



# JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

**Received/Makale Geliş** 07.11.2022  
**Published /Yayınlanma** 30.12.2022  
**Article Type/Makale Türü** Research Article

**Citation/Alıntı:** Yeşilkuş, A., Taşyürek, A., Alp, İ., Özel, Ş., Çelik, F., Aktan, H. & Aydın, M. (2022). Farklı Demografik Değişkenlere Göre Ortaokulda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının İncelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 9(90), 2670-2677.  
<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.3377>

**Ali YEŞİLKUŞ**  
<https://orcid.org/0000-0003-0269-6411>  
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

**Ahmet TAŞYÜREK**  
<https://orcid.org/0000-0002-0043-3418>  
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

**İbrahim ALP**  
<https://orcid.org/0000-0001-6263-1228>  
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

**Şerife ÖZEL**  
<https://orcid.org/0000-0002-2966-1684>  
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

**Feride ÇELİK**  
<https://orcid.org/0000-0003-2159-0727>  
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

**Hatice AKTAN**  
<https://orcid.org/0000-0003-3984-6153>  
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

**Meral AYDIN**  
<https://orcid.org/0000-0002-3795-5308>  
MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE

## FARKLI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ORTAOKULDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ İNCELENMESİ

### INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTIONS OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS ACCORDING TO DIFFERENT DEMOGRAPHIC VARIABLES

#### ÖZET

Yapılan bu araştırma, farklı demografik değişkenlere göre ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte yapılan ya da halen mevcut olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. 2022-2023 eğitim öğretim yılında Google formda oluşturulan linkle 288 öğretmenden veri toplanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak; “kişisel bilgi formu” ve “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde, SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistik, t- testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda; ortaokul öğretmenlerinin, örgütsel destek algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ortaokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algısının olumlu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca; ortaokulda görev yapan öğretmenlerin, cinsiyet, öğrenim durumu, okul türü, kıdem ve mevcut okulundaki görev süresi değişkenlerine göre genel örgütsel adalet algılarında anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının çok yüksek olmadığını tespit edilmiştir. Okul yöneticileri örgütsel algı düzeylerini yükseltmeye yönelik seminerler veya kongrelere katılımları önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel adalet, ortaokul, ortaokul öğretmeni.

#### ABSTRACT

This research aims to examine the organizational justice perception levels of secondary school teachers according to different demographic variables. A descriptive survey model was used in the study. Screening models are a research approach that aims to describe a past or present situation as it is. In the 2022-2023 academic year, data were collected from 288 teachers with the link created in the Google form. As a data collection tool in the research; the “Personal Information Form” and “Organizational Justice Scale” were used. SPSS statistical program was used in the analysis of the data obtained in the study. Descriptive statistics, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA) methods were used in the analysis of the data. As a result of the research; It was determined that secondary school teachers' organizational support perception levels were moderate. It has been determined that the organizational justice perception of the teachers working in secondary schools is positive. Moreover; It was determined that teachers working in secondary schools did not show a significant difference in general organizational justice perceptions according to the variables of gender, education level, school type, seniority, and tenure at their current school. It has been determined that secondary school teachers' organizational justice perceptions are not very high. School administrators can be recommended to attend seminars or congresses to increase their organizational perception levels.

**Keywords:** Organizational justice, secondary school, secondary school teacher.

## 1. GİRİŞ

Adalet kavramı; adalete saygı duymak, hakkaniyet, dürüstlük ve hakikat anlamlarına karşılık gelmektedir. Adalet kavramının kökü olan ‘adl’ sözcüğü, batı dillerinde görmüş olduğumuz ‘justice’ nin karşılığını oluşturmaktadır. Justice kelimesinin kökü olan ‘just’, herhangi bir düzen veya sistemin iyi ve düzgün işlemesi için gerekli olanın yapılmasını ve sağlanmasını ifade etmektedir (Kaya, 2000:232). Adalet, ideal bir toplumsal düzenin ön koşulu olarak kabul edilen toplumun temel bir parçasıdır (Scherer, 1992:3). Diğer bir deyişle adalet, insanlar ve gruplar arasındaki etkileşimi kolaylaştıran bir sosyal araçtır (Tyler, 2000: 117). Adalet, sosyal kurumların ilk erdemidir ve adil işe alma, adil ücretler, adil şikayet çözümü ve demokratik karar verme hakkı gibi örgütsel eşitlikle ilgili birçok endişe nedeniyle var olduğu kabul edilir (Rawls, 1971:3).

