

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**YÖNETİCİYE DUYULAN GÜVEN İLE ÖRGÜTSEL ADALET
İLİŞKİSİNİN ÖĞRETMENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sinan GİRĞİN

İstanbul
Eylül, 2016

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**YÖNETİCİYE DUYULAN GÜVEN İLE ÖRGÜTSEL ADALET
İLİŞKİSİNİN ÖĞRETMENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

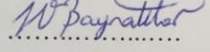
Sinan GİRĞİN

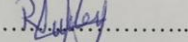
Danışman: Yrd. Doç. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR

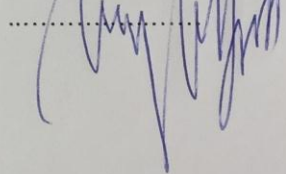
İstanbul
Eylül, 2016

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

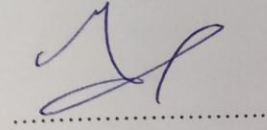
Başkan Yrd. Doç. Dr. Hatice V. BAYRAKTAR (Danışman) 

Üye Doç. Dr. Remziye CEYLAN 

Üye Yrd. Doç. Dr. Bilal YILDIRIM 

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.



Prof. Dr. İbrahim GÜNEY

Enstitü Müdür V.

BEYAN

Yüksek lisans tezi olarak “**Yöneticiye Duyulan Güven İle Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi**” başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere uygun bir şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynakçada gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 21/09/2016

Sinan GİRGIN

ÖNSÖZ

Bu araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm araştırmanın problemi, amacı, önemi, sayıtları, sınırlılıkları ve tanımlarının yer aldığı giriş bölümünden oluşmaktadır. İkinci bölüm yöneticiye duyulan güven algısı ve örgütsel adalete ilişkin kuramsal çerçeveden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde araştırma yöntemine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Dördüncü bölüm; araştırmada toplanan verilerin analizleri sonucu elde edilen bulgular ve bu bulgulara dayalı yorumlardan oluşmaktadır. Son bölüm ise; araştırmadan elde edilen sonuçlar ve buna bağlı olarak geliştirilen önerilerden oluşmaktadır.

Bu çalışmanın her aşamasında bana yardımcı olan, destek veren, yol gösteren, sabır ve anlayışını benden hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR'a sonsuz saygılarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Araştırmanın uygulama süresinde yardım ve desteğini esirgemeyen Ramazan KAĞNİCI 'ya içtenlikle teşekkür ederim.

Lisansüstü eğitimim boyunca bilgilerinden faydalandığım değerli hocalarım Prof. Dr. Ali İlker GÜMÜŞELİ, Prof. Dr. Hoşcan ENSARİ, Prof. Dr. Gülsün ATANUR BASKAN'a sonsuz saygılarımı sunuyorum.

Veri toplama ve analiz sürecinde büyük destekler sağlayan, sevgili öğrencilerim İlknur DANIŞMAN ve Nurşen ARGUNHAN'a teşekkür ederim.

Son olarak, bu süreçte bana karşı daima hoşgörülü olan, sonsuz sabır gösteren, güven veren ve beni yürekten destekleyen sevgili eşim Ümran GİRĞİN'e teşekkür ederim.

Sinan GİRĞİN

Eylül, 2016

ÖZET

YÖNETİCİYE DUYULAN GÜVEN İLE ÖRGÜTSEL ADALET İLİŞKİSİNİN ÖĞRETMENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Sinan GİRGIN

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR

Eylül - 2016, 114 + XVII sayfa

Bu araştırmanın amacı resmî ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerin yöneticiye duyulan güven duygusu ile örgütsel adalet değişkenlerine ilişkin algı düzeylerini saptayarak; bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırma, 2015-2016 eğitim-öğretim yılının ikinci döneminde, İstanbul ilinin Bakırköy, Bağcılar ve Küçükçekmece ilçelerinde bulunan resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 386 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada, veri toplama aracı olarak yöneticiye duyulan güven düzeyinin belirlenmesi amacıyla İslamoğlu, Birsnel ve Börü (2007) tarafından geliştirilen 40 ifadeden oluşan “yöneticiye duyulan güven ölçeği”, örgütsel adalet algısının belirlenmesi amacıyla ise Moorman ve Niehoff (1993) tarafından geliştirilen Polat, (2007) tarafından Türkçeye çevirisi yapılan 19 ifadeden oluşan “örgütsel adalet ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 22 paket programı kullanılarak, veriler üzerinde aritmetik ortalama, standart sapma, t testi, varyans (Anova) analizi, Kruskal Wallis analizi, Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Veri analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin yöneticiye güven ve örgütsel adalet düzeylerinin hem alt boyutlarda hem de toplam puanda “orta düzeyde” olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algısı ile örgütsel adalet algısı arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algısı arttıkça örgütsel adalet algısı da artmaktadır.

Anahtar kelimeler: İlkokul, ortaokul, lise, yöneticiye güven, örgütsel adalet

ABSTRACT

THE EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE TRUST TO THE MANAGER AND ORGANIZATIONAL JUSTICE IN TERM OF TEACHERS

Sinan GİRGIN

Master's Degree, Educational Management and Supervision

Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR

September - 2016, 114 + XVII pages

This study aims to show the relationship between trust in administrator and organizational justice by teachers working in public primary, secondary and high schools, determining the levels of perception for these two variables. Survey model used in this study.

The study was conducted on 386 teachers working at public primary, secondary and high schools in the districts Bakırköy, Bağcılar and Küçükçekmece in the European Side of the province Istanbul in the second semester of the school year of 2015-2016.

The study used, as data collection tool, "scale of trust in administrator" of 40 statements as designed by İslamoğlu, Birsnel ve Börü (2007) to determine the level of trust in administrator and the "scale of organizational justice" of 19 statements as developed by Moorman and Niehoff (1993) and translated into Turkish by Polat, (2007) to determine organizational justice. The data collected were analyzed for arithmetic mean, standard deviation, t test, variance (Anova), Kruskal Wallis and Pearson correlation by using SPSS 22 package software.

The results of data analysis showed that the levels of trust in administrator and organizational justice by teachers were at "moderate level" in terms of sub-dimensions and total score. A moderately significant relationship was found between the perceived trust in administrator and the perceived organizational justice by teachers. As the perceived trust in administrator by teacher increased, the perceived organizational justice increased.

Key Words: Primary, secondary and high schools, trust in administration, organizational justice



Eşim Ümran GİRGIN'e...

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|-------|
| BEYAN | vi |
| ÖNSÖZ..... | vii |
| ÖZET | viii |
| ABSTRACT | ix |
| İÇİNDEKİLER..... | xi |
| TABLolar LİSTESİ | xv |
| ŞEKİLLER LİSTESİ..... | xvii |
| KISALTMALAR | xviii |
| | |
| I. BÖLÜM | 1 |
| GİRİŞ..... | 1 |
| 1.1. Problem Durumu | 3 |
| 1.2. Araştırmanın Amacı..... | 4 |
| 1.3. Araştırmanın Önemi | 5 |
| 1.4. Varsayımlar..... | 5 |
| 1.5. Sınırlılıklar..... | 5 |
| 1.6. Tanımlar..... | 6 |
| | |
| II. BÖLÜM..... | 7 |
| KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR..... | 7 |
| 2.1. Güven ve Yöneticiye Güven..... | 7 |
| 2.1.1. Güven Kavramı | 7 |
| 2.1.2. Güvenin Önemi | 9 |
| 2.1.3. Yönetici ve Yöneticiye Güven Kavramı | 10 |
| 2.1.4. Yöneticinin Rollerini..... | 12 |
| 2.1.4.1. Bireylerarası Roller..... | 12 |
| 2.1.4.2. Bilgiye İlişkin Roller | 13 |
| 2.1.4.3. Karar Verme Rollerini | 14 |
| 2.1.5. Yöneticiye Güvenin Boyutları | 15 |

| | |
|--|----|
| 2.1.5.1. Yetenek | 15 |
| 2.1.5.2. Dürüstlük | 16 |
| 2.1.5.3. Açıklık | 16 |
| 2.1.5.4. İlgi/Yardımseverlik..... | 16 |
| 2.1.6. Yöneticiye Güvenin Sonuçları | 17 |
| 2.1.7. Yöneticiye Güvenin Eğitim Açısından Önemi..... | 18 |
| 2.2. Örgütsel Adalet..... | 19 |
| 2.2.1. Örgütsel Adalet Kavramı | 19 |
| 2.2.2. Örgütsel Adaletin Önemi | 20 |
| 2.2.3. Örgütsel Adaletin Boyutları | 21 |
| 2.2.3.1. Dağıtım Adaleti..... | 22 |
| 2.2.3.2. Prosedür Adaleti | 23 |
| 2.2.3.3. Etkileşim Adaleti | 24 |
| 2.2.4. Örgütsel Adalete İlişkin Genel İlkeler | 24 |
| 2.2.4.1. Eşitlik İlkesi | 24 |
| 2.2.4.2. Algı İlkesi | 25 |
| 2.2.4.3. Kişilerarası Adalet İlkesi | 25 |
| 2.2.4.4. Tutarlılık İlkesi | 26 |
| 2.2.4.5. Eşitlikçilik İlkesi | 26 |
| 2.2.4.6. Düzeltme İlkesi | 27 |
| 2.2.4.7. Doğruluk İlkesi | 27 |
| 2.2.4.8. Temsil İlkesi | 28 |
| 2.2.4.9. Etik İlkesi..... | 28 |
| 2.2.5. Örgütsel Adaletin Sonuçları | 29 |
| 2.2.6. Örgütsel Adaletin Eğitim Açısından Önemi | 32 |
| 2.3. Yurtiçi Çalışmalar..... | 35 |
| 2.3.1. Yöneticiye Güven ile İlgili Yurt İçi Çalışmalar | 35 |
| 2.3.2. Örgütsel Adalet ile İlgili Yurt İçi Çalışmalar | 37 |
| 2.4. Yurt Dışı Çalışmalar | 39 |
| 2.4.1. Yöneticiye Güven ile İlgili Yurt Dışı Çalışmalar..... | 39 |
| 2.4.2. Örgütsel Adalet ile İlgili Yurt Dışı Çalışmalar | 40 |

| | |
|--|----|
| III. BÖLÜM..... | 42 |
| YÖNTEM..... | 42 |
| 3.1. Araştırmanın Modeli..... | 42 |
| 3.2. Evren ve Örneklem..... | 43 |
| 3.3. Veri Toplama Teknikleri..... | 45 |
| 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu..... | 45 |
| 3.3.2. Yöneticiye Güven Ölçeği..... | 45 |
| 3.3.3. Örgütsel Adalet Ölçeği..... | 47 |
| 3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması..... | 48 |
| IV. BÖLÜM..... | 50 |
| BULGULAR VE YORUMLAR..... | 50 |
| 4.1. Grubun Demografik Yapısına İlişkin Değerler..... | 50 |
| 4.2. Öğretmenlerin Yöneticiye Duydukları Güven Algı Düzeyi..... | 52 |
| 4.3. Öğretmenlerin Yöneticiye Duydukları Örgütsel Adalet Algı Düzeyi..... | 53 |
| 4.4. Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyi ve Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi..... | 54 |
| 4.5. Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyi ve Örgütsel Adalet Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi..... | 56 |
| 4.6. Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyi ve Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi..... | 59 |
| 4.7. Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algılarının Çalışılan Kurum Değişkenine Göre İncelenmesi..... | 64 |
| 4.8. Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algılarının Eğitim Bölgesi Değişkenine Göre İncelenmesi..... | 67 |
| 4.9. Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algılarının Kurumda Çalışma Süreleri Değişkenine Göre İncelenmesi..... | 71 |
| 4.10. Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algılarının Branş Değişkenine Göre İncelenmesi..... | 75 |
| 4.11. Öğretmenlerin Yöneticiye Duydukları Güven Düzeyi ile Dağıtım Adaleti, Prosedür Adaleti, Etkileşim Adaleti ve Genel Örgütsel Adaleti Algısı Arasındaki İlişki Düzeyi..... | 78 |

| | |
|---|-----|
| 4.12. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ile Çalışanları Destekleyen, Yetkin, Olumlu Çalışma Ortamı Yaratan, Güven Veren, Astını Önemseyen, Kendine Güvenen ve Toplam Yöneticiye Güven Düzeyi Arasındaki İlişki Düzeyi..... | 79 |
| V. BÖLÜM..... | 81 |
| SONUÇLAR VE ÖNERİLER | 81 |
| 5.1. Sonuçlar | 81 |
| 5.2. Öneriler..... | 90 |
| 5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler..... | 90 |
| 5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler..... | 91 |
| KAYNAKÇA | 92 |
| EKLER | 103 |
| Ek 1: Kişisel Bilgi Formu | 103 |
| Ek 2: Yöneticiye Güven Ölçeği..... | 104 |
| Ek 3: Örgütsel Adalet Ölçeği..... | 105 |
| Ek 4: Araştırma İçin Alınan İzinler | 106 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 114 |

TABLolar LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Tablo 1. Yöneticiye Güven Ölçeği ve Alt Boyutları..... | 46 |
| Tablo 2. Yöneticiye Güven Ölçeği Seçeneklere İlişkin Sınırlar ve Düzeyler..... | 47 |
| Tablo 3. Örgütsel Adalet Ölçeği ve Alt Boyutları | 48 |
| Tablo 4. Örgütsel Adalet Ölçeği Seçeneklere ilişkin Sınırlar ve Düzeyler..... | 48 |
| Tablo 5. Cinsiyete Göre Frekans-Yüzde Dağılımları | 50 |
| Tablo 6. Yaşa Göre Frekans-Yüzde Dağılımları..... | 50 |
| Tablo 7. Mesleki Kıdeme Göre Frekans-Yüzde Dağılımları | 51 |
| Tablo 8. Okuldaki Kıdeme Göre Frekans-Yüzde Dağılımları..... | 51 |
| Tablo 9. Okul Türüne Göre Frekans-Yüzde Dağılımları | 51 |
| Tablo 10. Eğitim Bölgesine Göre Frekans-Yüzde Dağılımları..... | 52 |
| Tablo 11. Branş Dağılımına Göre Frekans-Yüzde Dağılımları | 52 |
| Tablo 12. Öğretmenlerin Yöneticiye Duydukları Örgütsel Adalet Algısına İlişkin Betimsel İstatistik Sonucu | 53 |
| Tablo 13. Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algısına ilişkin betimsel istatistik sonucu | 52 |
| Tablo 14. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Adalet Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren T Testi Sonucu | 55 |
| Tablo 15. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Yönetici Güven Düzeyleri Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren T Testi Sonucu..... | 55 |
| Tablo 16. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Adalet Algıları Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu | 58 |
| Tablo 17. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Yönetici Güven Düzeyleri Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu | 57 |
| Tablo 18. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Adalet Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu | 62 |

| | |
|---|----|
| Tablo 19. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Yönetici Güven Düzeyleri Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu | 60 |
| Tablo 20. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Adalet Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonucu | 73 |
| Tablo 21. Öğretmenlerin Kurumlarında Çalışma Sürelerine Göre Yönetici Güven Düzeyleri Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonucu | 72 |
| Tablo 22. Öğretmenlerin Çalışılan Kurum Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu | 65 |
| Tablo 23. Öğretmenlerin Çalışılan Kurum Göre Yönetici Güven Düzeyleri Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu | 64 |
| Tablo 24. Öğretmenlerin Eğitim Bölgesine Göre Örgütsel Adalet Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu | 70 |
| Tablo 25. Öğretmenlerin Eğitim Bölgelerine Göre Yönetici Güven Düzeyleri Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu | 68 |
| Tablo 26. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Adalet Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu | 77 |
| Tablo 27. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Yönetici Güven Düzeyleri Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu | 76 |
| Tablo 28. Öğretmenlerin Yöneticiye Duydukları Güven Algısı İle Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pearson Korelasyon Katsayısı Testi Sonucu | 78 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|--------------------------------|----|
| Şekil 1. Araştırma Modeli..... | 43 |
|--------------------------------|----|



KISALTMALAR

| | |
|-------|--|
| Akt | : Aktaran |
| Çev | : Çeviren |
| Ed | : Editör |
| M.E.B | : Milli Eğitim Bakanlığı |
| sf | : Sayfa |
| SPSS | : (Statistical Package for the Social Sciences) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi |
| vd | : ve diğerleri |

I. BÖLÜM

GİRİŞ

Örgüt, en az iki kişinin bir araya gelerek bir ortak amacı veya amaçlar dizisini başarmak için oluşturdukları koordineli bir birimdir. Örgüt, belli amaçlara ulaşmak için bir insan grubunun çabalarını düzenleyen, insanlardan ve teknolojilerden oluşan, insanların birbirlerine ya da işlerine karşı ilişkilerini düzenleyen, insanların önceden planladıkları, iş bölümü ve görevlendirmelerin bulunduğu koordineli olarak çalıştıkları yapıdır (Öztekin, 2002). Örgütlerin belirlenmiş hedeflerine ulaşma düzeylerini, diğer bir ifade ile başarı düzeylerini etkileyen temel faktörler; güven, adalet, bağlılık, tatmin, motivasyon gibi psikolojik faktörlerdir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011:46). Aynı zamanda örgütsel davranışı oluşturan ve etkileyen bu faktörlerden ikisi olan güven ve adalet algıları bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Araştırmanın birinci kavramı olan güven kavramına ilişkin olarak literatürde çok çeşitli araştırmalar ve tanımlamalar yapılmıştır. Bunlardan bazısına bakıldığında; karşı tarafın gelecekteki hareketleri ile ilgili beklentilerin, varsayımların ya da inançların olumlu, faydalı veya en azından zararlı olmayacağı inanışıdır. Güven, bir tarafın diğer değişim tarafına güvenme isteği olarak ifade edilebilir (Morgan ve Hunt, 1994). Hosmer (1995) güveni, güvenilen tarafın ahlaki olarak doğru biçimde davranacağına dair beklenti temeline dayanan, güvenilen tarafa güvenme isteği ile ilgili etik davranış beklentisi (ahlaki olarak doğru kararlar ve etik prensiplerin analizine dayalı eylemler) olarak ifade etmiştir (Yılmaz, 2006). Güven bir tarafın karşı taraftan kişisel olarak yarar göreceğine veya en azından istismara ya da zarara uğramayacağına yönelik olumlu beklenti içinde olma özelliği olarak tanımlanmaktadır (Rousseau vd., 1998). Genel olarak organizasyonlar açısından güven konusunu; bireyler arası güven, üst yönetime ve örgüte duyulan güven, işletmeler arası güven (tedarikçiler, ortaklar gibi) ve müşterilerin işletmelere karşı olan güveni olarak farklı başlıklar altında ifade etmek mümkündür (Arı, 2003:19).

Bu güven çeşitlerinden, yöneticiye olan güven duygusunun iş görenler üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Yöneticiye duyulan güven, örgütsel yapı içinde kişiler arası güven kapsamında ele alınmaktadır. Bu bağlamda, bireyin yöneticisine olan güven hissi, yöneticinin etik ve adalet uygulamalarındaki tutumları ile şekillenmektedir (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011:47).

Araştırmanın ikinci kavramı ise örgütsel adalet algısıdır. Günümüzün iş koşullarında çalışanların vatandaşlık davranışlarını göstermede adalet algılarını anlamak bu konuda yöneticilerin, liderlerin davranışlarını izlemeleri örgütlerin verimliliği ve çalışanların mutluluğu için her zaman önemli olmuştur. Bu doğrultuda örgütsel adalet algısı çalışanlar için, örgütsel vatandaşlık davranışı kurumlar için, lider-üye etkileşimi ise karşılıklı bu etkileşimde her iki taraf için önemlidir. Örgüt içerisindeki iş görenlerin örgütü adil algılama düzeyi olarak tanımlanan örgütsel adalet, iş görenlerin işleriyle ilgili düşünce ve eylemlerinin temelini oluşturmaktadır. Adaletli bir örgütte çalışanlar, yöneticilerinin davranışlarını adil, ahlaki ve akılcı olarak değerlendirirler. Çalışanların, yöneticisi ve kurumu hakkında pozitif düşüncelere sahip olması kurumlar için çok önemlidir.

Eğitim örgütlerinde örgütsel adaletin çözümlenmesi, diğer örgütlere göre büyük önem taşımaktadır. Çünkü bu örgütlerin ürünü insandır (Çelik, 2007). Eğitim örgütlerinin iş gören verimliliği ve performansı, çalışma yaşamının kalitesi ve örgüt etkililiği açısından, iş görenlerin davranışlarını anlamaya odaklı konular üzerinde önemle durulması gerekmektedir. İnsan davranışlarını etkileyen konulardan, örgütsel adalet konusunun araştırılması, örgütsel sorunları daha iyi tanımlamaya ve çözümlenmeye katkı sağlayacaktır. Bu sayede örgüt; üyelerinin davranışlarını daha gerçekçi değerlendirme imkânına sahip olabilir, etkililiğe ve verimliliğe katkı sağlayabilir. Örgütsel adalet son zamanlarda örgüt ve yönetim alanında dikkat çeken konular arasında yer almıştır (İnce ve Gül, 2005).

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

Dağıtım adaleti, bireyin elde ettiği statü, fırsat, ücret, terfi, görev vb. gibi kazanımların uygun, etik ve adaletli olarak dağıtılıp dağıtılmadığına ilişkin algılamaya karşılık gelir (Polat, 2007).

Prosedür adaleti, sonuçları belirlemek için kullanılan prosedürlerin algılanan adaleti aşırı ve eksik ödemedi kaçınma, kararlara katılım, sonuçlar hakkında bilgi verme gibi örgütsel işlemlerin çalışanlar arasında eşit uygulanması anlamına gelir (Doğan, 2002).

Etkileşim adaleti ise bireylerin karar verilirken kullanılan prosedürlerin neler olduğu ve bu prosedürler uygulanırken bu prosedürlere ne derece sadık kalındığından ziyade, prosedürler uygulanırken kendilerine nasıl davranıldığına ve yeterli açıklamanın yapıp yapılmadığına dikkat ederler. Prosedürlerin uygulanması sırasında bireylerin karşılaştıkları kişilerarası davranışın kalitesine ilişkin algılar, etkileşimsel adaleti oluşturur (Yılmaz, 2004). Etkileşimsel adalet algısındaki sapmalar, çalışanların yöneticilerine karşı tepki geliştirmelerine neden olabilmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Bu araştırmanın gerçekleştirilmesindeki temel amaç ise, örgütsel güveni oluşturan faktörlerden birisi olan, yöneticiye duyulan güven duygusu ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkinin öğretmenler açısından ortaya konulmasıdır.

1.1. Problem Durumu

İnsan faktörü olmadan kurumların çalışabilmesi söz konusu değildir. Gerek eğitim yöneticileri gerekse öğretmenler, kurumun içerisinde bir bütünü oluştururlar ve kurumun tüm işlevlerini yerine getirmesinde ortak paydada buluşurlar. Bu ortak payda altında insanların çalışma ortamlarında tatmininin sağlayabilmesi için öncelikli şartlardan biri güven ortamlarının oluşturulmasıdır. Bu noktada eğitim kurumlarında iş tatminini sağlayacak güven ortamlarının oluşturulabilmesi için tüm çalışanların ortak katkı sağlayacak davranışları geliştirmeleri ve uygulamaya işlerlik kazandırmaları gerekmektedir.

Yönetici-çalışan arasındaki ilişkinin kalitesi de çalışanın yöneticisine duyduğu güvenle ilgilidir. Çalışanın, yöneticisinin davranışlarından ve sözlerinden şüphe duymaması aralarındaki etkileşiminin kalitesine bağlıdır. Çalışan ve yönetici arasındaki etkileşimin kalitesinin yüksek olması çalışanın, yöneticiye duyacağı güven duygusunu da olumlu yönde etkilemektedir (Karamil Köy, 2011).

Okullardaki yönetimin, öğretmenleri eğitimin amaçları doğrultusunda motive edebilmesi ve verimliliklerini arttırabilmesi için yöneticiye güven ve örgütsel adalet olgusuna gereken önemi vermesi oldukça önemlidir. Yöneticiler; karar alırken, görev

dağılımı yaparken, ödüllendirme yaparken, ücretli sınav görevleri verirken, performans değerlendirmeleri yaparken adaletli davranarak, okuldaki örgütsel adalet algısını arttırmalıdır. Öğretmenlerin yüksek bir güdülenmeyle görevlerini yapmalarını sağlamak için, kurum içinde ve dışında okul yöneticilerinin adil bir yönetim şekli uygulayarak, öğretmenleri kurumlarını seven ve kurumları için çaba sarf eden kişiler haline dönüştürmesi gerekmektedir.

Türkiye’de örgütsel adalet ve yöneticiye güven ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, çalışmaların sayısında bir artış olduğu; fakat henüz yeterli sayıya ulaşmadığı söylenebilir. Gerek Türkiye’de gerekse yurt dışında yöneticiye güven ve örgütsel adalet konusunun eğitim dışındaki birçok örgütte çalışıldığı görülürken, eğitim örgütlerinde nadir çalışmalar bulunmaktadır. Eğitim örgütlerinin bir ülkenin geleceği açısından önemi düşünüldüğünde, yapılacak olan çalışmaların, eğitim sistemine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın problem cümlesi: “Öğretmenlerin, yöneticiye duydukları güven ile örgütsel adalet algısı çeşitli değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, örgütsel güveni oluşturan faktörlerden birisi olan yöneticiye duyulan güven duygusu ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkinin öğretmenler açısından ortaya konulmasıdır. Ayrıca yöneticiye duyulan güven düzeyinin ve örgüte karşı duyulan adalet algısının cinsiyet, yaş dağılımı, mesleki kıdem, çalışılan kurum, eğitim bölgesi, okulda çalışma yılı ve branş gibi demografik faktörler açısından farklılaşmalarına bakılması da amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda, araştırma ile şu sorulara cevap aranmıştır:

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

5. Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven düzeyi ile dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti ve toplam örgütsel adalet algısı arasında ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile çalışanları destekleyen, yetkin, olumlu çalışma ortamı yaratan, güven veren, astını önemseyen, kendine güvenen ve toplam yöneticiye güven düzeyi arasında ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütsel adalet algısı, örgütsel çıktıyı doğrudan veya dolaylı olarak etkilediğinden, okulların amaçlarının gerçekleşmesinde büyük bir öneme sahiptir. Dolayısıyla bu çalışma sonucunda elde edilecek bulguların üst eğitim yöneticilerine, okul yöneticilerine, uygulayıcılara ve araştırmacılara ışık tutması beklenmektedir. Alan yazın incelendiğinde gerek Türkiye’de gerekse dünyada örgütsel adalet ve yöneticiye güven konusunun birçok örgütte çalışıldığı görülmektedir. Fakat eğitim örgütlerinde yapılan çalışmaların sayısı oldukça azdır. Özellikle ülkemizde bu araştırmaların sayısında artış olmasına rağmen, örgütsel adalet ve yöneticiye güven araştırmalarının farklı eğitim kademelerinde yapılması, konu ile ilgili farklı boyutları ortaya koyacaktır. Bu nedenle, yapılmış bu araştırmanın alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

1. Ankete cevap veren örneklem grubunun görüşlerinde samimi oldukları kabul edilmektedir.
2. Örneklem evreni temsil etmektedir.
3. Veri toplama yöntemi araştırmanın amacını gösterecek niteliktedir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırmada kullanılan ölçme ve değerlendirme araçlarından edinilen bilgiler kişilerin bu ölçeklere verdiği samimi cevaplarla ve ölçeklerin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.
2. Araştırma 2015-2016 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır.
3. Araştırma eğitim örgütleri ile sınırlıdır.
4. Araştırma yöneticiye duyulan güven ve örgütsel adalet konularıyla sınırlıdır.

5. Örneklem açısından İstanbul ilinin Bakırköy, Bağcılar ve Küçükçekmece ilçelerinde bulunan resmi ilkököl, ortaokul ve lisede görev yapan 386 öğretmen ile sınırlıdır.
6. Kullanılan istatistiksel analiz yöntemleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Yöneticiye Güven: Karşısındaki kişiyi kontrol etme veya yönetme kabiliyetini göz ardı ederek karşısındakinin kendisi için çok önemli olan bir şey yapacağı beklentisi ile güvenen kişinin karşısından gelecek her türlü tehlikeye karşı maruz kalma isteğidir (Mayer, Davis ve Schoorman,1995).

Örgütsel Adalet: Örgütsel adalet, örgütsel çıktı olarak adlandırılan, ortaya çıkan ödüllerin ve cezaların nasıl dağıtılacağına dair kurallar ve sosyal normlardır. Bir başka ifadeyle örgütsel adalet, kazanımların dağıtılmasıyla, dağıtım kararlarının alınmasında kullanılan işlemler ve kişiler arası uygulamalara ilişkin geliştirilen kurallar ve sosyal normlardır (Folger ve Cronpanzano, 1998).

II. BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde güven ve örgütsel adalet konularına ilişkin kuramsal çerçeveye yer verilmiştir.

2.1. Güven ve Yöneticiye Güven

Güven kavramı, önemi, çeşitleri, yöneticiye güven kavramı, yöneticinin rol ve işlemleri, yöneticiye güvenin boyutları, yöneticiye güvenin sonuçları, yöneticiye güvenin eğitim açısından önemine yer verilmiştir.

2.1.1. Güven Kavramı

Sosyal yaşam içinde bireyin uyum sağlaması, diğerleriyle kurduğu ilişkilerin niteliğine bağlıdır. Bireyler arasında kurulan güvene dayalı ilişkilerle bireyin yaşamı anlamlı hale gelir.

Güven kavramı psikoloji, politik bilim, sosyoloji, ekonomi, antropoloji, tarih ve yönetim gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinin konusu olmuş çok geniş boyutlu bir kavramdır (Yılmaz, 2006). Güven kavramı tüm ikili ilişkilerin temelinde yer alan sosyal bir gerçek olarak ele alınmıştır. Davranışsal niyet veya seçim yapmaya benzeyen içsel bir hareket olarak tanımlanmıştır. Yazında güven kavramının tanımlarından biri; güvenin bir kişinin, diğer kişilerin kelimeleri ve hareketlerine yüklediği iyi niyetin derecesi olduğudur. Bir başka tanıma göre güven, karşı tarafın gelecekteki hareketleri ile ilgili beklentilerin, varsayımların, ya da inançların olumlu, faydalı veya en azından zararlı olmayacağı inanışdır (Tokgöz, 2013). Güven, bir tarafın diğer değişim tarafına güvenme isteği olarak ifade edilebilir (Morgan ve Hunt, 1994). Hosmer (1995) güveni, güvenilen tarafın ahlaki olarak doğru biçimde davranacağına dair beklenti temeline dayanan, güvenilen tarafa güvenme isteği ile ilgili etik davranış beklentisi (ahlaki olarak doğru kararlar ve etik prensiplerin analizine dayalı eylemler) olarak ifade etmiştir (Yılmaz, 2006). Güven bir tarafın, karşı taraftan kişisel olarak yarar göreceğine veya en azından istismara ya

da zarara uğramayacağına yönelik olumlu beklenti içinde olma özelliği olarak tanımlanmaktadır (Rousseau vd., 1998). Shaw (1997)'in tanımlamasına göre güven, bağlı olduğumuz bireylerin onlardan beklediğimiz şekilde davranacaklarına ve olumlu anlamda beklentilerimizi karşılayacaklarına duyduğumuz inançtır (Günaydın, 2001). Güven, kişinin korkusundan ziyade düşündüğünü bulacağı beklentisine dayanır (McAllister, 1995).

