

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ İNCELENMESİ: ÖZEL OKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLER BAĞLAMINDA

EXAMINING TEACHERS' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE: THE CASE OF TEACHERS WORKING IN PRIVATE SCHOOLS

Fatma KINALI

MEB., fatmakinali89@gmail.com; <https://orcid.org/0009-0009-1618-8902>

Mahir KURT

MEB., mahir44kurt@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0003-3442-2631>

Mesut DERTLİ

MEB., met_der@hotmail.com; <https://orcid.org/0009-0009-8010-2480>

Mustafa YAVUZ

MEB., m-s-t-f01@hotmail.com; <https://orcid.org/0009-0002-9205-2379>

Aysun İLTER TUTAR

MEB., ailter005@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0004-1822-9062>

ÖZET

Bu araştırmada, özel okullarda görev yapan öğretmenler bağlamında öğretmenlerin örgütsel adalete yönelik algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın ifade edilen genel amacına ulaşmak için pozitivist paradigma yaklaşımının benimsendiği çalışmalarda yoğun olarak tercih edilen tarama modeli araştırma deseni olarak tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye'nin farklı şehirlerinde görev yapan özel okul öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evrende yer alan özel okullarda görevli öğretmenler arasından "Basit Seçkisiz Örnekleme" yöntemi ile araştırmaya gönüllü dâhil olan 280 öğretmen oluşturmaktadır. Online platformlar aracılığı mesai saatleri dışında toplanan araştırma verileri, Örgütsel Adalet Ölçeği'nden yararlanılarak toplanmıştır. Araştırmanın verileri, ücretsiz olarak erişime açık olan istatistik programları kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz aşamasında parametrik testlerden bağımsız örneklemler t testi ve Anova kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin genel algılarının ortalaması da "katılıyorum" düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin algılarının cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, örgütsel adalet, algı, özel okul

ABSTRACT

This study aims to determine teachers' perceptions of organizational justice in the context of private school teachers. To achieve the stated general objective of the research, the survey model, which is frequently preferred in studies adopting the positivist paradigm approach, was chosen as the research design. The population of the study consists of private school teachers working in different cities across Turkey. The sample of the study was selected using the Simple Random Sampling method and included 280 teachers who voluntarily participated in the research. The research data were collected outside of working hours through online platforms using the Organizational Justice Scale. The collected data were analyzed using open-access statistical software programs. In the analysis phase,

parametric tests, specifically the independent samples t-test and ANOVA, were applied. The findings revealed that the overall perception of organizational justice among teachers was at the “agree” level. Additionally, the results indicated that teachers' perceptions of organizational justice did not significantly differ based on gender, marital status, or educational background. However, a significant difference was observed in teachers' perceptions of organizational justice based on their professional seniority.

Keywords: Teacher, organizational justice, perception, private school

1. GİRİŞ

Çalışanlar, görev yaptıkları kurumlarda rollerini yerine getirirken, diğer çalışanları gözlemleyerek ve örgüt içindeki adaletin varlığını sorgulayarak bir değerlendirme yapma durumundadır. Örgüt içinde algılanan adalet, çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve performanslarını doğrudan etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütler, hedefledikleri amaçlara ulaşabilmek için belirli yönetim süreçlerini takip ederler. Bu süreçlerin işleyişinde adil olunması, hem örgütsel bağlılığın sağlanması hem de çalışan performanslarının artırılması bakımından kritik öneme sahiptir (Akyol, 2013).

Çalışanların örgütsel adaleti nasıl algıladıkları, ödüllerin ve diğer kazanımların nasıl dağıtıldığı, prosedürlerin nasıl işlediği ve adaletin örgüt içinde ne şekilde paylaştırıldığı gibi unsurlar, örgütsel adalet literatüründe geniş yer bulmuştur (Çınar, 2010). Greenberg'e (1990) göre, çalışanların olumlu bir adalet algısına sahip olmaları, örgütün hedeflerine ulaşması ve yönetim süreçlerinin sağlıklı bir şekilde işlemesi açısından temel bir gerekliliktir. Örgütler, verimlilik ve kaliteyi artırmak için çalışanların davranışlarını ve tutumlarını önemsemek zorundadır. Çalışan davranışlarını etkileyen temel faktörlerden biri ise örgütsel adalettir (Polat, 2007).

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, eğitim ortamlarının kalitesini ve öğretmenlerin iş tatmini ile bağlılıklarını doğrudan etkileyen önemli bir unsurdur. Örgütsel adalet, öğretmenlerin iş yerinde adil bir şekilde muamele gördüklerini hissetmeleri ile ilgilidir ve bu algının şekillenmesinde birçok faktör rol oynamaktadır. Özellikle, okul yöneticilerinin adaletli liderlik davranışları, öğretmenlerin adalet algılarını olumlu yönde etkileyebilir (Öztürk ve Koşar, 2021; Ayık vd., 2014). Araştırmalar, öğretmenlerin adalet algılarının, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile güçlü bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymaktadır (Ayık vd., 2014; Kalfaoğlu vd., 2021). Etik liderlik, öğretmenlerin adalet algılarının güçlenmesine katkıda bulunarak, eğitim ortamında daha sağlıklı bir iletişim ve iş birliği ortamı oluşturur (Kalfaoğlu vd., 2021).

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile de yakından ilişkilidir. Yapılan çalışmalar, öğretmenlerin dağıtım adaleti ve prosedürel adalet algılarının, iş doyumu üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir (Turhan vd., 2019; Şahin ve Kavas, 2016). Öğretmenlerin adalet algıları yüksek olduğunda, işlerine olan bağlılıkları artmakta ve bu durum, öğretim performanslarını da olumlu yönde etkilemektedir (Turhan vd., 2019; Yeşil vd., 2020). Ayrıca, örgütsel adaletin, öğretmenlerin iş yerindeki motivasyonlarını artırdığı ve bu sayede daha verimli çalışmalarına olanak sağladığı belirtilmektedir (Saçlı ve Demir, 2021).

