuz tutum sergilemelerinin nedenleri arasında örgütsel adaletsizlik gösterilebilir. Örgütsel adaletin olmadığı durumlarda örgüte güvensizlik davranışı ortaya çıkmaktadır. Güvensizliğin hakim olduğu ve dolayısıyla algılanan örgütsel adaletin azaldığı ortamlarda örgüte ilişkin olumsuz duygular ve örgüte karşı eleştirel davranışlar gösterenlerin sayısı artmaktadır (Özler vd., 2010). Çalışanların adalet arayışları sonucunda örgütün uygulamalarda dürüst olmadığına inanmaları, örgüte

karşı olumsuz tutumlar beslemesine ve örgüt için çaba düzeylerini düşürmelerine neden olur (Efeoğlu ve İplik, 2011).

Eğitim kurumlarında okul müdürlerinin öğretmenlere uygun bir örgütsel adalet ortamı sağlaması, öğretmenlerin mesleki doyumunun artmasında önemli bir role sahiptir. (Özer ve Urtekin, 2007). Eğitim kurumların öğretmenlere sağladıkları güven, öğretmenlerin öğrencileriyle birlikte nitelikli okul ortamı oluşturmasını, kendilerini kurumun bir parçası gibi hissetmelerini ve kurumlarına sahip çıkmalarını sağlar. Güvenin oluşmasında örgütsel adaletin yeri oldukça büyük ve önemlidir. Kurumlarda örgütsel adaletin sağlanmasına bağlı olarak öğretmenin mesleki doyumuna ulaşmasına da katkı sağlar (Meydan, Basım ve Çetin, 2011).

Çalışanlar adaletsiz davranıldığını düşündüklerinde, okul ve öğrenci için gayret düzeylerini ve davranış şekillerini değiştirebilirler. Çalışanların gayret düzeylerini değiştirmesi çoğunlukla okulda olumsuz davranışlar göstermelerine neden olmaktadır. Çünkü çalışanların örgütsel adalet ile ilgili algıları, onların işe yönelik tutumlarını ve örgütsel davranışlarını etkilemektedir (İşbaşı, 2000). Bu anlamda, örgütsel adalet, örgütün verimliliğini ve çalışanların meslek doyumunu etkileyen önemli unsurlardandır. (Aydın & Karaman Kepenekçi, 2008). Yöneticilerin sergiledikleri örgütsel adalet davranışları işgörenlerin moral ve motivasyonlarında belirleyici etkiye sahiptir. Örgütsel adalet davranışları çalışanların aidiyet, performans, kalite ve nitelikli iş ortaya koymalarında önemli etkiye sahiptir. (Schepman ve Zarate, 2008; Akt: Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009).

Eğitim sistemindeki kalite sorunu, personel ile ilgili çalışmalarına önem verilmesi gerektiğini ortaya çıkarmıştır. İnsan kaynakları çalışmalarını artırmanın yollardan biri de örgütsel adalet kavramına gereken önemi vermektir. Özel kurumlarda olduğu gibi eğitim örgütlerinde de öğretmenlerin daha üretken olmasını, okula bağlılığını ve başarısını artırmak için örgütsel adaletin sağlanması büyük önem taşımaktadır. İnsanlar işlerinden ve görevlerinden kişisel doyum almalarını sağlamak örgütsel adaletin sağlandığı bir örgüt ortamında mümkündür. İnsanların çalıştıkları kurumlarına örgütsel bağlılıkları ise örgütteki uygulamaların adilliğine olan inançları ve yöneticilerine olan güvenlerine göre değişmektedir (Selvitopu ve Şahin, 2013). Kaynaklar etkin ve adil bir şekilde paylaşılması, görev ve sorumlulukların sınırları çizilmesi ile yönetici ve öğretmenler arasındaki iletişim güçlenir, güven artar (Çelik, 2011). Eğitimin amaçlarına ulaşabilmesi için verilen eğitimin kalitesinin yükseltilmesi, kalitenin yükselmesi için de öğretmenlerin motive ve özverili biçimde çalışmaları gerekmektedir. Öğretmenlerin eğitim ve

öğretimdeki etkinliği, haklarına saygı duyulan, beklentilerinin karşılanan bir örgütsel ortamda çalışıklarına inanmalarına bağlıdır. Haklarına saygı gösterilmediği ve beklentilerinin karşılanmadığı düşünen bir öğretmen kendini işine adanması ve nitelikli düzeyde öğretmenlik yapması zorlaşmaktadır (Akdeniz, 2018). Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının araştırılması, okul yönetiminin nasıl yürütüldüğünü ve öğretmenlerin bu yönetim tarzı ile nasıl etkileşimde olduklarını anlamak için önemlidir. Örgütsel adalet, çalışanların eşit ve adil bir şekilde muamele görmelerini sağlar ve öğretmenlerin algıları bu adaletin gerçekleşip gerçekleşmediği konusunda bilgi verir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin algıları, okul içi iletişim, motivasyon ve performans gibi kritik faktörleri etkileyebilir. Bu nedenle, okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının araştırılması, okul yönetiminin daha etkili hale getirilmesi için gereklidir. Ayrıca okul içinde örgütsel adaletin sağlanması, eğitimin kalitesinin artmasına, eğitim çalışanlarının üretkenliğinin artırılmasına ve okullardan hizmet alanların memnuniyetinin artırılmasına imkan verir. Bu nedenle, bu çalışmada eğitim örgütleri içinde yer alan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algılarının ortaya çıkarılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Bu veriler, okul yönetiminin daha etkili hale getirilmesi için kullanılabilir.

1.1.1 Problem Cümlesi

“Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algıları nasıldır?” sorusu araştırmanın problemini oluşturmuştur.

1.1.2 Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri aşağıdaki şekilde ele alınmıştır:

1. Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algıları nedir?
2. Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algıları
 - a) Cinsiyet,
 - b) Yaş,
 - c) Kıdem,
 - d) Öğrenim düzeyi,
 - e) Branş,
 - f) Ödül alma,

- g) Çalışılan ilçe,
- h) Okuldaki çalışma süresi,
- i) Okuldaki öğretmen sayısına göre bir farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

2022-2023 eğitim-öğretim yılında Denizli merkez ilçeleri olan Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerindeki eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına yönelik algılarının ne olduğunun tespit edilmesi ve bu algılarının öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre değişip değişmediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Okul yöneticilerinin örgütsel adaleti sağlandığı okullarda, birbirlerine yardımcı olan huzurlu, mutlu öğretmenlerin olduğu (Aktay ve Ekşi, 2008), okulda bulunmaktan ve öğretmenlik mesleğinden yüksek düzeyde tatmin oldukları ,okula yüksek düzeyde bağlılık gösterdikleri (Turan, 2007) bilinmektedir. Örgütsel adalet konusunda yapılan çalışmalarda, öğretmenlerin adalet algılarının, davranışve tutumlarını etkilediği belirlenmiştir (İşbaşı, 2000).

Okul yöneticilerinin örgütsel amaçları doğrultusunda adaletli bir şekilde, elindeki kaynakları uygun şekilde kullanma, harekete geçirme, paydaşları örgütleme, ilham verme, vizyon sahibi olma, doğru ve stratejik hamleler yapma ve paydaşları kararlara dahil etme konusunda başarılı olmaları gerekmektedir. Aynı şekilde yöneticilerin örgütsel adalet davranışları göstermesi, mesleki doyumlarını arttırması, mesleğe bağlılıklarının arttırması bakımından da önemlidir. Örgütsel adalet konusu yeni değildir ancak okullarda ve eğitim yönetimi alanında, örgütsel adalet ile ilgili çalışmalar oldukça azdır (Hoy & Tarter, 2004).

Bu çalışmada okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algıları araştırılmıştır. Bu alanda çalışmaların oldukça az olması, araştırmanın verileri ve bulgularının Denizli örnekleminde alan yazınakatkı sağlaması bakımından önemli görülmektedir.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

- Araştırmaya katılan öğretmenler ölçme araçlarına samimi ve gerçek cevaplar vermişlerdir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet ile ilgili bilgileri yeterlidir.

1.5. Sınırlılıklar

- 2022-2023 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale merkez ilçelerindeki okullarda görev yapan öğretmen görüşleriyle sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgiler Formu” ve “Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ)” kullanılmıştır.
- Araştırma, örgütsel adalet ilgili alan yazın taraması ve katılımcıların ölçme aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Öğretmen: Denizli merkez ilçelerinde resmi okullarda görev yapan öğretmen unvanlı eğitimcilerdir.

Okul Müdürü: Denizli merkez ilçelerinde resmi okullarda görev yapan öğretmenleri ve personeli organize eden, örgütleyen, yönlendiren, denetim yapan yöneticilerdir.

Örgütsel Adalet: Kişinin örgütünde yapılan tüm uygulamalarla ilgili olarak sahip olduğu adalet algısıdır (Greenberg, 1996).

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taraması ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalar yer almıştır.

