



## Türkçe Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları

*Organizational Justice Perceptions of Turkish Teachers*

### ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Türkçe öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının belirli değişkenlere göre incelenmesidir. Çalışmaya, Isparta İl merkezinde bulunan ilköğretim okullarının ikinci kademesinde görev yapan 182 Türkçe öğretmeninden, basit tesadüfi yöntemle seçilmiş, 161 Türkçe öğretmeni gönüllü olarak katılmıştır. Çalışmada, veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ile Moorman (1991) tarafından hazırlanan ve Türkçe uyarlaması Yıldırım (2010) tarafından yapılan örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır. 25 sorudan oluşan ölçek 5'li likert formunda olup, Prosedürel Adalet, Etkileşimsel Adalet ve Dağıtımsal Adalet olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Veriler IBM SPSS istatistik paket programında analiz edilmiştir. Öğretmenlerin ölçeklerden aldıkları puanlar aritmetik ortalama ve standart sapma  $X \pm Sd$  olarak sunulmuştur. Çalışmada normallik durumu Kolmogorov-Smirnov testi uygulanarak incelenmiştir.

Sonuç olarak; Türkçe öğretmenlerinin adalet algısı ölçeği alt boyutlarından Prosedürel Adaletin ortalamasının üzerinde, Etkileşimsel Adaletin yüksek, Dağıtımsal Adaletin ortalamasının üzerinde ve ölçek toplam puanının yüksek olduğu, cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı ve Eğitim düzeyi değişkenine göre adalet algıları incelendiğinde Prosedürel Adalet ve Etkileşimsel Adalet alt boyutları ile ölçek toplamında anlamlı farklılık olmadığı, diğer yandan yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenine göre adalet algıları incelendiğinde Dağıtımsal Adalet alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgüt, Adalet, Örgütsel Adalet Algısı

### ABSTRACT

The aim of this study is to examine the organizational justice perceptions of Turkish teachers according to certain variables. 161 Turkish teachers voluntarily participated in the study, selected by simple random method among 182 Turkish teachers working in the second level of primary schools in Isparta city center. Personal information form and organizational justice scale prepared by Moorman (1991) and adapted to Turkish by Yıldırım (2010) were used as data collection tools in the study. The scale, which consists of 25 questions, is in a 5-point Likert form and consists of 3 sub-dimensions: Procedural Justice, Interactional Justice, and Distributive Justice. The data were analyzed in the IBM SPSS statistical package program. The scores that the teachers got from the scales were presented as arithmetic mean and standard deviation  $X \pm Sd$ . In the study, the state of normality was examined by applying the Kolmogorov-Smirnov test.

In conclusion, it was understood that the sub-dimensions of the Turkish teachers' perception of justice scale were above the average for Procedural Justice, High for Interactional Justice, above the average for Distributive Justice, and high total score of the scale. When the perceptions of justice according to gender, age, marital status, years of service and education level are examined, there is no significant difference between the Procedural Justice and Interactional Justice sub-dimensions and the total scale; On the other hand, when the perceptions of justice according to the variables of age, marital status and education level were examined, it was concluded that there was a significant difference in the Distributive Justice sub-dimension.

**Keywords:** Organization, Justice, Perception Of Organizational Justice

### GİRİŞ

İnsanoğlu zamanının büyük kısmını çalışma alanlarında geçirirken, sosyal iletişimle meydana gelen hem durum hem de olayları adil bir şekilde gerçekleşip gerçekleşmemesi iş gören tavır ve tutumların niteliğine de etkilemektedir (Güneş ve Küçüksüleymanoğlu, 2020). Eğitimin içinde öğretmen en önemli yapıtaşlarından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Koçyiğit ve Üret, 2022; Çimen vd., 2022). Eğitim yapısı içerisindeki eğitim kurumları ve özel sektörde bulunan bu nitelik problemi insan kaynağı üzerine çalışmaların artırılması gerekliliğini ortaya koymakta iken insan kaynaklarını hem verimli hem de kaliteli olarak kullanılabilmesi için örgütsel adalet anlayışının geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir. Bu doğrultuda eğitim yapısı içerisinde öğretmenlerin verimini, performansını ve bağlılığını yükseltebilmek adına örgütsel adalet anlayışına gereken önem sağlanmalıdır (Selvitopu ve Şahin, 2013). Eğitimde örgütsel algının geliştirilebilmesi için “Örgüt” ve “Adalet” kavramlarının benimsenmesinin önem olduğunu söylenebilir.