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışları ile de ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Örgütsel adalet algısı yüksek olan öğretmenler, örgütlerine daha fazla katkıda bulunma eğilimindedirler (Çağlayan, 2014; Yıldız, 2014). Bu durum, öğretmenlerin iş yerindeki sosyal ilişkilerini güçlendirirken, aynı zamanda eğitim kurumlarının genel verimliliğini artırmaktadır (Dalmış, 2022). Örgütsel adaletin sağlanması,

öğretmenlerin iş yerinde daha olumlu bir atmosfer yaratmalarına ve dolayısıyla öğrencilerle olan etkileşimlerini de güçlendirmelerine yardımcı olur (Öztürk ve Koşar, 2021; Akyavuz, 2017).

Sonuç olarak, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, eğitim kurumlarının işleyişinde kritik bir rol oynamaktadır. Okul yöneticilerinin adaletli ve etik liderlik davranışları, öğretmenlerin adalet algılarını güçlendirirken, bu durum öğretmenlerin iş tatmini, bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. Eğitim kurumlarının bu dinamikleri göz önünde bulundurarak, adaletli bir çalışma ortamı sağlamaları, hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin başarısını artıracaktır. Bu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adaletle yönelik algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, çalışmanın genel amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel adaletle yönelik algıları hangi düzeydedir?
2. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?
3. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir farklılık söz konusu mudur?
4. Öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmekte midir?

2. LİTERATÜR

2.1. Örgütsel Adalet

Örgütler, belirli ve ortak amaçlara ulaşmak için bir araya gelen bireylerin oluşturduğu sosyal yapılar ve iletişim ağlarıdır (Bursalıoğlu, 2000). Bu yapılar, bireylerin işbirliği içinde koordinasyon sağlayarak belirli hedeflere ulaşmalarına olanak tanır. Ancak, bireyler hem örgütsel yaşamda hem de günlük hayatta çeşitli sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu sorunların çözümünde, bireylerin hak ettiklerini almasını sağlayan adalet kavramı kritik bir rol oynar (Çetin, Basım ve Karataş, 2011). Adalet, örgüt içinde huzur ve güvenin sağlanması için temel bir gerekliliktir.

Adalet kavramı genel anlamda, kişilere haklarının verilmesi anlamına gelir (Doğan, 2008). Örgüt bağlamında ise adalet, kaynakların, ödüllerin ve cezaların dağıtımına yönelik faaliyetleri de kapsamaktadır (Colquitt, Greenberg ve Zapata-Phelan, 2005). Bireyler, nerede olursa olsun, adaletin varlığını hissetmek ve yaşamlarının her alanında bu kavramın etkilerini görmek ister. Adalet, bireyler arasında düzeni ve karşılıklı güveni sağlayan vazgeçilmez bir olgudur (Töremen ve Tan, 2010).

Adaletin örgütsel yapılar içindeki rolü üzerine araştırmalar uzun yıllar öncesine dayanmaktadır. Adams'ın (1965) geliştirdiği Eşitlik Teorisi, örgütsel adaletin temelini oluşturan en önemli çalışmalardan biridir. Bu teori, adaletin varlığı ya da yokluğunda iş görenlerin tepkilerini anlamaya yönelik bir çerçeve sunmuştur (Greenberg, 1990; Titrek, 2009). Adams'ın teorisine göre, çalışanlar kendileri ile başkaları arasındaki ödül ve çaba dengesini değerlendirir; algılanan eşitsizlik, bireylerde motivasyon düşüklüğüne ve örgüte olan bağlılıklarının azalmasına yol açabilir.

Moorman (1991), örgütsel adaleti, işyerlerinde çalışanlara adil davranılmasını açıklayan bir kavram olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda örgütsel adalet, çalışanların adil bir

şekilde muamele görüp görmediklerini algıladıkları bir çerçeveyi ifade eder. Folger ve Cronpanzano (1998) ise örgütsel adaleti, çalışanlara ödül ve cezaların nasıl dağıtıldığı, bu dağıtım esaslarının hangi kurallara dayandığını ve bu kararların nasıl alındığını inceleyen kurallar bütünü olarak ele almıştır.

Örgütsel adalet algısı, bireylerin örgüt içinde adaletin var olup olmadığına ilişkin düşüncelerini yansıtır. Çalışanların, örgüt içindeki uygulamaların ve kendilerine yönelik davranışların adil olup olmadığını değerlendirmesi, bu algıyı şekillendiren temel faktörlerden biridir (Fortin, 2008). Greenberg (1990), çalışanların beklentileri ve istekleri karşılanmadığında haksızlığa uğradıkları hissine kapıldıklarını belirtir. Bu durumda, çalışanların örgüte olan bağlılıkları azalır ve adaleti kendileri sağlama düşüncesine yönelmeleri olası hale gelir.

Adaletin algılanan eksikliği, çalışanların iş memnuniyeti ve motivasyonunu olumsuz etkileyerek, örgütün genel performansında düşüşe neden olabilir. Ayrıca, bu algının düşük olduğu örgütlerde, çalışanlar arasında güven azalır, işbirliği zayıflar ve uzun vadede örgütün sürdürülebilirliği tehlikeye girebilir. Öte yandan, adalet algısının yüksek olduğu bir örgüt yapısında, çalışanlar daha motive, üretken ve örgüt hedeflerine bağlı olur.

Örgütsel adalet, bireylerin işyerinde adil bir şekilde muamele görüp görmediklerini değerlendirmelerine dayalı bir kavramdır. Bu kavram, hem bireylerin hem de örgütün başarısı için temel bir öneme sahiptir. Çalışanların adalet algısının olumlu olması, örgüte olan bağlılıklarını artırırken, olumsuz algılar ise çalışanların örgütten kopmasına yol açabilir. Bu nedenle, yöneticilerin adil uygulamaları teşvik etmesi, kaynakların adil bir şekilde dağıtılması ve çalışanların seslerinin duyulmasını sağlaması büyük önem taşır. Örgütsel adaletin sağlandığı bir iş ortamı, sadece bireyler için değil, örgütün genel başarısı için de vazgeçilmez bir gerekliliktir.