2.1. Örgütsel Adalet

Bireylerin hedeflerine ulaşmak için bir topluluk içinde yaşama ihtiyacı, bireyler arasındaki yasal düzenlemelerin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu gereklilik nedeniyle örgütlerde hakların dağıtımına ilişkin ilkeler ve kişilerarası ilişkileri düzenleyen ilkelerle ilgili olan örgütsel adalet kavramı kullanılmaya başlamıştır (Yürür, 2008).

Greenberg, literatüre örgütsel adalet kavramını kazandırmış ve örgütsel adalet kavramını; çalışanların örgütsel görev ve sorumluluklarının niteliğine göre kendilerine gösterilen adaletin düzeyi hakkında algıları olarak tanımlamıştır (akt. Bölükbaşıoğlu, 2013). Örgütsel adalet; çalışanlara göre görev dağılımından terfi, ücret ve başarı değerlendirmeye kadar yöneticilerin örgüt kararlarını nasıl algıladıklarını ve bu durumun çalışanları nasıl etkilediğini içerir (Çolak ve Erdost, 2004). İstenilen düzeyde olan örgütsel tutum ve eylemler, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine katkı sağlar (Özgan ve Bozbayındır, 2011). Ayrıca çalışanların hak ettiklerini almaları olarak ifade edilen adalet kavramı, çalışanların kuruluşlarında görmek istedikleri güvenlik ve düzen ihtiyacını da içerir (Keklik ve Us, 2013).

Örgütsel adalet, çalışanların göreve ilişkin adaleti nasıl algıladığı ve nasıl geri bildirim verildiği ile ilgilidir (Ployhart ve Ryan, 1997; Akt. Çetin, 2019). Adalet algısı açısından örgütsel çalışmalar ve çalışanların tutumları arasındaki ilişki araştırmacıların örgütsel adalet konusuna yoğunlaşmasına neden olmuştur (Irak, 2004).

Örgütsel adaletin kapsamına ilişkin öne çıkan kavramlar, örgütsel kararlar ve yönetici konumundaki kişi veya kişilerin eylemleri ve tutumlarıdır (Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009). Çalışanların beklentileri; kararlar alırken adil bir tutum sergilenmesidir. Örgütteki tüm çalışanların örgütsel adalet algılarını etkileyecek temel yönetim ilkeleri; dürüstlük, tutarlı olmak, karşıt görüşlere saygı duymak, mesleki ahlaka uygun davranmak, esnek olmak, önyargılı olmamak ve ortak kararlar almak olarak sayılmaktadır (Eren, 2000). Örgütlerin başarıya ulaşabilmesi için sahip olduğu insan kaynaklarını etkin ve verimli kullanılması gerekmektedir. Adil bir şekilde yönetilen örgütler ve bunun örgütte çalışanlar tarafından algılanması iş doyumunu artıracaktır

(Özer ve Urtekin, 2007). Örgütsel adaletin örgüt içinde alınan kararlarla doğrudan bir ilişkisi vardır. Örgütsel adalet, terfiler, ödüller, cezalar, ve ücretler gibi konularda yöneticilerin kararlarını nasıl aldığı ve kararları çalışanlarla nasıl paylaşıldığı hususunda çalışanların algılarıdır (İçerli, 2010).

Örgüt içi uygulamalarda adaletli olunmadığını algılayan çalışanlarda örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalma, işten uzaklaşma ve ayrılma davranışlarında bir artış gözlenmektedir (Şahin ve Taşkaya, 2010). Örgütsel adaletin uygulanmadığı örgütlerde çalışanların sadakati, yöneticilere duyulan güveni, aldıkları ücretten memnuniyeti ve iş verimlerini olumsuz etkileyecektir (Meydan, Basım ve Çetin, 2011)

2.2. Örgütsel Adaletin Boyutları

Araştırmacılar örgütsel adaletin boyutlarını başlangıçta iki bölüm olarak ele almışlardır. Bunlar prosedür adaleti ve dağıtım adaletidir (Lind ve Taylor, 1988; Taylor ve Blader, 2000; Akt Çetin, 2019). Bies örgütsel adaleti üç boyutta değerlendirmek gerektiğini savunmuştur. Bu model bugün örgütsel adalet için en yaygın kullanılan model olmuştur. Bazı araştırmalar da etkileşimsel adalet hala işlemsel adaletin alt bileşeni olarak değerlendirilmektedir (Masterson, vd. 2000; Akt Çetin, 2019). Colquitt'in 2001 yılı çalışmasında boyutların ayrışmasını destekleyen araştırma sonuçları elde edilmiştir. Dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olarak boyutlarının üçe ayrılması kabul edilmiştir (Çetin, 2019). Bu çalışmalar ışığında, örgütsel adaletin boyutları dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olarak üç alt boyutta ele alındığı sonucuna ulaşılır (İçerli, 2010).

2.2.1. Dağıtımsal Adalet

Örgütte çalışanlara dağıtılan her türlü ürün ve hizmetin çalışanların haklarına saygı gösterilerek yapılacağı düşüncesini ifade eder. Dağıtımsal adalette önemli olan örgütlerde kaynakların adil dağılımını sağlamaktır. Çalışanların ihtiyaçları dikkate alınarak yapılacak çalışmalar, terfi fırsatlarının herkese eşit şekilde tanıtılması, finansal kriterlere dayalı terfi sistemlerinin uygulanması, çalışanların adalet algısının güçlenmesini sağlayacaktır (Zencirkıran ve Keser, 2018). Dağıtım adaleti, örgüte kazandırdıkları değerler sonucunda örgütten elde etmeleri gereken kazanımlara ilişkin örgüt çalışanlarının algılarıdır (İnce ve Gül, 2005).

Dağıtımsal adaleti kavramının temelleri, Adams'ın Eşitlik Teorisi ve 1976 yılında Leventhal tarafından geliştirilen “Adalet-Yargı Modeli” ile oluşturulmuştur. Adams'ın Eşitlik Teorisi kişinin kendi başarılarına ve katkılarının oranına göre yaptığı değerlendirmeler sonucunda bir haksızlık algılayıp algılamadığının ortaya çıkarılması olarak kabul edilebilir. Leventhal'ın (1976) Adalet Yargı Modeli, Adams'ın belirttiğinin aksine kazanımlarının adaletini sadece hakkaniyet ilkesine göre değerlendirilmediğini, farklı koşullar altında farklı dağıtım kurallarını benimsendiğini gösterir (Berber, 2010)

Örgütlerde dağıtım adaletinin varlığından bahsedebilmek için gereken üç faktör aşağıda açıklanmıştır (Akduman, Hatipoğlu ve Yüksekbilgili, 2015):

- a) Hakkaniyet: Örgüt içerisinde ortaya çıkan fırsat ve ödüllerin, çalışanların çabasına paralel olmasıdır.
Okul kursu veren bir öğretmenin ek ücret alması örnek olarak verilebilir.
- b) Eşitlik: Herkesin ödül alma şansının eşit olduğu anlamına gelir. Göçmen çocukların da eğitim alma konusunda ülkedeki çocuklarla eşit olması örnek olarak verilebilir.
- c) İhtiyaç : Ödüllerin kişilerin ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi anlamına gelir. Ekonomik durumu iyi olmayan öğrencilere burs verilmesi örnek olarak verilebilir (Polat, 2007).

2.2.2. İşlemsel Adalet

Bu kavram ilk kez 1975 yılında Thibaut ve Walker tarafından literatüre kazandırılmıştır. Ücretler, ödüller veya terfiler gibi çalışanların faydasına olacak kararları belirlemek için kullanılan prosedürün adillik derecesi olarak tanımlanır. Yöneticinin karar verirken kullandığı politikalar, prosedürler ve kriterlerin ne kadar adaletli olduğunun çalışanlar tarafından nasıl algılandığı anlamına gelir. Dağıtılan ödül, terfi ve ücret gibi kazanımların adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığıyla ilgilidir. Bu nedenle dağıtımsal adaletin sağlanması için etkileşimsel adaletin sağlanması gerekmektedir. Eksik ya da fazla ödeme yapmama, kararlara katılma, sonuçlar hakkında geri bildirim verme gibi süreçlerin çalışanlar arasında eşit uygulanmasıdır (Doğan, 2002). Çalışanların işlemsel adalet algıları yüksekse, dağıtım kararlarına ve örgüte daha fazla destek verirler (Beugre, 2002; Akt İçerli, 2010).

İşlemsel adaletin sağlanabilmesi için Tyler (1989) üç temel kural belirlemiştir (Çetin 2019):

- a) Tarafsız karar alma,
- b) Güven duygusu yaratma,
- c) Sosyal yönden iletişime açık olma.

