



Kosovo Educational Research Journal

Volume 5, Issue3, 2-27.

ISSN: 2710-0871

<https://kerjournal.com/>

İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Düzeylerinin İncelenmesi¹

Celalettin Genç²

Prof. Dr. Cem Tuna³

Özet: Bu çalışma, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerini araştırmayı amaçlamaktadır. İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin bazı demografik özellikler açısından örgütsel adalet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreninde 2022-2023 eğitim öğretim yılında Rize ili ve ilçelerinde görev yapan öğretmenler yer almaktadır. Araştırmanın örneklemini Rize ili ve ilçelerinde görev yapan 159 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yöntemi seçilmiştir. Araştırmada veri toplama araçları olarak, “Kişisel Bilgi Formu” ve “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutları ve tamamına yönelik olarak görüşlerinin ortalaması katılıyorum düzeyinde olmuştur. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları cinsiyet, yaş, okul türü, eğitim durumu ve kıdem yılı değişkenlerine göre farklılaşmamıştır. Çalışma önerilerle sonlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Örgütsel Adalet, Örgütsel Adalet Düzeyi

To cite this article: Genç, C & Tuna, C. (2024) İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Düzeylerinin İncelenmesi. Kosovo Educational Research Journal, 5(3), 2-27.

Examination of Organizational Justice Levels of Teachers Working in Primary and Secondary Education Institutions

¹ Bu çalışma, Prof. Dr. Cem Tuna danışmanlığında 2023 yılında Celalettin GENÇ tarafından hazırlanan, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesine dayanmaktadır.

²Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Öğrencisi.
celalettin_genc22@erdogan.edu.tr, ORCID: 0009-0008-7374-6555

³ Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, 53200 Çayeli-RİZE.
cem.tuna@erdogan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6846-8676

Abstract: This study aims to investigate the organizational justice levels of teachers working in primary and secondary schools. It was examined whether there is a significant difference between the organizational justice levels of teachers working in primary, secondary and high schools in terms of some demographic characteristics. Survey model was used in the research. The population of the research includes teachers working in Rize province and its districts in the 2022-2023 academic year. The sample of the research consists of 159 teachers working in Rize province and its districts. Simple random sampling method was chosen in the research. "Personal Information Form" and "Organizational Justice Scale" were used as data collection tools in the research.

According to the results of the research, the average of teachers' opinions regarding the sub-dimensions and the entire organizational justice scale was at the agree level. Teachers' perceptions of organizational justice did not differ according to gender, age, school type, educational status and years of experience. The study ends with recommendations.

Keywords: Teacher, Organizational Justice, Organizational Justice Level

1. GİRİŞ

Kavram olarak adalet kelimesinin kökeni Arapça "Adl" kelimesine karşılık gelmektedir. Anlam olarak "Adl" kelimesi hakkaniyet, doğruluk, adalet ve tarafsız olmak anlamına gelmektedir (Ayverdi, 2005) Kavram olarak adalet, doğruluk, dürüstlük ve adil olma anlamında kullanılmaktadır.

Türk Dil Kurumu (2022) sözlüğünde adalet kavramı kanun ve yasalarla bizlere verilen hakların kullanılması, hakka ve hukuka uygun ve hakkı gözetme şeklinde ifade edilmiştir. Toplumda herkesin haklarına sahip çıkılması, başkalarının hakkını koruması ve hakların kişilere verilmesi ya da alınması adalet kavramı ile gerçekleşir (Türkçe Bilgi, 2022). Adalet kavramı sosyal bilimcilerinde ilgi alanına girmektedir. Adalet, Aristo'dan Norik ve Rawls'a kadar birçok sosyal bilimcinin ilgisini çekmiş ve bu alanda çalışmalar yapmışlardır (Greenberg ve Bies,1992).

Örgütsel adalet, iş yerindeki adaletin sağlanmasında ortaya konan kurallar ve ifadelerle ilgili bir kavramdır (Greenberg,1990). Başka bir deyişle örgütte çalışanların, örgüt içinde adaletli davranılıp davranılmadığının sorgulanması ve işin yapılmasında etkili durumların sorgulanması ile ilgilidir (Moorman,1991). Örgütsel adalet, çalışanların örgüt içinde davranış olarak ne kadar adil davranıldığına dair algı ve bu algıya bağlı olarak ölçülen tepkileri ifade eder.

1.1. Problem Durumu

Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri, temeli itibariyle gelişime açık profesyonel yetkinliklere sahip çalışanlarına bağlıdır. Öğretmenlerin meslekleri ile ilgili kendilerini geliştirmeleri, alanlarında oluşan değişimleri takip etmeleri, buldukları örgütün devamlılığının ve gelişiminin en önemli göstergelerinden biridir. Bu bağlamda, gelişimden söz etmenin ilk kuralı; kararların nedenlerinin sorgulanabildiği, karar süreçlerine katılımın desteklendiği, denetimin normalleştiği demokratik bir yapıdır. Ancak öğretmenlerin bu demokratik özgürlüklerini, mesleki yaşamlarına yansıtılabilmeleri için yasalar tarafından

tanınmış belirli haklara sahip olmaları gerekmektedir. Bu hak alanı içerisinde örgütsel adalet kavramının da sorgulanmasının gerekli olabileceği düşünülmektedir. Örgütsel adalet algısı; liderlik, örgüte bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş tatmini, iş performansı, işten ayrılma gibi önemli örgütsel sonuçları ortaya çıkaran bir kavram olarak tanımlanmıştır (Basım, Çetin ve Karataş, 2010; Özmen, Arbak ve Özer, 2007).

Örgütsel adaleti kısaca çalışanların örgüt içinde davranış olarak ne kadar adil davranıldığına dair algı ve bu algıya bağlı olarak ölçülen tepkileri ifade eder.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerinin incelenmesidir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Adalet kavramı, toplumdaki bireylerin bir arada olmayı, birlikte yaşamayı sürdürmek için olması gereken en önemli gerekliliktir. Adaletin olmadığı ya da devamlı sorgulandığı toplumlarda, tarihin her döneminde kaoslar yaşanmıştır. Toplumların özelliklerine göre değişiklik gösterebilen adalet algısı, özellikle eğitim örgütlerinde daha da büyük önem içermektedir. İnsan yetiştiren bu eğitim kurum örgütlerinin, örgütsel adaleti benimsemiş olması, toplumundaki adalet algısını doğrudan etkileyeceği kaçınılmaz gerçektir.

Etkili ve verimli biçimde çalışarak istenilen hedeflere ulaşmak örgütlerin genel amacıdır. Bu amacın gerçekleşmesi başarılı bir yönetim sayesinde mümkün olabilir. Örgütler ne kadar yeterli imkânlarla sahip olurlarsa olsunlar çalışanların örgüte olan bakış açıları, istenen hedeflere ulaşmada en önemli unsurdur. Bu nedenle birçok araştırmacı örgütlerde çalışanların davranışları üzerine araştırma yapmış ve yapmaya devam etmektedir. Özellikle de çalışanların örgütsel adalet algıları, örgütün hedeflerine ulaşmasında en önemli ölçüt olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim kurumlarını örgüt olarak düşünürsek, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları mesleklerini severek yapmaları ve okulların amacına ulaşmasına katkı sağlamaları için çok önemli bir yer tutar (Turhan vd., 2019: 168).

Örgütsel adalet algısının birçok örgütsel değişkeni etkilemesi örgütsel adalet konusunun çalışılmasını önemli kılmaktadır. Eğitim kurumlarında çalışan personellerin örgütsel adalet algılarına ilişkin yapılan çalışmaların farklı evren ve örnekleme olması konuya daha fazla anlam katmaktadır. Ayrıca bu araştırmanın eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin adalet algılarında farkındalık yaratması beklenmektedir. Alan yazında eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına yönelik yapılan çalışmalardan olması nedeniyle önem taşımaktadır.