Eğitim, bir bireyi istenen davranış düzeyine getirmek için kullanılan süreçtir. Sosyal hayatta yaşamını sürdürmek için gerekli olan her şeyi öğrenmesi gereken birey, ihtiyaçlarının karşılanacağı bir yere ihtiyaç duyar. Bu ihtiyacı karşılayan yerler de eğitim kurumu olarak kabul edilmektedir. Eğitim örgütleri, bireyin bu ihtiyacını karşılamak üzere tasarlanmakta ve birçok bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenlerin en önemlisi insandır.

Eğitim örgütlerinde kazanımların dağılımında nelere dikkat edilmesi gerektiğine, faydanın hangi yöntemle dağıtıldığına ve çalışanların bu dağılımı nasıl gördüğüne dikkat edilmesi önemlidir. Eğitimciler kendilerine adaletsiz davranıldığını veya haklarını alamadıklarını düşünürlerse yanıt verebilirler. Çalışanların örgüt içinde kaynakların dağılımına ilişkin anlayışları dağıtım adaleti, örgüt içinde dağıtım kararlarının adillğine ilişkin algı ve tutumları prosedür adaleti, çalışanların örgüt içindeki tutum ve davranışları ise işlemsel adalet olarak ifade edilmektedir. Kendi aralarında veya üstleri ile örgütlenme, etkileşimsel adalet algısı olarak ifade edilmektedir ( Altınkurt ve Yılmaz, 2010; Keleş, 2014; Moorman, 1991; Özmen, Arbak ve Süral-Özer, 2007).

**Dağıtımsal Adalet:** Kaynakların, belirli ölçütlere, belirli işlevsel kurallara ve düzenlemelere göre belirli oranlarda tanımlanmış bireylere tahsis edilmesidir. Dağıtımcı adalet için, bireylerin dağıtılan kaynaklardan adil paylarını aldıklarına inanmak esastır (Özdevecioğlu, 2003). Adams'a (1965) göre, insanları endişelendiren şey kendilerine dağıtılan miktar değil dağıtımın adil olup olmamasıdır (Akt. Colquitt, 2001).

**İşlemsel Adalet:** Ücretler, terfiler, ekonomik fırsatlar, çalışma koşulları ve performans değerlendirmeleri gibi faktörlerin belirlenmesinde ve ölçülmesinde kullanılan yöntem, prosedür ve politikaların adil olma derecesi olarak tanımlanmaktadır. Örneğin, performans ödülleri dağılımındaki adalet, dağıtım adaleti kavramını takip ederken, aynı performans ödülünü belirlemek için kullanılan yöntemlerin adaleti, prosedürel adalet kavramını takip eder (Doğan, 2002).

**Etkileşimli Adalet:** Kurumsal adaletin sosyal boyutunu oluşturur. İlişkilere yatırımı ve bu ilişkilerden elde edilen sonuçları vurgular. Maddi faktörler, çalışanlar ve yöneticiler arasında adaleti sağlamak için tek başına yeterli koşullar olmadığından, dikkatler örgütsel adaletin sosyal-psikolojik yönlerine odaklanmıştır. Bu bağlamda interaktif adaletin işlemesi için bilgi alışverişinin önemi göz ardı edilmemelidir (Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009).

Örgütsel adalet araştırması, bireylerin kendi adalet algılarına büyük önem verdiğini göstermekte ve bireylerin organizasyonda algılanan adalete nasıl tepki verdiğine ışık tutmaktadır (Cropanzano, Stein ve Nadisic, 2011). Bağlılık, iş performansı, iş tatmini, örgütsel destek ve örgütsel vatandaşlık davranışları azalma eğilimi göstermektedir (Cropanzano ve Greenberg, 1997). Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile etkili okul algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır: 1-Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve alt boyutları nelerdir? 2-Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı, a) Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık var mıdır? b) Eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark var mıdır? c) Okul türüne göre anlamlı bir farklılık var mıdır? d) Hizmet süresine göre halen görev yaptığı okulda anlamlı bir fark var mıdır? e) Öğretmenlik mesleğindeki kıdem miktarına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırma Modeli

Araştırma, tarama modelinin kullanıldığı bir çalışmadır. “Betimsel araştırma modeli, geçmişteki veya şu anki durumu olduğu gibi betimlemeye çalışan bir araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan

kişi ya da konu kendi terimleriyle ve bu şekilde tanımlanmaya çalışılır. Bunları değiştirmek veya etkilemek için hiçbir girişimde bulunulmamaktadır.” (Karasar, 2017).

