



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN OKUL
YÖNETİCİLERİNİN KULLANDIKLARI
ÖRGÜTSEL GÜÇ KAYNAKLARINA
İLİŞKİN ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL
ADALET ALGILARI ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

Süleyman ERSOY

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
OCAK-2020**



T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN OKUL
YÖNETİCİLERİNİN KULLANDIKLARI
ÖRGÜTSEL GÜÇ KAYNAKLARINA
İLİŞKİN ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL
ADALET ALGILARI ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

DANIŞMAN: Prof. Dr. Niyazi CAN
JÜRİ : Prof. Dr. Nail YILDIRIM
JÜRİ : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YAŞAR

Süleyman ERSOY

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KAHRAMANMARAŞ
OCAK-2020

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN OKUL YÖNETİCİLERİNİN
KULLANDIKLARI ÖRGÜTSEL GÜÇ
KAYNAKLARINA İLİŞKİN ALGILARI İLE
ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI ARASINDAKİ
İLİŞKİ

Süleyman ERSOY

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kod No :

Bu Tez 21/01/2020 Tarihinde Aşağıdaki Jüri Üyeleri Tarafından
Oy Birliği / Oy Çokluğu ile Kabul Edilmiştir.

.....
Prof. Dr. Niyazi CAN
BAŞKAN

.....
Prof. Dr. Nail YILDIRIM
ÜYE

.....
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YAŞAR
ÜYE

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.....
Doç. Dr. Burcu ERŞAHAN
Enstitü Müdürü V.

Bu çalışma.....tarafından desteklenmiştir.

Proje No:.....

Not: Bu tez ve projede kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖĞRETMENLERİN OKUL YÖNETİCİLERİNİN
KULLANDIKLARI ÖRGÜTSEL GÜÇ KAYNAKLARINA İLİŞKİN
ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

Süleyman ERSOY

Danışman : Prof. Dr. Niyazi CAN
Yıl : 2020, Sayfa: 60 + XII
Jüri : Prof. Dr. Niyazi CAN (Başkan)
: Prof. Dr. Nail YILDIRIM (Üye)
: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YAŞAR (Üye)

Bu araştırmada okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlişkisel tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmanın evrenini, 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında Kahramanmaraş ili merkez ilçelerinde (Onikişubat, Dulkadiroğlu) bulunan kamu ilkokulu, ortaokulu ve liselerinde görev yapan öğretmenler, örneklemini ise evren içerisinde küme örnekleme yöntemiyle seçilen 460 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verilerinin toplanması amacıyla “Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği”, “Örgütsel Adalet Ölçeği” ve araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Veri analizi için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiş, değişkenlere ilişkin alınan puanların demografik değişkenler bakımından farklılaşma durumunu belirlemede t-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi, anlamlı bulunan F değerinde fark olan grupları belirlemede ise Scheffe ve LSD testlerinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi

belirlemek için korelasyon, örgütsel güç kaynaklarının örgütsel adaleti ne düzeyde yordadığını belirlemek için de çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kullandıkları yasal güç, ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizma gücüne ilişkin görüşlerinin yüksek, zorlayıcı güce ilişkin görüşlerinin düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet, okul türü ve hizmet süresi değişkenleri bakımından farklılaştığı, eğitim durumu değişkeni bakımından farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Öğretmenlerin, örgütsel adalet algılarının ise yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin, örgütsel adalet algıları cinsiyet, eğitim durumu ve hizmet süresi değişkenleri bakımından farklılaşmazken, okul türü değişkeni bakımından farklılık göstermiştir. Araştırmanın bir diğer sonucu olarak ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizma gücünün öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile pozitif; zorlayıcı gücün ise negatif ve anlamlı bir ilişki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca dağıtımsal adalet üzerinde ödül, karizma gücünün ve zorlayıcı gücün; işlemsel ve etkileşimsel adalet üzerinde ise yasal güç hariç diğer güç kaynaklarının anlamlı birer yordayıcı oldukları tespit edilmiştir. Araştırma sonunda liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güç kaynaklarına yönelik görüşlerinin olumsuz olmasının ve öğretim kademesi yükseldikçe öğretmenlerdeki örgütsel adalet algısının azalmasının nedenlerini belirlemeye yönelik çalışmalar yapılabileceği şeklinde öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Okul Yöneticisi, Örgütsel Güç Kaynakları, Örgütsel Adalet

DEPARTMENT OF EDUCATIONAL SCIENCES
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM UNIVERSITY

ABSTRACT

MA THESIS

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PERCEPTIONS TOWARDS
SCHOOL ADMINISTRATORS' ORGANIZATIONAL POWER SOURCES AND
THEIR ORGANIZATIONAL JUSTICE

Süleyman ERSOY

Supervisor : Prof. Dr. Niyazi CAN
Year : 2020, Pages: 60 + XIII
Jury : Prof. Dr. Niyazi CAN (Chairperson)
: Prof. Dr. Nail YILDIRIM (Member)
: Asst. Prof. Dr. Mehmet YAŞAR (Member)

This study attempts to identify the relationship between organizational power sources used by school administrators and teachers' perceptions towards organizational justice. Having a relational survey model, the population of the study consisted of teachers working at state primary, secondary and high schools located within the central districts of Kahramanmaraş (Onikişubat, Dulkadiroğlu) during the 2018-2019 academic year. The sample held a total of 460 teachers who were selected by cluster sampling method. The study employed "Organizational Power Scale at Schools", "Organizational Justice Scale" and "Personal Information Form" developed by the researcher. Arithmetic mean and standard deviation values were determined for data analysis; t-Test and One-Way Analysis of Variance (ANOVA) test were used to determine how the scores vary across demographic characteristics, and Scheffe and LSD tests to identify the groups with a significant F value difference. Correlation analysis was also used to determine the relationship between the variables, and

multiple regression analysis to analyze the extent to which organizational power sources predict organizational justice. The findings revealed that teachers had a high level of perception towards the legitimate power, reward power, expertise power and referent power used by the school administrators, while their perceptions towards school administrators' use of coercive power were low. A statistically significant difference was identified across teachers' views on the power sources used by the school administrators in terms of their gender, type of school and seniority, yet no significant difference was noted across their educational status. The findings also suggested that teachers' perceptions towards organizational justice were at a high level. Whereas teachers' perceptions of organizational justice did not vary across their gender, educational status and seniority, a significant difference emerged in terms of type of school. Besides, there was a positive relationship between reward power, expertise power and referent power and teachers' perceptions towards organizational justice, while a negative and significant relationship was found between coercive power and their organizational justice. On the one hand, the reward power, referent power and coercive power were determined to be significant predictors of distributive justice; on the other hand, all the other power sources except for legitimate power were found to significantly predict procedural and interactional justice. Based on the findings, various recommendations were provided related to conducting studies on determining the reasons for high school teachers' negative views towards organizational power sources and the decrease in teachers' perceptions of organizational justice as their educational status increases.

Key Words: School Administrator, Organizational Power Sources, Organizational Justice

ÖN SÖZ

Yöneticilik makamı yöneticiye birçok alanda sorumluluk yüklediği gibi belirli bir güç kullanımını da sunmaktadır. Çok boyutlu ve karmaşık özellikler barındıran güç olgusu, yönetici tarafından doğru ve etkin kullanıldığında olumlu yönde bireysel ve örgütsel sonuçlar sağlayabileceği gibi yanlış ve yanlış kullanıldığında ise olumsuz sonuçlara neden olabilecektir. Bu noktadan hareketle bu araştırma kapsamında okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin örgütsel adalet algılarıyla olan ilişkisi ele alınmıştır.

Yüksek lisans öğrenimimin son aşaması olan bu tez çalışmasının sonlandırılmasına kadar geçen sürede bana rehberlik eden tez danışmanın saygıdeğer hocam Sayın Prof. Dr. Niyazi CAN'a, yüksek lisans döneminde kendilerinden ders aldığım Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümünün kıymetli hocalarına, tez jürimde yer alarak değerli katkılarıyla tezimin niteliğini arttıran değerli hocalarım Sayın Prof. Dr. Nail YILDIRIM'a, Sayın Dr. Öğr. Üyesi Mehmet YAŞAR'a, araştırma kapsamında ziyaret edilen okullarda çalışmamın veri toplama sürecinde şahsıma yardımcı olan değerli okul yöneticilerine ve gönüllü olarak araştırmaya katılarak bu çalışmanın önemli bir ayağını oluşturan saygıdeğer öğretmenlerimize, bugünlere gelmeme vesile olan ve dualarını esirgemeyen annem Lutfiye ERSOY'a ve rahmetli babam Nuri ERSOY'a, varlıklarıyla hayatımı anlamlandıran sevgili kızlarım Tuğsem ve Tuğçe'ye, yüksek lisans öğrenimim sürecinde yanımda olan ve katkılarını esirgemeyen kıymetli eşim Fatmagül TAŞÇIOĞLU ERSOY'a teşekkürlerimi bir borç bilirim.

SÜLEYMAN ERSOY

OCAK-2020

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	VI
ÖN SÖZ.....	VI
İÇİNDEKİLER.....	VI
KISALTMALAR LİSTESİ.....	X
TABLOLAR LİSTESİ.....	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	VII
EKLER LİSTESİ.....	VI
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemleri.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Varsayımlar.....	3
1.5. Sınırlılıklar.....	3
1.6. Tanımlar.....	3
2. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR.....	5
2.1. Okul Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları ile İlgili Yapılmış Olan Araştırmalar.....	5
2.2. Örgütsel Adalet ile İlgili Yapılmış Olan Araştırmalar.....	8
3. KURAMSAL AÇIKLAMALAR.....	13
3.1. Örgüt Kavramı.....	13
3.2. Güç Kavramı.....	13
3.2.1. Güç Kavramının Tanımı.....	13
3.2.3. Örgütsel Güç Kaynaklarının Sınıflandırılması.....	14
3.2.3.1. Yasal Güç.....	14
3.2.3.2. Ödül Gücü.....	14
3.2.3.3. Zorlayıcı Güç.....	15
3.2.3.4. Uzmanlık Gücü.....	15
3.2.3.5. Karizma Gücü.....	16

3.3. Örgütsel Adalet	16
3.3.1. Adalet Kavramının Tanımı	17
3.3.2. Örgütsel Adalet	17
3.3.3. Örgütsel Adaletin Boyutları	18
3.3.3.1. Dağıtımsal Adalet	18
3.3.3.2. İşlemsel Adalet	19
3.3.3.3. Etkileşimsel Adalet	19
4. YÖNTEM	21
4.1. Araştırmanın Modeli	21
4.2. Evren ve Örneklem	21
4.3. Veri Toplama Araçları	23
4.3.1. Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği	23
4.3.2. Örgütsel Adalet Ölçeği	24
4.4. Verilerin Toplanması	25
4.5. Verilerin Analizi	26
5. BULGULAR	27
5.1. Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına Yönelik Görüşlerinin Düzeylerine İlişkin Bulgular	27
5.2. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Düzeylerine İlişkin Bulgular	27
5.3. Öğretmenlerinin, Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına Yönelik Görüşlerinin Sahip Oldukları Demografik Özellikler Bakımından Farklılaşmasına İlişkin Bulgular	28
5.3.1. OÖGÖ Puanlarının Cinsiyet Değişkeni Bakımından Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular	28
5.3.2. OÖGÖ Puanlarının Eğitim Durumu Değişkeni Bakımından Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular	29
5.3.3. OÖGÖ Puanlarının Okul Türü Değişkeni Bakımından Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular	30
5.3.4. OÖGÖ Puanlarının Hizmet Süresi Değişkeni Bakımından Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular	32
5.4. Öğretmenlerinin, Örgütsel Adalet Algılarının Sahip Oldukları Demografik Özellikler Bakımından Farklılaşmasına İlişkin Bulgular	34

5.4.1. ÖAÖ Puanlarının Cinsiyet Değişkeni Bakımından Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular	34
5.4.2. ÖAÖ Puanlarının Eğitim Durumu Değişkeni Bakımından Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular	35
5.4.3. ÖAÖ Puanlarının Okul Türü Değişkeni Bakımından Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular	36
5.4.4. ÖAÖ Puanlarının Hizmet Süresi Değişkeni Bakımından Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular	37
5.5. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	39
5.6. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısını Yordamasına Yönelik Regresyon Analizi Bulguları	40
5.6.1. OÖGÖ Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Dağıtımsal Adalet Algısını Yordamasına İlişkin Bulgular	40
5.6.2. OÖGÖ Alt Boyutlarının Öğretmenlerin İşlemsel Adalet Algısını Yordamasına İlişkin Bulgular	40
5.6.3. OÖGÖ Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Etkileşimsel Adalet Algısını Yordamasına İlişkin Bulgular	41
6. SONUÇ ve TARTIŞMA	43
KAYNAKLAR	53
ÖZGEÇMİŞ	
EKLER	

KISALTMALAR LİSTESİ

OÖGÖ : Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği
ÖAÖ : Örgütsel Adalet Ölçeği



TABLULAR LİSTESİ

<u>Tablolar</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri ...	23
Tablo 4.2. Araştırma Verilerinin Ölçek Boyutları Bazında Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	26
Tablo 5.1. Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	27
Tablo 5.2. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Ölçeğine Yönelik Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	28
Tablo 5.3. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin OÖGÖ Puanlarının Faktör Boyutunda Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.....	29
Tablo 5.4. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin OÖGÖ Puanlarının Faktör Boyutunda Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları	30
Tablo 5.5. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin OÖGÖ Puanlarının Faktör Boyutunda Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	31
Tablo 5.6. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin OÖGÖ Puanlarının Faktör Boyutunda Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	33
Tablo 5.7. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin ÖAÖ Puanlarının Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları.....	34
Tablo 5.8. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin ÖAÖ Puanlarının Faktör Boyutunda Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	35
Tablo 5.9. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin ÖAÖ Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	36
Tablo 5.10. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin ÖAÖ Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	38
Tablo 5.11. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki Korelasyon Sonuçları.....	39
Tablo 5.12. OÖGÖ Ölçeğinin Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Dağıtımsal Adalet Algısını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	40
Tablo 5.13. OÖGÖ Ölçeğinin Alt Boyutlarının Öğretmenlerin İşlemsel Adalet Algısını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	41
Tablo 5.14. OÖGÖ Ölçeğinin Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Etkileşimsel Adalet Algısını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	42

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekiller</u>	<u>Sayfa</u>
Şekil 4.1. Okullarda Örgütsel Güç Ölçeğine Ait Diagram Modeli.....	24
Şekil 4.2. Örgütsel Adalet Ölçeğine Ait Diagram Modeli.....	25



EKLER LİSTESİ

- EK- 1** : İzin Onayı
EK- 2 : Anket Uygulama İzin Formu
EK- 3 : Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği Kullanım İzni
EK- 4 : Örgütsel Adalet Ölçeği Kullanım İzni
EK- 5 : Kişisel Bilgi Formu
EK- 6 : Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği
EK- 7 : Örgütsel Adalet Ölçeği



1.GİRİŞ

Araştırmada yer alan bu kısımda, araştırmının problemi, amaçları, önemi, sayıtlıları, sınırlılıkları ve araştırmada yer alan önemli kavramların tanımları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Örgütlerin varoluş amaçlarını gerçekleştirebilmesi ve varlıklarını sürdürebilmesi, örgüt içinde gerçekleşen faaliyetlerin etkili bir şekilde yönetilebilmesiyle mümkündür. Bu etkililiğin sağlanması örgütü oluşturan öğelerin birbirleriyle uyumlu bir şekilde hareket etmesini ve sağlıklı ilişkiler kurmasını gerektirmektedir. Örgütün farklı hiyerarşik basamaklarında bulunan işgörenlerin aralarında gerçekleşen ilişkiler ise örgüt yönetiminin bu kişilere verdiği yetki alanında gerçekleşmektedir.

Örgüt yönetimi, insan davranışlarının kontrol edilmesi ve istenilen doğrultuda yönetilmeleriyle ilgilidir. Bu da davranışların değiştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Örgütte bulunan kişilerin davranışlarını etkilemek ise, ancak belirli bir güç kullanımı ile gerçekleşecektir (Şimşek, 1998: 167). Max Weber gücü, toplumsal ilişkilerde kişinin neye dayalı olursa olsun kendi isteklerini, engelleri bile aşip yerine getirme kapasitesi olarak tanımlamıştır. Weber'in bu tanımına göre güç, bütün yönleriyle yasal boyutu bulunan, tehdit oluşturmayan, kabul ve öneri yöntemlerine dayanan bir sistemi kapsamaktadır (Hoy ve Miskel, 2012: 203). Bu özellikleriyle güç, yöneticiyi eyleme geçiren en temel yönetim mekanizması ve iş yaptırma aracı olarak görülmektedir (Aslanargun, 2009: 24).

Genel anlamda güç, sosyal aktörler arasında ilişkilerin belirlenmesini, düzenlenmesini sağlar. Güç sahibi bir kişi, birim veya kurum, güç sahibi olmayan diğer kişi, birim ve kurumlara göre daha fazla önem ve prestije sahiptir. Örneğin, bir örgüt içerisinde personel, maliye ve bütçe bölümleri diğer bölümlere nazaran daha güçlü durumdadır. Bundan dolayı güç, ilişkilerin derecesini belirleyen çok önemli bir faktördür (Can ve Çelikten, 2000: 270).

Güç vasıtasıyla varlığını devam ettiren tüm örgütlerde gücü en iyi şekilde kavraması ve kullanması gereken kişiler örgüt yöneticileridir (Bayrak, 2001: 38). Okul örgütlerinde ise güç kaynaklarını kullanma yetkisini elinde bulunduran ve yasal olarak okul örgütünün hedeflerinin etkili bir şekilde yerine getirilmesinden sorumlu olan kişiler okul yöneticileridir (Altınkurt ve Yılmaz, 2013: 4).

Okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının okul örgütünün etkililiği açısından çok önemli bir yere sahip olduğu ifade edilebilir. Okul yöneticilerince öğretmenler üzerinde otorite ve etki oluşturmak arzulandığında öğretmenlerin adalet algılarına, taleplerine, iş tatminlerine ve örgüte olan aidiyetlerine pozitif yönlü etki edecek güç kaynaklarının kullanılması önem kazanmaktadır. Tam tersi durumda okulda sahip olduğu güç kaynaklarını yeterli kullanamayan, yanlı veya yanlış kullanarak öğretmenlerin ihtiyaçlarını yerine getiremeyen bir yönetici, öğretmenler açısından okulu yaşanılmaz bir ortam haline dönüştürebilecektir (Koşar, 2016: 99).

Okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının okulu oluşturan tüm öğeler üzerinde etki gösterebileceği ifade edilebilir. Lakin öğretmenler üzerinde oluşturacağı etki, sonuçları itibarıyla diğer öğelere göre daha önemli sonuçlar meydana getirecektir (Köse ve Uzun, 2018: 503). Çünkü öğretmenlerin, insanı doğrudan etkileme

gücüne sahip olan bir görevde bulunmaları (Toprakçı, 2001: 284), yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarını önemli kılmakta (Uzun, 2019: 3) ve öğretmenlerin güç kaynaklarına karşı gösterecekleri tutum ve davranışları daha önemli hale getirmektedir.

İşgörenlerin tutum ve davranışları üzerindeki en önemli öğelerden birisinin örgütsel adalet algısı olduğu ifade edilebilir (Taşçıoğlu, 2011). Adaletin örgüt içerisindeki etkisini tanımlamak için kullanılan örgütsel adalet, genel bir anlatımla, işgörenlerin örgütte ne kadar adaletli davranıldığına ilişkin algıları ile bu algının bütün örgütsel süreçlere yönelik sonuçları nasıl etkilediğini kapsayan bir kavramdır (İşcan ve Sayın, 2010). Örgüt içinde adaletin etkin bir şekilde uygulanması olumlu sonuçlar doğurabileceği gibi uygulanmaması ise olumsuz sonuçlara neden olabilecektir (Yeşil ve Dereli, 2012).

Bu bağlamda okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için böyle bir araştırmanın yapılmasına gereksinim duyulmuştur. Buradan hareketle bu araştırmanın **problem cümlesi**; “Öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin algıları ile örgütsel adalet algıları arasında ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemleri

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin algıları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına (yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü, karizma gücü) ilişkin görüşleri hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin, örgütsel adalet algıları hangi seviyededir?
3. Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin görüşleri sahip oldukları demografik özellikler (cinsiyet, eğitim durumu, okul türü, hizmet süresi) bakımından farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin, örgütsel adalet algıları sahip oldukları demografik özellikler bakımından farklılaşmakta mıdır?
5. Okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Varsa ilişkinin yönü ve düzeyi nedir?
6. Okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Alanyazın araştırması sonucunda okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının örgütsel ve bireysel değişkenler üzerindeki etkilerini inceleyen pek çok araştırmaya rastlanılsa da öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerindeki etkisini inceleyen sadece bir çalışmaya (Polat, 2007) rastlanılmıştır. Polat (2007)'ın ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde yürüttüğü çalışmasından farklı olarak bu araştırma kapsamında daha geniş bir değerlendirme yapabilmek amacıyla araştırma örnekleme ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan öğretmenler dâhil edilmiştir. Bu nedenlerden dolayı okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını nasıl etkilediğinin bilinmesi, eğitim yönetimi alanyazını ve okul yönetimleri açısından önem kazanan bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Araştırmadan elde edilecek sonuçların uygulayıcılara ve araştırmacılara bu yönleriyle katkı sunacağı ümit edilmektedir.