2.2.3. Etkileşimsel Adalet

Etkileşimsel adalet, yöneticilerin örgüt içinde karar verme sürecini çalışanlara açık, şeffaf ve dürüst bir şekilde anlatması olarak tanımlanır (İçerli, 2010). İşlemsel adalet örgüt işleyişinden etkilenirken etkileşimsel adalet, yöneticilerin davranışlarından etkilenir (Erdoğan, 2002). Dağıtımsal ve etkileşimsel adaletin boyutlarından farklı olarak etkileşimsel adalet, maddi veya manevi kazanımlarla ilgili olmayıp, karşılıklı iletişimde empati gösterme, toplumsal duyarlılığa sahip olma, saygılı olma gibi değerlerle de ilgilidir (Demirel ve Seçkin, 2011).

Bireyler yalnızca karar vermede hangi prosedürlerin kullanıldığını ve prosedürlere ne ölçüde uyulduğunuyla ilgilenmez, süreçte kendilerine nasıl davranıldığına ve yeterli açıklama yapılıp yapılmadığıyla da ilgilenirler. Uygulama sürecinde bireyler kişilerarası davranışların kalitesine ilişkin algıları etkileşimsel adaleti ortaya çıkarır (Yılmaz, 2010).

Bies ve Moag (1986), etkileşimsel adalet için dört kural belirlemiştir. Bunlar aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Çolak ve Erdost, 2004):

- a. Saygı: Örgüt içerisinde karar verenlerin, çalışanlara karşı davranışlarında saygılı ve kibar olması olarak ifade edilir.
- b. Adalet uygunluk: Örgüt içerisinde karar verenlerin karar verirken önyargılardan uzak olmaları olarak ifade edilir.
- c. Doğruluk: örgüt içerisinde karar verenlerin dürüst olması ve aldatıcı davranışlardan uzak olması olarak ifade edilebilir.
- d. Gerekçeli Olma: örgüt içerisinde karar verenlerin kuralları ve süreçleri açık ve yeterli bir şekilde açıklamaları olarak ifade edilebilir.

2.3. Örgütsel Adaletin Eğitim Açısından Önemi

Toplumun eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuş insanları sosyal çevreden girdi olarak alıp işleyerek, tekrar sosyal çevreye çıktı olarak sunan eğitim örgütleri (Lunenburg ve Ornstein, 2004; Hoy ve Miskel, 2008; Akt. Baş ve Şentürk, 2011) hem birey hem de toplum için adil bir yapıya sahip olmalıdır.

Kaliteli eğitim için en önemli öge öğretmendir. Okullarda verilen eğitimin kaliteli olması, öğretmenlerin işlerinde özverili omaları ve yüksek performans göstermelerine bağlıdır. Öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olması eğitime de yüksek düzeyde katkı sağlayacaktır. Bunu sağlamak için okulda karar verme aşamasında, görev dağılımında, ödüllendirmede, ücretli sınav görevleri vermede, başarı değerlendirmede adil bir ortam sağlanarak okuldaki örgütsel adalet algısı artırılmalıdır (Dündar, 2011).

2.4. İlgili Araştırmalar

Acar (2011) gerçekleştirdiği çalışmasında yöneticilerin etik liderlik özelliklerini sergileme beceri ile örgütsel adalet algılarını incelemiştir. Araştırmaya Türkiye'nin farklı illerinde görev yapmakta olan 309 Beden Eğitimi öğretmeni katılmıştır. Araştırmanın sonucunda çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerin etik liderlik ve örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yöneticilerin etik liderlik özelliklerini sergileme becerilerinin, çalışanlardaki örgütsel adalet algılarını olumlu yönde yükselttiği görülmüştür.

Çavuş (2016) yaptığı çalışmada, Aydın ilinde bulunan Adnan Menderes Üniversitesi'nde görev yapan 468 öğretim elemanı ile "Üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarıyla umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi" araştırmıştır. Öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adalet algılarıyla umutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Yıldız (2016), Konya Meram ilçesindeki 330 özel anasınıfı, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkenine göre, kadın öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının erkek öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiş, branş değişkenine göre anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının diğer branşlara göre yüksek olduğu saptanmıştır. Mesleki kıdem göre toplam puanda en yüksek puan ortalamasının 16 yıl ve üzeri tecrübeye sahip öğretmenlere ait olduğu saptanmıştır.

Kılıç (2016) öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyum algıları arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. İnceleme sonucunda iş doyum ile etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet boyutları arasındaki ilişki pozitif, orta düzeyde anlamlı olduğu bulunmuştur. İş doyum ve örgütsel adalet arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu

tespit edilmiştir. Bulgulara göre örgütsel adalet algı düzeylerinin yüksek olduğu okullarda iş doyumu algı düzeylerinde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Girgin ve Vatansever Bayraktar (2017) öğretmenlerin yönetici davranışlarındaki örgütsel adalet algısının cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, çalışılan kurum değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını İstanbul ili resmi ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan 386 öğretmen ile yaptığı araştırmada incelemiştir; öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerinin tüm alt boyutlarda ve toplam puanda orta düzeyde olduğu, en yüksek ortalamanın etkileşim adaleti ve en düşük ortalamanın ise dağıtım adaleti alt boyutunda olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmaya göre öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinde cinsiyet, yaş değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunamamış ancak mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı fark bulunmuş, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları çalışılan kurum değişkenine göre ilkököl öğretmenlerinin en yüksek ortalamaya, lise öğretmenlerinin en düşük ortalamaya sahip olduğu tespit etmişlerdir.

Akyavuz (2017) örgütsel güven ve örgütsel adalet algılarını etkileyen değişkenleri belirlemek için 170 öğretmen ile nicel, 18 öğretmen ile nitel verilerle yaptığı analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel güven algılarının orta düzeyde örgütsel adalet algılarının yüksek olduğunu tespit etmiş, örgütsel adaletin örgütsel güveni anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşmıştır.

Atar (2017), Kütahya merkez ilçesindeki 280 resmi ilkököl sınıf öğretmenlerinin psikolojik şiddet algıları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir; araştırmada örgütsel adalet ve psikolojik şiddet algıları arasında negatif yönlü, anlamlı ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çetin (2019), Kocaeli ili İzmit ilçesindeki ortaokul ile imam-hatip ortaokullarında görev yapan 533 öğretmen ile yaptığı araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin örgütsel mutluluk düzeylerini anlamlı biçimde yordadığını ortaya koymaktadır.

Güneş (2019) “Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, örgütsel sessizlik düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki” adlı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğunu, cinsiyet değişkenine göre, örgütsel adaletin geneline ilişkin algıları ile dağıtımsal adalet boyutuna ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiğini, okul türü değişkenine göre ise etkileşimsel adalet algılarının anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Kıdem, sendika üyeliği ve kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel adalet algılarında anlamlı farklılık tespit

etmemiştir. Örgütsel adaletin dağıtımsal ve işlemsel adalet boyutlarının örgütsel sessizlik ile negatif yönlü orta düzeyde ilişkili olduğu, örgütsel sessizlik, örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı olarak yordadığını tespit etmiştir.

Çetin ve Polat (2021) Kocaeli İzmit ilçesindeki ortaokul ile imam-hatip ortaokullarında çalışan 533 öğretmenin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmalarında; öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin anlamlı yordayıcısı olduğunu tespit etmişlerdir.

Görgülü ve Kazak (2022) çalışmalarında Düzce İlinde devlet okullarında çalışan 250 öğretmen ile etkili okul algıları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algıları yüksek düzeyde olduğu, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında mesleki kıdem, eğitim düzeyi, cinsiyet ve okulda çalışma süresine göre anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Öğretmenlerin okulun etkililiğine ilişkin algılarının yüksek olduğu ve mesleki kıdem, okuldaki hizmet süresi, cinsiyet ve eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Etkili okul algıları ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, etkili okul algısının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel adalet ile ilgili eğitim alanında yürütülmüş çalışmaların sonuçlarında farklılıklar görülmekle beraber genel olarak bakıldığında öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu ancak örgütsel adaletin birçok değişkeni etkilediği, adalet algılarındaki artışın örgütsel bağlılığı, iş tatminini, örgütsel mutluluğu ve performansı iyileştirdiği ve adalet algılarının çalışanların tutum ve davranışları üzerinde önemli etkileri olduğu görülmüştür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, nicel ve tarama modelinde bir çalışma olarak yapılmıştır. Nicel çalışmalar seçenekli ve sayısal verilere dayanırken tarama modelleri, “geçmişte veya hali hazırda mevcut olan olay, kişi, nesnelere kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2012, s.79).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2022-2023 Eğitim yılında, Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale merkez ilçelerindeki okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Evrende yaklaşık 2800 öğretmen bulunmaktadır. Araştırmada örneklem olarak 229 öğretmenden “eleman örnekleme” yöntemiyle ulaşılarak veri toplanmıştır.