## 2.2. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasında online yöntemi kullanılması tercih edilmiştir. Bu noktada, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, çevrimiçi formlara dönüştürülmüş ve öğretmenlere e-posta üzerinden ulaştırılmıştır. Formlar her IP adresinde bir adet form doldurulabilecek şekilde düzenlenmiştir. Kayıp veri içeren veri toplama formları kapsam dışında bırakılarak öğretmenler tarafından eksiksiz olarak doldurulan 288 ölçek analiz için kullanılmıştır.

**Tablo 1.** Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

		f	%
Cinsiyet	Kadın	159	55,2
	Erkek	129	44,8
Öğrenim Durumu	Lisans	237	82,3
	Lisansüstü	51	17,7
Okul Türü	Kamu	206	71,5
	Özel	82	28,5
Okuldaki Hizmet süresi	0-2 yıl	151	52,4
	3-4 yıl	64	22,2
	4-7 yıl	35	12,2
	8 ve üzeri	38	13,2
Kıdem	0-5 yıl	92	31,9
	6-10 yıl	62	21,5
	11-15 yıl	48	16,7
	16 ve üzeri	86	29,9

## 2.3. Veri Toplama Aracı

Örgütsel Adalet Ölçeği: Katılımcıların örgütsel adalet algılarını değerlendirmek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Polat (2007a) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Faktör analizi, dağıtımsal adaleti 6 maddeyle, işlem adaletini 9 maddeyle ve etkileşim adaletini maddeyle ölçen 3 faktörlü bir ölçekle sonuçlandı.

## 2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Tüm istatistikler SPSS 21 paket programı kullanılarak yapıldı. Verilerin frekans ve yüzdeleri için betimsel istatistikler elde edildi. Elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için görsel olarak histogramlar ve olasılık grafikleri kullanılmış, analitik olarak Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır.

**Tablo 2.** Güvenilirlik Değerleri

	Cronbach's Alpha
Dağıtımsal Adalet	.741
İşlemsel Adalet	.843
Etkileşimsel Adalet	.776
Örgütsel Adalet	.792

Cronbach's Alpha katsayısının 0.70 ve üzerindeki değerleri güvenilir olarak kabul edilmektedir (Field, 2009). Alt boyutları değerleri 0.70 üzerinde olduğundan ölçek güvenilir olarak kabul edilir.

## 3. BULGULAR

Bu bölümde araştırma probleminin çözümüne ilişkin, ölçme araçları yoluyla toplanan verilere ait bulgular alt problemler doğrultusunda yer almaktadır.

Araştırmaya katılımcı olarak ölçekleri cevaplayan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ve standart sapmaları Tablo 3'te yer almaktadır.

**Tablo 3.** Örgütsel Adalet Ölçeklerinin Ortalama ve Standart Sapmaları

	n	$\bar{x}$	Ss
Dağıtımsal Adalet	288	2,85	0,76
İşlemsel Adalet	288	3,69	0,57
Etkileşimsel Adalet	288	3,18	0,71
Örgütsel Adalet	288	3,49	0,56

Tablo 3 teki veriler ışığında öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına ilişkin dağılımlara bakıldığında ise, en yüksek ortalama işlemsel adalet boyutunda ( $\bar{x}$ :3,39) olurken, en düşük ortalamanın dağıtımsal adalet boyutunda ( $\bar{x}$ :2,85) olduğu görülmektedir.

### 3.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Düzeyine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre analizinden elde edilen bulgular Tablo 4’te gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analizinden Elde Edilen Sonuç

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	t	p	
Dağıtımsal Adalet	Kadın	159	2,95	-2,498	,013
	Erkek	129	2,72		
İşlemsel Adalet	Kadın	159	3,65	-1,460	,146
	Erkek	129	3,75		
Etkileşimsel Adalet	Kadın	159	3,09	-2,380	,018
	Erkek	129	3,29		
Örgütsel Adalet	Kadın	159	3,43	-2,086	,038
	Erkek	129	3,56		

Tablo 4’e göre, “dağıtımsal adalet” ( $p < 0,05$ ) ; “etkileşimsel adalet” ( $p < 0,05$ ) ve örgütsel adalet ölçeği genel toplamı ( $p < 0,05$ ) ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu ancak “işlemsel adalet” ( $p > 0,05$ ); anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.