1.4. Varsayımlar

Öğretmenlerinin, araştırma sırasında uygulanan ölçek formlarını içtenlikle yanıtladıkları ve kendi görüşlerini yansıttıkları varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılı Kahramanmaraş İli Merkez (Onikişubat ve Dulkadiroğlu) ilçelerinde bulunan kamu ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan ve araştırma örnekleme dâhil edilen öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.
2. "Okullarda Örgütsel Güç" ve "Örgütsel Adalet" ölçeklerinin ölçme düzeyi ve ölçümlerden elde edilen bulgular ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Okul Yöneticisi: Okul çalışanları arasında iletişim kurarak onları eş güdümlen, düzenlenen bütün etkinlikleri belirlenen ölçütler çerçevesinde değerlendirerek okul örgütünü etkili ve başarılı düzeye ulaştırmaya çalışan kişidir (Başar, 1995). Bu tanımlamadaki okul yöneticisi okul müdürüne karşılık gelmektedir.

Örgütsel Güç Kaynakları: Yöneticilerin örgüt içerisinde kullandıkları güç kaynaklarını ifade etmek için French ve Raven (1959) tarafından yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücü olarak sınıflandırılan beş güç kaynağını ifade etmektedir.

Örgütsel Adalet: Adaletin işyerindeki etkisini belirtmek için çalışanların örgüt içinde ne kadar adil davranıldığına dair düşünceleri ile bu düşüncenin bütün örgütsel

süreçlere ilişkin değerlendirme sonuçlarını nasıl etkilediğini içine alan bir kavramdır (Işcan ve Sayın, 2010).



2. KONU İLE İLGİLİ ÖNCEKİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ve örgütsel adalete yönelik yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları ile İlgili Yapılmış Olan Araştırmalar

Zafer (2008) tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; örgütsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen algılarının öğrenim durumları ve kıdemleri bakımından farklılaştığı, cinsiyetleri bakımından ise farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Aslanargun (2009) tarafından yapılan “İlköğretim ve Lise Müdürlerinin Okul Yönetimde Kullandığı Güç Türleri” isimli doktora tez çalışması sonucunda; öğretmenlerin, yöneticilerinin en fazla oranda bağlılık, uzmanlık ve bilgi güçlerini kullandıkları; okul müdürlerinin ise sırasıyla en fazla bağlılık, bilgi ve uzmanlık güç kaynaklarını kullandıkları görüşünde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Hem öğretmenlere hem de okul müdürlerine göre yönetimde en az başvurulan güç kaynaklarının ise ödül gücü, zorlayıcı güç ve karizma gücü olduğu belirlenmiştir.

Titrek ve Zafer (2009) tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri” isimli araştırma sonucunda; öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücü kullanımlarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Meydan (2010) tarafından yapılan “Örgüt Kültürü, Örgütsel Güç ve Örgütsel Adalet Algılarının Bireyin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığı Üzerine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma” isimli doktora tez çalışması sonucunda; örgütsel güç ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca örgütsel gücün örgütsel adaletle birlikte örgüt kültürünün iş tatmini ve örgütsel bağlılığı etkilemesinde kısmi aracı rolünde bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Polat (2010) tarafından yapılan “Okul Öncesi Yöneticilerinin Kullandıkları Yönetimsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Algıları ile Öğretmen Motivasyonu Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; yöneticilerin ödül, bağımlılık, uzmanlık, karizma, bilgi ve karşılıklı güç kullanımları arttıkça öğretmenlerin içsel ve dışsal motivasyon düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sezgin ve Koşar (2010) tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Güç Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki” isimli araştırma sonucunda; içselleştirme bağlılığı üzerinde tüm güç türlerinin; uyum bağlılığı üzerinde zorlayıcı gücün ve kişilik gücünün; özdeşleşme bağlılığı üzerinde ise kişilik gücü ve ödül gücünün anlamlı yordayıcılar olduğu sonucu ortaya konulmuştur.

Altinkurt ve Yılmaz (2011) tarafından yapılan “Relationship between the School Administrators’ Power Sources and Teachers’ Organizational Trust Levels in Turkey” isimli araştırmada; yöneticilerin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma

sonucunda; örgütsel güç kaynakları ile örgütsel güven arasında pozitif ilişkiler bulunduğu ve sadece karizma gücünün öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Helvacı ve Kayalı (2011) tarafından yapılan “Okul Müdürlerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Uşak İli Örneği)” isimli araştırma sonucunda; cinsiyet değişkeni yönünden öğretmenlerin yasal güç ve ödül gücü algıları arasında anlamlı bir farklılık oluşmadığı; zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücü algılarının ise anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Kayalı (2011) tarafından yapılan “Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları (Uşak İli Örneği)” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizma gücünü yüksek düzeyde, yasal gücü orta düzeyde ve zorlayıcı gücü ise düşük düzeyde kullandıkları tespit edilmiştir.

Koşar ve Çalık (2011) tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Yönetimde Gücü Kullanma Stilleri ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki” isimli araştırma sonucunda; kişilik gücü ve ödül gücünün başarı ve destek kültürü üzerinde; yasal güç ve zorlayıcı gücün bürokratik kültür üzerinde; kişilik gücü, ödül gücü ve yasal gücün görev kültürü üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Altinkurt ve Yılmaz (2012) tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Kullandığı Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” isimli araştırma sonucunda; örgütsel güç kaynakları ile örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu ve sadece zorlayıcı gücün örgütsel vatandaşlık üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu sonuçları ortaya konmuştur.

Özdemir Demirel (2012) tarafından yapılan “Okul Müdürlerinin Güç Kaynaklarını Kullanma Stilleri ve Müdür Desteğinin Kurumsal Vatandaşlık Davranışıyla İlişkisi (Ankara İli Örneği)” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; örgütsel güç kaynaklarının tüm boyutlarının müdür desteği ve kurumsal vatandaşlık davranışı ile farklı düzeylerde pozitif anlamlı ilişkiler gösterdiği ve zorlayıcı güç hariç diğer tüm güç kaynaklarının müdür desteği üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Yılmaz ve Altinkurt (2012) tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki” araştırma sonucunda; sadece ödül gücünün iş doyumunu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Üstün (2013) tarafından yapılan “İlkokul Kurum Yöneticilerinin Güç Tipi Tercihleri: Mersin İli Merkez İlçelerinde Örnek Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; öğretmenlerin örgütsel güç kaynaklarına ilişkin algılarının görev yapılan ilçe, cinsiyet, yaş ve kıdem değişkenleri bakımından farklılaştığı belirlenmiştir.

Argon vd., (2014) tarafından yapılan “Yöneticilerin Sahip Olduğu Güç Stilleri ve İş Çevrelerine Uyuma İlişkin Öğretmen Görüşleri” isimli araştırma sonucunda; yöneticilerin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin okul çevresine uyumu arasında farklı boyutlarda anlamlı ilişkiler bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Atmaca (2014) tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; örgütsel sinizm ile zorlayıcı güç arasında pozitif, diğer güç türleri ile negatif ilişkisinin bulunduğu, örgütsel güç türleri ile

öğretmenlerin yıldırma yaşamaları arasında ise negatif bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Bayrak, Altinkurt ve Yılmaz (2014) tarafından yapılan “The Relationship between School Principals’ Power Sources and School Climate” isimli araştırmada; örgütsel güç kaynakları ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda; yasal güç hariç diğer tüm güç kaynakları ile okul ikliminin destekleyici yönetici davranışları boyutu arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir.

Demir (2014) tarafından yapılan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülü Olarak Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; örgütsel güç kaynakları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu ve örgütsel güç kaynaklarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

Yorulmaz (2014) tarafından yapılan “Ortaöğretim Kurumlarındaki Okul Yöneticilerinin Örgütsel Güç Kaynakları ve Kullanma Düzeyleri” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin tüm güç kaynaklarını yüksek düzeyde kullandıkları ve okul yöneticilerin örgütsel güç kaynaklarına ilişkin görüşlerinin, öğretmen görüşlerine göre daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Diş (2015) tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; örgütsel güç kaynaklarının örgüt iklimi ile pozitif ve anlamlı ilişkiler gösterdiği ve örgütsel güç kaynaklarının örgüt ikliminin alt boyutlarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonuçları ortaya konmuştur.

Karaman (2015) tarafından yapılan “Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; örgütsel güç kaynaklarının örgütsel sessizlik ile anlamlı ilişki gösterdiği ve ödül gücü, zorlayıcı güç ve karizmatik güç boyutlarının örgütsel sessizlik davranışını anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiştir.

Argon ve Dilekçi (2016) tarafından yapılan “Teacher Views on School Administrators’ Organizational Power Sources and Their Change Management Behaviours” isimli araştırmada; okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile değişim yönetimi davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda; örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin değişim yönetimi davranışları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir.

Memduhoğlu ve Turhan (2016) tarafından yapılan “Öğretmen Görüşlerine Göre İlköğretim Okul Müdürlerinin Örgütsel Güç Kaynaklarını Kullanım Düzeyleri” isimli araştırma sonucunda; öğretmenlerin okul müdürlerinin en çok uzmanlık gücünü, en az ise zorlayıcı gücü kullandıkları görüşünde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Özhan (2016) tarafından yapılan “Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerine Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; örgütsel güç kaynakları ile örgütsel güven arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demir (2017) tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; örgütsel güç kaynakları ile örgütsel sinizmin alt boyutları arasında orta ve düşük düzeyde anlamlı ilişkiler bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şener Pars (2017) tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; örgütsel güç kaynakları ile örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu ve okul yöneticilerin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerinin örgütsel güvenlerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonuçları ortaya konmuştur.

Arslantaş ve Dayanan Uğur (2018) tarafından yapılan “Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Sahip Oldukları Örgütsel Güç Kaynakları Düzeyi” isimli araştırma sonucunda; öğretmen algılarına göre, yöneticilerin en fazla yasal gücü, en az ise zorlayıcı gücü kullandıkları tespit edilmiştir.

Çevik (2018) tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Makamsal Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sinizm Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; makamsal güç kaynaklarının, örgütsel vatandaşlık ile pozitif, örgütsel sinizm ile de negatif ve anlamlı ilişkiler gösterdiği ve makamsal güç kaynaklarının, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu sonuçları ortaya konmuştur.

Pamuk (2018) tarafından yapılan, “Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları (Afyonkarahisar İli Örneği)” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; öğretmen görüşlerine göre ortaöğretim okul yöneticilerinin en çok yasal gücü sonra sırasıyla uzmanlık gücü, karizma gücü, ödül gücü ve zorlayıcı gücü kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Uzun (2019) tarafından yapılan “Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Kendini İşe Vermeleri Arasındaki İlişki (Kahramanmaraş İli Örneği)” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kullandıkları yasal güç, ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizma gücüne ilişkin görüşlerinin yüksek, zorlayıcı güce ilişkin görüşlerinin ise düşük düzeyde olduğu ortaya konulmuştur. Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet, eğitim durumu, brans, öğretim kademesi ve hizmet süresi değişkenleri bakımından farklılaştığı, medeni durum ve yaş değişkenleri bakımından farklılaşmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

2.2. Örgütsel Adalet ile İlgili Yapılmış Olan Araştırmalar

Polat (2007) “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki” isimli doktora tez çalışması sonucunda; öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algılarının birbiri ile ilişkili ve birbirlerini etkilediği sonuçlarına ulaşmıştır. Örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışını hem doğrudan hem de dolaylı olarak örgütsel güven üzerinden etkilediğini ortaya koymuştur.

Doğan (2008) “İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi” (Elazığ İli Örneği) isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; örgütsel adaletin alt boyutlarının örgütsel bağlılık boyutları üzerinde etkisinin olduğunu ortaya koymuştur.

Açıkgöz (2009) “Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans çalışması sonucunda;

Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin en fazla işlemsel adaleti en az ise etkileşim adaletini uyguladıkları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca çatışma yönetim stilleri ile örgütsel adaletin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucunu belirlemiştir.

Uğurlu (2009) “İlköğretim Kurumu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi (Hatay İli Örneği)” adlı doktora tezi sonucunda; yönetici etik liderlik davranışı ve okulların örgütsel yönetici etik liderlik davranışının, okulların örgütsel adalet doğasına etki ederek öğretmenlerin okulları ile olan ilişkilerinde örgütsel bağlılık oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel adaletin yönetici etik liderlik davranışı ile örgütsel bağlılık arasında önemli bir yordayıcı değişken olarak kabul edilebileceğini tespit etmiştir.

Karaman (2009) “Örgütsel Adalet Algısı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tezi sonucunda; örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çelik (2011) “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tezi sonucunda; okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin yüksek düzeyde örgütsel adalet algısına sahip olduğu, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ve örgütsel adaletin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordadığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Dündar (2011) “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; örgütsel adalet ile iş doyumları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel adalet algısının cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve yaş değişkenleri açısından farklılık göstermediğini belirlemiştir.

Ertürk (2011) “İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarındaki Örgütsel Adalet Algısı ile Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları ile okula adanmışlıkları arasında orta düzeyde; öğretim işlerine, öğretmenlik mesleğine ve çalışma grubuna adanmışlıkları arasında ise düşük düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

İmamoğlu (2011) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; örgütsel bağlılık boyutları ile örgütsel adalet algısı boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, en güçlü ilişkinin ise işlemsel adalet ile özdeşleşme boyutu arasında olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kara (2011) “Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel boyutlarda “yeterli düzeyde” olduğu resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının dağıtımsal boyutta “yeterli düzeyde”, işlemsel ve etkileşimsel boyutlarda ise “orta düzeyde” olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ay (2013) “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; öğretmenlerin örgütsel adalet algı boyutları ile örgütsel

bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu, en güçlü ilişkinin ise etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Bölükbaşıoğlu (2013) “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çırak (2013) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; öğretmenlerin dağıtımsal adalet boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet, kıdem ve aynı müdürle çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği; işlemsel adalet boyutuna ilişkin görüşlerinin kıdem ve aynı müdürle çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği; etkileşimsel adalet boyutuna ilişkin görüşlerinin ise aynı müdürle çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonuçlarına ulaşmıştır.

Çökük (2013) “Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Konya İlindeki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; örgütsel bağlılık boyutları ile örgütsel adalet boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu ve en güçlü ilişkinin ise etkileşim adaleti boyutu ile duygusal bağlılık boyutu arasında olduğu ortaya koymuştur. Ayrıca örgütsel adaletin örgütsel bağlılık boyutları olan; duygusal, devam ve normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğunu belirlemiştir.

Günce (2013) “İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasında orta derecede pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuştur.

Kılıç (2013) “Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; iş doyumuna ile dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutları arasındaki orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu sonucuna ulaşmıştır.

Koç (2013) “İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Şiddete Bakış Açıları (Şehitkâmil Örneği)” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile okuldaki şiddet algılamaları arasında düşük düzeyde ve negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu sonucuna ulaşmıştır.

Yıldız (2013) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algıları” isimli araştırma sonucunda; öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel güven algıları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Akgeyik (2014) “Anadolu Liselerinde Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları (Diyarbakır İli Örneği)” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; Anadolu Liselerinde görevli öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının her üç boyutta da öğrenim durumu ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, kıdem değişkenine göre “işlemsel adalet” boyutunda, alan değişkenine göre ise “dağıtımsal adalet” boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği sonuçlarına ulaşmıştır.

Akgüney (2014) “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve bütün alt boyutlarının birbiri ile pozitif ilişkide bulunduğunu sonucunu ortaya koymuştur.

Bahçeci (2014) tarafından yapılan “Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları, Öğretmenlerin Karşılaştığı Yıldırma Davranışları ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; etik liderliğin örgütsel adaletin alt boyutlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Gök (2014) tarafından yapılan “İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Şahinbey/Gaziantep Örneği)” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; İlkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif, anlamlı ve orta derecede bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Güngörmez (2014) tarafından yapılan “Örgütsel Adalet Algısının Performans Üzerindeki Etkisi; Adıyaman İlinde Çalışan Öğretmenler Üzerine Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; örgütsel adalet ile performans arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kahraman (2014) tarafından yapılan “İlkokullarda Performans Yönetimi Uygulamaları ve Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; performans yönetim sistemi uygulamalarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerinde pozitif doğrusal etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özcan (2014) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; öğretmenlerin, örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında orta düzeyde, negatif yönde ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şentürk (2014) tarafından yapılan “Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Ankara İli Mamak İlçesinde Bir Uygulama)” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine işlemsel ve etkileşimsel adaletin anlamlı bir etkisinin olmadığı ancak ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde dağıtımsal adalet algısının anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Uysal (2014) tarafından yapılan “Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları (Altındağ İlçesi Örneği)” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; öğretmenler örgütsel adaletin bütün boyutlarında “kararsızım” düzeyinde görüş belirttiği belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algılarının en yüksek işlemsel adalet boyutunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel adaletin ve alt boyutları algısının cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenleri açısından farklılık göstermediği, branş değişkeni bakımından ise farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Aydın (2015) tarafından yapılan “İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki (Uşak İli Örneği)” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; algılanan örgütsel adalet ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

İren (2015) tarafından yapılan “İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Mesleki Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tuzla Örneği” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile mesleki motivasyon düzeyi ilişkisi için tüm değişkenler arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kasapoğlu (2015) tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; işlemsel adalet algısının güçsüzlük biçimindeki işe yabancılaşmayı, etkileşimsel adalet algısının ise yalıtılmışlık biçimindeki işe yabancılaşmayı açıklamada önemli bir yordayıcı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Ünlü (2015) tarafından yapılan “İlköğretim ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; kabullenici sessizlik alt boyutu ile dağıtımsal adalet alt boyutu arasında; savunmacı sessizlik ile işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet alt boyutları arasında ve korumacı sessizlik ile etkileşimsel adalet arasında düşük düzeyde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Terkeş (2015) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (İstanbul İli Kâğıthane İlçesi Örneği)” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kızılkaya (2016) tarafından yapılan “İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı (İstanbul İli Şişli İlçesi Örneği)” isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; öğretmenlerin okul müdürlerini yüksek düzeyde adil buldukları sonucuna varılmıştır. Örgütsel adaletin iki alt boyutunun, dağıtım ve etkileşim adaleti boyutlarının öğretmenler tarafından yüksek düzeyde algılandığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte etkileşim adaleti algısının dağıtım adaleti algısına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Atar (2017) tarafından yapılan “Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Psikolojik Şiddet Algıları Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans çalışmasının sonucunda dağıtımsal adalet” ile “sosyal ilişkiler”, “dağıtımsal adalet” ile “görev”, “işlemsel adalet” ile “sosyal ilişkiler” alt boyutları arasında anlamlı, negatif ve çok zayıf düzeyde bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. “İşlemsel adalet” ile “görev”, “etkileşimsel adalet” ile “sosyal ilişkiler”, “etkileşimsel adalet” ile “görev” alt boyutları arasında anlamlı, negatif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Akdeniz (2018) tarafından yapılan "Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İşle Bütünleşme Algıları Arasındaki İlişki ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi" isimli yüksek lisans tez çalışması sonucunda; örgütsel adalet ile işle bütünleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunurken sadece dağıtımsal ve işlemsel adaletin işle bütünleşme üzerinde anlamlı birer yordayıcı oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Köse ve Uzun (2018) tarafından yapılan "Kendini İşe Verme ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki" isimli araştırma sonucunda; kendini işe verme ve örgütsel adalet arasında pozitif orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunduğu ve sadece dağıtımsal adaletin kendini işe vermenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

3. KURAMSAL AÇIKLAMALAR

Araştırmanın bu kısmında okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ve örgütsel adalete yönelik kuramsal açıklamalar yer almaktadır.

3.1. Örgüt Kavramı

Örgüt, ortak hedefleri olan kişilerin oluşturduğu ortak bir misyon ve vizyonu olan sistemler olarak tanımlanabilir. Alanyazında örgütün değişik tanımları yapılmıştır. Başaran (2000)'a göre "Bir örgüt, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanlardan oluşur." Güçlü (2003:147) 'ye göre örgüt, belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eş güdümlendiği bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan; işleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapıdır.

Örgüt bir yapıdır. Bu yapının iyi bir şekilde kurulabilmesi iyi bir modele dayanmasıyla ilişkilidir. Örgüt üyeleri arasındaki ilişkilerin bir örgüsüdür. Örgütün kendisi ve diğerleriyle ilişkileri bu örgütün bağlarındadır. Bu ilişkiler ne kadar iyi olursa örgüt o kadar iyi olur (Bursalıoğlu, 2015:15).

Örgüt, insanın işbirliği gereksiniminden doğar. İnsanlar bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirebilmek için iş birliği yaparlar. Çünkü ortak bir çabayı gerektiren bir amacın gerçekleştirilmesi birden fazla bireyin güç ve eylemlerinin birleştirilmesini, bütünleştirilmesini zorunlu kılmaktadır (Aydın, 2005: 13). Özetle ifade etmek gerekirse, örgütler, belli amaçlara ulaşmak için bir araya gelmiş insanların, karşılıklı işbirliği ve koordinasyon içinde ortak hedeflere yönelik çabalarından oluşan gruplar olarak tanımlanabilirler (Alimoğlu, 2010: 11).

3.2. Güç Kavramı

Araştırmanın bu kısmında güç kavramının tanımı ve güç kaynaklarının sınıflandırılması konuları ele alınmıştır.