Veri toplanan öğretmenlerin kişisel özelliklere göre dağılımları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Özelliklerine Göre Dağılımları

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	149	65.1
	Erkek	80	34.9
Yaş	25-40	103	45
	41-45	65	28.4
	46 ve üstü	61	26.6
Kıdem	20 yıl altı	132	57.6
	20 yıl ve üstü	97	42.4
Eğitim düzeyi	Lisans	178	77.7
	Lisansüstü	51	22.3
Branş	Sözel	121	52.8
	Sayısal	52	22.7
	Beceri	56	24.5
Ödül	Var	130	56.8
	Yok	99	43.2
Çalışılan İlçe	Pamukkale	77	33.6
	Merkezefendi	152	66.4
Okuldaki görev yılı	0-5	113	49.3
	6-10	63	27.5
	11 yıl ve üstü	53	23.1
Okuldaki öğretmen sayısı	50 altı	53	23.1
	51-75	111	48.5
	76 ve üstü	65	28.4

Tablo 3.1’de öğretmenlerin büyük kısmının (%65.1) kadın olduğu ve yaş olarak (%45) 25-40 yaş aralığının çoğunluğu olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin büyük kısmının (%57.6) 20 yıl ve altı kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların çok büyük kısmının (%83.5) lisans mezunu ve (%52.8) sözel alan öğretmeni olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin çoğunluğunun (%56.8) ödül aldığı görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun (%66.4) Merkezefendi ilçesindeki okullarda görev yaptığı, buldukları okulda (49.3) 0-5 yıldır görev yaptığı görülmektedir. %48.5’inin 51-75 öğretmenli büyük okullarda çalıştıkları görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı iki kısımdan oluşmuştur. Ölçeğin ilk kısmında öğretmenlerin genel bilgilerini içeren (cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi, ödül alma, görev yaptığı ilçe, branş, bulunduğu okulda çalışma süresi, bulunduğu okuldaki öğretmen sayısı) sorular bulunmaktadır.

İkinci bölümde “Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ)” yer almaktadır. Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçek 19 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek likert tipinde 5 seçenekli olup “Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Tamamen Katılıyorum (5)” şeklindedir.

Tablo 3.2. Verilerin Cronbach Alpha Değerleri

Alt Ölçekler	Maddeler	Mevcut Çalışma Cronbach Alpha	Orjinal Ölçek Cronbach Alpha
Dağıtımsal Adalet (DA)	1,2,3,4,5,6	.92	.89
İşlemsel Adalet (İA)	7-11,16-19	.96	.95
Etkileşimsel Adalet (EA)	12,13,14,15	.92	.90
Genel Örgütsel Adalet	1-19	.97	.96

Tablo 3.2’ye bakıldığında ölçek alt boyutları ve genelinde Cronbach’s Alpha değerlerinin .92 ile .97 aralığında değişkenlik gösterdiği ve orjinal ölçeğin Cronbach’s Alpha değerlerine göre daha yüksek güvenilirlik değerleri taşıdığı görülmüştür.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma izni başvurusu yapılarak iznin işlemleri başlatılmıştır. Bu süreçte, literatür taranmış ve alana hakim olunmaya çalışılmıştır. İzin gelmesinden itibaren ise ölçek yeterli miktarda çoğaltılmıştır. Verilerin toplanacağı okullara gidilerek yöneticilere izinler gösterilerek istekli öğretmenlere uygulanmıştır. Katılımcıların seçiminde gönüllülük esası gözetilmiştir. Katılımcılara ölçekte kişisel bilgilerin yazılmaması ve bütün maddelerin doldurulması ve boş bırakılmaması için gerekli uyarılar yapılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Öğretmenlerden elde edilen veriler Jamovi 2.3.0 istatistik programına kodlanarak aktarılmıştır. Verilerin normal dağılım durumu basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) testiyle incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 3.3’te verilmiştir.

Tablo 3.3. Verilerinin Basıklık ve Çarpıklık Analiz Sonuçları

	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Dağıtımsal Adalet (DA)	-.160	-.565
İşlemsel Adalet (İA)	.143	-.661
Etkileşimsel Adalet (EA)	1.961	-1.112
Genel Örgütsel Adalet	.275	-.694

Tablo 3.3'te görüldüğü gibi, ölçek ve alt boyutlarından elde edilen verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri -2.00 ile +2.00 arasında değişmektedir. George ve Mallaery'e (2010) göre, -2.00 ile +2.00 arasındaki değerler normal dağılım için yeterli kabul edilmektedir.. Bu nedenle, verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilerek parametrik testler ile analizler yapılmıştır. Analizlerde anlamlılık değeri $\alpha = .05$ olarak kabul edilmiştir.

Alt problemlerin analizlerinde takip edilen süreçler şunlardır:

1. “Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algıları nedir?” alt problemlerinin çözümü için verilerin aritmetik ortalama değerleri hesaplanmış, elde edilen ortalamalara göre yorumlamalar yapılmıştır.. Yorumlamalarda aralıklar Tablo 3.4'te belirtildiği şekilde kabul edilmiştir.

Tablo 3.4. Aralıklar ve Yorumlar

Aralıklar	Yorumlar
1.00- 1.80	Çok Düşük
1.81- 2.60	Düşük
2.61- 3.40	Orta Düzeyde
3.41- 4.20	Yüksek
4.21- 5.00	Çok Yüksek

2. Örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik öğretmenlerin algıları,cinsiyet, eğitim düzeyi, ödül alma, görev yaptığı ilçeye göre karşılaştırmalarda “Bağımsız Örneklem t testi”; branş, yaş, kıdem, bulunduğu okulda çalışma süresi, bulunduğu okuldaki öğretmen sayısına göre karşılaştırmalarda ise “Tek yönlü varyans analizi (Anova)” kullanılmıştır. Anova analizinde fark çıkması durumunda Post Hoc Tukey testi yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde elde edilen verilerin istatistiki analizine ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algıları nedir?” olarak belirlenmiştir. Bu alt problemin analizi ile ulaşılan ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algıları*

Maddeler	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	Düzeyi
Dağıtımsal Adalet (DA)	229	3.68	.91	Yüksek
İşlemsel Adalet (İA)	229	3.75	.87	Yüksek
Etkileşimsel Adalet (EA)	229	4.11	.78	Yüksek
Genel Örgütsel Adalet	229	3.80	.81	Yüksek

Tablo 4.1’de, okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışları ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algıları yer almaktadır. Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algıları, bütün boyutlarda ve genel anlamda “Yüksek” derecededir. En yüksek ortalama ($\bar{X}=4.11$) “Etkileşimsel Adalet” alt boyutundadır. Bunu sırasıyla ($\bar{X}=3.75$) ortalamaıyla “İşlemsel Adalet”, ($\bar{X}=3.68$) ortalamaıyla “Dağıtımsal Adalet” boyutları izlemiştir. Genel olarak, örgütsel adalet ($\bar{X}=3.80$) yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin etkileşimsel adalet algısı, dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarına göre daha yüksektir. Öğretmenler, yöneticiler ile güvenli ve saygılı bir iletişim kurduklarında, yöneticilerinin dürüst ve adil olduğunu algılamaktadır. Bu durum; öğretmenlerin müdürlerle olan iletişimleri, karşılıklı ilişkileri ve müdürlerin öğretmenlere karşı tutumlarının iyi olduğu şeklinde yorumlanabilir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Okul müdürlerinin örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algıları; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Kıdem, d) Eğitim düzeyi, e) Ödül Alma, f) Görev yaptığı ilçe, g) Brans, h) Bulunduğu okulda çalışma süresi, i) Bulunduğu okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Değişkenlere göre analiz sonuçları sırasıyla ele alınmıştır.

4.2.1. Cinsiyet Değişkeni

Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının cinsiyete göre karşılaştırılması ile elde edilen bulgular Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarınının Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması (t testi)*

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>T</i>	<i>p</i>
Dağıtımsal Adalet (DA)	Kadın	149	3.61	.89	-1.60	.11
	Erkek	80	3.81	.93		
İşlemsel Adalet (İA)	Kadın	149	3.72	.80	-.61	.54
	Erkek	80	3.80	.97		
Etkileşimsel Adalet (EA)	Kadın	149	4.12	.72	.24	.81
	Erkek	80	4.10	.88		
Genel Örgütsel Adalet	Kadın	149	3.77	.76	-.80	.42
	Erkek	80	3.87	.90		

Tablo 4.2’de görüldüğü gibi, okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre karşılaştırılması sonucunda Dağıtımsal Adalet ($t=-1.60$; $p>.05$), İşlemsel Adalet ($t=-.61$; $p>.05$), Etkileşimsel Adalet ($t=-.23$; $p>.05$) alt boyutlarında ve ölçek genelinde ($t=-.80$; $p>.05$) farklılık olmadığı bulunmuştur. Kadın ve erkeklerin algılarının benzerlik gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin, yöneticilerinin sergilediği örgütsel adalet davranışlarına yönelik algısında cinsiyet değişkeninin önemli bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

4.2.2. Yaş Değişkeni

Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının yaşa göre karşılaştırılması ile elde edilen bulgular Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3. Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarınının Yaşlarına Göre Karşılaştırılması (Anova Testi)

Ölçek ve Alt Boyutları	Yaş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark
Dağıtımsal Adalet (DA)	25-40	103	3.59	.98	3.18	.04*	1-3
	41-45	65	3.60	.83			
	46 ve üstü	61	3.93	.82			
İşlemsel Adalet (İA)	25-40	103	3.66	.91	2.42	.09	Yok
	41-45	65	3.39	.82			
	46 ve üstü	61	3.95	.80			
Etkileşimsel Adalet (EA)	25-40	103	4.05	.73	3.32	.04*	1-3
	41-45	65	4.02	.84			
	46 ve üstü	61	4.33	.77			
Genel Örgütsel Adalet	25-40	103	3.72	.84	3.17	.04*	1-3
	41-45	65	3.73	.80			
	46 ve üstü	61	4.03	.74			

**p*<.05 1. 25-40 2. 41-45 3. 46 ve üzeri

Tablo 4.3'de görüldüğü gibi, okul müdürlerinin adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının öğretmenlerin yaşlarına göre karşılaştırılması sonucunda Dağıtımsal Adalet ($F=3.18$; $p<.05$), Etkileşimsel Adalet ($F=3.32$; $p<.05$) ve ölçek genelinde ($F=3.17$; $p<.05$) farklılık göstermiştir.