Güven kavramı Levin (1999)'e göre, herhangi bir birey, olay, durum ve sürecin mantıksal kabulü, güvenilirliği, tutarlılığı, pozitif etkisinin kişisel inanca yansımalarıdır. Bireyin, kişisel bütünlüğüne, tutarlılığına, güvenilirliğine, adalet duygusuna, samimiyetine, inanmak ve ondan emin olmaktır (Demirel, 2008).

Luhman (1979)'a göre güven; bir kişinin, karşı tarafın adil, ahlaki kurallara uygun ve öngörülebilir biçimde davranacağına ilişkin inancını temsil eder. Heimovics (1984)'e göre güven ise bireyin başka bir bireyin veya grubun özverili ya da faydalı olacağına ilişkin beklentisidir. Mayer ve diğerleri (1995) güveni; bir tarafın, karşı tarafın davranışlarının önemli sonuçlar ortaya koyacağı beklentisine bağlı olarak duyarlı davranma istekliliği olarak tanımlar. McAllister (1995)'a göre güven ise bir kişinin başka bir kişinin sözlerinden, davranışlarından ve kararlarından emin olması ve bunlara göre hareket etme istekliliğidir (Demircan, 2003).

Bazı araştırmacılar güveni, ortaya çıkış şekillerine göre; genel güven, kişiliğe dayalı güven ve sürece dayalı güven olarak ele almış ve incelemiştir. Herhangi bir kişinin diğerlerine olan güveni genel güveni temsil etmektedir. Kişisel özelliklere bağlı olarak sahip olunan güvenilirlik düzeyi, kişiliğe dayalı güven olarak ele alınır. Kişilerarasında süregelen etkileşimlerden ve tekrarlarla ortaya çıkan güven ise sürece dayalı güven olarak tanımlanmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003).

Güven, birbirini izleyen dört farklı düzeyde gerçekleşir. Birincisi kayıtlı ve koşullu güven, ikincisi görerek güven, üçüncüsü deneyerek güven ve dördüncüsü ise kayıtsız ve koşulsuz güvendir. Kayıtlı ve koşullu güven, güvenmeye çalışma yönünde bir istek veya eğilimin olduğunu gösterir. Ancak bu tür güvende şüphecilik ağır basmaktadır. "Eğer bunu yaparsan o zaman ne olacağını görürüz," şeklinde ifade kullanılmaktadır. Görerek güven, yaşanan deneyimlere bağlı olarak oluşmaktadır. "Ne yaptığımı kendi gözlerimle gördüğüm sürece...." ifadesi bu düzeydeki bir güveni gösterir. Deneyerek güven, belirli durumlarda belirli şeyleri yaparak veya benzer

durumlar karşısında benzer tutum ve davranışları gösterme sonucunda oluşan güvendir. Kayıtsız ve koşulsuz güven ise, herhangi bir koşula bağlı olmadan kişiye tümüyle duyulan güvendir (Barutçugil, 2002).

Güvenin oluşmasını sağlayan temel noktaları ele aldığımızda doğruluk ve gerçekçiliğin, beklentileri karşılması olarak ele aldığımız dürüstlüğün en başta yer bulduğunu görmekteyiz. Duyarlılık, açıklık ya da fikir ve düşünceleri açıkça paylaşmaya istekli olmak bir diğer temel noktada yer alır. İstikrar, emniyet ve yeterlilik ise diğer temel noktaları oluşturmaktadır (Cope, 2003).

Birbirinden farklı bakış açılarına sahip yazarların ortak olarak kabul ettiği şekilde güven, bir tarafın diğerinin davranışı veya niyeti ile ilgili olumlu beklentileri üzerine kurulmuş etkiye açık olmayı kabul etmeye dayalı psikolojik bir durumdur (Arslan, 2009).

Tarihsel süreç içerisinde, pek çok güven tanımına rastlanmaktadır. Burada yer alan tanımlara bakıldığında güvenin oluşması için iki tarafın olması gerekliliği önemlidir. Bu iki tarafın tutum ve davranışlarında karşılıklı bağımlılık ve yarar koşullarının oluşması gerekliliği ortak iki özellik olarak görülmektedir. Güven ihlallerinde tarafların zarar görmesi, güvene saygı durumunda ise kazanç sağlaması da önemlidir. Güven tanımlarından yola çıkıldığında; gelecekle ilgili çelişki ve belirsizlikler olması, gelecekle ilgili kararların ve sonuçlarının başkalarının davranışlarına bağlı olması, oluşabilecek zarar ihtimalinin olumlu ve faydalı durum ihtimalinden daha kuvvetli olması, güven ilişkisinin ortaya çıkması için kilit noktalarlardır.

2.1.2. Güvenin Önemi

Güven, sosyal ilişkilerin temelini oluşturmaktadır. Aynı zamanda insanlar arasındaki ilişkilere de yön vermektedir. Güven, bireyler arası iletişimin ve ilişkilerin sağlıklı bir ortamda sürdürülmesinde önemli bir rol oynar. Örgütteki insanları bir arada tutarak, onların aynı çizgide buluşmalarını sağlar. Güçlü bir güven ortamına sahip örgütlerde çalışanların örgüte bağlılıklarının arttığını, özdeşleşmenin kolaylaştığını ve performansın yükselmesine yönelik bir beklentinin oluştuğunu uzmanlar vurgulanmaktadır. Yüksek düzeyde güvenin olduğu örgütlerde, katılımcılar daha rahattır ve enerjilerini örgütün amaçlarına ulaşmak için kullanırlar. Diğer taraftan güvensizlik, örgütteki etkililiği düşürür. Örgütte ortak bir amaç için bir araya

gelmiş çalışanların birbirlerine karşı olan güvenlerini kaybetmeleri, örgütsel ortamdaki insan ilişkilerini zedeler. Güvensiz biriyle iletişim kurulduğunda, özellikle o kişi hiyerarşik olarak üst düzeyde ise, çalışan zorunlu olarak uzaklaşarak bilgi paylaşımından kaçınabilir. Düşük güven ortamında çalışanlar, örgüte yabancılaşarak kendilerini korumaya alırlar. Bu durum performansı olumsuz etkileyerek, risk alma isteklerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durumda, çalışanlar örgütte yapılmaya çalışılan yenilikler ve gelişim çalışmalarına şüphe ve dirençle karşılık verirler.

Güven oluşumunu sağlamak sadece yöneticinin değil, kurumun tüm çalışanlarının katılımı ve bu sürece destek vermesi ile gerçekleşir. Tabi ki bu süreçte yöneticilerin göstereceği tavır çok önemlidir. Çalışanlar arasındaki ilişkinin iyi olması, kurum içinde görev ve sorumlulukların belirlenmesi ve kurum çalışanlarının işlerini yapabilecek yeterlilikte olması kurum içinde güven kültürünün oluşmasında önemli bir yer tutar (Cufaude, 1999).

Güven, beslenip geliştirilebilir. Başlatılabilir, var edilebilir ve onarılabilir. Bir insanın başkalarına güvenilebilmesi için, önce diğer insanların o insanın güvenini kazanması gerektiği fikri, güvensizliği besler. Bunun için güven, önce güvenmekle başlamalıdır.

Bir insanın diğer insana güveni yüksek olduğunda en kötü çevresel koşullarda bile o insana güvenmeye devam eder, aksi durumda bir insanın diğer insana güveni düşük olduğunda o insana güvenmemeye devam eder. Güven duygusunun yüksek olduğu bir ilişkide güven artık yerleşmiştir. Yerleşmiş güven, güvenin oluşturulması ile ilgili değil, güvenin sürdürülmesi ile ilgilidir (Özbek, 2006).

2.1.3. Yönetici ve Yöneticiye Güven Kavramı

Yönetici; idareci, tekrarcı, devam ettirici, sistem ve yapılar üzerinde odaklanan, denetime güvenen, kısa vadeli görüşe sahip olan, nasıl ve ne zaman biçiminde soru soran, her zaman gözlerini tabanda gezdiren, düşünceleri daima doğru olan, mevcut durumu daima kabul eden bir yapıya sahiptir. Beşeri bir tanıma göre yönetici, emrine verilmiş bir grup insanı belirli birtakım amaçlara ulaştırmak için ahenk ve işbirliği içinde çalıştıran kimsedir. Teknik, beşeri ve kavramsal boyutlar yöneticilik kavram için ayırt edicidir. Teknik boyut, yöneticinin fonksiyonel uzmanlık alanını; beşeri boyut, insan unsurunu; kavramsal boyut ise yöneticinin organizasyonun tamamının bir bütün olarak görebilmesini ifade etmektedir (Özen Kutanis ve Alpaslan, 2006).

Peter Drucker ise yöneticiyi; “bilginin uygulanmasından ve performansından sorumlu kişi” olarak tanımlamaktadır. Çünkü bilgiye sahip olan yönetici diğer kaynaklara da sahip olabilir. Ancak bilgili olmayan bir insanın diğer kaynaklara etkin bir şekilde sahip olacağı belirsizdir (Tengilimoğlu, Atilla ve Bektaş, 2008). Kısacası yönetici, işi planlayan, planı uygulamaya koyan ve performansı değerlendiren bireydir (Antonioni, 2000).

Güven, bireylerarası ilişkilerin ve örgütsel yaşamın en önemli unsurlarından birisi olarak görülmekte ve örgütlerde ilişkileri bir arada tutan bir bağ işlevi görmektedir. Çalışanlar açısından güven, geleceğin belirsizliğini azaltmakta, fırsatçı davranışları önlemekte; bürokratik yapıları azaltarak, uyumlu bir çalışma ortamı yaratarak bireylerin birlikte çalışmasını kolaylaştırmaktadır (Mishra ve Spreitzer, 1998).

Conger ve Kanungo’ya göre; güven duygusu organizasyonlarda etkin yönetici için vazgeçilmez bir bileşendir (Ergeneli ve ark., 2007). Örgütlerde yöneticiye duyulan güven veya güvensizlik durumunda ekip elemanları yüksek riskli, zor koşullarda ve zaman baskısı altında dahi büyük bir başarı gösterebilmektedir (Burke ve ark., 2007). Yapılan araştırmalar örgüte güvenin, algılanan örgütsel destek ve örgütsel adalet gibi örgütün bütününe etkileyen örgütsel değişkenlerle bütünleştirilebileceğini; yöneticiye güvenin ise yöneticinin kabiliyeti, saygınlığı ve yardımseverliği gibi değişkenlerle ilişkisi olduğunu saptamışlardır (Tüzün, 2007).

Güven, örgütlerde kendiliğinden ortaya çıkan bir kavram değildir. Güven ortamı oluşturmak için yönetimin güven duygusunu tüm örgüt çalışanları üzerinde yapılandırması ve dikkatli bir şekilde yönetmesi gereklidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde yöneticiler tüm davranış ve uygulamaları ve verdikleri sözler ile örgütte güveni oluşturabilir ya da yok edebilirler (İşcan ve Sayın, 2010). Güven, zor kazanılabilen; ancak kolay kaybedilebilen bir özelliğe sahiptir. Örneğin, geçmişte sergilenen iyi davranışlar çalışanların yöneticilerine güven duymasını sağlayabilir ve yönetici çalışanlarına güven yönünde bir izlenim verebilir. Ancak, tutulamayan sözler nedeniyle de bu güven kolayca güvensizliğe dönüşebilir (Burke ve ark., 2007). İnsan kaynakları yönetiminde başarılı olmada, güven konusu ne kadar anahtar bir rol oynuyorsa, güven olmaması da başarısızlığa yol açabilmede o nispette etken olacaktır. Güvenin azalmasına bağlı olarak örgüt veya grup içerisindeki ilişkilerde sınırlandırmalar meydana gelmekte ve kişiler, birbirleriyle ilişkilerinde ve

iletişimlerinde daha itinalı veya çekimser davranabilmektedirler. Örneğin, birçok kurumda büyük harcamalar yapılarak gerçekleştirilmeye çalışılan toplam kalite ve değişim mühendisliği çalışmalarının güven eksikliği sonucunda başarısızlığa uğradığı bildirilmektedir (Whitner, 1997).

Çalışanların yöneticilerine güvenmelerini sağlayan yönetici davranışları; davranışsal tutarlılık, davranışsal bütünlük, kontrolün paylaşımı ve yetki devri, iletişim ve son olarak da ilgi göstermek; yani çalışanın ihtiyaçları konusunda hassas olmak, çıkarlarını korumak ve kendi çıkarı için çalışanlarını sömürmekten sakınmaktır (Eser, 2007).

2.1.4. Yöneticinin Roller

Yöneticiler, kendi işlerine, organizasyonlarına ve bireysel yeteneklerine bağlı olarak geniş bir alanda görev yaparlar. Yönetici bu görevleri yerine getirmek için, karar veren, planlayan, organize eden, liderlik yapan ve motive eden, değişim temsilcisi (change agent), izleyici ve kontrolör, sınır belirleyici (boundary spanner), bilgi yöneticisi ve girişimci olmalıdır (Hitt vd, 1989).

Organizasyon içindeki düzey ve alanları ne olursa olsun bütün yöneticiler planlama, organize etme, karar verme, yöneltme ve kontrol etme görevlerini yerine getirmekle sorumludurlar. Ancak bu görevlerin başarılı bir şekilde yerine getirilebilmesi için yöneticilerin bir takım rolleri oynaması gerekir. Yöneticinin rolleri konusunda detaylı bir çalışma Mintzberg tarafından yapılmıştır. On tane rol saptamış ve bunları üç ana başlık altında toplamıştır. Bunlar; bireyler arası roller, bilgiye ilişkin roller ve karar verme rolleridir. Bu rollerin önceliği, yöneticilerin hangi kademede olduğuna bağlı olarak değişebildiği gibi, bu roller yönetim görevinin özelliklerini de belirlemektedir. Yöneticinin farklı kademelerde oynadığı rol, kendisinden beklenen davranış beklentilerinin bütünüdür. Temel roller aşağıdaki gruplar içinde inceleyebilir (Tuncer, Aydan ve Varoglu, 2008).

2.1.4.1. Bireylerarası Roller

Yöneticinin resmi otoritesine bağlı olarak doğrudan yükselen bu roller, organizasyon üyeleri ve diğer üyelerle olan ilişkileri içerir. Başka bir ifadeyle, bunlar beşeri ilişkiler yeteneği ile ilişkili rollerdir. Bu bağlamda, yönetici işinin tabiatında olan kişiler arası üç rolden söz edilir. Bunlar: Başkanlık (figurehead), liderlik (leader)

ve bağlantı kurucu (liaison) rolleridir (Griffin, 1996:15-16; Lewis vd, 1994:8; Draft, 1994:25).

- **Başkanlık rolü:** Organizasyon birimlerinin başı olarak yöneticiler, temelde törensel niteliği olan belli görevleri yapmalıdır. Örneğin, sosyal olaylarla ilgilenmek, önemli müşteriler için öğle yemeğine ev sahipliği yapma (Lewis vd, 1994) kurdele kesme törenlerine iştirak etme... Bu faaliyetler tipik olarak rutin olan faaliyetlerden daha törensel ve semboliktir.
- **Liderlik rolü:** "Liderlik" rolü ile astları güdüleme, harekete geçirme, eğitime ve denetleme gibi görevler yine kişiler arası ilişkileri öngörür. İş görenlerin işe alınması, eğitilmesi, yerleştirilmesi ve teşvik edilmesi şeklinde ifade edilir. Bu rol, organizasyonun başarısını arttıracak her türlü işi kapsar. Yetki ile yapılamayacak işler, liderlik yetenekleri ile sağlanabilir. (Şimşek ve Çelik, 2009).
- **Bağlantı kurma rolü:** Bu rol; sık sık, insanlar, gruplar ve organizasyonlar arasında koordine edici ya da bağlantı kurucu gibi hizmet etmeyi ifade etmektedir (Griffin, 1996). Bu rol aynı zamanda hem organizasyon içindeki ve hem de dışındaki bilgi kaynaklarının gelişimi ile ilgilidir.

2.1.4.2. Bilgiye İlişkin Roller

Mintzberg tarafından, belirlenen ikinci grup yönetsel roller, bilgisel rollerdir. Bilgisel rolleri kapsamında yöneticiler, birlikte çalıştıkları insanların işlerini etkili bir şekilde yapabilmeleri için yeterli bilgiyi sağlamakla sorumludurlar. Aynı zamanda tüm yöneticiler etkili kararlar almak ve uygulamak için doğru bilgiye gereksinim duyarlar. Yöneticiler kurum içerisinde konumları gereği tek tek astlarının bildiğinden daha fazla bilgiye ulaşma imkânına sahiptirler. Bu bağlamda yönetsel sorumluluklarının doğal sonucu olarak, kendi birimlerinde iletişim merkezleri (communication center) ve organizasyon içindeki diğer iş grupları için de bir iletişim kaynağıdırlar (Lewis vd, 1994).

- **Monitör olarak yönetici,** sürekli biçimde yararlanılabilecek olan bilgilerin nereden sağlanabileceğini araştırır. Bu amaçla, astlara sorular sorarak ya da başkalarıyla ilişki kurularak bilgi toplanmaya çalışılır. Monitörlük rolü, genellikle yöneticiyi kendi grubunun en iyi bilgi sağlayan kişisi durumuna getirir. (Şimşek ve Çelik, 2009).

- **Dağıtıcılık bilgilendirme rolü** ile de yöneticiler, bilgi toplayıcısı / izleyicisi olarak aldıkları bilgilerin çoğunu paylaşır ve dağıtırlar. Yani, önemli bilgileri kendi iş gruplarına aktarırlar (Lewis vd, 1994).
- **Konuşmacı rolü** ise, iç ve dış bağlantılar konusunda bilgi iletme rolüdür. Başka bir ifadeyle, “sözcülük rolü, kurumun politikaları, eylemleri ya da planları hakkında kurum dışındaki insanlara yönelik resmi beyanları” ifade eder (Draft, 1994). Örneğin, direktörler / müdürler ve hissedarlar kurumun finansal performansı ve stratejik yönü hakkında bilgilendirilmelidir.

2.1.4.3. Karar Verme Roller

Üçüncü ve son rol kategorisine gelindiğinde karar verici rollerden bahsetmek gerekir. Girişimci, uyuşmazlıkları çözümleyici, kaynak dağıtıcı ve müzakereci roller bu kategori altında toplanmıştır. Yöneticinin en önemli görevlerinden biri, sürekli değişen ve gelişen küresel pazar ekonomisinde değişime duyarsız kalmayarak gerekli değişimleri kendi işletmesinde de uygulamak, hatta gerekirse bizzat değişimi yaratarak takımına öncü olmaktır. Girişimcilik rolü bunu gerektirmektedir. Yöneticinin, astlarını iyi tanıyarak onları, sahip oldukları yeteneklere göre en faydalı olabilecekleri işlere dağıtması kaynak ayırıcı rolünün gereklerinden biriyken; işletmesinin sahip olduğu nakit para, malzeme gibi kaynakları uygun şekilde dağıtmak da yine bu rolün bir gereğidir (Kocaoğlu, 2010)

- **Girişimci rolü:** Girişimci rolündeki yönetici, değişimin ihtiyari başlatıcısıdır (Griffin, 1996). Yönetici geleceği ve buraya nasıl ulaşacağını sürekli olarak düşünür. Girişimci olarak yöneticiler, belirlenen fırsatlardan yararlanmak için projeler başlatırlar. Bu, yeni ürünler, hizmetler ya da yöntemler geliştirmeyi kapsayabilir.
- **Uyuşmazlıkları çözümleyici rolü:** Bir organizasyon ne kadar iyi yönetilirse yönetilsin, bir şeyler her zaman düzgün gitmez. Yöneticiler, çatışmalar ve problemler ortaya çıkarken, üstesinden gelmeli ve çözmelidir (Lewis vd, 1994).
- **Kaynak dağıtıcı rolü:** Bu rolü üstlenen yönetici, sorumluluğundaki her bir organizasyon biriminin hangi kaynakları elde edeceğine karar vermek ve bu konuda denge kurmak zorundadır. Yönetici, karmaşık tercihler yapmak zorunda kalabilir. Her kararın diğer kararlar üzerindeki etkileri dikkate

alınmalıdır. Kaynak dağıtıcısı olarak yönetici, örgütsel kaynakların nasıl ve kimlere dağıtılacağını kararlaştırmakla sorumludur. Buna ilaveten yönetici, uygulamaya aktarılmadan önce biriminde veya örgütünde başkaları tarafından alınmış olan bütün önemli kararları süzgeçten geçirir. (Şimşek ve Çelik, 2009).

- **Müzakerecilik rolü:** Bu rol ile bir işletme yöneticisi, herhangi bir işi bir danışma firması ile tartışıp çözümlerabilir. Örnek olarak, bir üretim bölümü şefi bir sözleşmeyi bir satıcı ile tartışıp sonuçlandırabilir ve son olarak bölüm yöneticisi bir sorunu astlarıyla veya şefleriyle tartışıp çözümlene yoluna gidebilir. Yöneticilerin, yönetme işlevini yerine getirirken üstlendiği rolleri, yöneticilerin içinde faaliyet gösterdikleri belirsiz ve kargaşa dolu ortama dikkatleri çekmesi açısından oldukça önemlidir. Gerçek yaşama ilişkin olay ve durumların, ancak kısmen önceden görülüp denetlenebileceğini vurgulayan Mintzberg, yöneticinin söz konusu olay ve durumlarla ortaya çıktıkları şekilleriyle uğraşmak durumunda olduğunu önemle belirtmektedir (akt.Şimşek ve Çelik, 2009).

2.1.5. Yöneticiye Güvenin Boyutları

Literatürde güven ile ilgili tanımların çoğunda güvenin çok boyutlu olduğu görülmektedir. Bu çalışmada Hoy ve Tshannen-Moran (1999)'ın tanımdan hareketle ortaya çıkan boyutlar ele alınmıştır. Bu boyutlar; yetenek, dürüstlük, açıklık, ilgi ve yardımseverlik başlıkları altında toplanabilir (Yılmaz ve Taştan, 2009). Yöneticiye güvenin boyutları aşağıda açıklanmıştır.

2.1.5.1. Yetenek

Cook ve Wall (1980), yeteneğin önemli bir güven unsuru olduğunu belirtmişlerdir. Bazı araştırmacılar ise yetenek yerine yetkinlik terimini kullanmışlardır. Sonnenburg (1994) yetenek sahibi birine güvenin arttığını belirtmiştir.

Yetenek, yönetimin yaptığı iş konusunda bilgili olması ve görev ve sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirmesidir. Eğer çalışanlar, yönetimin ne yaptığını bildiğine inanırlarsa yönetime daha çok güveneceklerdir. Mishra'ya (1996) göre kuruma güvenin ilk boyutu olarak ele alınan yetkinlik sadece liderin etkili olduğunu göstermemektedir. Kurumun da değişen çevre şartlarında ayakta

kalabilmesi ve diğer kurumlar ile etkili bir şekilde rekabet edebilmesi, onun yetkinliğini göstermekte ve sonuç olarak güven algılamasına yol açmaktadır (akt.Shockley-Zalabak ve Morley, 1989).

2.1.5.2. Dürüstlük

Dürüstlük, bir erdem olup karşı tarafın doğruluğunun bir göstergesidir. Helps (2005) yöneticilerin dürüst algılanmasının çok önemli olduğunu, çalışanların yöneticilerini dürüst algılamamalarının kurum içinde karmaşaya ve tedirginliğe yol açacağını belirtmektedir. Dürüst olarak algılanan yöneticiler, doğru sözlü olup verdikleri sözleri tutacaklar ve çalışanların güvenini kazanacaklardır.

2.1.5.3. Açıklık

Açıklık ise, açık iletişim kurmak ve aklından geçenleri sonuçları ne olacak korkusuna kapılmadan rahatça söyleyebilmektir. Açık olan yöneticiler, çalışanlarına onların da açık ve şeffaf olabilecekleri mesajını vereceklerdir. Yönetim, çalışanlarına ne kadar açık davranır, onlarla bilgi ve görüşlerini paylaşırsa yönetim için iyi olacaktır; çünkü çalışanlar da bu durumda daha açık olacak ve yönetim ile düşüncelerini korku duymadan paylaşacaktır. Sonuç olarak da, bu durumdan yine kurum kârlı çıkacak; çünkü kimse birbirinden bilgi saklamaya çalışmayacaktır. Çalışanlar, kurum liderlerinin açık ve dürüst olduğunu gördükçe kuruma karşı güven duyacaklardır (Ellis ve Shockley- Zalabak, 2001). Ayrıca, Ellis ve Shockley-Zalabak (1999) açıklık için sadece bilgi paylaşımının yeterli olmadığını, çalışanların yöneticilerinin gerçekten içten olduğunu hissetmeleri gerektiğini vurgulamışlardır.

2.1.5.4. İlgil/Yardımseverlik

Çalışanlar, yöneticilerinin kendileri ile ilgilendiğini veya kendileri için kaygılandığını algıladıkları zaman güven oluşmaktadır. Yardımseverlik, ben merkezli menfaat dürtüsünden başka, güvenilenin güvenene iyi davranma isteğine olan inançtır. Yardımseverlik, güvenilenin güvenene karşı belirli bir bağlılığa sahip olduğunun göstergesidir. Bu bağlılığın örneği, güvenenle güvenilen arasındaki ilişkidir. Güvenilenin yardımsever olmasının gerekmemesiyle beraber, güvenilen güvenen kişiye yardım etmek ister ve ayrıca güvenilen için herhangi bir ödül de söz konusu değildir. Yardım, güvenilenin güvenene karşı olumlu bir şekilde yönelmesidir. Hovland, Janis ve Kelley (1953)'e göre birçok araştırmacı güvenen ile

güvenilen arasındaki ilişki üzerinde yoğunlaşarak güven analizlerinde yardımseverlilik ifadesini kullanmışlardır.

2.1.6. Yöneticiye Güvenin Sonuçları

Alan yazında yapılan araştırmalarda, yöneticiye güvenin sonucunda iş görenlerin, örgütsel bağlılık, verimlilik, takım çalışması ve ekip olma, iş tatmini, motivasyon, performans, doyum düzeylerinde bir artışın olduğu; işgücü devri, işe devamsızlık, örgüte karşı yabancılaşma, risk alma, örgütte çatışma, değişime karşı direnç, stres düzeylerinde ise azalma olduğu gözlemlenmiştir.

Yöneticiye güvenin az olduğu kurumlarda iş yapma maliyetleri artmakta, kişisel ve grup sağlığı bozulmaktadır. Ayrıca, güvenin azalması ve korkunun artması sonucu kurumda yabancılaşma, yalnızlık ve düşmanlık hisleri yeşermeye başlamaktadır. Sonnenberg (1994) kurum içinde güvensizlik var olduğu zaman stresin ve yönetim tarafından alınan yanlış karar oranının arttığını, çalışanların ve yöneticilerin bencilce davranışlar sergilediklerini belirtmiştir. Yöneticisine güvenmeyen çalışanların sadece kendi işlerine odaklandıklarını, yaratıcılığın düştüğünü, yenilikçiliğin yok olduğunu ve yeni durumlarla karşılaşmaktan kaçınıldığını da savunmuştur.

Astların yöneticilere ve örgüte güveni, yöneticilerin etkinliğini de yükseltir. Güven duyulan yönetici, iş görenler tarafından daha çok dikkate alınır. Güvenin olduğu ortamlar, güvenen taraflar arasında kaynak alışverişi imkânı sağlar, bu da kişilerin kendi çıkarlarını korumaları için alacakları önlemlere daha az ihtiyaç duyulacağı için işlem maliyetlerini ve bilgi aktarımının maliyetini düşürür. Güven, takımlar arasında artan performansa ve problem çözmede etkinliğe de neden olur. Güvenin oluşturulması ile birlikte insanlar işlerinden daha fazla tatmin olur ve böylece işlerinden ayrılmayı daha az isterler. Yani iş gören devir hızı azalır. Bunlarla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışları da yüksek düzeyde güvenle birlikte artar. Yüksek düzeyde örgütsel güvenin önemli bir faydası da, örgütsel değişimin ve olumsuz sonuçlarının kabulüdür. Güvensizliğin sonuçlarından biri, değişime karşı dirençtir. Güven, insan kaynakları sistemlerinin ve ücret yapılarındaki değişimlerin başarılı biçimde uygulanmasında ve iş görenlerin yönetsel kararlara uyum sağlamayı kabullenmesinde etkilidir. Güven, iş görenin örgüte karşı sorumluluk duygusunu artırır (Demircan ve Ceylan, 2003).

Deci, Connell ve Ryan (1989) otoriter yöneticilerin genelde güven yaratmadıkları ve çalışanların karar almalarını engelleyip kararlılıklarını kaybetmelerine yol açtıklarına dikkat çekmişlerdir. Carnevale (1988) de hiyerarşik ve baskıcı yöneticilerin, çalışanları ceza korkusuyla yönettiklerini ve çok az ödül ile övgü kullandıklarını belirtmiştir. Bürokrasi ile güvenin uyumlu olmadığını; çünkü bürokratik yapılarda belirli davranışların kabul edilebilir olduğu, çalışanların kuruma riayet etmesinin beklendiği ve yavaş yavaş çalışanlar arası duygusal bağların bile olumsuz etkilendiğini de savunmaktadır.

Görüldüğü üzere, çalışanların yöneticiye güven duymaları, örgüt için önemli sonuçlar doğurmaktadır. Yöneticiye duyulan güvenin örgütün verimliliğini artırıp, belirlediği hedeflere ulaşmasındaki katkısı yadsınamaz bir gerçektir.

