T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGI DÜZEYLERİNİN OKUL İKLİMİ İLE İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa KEMER

KOCAELİ 2021

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGI DÜZEYLERİNİN OKUL İKLİMİ İLE İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa KEMER

Prof. Dr. Soner POLAT

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No:
16.06.2021 / 14

KOCAELİ 2021

ÖNSÖZ

Eğitim kurumlarında var olan, hissedilen iklim tüm paydaşlar üzerinde olumlu ya da olumsuz etki yaratmaktadır. Bu paydaşlardan biri de şüphesiz öğretmenlerdir. Okullarına yönelik olumlu iklim algısına sahip öğretmenler hem kurumlarında mutlu olacaklar hem de performanslarını daha iyi ortaya koyacaklardır. Okullarında olumlu iklim oluşturmak isteyen okul yöneticileri açısından atılacak adımlardan biri adil yönetim anlayışına göre hareket etmek olacaktır.

Bu araştırmanın ortaya çıkmasında, oluşturulmasında ve tamamlanmasında emeği geçen herkese teşekkür etmeyi borç bilirim. Lisansüstü eğitimimde birikimlerinden yararlandığım Kocaeli Üniversitesi Eğitim Yönetimi alanındaki tüm hocalarıma şükranlarımı sunarım. Lisansüstü eğitimimde beni destekleyen, cesaretlendiren, bana inanan, yol gösteren ve liderlik eden, vaktini, bilgisini, deneyimlerini, emeğini esirgemeyip akademik ve mesleki açıdan gelişimime çok büyük katkı sunan, danışmanım olmasından ötürü kendimi şanslı hissettiğim değerli hocam Prof. Dr. Soner POLAT' a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmamın tamamlanmasını sağlayan, zamanlarını ayırıp, ölçeklere verdikleri cevaplarda samimi davranan tüm katılımcılara, beni destekleyen dostlarıma ve tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Sadece araştırma sürecinde değil hayatımın tüm aşamasında maddi manevi desteklerini her daim hissettiğim üzerimde büyük emekleri olan sevgili, saygıdeğer anneme ve babama minnettarım. Varlıklarıyla bana güç veren kardeşlerim ve yeğenlerime sevgilerimi sunuyorum.

Mustafa KEMER

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ..... **I**

İÇİNDEKİLER ..... **II**

ÖZET ..... **V**

ABSTRACT ..... **VI**

ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **VII**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **VIII**

GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

1.1. PROBLEM DURUMU **2**

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI **7**

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ **8**

1.4. ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI **9**

1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI **9**

1.6. TANIMLAR **10**

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE **11**

2.1. ÖRGÜTSEL ADALET KAVRAMI **11**

2.1.1. Örgütsel Adaletin Boyutları **15**

2.1.1.1. Dağıtımsal Adalet (Distributive Justice) 16

2.1.1.2. İşlemsel Adalet (Procedural Justice) 17

2.1.1.3. Etkileşimsel Adalet (Interactional Justice) 19

2.2. ÖRGÜT İKLİMİ KAVRAMI **21**

2.2.1. Örgüt İkliminin Tanımı **21**

2.2.2. Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü **24**

2.2.3. Örgüt İklimi Türleri **27**

2.2.3.1. Açık İklim (Open Climate) 27
2.2.3.2. Bağımsız İklim (Autonomous Climate) 28
2.2.3.3. Kontrollü İklim (Controlled Climate) 29
2.2.3.4. Samimi İklim (Familiar Climate) 30
2.2.3.5. Babacan İklim (Paternal Climate) 30
2.2.3.6. Kapalı İklim (Closed Climate) 31
2.2.4. Örgüt İkliminin Alt Boyutları 31
2.2.5. Okul İklimi 34
2.3. ÖRGÜTSEL ADALET ve OKUL İKLİMİ İLİŞKİSİNİN KURAMSAL TEMELLERİ 39
2.4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR 44
2.4.1. Örgütsel Adalet ile İlgili Yapılan Araştırmalar 44
2.4.2. Okul İklimi ile İlgili Yapılan Araştırmalar 54
2.4.3. Örgütsel Adalet ve İklim Arasındaki İlişki ile İlgili Yapılan Araştırmalar 61

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM 66
3.1. ARAŞTIRMANIN DESENİ 66
3.2. EVREN-ÖRNEKLEM 66
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI 69
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu 69
3.3.2. Örgütsel Adalet Ölçeği 69
3.3.3 Örgütsel İklim Ölçeği 70
3.4. VERİLERİN TOPLANMASI ve ANALİZİ 70

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR 73

4.1. ÖĞRETMENLERİN OKULLARINA YÖNELİK ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL ADALETİN ALT BOYUTLARINA İLİŞKİN ALGI DÜZEYLERİ 73

4.2. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALETE İLİŞKİN ALGILARININ ÇEŞİTLİ DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE FARKLILAŞMA DURUMUNUN İNCELENMESİ 74

4.3. ÖĞRETMENLERİN OKULLARINA YÖNELİK OKUL İKLİMİ VE OKUL İKLİMİNİN ALT BOYUTLARINA İLİŞKİN ALGI DÜZEYLERİ 83

4.4. ÖĞRETMENLERİN OKUL İKLİMİNE İLİŞKİN ALGILARININ ÇEŞİTLİ DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE FARKLILAŞMA DURUMUNUN İNCELENMESİ 84

4.5. ÖRGÜTSEL ADALET İLE OKUL İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ 98

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER 104

Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma 104

İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma 106

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma 109

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma 110

Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma 114

Öneriler 116

Kaynakça 119

EKLER 131

Ek I. Araştırma İzni 131

Ek II. Ölçek Kullanım İzni 132

EK III. Kullanılan Ölçekler 133

EK IV. Değişkenlere Ait Histogram Grafikleri 136

ÖZGEÇMİŞ 142

ÖZET

Bu araştırmada, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile okul iklimine yönelik algı düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırma, tarama modelinin kullanıldığı ilişkisel (korelasyonel) nitelikte betimsel bir çalışmadır. 2020 – 2021 eğitim öğretim yılında, Kocaeli ili İzmit ilçesindeki genel ve imam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenler arasından uygun örnekleme yöntemiyle seçilen 370 öğretmen, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Veri toplama araçları olarak Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen, Polat (2007) tarafından Türkçe' ye uyarlaması yapılan "Örgütsel Adalet Ölçeği" ile Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991) tarafından geliştirilen, Yılmaz ve Altınkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan, "Örgütsel İklim Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde, betimsel istatistikler için standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri hesaplanmış, katılımcıların demografik özelliklerine göre değişkenlerin anlamlı farklılık gösterip göstermediği t testi ve one-way ANOVA testleri ile analiz edilmiş, değişkenler arasındaki ilişki için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmış, yordayıcı değişkenler için de basit doğrusal regresyon analizi ile çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin algılarının yüksek düzeyde, okul iklimine yönelik algılarının da orta düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının okul ikliminin anlamlı bir yordayıcısı olduğu araştırma sonuçları ile ortaya konmaktadır. Ayrıca araştırma bulguları örgütsel adaletin, okul ikliminin alt boyutlarından destekleyici müdür davranışını en fazla etkilediğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Adalet, örgütsel adalet, iklim, okul iklimi, öğretmen

ABSTRACT

In this study, it is aimed to reveal the relationship between secondary school teachers' perception of organizational justice and their perception of school climate. The research is a relational descriptive study in which the survey model is used. In the 2020-2021 academic year, 370 teachers selected by using convenient sampling method among the teachers working in general and imam hatip secondary schools in Izmit district of Kocaeli province constitute the sample of the study. In terms of data collection tools, the "Organizational Justice Scale" by Niehoff and Moorman (1993) adapted to Turkish by Polat (2007), and the "Organizational Justice Scale" made by Hoy, Tarter and Kottkamp (1991), adapted into Turkish by Yılmaz and Altınkurt (2013), "Organizational Climate Scale" are used. In the analysis of the data, the standard deviation and arithmetic mean values for descriptive statistics are calculated, the t test and one-way ANOVA tests are analyzed whether variables vary significantly according to the demographic characteristics of the participants, and the Pearson correlation coefficient is calculated for the relationship between variables, multiple linear regression analyzes have also been performed for the interpreter variables with simple linear regression analysis. As a result of the study, it is seen that teachers' perceptions of organizational justice are high and their perception of school climate is moderate. The research results show that teachers' perceptions of organizational justice are a meaningful assistant to the school climate. In addition, the research findings show that organizational justice affects the supportive principal behavior, which is one of the sub-dimensions of the school climate, the most.

Keywords: Justice, organizational justice, climate, school climate, teacher

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütsel Adaletin Boyutları 15

Şekil 2: Örgüt İkliminin Öğeleri 25

Şekil 3. Örgütsel Adalet Değişkenine Ait Histogram Grafiği.....136

Şekil 4. Dağıtımsal Adalet Alt Boyutuna İlişkin Histogram Grafiği 136

Şekil 5. İşlemsel Adalet Alt Boyutuna İlişkin Histogram Grafiği 137

Şekil 6. Etkileşimsel Adalet Alt Boyutuna İlişkin Histogram Grafiği 137

Şekil 7. Okul İklimi Değişkenine Ait Histogram Grafiği.....138

Şekil 8. Destekleyici Müdür Alt Boyutuna İlişkin Histogram Grafiği.....138

Şekil 9. Kısıtlayıcı Müdür Alt Boyutuna İlişkin Histogram Grafiği.....139

Şekil 10. Emredici Müdür Alt Boyutuna İlişkin Histogram Grafiği.....139

Şekil 11. İşbirlikçi Öğretmen Alt Boyutuna İlişkin Histogram Grafiği 140

Şekil 12. Samimi Öğretmen Alt Boyutuna İlişkin Histogram Grafiği 140

Şekil 13. Umursamaz Öğretmen Alt Boyutuna İlişkin Histogram Grafiği.....141

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Okul İklimi Boyutları ile Okul İklimi Tipleri 39

Tablo 2. Örneklem Büyüklükleri (α=0.05 İçin).....67

Tablo 3. Örneklem Grubunun Demografik Özellikleri 68

Tablo 4. Değişkenlerin Merkezi Eğilim Ölçüleri ve Basıklık – Çarpıklık Katsayıları 72

Tablo 5. Örgütsel Adalet ile Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri 73

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre T – Testi Sonuçları 74

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre T – Testi Sonuçları.....75

Tablo 8. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Betimsel İstatistikleri.....76

Tablo 9. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Anova Testi Sonuçları.....78

Tablo 10. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Betimsel İstatistikleri.....79

Tablo 11. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Yaşlarına Göre Anova Testi Sonuçları.....80

Tablo 12. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İşlemsel Adalet Algı Düzeylerine İlişkin Lsd Testi Sonuçları 81

Tablo 13. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Okul Türüne Göre T – Testi Sonuçları.....81

Tablo 14. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Sendika Üyelik Durumlarına Göre T – Testi Sonuçları 82

Tablo 15. Okul İklimi ile Okul İkliminin Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri 83

Tablo 16. Öğretmenlerin Okul İklimi ve Okul İkliminin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre T – Testi Sonuçları.....85

Tablo 17. Öğretmenlerin Okul İklimi ve Okul İkliminin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre T – Testi Sonuçları 86

Tablo 18. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Okul İklimi ve Okul İkliminin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Betimsel İstatistikleri.....87

Tablo 19. Öğretmenlerin Okul İklimi ve Okul İkliminin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Anova Testi Sonuçları.....89

Tablo 20. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Okul İkliminin Alt Boyutlarına Yönelik Algı Düzeylerine İlişkin Lsd Testi Sonuçları.....91

Tablo 21. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Okul İklimi ve Okul İkliminin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Betimsel İstatistikleri.....92

Tablo 22. Öğretmenlerin Okul İklimi ve Okul İkliminin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları.....94

Tablo 23. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Okul İkliminin Alt Boyutlarına Yönelik Algı Düzeylerine İlişkin Lsd Testi Sonuçları.....95

Tablo 24. Öğretmenlerin Okul İklimi ve Okul İkliminin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Okul Türüne Göre T – Testi Sonuçları.....96

Tablo 25. Öğretmenlerin Okul İklimi ve Okul İkliminin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Sendika Üyelik Durumlarına Göre T – Testi Sonuçları.....97

Tablo 26. Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....99

Tablo 27. Örgütsel Adaletin, Okul İklimini Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....100

Tablo 28. Örgütsel Adalet Alt Boyutlarının Okul İklimini Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....100

Tablo 29. Örgütsel Adaletin, Okul İklimi Alt Boyutlarından Okul Müdürü Davranışları ile İlgili Alt Boyutlara İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....101

Tablo 30. Örgütsel Adaletin, Okul İklimi Alt Boyutlarından Öğretmen Davranışları ile İlgili Alt Boyutlara İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları...102

GİRİŞ

Eğitim kurumlarından olan okullar, toplumsal bir açık sistem olmalarından dolayı birçok konuda araştırmacıların ilgi odağı olmuştur. Toplumların nitelikli hale gelmesi, nitelikli bireylerin yetişmesi, evrensel bilgi ve değerlerin gelecek nesillere aktarılması gerek bireylerin gerekse toplumların hızla değişen ve gelişen dünyanın bir parçası olabilmesi gibi amaçların gerçekleştirilmesinde eğitim örgütlerinin önemi yadsınamaz bir gerçektir. Belirlenen hedeflere en iyi şekilde ulaşmayı amaçlayan okulların her birinin kendine has özelliklerinin ve ikliminin olduğunu söylemek mümkündür. Okulda var olan iklim de okulun önemli ve etkin paydaşlarından olan öğretmenleri olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Birçok araştırma göstermektedir ki okullardaki pozitif iklim öğretmenlerin moral, motivasyon ve performansları üzerinde önemli etkiye sahiptir. Bundan dolayı, belirlenen hedeflere ulaşmak isteyen okul yöneticileri okullarında pozitif iklim oluşturmaya yönelik yönetim anlayışına sahip olmalıdırlar. Neredeyse insanlık tarihi kadar eski ve önemli bir kavram olan adaleti, sürecin her aşamasında sağlayabilen okul yöneticileri kurumlarında olumlu iklim oluşturabilmek adına önemli bir adım atmış olacaklardır. Bu çalışmada, öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutlarına dair algı düzeyleri ile okul iklimi algı düzeyleri arasındaki ilişkiye odaklanılmış olup, öğretmenlerin okul iklimine yönelik algılarını artıracak ya da azaltacak faktörlere ışık tutabilecek bilgiler elde edilmeye çalışılmıştır.