1.4. Alt Problemler

Bu çalışmada aşağıdaki problemlere cevap aranmıştır:

1-) İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ne düzeydedir?

2-) Bu öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinden aldıkları puanlar:

- a- Cinsiyetlerine,
- b- Yaşlarına,

- c- Okul türüne,
- d) Eğitim durumu,
- e) Kıdem yılına göre anlamlı biçimde farklılaşmakta mıdır?

1.5. Araştırmanın Sayıltıları

- 1-) Araştırmaya katılan eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğine verdikleri cevapların gerçek görüşlerinin yansıttığı varsayılmıştır.
- 2-) Ölçülen özellikler çalışmada kullanılan ölçme araçlarıyla sınırlıdır.
- 3-) Araştırmada, örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

- 1) Araştırma süresi, 2022/2023 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.
- 2) Araştırmanın çalışma grubu, 2022/2023 eğitim-öğretim yılında Rize ilindeki resmi ilköğretim, ortaokul ve lise düzeyinde çalışan öğretmenlerle sınırlıdır.
- 3) Kullanılan veriler açısından, araştırmada kullanılan demografik bilgi formu öğretmen katılımcıların gönüllülük esasına göre verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Örgütsel Adalet: Örgütte elde edilen kazanımların dağıtılması (dağıtımsal), dağıtım kararlarının alınmasında izlenen yollar (işlemsel) ve kişiler arası uygulamalara ilişkin (etkileşimsel) boyutlarıyla ele alınan bir kavramdır

Dağıtımsal Adalet: Örgüt çalışanlarının, örgütteki kazanımların adil dağıtılıp dağıtılmadığına ilişkin adalet algılarıdır.

İşlemsel Adalet: Örgüt çalışanlarının, kazanımların dağıtımında izlenen yöntem ve prosedürlere ilişkin algılamalarıdır.

Etkileşimsel Adalet: Örgüt çalışanlarının örgüt içerisindeki iletişimin kalitesine ve adilliğine ilişkin algılamalarıdır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde örgütsel adalet ile ilgili konulara yer verilerek bu konudaki kavramlar açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1. Adalet Kavramı ve Önemi

Adalet kavramının insanlığın varoluşundan günümüze kadar tartışılan bir olgu olduğu ifade edilebilir. Bu kavramın alanyazında birçok tanımı bulunmakta olup kavramın köküne bakıldığında Arapçada “adl” sözcüğü, İngilizcede “justice” sözcüğünün karşılığı olmaktadır. “Justice” sözcüğünün kökü olan “Just”; bir yapının belli bir düzen içerisinde işlemlerini sağlamak için yapılması gereken tüm işlemler anlamına gelmektedir (İçerli, 2010: 68-69).

Adaletin kaynağının ne olduğu ve nasıl sağlanacağı, felsefi birçok tartışmaya konu olmuş, dini öğütlerde yer bulmuş, liderlerin ve yöneticilerin güç kazanmalarında önemli rol oynamıştır. Adalet, M.Ö. 1700’lü yıllarda, halka ilan edilen en eski kanun olarak bilinen

Hammurabi Kanunları'nda da yer almıştır. M.Ö. 5. yüzyıl aydınlanma döneminden başlayarak, 18. yüzyıl Avrupa aydınlanma dönemine kadar adalet kavramı üzerinde yoğun bir şekilde durulmuştur. 19. ve 20. yüzyıllarda ideal toplum düzeni arayışlarında, özgürlük ve eşitlik kavramları ön plana çıkmış olup ancak bu iki kavramın toplumsal düzeni sağlamaya tam olarak cevap vermediği görülmüş, bunun yerine adalet temeline dayanan devlet düzeni oluşturulmuştur (Karaeminoğulları, 2006: 8). Folger ve Cropanzano (1998) yapmış olduğu çalışmada; felsefe ve sosyal bilimle uğraşan düşünürlerin, adalet kavramını birbirlerinden farklı ele aldıklarını tespit etmişlerdir. Felsefe bilimciler adaletle ilişkin kurallar ve tanımlar geliştirip, etik kararlar ile uyulması gereken ilkeler ve standartlar oluşturmaya çalışırken, sosyal bilimciler herhangi bir davranışın adil olmasının, kişinin o davranışın adil olarak görmesi ile ilgili standartlar geliştirmişlerdir. Sosyal bilimcilerin yaklaşımına göre, adalet sübjektif ve algısal bir durum olduğunu açıkladığını belirtmişlerdir (Folger ve Cropanzano, 1998: 13, Akt. Köksal, 2018: 481).

Alanyazın incelendiğinde adalet kavramı ile ilgili farklı tanımlamalar yer almaktadır. Bu tanımlara göre; adalet; hak ve hukuku gözetme, yerine getirme anlamını taşımakta olup insanların bir arada uyum içerisinde yaşaması için vazgeçilmez bir olgu olarak görülmektedir (İyigün, 2012: 50). Adalet, en basit ifade ile herkesin toplum içerisinde hak ettiğini alması olarak tanımlanan bir gerekliliktir (Töremen ve Tan, 2010: 59). Adalet, yasaların ülkedeki tüm vatandaşlarına eşit bir şekilde uygulanmasıdır (Ulutaş, 2018: 334). Ulphio, adaleti herkese hak ettiğini vermek için sürekli olarak çaba sarf etmek şeklinde tanımlamıştır (Akt: Güriz, 2004: 20). Adalet, bireye hak ettiğinin ya da diğer bireylerle ayırım yapılmaksızın uygun ve doğru olanın verilmesidir (Dahmaz, 2019: 8-9).

2.2. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet; adil ve ahlaki işlem ve uygulamaların, çalışma ortamı içerisinde nasıl algılandıkları ve algılamalar sonrasında örgütün nasıl etkilendiğini ortaya koyan bir kavram olarak ifade edilebilir (Çöp, 2008).

Tarihsel süreçte dünyada var olan kaynakların tarafsız bir şekilde paylaşılması konusunun Aristo ile karşımıza çıktığı ifade edilebilir. Aristo adalet kavramını açıklarken adil olmayan kişiler ve adaletsizlik durumundan yola çıkarak, adalet kavramını erdemnin bir parçası olarak ele almış ve adaletin birçok çeşidi olduğunu söylemiştir (Gündoğan, 2013).

Adalet, her bireyin aynı düzeyde haklara sahip olması ve temel özgürlüklerin ölçüt olarak alındığı sistem bütünü olarak açıklanmaktadır (Çeçen, 2003). Genel olarak adalet kavramı nesnel bir ölçü olarak görülmekte olup, bundan dolayı bir algı problemi olarak ifade edilir. Buradan hareket ederek önemli olan adaletsizliğin örgüt içerisinde olup olmamasından

ziyade, çalışanların yönetim faaliyetlerini algılayış düzeyleriyle alakalı olarak, örgütsel adalet değişiklik gösterebilir (Tutar, 2007). Örgütsel adalet kavramıyla ilgili farklı alanlarda birçok tanımlama yapılmıştır. Bernard 1938’de örgütsel adaletin tanımını yapan ilk kişi olarak görülmektedir. Bernard örgütsel adaleti tanımlarken, “örgütlerdeki benzer olguları baz alan hedeflerin temelidir” der (Köroğlu, 2015). Aynı alanlarda görevler üslenen çalışanlara eşit şekilde davranılmasını öngören adalet kavramı, örgüt açısından ele alındığında, çalışanların ceza ve hakları çerçevesinde örgütle olan ilişkilerinin belirlenmesi olarak da tanımlanabilir (Bilsel, 2013). Bu kavramın ortaya çıkmasıyla birlikte adalet kavramıyla ilgili birbirinden farklı kuramlar ortaya çıkmıştır (Uysal, 2014).