3.2.1. Güç Kavramının Tanımı

Güç kavramı, kişinin başkalarını hangi yönde etkilediği ile ilgili bir kavramdır (Koçel, 2011). Güç, bir kişi veya grubun, diğer kişi veya gruba hükmetmesi, yönlendirmesi veya onları etkilemesi, hareketlerini kontrol etmesi ya da söylediklerini yaptırabilme gücüdür (Lee ve Low, 2008). Başka tanımlara göre güç, sahibi olanların hedeflerine ulaşmaları veya istedik sonuçlar elde etmeleri şeklinde tanımlanmaktadır. Arzulanan sonuçlara ulaşılması bu noktada tanımın temel hareket noktasıdır. Güç örgüt bünyesinde faaliyet gösteren bir bireyin veya birimin başkalarını etkileyerek arzulanan hedeflere ulaşılmasının sağlanmasıdır. Güç birisinin isteklerini başkalarına yaptırma potansiyelidir. Bir başka ifadeyle bir bireyin veya birimin başka bireylerin ve birimlerin davranışlarını kendi istediği şekilde yönlendirme yetkinliğidir. Bu yetkinlik birçok etkene ve örgütsel seviyeye bağlı olarak ortaya çıkabilir. Bu etkenlerden bazıları bilgi, yetki, kişilik ve kaynaklar üzerinde denetim kabiliyetidir (Ağlargöz 2012: 46).

Güç ile ilgili olarak otorite, kontrol, yetki, etkileme, hiyerarşi ve bürokrasi gibi tanımlar kullanılabilir. Otoriteden daha geniş bir kavram olarak güç, kişisel özelliklerden kaynaklanmaktadır. Otorite ise örgüt içerisindeki rolün vermiş olduğu ve çalışanların büyük çoğunluğunun kabul etmiş olduğu kanuni yetki ve sorumluluklardan oluşmaktadır (Bayrak, 2000, 30).

Güç, bir örgütün kendisini oluşturur ve gücün iyi kullanımı örgütün durumunu da belirlemektedir (Özkalp ve Kırel, 2011). Gücün örgütlerde soyut bir zorlayıcı yanı vardır. Görülmez fakat etkileri hissedilir. Örgütlerde yatay ve dikey yönlerde gücün etkisini görmek mümkündür (Daft, 2004).

3.2.2. Örgütsel Güç Kaynaklarının Sınıflandırılması

Alan yazında temel olarak güç kaynakları konusunda yaptığı çalışmalarla tanınan John R.P. French ve Bertran Raven'in yaptığı beşli sınıflandırma dikkate alınmaktadır (Eren, 2010: 391; Koçel, 2011: 556; Özkalp ve Kırel, 2011: 548). French ve Raven (1959)'in yaptığı sınıflandırmaya göre yöneticinin gücünü alabileceği beş kaynak vardır. Bu kaynaklar sırasıyla; zorlayıcı güç, yasal güç, ödül gücü, karizma gücü ve uzmanlık gücünden oluşmaktadır. Bu sınıflandırma güç kaynakları ve etkileri hakkında önemli noktalar içermektedir.

3.2.2.1. Yasal Güç

Yasal güç, yöneticinin sahip olduğu resmi konumundan dolayı aldığı güç ile astlarının duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını etkileyebilme yeteneğidir. Astların, örgüt yöneticilerinin kendilerine emir verme ve talimatlarda bulunma hakkına sahip olduğunu, kendilerinin de bu emir ve talimatlara riayet etmekle sorumlu olduklarını kabul etmeleri sonucunda ortaya çıkan güçtür (Aslanargun ve Karadağ, 2012).

Yasal güç liderin hiyerarşik yapı içindeki konumuna ya da rolüne bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Can, 2009: 15). Bu güç bir bireyin belli kurallar ve sözleşmeler çerçevesinde başka bir kişinin gücünü kabul etmesiyle oluşmaktadır. Bu tür güç bazen meşru veya rasyonel güç olarak da adlandırılmaktadır. (Hodge, Anthony ve Gales, 2003: 308).

Yasal güç, zorlayıcı güç ve ödüllendirme gücü ile yakından ilgilidir. Çünkü yasal gücü olan kişinin hem ödül, hem ceza verme yetkisi vardır. Bu güç, yetkili bir pozisyona ya da role sahip kişilerin diğerlerini etkilemek ve yönetmek için sahip olduğu resmi hakkın getirdiği normlar, değerler ve inançlara dayanır. Yasal güç genellikle bireyin formal pozisyonundan kaynaklanır yani otoriteye dayanır. Örneğin, bir okulun müdürü okulda daha alt kademede çalışanların onun emirlerine uymasını bekler. Çünkü müdür olmanın sağladığı otorite bunu gerektirir. Yani önemli olan astların üst kademelerden gelen isteklere uymaya kendilerini mecbur hissetmeleridir (French ve Raven, 1959; akt. Polat, 2010: 10).

3.2.2.2. Ödül Gücü

Bir bireyin başkaları için değerli ve faydalı olan çeşitli imkânları kontrol etmesi ve sağlaması da bir güç kaynağı olarak düşünülmelidir. Bu güç ödüllendirme gücüdür. Bu tür

gücün sahibi olan kişiler diğer insanların davranışlarını çeşitli ödülleri vererek veya vermeyerek kontrol altında tutabilirler. Ödül gücünün etkisi genelde iki etken tarafından belirlenmektedir. Bunlar ödülün derecesi ve verilme olasılığıdır. Daha büyük ödüller verme potansiyeli olan bireylerin daha güçlü oldukları düşünülebilir. Maaş artışları konusunda karar verme yetkisi olan bir üstün asta göre güçlü olduğu oldukça açıktır. Ödüllendirme gücüne sahip olan bireyler ödülle ilişkilendirdikleri görevlerin yapılıp yapılmadığını sıkı bir şekilde denetlemelidirler. Çünkü ödüllendirilmek koşuluyla hareket edilmesi halinde yanlış veya saptırılmış verilerle işin yapılmış gibi gösterilme riski her zaman vardır (Hodge, Anthony ve Gales, 2003: 308).

Kullanılacak ödül gücünün doğru zamanlarda ve doğru şekilde kullanılması yöneticilerin sahip olduğu bu gücün etkisini her zaman canlı tutacaktır. Yanlış zamanlarda ve yanlış şekilde kullanımı ise yöneticinin sahip olduğu bu gücün derecesini azaltacaktır. Örgütler açısından ele alındığında bu gücün doğru ve adaletli kullanımı, örgütte bulunan kişiler tarafından iyi karşılanacak ve işgörenlerin motivasyonlarını yükseltektir. Yanlış ve farklı şekilde kullanılırsa örgütte bulunan kişiler tarafından kötü karşılanacak ve çalışanların adalet algılarını, motivasyonlarını ve örgüte ilişkin aidiyet duygularını olumsuz etkileyecektir (Uzun, 2019: 30).

3.2.2.3. Zorlayıcı Güç

Zorlayıcı güç, liderin söyledikleriyle karşı astların karşı gelmesi durumunda kontrol etme ve cezalandırma gücünü yansıtmaktadır (Bakan ve Büyükebeşe, 2010: 76). Zorlayıcı güç temelde korkutmaya dayanmaktadır. Korku yaratan durumlar oldukça çeşitlidir. Örgütlerde ise bu güç daha çok cezalandırmaya dayalı olarak kullanılan güç olarak algılanmalıdır. Belli bir bireyi cezalandırma hakkı önemli bir güç kaynağı olarak düşünülebilir. Bu tür bir güç oldukça önemli bir güdüleme kaynağıdır (Koçel, 2011). Zorlayıcı gücte ceza tehdidi ile iş yaptırmak ön plandadır. Zorlayıcı güç, insanlar üzerinde sık kullanıldığı zaman rahatsızlık yaratabilir ve onları incitebilir. Yani cezalandırma gereği gibi kullanılmazsa etkili olamaz (Polat, 2010: 9).

3.2.2.4. Uzmanlık Gücü

Kişisel güç kaynaklarından biri olan uzmanlık gücü, kişinin sahip olduğu eğitim düzeyi, tecrübe, özel birtakım yetenekler vb. bireysel yetkinliklere bağlı olarak başkalarını etkileme yeteneğidir. Uzmanlık gücüne sahip olan bireyler sahip oldukları bilgi ve becerileri başkalarını etkilemek için kullanırlar. Burada kişinin sahip olduğu meziyetler kadar önemli olan bir diğer konu astların üstlerini algılama biçimidir. Eğer ast üstünü bilgili ve tecrübeli bir kişi olarak algılamıyorsa üstün uzmanlık gücünden bahsetmek mümkün değildir (Koçel, 2011: 557).

Uzmanlık gücü, çalışanlar kendilerinin sahip olmadığı ancak sahip olmaya ihtiyaç duyduğu bilgi, deneyim ya da yargıya, yöneticilerin sahip olmasına inandıklarından dolayı, yöneticilerin onları kontrol edebilme yeteneğidir. Uzmanlık gücü görelidir. Dolayısıyla sınırları kesin değildir (Koşar, 2008: 17). Uzmanlık gücü, örgütteki güven iklimi ile yakından ilgilidir. Yöneticinin etkisi astlarca içselleştirilmekte, uzmanlık gücüne başvurulduğunda astların davranışlarında uyum ve yüksek bir motivasyon görülmektedir.

Böylece ödül ve cezaya göre daha az bir kontrolle astların takibinin yapılmasını sağlamaktadır (Kayalı, 2011:25).

Bir yöneticinin uzmanlık gücü, önerisi yüksek bir başarı sağladığı zaman artar; yönetici başarısızlığa neden olan bir karar verdiğinde ya da hatalar yaptığında azalır. Bundan dolayı yönetici, uzmanlık gücünü artırmak için yetkiyi ve deneyimi teşvik etmelidir, dikkatsiz ifadeler kullanmaktan ve aceleci kararlar vermekten kaçınmalıdır. Eğer bir yönetici bilgili veya tecrübeli olarak algılanıyorsa, o yönetici astlarını kolaylıkla etkileyebilecektir. Uzmanlık gücünü kullanan yönetici izleyenler arasında tutumsal bir bütünlük oluşturur ve güdülenmeyi içselleştirir (Zafer, 2008:38-39).

Uzmanlık gücü temel olarak bireyin sahip olduğu bilgiye dayalı olduğu için uzmanlık gücünü birey kendi sahip olduğu özelliklerle kazanır. Uzmanlık gücüne sahip olmak için mutlaka biçimsel organizasyon ilişkilerine ihtiyaç yoktur. Ancak organizasyonlar büyüdükçe ve yalın olma özellikleri azaldıkça uzmanlara olan ihtiyaç artmaktadır. Bunun doğal sonucu olarak organizasyonlarda uzmanlık gücüne sahip bireyler önem kazanmakta ve aynı zamanda sahip oldukları uzmanlık güçleri de artmaktadır (Bayrak, 2001: 25).

3.2.2.5. Karizma Gücü

Bir bireyin kişiliğinden kaynaklı olarak ortaya çıkan güç karizmatik güç olarak anılmaktadır. Bazı bireyler kişilik olarak başkalarını etkilemektedirler. Bu etkinin nedeni çoğu zaman ortaya konamamaktadır. Karizma sahibi bireylerin başkalarını daha kolay bir şekilde etkiledikleri düşünülmektedir. Karizmatik güç sahibi olan bireyler kendilerini takip eden kişilerin bireysel amaçlarına ulaşmalarını sağlamaktadırlar. Bu şekilde karizmatik bir kişiyi takip eden bireyler karizmatik kişinin amaçları doğrultusunda çalışıyor olsalar da bu şekilde kendi amaçlarını da yerine getirdiklerine inanmaktadırlar. Karizmatik gücün kullanımı için herhangi bir özel çabaya gereksinim duyulmamaktadır. Karizmatik güç sahibi olan bireyler örgütü terk etseler de etkileri devam etme eğilimindedir (Hodge, Anthony ve Gales, 2003: 309-310).

Yöneticilere kişilikleriyle ilgili (yaş, bilgi, deneyim, iyi konuşma, başkalarını ikna yeteneği, liderlik edebilme gibi) çok özel bir kısım nitelikler atfedilmekte, gerçekte bunlara sahip olanlara da kişilik gücü, karizmatik yetki kazandırmaktadır. Yetkiyi kullanan yöneticinin kişiliğinde toplanan karizmaya olan güven sürdükçe, yöneticinin kullandığı yetkiler astları tarafından kabul edilir (Efil, 1983: 298).

Karizma Gücü Liderin izleyenler üzerinde sahip olduğu güçlü etkiye dayanır. Karizmaya dayalı güç liderin izleyenler üzerindeki etkisini ve saygısını yansıtmaktadır. Karizmatik gücü kullanan liderler izleyenler üzerinde coşkusal ve tartışmasız bir güven, bağlılık ve benzeşim oluşturmaktadır. Bu güç uzmanlık gücüne benzemekle birlikte uzmanlık gücünden daha az bir gözetim gerekmektedir (Can, 2009: 16).

3.3. Örgütsel Adalet

Çalışmanın bu bölümünde adalet ve örgütsel adalet kavramının tanımı ve örgütsel adaletin boyutları ele alınmıştır.

3.3.1. Adalet Kavramının Tanımı

Eski çağlardan günümüze kadar pek çok bilim insanı tarafından farklı bakış açılarıyla incelenmiş olan adalet kavramı, Aristo'dan Nozik ve Rawls'a kadar pek çok bilim insanının ilgisini çekmiş ve bu konuda araştırmalar yapmışlardır (Greenberg ve Bies, 1992).

Adalet kavramı, bir birey ya da insan grubuna adil ya da adaletsiz, dürüst ya da dürüst olmayan bir şekilde davranılabileceğini ifade etmektedir. Adalet, hakları vermekten ibarettir. Bununla birlikte, bireyler ya da insan grupları belli haklara sahiptir. En açık haklar hizmetler, çıkarlar ya da paradır. Fakat haklar bunlarla sınırlı değildir. Saygı, sadakat, itibar gibi sosyal içerikli kavramlar da bu haklar arasındadır (Yılmaz, 2004: 3).

Kişilerin karar ve davranışları, ancak diğer insanlarla ilişkiler söz konusu olduğunda "adil" ya da "adaletsiz" olarak algılanır. Kısaca "adalet" kavramında en az iki veya daha fazla taraf vardır. Bu taraflar, kişiler olabileceği gibi kurumlar ve hükümetler gibi sosyal birimler de olabilir. İnsanların birbirleriyle veya kurumlarla olan her türlü ilişkilerinde adalet olgusu, ilişkinin arzu edilen düzeyde sürdürülebilmesi için önem taşımaktadır (Çakır, 2006: 31).

3.3.2. Örgütsel Adaletin Tanımı

Toplumlar için önemli olan "adalet" ve "hakkaniyet" kavramları, insanların iş hayatlarında ya da çalıştıkları yerlerde "örgütsel adalet" olarak algılanmaktadır (Lambert 2003). İnsanların yerleşik hayata geçmelerinden itibaren, tarihin her kademesinde bilim insanları "sosyal adalet"le ilgili araştırmalar yapmışlardır. Son zamanlarda bu kavramı örgütlere uyarlayarak; kazanımların dağıtımını, dağıtım kararlarının verilmesinde kullanılan koşullar ve kişiler arası ilişkileri düzenleyen sosyal norm ve kurallarla ilgili olan "örgütsel adalet" kavramı ortaya çıkmıştır (Yürür, 2008:296).

Örgütsel işlemler esas alınarak kaynakların dağıtımının yapıldığı ve işgörenlerle devamlı etkileşimin bulunduğu örgütler de, adalete yönelik endişe ve ilginin gelişmesi için uygun ortamlardır. Örgütsel adalet, örgütsel çıktı olarak isimlendirilen, meydana çıkan ödüllerin ve cezaların nasıl yönetileceğine, dağıtılacağına dair kurallar ve sosyal normlar olarak da adlandırılmaktadır. Bir başka ifadeyle örgütsel adalet, kazanımların dağıtılmasıyla, dağıtım kararlarının alınmasında kullanılan işlemler ve bireyler arası faaliyetlere ilişkin geliştirilen kurallar ve sosyal normlardır (Folger ve Cronpanzano, 1998; akt. Polat: 2007).

Çalışanların örgütsel işlemlerin ne derece adil olduğuna ilişkin algıları çalışanların tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Çalışanları aracılığıyla hedeflerini yerine getirerek varlığını devam ettirme çabası veren örgütler açısından adaletin önemi de bu noktada belirginlik kazanmaktadır. Örgütlerde çalışanlar, farklı düzeyde karar ve uygulamalardan etkilenmektedirler. Her bir karar aşamasında çoğunlukla, kıt kaynaklar ve bu kaynaklara istekli çok sayıda insan; kararın sonucunda ise kazananlar ve kaybedenler söz konusu olmaktadır. Kendileri taraf olmasa bile kişiler, içinde buldukları örgütteki kişiler arası ilişkileri, alınan kararları, kaynakların dağıtım şeklini, örgütsel fonksiyonların yürütülmesinde izlenen kural ve metotları adalet penceresinden değerlendirmektedirler (Açıkgöz 2009: 47).

3.3.3. Örgütsel Adaletin Boyutları

Adalet kavramı ve etkili olduğu bazı kavramlar üzerine alanyazında 1970'lerden beri farklı araştırmalar yapılmıştır. Örgütsel adalete ilişkin kuramsal yaklaşımlardaki farklılıklar nedeniyle, örgütsel adalet kavramı bütünleştirilmesi gerekli bir yapı haline gelmiştir. En önemli problem, örgütsel adaletin farklı boyutlarının ne derecede birbirleriyle ilişkili olduğu ve aralarında nasıl ayırım yapılabileceğidir. Ancak, kuramların sayıca fazlalığı ve aynı temelden yola çıkılarak geliştirilmiş olmaları nedeniyle, birbirleriyle örtüşen veya birbirini içeren sonuçlar ortaya koymaları sınıflandırılmalarını güçleştirmiştir (Özen, 2002; akt. Çöp, 2008: 27). Örgütsel adaletle ilgili olarak literatüre bakıldığında örgütsel adaletin türleri konusunda iki farklı ayırım yapıldığı görülmüştür (Atar, 2017:13). Bazı araştırmacılar örgütsel adaleti, ödüllere ilişkin adalet ve uygulamaya ilişkin adalet olmak üzere iki boyut olarak ele alırken (Pillai, Schriesheim ve Williams, 1999; akt. Polat, 2007: 12), Greenberg (1987; 1990; akt. Polat, 2007: 12) bu kavramı, kazanımların (dağıtımsal adalet), süreçlerin (işlemsel adalet) ve bireylerarası ilişkilerin (etkileşimsel adalet) adilligine dayalı olarak üç boyutta incelemiştir.

3.3.3.1. Dağıtımsal Adalet

Dağıtımsal adalet alanyazında kavramsallaştırılan ilk adalet boyutlarından biridir. Dağıtımsal adalet, bir bireyin yaşamı boyunca elde ettiği kazanımların (görevler, mallar, hizmetler, fırsatlar, roller, statüler, ücretler, terfiler vb.) adil olmasını, çıktıkların uygun, etik ve ahlaki olup olmadığına, ödüllerin adil dağıtılıp dağıtılmadığına ilişkin algılamayı ifade etmektedir (Polat, 2007: 14).

Kişiler örgütte elde ettikleri sonuçları adaletli veya adaletsiz olarak değerlendirebilirler. Kendi kazanımları ile başkalarının kazanımlarını kıyaslayabilirler. Bu düşüncenin sonucunda kendilerine haksızlık edildiğini düşünebilir; bu yöndeki algıları ve davranışları değişebilir. Dağıtım adaletinde esas olan, kişinin, dağıtılan kaynakların en adil şekilde kendilerine eşit dağıtıldığını düşünmesidir (Özdevecioğlu, 2003: 78). Adil dağıtım, bir bireyin elde ettiği kazanımların sonuçlarını ya da kendisine verilen payı hak olarak görmesidir (Yıldırım, 2008: 376). Kişiler adil dağıtımla ilgili, sonuçların moral, etik olarak uygun olup olmadığını; elde ettikleri kazanımların kendilerine fayda sağlayıp sağlamadığına da bakarlar. Kişilerin elde ettiği kazanımların sonucu aldıkları ödüllerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini ne şekilde ya da hangi oranda karşıladığına ilişkin algıları bu duruma örnek olarak gösterilebilir (Altıntaş, 2006: 23; Yıldırım, 2008: 376).

Dağıtımsal adalet teorilerinden Adams (1965)'in "Eşitlik Teorisi", örgütsel adalet ile ilgili araştırma yapan bilim adamlarının en fazla araştırma yaptıkları teori olmuştur. Bu teori, insanların algıladıkları işle ilgili çıktılarının (ödülleri: ücret, terfi, tanınma, sorumluluk, iş güvenliği vb.), algıladıkları iş girdileri (katkıları: yatırımlar, eğitim düzeyi, deneyim, performans, yaş vb.) oranını, başka çalışanların aynı oranlarıyla karşılaştırırlar. Bu oranların adaletsiz verilmesi, oranı diğerlerine göre yüksek olan kişiye fazla ödüllendirilmiş demektir ve bireyin kendisini suçlu hissetmesine sebep olur. Oranı diğerlerine göre daha düşük olan kişiye ise eksik ödüllendirilmiş demektir ve bu durum da kişinin kendisini hissetmesine sebep olur. Dengeli bir şekilde dağılımında ise, örgütte eşit şartların bulunduğunu ve birleşmiş bir memnuniyet duygusunun varlığını gösterir

(Greenberg, 1990; akt. Karaman, 2009: 14). Eşitlik Kuramı'na göre, çok ödül alan kişiler çok çalışma konusunda daha fazla motive olurlar, az ödül alan kişiler ise, eşitliği sağlamak için performanslarını düşürürler. Ayrıca az ödüllendirilen çalışanlardaki öfke; iş devamsızlığı, motivasyondaki düşüş ve buna paralel olarak performans düşüklüğü olarak ortaya çıkar (Folger, 1993; akt. Karaman, 2009: 14).