2.1.7. Yöneticiye Güvenin Eğitim Açısından Önemi

Yönetim ile ilgili olarak, farklı bakış açılarına göre birçok tanım ve nitelermeler yapılmıştır. Genel anlamıyla yönetim, insanlar aracılığıyla işleri yaptırmak olarak tanımlanmaktadır (Hodgetts, 1997). Daha geniş anlamıyla yönetim, önceden saptanan amaçlara ulaşmak için kaynakların organize edildiği ve gelecekteki faaliyetlerin belirlenmesi amacıyla sonuçların değerlendirildiği bir süreçtir (Hodgetts, 1997). Drucker (2012) ise yönetimi, farklı bir bakış açısıyla yorumlayarak şöyle nitelendirmektedir: Yönetim, yarının “bilgi işçileri”, öbür günün de yöneticileri olacak yüksek okul ve üniversitedeki gençler ile eğitilmiş insanları doğrudan etkileyen “inovasyon” dur. Drucker’ın bakış açısı bize; yönetimin gelecek tasarımında birey, toplum, kurum ve şirketlerden öte bir ülkenin yol haritasının ve gidişatının belirlenmesinde oynadığı kritik rolü tarif etmektedir.

Düşünceler, stratejiler ve inançlar sürekli olarak değişmektedir. Okul yöneticileri, değişen toplum yapısına uyum sağlamak zorundadır. Toplumun beklentilerini karşılamayan bir okulun etkili ve başarılı olabilmesi asla mümkün değildir (Drucker, 2012). Çünkü geminin dümenindeki kaptan gemiyi yönlendirmede ne kadar etkin ve yetkili ise; eğitim sisteminin felsefesini, misyonunu ve amaçlarını bireylere ulaştırmada en kritik yerler olan okulların, doğru ve başarılı yönetilip, sağlıklı bir okul kültürü ve iklimi oluşturmasında okul müdürlerinin liderliği de o derecede etkin ve tesirlidir. Etkin bir okul yönetimi için okul müdürlerinin, okullarını

yönetirken öğretmenlerin işlerinden tatmin olması için onların güvenini kazanması gerektiği söylenebilir.

Okul yaşamında güven, yalnızca bireyler arası ilişkilerle sınırlı değildir. Örneğin, çalışanların görüşünü alma, onları karara katma, performans değerlendirmede ve ödüllendirmede adil olma gibi temel yönetsel uygulamalar da örgütsel güveni etkiler (Morgan ve Hunt, 1994). Bu nedenle okullarda güven havasının hakim kılınmasında yönetici, belirleyici role sahiptir. Okullarda çalışanlar, yöneticilerin samimiyetine inandıkları ölçüde güven duygusuna sahip olurlar. Bu samimiyet, yöneticinin söylediği sözlerle ve sergilediği davranışlarla kendini gösterir. Butler'e (1991) göre yöneticinin karar, söylem ve eylemlerinde tutarlı davranışlar sergilemesi, verdiği sözü tutması; yeterlik sahibi, adaletli, dürüst ve açık olması, çalışanların güvenini artırır (akt.Deluga, 1994).

Güven ikliminin hakim olduğu okullarda çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, sağlıklı iletişim ortamı, yeniliğe açıklık, yardımseverlik, dürüstlük, yeterlik, şeffaflık, doğruluk, tutarlılık ve sadakat üst düzeyde olur. Bu okullarda yöneticiler, kararların alınmasında çalışanların fikirlerini önemser, onların morallerini bozacak davranışlardan kaçınır; böylece onlara önemli olduklarını hissettirirler. Güvenin hâkim olduğu okullarda çalışanlar arasında bir bağlılık oluşur, enerjiler performansa ve başarıya yansır. Okullarda oluşturulacak güven iklimi, ilişkilerin daha sağlıklı bir düzlemde gerçekleşmesine, öğretmenlerin ve diğer çalışanların okula bağlılık göstermelerine, işbirliği ve dayanışma içinde çalışmalarına, böylelikle bireysel ve kurumsal başarının artmasına olumlu katkı yapacaktır. Araştırmalar, okullarda çalışanlar arasındaki güven ilişkilerinin öğrenci başarısını da etkilediğini ortaya koymuştur (Yılmaz, 2004:2006).

2.2. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramında, örgütsel adaletin önemine, örgütsel adaletin boyutlarına, örgütsel adalete ilişkin genel ilkelere, örgütsel adaletin sonuçlarına, örgütsel adaletin eğitim açısından önemine yer verilmiştir.

2.2.1. Örgütsel Adalet Kavramı

Kaya (2008) adalet kavramını haklılık ve doğruluğun ifadesi olarak tanımlamıştır (İçerli, 2010). Saunders ve Thornhill (2003) tarafından adalet, çalışanların güven ve güvenilme ile ilgili duygularını açıklayan bir çerçeve olarak

ifade edilmiştir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde adalet; hak ve hukuku gözetme, yerine getirme anlamını taşımaktadır. İnsanların aynı ortamda uyum içinde yaşaması için adalet vazgeçilmez bir olgu olarak görülmektedir (akt.İyigün, 2012).

Eren (2010) örgüt çalışanlarının örgütsel adalet algılarını etkileyecek başlıca ilkelerin şunlar olduğunu belirtmiştir: Doğruluk ve dürüstlük, meslek ahlakına uygun olma, tutarlılık, peşin hükümlü olmama, itirazları dikkate alma, esnek davranma ve kararlara katılma. Bu kurallara uyulduğu müddetçe çalışanların örgütsel adalet algıları pozitif yönde etkilenecektir. Uyulmaması da negatif sonuçlar ortaya çıkaracaktır.

Örgütsel adalet kavramını daha iyi anlayabilmek için öncelikle örgüt ve adalet kavramlarının ve bu kavramların önemini iyi anlaşılması gerekir. Örgüt; insanların bir takım ortak amaçlar ve değerler uğruna ortaya koydukları bir anlaşmayı ve birlikteliği içermektedir (Malinowski, 1990). Örgütler; bir topluluğun, iş bölümü içinde, otorite ve sorumluluk hiyerarşisi çatısında; ortak bir amacı veya hedefi gerçekleştirmek için oluşturdukları, akılcı, planlı ve eşgüdümlü bir yapıdır (Oktay, 1996).

İnsanların adalete olan ihtiyacı, ekonomik ve sosyal olarak varlığını sürdürebilmek için toplu halde yaşamak ve çalışmak zorunluluğundan ortaya çıkmıştır. Çünkü insanların toplu halde yaşamaları, ihtiyaçlarını karşılamak için kazandıklarının eşitlik esasıyla dağıtılmasını gerektirir. Bu eşitliğin sağlanması için adalete ihtiyaç duyulmaktadır (Atalay, 2005).

Örgütsel adalet; yöneticilerin örgüt ve iş görenlerle ilgili karar ve uygulamalarının, iş görenler tarafından olumlu şekilde algılanması olarak tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle örgütsel adalet; örgüt içerisinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapılacağı, bu tür kararların nasıl alındığı ya da alınan bu kararların iş görenlere nasıl söylendiğinin, iş görenlerce, algılanma biçimi olarak tanımlanabilir (İçerli, 2010). Yıldırım (2007) örgütsel adaleti, örgütlerde ortaya çıkan ödül ve cezaların nasıl yönetileceğine, dağıtılacağına dair kurallar ve sosyal normlar olarak tanımlamıştır.

2.2.2. Örgütsel Adaletin Önemi

Yapılan çalışmalarda örgütler için çekirdek değerlerin önemli olduğu görülmüştür. Çekirdek değerler örgütlerin temelini oluşturan prensiplerdir. Örgütsel

adalet de örgütün temelini oluşturan çekirdek değerlerden biridir. Örgütsel adalet, liderin kendini gösterebilmesi için gerekli bir prensip olmasının yanında örgütte işbirliği yapılması için de gerekli bir yapıdır. Örgütsel adaletin sosyal örgütlerin en önemli erdemi olması onun önemini ortaya koyar (Ateş, 2005).

Cowherd ve Levine (1992)'e göre, çalışanlar örgütte kendilerine adil davranılmadığını algıladıklarında yaşadıkları sıkıntıları azaltmak için üç yol kullanırlar. Birinci yol; demografik özellikler, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki statü, deneyim; bilişsel değişkenler, bilinçli önyargı, nedensellik; bireysel değişkenler, negatif etki, düşmanca yaklaşma eğilimi; örgütsel faktörler, personel seçimi, lider davranışı, örgütsel değişim, örgüt kültürü, ödül ve cezalandırma, performans değerlendirme; dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti, iş tatmini; örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, işten ayrılma, saldırganlık, kendilerinin veya çalışma arkadaşlarının katkı ve kazanımları hakkındaki algılarını olumsuz yönde değiştirmektir. İkinci yol, işe yönelik kendi gerçek katkı ve çabaları azalırken kazanımlarını arttırmaya çalışmaktır. Üçüncü yol ise örgütlerini terk ederek adaletsizlikten kaçabilirler (Ertürk, 2011).

Örgütte karşılaşılabilecek bu durumların önüne geçilmesi için adalet kavramının öneminin yöneticiler tarafından anlaşılıp uygulamaya konulması gerekir. Çalışanların olumlu adalet algılamaları daha fazla sorumluluk üstlenmelerini, örgüte bağlanmalarını ve güven duymalarını, örgüte ve örgütün kararlarına karşı olumlu duygular beslemelerini sağlar. Çalışanlar kendilerine adaletli davranıldığını düşündüğünde bireysel çıkarlarını bir yana bırakıp örgüt çıkarlarını düşüneceklerdir. Tüm bunlar olumlu örgütsel adalet algısının, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterilmesini sağladığını ortaya koymaktadır. Aynı zamanda adil davranış, örgütün karşılaşılabileceği durumları önceden kestirilebilir duruma getirmekte ve çalışma yaşamında karşılaşılabilecek belirsizlikleri azaltmaktadır (Söyük, 2007).

2.2.3. Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütsel adalet kavramı, ilk önce ödül ve cezanın dağıtılıp dağıtılmaması ile açıklanmaya çalışılmış; sonra buna kuralların ve işlemlerin eşit uygulanıp uygulanmaması eklenmiş ve en son olarak ise örgüt ortamında insan ilişkilerinin ve etkileşimlerinin adil olup olmaması eklenerek açıklanmaya çalışılmıştır (Polat, 2007). Tarihsel olarak incelendiğinde örgütsel adalet ile ilgili ilk araştırmaların

Adams'ın "Eşitlik Teorisini (1965)" temel alan dağıtım adaletine odaklandığı görülmektedir. Dağıtım adaleti üzerine yapılan araştırmalarda kazanımların algılanan adaleti incelenmiştir. Ancak dağıtım adaletini temel alan çalışmaların kişilerin adaletsizliklere verdikleri tepkilerini açıklamada ve tahmin etmede yetersiz kalması, araştırmacıları prosedür adaletini incelemeye yöneltmiştir. Prosedür adaleti, elde edilen kazanımların belirlenmesinde kullanılan süreç ve prosedürlerin algılanan adaleti olarak tanımlanmaktadır. Kazanımların ve bu kazanımları belirlemede kullanılan süreç ve prosedürlerin algılanan adaleti kadar bu prosedürleri uygulayan yöneticilerin kişilere davranışlarının da önemli olduğunun fark edilmesi, örgütsel adaletin yeni bir boyutunu ortaya çıkarmıştır. Etkileşim adaleti olarak adlandırılan bu boyut, prosedürlerin uygulanması sırasında kişiler arası davranışların algılanan adaleti olarak tanımlanmaktadır (Çakmak, 2005). Literatüre bakıldığında konuyla ilgili yapılan ilk araştırmaların "Adams'ın Eşitlik Teorisini - Dağıtımsal Adalet"i temel aldıkları anlaşılmaktadır. Kişilerin kazançlarının onlarda yarattığı adalet algısı anlamına gelen dağıtım adaletinin, bir süre sonra araştırmacılar tarafından kişilerin adaletsizliklere karşı geliştirdikleri tutumları açıklamakta yetersiz olduğu görülmüş ve prosedür adalet kavramı irdelenmeye başlanmıştır. Elde edilen kazanımların dağıtımında, çalışanlar tarafından süreç ve prosedürlerin nasıl algılandığına karşılık gelen prosedür adaletinin de bazı sorulara cevap vermediği anlaşılmıştır. Şöyle ki, kazanımların dağıtımında ve sürecin işleminde adil olmakla beraber kişiler arası iletişimde de adil olmak gerektiği fark edilmiştir. Fark edilen bu yeni boyut "etkileşimsel adalet", prosedürlerin uygulanmasında kişiler arası davranışlar ve iletişimin algılanan adaleti anlamına gelmektedir (Günce, 2013).

2.2.3.1. Dağıtım Adaleti

Yıldırım (2002)'a göre sosyoloji, psikoloji, iktisat, sosyal ve siyasal bilimler alanlarından gelen birçok araştırmacı, örgütlerde dağıtım sorununu pek çok araştırmaya konu etmişlerdir. Grup, örgüt ya da toplumların tümü, dağıtım sorununu çok yakından takip etmişler, konuya önem vermişlerdir (Kılıç, 2007). Alan yazında ortaya çıkan ilk boyut olan dağıtım adaleti, bireyin elde ettiği statü, fırsat, ücret, terfi, görev vb. gibi kazanımların uygun, etik ve adaletli olarak dağıtılıp dağıtılmadığına ilişkin algılamaya karşılık gelir (Polat, 2007).

Sonuç olarak dağıtım adaleti kavramının temellerini, Adams'ın Eşitlik Teorisi ve Leventhal'ın 1976 yılında geliştirdiği “Adalet Yargı Modeli” oluşturmaktadır. Adams'ın Eşitlik Teorisi, kısaca kişinin kendi kazanım ve katkılarını referans aldığı kişinin kazanım ve katkıları ile bir oran dâhilinde değerlendirdiğini ve bu değerlendirmeler sonucunda bir adaletsizlik algılayıp algılamadığının ortaya çıkarılması şeklinde değerlendirilebilir.

Dağıtım Adaleti boyutu kapsamında incelenen diğer model Leventhal'ın (1976) Adalet Yargı Modeli'dir. Adams'ın belirttiğinin aksine bu model, çalışanların kazanımlarının adilliğini sadece hakkaniyet ilkesine göre değerlendirmediklerini, farklı koşullarda, farklı dağıtım kurallarını benimseyebildiklerini göstermektedir. Leventhal, bu dağıtım ilkelerini hakkaniyet, eşitlik ve ihtiyaç olarak sıralamaktadır. Leventhal, dağıtımdan pay alanlar üzerine odaklanmak yerine, dağıtımı proaktif bir perspektiften ele almayı seçmiş ve dağıtımı gerçekleştiren kişilerin davranışlarına yönelmiştir. Bu teoriye göre tarafların ilişkiden elde etmek istedikleri amaca göre dağıtımda izlenen kurallar kimi zaman farklılaşabilmektedir. Leventhal, dağıtım kurallarını hakkaniyet, eşitlik ve ihtiyaç olmak üzere üçe ayırmıştır. Leventhal'e göre eğer ilişkide elde edilmek istenen kazanım performans ve üretkenlik ise hakkaniyet ilkesi; grubun birlik ve uyumu önem arz ediyorsa, dağıtımda eşitlik ilkesi; refahı önem taşıyorsa ihtiyaç ilkesi göz önünde olmalıdır (Baştürk, 2009).

2.2.3.2. Prosedür Adaleti

İlk olarak Thibaut ve Walker'ın 1975 yılında literatüre kazandırdığı bu kavram ücret, ödül ya da terfi gibi kazanımları belirlerken kullanılan prosedürün adil olma derecesi olarak tanımlanmaktadır. Karar vericiler tarafından kullanılan politikalar, prosedürler ve kriterlerin algılanan adaleti anlamına gelir. Bu kavramda dağıtılan ödül, terfi, ücret gibi kazanımların adil dağıtılıp dağılmadığı ile ilgilenilmektedir. Bu nedenle dağıtım adaletini sağlayabilmek için prosedür adaletinin sağlanması önemlidir. Dağıtım adaletinin de belirlenmesi açısından prosedür adaletinin örgüt yönetimi ve başarısındaki önemi son derece büyüktür. Prosedür adalet, sonuçları belirlemek için kullanılan prosedürlerin algılanan adaleti ile aşırı ve eksik ödemenin kaçınma, kararlara katılım, sonuçlar hakkında bilgi verme gibi örgütsel işlemlerin çalışanlar arasında eşit uygulanması anlamına gelir (Doğan, 2002).

2.2.3.3. Etkileşim Adaleti

Adalet kavramının yeni türü ve şekli, etkileşimsel adalet olarak isimlendirilmiştir (İnce ve Gül, 2011). Kişilerin yaşamış olduğu durum ile kendisinin planlamış olduğu durum arasındaki fark, duruma karşı gösterilecek olan tepkinin seviyesini etkilemektedir. Birey bulunmuş olduğu durumun kendisine vermiş olduğu sıkıntıyı analiz ederken, hem maddi hem de manevi unsurları dikkate almaktadır. İkinci olarak, adaletsizliği gerçekleştirenin kim olduğunun belirlenmesidir. Bireyin, sorumlusu olarak gördüğü karşı bireye farklı bir şekilde davranış gösterip göstermeyeceğine ilişkin değerlendirme yapmasıdır. Bu aşama da yapabilirlik bileşenini oluşturur. Bu kişisel yargı kararı, sorumlusu olarak görülen kişinin yapmış olduğu açıklamalardan etkilenmektedir. Sorumlusu olarak görülen kişinin içinde bulunmuş olduğu adaletsizlik durumunun kendi dışındaki olaylardan kaynaklanmış olduğunu açıklaması durumunda, çalışanın algılamış olduğu adaletsizlik oranı da yükselmektedir. Üçüncü süreç ise, zararlı hareketlerin bireyler arasındaki davranışlarda etik ilkelere uygunluğu ile ilgilidir. Bu aşamada önemli olan gereklilik unsurudur. Gereklilik unsuruna göre, ahlaki ilkelere zarar vermeyen bir durum adaletsiz olarak görülmemektedir. Gereklilik algısı: “Niçin biz, kişisel bağlantımız olmayan bireyler tarafından karşılaşılan durumlara ortakça tepki gösteririz?” ifadesi ile açıklanmaktadır. Bu algıda adalet, bireylerin nasıl davranması gerektiği ve diğer bireylerle nasıl etkileşim içerisinde olması gerektiğini vurgulayan ahlaki bir kavramdır (Cropanzano vd, 2001).

2.2.4. Örgütsel Adalet İlişkin Genel İlkeler

Örgütsel adalet ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmış ve sonucunda da örgütsel adaleti yakından ilgilendiren genel ilkeler çıkmıştır.

2.2.4.1. Eşitlik İlkesi

Eşitlik ilkesine göre, örgüt çalışanları kendi çalışmalarını sonucu elde ettiği kazanımlarla, başka örgütlerde benzer durumda çalışan kişilerin elde ettikleri kazanımları karşılaştırmaktadırlar. Bu karşılaştırmanın sonucuna göre örgütüyle, yöneticileriyle ve işiyle ilgili tutumlar geliştirmektedirler. Burada iş görenin örgütüne karşı tutumlarını geliştirmesinde, örgütündeki adalet algılaması etkili olmaktadır. Kişi veya kişiler aynı zamanda örgüt içerisinde kendi buldukları konumu, bu konumu hakkındaki durumunu ve çalışma arkadaşları arasındaki durumunu

kıyaslamaya da girmektedir. Örgüt içerisinde bu tür kıyaslamalara çok sık rastlanılmakta ve bu çalışanlar üzerinde hem kendi örgütleri açısından hem de diğer örgütler üzerindeki adalet duygusu ve adaletin uygulanmasını anlamlandırma açısından kişiler için önem arz etmektedir. Zaten insanın, insan olarak değeri bakımından eşitlik mutlaktır; yani bu konuda eşitlikten ayrılmak adaletsizliktir (Erdoğan, 1994).

2.2.4.2. Algı İlkesi

Algı kavramı, daha çok duyum kavramı ile karıştırılmaktadır. Karıştırılmasının nedeni birbirini tamamlayan kavramlar olması sebebiyledir. Algı, içten ve dışarıdan gelen uyarıcılara karşı duyumlar aracılığıyla bu uyarıcılara anlam verilmesidir. Duyum ise, uyarıcıların duyu organları ile alınıp beyne gönderilmesidir. Kısacası, tat almak duyum ise, o tadın ne olduğunu bilmekte algıdır. Birey, dünya ile ilişkisini duyu organları sayesinde yürütmekte, dünyadan aldığı verileri beyne iletmekte ve ona göre düşünmeye başlamaktadır. İş görenler, örgütlerde aldıkları verilere göre algı oluşturmaktadır. İş görenler, örgütlerde ortak amaçlara ulaşmak için yer alır; ama bazen bu ortak amaç dışında kendilerine özgü beklenti ve bireysel özelliklerinden dolayı örgüte karşı algılamalarında farklılık oluşabilmektedir. Algı, bireysel gereksinimlere karşılık vererek, bireyin çalışmasını, işe motive olmasını ve iş doyumunu sağlayarak süreci örgüt lehine çevirebilmektedir (Uğurlu, 2008). Örgütlerde tam verim alabilmek için algıları açık bir yönetim olması gerektiği gibi, algıları açık da çalışanlar olması gerekmektedir. Ast olarak çalışanlar gördükleri ve yaşadıkları her şeyi nasıl algılasalar, örgüte ve yönetime karşı ona göre hal ve tavır alırlar ve bir sonraki adımlarını da bu algılamalara göre atarlar. Bu bağlamda örgüt açısından düşünüldüğünde, olumlu adalet algısının iş görenlere verilmesi örgütün yararına bir durum olmaktadır.

2.2.4.3. Kişilerarası Adalet İlkesi

Örgüt içerisindeki çalışanlar da dünya üzerindeki bu genel geçer kurallara uymakta ve kendilerini sürekli olarak diğer çalışanlarla karşılaştırarak adalet aramaktadır. İş görenler eşit ücretten, herkese eşit çalışma süresi ve sosyal imkânlarla kadar birçok konuda karşılaştırma yapmakta ve bu konuların tümünde adalet istemektedir. Çalışanlar aynı zamanda adaletin sağlanması için ilişkiler arasında saygılı, nazik, olgun hareketler beklemekte ve kendilerine değer verildiğini somut

olarak hissetmek istemektedir (Çolak ve Erdost, 2004). Ancak, adalet algılamasının odak noktası sadece çıktılar ve bu çıktıların karşılaştırılması değildir. Örgütteki kurallar, bu kuralların uygulanış biçimi ve bireyler arasındaki etkileşim de adalet algılamasının odağında bulunmaktadır. Bazı kurallar, örgütün işleyişinden kaynaklanmakta ve bu kurallar bazen örgüt içerisinde tam olarak kişilerarası adaleti sağlayamamaktadır. Örneğin: Bir örgütte insan kaynakları müdürü ihtiyacı bir tane olur; ama bu terfiyi hak edebilecek çalışan birden çok olabilir, fakat olağan kural gereği içlerinden sadece biri insan kaynakları müdürü olabilmektedir.

2.2.4.4. Tutarlılık İlkesi

Tutarlılık, bir önermenin diğer önermelerle gerçeklik veya doğruluk açısından aynı niteliği taşıması durumudur. Bir önermenin doğru olarak değerlendirilebilmesi için tutarlı olması şarttır. Tutarlılık, bir önermenin kendi kendisiyle çelişki içinde olmaması olarak da tanımlanabilmektedir. Bu durumda örgütlerde işlemler tutarlı olmalı, zamana ve kişilere göre değişim göstermemelidir. Çalışanlara karşı işverenlerin, işverenlere karşı da çalışanların sözlerinde durması gerekmektedir. Bu durum; zamana, kişilere ve şartlara karşı değişiklik gösterirse eğer, her iki taraf için de güven eksikliği ortaya çıkabilmektedir. Tutarlılık prosedür (süreç) adalet için önemli bir kuraldır. Bu bağlamda deneysel ve ampirik araştırmalar da tutarlılığın prosedür adalet için önemli olduğunu ortaya koymuştur (Gilliland, 1993). Genel olarak liderlerin davranışlarındaki tutarlılık, tüm ast olarak çalışanlar için adalet algısının oluşmasında gerekli bir durum olmaktadır. Tutarlılık kavramı aynı zamanda kararlılık kavramıyla da özdeşleşmektedir. Tüm örgütler ileriye doğru atacağı her bir adım sonrasında aslında yeniliğe bir kapı açmaktadır ve gelecekte var olmak isteyen tüm örgütler tutarlılıklarıyla varlıklarını koruyabilmektedirler.

2.2.4.5. Eşitlikçilik İlkesi

Hukukun üstünlüğünün geçerli olduğu birçok ülkede, Türkiye Anayasası'nda olduğu gibi "herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" şeklinde bir hüküm vardır (T.C. Anayasası, 1982). Birçok alanda değinilen ve farklı yansımaları olan bu ilkenin özü, herkesin kanun önünde eşit olmasıdır. Çalışanların örgüte sundukları hizmetlerin karşılığını alması, örgütün de çalışanlara sunduğu tüm imkânların karşılığını almak istemesi de temel ilkedir. Çalışanlar birçok konuda

eşitlik istemektedir. Ödüllendirme, cezalandırma, görevlendirme, iş paylaşımı, görevlerin dağıtılmasında eşitlik ilkesine uygun olarak herkese eşit görev dağıtılabilir. Ancak önemli olan, görevlerin çalışanların iş yüklerine göre adil bir şekilde dağıtılmasıdır.

2.2.4.6. Düzeltme İlkesi

Örgüt yönetimi, örgütün işleyişi için her an kararlar almaktadır. Bu kararlar hem çalışanların hem de örgütün hayatını etkilemektedir. Düzeltme ilkesi de bu noktada devreye girmektedir. Çünkü alınan kararlar her zaman doğru olmaz ve değişen şartlara göre de doğruluğu değişebilmektedir. Bu konuda, çalışanların istek ve talepleri de dikkate alınmalıdır. Bu ilkede inisiyatif tanınması çok da iyi bir şey değildir. Çünkü değişmeyen tek şey değişimdir. Bu değişime örgüt yöneticileri ve örgüt çalışanları ayak uydurup verilen kararların adalet düzenini bozduğu halde farkına varılmazsa örgütün sisteminde bazı sorunlar oluşabilmektedir. Yanlış kararların üzerine gidilmemesi, yine yanlış kararların alınmasına sebep olmakta ve örgütün geleceğini büyük ölçüde tehlikeye atmaktadır. Düzeltme ilkesi, değişen şartlara göre yanlış ya da kötü kararların düzeltilmesi gerektiğidir (Hoy ve Tarter, 2004,s.251-252). Bu kararlarda hem iradeli olunmalı hem de eleştirilere açık olunmalıdır.

2.2.4.7. Doğruluk İlkesi

Doğruluk, düşüncenin gerçeğe uyuşması, yargı ve önermelerin gerçeğe uygun olması, verilmiş bir olgu ile çıkan sonucun uyuşmasıdır (<http://www.tdk.gov.tr>). Toplum olarak, ortak değerler olarak kabul ettiğimiz genel geçer etik kuralları arasında doğruluk, dürüstlük, güvenilir olma, sadakat, adalet, başkalarına yardım etme gibi başlıklar içinde doğruluk ilk sıralarda yer almaktadır. Doğruluk var olan yaşam düzeninde ve toplum nezdinde çok önemlidir. Tüm dünyada olması gereken ve insanın fizyolojik olarak normal kabul edilen bütün ihtiyaçları gibi insanlar doğruluğa ihtiyaç duymaktadır. Her ne kadar doğruluk, insanlar için basit ve olması gereken bir şey olarak gözükse de birçok insan ve hatta birçok toplum bu basitliği yaşamlarına sığdıramamaktadır. Örgütler de, insanların oluşturduğu bir kurum olması sebebiyle doğal olarak insani yaşamın bir parçasıdır. Bu açıdan bakıldığında çoğu örgütler basit bir kelime olarak gördüğü doğruluk kelimesini, örgüt sistemlerinde hayata geçirememekte ve bu durum örgütlerin işleyişinde bazı sıkıntıların doğmasına sebebiyet vermektedir. İyilik, doğruluk, hak, hukuk ve eşitlik

gibi değer yargılarını içeren adalet kavramının; uyumluluk, düzgünlük ve bir düzenin doğruluğu anlamlarına da gelebilen oldukça geniş bir kavram olduğu görülmektedir (İzveren, 1980). Adalet tanımının temelini oluşturan doğruluk kelimesi, örgütlerdeki sistemin düzenli bir şekilde yürüyebilmesi açısından en önemli etkenlerden biridir. Bu durumda doğru bilgi, örgütün her aşamasındaki verimliliği yüzde yüze kadar arttırmakta ve hata yapılmasını engellemektedir. Aynı zamanda her anlamdaki doğruluk, çalışanlar arasındaki güveni de artırmaktadır.

2.2.4.8. Temsil İlkesi

Temsil ilkesi; çalışanları etkileyecek kararların alınmasında onlardan temsilciler seçilmesi ve bu sayede çalışanların görüşlerinin alınmasıdır. Diğer bir ifadeyle, demokratik ve katılımcı yönetim anlayışının bir gereği olarak iş görenleri olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilecek kararların alınmasında, çalışanlardan seçilecek temsilcilerin karar alma sürecine dâhil edilmesidir (Arslantaş, 2007). Bu ilke, süreç kontrolü kavramını kapsamaktadır. Süreçler, dağıtımdan etkilenen tarafların çıkarlarını birleştirmeli ve karardan etkilenen çalışanların görüşlerini ve temel değerlerini de yansıtmalıdır. Temsil edilmede adaletsizlik, karar süreçlerinde iş görenlere kararlarla ilgili kontrol ve söz hakkının verilmediği veya dağıtım karar sürecinde örgütü temsil edenlerin saygısızca davranışlar göstermesi halinde ortaya çıkmaktadır (Tepper vd., 2006).

2.2.4.9. Etik İlkesi

Etik, yani en yalın tanımıyla “töre bilimi” olarak bilinen kelime çok eski tarihlere dayanmaktadır. Etik terimi, Yunanca ethos yani “töre” sözcüğünden türemiş bir kelimedir (Bingöl vd., 2003). Tüm örgütlerin bu tip ahlak kuralları olduğu gibi zamanla oturmuş etik ilkeleri de vardır. Örgütler, farklı kültürlere sahip bireyleri bir araya toplayarak onları belli bir birliktelik içerisinde çalıştırmaktadırlar. Bu, farklı inanç ve tutumlara sahip bireylerin bir arada çalışmasını sağlayan ve buna yardım eden oluşum ise örgüt kültürüdür (Eren, 2010). Etik ilkesi, her alanda olması gereken bir ilke olduğu gibi aynı zamanda insanları yaptıkları işlerde daha iyi olmaya teşvik eden bir ilkedir. Bu bağlamda, işlemler bireylerin sahip oldukları genel etik kuralları ve moral değerler ile uyumlu olmalıdır. Kişiye göre değil, belli bir amaç için toplanmış topluluğa göre etik ilkeleri değildir. Bu, şartlara göre de değişiklik gösterebilir, en basit örnek olarak; her ülkenin etik kuralları aynı değildir, fakat iki

ülke bir ticari işbirliği yapacaksa her iki ülkenin yatırımcıları karşılıklı olarak birbirlerinin etik kurallarına saygılı olmalıdır. Bu saygı ilişkisinde ülkeler arası ya da işbirliği yapan her örgüt arasında kısıtlama olmamalı genel kesimi kapsamalıdır. Çok ayrıntılara takılma durumunda ise örgütler açısından sığ bir ilerleme olabilmektedir. Örgütler hem ayrıntılara takılıp kalmamalı hem de belli bir dağınıklık içinde olmamalıdır. Her örgütün kendine has belli bir etik yapısı olması, örgütler açısından yararlı olabilmektedir.