Bu amaç doğrultusunda birinci bölümde; araştırmanın problem durumu tanımlanmış, araştırmanın amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ile araştırmadaki önemli kavramların tanımları ortaya konmuştur. İkinci bölümde ise örgütsel adalet, örgütsel adaletin boyutları, örgüt iklimi, örgüt ikliminin türleri, örgüt ikliminin boyutları, okul iklimi kavramlarına ilgili alanyazın doğrultusunda değinilerek kavramsal çerçeve çizilmiştir. Üçüncü bölümde; araştırmanın deseni, evren ve örneklemi, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ortaya konulmuş, araştırma verilerinin nasıl toplandığına ve analiz edildiğine değinilmiştir. Araştırmanın son bölümü olan dördüncü bölümde ise araştırma sonucunda elde edilen bulgular sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.1. PROBLEM DURUMU

Bir amacı gerçekleştirebilmek için bir araya gelmiş, farklı çevresel değişkenlerin etkisinde varlıklarını sürdürmeye çalışan örgütler kendisini oluşturan paydaşlarının beklenti ve isteklerine göre şekillenirler (Duymuş, 2015: s. 2). Eğitim örgütlerinin de hedeflerine ulaşabilmesi için çalışanlarının etkililiği ve verimliliği önem arz etmektedir. İçinde bulunduğu örgüte ve örgütün yöneticilerine karşı olumlu duygular besleyebilen öğretmenler örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için üst düzey performans sergilerler. Bu yüzden okul yöneticileri adil bir yönetim sergileyerek, öğretmenlerin örgütlerini sevmelerini, yüksek motivasyon ile görevlerini yerine getirebilmelerini ve böylelikle örgütleri için çaba gösteren bireyler haline gelebilmelerini sağlamalıdırlar (Doğan, 2008: s. 1-2). Görüldüğü gibi, çalışanların performanslarını etkileyen kavramlardan biri de örgütsel adalettir.

Örgütsel adalet kavramını ilk kez kullanan Greenberg (1987: s. 9) örgütlerde adaletin rolünü tanımlamaya çalışmıştır. Örgüt içerisindeki çalışanlarda adalet algısının olması örgütün etkililiği açısından önem arz etmektedir (Greenberg, 1990: s. 406). Polat (2007: s. 12)' a göre örgütsel adaleti, "çalışanların örgütlerindeki ödül, ceza, kurallar, iletişim ve etkileşimin adil uygulanıp uygulanmadığına yönelik algıları" olarak tanımlamak mümkündür. Diğer bir ifadeyle örgütsel adalet kavramı, yöneticiler tarafından alınan kararların ve yapılan uygulamaların çalışanlarca nasıl algılandıklarını ifade etmektedir denilebilir (İçerli, 2010: s. 69).

Alanyazında örgütsel adalet kavramı "dağıtımsal (distrubitive) adalet", "işlemsel (procedural) adalet" ve "etkileşimsel (interactional) adalet" olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır. En genel haliyle bakılacak olursa dağıtımsal adalet için ödül ve görevlerin çalışanlara adil olarak dağıtılması, işlemsel adalet için karar verme süreçlerinin adil olarak gerçekleştirilmesi, etkileşimsel adalet için ise yöneticilerin çalışanları ile olan iletişimlerinde adil hareket etmesidir denilebilir (Özdevecioğlu, 2003: s. 78).

Örgütsel adalet kavramının Adams (1965)' ın "Eşitlik Kuramı" na dayandığı söylenebilir. Adams (1965) kuramında örgütteki bireyleri kaygılandıran şeyin kişilere dağıtılanın miktarının değil, dağıtımın adil olup olmadığı düşüncesi olduğunu belirtir (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter ve Ng, 2001: s. 425). Bu yüzden örgüt yöneticilerinin çalışanlarına yönelik maaş, ödül, ceza, yükselme, görev dağılımı ve performans değerlendirmeleri gibi uygulamalarda adil olmaları gerekmektedir (Joy ve Witt, 1992: s. 2-3).

Verilen ödül ve cezanın yanında kişiler arasındaki iletişim şekli, kuralların uygulanış biçimi, sarfedilen emek karşılığında verilen ücret gibi birçok faktör örgüt içerisindeki bireylerin örgütsel adalet algılarını etkilemektedir. Bu faktörlerin herhangi birinde çalışanlar tarafından algılanan adaletsizliğin, çalışanların örgüte karşı olan tutum ve davranışlarına şekil verdiği gözlemlenmiştir (Özdevecioğlu, 2003: s. 90). Örgüt çalışanlarının istek ve ihtiyaçlarının giderilmemesi halinde ya da örgütte bir adaletsizlik algılamaları durumunda örgüt çalışanlarının performanslarında düşüş, görev ve sorumluluktan kaçma eğilimi, işe gelmeme, geç gelme, işi bırakma, örgüte yabancılaşma, fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar gösterme gibi sonuçlar yaşanabilmektedir (İyigün, 2012: s. 60). Örgütsel adalet algı düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde ise bu ve bunlar gibi olumsuz sonuçlar yerini olumlu çıktılara bırakmaktadır (Polat ve Kazak 2014: s. 73).

Greenberg (1990: s. 20-22)' e göre örgüt içerisinde yöneticiler tarafından alınan kararların ve gerçekleştirilen uygulamaların çalışanlarda nasıl karşılık bulduğunun bilinmesi ve çalışanlar tarafından doğru anlaşılması adil bir örgüt iklimi oluşması açısından büyük bir öneme sahiptir. Her örgütün kendine has iklimi vardır. En temel

anlamıyla iklim örgüt içerisinde hissedilen hava olarak tanımlanabilir (Kreps, 1990: s. 79). Örgütü oluşturan bireylerin birbirleriyle olan etkileşimlerinin ve iletişim şekillerinin örgüt iklimini belirlemedeki etkisi önemlidir (Yılmaz ve Altınkurt, 2013: s. 1). Bir başka tanımda örgüt iklimi, bir örgütü diğer örgütlerden ayıran özellikleri ile örgüt çalışanlarının kişilik, örgüte olan güven, biraradalık, destek, tanınıyor olma, yenilik ve adalet kavramlarına ilişkin algılarını içermektedir (Moran ve Volkwein, 1992: s. 20).

Ertekin (1978: s.6) örgüt iklimini, örgütün kendine has olmasını sağlayan, örgüt çalışanlarının davranışlarına yön veren, örgüt çalışanları tarafından algılanan ve örgüte hakim olan özellikler olarak tanımlamıştır. Stonar ve Wankel (1986: s. 397) ve Açıkalın (1994: s. 139)' a göre örgütün amaçlarının örgüt çalışanları tarafından bilinip benimsenmesi olumlu, etkin ve yaratıcı örgüt ikliminin oluşmasında önemli yer tutmaktadır. Hawthorne araştırmalarında örgüt ikliminin çalışanlar üzerindeki etkisini görmek mümkündür. Bu araştırmaya göre çalışanların örgüt iklimine karşı olumlu algıları iş performanslarını anlamlı bir şekilde etkilemiştir (Tutar ve Altınöz, 2010: s. 198).

Açık ve sosyal sistem olan eğitim örgütlerinin de kendilerine ait iklimleri vardır diyebiliriz. Okul iklimi, öğretmenlerin okulun iç ve dış çevresine yönelik algılarını, formal ve informal yapıları, paydaşların kişilik özelliklerini ve tüm bunları etkileyebilen örgütsel liderliği içine alan geniş bir kavramdır (Hoy ve Miskel, 2010: s. 185). Eğitim kurumlarındaki mevcut çalışma şartlarına ve bu şartların çalışanlar üzerindeki etkisine bakarak kurumdaki iklim hissedilebilir. Okuldaki iklim okul personelinin performansını, okula bağlılığını, moral ve motivasyonunu etkilemektedir. Bundan dolayı da okul yöneticileri kurumlarında olumlu bir okul iklimi yaratmalıdırlar (Şişman, 2004: s. 101). Olumsuz iklime sahip okullarda yöneticiler öğretmenlerin istek ve ihtiyaçlarını çok fazla önemsemezler, öğretmenler gerek kendi aralarında gerekse öğrencilere karşı ilgisizdirler, kurum içerisinde dostça ilişkilere pek rastlanmaz, okul yönetimi kararların alınmasında keyfi ve zorlayıcı olarak davranır, kurum içerisinde iletişim zayıftır, değişime direnç söz konusudur (Canlı, Demirtaş ve Özer, 2018: s. 1801).

Okul iklimi ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde daha çok öğretmenler ile okul yöneticileri ilişkileri üzerine odaklanıldığı görülmektedir (Lunenburg ve Ornstein, 2013: s. 67). Yani okulların işleyiş biçimleri, amaçları, programları gibi durumlar her nekadar benzerlik gösterse de iklimlerinin farklı olmasındaki en büyük etkenlerden biri olarak okul yöneticilerinin tutum ve davranışları, yönetim şekilleri gösterilebilir (Taymaz, 2007: s. 35).

Eğitim örgütlerinin etkili ve verimli olması, hedeflerine ulaşabilmesi için iyi bir okul iklimine sahip olmasının yanı sıra, okul yöneticilerinin de liderlik becerilerini kullanma biçimleri önemlidir denilebilir. Bu durumun farkında olan bazı gelişmiş ülkeler eğitim örgütlerindeki kalite ve verimliliği artırabilecek şekilde okul yöneticilerinin sahip olması gereken özellikleri, bu konuda yetiştirilmelerini ve göreve getirilmelerini yeniden düzenlemişlerdir (Çelikten, 2004: s. 128). Hem okul ikliminin örgüt çalışanlarının davranışları üzerindeki etkisinden, hem de okul yöneticisinin okulun kimliğini oluşturmadaki faktöründen dolayı okul iklimini tanımlamak ve çözümlemek önem teşkil etmektedir (Hoy ve Miskel, 2010: s. 185).

Okul ikliminin öğretmenlerin algılarına göre tanımlanmasına yönelik yapılan çalışmada, okul yöneticilerinin yönetim anlayışlarının adil olup olmadığı saptanmaya çalışılmakta ve öğretmenler tarafından okul yöneticilerinin taraflı davrandıkları, performans değerlendirme ve ödüllendirmelerde adil olmadıkları ifade edilmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin daha az grup dinamiği ve işe adanmışlık gösterdikleri belirtilmektedir (Ozen, 2018: s. 96-97). Buradan hareketle okul yöneticilerinin liderlik ve yönetim anlayışlarının okul ikliminin olumlu ya da olumsuz olmasında önemli bir etken olduğu söylenebilir.

Tofur ve Balıkçı (2018: s. 1289) tarafından öğretmenlerle yapılan görüşmeler neticesinde, öğretmenlerin okullarına yönelik adalet algılarının negatif yönde olması okul iklimine etki eden olumsuz faktörlerden biri olarak gösterilmektedir. Aydoğan (2016: s. 153)' a göre de örgüte duyulan güven, örgüt ikliminin ana göstergelerindendir ve bu güven duygusu da örgüte yönelik algılanan adalet ile ortaya çıkmaktadır. Eğitim örgütleri açısından bakıldığında da okullarda yönetim kademesinde adalet kavramının varlığı öğretmen ve okul yöneticileri için önemlidir. Okul yöneticilerinin karar verme

süreçlerinde, okulun kaynaklarını kullanmada adil tutum ve davranış içerisinde olmaları öğretmenlerde güven duygusu yaratacak, öğretmenlerin okula bağlılıklarını artıracaktır. Aksi durumda ise öğretmenlerin performansı düşecek, iş motivasyonları ve okullarına olan güvenleri azalacaktır. Bundan dolayı da örgütsel adalet kavramının eğitim örgütlerinde yönetici, öğretmen ve öğrenci arasındaki ilişki ve etkileşimin gücü açısından önemli bir yere sahip olduğu ifade edilebilir (Cansoy ve Polatcan, 2018: s. 168).