Tarih boyunca insanoğlu karşılaştığı durum ve olaylar karşısında oluşturdukları adalet algılarını her zaman korumak için mücadele etmiş, adaletin ortadan kalktığı durum ve ortamlarda adaleti yeniden oluşturmak için girişimlerde bulunmuştur. Örgüt içerisinde adalet algısının olduğu ve bunun incelenmesinin gerektiği yirminci yüzyılda hız kazanan sosyal-psikolojik yaklaşımlar sayesinde ortaya çıkmıştır (Kutunis ve Çetinel, 2010).

Adams tarafından 1965 yılında ortaya koyulan eşitlik teorisi, çalışanların kazanımlarını kendi kurumlarına benzer farklı örgütteki çalışanlar ile kıyaslamaları ve sonuçta elde ettikleri adalet algısına göre davranış ve tutumları şekillenir. Örgütsel adaletin çıkışının bu teoriye dayanıldığı düşünülmektedir (Kurt, 2020).

Gelişen teknoloji ve çağın gereklerine ile örgütler insanı ön planda tutan yönetim yaklaşımlarını kullanmaya yönelmektedirler. Örgüt çalışanları, örgüt içerisinde gerçekleşen süreç, karar, görev dağılımları ve örgüt içerisindeki sosyal ilişkilerin nasıl ve ne şekilde gerçekleştiğini sorgulayarak örgüt içerisindeki kendi tutum ve davranışlarını bu sorgulamaya göre şekillendirmektedir (Doğan ve Oğuzhan, 2022).

Örgütsel yaklaşımların incelemesine başlanmasıyla beraber ilk önce sosyal yaşamdaki adalet konusu örgüt boyutu kazanmış ve bu sayede örgütsel adalet kavramı gelişmeye başlamıştır (Gökbayrak, 2020). Örgüt içerisinde var olan ve çalışanlara karşı sergilenen adil davranışların algılanışı ve bunun örgüt için etkisi örgütsel adalet olarak adlandırılmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010). Örgütsel adalet çalışanların kendilerine adil, eşit davranışlarda bulunulması ve işlerin çalışanlara dengeli hakkaniyet gözetilerek paylaştırıldığına dair algıları olarak tanımlanabilir (Çakıroğlu, 2021).

İnsanlar yaşadıkları olay ve durumları sorgulayarak bunların adillliğini değerlendirir ve bunun sonucunda tepkiler geliştirir. Bireyler günlük yaşantılarının önemli bir bölümünü iş yerlerinde yani örgütün içerisinde geçirmektedirler. İşte bu örgüt içerisinde yaşanan olay ve

durumlar karşısında ortaya çıkan sonucu ve bu sonucun oluşmasına kadar geçen sürecin değerlendirilmesi örgütsel adalet olarak tanımlanabilmektedir (Sarıca, 2020).

Örgütsel adalet kavramı, yöneticilerin örgüt hakkında aldığı kararların ve çalışanlara karşı ödül, ceza, terfi, ücret gibi uygulamaların çalışanlarca olumlu algılanması şeklinde tanımlanabilir (İçerli, 2010). Örgüt üyelerinin örgüt için vermiş oldukları girdilerinin karşılığı olan çıktılarının birbirine oranlandığında eşit olması durumunda örgüt içinde adalet olduğundan bahsedilebilir (Arslantaş ve Pektaş, 2007). Çalışma ortamında oluşan adil koşullar çalışanların kendilerini değerli, saygın hissetmelerine ve çalışma arkadaşları ile etkili iletişime geçmelerini sağlarken; adil olmayan koşullar oluştuğunda çalışanların davranışlarında olumsuzluklar gelişebilmektedir (Yürük, 2020).

2.3. Örgütsel Adaletin Önemi

Günümüzde örgütler daha vasıflı ve eğitimli iş gücüne ihtiyaç duymaktadır. Bu sebeple çalışanların niteliklerindeki artış, çalışanların istek ve beklentilerinde de artışa neden olmaktadır (Kavak, 2016: 7). Son yıllarda örgütlerde sıklıkla ele alınan örgütsel adalet kavramının temeli Adams (1965) tarafından geliştirilen Eşitlik Teorisi'ne dayanmaktadır. Eşitlik Teorisi'ne göre, çalışanlar iki tür kıyaslama yapmaktadırlar. Birincisi, çalışanlar örgüte sağladıkları katkı ile kazançlarını kıyaslamaktadırlar. İkinci olarak, çalışanların kendi kazançları ile örgütün diğer çalışanlarının kazançlarını kıyaslamalarıdır (Coşkun, 2020: 6).

Günümüz modern toplumlarının en belirgin özelliği örgütlü olmasıdır. İnsanlar bu örgütlerin içinde yer almakta ve önemli bir parçası olmaktadır. Dolayısıyla örgüt içerisinde yer alan insanların duygu ve düşünceleri önem arz etmektedir (Yürür, 2008: 296). Örgütün değerli bir üyesi olan çalışanların örgüte karşı olan duygularının örgütsel ve kişisel sonuçları bulunmaktadır. Çalışanların örgütlerinde beklentilerinin karşılanmadığı veya yöneticileri ya da mensubu olduğu örgütü adil olarak değerlendirmede; sorumluluktan kaçma, işten ayrılma, düşmanca tutumlar sergileme, sosyal ve ruhsal rahatsızlıklar gösterme gibi olumsuz davranışsal sonuçları ortaya çıkmaktadır. Çalışanların örgütsel adalet algıları olumlu ise, daha çok iş yapmaya ve yüksek performans göstermeye istekli oldukları söylenebilir. Başka bir ifadeyle çalışanların adalet algılamaları, onların tavır ve davranışlarını şekillendirmektedir (İyigün, 2012: 60).

Örgütsel adalet kavramı, ilk olarak Greenberg tarafından 1987 yılında kullanılmıştır (Çetin, 2019: 5). Greenberg (1990: 399), çalışanların örgütsel uygulamaların, süreçlerin ve kararların adil olup olmadığıyla ilgili algılamalarını ve bu algılamaların örgüt içerisinde çalışan davranışları üzerindeki etkilerini ele almıştır.

Örgütlerin etkililiğini ve verimliliğini arttırmada ve örgütün hedeflerine ulaşarak başarılı olmasını sağlamada çalışanların performansları önemli yer tutmaktadır. Çalışanların performansını arttırmak için çalışanların motive edilmesi, davranışlarının örgüt çıkarlarına uygun yönlendirilmesi, çalışanlara önem verildiğinin hissettirilmesi gereklidir. Toplum için hukuksal adalet ne kadar gerekli ise örgütlerde de örgütsel adalet o kadar gereklidir (İyigün, 2012: 60).

2.4. Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütsel adaletin boyutları genel anlamda üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar sırasıyla Dağıtım Adaleti, İşlemsel Adalet ve Etkileşimsel Adalet şeklindedir.

2.4.1. Dağıtım Adaleti

Dağıtım adaleti kavramı 1950'lerden 1970'li yıllara kadar araştırmacıların en çok dikkatini çeken kavram olmuştur. Bu dönemdeki çalışmalar kazanımların adil dağıtımına odaklanarak dağıtım adaletinin temelini oluşturmuştur (Keleş, 2014, 28).

Dağıtım adaleti örgüt içinde üstlenilen vazifelerin, malların, hizmetlerin, ceza ve ödüllerin, kazanılan mevkilerin, ücretlerin ve terfilerin kısaca bütün kazanımların adil bir şekilde dağıtılmasını konu alır (Cohen, 1987: 20) ve bireylerin bu dağıtıma yönelik algılamalarını ifade etmektedir (Özen, 2002: 112). Dağıtım adaletinin örgütlerde adil bir şekilde uygulanması oldukça zordur çünkü tam anlamıyla objektif bir ölçüsü bulunmamaktadır (Sağbaş, 2020: 17). Paylaşılanların elle tutulur kazanımlar olabileceği gibi sosyal statüler, fırsatlar ve roller gibi soyut kazanımlar da olabilmesi bu düşüncüyü desteklemektedir (Özen, 2002: 112).