2.2.5. Örgütsel Adaletin Sonuçları

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde, çalışanların örgütsel adalet algılamalarının olumlu veya olumsuz olduğunda bireysel ve örgütsel anlamda birtakım sonuçları da beraberinde getireceği üzerinde sıklıkla durulmaktadır. Bu sonuçlar, bireyler ve örgütler açısından olumlu olabileceği gibi olumsuz birtakım sonuçlar da meydana getirebilmektedir. Bu bakımdan çalışanların örgütsel adalet algılamalarının birey ve örgüt açısından olumlu ve olumsuz sonuçlarının açıklanması önemli görülmektedir. Işık vd. (2012) çalışanların iş ortamlarında kendilerine karşı adaletsiz davranıldığını hissettiklerinde kurumlarına karşı olumsuz tepkiler verebileceklerini belirtmişlerdir. Günümüzde örgütsel başarı, verimlilik ve etkililiğin artması için bütün kurumlarda yoğun çabalar sergilenmektedir. Bütün bu çabalar sonucunda, eğer yönetsel uygulamalara dikkat edilmez ve gereken özveri gösterilmezse, örgüt içerisinde adil sistemler oluşturulmazsa, çalışanların iş tatmin düzeyleri olumsuz etkilenebilecektir. İş tatmin düzeyleri olumsuz etkilenen bireyler daha sonraki süreçlerde de tükenmişlikle karşı karşıya kalabileceklerdir. Çalışanların kendilerini ifade edebileceği, sosyal etkileşimde bulunabileceği, adalet mekanizmasının tam olarak tüm faaliyetlerde yer aldığı örgütsel bir ortamın tesis edilmesi, uzun süreli stresle baş edebilmenin etkili yollarından birisi olabilecektir (Şeşen, 2010).

Bununla birlikte bireylerin örgütsel adalet ile ilgili olarak algıladıkları adaletsizlik durumları, örgüte bağlılıkları, yöneticilerine güvenleri, ücret tatminleri, tükenmişlik duyguları ve performans değerlendirme taktiklerini de etkileyebilmektedir (Meydan, Basım ve Çetin, 2011). Ayrıca yöneticilerin gösterdikleri davranışlar karşısında bireylerin değerlendirmeleri, onun güdülenme düzeyini de etkileyebilmektedir. Örgütsel adaletin birçok kavramla ilişkisi, çalışanın işe devam etme ya da işten ayrılma kararını da etkilemektedir. Bütün bu durumlar

çalışanı sürekli adil, dürüst, açık ve net bir ortam arayışı içerisine sürükleyecektir (Töremen ve Tan, 2010). Bireyler yaşadıkları çevre içerisinde gerek iş ortamlarında gerekse sosyal çevrelerinde sürekli bir adalet arayışı içerisinde dirler. Daha açık bir ifadeyle, bu arayış toplumu, aileyi, arkadaş çevresini ve işyerini kapsamaktadır. Bireyin işyerindeki adalet algılamasını kaynakların paylaşımı, ödül ve cezanın dağıtımı, kişilerarası etkileşim, kuralların uygulanması, yapılan işin karşılığı ve alınan ücret gibi pek çok faktör etkilemektedir. Bireyler eğer örgütlerinde adaletsizlikler yapıldığını algıarlarsa, bu onların pek çok davranışını etkileyecektir. Etkilenen davranışlardan biri de saldırgan davranışlar olabilecektir (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütsel adalet algısı, hem süreçleri içine alan örgüt yapısı ile ilgili adalet algılamalarını, hem de bireylerin liderleri ile aralarındaki etkileşimi içeren adalet algılamalarını kapsamaktadır. Örgüt içerisinde adalet algılamasının yüksek olması, bireylerin tükenme duyguları üzerinde ters yönde bir etkiye sahip olabilecektir. Daha açık bir ifadeyle, bireyler örgüt içerisinde adaletli davranışların olduğunu algıladıklarında tükenme düzeyleri de düşük olabilecektir (Meydan vd., 2011).

Çalışanların örgütsel adalet algılamalarının bireyler üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu yapılmış çalışmalardan (Işık vd., 2012) hareketle şu şekilde özetlenebilir. Çalışanlar, örgüt içerisinde adaletsizlik algıladıklarında tükenmişlik ve mutsuzluk baş gösterebilir, güven duyguları azalabilir, örgüt içerisinde saldırgan davranışlar sergileyebilir, saldırganlaşabilir, sosyal çevrelerinde mutsuz bireyler olarak hayatlarını devam ettirerek sosyal ve aile yaşantıları zarar görebilir. Aksi durumda çalışanların mutlu ve huzurlu olmalarında olumlu adalet algıları rol oynayabilir.

Örgütsel adalet, örgütün devamlılığını sürdürmede ve örgütün başarı sağlamasında vazgeçilmez unsurlardan birisidir. Çalışanların adalet algıları, örgütler açısından büyük öneme sahiptir. Çalışanlar adalet algılarına göre bir takım değişik davranışlar sergileyebilirler. Örneğin; çalışanlar dağıtım adaletsizliği algıladıklarında, örgütün aldığı kararların sonuçlarına yönelik tepkiler gösterirken, işlem adaletsizliği algıladıklarında bütün bir organizasyona yönelik, etkileşimsel adaletsizliği algıladıklarında ise yöneticilerine karşı tepkiler gösterebilmektedirler. Bu tepkilerin sonuçları örgüte ciddi zararlar verebilmektedir. (Cihangiroğlu vd., 2010).

Bireyler işyerlerinde örgütsel adaletsizlik ile ilgili olarak olumsuz düşüncelere sahip olduklarında örgütsel vatandaşlık ve örgüte bağlılık gibi davranışlar azalmakta ve örgütten ayrılışlar başlamaktadır. Bununla birlikte algılanan adaletsizlikle örgütlerin sağlıklı bir şekilde faaliyetlerini sürdürmesini ve amaçlarına ulaşmasını zorlaştıran, hırsızlık, saldırganlık, işten kaytarma, ofis eşyalarına zarar vermenin yanı sıra çalışanların hastalıklara yatkınlıklarını arttırmaya, ruhsal sıkıntılar yaşama riski altında olmalarına ve psikolojik bozuklukların oluşumuna neden olabilmektedir (Şahin ve Taşkaya, 2010).

Örgüt içerisinde çalışanlar her zaman adalet konusunu takip etmektedirler. Özellikle görevlerin, ödül ve cezaların adil dağıtılıp dağıtılmadığı ile yakından ilgilendikleri, sürekli olarak kendileri ile diğer çalışanları mukayese etme eğiliminde oldukları, prosedürlerin herkese eşit uygulanıp uygulanmadığı, kendileriyle ilgili alınan kararların alınma nedenlerini öğrenmek istedikleri, üstlerinin kendilerine nazik ve saygılı davranıp-davranmadıklarını sorguladıkları ve bunlara yönelik olarak geliştirdikleri algılara göre tutum ve davranış sergiledikleri söylenebilir. Olumlu bir takım algılamaların örgütsel bağlılığı, verimliliği, örgütte çalışmaya devam etme kararını, örgütsel vatandaşlık davranışını geliştirdiği, olumsuz algılamaların ise örgütsel bağlılığı zayıflattığı; hatta ortadan kaldıracabileceği, işten ayrılma niyetlerinin daha kolay olabileceği, verimliliği düşürdüğü, saldırgan davranışlara yönelttiği söylenebilir. Dolayısıyla örgütsel adalet, çalışan bireylerin kişisel doyumu ve örgütün etkili bir biçimde işlevlerini yerine getirebilmesi için bir gereklilik olduğu ve adaletsizliğin de önemli bir örgütsel sorun olarak görülmesi gerektiğini ortaya çıkarmaktadır (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010).

Çalışanların örgütsel adalete ilişkin olumsuz algılamaları (Şahin ve Taşkaya, 2010) beraberinde hırsızlık, saldırganlık, işten kaytarma, ofis eşyalarına zarar verme, alınan kararlara tepki gösterme ve huzursuzluk yaratma, örgüte ve yöneticilere tepki gösterme, verimliliğin azalması, işten ayrılma niyetinin artması, bağlılıklarının azalması gibi bir takım sonuçları beraberinde getirebilecektir. Bu durumun aksine çalışanların örgütsel adalete ilişkin olumlu algılamaları ise bu konularda olumlu görüşlere neden olabilecektir. Bütün bu sonuçların birkaçının veya tamamının olumsuz anlamda meydana gelmesi örgüte doğrudan veya dolaylı yoldan zarar verebilecektir.

2.2.6. Örgütsel Adaletin Eğitim Açısından Önemi

Bir toplumdaki en önemli kurumlardan birisi eğitim kurumudur. Eğitim kurumunun toplumdaki etkisi ve topluma yön verme derecesi, öncelikle eğitim örgütlerinin toplumsal beklentilere yönelik olarak sağlıklı işlemesine bağlıdır. Bir örgütün etkinlik derecesi, amacını toplumun ihtiyaçlarına yönelik, etkili örgütsel yapı, yeterli kaynak, bilimsel ve teknolojik gelişmelere dayanan tutarlı politikalar ve nitelikli işgücü ile sağlıklı çalışma koşullarını gerektirir. Bir örgütün en önemli girdisi insandır. İnsan girdisi, eğitim örgütlerinde daha da önem taşımaktadır. Çünkü diğer örgütlerde sistem girdi-işlem-çıktı döngüsünün herhangi bir aşamasında insan ögesi yer alırken; eğitim örgütlerinde girdi-işlem-çıktı döngüsünün her aşamasında insan ögesi söz konusudur. Öğrenci girdisi, öğretmen işleyeni ile öğrenci ve davranışları çıktılarına dönüşmektedir. Öğrencide kalıcı davranış değişikliği oluşturmakla öğrenmelerin gerçekleştirildiği eğitim örgütlerinde, uygun ortamı yaratma ve çalışma ortamının niteliği önem kazanmaktadır. Öğretmenler, okulda yapılan eğitim-öğretim faaliyetlerinin en önemli öğelerinden biridir. Okullar eğitim sistemimizin alt sistemidir ve eğitim sistemimizdeki en önemli sorunlardan biri de öğretmenlerin “adalet” sorunlarıdır. Örgütsel adalet, öğretmenlerin çalışma ortamına dair duygularını, ilgi ve tutumlarını etkileyen kavramlardan birisidir. Öğretmenlerin okullarına, öğrencilerine, öğretim aktivitelerine, mesleğe ve meslektaşlarına bağlılığı, öğretmen tutumları ile okulun etkililiğini etkilemektedir (Terzi ve Kurt, 2005).

Öğretmenlerin, çalışma ortamının özelliklerine bağlı olarak sahip oldukları çalışma ortamı duygusu, onların çalışma performanslarını etkileyebilmektedir. Okulun başarısı, öğretmenlerin çalışma koşullarının olumsuzluğuna rağmen, örgütsel adaleti göstermelerini gerekli kılmaktadır. Öğretmenler, karşılaştıkları güçlükleri sorun etmeden, kişisel enerjilerini daha çok yapabilecekleri şeyler üzerinde yoğunlaştırırlarsa, zamanlarının büyük çoğunluğunu olumlu işlere harcayabilirler. Çünkü her koşulda, eğer istenirse, eğitim adına nitelikli çalışmalar yapılabilir (Sezgin, 2005).

Bağlılığı artırıcı unsurlardan karara katılım süreci de öğretmenlerin bağlılığını etkilemektedir. Öğretmenlerin, yönetime katılması, yönetimin onları tanınması, onların da yönetime bağlanmasını sağlayacaktır. Özellikle öğretmenlere katılma olanağının verilmesinin, eğitim öğretim üzerinde olumlu etkiler yaptığını gösteren araştırmalar vardır (Sezgin, 2007). Öğretmenlerin kendilerini ilgilendiren önemli

konularda kararlara katılmalarından kaynaklı, olumlu sonuçların performanslarına yansdığı görölmektedir (Aydın, 2000).

Karara katılma sürecinde öğretmenlerin görüşlerinin alınması, öğretmenlerin verilen kararları içtenlikle benimsemesi ve uygulamaları konusunda yarar sağlayacaktır. Bunun dikkate alınması önem taşımaktadır. Eğitim örgütlerinin etkililiği; yönetici, öğretmen ve öğrenci etkileşiminden etkilenmektedir. Bu bağlamda öğretmenin kendini okula bağlaması, okulun etkililiğine olumlu yönde etki edebilmektedir (Celep, Bülbül ve Tunç, 2000).

Eğitim kurumlarında, hem öğretmenler hem de öğrenciler okul idaresinden örgütsel adalet noktasında çeşitli taleplerde bulunabilirler. Öğretmenlerin okul ortamına ve mesleklerine karşı bağlılıkları, örgütsel adaletin bir fonksiyonu olarak oluşmaktadır. Okulun tüm çalışanları ve çevresi, bu adalet algılarının güçlülüğü oranında performanslarını, bakış açılarını ve başarılarını sergilemektedirler (Töremen ve Tan, 2010).

Kişi, ailede aldığı eğitimden sonra düzenli bir eğitime ilk olarak eğitim kurumlarında başlamaktadır. Bireyin geleceğine yön veren, onu bedensel, ruhsal ve sosyal olarak ileriki yaşamına hazırlayan eğitim kurumları, örgün eğitim kurumları içinde en işlevsel ve önemli olanıdır. Bu nedenle eğitim kurumlarının yapısı ve işleyişi toplumun geleceği açısından büyük önem arz etmektedir. İlköğretimde bireylere, toplum içinde diğer üyelerle uyum içinde yaşamaları ve yaşamlarını daha iyi bir biçimde sürdürebilmeleri için gerekli olan temel bilgi, beceri ve tutumların yanı sıra kültürel normlar kazandırılır (Aydemir, 2008).

Yani bu kurumlarda bireylere geleceğinin kazandırılmasının yanında, bir araya gelen bireylerin oluşturduğu toplumların da geleceğini etkilediği düşünülmektedir. Öğrenciler eğitim yoluyla temel yaşam becerilerini, demokrasiyi, insan haklarını, barışı öğrenmekte; toplumsal ilişkilere katılım ve işbirliği becerilerini geliştirmektedirler (Tezcan, 1993). Yani eğitimde bireyler toplumun her yönünü etkileyecek bir niteliğe sahip olarak yetiştirilmelidir. Bu yönüyle eğitim, toplumun yalnızca eğitim sistemini değil; aynı zamanda, toplumun öteki sistemlerini de olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle toplumlar, tüm yurttaşlarını eğitimden geçirmeyi toplumsal ve ekonomik kalkınmanın önemli bir önkoşulu olarak görmektedirler.

İşte bu işleyişi en üst düzeyde gerçekleştirmek için kurum içerisinde bütünlük oluşturmak gerekmektedir. Bunun da ancak kurum çalışanlarının özverisiyle gerçekleşebileceği düşünülmektedir. Kurum çalışanları olarak öğretmenlerin örgütlerine bağlılıkları, eğitim kurumlarının işleyişini yönlendirecek unsur olduğu göz ardı edilmemelidir. Örgüt yaşamında bireylerin ve örgütlerin amaçlarının birlikte gerçekleştirilmesi yöneticiler için temel hedeflerden biridir. Örgütün amaçlarına ulaşırken, bireyleri de amaçlarına ulaştırması, bireylerin kendi amaçlarına ulaşırken örgütü de amaçlarına ulaştırması örgüt hayatının temel gereklerindedir. Bir toplumun gelişmesi ve gelişen çağa ayak uydurması o toplumda yaşayan insanların sorumluluğunda ise, bir örgütün gelişmesi de o örgütte yaşayan insanların sorumluluğundadır. Örgütün rekabet avantajı elde etmesi, öğrenen bir kimliğe kavuşması, çevresine ayak uydurabilmesi; bireylerin sadakatine, çalışmasına, özverisine bağlıdır (Özdevecioğlu, 2003).

Aynı kurumda çalışan öğretmenler arasında ücret eşitsizliği, iş yükümlülükleri, çalışma programlarının farklılığı öğretmenler arasında adaletsizlik algılarına neden olacaktır. Bu durumun öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılıklarının azalmasına neden olabileceği düşünülmektedir. Öğretmenlerin çalışma şartları aynı olmamasına karşın aldıkları ücret eşit ise ağır şartlarda çalışan öğretmenlerin çalışma verimliliğinin düşebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle öğretmenler arasındaki eşitsizliği gidererek kurumlarına olan bağlılıkları artırılabilir ve verimli hale getirilebilir. Yine Milli Eğitim Bakanlığı'nın son dönemlerde uygulamaya koymuş olduğu hizmet puanı uygulaması, hizmet bölgeleri uygulaması bu eşitsizliği gidermeye yönelik çalışmalar olarak nitelendirilebilir. Tabi bu uygulamalarda da aksaklıkların olduğu düşünülmektedir. Buna paralel olarak denetimlerin sadece öğretmenlerin yapmadıklarını görmek değil, aynı zamanda göstermiş oldukları çabalarının da karşılığını vermek için “performans değerlendirme” biçiminde uygulamalara da gitmeleri öğretmenlerin algılanan adalet anlayışını güçlendirerek, bağlılıklarını artırıcı önlemler olarak düşünülebilir. Toplumlar için hayati önem taşıyan eğitim kurumlarının hedeflerini gerçekleştirebilmek için kurum yöneticilerinin okulda yapmış oldukları uygulamalar önemli hale gelmektedir. Okulda, okul veya öğretmenlerle ilgili kararlar verilirken karara katılımı adil şekilde artırmak ve bunun yanında uygulamalarını belli prosedürler üzerine kurmak, öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılıklarını artırabilir. Öğretmenin kendini

yenilemesi ve geliştirmesinin önemi kadar, okul yöneticilerinin de en az öğretmenler kadar mesleki eğitim ve öğrenim süreçlerinde duyarlı olma ve kendilerini geliştirme zorunluluğu vardır.

Bir örgütte başarının artırılması, iş görenlerin duygusal enerji ve dikkatlerinin birbiriyle ilişkilendirilmesine bağlıdır. Ne yazık ki yöneticilerin çoğu, iş görenlerin artan beklentilerini etkili bir şekilde karşılamada başarısız olmaktadır. Normal koşullardaki istekleri dahi yeterince karşılanmayan iş görenlerden giderek daha fazla beklentiye girmek, onların bağlılığını azaltmakta, stres ve tükenmişliğe yol açmaktadır (Pehlivan, 2000).

Yöneticiler, çalışanlarını örgüt içinden ve dışından gelebilecek her türlü tehlikeye karşı korumalı ve onların çıkarlarını gözetmelidir. Buradaki çıkarlar; ücretler, çalışma koşulları, haksız suçlamalar, terfi olanakları vb. olarak belirlenebilir. Çalışanların bu türlü sorunlarına adil ve sürekli ilgi gösterilmesi şikâyetleri azaltmakla kalmaz aynı zamanda çalışanların yöneticilerine ve örgütlerine karşı duyduğu bağlılık duygusunu geliştirir (Eren, 2010).

Sözü edilen nedenlerden dolayı eğitim kurumlarının önemini de göz önünde bulundurduğumuz zaman, öğretmenlerin kurumlarındaki adalet algılamalarının kurumlarına olan bağlılıklarını artıracakı düşünölmektedir. Bu nedenle eğitim kurumlarında örgötsel bağlılığı artıracak nedenlerden biri olduğu düşünölen örgötsel adalete daha çok önem verilmelidir.

2.3. Yurtiçi Çalışmalar

Bu bölümde, yöneticiye güven ile örgötsel adalet konusunda yurt içinde yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.3.1. Yöneticiye Güven ile İlgili Yurt İçi Çalışmalar

Karamil Köy (2011)'ün “Yöneticiye güvenin iş tatminine etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü: İstanbul ve Kocaeli illerinde, Beyaz Yakalılar Üzerinde Bir Araştırma” adlı çalışmasının sonucunda, yöneticiye güven ile iş tatmini arasında, yöneticiye güven ile lider-üye etkileşimi arasında, lider-üye etkileşimi ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yöneticiye güvenin iş tatminini etkilediği ve bu etkide lider-üye etkileşiminin “kısmi aracı değişen” rolü olduğu sonuna varılmıştır. Elde elden sonuçlar doğrultusunda, yöneticinin sözlerinin ve davranışlarının tutarlı olması, mesleki saygınlığının olması,

adil olması, kendine güvenmesi, astını önemsemesi çalışanın yöneticiye güven duymasını sağladığı ve çalışanın yöneticisine güven duyması aralarındaki etkileşimi olumlu etkileyerek iş tatminini kuvvetlendirdiği tespit edilmiştir.

Kılıçlar (2011)'ın “Yöneticiye Duyulan Güven İle Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmasının sonucunda, öğretmenlerin yöneticilerine duydukları güven ile örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, branş ve yöneticilik yapıyor olma) açısından bir farklılaşmanın olup olmadığı incelenmiş ve yalnızca örgütsel adalet algısının branş değişkeni açısından anlamlı farklılaştığı, diğer değişkenler açısından ise anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmemiştir.

Fındıkçı (2015)'nin “Etik Liderliğin Yöneticiye Güvene ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Ampirik Bir Çalışma” adlı çalışmasının sonucunda, elde edilen regresyon analizi bulguları, etik liderliğin yöneticiye güveni pozitif yönde etkilediği sonucunu ortaya koymuştur. Regresyon analizi bulgularının ortaya koyduğu bir diğer sonuç ise etik liderliğin örgütsel bağlılığı da pozitif yönde etkilediğidir.

Paşa (2015)'nin “Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyleri Ve Okul Yöneticisi Tarafından Sergilenen Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmasının sonucunda, öğretmenlerin en çok, okullarındaki pek çok çalışanın örgüt içerisindeki belirli konuları ve sorunları bildiği halde bunu dile getirmediğini düşündükleri; öğretmenlerin, kendilerini ilgilendiren problemler ya da sorunlarla ilgili olarak yöneticileriyle konuşma konusunda kendilerini genellikle rahat hissederken, yöneticileriyle fikir ayrılığı içerisinde olduklarında genellikle sessiz kalmayı tercih ettikleri görülmektedir. Öğretmenler ayrıca, müdürlerinin okullarını yönetebilecek kabiliyete sahip olduğunu düşünmekte, müdürlerinin dürüstlüğüne inanmakta ve müdürlerini itimat edilebilecek bir kişi olarak görmektedirler. Öğretmenler, müdürlerinin güvenilir bir kişi olduğunu ve özel hayatlarını etik tarzda yürüttüklerini, iş etiği veya değerlerini dikkate aldığını düşünmektedirler. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre ayrıca, yöneticiye duyulan güven ve yönetici tarafından sergilenen etik liderlik davranışı arttıkça örgütsel sessizliğin azaldığı, öğretmen algılarına göre müdürlerin göstermiş oldukları etik liderlik özellikleri arttıkça müdüre olan güvenin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen regresyon değerleri dikkate alındığında örgütsel

sessizlik üzerinde etik liderliğin anlamlı bir etkiye sahip olduğu; ancak müdüre güven değişkeninin anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmüştür.

Çeliker (2015) “Öğretmenlerin Yönetime Katılım Algıları ve Beklentileri ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Ümraniye ilçesi örneği)” adlı çalışmasının sonucunda, öğretmenlerin yönetime katılım algısı, cinsiyete göre değişmektedir. Öğretmenlerin iletişim ortamının yeterliliği algısı, yaşa ve göreve göre değişmektedir. Öğretmenlerin yöneticiye güven düzeyi, göreve göre değişmektedir. Öğretmenlerin yeniliğe açıklık algısı, branşa göre değişmektedir. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyi cinsiyete, kıdeme ve okul türüne göre değişmemektedir. Öğretmenlerin yönetime katılım algısı ve beklentisi yaşa, kıdeme, okul türüne, göreve ve branşa göre değişmemektedir. Öğretmenlerin yönetime katılım algısı yükseldikçe örgütsel güven düzeyi de yükselmektedir. Öğretmenlerin yönetime katılım algıları yükseldikçe çalışanlara duyarlılık algı düzeyleri de yükselmektedir. Öğretmenlerin yönetime katılım algıları yükseldikçe yöneticiye güven düzeyleri de yükselmektedir. Öğretmenlerin yönetime katılım algıları yükseldikçe yeniliğe açıklık algı düzeyleri de yükselmektedir. Öğretmenlerin yönetime katılım algıları yükseldikçe iletişim ortamının yeterliliği algı düzeyleri de yükselmektedir. Öğretmenlerin yönetime katılım beklentileri ile örgütsel güvenin alt boyutları ile ilgili algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Öğretmenlerin yönetime katılım algı düzeyleri ile yönetime katılım beklentileri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

2.3.2. Örgütsel Adalet ile İlgili Yurt İçi Çalışmalar

Tan (2006) “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları” isimli çalışmada; ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet konusundaki görüşlerinin belirlenmesini amaçlamıştır. Öğretmenlerin okulların farklı fiziksel şartlara ve materyal bağlamında farklı kaynaklara sahip olduğunu ve bu durumun da adaletsizlik olduğunu düşündükleri görülmüştür. Ayrıca bu araştırma sonucunda okulda çalışan tüm personelin performansını etkileyen en önemli unsurun adalet olduğu sonucuna varmıştır.

Eker (2006), “Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri” isimli bir araştırma yapmıştır. Kadın ve erkek katılımcıların arasında örgütsel adalet boyutlarında yapılan analiz sonucunda farklılığın sadece dağıtım

adalet boyutunda olduğunu bulmuştur. Erkek çalışanların dağıtımsal adalet algılarının, kadın iş görenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Örgütsel adalet boyutlarının, adalet algıları ve iş doyumunun yaşa göre farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir.

Polat (2007)'ın yapmış olduğu “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” isimli çalışmasının sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algılarının birbiri ile ilişkili olduğu ve birbirlerini etkilediği görülmüştür. Örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışını hem doğrudan hem de dolaylı olarak örgütsel güven üzerinden etkilemektedir. Örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışını doğrudan etkilemektedir. Ayrıca örgütsel güven, örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında kısmi ara yordayıcı değişkendir. Araştırma bulgularında okulun öğretmen sayısına bağlı büyüklüğünün örgütsel adaleti ve örgütsel güveni açıklamada etkili olduğu görülmüştür. Okuldaki öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel güven düzeylerinde bir düşme gözlenmektedir.

Titrek (2009) “Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi” adlı bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın amacı Türkiye'nin değişik bölgelerindeki okullarda örgütsel adalet düzeyini okul türü ve il değişkenleri açısından ortaya koymaktır. Çıkan sonuçlara göre, hem yönetici boyutunda hem de iş görenler arası boyutlarında örgütsel adalet düzeyinin kısmen düzeyinde olumlu algılandığı; okul türünün önemli bir değişken olduğu ve ilköğretim okullarının genel liselerden; genel liselerin de meslek liselerinden daha olumlu pozitif bir örgütsel adalet algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel adalet algısında şehir değişkeninin de etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Batı bölgelerinde yer alan şehirlerdeki okullarda örgütsel adalet algı düzeyleri doğudaki okullardan daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Kılıç (2013) “Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki” adlı çalışmasının sonucunda, cinsiyet değişkenine göre örgütsel adaletin tüm (dağıtım, prosedür ve etkileşim) alt boyutlarında erkek katılımcıların algıları kadın katılımcıların algılarından daha yüksek olduğunu, iş doyumunu algılarında anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen erkek katılımcıların algılarının kadınlardan yüksek olduğunu tespit etmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, iş doyumunu ile dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti boyutları arasındaki

ilişki orta düzeyde anlamlı ve pozitifdir. Diğer taraftan, örgütsel adaletin alt boyutları arasındaki ilişki, bu boyutların iş doyumu ile olan ilişkisinden daha güçlüdür. Örgütsel adalet ve iş doyumu arasında olumlu ve çok önemli bir ilişki vardır. Örgütsel adalet algı düzeylerinin yüksek olduğu iş yerlerinde iş doyumu algı düzeyleri de yüksektir.

2.4. Yurt Dışı Çalışmalar

Bu bölümde, yöneticiye güven ile örgütsel adalet konusunda yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.4.1. Yöneticiye Güven ile İlgili Yurt Dışı Çalışmalar

Perry (2004) yöneticiye güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırma sonucunda, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda, örgütsel güven arttıkça çalışanların kuruma yönelik olumlu duygular beslediği ve yetkilendirme, karar alma sürecine katılım ile örgütsel güven arasında olumlu bir ilişkinin olduğu bu araştırmanın diğer bir sonucudur.

Straiter (2005) çalışmasında, çalışanların ve örgütün yöneticiye güveninin iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini araştırmaktadır. Çalışmada, yöneticilerin çalışanlarına güveni ile yöneticilerin iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca yöneticilerin örgüte güveninin, yöneticinin çalışanlarına güveninden çok, iş doyumu üzerinde daha büyük bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Sendjaya ve Pekerti (2010) hizmetkâr liderliğin, yöneticiye karşı olan güven üzerinde etkisinin olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; liderlerinde yüksek hizmetkâr liderlik algılayan çalışanlar, yöneticilerine daha fazla güvenirken; hizmetkâr liderlik düzeyini düşük bulan çalışanlar liderlerine daha az güvenmektedirler.

Babelan ve Moenikia (2010) “Kız Liselerindeki Örgütsel Sağlık Ve Okul Güveni Arasındaki Basit Ve Çoklu İlişkiler Araştırması” adlı çalışmalarında kız liselerindeki örgütsel sağlık ile güven arasındaki basit ve çoklu ilişkileri araştırmıştır. Elde edilen sonuçlar şöyledir; okul sağlığı, okul güvenliğiyle pozitif ve net bir şekilde ilgilidir. Genel olarak okul güveninde öğrencilere önem verme, moral verme ve akademik önem ile müdürün etkili olduğu tespit edilmiştir.

