



Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 12/4, p. 217-238

DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.11424>
ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY

Article Info/Makale Bilgisi

✍ Received/Geliş: 09.02.2017

✓ Accepted/Kabul: 14.03.2017

✍ Referees/Hakemler: Prof. Dr. Cihangir DOĞAN – Doç. Dr. Remziye CEYLAN

This article was checked by iThenticate.

ÖĞRETMENLERİN YÖNETİCİYE DUYDUKLARI ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ İNCELENMESİ*

*Sinan GİRGIN** - Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR****

ÖZET

Bu araştırmanın amacı resmî ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin yöneticiye duydukları örgütsel adalet algısının ne düzeyde olduğu ve çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir. Araştırma tarama modeline uygun olarak düzenlenmiştir. Araştırma, 2015-2016 eğitim-öğretim yılının ikinci döneminde, İstanbul ilinin Bakırköy, Bağcılar ve Küçükçekmece ilçelerinde bulunan resmi ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan 386 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Veriler kişisel bilgi formu ve örgütsel adalet ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Veri analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerinin hem alt boyutlarda hem de toplam puanda “orta düzeyde” olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet alt boyutlarıyla ilgili olarak en yüksek ortalamanın “etkileşim adaleti” alt boyutuna ve en düşük ortalamanın ise “dağıtım adaleti” alt boyutuna ait olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre incelendiğinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları mesleki kıdem değişkenine göre incelendiğinde en yüksek puan ortalamalarının 16 yıl ve üzeri tecrübeye sahip öğretmenlere ait olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları çalışılan kurum değişkenine göre incelendiğinde en yüksek ortalamanın ilkokul öğretmenlerinde, en düşük ortalamanın ise lise öğretmenlerine ait olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları eğitim bölgesi değişkenine göre incelendiğinde en yüksek ortalamanın Bakırköy ilçesinde görev yapan öğretmenlere, en düşük ortalamanın ise Bağcılar ilçesinde görev yapan öğretmenlere ait olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları branş değişkenine göre incelendiğinde; dağıtım adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları

* Bu makalede kullanılan veriler, “Yöneticiye Duyulan Güven İle Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasının bir bölümüne ait olup 04-06 Kasım 2016’da İstanbul’da düzenlenen 2nd International Conference on Social Sciences and Education Research’de sunulan “Yöneticiye Duyulan Örgütsel Adalet Algısının İncelenmesi” isimli bildirinin genişletilmiş halidir.

** Öğretmen, Bağcılar Massit Mesleki Eğitim Merkezi, El-mek: sinan.girgin@hotmail.com

*** Yrd. Doç. Dr., İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Okul Öncesi Öğretmenliği ABD., El-mek: hatice.bayraktar@izu.edu.tr

arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, öğretmenlerin branşlarına göre prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Sayısal ders grubu öğretmenlerinin prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları daha yüksektir. Sözel grubu öğretmenlerinin ise sayısal ve mesleki ve teknik öğretmenlerinkine oranla daha düşüktür.

Anahtar Kelimeler: Dağıtım adaleti, Prosedür adaleti, Etkileşim adaleti, Örgütsel adalet

STUDY OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE OF ADMINISTRATORS BY TEACHERS

ABSTRACT

This study aims to show the extent of the perceived organizational justice of administrator by teachers working in public primary, secondary and high schools trust in administrators and whether or not it varies depending on different variables. The study was designed using survey model. The study was conducted on 386 teachers working at public primary, secondary and high schools in the districts Bakırköy, Bağcılar and Küçükçekmece in the european Side of the province Istanbul in the second semester of the school year of 2015-2016. The data were collected by using a personal data form and organizational justice tools. The results of data analysis showed that the levels of organizational justice of teachers were at "moderate level" in terms of sub-dimensions and total score. It appeared that for organizational justice sub-dimension, the highest mean was for the sub-dimension "interactional justice" while the lowest was for the sub-dimension "distribution justice". Analyzing the levels of perceived organizational justice in terms of gender and age showed no significant difference. In the analysis made for organizational justice perceived by teachers by professional seniority, the highest score appeared to be for the teachers having a professional seniority of 16 years and above. An analysis of the perceived organizational justice of teachers by organization worked suggested that the highest mean was for primary school teachers while the lowest was for high school teachers. When the organizational justice perceived by teachers was analyzed by region of educational organization, it appeared that the highest mean was for the teachers working in Bakirkoy while the lowest was for those who work in Bagcilar. The analysis of the perceived organizational justice of teachers by field of study showed no significant difference between their perceptions of the sub-dimension distributional justice. However, by the field of study of teachers, a significant difference was found out between their perceptions of the sub-dimensions procedural justice and interactional justice and their overall perception of organizational justice. The perceived procedural justice and interactional justice and the overall perception of organizational justice by teachers of math subjects were higher. Those of the teachers of non-math subjects were lower relative to the teachers of math and technical subjects.

Turkish Studies

STRUCTURED ABSTRACT

The organisation is a coordinated unit created by at least two people coming together to achieve a common purpose or set of purposes. The organisation is a structure in which people work coordinately and that organises the efforts of a group of people to achieve certain purposes, consists of people and technology, regulates people's relations to each other or their work, and includes divisions of labour and assignments previously planned by people (Öztekin, 2002). The main factors affecting organisations' levels of achieving the objectives that have been set previously, in other words, the success levels are the psychological factors such as trust, justice, commitment, satisfaction and motivation (Koç and Yazıcıoğlu, 2011). The organisational justice perception, among these factors that constitute and influence organisational behaviour, also constitutes the subject of this study.

To understand the employees' justice perceptions in showing citizenship behaviours in today's business conditions has always been important for administrators to follow the behaviours of leaders and for the efficiency of organisations and the happiness of employees. Accordingly, while organisational justice is important for the employees and organisational citizenship behaviour is important for institutions, the leader-member interaction is important for both sides in this mutual interaction. Organisational justice, which is defined as the level of fair perception of the employees in the organisation, constitutes the basis of employees' thoughts and actions related to their job. Employees working in a fair organisation consider their administrators' behaviours as fair, ethical and rational. The fact that employees have positive opinions about their administrator and institution is important for institutions.

The resolution of organisational justice in educational organisations has a great importance compared to other organisations because the product of these organisations is human (Çelik, 2007). It is necessary to put excessive emphasis on issues that focus on understanding the behaviours of employees in terms of the efficiency and performance of employees, the quality of working life and the effectiveness of the organisation of educational organisations. Investigation of the issue of organisational justice, one of the issues affecting human behaviours, will contribute to a better definition and analysis of organisational problems. Thus, the organisation may have the opportunity to assess the behaviours of its members in a more realistic way and may contribute to efficiency and productivity. Organisational justice has recently been one of the subjects that draw attention in the field of organisation and management (İnce and Gül, 2005).

In general, organisational justice is discussed in the literature under three main headings: distributional justice, procedural justice and interactional justice:

Distributional justice refers to the perception of whether the achievements achieved by an individual, such as status, opportunity, salary, promotion, duty, etc., are distributed in a proper, ethical and fair manner (Polat, 2007). It covers the fair and proper distribution of organizational resources.

Procedural justice means that the procedures used to determine the outcomes, the perceived justice and organisational processes such as

Turkish Studies

avoiding excessive and incomplete payments, participating in decisions and giving information about the results are applied equally among employees (Doğan, 2002). It focuses on the evaluation of the fairness of the methods used by administrators in making decisions, in other words the procedures they follow.

Interactional justice means that individuals pay attention to how they are treated when the procedures are applied and whether adequate explanations have been made rather than focusing on what the procedures used while deciding are and to what extent these procedures are obeyed while applying these procedures. The perceptions regarding the quality of interpersonal behaviours faced by individuals during the implementation of procedures constitute the interactional justice (Yılmaz, 2006). Deviations in the perception of interactional justice may cause employees to develop reactions against their administrators (Özdevecioğlu, 2003). It addresses the quality of the interpersonal interaction experienced by individuals at the implementation stage of the processes in the creation of the perception of justice by the employees.