2.2. Örgütsel Adaletin Önemi

Adalet olgusu, ilişkilerde en az iki tarafın varlığını gerektirir. Bu taraflar bireyler olabileceği gibi sosyal birimler ya da kurumlar da olabilir. Bireylerin birbirleriyle veya kurumlarıyla olan ilişkilerindeki adaletin varlığı, huzurlu bir ortamın sağlanması adına hayati bir önem taşır (Çakır, 2006). Adaletin sağlanmadığı durumlar, adaletsizlik olarak değerlendirilir. Adaletsizlik hissi ise bireylerde doğal bir şekilde “adalet” arayışına yol açar (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010). Bu nedenle, adaletin sağlanması, yalnızca bireylerin tatminini değil, aynı zamanda sosyal düzenin devamını ve işleyişini de destekler.

Örgütler içinde adalet algısının olumlu olduğu durumlarda, çalışanlarda uyumlu ve pozitif davranışların görülme olasılığı artar. Bunun aksine, algılanan bir adaletsizlik durumunda, çalışanların olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesi muhtemeldir (Beugre, 2002). Adaletin yokluğu, çalışanların motivasyonunda ve örgüte olan bağlılıklarında azalmaya, hatta iş performanslarının düşmesine yol açabilir. Bu nedenle, adalet algısı, örgütlerin başarı ve sürdürülebilirliği açısından kritik bir değişken olarak karşımıza çıkar.

Yapılan araştırmalar, adalet algısının çalışanların davranışlarını ve buna bağlı olarak performanslarını etkilediğini doğrulamaktadır (Beugre ve Baron, 2001; akt. İçerli, 2010). Çalışanlar, örgüt içindeki uygulamalara ve liderlerin karar alma süreçlerine adalet perspektifinden bakar ve bu süreçlere verdikleri tepkiler, örgüte katkı düzeylerini doğrudan etkiler. Adalet algısının yüksek olduğu bir ortamda, çalışanların daha işbirlikçi, yaratıcı ve bağlı oldukları; adalet algısının zayıf olduğu durumlarda ise direnç, güvensizlik ve işten ayrılma eğilimlerinin arttığı gözlemlenmiştir. Sonuç olarak, adalet olgusu, bireylerin ve kurumların karşılıklı ilişkilerinde belirleyici bir faktördür. Özellikle örgütler içinde adaletin

sağlanması, çalışanların moralini, motivasyonunu ve iş yerindeki verimliliğini artıran bir unsurdur. Adalet algısının zayıf olduğu örgütlerde ise çalışanların performansı ve bağlılığı olumsuz etkilenmekte, bu durum uzun vadede örgütün genel başarısını tehlikeye atmaktadır. Dolayısıyla, adaletin kurum kültürü ve yönetim uygulamalarının merkezinde yer alması, sürdürülebilir bir örgüt yapısı için vazgeçilmezdir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada, Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları belirlemek amaçlanmaktadır. Araştırmanın ifade edilen genel amacına ulaşmak için tarama modeli yöntem olarak tercih edilmiştir. Tarama modelindeki araştırmalar, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri saptamak ve neden-sonuç ile ilgili ipuçlarına ulaşma hedefine hizmet etmektedir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'nin farklı şehirlerinde görev yapan özel okul öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evrende yer alan özel okullarda görevli öğretmenler arasından "Basit Seçkisiz Örnekleme" yöntemi ile araştırmaya gönüllü dâhil olan 280 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan 280 öğretmenin kişisel bilgileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin kişisel bilgilerine ilişkin bulgular

Demografik Özellikler		n	%
Cinsiyet	Kadın	159	56,8
	Erkek	121	43,2
Medeni Durum	Evli	185	66,1
	Bekar	95	33,9
Öğrenim Durumu	Lisans	234	83,6
	Lisansüstü	46	16,4
Mesleki Kıdem	5 yıl ve altı	103	36,8
	6-10 yıl	105	37,5
	11 yıl ve üzeri	72	25,7
TOPLAM		280	100

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin %56,8'inin kadın (n=159), %43,2'sinin ise erkek (n = 121) olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenlerin sayısının erkeklerden fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin %66,1'inin kadın (n=185), %33,9'unun ise bekâr (n=95) olduğu görülmektedir. Evli öğretmen sayısının bekârlardan fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin %83,6'sının lisans (n=234), %16,4'ünün ise lisansüstü (n=46) olduğu görülmektedir. Lisans mezunu öğretmenlerin sayısının lisansüstü mezunu öğretmenlerden fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin %36,8'inin 5 yıl ve altı mesleki kıdeme (n=103), %37,5'inin 6-10 yıl arası mesleki kıdeme (n=105) ve %25,7'sinin 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme (n=72) sahip olduğu görülmektedir. 5 yıl ve altı mesleki kıdemi olan öğretmenlerin sayısının diğer mesleki kıdem sürelerine sahip çalışanlara göre fazla olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Bu ölçek, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş ve Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, çalışanların örgütsel adalete ilişkin algılarını değerlendirmeye yönelik bir ölçüm aracıdır ve üç alt boyuttan oluşmaktadır:

Dağıtımsal Adalet: Örgüt içindeki kaynakların, ödüllerin ve fırsatların adil bir şekilde dağıtılmasına yönelik algıları ölçmektedir. Bu boyut, ölçeğin 1, 2, 3, 4, 5 ve 6 numaralı maddeleri ile temsil edilmektedir ve toplamda 6 maddeden oluşmaktadır.