Kagy (2010) öğretmen ve okul yöneticilerinin ilişkisel güvenin ortaklık ve farklılıklarını nasıl tanımladıkları ve okul liderlerinin davranışlarının okul iklimi içerisinde ilişkisel güven tarafından nasıl etkilendiği üzerine yapılan araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır: Öğretmenler ve müdürler tarafından tasvir edildiği şekliyle ilişkisel güven anlayışındaki genel eksiklik, okulların etkililiğini baltalamaktadır. Araştırmaya katılan müdürler, sıcak ve güvenli bir ortamın güvenin önemli unsurlarından biri olduğunu rapor etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenler güveni; destek, dikkat ve ilgi olarak anlamaktadır. Müdüre güvenin, müdürün belirgin davranışlarından etkilendiği görüşü bu araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir.

2.4.2. Örgütsel Adalet ile İlgili Yurt Dışı Çalışmalar

Kickul, Lester ve Finkl (2002) yaptıkları çalışmada; psikolojik sözleşme ihlali, prosedür adalet ve etkileşim adaletinin iş görenlerin tutum ve davranışları üzerindeki etkilerini saptamayı ve prosedür adalet ile etkileşim adaletinin psikolojik sözleşme ihlali gibi durumlarda, iş görenlerin verdiği tepkiler üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın sonunda, iş görenin kendisi ile ilgili çıktılara yönelik psikolojik sözleşme ihlali yaşadığında, etkileşim adaleti algılarının; bunun tersi olan durumlarda, yani, daha somut ve elle tutulur çıktılara yönelik ihlal yaşadığında ise prosedür adalet algılarının azaldığını ortaya koymuştur. Ayrıca, iş görenlerin; eğer çıktılar kısa vadeli ve ölçülebilirse, adil olmayan süreçlere karşı daha az müsamahalı oldukları saptanmıştır.

Simpson ve Kaminski (2007)'nin yapmış oldukları, “Cinsiyet, Örgütsel Adalet Algıları ve Organizasyon Birliği (Gender, Organizational Justice Perceptions, And Union Organizing)” isimli çalışmada, cinsiyet ve örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin kadınları nasıl motive ettiğini araştırmışlardır. Onlar, bu konuda daha önce yapılmış araştırmalara da dayanarak, bulgularını doğrulamak için araştırma yaptıklarını ifade etmektedirler. Bulgular, kadınların etkileşim adaletine, dağıtım ve prosedür adaletten daha çok önem verdiklerini ortaya koymuştur. Sonuçta etkileşim adaletine değer vermenin ırktan daha çok cinsiyete bağlı olduğunu belirtmişlerdir.

Bakhshi, Kumar ve Rani (2009) “Örgütsel Adalet Algılarının Belirleyicisi Olarak İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık (Organizational Justice Perceptions as

Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment)” adlı çalışmalarında, örgütsel adalet algılarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılığa olan etkilerini araştırmışlardır. Sonuç olarak, dağıtım adaletinin iş doyumunu üzerine etkisini yüksek düzeyde, prosedür adaletinin iş doyumunu üzerine etkisini ise düşük düzeyde anlamlı bulmuşlardır. Ayrıca, dağıtım ve prosedür adaletinin her ikisinin de örgütsel bağlılık üzerine etkisini yüksek düzeyde anlamlı bulmuşlardır.

Aslam, Shumalia, Sadaqat, Bilal ve İntizar (2012) “Öğretmenler Arasında İş Doyumunun Bir Yordayıcısı Olarak Örgütsel Adalet (Organizational Justice as a Predictor of Job Satisfaction among Teachers)” adlı araştırmalarında, örgütsel adaletin iş doyumunu üzerinde olumlu etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışanlar idarecilerini dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarında adil bulurlarsa, buna bağlı olarak maaşları, gelecekteki fırsatları, çalışma programları, iş arkadaşları ve üstleriyle ilişkileri yönünden daha tatmin olacaklarını ifade ettiklerini belirtmişlerdir. Sonuçlar, yaptıkları işlerin kazanımlarını ve ödülleri yeterli bulan çalışanların, yaptıkları işlerin kazanımlarını ve ödülleri yetersiz bulan çalışanlara göre daha tatminkâr olduklarını kanıtlamıştır. Çalışanlar ödülleri yetersiz bulurlarsa, buldukları örgütten ayrılmaya karar verebileceklerini ima ettiklerini belirtmişlerdir. Örgütsel adalet ve iş doyumunu arasında olumlu ve çok önemli bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Bu örgütsel adaletin iş doyumunu beraberinde getirdiği anlamına geldiğini vurgulamışlardır. Buldukları şirketlerde örgütsel adaletin olduğuna inanan çalışanlar daha memnun ve tatminkâr olduklarını ifade etmişlerdir. Bu yüzden, iş doyumunu gibi olumlu düşünce ve davranışları arttırmak ve örgütsel adalet sistemini geliştirmek için çaba gösterilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bulgular, örgütsel adaletin iş doyumunu üzerinde çok önemli ve olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Thomas ve Nagalingappa (2012) iş görenlerin ücretlerinin adil bir şekilde ödenmesinin, iş görenlerin ücret tatminini, iş tatminini ve örgüte olan bağlılıklarını artırdığı düşüncesinden yola çıkarak 70 beyaz yakalı iş gören ile bir çalışma yapmışlardır. Çalışmanın sonucunda; etkileşim adaletinin, prosedür ve dağıtım adaletine göre iş görenlerde iş tatmininin oluşmasında daha etkili olduğu; dağıtım adaletinin ise prosedür ve etkileşim adaletine göre ücret tatmini ve örgütsel bağlılığın oluşmasında daha etkili olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

III. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, ölçeğin hazırlanması, verilerin toplanması, verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler ele alınmıştır.

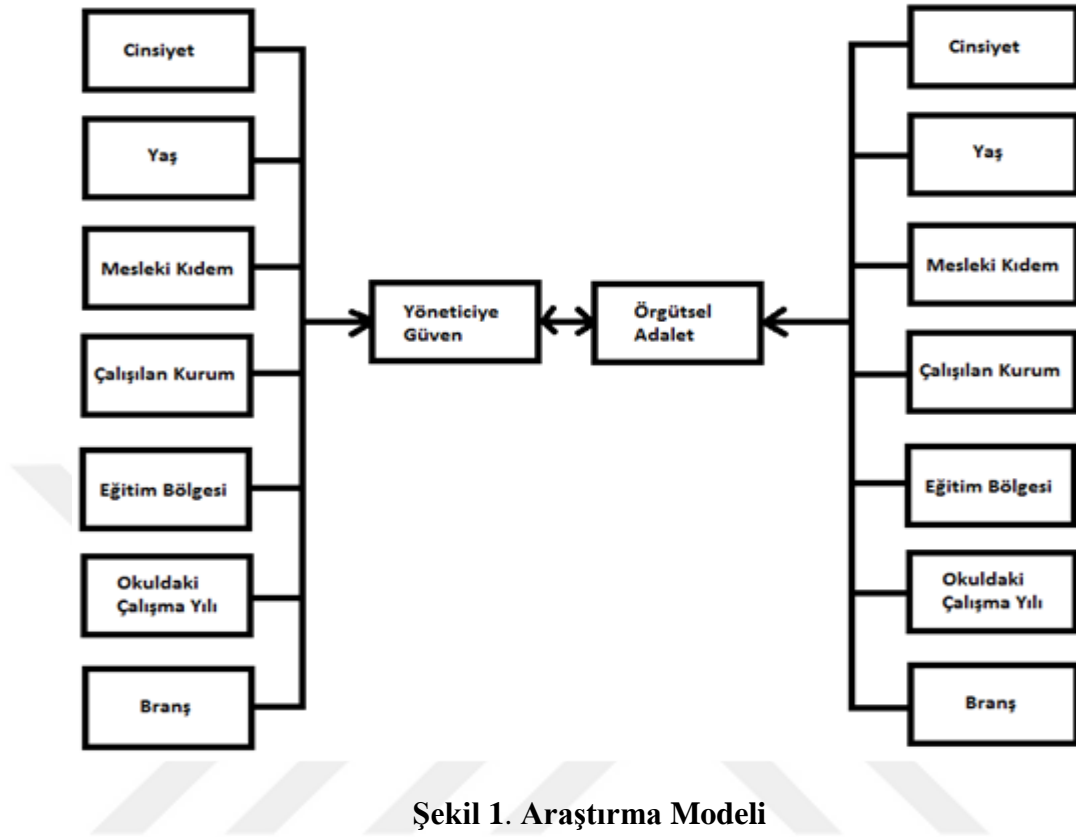
3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, yöneticiye duyulan güven duygusu ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi öğretmenler açısından ortaya koymak amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2000).

Bu bilgilerden yola çıkarak, araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılarak, anket survey yoluyla elde edilen veriler değerlendirilerek yöneticiye duyulan güven duygusu ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki öğretmenler açısından incelenmiştir.

Araştırmanın amacını daha iyi anlamak adına, bir araştırma modeli çizilmiştir. Bu model, aşağıda yer almaktadır.



3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini; İstanbul İli Bakırköy ilçesinde bulunan, Bakırköy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Bakırköy Cumhuriyet Ortaokulu, Halil Bedii Yönetken Ortaokulu, Halil Vedat Fıratlı İlkokulu, Osmaniye Nuri Pakdil İlkokulu, Pilot Cengiz Topel İlkokulu, Bakırköy İlkokulu, Hamdi Akverdi İlkokulu; Bağcılar ilçesinde bulunan, Alaattin-Nilüfer Kadayıfçıoğlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Yeşilbağ Adnan Ötügen Ortaokulu, Şükrü Savaşeri Ortaokulu, Sancaktepe İlkokulu, Nene Hatun İlkokulu; Küçükçekmece ilçesinde bulunan, Halkalı İMKB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Halkalı Güneş Ortaokulu, 700. Yıl Osmangazi Ortaokulu, Halkalı Doğa İlkokulu, Şehit Er Müslüm Zengin İlkokulu, Öğretmen Yusuf Kardeş İlkokulu'nda, 2015-2016 eğitim öğretim yılında görev yapan 1041 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini belirlemek için oranlı küme örneklemini kullanılmıştır. Oranlı küme örneklemini yapmak için, evren, araştırma bulguları açısından önemli farklılıklar gösterebileceği düşünülen okulların, buldukları çevrenin sosyo-kültürel

düzey değişkenine göre (üst- orta - alt olmak üzere) alt evrenlere ayrılmıştır. Örneklemdeki okullar alt evrenlere uygun şekilde araştırmacının kolay ulaşabileceği bölgelerden seçilmiştir. Seçimler yapılırken ilçe millî eğitim müdürlerine ve okul müdürlerine danışılmıştır. Üst sosyo-kültürel düzeyi temsil eden Bakırköy ilçesi, orta sosyo-kültürel düzeyi temsil eden Küçükçekmece ilçesi ve alt sosyo-kültürel çevreyi temsil eden Bağcılar ilçesinde görev yapan öğretmenlerden yansız olarak seçilmiştir.

Araştırmanın yürütülmesi sürecinde, evrendeki tüm öğretmenlere ulaşmak yerine, zaman ve ekonomik açıdan tasarruf sağlamak amacıyla çalışma evreni içerisinden örneklem seçme yoluna gidilmiştir. Örneklem sayısı, büyüklüğü belli evren için hazırlanmış olan aşağıdaki örneklem büyüklüğü saptama formülü ile belirlenmiştir. Bu araştırma örnekleminin büyüklüğü, 0.05 anlamlılık düzeyinde ve $d = \pm 0.05$ örnekleme hatası ile öğretmenlerin farklı cinsiyet, yaş dağılımı, mesleki kıdem, çalışılan kurum, eğitim bölgesi, okulda çalışma yılı ve branş bakımlarından evrenin farklı görüş ve düşüncelere sahip olduğu düşünülerek $p=0,5$ $q=0,5$ alınarak aşağıdaki formüle göre hesaplanmıştır.

$$N \cdot t^2 \cdot p \cdot q$$

$$n: \frac{\quad}{\quad}$$

$$d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$$

N = Evrendeki birey sayısı (1041)

n = Örnekleme alınacak birey sayısı

p = İncelenecek olayın görülüş sıklığı (0.50)

q = İncelenecek olayın görülmeyiş sıklığı (0.50)

t = Güven düzeyinin tablo değeri (1.96)

d = Evrenin standart hata değeri (0.05)

Araştırmanın yürütüleceği örneklemdeki öğretmen sayısı şöyle hesaplanmıştır:

$$1041 \cdot (1.96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50$$

$$n = \frac{\quad}{\quad} = 281$$

$$(0,05)^2 \cdot (1041-1) + (1,96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50$$

Örneklemin sayısı 281 olarak hesaplanmıştır. Ancak, uygulamada karşılaşılabilecek sorunlar ve geri dönüşlerdeki olası kayıplar dikkate alınarak evrenin tamamına toplam 460 adet anket dağıtılmıştır. 74 adet anket yanlış ya da eksik doldurulduğu için değerlendirilmeye alınmamıştır. 386 adet anket eksiksiz olarak toplanmıştır. Veriler 386 adet anket ile yapılmıştır. Veri toplama araçları her bir okulda tesadüfi olarak seçilen öğretmenler tarafından doldurulmuş, yapılan çalışma ve ölçeklerin uygulanmasına ilişkin İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır. Anketlerin uygulanması sürecinde öğretmenlere gerekli açıklamalar yapılmıştır.

3.3. Veri Toplama Teknikleri

Verilerin toplanmasında anket formları kullanılmıştır. Uygulanan anket formunun birinci bölümünde demografik özelliklere ilişkin sorulara, ikinci bölümünde yöneticiye duyulan güven düzeyini belirlemeye yönelik ifadelerle, üçüncü bölümünde ise öğretmenlerin kurumlarına karşı duydukları örgütsel adalet algılarını ölçmeye yönelik ifadelerle yer verilmiştir. Yöneticiye duyulan güven düzeyinin belirlenmesi amacıyla İslamoğlu, Birsnel ve Börü (2007) tarafından geliştirilen 40 ifadeden oluşan “Yöneticiye Duyulan Güven Ölçeği”, örgütsel adalet algısının belirlenmesi amacıyla ise Moorman ve Niehoff (1993) tarafından geliştirilen Polat (2007) tarafından Türkçeye çevirisi yapılan 19 ifadeden oluşan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

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

3.3.2. Yöneticiye Güven Ölçeği

Araştırmada kullanılan yönetici güven ölçeği, Börü, İslamoğlu ve Birsnel (2007) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte 40 ifade bulunmaktadır. Ölçeğin 10 alt boyutu vardır. Yapılan birçok araştırmada ölçeğin geçerlilik analizlerinin tekrarlandığı görülmektedir. Karamil Köy (2011) yaptığı araştırmada, ölçeği faktör analizi sonucunda 6 geçerlilik boyutunda değerlendirmiştir. Karamil Köy, çalışanları destekleyen alt boyutunda varyans oranını 63,35 güvenirlilik katsayılarını .97; yetkin

alt boyutunda varyans oranını 5,15 güvenirlilik katsayılarını .91; olumlu çalışma ortamı yaratan alt boyutunda varyans oranını 3,39 güvenirlilik katsayıları .90; güven veren alt boyutunda varyans oranını 2,49 güvenirlilik katsayılarını .92; astını önemseyen alt boyutunda varyans oranını 2,30 güvenirlilik katsayıları .93; kendine güvenen alt boyutunda varyans oranını 2,01 güvenirlilik katsayılarını .88; toplam varyans oranını 78,71; genel güvenirlilik analizi yapıldığında ise güvenirlilik Cronbach Alpha katsayısını .98 olarak hesaplamıştır.

Yapılan birçok araştırmada ölçeğin geçerlilik analizleri tekrarlandığı için bu araştırmada geçerlilik analizi yapılmamıştır. Bu araştırmanın genel güvenirlilik analizi yapıldığında ise güvenirlilik Cronbach Alpha katsayısını .88 olarak hesaplamıştır.

Tablo 1’de görüldüğü gibi yönetici güven ölçeği, çalışanları destekleyen, yetkin, olumlu çalışma ortamı yaratan, güven veren, astını önemseyen, kendine güvenen olmak üzere 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada bu faktör yapısı kullanılmıştır.

Tablo 1. Yöneticiye Güven Ölçeği ve Alt Boyutları

| | Boyutları | Madde Numaraları |
|-------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| Yöneticiye Güven Ölçeği | Çalışanları | 10,12,13,14,15,16,19,22,23,24,25,2 |
| | Destekleyen | 8,31,32,35 |
| | Yetkin | 3,4,5,11,20,26,33 |
| | Olumlu Çalışma Ortamı Yaratan | 27,38,39,40 |
| | Güven Veren | 29,30,34,36,37 |
| | Astını Önemseyen | 1,2,6,7,8,9 |
| | Kendine Güvenen | 17,18 |

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

1.81-2.60 “düşük”, 2.61-3.40 “orta”, 3.41-4.20 “yüksek”, 4.21-5.00 aralığı ise “çok yüksek” olarak değerlendirilmiştir (tablo 2) .

Tablo 2. Yöneticiye Güven Ölçeği Seçeneklere İlişkin Sınırlar ve Düzeyler

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

3.3.3. Örgütsel Adalet Ölçeği

Öğretmenlerin okullarına ilişkin adalet algılarının tespiti Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen, Polat (2007) tarafından Türkçeye çevrilerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan “Örgütsel Adalet Ölçeği” ile ölçülmüştür.

Polat (2007) tarafından yapılan deneme uygulaması sonucunda, örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirlik katsayısı .85 çıkmıştır. Yapılan faktör analizinde hiçbir maddenin faktör yükü .45’in altında çıkmadığından deneme ölçeğindeki tüm maddeler asıl ölçeğe alınmıştır. Uygulama sonucunda örgütsel adalet ölçeğine yapılan güvenilirlik analizinde, ölçeğin tamamı için güvenilirlik Cronbach Alpha katsayısı .96 çıkmıştır. Örgütsel adaletin alt boyutları için güvenilirlik katsayıları ise dağıtım adaleti boyutu için .89, prosedür adaleti boyutu için .95 ve etkileşim adaleti boyutunda .90 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin uygulama sonrasında yapılan faktör analizinde, ölçeğin aslında olduğu gibi maddeler üç boyutlu olarak sınıflanmıştır. Her bir maddenin faktör yükü .45’in üstünde çıktığından tüm maddeler ölçeğe alınmıştır.

Yapılan birçok araştırmada ölçeğin geçerlilik analizleri tekrarlandığı için bu araştırmada geçerlilik analizi yapılmamıştır. Bu araştırmanın genel güvenilirlik analizi yapıldığında ise güvenilirlik Cronbach Alpha katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3’te görüldüğü gibi örgütsel adalet ölçeği dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adalet algısını ölçmek üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Dağıtım adalet boyutu 6 madde, prosedür adalet boyutu 9 madde ve etkileşim adalet boyutu da 4 madde içermektedir.

Tablo 3. Örgütsel Adalet ölçeği ve Alt Boyutları

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

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

Tablo 4. Örgütsel Adalet Ölçeği Seçeneklere ilişkin Sınırlar ve Düzeyler

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

3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

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

1. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, çalışılan kurum, eğitim bölgesi, okuldaki çalışma yılı, branş) dağılımını belirlemek amacıyla frekans (n) ve yüzde (%) dağılımları hesaplanmıştır.
2. Öğretmenlerin yöneticiye duyulan algı ve örgütsel adalet algı düzeylerinin ne düzeyde olduğu aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplanarak bulunmuştur.

3. Cinsiyetin “yönetici güven ölçeği ve örgütsel adalet ölçeği” puanlarına göre etkisinin ne düzeyde olduğunu belirlemek için t testi uygulanmıştır.
4. Katılımcıların yaşlarının “yönetici güven ölçeği ve örgütsel adalet ölçeği” puanlarına göre etkisinin ne düzeyde olduğunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.
5. Katılımcıların mesleki kıdemlerinin “yönetici güven ölçeği ve örgütsel adalet ölçeği” puanlarına göre etkisinin ne düzeyde olduğunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.
6. Katılımcıların çalışılan kurum “yönetici güven ölçeği ve örgütsel adalet ölçeği” puanlarına göre etkisinin ne düzeyde olduğunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.
7. Katılımcıların eğitim bölgesi “yönetici güven ölçeği ve örgütsel adalet ölçeği” puanlarına göre etkisinin ne düzeyde olduğunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.
8. Katılımcıların okuldaki çalışma yılı “yönetici güven ölçeği ve örgütsel adalet ölçeği” puanlarına göre etkisinin ne düzeyde olduğunu belirlemek için veriler normal dağılım göstermediğinden dolayı Kruskal Wallis analizi uygulanmıştır.
9. Katılımcıların branşlarına göre “yönetici güven ölçeği ve örgütsel adalet ölçeği” puanlarına göre etkisinin ne düzeyde olduğunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.
10. Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven düzeyi ile dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti ve genel örgütsel adaleti algısı arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi amacı ile pearson korelasyon analizi uygulanmıştır.
11. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile çalışanları destekleyen, yetkin, olumlu çalışma ortamı yaratan, güven veren, astını önemseyen, kendine güvenen ve toplam yöneticiye güven düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi amacı ile pearson korelasyon analizi uygulanmıştır.

IV. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

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

4.1. Grubun Demografik Yapısına İlişkin Değerler

Araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okuldaki kıdem, okul türü, eğitim bölgesi ve branş değişkenlerine ait frekans ve yüzde dağılımları tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 5. Grubun Cinsiyetine Göre Frekans-Yüzde Dağılımları

| Gruplar | f | % |
|---------|-----|------|
| Kadın | 263 | 68,1 |
| Erkek | 123 | 31,9 |
| Toplam | 386 | 100 |

Tablo 5’te görüldüğü gibi anket çalışmasına katılan 386 kişinin 263’ü (%68,1) kadın, 123’ü ise (% 31,9) erkek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Grubunun Yaşına Göre Frekans-Yüzde Dağılımları

| Gruplar | f | % |
|-----------------|-----|------|
| 21-30 | 108 | 28 |
| 31-40 | 159 | 41,2 |
| 41-50 | 79 | 20,5 |
| 51 yaş ve üzeri | 40 | 10,4 |
| Toplam | 386 | 100 |

Tablo 6’daki verilere göre anket çalışmasına katılan 386 kişinin 108’i (%28) 21-30 yaş, 159’u (%41,2) 31-40 yaş, 79’u (%20,5) 41-50 yaş arasında ve 40’ı (%10,4) 51 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7. Grubun Mesleki Kıdemine Göre Frekans-Yüzde Dağılımları

| Gruplar | f | % |
|-----------------|------------|------------|
| 0-1 yıl | 39 | 10,1 |
| 2-5 yıl | 85 | 22 |
| 6-10 yıl | 94 | 24,4 |
| 11-15 yıl | 73 | 18,9 |
| 16 yıl ve üzeri | 95 | 24,6 |
| Toplam | 386 | 100 |

Tablo 7 incelendiğinde anket çalışmasına katılan 386 kişinin 39'u (% 10,1) 0-1 yıl, 85'i (%22) 2-5 yıl, 94'ü (% 24,4) 6-10 yıl, 73'ü (% 18,9) 11-15 yıl arası ve 95'i (%24,6) 16 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8. Grubun Okuldaki Kıdemine Göre Frekans-Yüzde Dağılımları

| Gruplar | f | % |
|-----------------|------------|------------|
| 0-1 yıl | 92 | 23,8 |
| 2-5 yıl | 200 | 51,8 |
| 6-10 yıl | 71 | 18,4 |
| 11-15 yıl | 15 | 3,9 |
| 16 yıl ve üzeri | 8 | 2,1 |
| Toplam | 386 | 100 |

Tablo 8 incelendiğinde anket çalışmasına katılan 386 kişinin 92'si (% 23,8) 0-1 yıl, 200'ü (%51,8) 2-5 yıl, 71'i (% 18,4) 6-10 yıl,15'i (% 3,9) 11-15 yıl arası ve 8'i (%2,1) 16 yıl ve üzerinde okuldaki kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9. Grubun Okul Türüne Göre Frekans-Yüzde Dağılımları

| Gruplar | f | % |
|----------------|------------|------------|
| İlkokul | 117 | 30,3 |
| Ortaokul | 130 | 33,7 |
| Lise | 139 | 36 |
| Toplam | 386 | 100 |

Tablo 9 incelendiğinde anket çalışmasına katılan 386 kişinin 117'si (%30,3) ilkokul, 130'u (% 33,7) ortaokul ve 139'u (%36) liselerde görev yapmaktadır.

Tablo 10. Grubun Eğitim Bölgesine Göre Frekans-Yüzde Dağılımları

| Gruplar | f | % |
|--------------|-----|------|
| Bakırköy | 133 | 34,5 |
| Bağcılar | 116 | 30,1 |
| Küçükçekmece | 137 | 35,5 |
| Toplam | 386 | 100 |

Tablo 10 incelendiğinde anket çalışmasına katılan 386 kişinin 133'ünün (%34,5) Bakırköy, 116'sının (%30,1) Bağcılar ve 137'sinin (% 35,5) Küçük Çekmece bölgelerinde görev yaptığı tespit edilmiştir.

Tablo 11. Grubun Branş Dağılımına Göre Frekans-Yüzde Dağılımları

| Gruplar | f | % |
|-------------------|-----|------|
| Sayısal | 73 | 18,9 |
| Sözel | 236 | 61,1 |
| Mesleki ve Teknik | 77 | 19,9 |
| Toplam | 386 | 100 |

Tablo 11 incelendiğinde anket çalışmasına katılan 386 kişinin 73'ü (% 18,9) sayısal, 236'sı (% 61,1) sözel ve 77'si (% 19,9) ise mesleki ve teknik branşlarındandır.

4.2. Öğretmenlerin Yöneticiye Duydukları Güven Algı Düzeyi

Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algısına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin Yöneticiye Duydukları Güven Algısına İlişkin Betimsel İstatistik Sonucu

| | \bar{X} | ss |
|----------------------------------|-----------|------|
| Çalışanları destekleyen | 2.92 | 0.55 |
| Yetkin | 3.07 | 0.67 |
| Olumlu çalışma ortamı yaratan | 2.85 | 0.81 |
| Güven veren | 2.82 | 0.67 |
| Astını önemseyen | 2.90 | 0.76 |
| Kendine güvenen | 2.79 | 0.96 |
| Yöneticiye Güven Algısı (Toplam) | 2.94 | 0.53 |

Tablo 12 incelendiğinde öğretmenlerin yöneticiye güven algılarının; çalışanları destekleyen boyutunda $\bar{X}=2.92$, yetkin boyutunda $\bar{X}=3.07$, olumlu çalışma ortamı

yaratan boyutunda $\bar{X}=2.85$, güven veren boyutunda $\bar{X}=2.82$, astını önemseyen boyutunda $\bar{X}=2.90$, kendine güven veren boyutunda $\bar{X}=2.79$ ve yöneticiye güvenin toplam boyutunda ise $\bar{X}=2.94$ aritmetik ortalama ile orta düzeyde değer aldığı görülmektedir. Öğretmenlerin yöneticiye güven algıları, yetkin boyutunda en yüksek değer aldığı görülürken $\bar{X}=3.07$, en az değeri kendine güvenen boyutunda $\bar{X}=2.79$ aldıkları görülmektedir.

4.3. Öğretmenlerin Yöneticiye Duydukları Örgütsel Adalet Algı Düzeyi

Öğretmenlerin yöneticiye duydukları örgütsel adalet algısına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 13’te gösterilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin Yöneticiye Duydukları Örgütsel Adalet Algısına İlişkin Betimsel İstatistik Sonucu

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

Tablo 13 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının; dağıtım adaleti boyutunda $\bar{X}=3.02$, prosedür adaleti boyutunda $\bar{X}=3.25$, etkileşim adaleti boyutunda $\bar{X}=3.57$ ve örgütsel adaletin toplam boyutunda ise $\bar{X}=3.25$ aritmetik ortalama ile orta düzeyde değer aldığı görülmektedir. Öğretmenlerin yöneticiye duydukları örgütsel adalet, etkileşim adaleti boyutunda en yüksek değer aldığı görülürken $\bar{X}=3.57$, en az değeri dağıtım adaleti boyutunda $\bar{X}=3.02$ aldıkları görülmektedir.

Tan’ın (2006) yaptığı çalışmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının “orta” düzeyde olduğu ortaya konulmuştur. Dağıtım adalet algısının, Atalay’ın (2005) ilköğretimde yaptığı çalışmada “orta” düzeyde olduğu belirlenmiştir. Polat (2007) çalışmasında ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adaletle ilişkin algılarının yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Cömert ve arkadaşları (2008) da lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarını belirlemeye yönelik çalışmalarında, lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Uğurlu’nun (2009) ilköğretim okulu öğretmenlerinin

algılarını belirlemeye yönelik yaptığı araştırmasında ise örgütsel adalet algısı yüksek düzeyde çıkmıştır.

Görüldüğü gibi ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ile ilgili algıları benzer yöndedir. Örgütsel adalet algıları çok yüksek olmamakla birlikte genellikle “orta” veya “yüksek” düzeydedir. Örgütsel adalet algılarının ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenleri için benzer yönde çıkmasının sebebi okul yöneticilerinin benzer davranışlar sergilemeleri olabilir.

4.4. Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyi ve Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem için t testi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 14’te gösterilmiştir.