Deutsch (1985, Akt. Beugre, 2002: 1095) dağıtım adaletinin üç kuralını belirlemiştir. Bunlar hakkaniyet, eşitlik ve ihtiyaçtır. Kuralların tercih edilmesi dağıtıcının hedefine göre değişmektedir. Eğer dağıtıcının hedefi üretkenlik ise uygulanacak kural hakkaniyettir. Hakkaniyet çalışanların kazanımlarının örgüte sağladıkları fayda miktarı doğrultusunda artmasını ifade eder (Folger ve Cropanzano, 1998). Dağıtıcının hedefi uyumu korumak olduğunda tercih edilen kural eşitliktir. Ancak amaç grubun daha az şanslı üyelerin ihtiyaçlarını karşılamak olduğunda tercih edilen karar kuralı ihtiyaç kuralıdır. Bütün dağıtım standartlarının amacı dağıtım adaletine ulaşmaktır sadece farklı kuralların kullanılması yoluyla dağıtım adaleti yaratmaya çalışmaktadır (Colquitt ve ark., 2001: 426).

2.4.2. İşlemsel Adalet

Alanyazında süreç adaleti, usul adaleti, prosedür adaleti ve prosedürel adalet gibi isimlerle ifade edilen işlemsel adalet kavramı (Aksay, 2021: 24) ilk kez 1975 yılında Thibaut

ve Walker tarafından çalışanların yetkilerle ilgili adalet yargılarını anlatmak için kullanılmıştır (Sağbaş, 2020, 18).

Alanyazın taraması yapıldığında dağıtımsal adaletin açıklamakta yetersiz kaldığı durumları işlemsel adaletin açıkladığı belirtilmektedir. Doğan'a (2002: 72) göre işlemsel adalet; ücret, görevde yükselme, maddi imkânlar, çalışma ortamının koşulları ve çalışanların performanslarının değerlendirilmesi ve ölçülmesinde kullanılan yöntem, usul ve politikaların adil olma derecesidir.

Leventhal (1980: 39); işlemsel adalet sürecinde sürecin ve kararların adil olarak algılanması için altı kural önermiştir. Bunlar (Colquitt ve ark. 2005: 24):

- Tutarlılık: Dağıtım kararlarının alındığı süreçlerin tutarlı olmasıdır. Bu tutarlılık süreklilik göstermelidir.
- Önyargıyı yıkma: Yöneticiler kararları verirken kişisel çıkarlarını ön planda tutmamalı ve ön yargılarda uzak olarak bu kararları vermelidirler.
- Doğruluk: Karar süreçlerinde alınacak kararlar en az hata ile alınmalı, doğru ve geçerli bilgilerle temellendirilmelidir.
- Düzeltilebilirlik: Örgüt üyelerinin yanlış kararlara gösterdikleri itirazlar değerlendirilmeye alınarak süreç yeniden tasarlanabilmelidir.
- Karara ortak olma: Süreç kontrolü kavramı kapsamında bireyler alınan kararlara ortak olabilmeli ve alınan kararlar bireylerin çıkarlarıyla ve temel değerleriyle örtüşmelidir.
- Etik: Süreçler etik değerlere uygun olarak planlanmalıdır.

2.4.3. Etkileşimsel Adalet

Yöneticilerin çalışanları ile iletişimi sonucunda ortaya çıkan (Sarıca, 2020) etkileşimsel adalet, tüm çalışanlara bilgilendirmelerin zamanında yapıldığı, dürüst bir yaklaşımın benimsendiği, onlara saygıda bulunan ve değerli olduklarını hissettiren karar alıcıların tavırlarını içeren ve süreç sonucunda alınan kararların açık ve eşit bir şekilde çalışanlara açıklanması olarak ifade edilebilir (Gökbayrak, 2020).

Yöneticilerin çalışanlarına karşı örgütte yaşanan durumlar hakkında bilgilendirmelerde bulunması, çalışanlarında yöneticilerine açık davranmalarını sağlamaktadır (Aktuğ, 2016). Yöneticiler, örgütlerin hedeflere ulaşmasında ve bu sayede başarılı olabilmesi için çalışanlarını iyi motive edebilmeli, davranışlarını örgütün yararına yönlendirebilmeli, karar alma süreçlerinde onların duygu ve düşüncelerine önem vermek gibi önemli rolleri yerine getirmelidir (İyigün, 2012).

2.5. Okullarda Örgütsel Adaletin Önemi

Eğitim örgütleri olan okullar, diğer tüm örgütler de olduğu gibi belirli amaçlar doğrultusunda kurulmuştur. Bu amaçlar, toplumu şekillendirmek, eğitimli ve yurttaşlık bilincine sahip bireyler yetiştirmek, devlet ideolojisini devam ettirmek şeklinde sıralanabilir. Bu sebeple okullar her zaman etkili ve verimli örgütler olmak zorundadır. Okullarda bu etkililiği ancak öğretmenler sağlayabilir (Çırak, 2013: 35).

Eğitim örgütlerinde eğitimin kalitesini en yüksek düzeye çıkarabilmek için öğretmenlerin verimliliğini ve performansını etkileyen kavramlardan bir tanesi örgütsel adalettir. Örgütsel adalet algısını etkileyen değişkenler bulunmaktadır. Bu değişkenlerin öğretmenlerin örgütsel adalet algısı üzerinde olumlu (güven, bağlılık, iş doyumunu, vatandaşlık, performans) veya olumsuz (sessizlik, tükenmişlik, muhalif davranışlar sergileme, işten ayrılma, verimsizlik) etkileri bulunmaktadır (Açıkgöz, 2009: 71-74). Bu etkilerin dikkate alınması gereklidir. Aksi takdirde sergilenen davranışlar okulun hedeflerine ulaşmasını zorlaştırırken okulun tercih edilirliliğini azaltabilir. Tercih edilmeyen okulların varlıklarını sürdürmeleri ve tercih edilmeleri pek mümkün görülmemektedir (Dahmaz, 2019: 27).

Okulların amaçlarına ulaşabilmesi için öğretmenlerin motive edilmesi ve performanslarının yüksek tutulması gereklidir. Okullarda bu görev okul yöneticilerine düşmektedir (Uysal, 2014: 4-5). Hoy ve Tarter (2004), öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde kalabilmesi için okul yöneticilerine on prensip önermişlerdir (Hoy ve Tarter, 2004: 251-252):

Eşitlik: Öğretmenlerin okuldan elde ettikleri, okula kattıklarıyla orantılı olmalı ve öğretmenlerin emeklerinin karşılığı verilirken denge gözetilmelidir. Öğretmenlerin kendilerini değerli hissetmeleri sağlanmalı, öğretmenler gerektiğinde takdir edilmelidirler. Okul yöneticisinin öğretmenlere eşit davranmaması kıskançlıklara sebep olabilir.

Algı: Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı yüksek olmalıdır. Bunun için öğretmenlerin okul yöneticilerinin adil olduklarına inanmaları gerekmektedir. Bunun için okul yöneticilerinin kurallara uyması gerekmektedir. Bu sayede öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve performansları artacaktır.

İfade özgürlüğü: Öğretmenlere görüşlerini aktarabileceği ortamlar sunulmalıdır. Öğretmenler kendilerini etkileyen konularda veya katkı sunabileceklerini düşündüklerinde söz almak isterler. Okul yöneticileri öğretmenlerin görüşlerine önem vermelidir. Okulda alınan kararlara katılım ve söz hakkına sahip olmak öğretmenlerin örgütsel adalet algısını yükseltecektir.