### 3.2. Öğrenim Durumuna Göre Örgütsel Adalet Düzeyine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının öğrenim durumuna göre analizinden elde edilen bulgular Tablo 5’te gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Örgütsel Adalet Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Analizinden Elde Edilen Sonuç

Öğrenim Durumu	n	$\bar{x}$	t	p	
Dağıtımsal Adalet	Lisans	237	2,81	-1,585	,114
	Yüksek lisans	51	3,00		
İşlemsel Adalet	Lisans	237	3,69	-,272	,786
	Yüksek lisans	51	3,71		
Etkileşimsel Adalet	Lisans	237	3,15	-1,675	,095
	Yüksek lisans	51	3,33		
Örgütsel Adalet	Lisans	237	3,47	-1,007	,315
	Yüksek lisans	51	3,56		

Tablo 5’e göre “dağıtımsal adalet” ( $p > 0,05$ ); “işlemsel adalet” ( $p > 0,05$ ); “etkileşimsel adalet” ( $p > 0,05$ ) ve örgütsel adalet ölçeği genel toplamı ( $p > 0,05$ ) ile öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.

### 3.3. Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Adalet Düzeyine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının mesleki kıdemlerine göre analizinden elde edilen bulgular Tablo 6’da gösterilmiştir.

**Tablo 6.** Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Analizinden Elde Edilen Sonuç

	n	$\bar{x}$	Ss	F	p	Açıklama
Dağıtımsal Adalet	0-5 yıl	92	2,64	3,828	,010	11-15 yıl > 0-5 yıl arasında
	6-10 yıl	62	2,85			
	11-15 yıl	48	3,02			
	16 ve üzeri	86	2,96			
İşlemsel Adalet	0-5 yıl	92	3,77	1,176	,319	Anlamlı fark yok
	6-10 yıl	62	3,69			
	11-15 yıl	48	3,70			
	16 ve üzeri	86	3,61			
Etkileşimsel Adalet	0-5 yıl	92	3,23	1,169	,322	Anlamlı fark yok
	6-10 yıl	62	3,09			
	11-15 yıl	48	3,30			
	16 ve üzeri	86	3,12			
Örgütsel Adalet	0-5 yıl	92	3,55	1,129	,338	Anlamlı fark yok
	6-10 yıl	62	3,45			
	11-15 yıl	48	3,54			
	16 ve üzeri	86	3,41			

Tablo 6’ya göre mesleki kıdem değişkeni; öğretmenlerin işlemsel, etkileşimsel ve örgütsel adalet algıları üzerinde anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak dağıtımsal algıları üzerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ( $F(3, 828)$ ;  $p < .05$ ). Ortaya çıkan farkın hangi kümeler arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçları; söz konusu farkın 1-5 ve 11-15 yıl mesleki kıdemde bulunan öğretmenlerin arasında olduğu ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olduğu tespit edilmiştir.

### 3.4. Okul Türüne Göre Örgütsel Adalet Düzeyine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının okul türüne göre analizinden elde edilen bulgular Tablo 7’de gösterilmiştir.

**Tablo 7.** Örgütsel Adalet Algılarının Okul Türüne Göre Analizinden Elde Edilen Sonuç

Okul türü		n	$\bar{x}$	t	p
Dağıtımsal Adalet	Kamu	206	2,94	3,204	,002
	Özel	82	2,62		
İşlemsel Adalet	Kamu	206	3,70	,111	,912
	Özel	82	3,69		
Etkileşimsel Adalet	Kamu	206	3,21	1,374	,170
	Özel	82	3,09		
Örgütsel Adalet	Kamu	206	3,50	,751	,453
	Özel	82	3,45		

Tablo 7’e göre okul türü; öğretmenlerin işlemsel, etkileşimsel ve örgütsel adalet algıları üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmazken dağıtımsal algıları üzerinde anlamlı farklılıklara neden olmaktadır.

### 3.5. Mevcut Okuldaki Görev Süresine Göre Örgütsel Adalet Düzeyine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının mevcut okuldaki görev süresine göre analizinden elde edilen bulgular Tablo 8’de gösterilmiştir.