Tablo 14. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Yöneticiye Güven Düzeyleri Arasında Farklaşma Durumunu Gösteren t Testi Sonucu

| | Cinsiyet | n | \bar{x} | ss | t | sd | p | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|----------|-----|-----------|------|--------|-----|-------|--------------------------------|-------|-----|------|------|--------|-----|-------|-------|-----|------|------|--------------------------------|-------|-----|------|------|--------|-----|-------|-------|-----|------|------|--------------------------------|-------|-----|------|------|--------|-----|-------|-------|-----|------|------|--------------------------------|-------|-----|------|------|--------|-----|-------|-------|-----|------|------|--------------------------------|-------|-----|------|------|--------|-----|-------|-------|-----|------|------|--------------------------------|-------|-----|------|------|--------|-----|-------|
| Çalışanları destekleyen | Kadın | 263 | 2,89 | 0,54 | -1,480 | 384 | 0,140 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 123 | 2,98 | 0,58 | | | | Yetkin | Kadın | 263 | 3,05 | 0,64 | -0,562 | 384 | 0,575 | Erkek | 123 | 3,09 | 0,75 | Olumlu çalışma ortamı yaratan | Kadın | 263 | 2,82 | 0,81 | -1,333 | 384 | 0,183 | Erkek | 123 | 2,93 | 0,81 | Güven veren | Kadın | 263 | 2,80 | 0,67 | -1,061 | 384 | 0,290 | Erkek | 123 | 2,88 | 0,69 | Astını önemseyen | Kadın | 263 | 2,88 | 0,78 | -1,043 | 384 | 0,298 | Erkek | 123 | 2,96 | 0,71 | Kendine güvenen | Kadın | 263 | 2,82 | 0,90 | 1,014 | 384 | 0,311 | Erkek | 123 | 2,72 | 1,07 | Yönetici Güven Düzeyi (Toplam) | Kadın | 263 | 2,92 | 0,52 | -1,195 | 384 | 0,233 |
| Yetkin | Kadın | 263 | 3,05 | 0,64 | -0,562 | 384 | 0,575 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 123 | 3,09 | 0,75 | | | | Olumlu çalışma ortamı yaratan | Kadın | 263 | 2,82 | 0,81 | -1,333 | 384 | 0,183 | Erkek | 123 | 2,93 | 0,81 | Güven veren | Kadın | 263 | 2,80 | 0,67 | -1,061 | 384 | 0,290 | Erkek | 123 | 2,88 | 0,69 | Astını önemseyen | Kadın | 263 | 2,88 | 0,78 | -1,043 | 384 | 0,298 | Erkek | 123 | 2,96 | 0,71 | Kendine güvenen | Kadın | 263 | 2,82 | 0,90 | 1,014 | 384 | 0,311 | Erkek | 123 | 2,72 | 1,07 | Yönetici Güven Düzeyi (Toplam) | Kadın | 263 | 2,92 | 0,52 | -1,195 | 384 | 0,233 | Erkek | 123 | 2,99 | 0,56 | | | | | | | | |
| Olumlu çalışma ortamı yaratan | Kadın | 263 | 2,82 | 0,81 | -1,333 | 384 | 0,183 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 123 | 2,93 | 0,81 | | | | Güven veren | Kadın | 263 | 2,80 | 0,67 | -1,061 | 384 | 0,290 | Erkek | 123 | 2,88 | 0,69 | Astını önemseyen | Kadın | 263 | 2,88 | 0,78 | -1,043 | 384 | 0,298 | Erkek | 123 | 2,96 | 0,71 | Kendine güvenen | Kadın | 263 | 2,82 | 0,90 | 1,014 | 384 | 0,311 | Erkek | 123 | 2,72 | 1,07 | Yönetici Güven Düzeyi (Toplam) | Kadın | 263 | 2,92 | 0,52 | -1,195 | 384 | 0,233 | Erkek | 123 | 2,99 | 0,56 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Güven veren | Kadın | 263 | 2,80 | 0,67 | -1,061 | 384 | 0,290 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 123 | 2,88 | 0,69 | | | | Astını önemseyen | Kadın | 263 | 2,88 | 0,78 | -1,043 | 384 | 0,298 | Erkek | 123 | 2,96 | 0,71 | Kendine güvenen | Kadın | 263 | 2,82 | 0,90 | 1,014 | 384 | 0,311 | Erkek | 123 | 2,72 | 1,07 | Yönetici Güven Düzeyi (Toplam) | Kadın | 263 | 2,92 | 0,52 | -1,195 | 384 | 0,233 | Erkek | 123 | 2,99 | 0,56 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Astını önemseyen | Kadın | 263 | 2,88 | 0,78 | -1,043 | 384 | 0,298 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 123 | 2,96 | 0,71 | | | | Kendine güvenen | Kadın | 263 | 2,82 | 0,90 | 1,014 | 384 | 0,311 | Erkek | 123 | 2,72 | 1,07 | Yönetici Güven Düzeyi (Toplam) | Kadın | 263 | 2,92 | 0,52 | -1,195 | 384 | 0,233 | Erkek | 123 | 2,99 | 0,56 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Kendine güvenen | Kadın | 263 | 2,82 | 0,90 | 1,014 | 384 | 0,311 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 123 | 2,72 | 1,07 | | | | Yönetici Güven Düzeyi (Toplam) | Kadın | 263 | 2,92 | 0,52 | -1,195 | 384 | 0,233 | Erkek | 123 | 2,99 | 0,56 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Yönetici Güven Düzeyi (Toplam) | Kadın | 263 | 2,92 | 0,52 | -1,195 | 384 | 0,233 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Erkek | 123 | 2,99 | 0,56 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

p>0.05

Tablo 14’e bakıldığında öğretmenlerin cinsiyetlerine göre çalışanları destekleyen (t(384)=-1.480, p>0.05), yetkin (t(384)=-.562, p>0.05), olumlu çalışma ortamı (t(384)=-1.333, p>0.05), güven veren (t(384)=-1.061, p>0.05), astını önemseyen (t(384)=-1.043, p>0.05), kendine güvenen (t(384)=-1.014, p>0.05) alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (t(384)=-1.195, p>0.05). Öğretmenlerin, yöneticiye

güven algısında cinsiyet değişkeninin önemli bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Kılıçlar (2011) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuç bulunmuştur.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem için t testi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 15’te gösterilmiştir.

Tablo 15. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Adalet Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren t Testi Sonucu

| | Cinsiyet | n | \bar{x} | ss | t | sd | p |
|---------------------------------|----------|-----|-----------|------|--------|-----|-------|
| Dağıtım adaleti | Kadın | 263 | 2,97 | 0,72 | -1,902 | 384 | 0,058 |
| | Erkek | 123 | 3,13 | 0,83 | | | |
| Prosedür adaleti | Kadın | 263 | 3,20 | 0,76 | -1,788 | 384 | 0,075 |
| | Erkek | 123 | 3,36 | 0,88 | | | |
| Etkileşim adaleti | Kadın | 263 | 3,53 | 0,78 | -1,358 | 384 | 0,175 |
| | Erkek | 123 | 3,65 | 0,96 | | | |
| Örgütsel Adalet Algısı (Toplam) | Kadın | 263 | 3,20 | 0,66 | -1,944 | 384 | 0,053 |
| | Erkek | 123 | 3,35 | 0,80 | | | |

$p > 0.05$

Tablo 15’te öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağıtım ($t(384)=-1.902$, $p > 0.05$), prosedür ($t(384)=-1.788$, $p > 0.05$) ve etkileşim adaleti ($t(384)=-1.358$, $p > 0.05$) alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($t(384)=-1.944$, $p > 0.05$). Öğretmenlerin, örgütsel adalet algısında cinsiyet değişkeninin önemli bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Konuyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, Cömert ve arkadaşları (2008) da araştırmalarında lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının cinsiyete göre değişmediğini tespit etmiştir. Selekler (2007) ise yaptığı araştırmada, cinsiyet bağımsız değişkenine göre örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel adalet algılarında bir fark olmadığını saptamıştır.

Açıkgöz’ün (2009) yaptığı araştırmada, öğretmenler arasında dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlar açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Uğurlu’nun (2009) yaptığı araştırmada da öğretmenlerin örgütsel adalet algısının cinsiyete göre değişip değişmediğini test etmek için yapılan t testinde anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

Altinkurt ve Yılmaz'ın (2010) yaptığı çalışmada da katılımcıların örgütsel adalete ilişkin görüşü cinsiyete göre değişmemektedir. Baş ve Şentürk'ün (2011) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık yaratmadığı görülmüştür.

Yılmaz ve Taşdan (2009) da araştırmalarında ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algısının cinsiyete göre farklılaşmadığını belirlemiştir. Doğan'ın (2008) Elazığ ilinde yaptığı araştırmada da örgütsel adalet algısı cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Bu sonuçlar, bu araştırmadaki bulguları destekler niteliktedir.

4.5. Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyi ve Örgütsel Adalet Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin yaşlarına göre yöneticiye güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Yöneticiye Güven Düzeyleri Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu

| | | n | \bar{x} | ss | f | sd | p |
|-------------------------------|-----------------|-----|-----------|------|-------|------------|-------|
| Çalışanları destekleyen | 21-30 | 108 | 2,94 | 0,56 | 0,135 | 382 385 | 0,939 |
| | 31-40 | 159 | 2,92 | 0,50 | | | |
| | 41-50 | 79 | 2,89 | 0,57 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 2,90 | 0,67 | | | |
| Yetkin | 21-30 | 108 | 3,03 | 0,71 | 0,548 | 382 385 | 0,650 |
| | 31-40 | 159 | 3,04 | 0,60 | | | |
| | 41-50 | 79 | 3,13 | 0,70 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 3,13 | 0,77 | | | |
| Olumlu çalışma ortamı yaratan | 21-30 | 108 | 2,74 | 0,86 | 1,232 | 382 385 | 0,298 |
| | 31-40 | 159 | 2,93 | 0,74 | | | |
| | 41-50 | 79 | 2,86 | 0,85 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 2,83 | 0,90 | | | |
| Güven veren | 21-30 | 108 | 2,78 | 0,69 | 0,376 | 382 385 | 0,770 |
| | 31-40 | 159 | 2,83 | 0,68 | | | |
| | 41-50 | 79 | 2,83 | 0,65 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 2,91 | 0,66 | | | |
| Astını önemseyen | 21-30 | 108 | 2,81 | 0,77 | 1,052 | 382 385 | 0,369 |
| | 31-40 | 159 | 2,92 | 0,75 | | | |
| | 41-50 | 79 | 2,95 | 0,75 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 3,02 | 0,76 | | | |
| Kendine güvenen | 21-30 | 108 | 2,73 | 0,95 | 1,255 | 382 385 | 0,289 |
| | 31-40 | 159 | 2,87 | 0,94 | | | |
| | 41-50 | 79 | 2,65 | 0,92 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 2,88 | 1,10 | | | |
| Yönetici Güven Düzeyi(Toplam) | 21-30 | 108 | 2,91 | 0,54 | 0,212 | 382 385 | 0,888 |
| | 31-40 | 159 | 2,95 | 0,49 | | | |
| | 41-50 | 79 | 2,94 | 0,55 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 2,98 | 0,64 | | | |

p>0.05

Tablo 16'daki verilere göre öğretmenlerin yaşlarına göre çalışanları destekleyen ($F(3-382)=.135$, $p>0.05$), yetkin ($F(3-382)=.548$, $p>0.05$), olumlu çalışma ortamı yaratan ($F(3-382)=1.232$, $p>0.05$), güven veren ($F(3-382)=.376$, $p>0.05$), astını önemseyen ($F(3-382)=1.052$, $p>0.05$), kendine güvenen ($F(3-382)=1.255$, $p>0.05$) alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven

düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F(3-382)=.212$, $p>0.05$). Öğretmenlerin, yöneticiye güven algısında yaş değişkeninin önemli bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Kılıçlar (2011) tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuç bulunmuştur.

Öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Adalet Algıları Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu

| | | n | \bar{X} | ss | f | sd | p |
|---------------------------------|-----------------|-----|-----------|------|-------|-----|-------|
| Dağıtım adaleti | 21-30 | 108 | 2,90 | 0,72 | 2,177 | 3 | 0,090 |
| | 31-40 | 159 | 3,06 | 0,76 | | 382 | |
| | 41-50 | 79 | 2,99 | 0,81 | | 385 | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 3,24 | 0,73 | | 3 | |
| Prosedür adaleti | 21-30 | 108 | 3,17 | 0,91 | 2,061 | 3 | 0,105 |
| | 31-40 | 159 | 3,27 | 0,75 | | 382 | |
| | 41-50 | 79 | 3,20 | 0,83 | | 385 | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 3,53 | 0,60 | | 3 | |
| Etkileşim adaleti | 21-30 | 108 | 3,52 | 0,91 | 2,026 | 3 | 0,110 |
| | 31-40 | 159 | 3,59 | 0,79 | | 382 | |
| | 41-50 | 79 | 3,45 | 0,90 | | 385 | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 3,83 | 0,67 | | 3 | |
| Örgütsel Adalet Algısı (Toplam) | 21-30 | 108 | 3,16 | 0,77 | 2,532 | 3 | 0,057 |
| | 31-40 | 159 | 3,27 | 0,66 | | 382 | |
| | 41-50 | 79 | 3,18 | 0,75 | | 385 | |
| | 51 yaş ve üzeri | 40 | 3,50 | 0,58 | | 3 | |

$p>0.05$

Tablo 17 incelendiğinde öğretmenlerin yaşlarına göre dağıtım ($F(3-382)=2.177$, $p>0.05$), prosedür ($F(3-382)=2.061$, $p>0.05$) ve etkileşim adaleti ($F(3-382)=2.026$, $p>0.05$) alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F(3-382)=2.532$, $p>0.05$). Başka bir ifade ile yaş değişkeni örgütsel adalet algısı üzerinde ayırt edici bir değişken değildir.

Örgütsel adalet konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, birçok araştırmada yapılan bu araştırmanın sonuçlarına paralel olarak, öğretmenlerin adalet algısının yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Karaman (2009), Polat ve Celep (2008), Yürür (2008), Selekler (2007) ve Çakmak (2005) tarafından yapılan araştırmaların sonucunda; örgütsel adalet algısı ve dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutları için, öğretmenlerin adalet algısının yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği ortaya konulmuştur.

4.6. Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyi ve Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Yönetici Güven Düzeyleri Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu

| | | n | X | ss | f | sd | p | Anlamlı Fark |
|--------------------------------|-----------------|----|------|------|-------|-----|--------|---|
| Çalışanları destekleyen | 0-1 yıl | 39 | 2,87 | 0,61 | .381 | 4 | 0,483 | Yok |
| | 2-5 yıl | 85 | 2,89 | 0,52 | | 381 | | |
| | 6-10 yıl | 94 | 2,96 | 0,52 | | 385 | | |
| | 11-15 yıl | 73 | 2,84 | 0,59 | | | | |
| Yetkin | 0-1 yıl | 39 | 3,05 | 0,69 | 2,249 | 4 | 0,063 | Yok |
| | 2-5 yıl | 85 | 2,91 | 0,71 | | 381 | | |
| | 6-10 yıl | 94 | 3,09 | 0,57 | | 385 | | |
| | 11-15 yıl | 73 | 3,05 | 0,70 | | | | |
| Olumlu çalışma ortamı yaratan | 16 yıl ve üzeri | 95 | 3,20 | 0,70 | 2,133 | 4 | 0,076 | Yok |
| | 0-1 yıl | 39 | 2,53 | 0,83 | | 381 | | |
| | 2-5 yıl | 85 | 2,80 | 0,79 | | 385 | | |
| | 6-10 yıl | 94 | 2,93 | 0,76 | | | | |
| Güven veren | 11-15 yıl | 73 | 2,91 | 0,80 | 2,795 | 4 | 0,026* | *0-1 ile 11-15 *0-1 ile 16+ *16+ ile 2-5 *16+ ile 6-10 |
| | 16 yıl ve üzeri | 95 | 2,92 | 0,87 | | 381 | | |
| | 0-1 yıl | 39 | 2,62 | 0,76 | | 385 | | |
| | 2-5 yıl | 85 | 2,74 | 0,65 | | | | |
| Astını önemseyen | 6-10 yıl | 94 | 2,76 | 0,63 | 1,555 | 4 | 0,186 | Yok |
| | 11-15 yıl | 73 | 2,93 | 0,75 | | 381 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 95 | 2,96 | 0,61 | | 385 | | |
| | 0-1 yıl | 39 | 2,71 | 0,74 | | | | |
| Kendine güvenen | 2-5 yıl | 85 | 2,84 | 0,81 | 2,121 | 4 | 0,078 | Yok |
| | 6-10 yıl | 94 | 2,88 | 0,73 | | 381 | | |
| | 11-15 yıl | 73 | 2,71 | 0,92 | | 385 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 95 | 2,85 | 1,01 | | | | |
| Yönetici Güven Düzeyi (Toplam) | 0-1 yıl | 39 | 2,82 | 0,56 | 1,624 | 4 | 0,167 | Yok |
| | 2-5 yıl | 85 | 2,88 | 0,51 | | 381 | | |
| | 6-10 yıl | 94 | 2,96 | 0,49 | | 385 | | |
| | 11-15 yıl | 73 | 2,93 | 0,58 | | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 95 | 3,03 | 0,53 | | | | |

*p<0.05

Tablo 18 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre çalışanları destekleyen ($F_{(4-381)}=.381$, $p>0.05$), yetkin ($F_{(4-381)}=2.249$, $p>0.05$), olumlu çalışma ortamı yaratan ($F_{(4-381)}=2.133$, $p>0.05$), astını önemseyen ($F_{(4-381)}=2.155$, $p>0.05$), kendine güvenen ($F_{(4-381)}=2.121$, $p>0.05$) alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F_{(4-381)}=1.624$, $p>0.05$). Ancak, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre “güven Veren” ($F_{(4-381)}=2.795$, $p<0.05$) alt boyutuna ilişkin alt ölçek puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bulunan bu fark, tablonun anlamlı fark sütununda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre güven veren alt boyutuna ilişkin alt ölçek puanları incelendiğinde 0-1 yıl ile 11-15 yıl mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 11-15 yıl mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 0-1 yıl ile 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 16 yıl ve üzeri ile 2-5 yıl mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 16 yıl ve üzeri ile 6-10 yıl mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. Bir başka ifadeyle 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin güven veren alt boyutuna ilişkin düzeyi yüksektir.

Araştırmaya göre 0-1 yıl kıdeme sahip öğretmenler, kendi okul yöneticilerinden, 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha fazla güven algısı yönünden bir beklenti içerisinde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Adalet Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu

| | | n | \bar{X} | ss | f | sd | p | Anlamlı Fark |
|--|-----------------|----|-----------|------|-------|-----------------|------------|---|
| Dağıtım adaleti | 0-1 yıl | 39 | 2,82 | 0,77 | 2,831 | 4 381 385 | 0,025 * | *16+ ile 0-1 *16+ ile 2-5 |
| | 2-5 yıl | 85 | 2,89 | 0,74 | | | | |
| | 6-10 yıl | 94 | 3,07 | 0,75 | | | | |
| | 11-15 yıl | 73 | 2,97 | 0,80 | | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 95 | 3,20 | 0,72 | | | | |
| Prosedür adaleti | 0-1 yıl | 39 | 3,12 | 1,03 | 2,933 | 4 381 385 | 0,021 * | *16+ ile 0-1 *16+ ile 2-5 *16+ ile 6-10 |
| | 2-5 yıl | 85 | 3,10 | 0,83 | | | | |
| | 6-10 yıl | 94 | 3,23 | 0,69 | | | | |
| | 11-15 yıl | 73 | 3,26 | 0,87 | | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 95 | 3,47 | 0,69 | | | | |
| Etkileşim adaleti | 0-1 yıl | 39 | 3,61 | 0,90 | 3,122 | 4 381 385 | 0,015 * | *16+ ile 2-5 *16+ ile 11-15 |
| | 2-5 yıl | 85 | 3,42 | 0,90 | | | | |
| | 6-10 yıl | 94 | 3,58 | 0,78 | | | | |
| | 11-15 yıl | 73 | 3,41 | 0,91 | | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 95 | 3,79 | 0,73 | | | | |
| Örgütsel Adalet Algısı (Toplam) | 0-1 yıl | 39 | 3,13 | 0,83 | 3,359 | 4 381 385 | 0,010 * | *16+ ile 0-1 *16+ ile 2-5 *16+ ile 6-10 *16+ ile 11-15 |
| | 2-5 yıl | 85 | 3,10 | 0,72 | | | | |
| | 6-10 yıl | 94 | 3,25 | 0,62 | | | | |
| | 11-15 yıl | 73 | 3,20 | 0,79 | | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 95 | 3,45 | 0,62 | | | | |

*p<0.05

Tablo 19 incelendiğinde Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağıtım ($F_{(4-381)}=2.831$, $p<0.05$), prosedür ($F_{(4-381)}=2.933$, $p<0.05$) ve etkileşim adaleti ($F_{(4-381)}=3.122$, $p<0.05$) alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{(4-381)}=3.359$, $p<0.05$). Bulunan bu farklar, tablonun anlamlı fark sütununda belirtilmiştir.

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

kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir.

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

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

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

Araştırma sonuçlarına paralel olarak Titrek (2009)’in yaptığı çalışmada mesleki kıdeme göre fark bulunmuş ve kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin diğer mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha düşük örgütsel adalet algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Cömert ve arkadaşları (2008) da yaptıkları çalışmalarında

lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının mesleki kıdeme göre farklılaştığını belirlemiştir. Araştırmaya göre mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel adalet algısı diğerlerine göre daha yüksektir.

Mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel adalet hakkında daha fazla bilgiye sahip olduğu, okul yöneticilerinin mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlere karşı daha adaletli davrandığı söylenebilir.

4.7. Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algılarının Çalışılan Kurum Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin çalışılan kurum göre yöneticiye güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları tablo 20'de gösterilmiştir.

Tablo 20. Öğretmenlerin Çalışılan Kuruma Göre Yönetici Güven Düzeyleri Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu

| | | n | \bar{x} | ss | sd | f | p |
|--------------------------------|----------|-----|-----------|------|-----|-------|-------|
| Çalışanları destekleyen | İlkokul | 117 | 2,97 | 383 | 2 | 0,671 | 0,512 |
| | Ortaokul | 130 | 2,90 | 385 | 383 | | |
| | Lise | 139 | 2,89 | 0,61 | 385 | | |
| Yetkin | İlkokul | 117 | 3,10 | 0,68 | 2 | 0,913 | 0,402 |
| | Ortaokul | 130 | 3,10 | 0,68 | 383 | | |
| | Lise | 139 | 3,00 | 0,66 | 385 | | |
| Olumlu çalışma ortamı yaratan | İlkokul | 117 | 2,95 | 0,86 | 2 | 1,933 | 0,146 |
| | Ortaokul | 130 | 2,88 | 0,84 | 383 | | |
| | Lise | 139 | 2,75 | 0,74 | 385 | | |
| Güven veren | İlkokul | 117 | 2,92 | 0,64 | 2 | 1,825 | 0,163 |
| | Ortaokul | 130 | 2,80 | 0,64 | 383 | | |
| | Lise | 139 | 2,76 | 0,72 | 385 | | |
| Astını önemseyen | İlkokul | 117 | 3,01 | 0,71 | 2 | 1,543 | 0,215 |
| | Ortaokul | 130 | 2,86 | 0,76 | 383 | | |
| | Lise | 139 | 2,86 | 0,79 | 385 | | |
| Kendine güvenen | İlkokul | 117 | 2,85 | 0,89 | 2 | 0,366 | 0,694 |
| | Ortaokul | 130 | 2,77 | 0,97 | 383 | | |
| | Lise | 139 | 2,76 | 1,00 | 385 | | |
| Yönetici Güven Düzeyi (Toplam) | İlkokul | 117 | 3,01 | 0,52 | 2 | 1,592 | 0,205 |
| | Ortaokul | 130 | 2,94 | 0,49 | 383 | | |
| | Lise | 139 | 2,89 | 0,57 | 385 | | |

p>0.05

Tablo 20'deki veriler incelendiğinde öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara göre çalışanları destekleyen ($F_{(2-383)}=.671$, $p>0.05$), yetkin ($F_{(2-383)}=.913$, $p>0.05$), olumlu çalışma ortamı yaratan ($F_{(2-383)}=1.933$, $p>0.05$), güven veren ($F_{(2-383)}=1.825$, $p>0.05$), astını önemseyen ($F_{(2-383)}=1.543$, $p>0.05$), kendine güvenen ($F_{(2-383)}=.366$, $p>0.05$) alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F_{(2-383)}=1.592$, $p>0.05$). Öğretmenlerin, yöneticiye güven algısında çalışılan kurum değişkeni açısından önemli bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin çalışılan kuruma göre örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 21'de gösterilmiştir.

Tablo 21.Öğretmenlerin Çalışılan Kurum Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu

| | | n | \bar{x} | ss | sd | f | p | Anlamlı Fark |
|---------------------------------------|----------|-----|-----------|-----|-----|--------|--------|---|
| Dağıtım adaleti | ilkokul | 117 | 3,27 | 383 | 2 | 12,082 | 0,001* | *ilkokul ile ortaokul *ilkokul ile lise *ortaokul ile lise |
| | Ortaokul | 130 | 3,00 | 385 | 382 | | | |
| | Lise | 139 | 2,82 | 2 | 385 | | | |
| Prosedür adaleti | ilkokul | 117 | 3,56 | 383 | 2 | 16,566 | 0,001* | *ilkokul ile ortaokul *ilkokul ile lise *ortaokul ile lise |
| | Ortaokul | 130 | 3,26 | 385 | 382 | | | |
| | Lise | 139 | 3,00 | 2 | 385 | | | |
| Etkileşim adaleti | ilkokul | 117 | 3,83 | 383 | 2 | 14,703 | 0,001* | *ilkokul ile lise *ortaokul ile lise |
| | Ortaokul | 130 | 3,63 | 385 | 382 | | | |
| | Lise | 139 | 3,29 | 2 | 385 | | | |
| Örgütsel Adalet Algısı (Toplam) | ilkokul | 117 | 3,52 | 383 | 2 | 18,830 | 0,001* | *ilkokul ile ortaokul *ilkokul ile lise *ortaokul ile lise |
| | Ortaokul | 130 | 3,26 | 385 | 382 | | | |
| | Lise | 139 | 3,00 | 2 | 385 | | | |

* $p<0.01$

Tablo 21'deki veriler incelendiğinde öğretmenlerin çalışılan kurum türüne göre dağıtım ($F_{(2-382)}=12.082$, $p<0.01$), prosedür ($F_{(2-382)}=16.566$, $p<0.01$) ve etkileşim

adaleti ($F_{(2-382)}=14.703$, $p<0.01$) alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{(2-382)}=18.830$, $p<0.01$). Bulunan bu farklar, tablonun anlamlı fark sütununda belirtilmiştir.

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

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

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

Öğretmenlerin çalışılan kurum türüne göre genel örgütsel adalet algıları incelendiğinde ilkokul ile ortaokul öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark ilkokul öğretmenlerin lehinedir. İlkokul ile lise öğretmenleri

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

4.8. Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algılarının Eğitim Bölgesi Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 22. Öğretmenlerin Eğitim Bölgelerine Göre Yönetici Güven Düzeyleri Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu

| | | n | \bar{X} | ss | sd | f | p | Anlamlı Fark |
|--------------------------------|--------------|-----|-----------|------|-----|-------|--------|--|
| Çalışanları destekleyen | Bakırköy | 133 | 2,99 | 0,51 | 2 | 2,109 | 0,123 | Yok |
| | Bağcılar | 116 | 2,90 | 0,47 | 383 | 385 | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 2,86 | 0,64 | 385 | 385 | | |
| Yetkin | Bakırköy | 133 | 3,25 | 0,66 | 2 | 7,994 | 0,001* | *Bakırköy ile Bağcılar *Bakırköy ile Küçükçekmece |
| | Bağcılar | 116 | 2,95 | 0,51 | 383 | 385 | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 2,99 | 0,77 | 385 | 385 | | |
| Olumlu çalışma ortamı yaratan | Bakırköy | 133 | 3,00 | 0,74 | 2 | 4,146 | 0,017* | *Bakırköy ile Küçükçekmece |
| | Bağcılar | 116 | 2,85 | 0,88 | 383 | 385 | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 2,72 | 0,81 | 385 | 385 | | |
| Güven veren | Bakırköy | 133 | 2,94 | 0,60 | 2 | 2,974 | 0,052 | Yok |
| | Bağcılar | 116 | 2,75 | 0,64 | 383 | 385 | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 2,78 | 0,75 | 385 | 385 | | |
| Astını önemseyen | Bakırköy | 133 | 3,05 | 0,73 | 2 | 4,457 | 0,012* | *Bakırköy ile Bağcılar *Bakırköy ile Küçükçekmece |
| | Bağcılar | 116 | 2,77 | 0,66 | 383 | 385 | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 2,87 | 0,84 | 385 | 385 | | |
| Kendine güvenen | Bakırköy | 133 | 2,97 | 0,97 | 2 | 4,090 | 0,017* | *Bakırköy ile Bağcılar *Bakırköy ile Küçükçekmece |
| | Bağcılar | 116 | 2,65 | 0,96 | 383 | 385 | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 2,72 | 0,91 | 385 | 385 | | |
| Yönetici Güven Düzeyi (Toplam) | Bakırköy | 133 | 3,07 | 0,48 | 2 | 5,989 | 0,003* | *Bakırköy ile Bağcılar *Bakırköy ile Küçükçekmece |
| | Bağcılar | 116 | 2,88 | 0,42 | 383 | 385 | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 2,87 | 0,64 | 385 | 385 | | |

*p<0.05

Tablo 22'deki verilere bakıldığında öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre çalışanları destekleyen ($F_{(2-383)}=2.109$, $p>0.05$) ve güven veren ($F_{(2-383)}=2.974$, $p>0.05$) alt boyutlarına ilişkin alt ölçek puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre yetkin ($F_{(2-383)}=7.994$, $p<0.01$), olumlu çalışma ortamı yaratan ($F_{(2-383)}=4.146$, $p<0.05$), astını önemseyen ($F_{(2-383)}=4.457$, $p<0.05$), kendine güvenen ($F_{(2-383)}=4.090$, $p<0.05$) alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{(2-383)}=5.989$, $p<0.05$). Bulunan bu farklar, tablonun anlamlı fark sütununda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre yetkin, astını önemseyen, kendine güvenen alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri incelendiğinde Bakırköy ile Bağcılar'da görev yapan öğretmenler arasında ve Bakırköy ile Küçükçekmece'de görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu fark Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin lehinedir. Başka bir ifadeyle Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin yetkin, astını önemseyen, kendine güvenen alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri Küçükçekmece ve Bağcılar'da görev yapan öğretmenlerden yüksektir. Bağcılarda görev yapan öğretmenlerin yetkin, astını önemseyen, kendine güvenen alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri en düşüktür.

Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre olumlu çalışma ortamı yaratan alt boyutuna ilişkin güven düzeyleri incelendiğinde Bakırköy ile Küçükçekmece'de görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu fark Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin lehinedir. Başka bir ifadeyle Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin olumlu çalışma ortamı yaratan alt boyutuna ilişkin güven düzeyleri Küçükçekmece'de görev yapan öğretmenlerden yüksektir. Üst sosyo kültürel düzeyde görev yapan öğretmenlerin yöneticiye güven algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin eğitim bölgesine göre örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları tablo 23'te gösterilmiştir.