A literature review was conducted, which showed no study directly on the opinions of the teachers working at schools of different educational levels, that are primary, secondary and high school, on the perceived organizational justice. The literature's lack of a study in which these three different levels of education are studied simultaneously makes this study more significant. In this respect, it seems significant to study and examine these three different levels of education making them the subject of the same study

The purpose of this study is to examine the level of organisational justice perceived by teachers working at public elementary, secondary and high schools towards their administrators and whether it varies by various variables. In the study designed in accordance with the screening model, answers to the following questions were sought:

1. What is the level of organisational justice perceived by teachers towards administrators?

2. Does the organisational justice perception differ by the variables of gender, age distribution, occupational seniority, institution worked, educational region, working years at this school and branch?

The study was carried out with 386 teachers working at public elementary, secondary and high schools located in Bakırköy, Bağcılar and Küçükçekmece districts of Istanbul province during the second semester of the 2015-16 academic year. In the study, the "organisational justice scale" consisting of 19 statements which was developed by Moorman and Niehoff, (1993) and translated into Turkish by Polat, (2007) was used to determine the organisational justice perception as a data collection tool. SPSS 22 packaged software was used in the analysis of the obtained data, and the arithmetic mean, standard deviation, t-test, variance (ANOVA) analysis, Kruskal-Wallis analysis and Pearson correlation analysis were performed on the data.

According to the results of the data analysis, it was observed that the levels of organisational justice of teachers were at the "medium level" both in the sub-dimensions and in the total score. Regarding the sub-dimensions of organisational justice, it was seen that the highest average was in the "interactional justice" sub-dimension, and the lowest average

Turkish Studies

was in the "distributional justice" sub-dimension. When the teachers' perception levels of organisational justice were examined according to the variables of gender and age, no significant difference was found. When the teachers' organisational justice perceptions and levels of trust in administrators were examined according to the variable of occupational seniority, it was seen that the teachers with 16 years and more experience had the highest point averages. Similarly, it was determined that the teachers with 16 years and more experience had the highest point average also in the total score. When the teachers' organisational justice perceptions were examined according to the variable of the institution worked, it was seen that elementary school teachers had the highest average and that high school teachers had the lowest average. When the teachers' organisational justice perceptions were examined according to the variable of educational region, it was seen that the teachers working in Bakırköy district had the highest average, and the teachers working in Bağcılar district had the lowest average. When the teachers' organisational justice perceptions were examined according to the variable of branch, no significant difference was found between their perceptions on the sub-dimensions of distributional justice. However, a significant difference was found between the teachers' perceptions regarding the procedural and interactional justice sub-dimensions according to their branches and general organisational justice perceptions. The perceptions regarding the procedural and interactional justice sub-dimensions and general organisational justice perceptions of teachers in the numerical group were higher. The perceptions of teachers in the verbal group were lower compared to numerical and vocational and technical teachers.

The recommendations related to the study results are as follows:

- The study showed that the levels of general organizational justice perceived by teachers were at "moderate level". The ways to raise this level should be sought. To raise the level of perceived organizational justice by teachers, school administrators may behave ethically, increase the perceived justice and avoid from arbitrary practices at school.
- The study revealed that the distribution justice sub-dimension of the perceived organizational justice is lower than the other sub-dimensions. Therefore, school administrators may identify which practices cause a low level of perceived organizational justice for the sub-dimension "distributional justice", and take the necessary actions to avoid them. They may take the actions and make regulations required to change the perceived justice related to the reward, punishment, remuneration and course distribution practices.
- School administrators may improve themselves scientifically on educational management and receive in-service training on organizational justice.
- The awareness of administrators and teachers on the perceived organizational justice may be raised through seminars emphasizing the importance of the perceived organizational justice for school's climate.

Below are the recommendations for the researchers:

- The data from this study is related only to Bakırköy, Bağcılar and Küçükçekmece districts of Istanbul province. Data can be collected

from many more schools in other districts and provinces throughout Turkey to make generalizations for schools countrywide.

- This study was conducted with teachers only. Studies in which both teachers and administrators are involved may provide more insights into the organizational justice.
- In addition to the questionnaire technique used in this study, interview technique may also be used to collect more detailed data on the perceived organizational justice by administrators and teachers
- The relationship between organizational justice and other organization variations may be studied.

Keywords: Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Organizational justice

Giriş

Örgüt, belli amaçlara ulaşmak için bir insan grubunun çabalarını düzenleyen, insanlardan ve teknolojilerden oluşan, insanların birbirlerine ya da işlerine karşı ilişkilerini düzenleyen, insanların önceden planladıkları, iş bölümü ve görevlendirmelerin bulunduğu koordineli olarak çalıştıkları yapıdır (Öztekin, 2002). Örgütlerin belirlenmiş hedeflerine ulaşma düzeylerini, diğer bir ifade ile başarı düzeylerini etkileyen temel faktörler; güven, adalet, bağlılık, tatmin, motivasyon gibi psikolojik faktörlerdir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011). Aynı zamanda örgütsel davranışı oluşturan ve etkileyen bu faktörlerden örgütsel adalet algısı bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Günümüzün iş koşullarında çalışanların vatandaşlık davranışlarını göstermede adalet algılarının anlamak bu konuda yöneticilerin, liderlerin davranışlarını izlemeleri örgütlerin verimliliği ve çalışanların mutluluğu için her zaman önemli olmuştur. Eğitim örgütlerinde örgütsel adaletin çözümlenmesi, diğer örgütlere göre büyük önem taşımaktadır. Çünkü bu örgütlerin ürünü insandır (Çelik, 2007). Eğitim örgütlerinin iş gören verimliliği ve performansı, çalışma yaşamının kalitesi ve örgüt etkililiği açısından, iş görenlerin davranışlarını anlamaya odaklı konular üzerinde önemle durulması gerekmektedir. İnsan davranışlarını etkileyen konulardan, örgütsel adalet konusunun araştırılması, örgütsel sorunları daha iyi tanımlamaya ve çözümlenmeye katkı sağlayacaktır. Bu sayede örgüt; üyelerinin davranışlarını daha gerçekçi değerlendirme imkânına sahip olabilir, etkililiğe ve verimliliğe katkı sağlayabilir. Örgütsel ortamlarda, “örgütsel adalet” kavramı; örgütlerle ilgili olarak yöneticilerin adaletli ya da adil olma durumunu tanımlamak için kullanılmaktadır (Pillai vd., 1999: 900, Colquitt vd., 2001: 425). Örgütsel adalet son zamanlarda örgüt ve yönetim alanında dikkat çeken konular arasında yer almıştır (İnce ve Gül, 2005).

Genel olarak örgütsel adalet literatürde dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç temel başlık altında ele alınmaktadır:

Dağıtım adaleti, çalışanların kazanımlarının, sergilenen performansa göre doğru ve gerçekçi olarak değerlendirilip değerlendirilmediğine ilişkin algılamalardır (Folger ve Cropanzano, 1998; Moorman, 1991). Örgütsel kaynakların adilce ve doğru bir şekilde paylaşılmasını kapsamaktadır.

Prosedür adaleti, bir karar verilirken kullanılan işlemin adil olmasını ifade eder (Folger ve Cropanzano, 1998; Moorman, 1991). Çalışanların, örgüt tarafından izlenen işlemlerin doğru olduğuna yönelik algılamalarıdır (Scandura, 1999). Yöneticilerin karar verirken kullandıkları yöntemlerin, bir anlamda izledikleri süreçlerin adilliklerinin değerlendirilmesi üzerine odaklanmaktadır.