Okul yöneticilerinin tarafsız ve adil olmaları, bu doğrultuda yönetim davranışı sergilemeleri öğretmenler tarafından okul yöneticilerine yönelik beklentilerinin ilk sırasında yer almaktadır. Öğretmenler, meslektaşlarından ise daha çok iyi ilişkiler içerisinde olmalarını, işbirliği sergilemelerini, birbirilerine sevgi, saygı göstermelerini ve mesleki gelişime açık olmalarını beklemektedirler. Öğretmenlerin gerek okul yöneticilerine gerekse diğer meslektaşlarına dair beklentileri karşılık bulduğu düzeyde okullarına yönelik iklim algıları olumlu olmaktadır (Erdoğan, 2020: s. 55).

Özetle denilebilir ki, örgütsel adaletin olması gereken örgütlerden biri de eğitim örgütleridir ve okullarda bunu sağlayacak olan da okul yöneticileridir. Okullarda algılanan adaletli bir iklim, çalışma ortamındaki işbirliğini ve etkileşimi artırmakta, eğitim örgütlerindeki girdi ve çıktıları etkilemektedir. Bu da örgütsel adaletin okullardaki önemini artırmaktadır. Öğretmenler tarafından kabul görmeyen, katkı sağlayacağı düşünülmeyen uygulamaları yönetmek ve yürütmek zordur (Erdoğan, 2002: s. 87).

Konuyla ilgili alanyazında örgütsel adalet ve okul iklimi kavramları birbirlerinden ayrı olarak, zaman zaman iklim kavramı liderlik stilleri ile (Demir, 2019; Şentürk ve Sağnak, 2012), öğretmenlerin özerk davranışları ile (Çolak ve Altınkurt, 2017), okul etkililiği ile (Şenel ve Buluç, 2016) , çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirme ile (Akbaba Altun ve Memişoğlu, 2011) ilişkilendirilirken, örgütsel adalet kavramı da örgütsel bağlılık ile (Selvitopu ve Şahin, 2013), örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık kavramları ile (Polat ve Celep, 2008; Ülker, 2008) ilişkilendirilmiştir. Bu noktadan hareketle yapılan bu araştımada ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ile okul iklimi arasındaki ilişki incelenmiştir.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amacı, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin okullarına ilişkin adalet algı düzeyleri ile okul iklimi düzeyleri ölçülerek; örgütsel adalet ve okul iklimi kavramları bazı kişisel ve örgütsel değişkenler bakımından betimlenerek ikisi arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Araştırmanın genel amacı doğrultusunda şu sorulara cevap aranmıştır;

1. Ortaokul öğretmenlerinin okullarına yönelik örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri nelerdir?

2. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalete ilişkin algı düzeyleri cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, yaş, yönetici ile aynı sendikadan olup olmama durumu ve okul türüne göre değişmekte midir?

3. Ortaokul öğretmenlerinin okullarına ilişkin okul iklimi ve okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri nelerdir?

4. Ortaokul öğretmenlerinin okul iklimine ilişkin algı düzeyleri cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, yaş, yönetici ile aynı sendikadan olup olmama durumu ve okul türüne göre değişmekte midir?

5. Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik algıları, okul iklimi ve alt boyutlarına yönelik algılarını anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Toplumsal açık sistem olan okullar kaynağını çevreden alan ve ürününü tekrar çevreye veren eğitim örgütleridir. Dolayısıyla toplumun tümüne etki edebilme potansiyeli olan eğitim örgütleri madde ve insan kaynaklarını verimli kullanmalıdır. Kaynaklara ulaşılması ve bu kaynakların nasıl kullanılacağı konusunda daha çok yetki sahibi olan okul yöneticilerinin vermiş oldukları kararlarda ve yaptıkları uygulamalarda adil olmaları beklenmektedir. Yönetim süreçlerinde alınan kararların adil olup olmaması, karar verme süreçlerine kararın içeriğine göre paydaşların dâhil edilip edilmemesi gibi durumlar öğretmenler tarafından göz önüne alınmakta ve okullarına yönelik olumlu ya da olumsuz adalet algısı oluşturmalarına sebep olmaktadır.

Adalet kavramının örgüt çalışanlarının tutum ve davranışları üzerinde etkili olması sebebiyle örgütsel adalet kavramı günümüzde de araştırmacıların ilgi alanına girmektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde; örgütsel adalet algısının olumlu olduğu örgütlerde "örgütsel mutluluk" (Çetin, 2019), "örgütsel bağlılık" (İmamoğlu, 2011; Çakmak, 2005), "kişisel doyum" ve "iş tatmini" (Yürür, 2008; Söyük, 2007), "performans" (Kahraman, 2014; Aktaş, 2010), "memnuniyet" (Demirel ve Seçkin, 2011) ve "güven" (Polat, 2007) gibi çıktıları olumlu etkilediği görülmüştür. Bu çıktıların da örgüt kültürü, örgüt iklimi ve performans gibi olguları güçlendirdiği söylenebilir (Polat ve Kazak, 2014: s. 73).

Örgütlerdeki olumlu adalet algısı beraberinde örgütsel güven, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık, örgütsel adanmışlık, mutluluk, örgütsel özdeşleşme ve örgüt iklimi gibi birçok çıktıyı da etkilemektedir. Bu çıktılardan biri olan okul ikliminin eğitimin kalitesini, öğretmen performansını, öğrenci başarısını, öğretmen ve öğrenci üretkenliğini etkilediği bilinmektedir. Olumlu okul iklimi öğretmenin mutlu olmasına, kendini okuluna ait hissetmesine, örgütün amaçlarını benimsemesine, yüksek performans göstermesine sebep olabilecektir. Aksi durumda ise başarısızlıklar, mutsuzluklar, çatışmalar gibi olumsuz durumlar yaşanabilecektir. Bu nedenle okul

iklimi üzerinde önemli bir etken olan örgütsel adaletin eğitim örgütleri açısından araştırılması ve tanımlanması gerekmektedir. Örgütsel adalet algısının okul iklimi ile ilişkisi bağlamında alanyazındaki araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir (Çekiç, 2018; Achmadi, 2016; Dipaola ve Guy, 2009; Çakır, 2009). Bu nedenle yapılan araştırma alanyazındaki boşluğu doldurabilme adına katkı sağlayabilmeyi amaçlamaktadır.

Bu çalışma örgütsel adalet ile okul iklimi arasındaki ilişkiye odaklanması, okul iklimi ve alt boyutlarını etkileyen örgütsel adalet boyutlarının neler olduğunun incelenmesi açısından önemlidir. İleride bu alanda çalışabilecek olan araştırmacıların örgütsel adalet ile okul iklimi arasındaki olası ilişkiyi doğru temellendirebilmesi bakımından araştırmanın bulgularından yararlanabilecekleri düşünülmektedir. Aynı zamanda örgütler açısından önemli kavramlardan olan adalet ve iklimin birbirleriyle olan ilişkisinin gerek örgütlere gerekse yöneticilere farklı bakış açıları da kazandırabileceği düşünülmektedir.

1.4. ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI

Araştırmada kullanılan ölçekler örgütsel adalet algısı ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi ölçmede yeterlidir. Örneklem grubu evreni temsil etmektedir. Araştırmaya katılan ortaokul öğretmenlerinin "Örgütsel Adalet" ve "Örgütsel İklim" ölçeklerine verdikleri cevaplar kendilerinin gerçek düşünce ve görüşlerini yansıtmaktadır.

1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma 2020 – 2021 eğitim öğretim yılında çalışma için örneklem olarak seçilen Kocaeli ili İzmit ilçesindeki ortaokul öğretmenlerinin "Örgütsel Adalet" ve "Örgütsel İklim Ölçeği" ne verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.

1.6. TANIMLAR

Yapılan araştırmada kullanılan terimlerin bazılarının tanımları şu şekildedir;

Okul: Ortaokul düzeyinde eğitim – öğretim yapan kamu okullarıdır.

Öğretmen: Ortaokul düzeyinde eğitim – öğretim yapan kamu okulunda görev yapan öğretmenlerdir.

Örgütsel Adalet: Örgüt çalışanlarının, yöneticilerinin davranışlarını ve kararlarını adaletli, etik ve akla uygun olarak nitelendirmeleridir (İşcan ve Naktiyok, 2004: s. 7).

Okul İklimi: Okulun tüm paydaşlarının davranışlarını etkileyen ve okulu aynı türdeki diğer okullardan farklı kılan sahip olduğu özellikler bütünüdür (Hoy ve Miskel, 2010: s. 185).

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, çalışmanın değişkenleri, bu değişkenlerin alt boyutları ve kuramsal çerçevesine yer verilmiştir. Bu bağlamda da değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1. ÖRGÜTSEL ADALET KAVRAMI

Örgüt kavramı çeşitli bilim dallarının inceleme alanına girmiş ve dolayısıyla da birçok tanıma sahip olmuştur denilebilir. Aydın (1994: s. 14)' a göre örgütle ilgili tanımların en eskilerinden biri Barnard tarafından yapılmıştır. Barnard örgütü, en az iki bireyin organize edilmiş etkinlikleri şeklinde tanımlamıştır ve Barnard' a göre örgütün meydana gelebilmesi için üç şey gereklidir. Bunlar; etkileşimde bulunabilecek insanlar, ortak bir amaç ve bu amacın gerçekleştirilmesine yönelik arzudur.

Barutçugil (2004: s. 489) ise örgütü, bir görevin tanımlanması yada ortak hedeflere ulaşılabilmesi için bilinçli ve sistemli organize edilmiş insan topluluğu şeklinde ifade etmektedir. Bursalıoğlu (2008: s. 19), "amaç", "yapı", "süreç" ve "iklim" olmak üzere örgütün dört boyutta incelenebileceğini öne srümektedir.

Çağdaş toplumlardaki en önemli konulardan bir diğeri olan adalet kavramı, sosyal bir varlık olan insanın içinde yaşadığı toplumda nasıl hareket edeceğini düzenleyen bir rehberdir denilebilir (Babaoğlan ve Ertürk, 2013: s. 87). Türk Dil Kurumu (2020)' nda ise adalet kavramının "Yasalarla sahip olunan hakların herkes

tarafından kullanılmasının sağlanması, türe.", "Hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme.", "Bu işi uygulayan, yerine getiren devlet kuruluşları.", "Herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme, doğruluk." olmak üzere dört farklı tanımının yapıldığı görülmektedir.

Greenberg (2003: s. 47)' e göre adaletin özünde insanların toplumsal hayatta bir arada yaşayabilmeleri, huzur içinde olmaları ve farklı özellikteki insanları birlik içerisinde tutma beceresi vardır. Titrek (2009: s. 552) ise adaleti, doğru ile yanlışın ya da haklı ile haksızın ayırt edilebilmesi olarak açıklamıştır. Adalet kavramını düzen ile ilişkilendiren Welch, düzen sağlamada ve toplumda ortaya çıkan çatışmaları çözmede adaletin önemine vurgu yapmış, adalet olmadan düzeni sağlamanın ve devam ettirmenin çok zor olacağını ifade etmiştir (Balı, 2001: s. 48).

Örgütsel kuramların son yıllarda daha çok kişilerarası iletişim, etkileşim ve buna bağlı sorunlar üzerine yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Bundan dolayı da "sosyal adalet" kavramı örgütlere adapte edilmiş, böylelikle örgütteki etkileşim ve iletişim sonucu ortaya çıkan kazanımların örgütte adil dağıtılmasını ifade eden "örgütsel adalet" kavramının örgütler için önemi artmıştır denilebilir (İşbaşı, 2001: s. 60).

Örgütsel anlamda adalet kavramı ise örgüt üyelerinin kendilerine adil davranıldığına dair sahip oldukları düşüncelerdir denilebilir (Cohen-Charash ve Spector, 2001: s. 279; Greenberg, 1987: s. 9). Demirtaş ve Güneş (2002: s. 2) tarafından hazırlanan "Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü"nde adalet kavramı, işgörenler tarafından örgüte kattıkları değerinde haklarının, örgüt kurallarına uymadıkları oranında da cezalarının verilmesi olarak ifade edilmiştir. Greenberg' in 1987 yılında yapmış olduğu çalışma ile örgütsel adalet kavramının ortaya çıktığı, kavramsallaştığı ve kullanımının yaygın hale geldiği düşünülmektedir (Altınkurt ve Yılmaz, 2010: s. 466). 1960'lı yıllardan 1980' lerin bitimine kadar örgütlerde adalet kavramını açıklama çabaları örgütsel adalet kavramının çalışılmasına yol açmıştır (Greenberg, 1990: s. 400).

İnsanlar günlük yaşamlarında olup bitenlerin adil olup olmadığına bakmakta ve buna göre de davranış kalıpları belirlemektedirler. Bu değerlendirmeyi en çok yaptıkları yerlerden biri de çalıştıkları örgütleridir denilebilir. Örgüt çalışanları, örgütteki işe alınma şeklinden başlayarak performans değerlendirmeleri, ücretlendirilmeleri, yetki verilmesi, ödüllendirilmeleri, statülerindeki değişiklik, karar alma süreçlerindeki yaklaşım tarzları gibi uygulamalardan etkilenebilmektedirler. Yöneticilerin kendilerine adil davranıp davranmadığı, ödüllerin adil dağıtılıp dağıtılmadığı, alınan ücretin ne kadar adil olduğu gibi konulardaki algılarına göre de çalışanlar bazı davranış şekilleri oluştururlar (İçerli, 2010: s. 68; Irak, 2004: s. 26). Bu yüzden örgütsel tutum ve davranışların çalışanlarca beklenilen düzeyde olması, örgütün hedeflerine ulaşabilmesine katkı sağlayacaktır (Özgan ve Bozbayındır, 2011: s. 83).