Tablo 23. Öğretmenlerin Eğitim Bölgesine Göre Örgütsel Adalet Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu

| | | n | \bar{X} | ss | sd | f | p | Anlamlı Fark |
|--|--------------|-----|-----------|------|-----|-------|--------|--|
| Dağıtım adaleti | Bakırköy | 133 | 3,14 | 0,72 | 2 | 3,193 | 0,042* | *Bakırköy ile Bağcılar |
| | Bağcılar | 116 | 2,90 | 0,79 | 383 | | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 3,01 | 0,76 | 385 | | | |
| Prosedür adaleti | Bakırköy | 133 | 3,47 | 0,74 | 2 | 7,554 | 0,001* | *Bakırköy ile Bağcılar *Bakırköy ile Küçükçekmece |
| | Bağcılar | 116 | 3,11 | 0,81 | 383 | | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 3,17 | 0,82 | 385 | | | |
| Etkileşim adaleti | Bakırköy | 133 | 3,66 | 0,82 | 2 | 4,092 | 0,017* | *Bakırköy ile Küçükçekmece *Bağcılar ile Küçükçekmece |
| | Bağcılar | 116 | 3,65 | 0,79 | 383 | | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 3,40 | 0,89 | 385 | | | |
| Örgütsel Adalet Algısı (Toplam) | Bakırköy | 133 | 3,40 | 0,66 | 2 | 5,152 | 0,006* | *Bakırköy ile Bağcılar *Bakırköy ile Küçükçekmece |
| | Bağcılar | 116 | 3,16 | 0,69 | 383 | | | |
| | Küçükçekmece | 137 | 3,17 | 0,74 | 385 | | | |

*p<0.05

Tablo 23'teki veriler incelendiğine öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre dağıtım ($F_{(2-383)}=3.193$, $p<0.05$), prosedür ($F_{(2-383)}=7.554$, $p<0.01$) ve etkileşim adaleti ($F_{(2-383)}=4.092$, $p<0.05$) alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{(2-383)}=5.152$, $p<0.05$). Bulunan bu farklar, tablonun anlamlı fark sütununda belirtilmiştir.

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

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

algıları Küçükçekmece ve Bağcılar'da görev yapan öğretmenlerden yüksektir. Bağcılar'da görev yapan öğretmenlerin prosedür adaleti alt boyutuna ilişkin algıları en düşüktür.

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

Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre genel örgütsel adalet algıları incelendiğinde Bakırköy ile Bağcılar'da görev yapan öğretmenler arasında ve Bakırköy ile Küçükçekmece'de görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu fark Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin lehinedir. Başka bir ifadeyle Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin genel örgütsel adalet algıları Küçükçekmece ve Bağcılar'da görev yapan öğretmenlerden yüksektir. Bağcılar'da görev yapan öğretmenlerin genel örgütsel adalet algıları diğer bölgelere oranla düşüktür. Üst sosyo kültürel düzeyde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.9. Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algılarının Kurumda Çalışma Süreleri Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin kurumlarında çalışma sürelerine göre yöneticiye güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile test edilmiş ve sonuçları Tablo 24'te gösterilmiştir.

Tablo 24. Öğretmenlerin Kurumlarında Çalışma Sürelerine Göre Yönetici Güven Düzeyleri Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonucu

| | | n | Sıra ort. | sd | χ^2 | p |
|--------------------------------|-----------------|-----|-----------|-----|----------|-------|
| Çalışanları destekleyen | 0-1 yıl | 92 | 208,28 | | 6,661 | 0,155 |
| | 2-5 yıl | 200 | 185,04 | 2 | | |
| | 6-10 yıl | 71 | 190,42 | 383 | | |
| | 11-15 yıl | 15 | 245,73 | 385 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 8 | 164,50 | | | |
| Yetkin | 0-1 yıl | 92 | 198,02 | | 2,451 | 0,653 |
| | 2-5 yıl | 200 | 190,51 | 2 | | |
| | 6-10 yıl | 71 | 188,72 | 383 | | |
| | 11-15 yıl | 15 | 233,70 | 385 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 8 | 183,31 | | | |
| Olumlu çalışma ortamı yaratan | 0-1 yıl | 92 | 200,34 | | 1,035 | 0,904 |
| | 2-5 yıl | 200 | 189,13 | 2 | | |
| | 6-10 yıl | 71 | 193,46 | 383 | | |
| | 11-15 yıl | 15 | 197,53 | 385 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 8 | 216,94 | | | |
| Güven veren | 0-1 yıl | 92 | 196,31 | | 5,154 | 0,272 |
| | 2-5 yıl | 200 | 189,84 | 2 | | |
| | 6-10 yıl | 71 | 193,06 | 383 | | |
| | 11-15 yıl | 15 | 249,17 | 385 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 8 | 152,25 | | | |
| Astını önemseyen | 0-1 yıl | 92 | 215,99 | | 8,933 | 0,063 |
| | 2-5 yıl | 200 | 181,97 | 2 | | |
| | 6-10 yıl | 71 | 185,58 | 383 | | |
| | 11-15 yıl | 15 | 239,37 | 385 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 8 | 207,31 | | | |
| Kendine güvenen | 0-1 yıl | 92 | 176,83 | | 5,510 | 0,239 |
| | 2-5 yıl | 200 | 202,07 | 2 | | |
| | 6-10 yıl | 71 | 197,46 | 383 | | |
| | 11-15 yıl | 15 | 192,87 | 385 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 8 | 137,00 | | | |
| Yönetici Güven Düzeyi (Toplam) | 0-1 yıl | 92 | 209,67 | | 7,361 | 0,118 |
| | 2-5 yıl | 200 | 184,20 | 2 | | |
| | 6-10 yıl | 71 | 186,98 | 383 | | |
| | 11-15 yıl | 15 | 249,60 | 385 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 8 | 192,88 | | | |

p>0.05

Tablo 24'teki verilere göre öğretmenlerin kurumda çalışma süresine göre çalışanları destekleyen ($\chi^2=6,661$, $p>0.05$), yetkin ($\chi^2=2,451$, $p>0.05$), olumlu çalışma ortamı yaratan ($\chi^2=1,035$, $p>0.05$), güven veren ($\chi^2=5,154$, $p>0.05$), astını önemseyen ($\chi^2=8,933$, $p>0.05$), kendine güvenen ($\chi^2=5,510$, $p>0.05$), alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($\chi^2=7,361$, $p>0.05$). Öğretmenler açısından okulda geçirilen çalışma süresinin yöneticiye güven algısında önemli bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumda çalışma sürelerine göre örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Kruskal Wallis testi ile test edilmiş ve sonuçları tablo 25'te gösterilmiştir.

Tablo 25. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Adalet Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonucu

| | | n | Sıra ort. | sd | χ^2 | p | Anlamlı fark |
|--|-----------------|-----|-----------|-----|----------|--------|---------------|
| Dağıtım adaleti | 0-1 yıl | 92 | 206,65 | | | | |
| | 2-5 yıl | 200 | 186,95 | 2 | | | |
| | 6-10 yıl | 71 | 187,11 | 383 | 3,293 | 0,510 | Yok |
| | 11-15 yıl | 15 | 218,11 | 385 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 8 | 215,50 | | | | |
| Prosedür adaleti | 0-1 yıl | 92 | 222,96 | | | | |
| | 2-5 yıl | 200 | 184,30 | 2 | | | *0-1 ile 2-5 |
| | 6-10 yıl | 71 | 173,61 | 383 | 11,081 | 0,026* | *0-1 ile 6-10 |
| | 11-15 yıl | 15 | 218,13 | 385 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 8 | 215,06 | | | | |
| Etkileşim adaleti | 0-1 yıl | 92 | 226,75 | | | | |
| | 2-5 yıl | 200 | 186,00 | 2 | | | *0-1 ile 2-5 |
| | 6-10 yıl | 71 | 166,37 | 383 | 14,242 | 0,007* | *0-1 ile 6-10 |
| | 11-15 yıl | 15 | 199,43 | 385 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 8 | 228,25 | | | | |
| Örgütsel Adalet Algısı (Toplam) | 0-1 yıl | 92 | 223,43 | | | | |
| | 2-5 yıl | 200 | 183,80 | 2 | | | *0-1 ile 2-5 |
| | 6-10 yıl | 71 | 174,47 | 383 | 11,220 | 0,024* | *0-1 ile 6-10 |
| | 11-15 yıl | 15 | 216,90 | 385 | | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 8 | 216,94 | | | | |

* $p<0.05$

Tablo 25 incelendiğinde öğretmenlerin kurumlarında çalışma sürelerine göre dağıtım adaleti alt boyutuna ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($\chi^2=3,293$, $p>0.05$). Ancak, öğretmenlerin kurumlarında çalışma sürelerine göre prosedür ($\chi^2=11,081$, $p<0.05$) ve etkileşim adaleti ($\chi^2=14,242$, $p<0.05$) alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2=11,220$, $p<0.05$). Bulunan bu farklar, tablonun anlamlı fark sütununda belirtilmiştir.

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

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

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

Polat (2007) tarafından yapılan araştırmaların sonucunda; öğretmenlerin son çalıştıkları okuldaki görev süresinin örgütsel adalet algısını etkilediği görülmüştür. Son çalışılan okulda 2 yıl ve daha az çalışan öğretmenler, 3-5 yıl, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlere göre yöneticilerin daha adil davrandığını düşünmektedirler. Örgütsel adaletin tüm boyutlarında benzer bir durum söz konusudur. Okulda çalışılan süre arttıkça adalet algısında bir düşme gözlenmektedir.

4.10. Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algılarının Branş Değişkenine Göre İncelenmesi

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

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

Öğretmenlerin branşlarına göre yöneticiye güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları tablo 26'da gösterilmiştir.

Tablo 26. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Yöneticiye Güven Düzeyleri Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu

| | | n | \bar{X} | ss | sd | f | p |
|--------------------------------|-------------------|-----|-----------|------|-----|-------|-------|
| Çalışanları destekleyen | Sayısal | 73 | 2,97 | 0,48 | 2 | 0,777 | 0,460 |
| | Sözel | 236 | 2,92 | 0,54 | 383 | | |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 2,86 | 0,63 | 385 | | |
| Yetkin | Sayısal | 73 | 3,13 | 0,69 | 2 | 0,841 | 0,432 |
| | Sözel | 236 | 3,07 | 0,66 | 383 | | |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 2,99 | 0,71 | 385 | | |
| Olumlu çalışma ortamı yaratan | Sayısal | 73 | 2,85 | 0,87 | 2 | 1,317 | 0,269 |
| | Sözel | 236 | 2,90 | 0,83 | 383 | | |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 2,72 | 0,71 | 385 | | |
| Güven veren | Sayısal | 73 | 2,94 | 0,68 | 2 | 2,836 | 0,060 |
| | Sözel | 236 | 2,83 | 0,66 | 383 | | |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 2,68 | 0,69 | 385 | | |
| Astını önemseyen | Sayısal | 73 | 2,99 | 0,79 | 2 | 0,648 | 0,524 |
| | Sözel | 236 | 2,89 | 0,73 | 383 | | |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 2,86 | 0,81 | 385 | | |
| Kendine güvenen | Sayısal | 73 | 2,81 | 1,07 | 2 | 0,386 | 0,680 |
| | Sözel | 236 | 2,76 | 0,92 | 383 | | |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 2,86 | 0,96 | 385 | | |
| Yönetici Güven Düzeyi (Toplam) | Sayısal | 73 | 3,00 | 0,49 | 2 | 1,276 | 0,280 |
| | Sözel | 236 | 2,95 | 0,53 | 383 | | |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 2,87 | 0,57 | 385 | | |

p>0.05

Tablo 26'daki verilere bakıldığında öğretmenlerin branşlarına göre çalışanları destekleyen ($F_{(2-383)}=.777$, $p>0.05$), güven veren ($F_{(2-383)}=.841$, $p>0.05$), yetkin ($F_{(2-383)}=1.317$, $p>0.05$), olumlu çalışma ortamı ($F_{(2-383)}=2.836$, $p>0.05$), astını önemseyen ($F_{(2-383)}=.648$, $p>0.05$), kendine güvenen ($F_{(2-383)}=.386$, $p>0.05$) alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F_{(2-383)}=1.276$, $p>0.05$). Kılıçlar (2011) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin branşlarına göre yöneticiye güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Öğretmenlerin, yöneticiye güven algısında branş değişkeninin önemli bir etkisi olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiş ve sonuçları tablo 27’de gösterilmiştir.

Tablo 27. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Adalet Algıları Arasında Farklılaşma Durumunu Gösteren Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonucu

| | | n | \bar{x} | ss | sd | f | p | Anlamlı Fark |
|----------------------|-------------------------|-----|-----------|------|-----|-------|--------|--------------------------------------|
| Dağıtım adaleti | Sayısal | 73 | 3,12 | 0,76 | 2 | 1,966 | 0,141 | Yok |
| | Sözel | 236 | 3,03 | 0,76 | 383 | | | |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 2,88 | 0,76 | 385 | | | |
| | Sayısal | 73 | 3,37 | 0,75 | 2 | 4,927 | 0,008* | |
| Prosedür adaleti | Sözel | 236 | 3,30 | 0,79 | 383 | | | *Mesleki ve Teknik ile Sayısal |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 3,01 | 0,86 | 385 | | | *Mesleki ve Teknik ile Sözel |
| | Sayısal | 73 | 3,67 | 0,83 | 2 | 3,894 | 0,021* | *Mesleki ve Teknik ile Sayısal |
| | Sözel | 236 | 3,61 | 0,84 | 383 | | | *Mesleki ve Teknik ile Sözel |
| Etkileşim adaleti | Mesleki ve Teknik | 77 | 3,33 | 0,83 | 385 | | | *Mesleki ve Teknik ile Sözel |
| | Sayısal | 73 | 3,36 | 0,69 | 2 | 4,618 | 0,010* | *Mesleki ve Teknik ile Sayısal |
| | Sözel | 236 | 3,28 | 0,71 | 383 | | | *Mesleki ve Teknik ile Sözel |
| | Mesleki ve Teknik | 77 | 3,04 | 0,70 | 385 | | | *Mesleki ve Teknik ile Sözel |

*p<0.05

Tablo 27’deki verilere bakıldığında öğretmenlerin branşlarına göre dağıtım adaleti ($F_{(2-383)}=1.966$, $p>0.05$) alt boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, öğretmenlerin branşlarına göre prosedür ($F_{(2-383)}=4.927$, $p<0.05$) ve etkileşim adaleti ($F_{(2-383)}=3.894$, $p<0.05$) alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{(2-383)}=4.618$, $p<0.05$) . Bulunan bu farklar, tablonun anlamlı fark sütununda belirtilmiştir.

Öğretmenlerin branşlarına göre prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları incelendiğinde mesleki ve teknik öğretmenleri ile sayısal öğretmenleri, mesleki ve teknik öğretmenleri ile sözel

öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu fark sayısal grubu öğretmenlerinin lehinedir. Bir başka ifadeyle sayısal grubu öğretmenlerinin prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları yüksektir. Sözel grubu öğretmenlerinin ise en düşüktür.

Literatür incelendiğinde, Altinkurt ve Yılmaz (2010) yaptıkları araştırmada katılımcıların örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin branş değişkenine göre farklılaştığını bulmuşlardır. Kılıç (2013) da yaptığı çalışmada öğretmenlerin branş değişkenine göre örgütsel adalet algılarının, dağıtım ve etkileşim adalet boyutlarında farklılaştığını ortaya koymuştur. Bu araştırmalardan farklı olarak Selekler (2007) yaptığı araştırmada, örgütsel adalet algısı ve alt boyutları ile branş değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa ulaşmamıştır. Cömert ve arkadaşları (2008) lise öğretmenleriyle ilgili yaptıkları araştırmada branş değişkenine göre örgütsel adalet boyutlarına ilişkin görüşlerde anlamlı bir farklılığın olmadığını belirlemişlerdir. Uğurlu da (2009) yapmış olduğu araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algısının branş değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan birçok araştırmanın sonuçları, branş değişkeni bakımından örgütsel adalet ve alt boyutlarının algılanma düzeylerinin okuldan okula, ilden ile veya kişiden kişiye değişebileceğini göstermektedir.

4.11. Öğretmenlerin Yöneticiye Duydukları Güven Düzeyi ile Dağıtım Adaleti, Prosedür Adaleti, Etkileşim Adaleti ve Genel Örgütsel Adaleti Algısı Arasındaki İlişki Düzeyi

Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven ile dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti ve genel örgütsel adaleti algısı arasındaki ilişki “pearson korelasyon katsayısı” ile hesaplanmış ve sonuçları tablo 28’de gösterilmiştir.

Tablo 28. Öğretmenlerin Yöneticiye Duydukları Güven Düzeyi ile Dağıtım Adaleti, Prosedür Adaleti, Etkileşim Adaleti ve Genel Örgütsel Adaleti Algısı Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pearson Korelasyon Katsayısı Testi Sonucu

| | Dağıtım adaleti | Prosedür adaleti | Etkileşim adaleti | Örgütsel Adalet Algısı (Toplam) |
|------------------|--------------------|---------------------|----------------------|---------------------------------------|
| Yöneticiye Güven | r 0,539* | 0,637* | 0,615* | 0,678* |
| Düzeyi (Toplam) | p 0,001 | 0,001 | 0,001 | 0,001 |
| | n 386 | 386 | 386 | 386 |

* $p < 0.01$

Tablo 28'deki veriler incelendiğinde öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algısı ile dağıtım adaleti algısı arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,539$, $p<0.01$). Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algısı ile prosedür adaleti algısı arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,637$, $p<0.01$). Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algısı ile etkileşim adaleti algısı arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,615$, $p<0.01$). Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algısı ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,678$, $p<0.01$). Bir başka ifadeyle öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algısı arttıkça örgütsel adalet algısı da artmaktadır.

Kılıçlar (2011) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin yöneticilerine duydukları güven ile örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin yöneticilerine duydukları güven ile örgütlerine karşı algıladıkları adalet algıları arasında kuvvetli bir ilişki olduğu görülmektedir.

4.12. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ile Çalışanları Destekleyen, Yetkin, Olumlu Çalışma Ortamı Yaratan, Güven Veren, Astını Önemseyen, Kendine Güvenen ve Toplam Yöneticiye Güven Düzeyi Arasındaki İlişki Düzeyi

Öğretmenlerin örgütsel adaleti algısı ile çalışanları destekleyen, yetkin, olumlu çalışma ortamı yaratan, güven veren, astını önemseyen, kendine güvenen ve toplam yöneticiye güven düzeyi arasındaki ilişki “pearson korelasyon katsayısı” ile hesaplanmış ve sonuçları tablo 29’da gösterilmiştir.

Tablo 29. Öğretmenlerin Örgütsel Adaleti Algısı ile Çalışanları Destekleyen, Yetkin, Olumlu Çalışma Ortamı Yaratan, Güven Veren, Astını Önemseyen, Kendine Güvenen ve Toplam Yöneticiye Güven Düzeyi Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pearson Korelasyon Katsayısı Testi

| | | Çalışanları destekleyen | Yetkin | Olumlu çalışma ortamı yaratan | Güven veren | Astını önemseyen | Kendine güvenen | Yöneticiye Güven Düzeyi (Toplam) |
|-----------------|---|-------------------------|--------|-------------------------------|-------------|------------------|-----------------|----------------------------------|
| Örgütsel | r | 0,613* | 0,558* | 0,421* | 0,487* | 0,591* | 0,206* | 0,678* |
| Adalet | p | 0,001 | 0,001 | 0,001 | 0,001 | 0,001 | 0,001 | 0,001 |
| Algısı (Toplam) | n | 386 | 386 | 386 | 386 | 386 | 386 | 386 |

* $p < 0.01$

Tablo 29'daki veriler incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile çalışanları destekleyen alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,613$, $p<0.01$). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile yetkin alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,558$, $p<0.01$). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile olumlu çalışma ortamı yaratan alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,421$, $p<0.01$). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile olumlu güven veren alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,487$, $p<0.01$). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile olumlu astını önemseyen alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,591$, $p<0.01$). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile olumlu kendine güvenen alt boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,206$, $p<0.01$). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile yöneticiye güven düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,678$, $p<0.01$). Öğretmenlerin örgütlerine karşı algıladıkları adalet algıları ile yöneticilerine duydukları güven arasında kuvvetli bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı arttıkça yöneticiye duyduğu güven algısının da arttığı söylenebilir.

V. BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmaya ilişkin sonuçlara, tartışmalara ve bulgular üzerinden düzenlenen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

1. Anket çalışmasına katılım gösteren kişilerin demografik özellikleri sonucunda;

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

2. Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algı düzeyi sonucunda;
- ✓ Öğretmenlerin en yüksek ortalamayla yetkinlik boyutunda güven algısı bulunmuştur. En düşük ortalama ise olumlu çalışma ortamı yaratan alt boyutunda güven algısı elde edilmiştir. Genel olarak öğretmenlerin yöneticiye

güven düzeylerinin ortalaması 2,94 bulunmuş olup güven düzeyinin orta düzeyde olduğu gözlenmiştir.

3. Öğretmenlerin yöneticiye duydukları örgütsel adalet algı düzeyi sonucunda;
 - ✓ Öğretmenlerin yöneticiye duydukları "örgütsel adalet" algısı ortalama istatistiklerine göre öğretmenlerin yüksek düzeyde yöneticiye duyulan "etkileşim adaleti" bulunmuştur. En düşük ortalama ise "dağıtım adaleti" alt boyutunda orta düzeyde bir algıya sahip olduğu gözlenmiştir. Genel olarak öğretmenlerin "örgütsel adalet" algılarının ortalaması 3,25 bulunmuş olup algı düzeyinin orta düzeyde olduğu gözlenmiştir.
4. Öğretmenlerin yöneticiye güven düzeyleri ve örgütsel adalet algıları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde;
 - ✓ Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre çalışanları destekleyen, yetkin, olumlu çalışma ortamı, güven veren, astını önemseyen, kendine güvenen alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
 - ✓ Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
5. Öğretmenlerin yöneticiye güven düzeyleri ve örgütsel adalet algıları yaş değişkenine göre incelendiğinde;
 - ✓ Öğretmenlerin yaşlarına göre çalışanları destekleyen, yetkin, olumlu çalışma ortamı, güven veren, astını önemseyen, kendine güvenen alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
 - ✓ Öğretmenlerin yaşlarına göre dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
6. Öğretmenlerin yöneticiye güven düzeyleri ve örgütsel adalet algıları mesleki kıdem değişkenine göre incelendiğinde;

- ✓ Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre çalışanları destekleyen, yetkin, olumlu çalışma ortamı, astını önemseyen, kendine güvenen alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre güven veren alt boyutuna ilişkin alt ölçek puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre güven veren alt boyutuna ilişkin alt ölçek puanları incelendiğinde 0-1 yıl ile 11-15 yıl mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 11-15 yıl mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 0-1 yıl ile 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 16 yıl ve üzeri ile 2-5 yıl mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 16 yıl ve üzeri ile 6-10 yıl mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. Bir başka ifadeyle 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin güven veren alt boyutuna ilişkin düzeyi daha yüksektir.
- ✓ Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağıtım adaleti alt boyutu incelendiğinde 16 yıl ve üzeri ile 0-1 yıl arasında mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 16 yıl ve üzeri ile 2-5 yıl arasında mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre prosedür adaleti alt boyutu incelendiğinde 16 yıl ve üzeri ile 0-1 yıl arasında mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 16 yıl ve üzeri ile 2-5 yıl arasında mesleki kıdemi bulunan öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu durum 16 yıl ve üzeri mesleki kıdemi bulunan öğretmenlerin lehinedir. 16 yıl ve üzeri ile 6-10 yıl arasında mesleki kıdemi

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

7. Öğretmenlerin yöneticiye güven düzeyleri ve örgütsel adalet algıları çalışılan kurum değişkenine göre incelendiğinde;
 - ✓ Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara göre çalışanları destekleyen, yetkin, olumlu çalışma ortamı, güven veren, astını önemseyen, kendine güvenen alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
 - ✓ Öğretmenlerin çalışılan kurum türüne göre dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin çalışılan kurum türüne göre dağıtım adaleti alt boyutuna ilişkin algıları incelendiğinde ilkökul ile ortaokul öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark ilkökul öğretmenlerin lehinedir. İlkokul ile lise öğretmenleri arasında anlamlı bir fark

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

8. Öğretmenlerin yöneticiye güven düzeyleri ve örgütsel adalet algıları eğitim bölgesi değişkenine göre incelendiğinde;
- ✓ Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre çalışanları destekleyen ve güven veren alt boyutlarına ilişkin alt ölçek puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre yetkin, olumlu çalışma ortamı, astını önemseyen, kendine güvenen alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre yetkin, astını önemseyen, kendine güvenen alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri incelendiğinde Bakırköy ile Bağcılar'da görev yapan öğretmenler arasında ve Bakırköy ile Küçükçekmece'de görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu fark Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin lehinedir. Başka bir ifadeyle Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin yetkin, astını önemseyen, kendine güvenen alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri Küçükçekmece ve Bağcılar'da görev yapan öğretmenlerden yüksektir. Bağcılar'da görev yapan öğretmenlerin yetkin, astını önemseyen, kendine güvenen alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri en düşüktür. Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre olumlu çalışma ortamı yaratan alt boyutuna ilişkin güven düzeyleri incelendiğinde Bakırköy ile Küçükçekmece'de görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu fark Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin lehinedir. Başka bir ifadeyle Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin olumlu çalışma ortamı yaratan alt boyutuna ilişkin güven düzeyleri Küçükçekmece'de görev yapan öğretmenlerden daha yüksektir.
 - ✓ Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre dağıtım, prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre dağıtım adaleti alt boyutuna ilişkin algıları incelendiğinde Bakırköy ile Bağcılar'da görev yapan öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu fark Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin lehinedir. Başka bir ifadeyle Bakırköy'de görev yapan öğretmenlerin dağıtım adaleti alt boyutuna ilişkin algıları yüksektir. Öğretmenlerin eğitim bölgelerine göre prosedür adaleti alt

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

9. Öğretmenlerin yöneticiye güven düzeyleri ve örgütsel adalet algıları kurumda çalışma süreleri değişkenine göre incelendiğinde;
 - ✓ Öğretmenlerin kurumda çalışma süresine göre çalışanları destekleyen, yetkin, olumlu çalışma ortamı, güven veren, astını önemseyen, kendine güvenen alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
 - ✓ Öğretmenlerin kurumlarında çalışma sürelerine göre dağıtım adaleti alt boyutuna ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, öğretmenlerin kurumlarında çalışma sürelerine göre prosedür ve etkileşim

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

10. Öğretmenlerin yöneticiye güven düzeyleri ve örgütsel adalet algıları branş değişkenine göre incelendiğinde;
- ✓ Öğretmenlerin branşlarına göre çalışanları destekleyen, güven veren, yetkin, olumlu çalışma ortamı, astını önemseyen, kendine güvenen alt boyutlarına ilişkin güven düzeyleri ve genel yönetici güven düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
 - ✓ Öğretmenlerin branşlarına göre dağıtım adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, öğretmenlerin branşlarına göre prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Öğretmenlerin branşlarına göre prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları incelendiğinde mesleki ve teknik öğretmenleri ile sayısal öğretmenleri, mesleki ve teknik öğretmenleri ile sözel

öğretmenleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu fark sayısal grubu öğretmenlerinin lehinedir. Bir başka ifadeyle sayısal grubu öğretmenlerinin prosedür ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin algıları ve genel örgütsel adalet algıları daha yüksektir. Sözel grubu öğretmenlerinin ise sayısal ve mesleki ve teknik öğretmenlerinkinden daha düşüktür.

11. Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven düzeyi ile dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşim adaleti ve genel örgütsel adaleti algısı arasındaki ilişki düzeyi incelendiğinde;
 - ✓ Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algısı ile dağıtım adaleti algısı arasında 0,539 olan pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algısı ile prosedür adaleti algısı arasında 0,637 olan pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algısı ile etkileşim adaleti algısı arasında 0,615 olan pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algısı ile örgütsel adalet algısı arasında 0,678 olan pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka ifadeyle öğretmenlerin yöneticiye duydukları güven algısı arttıkça örgütsel adalet algısı da artmaktadır.
12. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile çalışanları destekleyen, yetkin, olumlu çalışma ortamı yaratan, güven veren, astını önemseyen, kendine güvenen ve toplam yöneticiye güven düzeyi incelendiğinde;
 - ✓ Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile çalışanları destekleyen alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile yetkin alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile olumlu çalışma ortamı yaratan alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile olumlu güven veren alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile olumlu astını önemseyen alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile olumlu kendine güvenen alt boyutu arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile yöneticiye

güven düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütlerine karşı algıladıkları adalet algıları ile yöneticilerine duydukları güven arasında kuvvetli bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı arttıkça yöneticiye duyduğu güven algısının da arttığı söylenebilir.

5.2. Öneriler

Geliştirilen öneriler, uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik olmak üzere iki grupta ele alınmıştır.

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Bu çalışmada öğretmenlerin genel örgütsel adalet algısı ve yöneticiye güven düzeyi “orta düzey” çıkmıştır. Bu algıyı artırmak için iyileştirici planlamalar yapılabilir.
2. Çalışmada örgütsel adalet algısı, dağıtım adaleti alt boyutu diğer alt boyutlara oranla düşük çıkmıştır. Bundan dolayı okul yöneticileri öğretmenlerin “dağıtım adaletine” yönelik düşük adalet algı düzeyine sahip olmasına neden olabilecek uygulamaları tespit edebilir ve gerekli önlemleri alabilir. Özellikle ödül, ceza, ücret ve ders dağıtım uygulamalarına yönelik oluşan düşük adalet algısını değiştirmek için gerekli önlemler alınabilir ve yeni düzenlemeler yapılabilir.
3. Çalışmada yöneticiye güven düzeyi , “olumlu çalışma ortamı yaratan” alt boyutu diğer alt boyutlara oranla düşük çıkmıştır. Düşük “olumlu çalışma ortamı yaratan” algısını değiştirmek için gerekli önlemler alınabilir ve yeni düzenlemeler yapılabilir.
4. Okul yöneticileri, eğitim yönetimiyle ilgili bilimsel anlamda kendini yetiştirebilir, örgütsel adalet ve yöneticiye güven konusunda hizmet içi eğitim alabilir.
5. Okul, örgütsel adaleti ve yöneticiye güveni destekleyecek bir okul kültürüne ve iklimine sahip olabilir.
6. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikler örgütsel adaleti sağlayıcı bir şekilde olabilir.