3.3.3.1. İşlemsel Adalet

İşlemlerin adil bir şekilde yapılıp yapılmadığı konusu ve işgörenler tarafından süreçlerin nasıl işlediği örgütler için dikkat çeken örgütsel adaletin başka bir boyutunu oluşturmaktadır (Çırak, 2013: 17). İşlem adaleti kavramı, adalet alan yazına ilk kez Thibaut ve Walker (1975)'in araştırmalarıyla ortaya çıkmıştır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 5). Bu kavramla birlikte örgüt ile ilgili çalışmalar ortaya koyan bilim adamları, daha önceki teorilerin açıklamakta yetersiz kaldığı örgüt içi adaletle ilişkin soruları sormaya başlamışlardır. İşgörelere yapılan ödemelerin nasıl yapıldığına ve örgüt içi husursuzlukların nasıl çözüme kavuşturulduğuna ilişkin sorular süreç odaklı adalet görüşlerini daha da önemli hale getirmiştir. Bu sorular “ne?” den çok “nasıl? “a odaklanmıştır. Bu tür sorulara cevap arayan araştırmacılar - Folger, Greenberg ve Tyler gibi – dikkatlerini işlem adaleti ile ilgili olgulara ve sorunlara yöneltmişlerdir (Greenberg, 1990: 402; akt. Çırak, 2013: 17).

Bir örgütte motive olmuş kişiler hedeflere vardıklarında, adil olarak elde ettiği kazanımlar için ödüllendirileceğini algıladığı zaman daha önceden belirlenmiş amaçlar için gayret göstereceklerdir. Sonuçta bir ödülün olması bir örgüt sisteminin adaleti, iki temel bileşen ile yakından ilgilidir. Bunlardan ilki olan dağıtımsal adalet, insanın kendisinin ve başka kişilerin harcadığı çaba miktarı ile kazanılan ödülleri kıyaslaması sonucu ortaya çıkan ödülle ilgili algısı iken; ikincisi olan işlemsel adalet, kişinin ödül dağılımını etkileyen kararların alındığı yöntemlerden algıladığı adalettir (Çakmak ve Erçek, 2007: 541).

İşlemsel adaletin iki temel faktörü vardır (Thibaut ve Walker, 1975:34; akt. Cihangiroğlu, 2012): bu faktörlerden ilki, örgütte alınan kararların hangi kademelerden geçtiği, bu süreçler esnasında nasıl bir işlemden geçtiği ve işlemlerin yapılmasının özellikleriyle ilgilidir. Yasal işlemler olarak da adlandırılan bu faktör, örgütte alınan kararlardan önce işgörenlerin beklentilerine ve görüşlerine önem verilmesi, işgörelere konuşma hakkı verilmesini içermektedir. İkinci faktör ise, örgütteki yönetim tarafından verilen kararların süreci, ortaya konulan politikalar ve bunların yönetilmeleri, yöneticiler tarafından uygulama biçimiyle ilgilenmektedir. İşlemsel adalet, örgüt açısından iki temel sonuç ortaya koyar. Bunlardan birincisi, yöneticilerin işgörenler tarafından adil görülmesi, ikincisi işgörenlerin örgütsel bağlılıklarıdır.

3.3.3.1. Etkileşimsel Adalet

En son geliştirilen örgütsel kuramların kişiler arası etkileşim ve bu durumdan kaynaklanan sorunlar üzerinde ağırlık kazandığı gözlemlenmektedir. Etkileşim adaleti, örgütsel uygulamaların insani yönüyle, diğer bir ifade ile adaletin kaynağı ve alıcısı arasındaki ilişkilere dayalı olduğu için doğrudan doğruya insan ilişkileri ile ilgilidir (Özmen, Arbak ve Özer, 2007).

Etkileşimsel adalet, ödülleri ya da örgütsel kaynakları dağıtmakla yetkili olan kişinin samimi olması ve içtenlik göstermesi ya da iş gören ve yönetici arasındaki sosyal etkileşim olarak tanımlanmaktadır. Bireyler ilişkilere önem verir ve kendi kimliklerini ve değerlerini bu ilişkiler yardımıyla sürdürürler. Karar vericilerin adil davranması iş görene karşı saygılı ve samimi davrandığını sembolize etmektedir. Bu da çalışanların kimlik duygusunu desteklemektedir. Takım çalışmasının daha da önem kazandığı çağımızda etkileşimsel adaleti anlamak örgütler için önem kazanan bir durum olarak ortaya çıkmaktadır (Beugre, 1998; akt. Yılmaz, 2004: 28).

İşlemlerin yapılmasında ve sonuçların belirlenmesinde yer alan otorite; çalışanların kendi görüşlerine ilgili olma, önyargılı olmama, ortak kararları uygulama, zamanında dönüt sağlama, karar için neden gösterme, iletişim aşamasında doğru bilgi verme, çalışanlara karşı saygılı ve dürüst olma, onlara değer verme ve saygı duyma gibi konulara dikkat etmelidirler (Arslantaş ve Dursun, 2008: 115). Çünkü örgütlerde işgörenler, yöneticilerinin kendilerine diğer çalışanlarla aynı iletişimi kurmasını bekler ve kurulan bu iletişimde de adalet ararlar. Adil etkileşim, kişinin maruz kaldığı kişilerarası uygulamaların niteliği ile ilişkili olduğundan, uygulamanın belirli biçimleri adil olarak algılanırken, diğerleri adil olarak algılanmayabilir. Bazı çalışanlara saygılı bazılarına ise saygısız davranan yöneticiler veya kaynak dağıtıcılar adil olarak algılanmazlar (Özdevecioğlu, 2003: 79).

Çalışanların örgütlerdeki çalışmalarına karşılık hak ettikleri ücreti almaları, etkileşimsel adaleti ne kadar etkilediğini göstermektedir. Örgüt içinde yönetici ve çalışan ilişkisi sadece maddi unsurlarla ilişkilendirilmemelidir. Bunlarla beraber psikolojik ve sosyal değerleri de gözetmek gerekir. İş yerinde bir karar verildiği zaman ve uygulanması aşamasında çalışanlarında görüşlerinin alınması etkileşimsel adaletin bir sonucudur (Şentürk, 2014:15). Sonuç olarak, çalışanlar, kendilerine etkileşimsel adalet ekseninde davranıldığını anladıklarında, işverenlere karşı daha arzu edilir bir şekilde tutum geliştirmekte ve daha yüksek iş performansına ulaşmaktadır (Cropanzano, Prehar ve Chen, 2002: 330).

4. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplamada kullanılan ölçme araçları, uygulama süreci, araştırma ile ilgili verilerin toplanması ve verilerin analizinde kullanılan istatistik teknikleri ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma betimsel bir çalışma olup ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tarama modelleri, geçmişte ya da günümüzde var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlamaktadırlar. İlişkisel tarama modelleri ise iki veya daha fazla değişken arasında ilişkinin bulunup bulunmadığını, bulunuyorsa ilişkinin derecesi ve düzeyini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2012). Bu çalışmada öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ve örgütsel adaletle ilişkin görüşleri incelenmiş, bu iki değişkenin öğretmenlerin bazı demografik özelliklerine göre farklılaşma durumları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca okul yöneticilerin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki ve örgütsel güç kaynaklarının örgütsel adalet algısını yordama durumu incelenmiştir.

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılı Kahramanmaraş ili merkez ilçelerindeki (Onikişubat, Dulkadiroğlu) kamu ilkokulu, ortaokulu ve liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğü web sitesinde yayımlanan 2017-2018 Eğitim Öğretim yılı istatistiklerine göre Onikişubat ve Dulkadiroğlu ilçelerinde 241 ilkokul, 131 ortaokul ve 56 lise olmak üzere toplam 428 okul bulunmaktadır. İlkokullarda 2632, ortaokullarda 2816 ve liselerde 2255 olmak üzere toplam 7703 öğretmen görev yapmaktadır (Kahramanmaraş MEM, 12.03.2019, www.kmaras.meb.gov.tr).

Çalışmada çok aşamalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Öncelikli olarak küme örnekleme ve sonrasında tabakalama örnekleme yöntemi ile okullar belirlenmiştir. Küme örnekleme; evrendeki bütün kümelerin tek tek (bütün elemanlarıyla birlikte) eşit seçilme şansına sahip oldukları durumda kullanılır (Karasar, 2012). Bu bakımdan araştırma evreni içerisindeki okulların benzer özelliklere sahip oldukları varsayılarak küme örnekleme yöntemi ile araştırmanın örnekleme olarak her okul bir küme kabul edilmiş ve araştırma örnekleme oluşturulmuştur. Seçilen okullar arasından tabakalama örnekleme yöntemine göre ilkokullar, ortaokullar ve liseler ayrı birer tabaka olarak kabul edilmiştir. Bu yöntemle evren içerisindeki alt gruplar evren içerisindeki ağırlıkları oranında örnekleme temsil edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2017). Araştırma kapsamında 30 okul küme örnekleme yöntemi ile araştırma örnekleme olarak belirlenmiştir. Tabakalama örnekleme yöntemi ile 16 ilkokul, 9 ortaokul ve 5 ortaöğretim kurumu örneklem olarak belirlenmiştir.

Araştırma için ne kadar büyüklükte bir örnekleme ihtiyaç olduğunu belirlemek amacıyla Büyüköztürk vd., (2017) tarafından verilen örneklem hesaplama formülü kullanılmıştır.

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N - 1) + t^2pq}$$

Formülde kullanılan simgelerin anlamları şöyledir:

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren büyüklüğü

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde t tablosuna göre bulunan teorik değer

p: İncelenen olayın gerçekleşme olasılığı

q: İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığı

d: Hata payı

Araştırmanın %95 güven aralığında ve .05 örnekleme hatası ile teorik t değeri 1.96 ya denk gelmektedir (Büyüköztürk vd., 2017). Araştırma değerleri formülde yerine konulduğu zaman;

$$n = \frac{7926 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,05)^2 \cdot (7926 - 1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{7397,9612}{20,2154} = 365,95$$

Yapılan hesaplama yaklaşık 366 kişilik bir örneklemin araştırma için yeterli olacağını göstermektedir. Ölçeklerin geri dönüşlerinde oluşabilecek problemler göz önünde bulundurularak örnekleme büyük tutmakta yarar olacağı düşünülmüş ve araştırma evreninde yer alan 500 öğretmene ulaşılmasına karar verilmiştir.

Araştırmacı tarafından araştırma evreninde yer alan 30 okula gidilerek 500 adet veri toplama aracı dağıtılmıştır. Dağıtılan formlardan 473 tanesi geri dönmüştür. Veri toplama formlarının geri dönüş oranı % 94.6'dır. Eksik ve hatalı kodlamadan dolayı 13 ölçme formu ayrılmış ve kullanılabilir durumda olan 460 tanesi ile analizler yapılmıştır. Değerlendirmeye alınan 460 öğretmenin demografik özelliklerine ilişkin frekans (f) ve yüzde (%) dağılımları Tablo 4.1'de verilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Demografik Özellikler	Gruplar	(f)	(%)
Cinsiyet	Erkek	238	51.7
	Kadın	222	48.3
Eğitim Durumu	Lisans	422	91.7
	Lisansüstü	38	8.3
Okul Türü	İlkokul	182	39.6
	Ortaokul	146	31.7
	Lise	132	28.7
Hizmet süresi	1-5 yıl	39	8.5
	6-10 yıl	94	20.4
	11-15 yıl	101	22.0
	16-20 yıl	119	25.9
	21-25 yıl	57	12.4
	26 yıl ve üzeri	50	10.9
Toplam		460	100

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi araştırma örneklemine dâhil edilen katılımcıların % 51.7’sini (n=238) erkekler, % 48.3’ünü (n=222) kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların % 91.7’si (n=422) lisans mezunu, % 8.3’ü (n=38) lisansüstü mezundur. Öğretmenlerin % 69.6’sı (n=182) ilkokullarda, % 31.7’si (n=146) ortaokullarda ve % 28.7’si (n=132) ise liselerde görev yapmaktadır. Öğretmenlerin % 8.5’i (n=39) 1-5 yıl arasında, % 20.4’ü (n=94) 6-10 yıl arasında, % 22.0’si (n=101) 11-15 yıl arasında, % 25.9’u (n=119) 16-20 yıl arasında, % 12.4’ü (n=57) 21-25 yıl arasında ve % 10.9’u (n=50) ise 31 yıl ve üzeri hizmet süresine sahiptir.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek için araştırmacı tarafından hazırlanmış kişisel bilgi formu (Ek-5), öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin görüşlerini belirlemek için "Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği" (Ek-6) ve örgütsel adalet algılarını ölçmek için ise "Örgütsel Adalet Ölçeği" (Ek-7) kullanılmıştır. Veri toplama araçlarının araştırmada kullanılabilmesi için araştırmacıdan gerekli izinler e-posta (Ek-3 ve Ek-4) yoluyla alınmıştır.

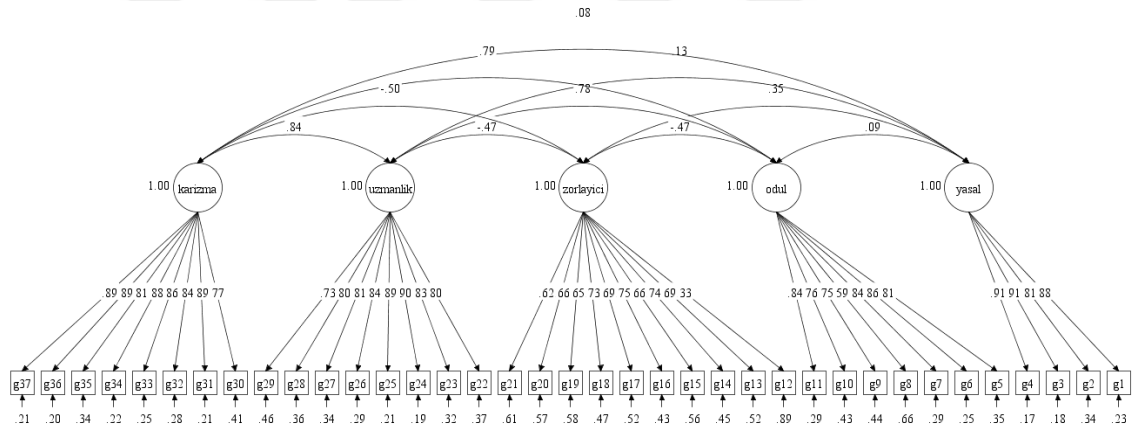
4.3.1. Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği:

"Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği", Altınkurt ve Yılmaz (2013) tarafından geliştirilmiştir. 37 maddeden oluşan ölçek; yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücünden oluşan beş alt boyutlu bir yapıya sahiptir. Ölçek, öğretmenlerin okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin görüşlerini belirlemek

için “1=Hiçbir zaman (1.00-1.80), 2=Çok Nadir (1.81-2.60), 3=Bazen (2.61-3.40), 4=Çoğunlukla (3.41-4.20) ve 5=Her zaman (4.21-5.00)” olmak üzere beşli likert şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin tamamından toplam puan elde edilememektedir. Ölçeğin alt boyutlarından herhangi birinden alınan puanın düşük ya da yüksek olması, okul müdürlerinin o boyutta yer alan güce yönelik kullanım düzeyini göstermektedir.

Altinkurt ve Yılmaz (2013), yapmış oldukları güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin alt boyutları olan yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücü için Cronbach Alpha katsayılarını sırasıyla .84, .89, .91, .94 ve .94 olarak bulmuştur. Bu araştırma da ise bu alt alt boyutlar için Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla .93, .91, .88, .94 ve .95 olarak hesaplanmıştır.

Okullarda Örgütsel Güç Ölçeğinin 5 faktörlü yapısını doğrulamak amacıyla bu çalışma için mPlus 7.4 paket programı kullanılarak Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin verileri üzerinde yapılan DFA sonucu elde edilen model Şekil 4.1’de verilmiştir:



Şekil 4.1. Okullarda Örgütsel Güç Ölçeğine Ait Diagram Modeli

Şekil 4.1’de görülen DFA sonucunda Okullarda Örgütsel Güç Ölçeğinin beş boyutlu yapısının doğrulandığı ve modele ait uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmüştür ($\chi^2/sd=3.06$, CFI= .91, TLI=.90, RMSEA= .06, SRMR=.07).

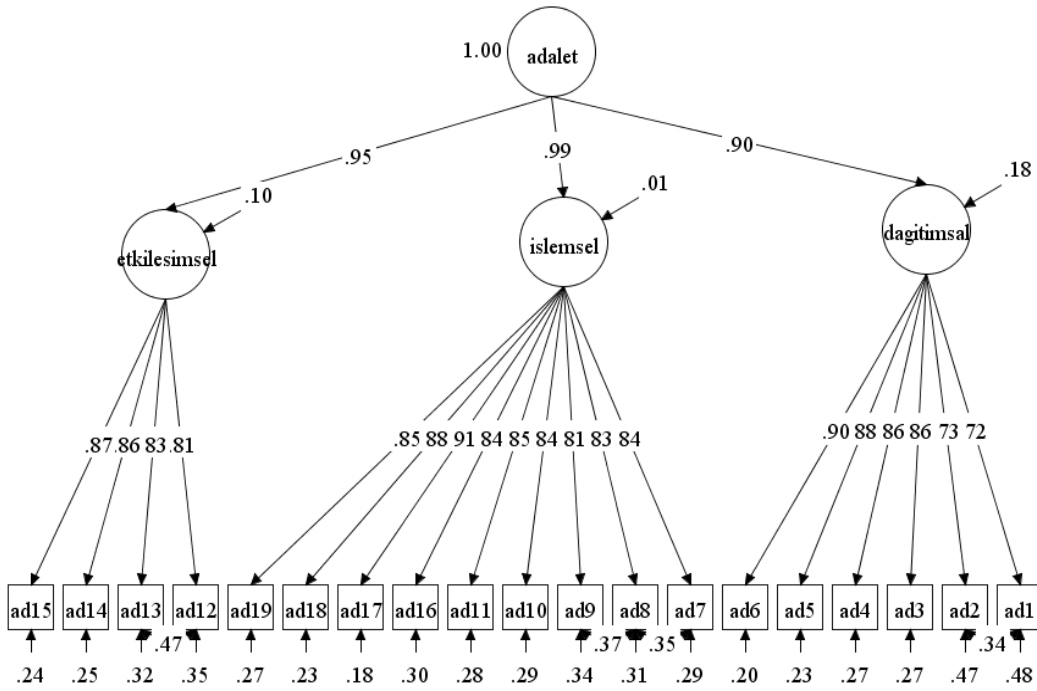
4.3.2. Örgütsel Adalet Ölçeği:

Araştırmada kullanılan diğer ölçek ise Örgütsel Adalet Ölçeğidir. Bu ölçek, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Polat (2007) tarafından yapılmıştır. 19 maddeden oluşan ölçek, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını ölçmek için “1=Kesinlikle Katılmıyorum (1.00-1.80), 2=Katılmıyorum (1.81-2.60),

3=Kararsızım (2.61-3.40), 4=Katılıyorum (3.41-4.20) ve 5=Tamamen Katılıyorum (4.21-5.00)” olmak üzere beşli likert şeklinde derecelendirilmiştir.

Polat (2007) tarafından yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin 3 alt boyutta (Dağıtımsal, İşlemsel ve Etkileşimsel) toplandığını belirlenmiştir. Araştırmacı, güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha katsayısı .96 olarak bulunurken; ölçeğin alt boyutları olan Dağıtımsal, İşlemsel ve Etkileşimsel Adalet boyutlarının güvenilirlik katsayıları sırasıyla .89, .95, .90 olarak bulunmuştur. Bu araştırma da ise ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .97 olarak hesaplanırken; Dağıtımsal, İşlemsel ve Etkileşimsel Adalet alt boyutlarında ise sırasıyla .93, .96 ve .92 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Adalet Ölçeğinin 3 boyutlu yapısını doğrulamak amacıyla bu çalışma için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğinin verileri üzerinde yapılan DFA sonucu elde edilen model Şekil 4.2’de verilmiştir:



Şekil 4.2. Örgütsel Adalet Ölçeğine Ait Diagram Modeli

Şekil 4.2’de görülen DFA sonucunda Örgütsel Adalet Ölçeğinin üç boyutlu yapısının doğrulandığı ve modele ait uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmüştür ($\chi^2/sd=3.88$, CFI= .95, TLI=.94, RMSEA= .07, SRMR= .02).

4.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama araçlarının öğretmenlere uygulanabilmesi için Kahramanmaraş İl Millî Eğitim Müdürlüğünden resmi izin (Ek-1 ve Ek-2) alındıktan sonra araştırmacı tarafından ilgili okullara gidilerek uygulama ile ilgili öğretmenlere gerekli açıklamalar yapılmış ve

ölçme araçları öğretmenlere dağıtılmıştır. Dağıtılan ölçme araçları daha sonra okullara gidilerek tekrardan toplanmıştır.

4.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri SPSS for Windows 21.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılacak testlerin belirlenmesi için elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık ve basıklık katsayısı yöntemiyle (Büyüköztürk, 2017) incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri Tablo 4.2'de sunulmuştur.

Tablo 4.2. Araştırma Verilerinin Ölçek Boyutları Bazında Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler	Faktörler	Skewness Değeri	Kurtosis Değeri
Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği	Yasal Güç	-.965	.826
	Ödül Gücü	-.930	.603
	Zorlayıcı Güç	.601	-.333
	Uzmanlık Gücü	-.850	.539
	Karizma Gücü	-.787	.392
Örgütsel Adalet Ölçeği	Örgütsel Adalet Genel	-.843	.580
	Dağıtımsal Adalet	-.964	.941
	İşlemsel Adalet	-.807	.381
	Etkileşimsel Adalet	-.856	.489

Tablo 4.2 incelendiğinde her iki ölçeğin tüm faktörlerine ait değerlerin +1 ile -1 aralığında bulunduğu ve dağılımın tüm faktörler için normal olduğu kabul edilmiştir. Veri analizi için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiş, değişkenlere ilişkin alınan puanların demografik değişkenler bakımından farklılaşma durumunu belirlemede t-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi, anlamlı bulunan F değerinde fark olan grupları belirlemede ise Scheffe ve LSD testleri kullanılmıştır. Araştırmada örgütsel güç kaynakları ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Örgütsel güç kaynaklarının örgütsel adaleti ne düzeyde yordadığını belirlemek için de çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

5. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma kapsamında belirlenen problemlere ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

5.1. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına Yönelik Öğretmen Görüşlerinin Düzeylerine İlişkin Bulgular

Okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşlerinin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5.1’de verilmiştir.