**Tablo 8.** Örgütsel Adalet Algılarının Mevcut Okuldaki Görev Süresine Göre Analizinden Elde Edilen Sonuç

		n	$\bar{x}$	F	p	Açıklama
Dağıtımsal Adalet	0-2 yıl	151	2,69	7,235	,000	4-7 yıl > 0-2 yıl
	3-4 yıl	64	3,13			
	4-7 yıl	35	3,11			
	8 ve üzeri	38	2,73			
İşlemsel Adalet	0-2 yıl	151	3,74	,889	,447	Anlamlı fark yok
	3-4 yıl	64	3,63			
	4-7 yıl	35	3,62			
	8 ve üzeri	38	3,67			
Etkileşimsel Adalet	0-2 yıl	151	3,14	2,356	,072	Anlamlı fark yok
	3-4 yıl	64	3,07			
	4-7 yıl	35	3,35			
	8 ve üzeri	38	3,38			
Örgütsel Adalet	0-2 yıl	151	3,50	,646	,586	Anlamlı fark yok
	3-4 yıl	64	3,41			
	4-7 yıl	35	3,51			
	8 ve üzeri	38	3,55			

Tablo 8’e göre mevcut okuldaki görev süresi; öğretmenlerin işlemsel, etkileşimsel ve örgütsel adalet algıları üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmazken dağıtımsal algıları üzerinde anlamlı farklılıklara neden olmaktadır (F (7, 235); p < .05). Ortaya çıkan farkın hangi kümeler arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonuçları; söz konusu farkın 0-2 ve 4-7 yıl mevcut okulunda görev yapan öğretmenlerin arasında olduğu ve 4-7 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olduğu tespit edilmiştir.

## 4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ile ilgili algıları ve bu algının cinsiyet, öğrenim durumu, okul türü, kıdem ve mevcut okulundaki görev süresi gibi değişkenlere göre araştırılmıştır. Araştırma bulguları ortaokulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algısının olumlu olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin okul ortamında olumlu bir algı içinde oldukları söylenebilir. Yapılan diğer araştırmalarda da (Atalay, 2005; Cömert, Demirtaş, Üstüner & Özer, 2008); Polat, 2007b; Polat & Celep, 2008; Tan, 2002; Yaylacı, 2004; Yılmaz & Taşdan, 2009) benzer bulgulara ulaşılmıştır. Yüksek adalet duygusu, öğretmenin çalışmasına karşı olumlu bir tutuma ve inisiyatifin artmasına yol açar. Olumlu bir örgütsel adalet algısı motive edici olduğu söylenilebilir (Tan, 2002 ).

Sonuçlar, kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Literatür incelendiğinde; Doğan (2008), Karaman (2009), Ertürk (2011) ve Çelik (2011), öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını ve alt boyutlarını cinsiyet farkı olmaksızın analiz etmişlerdir. Bu sonuçlar araştırma ile paralellik göstermektedir.

Araştırmada örgütsel adalete ilişkin öğretmenlerin algılarının öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna erişilmiştir. Erişilen bu sonuca göre örgütsel adalete ait öğretmenlerin algıları,



öğrenim durumu değişkenleri açısından birbirine benzediği söylenebileceği gibi öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerinde ifade edilen değişkenlerin etkili olmadığı da söylenebilir. Aynı sonuçları elde eden; Baş ve Şentürk (2011), örgütsel adaletle ilgili araştırmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin öğrenim durumuna göre farklılaşmadığını tespit etmişlerdir.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının, mesleki yeterliliklerine göre Örgütsel Adalet Ölçeği'nin 'Etkileşimsel Adalet' ve 'İşlemsel Adalet' alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının “etkileşimsel adalet” ve “İşlemsel adalet” alt boyutlarındaki mesleki kıdem değişkenleri açısından benzer olduğu, mesleki kıdem öğretmenleri etkilemediği söylenebilir. Etkileşimsel ve işlemsel adalet algıları. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel adalet ölçeğinin 'dağıtımsal adaleti' boyutunda mesleki yeterliliklerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Erişilen bu sonuca göre örgütsel adaletle ilişkin öğretmenlerin algıları “Dağıtımsal Adalet” boyutunda mesleki kıdem değişkeni açısından birbirine benzemediği söylenebileceği gibi öğretmenlerin dağıtımsal adalet algıları üzerinde mesleki kıdem değişkeninin etki ettiği de söylenebilir. Ayrıca araştırmada mesleki kıdeme göre öğretmenlerin anlamlı farklılık gösteren dağıtımsal adalet algısının; 11- 15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 5 yıl ve altı yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin işlemsel, etkileşimsel ve örgütsel adalet algıları üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmazken dağıtımsal algıları üzerinde anlamlı farklılıklara neden olmaktadır. Kamu kurumlarında çalışanların dağıtımsal adalet algılamaları, özel sektörde çalışanların algılamalarından yüksektir. Özel sektörde çalışanları kamu çalışanlarına göre; dağıtımsal adaletin, kurumlarında yeterli düzeyde olmadığını ileri sürmektedir.