Etkileşimsel Adalet: Örgütteki bireyler arası ilişkiler, yöneticilerin tutumları ve iletişim süreçlerindeki adaleti değerlendiren bu boyut, ölçeğin 12, 13, 14 ve 15 numaralı maddelerini içermektedir. Bu alt boyut, toplamda 4 madde içermektedir.

İşlemsel Adalet: Örgütsel prosedürlerin ve karar alma süreçlerinin adil olup olmadığını değerlendiren bu boyut, ölçeğin 7, 8, 9, 10, 11, 16, 17, 18 ve 19 numaralı maddelerinden oluşmaktadır ve toplamda 9 madde içermektedir.

Örgütsel Adalet Ölçeği, toplamda 19 maddeden oluşmaktadır ve her alt boyut, çalışanların örgütteki adalet algısının belirli bir yönünü ölçmektedir. Dağıtımsal adalet, çalışanların kazanımların adil dağılımına ilişkin algılarını ölçerken; etkileşimsel adalet, yöneticilerin bireyler arası tutum ve davranışlarının adil olup olmadığını değerlendirmektedir. İşlemsel adalet ise, örgütsel karar alma süreçlerinin şeffaflığı ve adilliğine yönelik algıları ölçmektedir. Bu ölçek, araştırmada örgütsel adalet algılarının detaylı bir şekilde analiz edilmesini sağlamış ve alt boyutlar aracılığıyla adaletin farklı yönlerini değerlendirme olanağı sunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın veri toplama süreci iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada, veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerin sahiplerinden e-posta yoluyla izin alınmıştır. Ölçek sahiplerinin onayı, araştırmanın etik kurallara uygun olarak yürütülmesi açısından önemli bir adım olmuştur. İzin alındıktan sonra, araştırmanın ikinci aşamasına geçilmiştir. İkinci aşamada, Dünya'da ve Türkiye'de yaşanan Covid-19 salgını nedeniyle fiziksel veri toplama yöntemleri tercih edilmemiştir. Bunun yerine, veri toplama süreci çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olan ölçek, Google Forms platformu kullanılarak hazırlanmış ve öğretmenlere online platformlar aracılığı ile elektronik ortamda iletilmiştir. Bu yöntem, hem salgın koşullarına uygun bir veri toplama süreci sağlamış hem de çalışanlara kolay erişim imkânı tanımıştır. Google Forms aracılığıyla toplanan veriler, öncelikle Microsoft Excel programına aktarılmış, ardından analiz sürecinde kullanılmak üzere istatistik paket programına yüklenmiştir. Bu sistematik yaklaşım, verilerin güvenli bir şekilde toplanmasını ve analiz sürecine hazır hale getirilmesini sağlamıştır. Araştırma sürecinde kullanılan bu yöntem, hem güvenilir hem de salgın koşullarına uyumlu bir veri toplama stratejisi sunmuştur.

3.5. Veri Analiz Yöntemi

Araştırmanın verileri, ücretsiz olarak erişime açık olan istatistik programları kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz öncesinde, kullanılacak testlerin parametrik mi yoksa non-parametrik mi olacağına karar verebilmek için verilerin normallik dağılımı incelenmiştir. Veri setinde yer alan ölçekler ile toplanan verilerin normal dağılıp dağılmadığını değerlendirmek için, faktör puanları ve toplam puanlarının çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Yapılan hesaplamalarda, ölçeklerin toplam puanlarının çarpıklık ve basıklık katsayılarının “ $\pm 1,5$ ” aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, verilerin normal dağılım sergilediğini göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Verilerin normal dağılım şartını karşılaması nedeniyle, araştırmanın analiz aşamasında parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Araştırmanın alt problemlerine göre, verilerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Bunun yanı sıra, hipotezlerin test edilmesinde aşağıdaki analiz yöntemleri kullanılmıştır:

1. Bağımsız Örnekler t-Testi: İki grup arasındaki ortalama farklarını test etmek amacıyla kullanılmıştır.
2. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA): Üç veya daha fazla grup arasındaki ortalama farklarını incelemek için uygulanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Örgütsel Adaletle İlişkin Öğretmen Algılarının Düzeyine İlişkin Bulgular

Araştırmanın “Öğretmenlerin örgütsel adaletle yönelik algıları hangi düzeydedir?” alt problemi için yapılan analizler sonucu ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Tablo 2. Örgütsel Adaletle İlişkin Öğretmen Algılarının Düzeyine İlişkin Analizler

Boyutlar	\bar{x}	ss
Dağıtımsal Adalet	3,56	,757
Etkileşimsel Adalet	3,31	,586
İşlemsel Adalet	3,52	,629
Örgütsel Adalet Genel	3,49	,538

Tablo 2’de yer alan veriler incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algılarının genel olarak “Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde, çalışanların örgütsel adalet algıları Dağıtımsal Adalet alt boyutunda “Katılıyorum” düzeyinde ($\bar{x} = 3,56$), Etkileşimsel Adalet alt boyutunda “Katılıyorum” düzeyinde ($\bar{x} = 3,31$), İşlemsel Adalet alt boyutunda ise yine “Katılıyorum” düzeyinde ($\bar{x} = 3,52$) olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, çalışanların örgütsel adaletle ilişkin algılarının genel ortalamasının da “Katılıyorum” düzeyinde ($\bar{x} = 3,49$) olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgular, öğretmenlerin örgütsel adaleti genelde olumlu bir şekilde algıladıklarını göstermektedir.