Tablo 5.1. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçekler	Boyutlar	N	\bar{X}	S
Örgütsel Güç Ölçeği	Yasal Güç	460	3.78	.90
	Ödül Gücü	460	4.06	.73
	Zorlayıcı Güç	460	2.25	.82
	Uzmanlık Gücü	460	4.13	.71
	Karizma Gücü	460	3.88	.86

Tablo 5.1 incelendiğinde öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticileri en yüksek oranda uzmanlık gücünü ($\bar{X}= 4.13$) kullanırken, bunu sırasıyla ödül gücü ($\bar{X}= 4.06$), karizma gücü ($\bar{X}= 3.88$), yasal güç ($\bar{X}= 3.78$) ve zorlayıcı güç ($\bar{X}= 2.25$) kullanımı izlemektedir. Öğretmenlerin yöneticilerin kullandıkları uzmanlık gücü, ödül gücü, karizma gücü ve yasal güç boyutlarına ilişkin puanlarının "Çoğunlukla (3.41-4.20)" yani yüksek düzeyde olduğu; zorlayıcı güç boyutuna ilişkin puanlarının ise "Çok Nadir (1.81-2.60)" yani düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bir diğer ifadeyle öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin uzmanlık gücünü, ödül gücünü, karizma gücünü ve yasal gücü yüksek düzeyde kullandıkları, zorlayıcı gücü ise düşük düzeyde kullandıkları belirtilebilir.

5.2. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğine yönelik görüşlerinin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5.2’de verilmiştir.

Tablo 5.2. Öğretmenlerin, Örgütsel Adalet Ölçeğine Yönelik Görüşlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçekler	Boyutlar	N	\bar{X}	S
	Örgütsel Adalet Genel	460	3.97	.79
<i>Örgütsel Adalet Ölçeği</i>	Dağıtımsal Adalet	460	3.97	.85
	İşlemsel Adalet	460	3.90	.84
	Etkileşimsel Adalet	460	4.15	.77

Tablo 5.2 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinin geneline ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalamasının 3.97; alt boyutlar olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalete ilişkin görüşlerinin ise sırasıyla 3.97; 3.90 ve 4.15 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin "Katılıyorum (3.41-4.20)" yani yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bir diğer ifadeyle öğretmenlerin okul yöneticilerinin uygulamalarında adil davrandıklarını düşündükleri belirtilebilir.

5.3. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına Yönelik Öğretmen Görüşlerinin Sahip Oldukları Demografik Özellikler Bakımından Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin "Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği" (OÖGÖ) puanlarının bazı demografik özellikler (cinsiyet, eğitim durumu, okul türü ve hizmet süresi) bakımından farklılaşma durumları alt boyutlar için ayrı ayrı incelenmiştir.

5.3.1. OÖGÖ Puanlarının Cinsiyet Değişkeni Bakımından Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin OÖGÖ puanlarının cinsiyet değişkeni bakımından farklılaşma durumlarını incelemek için yapılan t-Testi sonuçları alt boyutlar halinde Tablo 5.3'te sunulmuştur.

Tablo 5.3. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin OÖGÖ Puanlarının Faktör Boyutunda Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Yasal Güç	Erkek	238	3.91	.76	458	3.24	.001
	Kadın	222	3.64	1.00			
Ödül Gücü	Erkek	238	4.10	.71	458	1.06	.287
	Kadın	222	4.03	.75			
Zorlayıcı Güç	Erkek	238	2.37	.81	458	3.15	.002
	Kadın	222	2.13	.82			
Uzmanlık Gücü	Erkek	238	4.12	.71	458	-.13	.896
	Kadın	222	4.13	.72			
Karizma Gücü	Erkek	238	3.91	.80	458	.73	.464
	Kadın	222	3.85	.92			

(p<.05)

Tablo 5.3 incelendiğinde cinsiyet değişkeni bakımından öğretmenlerin ödül gücü [$t(458)=1.06, p=.287$], uzmanlık gücü [$t(458)=-.13, p=.896$] ve karizma gücü [$t(458)=.73, p=.464$] puanları anlamlı bir şekilde farklılık göstermezken, yasal güç [$t(458)=3.24, p<.05$] ve zorlayıcı güç [$t(458)=3.15, p<.05$] puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır

Erkek öğretmenlerinin yasal güç ($\bar{X}_{\text{erkek}}=3.91, SS_{\text{erkek}}=.76$) ve zorlayıcı güce ilişkin görüşlerinin ($\bar{X}_{\text{erkek}}=2.37, SS_{\text{erkek}}=.81$), kadın öğretmenlerin yasal güç ($\bar{X}_{\text{kadın}}=3.64, SS_{\text{kadın}}=1.00$) ve zorlayıcı güce ($\bar{X}_{\text{kadın}}=2.13, SS_{\text{kadın}}=.82$) ilişkin görüşlerinden yüksek olduğu görülmektedir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre yöneticilerinin yasal gücü ve zorlayıcı gücü daha fazla kullandıklarını düşündükleri belirtilebilir.

5.3.2. OÖGÖ Puanlarının Eğitim Durumu Değişkeni Bakımından Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin OÖGÖ puanlarının eğitim durumu değişkeni bakımından farklılaşma durumlarını incelemek için yapılan t-Testi sonuçları alt boyutlar halinde Tablo 5.4'te sunulmuştur.

Tablo 5.4. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin OÖGÖ Puanlarının Faktör Boyutunda Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Faktörler	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Yasal Güç	Lisans	422	3.78	.91	458	-.331	.697
	Lisansüstü	38	3.83	.74			
Ödül Gücü	Lisans	422	4.08	.73	458	1.159	.245
	Lisansüstü	38	3.93	.72			
Zorlayıcı Güç	Lisans	422	2.23	.83	458	-1.722	.073
	Lisansüstü	38	2.47	.77			
Uzmanlık Gücü	Lisans	422	4.15	.71	458	1.830	.090
	Lisansüstü	38	3.93	.75			
Karizma Gücü	Lisans	422	3.91	.84	458	1.822	.127
	Lisansüstü	38	3.64	1.02			

(p<.05)

Tablo 5.4 incelendiğinde eğitim durumu değişkeni bakımından öğretmenlerin yasal güç [$t(458)=-.331$, $p=.697$], ödül gücü [$t(458)=1.159$, $p=.245$], zorlayıcı güç [$t(458)=-1.722$, $p=.073$], uzmanlık gücü [$t(458)=1.830$, $p=.090$] ve karizma gücü [$t(458)=1.822$, $p=.127$] puanları arasında $p<.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

5.3.3. OÖGÖ Puanlarının Okul Türü Değişkeni Bakımından Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin OÖGÖ puanlarının okul türü değişkeni bakımından farklılaşma durumlarını incelemek için yapılan ANOVA testi sonuçları alt boyutlar halinde Tablo 5.5'te sunulmuştur.

Tablo 5.5. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin OÖGÖ Puanlarının Faktör Boyutunda Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Faktörler	Okul Türü	N	\bar{X}	S	F	p	Fark olan gruplar (Scheffe Testi)
Yasal Güç	İlkokul (a)	182	3.78	.92	3.091	.046	c-b
	Ortaokul (b)	146	3.66	.88			
	Lise (c)	132	3.93	.86			
Ödül Gücü	İlkokul (a)	182	4.17	.64	8.258	.000	a-c b-c
	Ortaokul (b)	146	4.13	.72			
	Lise (c)	132	3.85	.82			
Zorlayıcı Güç	İlkokul (a)	182	2.12	.80	14.885	.000	c-a c-b
	Ortaokul (b)	146	2.13	.75			
	Lise (c)	132	2.58	.86			
Uzmanlık Gücü	İlkokul (a)	182	4.22	.63	6.713	.001	a-c b-c
	Ortaokul (b)	146	4.19	.70			
	Lise (c)	132	3.94	.80			
Karizma Gücü	İlkokul (a)	182	4.01	.79	5.886	.003	a-c
	Ortaokul (b)	146	3.92	.89			
	Lise (c)	132	3.68	.88			

(p<.05)

Tablo 5.5'e göre öğretmenlerin okullarda örgütsel güç ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin okul türü değişkenine göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi sonucunda; öğretmenlerin görev yaptıkları okul türleri bakımından yasal güç [$F(2, 457)=3.091, p<.(05)$], ödül gücü [$F(2, 457)=8.258, p<.(05)$], zorlayıcı güç [$F(2, 457)=14.885, p<.(05)$], uzmanlık gücü [$F(2, 457)=6.713, p<.(05)$] ve karizma gücü [$F(2, 457)=5.886, p<.(05)$] puanları arasında p<.05) düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır.

Farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonucunda; liselerde görev yapan öğretmenlerin yasal güç ($\bar{X}_{lise}= 3.93, SS_{lise}=.86$) puanlarının ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin yasal güç ($\bar{X}_{ortaokul}= 3.66, SS_{ortaokul}=.88$) puanlarından; yine liselerde görev yapan öğretmenlerin zorlayıcı güç puanlarının ($\bar{X}_{lise}= 2.58, SS_{lise}=.86$) ilkokullarda ($\bar{X}_{ilkokul}= 2.12, SS_{ilkokul}=.80$) ve ortaokullarda ($\bar{X}_{ortaokul}= 2.13, SS_{ortaokul}=.75$) görev yapan öğretmenlerin zorlayıcı güç puanlarından yüksek olduğu görülmektedir. İlkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin ödül gücü ($\bar{X}_{ilkokul}= 4.17, SS_{ilkokul}=.64$; $\bar{X}_{ortaokul}= 4.13, SS_{ortaokul}=.72$) ve uzmanlık gücü ($\bar{X}_{ilkokul}= 4.22, SS_{ilkokul}=.63$; $\bar{X}_{ortaokul}= 4.19, SS_{ortaokul}=.70$) puanlarının ise liselerde görev yapan öğretmenlerin ödül gücü ($\bar{X}_{lise}= 3.85, SS_{lise}=.82$) ve uzmanlık gücü ($\bar{X}_{lise}= 3.94, SS_{lise}=.80$) puanlarından yüksek olduğu; ayrıca ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin karizma gücü

($\bar{X}_{\text{ilkokul}} = 4.01$, $SS_{\text{ilkokul}} = .79$) puanlarının da liselerde görev yapan öğretmenlerin karizma gücü ($\bar{X}_{\text{lise}} = 3.68$, $SS_{\text{lise}} = .88$) puanlarından istatistiksel olarak $p < .05$ anlamlılık düzeyinde farklılaştığı görülmektedir.

Ortaya çıkan bu bulgulara göre liselerde görev yapan öğretmenler yöneticilerinin yasal güç kullanımını ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre; zorlayıcı güç kullanımını da hem ilkokul hem de ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde algılamaktadırlar. Liselerde görev yapan öğretmenlerin ödül gücü ve uzmanlık gücü algıları ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre ve ayrıca karizma gücü algıları da ilkokullarda görev yapan öğretmenlere göre daha düşük düzeydedir.

5.3.4. OÖGÖ Puanlarının Hizmet Süresi Değişkeni Bakımından Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin OÖGÖ puanlarının hizmet süresi değişkeni bakımından farklılaşma durumlarını incelemek için yapılan ANOVA testi sonuçları alt boyutlar halinde Tablo 5.6'da sunulmuştur.

Tablo 5.6. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin OÖGÖ Puanlarının Faktör Boyutunda Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Faktörler	Hizmet Süresi	N	\bar{X}	S	F	p	Fark olan gruplar (LSD testi)
Yasal Güç	1-5 yıl (a)	39	3.65	1.02	.798	.552	-
	6-10 yıl (b)	94	3.70	.98			
	11-15 yıl (c)	101	3.78	.85			
	16-20 yıl (d)	119	3.78	.90			
	21-25 yıl (e)	57	3.89	.85			
	26 yıl ve üstü (f)	50	3.94	.75			
Ödül Gücü	1-5 yıl (a)	39	4.25	.66	1.019	.406	-
	6-10 yıl (b)	94	4.04	.66			
	11-15 yıl (c)	101	3.97	.76			
	16-20 yıl (d)	119	4.11	.74			
	21-25 yıl (e)	57	4.11	.71			
	26 yıl ve üstü (f)	50	4.00	.86			
Zorlayıcı Güç	1-5 yıl (a)	39	2.11	.88	.485	.787	-
	6-10 yıl (b)	94	2.25	.86			
	11-15 yıl (c)	101	2.32	.84			
	16-20 yıl (d)	119	2.26	.77			
	21-25 yıl (e)	57	2.18	.78			
	26 yıl ve üstü (f)	50	2.29	.87			
Uzmanlık Gücü	1-5 yıl (a)	39	4.35	.67	.941	.454	-
	6-10 yıl (b)	94	4.09	.68			
	11-15 yıl (c)	101	4.07	.68			
	16-20 yıl (d)	119	4.13	.76			
	21-25 yıl (e)	57	4.14	.68			
	26 yıl ve üstü (f)	50	4.15	.75			
Karizma Gücü	1-5 yıl (a)	39	4.23	.70	2.773	.018	a-b a-c a-d
	6-10 yıl (b)	94	3.76	.86			
	11-15 yıl (c)	101	3.72	.90			
	16-20 yıl (d)	119	3.92	.84			
	21-25 yıl (e)	57	3.97	.89			
	26 yıl ve üstü (f)	50	4.00	.83			

(p<.05)

Tablo 5.6'ya göre öğretmenlerin okullarda örgütsel güç ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin algılarının hizmet süresi değişkenine göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi sonucunda; öğretmenlerin hizmet süreleri bakımından yasal güç ($F=.798$, $p=.552$), ödül gücü ($F=1.019$, $p=.406$), zorlayıcı güç ($F=.485$, $p=.787$) ve uzmanlık gücü ($F=.941$, $p=.454$) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, karizma gücü puanları arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır [$F(5, 454)=2.773$, $p<.05$].

Karizma gücü alt boyutundaki farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonucunda; 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip öğretmenlerin karizma gücü puanlarının ($\bar{X}_{1-5}= 4.23$, $SS_{1-5}=.70$), 6-10 yıl ($\bar{X}_{6-10}= 3.76$, $SS_{6-10}=.86$), 11-15 yıl ($\bar{X}_{11-15}= 3.72$, $SS_{11-15}=.90$) ve 16-20 yıl ($\bar{X}_{16-20}= 3.92$, $SS_{16-20}=.84$) arası hizmet süresine sahip olan öğretmenlerden istatistiksel olarak $p<.05$) anlamlılık düzeyinde farklılaştığı görülmektedir.

1-5 yıl arası hizmet süresine sahip olan öğretmenlerin yöneticilerinin kullandığı karizma gücüne yönelik görüşlerinin 6 yıl ve 20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

5.4. Öğretmenlerinin, Örgütsel Adalet Ölçeği Puanlarının Sahip Oldukları Demografik Özellikler Bakımından Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin "Örgütsel Adalet Ölçeği" (ÖAÖ) puanlarının bazı demografik özellikler (cinsiyet, eğitim durumu, okul türü ve hizmet süresi) bakımından farklılaşma durumları alt boyutlar için ayrı ayrı incelenmiştir.

5.4.1. ÖAÖ Puanlarının Cinsiyet Değişkeni Bakımından Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin ÖAÖ puanlarının cinsiyet değişkeni bakımından farklılaşma durumlarını incelemek için yapılan t-Testi sonuçları alt boyutlar halinde Tablo 5.7'de sunulmuştur.

Tablo 5.7. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin ÖAÖ Puanlarının Faktör Boyutunda Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p																																
Örgütsel Adalet Genel	Erkek	238	4.00	.79	458	.804	.421																																
	Kadın	222	3.94	.78				Dağıtımsal Adalet	Erkek	238	4.00	.88	458	.608	.543	Kadın	222	3.95	.82	İşlemsel Adalet	Erkek	238	3.93	.83	458	.848	.397	Kadın	222	3.86	.86	Etkileşimsel Adalet	Erkek	238	4.17	.77	458	.807	.420
Dağıtımsal Adalet	Erkek	238	4.00	.88	458	.608	.543																																
	Kadın	222	3.95	.82				İşlemsel Adalet	Erkek	238	3.93	.83	458	.848	.397	Kadın	222	3.86	.86	Etkileşimsel Adalet	Erkek	238	4.17	.77	458	.807	.420	Kadın	222	4.12	.76								
İşlemsel Adalet	Erkek	238	3.93	.83	458	.848	.397																																
	Kadın	222	3.86	.86				Etkileşimsel Adalet	Erkek	238	4.17	.77	458	.807	.420	Kadın	222	4.12	.76																				
Etkileşimsel Adalet	Erkek	238	4.17	.77	458	.807	.420																																
	Kadın	222	4.12	.76																																			

($p<.05$)

Tablo 5.7 incelendiğinde cinsiyet değişkeni bakımından öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinin geneli [$t(458)=.804$, $p=.421$], dağıtımsal [$t(458)=.608$, $p=.543$], işlemsel [$t(458)=.848$, $p=.397$] ve etkileşimsel adalet [$t(458)=.807$, $p=.420$] alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında $p<.05$) düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

5.4.2. ÖAÖ Puanlarının Eğitim Durumu Değişkeni Bakımından Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin ÖAÖ puanlarının eğitim durumu değişkeni bakımından farklılaşma durumlarını incelemek için yapılan t-Testi sonuçları alt boyutlar halinde Tablo 5.8’de sunulmuştur.

Tablo 5.8. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin ÖAÖ Puanlarının Faktör Boyutunda Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları

Faktörler	Eğitim Durumu	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Örgütsel Adalet Genel	Lisans	422	3.97	.79	458	-.094	.921
	Lisansüstü	38	3.98	.74			
Dağıtımsal Adalet	Lisans	422	3.97	.86	458	-.489	.600
	Lisansüstü	38	4.04	.78			
İşlemsel Adalet	Lisans	422	3.89	.84	458	-.186	.851
	Lisansüstü	38	3.92	.83			
Etkileşimsel Adalet	Lisans	422	4.15	.77	458	.817	.406
	Lisansüstü	38	4.05	.74			

($p < .05$)

Tablo 5.8 incelendiğinde eğitim durumu değişkeni bakımından öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinin geneli [$t(458) = -.094, p = .921$], dağıtımsal [$t(458) = -.489, p = .600$], işlemsel [$t(458) = -.186, p = .851$] ve etkileşimsel adalet [$t(458) = .817, p = .406$] alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında $p < .(05)$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır.

5.4.3. ÖAÖ Puanlarının Okul Türü Değişkeni Bakımından Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin ÖAÖ puanlarının okul türü değişkeni bakımından farklılaşma durumlarını incelemek için yapılan ANOVA testi sonuçları alt boyutlar halinde Tablo 5.9’da sunulmuştur.

Tablo 5.9. Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin ÖAÖ Puanlarının Faktör Boyutunda Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Faktörler	Okul Türü	N	\bar{X}	S	F	p	Fark olan gruplar (Scheffe Testi)
Örgütsel Adalet Genel	İlkokul (a)	182	4.18	.71	14.629	.000	a-b
	Ortaokul (b)	146	3.95	.78			a-c
	Lise (c)	132	3.71	.81			b-c
Dağıtımsal Adalet	İlkokul (a)	182	4.23	.74	17.412	.000	a-b
	Ortaokul (b)	146	3.93	.86			a-c
	Lise (c)	132	3.68	.88			b-c
İşlemsel Adalet	İlkokul (a)	182	4.10	.78	11.819	.000	a-b
	Ortaokul (b)	146	3.87	.83			a-c
	Lise (c)	132	3.64	.86			
Etkileşimsel Adalet	İlkokul (a)	182	4.30	.70	10.015	.000	a-c
	Ortaokul (b)	146	4.15	.76			b-c
	Lise (c)	132	3.92	.82			

(p<.05)

Tablo 5.9'a göre öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin okul türü değişkenine göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi sonucunda; öğretmenlerin görev yaptıkları okul türleri bakımından örgütsel adalet ölçeğinin geneli [$F(2, 457)=14.629, p<.(05)$], dağıtımsal [$F(2, 457)=17.412, p<.(05)$], işlemsel [$F(2, 457)=11.819, p<.(05)$] ve etkileşimsel adalet [$F(2, 457)=10.015, p<.(05)$] alt boyutlarına ilişkin puanları arasında $p<.(05)$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır.

Farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testi sonucunda; ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinin geneli ($\bar{X}_{ilkokul}=4.18, SS_{ilkokul}=.71$), dağıtımsal ($\bar{X}_{ilkokul}=4.23, SS_{ilkokul}=.74$), işlemsel ($\bar{X}_{ilkokul}=4.10, SS_{ilkokul}=.78$) ve etkileşimsel ($\bar{X}_{ilkokul}=4.30, SS_{ilkokul}=.70$) adalet alt boyutlarına ilişkin puanlarının liselerde görev yapan öğretmenlere göre (Genel: $\bar{X}_{lise}=3.71, SS_{lise}=.81$; Dağıtımsal: $\bar{X}_{lise}=3.68, SS_{lise}=.88$; İşlemsel: $\bar{X}_{lise}=3.64, SS_{lise}=.86$; Etkileşimsel: $\bar{X}_{lise}=3.92, SS_{lise}=.82$); yine ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin etkileşimsel adalet alt boyutu hariç diğer boyutlara ilişkin puanlarının da ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre istatistiksel olarak $p<.(05)$ anlamlılık düzeyinde farklılaştığı görülmektedir. Bunun yanı sıra ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin işlemsel adalet ($\bar{X}_{ortaokul}=3.87, SS_{ortaokul}=.83$) hariç örgütsel adalet ölçeğinin geneli ($\bar{X}_{ortaokul}=3.95, SS_{ortaokul}=.78$), dağıtımsal ($\bar{X}_{ortaokul}=3.93, SS_{ortaokul}=.86$) ve etkileşimsel ($\bar{X}_{ortaokul}=4.15, SS_{ortaokul}=.76$) adalet alt boyutu

puanlarının liselerde görev yapan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir.