Turkish Studies

Etkileşim adaleti ise, çalışanların, prosedürlerin uygulanması sürecinde kendileriyle iletişimin samimiyet ve saygıya dayanması gibi normatif beklentileri içerir (Bies ve Shapiro, 1987). Etkileşim adaleti algısındaki sapmalar, çalışanların yöneticilerine karşı tepki geliştirmelerine neden olabilmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Çalışanların adalet algısının oluşmasında, süreçlerin uygulanması aşamasında bireylerin karşılaştığı kişilerarası etkileşimin kalitesini kapsamaktadır.

Yapılan literatür taramasında üç farklı eğitim kademesi olan ilkökul, ortaokul ve lisede görevli öğretmenlerin, örgütsel adalet algılarına ilişkin görüşleri ile ilgili doğrudan herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu üç farklı eğitim kademesinin aynı anda incelendiği bir araştırmanın literatürde bulunmaması, araştırmaya bir kat daha fazla önem katmaktadır. Bu bakımdan, bu üç farklı eğitim kademesi aynı araştırmaya konu edilip, ele alınarak incelenmesi anlamlı görülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı resmî ilkökul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin yöneticiye duydukları örgütsel adalet algısının ne düzeyde olduğu ve çeşitli değişkenlere göre farklılaşmış farklılaşmadığını incelemektir.

Bu amaç doğrultusunda, araştırma ile şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin yöneticiye duydukları örgütsel adalet algısı ne düzeydedir?
2. Cinsiyet, yaş dağılımı, mesleki kıdem, çalışılan kurum, eğitim bölgesi, okulda çalışma yılı ve branş değişkeni açısından örgütsel adalet algısı farklılaşmakta mıdır?

Yöntem

Araştırmanın amacı resmî ilkökul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin yöneticiye duydukları örgütsel adalet algısının ne düzeyde olduğu ve çeşitli değişkenlere göre farklılaşmış farklılaşmadığını incelemektir. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2002).

Evren-Örneklem

Araştırmanın evrenini; İstanbul İli Bakırköy, Küçükçekmece ve Bağcılar ilçelerinde bulunan 2015-2016 eğitim öğretim yılında görev yapan 1041 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini belirlemek için oranlı küme örnekleme kullanılmıştır. Oranlı küme örnekleme yapmak için, evren, araştırma bulguları açısından önemli farklılıklar gösterebileceği düşünülen okulların, buldukları çevrenin sosyo-kültürel düzey değişkenine göre (üst- orta - alt olmak üzere) alt evrenlere ayrılmıştır. Örneklemdeki okullar alt evrenlere uygun şekilde araştırmacının kolay ulaşabileceği bölgelerden seçilmiştir. Seçimler yapılırken ilçe millî eğitim müdürlerine ve okul müdürlerine danışılmıştır. Üst sosyo-kültürel düzeyi temsil eden Bakırköy ilçesi, orta sosyo-kültürel düzeyi temsil eden Küçükçekmece ilçesi ve alt sosyo-kültürel çevreyi temsil eden Bağcılar ilçesinde görev yapan öğretmenlerden yansız olarak seçilmiştir. Araştırmanın yürütülmesi sürecinde, evrendeki tüm öğretmenlere ulaşmak yerine, zaman ve ekonomik açıdan tasarruf sağlamak amacıyla çalışma evreni içerisinde örneklem seçme yoluna gidilmiştir.

Örneklem büyüklüğünü belirlemede büyüklüğü belli olan evren için hazırlanmış örneklem büyüklüğü saptama formülü kullanılmıştır (Baş, 2001). Bu formüle göre; örneklem 281 olarak hesaplanmıştır. Ancak, uygulamada karşılaşılabilecek sorunlar ve geri dönüşlerdeki olası kayıplar dikkate alınarak evrenin tamamına toplam 460 adet anket dağıtılmıştır. 74 adet anket yanlış ya da eksik doldurulduğu için değerlendirilmeye alınmamıştır. 386 adet anket eksiksiz olarak toplanmıştır.

Veriler 386 adet anket ile yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

| | Gruplar | f | % |
|----------------|-------------------|-----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 263 | 68,1 |
| | Erkek | 123 | 31,9 |
| Yaş | 21-30 | 108 | 28 |
| | 31-40 | 159 | 41,2 |
| | 41-50 | 79 | 20,5 |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 10,4 |
| | Mesleki Kıdem | 0-1 | 39 |
| | 2-5 | 85 | 22 |
| | 6-10 | 94 | 24,4 |
| | 11-15 | 73 | 18,9 |
| | 16 yıl ve üzeri | 95 | 24,6 |
| Okuldaki Kıdem | 0-1 | 92 | 23,8 |
| | 2-5 | 200 | 51,8 |
| | 6-10 | 71 | 18,4 |
| | 11-15 | 15 | 3,9 |
| | 16 yıl ve üzeri | 8 | 2,1 |
| Okul Türü | İlkokul | 117 | 30,3 |
| | Ortaokul | 130 | 33,7 |
| | Lise | 139 | 36 |
| Eğitim Bölgesi | Bakırköy | 133 | 34,5 |
| | Bağcılar | 116 | 30,1 |
| | Küçükçekmece | 137 | 35,5 |
| Branş | Sayısal | 73 | 18,9 |
| | Sözel | 236 | 61,1 |
| | Mesleki ve teknik | 77 | 19,9 |
| Toplam | | 386 | 100 |

Tablo 1 incelendiğinde anket çalışmasına katılan 386 kişinin 263’ü (%68,1) kadın, 123’ü ise (% 31,9) erkek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 108’i (%28) 21-30 yaş, 159’u (%41,2) 31-40 yaş, 79’u (%20,5) 41-50 yaş arasında ve 40’ı (%10,4) 51 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 39’u (% 10,1) 0-1 yıl, 85’i (%22) 2-5 yıl, 94’ü (% 24,4) 6-10 yıl, 73’ü (% 18,9) 11-15 yıl arası ve 95’i (%24,6) 16 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 92’si (% 23,8) 0-1 yıl, 200’ü (%51,8) 2-5 yıl, 71’i (% 18,4) 6-10 yıl, 15’i (% 3,9) 11-15 yıl arası ve 8’i (%2,1) 16 yıl ve üzerinde okuldaki kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 117’si (%30,3) ilkokul, 130’u (% 33,7) ortaokul ve 139’u (%36) liselerde görev yapmaktadır. 133’ünün (%34,5) Bakırköy, 116’sının (%30,1) Bağcılar ve 137’sinin (% 35,5) Küçükçekmece bölgelerinde görev yaptığı tespit edilmiştir. Katılımcıların 73’ünün (% 18,9) sayısal, 236’sının (% 61,1) sözel ve 77’sinin (% 19,9) ise mesleki ve teknik grubu olduğu tespit edilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında anket formları kullanılmıştır. Uygulanan anket formunun birinci bölümünde demografik özelliklere ilişkin sorulara, ikinci bölümde ise öğretmenlerin kurumlarına karşı duydukları örgütsel adalet algılarını ölçmeye yönelik ifadeler yer verilmiştir. Örgütsel adalet algısının belirlenmesi amacıyla Moorman ve Niehoff (1993) tarafından geliştirilen Polat (2007) tarafından Türkçeye çevirisi yapılan 19 ifadeden oluşan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır.

Turkish Studies

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, katılımcılar hakkında sosyo-demografik bilgiler elde etmek için kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda cinsiyet, yaş dağılımı, mesleki kıdem, çalışılan kurum, eğitim bölgesi, bu okulda çalışma yılı ve branş ile ilgili yedi soru yer almaktadır.