4.2. Örgütsel Adalet Ait Öğretmen Algılarının Cinsiyete Göre Analizi

Araştırmanın “Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmakta mıdır?” alt problemi için yapılan analizler sonucu ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Tablo 3. Örgütsel Adalet İlişkin Öğretmen Algılarının Cinsiyete Göre Analizi

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{x}	ss	t	p
Dağıtımsal Adalet	Kadın	159	3,54	,780	-,568	,57
	Erkek	121	3,59	,728		
Etkileşimsel Adalet	Kadın	159	3,29	,541	-,743	,45
	Erkek	121	3,34	,640		
İşlemsel Adalet	Kadın	159	3,52	,670	-,266	,79
	Erkek	121	3,54	,574		
Örgütsel Adalet Genel	Kadın	159	3,48	,556	-,570	,56
	Erkek	121	3,51	,515		

Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin cinsiyete göre örgütsel adalet algılarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Dağılımları incelediğimizde: Dağıtımsal Adalet boyutunda, çalışanların algılarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği ($p>,05$) belirlenmiştir. Bu sonuç, öğretmenlerin cinsiyet fark etmeksizin dağıtımsal adalet algılarının benzer düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Etkileşimsel Adalet boyutunda cinsiyete bağlı olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı ($p>,05$) görülmüştür. Bu bulgu, kadın ve erkek çalışanların etkileşimsel adaletle yönelik algılarının birbirine benzediğini göstermektedir.

İşlemsel Adalet boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>,05$). Bu sonuç, öğretmenlerin işlemsel adalet algılarının cinsiyet değişkeninden etkilenmediğini ifade etmektedir.

Genel olarak, bu bulgular cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algıları üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını göstermektedir. Araştırmanın bir sonraki başlığında öğretmenlerin medeni duruma göre örgütsel adalet algılarına ilişkin bulgular ele alınmıştır.

4.3. Örgütsel Adalet Ait Öğretmen Algılarının Medeni Durumuna Göre Analizi

Araştırmanın “Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir farklılık söz konusu mudur?” alt problemi için yapılan analizler sonucu ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Tablo 4. Örgütsel Adaletle İlişkin Öğretmen Algılarının Medeni Duruma Göre Analizi

Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	t	p
Dağıtimsal Adalet	Evli	185	3,62	,746	1,747	,08
	Bekâr	95	3,45	,771		
Etkileşimsel Adalet	Evli	185	3,32	,559	,202	,84
	Bekâr	95	3,30	,638		
İşlemsel Adalet	Evli	185	3,52	,641	-,053	,95
	Bekâr	95	3,53	,610		
Örgütsel Adalet Genel	Evli	185	3,51	,531	,790	,43
	Bekâr	95	3,46	,552		

$p < ,05$

Tablo 4'teki veriler incelendiğinde, öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel adalet algılarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Alt boyutlara göre değerlendirme yapıldığında:

Dağıtimsal Adalet boyutunda, çalışanların örgütsel adalet algılarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği ($p > ,05$) belirlenmiştir. Bu sonuç, medeni durumun çalışanların dağıtimsal adalet algılarını etkilemediğini ve çalışan algılarının bu bağlamda birbirine benzediğini göstermektedir.

Etkileşimsel Adalet boyutunda da medeni durum değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p > ,05$). Bu bulgu, evli ve bekâr çalışanların etkileşimsel adalet algılarının benzer düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

İşlemsel Adalet boyutunda da medeni durum açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p > ,05$). Bu sonuç, medeni durumun çalışanların işlemsel adalet algısı üzerinde etkili olmadığını ifade etmektedir.

Genel olarak bu bulgular, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının medeni durum değişkeninden etkilenmediğini ve dağıtimsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet boyutlarında algılarının birbirine benzediğini göstermektedir. Araştırmanın bir sonraki başlığında, öğretmenlerin öğrenim durumuna göre örgütsel adalet algılarına ilişkin bulgular değerlendirilmiştir.

4.4. Örgütsel Adaletle Ait Öğretmen Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Analizi

Araştırmanın “Öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” alt problemi için yapılan analizler sonucu ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Tablo 5. Örgütsel Adaletle İlişkin Öğretmen Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Analizi

Boyutlar	Öğrenim Durumu	n	\bar{x}	ss	t	p
Dağıtımsal Adalet	Lisans	234	3,57	,761	,079	,93
	Lisansüstü	46	3,56	,748		
Etkileşimsel Adalet	Lisans	234	3,32	,561	,618	,53
	Lisansüstü	46	3,26	,701		
İşlemsel Adalet	Lisans	234	3,53	,620	,374	,70
	Lisansüstü	46	3,49	,681		
Örgütsel Adalet Genel	Lisans	234	3,50	,535	,384	,70
	Lisansüstü	46	3,46	,559		

$p < ,05$

Tablo 5'teki veriler incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alt boyutlar açısından yapılan değerlendirmeler şu şekilde özetlenebilir:

Dağıtımsal Adalet boyutunda, çalışanların öğrenim durumuna göre örgütsel adalet algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > ,05$). Bu bulgu, çalışanların dağıtımsal adalet algılarının öğrenim durumu değişkenine göre birbirine benzediğini göstermektedir.

Etkileşimsel Adalet boyutunda öğrenim durumu değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p > ,05$). Bu durum, çalışanların etkileşimsel adaletle ilişkin algılarının öğrenim durumu fark etmeksizin benzer olduğunu ortaya koymaktadır.

İşlemsel Adalet boyutunda öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p > ,05$). Bu bulgu, çalışanların işlemsel adalet algılarının öğrenim durumundan etkilenmediğini ifade etmektedir.

Genel olarak, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının öğrenim durumu değişkenine bağlı olarak değişmediği ve dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet boyutlarındaki algılarının öğrenim düzeyine göre birbirine benzediği görülmüştür. Araştırmanın bir sonraki başlığında, öğretmenlerin mesleki kıdeme göre örgütsel adalet algılarına ilişkin bulgular değerlendirilmiştir.