Farklılık olan grupları bulma amacıyla Post Hoc Tukey testi yapılmıştır. Analiz sonucunda Dağıtımsal Adalet boyutunda yaşları 25-40 olanlarla ($\bar{X}_{25-40}=3.59$) yaşları 46 ve üstü olanlar ($\bar{X}_{46+}=3.93$) arasında fark vardır ve yaşları 46 ve üzeri olanlar lehine daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Etkileşimsel Adalet boyutunda 25-40 olanlarla ($\bar{X}_{25-40}=4.05$) yaşları 46 ve üstü olanlar ($\bar{X}_{46+}=4.33$) arasında fark vardır ve yaşları 46 ve üzeri olanlar lehine daha yüksektir. Genel Örgütsel Adalet algılarının yaşları 25-40 olanlarla ($\bar{X}_{25-40}=3.72$) yaşları 46 ve üstü olanlar ($\bar{X}_{46+}=4.03$) arasında fark vardır ve yaşları 46 ve üzeri olanlar lehine daha yüksektir.

Örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik öğretmen algılarının tüm boyutlarda ve ölçek genelinde farklılığın yaşları 25-40 olan öğretmenler ile 46 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin arasında olduğu; 46 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Yaş arttıkça öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin

artması alınan kararlara katılma oranlarını yükselmektedir. Öğretmenler, zaman içinde okul yönetiminin ve okul kurallarının işleyişini anlamaya başlar, okuldaki uzun vadeli çalışmaları nedeniyle, deneyimli öğretmenler, örgütün işleyişi, kuralları, ödüllendirme ve cezalandırma uygulamaları hakkında daha iyi bilgiye sahip olduğu düşünülebilir. Öğretmenlerin yıllar içinde birikmiş deneyimleri ve bilgileri, okuldaki örgütsel adaleti değerlendirmelerinde meslekte daha yeni olan öğretmenlere göre daha objektif bir görüş sağladığı şeklinde yorumlanabilir.

4.2.3. Kıdem Değişkeni

Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının kıdemlerine göre karşılaştırılması ile elde edilen bulgular Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. *Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarınının Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması (t Testi)*

Ölçek ve Alt Boyutları	Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>T</i>	<i>p</i>
Dağıtımsal Adalet (DA)	20 yıl altı	132	3.54	.99	-2.94	.00*
	20 yıl ve üstü	97	3.88	.77		
İşlemsel Adalet (İA)	20 yıl altı	132	3.62	.91	-2.74	.00*
	20 yıl ve üstü	97	3.92	.77		
Etkileşimsel Adalet (EA)	20 yıl altı	132	3.97	.82	-3.40	.00*
	20 yıl ve üstü	97	4.31	.69		
Genel Örgütsel Adalet	20 yıl altı	132	3.67	.86	-3.11	.00*
	20 yıl ve üstü	97	3.99	.70		

* $p < .05$

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi, okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının öğretmenlerin kıdemlerine göre karşılaştırılması sonucunda Dağıtımsal Adalet ($t=-2.94$; $p < .05$), İşlemsel Adalet ($t=-2.74$; $p < .05$), Etkileşimsel Adalet ($t=-3.40$; $p < .05$) alt boyutlarında ve ölçek genelinde ($t=-3.11$; $p < .05$) farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ortalamalar incelendiğinde, kıdemleri 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin algılarının 20 yıl altı olan öğretmenlerden daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmüştür. Bu durum yaş değişkeni için bulunan sonuçlarla uyusmaktadır. Öğretmenlerin yaşları arttıkça mesleki kıdemleri de artmaktadır. Daha deneyimli öğretmenlerin, örgütün neyi sağlayıp neyi sağlayamayacağı konusunda gerçekçi beklentilere sahip olma olasılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Bağlantılı olarak deneyimli öğretmenlerin okul müdürlerinin verdiği

kararları daha genç öğretmenlere göre makul bir şekilde değerlendirdiği şeklinde yorumlanabilir.

4.2.4. Öğrenim Düzeyi Değişkeni

Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının öğrenim düzeyine göre karşılaştırılması ile elde edilen bulgular Tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5. *Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarınının Öğrenim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması (t testi)*

Ölçek ve Alt Boyutları	Öğrenim düzeyi	n	\bar{X}	S	T	p
Dağıtımsal Adalet (DA)	Lisans	178	3.78	.86	2.70	.00*
	Lisansüstü	51	3.36	1.01		
İşlemsel Adalet (İA)	Lisans	178	3.84	.78	2.61	.01*
	Lisansüstü	51	3.43	1.04		
Etkileşimsel Adalet (EA)	Lisans	178	4.21	.71	2.90	.00*
	Lisansüstü	51	3.80	.93		
Genel Örgütsel Adalet	Lisans	178	3.90	.75	2.86	.00*
	Lisansüstü	51	3.48	.95		

*p< .05

Tablo 4.5’da görüldüğü gibi, okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının öğretmenlerin öğrenim düzeylerine göre karşılaştırılması sonucunda Dağıtımsal Adalet ($t=2.70$; $p< .05$), İşlemsel Adalet ($t=2.61$; $p< .05$), Etkileşimsel Adalet ($t=2.90$; $p< .05$) alt boyutlarında ve ölçek genelinde ($t=2.86$; $p< .05$) farklılık gösterdiği saptanmıştır. Ortalamalar incelendiğinde, lisans mezunlarının örgütsel adalet davranışlara ilişkin algılarının lisansüstü mezunlarından daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmüştür. Lisans mezunlarının örgütsel adalet algılarının daha olumlu tutumlar içinde olmasının nedeni adalet dağıtımı konusunda kabullenici tutumlar içinde olmaları ve mesleki olarak daha olumlu tutumlar taşımaları olabilir. Lisansüstü eğitim alanların daha eleştirel yaklaşımlar için de oldukları, sorguladıkları ve daha yüksek beklentileri olduğu için okul müdüründen daha fazla beklentileri olduğu şeklinde yorumlanabilir.

4.2.5. Branş Değişkeni

Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının branşlarına göre karşılaştırılması ile elde edilen bulgular Tablo 4.6’de verilmiştir.

Tablo 4.6. *Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarınının Branşlarına Göre Karşılaştırılması(Anova testi)*

Ölçek ve Alt Boyutları	Branş	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>F</i>	<i>P</i>	Fark	
Dağıtımsal Adalet (DA)	Sözel alan	121	3.65	.86	3.96	.02*	2-3	
	Sayısal alan	52	3.95	.74				
	Beceri alanı	56	3.51	1.10				
İşlemsel Adalet (İA)	Sözel alan	121	3.74	.79	3.52	.03*	2-3	
	Sayısal alan	52	3.97	.64				
	Beceri alanı	56	3.56	1.12				
Etkileşimsel Adalet (EA)	Sözel alan	121	4.12	.68	2.90	.12	Yok	
	Sayısal alan	52	4.28	.68				
	Beceri alanı	56	3.95	1.02				
Genel Örgütsel Adalet	Sözel alan	121	3.79	.74	3.76	.02*	2-3	
	Sayısal alan	52	4.03	.63				
	Beceri alanı	56	3.63	1.05				
* <i>p</i> <.05	1. Sözel alan	2. Sayısal alan	3. Beceri alanı					

Tablo 4.6’de görüldüğü gibi, okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının öğretmenlerin branşlarına göre analizi sonucunda Etkileşimsel Adalet ($F=2.90$; $p> .05$) boyutunda farklılık görülmez iken Dağıtımsal Adalet ($F=3.96$; $p< .05$), İşlemsel Adalet ($F=3.52$; $p< .05$) alt boyutlarında ve ölçek genelinde ($F=3.76$; $p< .05$) farklılık görülmüştür.