Örgütsel Adalet Ölçeği

Öğretmenlerin okullarına ilişkin adalet algılarının tespiti Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen, Polat (2007) tarafından Türkçeye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan “Örgütsel Adalet Ölçeği” ile ölçülmüştür. Polat (2007) tarafından yapılan deneme uygulaması sonucunda, örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirlik katsayısı .85 çıkmıştır. Yapılan faktör analizinde hiçbir maddenin faktör yükü .45’in altında kalmadığından deneme ölçeğindeki tüm maddeler asıl ölçeğe alınmıştır. Uygulama sonucunda örgütsel adalet ölçeğine yapılan güvenilirlik analizinde, ölçeğin tamamı için güvenilirlik Cronbach Alpha katsayısı .96 çıkmıştır. Örgütsel adaletin alt boyutları için güvenilirlik katsayıları ise dağıtım adaleti boyutu için .89, prosedür adaleti boyutu için .95 ve etkileşim adaleti boyutunda .90 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin uygulama sonrasında yapılan faktör analizinde, ölçeğin aslında olduğu gibi maddeler üç boyutlu olarak sınıflanmıştır. Her bir maddenin faktör yükü .45’in üstünde olduğundan tüm maddeler ölçeğe alınmıştır. Yapılan birçok araştırmada ölçeğin geçerlilik analizleri tekrarlandığı için bu araştırmada geçerlilik analizi yapılmamıştır. Bu araştırmanın genel güvenilirlik analizi yapıldığında ise güvenilirlik Cronbach Alpha katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel adalet ölçeği tablo 2’de görüldüğü gibi dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti algısını ölçmek üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Dağıtım adaleti boyutu 6 madde, prosedür adaleti boyutu 9 madde ve etkileşim adaleti boyutu da 4 madde içermektedir.

Tablo 2. Örgütsel Adalet ölçeği ve Alt Boyutları

| | Boyutları | Madde Numaraları |
|------------------------|-------------------|-------------------------|
| Örgütsel Adalet Ölçeği | Dağıtım Adaleti | 1-2-3-4-5-6 |
| | Prosedür Adaleti | 7-8-9-10-11-16-17-18-19 |
| | Etkileşim Adaleti | 12-13-14-15 |

Örgütsel Adalet Ölçeği, 5’li Likert Derecelendirme Ölçeği şeklinde hazırlanmıştır. Beş dereceli Likert ölçeğinde maddeler, “(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde beş aralıklı olarak derecelendirilmiştir. Anketteki her bir maddeye verilen yanıt kodları bu derecelere uygun olarak olumsuzdan olumluya doğru 1.00 ile 5.00 arasında değişmektedir. Ölçme aracında yer alan aralıkların eşit olduğu (4/5) varsayımından hareket ederek önce seçeneklere ilişkin alt ve üst sınırlar belirlenmiştir. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar 1.00-1.80 “çok düşük”, 1.81-2.60 “düşük”, 2.61-3.40 “orta”, 3.41-4.20 “yüksek”, 4.21-5.00 aralığı ise “çok yüksek” olarak değerlendirilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Örgütsel Adalet Ölçeği Seçeneklere İlişkin Sınırlar ve Düzeyler

| Seçenekler | Sınırlar | Düzeyler |
|-----------------------------|-------------|------------|
| (5) Kesinlikle Katılıyorum | 4,21 – 5,00 | Çok Yüksek |
| (4) Katılıyorum | 3,41 – 4,20 | Yüksek |
| (3) Kararsızım | 2,61 – 3,40 | Orta |
| (2) Katılmıyorum | 1,81 – 2,60 | Düşük |
| (1) Kesinlikle Katılmıyorum | 1,00 – 1,80 | Çok Düşük |

Turkish Studies

Verilerin Analizi ve Çözümlemesi

Çalışmada 0,05'den küçük p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Analizler SPSS 22 paket programı kullanılarak şu analizlere tabi tutulmuştur:

1. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, çalışılan kurum, eğitim bölgesi, okuldaki çalışma yılı, branş) dağılımını belirlemek amacıyla frekans (n) ve yüzde (%) dağılımları hesaplanmıştır.

2. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin ne düzeyde olduğu aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplanarak bulunmuştur.

3. Cinsiyetin “örgütsel adalet ölçeği” puanlarına göre etkisinin ne düzeyde olduğunu belirlemek için t testi uygulanmıştır.

4. Katılımcıların yaş, mesleki kıdem, çalışılan kurum, eğitim bölgesi, branşın “örgütsel adalet ölçeği” puanlarına göre etkisinin ne düzeyde olduğunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

5. Katılımcıların okuldaki çalışma yılının “örgütsel adalet ölçeği” puanlarına göre etkisinin ne düzeyde olduğunu belirlemek için veriler normal dağılım göstermediğinden dolayı Kruskal Wallis analizi uygulanmıştır.

Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, araştırmayla ilgili verilere ilişkin bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin Yöneticiye Duydukları Örgütsel Adalet Algı Düzeyi

Öğretmenlerin yöneticiye duydukları örgütsel adalet algısına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Yöneticiye Duydukları Örgütsel Adalet Algısına İlişkin Betimsel İstatistik Sonucu

| | \bar{X} | ss |
|---------------------------------|-----------|------|
| Dağıtım adaleti | 3.02 | 0.76 |
| Prosedür adaleti | 3.25 | 0.80 |
| Etkileşim adaleti | 3.57 | 0.84 |
| Örgütsel Adalet Algısı (Toplam) | 3.25 | 0.71 |

Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının; dağıtım adaleti boyutunda $\bar{X}=3.02$, prosedür adaleti boyutunda $\bar{X}=3.25$, etkileşim adaleti boyutunda $\bar{X}=3.57$ ve örgütsel adaletin toplam boyutunda ise $\bar{X}=3.25$ aritmetik ortalama ile orta düzeyde değer aldığı görülmektedir. Öğretmenlerin yöneticiye duydukları örgütsel adalet, etkileşim adaleti boyutunda en yüksek değer aldığı görülürken $\bar{X}=3.57$, en az değeri dağıtım adaleti boyutunda $\bar{X}=3.02$ aldığı görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem için t testi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Adalet Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren t Testi Sonucu

| | Cinsiyet | n | \bar{X} | ss | t | sd | p |
|---------------------------------|----------|-----|-----------|------|--------|-----|-------|
| Dağıtım adaleti | Kadın | 263 | 2.97 | 0.72 | -1.902 | 384 | 0.058 |
| | Erkek | 123 | 3.13 | 0.83 | | | |
| Prosedür adaleti | Kadın | 263 | 3.20 | 0.76 | -1.788 | 384 | 0.075 |
| | Erkek | 123 | 3.36 | 0.88 | | | |
| Etkileşim adaleti | Kadın | 263 | 3.53 | 0.78 | -1.358 | 384 | 0.175 |
| | Erkek | 123 | 3.65 | 0.96 | | | |
| Örgütsel Adalet Algısı (Toplam) | Kadın | 263 | 3.20 | 0.66 | -1.944 | 384 | 0.053 |
| | Erkek | 123 | 3.35 | 0.80 | | | |

p>0.05

Tablo 5'te öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağıtım ($t(384)=-1.902$, $p>0.05$), prosedür ($t(384)=-1.788$, $p>0.05$) ve etkileşim adaleti ($t(384)=-1.358$, $p>0.05$) alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t(384)=-1.944$, $p>0.05$). Öğretmenlerin, örgütsel adalet algısında cinsiyet değişkeninin önemli bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 6'de gösterilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Adalet Algıları Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu

| | | n | \bar{X} | ss | f | sd | p |
|---------------------------------|-----------------|-----|-----------|------|-------|-----|-------|
| Dağıtım adaleti | 21-30 | 108 | 2.90 | 0.72 | 2.177 | 3 | 0.090 |
| | 31-40 | 159 | 3.06 | 0.76 | | 382 | |
| | 41-50 | 79 | 2.99 | 0.81 | | 385 | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 3.24 | 0.73 | | | |
| Prosedür adaleti | 21-30 | 108 | 3.17 | 0.91 | 2.061 | 3 | 0.105 |
| | 31-40 | 159 | 3.27 | 0.75 | | 382 | |
| | 41-50 | 79 | 3.20 | 0.83 | | 385 | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 3.53 | 0.60 | | | |
| Etkileşim adaleti | 21-30 | 108 | 3.52 | 0.91 | 2.026 | 3 | 0.110 |
| | 31-40 | 159 | 3.59 | 0.79 | | 382 | |
| | 41-50 | 79 | 3.45 | 0.90 | | 385 | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 3.83 | 0.67 | | | |
| Örgütsel Adalet Algısı (Toplam) | 21-30 | 108 | 3.16 | 0.77 | 2.532 | 3 | 0.057 |
| | 31-40 | 159 | 3.27 | 0.66 | | 382 | |
| | 41-50 | 79 | 3.18 | 0.75 | | 385 | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 3.50 | 0.58 | | | |

p>0.05

Turkish Studies

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin yaşlarına göre dağıtım ($F(3-382)=2.177$, $p>0.05$), prosedür ($F(3-382)=2.061$, $p>0.05$) ve etkileşim adaleti ($F(3-382)=2.026$, $p>0.05$) alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F(3-382)=2.532$, $p>0.05$). Başka bir ifade ile yaş değişkeni örgütsel adalet algısı üzerinde ayırt edici bir değişken değildir.