Yasin Erdenk<sup>1</sup>   
Serdar Karakuş<sup>2</sup> 

### How to Cite This Article

Erdenek, Y. & Karakuş, S. (2023). “Türkçe Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları”, International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 9(70): 3219-3226. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/smryj.68284>

Arrival: 10 January 2023  
Published: 30 April 2023

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

<sup>1</sup> Müdür, İbrahim Şener Ortaokulu, Isparta, Türkiye

<sup>2</sup> Müdür Yardımcısı, İbrahim Şener Ortaokulu, Isparta, Türkiye

Örgüt; belirlenen hedeflere ulaşabilmek amacıyla bir insan topluluğunun çabalarına yön veren, teknoloji ve insanların oluşturduğu, bireylerin arasında veya işleri bakımından ilişkilerine yön veren, bireylerin önceden planladıkları iş ve görev bölümlerinin bulunan uyumlu bir biçimde çalışan yapı olarak tanımlanabilir (Öztekin 2002). Adalet kavramı ise; temelinde toplumda var olan insanların eşit şartlar ve imkanlar sağlanabilmesine, bireylerin temel hak ve sorumluluklarını hür bir şekilde yaşayabilmelerine ve ayrıca gelişmesine, iş ortamı içerisinde çalışan bireylerin veriminin artırılması, tüm çalışanların gelirlerin ve görevlerin eşit olarak kabullenmesine, toplumun ve kişilerin itibarlarının korunmasında sorumlu hukuk alanlarının temelinin oluşturulmasına imkân sunmak olarak tanımlanabilir (Yılmaz, 2006). Adalet tanımı insan kaynaklarının, örgütsel davranışların ve örgütsel psikolojinin araştırma alanlarına konu olmasında adalet algısının, kurumların işlevlerini aktif bir şekilde yerine getirmesinde önemli bir etken olmasından kaynaklanmaktadır (Tan ve Çetin, 2011). Bireyler, kendileriyle hassas ve saygılı bir şekilde iletişim kurulduğunu ve örgütsel prosedürleri yürüten kişiler tarafından kibar ve ağırbaşlı bir şekilde muamele gördüklerini algıladıklarında, bu iletişimi adil olarak yargılama olasılıkları daha yüksektir.

Örgütsel adalet ise, kurumun yapısı içerisinde var olan adalet anlayışlarını göstermek amacıyla kullanılan bir tanım olmasının yanı sıra örgütsel adalet kavramı, kurum çalışanlarının kurum içerisinde hangi düzeyde adil davranıldığı konusundaki algıları ile bu algılamaların kurum açısından başka durumları ne derece etkileyeceğini içeren bir tanımdır (Tufan, 2021). Polat (2007) örgütsel adaleti, çalışanların örgüt içerisinde ödülleri, kuralların, cezaların, etkileşimleri, işlemlerin ve iletişimin adil bir şekilde uygulanıp uygulanmadığına dönük algılarıdır. Örgüt bünyesinde uygulanan faaliyetlere bağlı olarak ortaya çıkan maliyetlerin ve faydaların iş görenler arasında nasıl dağıtıldığıyla ilgilenen bir kavramdır (Zengin ve Kaygın, 2016).

Alanyazın incelendiğinde örgütsel adalet kavramının üç alt boyuttan sırasıyla 1. Dağıtım adaleti, 2. Etkileşim adaleti, 3. Prosedür adaleti oluştuğu görülmektedir (Girgin Vatansver Bayraktar 2017).

Dağıtım adaleti kavramı; örgüt bünyesindeki bireylerin kurum içerisinde meydana gelen sonuçların adaletli olması konusunda algılama düzeylerini ifade etmekte ve temel anlamda da çalışanların kurum içerisinde yükselebilecek ve ücretler konusunda gelişen durumları algılama biçimleri olarak tanımlanmaktadır (İçerli, 2010). Başka bir ifadeyle dağıtım adaleti ise değerli bir şey kıt olduğunda, herkes istediğini elde edemediğinde veya olumsuz bir şey herkes tarafından önlenemediğinde ortaya çıkan bir durumdur. Bireyler dağıtım adaletini aldıkları performans değerlendirmesi sonuçlarına göre, eşitlik gibi standart veya kurallara göre, çalışma arkadaşları veya geçmiş deneyimleri gibi referanslara göre değerlendirir ve karşılaştırır (Koopman vd., 2020).