Farkın olduğu grupların testi için Post Hoc Tukey analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda Dağıtımsal Adalet boyutunda sayısal alan ($\bar{X}_{\text{sayısal}}=3.95$) branşları ile beceri alan ($\bar{X}_{\text{beceri}}=3.51$) branşları arasında, İşlemsel Adalet boyutunda sayısal alan ($\bar{X}_{\text{sayısal}}=3.97$) branşları ile beceri alan ($\bar{X}_{\text{beceri}}=3.56$) branşları arasında ve ölçek genelinde ($\bar{X}_{\text{sayısal}}=4.03$) branşları ile beceri alan ($\bar{X}_{\text{beceri}}=3.63$) branşları arasında sayısal alan branşlarının lehine farklılık olduğu görülmektedir. Ortalamalar incelendiğinde, beceri alan öğretmenlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin algılarının sayısal alan öğretmenlerinden daha düşük ortalamalara sahip oldukları görülmüştür. Beceri alan öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının daha düşük olmasının nedeni ülke genelinde yapılan sınavlarda dersleri ile ilgili sorular sorulmadığı için derslerine daha az değer

verildiğini düşünmeleri, ders dışı görevlerde daha çok yer almaları ve okul kurslarında beceri alan derslerine yer verilmemesinden kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

4.2.6. Ödül Değişkeni

Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının ödül almaya göre karşılaştırılması ile elde edilen bulgular Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. *Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarınının Ödül Almalarına Göre Karşılaştırılması (t testi)*

Ölçek ve Alt Boyutları	Ödül Alma	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>T</i>	<i>p</i>
Dağıtımsal Adalet (DA)	Aldım	130	3.72	.94	.65	.52
	Almadım	99	3.64	.88		
İşlemsel Adalet (İA)	Aldım	130	3.82	.88	1.46	.15
	Almadım	99	3.65	.84		
Etkileşimsel Adalet (EA)	Aldım	130	4.20	.79	1.96	.05
	Almadım	99	4.00	.76		
Genel Örgütsel Adalet	Aldım	130	3.87	.82	1.36	.17
	Almadım	99	3.72	.80		

* $p < .05$

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi, okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının öğretmenlerin ödül almalarına göre karşılaştırılması sonucunda Dağıtımsal Adalet ($t=.65$; $p > .05$), İşlemsel Adalet ($t=1.46$; $p > .05$), Etkileşimsel Adalet ($t=1.96$; $p > .05$) alt boyutlarında ve ölçek genelinde ($t=1.36$; $p > .05$) farklılık olmadığı bulunmuştur. Ödül alan öğretmenlerle ve ödül almayan öğretmen algılarının benzerlik gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin, yöneticilerinin sergilediği örgütsel adalet davranışlarına yönelik algısında ödül değişkeninin önemli bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

4.2.7. İlçe Değişkeni

Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının çalışılan ilçeye göre karşılaştırılması Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. *Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarının Görev Yaptıkları İlçeye Göre Karşılaştırılması (t testi)*

Ölçek ve Alt Boyutları	İlçe	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
Dağıtimsal Adalet (DA)	Pamukkale	77	3.71	1.00	.35	.73
	Merkezefendi	152	3.67	.86		
İşlemsel Adalet (İA)	Pamukkale	77	3.70	.90	-.62	.54
	Merkezefendi	152	3.77	.85		
Etkileşimsel Adalet (EA)	Pamukkale	77	4.08	.77	-.42	.69
	Merkezefendi	152	4.13	.79		
Genel Örgütsel Adalet	Pamukkale	77	3.78	.87	-.27	.79
	Merkezefendi	152	3.82	.79		

* $p < .05$

Tablo 4.8’da görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının çalışılan ilçeye göre analiz sonucunda Dağıtimsal Adalet ($t = .35$; $p > .05$), İşlemsel Adalet ($t = -.62$; $p > .05$), Etkileşimsel Adalet ($t = -.42$; $p > .05$) alt boyutları ve ölçek genelinde ($t = -.27$; $p > .05$) farklılaşmadığı ve algıların benzerlik gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin, yöneticilerinin sergilediği örgütsel adalet davranışlarına yönelik algısında çalıştıkları ilçe değişkeninin önemli bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

4.2.8. Okuldaki Görev Süresi Değişkeni

Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının çalıştığı okuldaki görev süresine göre karşılaştırılması Tablo 4.9’de verilmiştir.

Tablo 4.9. *Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarınının Okuldaki Görev Süresine Göre Karşılaştırılması (Anova testi)*

Ölçek ve Alt Boyutları	Görev Yılı	<i>n</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Dağıtimsal Adalet (DA)	0-5	113	3.77	.87	3.12	.05	Yok
	6-10	63	3.75	.95			
	11 yıl ve üstü	53	3.41	.90			
İşlemsel Adalet (İA)	0-5	113	3.85	.82	2.88	.06	Yok
	6-10	63	3.77	.91			
	11 yıl ve üstü	53	3.51	.87			
Etkileşimsel Adalet (EA)	0-5	113	4.19	.74	2.25	.11	Yok
	6-10	63	4.14	.716y7			
	11 yıl ve üstü	53	3.92	.92			
Genel Örgütsel Adalet	0-5	113	3.90	.77	3.16	.04*	1-3
	6-10	63	3.84	.84			
	11 yıl ve üstü	53	3.56	.83			

* $p < .05$

1. 0-5

2. 6-10

3. 11 ve üstü

Tablo 4.9’da da görüldüğü gibi, okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına yönelik öğretmen algılarının öğretmenlerin okullarındaki görev süresine göre karşılaştırılması sonucunda, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak, ölçek genelinde bakıldığında; bulunduğu okulda 0-5 yıl ($\bar{X}_{0-5} = 4,03$) çalışanlar ile 11 yıl ve üstü ($\bar{X}_{11+} = 3,63$) çalışanlar arasında 0-5 yıl çalışanlar lehine farklılık olduğu görülmektedir. Ortalamalar incelendiğinde, okulda çalışılan yıl sayısı arttıkça örgütsel adalet algısında düşme görülmektedir. Bu bulgular, öğretmenlerin aynı okulda aynı müdürle çalışma süresi arttıkça adaletsiz davranışlarına daha çok şahit olmalarından kaynaklanabileceği bunun sonucunda da adalet algılarının düşmelerine neden olduğu şeklinde yorumlanabilir.

4.2.9. Okuldaki Öğretmen Sayısı Değişkeni

Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının çalıştığı okuldaki öğretmen sayısına göre karşılaştırılması Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. *Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarınının Okuldaki Öğretmen Sayılarına Göre Karşılaştırılması (Anova testi)*

Ölçek ve Alt Boyutları	Öğretmen sayısı	n	\bar{X}	S	F	p	Fark
Dağıtımsal Adalet (DA)	50 altı	53	3.55	1.06	6.26	.00*	2-3
	51-75	111	3.89	.78			
	76 ve üstü	65	3.44	.91			
İşlemsel Adalet (İA)	50 altı	53	3.61	1.06	5.70	.00*	2-3
	51-75	111	3.93	.78			
	76 ve üstü	65	3.55	.76			
Etkileşimsel Adalet (EA)	50 altı	53	3.83	1.08	8.92	.00*	1-2; 2-3
	51-75	111	4.33	.63			
	76 ve üstü	34	3.99	.61			
Genel Örgütsel Adalet	50 altı	53	3.64	1.02	7.26	.00*	1-2; 2-3
	51-75	111	4.00	.70			
	76 ve üstü	34	3.60	.73			
*p<.05	1. 50 altı	2. 51-75	3. 76 üstü				