Beugre (1998: s. 110) örgütsel adalet algısının olumsuz olması durumunda sıkkınlık, memnuniyetsizlik, küskünlük, motivasyon düşüklüğü, çatışma ve zayıf etkileşim gibi sonuçların olabileceğini, örgütsel adaletin çalışanlarca olumlu algılanması durumunda ise yüksek motivasyon, iş doyumu, saygınlık, örgüte ve yöneticiye güven, güçlü etkileşim, örgüte aidiyet, örgütsel vatandaşlık ve olumlu örgüt iklimi gibi sonuçların yaşanabileceğini ifade etmektedir.

Örgüt çalışanları neredeyse çalışma hayatları boyunca örgüt içerisinde alınan kararların merkezinde bulunurlar. Bu kararlar zaman zaman alınan ücretler, zaman zaman ortaya çıkan projeler, zaman zaman da örgütteki iletişim ve etkileşimle ilgili olabilir. Genellikle de örgüt çalışanları alınan kararlara eleştirel gözle bakarlar ve "Karar adil miydi?" sorusuna yanıt ararlar (Colquitt, 2001: 386).

Bir başka deyişle örgütsel adalet, örgütteki bireylerin kendilerine adil yaklaşım içinde olunup olunmadığı ve bu durumun örgütteki diğer değişkenleri nasıl etkilediği ile ilgili algı ve tutumlarıdır (Moorman, 1991: s. 845). Örgütsel adaletin sağlanamadığı durumlarda örgüt çalışanlarının örgüte olan aidiyetleri, yöneticilerine duydukları güven, maddi tatminleri ve çalışma performansları kötü etkilenecektir (Meydan, Basım ve Çetin, 2011: s. 189).

Örgütsel adalet kavramının temelde, Adams tarafından 1965 yılında ortaya atılan "Eşitlik Teorisi"ne dayandığı düşünülmektedir (Titrek, 2009; Yeniçeri, Demirel ve Seçkin, 2009; Dinç ve Ceyhan, 2008; Altıntaş, 2006; Özdevecioğlu, 2003; İşbaşı, 2001; Greenberg, 1990). Adams' ın Eşitlik Teorisine göre çalışanlar gösterdikleri performans karşılığında örgütlerinde edindikleri kazanımları hem kendi örgütlerindeki çalışanlarla hem de başka örgütlerde benzer emek harcayanların elde ettikleri kazanımlarla karşılaştırırlar. Bu karşılaştırma sonucunda da birey edindiği adalet algısına göre örgütü, yöneticisi ve işi ile ilgili tutum ve davranışlar geliştirir (Greenberg, 1996: s. 24).

Adams' ın Eşitlik Teorisine göre çalışanlar yaptıkları kıyaslamalar sonucunda adaletsizlik hissettiklerinde; performanslarını düşürerek verimliliği azaltmak, aldıkları ücretlere zam yapılmasını istemek, kıyaslamaya ilişkin kendisinin ya da kıyas yaptığı kişinin algısını değiştirmeye çalışmak, örgütteki diğer çalışanların performansını düşürmeye çalışmak ya da işten ayrılmak gibi tepkiler gösterebilirler (Çakır, 2006: s. 26).

Örgüt çalışanları örgütlerine dair yaptıkları kıyaslamalar ve edindikleri deneyimler sonucunda örgütlerindeki kural ve kazanımların, ücretlendirmelerin, sosyal hakların tüm çalışanlara adil uygulanması yönünde beklentiye girmektedirler (Barling ve Phillips, 1993: s. 651). Örgütsel adalet kavramı ilk zamanlar, örgütlerde ödül ve cezanın dağıtım şekli ile açıklanmaya çalışılsa da daha sonrasında bunlara kural ve işlemlerin uygulanma süreçleri dahil edilmiştir. Devamında da örgütte iletişim ve etkileşimin adalet üzerindeki etkisi fark edilmiştir. Böylelikle örgütsel adaletle ilgili, örgütteki çalışanların ödül, ceza, kural, işlem, iletişim ve etkileşimin adil olup olmadığına dair algıları sonucuna varılmıştır (Polat, 2007: s. 12).

2.1.1. Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütlerdeki uygulamaların adil olup olmadığını belirlemek zordur. Bundan dolayı da örgütsel adalet kavramı zaman içerisinde araştırmacılar tarafından farklı alt boyutlara ayrılmıştır. Araştırmacılar yaptıkları çalışmalarla bu alt boyutları açıklamaya çalışmışlardır (Cüce, Güney ve Tayfur, 2013: s. 5).

İlgili alanyazın incelendiğinde bazı araştırmacılar örgütsel adaletin, "dağıtımsal adalet" (distributive justice) ve "işlemsel adalet" (procedural justice) olmak üzere iki boyuttan oluştuğunu ileri sürerken (İşcan ve Naktiyok, 2004: s. 182; Moorman, 1991: s. 845), bazı araştırmacılar da üçüncü boyut olarak "etkileşimsel adalet" (interactional justice) boyutunu dahil etmişlerdir (Aquino, 1995: s. 23; Barling ve Phillips, 1993: s. 650; Greenberg, 1990: s. 401). İlgili alan yazında genel kabul gören görüş, örgütsel adaletin "dağıtımsal adalet", "işlemsel adalet" ve "etkileşimsel adalet" olmak üzere üç boyutunun olduğu yönündedir (Demirel ve Seçkin, 2011: s. 101). Bu bağlamda bu çalışmada da örgütsel adaletin üç boyutu ele alınmıştır. Şekil 2.1' de örgütsel adaletin üç boyutuna ilişkin tanımlamalara yer verilmiştir.

Şekil 1. Örgütsel Adaletin Boyutları

DAĞITIMSAL ADALET Çıktıların Uygunluğu	• EŞİTLİK: Çalışanları katkılarına göre ödüllendirme • EŞİT PAYLAŞIM: Çalışanlara adil ücret ödeme • İHTİYAÇ: Çalışanların kişisel ihtiyaçlarına dayalı yarar sağlama
İŞLEMSEL ADALET Dağıtım Sürecinin Uygun ve Adil Olması	• TUTARLILIK: Tüm çalışanlara aynı ölçüde davranmak • DOĞRULUK: Kararların doğru bilgiye dayalı alınması • İLGİLİLERİN TEMSİLİ: İlgili taraflarla ortak karar alabilme • TARAFSIZLIK: Çalışanlara ayrım yapmadan, kötü davranmadan yaklaşma • DÜZELTME: Hataların düzeltilebilmesi • ETİK: Etik değerler doğrultusunda davranma
ETKİLEŞİMSEL ADALET Otoriteye ve Diğer Çalışanlara Uygun Davranışlar Gösterme	• KİŞİLER ARASI ADALET: Çalışanlara kibar ve saygılı davranma • BİLGİSEL ADALET: Çalışanlarla bilgiyi paylaşma

Kaynak: (Cropanzano, Bowen ve Gilliland, 2007: s. 36).

2.1.1.1. Dağıtımsal Adalet (Distributive Justice)

Örgütsel adaletin ilk alt boyutu olan dağıtımsal adalet için çıktıların paylaşılması ve dağıtılması ile ilgili olduğu söylenebilir. Bu boyutta, çalışanların örgütlerinden elde ettikleri kazanımlara yönelik adalet algılarından bahsedilir (Özkalp ve Kırel, 2013: s. 655). Bir başka deyişle dağıtımsal adalet için, örgüt içerisinde kaynakların paylaştırılmasının örgüt çalışanlarınca nasıl algılandığını ifade etmektedir de denilebilir (Altınkurt ve Yılmaz, 2010: s. 467).

Gerek sosyal gerekse örgütsel anlamda bakıldığında Cohen (1987)' e göre dağıtımsal adalet; görevler, sorumluluklar, hizmetler, terfiler, mallar, ödüller, cezalar, fırsatlar, ücretler, roller, statüler gibi kazanımların çalışanlar arasındaki dağıtımını ele alan bir kavramdır. Burada da görülmektedir ki paylaştırılanlar sadece somut şeyler değil statü, sorumluluklar ya da fırsatlar olabilir. Fakat yine de dağıtımsal adaletin merkezinde para ve mallar vardır (Akt. Polat, 2007: s. 15).

Dağıtımsal adalet, örgütte çalışanların elde ettikleri kazanımları, harcadıkları performansa göre kıyasladıklarında dağıtımın adil yapılıp yapılmadığı konusundaki algılarına dayanır (Polat ve Celep, 2008: s. 309). Buradan da hareketle Adams (1965)' ın Eşitlik Teorisi için dağıtımsal adaletin temelini oluşturur sonucu çıkarılabilir. Eşitlik Teorisine göre çalışanlar edindikleri kazanımları diğer çalışanlarla kıyaslama yaparlar. Bu kıyaslama sonucunda çalışan, dağıtımın adil yapıldığını algıladığında nasıl ki adalet duygusunu yaşıyorsa, eğer yaptığı kıyaslama sonucunda dağıtımın eşit olmadığını algılarsa adaletsiz duygusu çalışanda kendisini gösterecektir (Beugre, 1998: s. 2).

Eğitim örgütleri bağlamında dağıtımsal adalet boyutu ile ilgili öğretmenlerin gerek görevleri ile ilgili tanımlamalarda gerekse ders ve ek ders dağılımlarında okul yöneticilerinin adil davranıp davranmamaları, öğretmenlerin okullarına karşı dağıtımsal adalet algılarını etkiler. Her ne kadar öğretmenlerin ücretlerinin belirlenmesinde okul yöneticileri yetkili değilse de ders ve ek ders dağılımlarının adil dağıtılmasında önemli role sahiptirler (Açıkgöz, 2009: s. 72).

Dağıtımsal adalet boyutuna göre çalışanlar kendilerine adil davranıldığını hissettiklerinde yöneticilerine, işlerine ve kazanımlarına karşı olumlu tutumlar göstermektedirler (Moorman, 1991: s. 845). Fakat dağıtımsal adalet, odağında maddi kaynakları barındırdığından ve paylaştırmayı belirleyen süreçleri dikkate almadığından dolayı eleştirilmiştir (Altınkurt ve Yılmaz, 2010: s. 467).

2.1.1.2. İşlemsel Adalet (Procedural Justice)

Örgütsel adalet kavramının alt boyutlarından bir diğeri de işlemsel adalettir. Greenberg (1990: s. 411)' e göre işlemsel adalet kavramının ortaya çıkmasında Thibaut ve Walker' ın 1975 yılında, Leventhal' ın ise 1976 yılında yaptıkları çalışmaların payı büyüktür. Thibaut ve Walker (1975)' ın çalışmaları hukuk alanındadır ve bu alanda alınan kararların toplumda kabul görmesi üzerine çalışmışlardır (Greenberg, 1987: s. 14). Aynı zamanda Thibaut ve Walker (1975) tarafından yapılan çalışmada, karar verme sürecine dahil olan örgüt çalışanlarının alınan karar neticesinde durum aleyhlerine dahi sonuçlansa adil karar alındığına dair algıda oldukları görülmüştür (Poole, 2007: s. 729-730).

Özkalp ve Kırel (2013: s. 656)' e göre örgütlerde alınan kararların ortaya çıkardığı sonuçları yargılayan örgüt çalışanları, bu kararların alınma sürecini de dikkate alırlar. İşlemsel adalet için kazanımların dağıtılmasında tercih edilen yöntemlerin, kısacası sürecin adil olarak algılanması söz konusudur denilebilir (Irak, 2004: s. 30). Yani örgüt çalışanları sadece girdi ve çıktıların dağıtılmasıyla ilgilenmezler, aynı zamanda bu dağıtımın hangi kriterlere göre yapıldığını da bilmek isterler (Usmani ve Jamal, 2013: s. 353). Bundan dolayı işlemsel adalet için dağıtımsal adaletin eksik yanını tamamlamaya çalıştığı söylenebilir.

Konuyla ilgilenen araştırmacılar işlemsel adalet algısının olumlu yönde olmasının yani örgütte işlemlerin adil uygulanmasının iki amacı olduğunu öne sürmektedirler. Bunlardan birincisi örgüt çalışanlarının haklarını koruyarak hak ettiklerini elde etmeleridir. Bu da örgüt çalışanlarının örgüte olan bağlılığını ve iş

tatminini artırmaktadır. Bir diğer amaç ise örgüt çalışanlarının örgüt içerisindeki iletişimlerini şekillendirmektir. Böylelikle çalışanın yöneticisine ve örgütüne yönelik güveni, adanmışlığı artar. Örgütünde işlemlerin adil olduğunu düşünen çalışan gerek bireysel anlamda gerekse örgütün bir üyesi olması bağlamında kendini saygın ve değerli hisseder. Örgüt üyelerinin birbirlerine güveni artar (Lind ve Tyler, 1988: s. 20-24).

Örgüt çalışanlarının işlemsel adalet algılarına etki eden etmenler olarak Greenberg (1990: s. 409-411), "Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow" isimli çalışmasında tarafsız karar süreci, karar vericilere karşı duyulan güven, örgütteki ilişki ve etkileşimlerin etik değerlere uygun olması şeklinde ifade etmiştir. Bunun yanı sıra örgütte kuralların açık ve anlaşılır olması, örgüt politikalarının belli ve çalışanlarla paylaşılmış olması, örgüt çalışanlarının karar verme süreçlerine katılımlarının sağlanması, örgüt içerisinde iletişim kanallarının açık olması örgüt çalışanlarının örgütlerine yönelik adalet algılarını olumlu yönde etkileyecektir (Beugre, 1998: s. 98-99).