Etkileşim adalet kavramı; çalışanların kendi içerisindeki iletişimleri ya da yöneticilerin çalışanlar ile olan iletişimde ortaya koydukları davranışların kalitesi, saygısı ve duyarlı oluş düzeyini belirtirken, beraberinde üst ve astlar açısından çalışanların kendi içerisindeki iletişimlerinde değer verme, saygılı olma, itibar gösterme ve dürüst davranma gibi konulara yoğunlaşma olarak tanımlanabilir (Demirkaya ve Kandemir, 2014). Diğer bir tanımda etkileşim adaleti, örgütsel uygulamalarda yer alan iletişimin adaletine ilişkin algıları içerir. Bireylerin kendilerine dürüstlük, görgü kuralları ve saygıyla davranıldığı algısının etkileşimsel adalet algısıyla ilişkili olduğu anlaşılmaktadır (Ghani vd., 2020).

Prosedür adaleti kavramı ise; kurum içerisinde karar verme aşamasındaki bireyin algıladığı adalet anlayışı olarak tanımlanabilir (Li ve Cropanzano, 2009). Diğer bir ifade ile Bir işte, sonuca ulaşmak için kullanılan süreçte sağlanan adalete ilişkin çalışan algılarına prosedür adaleti denir (Lambert vd., 2020).

Çalışanların prosedür adalet anlayışlarının üst düzeyde olması karar alma sürecine çalışanların daha yüksek düzeyde katılmalarına ve bu durumun sonucu çalışanların, kişisel verimleri ve psikolojik durumları da olumlu olarak etkilenmektedir (Tufan, 2021).

Okul içerisinde öğretmenlerin kurumlarına bağlılıkları, eğitimin hedefleri doğrultusunda çalışmalarını, motivasyonlarını ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri adına büyük önem sahip olan örgütsel adalet anlayış biçimine gereken önemin verilmesi gerekmektedir (Selvitopu ve Şahin, 2013). Bu nedenle öğretmenlerin kurum içerisindeki örgütsel adalet algılarının incelenmesi hem kurum hem de öğretmenler açısından önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, Türkçe öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının belirli değişkenlere göre ilişkisini ortaya koymaktır.

## **MATERYAL VE METOD**

### **Araştırmanın Modeli**

Çalışmamızda, betimsel taramaya yöntemi kullanılmıştır. Betimsel tarama yöntemi, devam etmekte olan bir durumu mevcut şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konusu olay veya kişi

kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Mevcut durumu etkileme veya değiştirme çabası gösterilmez (Karasar, 2004: 52).

### Gönüllü Gruplarının Oluşturulması

Çalışmaya Isparta İl merkezinde resmi ilköğretim okulu 2. Kademelerinde görev yapan 161 Türkçe öğretmeninden, basit tesadüfi yöntemle ile seçilmiş (Çingir, 1994:346) ve 161 Türkçe öğretmeni gönüllü olarak katılmıştır.

### Veri Toplama Araçları

Çalışmamızda verilerin toplanması amacıyla araştırmacıların hazırlamış olduğu 5 sorudan meydana kişisel bilgi formu ile örgütsel adalet algısı ölçeğinden faydalanılmıştır.

### Kişisel bilgi formu

Çalışmaya katılanların cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı ve lisansüstü eğitim durumlarını elde etmek amacıyla beş sorudan oluşmaktadır.

**Tablo 1.** Katılımcıların demografik özellikleri

	Değişkenler	n	%
Cinsiyet	Erkek	91	56,5
	Kadın	70	43,5
Yaş	-30 Yaş	22	13,7
	31-40 Yaş	41	25,5
	41+ Yaş	98	60,9
Medeni Durum	Bekar	36	22,4
	Evli	125	77,6
Hizmet Yılı	-10 Yıl	35	21,7
	11-20 Yıl	52	32,3
	21+ Yıl	74	46,0
Eğitim durumu	Lisans	113	70,2
	Lisansüstü	48	29,8

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %56,5'inin erkek, %43,5'inin kadın olduğu; yaş gurubuna göre %13,7'sinin 30 yaş altı, %25,5'inin 31-40 yaş arası ve %60,9'unun 41 yaş üstü olduğu görülmektedir. Medeni durumlarına göre %22,4'ünün bekar, %77,6'sının evli olduğu; hizmet yılına göre %21,7'sinin 10 yıldan az, %32,3'ünün 11-20 yıl arası, %46,0'ının 21 yıldan fazla hizmet süresi olduğu; eğitim durumuna göre ise %70,2'sinin lisans mezunu iken % 29,8'inin Lisansüstü mezunu olduğu anlaşılmıştır.