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Adalet Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu

| | n | \bar{X} | ss | f | sd | p | Anlamlı Fark |
|--|-----------------|-----------|------|------|-------|-------|---|
| Dağıtım adaleti | 0-1 yıl | 39 | 2.82 | 0.77 | 2,831 | 0.025 | *16+ ile 0-1 *16+ ile 2-5 |
| | 2-5 yıl | 85 | 2.89 | 0.74 | | | |
| | 6-10 yıl | 94 | 3.07 | 0.75 | | | |
| | 11-15 yıl | 73 | 2.97 | 0.80 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 95 | 3.20 | 0.72 | | | |
| Prosedür adaleti | 0-1 yıl | 39 | 3.12 | 1.03 | 2,933 | 0.021 | *16+ ile 0-1 *16+ ile 2-5 *16+ ile 6-10 |
| | 2-5 yıl | 85 | 3.10 | 0.83 | | | |
| | 6-10 yıl | 94 | 3.23 | 0.69 | | | |
| | 11-15 yıl | 73 | 3.26 | 0.87 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 95 | 3.47 | 0.69 | | | |
| Etkileşim adaleti | 0-1 yıl | 39 | 3.61 | 0.90 | 3,122 | 0.015 | *16+ ile 11-15 *16+ ile 2-5 |
| | 2-5 yıl | 85 | 3.42 | 0.90 | | | |
| | 6-10 yıl | 94 | 3.58 | 0.78 | | | |
| | 11-15 yıl | 73 | 3.41 | 0.91 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 95 | 3.79 | 0.73 | | | |
| Örgütsel Adalet Algısı (Toplam) | 0-1 yıl | 39 | 3.13 | 0.83 | 3,359 | 0.010 | *16+ ile 0-1 *16+ ile 2-5 *16+ ile 6-10 *16+ ile 11-15 |
| | 2-5 yıl | 85 | 3.10 | 0.72 | | | |
| | 6-10 yıl | 94 | 3.25 | 0.62 | | | |
| | 11-15 yıl | 73 | 3.20 | 0.79 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 95 | 3.45 | 0.62 | | | |

* $p<0.05$

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağıtım ($F(4-381)=2.831$, $p<0.05$), prosedür ($F(4-381)=2.933$, $p<0.05$) ve etkileşim adaleti ($F(4-381)=3.122$, $p<0.05$) alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($F(4-381)=3.359$, $p<0.05$). Bulunan bu farklar, tablonun anlamlı fark sütununda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre “dağıtım adaleti” alt boyutu incelendiğinde 16 yıl ve üzeri ile 0-1 yıl arasında mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 16 yıl ve üzeri ile 2-5 yıl arasında mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir.

Turkish Studies

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre “prosedür adaleti” alt boyutu incelendiğinde 16 yıl ve üzeri ile 0-1 yıl arasında mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 16 yıl ve üzeri ile 2-5 yıl arasında mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 16 yıl ve üzeri ile 6-10 yıl arasında mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre “etkileşim adaleti” alt boyutu incelendiğinde 16 yıl ve üzeri ile 11-15 yıl arasında mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 16 yıl ve üzeri ile 2-5 yıl arasında mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre genel örgütsel adalet algıları incelendiğinde 16 yıl ve üzeri ile 0-1 yıl arasında mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 16 yıl ve üzeri ile 2-5 yıl arasında mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 16 yıl ve üzeri ile 6-10 yıl arasında mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 16 yıl ve üzeri ile 11-15 yıl arasında mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. Başka bir ifadeyle 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin genel örgütsel adalet algıları yüksektir.

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Çalışılan Kurum Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin çalışılan kuruma göre örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Çalışılan Kurum Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu

| | | n | \bar{X} | ss | sd | f | p | Anlamlı Fark |
|---------------------------------------|----------|-----|-----------|-----|-----|--------|--------|-----------------------|
| Dağıtım adaleti | ilkokul | 117 | 3.27 | 383 | 2 | 12.082 | 0.001* | *ilkokul ile ortaokul |
| | Ortaokul | 130 | 3.00 | 385 | 382 | | | *ilkokul ile lise |
| | Lise | 139 | 2.82 | 2 | 385 | | | *ortaokul ile lise |
| Prosedür adaleti | ilkokul | 117 | 3.56 | 383 | 2 | 16.566 | 0.001* | *ilkokul ile ortaokul |
| | Ortaokul | 130 | 3.26 | 385 | 382 | | | *ilkokul ile lise |
| | Lise | 139 | 3.00 | 2 | 385 | | | *ortaokul ile lise |
| Etkileşim adaleti | ilkokul | 117 | 3.83 | 383 | 2 | 14.703 | 0.001* | *ilkokul ile lise |
| | Ortaokul | 130 | 3.63 | 385 | 382 | | | *ortaokul ile lise |
| | Lise | 139 | 3.29 | 2 | 385 | | | |
| Örgütsel Adalet Algısı (Toplam) | ilkokul | 117 | 3.52 | 383 | 2 | 18.830 | 0.001* | *ilkokul ile ortaokul |
| | Ortaokul | 130 | 3.26 | 385 | 382 | | | *ilkokul ile lise |
| | Lise | 139 | 3.00 | 2 | 385 | | | *ortaokul ile lise |

*p<0.01

Tablo 8'deki veriler incelendiğinde öğretmenlerin çalışılan kurum türüne göre dağıtım ($F(2-382)=12.082, p<0.01$), prosedür ($F(2-382)=16.566, p<0.01$) ve etkileşim adaleti ($F(2-382)=14.703, p<0.01$) alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($F(2-382)=18.830, p<0.01$). Bulunan bu farklar, tablonun anlamlı fark sütununda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin çalışılan kurum türüne göre dağıtım adaleti alt boyutuna ilişkin algıları incelendiğinde ilkökul ile ortaokul öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark ilkökul öğretmenlerin lehinedir. İlkokul ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark ilkökul öğretmenlerinin lehinedir. Ortaokul ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark ortaokul öğretmenlerinin lehinedir. Başka bir ifadeyle, ilkökul öğretmenlerinin dağıtım adaleti alt boyutuna ilişkin algıları ortaokul ve lise öğretmenlerinden yüksektir. Lise öğretmenlerinin dağıtım adaleti alt boyutuna ilişkin algıları ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinkinden düşüktür.

Öğretmenlerin çalışılan kurum türüne göre prosedür adaleti alt boyutuna ilişkin algıları incelendiğinde ilkökul ile ortaokul öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark ilkökul öğretmenlerin lehinedir. İlkokul ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark ilkökul öğretmenlerinin lehinedir. Ortaokul ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark ortaokul öğretmenlerinin lehinedir. Başka bir ifadeyle ilkökul öğretmenlerinin prosedür adaleti alt boyutuna ilişkin algıları ortaokul ve lise öğretmenlerinden yüksektir. Lise öğretmenlerinin prosedür adaleti alt boyutuna ilişkin algıları ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinkinden düşüktür.