Konuyla ilgili yapılan araştırmalar dağıtımsal adalet ile işlemsel adalet arasındaki ilişkinin güçlü olduğunu göstermektedir denilebilir. Çünkü süreçlerin adil olmaması durumunda sonuçların da adil olmaması doğaldır. Bu da dağıtımsal ve işlemsel adaletin birbirleri ile olan ilişkisini doğrular niteliktedir (Parker ve Kohlmeyer III, 2005: s. 358).

İşlemsel adalet boyutunda eğitim örgütlerine bakıldığında; karar verme süreçlerinde, özellikle de öğretmenleri direkt ilgilendiren konulardaki karar süreçlerinde sürece öğretmenlerin de dâhil edilmesi, fikirlerinin sorulması, söz söyleme haklarının bulunması öğretmenler açısından eğitim örgütlerinde sürecin adil olduğu inancını güçlendirir (Hoy ve Tarter, 2004: s. 251).

2.1.1.3. Etkileşimsel Adalet (Interactional Justice)

1980' lerin ortalarına kadar araştırmacılar örgütsel adaleti iki boyutlu olarak ele almışlardır. 1980'lerin ortalarına gelindiğinde ise Bies ve Moag (1986) ve Bies (1987) gibi araştırmacılar örgüt çalışanları için adil dağıtım ve süreçlerin adil olması kadar bu süreçlerde kendilerine nasıl davranıldığı ile de ilgilendiklerini vurgulamışlardır. Bu da örgütsel adaletin diğer boyutu olan ve süreçlerin uygulanmasında bireyler arasındaki etkileşim ile ilgilenen etkileşimsel adalet kavramını ortaya çıkarmıştır (Çolak ve Erdost, 2004: s. 59-60).

Etkileşimsel adalet için örgütteki uygulamaların daha çok insani tarafıyla ilgilendiği, çalışanlarla örgüt yöneticileri arasındaki iletişimin adilliğine vurgu yaptığı söylenebilir (Aslan ve Özkoç, 2015: s. 151). Çünkü örgütlerde iletişim ve etkileşim gerek örgüt çalışanlarının kendi aralarında gerekse yöneticileri ile olan ilişkilerinde önem arz etmektedir. Moorman (1991: s. 847) ise etkileşimsel adaletle ilgili alınan kararların örgüt çalışanlarına nasıl ve ne şekilde açıklanacağına ilişkin adalet algısıdır tanımını yapmıştır.

Cropanzano vd (2007: s. 38) etkileşimsel adaleti iki bireyin birbirlerine davranış şekli ile ilişkilendirmektedirler ve etkileşimsel adaletin "bilgisel adalet", "kişiler arası adalet" olmak üzere iki alt boyutunun olduğunu belirtmektedirler. Bu alt boyutlardan "bilgisel adalet" için örgütteki çalışanlara kazanımların paylaştırılmasıyla ve bu paylaşıma ait süreçle ilgili bilgi verilmesidir denilebilir. Diğer bir alt boyut olarak sunulan "kişiler arası adalet" için de örgüt üyeleri arasında iletişim ve ilişkinin ne derecede nazik, saygılı ve değerli olduğuyla ilgilidir şeklinde ifade edilebilir.

Demirel ve Seçkin (2011: s. 103)' e göre etkileşimsel adalet, örgütsel adaletin diğer boyutları olan dağıtımsal ve işlemsel adalet gibi sadece maddi ve manevi kazançlarla ilgilenmez. Bunun yanısıra örgütteki etkileşim sırasında örgüt üyelerinin birbirlerine karşı göstermiş olduğu saygı, empati, duyarlılık gibi değerlerle de alakalıdır. Bir başka ifadeyle söylenecek olursa dağıtımsal adalet çalışanların daha çok

maddi kazanımlarının dağıtımındaki adalet algısı ile, işlemsel adalet de örgütün işleyişinin çalışanlarca nasıl algılandığı ile ilgilidir. Etkileşimsel adalet ise daha çok çalışanların örgüt içerisinde nasıl muamele gördükleri ve ne derece bilgilendirildikleri ile alakalıdır. Bu anlamda çalışanların algılarına göre de örgütlerine yönelik adalet anlayışları şekillenir (Buluç, 2015: s. 51-52).

Örgüt çalışanları yöneticilerinin kendileri ile kurdukları iletişimin, diğer çalışanlarla aynı olmasını beklerler ve bu iletişimin adil olup olmamasını sorgularlar. Eğer örgüt yöneticileri çalışanları ile olan etkileşiminde çalışanlar arasında ayrım yapıyorlarsa bu tarz yöneticilerin adil olarak algılanmaları mümkün değildir (Özdevecioğlu, 2003: s. 79).

Örgütlerde etkileşimsel adalet algısını artırmak duyarlı ve nazik davranarak, empati kurarak mümkün olabilir. Kararlarla ya da uygulamalarla ilgili açıklamalarda bulunmak, çalışanlara geri bildirim vermek çalışanların örgütteki tutum ve davranışlarına şekil vermelerine yardımcı olur. Bunların hayata geçirilmesinde de kullanılan dilin önemi büyüktür. Kibar ve saygılı bir dil olumlu adalet algısının oluşmasında etkilidir (Beugre, 1998: s. 99-100).

Eğitim örgütleri açısından bakılacak olursa, okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik yaklaşımları kibar, saygılı ve tutarlı olduğunda, bazı kararların duyurulmasında uygun bir dil kullanıldığında bu, öğretmenler ile okul yöneticileri arasında olumlu etkileşime katkıda bulunur. Böylelikle öğretmenler okullarında kendilerini değerli hissederler. Bilgi aktarımının sağlıklı olduğu okullarda zaman zaman olumsuz durumlarla karşılaşılsa bile öğretmenlerin okullarına yönelik adalet algıları olumludur ve örgütlerine katkı sağlamaya devam ederler (Hoy ve Tarter, 2004: s. 251).

2.2. ÖRGÜT İKLİMİ KAVRAMI

2.2.1. Örgüt İkliminin Tanımı

Toplumsal ihtiyaçların giderilmesi, sorunlara çözüm yolları bulma gerekliliği, bireyi içinde bulunduğu toplumla ortak hareket etmeye zorlamaktadır. Bunun sonucu olarak da toplumda örgütler meydana gelmektedir (Başaran, 2000: s. 11-12). Örgütlerde bireyler bir otorite ve hiyerarşinin etkisiyle bir araya gelirler, sürekli etkileşim halinde faaliyetlerini gerçekleştirirler (Schein, 1970: s. 36).

Örgüt iklimi kavramı içinse 1930lardan beri araştırılmakta olan bir kavramdır denilebilir. Elton Mayo ve arkadaşları tarafından 1924 yılında yapılan Hawthorne araştırmaları ile "insan ilişkileri kuramı" ortaya çıkmıştır. Hawthorne araştırmalarına göre bazı yönetici davranışları ve örgütün fiziksel faktörlerinin çalışanların performansını, ilişkilerini, motivasyonlarını, iş doyumu yaşamalarını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Yapılan bu çalışmalar araştırmacıların ilgisini çekmiş ve örgüt iklimi kavramının ortaya çıkmasına katkıda bulunmuştur (Zhang ve Liu, 2010: s. 189).

Yılmaz ve Altınkurt (2013: s. 1)' a göre ise örgüt iklimi ile ilgili araştırmalar 1930larda başlamasına rağmen, kavram olarak kullanılması 1960ları bulmuştur. O yıllardan itibaren de örgüt iklimi kavramı araştırmacıların, örgüt kuramcılarının ilgi alanı olmuştur (Ertekin, 1978: s. 18). Örgüt iklimi ile alakalı araştırmaların günümüzde de devam etmesinin en önemli sebeplerinden biri, örgüt ikliminin örgüt çalışanlarının davranışları üzerinde etkili olmasıdır (Yılmaz ve Altınkurt, 2013: s. 1).

İklim sözcüğü etimolojik olarak incelendiğinde Yunanca kökenli bir kavram olduğu ve "eğilim, yönelme" anlamına geldiği görülmektedir. Bunun yanı sıra fiziksel durumları anlatmak için "ısı", "sıcaklık", "basınç" gibi kavramların karşılığı olarak da kullanılmaktadır. Örgütsel açıdan bakıldığında ise iklim, örgüt çalışanlarının

örgütlerini algılayış, tasvir ediş biçimlerini içeren psikolojik bir kavramdır denilebilir (Ertekin, 1978: s. 19). Freiberg (1983)' e göre, bir odanın içindeki hava nasıl odadaki birçok şeyi etkiliyorsa örgüt iklimi de örgütteki herşeyi etkilemektedir (John ve Taylor, 1999: s. 29).

Bursalıoğlu (2008: s. 19), örügütün "amaç", "yapı", "süreç" ve "iklim" olmak üzere dört boyutundan bahsetmiştir. Bu boyutlardan biri olan "iklim", gerek bireylerin gerekse grupların birbirleriyle olan etkileşiminin ürünüdür. Örgütte amaçların gelişmesi ile örgüt çalışanlarının ihtiyaçlarının giderilmesi arasındaki ilişkinin iklim üzerinde etkisi büyüktür.

Örgüt iklimi ile ilgili alanyazında araştırmacılar tarafından birçok farklı tanımın yapıldığı söylenebilir. Litwin ve Stringer (1968)' e göre örgüt iklimi, etkileşim içerisinde olan örgüt çalışanlarının algılarından oluşan ve onların davranışları üzerinde etkili olan örgütün ölçülebilir yanıdır (Hoy ve Miskel, 2010: s. 185). Bir başka ifade ile örgüt çalışanlarının örgütlerinin psikolojik yapısına yönelik ödüllendirme, samimiyet, nezaket, destekleme gibi algıları örgüt iklimi olarak ifade edilir (Tutar ve Altınöz, 2010: s. 197). Buradan yola çıkarak örgütün psikolojik ortamına örgüt iklimi denilebilir.

Can (2005: s. 283)' ın ifade ettiğine göre meteorolojik anlamda iklim kavramı nasıl ki sıcak, soğuk, nem gibi kavramlara göre belirleniyorsa, örgütsel anlamda da dostluk, birbirine destek olma, risk alma gibi faktörlere göre belirlenir. Yani kışın Antalya' da ılık ve güzel bir iklim var denilebiliyorsa bu, örgütler için de kullanılabilir. Örgütlerde iklim çalışanların işleri ile ilgili doyum yaşaması kadar örgütün performansını da etkiler. Fakat iklim kavramı çalışanların algılarına dayalı bir tanımlama olduğu için iklimin iyi ya da kötü olması çalışanlara göre değişebilir. Bir başka ifade ile kış sporlarına ilgi duyan biri için Uludağ' daki iklim Antalya' daki iklime göre daha caziptir. Yani çalışma yaşamında başarı ve statü elde etme amacında olan biri için güzel vakit geçirilen, dostça bir örgüt iklimi tatmin edici olmayabilir.

Örgüt iklimi, örgütü diğer örgütlerden farklı kılan, örgüt çalışanlarının davranışlarını etkileyen, aynı zamanda onların davranışlarından da etkilenen bir kavramdır. Örgütteki iklim somut olarak farkedilmese de, çalışanlarca hissedilir ve algılanır (Karcıoğlu, 2001: s. 270). Bununla birlikte örgüte dışarıdan herhangi biri girdiğinde ve örgüt çalışanları ile etkileşime girdiğinde örgütle ilgili hissedilen duyguların tümü de örgüt iklimi olarak tanımlanabilmektedir (Karslı, 2004: s. 33).

Bazı araştırmacılar (Cherrington, 1994: s. 469; Hoy vd, 1991: s. 3; Halpin ve Croft, 1963: s. 131) örgüt iklimini, örgütün kişiliği olarak tanımlamaktadırlar. Forehand ve Gilmer (1964)' e göre ise ücret, fiziksel ortam, kademelerin hiyerarşisi, amaçlar, yönetim şekilleri gibi bir örgütü diğer örgütlerden ayıran ve çalışanların davranış biçimlerini etkileyen özelliklerdir (Cocoradă ve Clinciu, 2009: s. 342). Örgütler zamanla karakteristik özellikler edinirler ve bu özellikler örgüte dahil olan herkesi etkiler. Böylelikle örgütte kendine has bir iklim oluşur. Oluşan iklim örgüte kişilik kazandırırken aslında aynı zamanda çalışanların davranışlarına da yön vermektedir (Dönmez ve Korkmaz, 2011: s. 174).

Günlük yaşamda nasıl ki insanların sahip oldukları kişilik özelliklerinden ötürü bazı tutum ve davranışlarını tahmin edebiliyorsak örgütlerin de karakterlerinden ötürü yenilikçi, sıcak, tutucu, katı gibi nitelikleri vardır ve bu nitelikler daha çok örgütün psikolojik yanını meydana getirirler (Robbins, 1994: s. 299). Örgüt iklimi için, örgüte girildiğinde hissedilen hava tanımlaması yapılabilir. Örgüt çalışanlarının örgütteki yapılan uygulamaları, bu uygulamaların yapılış şekillerini, yönetici davranışlarını, ücretlendirmelerin ne şekilde yapıldığını, nelerin kabul görüp nelerin onaylanmadığını algılayış biçimleri o örgütteki iklimi yansıtmaktadır denilebilir (Balcı, 2001: s. 184).