Tablo 4.10’da görüldüğü gibi, öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik algılarının okuldaki öğretmen sayısına göre analizi sonucunda Dağıtımsal Adalet ($F=6.26$; $p<.05$), İşlemsel Adalet ($F=5.70$; $p<.05$), Etkileşimsel Adalet ($F=8.92$; $p<.05$) alt boyutlarında ve ölçek genelinde ($F=7.26$; $p<.05$) anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Farkın olduğu grupların testi için ise Post Hoc Tukey analizi yapılmıştır. Dağıtımsal Adalet alt boyutunda çalıştığı okuldaki öğretmen sayısı 51-75 ($\bar{X}_{51-75} = 3.89$)

olanlar ile 76 ve üstü ($\bar{X}_{76+}=3.44$) olanlar arasında, öğretmen sayısı 51-75 olanlar lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür. İşlemsel Adalet alt boyutunda çalıştığı okuldaki öğretmen sayısı 51-75 ($\bar{X}_{51-75}=3.93$) olanlar ile 76 ve üstü ($\bar{X}_{76+}=3.55$) olanlar arasında, öğretmen sayısı 51-75 olanlar lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür. Etkileşimsel Adalet alt boyutunda çalıştığı okuldaki öğretmen sayısı 50 ve altı ($\bar{X}_{50 \text{ altı}}=3.83$) olanlar ile 51-75 ($\bar{X}_{51-75}=4.33$) olanlar arasında ve 51-75 ($\bar{X}_{51-75}=4.33$) olanlar ile 76 ve üstü ($\bar{X}_{76+}=3.99$) olanlar arasında, öğretmen sayısı 51-75 olanlar lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Ölçek geneli olarak çalıştığı okuldaki öğretmen sayısı 50 ve altı ($\bar{X}_{50 \text{ altı}}=3.64$) olanlar ile 51-75 ($\bar{X}_{51-75}=4.00$) olanlar arasında ve 51-75 ($\bar{X}_{51-75}=4.00$) olanlar ile 76 ve üstü ($\bar{X}_{76+}=3.60$) olanlar arasında, öğretmen sayısı 51-75 olanlar lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bulgular incelendiğinde, büyük okullarda ve küçük okullarda örgütsel adalet algısı orta büyüklükteki okullardan daha düşük olduğu görülmüştür. Bunun sebebi, küçük okullarda yapılan uygulamaların daha kolay fark edilebilir olması, öğretmen sayısı az olduğu için iletişim, değerlendirme, görevlendirme gibi okul işlemlerinin kolay yapılabilmesi ve okulun bütün öğretmenlerinin bunun farkında olması olabilir. Büyük okullarda, diğer okullara göre daha fazla öğretmen olması tören ve toplantı vb. durumlar dışında birbirleriyle karşılaşma, tanıma ve iletişim kurma olanaklarının az olması örgütsel adaletle ilişkin algılarının da olumsuz olmasının nedeni olabilir. Bu bulgulara göre orta büyüklükteki okullarda örgütsel adaletin daha iyi sağlanabildiği söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algılarını ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular özetlenerek alanyazın, araştırmanın problem durumu ve amacı çerçevesinde tartışılmakta, uygulayıcı ve araştırmacılara çeşitli öneriler sunulmaktadır.

Bu çalışmada öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarını yüksek düzeyde sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun daha önce yapılan araştırmalarla (Polat, 2007; Görgüllü ve Kazak, 2022; Atar, 2017; Akyavuz, 2017; Çetin, 2019) tutarlı olduğu görülmektedir.

Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının cinsiyete, ödül almaya ve çalışılan ilçeye göstermediği ancak kıdem, yaş, branş, öğrenim düzeyi, çalışılan okuldaki görev süresine ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

46 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun daha önce Kılıç (2015) tarafından yapılan araştırmayla tutarlı olduğu görülmektedir. Sonuçların bazı çalışmalarla da (Atar, 2017, Girgin ve Vatansever, 2017 ve Soner, 2007) farklılık gösterdiği görülmüştür.

Kıdemleri yüksek öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, kıdem arttıkça örgütsel adalet algı düzeyinin yükseldiğini ifade eden araştırmaların (Doğan, 2008; Girgin ve Vatansever Bayraktar, 2017; Çetin, 2019; Kılıç 2015) sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel adalet algıları daha yüksektir. Lisans mezunlarının örgütsel adalet algı düzeyinin lisansüstü mezunlarına göre yüksek olduğunu ifade eden araştırmaların (Potuk, 2017; Şamdan, 2019) sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının öğretmenlerin branşa göre karşılaştırmasında sayısal alan branş öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulgular sayısal alan dersleri

öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyinin yüksekliğini ifade eden araştırmaların (Girgin, Vatansever Bayraktar, 2017) sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Öğretmen adalet algıları öğretmenlerin okullarındaki görev süresine göre incelendiğinde, okulda çalışılan yıl sayısı arttıkça örgütsel adalet algısında düşme görülmektedir. Bu bulgular daha önce yapılmış çalışmalar (Girgin ve Vatansever Bayraktar, 2017; Çetin, 2019 ve Soner, 2007) ile benzerlik göstermektedir. .

Okuldaki öğretmen sayısına göre tüm alt boyutlarda ve ölçek genelinde 51-75 arası öğretmenlerin olduğu okullarda öğretmenlerin adalet algıları daha yüksektir. Bu sonuç, Atar (2017) tarafından yapılan araştırma ile farklılık göstermektedir. Atar (2017) çalışmasında az öğretmenli okullarda adalet algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

5.2. Öneriler

1. Kıdemi düşük ve daha genç öğretmenlerin yöneticilerin örgütsel adalet davranışlarına yönelik öğretmen algılarının yüksek derecelere çıkarılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir
2. Aynı okulda uzun süre çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının daha düşük çıkma nedenleri araştırılabilir.
3. Lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının daha düşük çıkma nedenleri araştırılabilir. Lisansüstü mezunlarının okul yöneticilerinden beklentileri ortaya çıkarılıp okul yönetiminin daha etkili hale getirilmesi sağlanabilir.
4. Bu araştırmanın verileri, yalnızca Denizli Pamukkale ve Merkezefendi merkez ilçelerini kapsamaktadır. Araştırma verileri daha çok sayıda okul, ilçe ve ilden toplanarak, Türkiye'deki okullar için genellemelerde bulunulabilir.
5. Araştırma, tarama modeli ile yapılan nicel bir araştırmadır. Veri çeşitliliğinin olması açısından karma desenli araştırmalar yapılabilir.
6. Örgütsel adaleti olumlu ve olumsuz yönde etkileyen etmenleri tespit etmeye yönelik araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, G. (2011). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi*. Ankara: T.C. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bilim Dalı.
- Akdeniz, A. (2018). *Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile işle bütünleşme algıları arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
- Akduman, G., Hatipoğlu, Z. ve Yüksekbilgili, Z. (2015). Medeni durumuna göre örgütsel adalet algısı. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-13.
- Aktay, A. ve Ekşi, H. (2008). *Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Akyavuz, E. K. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(2), 805-831.
- Atar, B. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile psikolojik şiddet algıları arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aydın, I. ve Karaman-Kepekçi, Y. (2008). Principals' opinions of organisational justice in elementary schools in Turkey. *Journal of Educational Administration*, 46 (4), 497-513
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(1), 29–62.
- Berber, A. (2010). *Çalışanların örgütsel adalet algılamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yüksel lisans tezi), Denizli: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çavuş, B. (2016). *Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarıyla umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi) Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.


- Çelik, O. T. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış doktora tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çetin, S (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi) Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Çetin, S. ve POLAT, S. (2021). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 171-182.
- Çolak, M. ve Erdost, H. E. (2004). Örgütsel adalet: Literatür incelemesi ve gelecek çalışmalar için bazı öneriler. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 51-84.
- Demirel, Y., Seçkin, Z. ve Özçınar, M. F. (2011). Örgütsel iletişim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (2), 33-47.
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü. *Ege Academic Review*, 2(2), 71-78.
- Dündar, T. (2011). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumları düzeyleri arasındaki ilişki. Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Yenilenmiş VI. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Efeoğlu, İ. E. ve İplik, E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343-360.
- Erdoğan, B. (2002), Antecedents and Consequences of Justice Perceptions in Performance Appraisals, *Human Resources Management Review*, 12, 555-578.
- Girgin, S. ve Vatansever Bayraktar, H. (2017). Öğretmenlerin yöneticiye duydukları örgütsel adalet algısının incelenmesi. *Turkish Studies*, 12 (4), 217-238.
- Görgülü, H. & Kazak, E. (2022). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Etkili Okul Algıları Arasındaki İlişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21 (84), 2013-2040.
- Güneş, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, örgütsel sessizlik düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Pendik ilçesi örneği)* (Doktora Tezi), Bursa: Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Irak, U. D. (2004). Örgütsel adalet: Ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu. *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 25-43.

- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama* (Yüksek lisans tezi), Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Kılıç, Y. (2016). Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyumunu algıları arasındaki ilişki düzeyleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 259-267.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayınları
- Keklik, B. ve US, N. C. (2013). Örgütsel adalet algılamalarının iş tatminine etkisi: hastane çalışanları üzerinde bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 143-161.
- Meydan, C. H., Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Türk kamu sektöründe bir araştırma. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 57, 175-200.
- Özgan, H. ve Bozbayındır, F. (2011). Okullarda adil olmayan uygulamalar ve etkileri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (16), 66-85.
- Özler, D. E., Atalay, C. G. ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Özer, P. S. ve Urtekin, G. E. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28).
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Potuk, A. (2017). *Mobbing Davranışı, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 171-189.
- Şahin, B. ve Taşkaya, S. (2010). Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarını etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(2), 85-114.