**Adalet algısı ölçeği;** Çalışmamızda, Moorman (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Yıldırım (2010) tarafından yapılan örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır. 25 sorudan oluşan ölçek 5'li likert formunda olup, Prosedürel Adalet, Etkileşimsel Adalet ve Dağıtımsal Adalet olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. SPSS'de Cronbach Alpha güvenilirlik analizleri yapılmış ve güvenilirlikleri 0,94 ile 0,98 arasında bulunmuştur. Dolayısıyla tüm değişkenlerin güvenilirlikleri kabul edilebilir 0,70'lik Cronbach  $\alpha$  düzeyinin çok üzerinde değerlere sahiptir.

**İstatistiksel Analiz;** Çalışmada normallik durumunun incelenmesi açısından kullanılan yöntemlerden sadece birisi olan Kolmogorov-Smirnov testinin uygulanmış, elde edilen verilerin istatistiklerine göre çarpıklık ve basıklık dağılımları Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Katılımcıların ölçek puanlarının çarpıklık-basıklık ve kolmogorov-smirnov testi anlamlılık düzeyi sonuçları

	N	Çarpıklık	Basıklık	Kolmogorov-Smirnov
Prosedürel Adalet	161	-,573	-,332	,000
Etkileşimsel Adalet	161	-,819	,166	,000
Dağıtımsal Adalet	161	-,057	-,859	,005
Adalet Toplam	161	-,558	-,192	,002

Kolmogorov-Smirnov Testi sonuçları incelenince, katılımcıların adalet algısı ölçeğinden topladıkları puanlarda normallikten sapmaların anlamlı düzeylerde olduğu anlaşılmaktadır (Tablo. 2). Dağılım eğrilerine bakılınca normallikten sapmaların aşırı düzeyde olmadığı görülmektedir. Literatürde çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1$  arasında kabul edilebilir olmasının normallik açısından uygun olduğunu belirtilmiştir (George ve Mallery, 2016).

Bu doğrultuda parametrik istatistik analiz testlerinin uygulanmasına karar verilmiş olup, katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanlar aritmetik ortalama ve standart sapma  $X \pm Sd$  olarak sunulmuştur.

**BULGULAR****Tablo 3:** Ölçeklerden elde edilen puanların betimsel istatistiği

	N	Min	Max	X±Sd
Prosedürel Adalet	161	8,00	35,00	24,727±6,641
Etkileşimsel Adalet	161	12,00	50,00	37,969±9,723
Dağıtımsal Adalet	161	8,00	40,00	24,236±8,775
Adalet Toplam	161	31,00	125,00	86,950±21,137

Katılımcıların adalet algısı ölçeği alt boyutlarından Prosedürel Adalet 24,727±6,641, Etkileşimsel Adalet 37,969±9,723, Dağıtımsal Adalet 24,236±8,775 ve ölçek toplam puanının 86,950±21,137 olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4:** Cinsiyet Değişkenine göre adalet algıları

	Cinsiyet	n	X± Ss	t	p
Prosedürel Adalet	Erkek	91	24,143±5,730	-1,228	,222
	Kadın	70	25,486±7,642		
Etkileşimsel Adalet	Erkek	91	38,363±8,901	,585	,560
	Kadın	70	37,457±10,742		
Dağıtımsal Adalet	Erkek	91	24,912±9,060	1,127	,262
	Kadın	70	23,357±8,374		
Adalet Toplam	Erkek	91	87,418±18,703	,309	,758
	Kadın	70	86,343±24,064		

Tablo 4'te katılımcıların cinsiyet değişkenine göre adalet algıları incelendiğinde anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

**Tablo 5:** Yaş Değişkenine göre adalet algıları

	Yaş	n	X± Ss	f	p	Bonferroni
Prosedürel Adalet	-30 Yaş <sup>a</sup>	22	24,182±6,471	1,135	,324	
	31-40 Yaş <sup>b</sup>	41	26,073±7,087			
	41+ Yaş <sup>c</sup>	98	24,286±6,458			
Etkileşimsel Adalet	-30 Yaş <sup>a</sup>	22	38,636±6,987	,098	,907	
	31-40 Yaş <sup>b</sup>	41	38,220±10,978			
	41+ Yaş <sup>c</sup>	98	37,714±9,771			
Dağıtımsal Adalet	-30 Yaş <sup>a</sup>	22	19,909±7,812	3,563	,031	c>b>a
	31-40 Yaş <sup>b</sup>	41	23,951±8,387			
	41+ Yaş <sup>c</sup>	98	25,327±8,906			
Adalet Toplam	-30 Yaş <sup>a</sup>	22	82,727±13,878	,537	,585	
	31-40 Yaş <sup>b</sup>	41	88,317±22,416			
	41+ Yaş <sup>c</sup>	98	87,950±21,979			