Öğretmenlerin çalışılan kurum türüne göre etkileşim adaleti alt boyutuna ilişkin algıları incelendiğinde İlkokul ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark ilkökul öğretmenlerinin lehinedir. Ortaokul ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark ortaokul öğretmenlerinin lehinedir. Başka bir ifadeyle ilkökul öğretmenlerinin etkileşim adaleti alt boyutuna ilişkin algıları ortaokul ve lise öğretmenlerinden yüksektir. Lise öğretmenlerinin etkileşim adaleti alt boyutuna ilişkin algıları ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinkinden düşüktür.

Öğretmenlerin çalışılan kurum türüne göre genel örgütsel adalet algıları incelendiğinde ilkökul ile ortaokul öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark ilkökul öğretmenlerin lehinedir. İlkokul ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark ilkökul öğretmenlerinin lehinedir. Ortaokul ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark ortaokul öğretmenlerinin lehinedir. Başka bir ifadeyle ilkökul öğretmenlerinin genel örgütsel adalete ilişkin algıları ortaokul ve lise öğretmenlerinden yüksektir. Lise öğretmenlerinin genel örgütsel adalete ilişkin algıları ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinkinden düşüktür. Öğretmenlerin, çalıştığı eğitim kademesi (ilkokul-ortaokul-lise) yükseldikçe örgütsel adalet algılarının düştüğü söylenebilir.

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Eğitim Bölgesi Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin eğitim bölgesine göre örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Eğitim Bölgesine Göre Örgütsel Adalet Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu

| | | n | \bar{X} | ss | sd | f | p | Anlamlı Fark |
|--|--------------|-----|-----------|------|-----|-------|--------|--|
| Dağıtım adaleti | Bakırköy | 133 | 3.14 | 0.72 | 2 | 3.193 | 0.042* | *Bakırköy ile Bağcılar |
| | Bağcılar | 116 | 2.90 | 0.79 | 383 | | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 3.01 | 0.76 | 385 | | | |
| Prosedür adaleti | Bakırköy | 133 | 3.47 | 0.74 | 2 | 7.554 | 0.001* | *Bakırköy ile Bağcılar *Bakırköy ile Küçükçekmece |
| | Bağcılar | 116 | 3.11 | 0.81 | 383 | | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 3.17 | 0.82 | 385 | | | |
| Etkileşim adaleti | Bakırköy | 133 | 3.66 | 0.82 | 2 | 4.092 | 0.017* | *Bakırköy ile Küçükçekmece *Bağcılar ile Küçükçekmece |
| | Bağcılar | 116 | 3.65 | 0.79 | 383 | | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 3.40 | 0.89 | 385 | | | |
| Örgütsel Adalet Algısı (Toplam) | Bakırköy | 133 | 3.40 | 0.66 | 2 | 5.152 | 0.006* | *Bakırköy ile Bağcılar *Bakırköy ile Küçükçekmece |
| | Bağcılar | 116 | 3.16 | 0.69 | 383 | | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 3.17 | 0.74 | 385 | | | |

*p<0.05

Tablo 9 incelendiğine öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre dağıtım ($F(2-383)=3.193$, $p<0.05$), prosedür ($F(2-383)=7.554$, $p<0.01$) ve etkileşim adaleti ($F(2-383)=4.092$, $p<0.05$) alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($F(2-383)=5.152$, $p<0.05$). Bulunan bu farklar, tablonun anlamlı fark sütununda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre dağıtım adaleti alt boyutuna ilişkin algıları incelendiğinde Bakırköy ile Bağcılar'da görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu fark Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin lehinedir. Başka bir ifadeyle Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin dağıtım adaleti alt boyutuna ilişkin algıları yüksektir.

Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre prosedür adaleti alt boyutuna ilişkin algıları incelendiğinde Bakırköy ile Bağcılar'da görev yapan öğretmenler arasında ve Bakırköy ile Küçükçekmece'de görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu fark Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin lehinedir. Başka bir ifadeyle Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin prosedür adaleti alt boyutuna ilişkin algıları Küçükçekmece ve Bağcılar'da görev yapan öğretmenlerden yüksektir. Bağcılar'da görev yapan öğretmenlerin prosedür adaleti alt boyutuna ilişkin algıları en düşüktür.

Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre etkileşim adaleti alt boyutuna ilişkin algıları incelendiğinde Bakırköy ile Küçükçekmece'de görev yapan öğretmenler arasında ve Bağcılar ile Küçükçekmece'de görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu fark Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin lehinedir. Başka bir ifadeyle Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin etkileşim adaleti alt boyutuna ilişkin algıları Bağcılar ve Küçükçekmece'de görev yapan öğretmenlerden yüksektir. Küçükçekmece'de görev yapan öğretmenlerin etkileşim adaleti alt boyutuna ilişkin algıları en düşüktür.

Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre genel örgütsel adalet algıları incelendiğinde Bakırköy ile Bağcılar'da görev yapan öğretmenler arasında ve Bakırköy ile Küçükçekmece'de görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu fark Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin lehinedir. Başka bir ifadeyle Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin genel örgütsel

adalet algıları Küçükçekmece ve Bağcılar'da görev yapan öğretmenlerden yüksektir. Bağcılar'da görev yapan öğretmenlerin genel örgütsel adalet algıları diğer bölgelere oranla düşüktür. Üst sosyo kültürel düzeyde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Kurumda Çalışma Süreleri Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumda çalışma sürelerine göre örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile test edilmiş ve sonuçları tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Adalet Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonucu

| | n | Sıra ort. | sd | χ^2 | p | Anlamlı fark | |
|--|-----------------|-----------|--------|----------|--------|--------------|--------------------------------|
| Dağıtım adaleti | 0-1 yıl | 92 | 206.65 | | | | |
| | 2-5 yıl | 200 | 186.95 | 2 | | | |
| | 6-10 yıl | 71 | 187.11 | 383 | 3.293 | 0.510 | Yok |
| | 11-15 yıl | 15 | 218.11 | 385 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 8 | 215.50 | | | | |
| Prosedür adaleti | 0-1 yıl | 92 | 222.96 | | | | |
| | 2-5 yıl | 200 | 184.30 | 2 | | | |
| | 6-10 yıl | 71 | 173.61 | 383 | 11.081 | 0.026* | *0-1 ile 2-5 *0-1 ile 6- 10 |
| | 11-15 yıl | 15 | 218.13 | 385 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 8 | 215.06 | | | | |
| Etkileşim adaleti | 0-1 yıl | 92 | 226.75 | | | | |
| | 2-5 yıl | 200 | 186.00 | 2 | | | |
| | 6-10 yıl | 71 | 166.37 | 383 | 14.242 | 0.007* | *0-1 ile 2-5 *0-1 ile 6- 10 |
| | 11-15 yıl | 15 | 199.43 | 385 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 8 | 228.25 | | | | |
| Örgütsel Adalet Algısı (Toplam) | 0-1 yıl | 92 | 223.43 | | | | |
| | 2-5 yıl | 200 | 183.80 | 2 | | | |
| | 6-10 yıl | 71 | 174.47 | 383 | 11.220 | 0.024* | *0-1 ile 2-5 *0-1 ile 6- 10 |
| | 11-15 yıl | 15 | 216.90 | 385 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 8 | 216.94 | | | | |

*p<0.05

Tablo 10 incelendiğinde öğretmenlerin kurumlarında çalışma sürelerine göre dağıtım adaleti alt boyutuna ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($\chi^2=3.293$, $p>0.05$). Ancak, öğretmenlerin kurumlarında çalışma sürelerine göre prosedür ($\chi^2=11.081$, $p<0.05$) ve etkileşim adaleti ($\chi^2=14.242$, $p<0.05$) alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2=11.220$, $p<0.05$). Bulunan bu farklar, tablonun anlamlı fark sütununda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin kurumlarında çalışma sürelerine göre prosedür adaleti alt boyutuna ilişkin algıları incelendiğinde 0-1 yıl ile 2-5 yıl kurumda çalışma süreleri bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 0-1 yıl kurumda çalışma süresi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 0-1 yıl ile 6-10 yıl kurumda çalışma süreleri bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 0-1 yıl kurumda çalışma süresi bulunan öğretmenlerin lehinedir.