Genel anlamda denilebilir ki örgüt iklimi, örgüt çalışanlarının birbirleriyle olan ilişkilerinin bir sonucudur. Örgütlerde iklim somut bir şey olmayıp daha çok algıya dayaladır ve örgütün bütününe etki edebilir. Yani örgüt iklimi, örgüt çalışanlarının tutum ve davranışlarından etkilenen, aynı zamanda onların örgütlerine yönelik algılarını, değer yargılarını, inançlarını da içine alan örgütün daha çok psikolojik yönünü yansıtan bir kavramdır (Dağlı, 2017: s. 12).

Bir başka ifade ile örgüt üyeleri arasında inanç, güven, samimiyet, açıklık, yardımseverlik gibi duyguların yaşandığı, çalışanların karar alma sürecine dahil edildiği, kendilerini örgütlerinde güvende hissettikleri, tatmin duygusunu tattıkları, beklentilerinin karşılandığı olumlu bir iklimde kişilerarası ilişkiler güçlü ve moral, motivasyon, performans yüksek olacaktır. Aksi durumda ise, yani olumsuz bir iklimde ise örgüt üyeleri arasında sınırlı iletişim, katılımın olmadığı bir yönetim tarzı, sert bir örgüt yapısı ve sıkıcı bir çalışma ortamı olacaktır (A. Vural, 2003: s. 176-177).

2.2.2. Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramları kimi zaman aynı anlamda kullanılsa da karıştırılmaması gereken iki kavramdır. Bundan dolayı da bu kısımda bu iki kavramın ortak ve farklı yönleri ele alınmıştır.

Örgüt kültürü ile ilgili araştırmalarda adına sıkça rastlanan Schein, örgüt kültürünü şöyle tanımlamaktadır; örgüt çalışanlarınca paylaşılan temel değer, inanç ve sayıltılar ile örgüt içi bütünleşme, birlik olma, örgüt dışındaki çevre ile uyum prolemlerini çözme amacıyla geliştirilen varsayımlardır. Schein' a göre artifaktlar (kültürün gözlenebilen yansımaları), temel sayıltılar (varsayımlar), değerler ve inançlar örgüt kültürünün öğelerini oluştururlar (Schein, 1992: s. 12).

Kovalski ve Ulrich' e göre örgüt kültürü, örgüt çalışanlarının ortak inanç, değer ve tutumlarını yansıtırken, örgüt iklimi ise çalışanların örgütün işleyiş yapısına yönelik algılarını yansıtmaktadır. Örgütte var olan kültür, iklim üzerinde önemli etkiye sahiptir. İklim ile kültür arasındaki bağlantıyı örgüt ikliminin öğeleri arasında görmek mümkündür. Bu öğeler; "birey", "ekoloji", "sosyal sistem", "organizasyon" ve "kültür" olarak ifade edilmektedir. Bu öğelerden birey; örgütte çalışan insanları, ekoloji; örgütün sahip olduğu fiziksel kaynakları, maddi imkanları, sosyal sistem; insanlardan meydana gelen yapıyı, organizasyon; örgütteki görev dağılımını, yetki ve etkileşimleri, kültür ise; kişilerin algı, inanç, değer ve tutumlarını ifade etmektedir (Taymaz, 2007: s. 75).

Şekil 2: Örgüt İkliminin Öğeleri



Fiore (2004) örgüt kültürü ile örgüt iklimi arasındaki farkı daha iyi ifade edebilmek adına buzdağı örneğini vermektedir. Buna göre buzdağının görünen kısmı örgüt iklimi, görünmeyen, suyun altında kalan kısmı ise örgüt kültürü olarak ifade edilebilir. Örgüte girildiğinde hemen algılanan, örgütün karakteri ile ilgili fikir veren kısma örgüt iklimi denilebilir (Akt. Tok, 2006: s. 67).

Her örgütün kendine ait özellikleri ve karakteri vardır. İklim ve kültür kavramları da örgütlerin bu özelliklerini tanımlayabilmek için kullanılır. Bunlardan örgüt kültürü örgütün kısmen değişen, hatta değişime direnen yanlarını ifade eder. Örgüt iklimi ise örgütün sürekli olmayan, çabucak değişebilen yanlarını göstermektedir. Konuyla ilgili şöyle bir benzetme dahi yapılabilir; örgüt iklimi tıpkı günlük hava durumu gibi düzensiz değişebilir, örgüt kültürü ise değişimi zaman alan ve yavaşça gerçekleşen mevsimler gibidir (Cherrington, 1994: s. 469).

McMurray ve Scott (2003: s. 1)' a göre örgütlerdeki iklim, var olan kültürün hemen farkedilen tarafıdır. Örgüt kültürü ortak varsayımlar, değerler, inançlar ile açıklanırken örgüt iklimi daha çok ortak algılamalar olarak ifade edilir. İki kavram arasındaki bir diğer fark ise, örgüt kültürü zamana daha çok direnen bir kavramken, örgüt iklimi daha çok örgütün o andaki durumunu yansıtır.

Örgüt iklimi, örgütte var olan kültürün etkisinin örgüt çalışanlarınca hissedilmesidir. Yani örgüt iklimi aslında örgüt kültürünün sonuçlarından biridir denilebilir. Örgütteki iklimin tanımlanmasında örgüt çalışanlarının algılarının etkisi büyüktür. Örgütte var olan iklim örgüt çalışanlarının ilişkilerini, iletişim şekillerini etkilediği gibi, aslında örgüt kültürünü de etkiler (Başaran, 2008: s. 399).

Örgüt iklimi kavramı çalışanların duygu, düşünce ve tutumları ile bağlantılıdır. Bundan dolayı da geçici ve özneldir. Hatta otoritelerce hemen değiştirilebilir. Örgüt kültürü ise hemen değiştirilemeyen, değiştirilmesi güç ve zaman alan, daha köklü, geçmişi olan, karmaşık bir yapıyı ifade eder (Denison, 1996: s. 644). Bir başka ifade ile örgüt iklimi daha kısa vadeli ve genellikle de sürekli değildir, farklılaşma gösterebilir. Fakat örgüt çalışanları örgütün kültürünü benimsediklerinde bu durum örgüt iklimine de olumlu yansıyacaktır denilebilir. Çalışanlarca benimsenmemiş kültürlü örgütlerde iklim de olumsuz etkilenecek ve bu durum örgüte zarar verecektir (Dinçer, 1992: s. 352).

Tüm bunlar göstermektedir ki birbirlerinden farklı olan örgüt iklimi ile örgüt kültürü kavramları bir o kadar da birbirleri ile ilişkilidirler. Örgüt kültürünün örgüt iklimi kavramını da kapsadığı söylenebilir. Örgüt içerisinde algılanan iklimin çalışanların davranışlarına etki ettiğini söylemek mümkündür. Aynı zamanda örgüt ikliminin dinamikliğinin yanında kültürün daha durağan kaldığı belirtilebilir.

2.2.3. Örgüt İklimi Türleri

Sağlıklı bir örgüt iklimi açık ve çalışanlarının sürece katılımını destekler yapıdadır. Sağlıksız bir iklim ise kapalı ve çalışanları üzerinde tehdit edici yapıya sahip bir iklimdir (Ünsalan ve Şimşeker, 2006: s. 31). Sağlıklı bir iklime sahip olan örgütlerde çalışanlar arasında genellikle çatışma görülmez. Örgüt çalışanları işleri ile ilgili tatmin duygusunu sık yaşarlar. Böyle bir ortamda çalışanların amaçları örgütün hedefleri ile bütünleşir ve çalışanlar örgüt kurallarına uyarlar (Genç, 2004: s. 136).

Örgüt iklimi türleri ile ilgili alanyazın incelendiğinde araştırmacıların örgüt iklimini farklı türlerde inceledikleri görülebilmektedir. Bu araştırmada konu ile ilgili öncü çalışmalardan olan Halpin ve Croft (1963: s. 3) tarafından belirtilen örgüt iklimi türleri incelenecektir. Bunlar; "açık iklim", "bağımsız iklim", "kontrollü iklim", "samimi iklim", "babacan iklim" ve "kapalı iklim" olmak üzere altı tiptir.

2.2.3.1. Açık İklim (Open Climate)

Açık iklim, örgütte yönetici ve çalışanların uyum içerisinde oldukları iklim tipidir. Bu tip örgütlerde çalışanların beklenti ve ihtiyaçları karşılanır. Örgütün hedeflerine ulaşmasında sorun yaşanmaz. Örgütte enerjik ve canlı bir hava hakimdir. Örgüt üyeleri arasındaki iletişim ve etkileşimin gerçek ve samimi olması açık iklimin en belirgin özelliğidir (Halpin ve Croft, 1963: s. 3).

Eğitim örgütleri açısından ise açık iklime sahip okullardaki yöneticiler öğretmenlerin başarılı olması için destekleyici ve teşvik edicidirler. Böyle okullarda öğretmenler ilişkilerinde samimi ve içtendirler. Okul yönetimi açısından önem arz eden durumlardan biri de insan ilişkileridir. Okulda açık iklimin olması okulun etkili olmasını olumlu yönde etkilemekte, öğretmenlerin ve diğer çalışanların işlerinde doyum duygusunu yaşamalarını sağlamaktadır (Çelik, 2002: s. 44).

Peker (1993: s. 28-29)' e göre eğitim örgütlerinde açık iklim, öğretmenlerin ve okul yöneticisinin uyum içinde oldukları okulu ifade etmektedir. Bu tip okullarda öğretmenler arasında genelde çatışma yaşanmaz, aksine çalışmalarında birlikte hareket ederler. Hatta öğretmenler ihtiyaç duyduklarında okul yöneticisi ve diğer çalışanlar onlara destek olmaktadırlar. Öğretmenlerin motivasyonları yüksektir. Herhangi bir olumsuzluk ya da başarısızlık anında bununla baş edebilme güçleri vardır. Açık iklimin olduğu okullarda yöneticiler öğretmenlerin işlerini kolaylaştırıcı pozisyondadır. Okul yöneticisi, okulda konulan kuralları kişiselleştirmez. Zaman zaman öğretmenlerin de liderlik yapmalarına fırsat tanır. Okul yöneticisi örnek bir liderdir. Aydın (2006: s. 96), açık ve ya örgüt üyelerinin katılımını destekleyen iklim türünün davranış bilimcilerince onaylanan iklim türü olduğunu ifade etmektedir.

2.2.3.2. Bağımsız İklim (Autonomous Climate)

Bu iklim türü alanyazında otonom iklim olarak da geçmektedir. Bağımsız iklim, örgüt yöneticisinin çalışanlar üzerinde biraz da olsa kontrolünün olduğu iklim tipidir. Bu iklim türünde yönetici çalışanlarının sosyal gereksinimlerini karşılamaktadır. Aynı zamanda da yöneticinin örgüt çalışanlarına yaklaşım tarzı daha resmidir. Örgütün amaçlarına ulaşma düzeyi açık iklime göre daha düşüktür (Halpin ve Croft, 1963: s. 3).

Bağımsız iklim türü açık iklimle benzer gibi gözükse de aralarında bazı farklar mevcuttur. Bağımsız iklim türünün algılandığı okullarda öğretmenlerin sosyal gereksinimlerine önem verilir. Bundan dolayı da bu iklim türünde öğretmenler sosyal

doyum duygusunu yaşamaktadırlar. Zaman zaman okul içerisinde küçük gruplar oluşabilir ama bu, öğretmenlerin uyumla çalışmalarına engel teşkil etmez. Okul içerisinde öğretmenler arasındaki ilişkiler dostçadır. Hatta okul dışında da birbirlerinin evlerine giderler, ailevi sorunlarının giderilmesinde birbirlerine yardımcı olurlar. Bağımsız iklim tipinin olduğu okullarda okul yöneticisi, öğretmenlerin işlerini kolaylaştırmak için bazı kurallar belirlemiştir ve öğretmenlerin bu kurallara uymaları beklenmektedir. Okul yönetimi ile öğretmenler arasında biraz mesafe vardır denilebilir. Yapılan toplantılarda iletişim genelde tek yönlüdür ve okul yöneticisinin yapılacak işler ile ilgili bilgilendirme yapması şeklindedir (Peker, 1993: s. 29). Kısacası okul yöneticisinin öğretmenlerden bağımsız olarak davrandığı bir örgüt iklimi vardır denilebilir.

2.2.3.3. Kontrollü İklim (Controlled Climate)

Kontrollü iklim daha çok hedefleri gerçekleştirme odaklıdır. Bu iklim türünde örgüt çalışanlarının sosyal gereksinimlerinin karşılanması kısmi düzeydedir denilebilir. Sosyal ilişkilere pek vakit ayrılmaz. Örgüt çalışanları tamamen hedeflere ulaşmakla meşguldürler (Halpin ve Croft, 1963: s. 3).