Tablo 5'te katılımcıların yaş değişkenine göre adalet algıları incelendiğinde Prosedürel Adalet ve Etkileşimsel Adalet alt boyutları ile ölçek toplamında anlamlı farklılık tespit edilmemişken, Dağıtımsal Adalet alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

**Tablo 6:** Medeni Durum Değişkenine göre adalet algıları

	Medeni Durum	N	X± Ss	t	p	Bonferroni
Prosedürel Adalet	Bekar <sup>a</sup>	36	23,444±7,681	-1,318	,189	
	Evli <sup>b</sup>	125	25,096±6,296			
Etkileşimsel Adalet	Bekar <sup>a</sup>	36	32,722±11,513	-3,268	,002	b>a
	Evli <sup>b</sup>	125	39,480±8,618			
Dağıtımsal Adalet	Bekar <sup>a</sup>	36	22,722±9,519	-1,176	,241	
	Evli <sup>b</sup>	125	24,672±8,540			
Adalet Toplam	Bekar <sup>a</sup>	36	78,889±24,851	-2,645	,009	b>a
	Evli <sup>b</sup>	125	89,272±19,439			

Tablo 6'da medeni durum değişkenine göre katılımcıların adalet algıları incelendiğinde Prosedürel Adalet ve Dağıtımsal Adalet alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemişken, Etkileşimsel Adalet alt boyutu ve ölçek toplam puanında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

**Tablo 7:** Hizmet Yılı Değişkenine göre adalet algıları

	Hizmet Yılı	n	X± Ss	f	P
Prosedürel Adalet	-10	35	24,943±8,537	,595	,553
	11-20	52	25,423±5,651		
	21+	74	24,135±6,299		
Etkileşimsel Adalet	-10	35	36,486±12,113	,585	,558
	11-20	52	38,000±7,441		
	21+	74	38,649±9,932		
Dağıtımsal Adalet	-10	35	24,286±8,050	,098	,906
	11-20	52	23,808±7,837		
	21+	74	24,514±9,772		
Adalet Toplam	-10	35	85,800±24,029	,066	,937
	11-20	52	87,231±17,996		
	21+	74	87,297±21,982		

Tablo 7’de katılımcıların hizmet yılı değişkenine göre adalet algıları incelendiğinde tüm alt boyutlar ve ölçek toplamında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

**Tablo 8:** Eğitim Düzeyi Değişkenine göre adalet algıları

	Medeni Durum	n	X± Ss	t	p	Bonferroni
Prosedürel Adalet	Lisans <sup>a</sup>	113	24,929±6,406	,592	,554	
	Lisansüstü <sup>b</sup>	48	24,250±7,213			
Etkileşimsel Adalet	Lisans <sup>a</sup>	113	38,292±9,269	,646	,519	
	Lisansüstü <sup>b</sup>	48	37,208±10,782			
Dağıtımsal Adalet	Lisans <sup>a</sup>	113	25,230±8,337	2,233	,027	a>b
	Lisansüstü <sup>b</sup>	48	21,896±9,411			
Adalet Toplam	Lisans <sup>a</sup>	113	88,451±20,609	1,387	,168	
	Lisansüstü <sup>b</sup>	48	83,417±22,150			

Tablo 8’de katılımcıların eğitim düzeyi değişkenine göre adalet algıları incelendiğinde Prosedürel Adalet ve Etkileşimsel Adalet alt boyutları ile ölçek toplamında anlamlı farklılık tespit edilmezken, Dağıtımsal Adalet alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Mevcut çalışmada Katılımcıların adalet algısı ölçeği alt boyutlarından Prosedürel Adaletin ortalamasının üzerinde, Etkileşimsel Adaletin yüksek, Dağıtımsal Adaletin ortalamasının üzerinde ve ölçek toplam puanının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Akıncı ve Karaoğlu (2020) Cesur ve Evrim (2020), Şamdan ve Başkan (2019), Terzi vd. (2017), Babaoğlu ve Ertürk (2013) tarafından yapılan araştırmalar, çalışmamızı destekler nitelikte öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanında Çelik ve Gürsel (2017), Bolak vd. (2017) tarafından yapılan çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyi orta düzeyde bulunmuştur.