Kişilerarası adalet: Okul yöneticileri öğretmenlere duyarlı, nazik ve saygılı davranmalıdır. Okul yöneticileri, öğretmenlerin hoşuna gitmeyecek durumları doğru yer, doğru

zaman ve düzgün bir üslupla açıklamalıdır. Okul yöneticilerinin öğretmenlere karşı açık ve duyarlı olmaları öğretmenlerin onlara olan güvenini artıracaktır.

Tutarlılık: Tutarlı davranış, karşılaşılan tüm durumlarda mutlaka aynı durum değildir, aksine duruma tutarlı bir şekilde uyan eylemdir. Bu nedenle bir durumda davranış doğrudan eylemi gerektirebilirken, başka bir durumda yumuşak bir dokunuş veya daha demokratik bir yaklaşım gerektirebilir. Öğretmenler okul yöneticilerinin farklı durumlarda nasıl tepki vereceği konusunda fikir sahibi olmalıdır. Okul yöneticilerinin, kararlarının ve davranışlarının hem tahmin edilebilir hem de adil olacağına öğretmenler inanmalıdır. Okul yöneticilerinin tutarlı davranış sergilemeleri adalet duygusunun oluşması için gerekli olup tek başına yeterli değildir.

Eşitlikçilik: Okullarda alınan kararlar, bireysel çıkarlar gözetilerek değil örgütün çıkarları gözetilerek alınmalıdır. Öğretmenlerin ihtiyaçları okulun ihtiyaçlarının önüne geçmemelidir. Ayrıca her öğretmenin farklı ihtiyaç ve yetenekleri olduğu unutulmamalıdır. İhtiyaçlara bağlı, dengeli karar alma öğretmenlerin örgütsel adalet duygularını arttıracaktır.

Düzeltilme: Hatalı veya kötü kararlar düzeltilmelidir. Bazı okul yöneticileri hatayı kabul etmenin otoritelerini sarsacağına inanırlar. Kötü bir kararı gözden geçirme ve her ihtimalde düzeltme isteği, öğretmenlerde okul yöneticisinin adaletine olan güveni arttıracaktır.

Doğruluk: Alınan kararların sağlam kanıtlara dayandığını göstermek adalet duygusunu artırır. Söylenti, ima ya da kulaktan dolma bilgiler ile hareket etmek okul yöneticisine duyulan güveni zedeleyecektir. Bu sebeple okul yöneticilerinin alınan kararların sistemli ve sağlam delillere dayandığını ispat etmesi öğretmenlerin adalet duygusunu arttıracaktır.

Temsil: Okullarda alınan kararlardan etkilenen kişilerin de karar alma sürecinde temsil edilmesi önemlidir. Öğretmenler, fikirlerinin temsil edildiğine ve sonuçlar üzerinde etkileri olduklarına inandıklarında okuldaki örgütsel adalet algıları gelişecektir.

Etik: Dürüstlük, eşitlik, bütünlük, özgünlük, tarafsızlık güvenilirlik, samimiyet ve onur, okullarda karar vermeye rehberlik etmesi gereken etik ve ahlaki standartlardır. Okul yöneticileri, bu etik ve ahlaki standartlara sahip davranışlar sergilerlerse öğretmenler okullarını daha adil bulacaklardır.

Bütün bunların neticesinde eğitim kurumlarında çalışan personellerin çalıştıkları okulları eşit ve adil olarak algılaması eğitim kurumu yöneticilerinin tutum ve davranışlarına bağlıdır. Yukarıda bahsedilen ilkeleri meslek hayatında icra eden ve uygulayan eğitim kurumu yöneticileri daha başarılı olacaktır ve eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlere uygun bir okul ortamı sunacaktır. Adaletli olan eğitim kurumları kendini daha kolay geliştirir ve hedeflerine ulaşması daha kolay olur.

Sonuç olarak eğitim kurumlarında çalışanların örgütsel adalet algıları yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim durumu, gibi birçok değişkenle ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca eğitim kurumlarında çalışanların örgütsel adalet algıları olumlu ise öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, motivasyonlarının, performanslarının ve okula duydukları güvenin artması beklenebilir. Ayrıca eğitim kurumlarında çalışanların örgütsel adalet algılarının olumlu olması okul iklimi ve okul kültürüne pozitif yansımaları olacağı söylenebilir. Aksine eğitim kurumlarında çalışanların örgütsel adalet algıları olumsuz ise tam tersi bir durum oluşması söz konusu olabilir. Örgütsel adalet kavramı eğitim kurumlarındaki eğitimin kalitesini arttırmak ve hedeflerine ulaşmasını sağlamak için önemli bir olgudur.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerinin incelenmesine yönelik gerçekleştirilen araştırma, betimsel tarama modeli esas alınarak nicel yöntemle yürütülmüştür. Nicel araştırma sonuçları ayrı ayrı analiz edildikten sonra bütünleştirilerek raporlaştırılmıştır.

Nicel araştırmalar hipotezleri sınamak, toplanan verileri istatistiksel olarak değerlendirmek için önemli bir yöntemdir. Nicel araştırma yöntemi ile çok sayıda örneklemden veriler toplanabilir, olaylar gözlemlenebilir, toplanan bu veriler sayısal olarak çözümlenebilir ve istatistiksel sonuçlar ortaya konulabilir (Karasar, 2020).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem belirlenmesinde basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Her örnekleme birbirinden bağımsız seçilme şansı verilerek seçilen örnekleme alındığı yöntemidir (Büyüköztürk vd., 2020). Bu yöntemde bir bireyin seçiminden diğer birey etkilenmemektedir ve temsil etme hususunda oldukça güçlüdür (Büyüköztürk vd., 2020). Araştırma gönüllülük esasına dayanmaktadır. Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınarak Rize il merkezine bağlı okullarda görev yapan 89 kadın 70 erkek öğretmenden olmak üzere toplam 159 katılımcıya ölçek uygulanmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı:

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı “Kişisel Bilgi Formu” ve “Örgütsel Adalet Ölçeği” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

Ölçeğin birinci bölümünde araştırmanın amacı ve uygulamada dikkat edilecek hususlara yönelik öz bilgiler ile kişisel bilgi formu yer almaktadır. Kişisel Bilgi Formu, araştırmaya

katılan öğretmenler hakkında çeşitli bilgiler edinmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu form eğitim kurumlarında çalışanların cinsiyet, yaş, kıdem, okul türü, eğitim durumu gibi çeşitli demografik değişkenleri belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak Soner POLAT (2007) tarafından geliştirilen ve 19 maddeden oluşan ‘‘ Örgütsel Adalet Ölçeği ‘‘ kullanılmıştır. Söz konusu örgütsel adalet ölçeği beşli likert tipinde hazırlanmış olup, 19 madde içeren bir ölçektir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçek maddeleri 1’den 5’e doğru alınan puanlar artmak üzere: (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerini içermektedir. Ölçekten alınabilecek toplam en düşük puan 19, en yüksek puan 95'tir. Ölçekten alınan puanların yükselmesi eğitim kurumlarında çalışan personellerin örgütsel adalet algılarının yükseldiği anlamına gelmektedir. Ölçeğinin (ÖAÖ) bu araştırmada kullanılabilmesi için ilk olarak ölçeği geliştiren araştırmacıdan gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra araştırmacının etik olarak uygunluğu Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Etik Kurul Komisyonunda 30.03.2023 tarihli toplantısında görüşülmüş olup, etik uygunluk beyanı 2023/118 nolu Toplantı Kurul Kararı ile araştırmacılara bildirilmiştir.

3.4. Örgütsel Adalet Ölçeğine Ait Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

Bu çalışmanın amacı eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerini araştırmaktır. Bu çalışmada veri toplama grubunu 2022-2023 eğitim öğretim yılında Rize ili ve ilçelerinde çalışan öğretmen oluşturmuştur.