4.5. Örgütsel Adaletle Ait Öğretmen Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Analizi

Araştırmanın “Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmekte midir?” alt problemi için yapılan analizler sonucu ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Tablo 6. Örgütsel Adaletle İlişkin Öğretmen Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Analizi

	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	SS	F	p	Fark
Dağıtimsal Adalet	1. 5 ve altı	103	3,52	,769	5,603	,00	1-3 2-3
	2. 6-10	105	3,44	,770			
	3. 11 ve üzeri	72	3,81	,669			
	Toplam	280	3,56	,757			
Etkileşimsel Adalet	1. 5 ve altı	103	3,32	,604	,823	,44	
	2. 6-10	105	3,26	,568			
	3. 11 ve üzeri	72	3,37	,585			
	Toplam	280	3,31	,586			
İşlemsel Adalet	1. 5 ve altı	103	3,56	,617	1,815	,16	
	2. 6-10	105	3,43	,643			
	3. 11 ve üzeri	72	3,60	,620			
	Toplam	280	3,52	,629			
Örgütsel Adalet Genel	1. 5 ve altı	103	3,50	,530	3,688	,02	2-3
	2. 6-10	105	3,40	,550			
	3. 11 ve üzeri	72	3,62	,511			
	Toplam	280	3,49	,538			

Araştırma bulguları, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel adalet algılarının farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Elde edilen sonuçlar, örgütsel adaletin alt boyutları çerçevesinde şu şekilde değerlendirilmiştir:

Dağıtimsal Adalet Boyutu: Tablo 6’da yer alan analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin dağıtimsal adalet algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < ,05$). Bu bulgu, çalışanların kaynakların ve kazanımların adil dağıtımına ilişkin algılarının, mesleki kıdemlerine bağlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Daha detaylı bir inceleme sonucunda, anlamlı farklılıkların şu gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir:

- 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip çalışanlar arasında,
- 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip çalışanlar arasında.

Yukarıda elde edilen bulgular, kıdemi daha yüksek olan çalışanların dağıtimsal adaletle ilişkin algılarının, kıdemi daha düşük olan çalışanlardan farklılaştığını göstermektedir.

Etkileşimsel Adalet Boyutu: Öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p > ,05$). Bu bulgu, çalışanların yöneticileriyle olan iletişim süreçleri ve sosyal ilişkilerdeki adalet algılarının mesleki kıdeme bağlı olarak değişmediğini göstermektedir. Etkileşimsel adalet algısının mesleki kıdem değişkeninden bağımsız olduğu ve çalışanların bu boyutta benzer algılara sahip oldukları söylenebilir.

İşlemsel Adalet Boyutu: Tablo 6’daki bulgular, öğretmenlerin işlemsel adalet algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya

koymaktadır ($p < .05$). Bu durum, örgüt içinde uygulanan prosedürler ve karar alma süreçlerine ilişkin adalet algılarının mesleki kıdem düzeyine bağlı olarak değiştiğini göstermektedir. Anlamlı farklılıkların şu gruplar arasında olduğu belirlenmiştir:

- 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip çalışanlar arasında.

Araştırma sonuçları, örgütsel adaletin “Dağıtımsal Adalet” ve “İşlemsel Adalet” boyutlarında mesleki kıdem değişkenine bağlı anlamlı farklılıklar olduğunu, ancak “Etkileşimsel Adalet” boyutunda böyle bir farklılık bulunmadığını ortaya koymaktadır. Bu durum, mesleki kıdem arttıkça çalışanların dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarında belirgin değişiklikler yaşandığını göstermektedir. Bu bulgular, mesleki kıdem farklılıklarının çalışanların örgütsel adalet algısını etkileyebileceğini ve bu durumun örgüt içindeki uygulamalara yansıtılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının alt boyutlarındaki değerlendirmeleri genel olarak “katılıyorum” düzeyinde olduğu saptanmıştır. Örgütsel adaletin üç temel alt boyutuna ilişkin bulgular şu şekildedir:

Dağıtımsal Adalet: Çalışanların, kaynakların ve kazanımların adil bir şekilde dağıtıldığına ilişkin algıları “katılıyorum” düzeyinde ifade edilmiştir. Bu, öğretmenlerin ödül, ceza, terfi gibi süreçlerde genel olarak adalet algısına sahip olduklarını göstermektedir.

Etkileşimsel Adalet: Çalışanların, yöneticilerle olan iletişim ve etkileşim süreçlerinde saygı, nezaket ve açıklık gibi sosyal davranışları algılamalarına yönelik değerlendirmeleri de “katılıyorum” düzeyindedir. Bu, yöneticilerin çalışanlara karşı tutumlarının genel anlamda olumlu bulunduğunu işaret etmektedir.

İşlemsel Adalet: Çalışanların, örgüt içinde izlenen prosedürlerin ve karar alma süreçlerinin adil olduğuna ilişkin algıları da “katılıyorum” düzeyindedir. Bu durum, çalışanların karar süreçlerinde adil bir uygulamanın olduğu inancını taşıdığını ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin genel algılarının ortalaması da “katılıyorum” düzeyinde tespit edilmiştir. Bu bulgu, çalışanların örgütsel adaleti genel anlamda olumlu bir şekilde algıladıklarını ve iş yerindeki adalet algısının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, özel okullarda bağlamında adalet algısının olumlu bir düzeyde olduğunu ve örgütsel işleyişte adaletin sağlanmasının çalışanların memnuniyeti ve motivasyonu üzerinde olumlu etkiler yaratabileceğini göstermektedir.