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre adalet algıları incelendiğinde anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Mevcut çalışmayı destekler nitelikte Alanoğlu ve Demirtaş (2019), Öztürk ve Demir (2015), Şahin ve Taşkaya (2010), Binay ve Yıldız (2017), Bölükbaşıoğlu (2013), Tetik (2012), Güneş (2011), araştırmalarında cinsiyet ile adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını rapor etmişlerdir. Çalışmamızdan farklı olarak Cesur ve Evrim (2020), Yücekaya ve Polat (2020) ile Baltacı (2019) cinsiyet ile adalet algısı arasında anlamlı bir fark bulunduğunu, farklılığın kadınlar yönünde olduğunu, Şamdan ve Başkan (2019) ile Polat ve Celep (2008) ise farklılaşmanın erkekler yönünde olduğunu rapor etmişlerdir.

Katılımcıların yaş değişkenine göre adalet algıları incelendiğinde Prosedürel Adalet ve Etkileşimsel Adalet alt boyutları ile ölçek toplamında anlamlı farklılık tespit edilmemişken, Dağıtımsal Adalet alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Mevcut çalışmanın aksine Şamdan ve Başkan (2019) yaşın sadece dağıtımsal adalet boyutunda anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğunu, 30 ve altı yaş grubundaki öğretmenlerin dağıtımsal adalet algı düzeyleri, 41-50 ile 51 ve üstü yaş gruplarındaki öğretmenlerden daha düşük olduğunu rapor etmiştir. Cesur ve Evrim (2020), Yücekaya ve Polat (2020), Demirbilek (2018) ile Çırak (2013) ise Örgütsel adalet algısının alt boyutlar ve ölçek toplamında yaşa göre farklılaşmadığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre adalet algıları incelendiğinde Prosedürel Adalet ve Dağıtımsal Adalet alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmemişken, Etkileşimsel Adalet alt boyutu ve ölçek toplam puanında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş olup, farklılığın evliler yönünde olduğu anlaşılmıştır. Tetik (2012) elde ettiği sonuçlar çalışmamızı desteklerken, çalışmamızdan farklı olarak Yücekaya ve Polat (2020), Şahin ve Taşkaya (2010), Binay ve Yıldız (2017), Öztürk ve Demir (2015), ile Güneş (2011) ise katılımcıların medeni durumlarına göre adalet algılarının farklılaşmadığını rapor etmiştir.

Katılımcıların hizmet yılı değişkenine göre adalet algıları incelendiğinde tüm alt boyutlar ve ölçek toplamında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Çalışmamızı destekler nitelikte Cesur ve Evrim (2020), Demirbilek (2018) ile Çırak (2013) hizmet yılı değişkenine göre adalet algılarında anlamlı bir farklılığın olmadığı ifade etmiştir.

Eğitim düzeyi değişkenine göre adalet algıları incelendiğinde Prosedürel Adalet ve Etkileşimsel Adalet alt boyutları ile ölçek toplamında anlamlı farklılık tespit edilmezken, Dağıtımsal Adalet alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiş olup, anlamlılığın lisans mezunları yönünde olduğu görülmektedir. Benzer şekilde Şamdan ve Başkan (2019) eğitim durumunun, ölçeğin tüm alt boyutları ve geneli bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğunu, eğitim durumu lisansüstü olan öğretmenlerin diğer öğretmenlerden daha düşük olduğunu ifade etmiştir. Bu çalışmaların aksine Yücekaya ve Polat (2020), Alanoğlu ve Demirtaş (2019), Öztürk ve Demir (2015) ile Güneş (2011) araştırmalarında eğitim düzeyi ile adalet algısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını rapor etmişlerdir.