Öğretmenlerin kurumlarında çalışma sürelerine göre etkileşim adaleti alt boyutuna ilişkin algıları incelendiğinde 0-1 yıl ile 2-5 yıl kurumda çalışma süreleri bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 0-1 yıl kurumda çalışma süresi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 0-1 yıl ile 6-10 yıl kurumda çalışma süreleri bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 0-1 yıl kurumda çalışma süresi bulunan öğretmenlerin lehinedir.

Öğretmenlerin kurumlarında çalışma sürelerine göre genel örgütsel adalet algıları incelendiğinde 0-1 yıl ile 2-5 yıl kurumda çalışma süreleri bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 0-1 yıl kurumda çalışma süresi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 0-1 yıl ile 6-10 yıl kurumda çalışma süreleri bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 0-1 yıl kurumda çalışma süresi bulunan öğretmenlerin lehinedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Branş Değişkenine Göre İncelenmesi

Analizlerde kolaylık olması amacıyla öğretmenlerin branşları üç başlık altında toplanmıştır. Bunlar;

1. Sayısal: Matematik, Fizik, Kimya, Biyoloji, Fen ve Teknoloji.
2. Sözel: Sınıf, Türkçe, Sosyal Bilgiler, Tarih, Coğrafya, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Müzik, Beden Eğitimi ve Spor, İngilizce, Görsel Sanatlar, Resim.
3. Mesleki ve Teknik: Bilişim Teknolojileri, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, Giyim Üretim Teknolojileri, Grafik ve Fotoğrafçılık, Güzellik ve Saç Bakım, Yiyecek İçecek Hizmetleri, Halkla İlişkiler ve Organizasyon, Büro Yönetimi, Hasta ve Yaşlı Bakımı, Aile ve Tüketici Hizmetleri, El Sanatları Teknolojisi, Muhasebe ve Finansman şeklindedir.

Öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Adalet Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu

| | | n | \bar{X} | ss | sd | f | p | Anlamlı Fark |
|--|----------------------|-----|-----------|------|-----|-------|--------|---|
| Dağıtım adaleti | Sayısal | 73 | 3.12 | 0.76 | 2 | 1.966 | 0.141 | Yok |
| | Sözel | 236 | 3.03 | 0.76 | 383 | | | |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 2.88 | 0.76 | 385 | | | |
| Prosedür adaleti | Sayısal | 73 | 3.37 | 0.75 | 2 | 4.927 | 0.008* | *Mesleki ve Teknik ile Sayısal *Mesleki ve Teknik ile Sözel |
| | Sözel | 236 | 3.30 | 0.79 | 383 | | | |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 3.01 | 0.86 | 385 | | | |
| Etkileşim adaleti | Sayısal | 73 | 3.67 | 0.83 | 2 | 3.894 | 0.021* | *Mesleki ve Teknik ile Sayısal *Mesleki ve Teknik ile Sözel |
| | Sözel | 236 | 3.61 | 0.84 | 383 | | | |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 3.33 | 0.83 | 385 | | | |
| Örgütsel Adalet Algısı (Toplam) | Sayısal | 73 | 3.36 | 0.69 | 2 | 4.618 | 0.010* | *Mesleki ve Teknik ile Sayısal *Mesleki ve Teknik ile Sözel |
| | Sözel | 236 | 3.28 | 0.71 | 383 | | | |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 3.04 | 0.70 | 385 | | | |

*p<0.05

Tablo 11’deki verilere bakıldığında öğretmenlerin branşlarına göre dağıtım adaleti ($F(2-383)=1.966, p>0.05$) alt boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, öğretmenlerin branşlarına göre prosedür ($F(2-383)=4.927, p<0.05$) ve etkileşim adaleti ($F(2-$

383)=3.894, $p<0.05$) alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($F(2-383)=4.618$, $p<0.05$). Bulunan bu farklar, tablonun anlamlı fark sütununda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin branşlarına göre prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları incelendiğinde mesleki ve teknik öğretmenleri ile sayısal öğretmenleri, mesleki ve teknik öğretmenleri ile sözel öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu fark sayısal grubu öğretmenlerinin lehinedir. Bir başka ifadeyle sayısal grubu öğretmenlerinin prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları yüksektir. En düşük algı ise sözel grubu öğretmenlerine aittir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının; dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti ve örgütsel adaletin toplam boyutunda orta düzeyde ($\bar{X}=3.25$)değer aldığı görülmektedir. Öğretmenlerin yöneticiye duydukları örgütsel adalet, etkileşim adaleti boyutunda en yüksek değer aldığı görülürken, en az değeri dağıtım adaleti boyutunda aldıkları görülmektedir. Atalay'ın (2005) ilköğretimde yaptığı araştırmada dağıtım adalet algısının “orta”($\bar{X}=3.26$) düzeyde olduğu belirlenmiştir. Polat (2007) araştırmasında ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adaletle ilişkin algılarının yüksek ($\bar{X}=3.66$)düzeyde olduğunu belirlemiştir. Uğurlu'nun (2009) ilköğretim okulu öğretmenlerinin algılarını belirlemeye yönelik yaptığı araştırmasında da örgütsel adalet algısı yüksek ($\bar{X}=4.26$) düzeyde çıkmıştır. Görüldüğü gibi ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ile ilgili algıları benzer yöndedir. Örgütsel adalet algıları çok yüksek olmamakla birlikte genellikle “orta” veya “yüksek” düzeydedir. Örgütsel adalet algılarının ilköğretim, ortaokul ve lise öğretmenleri için benzer yönde çıkmasının sebebi okul yöneticilerinin benzer davranışlar sergilemeleri olabilir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öğretmenlerin, örgütsel adalet algısında cinsiyet değişkeninin önemli bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel adalet algısının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği ortaya sonucu konulmuştur (Açıkgöz, 2009; Altınkurt & Yılmaz, 2010; Baş & Şentürk, 2011; Cömert & arkadaşları, 2008; Doğan, 2008; Ertaş, 2014; Selekler, 2007; Uğurlu, 2009; Yılmaz & Taşdan, 2009). Bu sonuçlar araştırmayı destekler niteliktedir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Başka bir ifade ile yaş değişkeni örgütsel adalet algısı üzerinde ayırt edici bir değişken değildir. Örgütsel adalet konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, birçok araştırmada yapılan bu araştırmanın sonuçlarına paralel olarak, öğretmenlerin adalet algısının yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır (Çakmak, 2005; Karaman, 2009; Polat & Celep, 2008; Selekler, 2007; Yürür, 2008).

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağıtım prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. Araştırmaya göre mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel adalet algısı diğerlerine göre daha yüksektir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde de öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının mesleki kıdem yılına göre yükseldiği görülmektedir (Aytaş, 2005; Cömert vd., 2008; Doğan, 2008; Eker, 2006; Günbayı, 1999; Kahraman & Çankaya, 2015; Kılıç & Demirtaş, 2015; Meziroğlu, 2005; Titrek, 2009). O yöneticilerinin mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlere karşı daha adaletli davrandığı söylenebilir.

Öğretmenlerin çalışılan kurum türüne göre dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark tüm eğitim kademelerinde ilkökul öğretmenlerinin lehinedir. Ortaokul öğretmenlerinin adalet algıları ise lise öğretmenlerinden yüksektir. Öğretmenlerin, çalıştığı eğitim kademesi (ilkokul-ortaokul-lise) yükseldikçe örgütsel adalet algılarının düştüğü söylenebilir.

Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre dağıtım adaleti alt boyutuna ilişkin algıları incelendiğinde Bakırköy’de görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları Küçükçekmece ve Bağcılar’da görev yapan öğretmenlerden yüksektir. Bağcılar’da görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları diğer bölgelere oranla düşüktür. Üst sosyo kültürel düzeyde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin kurumlarında çalışma sürelerine göre dağıtım adaleti alt boyutuna ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, öğretmenlerin kurumlarında çalışma sürelerine göre prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark 0-1 yıl arasında çalışan öğretmenlerin lehinedir. Öğretmenin aynı kurumda çalışma süresi azaldıkça prosedür, etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları artmaktadır. Polat (2007) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda da öğretmenlerin son çalıştıkları okuldaki görev süresinin örgütsel adalet algısını etkilediği görülmüştür. Son çalışılan okulda 2 yıl ve daha az çalışan öğretmenler, 3-5 yıl, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlere göre yöneticilerin daha adil davrandığını düşünmektedirler. Örgütsel adaletin tüm boyutlarında benzer bir durum söz konusudur. Okulda çalışılan süre arttıkça adalet algısında bir düşme gözlenmektedir.

Öğretmenlerin branşlarına göre dağıtım adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, öğretmenlerin branşlarına göre prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin branşlarına göre prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları incelendiğinde mesleki ve teknik öğretmenleri ile sayısal öğretmenleri, mesleki ve teknik öğretmenleri ile sözel öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu fark sayısal grubu öğretmenlerinin lehinedir. Bir başka ifadeyle sayısal grubu öğretmenlerinin prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları yüksektir. Sözel grubu öğretmenlerinin ise en düşüktür. Literatür incelendiğinde, Altınkurt & Yılmaz (2010) ve Kılıç (2013) yaptıkları çalışmada katılımcıların örgütsel adaletle ilişkin görüşlerinin branş değişkenine göre farklılaştığını bulmuşlardır. Bu çalışmalardan farklı olarak Selekler (2007), Cömert & arkadaşları (2008) ve Uğurlu (2009) çalışmalarında, öğretmenlerin örgütsel adalet algısının branş değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yapılan birçok araştırmanın sonuçları, branş değişkeni bakımından örgütsel adalet ve alt boyutlarının algılanma düzeylerinin okuldan okula, ilden ile veya kişiden kişiye değişebileceğini göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına yönelik öneriler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Bu çalışmada öğretmenlerin genel örgütsel adalet algısı “orta düzeyde” çıkmıştır. Bu algıyı artırmanın yolları aranmalıdır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını artırmak için okul yöneticileri etik davranışlarda bulunabilir, eşitlik algısını yükseltebilir ve okulla ilgili keyfi uygulamalardan kaçınabilir.
- Çalışmada örgütsel adalet algısı, dağıtım adaleti alt boyutu diğer alt boyutlara oranla düşük çıkmıştır. Bundan dolayı okul yöneticileri öğretmenlerin “dağıtım adaletine” yönelik düşük adalet algı düzeyine sahip olmasına neden olabilecek uygulamaları tespit edebilir ve gerekli

önlemleri olabilir. Özellikle ödül, ceza, ücret ve ders dağıtım uygulamalarına yönelik oluşan adalet algısını değiştirmek için gerekli önlemler alınabilir ve yeni düzenlemeler yapılabilir.

- Okul yöneticileri, eğitim yönetimiyle ilgili bilimsel anlamda kendini yetiştirebilir, örgütsel adalet konusunda hizmet içi eğitim alabilir.

- Örgütsel adalet algısının okul iklimi açısından önemini vurgulayan seminerler verilerek örgütsel adalet konusunda yöneticilerin ve öğretmenlerin farkındalık kazanması sağlanabilir.

Araştırmacılara yönelik öneriler ise aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Bu araştırmanın verileri, yalnızca İstanbul ilinin Bakırköy, Bağcılar ve Küçükçekmece ilçelerini kapsamaktadır. Araştırma verileri daha çok sayıda okul, ilçe ve ilden toplanarak, Türkiye'deki okullar için genellemelerde bulunulabilir.

- Bu çalışma sadece öğretmenlerle yürütülmüştür. Hem öğretmen hem de yöneticilerin dâhil edildiği çalışmalar örgütsel adalet konusunda daha fazla fikir verebilir.

- Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına yönelik daha detaylı veri toplayabilmek için araştırmada kullanılan anket tekniğine ek olarak görüşme tekniğinden de yararlanılabilir.

- Örgütsel adalet ile diğer örgütsel değişkenler arasındaki ilişkiler incelenebilir.

KAYNAKÇA

Açıkgöz, A. (2009). *Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Bolu.

Altınkurt, Y., & Yılmaz, K. (2010). Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi, *Educational Administration: Theory and Practice*, 16(4), 463-484.

Atalay, İ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Afyon.

Aytaş, F. (2005). *Genel Lise, Anadolu Lisesi ve Fen Lisesinde Çalışan Yönetici ve Öğretmenlerin Kendi İş Doyumlarına İlişkin Algıları*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Bolu.

Baş, T. (2001). *Anket: Anket Nasıl Hazırlanır, Nasıl Uygulanır, Nasıl Değerlendirilir*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Baş, G., & ŞENTÜRK, C. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 29-62.

Bies, J.B., & Shapiro, D.L. (1987). Interactional Fairness Judgments: The Influence of Causal Accounts. *Social Justice Research*, 1: 199-218.

Çakmak, K. Ö. (2005). *Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve Bir Örnek Olay Çalışması*, Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

- Çelik, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Erzurum.
- Cömert, M., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Özer, N. (2008). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 7(13), 3-22.
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim Ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 2(2), 71-78.
- Doğan, A. (2008). *İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Elazığ İli örneği)*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Elazığ.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.
- Ertaş, H. (2014). Belediye Personelinin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Bir Araştırma: Konya Örneği, *Turkish Studies*, 9(8), 467-482.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. London: Sage Publications.
- Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu*, Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karaman, P. (2009). *Örgütsel Adalet Algısı İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Kahraman, Ü., & Çankaya, İ. (2015). İlkokullarda Performans Yönetimi Uygulamaları ve Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki, *Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 10/7 Spring 2015*, p. 519-540, ISSN: 1308-2140, www.turkishstudies.net, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8138>, ANKARA-TURKEY
- Kılıç, Y. (2013). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Elazığ.
- Kılıç, Y., & Demirtaş, Z. (2015). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 46-58.
- Koç, H., & Yazıcıoğlu, İ. (2011). *Yöneticiye Duyulan Güven ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması*. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt.12, Sayı1., ss.46-57.
- Meziroğlu, M. (2005). *Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi, (Zonguldak İli Örneği)*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Zonguldak.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Öztekin, A. (2002). *Yönetim Bilimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Pillai, R., Chester A. S., & Eric S. W. (1999). Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study. *Journal of Management*, Vol.25, No.6, ss.897- 933.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Alguları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (54), 307-331.
- Seleker, Z. O. (2007). *Öğretmenlerde Örgütsel Adalet ve Psikolojik Sözleşme İhlal Algısı*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kocaeli.
- Scandura, T. A. (1999). Rethinking Leader-Member Exchange: An Organizational Justice Perspective. *Leadership Quarterly*, 10:25-40.
- Titrek, O. (2009). Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 551–573.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Malatya.
- Yürür, Ş. (2008). Örgütsel Adalet İle İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 295-312.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya.
- Yılmaz, K., & Taşdan, M. (2009). Organizational Citizenship And Organizational Justice In Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108-126.

Citation Information/Kaynakça Bilgisi

- Girgin, S. & Vatansever Bayraktar, H. (2017). “Öğretmenlerin Yöneticiye Duydukları Örgütsel Adalet Algısının İncelenmesi / Study of Perceived Organizational Justice of Administrators by Teachers”, *TURKISH STUDIES -International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-*, ISSN: 1308-2140, (Prof. Dr. Tahsin Aktaş Armağanı) Volume 12/4, ANKARA/TURKEY, www.turkishstudies.net, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.11424>, p. 217-238.