Kontrollü iklim türünün olduğu eğitim örgütlerinde sosyal etkinliklere ve arkadaşlık ilişkilerine çok fazla zaman ayrılmaz. Bu tarz okullarda öğretmenler sürekli işlerle meşguldürler ve okul yöneticisinin koyduğu kuralların dışına çıkamazlar. Öğretmenlerin kendilerine verilen görevleri istekle yaptıkları söylenemez. Öğretmenler arasındaki arkadaşlık ilişkileri zayıftır, aralarında pek yardımlaşma olmaz. Kontrollü iklimin yaşandığı okulda okul yöneticisi emredicidir ve yapılması gerekenlerin emrettiği şekilde yapılmasını ister. Bu iklim tipinde okul yöneticisi fikirlere ve eleştirilere kapalıdır (Peker, 1993: s. 29).

2.2.3.4. Samimi İklim (Familiar Climate)

Samimi iklim türünün yaşandığı bir örgütte daha çok bireysellik ön plandadır denilebilir. Bunun yanı sıra da kontrol mekanizması yok denecek kadar azdır. Bu tür örgütte çalışanlar sosyal gereksinimlerini giderirler ancak hedeflere ulaşma konusunda dikkatli değildirler (Halpin ve Croft, 1963: s. 4).

Samimi iklimli eğitim örgütlerinde okul yöneticisi ile öğretmenler arasında sıkı dostluk vardır. Okulda işlerin nasıl yapılacağı konusunda birçok kişi karar verici konumundadır. Var olan kurallar genellikle öğretmenlerin işlerini kolaylaştırıcı yapıdadır. Okulda hemen hemen kimse hedeflere ulaşabilmek için performansının tamamını kullanmaz. Kimse kimseyi eleştirmez. Okul yöneticisi kendisini de öğretmenlerden biri olarak görür ve okulda "biz bir aileyiz" havası estirilir (Peker, 1993: s. 30).

2.2.3.5. Babacan İklim (Paternal Climate)

Örgüt yöneticisinin çabalamasına rağmen, gerek örgüt çalışanlarının sosyal ihtiyaçlarını karşılamada, gerekse onları kontrol etmede yetersiz kaldığı iklim türüdür. Bu tür iklimin yaşandığı örgütlerde örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi çok zordur (Halpin ve Croft, 1963: s. 4).

Eğitim örgütleri açısından ise babacan iklimde bir yandan öğretmenleri kontrol altında tutmak bir yandan da onların sosyal gereksinimlerini karşılamak isteyen okul yöneticisinden söz etmek mümkündür. Bu tür iklimde öğretmenler uyum içinde olmak yerine yalnız ya da küçük gruplarla birliktedirler. Yani arkadaşlık ilişkileri yok denecek kadar azdır. Bazı öğretmenler başka bir okula dahi gitmek istemektedirler. Okul yöneticisi öğretmenleri kontrol ederken ya da onlara rehberlik ederken bile öğretmenlerle çok iç içedir. Sürekli okulda olan biten her şeyden haberdar olmak isteyen bir yönetici profili vardır. Öğretmenlere rol model olamayan okul yöneticisi birçok şey yapılmasını istese de tam anlamıyla hiçbir şey yapılmaz (Peker, 1993: s. 30).

2.2.3.6. Kapalı İklim (Closed Climate)

Kapalı iklim türünün algılandığı örgütlerde örgütün dinamizminden bahsetmek mümkün değildir. Örgütte gerek yönetici gerekse çalışanlar olmak üzere ilgisiz bir durum söz konusudur. Örgüt çalışanlarının sosyal gereksinimleri karşılanamamakta, aynı zamanda örgüt hedefleri gerçekleşmemektedir (Halpin ve Croft, 1963: s. 4). Kapalı iklim tipinde açık iklimin tersi bir durum söz konusudur denilebilir. Örgütte çalışanlar arasında ilişki ve etkileşim neredeyse yok denecek düzeydedir. Bu tür örgütlerde çalışma ortamının samimiyetinden bahsetmek mümkün değildir. Örgüt çalışanları iş doyumunu yaşayamamaktadırlar. Kapalı iklimlerde örgüt yöneticileri katıdır ve örgütte emir komuta zinciri vardır (Can, 2005: s. 201).

Kapalı iklimin hâkim olduğu eğitim örgütlerinde ise öğretmenler arasında iletişim ve etkileşim olmadığından dolayı grup başarısı düşük seviyededir. Öğretmenler gerek okul içerisinde gerekse okul dışında birbirleriyle iletişim kurmazlar. Bu tarz okullarda gereksiz iş yükü çok fazladır. Arkadaşça bir ortamdan söz etmek çok zordur. Okul yöneticisi ise sürekli emir veren konumundadır. Okulda her şeyin kendi istediği şekilde olmasını ister. Okul yöneticisi öğretmenlere örnek teşkil etmez. Okul yöneticisi öğretmenlerden isteklerinde samimi değildir, bundan dolayı da istekleri pek karşılık bulmaz. Kendi samimi olmadığı için öğretmenler üzerinde güdüleyici bir etkisi yoktur. Okul yöneticisi tutarsız tutum ve davranışlar sergilediği için okul hedeflediği başarıya hiçbir zaman ulaşamaz (Peker, 1993: s. 30).

2.2.4. Örgüt İkliminin Alt Boyutları

Konuyla ilgili alanyazında her araştırmacının incelediği durumun farklı olmasından dolayı örgüt iklimi ile ilgili boyutlandırmalarda da farklılıklar görülmüştür. Örneğin, Ertekin (1978: s. 27) yaptığı araştırmada örgüt iklimini "bireysel özellikler", "örgütsel özellikler" ve "çevresel özellikler" olmak üzere üç boyutta incelemiştir.

Halpin (1966: s. 150) ise örgüt iklimi ile ilgili boyutlandırma yaparken örgüt çalışanları ile ilgili "çözülme", "engellenme", "moral", "samimiyet" olmak üzere dört boyut; yöneticilerle ilgili de "yüksekten bakma", "yakından kontrol", "işe dönüklük" ve "anlayış gösterme" şeklinde dört boyut olmak üzere toplam sekiz boyut belirlemiştir. Bu boyutlara kısaca değinilecek olursa; örgüt çalışanları bağlamında belirlenen dört boyuttan biri olan "çözülme" boyutu; örgüt çalışanlarının bir arada olmadığı, iletişimin ve etkileşimin olmadığı durumu ifade etmektedir. Diğer boyut olan "engellenme" boyutunda ise örgüt çalışanları, örgüt yöneticisinin kendilerine sürekli iş verdiklerini ve örgüt yöneticisi tarafından engellendiklerini düşünmektedirler. Örgüt çalışanları ile ilgili olan "moral" boyutu ise örgüt yöneticisi tarafından örgüt çalışanlarının sosyal gereksinimlerinin giderilmesi ve çalışanların işlerine yönelik olumlu tutum sergilemeleridir. Son boyut olan "samimiyet" boyutu ise örgüt çalışanları arasındaki arkadaşça ilişkileri ifade etmektedir. Örgüt yöneticisi bağlamında "yüksekten bakma" boyutu, yöneticinin çalışanlara uzak olduğu, resmi davranışlar sergilediği durumdur. "Yakından kontrol" boyutu ise örgüt yöneticilerinin çalışanları yakından denetlediği, iletişimin tek yönlü olduğu durumu ifade etmektedir. Bunun aksine "işe dönüklük" boyutunda, yöneticinin çalışanlarına örnek olması, örgütü aktif hale getirmesinden bahsedilebilir. Örgüt yöneticileri ile ilgili son boyut olan "anlayış gösterme" boyutunda ise yöneticinin çalışanlarına karşı anlayışlı davranması söz konusudur.

Hoy vd (1991: s. 26-27) tarafından eğitim örgütleri ile ilgili yapılan araştırmada örgüt iklimi altı boyutta incelenmiştir. Bu boyutlardan üçü okul müdürü davranışları ile ilgiliyken diğer üç boyut da öğretmen davranışları ile ilgilidir. Bu boyutlar şu şekildedir;

1. Destekleyici Müdür Davranışı : Okul yöneticisi ile öğretmenler arasında dengeli bir ilişki vardır. Okul yöneticisi öğretmenlerle ilgilenir, onların önerilerini dinler. Yönetici tarafından yapılan eleştiriler yapıcı yöndedir. Aynı zamanda okul yöneticisi sık ve samimi bir şekilde öğretmenleri över.

2. Emredici Müdür Davranışı ***:*** Okul yöneticisinin tutumu katıdır. Yönetici, öğretmenleri sık sık denetler. Aynı zamanda okulda yapılan edilen herşeyi en ufak ayrıntısına kadar takip eder.

3. Kısıtlayıcı Müdür Davranışı ***:*** Okul yöneticisi, öğretmenlerin işlerinde kolaylık sağlamak yerine onlara bir sürü iş yükü yükleyerek yapılması gereken işleri zorlaştırmaktadır.

4. İşbirlikçi Öğretmen Davranışı ***:*** Öğretmenler birbirleri ile yardımlaşırlar ve mesleki anlamda birbirlerine destek olurlar. Birbirlerinin mesleki anlamdaki yeterliliklerine saygı duyarlar. Öğretmen arkadaşları ile çalışmaktan ve o okulda görev yapmaktan dolayı mutludurlar.

5. Samimi Öğretmen Davranışı ***:*** Öğretmenler birbirlerini iyi tanımakta ve samimi arkadaşlıklar kurmaktadırlar. Sık sık bir araya gelip, beraber sosyal etkinliklere katılmaktadırlar. Sosyal ilişkileri çok güçlüdür.

6. Umursamaz Öğretmen Davranışı ***:*** Öğretmenler amaçsızdırlar ve zaman doldurmak için okuldadırlar. Davranışları genel olarak olumsuzdur. Sürekli diğer öğretmen arkadaşlarını eleştirirler. Okul içi ilişkiler daha çok küçük gruplar arasındadır, fakat verimsizdir.

Bu bağlamda, yapılan araştırmalarda örgüt iklimi ile ilgili boyutlandırmalara bakarak örgüt yöneticileri ve çalışanlarının tutum ve davranışlarının örgüt iklimi üzerinde etkili olduğunu söylemek mümkündür.

2.2.5. Okul İklimi

Farklı örgütlerde araştırmacılar tarafından örgüt iklimi kavramı çalışılmıştır. Bunlardan biri de şüphesiz eğitim örgütleridir. İklim konusunun eğitim örgütlerinde kullanımı okul iklimi şeklindedir (Yılmaz ve Altınkurt, 2013: s. 2). Araştırmacılara göre nasıl ki her bir bireyin kendine ait kişiliği varsa, okulların da kendilerine ait iklimleri vardır (Hoy ve Miskel, 2010: s. 185; Bursalıoğlu, 2008: s. 36; Welsh, 2000: s. 92).

Okulun gerek yapısal anlamda gerekse işleyiş anlamında öğretmenlerce nasıl tanımlandığı, öğretmenlerin duyguları ve algılarına göre şekillenir. Buradaki duygu kısmı da okul iklimini oluşturmaktadır denilebilir. Yani okulun var olan yapısı ile işleyiş süreci hem okulun karakteri üzerinde hem öğretmen ve öğrenciler üzerinde hem de plan ve programların uygulanma şeklinde önemli etkiye sahiptir (Memduhoğlu ve Şeker, 2010: s. 7).

Okul iklimi, okuldaki uygulamaların uygulanış biçimlerinden ortaya çıkmaktadır ve okulun iç paydaşlarının tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Çalık ve Kurt, 2010: s. 169). Bir başka ifade ile okullardaki işlerin ve uygulamaların nasıl yapıldığını anlamada okul iklimi önemli bir etkiye sahiptir (Cohen, 2006: s. 210). Kısacası iklim, okulda işlerin ne şekilde yürüdüğü ile ilgili fikir verir (Aydın, 1994: s. 235).

Noonan (2004, s. 61)' a göre okul ikliminin detaylı bir şekilde değerlendirilmesi gözlem, anket, görüşmeler ve odak grup çalışmalarından dolayı karmaşık ve yorucu olabilir. Fakat bir okulda zaman geçirmiş herhangi biri daha az bilimsel olsa da basit bir gözlemle o okulun iklimi hakkında fikre ulaşabilir. Yani kendi algı ve içgüdülerine güvenen biri okula girdiği ilk andan itibaren okulun iklimi ile ilgili bazı sonuçlar elde edebilir. Örneğin duvarlarda ve koridorlarda ne görüyoruz? Okul panoları bizlere hangi mesajları veriyor? Koridorlardan ve sınıflardan gelen sesler neler? Bahçede

hangi oyunlar oynanıyor, oyunlarda çıkan anlaşmazlıklar, çatışmalar nasıl çözülüyor? Okulun her bir köşesinde neler hissediyoruz? Okula girer girmez bunlar ve benzeri soruların cevaplarına yönelik edinilen algılar okul iklimi ile igili bir izlenim sunmaktadır denilebilir.

Hoy (1990: s. 152) okul iklimini, okulu öteki okullardan farklı kılan, okulun iç paydaşlarının algısından oluşan ve aynı zamanda onların davranışları üzerinde de etkili olan bir takım özellikler olarak ifade etmektedir. Dağlı (2017: s. 16)' ya göre ise okul iklimi; okul üyelerinin kişilik yapıları ve yaşanmışlıklarına dayanarak okullarına ve okuldaki diğer kişilere yönelik oluşturdukları algılarıdır.