Tablo 1: Ölçeğin Güvenilirliğine İlişkin Veriler

Alt Boyutlar	Cronbach's Alpha
Adil Dağıtım	,894
Karar Alma	,955
Etkileşimsel Adalet	,924
Ölçek Toplam	,965

Ölçeğin bütünü için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .97 olarak bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları kapsamında alt boyutlarının da incelemesi yapılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarından; adil dağıtım boyutunda .89, karar alma boyutunda .96, etkileşimsel adalet boyutunda .92, Cronbach α değerlerinin olduğu görülmektedir. Bu değerler, ölçeğin iç tutarlığının tatmin edici düzeyde olduğunu göstermektedir.

3.5. Verilerin Toplanması:

Araştırma 2022-2023 eğitim-öğretim yılının bahar dönemi, Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere verilen çevrim içi ortamda Google

Form aracılığıyla ve hazırlanmış olan Word belgeleriyle gönüllülük esasına dayalı olarak etik kurallar çerçevesinde toplanması sağlanmıştır. Ölçeklerin izinleri Ek-X' te sunulmuştur.

3.6. Verilerin Analizi:

Verilerin analizi için öncelikli olarak uç veri ve eksik veri açısından kontrol edilmiştir. Daha sonra verilerin normal dağılıp dağılmadığının test etmek için betimsel, istatistiksel ve grafiksel yöntemler kullanılmıştır. Bağımsız değişkenin kategori sayısı 2 olan ve normal dağılım göstermeyen verilerin analizinde Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenin kategori sayısı ikiden fazla ise ve veriler normal dağılımı sağlamıyorsa Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Tablo 2: Çalışma Grubunda Yer Alan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Kişisel Bilgilere Göre Dağılımı

		f	%
Cinsiyet	Kadın	89	56
	Erkek	70	44
	Toplam	159	100
Yaş	21-29 yaş	17	10,7
	30 -39 yaş	59	37,1
	40-49 yaş	83	52,2
	50 yaş ve üzeri	25	11,7
	Toplam	159	100
Okul Türü	İlkokul	42	26,4
	Ortaokul	69	43,4
	Lise	48	30,2
	Toplam	159	100
Kıdem	1-5 yıl	17	10,7
	6-10 yıl	35	22,0
	11-15 yıl	33	20,8
	16-20 yıl	28	17,6
	21 ve üstü	46	28,9
	Toplam	159	100
Öğrenim Durumu	Ön Lisans	2	1,3
	Lisans	138	86,8
	Yüksek Lisans	19	11,9
	Toplam	159	100

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan okul yöneticisi ve öğretmenlerin % 56’sı kadın, %44’ü ise erkektir. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin %10,7 ‘si 21-29, %37,1’i 30-39 yaş aralığında, % 52,2’si ise 40-49 yaş, %11,7’si 50 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %26,4’ü ilkokul, % 43,4’ü ortaokul, %30,2 lise eğitim kademesinde görev yaptığı görülmektedir. Çalışma grubunun kıdemleri incelendiğinde; %10,7’sinin 1-5 yıl arası, %22’si 6-10 yıl arası, %20,8’inin 11-15 yıl arası, %17,6’sının 16-20 yıl arası ve %28,9’ unun da 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Çalışmaya katılan okul yöneticisi ve öğretmenlerin öğrenim durumları incelendiğinde ise % 1,3’ünün ön lisans, %86,8’ inin lisans mezunu, %11,9’ unun ise yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir.

4.2. Birinci Amaca Yönelik Bulgular

Eğitim kurumlarında örgütsel adalet ne düzeydedir?

Tablo 3: Alt Boyutlar

Alt Boyutlar	N	\bar{X}	Std	Katılma Düzeyi
Adil Dağıtım	159	3,811	,848	Katılıyorum
Karar Alma	159	3,823	,832	Katılıyorum
Etkileşimsel Adalet	159	4,132	,777	Katılıyorum
Ölçek Toplam	159	3,884	,763	Katılıyorum

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutları ve tamamına yönelik olarak görüşlerinin ortalaması katılıyorum düzeyinde olmuştur. Alt boyutlardan en yüksek puan ise etkileşimsel adalet boyutunda ortaya çıkmıştır.

4.3. İkinci Amaca Yönelik Bulgular

Eğitim kurumlarında örgütsel adalet ölçeğinden aldıkları puanlar; demografik değişkenlere göre anlamlı farklılaşma var mıdır?

4.3.1. Cinsiyetlerine göre anlamlı farklılaşma var mıdır?

Tablo 4: Cinsiyet Değişkenine Bağlı Mann Whitney U Testi Sonucu

Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
Kadın	89	82,70	7360,00	2875,0	-,833	,405
Erkek	70	76,57	5360,00			
Toplam	159					

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($U=2875,0$, $p>,05$). Bu sonuç cinsiyetin örgütsel adalet üzerinde önemli bir etkisi olmadığını göstermektedir.

4.3.2. Yaşlarına göre anlamlı farklılaşma var mıdır?

Tablo 5: Yaş Değişkenine Bağlı Olarak Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Yaş aralığı	N	Sıra Ortalaması	X^2	df	p
20-29	17	78,47	,684	3	,877
30-39	59	76,64			
40-49	58	83,53			

50+	25	80,78
Toplam	159	

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi yaş değişkenine bağlı olarak öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($X^2_{(3)}=,684$; $p>,05$). Bu sonuç yaşın örgütsel adalet üzerinde önemli bir etkisi olmadığını göstermektedir.

4.3.3. Okul türüne göre anlamlı farklılaşma var mıdır?

Tablo 6: Okul Türüne Bağlı Olarak Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Okul türünüz	N	Sıra Ortalaması	X^2	df	p
İlkokul	42	71,94			
Ortaokul	69	84,39	1,929	2	,381
Lise	48	80,74			
Toplam	159				

Tabloya göre okul türüne bağlı olarak öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($X^2_{(2)}=1,929$; $p>,05$). Bu sonuç okul türünün örgütsel adalet üzerinde önemli bir etkisi olmadığını göstermektedir.

4.3.4. Eğitim durumuna göre anlamlı farklılaşma var mıdır?

Tablo 7: Eğitim Durumuna Bağlı Olarak Mann Whitney U Testi Sonuçları

Eğitim durumunuz	N	Sıra Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	Z	p
Lisans	140	81,30	11381,50	1148,50	-,964	,335
Yüksek Lisans	19	70,45	1338,50			
Toplam	159					

Tabloya göre öğrenim durumuna bağlı olarak öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($U=148,50$; $p>,05$). Bu sonuç eğitim durumunun örgütsel adalet üzerinde önemli bir etkisi olmadığını göstermektedir.

4.3.5 Kıdem Yılına göre anlamlı farklılaşma var mıdır?

Tablo 8: Kıdem Yılına Bağlı Olarak Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Mesleki kıdeminiz	N	Sıra Ortalaması	X^2	df	p
1-5	17	86,32			
6-10	35	70,37			
11-15	33	80,70	2,660	4	,616
16-20	28	87,77			

21 ve üstü	46	79,76
Toplam	159	

Tabloya göre kıdem yılına bağlı olarak öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($X^2_{(4)} = 2,660$; $p > ,05$). Bu sonuç kıdem yılının örgütsel adalet üzerinde önemli bir etkisi olmadığını göstermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutları ve tamamına yönelik olarak görüşlerinin ortalaması katılıyorum düzeyinde olmuştur. Bu sonuç, Buluç ve Güneş (2014)'in araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir. Yılmaz ve Taştan (2008) yaptıkları çalışmada ilköğretimde öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin olumlu algılara sahip olduğunu bulmuşlardır.