Literatürde örgütsel adalet algısına yönelik yapılan çalışmaların bizim çalışmamızın sonuçları ile benzerlik gösterdiği görülmektedir; Örgütsel bağlılık (Demirbilek, 2018) ve örgüt iklimine uyum (Polat ve Kazak, 2014) gibi çalışmalarda adaletsizlik algısının tam olarak sağlanamaması nedeniyle iş yerinde artan stres (Karacaoğlu ve Yörük, 2012) ve memnuniyetsizliktir (Araslı ve Tümer, 2008). Bu da saldırgan davranış gözlemlemek gibi olumsuz sonuçlara yol açabileceğini kanıtlamaktadır (Özgan, 2011). Ayrıca, örgütsel uygulamalarla ilgili olarak düşük adalet algısı, çalışanların yöneticilerine (Loi ve diğerleri, 2009), örgütsel bağlılıklarına (Akanbi ve Ofoegbu, 2013), performanslarına (Bobocel ve Hafer, 2007), memnuniyetlerine (Cohen-Carash ve Spector, 2001) ve işlerine olan güvenlerinin azalmasına yol açar. Ancak bunun çalışanlar (Kwon, 2006) ile işten ayrılma niyeti (Aryee vd., 2002) arasındaki çatışmayı arttırdığı görülmüştür. Benzer şekilde yöneticilerin kayırmacılık ve sergilediği davranışlar iş doyumunun ve performansının düşmesine (Abdalla vd., 1998), örgütsel bağlılık ve güvene yönelik olumsuz tutumlara (Akıncı, 2020; Cremers, 2004) ve motivasyonun düşmesine (Chegini, 2009) neden olmaktadır.

Sonuç olarak; Türkçe öğretmenlerinin adalet algısı ölçeği alt boyutlarından Prosedürel Adaletin ortalamasının üzerinde, Etkileşimsel Adaletin yüksek, Dağıtımsal Adaletin ortalamasının üzerinde ve ölçek toplam puanının yüksek olduğu, cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı ve Eğitim düzeyi değişkenine göre adalet algıları incelendiğinde Prosedürel Adalet ve Etkileşimsel Adalet alt boyutları ile ölçek toplamında anlamlı farklılık olmadığı, diğer yandan yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenine göre adalet algıları incelendiğinde Dağıtımsal Adalet alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## KAYNAKÇA

- Abdalla, F. H., Maghrabi, S. ve Raggad, G. B. (1998). Assessing the perceptions of human resources managers towards nepotism: A cross-cultural study. *International Journal of Manpower*, 19(8), 554- 570.
- Akanbi, P. A. ve Ofoegbu, O. E. (2013). Impact of perceived organizational justice on organizational commitment of a food and beverage firm in Nigeria. *International Journal Of Humanities And Social Science*, 14, 207-218.
- Akıncı, A.Y. (2020). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Antrenörlerin Etik Liderlik Algısının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi [Examination of Ethical Leadership Perception of Trainers Working in Provincial Directorate of Youth Services and Sports According to Some Variables], *Spor Eğitim Dergisi*, 4 (2), 131-140.
- Akıncı, A.Y., Karaoğlu B. (2020). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Performansı ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *The Journal of Social Sciences*, 7(46), 155-165., Doi: 10.29228/SOBIDER.44031
- Alanoğlu, M., & Demirtaş, Z. (2019). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 49(49), 1-16.
- Araslı, H. ve Tümer, M. (2008). Nepotism, favoritism and cronyism: A study of their effects on job stress and job satisfaction in the banking industry of North Cyprus. *Social Behavior and Personality*, 36(9), 1237-1250.
- Aryee, S., Budhwar, P. S. ve Chen, Z. X. (2002). Trust as a Mediator of the Relationship Between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 267-285.
- Babaoğlu, E., & Ertürk, E. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 87-101.