Ortaya çıkan bu bulgulara göre ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının liselerde görev yapan öğretmenlere göre tüm boyutlarda, ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre ise etkileşimsel adalet boyutu hariç diğer boyutlarda yüksek olduğu görülmektedir. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin yanı sıra ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin de işlemsel adalet hariç diğer tüm boyutlarda liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek bir adalet algısına sahip oldukları görülmektedir.

5.4.4. ÖAÖ Puanlarının Hizmet Süresi Değişkeni Bakımından Farklılaşma Durumuna İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin ÖAÖ puanlarının hizmet süresi değişkeni bakımından farklılaşma durumlarını incelemek için yapılan ANOVA testi sonuçları alt boyutlar halinde Tablo 5.10'da sunulmuştur.

Tablo 5.10. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin ÖAÖ Puanlarının Faktör Boyutunda Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Faktörler	Hizmet Süresi	N	\bar{X}	S	F	p	Fark olan gruplar
Örgütsel Adalet Genel	1-5 yıl (a)	39	4.05	.80	.667	.649	-
	6-10 yıl (b)	94	3.86	.77			
	11-15 yıl (c)	101	3.96	.72			
	16-20 yıl (d)	119	4.04	.78			
	21-25 yıl (e)	57	4.00	.88			
	26 yıl ve üstü (f)	50	3.96	.83			
Dağıtımsal Adalet	1-5 yıl (a)	39	4.12	.83	1.117	.351	-
	6-10 yıl (b)	94	3.87	.84			
	11-15 yıl (c)	101	3.92	.79			
	16-20 yıl (d)	119	4.08	.76			
	21-25 yıl (e)	57	4.01	1.04			
	26 yıl ve üstü (f)	50	3.87	.98			
İşlemsel Adalet	1-5 yıl (a)	39	3.96	.87	.457	.808	-
	6-10 yıl (b)	94	3.78	.83			
	11-15 yıl (c)	101	3.89	.77			
	16-20 yıl (d)	119	3.93	.88			
	21-25 yıl (e)	57	3.94	.89			
	26 yıl ve üstü (f)	50	3.93	.86			
Etkileşimsel Adalet	1-5 yıl (a)	39	4.14	.83	.907	.476	-
	6-10 yıl (b)	94	4.01	.76			
	11-15 yıl (c)	101	4.17	.71			
	16-20 yıl (d)	119	4.23	.79			
	21-25 yıl (e)	57	4.14	.83			
	26 yıl ve üstü (f)	50	4.17	.69			

(p<.05)

Tablo 5.10'a göre öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin hizmet süresi değişkenine göre farklılaşma durumlarını ortaya koymak için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi sonucunda; öğretmenlerin hizmet süreleri bakımından örgütsel adalet ölçeğinin geneli ($F=.667$, $p=.649$), dağıtımsal ($F=1.117$, $p=.351$), işlemsel ($F=.457$, $p=.808$) ve etkileşimsel adalet ($F=.907$, $p=.476$) alt boyutlarına ilişkin puanları arasında $p<.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

5.5. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Ölçeklerin boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları (r) hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 5.11’de sunulmuştur.

Tablo 5.11. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Yasal Güç	-	.085	.301*	.113*	.068	.005	.027	.037
2.Ödül Gücü		-	.384*	.752*	.742*	.666*	.682*	.636*
3.Zorlayıcı Güç			-	-.400*	-.429*	-.413*	-.417*	-.443*
4.Uzmanlık Gücü				-	.814*	.611*	.697*	.675*
5.Karizma Gücü					-	.663*	.721*	.682*
6.Dağıtımsal Adalet						-	.841*	.781*
7.İşlemsel Adalet							-	.866*
8.Etkileşimsel Adalet								-

N=460 *p<,05

Büyüköztürk (2017)'e göre korelasyon katsayısının 0,29'un altında olması düşük, 0,30-0,69 arasında olması orta ve 0,70-1,00 arasında olması ise yüksek düzeyde ilişkiyi işaret etmektedir. Tablo 5.11 incelendiğinde yasal güç ile dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ödül gücü ile dağıtımsal (r=.66), işlemsel (r=.68) ve etkileşimsel (r=.63) adalet boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde; uzmanlık gücü ile dağıtımsal (r=.61), işlemsel (r=.69) ve etkileşimsel (r=.67) adalet boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde; karizma gücü ile dağıtımsal (r=.66) ve etkileşimsel (r=.68) adalet boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde, işlemsel (r=.72) adalet boyutu ile ise pozitif ve yüksek düzeyde; zorlayıcı güç ile dağıtımsal (r=-.41), işlemsel (r=-.41) ve etkileşimsel (r=-.44) adalet boyutları arasında ise negatif ve orta düzeyde anlamlı ilişkilerin bulunduğu görülmektedir.

Bağımsız değişkenlerle (yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü, karizma gücü) bağımlı değişkenler (dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel adalet) arasındaki ilişkiler incelendiğinde öğretmenlerin ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizma gücü algıları arttıkça örgütsel adalet algılarının arttığı, zorlayıcı güç algılarının arttığında ise örgütsel adalet algılarının azaldığı ifade edilebilir.

5.6. Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarını Yordamasına Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde OÖGÖ ölçeğinin alt boyutları olan yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücünün öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarını yordama durumları incelenmiştir.

5.6.1. OÖGÖ Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Dağıtımsal Adalet Algısını Yordamasına İlişkin Bulgular

OÖGÖ ölçeğinin alt boyutları olan yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücünün öğretmenlerin dağıtımsal adalet algısını yordamasına ilişkin olarak yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 5.12’de sunulmuştur.

Tablo 5.12. OÖGÖ Ölçeğinin Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Dağıtımsal Adalet Algısını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	ß	T	p
Sabit	1.200	.237		5.073	.000
Yasal Güç	-.003	.035	-.003	-.073	.942
Ödül Gücü	.413	.061	.356	6.750	.000
Zorlayıcı Güç	-.130	.043	-.126	-3.051	.002
Uzmanlık Gücü	.045	.073	.037	.612	.541
Karizma Gücü	.312	.060	.315	5.222	.000

R= 0.721 R²= 0.520
F (5, 454)=98.468 p= .0000

Tablo 5.12 incelendiğinde yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda yöneticilerin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin dağıtımsal adalet puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki verdiği görülmektedir (R=0.721, R²=.520, p<.01). Örgütsel güç kaynakları birlikte öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarındaki varyansın yaklaşık % 52’sini açıklamaktadır. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin değerler incelendiğinde sadece ödül gücü, zorlayıcı güç ve karizma gücünün dağıtımsal adalet üzerinde anlamlı yordayıcılar oldukları, yasal güç ve uzmanlık gücünün ise anlamlı birer yordayıcı olmadıkları ortaya çıkmıştır.

5.6.2. OÖGÖ Alt Boyutlarının Öğretmenlerin İşlemsel Adalet Algısını Yordamasına İlişkin Bulgular

OÖGÖ ölçeğinin alt boyutları olan yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücünün öğretmenlerin işlemsel adalet algısını yordamasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 5.13’te sunulmuştur.

Tablo 5.13. OÖGÖ Ölçeğinin Alt Boyutlarının Öğretmenlerin İşlemsel Adalet Algısını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	β	T	p
Sabit	.732	.216		3.394	.001
Yasal Güç	-.001	.032	-.001	-.034	.973
Ödül Gücü	.281	.056	.245	5.030	.000
Zorlayıcı Güç	-.101	.039	-.099	-2.598	.010
Uzmanlık Gücü	.241	.067	.204	3.608	.000
Karizma Gücü	.324	.055	.331	5.937	.000

R= 0.768 R²= 0.590
F (5, 454)=130.401 p= .0000

Tablo 5.13 incelendiğinde yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda yöneticilerin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin işlemsel adalet puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki verdiği görülmektedir (R=0.768, R²=.590, p<.01). Örgütsel güç kaynakları birlikte öğretmenlerin işlemsel adalet algılarındaki varyansın yaklaşık % 59'unu açıklamaktadır. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin değerler incelendiğinde ödül gücü, zorlayıcı güç uzmanlık gücü ve karizma gücünün işlemsel adalet üzerinde anlamlı yordayıcılar oldukları, yasal gücün ise anlamlı bir yordayıcı olmadığı ortaya çıkmıştır.

5.6.3. OÖGÖ Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Etkileşimsel Adalet Algısını Yordamasına İlişkin Bulgular

OÖGÖ ölçeğinin alt boyutları olan yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücünün öğretmenlerin etkileşimsel adalet algısını yordamasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 5.14'te sunulmuştur.

Tablo 5.14. OÖGÖ Ölçeğinin Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Etkileşimsel Adalet Algısını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	β	T	p
Sabit	1.592	.207		7.678	.000
Yasal Güç	.037	.031	.044	1.207	.228
Ödül Gücü	.189	.054	.181	3.522	.000
Zorlayıcı Güç	-.165	.037	-.177	-4.411	.000
Uzmanlık Gücü	.259	.064	.240	4.034	.000
Karizma Gücü	.244	.052	.273	4.651	.000

R= 0.737 R²= 0.544
F (5, 454)=108.279 p= .0000

Tablo 5.14 incelendiğinde yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda yöneticilerin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin etkileşimsel adalet puanları ile orta

düzeyde ve anlamlı bir ilişki verdiği görülmektedir ($R=0.737$, $R^2=.544$, $p<.01$). Örgütsel güç kaynakları birlikte öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarındaki varyansın yaklaşık % 54'ünü açıklamaktadır. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin değerler incelendiğinde ödül gücü, zorlayıcı güç uzmanlık gücü ve karizma gücünün etkileşimsel adalet üzerinde anlamlı yordayıcılar oldukları, yasal gücün ise anlamlı bir yordayıcı olmadığı ortaya çıkmıştır.

6. SONUÇ ve TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmadan elde edilen sonuçlar sıralı halde sunulmuştur. Daha sonra araştırma sonuçları alanyazına dayalı olarak tartışılmış ve elde edilen sonuçlardan hareketle geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar genel olarak şu şekildedir:

- 1- Öğretmenlerin, yöneticilerin kullandıkları yasal güç, ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizma gücüne ilişkin görüşlerinin yüksek düzeyde; zorlayıcı güç kullanımına ilişkin görüşlerinin ise düşük düzeyde olduğu görülmüştür.
- 2- Öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının tüm ölçek boyutunda ve alt boyutlarında yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır.
- 3- Öğretmenlerin, yöneticilerin kullandıkları ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizma gücüne ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği; yasal güç ve zorlayıcı güce ilişkin görüşlerinde ise anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkek öğretmenlerin yöneticilerinin kullandıkları yasal güç ve zorlayıcı güce ilişkin görüşlerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.
- 4- Öğretmenlerin eğitim durumları bakımından örgütsel güç kaynaklarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- 5- Öğretmenlerin, örgütsel güç kaynaklarına ilişkin görüşlerinin görev yaptıkları okul türleri bakımından anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Liselerde görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerinin yasal güç kullanımını ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre; zorlayıcı güç kullanımını da hem ilkokul hem de ortaokullarda görev yapan öğretmenlere daha yüksek düzeyde algıladıkları tespit edilmiştir. Yine liselerde görev yapan öğretmenlerin ödül gücü ve uzmanlık gücü algılarının ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre ve ayrıca karizma gücü algılarının da ilkokullarda görev yapan öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.
- 6- Öğretmenlerin, yöneticilerin kullandıkları yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç ve uzmanlık gücüne ilişkin görüşleri hizmet süresi değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği, karizma gücüne ilişkin görüşlerinde ise anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip olan öğretmenlerin karizma gücüne ilişkin görüşlerinin, 6-20 yıl arası hizmet süresine sahip olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu ortaya konmuştur.

- 7- Öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- 8- Öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin algılarının eğitim durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- 9- Öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin algılarının okul türü değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının liselerde görev yapan öğretmenlere göre tüm boyutlarda, ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre ise etkileşimsel adalet boyutu hariç diğer boyutlarda yüksek olduğu tespit edilmiştir. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin yanı sıra ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin de işlemsel adalet hariç diğer tüm boyutlarda liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek bir adalet algısına sahip oldukları belirlenmiştir.
- 10- Öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin algılarının hizmet süresi değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- 11- Yasal güç ile dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ödül gücü ile dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde; uzmanlık gücü ile dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde; karizma gücü ile dağıtımsal ve etkileşimsel adalet boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde, işlemsel adalet boyutu ile ise pozitif ve yüksek düzeyde; zorlayıcı güç ile dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları arasında ise negatif ve orta düzeyde anlamlı ilişkilerin bulunduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.
- 12- Yöneticilerin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin dağıtımsal adalet puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel güç kaynakları birlikte öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarındaki varyansın yaklaşık % 52'sini açıklamaktadır. Sadece ödül gücü, zorlayıcı güç ve karizma gücünün dağıtımsal adalet üzerinde anlamlı yordayıcılar oldukları, yasal güç ve uzmanlık gücünün ise anlamlı birer yordayıcı olmadıkları ortaya çıkmıştır.
- 13- Örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin işlemsel adalet puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel güç kaynakları birlikte öğretmenlerin işlemsel adalet algılarındaki varyansın yaklaşık % 59'unu açıklamaktadır. Ödül gücü, zorlayıcı güç uzmanlık gücü ve karizma gücünün işlemsel adalet üzerinde anlamlı yordayıcılar oldukları, yasal gücün ise anlamlı bir yordayıcı olmadığı ortaya çıkmıştır.

- 14- Örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin etkileşimsel adalet puanları ile ise orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel güç kaynakları birlikte öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarındaki varyansın yaklaşık % 54'ünü açıklamaktadır. Ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücünün etkileşimsel adalet üzerinde anlamlı yordayıcılar oldukları, yasal gücün ise anlamlı bir yordayıcı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına Yönelik Görüşleri

Araştırma sonucunda öğretmenlerin, yöneticilerin kullandıkları yasal güç, ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizma gücüne ilişkin görüşlerinin yüksek düzeyde; zorlayıcı güç kullanımına ilişkin görüşlerinin ise düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin görüşlerine göre; okul yöneticilerinin en çok uzmanlık gücünü kullandıkları, bunu sırası ile ödül gücü, karizma gücü, yasal güç ve zorlayıcı güç kullanımlarının izlediği ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin, yöneticilerinin yasal güç, ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizma güçlerini sıklıkla kullandıkları, zorlayıcı gücü ise çok az kullandıkları görüşünde oldukları belirtilebilir.

Araştırmanın bu sonucu, öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının ölçüldüğü farklı araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (Bayrak vd., 2014; Demir, 2014; Memduhoğlu ve Turhan, 2016). Yapılan bazı araştırma sonuçlarıyla sadece zorlayıcı güç boyutunda farklılaşırken (Altinkurt ve Yılmaz, 2011; Pamuk, 2018; Titrek ve Zafer, 2009; Yılmaz ve Altinkurt, 2012) zorlayıcı güç boyutunda benzerlik gösterdiği bazı araştırma sonuçlarıyla da diğer boyutlarda yakınlık göstermektedir (Atmaca, 2014; Koşar ve Çalık, 2011; Sezgin ve Koşar, 2010).

Bu araştırma sonucuyla farklı araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde öğretmenlerin, yöneticilerinin kullandıkları yasal güç, ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizma gücüne ilişkin görüşlerinin çoğunlukla orta ve yüksek düzeyde; zorlayıcı güce ilişkin görüşlerinin ise çoğunlukla orta ve düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Görüşleri

Araştırma sonucunda öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının tüm ölçek boyutunda ve alt boyutlarında yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu sonucu, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde bulunduğu birçok araştırma sonucuyla benzerlik göstermektedir (Atar, 2017; Ertürk, 2011; Güngörmez, 2014; İren, 2015; Kılıç, 2013; Kızılkaya, 2016; Uğurlu, 2009). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının orta düzeyde ölçüldüğü bazı araştırma sonuçlarıyla da farklılık gösterdiği görülmektedir (Günce, 2013; İmamoğlu, 2011; Şentürk, 2014; Yıldız, 2013). Bu araştırma sonucuyla farklı araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde genel olarak öğretmenlerin, yöneticilerinin uygulamalarında adil olduklarını düşündükleri ifade edilebilir.

Öğretmenlerinin, Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına Yönelik Görüşlerinin Demografik Değişkenler Bakımından Farklılaşma Durumu

Cinsiyet Değişkeni Bakımından

Araştırma sonucunda öğretmenlerin, yöneticilerin kullandıkları ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizma gücüne ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yasal güç ve zorlayıcı güce ilişkin görüşlerinde ise anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Erkek öğretmenlerin yöneticilerinin kullandıkları yasal güç ve zorlayıcı güce ilişkin görüşlerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bu sonucu erkek öğretmenlerin zorlayıcı güce ilişkin görüşlerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek bulunduğu araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (Arslantaş ve Dayanan Uğur, 2018; Üstün, 2013). Bu sonuçlardan farklı olarak Yorulmaz (2014) araştırmasında kadın öğretmenlerin zorlayıcı güce ilişkin görüşlerinin; Argon vd., (2014) yasal güce ilişkin görüşlerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Yapılan bazı araştırmalarda bu araştırma sonucunda olduğu gibi öğretmenlerin; ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizma gücüne ilişkin görüşleri cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık göstermemiştir (Altinkurt ve Yılmaz, 2012; Çevik, 2018; Memduhoğlu ve Turhan, 2016; Özhan, 2016; Şener Pars, 2017; Pamuk, 2018; Zafer, 2008).

Bu araştırma sonucunda ortaya çıkan erkek öğretmenlerin yasal güce ve zorlayıcı güce ilişkin görüşlerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek bulunmasının nedenleri olarak, erkek öğretmenlerin okul yöneticilerinin yasal ve zorlayıcı söylemlerine karşı daha fazla hassasiyet göstermiş olabilecekleri ve okul yöneticileri tarafından kadın öğretmenlere karşı pozitif bir ayrımcılık sergilenmiş olabileceği düşünülmektedir.

Eğitim Durumu Değişkeni Bakımından

Araştırma sonucunda öğretmenlerin eğitim durumları bakımından örgütsel güç kaynaklarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Konuyla ilgili yapılan bazı araştırma sonuçlarında da bu araştırma sonucuna benzer olarak öğretmenlerin eğitim durumları bakımından, yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Helvacı ve Kayalı, 2011; Özhan, 2016; Pamuk, 2018; Polat, 2010). Öğretmenlerin lisans veya lisansüstü mezunu olmalarının örgütsel güç kaynaklarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

Okul Türü Değişkeni Bakımından

Araştırma sonucunda öğretmenlerin, örgütsel güç kaynaklarına ilişkin görüşleri görev yaptıkları okul türleri bakımından anlamlı bir farklılık göstermiştir. Liselerde görev yapan öğretmenler, yöneticilerinin yasal güç kullanımını ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre; zorlayıcı güç kullanımını da hem ilkökul hem de ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde algılamaktadırlar. Liselerde görev yapan

öğretmenlerin ödül gücü ve uzmanlık gücü algıları ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre ve ayrıca karizma gücü algıları da ilkokullarda görev yapan öğretmenlere göre daha düşük düzeydedir.

Bu araştırma sonucuna benzer olarak Karaman (2015) araştırmasında genel liselerde görev yapan öğretmenlerin yasal güce ilişkin görüşlerinin, Uzun (2019) ise zorlayıcı güce ilişkin görüşlerinin hem ilkokul hem de ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre yüksek olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Bu sonuçlardan farklı olarak Aslanargun (2009) araştırmasında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin zorlayıcı güce ilişkin görüşlerinin liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Argon ve Dilekçi (2016) ise araştırmalarında öğretmenlerin görev yaptıkları okul türleri bakımından örgütsel güç kaynaklarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Liselerde görev yapan öğretmenlerin yöneticilerin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarına ilişkin görüşlerinin ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre daha az olumlu olduğu belirtilebilir. Bu durumun ortaya çıkmasında bu okullardaki akademik beklentilerin diğer öğretim kademelerine göre yüksek olması, disiplin olaylarının daha sık yaşanması, öğrenci yaş gruplarının yüksek olması gibi vb. nedenlerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Hizmet Süresi Değişkeni Bakımından

Araştırma sonucunda öğretmenlerin, yöneticilerin kullandıkları yasal güç, ödül gücü, zorlayıcı güç ve uzmanlık gücüne ilişkin görüşleri hizmet süresi değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık göstermezken, karizma gücüne ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip olan öğretmenlerin karizma gücüne ilişkin görüşlerinin, 6-20 yıl arası hizmet süresine sahip olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın bu sonucuna benzer olarak Aslanargun (2009) ve Uzun (2019) araştırmalarında 1-5 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin karizma gücüne ilişkin görüşlerinin daha üst hizmet süresine sahip olan öğretmenlerden yüksek olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır. Yapılan bazı araştırmalarda ise öğretmenlerin hizmet süreleri bakımından örgütsel güç kaynaklarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır (Demir, 2017; Diş, 2015; Kayalı, 2011; Özdemir Demirel, 2012;). Bu araştırma sonucu genel olarak değerlendirildiğinde mesleğinin ilk yıllarında olan öğretmenlerin okul yöneticilerini karizmatik olarak gördükleri düşünülmektedir.