Mevcut okuldaki görev süresi; öğretmenlerin işlemsel, etkileşimsel ve örgütsel adalet algıları üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmazken dağıtımsal algıları üzerinde anlamlı farklılıklara neden olmaktadır. Elde edilen bu bulgulara benzer araştırma sonuçları mevcuttur. Polat ve Celep (2008), çalışmalarında öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin görev yapılan okuldaki hizmet süresine göre değiştiğini tespit etmişlerdir.

## 5. ÖNERİLER

Çalışmanın sonuçlarına dayalı olarak, aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

1. Araştırma, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının çok yüksek olmadığını tespit edilmiştir. Okul yöneticileri örgütsel algı düzeylerini yükseltmeye yönelik seminerler veya kongrelere katılımları önerilebilir.
2. Bu çalışma “Genel Tarama Modeli”nde nicel bir çalışmadır. Bu açıdan benzeri çalışmalar deneysel ve nitel olarak da yapılabilir.
3. Bu araştırmadaki sonuçları daha genellenebilir kılmak için daha büyük evrenlerde ve daha büyük çalışma gruplarında çalışılabilir.
4. Bu araştırma, ilişkisel ve tarama modeli kullanılarak yapılmıştır. Bu konuda görüşme ve gözlem yöntemlerinin kullanıldığı araştırmalar da yapılabilir.

**KAYNAKÇA**

- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere Göre Yönetim Ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 463-484.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Adalet*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Baş, G. & Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 29-62.
- Colquitt, J. A. (2001). On The Dimensionality Of Organizational Justice: A Construct Validation Of A Measure. *Journal Of Applied Psychology*, 86(3). 386-400.
- Cömert, M., Demirtaş, H., Üstüner, M. & Özer, N. (2008). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları. *Eğitim Bilimleri Ve Uygulama*, 7(13), 3-22.
- Cropanzano, R. & Greenberg, J. (1997). *Progress In Organizational Justice: Tunneling Through The Maze*. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review Of Industrial And Organizational Psychology* (Pp. 317- 372). New York: Wiley.
- Cropanzano, R., Stein, J.H., & Nadisic, T. (2011). *Social Justice And The Experience Of Emotion*. New York: Routledge,
- Çelik, O. T. (2011). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi.
- Doğan, A. (2008). *İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Elazığ İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi.
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin Adalet Algılamalarında Örgüt İçi İletişim Ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(2), 71-78.
- Ertürk, E. (2011). *İlköğretim Ve Ortaöğretim Okullarındaki Örgütsel Adalet Algısı İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using Spss*. Sage Publications.
- Karaman, P. (2009). *Örgütsel Adalet Algısı İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, A. P. (2000). Sosyal Adaletin Teorik Çerçevesi Üzerine Bir Değerlendirme, *Türk Ağır Sanayi Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını*, No. 38. Ss. 229-244. Ankara.
- Keleş, Y. (2014). *Örgütsel Adaletin Duygusal Emek Üzerindeki Etkisi: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal Of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (21), 77-96.
- Özmen, Ö. N. T., Arbak, Y. ve Süral-Özer, P. (2007). Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(1), 17-33.
- Polat, S. & Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.

- Polat, S. (2007a). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polat, S. (2007b). *Örgütsel Güven, Adalet Ve Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algıları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Rawls, J. (1971). *A Theory Of Justice*. Massachusetts: Harvard University.
- Scherer, K. R. (1992). *Issues In The Study Of Justice*. In K. R. Scherer (Ed.), *Justice: Interdisciplinary Perspectives* (Pp. 1–14). Cambridge: Cambridge University.
- Tan, M. (2002 ). *Eğitim Yönetiminde Kadınlara Yer/Gerek Var Mı?* C. Elma & Ş. Çınkır Edt. 21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu Kitabı İçinde (S. 37-46). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.
- Tyler, T. R. (2000). Social Justice: Outcome And Procedure. *International Journal Of Psychology*, 35(2), 117-125.
- Yaylacı, A. F. (2004). *İlköğretim Okulları Yönetici Ve Öğretmenlerinin Örgütsel Yurttaşlık Davranışları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara
- Yeniçeri, Ö. Demirel, Y. Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet İle Duygusal Tükenmişlik Arasında İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Kmu İibf Dergisi*, (16), 83-99.
- Yılmaz, K. & Taşdan, M. (2009). Organizational Citizenship And Organizational Justice in Turkish Primary Schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108-126.