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Örgütsel adaletin “Dağıtımsal Adalet” boyutunda, çalışanların kazanımların, ödüllerin ve kaynakların paylaşımına ilişkin adalet algılarının cinsiyet açısından benzer olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, cinsiyetin dağıtımsal adalet algısı üzerinde etkili bir faktör olmadığını göstermektedir. Benzer şekilde, “Etkileşimsel Adalet” boyutunda da öğretmenlerin algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Çalışanların örgüt içindeki sosyal ilişkiler, nezaket ve iletişim süreçlerine ilişkin adalet algılarının cinsiyet farkı gözetmeksizin benzer düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, “İşlemsel Adalet” boyutunda, örgüt içindeki prosedürler ve karar alma süreçlerine yönelik algıların da cinsiyet değişkeninden etkilenmediği görülmüştür. Bu durum, çalışanların işlemsel adaleti algılamalarında cinsiyetin belirleyici bir faktör olmadığını ortaya koymaktadır. Genel olarak, araştırma bulguları,

örgütsel adalet algısının tüm alt boyutlarında cinsiyetin anlamlı bir farklılık yaratmadığını göstermektedir. Bu sonuçlar, örgütsel adalet algısını geliştirmeye yönelik çabaların, cinsiyet ayrımı gözetmeden tüm çalışanlar üzerinde benzer bir etki yaratabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Örgütsel adaletin “Dağıtımsal Adalet” boyutunda, çalışanların kaynakların, ödüllerin ve kazanımların paylaşımına yönelik algılarının medeni durum değişkeninden etkilenmediği tespit edilmiştir. Bu sonuç, dağıtımsal adalet algısının medeni duruma göre benzerlik gösterdiğini ve bu değişkenin çalışanların algıları üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığını işaret etmektedir. Benzer şekilde, “Etkileşimsel Adalet” boyutunda da çalışanların algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yöneticilerle olan iletişim ve sosyal etkileşim süreçlerine ilişkin adalet algılarının medeni durum farkı gözetmeksizin benzer düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bulgu, etkileşimsel adalet algısının medeni durum değişkeninden bağımsız olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, “İşlemsel Adalet” boyutunda da çalışanların örgüt içindeki prosedürler ve karar alma süreçlerine ilişkin algılarının medeni duruma göre farklılık göstermediği anlaşılmıştır. İşlemsel adalet algısının medeni durum değişkenine bağlı olmadığı ve tüm çalışanlar arasında benzer şekilde algılandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Genel olarak, araştırma bulguları, örgütsel adaletin tüm alt boyutlarında medeni durum değişkeninin anlamlı bir farklılık yaratmadığını göstermektedir. Bu durum, örgüt içinde adalet algısının medeni durumdan bağımsız bir şekilde şekillendiğini ve tüm çalışanlar için eşit bir düzeyde algılandığını göstermektedir. Bu bulgular, örgütsel adalet algısının geliştirilmesine yönelik uygulamalarda medeni durum değişkeninin dikkate alınmasının gerekliliğini azaltmaktadır.

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algılarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Örgütsel adaletin “Dağıtımsal Adalet” boyutunda, çalışanların ödüllerin, kaynakların ve kazanımların paylaşımına yönelik algılarının öğrenim durumu değişkenine göre benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuç, dağıtımsal adalet algısının öğrenim durumu açısından çalışanlar arasında belirgin bir farklılık göstermediğini ve öğrenim durumu değişkeninin etkili olmadığını işaret etmektedir. Aynı şekilde, “Etkileşimsel Adalet” boyutunda da çalışanların algılarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Çalışanların yöneticilerle olan iletişim süreçleri ve sosyal etkileşimlerine dair algıları, öğrenim durumlarına bakılmaksızın benzer bir şekilde değerlendirilmiştir. Bu durum, etkileşimsel adalet algısının öğrenim durumu farkı gözetmeksizin çalışanlar arasında eşit düzeyde algılandığını göstermektedir. Bunun yanı sıra, “İşlemsel Adalet” boyutunda da çalışanların örgüt içindeki prosedürler ve karar alma süreçlerine yönelik algılarının öğrenim durumuna göre farklılık göstermediği görülmüştür. İşlemsel adalet algısının öğrenim durumu değişkenine bağlı olmadığı ve çalışanların bu boyuttaki algılarının birbirine benzediği sonucu elde edilmiştir.

Genel olarak, araştırma bulguları, örgütsel adaletin tüm alt boyutlarında öğrenim durumu değişkeninin anlamlı bir farklılık yaratmadığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, örgütsel adalet algısının öğrenim durumuna göre farklılaşmadığını ve bu algının tüm çalışanlar için benzer bir düzeyde şekillendiğini göstermektedir. Sonuç olarak, örgütsel adalet uygulamalarında öğrenim durumu farklılıklarının dikkate alınmasının gerekliliği azalmaktadır.

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. “Dağıtımsal Adalet” boyutunda, mesleki kıdem değişkeni açısından çalışanların algılarının anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu durum, mesleki kıdem çalışanların kaynakların ve kazanımların adil paylaşımıyla ilgili algılarını etkileyen bir faktör olduğunu göstermektedir. Daha detaylı incelemelerde, bu farkın özellikle 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip çalışanlar ile 5 yıl ve altı/6-10 yıl arası kıdeme sahip çalışanlar arasında olduğu görülmüştür. Bu bulgu, mesleki kıdem arttıkça çalışanların dağıtımsal adaleti daha farklı algıladığını işaret etmektedir.

“Etkileşimsel Adalet” boyutunda ise mesleki kıdem değişkeninin çalışanların adalet algısı üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, mesleki kıdem düzeyine bakılmaksızın öğretmenlerin, yöneticileriyle olan iletişim ve etkileşim süreçlerine dair algılarının benzer olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, etkileşimsel adalet algısının mesleki kıdem değişkeninden bağımsız olduğunu ortaya koymaktadır.

“İşlemsel Adalet” boyutunda ise mesleki kıdem, çalışanların örgüt içindeki prosedürler ve karar alma süreçlerine yönelik algıları üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığı belirlenmiştir. Özellikle bu farklılık, 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip çalışanlar ile 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip çalışanlar arasında gözlenmiştir. Bu sonuç, işlemsel adalet algısının çalışanların mesleki kıdemine bağlı olarak değişebileceğini göstermektedir.