Öğretmenlerin, Örgütsel Adalete Yönelik Görüşlerinin Demografik Değişkenler Bakımından Farklaşma Durumu

Cinsiyet Değişkeni Bakımından

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür.

Araştırmanın bu sonucu öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığı araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (Açıkgöz, 2009; Ay, 2013; Güngörmez, 2014; Karaman, 2009; Terkeş, 2015; Uğurlu, 2009; Uysal, 2014). Alt boyutlarında cinsiyet değişkeni bakımından farklılıkların bulunduğu bazı araştırma sonuçlarıyla da farklılık göstermektedir (Atar, 2017; Bahçeci, 2014; Koç, 2013).

Eğitim Durumu Değişkeni Bakımından

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin algılarının eğitim durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür.

Ortaya çıkan bu sonuç, öğretmenlerin eğitim durumları bakımından örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı pek çok araştırma sonucuyla benzerlik göstermektedir (Akdeniz, 2018; Bölükbaşıoğlu, 2013; İren, 2015; Kasapoğlu, 2015; Ünlü, 2015). Örgütsel adalet algıları arasında anlamlı farklılıklar bulunan bazı araştırma sonuçlarıyla da farklılık göstermektedir (Çırak, 2013).

Okul Türü Değişkeni Bakımından

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin algılarının okul türü değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının liselerde görev yapan öğretmenlere göre tüm boyutlarda, ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre ise etkileşimsel adalet boyutu hariç diğer boyutlarda yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin yanı sıra ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin de işlemsel adalet hariç diğer tüm boyutlarda liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek bir adalet algısına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Bu araştırma sonucuna benzer olarak Ünlü (2015) araştırmasında, işlemsel ve etkileşimsel adalet alt boyutlarında ilkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmen algılarının liselerde görev yapan öğretmenlere göre; dağıtımsal adalet alt boyutunda ise ortaokullarda görev yapan öğretmen algılarının diğer gruplara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer bir şekilde Özcan (2014), ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Gök (2014) araştırmasında ölçeğin tüm alt boyutlarında ilkokul ve ortaokul öğretmenleri arasında ilkokul öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşırken, Köse ve Uzun (2018) araştırmalarında ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Akgüney (2014) ve Polat (2007) araştırmalarında ise okul türleri bakımından öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır.

Bu araştırma sonucuyla farklı araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde ilkokuldan lise öğretim kademesine çıkıldıkça öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının azaldığı ifade edilebilir. Bu araştırma sonucunda olduğu gibi yapılan diğer araştırma sonuçlarında da liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının diğer

gruplara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Öğretmenleri doğrudan etkileyen ders dağıtımı, haftalık ders programlarının düzenlenmesi, nöbet görevleri, sosyal faaliyetler gibi eğitim-öğretimle ilgili diğer iş ve işlemlerin ilkokullara nazaran ortaokullarda ve liselerde daha sık yaşanması bu okullarda görev yapan öğretmenlerin bu konularda problem yaşamalarına ve örgütsel adalet algılarının zayıflamasına neden olmuş olabilir.

Hizmet Süresi Değişkeni Bakımından

Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğinin geneli ve alt boyutlarına ilişkin algılarının hizmet süresi değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür.

Araştırmanın bu sonucu öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının hizmet sürelerine göre göre farklılık göstermediği pek çok araştırma sonucuyla benzerlik göstermektedir (Çelik, 2011; Dündar, 2011; Kasapoğlu, 2015; Koç, 2013; Uysal, 2014) görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının hizmet sürelerine göre farklılık gösterdiği bazı araştırma sonuçlarıyla da farklılık göstermektedir (Akgeyik, 2014; Aydın, 2015; Çökük, 2013; Doğan, 2008; Kahraman, 2014; Kara, 2011).

Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki

Araştırma sonucunda yasal güç ile dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ödül gücü ile dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde; uzmanlık gücü ile dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde; karizma gücü ile dağıtımsal ve etkileşimsel adalet boyutları arasında pozitif ve orta düzeyde, işlemsel adalet boyutu ile ise pozitif ve yüksek düzeyde; zorlayıcı güç ile dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları arasında ise negatif ve orta düzeyde anlamlı ilişkilerin bulunduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Öğretmenlerin ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizma gücü algıları arttıkça örgütsel adalet algılarının arttığı, zorlayıcı güç algılarının arttığında ise örgütsel adalet algılarının azaldığı belirtilebilir.

Meydan (2010) araştırmasında bu araştırma sonucuna benzer olarak ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizma gücüyle örgütsel adaletin alt boyutları arasında düşük ve orta düzeylerde pozitif anlamlı ilişkiler bulunduğu sonucuna ulaşırken, yasal güç ve zorlayıcı güç boyutlarında farklı sonuçlara ulaşmıştır. Yasal gücün örgütsel adaletin alt boyutlarıyla düşük düzeyde pozitif bir ilişki gösterdiği, zorlayıcı gücün ise anlamlı ilişkiler göstermediğini tespit etmiştir.

Araştırma sonucu genel olarak değerlendirildiğinde kişisel güç kaynakları olarak belirtilen ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizma gücünün öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile pozitif yönlü ilişkiler gösterdiği görülmektedir. Bu anlamda yöneticinin kişisel güç kaynaklarını doğru ve etkin kullanmasının öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını arttırabileceği ifade edilebilir. Makamsal güç kaynaklarından olan zorlayıcı gücün kişisel güç kaynaklarının aksine öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını zayıflattığı belirtilebilir. Yasal güç ise öğretmenlerin örgütsel adalet algısıyla anlamlı bir ilişki göstermemiştir. Yöneticilerin, yasal metinler çerçevesinde yürütülen okul uygulamalarına yönelik

sergilediği yasal söylemlerin, öğretmenlerin adalet algılamalarına pozitif veya negatif herhangi bir etkide bulunmadığı ifade edilebilir. Öğretmenlerin okul içinde gelişen süreçlerde yasal söylemlerden ziyade yöneticilerin uygulamalardaki tutum ve davranışlarına ve kişilik özelliklerine dikkat ettikleri belirtilebilir.

Örgütsel Güç Kaynaklarının Örgütsel Adaleti Yordaması

Araştırmada örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları üzerindeki yordama durumu test etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda yöneticilerin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin dağıtımsal adalet puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki verdiği ortaya konulmuştur. Örgütsel güç kaynakları birlikte öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarındaki varyansın yaklaşık % 52'sini açıklamaktadır. Sadece ödül gücü, zorlayıcı güç ve karizma gücünün dağıtımsal adalet üzerinde anlamlı yordayıcılar oldukları, yasal güç ve uzmanlık gücünün ise anlamlı birer yordayıcı olmadıkları ortaya çıkmıştır. Meydan (2010) araştırmasında dağıtımsal adalet üzerinde sadece ödül gücünün anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırma sonucuyla Meydan (2010)'ın araştırma sonucu birlikte değerlendirildiğinde öğretmenlerin dağıtımsal adalet algıları üzerindeki en etkili güç kaynağının ödül gücü olduğu görülmektedir.

Araştırmanın bir diğer sonucu olarak örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin işlemsel adalet puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki verdiği görülmüştür. Örgütsel güç kaynakları birlikte öğretmenlerin işlemsel adalet algılarındaki varyansın yaklaşık % 59'unu açıklamaktadır. Ödül gücü, zorlayıcı güç uzmanlık gücü ve karizma gücünün işlemsel adalet üzerinde anlamlı yordayıcılar oldukları, yasal gücün ise anlamlı bir yordayıcı olmadığı ortaya çıkmıştır. Meydan (2010) araştırmasında işlemsel adalet üzerinde sadece ödül ve uzmanlık gücünün anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Son olarak örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin etkileşimsel adalet puanları ile ise orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki verdiği belirlenmiştir. Örgütsel güç kaynakları birlikte öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarındaki varyansın yaklaşık % 54'ünü açıklamaktadır. Ödül gücü, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü ve karizma gücünün etkileşimsel adalet üzerinde anlamlı yordayıcılar oldukları, yasal gücün ise anlamlı bir yordayıcı olmadığı ortaya çıkmıştır. Meydan (2010) araştırmasında etkileşimsel adaleti kişiler arası adalet ve bilgisel adalet olmak üzere iki farklı boyutta ele almıştır. Kişiler arası adalet üzerinde ödül, yasal ve uzmanlık gücünün anlamlı yordayıcılar olduğu, bilgisel adalet üzerinde ise ödül, yasal ve uzmanlık gücünün yanı sıra karizma gücünde anlamlı birer yordayıcı oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Sonuç olarak değerlendirildiğinde örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerinde anlamlı ve güçlü yordayıcılar olduğu ifade edilebilir. Örgütsel güç kaynakları örgütsel adaletin tüm alt boyutlarının yarısından fazlasını yordamaktadır. Ortaya çıkan bu sonuç öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerinde okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Öneriler

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak aşağıdaki öneriler getirilmiştir.

Uygulayıcılara dönük öneriler:

1. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel güç kaynaklarına yönelik görüşlerinin genel olarak olumlu olmasına rağmen liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerinin diğer öğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlere göre daha az olumlu olduğu görülmüştür. Bu durumun nedenlerini ortaya çıkarmak için Milli Eğitim Bakanlığı ve İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından yönetici ve öğretmenlere yönelik envanterler geliştirilip uygulanabilir. Uygulama sonuçlarına göre gerekli önlemler alınabilir.
2. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının genel olarak olumlu olmasına rağmen ilkökul kademesinden lise kademesine çıkıldıkça azaldığı görülmüştür. Ders dağıtımı, haftalık ders programlarının düzenlenmesi, nöbet görevleri, sosyal faaliyetler gibi eğitim-öğretimle ilgili diğer iş ve işlemlerin üst kademelerde daha yoğun yaşanması öğretmenlerin örgütsel adalet algısını zayıflatıcı nedenler olarak düşünülebilir. Okul yöneticilerinin bu alanlardaki görevleri ve sorumlulukları eşit ve adil bir şekilde dağıtması, süreçleri şeffaf bir şekilde yönetmesi, kişilerarası ilişkilere önem vermesi ve sosyal ortamların çoğaltılması öğretmenlerdeki örgütsel adalet algısının yükseltilmesi noktasında önemli hususlar olarak değerlendirilebilir. Milli Eğitim Bakanlığı ve ilgili diğer kuruluşlarca bu alanlarda yönetici eğitimleri yapılabilir.
3. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizma gücü arasında pozitif; zorlayıcı güç ile arasında ise negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bir başka deyişle öğretmenlerin, yöneticilerinin ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizma gücünü kullandıkları yönünde algıları arttıkça örgütsel adalet algıları artmakta, zorlayıcı güç algıları arttıkça da örgütsel adalet algıları azalmaktadır. Bu durumun eğitim örgütleri açısından önemi göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yükseltilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı ve İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından düzenlenecek kurs, seminer vb. faaliyetlerle okul yöneticilerinin örgütsel güç kaynakları ve öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına etkileri ile ilgili farkındalıkları artırılabilir.
4. Araştırma sonucunda örgütsel güç kaynaklarının örgütsel adaletin tüm alt boyutlarının yarısından fazlasını yordadığı görülmüştür. Kişisel güç kaynakları olan ödül gücü, uzmanlık gücü ve karizma gücünün yanı sıra makamsal güç kaynağı olarak sadece zorlayıcı gücün anlamlı yordayıcılar olduğu belirlenmiştir. Kişisel güç kaynaklarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerindeki yordayıcı rolü düşünüldüğünde okul yöneticilerinin eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim görmeleri önemli bir husus olarak değerlendirilebilir. Arıca Milli Eğitim Bakanlığı

tarafından yöneticilerin kişilerarası ilişkiler, iletişim becerileri, kriz yönetimi, örgüt psikolojisi ve sosyolojisi gibi alanlarda yetkinliklerini arttırıcı faaliyetler düzenlenebilir.

Araştırmacılara dönük öneriler:

5. Araştırmada liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel güç kaynaklarına yönelik görüşlerinin diğer kademe öğretmenlerine göre daha az olumlu olduğu görülmüştür. Bu durumun nedenleri araştırmacılar tarafından yapılacak nitel araştırmalarla derinlemesine incelenebilir.
6. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının görev yapılan öğretim kademesi yükseldikçe azaldığı görülmüştür. Bu durumun nedenleri araştırmacılar tarafından yapılacak nitel araştırmalarla derinlemesine incelenebilir.
7. Bu çalışmada liseler kendi içlerinde okul türü ayrımı gidilmeden bir bütün olarak ele alınmıştır. Yapılacak farklı çalışmalarda lise türleri sınıflandırılarak öğretmenlerin örgütsel güç kaynakları ve örgütsel adaletle ilişkin algılarının incelendiği araştırmalar yapılabilir.
8. Bu araştırmanın örneklemini kamu okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Yapılacak farklı araştırmaların örneklemine özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler alınarak öğretmen görüşleri karşılaştırılabilir.

KAYNAKLAR

- AÇIKGÖZ, A. 2009. "Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- AĞLARGÖZ, O., 2012. "Yetki, Güç ve Liderlik", Yönetim ve Organizasyon-I, Ed.: C. Koparal, Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri, Eskişehir, ss. 40-65
- AKDENİZ, A., 2018. "Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İşle Bütünleşme Algıları Arasındaki İlişki ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- AKGEYİK, G. 2014. "Anadolu Liselerinde Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları (Diyarbakır İli Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- AKGÜNEY, E. 2014. "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- ALTINKURT, Y. ve YILMAZ, K., 2011. "Relationship between the School Administrators' Power Sources and Teachers' Organizational Trust Levels in Turkey", Journal of Management Development, 31 (1), ss. 58-70.
- ALTINKURT, Y. ve YILMAZ, K., 2012. "Okul Yöneticilerinin Kullandığı Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki", Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12 (3), ss. 1833-1852.
- ALTINKURT, Y. ve YILMAZ, K., 2013. "Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması", e-International Journal of Educational Research, 4 (4), ss. 1-17.
- ALTINTAŞ, F. Ç. 2006. Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 7(2), 19-40.
- ALİMOĞLU, S., 2010. "Kültürün Postmodern Örgüt Yapılarının Oluşmasında Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- ARGON, T. ve DİLEKÇİ, Ü., 2016. "Teacher Views on School Administrators' Organizational Power Sources and Their Change Management Behaviours", Universal Journal of Educational Research, 4 (9), ss. 2195-2208.
- ARGON, T., YILDIRIM, F. A., ve KURT, A., 2014. "Yöneticilerin Sahip Olduğu Güç Stilleri ve İş Çevrelerine Uyuma İlişkin Öğretmen Görüşleri", Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3 (2), ss. 26-48.
- ARSLANTAŞ, H. İ. ve DAYANAN UĞUR, İ., 2018. "Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Sahip Oldukları Örgütsel Güç Kaynakları Düzeyi", Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (11), ss. 46-63.
- ARSLANTAŞ, C.C. ve DURSUN, M. 2008. Etik Liderlik Davranışının Yöneticiye Duyulan Güven ve Psikolojik Güçlendirme Üzerindeki Etkisinde Etkileşim Adaletinin Dolaylı Rolü. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 8(1), 111-128.

- ASLANARGUN, E., 2009. "İlköğretim ve Lise Müdürlerinin Okul Yönetimde Kullandığı Güç Türleri", Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ASLANARGUN, E ve KARADAĞ, E. 2012. Okullarda Güç ve Politika. Nobel, Ankara.
- ATAR, B. 2017. "Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları ile Psikolojik Şiddet Alguları Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- AY, G. 2013. "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- AYDIN, K. 2015. "İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları ile İşe Yabancılaşma Alguları Arasındaki İlişki (Uşak İli Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- AYDIN, M., 2005. Eğitim Yönetimi, 7. Baskı, Hatipoğlu Basım ve Yayım, Ankara, 396s.
- AYTAÇ, Ö., 2004. "Örgütler: Sosyolojik Bir Perspektif", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(1), ss. 189-217.
<http://web.firat.edu.tr/sosyalbil/dergi/arsiv/cilt14/sayi1/189-217.pdf> (29.10.2013)
- BAHÇECİ, F. 2014. "Öğretmen Algularına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları, Öğretmenlerin Karşılaştığı Yıldırma Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi, Konya.
- BAKAN, İ. ve BÜYÜKBEŞE, T., 2010. "Liderlik 'Türleri' ve 'Güç Kaynakları'na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algularına Dayalı Bir Alan Araştırması", KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 12 (19), ss. 73-84.
- BAŞAR, H. 1995. Eğitim Denetçisi, Pegem Yayınları, Ankara.
- BAŞARAN, İ.E., 2000. Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Üçüncü Kez Yeniden Yazım, Feryal Matbaası, Ankara, 323s.
- BAYRAK, S. 2000. Yönetimde Bir İhmal Konusu Olarak Güç ve Güç Yönetimi 1, Süleyman Demirel Üniv. İİBF Dergisi, 5(2), 21-34.
- BAYRAK, S., 2001. "Yönetimde Bir İhmal Konusu Olarak Güç ve Güç Yönetimi II", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6 (1), 23-42.
- BAYRAK, C., ALTINKURT, Y. ve YILMAZ, K., 2014. "The Relationship between School Principals' Power Sources and School Climate", Anthropologist, 17 (1), ss.81-91.
- BÖLÜKBAŞIOĞLU, K. 2013. "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., 2017. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Pegem Akademi, Ankara, 201s.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., KILIÇ ÇAKMAK, E., AKGÜN, Ö. E., KARADENİZ, Ş. ve DEMİREL, F., 2017. Bilimsel Araştırma Yöntemi, Pegem Akademi, Ankara.
- CAN, N. 2009. Öğretmen Liderliği. Ankara: Pegem Akademi.
- CAN, N. ve ÇELİKTEN, M. 2000. Alt Düzey Personelin Güç Kaynakları Erciyes Üniversitesi Örneği. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 22, 269-290.

- CROPANZANO, R., PREHAR, C. A., ve CHEN, P. Y. 2002. Using Social Exchange Theory to Distinguish Procedural From Interactional Justice. *Group and Organizational Management*, 27, 324-335
- ÇAKIR, Ö. 2006. “Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri”, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara.
- ÇAKMAK, A. F ve ERÇEK, M. 2007. Performans Değerleme Sisteminden Duyulan Memnuniyetin Belirleyicileri: Adalet Algısı ve Sistem Bilgisinin Etkileri. İçinde, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 25-27 Mayıs 2007, ss:541-555. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- ÇELİK, O. T. 2011. “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- ÇEVİK, A., 2018. “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Makamsal Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sinizm Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- ÇIRAK, S. 2013. “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı (Ankara/Yenimahalle)”, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- ÇÖKÜK, S. 2013. “Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Konya İlindeki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- ÇÖP, S. 2008. “Türkiye ve Polonya'da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- DAFT, R. L. 2004. *Organization Theory and Design*. Thomson: USA.
- DEMİR, A., 2014. “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Öncülü Olarak Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları”, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- DEMİR, K., 2017. “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- DİŞ, O., 2015. “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- DOĞAN, A. 2008. “İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Elazığ İli Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- DÜNDAR, T. 2011. “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- EFİL, İ. 1983. *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*, Bursa,
- EREN, E. 2010. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Yayınevi, İstanbul.
- ERTÜRK, E. 2011. “İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarındaki Örgütsel Adalet Algısı ile Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.