Demografik değişkenlerden cinsiyete göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu da örgütsel adalet kavramında kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel adalet kavramında aynı düşünceleri paylaştığını göstermektedir. Alanyazın incelendiğinde Atasoy ve İrge (2019), Ay ve Koç (2014), Baş ve Şentürk (2011), Çetin Atasoy (2019), Çiçek Sağlam ve Emir (2018), Demir (2021), Ertürk (2018), Kurtulmuş ve Karabıyık (2016), Yılmaz ve Taştan (2008) örgütsel adalet ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Örgütsel adalet algısında eğitim kurumlarında çalışan personellerin arasında olumlu veya olumsuz bir fark oluşmadığı veya birbirine yakın olduğu söylenebilir. Bu çalışmanın alanyazındaki çalışmaları desteklediği görülmektedir.

Örgütsel adalet algısı konusunda yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin yaşı, örgütsel adalet algı düzeylerine etki etmemektedir. Örgütsel adalet alt boyutları ve ölçeğin genelinde ise 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler örgütsel adalet algı düzeyleri daha yüksektir. Kısaca farklı yaş grubundaki öğretmenlerin benzer örgütsel adalet algı düzeyine sahip olduğu söylenebilir. Alanyazında Alkış ve Güngörmez (2015), Cesur ve Erol (2020), Polat (2007), Uysal (2014) yaş değişkeni ile örgütsel adalet algıları arasında anlamlı farklılık yoktur. Yapılan bu araştırmalar, bu çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir.

Eğitim kurumlarında çalışanların örgütsel adalet algısında okul türüne bağlı olarak görüşler arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Polat (2007), Özyurt (2021) ve Canbaz (2022), Yılmaz ve Taştan (2008) tarafından yapılan çalışmalarda da, okul türü değişkenine göre anlamlı farklılığın tespit edilmediği görülmüştür. Bu durumda sonuçların benzer olduğu söylenebilir. Ersoy (2020), tarafından yapılan çalışmada ise, ilkokullarda görev

yapan öğretmenlerin, liselerde görev yapan öğretmenlere göre örgütsel adalet algıları daha yüksektir. Titrek (2009)' e göre; ilköğretim okullarının genel liselerden; genel liselerin de meslek liselerinden daha olumlu bir örgütsel adalet algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar katılımcılardan, bölgesel farklılıklardan kaynaklanabilir. Bu durumda genel olarak okul türünün örgütsel adalet üzerinde belirleyici etkisinin değişebileceği söylenebilir.

Eğitim durumuna bağlı olarak alınan görüşler arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Akdeniz (2018), Sağbaş (2020), Ersoy (2020), Dursun (2021), Görgülü (2021) tarafından yapılan çalışmalarda da, eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılığın tespit edilmediği görülmüştür. Çalışma alanyazındaki diğer çalışmalar ile benzer sonuçlar ortaya koymuştur. Eğitim düzeyi eğitim kurumlarında çalışanların örgütsel adalet algısında belirleyici unsur olmadığı ifade edilebilir.

Kıdem yılına bağlı olarak eğitim kurumlarında çalışan personellerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Yine alanyazında Görgülü (2021), Aslanoglu (2021), Akkoç (2021), Gegekoğlu (2021) ve Gölcür (2022) tarafından yapılan çalışmalarda, okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Yılmaz ve Taştan (2008) yaptıkları çalışmada 6-10 yıl kıdeme sahip olanların lehine fark bulmuştur. Eğitim kurumlarında çalışan personelin görev süresi değişkeninin örgütsel adalet algıları için belirleyici bir faktör olmadığı söylenebilir.

Araştırmanın sonucuna göre yeni yapılacak olan çalışmalar için aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

- Bu çalışma Rize ili ve ilçelerinde resmi ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde eğitim kurumlarında çalışan personellerle gerçekleştirilmiştir. Benzer çalışmaların başka il ve ilçelerde de yapılması önerilebilir.
- Araştırmacılar tarafından farklı demografik özelliklere göre yeni değişkenler dâhil edilerek demografik değişkenlerin sayısı artırılabilir.
- Nitel araştırmalar ile bu çalışmalar desteklenebilir.
- Okul yöneticileri ve öğretmenlere örgütsel adaletle yönelik seminer ya da mesleki çalışmalar hizmetiçi eğitim yoluyla verilebilir.
- Bu araştırma resmi devlet okullarında gerçekleştirilmiş olup, özel eğitim kurumlarında da uygulanıp örgütsel adalet algısı farklılık gösterip göstermediği araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, A. (2009). Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu
- Akdeniz, A. (2018). Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile işle bütünleşme algıları arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi.
- Alkış, H. ve Güngörmez, E. (2015). Örgütsel adalet algısı ile performans arasındaki ilişki: Adıyaman ili örneği. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 937-966, DOI Numarası: <http://dx.doi.org/10.14520/adyusbd.67320>
- Akkoç, S. (2021). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi: Hakkâri il'i merkez ilçesi devlet okullarında çalışan öğretmenler üzerinde bir araştırma Yüksek Lisans Tezi Fırat Üniversitesi.
- Aksay, O. (2021). Öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumunu düzeylerine yönelik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi [Yayınlanmamış doktora tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Aktuğ, M. (2016). Örgütsel adalet ve örgütsel güvenin çalışan performansı üzerine etkisi Yüksek Lisans Tezi İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Aslanoğlu, Ö. (2021). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile sinizm düzeyleri arasındaki ilişki Yüksek Lisans Tezi Bahçeşehir Üniversitesi.
- Arslantaş, C. C. ve Pektaş, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1), 261-286.
- Atasoy, A. U. ve İrge, N. T. (2019). Eğitim sektöründe örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. Kesit Akademi Dergisi, 5(19), 133-149.
- Ay, G. ve Koç, H. (2014). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Öğretmenler üzerinde bir inceleme. İşletme Araştırmaları Dergisi, 6(2), 67-90.
- Ayverdi, İ. (2005). Misalli büyük Türkçe sözlük. Kubbealtı Yayıncılık.
- Türkçe bilgi (2022). <https://www.turkcebilgi.com/adalet#post> adresinden 20.01.2022 tarihinde alınmıştır.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. Educational Administration: Theory and Practice, 17(1), 29-62.
- Beugre, C. D. (1998). Managing fairness in organizations. Greenwood Publishing Group.
- Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998). Organizational Justice and Human Resource Management. London: Sage Publications.
- Bilimsel, M. A. (2013). Örgütsel adalet algısının banka çalışanlarının performans ve motivasyonlarına etkisi: Bir araştırma. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış) Yüksek Lisans tezi. Ankara.
- Buluç, B. and Güneş, A. M. (2014). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Commitment in Primary Schools The Anthropologist 18(1):145-152
- DOI:10.1080/09720073.2014.11891530
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2022). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.