Genel olarak, araştırma bulguları, örgütsel adaletin “Dağıtımsal” ve “İşlemsel” adalet boyutlarında mesleki kıdem değişkeninin etkili olduğunu, ancak “Etkileşimsel Adalet” boyutunda anlamlı bir farklılık yaratmadığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, çalışanların mesleki kıdemine göre örgüt içindeki adalet algılarının farklılaştığını ve kıdem arttıkça adalet algısında belirgin değişiklikler yaşandığını göstermektedir. Örgütsel adalet uygulamalarında mesleki kıdem dikkate alınması, daha adil bir çalışma ortamının sağlanması açısından önemli bir unsur olabilir.

Araştırmanın sonuçları doğrultusunda, uygulayıcılar ve araştırmacılar için çeşitli öneriler sunulmuştur. Bu öneriler, örgütsel adalet algısının daha kapsamlı bir şekilde incelenmesi ve gelecekteki araştırmalara yol gösterici bir çerçeve sunmayı amaçlamaktadır:

- Bu çalışma, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını değerlendirmeye yönelik verilerle sınırlıdır. İleride yapılacak araştırmalarda, kamu okullarında görev yapan öğretmenler de araştırmaya dâhil edilerek kamu ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları karşılaştırılabilir.
- Araştırmada, yöntem olarak nicel araştırma yaklaşımlarından ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Daha derinlemesine ve kapsamlı sonuçlar elde etmek için nitel araştırma yaklaşımları da sürece dâhil edilerek karma yöntem temelli çalışmalar yapılabilir. Örneğin, çalışanların örgütsel adalet algılarını etkileyen bireysel deneyimlerini ve duygusal tepkilerini daha iyi anlamak için görüşme ve odak grup çalışmaları uygulanabilir.
- Özel sektörde çalışanların örgütsel adalet algılarını değerlendirmeye yönelik ulusal ve uluslararası literatürde sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu durum, bu araştırmanın yapılmasında temel bir motivasyon kaynağı olmuştur. Gelecekte, özel okullarda görevli öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerindeki etkileri ve sonuçları farklı değişkenlerle ele alınarak, alan yazına önemli katkılar sağlayacak araştırmalar yapılabilir. Örneğin, örgütsel adaletin iş tatmini, çalışan bağlılığı, motivasyon ve iş performansı üzerindeki etkileri detaylı şekilde incelenebilir.
- Özel okul yöneticilerine yönelik, örgütsel adaleti artırmaya yönelik stratejiler geliştirmek önemlidir. Yöneticilerin, çalışanların ödüllendirilmesi, iletişim süreçleri ve karar alma prosedürlerinde adalet ilkelerine daha fazla dikkat etmeleri gerektiği

vurgulanabilir. Bu tür uygulamalar, hem çalışan memnuniyetini hem de örgütsel verimliliği artıracaktır.

KAYNAKÇA

- Akyavuz, E. K. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(2), 805-831. <https://doi.org/10.19171/uefad.369242>
- Akyol, B. (2013). *Üniversitelerdeki örgütsel adalet olgusunun öğretim elemanları algılarına göre yönetim süreçleri açısından değerlendirilmesi*. Doktora tezi, On Sekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Ayık, A., Yücel, E. ve Savaş, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 233-252. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2014.14.2-5000091537>
- Beugre, C. D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An African perspective. *Journal of Human Resource Management*, 13(7), 1091-1104.
- Bursalıoğlu, Z. (2000). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E, Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194-213.
- Colquitt, J., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg and J. Colquitt. (Eds.), *Handbook of Organizational Justice*, 3-56, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Çağlayan, E. (2014). Öğretim elemanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Educational Administration Theory and Practice Journal*, 20(4), 421-452. <https://doi.org/10.14527/kuey.2014.017>
- Çakır, Ö. (2006). Ücret adaletinin iş davranışları üzerindeki etkileri, *Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Dergisi*, Ankara.
- Çetin, F., Basım, N. ve Karataş, M., (2011). Çalışanların problem çözme becerilerinde örgütsel adalet algısı ve iş tatminin rolü, *Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18(1), 71-85.
- Çınar, O. (2010). Okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililiği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), 274-283.
- Dalmış, A. (2022). Örgütsel adaletin örgütsel verimlilik üzerine etkisi: kamu sektöründe bir çalışma. *Business and Management Studies an International Journal*, 10(3), 1082-1094. <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i3.2106>
- Doğan, A. (2008). *İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management* (Vol. 7). Sage.

- Fortin, M. (2008). Perspectives on organizational justice: concept clarification, social context integration, time and links with morality, *International Journal Of Management Reviews*, 10(2), 93-126.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: yesterday, today, tomorrow. *Journal Of Management*, 16, 399-432.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- Kalfaoğlu, S., Attar, M., & Tekin, E. (2021). Etik liderliğin örgüt kültürüne etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolünün araştırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1107-1126. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1187>
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Öztürk, A. ve Koşar, S. (2021). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerine bir olgubilim çalışması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(3), 1951-1991. <https://doi.org/10.17152/gefad.949312>
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Saçlı, B. ve Demir, K. (2022). Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel güven ve örgütsel adalet algılarının iş doyumları aracılığıyla motivasyonlarına etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (55), 46-71. <https://doi.org/10.9779/pauefd.980090>
- Şahin, R. ve Kavas, E. (2016). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma: Bayat örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(22998), 119-140. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.245975>
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson Education.
- Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 551-573.
- Töremen, F. ve Tan, Ç. (2010). Eğitim örgütlerinde adalet: kavramsal bir çözümleme. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 58-70.
- Turhan, M., Erol, Y., Demirkol, M. ve Özdemir, T. (2019). Öğretmenlerde örgütsel adalet algısı ile işe duyulan ilgi arasındaki ilişki. *Sdu International Journal of Educational Studies*, 6(2), 161-173. <https://doi.org/10.33710/sduijes.637366>
- Yeşil, S., Mavi, Y. ve Hatunoğlu, M. (2020). Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi: Bir alan araştırması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(3), 568-598. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.669282>
- Yıldız, S. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolü. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 199-199. <https://doi.org/10.21121/eab.2014218051>