- FRENCH, J. R. P. ve RAVEN, B., 1959. "The Bases of Social Power", Studies in Social Power, Ed.: D. Cartwright ve A. Zender, University of Michigan Press, Ann Arbor, MI, ss. 259-269.
- FOLGER, R. 1993. "Justice, Motivation and Performance Beyond Role Requirements", Employee Responsibilities and Rights Journal, 6(3), 240.
- GREENBERG, J. 1987. A Taxonomy of Organizational Justice Theories, Academy of Management Review, 12, 9-22.
- GREENBERG, J. 1990. Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. Journal of Management, 16(2), 399-432.
- GREENBERG, J ve BİES, R. J. 1992. "Establishing the Role of Empirical Studies of Organizational Justice in Philosophical Inquiries into Business Ethics." Journal of Business Ethics, 11(5-6), 433-444.
- GÜÇLÜ, N. 2003. "Örgüt kültürü", Kırgızistan- Manas Üniversitesi Sosyal Bilimle Dergisi, 6, 147-159.
- GÖK, D. 2014. "İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Şahinbey/Gaziantep Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- GÜNEY, S. (2011). Örgütsel davranış. Ankara: 2011.
- GÜNCE, S. 2013. "İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi", Yüksek Lisans Tezi", Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- GÜNGÖRMEZ, E. 2014. "Örgütsel Adalet Algısının Performans Üzerindeki Etkisi; Adıyaman İlinde Çalışan Öğretmenler Üzerine Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- HELVACI, M. A. ve KAYALI, M., 2011. "Okul Müdürlerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Uşak İli Örneği)", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (22), ss. 255-279.
- HODGE, B. J., ANTHONY, W. P. ve GALES, L. M., 2003. Organization Theory: A Strategic Approach, Upper Saddle River, Pearson Education, NJ.
- HOY, W. K. ve MISKEL, C. G. 2012. Eğitim Yönetimi, Çev.: S. Turan, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara, 494s.
- İMAMOĞLU, G. 2011. "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- İREN, S. 2015. "İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Mesleki Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tuzla Örneği", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- İŞCAN, Ö.F., ve SAYIN, U. 2010. Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(4), 195-216.
- KAHRAMAN, Ü. 2014. "İlkokullarda Performans Yönetimi Uygulamaları ve Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- KAHRAMANMARAŞ MEM., 2018. "2017-2018 İl Geneli İstatistik Bilgiler", K.Maraş İl Milli Eğitim Müdürlüğü Strateji Geliştirme Birimi,

- https://kmaras.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_03/01165312_2018_YSTATYS_TYKY_KARTLAR.pdf (12.03.2019).
- KARA, M. 2011. "Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları", Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- KARAMAN, G., 2015. "Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Davranışları Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- KARAMAN, P. 2009. "Örgütsel Adalet Algısı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- KARASAR, N., 2012. Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Nobel Yayınları, Ankara, 292s.
- KASAPOĞLU, S. 2015. "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeyleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- KAYALI, M., 2011. "Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları (Uşak İli Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- KAYALI, M., 2011. "Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları (Uşak İli Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- KILIÇ, Y. 2013. "Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- KIZILKAYA, G. 2016. "İlkokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı (İstanbul İli Şişli İlçesi Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- KOÇ, M. 2013. "İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Şiddete Bakış Açıları (Şehitkâmil Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- KOÇEL, T. 2011. İşletme Yöneticiliği. Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 557s.
- KOŞAR, S., 2008. "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yönetimde Gücü Kullanma Stilleri İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KOŞAR, S., 2016. "Okul Yönetiminde Dinamikler: Güç, Politika ve Etkileme", Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi, Ed.: S. Özdemir, Pegem Akademi, Ankara, ss. 100-129.
- KOŞAR, S. ve ÇALIK, T., 2011. "Okul Yöneticilerinin Yönetimde Gücü Kullanma Stilleri ile Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17 (4), ss. 581-603.
- KÖSE, A. ve UZUN, M., 2018. "Kendini İşe Verme ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 24 (3), ss. 483-528.
- LEE, K. L. ve LOW, G. T. 2008. "The Exercise of Social Power and the Effect of Ethnicity: Evidence From Malaysian's Industrial Companies". International Business Research, 1 (2), 53-65.
- LAMBERT, E. 2003. "The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff". Journal of Criminal Justice, 31(2), 155- 168.

- MEMDUHOĞLU, H. B. ve TURHAN, M., 2016. "Öğretmen Görüşlerine Göre İlköğretim Okul Müdürlerinin Örgütsel Güç Kaynaklarını Kullanım Düzeyleri", Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, (44), ss.73-89.
- MEYDAN, C. H., 2010. "Örgüt Kültürü, Örgütsel Güç ve Örgütsel Adalet Algılarının Bireyin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığı Üzerine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma", Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- NIEHOFF, B.P., ve MOORMAN, R. H. 1993. Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), ss. 527-556.
- ÖZCAN, E. 2014. "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- ÖZDEMİR DEMİREL, G., 2012. "Okul Müdürlerinin Güç Kaynaklarını Kullanma Stilleri ve Müdür Desteğinin Kurumsal Vatandaşlık Davranışıyla İlişkisi (Ankara İli Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ÖZDEVECİOĞLU, 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.
- ÖZEN, J. 2002. "Adalet Kuramlarının Gelişimi ve Örgütsel Adalet Türleri", *Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi*, 5, 107-117.
- ÖZMEN, Ö. N. T., ARBAK, Y. ve ÖZER, P. S. 2007. Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi* 7(1), 17 -33.
- ÖZHAN, T., 2016. "Okul Müdürlerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeylerine Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- ÖZKALP, E. ve KIREL, Ç. 2011. *Örgütsel Davranış*. Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.
- PAMUK, N., 2018. "Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları (Afyonkarahisar İli Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- PİLLAI, R., SCHRIESHEIM, C.B., ve WILLIAMS, E.S. 1999. "Fairness Perceptions and Trust as Mediators For Transformational and Transactional Leadership, A Two-Sample Study", *Journal of Management*, 25, 897-933.
- POLAT, S. 2007. "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki" Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- POLAT, S., 2010. "Okul Öncesi Yöneticilerinin Kullandıkları Yönetimsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Algıları ile Öğretmen Motivasyonu Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- SEZGİN, F. ve KOŞAR, S., 2010. "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Güç Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8 (2), ss. 273-296.
- ŞAKAR, N., 2013. "Yetki-Güç ve Yetki Devri", *Yönetim ve Organizasyon*, Ed.: C. Koparal ve İ. Özalp, Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri, Eskişehir, ss. 70-93.

- ŞENER PARS, M., 2017. "Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- ŞENTÜRK, N. 2014. "Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Ankara İli Mamak İlçesinde Bir Uygulama)", Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi, Ankara.
- ŞİMŞEK, M. Ş., 1998. Yönetim ve Organizasyon, 4.Baskı, Damla Matbaacılık, Konya.
- TAŞÇIOĞLU, H. 2011. Örgütsel Adalet Algısının Ölçülmesine Yönelik Kamu Kurumunda Bir Araştırma. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 11, 136- 150. doi: <http://dx.doi.org/10.19129/sbad.186>
- TERKEŞ, N. 2015. "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (İstanbul İli Kağıthane İlçesi Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul..
- TİTREK, O. ve ZAFER, D., 2009. "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 15 (60), ss. 657-674.
- THİBAUT, J. ve WALKER, L. 1975. "Procedural Justice", A Psychological Analysis, Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale. NJ.
- UĞURLU, C.T. 2009. "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi (Hatay İli Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- UYSAL, M. 2014. "Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları (Altındağ İlçesi Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- UZUN, M. 2019. "Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin Kendini İşe Vermeleri Arasındaki İlişki (Kahramanmaraş İli Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- ÜNLÜ, Y. 2015. "İlköğretim ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki" Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- ÜSTÜN, S., 2013. "İlkokul Kurum Yöneticilerinin Güç Tipi Tercihleri: Mersin İli Merkez İlçelerinde Örnek Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- VAROĞLU, D., 2013. "Örgütlerde Güç ve Politika", Örgütsel Davranış, Ed.: A. Ç. Kirel ve O. Ağlargoç, Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri, Eskişehir, ss. 168-191.
- YAZICIOĞLU, İ. ve TOPALOĞLU, I. G. 2009. Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi,1(1),3-16.
- YEŞİL, S., ve DERELİ, S.F. 2012. Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Üzerine Bir Alan Çalışması. KSÜ İİBF Dergisi, 2(1), 105-122
- YILDIZ, K. 2013. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algıları. AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(1), ss. 289-316.
- YILDIRIM, F. 2008. Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ile Örgütsel Adalet, Örgüt Temelli ve Bazı Kişisel Ve Örgütsel Değişkenlerin İlişkisi. Mülkiye Dergisi, 17 (239), 371-402.

- YILMAZ, K. ve ALTINKURT, Y., 2012. “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki”, Kastamonu Eğitim Dergisi, 20 (2), ss. 385-402.
- YILMAZ, G. 2004. ‘İnsan Kaynakları Uygulamalarına İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların Tutum ve Davranışları Üzerindeki Etkisi’, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- YORULMAZ, A. 2014. “Ortaöğretim Kurumlarındaki Okul Yöneticilerinin Örgütsel Güç Kaynakları ve Kullanma Düzeyleri”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- YÜRÜR, S. (2008). Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Arastırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 13(2), 295-312.
- ZAFER, D. 2008. “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Öğretmen Görüşleri”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı – Soyadı : Süleyman ERSOY
Doğum Yeri ve Tarihi : K.MARAŞ, 04/03/1980

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi :Atatürk Üni. Kazım Karabekir. Eğitim Fak.
Türkçe Öğrt. Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi • 2014- KSÜ Sos. Bil. Ens. Eğitim Bil. Anabilim
Dalı (Tezsiz Yüksek Lisans)
• KSÜ Sos. Bil. Ens. Eğitim Bil. Anabilim Dalı

Doktora Öğrenimi : -

Bildiği Yabancı Diller :

Bilimsel Faaliyetleri •

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar

- 2003-2008 K.Maraş/Türkoğlu/Büyükimalı Köyü İlköğretim Okulu/ Türkçe Öğretmeni
- 2004-2004 K.Maraş/Türkoğlu/Büyükimalı Köyü/Asker Öğretmen
- 2008-2010 K.Maraş/Merkez/5 Nisan İlköğretim Okulu/ Öğretmen
- 2010-2013 K.Maraş/Türkoğlu / Türkoğlu Halk Eğitim Merkezi /Müdür Yardımcısı
- 2013-2015 Kahramanmaraş/Türkoğlu/Türkoğlu Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi/ Müdür
- 2015-2019 Kahramanmaraş/Onikişubat/Osman Gazi Ortaokulu/Müdür
- 2018-2019 Hatay/Antakya/ Antakya İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü/ Şube Müdürü
- 2019-2019 Kahramanmaraş/Dulkadiroğlu/Çakmakçı Sait Ortaokulu
- 2019- 2019 Kahramanmaraş/Onikişubat/Yunus Emre Ortaokulu /Öğretmen
- 2019-2020 Kahramanmaraş/Dulkadiroğlu/100.Yıl Ortaokulu/Müdür

İletişim

E-Posta Adresi : suleyman_er@windowlive.com

Tel. : 506 356 35 19

Tarih : 21.01.2020

EKLER

EK 1: İZİN ONAYI



T.C.
KAHRAMANMARAŞ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 35776031-605.01-E.6129168
Konu : Anket İzni (Süleyman ERSOY)

25.03.2019

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)
Onikişubat/KAHRAMANMARAŞ

İlgi:11/03/2019 tarihli ve 3579 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Süleyman ERSOY'un "**Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Alguları ve Örgütsel Adalet Alguları Arasındaki İlişki**" konulu çalışmasının İlimiz Onikişubat ve Dulkadiroğlu ilçelerinde bulunan ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulanabilmesine yönelik izin talebi Müdürlüğümüze incelenmiştir.


Denetimi okul/ilçe millî eğitim müdürlüğü idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, 2018 -2019 eğitim öğretim yılında gönüllülük esasına göre öğrenci velilerinden izin alınmak kaydıyla, onaylı bir örneği Bakanlığımız DYS sisteminde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten elektronik ortama aktarılmış veri toplama aracının ilgi (b) genelge doğrultusunda uygulanmasına izin verilmiştir. Söz konusu veri toplama aracının Bakanlığımız Veri Toplama Modülü üzerinden yayınlanması Müdürlüğümüz görev ve sorumluluğu dahilinde değildir.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.





Cemal YILMAZ
Millî Eğitim Müdürü

Ek:

- 1 - Araştırma Değerlendirme Formu (1 Sayfa)
- 2 - Veri Toplama Araçları (3 sayfa)


Güvenli Elektronik İmza ile
25 Mart 2019
Aslı ile Aynıdır...
Sunay ÖZKAN
V.H.K.İ.

EK 2: ANKET UYGULAMA İZİN FORMU

T.C. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI Eğitim ve Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı ARAŞTIRMA İZİNİ DEĞERLENDİRME FORMU			
Araştırma Sahibinin;			
Adı ve Soyadı	Süleyman ERSOY		
İletişim Adresi (İzin belgesinin gönderileceği adres)	Kahramanmaraş Sürçü İmam Üniversitesi		
Telefon Numarası			
E-Posta Adresi			
Bağlı Bulunduğu Kurum/Üniversite/Enstitü	Kahramanmaraş Sürçü İmam Üniversitesi		
Araştırma Yapılacak İlçeler	Onikişubat, Dulkadiroğlu		
Araştırma Yapılacak Eğitim Kademesi (Anaokulu-İlkokul-Ortaokul-Lise)	İlkokul, Ortaokul, Lise		
Çalışma Grubu (Öğretmen/Öğrenci/İdareci)	Öğretmenler		
Araştırmanın Konusu	"Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Algıları ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki"		
Araştırmanın Süresi	2018-2019 Eğitim Öğretim Yılı		
Çalışmanın Türü (Bireysel / Üniversite Onaylı)	Üniversite Onaylı Çalışma		
Üniversite / Kurum Onayı (Var / Yok)	Var		
Çalışma Türü (Araştırma/Proje/Ödev/Tez)	Proje		
Veri Toplama Araçları	Tutum Ölçeği		
Etik Kurulu Raporu (Var / Yok)	Yok		
KOMİSYON GÖRÜŞÜ			
Araştırma kapsamında; Kahramanmaraş iline bağlı Onikişubat ve Dulkadiroğlu ilçelerinde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere , 2018-2019 eğitim-öğretim yılında, " Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynaklarına İlişkin Algıları ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki " konulu veri toplama çalışmalarının, okul müdürünün uygun göreceği bir eğitim-öğretim günü ve saatinde, eğitim-öğretim aksatılmadan yapılması komisyonumuzca uygun görülmüştür.			
Komisyon Kararı	Oy Birliği ile Alınmıştır.		
 Emre ARICI Üye	 Yılmaz E. KEKLİK Üye	 Dilek KUZUN Üye	 22./03/2019 Duran DOĞAN Komisyon Başkanı

EK 3: OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜÇ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

Re: Ölçek Kullanım İzni

9.11.2017 Per 10:30 tarihinde yanıtladınız

YA Yahya Altinkurt <yaltinkurt@gmail.com>
9.11.2017 Per 09:58
Siz

Altinkurt & Yılmaz Örgütsel G...
325 KB

Merhaba
Ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ölçek ekte yer almaktadır.
Başarılar dilerim.

9 Kasım 2017 07:52 tarihinde süleyman ersoy <suleyman_er@windowslive.com> yazdı:

EK 4: ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

Re: Ölçek Kullanım İzni

SP Soner Polat <spolat@kocaeli.edu.tr>
10.11.2017 Cum 14:24
Siz

Sayın Süleyman Ersoy,

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

Not: Ölçek maddeleri Doktora tezim de bulunmaktadır. YÖK tez very bankasından indirebilirsiniz

Doç.Dr. Soner POLAT
Kocaeli Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü

Assoc. Prof.Dr. Soner POLAT/
Kocaeli University
Faculty of Education
Department of Educational Sciences

On 09/11/17 08:46, süleyman ersoy <suleyman_er@windowslive.com> wrote:

EK 5: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜÇ VE ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ

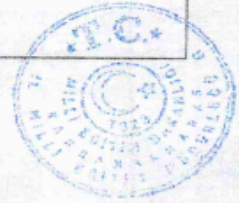
Sayın Meslektaşım;
Prof. Dr. Niyazi CAN danışmanlığında yürütmüş olduğumuz bu çalışma; okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının neler olduğunu ortaya koymak ve örgütsel adalet algı düzeyinizi belirlemeyi amaçlamaktadır. Aşağıdaki sorulara vereceğiniz cevaplar, yalnızca bilimsel çalışma amacıyla kullanılacak olup başka hiçbir kişi veya kurum/kuruluşla paylaşılmayacaktır. Bu nedenle forma adınızı ve çalıştığınız okulu yazmayınız. Araştırmanın amaçlarına ulaşması için, soruları boş bırakmadan ve samimi bir şekilde yanıtlamanız önem taşımaktadır.

Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Süleyman ERSOY
KSÜ SBE Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi
Elektronik posta adresi: suleyman_er@windowslive.com
Cep Tel: 0 506 356 35 19, İş Tel: 0 344 221 24 11

BÖLÜM I – KİŞİSEL BİLGİLER: Bu bölümde kişisel özelliklerinize ilişkin bilgiler sorulmaktadır.
Size yöneltilen her soru için, durumunuza uygun olan seçeneğe (X) işareti koyunuz.

1-Cinsiyetiniz <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın
2- Medeni Durumunuz <input type="checkbox"/> Bekâr <input type="checkbox"/> Evli
3-Eğitim Durumunuz <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora
4-Kıdem Durumu <input type="checkbox"/> 1-5 Yıl <input type="checkbox"/> 6-10 Yıl <input type="checkbox"/> 11-15 Yıl <input type="checkbox"/> 16-20 Yıl <input type="checkbox"/> 21 yıl ve üzeri
5-Çalıştığınız Okul Türü <input type="checkbox"/> İlkokul <input type="checkbox"/> Ortaokul <input type="checkbox"/> Lise




Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması <http://ebys.ksu.edu.tr/enVision/Dogrula/LC435RU> adresinden yapılabilir.

EK 6: OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜÇ ÖLÇEĞİ

BÖLÜM II- OKULLARDA ÖRGÜTSEL GÜÇ ÖLÇEĞİ (OÖGÖ)	
Açıklama: Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuza yansıtma derecesini karşındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi yanıtlarken sizin duyu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmasına özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir.	Ölçek
	1. Hiçbir zaman 2. Çok nadir 3. Bazen 4. Çoğunlukla 5. Her zaman (Durumunuza uygun olan seçeneğe (X) işareti koyunuz.)
Okul Müdürümüz	1 2 3 4 5
1- Kurallara uyulması konusunda çok titizdir.	
2- Konuşmalarında sık sık mevzuata atıfta bulunur.	
3- Okuldaki işlerin yürütülmesinden yasal olarak sorumlu olduğunu hissettirir.	
4- Yapılan işlerde resmi prosedüre uyulması konusunda hassastır.	
5- Başarılı çalışanları takdir eder.	
6- Çalışanları ödüllendirmede adaletli davranır.	
7- Verilen görevi başarı ile yapan çalışanları kutlar.	
8- Etkinliklere gönüllü katkı sağlayan çalışanlara ayrıcalıklı davranır.	
9- Yaratıcı ve okul yararına düşünceleri destekler.	
10- Başarılı çalışanlarının ödüllendirilmesi için üst makamlara teklifte bulunur.	
11- Çalışanları ödüllendirmede ayrımcılık ya da kayırmacılık yapmaz.	
12- Çalışanlara, özellikle eksik yönlerini vurgulayarak uyarılarda bulunur.	
13- Bazı çalışanlara mevzuatı daha katı biçimde uygular.	
14- İsteklerini yerine getirmeyen çalışanlara, 'kimsenin istemediği görevleri' verir.	
15- Öğrenci ve veli şikâyetlerine göre toplantılarda isim belirterek uyarılarda bulunur.	
16- Yapılan işleri beğenmediğinde, mesafeli ve soğuk davranır.	
17- Çalışanların eksikliklerini bilir ve gerektiğinde kullanır.	
18- Ders programı ya da nöbet gibi görevleri bir baskı aracı olarak kullanır.	
19- Okulun müdürünün kendisi olduğunu her fırsatta hissettirir.	
20- Toplantılardaki tavrından dolayı, öğretmenler söz almaktan çekinirler.	
21- Bazı öğretmenlerin dersini sık sık denetler.	
22- Yeterli yönetim deneyimine sahiptir.	
23- Mevzuat konusunda danışılacak kadar bilgi sahibidir.	
24- Yönetimle ilgili konular hakkında oldukça bilgilidir.	
25- Özlük hakları ile ilgili yeterli düzeyde bilgi sahibidir.	
26- Alanı ile ilgili gelişmeleri takip eder.	
27- Öğretmenlerin mesleki gelişimine önem verir.	
28- Yapılması gerekenler konusunda öğretmenleri bilgilendirir.	
29- Alan uzmanlığına önem verir.	
30- Herkesi kolaylıkla ikna edebilir.	
31- Müdürlük ona gerçekten çok yakışıyor.	
32- Etkili bir konuşma yeteneği vardır.	
33- Empati becerisi yüksektir.	
34- Karşısındakine güven verir.	
35- Gerektiğinde cesur kararlar almaktan çekinmez.	
36- Çalışanlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.	
37- Davranışları ile çalışanlara ilham verir.	

14



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
—Evrak sorgulaması <http://ebys.ksu.edu.tr/enVision/Dogrula/LC435RU> adresinden yapılabilir.

EK 7: ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ

BÖLÜM IV- ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ		Ölçek				
<p>Açıklama: Bu bölümde ve altı ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadeyi sizin durumunuza yanıtınızı doğrudan karşınıza koyduğunuz ölçekte (1-5) işaretleyerek belirtiniz. Sizi den her ifadeyi yazarken sizin doğru ve yanlışlerinizi (durumunuzu) yansıtmamasına özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşünüzdür. Yapacağınız işaretlemelerde gösterdiğiniz yanıtın her ölçüt aralığını kapsayacak şekilde olacaktır.</p>		1= Kesinlikle Katılmıyorum				
		2= Katılmıyorum				
		3= Kararsızım				
		4= Katılıyorum				
		5= Kesinlikle Katılıyorum (Durumunuzu yansıtan olan seçeneğe (X) işareti koyunuz.)				
		1	2	3	4	5
1-	Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.					
2-	Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı başında dersleri birim arkadaşlarımıza (rüzme öğretmenlerime) adil olarak dağıtmaktadır.					
3-	Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıldığını düşünüyorum.					
4-	Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıldığını düşünüyorum.					
5-	Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.					
6-	Okul yöneticilerimiz, işinizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.					
7-	Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.					
8-	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tüm ve doğru bilgi toplar.					
9-	Okul yöneticilerimiz, aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar, eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar.					
10-	Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.					
11-	Okul yöneticilerimiz, aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.					
12-	Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır.					
13-	Okul yöneticilerimiz, okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.					
14-	Okul yöneticilerimiz, okuldaki bütün öğretmenleri kişisel ilişkilerine karşı duyarlı davranır.					
15-	Okul yöneticilerimiz, bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurmaz.					
16-	Okul yöneticilerimiz, bizimle ilgili verdikleri kararları uygulandıktan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.					
17-	Okul yöneticilerimiz, verdiği kararlarla ilgili bilgileri isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın eksiksiz sunar.					
18-	Okul yöneticilerimiz işinizle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere maddi biçimde açıklar.					
19-	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeyen herkeve çok açık bir şekilde açıklar.					



[Handwritten signature]

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
—Evrak sorgulaması <http://ebys.ksu.edu.tr/enVision/Dogrula/LC435RU> adresinden yapılabilir.