- Canbaz, S. (2022). İlkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki [Yüksek Lisans Tezi]. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
- Cesur, A. ve Erol, E. (2020). Okul yönetiminde kayırmacılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişki: Afyonkarahisar ili örneği. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi-International Journal of Society Researches, 15(25), 3467-3496.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J. ve Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg ve J. A. Colquitt (EDS.), Handbook of organizational justice (pp. 3-56). Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Coşkun, Ö. F. (2020). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü: Bursa İli Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. Yayımlanmamış doktora tezi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay
- Çakıroğlu, D. (2021, Ekim, 22-24). Örgütsel adaletin örgütsel güven ve iş tatmini üzerine etkisi. U. Karadavut, H. Şimşek ve M. Aslan (Ed.). Toplum 5,0'a Doğru Sürdürülebilirlik, II. International Academician Studies Congress, Karabük, Türkiye.
- Çeçen, A. (2003). Adalet kavramı: adalet kavramının göreliliği üzerine bir deneme. Turhan Kitabevi Yayınları.
- Çetin, A. (2019). İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor İstanbul' da Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Bağlılık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Buna Yönelik Bir Uygulama. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cohen, R. L. (1987). Disrtibutive justice: Theory and research. Social Justice Research, 1(1), 19-40.
- Çöp, S. (2008). Türki'ye ve Polanya'da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi.
- Çırak, S. (2013). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı (Ankara/Yenimahalle). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dahmaz, A. (2019). Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Duygusal Emek Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Demir, N. (2021). Okul yöneticilerinin örgütsel adalet davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık örgütsel güven duygusu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin
- Doğan, S. ve Oğuzhan, Y. (2022). Örgütsel adaletin örgütsel sessizlik ve örgüte olan bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(1), 183-203.
- Dursun, K. (2021). Yöneticilerin kullandıkları güç türleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki Yüksek Lisans Tezi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Ersoy, S. (2020). Öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin algıları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki Yüksek Lisans Tezi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Ertürk, R. (2018). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel kimlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi, 4(1), 89-98.
- Folger, R. G. ve Cropanzano, R. (1998). Organizational Justice And Human Resource Management (7). Sage Sage Publications Inc., USA.
- Gegekoğlu, Ş. (2021). Okul müdürlerinin kindarlık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki Yüksek Lisans Tezi Ondokuz Mayıs Üniversitesi

- Gölcür, M. (2022). Ortaokullardaki örgütsel etik iklim ile algılanan örgütsel adalet ilişkisi Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi.
- Görgülü, H. (2021). Öğretmenlerin örgütsel adalet ile etkili okul algıları arasındaki ilişki Yüksek Lisans Tezi Düzce Üniversitesi
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J. ve Bies, R. J. (1992). Establishing the role of empirical studies of organizational justice in philosophical inquiries into business ethics. *Journal of Business Ethics*, 11(5), 433-444.
- Gökbayrak, N. C. (2020). Çaba-ödül dengesizliği ile örgütsel adalet arasındaki ilişki Yüksek Lisans Tezi Uludağ Üniversitesi.
- Gündoğan, A. O. (2013). Eylemde sorumluluk ve özgürlük ilişkisi. Erişim adresi: <http://aliosmangundogan.com/PDF/Bildiri/Ali-Osman-Gundogan-Eylemde-Sorumluluk-ve-Ozgurluk.Pdf>, Erişim tarihi, 7, 2015.
- Hoy, K. W. ve Tarter John, C. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal Of Educational Management*, 18(4), 250-259.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67–92.
- İ Koroğlu, P. (2015). Sağlık kurumu çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm tutumlarına etkisi (Master's thesis, On dokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü). *İdari Bilimler Fakültesi*, 12(3), 97-120.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 49-64.
- Karaeminoğulları, A. (2006). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları ile Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Kavak, O. (2016). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Muhalefet Davranışı Üzerine Etkisi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars
- Köksal, K. (2018). Örgüt Kültürünün Örgütsel Adalet Algısına Etkisinde Etik İlkelerle İlişkin Algılarının Aracılık Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 479-504.
- Kurt, M. (2020). Zonguldak Bülent Ecevit üniversitesi dış yerleşkelerinde görev yapan idari personelin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki Yüksek Lisans Tezi Bülent Ecevit Üniversitesi.
- Kurtulmuş, M. ve Karabıyık, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 459-477, Doi: 10.14686/buefad.v5i2.5000175962.
- Moorman, R. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855
- Özen, J. (2002). Adalet kuramlarının gelişimi ve örgütsel adalet türleri. *Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi*, 5, 107-117.
- Özyurt, D. (2021). Öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algıları ile örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişki Yüksek Lisans Tezi Harran Üniversitesi.

- Polat, S. (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Sağbaşı, N. Ö. (2020). Okullarda ayrılma, kayıtsız kalma, muhalefet ve sadakat ile örgütsel adalet ilişkisinde iş doyumunun aracı etkisi [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacettepe Üniversitesi
- Sarıca, P. (2020). Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: Bir telekomünikasyon şirketi örneği. Yüksek Lisans Tezi Bahçeşehir Üniversitesi
- Titrek, O. (2009). The level of organizational justice in schools according to school types. *Journal of Human Sciences*, 6(2), 551-573.
- Töremen, F. ve Tan, Ç. (2010). Eğitim örgütlerinde adalet: Kavramsal bir çözümleme. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 58-70.
- Turhan, M., Erol, Y.C., Demirkol, M. & Özdemir, T.Y. (2019). The relationship between organizational justice perception and job involvement in teachers. *SDU International Journal of Educational Studies*, 6(2), 161-173.
- Tutar, H. (2007). Erzurum da Devlet ve Özel Hastahanelerde Çalışan Personelin işlem adaleti İş tatmini ve duygusal Bağlarının İncelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi
- Ulutaş, M. (2018). Örgütsel adalet algısının çalışanların iş doyumunu ve işten ayrılma eğilimine etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 333-352
- Uysal, M. (2014). Genel Liselerde Grev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları (Altındağ İlçesi Örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, K. and Taşdan, M. (2009), "Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools", *Journal of Educational Administration*, Vol. 47 No. 1, pp. 108-126. <https://doi.org/10.1108/09578230910928106>
- Yürük, D. (2020). İnsan kaynakları uygulamalarının örgütsel adalet algısına etkisine yönelik inşaat sektöründe bir araştırma Yüksek Lisans Tezi Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Yürür, S. (2008). Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikler Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), 295-312.

Ek Belgeler

Ölçek Kullanım İzni Harici Gelen Kutusu x



CELALETTİN GENÇ

Sayın Soner hocam, Ben Celalettin GENÇ Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi'nde Eğitim yönetimi Alanında Tezsiz Yüksek Lisans yapmaktayım. " Ortaokullardaki okul

13 Şubat Pzt 15:09 (1 gün önce) ☆



spolat@kocaeli.edu.tr

Alıcı: ben ▾

Merhaba

Akademik nezaket gereği ilgili eserlere atıf yapmanız koşulu ile elbette ölçeği kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.
Not: Ölçek doktora tezimde ölçek var.

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

13 Şubat 2023 15:09, "CELALETTİN GENÇ" <celalettin_genc22@erdogan.edu.tr> yazdı:

Sayın Soner hocam,
Ben Celalettin GENÇ Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi'nde Eğitim yönetimi Alanında Tezsiz Yüksek Lisans yapmaktayım. " Ortaokullardaki okul personellerinin örgütsel adalet düzeylerinin incelenmesi" konulu araştırmam için; Eğer izin verirseniz sizin Örgütsel Adalet Ölçeğinizi kullanmak istiyorum.
Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim, Teşekkür ederim



T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 30/03/2023

Toplantı K. Sayısı : 2023/118

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi Celalettin GENÇ'in "Eğitim kurumlarındaki çalışan personelin örgütsel adalet düzeylerinin incelenmesi" isimli projesi kapsamında yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurulumuzca değerlendirilmiş olup;

- Etik açıdan uygun bulunmuştur.
- Etik açıdan uygun bulunmamıştır.
- Etik açıdan önerilen değişikliklerin yapılmasıyla uygun bulunmuştur.

Prof. Dr. Nebi GÜMÜŞ

Başkan

I.BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER			
Cinsiyetiniz	Kadın ()	Erkek ()	
Yaşınız	,,,,,,		
Meslek kıdeminiz	,,,,,, yıl		
Okul türünüz	İlkokul ()	Ortaokul ()	Lise ()
Eğitim durumunuz	Ön Lisans ()	Lisans ()	Lisansüstü ()

ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ

II.BÖLÜM ADALET		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Aşağıda örgütsel adalet ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Her ifade için uygun bulduğunuz						
1	Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadırlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Okul yöneticilerimiz, işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm görüşlerini almaya	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve bilgi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse,	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Okul yöneticilerimiz okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz bulundurur.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl uygulanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın açıklar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı biçimde açıklar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