- Şamdan, T. (2019). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul: İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- Turan, H. (2007). *Çankaya İlçesi'nde görev yapan ilköğretim okul müdürlerinin yönetim işlevlerinde karşılaştıkları sorunlar ve sorun çözme uygulamaları.* (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2009(1), 83-99.
- Yıldız, H. (2016). *Özel ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları: (Konya/Meram ilçesi örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Konya: Mevlâna Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, K. (2010). Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* 10 (1) 579-616
- Yürür, D. S. (2008). Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 295-312.
- Zencirkıran, M. ve Keser, A. (2018). *Örgütsel davranış*, Bursa: Dora Yayıncılık

EKLER

Ek 1: Denizli il Milli Eğitim Müdürlüğü Veri Toplama İzin Onayı



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-58066216 19/09/2022
Konu : Anket Uygulama İzni

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 08.09.2022 tarihli ve 252821 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Zeynep Didem AYDINLIK, Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU sorumluluğunda "Okul Müdürlüklerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algıları" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli İli Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere 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 2022/2023 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe milli 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** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
19/09/2022
Hamit GENÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

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.


Hamit GENÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

Ek:
1-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1 Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Merkezefendi/DENİZLİ Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMEŞ-Şef
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr> Telefon No : 0 (258) 234 20 95
E-Posta: ab20@meb.gov.tr Faks : 0 (258) 234 20 99
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://www.gov.tr/meb.gov.tr/kepbizim> 5246-19ff-344b-9a81-e14c



Ek 2: Veri Toplama Araçları (Ölçekler)

Evrak Tarih ve Sayısı: 03.09.2022-E.248638

Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, "Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algıları" adıyla, Zeynep Didem AYDINLIK tarafından 19/09/2022 – 24/10/2022 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Bu araştırmanın amacı Denizli merkez ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin okul müdürlerinin örgütsel adalet davranışlarına ilişkin algılarını belirlemek ve bu algıların kişilik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi ve elde edilen sonuçların yorumlanarak önerilerde bulunulması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Nedeni: () Bilimsel araştırma

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Denizli ili – Pamukkale, Merkezefendi ortaokulları

Araştırma Uygulaması: O Anket

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Zeynep Didem Aydınlik
İletişim Bilgileri : 5054249751 e mail: zdidemoz@gmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

İsim-Soy İsim İmza



Evrak Tarih ve Sayısı: 03.06.2022-E.248838

ÖLÇEK

Değerli Öğretmen Arkadaşlarım,
Bu Araştırmanın amacı, Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algılarını belirlemektir.

Siz değerli öğretmenlerimizin görüşleri bilimsel çalışmamız için büyük önem arz etmektedir. Bu araştırma, yürütülmekte olan yüksek lisans proje çalışması için gerçekleştirilmektedir.

Hiçbir sorunun doğru veya yanlış cevabı yoktur. Önemli olan soruların içten cevaplanmasıdır. Lütfen aklınıza gelen ilk cevabı işaretleyin. Ölçeğin hiç bir yerinde isminiz, kimlik bilgileriniz, iletişim bilgileriniz istenmemektedir. Cevaplamış olduğunuz ölçekler sadece bilimsel amaçlarla değerlendirilecek olup ve kesinlikle başkalarıyla paylaşılmayacaktır.

İlgi ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Yüksek Lisans Öğrencisi
Zeynep Didem Aydınlık

I. BÖLÜM : Demografik Özellikler

1. Cinsiyetiniz : Kadın () Erkek ()
2. Yaşınız :
3. Medeni durumunuz : Bekar () Evli ()
4. Mesleki kıdeminiz:
5. Öğrenim durumunuz: Lisans () Y.Lisans () Doktora ()
6. Ödül Durumu: Ödül Aldım () Ödül Almadım ()
7. Ceza Durumu: Ceza Aldım () Ceza Almadım ()
8. Çalışmakta olduğunuz ilçe: Pamukkale () Merkezefendi ()
9. Branşınız:
10. Çalışmakta olduğunuz okuldaki görev stresiniz :
11. Çalışmakta olduğunuz okuldaki Öğretmen Sayısı :

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



Evrak Tarih ve Sayısı: 03.08.2022-E.248838

II. BÖLÜM : Örgütsel Adalet Ölçeği

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.

(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen katılıyorum

	ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ	1	2	3	4	5
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 ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum	()	()	()	()	()
5	Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.	()	()	()	()	()
6	Okul yöneticilerimiz, işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.	()	()	()	()	()
7	Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.	()	()	()	()	()
8	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.	()	()	()	()	()
9	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar.	()	()	()	()	()
10	Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.	()	()	()	()	()
11	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.	()	()	()	()	()
12	Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır.	()	()	()	()	()
13	Okul yöneticilerimiz okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.	()	()	()	()	()
14	Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.	()	()	()	()	()
15	Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.	()	()	()	()	()
16	Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.	()	()	()	()	()
17	Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın, eksiksiz sunar.	()	()	()	()	()
18	Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdikleri kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı biçimde açıklar.	()	()	()	()	()
19	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.	()	()	()	()	()

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



**MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI OKUL VE KURUMLARDA
GERÇEKLEŞTİRİLECEK ARAŞTIRMA UYGULAMALARINA İLİŞKİN
ARAŞTIRMA İZİNİ BAŞVURU TAAHHÜTNAMESİ**

1. Araştırmam boyunca anayasa/kanun ve yönetmeliklere uygun davranacağımı,
2. Araştırmayı yürüteceğim okulun/kurumun kurallarına uyacağımı,
3. Araştırmam boyunca hiç kimseyi araştırmama/çalışmama katılmaya zorlamayacağımı,
4. Araştırmayı/çalışmayı bana tahsis edilen mekân/sınıf ve zamanda gerçekleştireceğimi,
5. Araştırmanın olası fiziksel/ruhsal zararları konusunda katılımcıları bilgilendireceğimi,
6. Araştırmam/ çalışmam sırasında topladığım kişisel bilgileri koruyacağımı,
7. Araştırmam/çalışmam için gerektiği kadar veri toplayacağımı,
8. Araştırma/çalışma sırasında öğrencilerin derslerinde/çalışmalarında herhangi bir kayıplarının olmayacağını,
9. Araştırmam/çalışmam sırasında herhangi bir ticari faaliyette bulunmayacağımı, katılımcıları herhangi bir ürün/eser/tedaviye yönlendirmeyeceğimi,
10. Araştırma izin evraklarını okul yönetimine teslim edeceğimi,
11. Araştırma/çalışma sırasında izni olan evrakları kullanacağımı,
12. Tıbbi araştırmalarda araştırma/çalışmanın uygulama sırasında etik kurallara uyacağımı,
13. Araştırma/çalışma sırasında topladığım ses ve görüntü kayıtlarını güvenilir ortamlarda saklayacağımı ve araştırma/çalışma sonrasında imha edeceğimi,
14. Genelge hükümlerine aykırı davranmam ve herhangi bir yanlış ifade, beyan ve maddi gerçeği gizleme gibi durumlarda adli ve idari işlemlerin yürütülmesini kabul edeceğimi,
15. İzin alınmış araştırmalarda/projelerde insanlarla ilgili yapılacak anket, görüşme, gözlem, alan araştırması, uygulama ve incelemelerde sağlık, güvenlik, insan hakları, mevcut mevzuat hükümleri, hukukun genel ilkelerini ihlal etmeyeceğimi ve etik ilkelere uyacağımı,
16. Araştırma ile ilgili sonuç raporlarını çalışmanın bitiş tarihinden itibaren 30 gün içinde izin aldığım birime ulaştıracağımı,

Kabul ettiğimi beyan ederim.

Ek 2: Ölçek Kullanım İzni

Örgütsel Adalet Ölçek İzni - zdidemoz@gmail.com - Gmail - Google Chrome

mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&view=bt&ver=1r3avea29p7xl&search=inbox&th=%23thread-ar-7755165511091728158&ccid=1

Örgütsel Adalet Ölçek İzni (Gelen Kutusu x)

Z. Didem AYDINLIK <zdidemoz@gmail.com> 4 Ağustos Per 13:01 ☆ ↶ ⋮
Alıcı: spolat

Değerli Hocam Prof. Dr Polat;
İyi günler.
Ben Zeynep Didem Aydınlik.
Pamukkale Üniversitesinde yüksek lisans öğrencisiyim. Okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışları ile ilgili bir çalışma yapmaktayım. Araştırmamda sizin Türkçe'ye uyarladığınız "Örgütsel Adalet Ölçeği" ne ihtiyaç duymaktayım. Sizden izninizi ve ölçeğinizi rica ediyorum.

Gerekli iznin verilmesi hususunda arz ederim.

İyi çalışmalar diliyorum.

Zeynep Didem Aydınlik
Bilişim Teknolojileri Öğretmeni

Soner Polat 6 Ağustos Cmt 13:04 (13 gün önce) ☆ ↶ ⋮
Alıcı: ben

Merhaba
Akademik nezaket gereği ilgili eserlere atf yapmanız koşulu ile elbette ölçeği kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Prof.Dr. Soner POLAT Prof.Dr. Soner POLAT
Kocaeli Üniversitesi Kocaeli University
Eğitim Fakültesi Faculty of Education
Eğitim Bilimleri Bölümü Department of Educational Sciences

ÖZGEÇMİŞ