- Baltacı, A. (2019). Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 6(11), 28-49.
- Binay M., Yıldız, S.S. (2017) Kamu Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Adalet Algısı ve İzlenim Yönetimi Davranışlarının Farklılaşması, Sayıştay Dergisi, Sayı 107, 99-127.
- Bobocel, D. R. ve Hafer, C. L. (2007). Justice motive theory and the study of justice in work organizations: A conceptual integration. *European Psychologist*, 12, 283-289.
- Bolak, H., Öztürk, M., & Işık, M. (2017). Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaöğretim kurumlarında örgütsel adalet ve çatışma yönetimi ilişkisi (Denizli örneği). *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 69-93.
- Bölükbaşıoğlu, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Cesur, A., & Evrim, E. (2020). Okul yönetiminde kayırmacılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişki: Afyonkarahisar ili örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(25), 3467-3496.
- Chegini, M. G. (2009). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *American Journal of Economics and Business Administration*, 1(2), 173–176.
- Cohen-Charash, Y. ve Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Cremers, D. (2004). Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. *Journal of Managerial Psychology*, 20(1), 4–13.
- Çelik, O. T., & Gürsel, M. (2017). The relationship between elementary school teachers' perceptions of organizational justice and job satisfaction. *Inonu University Journal of the Graduate School of Education*, 4 (7) 47-56.
- Çırak, S. (2013), İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Çimen, E., Koçyiğit, B., & Doğan, F. (2022), Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Akademik Hedef Yönelimleri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sportive*, 5(2), 69-77.
- Demirbilek, N. (2018). Okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile müdüre güvene etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Demirkaya, H., Kandemir, A. Ş. 2014. Örgütsel adaletin boyutları ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin analizine yönelik bir işletme incelemesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 263-279.
- Girgin S, Vatansever Bayraktar H (2017). Öğretmenlerin Yöneticiye Duydukları Örgütsel Adalet Algısının İncelenmesi. *Turkish Studies (Elektronik)*, 12(4), 217- 238.
- Ghani, U., Zhai, X., Spector, J. M., Chen, N. S., Lin, L., Ding, D., & Usman, M. (2020). Knowledge hiding in higher education: Role of interactional justice and professional commitment. *Higher Education*, 79(2), 325-344.
- Güneş, A., & Küçüksüleymanoğlu, R. (2020). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Yaşadıkça Eğitim*, 34(2), 313-330.
- Güneş, H. (2011) Öğrencilerin Üniversite Örgüt Kültürü Algılamaları: Gazi Üniversitesi İİBF'de Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, An
- İçerli, L. 2010. Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- Karacaoğlu, K. ve Yörük, D. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 43-64.
- Koçyiğit, B., & Üret, D. (2022). The Relationship Between Academic Achievement and Recreation Awareness Levels of Sports Sciences Students: The Example Of The Mediterranean Region. *Synesis (ISSN 1984-6754)*, 14(2), 162-173.

- Koopman, J., Lin, S. H., Lennard, A. C., Matta, F. K., & Johnson, R. E. (2020). My coworkers are treated more fairly than me! A self-regulatory perspective on justice social comparisons. *Academy of Management Journal*, 63(3), 857-880.
- Kwon, I. (2006). Endogenous favoritism in organizations. *University of Michigan Topics in Theoretical Economics*, 6(1), 1-24.
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *The Social Science Journal*, 57(4), 405-416.
- Li, A., Cropanzano, R. 2009. Do East Asians respond more/less strongly to organizational justice than North Americans? A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 46(5), 787-805.
- Loi, R., Yang, J. ve Diefendorf, J. M. (2009). Four-factor justice and daily job satisfaction: A multi-level investigation. *Journal of Applied Psychology*, 94, 770-781.
- Öztekin, A. (2002). *Yönetim Bilimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Özgan, H. (2011). Örgütsel davranış bağlamında öğretmenlerin örgütsel adalet, güven, bağlılık, yönetici değerlendirme ve çatışma yönetimi stratejileri algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(1), 229-247.
- Öztürk U.C., Demir, C. (2015) Örgüt Kültürü Algısında Demografik Özelliklerin Rolü: Meta Tiyatro Ve Oratoryo Metaforu, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(21), 189-211
- Polat, S. ve Kazak, E. (2014). Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 71-92.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Educational Administration: Theory and Practice*, 54, 307-331.
- Polat, S. 2007. 'Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki'. Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli
- Selvitopu, A. & Şahin, H. (2013). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (2), 171-189. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kefad/issue/59471/854606>
- Şahin B., Taşkaya S. (2010), Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(2), 85-114.
- Şamdan, T., & Başkan, G. A. (2019). Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 17-40.
- Tan, Ö., Çetin, C. 2011. Performans değerlendirme sistemine ilişkin örgütsel adalet algısının sistemden duyulan memnuniyet üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Öneri*, 9(35):1-13.
- Terzi, A. R., Dülker, A. P., Altın, F., Çelik, F., Dalkıran, M., Yulcu, N. T., Tekin, S. & Deniz, Ü. (2017). An analysis of organizational justice and organizational identification relation based on teachers' perceptions. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 488-495, DOI: 10.13189/ujer.2017.050320.
- Tetik, S. (2012). Kamu İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 239-249
- Tufan, A. (2021). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisan Tezi. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Tekirdağ.
- Yılmaz, K. (2006). Güven Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11: 69-80.
- Yücekaya, P., & Polat, D. D. (2020). Örgüt kültürü, örgütsel adalet ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1267-1284.
- Zengin, Y., Kaygın, E. (2016). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 56, 391-415.