7. Örgütsel adalet algısını ve yöneticiye güvenin okul iklimi açısından önemini vurgulayan seminerler verilerek örgütsel adalet ve yöneticiye güven konularında yöneticilerin ve öğretmenlerin farkındalık kazanması sağlanabilir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Bu çalışma sadece öğretmenlerle yürütülmüştür. Hem öğretmen hem de yöneticilerin dâhil edildiği çalışmalar örgütsel adalet ve yöneticiye güvene ilişkin daha fazla fikir verebilir.
2. Örgütsel adalet ve yöneticiye güven algısını olumlu ve olumsuz yönde etkileyen faktörlerin neler olduğunu tespit etmeye yönelik araştırmalar yapılabilir.
3. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve yöneticiye güven düzeylerine yönelik daha detaylı veri toplayabilmek için araştırmada kullanılan anket tekniğine ek olarak görüşme tekniğinden de yararlanılabilir.
4. Örgütsel adalet ve yöneticiye güven ile diğer örgütsel değişkenler arasındaki ilişkiler incelenebilir.
5. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel kurumlarda çalışan yönetici ve eğitimci olmayan iş görenlerin örgütsel adalet algıları ve yöneticiye güven düzeylerinin incelenmesine yönelik araştırmalarda yapılabilir.
6. Bu araştırmanın verileri, yalnızca İstanbul ilinin Bakırköy, Bağcılar ve Küçükçekmece ilçelerini kapsamaktadır. Araştırma verileri daha çok sayıda okul, ilçe ve ilden toplanarak, Türkiye'deki okullar için genellemelerde bulunulabilir.
7. Bu çalışma kamuya ait ilkökul, ortaokul ve lise eğitim kademelerinde yapılmıştır. Benzer çalışmalar kamu kurumlarında, vakıf ve özel kurumlarda bütün eğitim kademelerini kapsayabilecek bir şekilde yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, A. (2009). *Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2010). Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi, *Educational Administration: Theory and Practice*, 16(4), 463-484.
- Antonioni, D. (2000). Leading, Managing, and Coaching. *Industrial Management* , 42(5), 27-33.
- Arı, G. S. (2003). Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı?. *Gazi Üniversitesi T.T.E.F. Dergisi*, 2, 17-36.
- Arslan, Y. (2009). *Kurumsallaşma ve Örgütsel Güven İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Kocaeli.
- Arslantaş, C., & Pakdemir, I. (2007). Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 261-286.
- Arslantaş, H. İ. (2007). *İlköğretim Müfettişlerinin Mesleki Yardım Ve Rehberlik Rollerinin Öğretmen Algularına Göre Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Aslam, R., Shumaila, S., Sadaqat, S., Bilal, H., & Intizar, M. (2012). *Organizational Justice As A Predictor Of Job Satisfaction Among Teachers. The 2nd International Conference on Business Management*. Lahore: University of the Punjab.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Ateş, Ö. (2005). *Aile Şirketlerinde Değişim ve Süreklilik*. Ankara: Ankara Sanayi Odası Yayını.

- Aydemir, T. (2008). *Sınıf Öğretmeni Adaylarının Yeni İlköğretim Matematik Dersi Programının Sayılar Öğrenme Alanı İçeriğine İlişkin Hazır Bulunuşluk Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık.
- Babelan, A. Z., & Moenikia, M. (2010). A Study of Simple and Multiple Relationship Between Organizational Health And Faculty Turst İn Female High Schools, *Procedia Social and Behavirol Sciences*, 2(2), 1532-1536.
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational Justice Perceptions As Predictor Of Job Satisfaction And Organization Commitment. *International Journal of Business and Management* , 4(9), 145-154.
- Barutçugil, İ. (2002). *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baştürk, S. S. (2009). *Ücret Tatmini İle Ücret Yönetiminde Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*, Yayınlanmamış yüksek lisan tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Bingöl, D., Naktiyok, A. & İşcan Ö.A. (2003). *Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi*. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon.
- Burke, C. S., Dana E. S., Elizabeth H. L., Eduardo S. (2007). Trust in Leadership:A Multi-Level Review And İntegrationé. *The Leadership Quarterly* 18: 606–632.
- Butler, J. K. (1991). Toward Understanding And Measuring Conditions Of Trust: Evolution Of A Conditions Of Trust Inventory. *Journal of Management*,17(3), 643-663.
- Carnevale, D.G. (1988). *Organization Trust: A Test Model Of İts Determinants*. Unpublished doctoral dissertation, Florida StateUniversity, Tallahassee.
- Celep, C., Bülbül, T., & Tunç, B. (2000). Aday Öğretmenlerin Örgütsel Adanma Odakları. *Trakya Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 87-94.

- Cihangiroğlu, N., & Yılmaz, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* , 13(19), 195-213.
- Cook, J. ve T. Wall. (1980). New Work Attitude Measures Of Trust, Organizational Commitment And Personal Need Non-Fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52
- Cope, M. (2003). *Yürek Beyin ve El*. (Z. Dicleli, Çev.) İstanbul: Bzd Yayıncılık.
- Cömert, M., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Özer, N. (2008). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 7(13), 3-22.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, And Other Denizens Of Organizational Justice. *Journal of Vocational Behavi* , 58, 164–209.
- Cufaude, J. (1999). Creating Organizational Trust. *Association Management* , 51, 7.
- akmak, K. Ö. (2005). *Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve Bir Örneğ Olay alışması*, Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- elik, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Çeliker, U. (2015). *Öğretmenlerin Yönetime Katılım Algıları ve Beklentileri İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Ümraniye İlçesi Örneği)*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- olak, M., & Erdost, H. E. (2004). Organizational Justice: A Review of The Literature and Some Suggestions For Future Research. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 51-84.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-Determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology*, 580-590.
- Deluga, R. J. (1994). Supervisor Trust Building, Leader-Member Exchange And Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (67), 315-326.

- Demircan, N. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçlar. *Yönetim ve Ekonomi*.
- Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139–150.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonom*.
- Doğan, A. (2008). *İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Elazığ İli örneği)*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin Adalet Algulamalarında Örgüt İçi İletişim Ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 2(2), 71-78.
- Draft, R. L. (1994). *Management*. Orlando: The Drydan Press.
- Drucker, P. F. (2012). *Kendini yönetmek Esaslar: Harvard Business Review'den en kalıcı yönetim fikirleri*. (M. İnan, Çev.) İstanbul: Optimist Yayınları.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Ellis, K. ve Shockley-Zalabak, P. (2001). Trust in Top Management and Immediate Supervisor: The Relationship to Satisfaction, Perceived Organizational Effectiveness and Information Receiving. *Communication Quarterly*, 49, (4), 382-398.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergeneli, A., Sağlam Arı, G. ve Metin, S. (2007). Psychological Empowerment: Its Relationship to Cognition and Affect-Based Trust in Immediate Managers and Some Demographic Factors, *Journal of Business Research*, 60, 2007.
- Ertürk, E. (2011). *İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarındaki Örgütsel Adalet Algısı İle Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.

- Eser, G. (2007). *Etik İklim ve Yöneticiye Güvenin Örgüte Bağlılığa Etkisi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Fındıkçı, Y. M. (2015). *Etik Liderliğin Yöneticiye Güvene ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Ampirik Bir Çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. New Delhi: Sage Publications.
- Gilliland, S. W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational perspective. *Academy of Management Review*, (18), 694-734.
- Griffin, R. W. (1996). *Management*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Günaydın, S. C. (2001). *İşletmelerde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Değişkenlerinin Politik Davranış Algısı ve İşbirliği Yapma Eğilimine Etkisini İnceleyen Bir Çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Günce, S. (2013). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yayınlanmamış yüksek Lisans Tezi. Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Helps, B. (2005). Managers' Actions Create Environments Of Integrity, Trust. *Hotel and Motel Management*, 220(1), 14-24.
- Hitt, M. A., R. Dennis M. and Robert L. M. (1989). *Management Concept and Effective Practice*, New York: West Publishing Company.
- Hodgetts, R. M. (1997). *Yönetim, Teori, Süreç ve Uygulama*. (E. C. Mutlu, Çev.) İstanbul: Der Yayınları.
- Hovland, C. I., Janis, I. L. ve Kelley, H. H. (1953). *Communications And Persuasion: Psychological Studies İn Opinion Change*. NewHaven, CT: Yale University Press.
- Hoy, W. K., & Tschannen-Moran, M. (1999). The five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School Leadership*, (9), 184-208.

- Hoy, W. K., & Tarter J. C. (2004). Organizational justice in schools: no justice without trust. *International Journal Of Educational Management*, 18(4), 250-259.
- Işık, O., Uğurluoğlu, Ö., & Akbolat, M. (2012). Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 254-265.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 1-21.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (21), 49-64.
- İzveren, A. (1980). *Toplumsal Törebilim (Sosyal Ahlak)*. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Bilim Dizisi.
- Kagy, L. A. (2010). *Teacher Trust And Leadership Behaviors Used By Elementary School Principals*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Northcentral University Arizona.
- Karaman, P. (2009). *Örgütsel Adalet Algısı İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Karamil Köy, A. (2011). *Yönetciye Güvenin İş Tatminine Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü: İstanbul ve Kocaeli İllerinde Beyaz Yakalılar Üzerinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Kılıç, Y. (2013). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Kılıçlar, A. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven İle Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(3),23-36.
- Kickul, J., Lester, W. S., & Finkl, J. (2002). Promise breaking during radical organizational change: Do justice interventions make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 23, 469-488.
- Kocaoğlu, E. (2010). *İşletmelerde Yöneticilerin Karar Verme Süreci ve Bu Süreçte Bilişim Sistemlerinin Kullanımı: Ankara İli Örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Koç, H. Yazıcıoğlu, İ., (2011). *Yöneticiye Duyulan Güven ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması*. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt.12, Sayı1., ss.46-57.
- Lewis, P. S., Goodman, S. H., & Fandt, P. M. (1994). *Management Challenges in the 21 st Century*. New York: West Publishing Company.
- Malinowski, B. (1990). *İnsan ve Kültür*, Çev. Fatih Gümüş, Ankara: V Yayınları.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D. (1995). An Integration Model of Organizational Trust. *Academy of Management Review*, 20, 709-34.
- McAllister, D. (1995). Affect And Cognition Based Trust As Foundations For Interpersonal Cooperation In Organization. *Academy Of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- Meydan, C. H., Basım, H. N., & Çetin, F. (2011). *Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Türk Kamu Sektöründe Bir Araştırma*. *Bilig*, (57), 175–200.
- Mishra, A. K., & Spreitzer, G. M. (1998). Explaining How Survivors Respond To Downsizing: The Roles of Trust, Empowerment, Justice and Work Redesign. *Academy of Management Review*, 23(3), 567-588.

- Morgan, R. M., & Hunt, S. D. (1994). The commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*, 58 (3), 20-38.
- Oktay, M. (1996). *İşletmeciler İçin: Davranış Bilimlerine Giriş*. İstanbul:Der Yayınları.
- Özbek, M. (2006). *Çalışma İlişkilerinde Güven: Yönetim Politikaları, Güven ve Bağlılık İlişkisi Konusunda Bir Türkiye ve Kırgızistan Uygulaması*, Yayınlanmamış doktora tezi . Uludağ Üniversitesi, Kayseri.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 77-96.
- Özen Kutanis, R., & Alpaslan, S. (2006). Girişimci ve Yönetici Kadınların Profilleri Farklı Mıdır? Afyon Kocatepe Üniversitesi, *İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(2), 139-153.
- Öztekin, A. (2002). *Yönetim Bilimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Paşa, Ö. (2015). *Öğretmenlerin Yöneticiye Güven Düzeyleri ve Okul Yöneticisi Tarafından Sergilenen Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mevlana Üniversitesi, Konya.
- Pehlivan, İ. (2000). *Eğitim Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerine Bir Araştırma, Türkiye 'de Eğitim Yönetimi*. İstanbul: Kültür Koleji Yayınlan.
- Perry, R. W. (2004). The Relationship of Affective Organizational Commitment with Supervisory Trust. *Review of Public Personnel Administration*, 24(2), 133-149.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Alguları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (54), 307-331.
- Selekler, Z. O. (2007). *Öğretmenlerde Örgütsel Adalet ve Psikolojik Sözleşme İhlal Algısı*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

- Sendjaya, S., & Pekerti, A. (2010). Servant Leadership As Antecedent Of Trust İn Organizations. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(7), 643-663.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 317-339.
- Simpson, P., & Kaminski, M. (2007). Gender, Organizational Justice Perceptions, And Union Organizing. *Employ Respons Rights*, 19, 57-72.
- Shockley-Zalabak, P. ve Morley, D. D. (1989). Adhering to Organizational Culture. What Does it Mean? Why Does it Matter?. *Group & Organization Management*, 14, (4), 483-500.
- Sonnenberg, F.K. (1994). *Managing with a Conscience*. New York:McGraw-Hill.
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma*. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Straiter, K. L. (2005). The effects of supervisor's trust of subordinates and their organization on job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Leadership Studies*, 1(1), 86-101.
- Şahin, B., & Taşkaya, S. (2010). Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılarını etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(2), 85-114.
- Şeşen, H., & Basım, H. N. (2010). Çalışanların Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 37, 171-193.
- Şimsek, M. S., & Çelik, A. (2009). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Tan, Ç. (2006). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi, Elazığ.

- Taşdan, M., & Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales adaptation to Turkish. *TED Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33 (150), 87-96.
- Taştan, S. (2002). İnsan Kaynakları Performans Kriterleri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(2), 22-35.
- Tengilimoğlu, D., Atilla, E. A., & Bektas, M. (2008). *İşletme Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tepper, B. J., Duffy, M. K., Henle, C. A., & Lambert, L. S. (2006). Procedural Injustice, Victim Precipitation, and Abusive Supervision. *Personnel Psychology*, 59(1), 101-123.
- Terzi, A. R., & Kurt, T. (2005). İlköğretim Okul Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. *Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 166.
- Tezcan, M. (1993). *Sosyolojiye Giriş: Temel Kavramlar*. Ankara.
- Thomas, P., & Nagalingappa, G. (2012). Consequences of Perceived Organizational Justice: An Empirical Study of White-collar Employees. *International Refereed Research Journal*, 3(2), 54-63.
- Titrek, O. (2009). Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 551-573.
- Tokgöz, E., & Aytemiz, S. O. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10, 39.
- Toprak, S. D. (2012). *Çatışma Yönetme Yöntemleri İle Yöneticiye Duyulan Güven Arasındaki İlişki: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Töremen, F., & Tan, Ç. (2010). Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 58-70.

- Tuncer, D., Ayhan, D. Y., & Varoglu, D. (2008). *Genel İşletmecilik Bilgileri*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Tüzün, K., & Güven, İ. (2007). Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey İ.İ.B.F Dergisi*, 13(2), 93-118.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Uğurlu, Ö. (2008). Halkla İlişkilere Algı Çerçevesinden Bakış. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 32, 145-165.
- Whitener, E. M. (1997). The Impact Of Human Resource Activities On Employee Trust. *Human Resource Management Review*, 7(4), 389-404.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile Örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62, 1, 253–278.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayımlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yılmaz, K., & Taşdan, M. (2009). Organizational Citizenship And Organizational Justice İn Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108-126.
- Yürür, Ş. (2008). Örgütsel Adalet İle İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 295-312.

EKLER

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Sayın Meslektaşım,

Bu çalışma, "Yöneticiye Duyulan Güven İle Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi" konulu yüksek lisans tezi için bilgi toplamayı amaçlamaktadır.

Bu anket 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümü, kişisel bilgiler, ikinci bölümü yöneticiye güven ölçeği, üçüncü bölüm ise örgütsel adalet ölçeğinden oluşmaktadır. Ankete vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel araştırma için araştırmacı tarafından kullanılacaktır. Bilimsel nitelikteki bu araştırmanın herhangi bir idari veya siyasi yönü yoktur. **Anket formuna isminizi veya kimliğinizi belirten bir şey yazmayınız.** İhtenlikle doldurduğunuz takdirde doğru verilere ulaşılmasında büyük katkılarınız olacaktır.

Anketi, ilgili bölümlere ilişkin açıklamaları okuyarak doldurunuz. Hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Cevaplarınızı ilgili bölüme (X) koyarak belirtiniz. Göstereceğiniz ilgi ve katkılar için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Yrd.Doç.Dr.Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR
Tez Danışmanı

Sinan GİRĞİN
Eğt.Yön.Den.Yük.Lis.Öğr.

BÖLÜM I. KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümde kişisel durumunuzla ilgili sorular yer almaktadır. Bu sorularda size uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Yaşınız: () 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51 yaş ve üzeri
3. Meslekteki Kıdeminiz: () 0-1 yıl () 2-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıl ve üzeri
4. Bu Okulda Çalışma Yılıınız: () 0-1 yıl () 2-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıl ve üzeri
5. Çalıştığınız Kurum: () İlkokul () Ortaokul () Lise
6. Eğitim Bölgeniz: () Bakırköy () Bağcılar () Küçükçekmece
7. Branşınız: () Sayısal () Sözel () Mesleki ve Teknik () Diğer (.....)

Ek 2: Yöneticiye Güven Ölçeği

BÖLÜM II. YÖNETİCİYE GÜVEN ÖLÇEĞİ

Bu bölümde okulunuzda "yöneticiye güven" hakkındaki görüşlerinizi almak amaçlanmaktadır. Aşağıda okulunuzdaki örgütsel adaletle ilgili davranışlar sıralanmıştır. Bunların hangi sıklıkla meydana geldiğini uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

| | OKUL MÜDÜRÜNÜZ HAKKINDA Kİ DÜŞÜNCELERİNİZİ BELİRTİNİZ | (1) Kesinlikle Katılmıyorum | (2) Katılmıyorum | (3) Kararsızım | (4) Katılıyorum | (5) Kesinlikle Katılıyorum |
|----|--|-----------------------------|------------------|----------------|-----------------|----------------------------|
| 1 | Özel yaşantısını iş yaşamından ayırabilir. | () | () | () | () | () |
| 2 | Çalışanlarına kurum için önemli olduklarını hissettirebilir. | () | () | () | () | () |
| 3 | Teknik açıdan donanımlıdır. | () | () | () | () | () |
| 4 | Sorumluluğunu aldığı işlerin hesabını verebilir. | () | () | () | () | () |
| 5 | İyi eğitim almıştır. | () | () | () | () | () |
| 6 | Çalışanlar arasında etkin bir görev dağılımı yapabilir | () | () | () | () | () |
| 7 | Çalışanların kendilerini rahat hissetmelerini sağlar. | () | () | () | () | () |
| 8 | Adildir. | () | () | () | () | () |
| 9 | Karar alırken çalışanların görüşlerini alır. | () | () | () | () | () |
| 10 | İyi bir dinleyicidir. | () | () | () | () | () |
| 11 | Yalan söylemez. | () | () | () | () | () |
| 12 | Samimidir. | () | () | () | () | () |
| 13 | Birlikte alınan kararlara uyar. | () | () | () | () | () |
| 14 | Hem saygılı hem de samimi davranır. | () | () | () | () | () |
| 15 | Anlayışlıdır. | () | () | () | () | () |
| 16 | Çalışanları her konuda destekler. | () | () | () | () | () |
| 17 | Kendisine güvenir. | () | () | () | () | () |
| 18 | Kendisi ile barışıktır. | () | () | () | () | () |
| 19 | İnsana değer verir. | () | () | () | () | () |
| 20 | Bilgi ve tecrübelerini paylaşır. | () | () | () | () | () |
| 21 | Bilgi saklamaz. | () | () | () | () | () |
| 22 | Çalışanların fikirlerine değer verir. | () | () | () | () | () |
| 23 | Yapılan işi takdir eder. | () | () | () | () | () |
| 24 | Bazı ortamlarda çalışanlarının yaptığı işi öne çıkarır. | () | () | () | () | () |
| 25 | Sıcakkanlıdır. | () | () | () | () | () |
| 26 | Deneyimlidir. | () | () | () | () | () |
| 27 | Güven telkin eder. | () | () | () | () | () |
| 28 | Takım çalışmasına uygundur. | () | () | () | () | () |
| 29 | Çalışanlarının inisiyatif kullanmasına imkan tanır. | () | () | () | () | () |
| 30 | Çalışanlarına geri bildirim verir. | () | () | () | () | () |
| 31 | İletişime açıktır. | () | () | () | () | () |
| 32 | Pozitifdir. | () | () | () | () | () |
| 33 | Yaratıcıdır | () | () | () | () | () |
| 34 | Koruyucudur | () | () | () | () | () |
| 35 | Huzur verir. | () | () | () | () | () |
| 36 | Çalışanlarını korur. | () | () | () | () | () |
| 37 | İlkelidir. | () | () | () | () | () |
| 38 | Çalışanları birbirine düşürmez. | () | () | () | () | () |
| 39 | Kendi stresini ve iç çelişkilerini personeline yansıtmaz. | () | () | () | () | () |
| 40 | Karşındakinin eksikliklerinden faydalanmaz. | () | () | () | () | () |

Ek 3: Örgütsel Adalet Ölçeği

BÖLÜM III. ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ

Bu bölümde okulunuzdaki "örgütsel adalet" hakkında görüşlerinizi almak amaçlanmaktadır. Aşağıda okulunuzdaki örgütsel adaletle ilgili davranışlar sıralanmıştır. Bunların hangi sıklıkla meydana geldiğini uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

| OKUL MÜDÜRÜNÜZ VE MÜDÜR YARDIMCILARINIZ HAKKINDA Kİ DÜŞÜNCELERİNİZİ BELİRTİNİZ | | (1) Kesinlikle Katılmıyorum | (2) Katılmıyorum | (3) Kararsızım | (4) Katılıyorum | (5) Kesinlikle Katılıyorum |
|--|---|-----------------------------|------------------|----------------|-----------------|----------------------------|
| 1 | Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum. | () | () | () | () | () |
| 2 | Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarına (zümre öğretmenlerine) 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, işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir. | () | () | () | () | () |
| 7 | Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır. | () | () | () | () | () |
| 8 | Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar. | () | () | () | () | () |
| 9 | Okul yöneticilerimiz aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar. | () | () | () | () | () |
| 10 | Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular. | () | () | () | () | () |
| 11 | Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir. | () | () | () | () | () |
| 12 | Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır. | () | () | () | () | () |
| 13 | Okul yöneticilerimiz okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır. | () | () | () | () | () |
| 14 | Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır. | () | () | () | () | () |
| 15 | Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur. | () | () | () | () | () |
| 16 | Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır. | () | () | () | () | () |
| 17 | Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın, eksiksiz sunar. | () | () | () | () | () |
| 18 | Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı biçimde açıklar. | () | () | () | () | () |
| 19 | Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar. | () | () | () | () | () |

Ek 4: Araştırma İçin Alınan İzinler

 **Istanbul Zaim Üniversitesi**
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

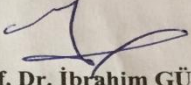
Sayı : 34555043-300-259
Konu : Sinan GİRGIN'in Tez Konusu

04 Nisan 2016
İstanbul

İLGİLİ MAKAMA

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı 500115036 numaralı öğrencisi Sinan GİRGIN'in, EBB 500 Yüksek Lisans Tez konusu "*Yöneticiye Duyulan Güven ile Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi*" olarak belirlenmiştir.

Adı geçen öğrencimizin yapacağı çalışma için gerekli olan izinlerin verilmesi hususunda bilgilerinizi rica ederim.


Prof. Dr. İbrahim GÜNEY
Müdür V.

STRATEJİ GELİŞTİRME ŞUBESİ

| | |
|---------------------------|---------|
| T.C. | |
| İSTANBUL VALİLİĞİ | |
| İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ | |
| GELEN EVRAK | |
| TARİH: | |
| SAYI: | 4007631 |

08-04-2016

Not: Bu belge öğrencinin isteği üzerine hazırlanmıştır.

Adres : Halkalı Cad. No:2, 34303 Küçükçekmece / İSTANBUL
Telefon: +90 (212) 692 96 00 (pbx) Faks : +90 (212) 693 82 29
e-posta : bilgi@izu.edu.tr www.izu.edu.tr

Ayrıntılı Bilgi : Ecem ALTUN
Tel:0212 / 692 97 47



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.4324208

18/04/2016

Konu: Anket ve Araştırma İzin Talebi

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) İst. Sabahattin Zaim Üniversitesinin 04.04.2016 tarih ve 259 sayılı yazısı.
b) MEB. Yen. ve Eğ. Tek. Gn Md. 07.03.2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 nolu gen.
c) Millî Eğitim Araştırma ve Anket Komisyonunun 11.04.2016 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Sinan GİRĞİN'in "*Yöneticiye Duyulan Güven ile Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi*" konulu tezi kapsamında, ekli listede ismi bulunan ilimiz okullarında; kişisel bilgi formu, yöneticiye güven ölçeği ve örgütsel adalet ölçeğini uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının; söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüzce rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ömer Faruk YELKENCİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
18/04/2016

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212) 455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 5e84-530a-3d68-b6a9-1c66 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.4354485
Konu: Anket Araştırma İzni

18.04.2016

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsüne)

- İlgi: a) 04.04.2016 tarih ve 259 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 18.04.2016 tarih ve 4324208 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Sinan GİRGİN'in "*Yöneticiye Duyulan Güven ile Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi*" konulu tezi hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, *uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması*, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılmasını, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim -öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Harun TÜYSÜZ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

İl Millî Eğitim Müdürlüğü
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

A. BALTA VHKİ
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 2de3-94e7-3f1a-a78d-51bd kodu ile teyit edilebilir.

İSTANBUL İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

08/04/2016

Konu: Araştırma İzni

İstanbul Sebhattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisiyim. **“Yöneticiye Duyulan Güven İle Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi”** konulu yüksek lisans tez araştırmam için 11.04.2016 - 11.06.2016 tarihleri arasında aşağıda ismi bulunan okullarda ekteki ölçekleri uygulamak üzere izin için gerekli işlemlerin yapılmasını talep ediyorum.

Gereğini bilgilerinize saygılarımla arz ederim.


Sinan GİRGIN

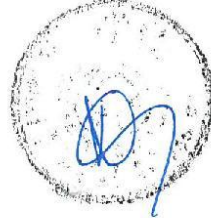
ADRES: Sancaktepe Mahallesi 3/9 Sokak Tıpkent A blok Daire:6 Bağcılar-İstanbul
TEL: 0555 528 50 45

mail: sinan.girgin@hotmail.com

Okul listesi;

BAKIRKÖY

Bakırköy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
Bakırköy Cumhuriyet Ortaokulu
Halil Bedii Yönetken Ortaokulu
Halil Vedat Fıratlı İlkokulu
Osmaniye Nuri Pakdil İlkokulu
Pilot Cengiz Topel İlkokulu
Bakırköy İlkokulu
Hamdi Akverdi İlkokulu



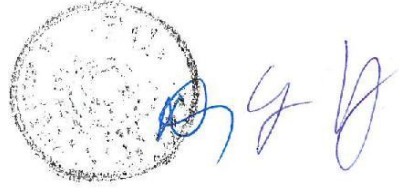


BAĞCILAR

Alaattin-Nilüfer Kadayıfçıoğlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
Yeşilbağ Adnan Ötügen Ortaokulu
Şükrü Savaşeri Ortaokulu
Sancaktepe İlkokulu
Nene Hatun İlkokulu

KÜÇÜKCEKMECE

Halkalı İMKB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
Halkalı Güneş Ortaokulu
70. Yıl Osmangazi Ortaokulu
Halkalı Doğa İlkokulu
Şehit Er Müslüm Zengin İlkokulu
Öğretmen Yusuf Kardeş İlkokulu



AKADEMİK ÇALIŞMA AMAÇLI ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

2007 Yılında Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programında “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” adlı doktora tezimde Türkçeye uyarlayarak hazırlamış ve kullanmış olduğum Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen “Örgütsel Adalet Ölçeği” ni İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi E.Y.T.P.E anabilim dalında Yüksek lisans öğrencisi Sinan GİRGIN’in araştırmasında veri toplama aracı olarak kullanmasına aşağıdaki kaynaklara atıfta bulunması şartıyla izin veriyorum.

30.03.2016

İMZA
S.Polat
Doç. Dr. SONER POLAT

Atıf kaynakları

Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. ([The Relationship between Organizational Justice Perceptions, Level of School and Administrator Trust, and Organizational Citizenship Behaviors of Secondary School Teachers in Turkey](#) ERIC:ED507710)

Polat, Soner (2009). "Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 1, Issue 1, 2009, Pages 1591-1596 elsevier doi:10.1016/j.sbspro.2009.01.280

Polat, Soner ve Celep, Cevat (2008). "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54 bahar, 307-331.

Polat, Soner ve Celep, Cevat (2008). "Relation Between Justice Perception And Perception Of Confidence In School Of Secondary School Vice-Directors", 11. International Conference On Further Education In The Balkan Countries , (2008) Konya.

Alıcı: denizboru@marmara.edu.tr
Konu: Ölçek Kullanım İzni

Merhaba Deniz Hocam,

İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi yüksek lisans programı öğrencisiyim.Yöneticiye duyulan güven duygusu ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkinin öğretmenler açısından incelenmesi konulu tez çalışması yapıyorum.İzniniz olursa hazırlamış olduğunuz "Yöneticiye güven ölçeği"ni kaynak göstererek tezimde kullanmak istiyorum.

Saygılarımla,

Sinan GİRGİN



Prof.Dr.Deniz ELBER BÖRÜ <denizboru@marmara.edu.tr>

Bugün 10:42

Siz ✉

Tabi kullanabilirsiniz.

Çalışmanızda başarılar dilerim.

Samsung cihazımdan gönderildi

Merhaba Güler Hocam,

İstanbul Sebhattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi yüksek lisans programı öğrencisiyim.Yöneticiye duyulan güven duygusu ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkinin öğretmenler açısından incelenmesi konulu tez çalışması yapıyorum.İzniniz olursa hazırlamış olduğunuz "Yöneticiye güven ölçeği"ni kaynak göstererek tezimde kullanmak istiyorum.

Saygılarımla,

Sinan GİRGİN



gislamoglu <gislamoglu@marmara.edu.tr>

Bugün 14:57

Tabii ki kullanabilirsiniz

Guler Islamoglu

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı soyadı : Sinan GİRGIN

Doğum Tarihi : 01.01.1986

Doğum Yeri : Ankara

Medeni Durum : Evli

Mail Adresi : sinan.girgin@hotmail.com

Eğitim:

Lise:

1. Gölbaşı Meslek Lisesi

Lisans:

1. Gazi Üniversitesi Kuaförlük ve Güzellik Bilgisi Öğretmenliği – 2010
2. Anadolu Üniversitesi Sosyoloji Programı – Devam ediyor.
3. Atatürk Üniversitesi Halkla İlişkiler Programı – Devam ediyor.

Yüksek Lisans:

1. Gazi üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Kuaförlük ve Güzellik Bilgisi Eğitimi- 2012 (Tez: Tüketicilerin Saç Bakım Ürünlerinin Kullanımı Hakkındaki Bilgi Düzeylerinin Belirlenmesi)
2. Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi (Marmara Ortak) - 2016 (Tez: Yöneticiye Duyulan Güven ile Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi)

Doktora:

1. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi - Devam ediyor.

Çalıştığı Kurumlar:

1. Bağcılar Alaattin Nilüfer Kadayıfçıoğlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi- 2011/2016
2. Çekmeköy Mesleki Eğitim Merkezi – 2016
3. Bağcılar Massit Mesleki Eğitim Merkezi - 2016