Cohen, Mccabe, Michelli ve Pickreal (2009) tarafından yapılan araştırmada okul ikliminin "güvenlik", "eğitim-öğretim", "ilişkiler" ve "çevre" olmak üzere dört temel unsurundan bahsedilir. Okul ikliminin bu unsurlarına genel olarak bakılacak olursa;

Güvenlik Unsuru : Güvenlik unsuru, yapısında fiziksel güvenlik ve sosyal – duygusal güvenlik olmak üzere iki alt başlıktan oluşur. Burada fiziksel güvenlikten kasıt, okuldakilerin okulun fiziki yapısından ötürü kendilerini güvende hissetmeleridir. Sosyal – duygusal güven ise okul kurallarına olan inancı, bireysel farklılıklara yönelik tutumları, okulda çatışma çözme becerilerini kapsayan bir unsurdur.

Eğitim – Öğretim Unsuru : Bu unsur öğretim kalitesini, sosyal, duygusal ve etik öğrenmeleri, mesleki gelişimi ve liderliği içine almaktadır. Bunlardan öğretim kalitesi ile kastedilen, çeşitli öğretim yöntem ve tekniklerinin kullanılması, gerçek hayattan kopuk olmayan öğrenmeler, dikkat çekici materyallerin tercih edilmesi, öğrenci başarısında yüksek beklentilerin oluşturulması, farklı öğrenme stillerinin ödüllendirilmesidir. Sosyal, duygusal ve akademik öğrenmeye önem verilmesi, desteklenmesi, bunun için de disiplinler arası bağlantıların kullanılması gibi örnekler de sosyal, duygusal ve etik öğrenmeler için gösterilebilir. Eğitim – öğretim unsurunun

bir diğer alt başlığı olan mesleki gelişim kısmı için de öğrenme ve sürekli gelişimi desteklemek amacıyla standartlar ve önlemler oluşturma, mesleki gelişimin sistematik ve sürekli olması, öğretmenlerin de mesleki gelişim için olumlu tutum göstermeleri örnek olarak verilebilir. Liderlik alt başlığı için ise lider tarafından açık ve ilgi uyandırabilen bir vizyon belirlenmesi, liderin erişilebilir ve destekleyici olması, öğretmenleri onurlandırabilmesi gibi durumlardan bahsedilebilir.

İlişkiler Unsuru : İlişkiler unsuru, "farklılıklara saygı", "okul toplumu ve işbirliği", son olarak da "moral" olmak üzere üç alt başlıktan meydana gelmektedir. Farklılıklara saygı alt unsuru için yönetici, öğretmen, öğrenci, veli arasındaki iletişimin ve etkileşimin olumlu olması, ortak karar alma mekanizmasının işler olması, çeşitliliğin zenginlik olarak görülmesi, işbirliğine dayalı öğrenmelerin olması söz konusudur. Okul toplumu ve işbirliği alt unsurundan kastedilen ise okulda karar verme sürecine ailelerin de dahil edilmesi, öğretmenler ile aileler arasında ortak normların olması, okul ile aileler arasında destekleşmenin ve iletişimin sürekli olmasıdır. Moral alt unsuru için ise gerek öğrencilerin öğrenme konusunda gerekse öğretmenlerin kendi çalışma alanları konusunda istekli olmalarından, öğretmen ve öğrencilerin okullarına yönelik iyi tutuma sahip olmalarından bahsedilebilir.

Çevre Unsuru : Okul iklimi ile ilgili unsurlardan sonuncusu olan çevre unsuru için okulun yeterli alan ve materyale sahip olması, temiz ve estetik yapısı ile ilgi çekici olması, eğitim programı dahilindeki veya bunun dışındaki etkinliklerin var olması örnek olarak gösterilebilir (Cohen vd. 2009: s. 184).

Okulun örgüt olarak sahip olduğu değerlerin okuldaki öğretmenler ve diğer paydaşların tutum ve davranışlarına etki etmesi beklenmektedir. Okul yöneticileri de var olan bu örgütsel değerleri öğretmenlere ve diğer paydaşlara aktarıp, bunun okul ortamına yanısıyıp yansımadığını gözlemlemelidirler (Çelik, 2000: s. 60). Bunun yanı sıra her ne kadar okul yöneticileri, okul ikliminde önemli role sahipse de öğretmenlerin, öğrencilerin, okulun diğer personelinin, velilerin ve çevrenin de rolleri önem arz etmektedir (Taymaz, 2007: s. 74).

Bireylere sunulan eğitimin kaliteli olabilmesi için okul ikliminin de sağlıklı olması gerekmektedir. Eğitim ortamının öğrenmeyi ve öğretmeyi istekli hale getirecek şekilde oluşturulması, okulun da etkili olmasını beraberinde getirecektir (Şişman, 2011: s. 115). Okulların daha verimli hale gelebilmelerinde okul iklimi etkili bir araçtır denilebilir (Hoy vd, 1991: s. 2). Bu durum, olumlu okul iklimine sahip okulların daha etkili ve verimli olabileceği şeklinde de ifade edilebilir.

Bir okulda yönetici, öğretmen ve öğrenci arasındaki iletişim, etkileşim ne kadar iyiyse o okuldaki iklim de o kadar sağlıklıdır. Böyle bir okulda öğretmenler işlerini, öğrencilerini sevmekte, meslektaşları ile iyi ilişkiler kurmakta, bulundukları okulda çalışmaktan mutlu olmaktadırlar. Belirlenen amaçlara ulaşabilmek için tüm performanslarını göstermektedirler. Öğrenme ortamları öğrencilerin gereksinimlerine göre hazırlanmıştır. Öğrenciler iyi çalışmakta ve birbirlerine saygı göstermektedirler. Okul yöneticisi de öğretmenleri sürekli desteklemekte, onlara arkadaşça yaklaşmakta, okul için gerekli olan kaynakları sağlamaktadır (Sweetland ve Hoy, 2000: s. 707).

Hoy vd (1991) yaptıkları araştırmada okul iklimine yönelik "açık iklim", "bağımlı iklim", "serbest iklim" ve "kapalı iklim" olmak üzere dört iklim tipi belirlemişlerdir. Bu iklim tiplerini şu şekilde tanımlamak mümkündür;

Açık İklim: Açık iklim tipinin ayırt edici özelliği okul yöneticisi ile okuldaki diğer bireyler arasındaki ilişkinin açık olması, bunun yanı sıra bu ilişkinin işbirliği ve saygıya dayalı olmasıdır. Bu iklim tipinde okul yöneticisi iyi bir dinleyicidir, öğretmenleri dinler, onların fikirlerine yönelik övgüleri sık ve samimidir, öğretmenlerin mesleki yeterliklerine saygı duyar. Okul yöneticisi öğretmenlere fazla yaklaşmadan onların özgürce performanslarını göstermelerine fırsatlar tanır. Açık iklimli okullarda öğretmenler birbirilerini iyi tanırlar ve genellikle yakın arkadaşlardır. Öğretmenler işbirliği içerisinde çalışırlar ve kendilerini adeta işlerine adamışlardır. Yani gerek okul yöneticisinin gerekse öğretmenlerin davranışları için samimi ve açıktır ifadeleri kullanılabilir.

Bağımlı İklim: Okul yöneticisinin liderliğinin etkisiz olmasının aksine öğretmenlerin performansının yüksek olması söz konusudur. Okul yöneticisi sert ve otoriter bir yapıdadır. Öğretmenlerin uzmanlık anlamında mesleki özelliklerine ve bireysel ihtiyaçlarına saygı göstermeyen bir okul yöneticisi profili vardır. Aynı zamanda okul yöneticisi öğretmenlere ekstra iş yükü çıkaran konumundadır. Tüm bunların aksine öğretmenler ise işlerini profesyonel bir şekilde yerine getirirler. Öğretmenler arasında işbirliği ve iyi ilişkiler mevcuttur. Kendini işine adayan ve okulu ile gurur duyan öğretmen profilinden bahsedilebilir.

Serbest İklim: Bu iklim tipi için bağımlı iklimin neredeyse zıttıdır denilebilir. Okul yöneticisinin liderlik yanı güçlü ve destekleyicidir. Öğretmenleri dinleyen, fikirlere açık olan, mesleki anlamda öğretmenlere kendi fikirlerine göre hareket etme özgürlüğü tanıyan ve öğretmenlere gereksiz işler yüklemeyen bir yönetici profilinden bahsedilebilir. Tüm bunlara rağmen öğretmenler ise sorumluluk almaktan kaçınırlar. Okul yöneticisinin liderliğini görmezden gelirler, hatta yöneticinin kendilerine liderlik etme girişimlerini sabote etmeye çalışırlar. Öğretmenlerin ilgisizliği yalnız okul yöneticisine yönelik değildir, birbirlerine karşı da sevgi ve saygı göstermezler. İşlerine bağlı değillerdir.

Kapalı İklim: Bu iklim tipi için de açık iklimin tersidir denilebilir. Okul yöneticisi enerjisini gereksiz evrak işleri için harcar, liderliği de kontrollü ve katıdır. Öğretmenlerin işlerine olan bağlılığı çok az düzeydedir. Gerek öğretmenler arasında gerekse öğretmenler ile okul yöneticisi arasındaki ilişki saygılı değildir (Hoy vd, 1991: s. 33-34).

Hoy vd (1991) tarafından yapılan araştırma sonucunda ortaya çıkan okul ikliminin boyutları ile okul iklim tipleri arasındaki bağlantı Tablo 1’ de gösterilmiştir.

Tablo 1. Okul İklimi Boyutları ile Okul İklimi Tipleri

OKUL İKLİMİ BOYUTLARI	İKLİM TİPLERİ			
	Açık İklim	**Bağımlı İklim**	**Serbest İklim**	**Kapalı İklim**
Destekleyici Müdür Davranışı	Yüksek	Düşük	Yüksek	Düşük
Emredici Müdür Davranışı	Düşük	Yüksek	Düşük	Yüksek
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	Düşük	Yüksek	Düşük	Yüksek
İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	Yüksek	Yüksek	Düşük	Düşük
Samimi Öğretmen Davranışı	Yüksek	Yüksek	Düşük	Düşük
Umursamaz Öğretmen Davranışı	Düşük	Düşük	Yüksek	Yüksek

(Hoy vd, 1991: s. 33)

Okul yöneticileri okullarda eğitim - öğretimin lideri konumundadırlar ve okul ikliminin oluşturulmasında etkilidirler. Öğretmen ve öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılayabilen okul yöneticileri okullarında etkili bir iklim oluşturabilirler. Okul yöneticisi tarafından tüm paydaşlara yaklaşımın adil olması, açık bir iklim için temel oluşturmaktadır. Bunun yanısıra öğretmenlerin birbirleriyle olan iletişim ve etkileşimleri, öğrencilere yönelik tutumları, veli desteği de okul ikliminin oluşturulmasında önemlidir (Dağlı, 2017: s. 20-22).

2.3. ÖRGÜTSEL ADALET ve OKUL İKLİMİ İLİŞKİSİNİN KURAMSAL TEMELLERİ

Sosyal yaşamda insanlar arasındaki iletişimin ve etkileşimin dengeli bir şekilde sürdürülebilmesi gerek bireysel gerekse toplumsal görev ve sorumlulukların sağlıklı yerine getirebilmesi için adalet duygusu önem arz etmektedir (Küçükçene ve Aydoğan, 2018: s. 642). Farklı örgütlerde örgütsel adaletle ilgili çalışmaların fazla

olmasına rağmen eğitim örgütleri açısından bu tür çalışmaların azlığından bahseden Hoy ve Tarter (2004: s. 250), örgütsel adalet ile ilgili araştırmalarını okullara uyarlayarak "okullarda adalet" kavramını kullanmışlardır.

Örgüt üyeleri açısından örgütlerine yönelik algıladıkları adalet için önemli motivasyon kaynağıdır denilebilir. Çünkü bireyler kendilerine yönelik davranışın adil olmadığını hissettiklerinde, içinde bulundukları örgüte ilişkin çeşitli tutum ve davranışlar sergilerler. Motivasyonları bozulur, hatta örgütten ayrılmayı bile düşünebilirler. Örgüt üyelerinin kısacası, örgütlerine yönelik algıladıkları adalet algısından kaynaklanan bu tutum ve davranışlar örgüte ve örgüt çevresine yönelik olumsuz duygular hissetmelerine neden olabilir (Yıldırım, 2003: s. 379). Olumlu adalet algısına sahip örgüt çalışanları sorumluluk almaktan çekinmezler. Örgütlerine olan güven duyguları ve işlerine olan bağlılıkları artar. Örgütte alınan kararlara karşı olumlu tutum sergilerler. Adil örgütlerde çalıştığını düşünen örgüt çalışanları, örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarının önüne koyarlar denilebilir (Lind, 2001: s. 58).

Eğitim örgütlerinde karar alma süreçlerine öğretmenlerin de dâhil edilmesi, öğretmenlerde örgütlerine yönelik adalet algısının oluşmasında etkilidir. Okul yöneticisinin bu anlamda samimi olması gerekmektedir. Çünkü okul yöneticisi kararları kendisi aldığı halde bu sürece öğretmenleri dâhil ediyormuş gibi davrandığında, sadece kendisine yakın olan öğretmenlere güvendiğinde diğer öğretmenler kendilerini değersiz hissedecekler ve beklentilerinin okul yönetimi tarafından karşılanamayacağı yönünde algıya sahip olacaklardır (Demirbolat, 1999: s. 82). Yani özellikle öğretmenlerle ilgili olan kararların alınma sürecine öğretmenlerin de dâhil edilmesi olumlu adalet algısı sonucunu doğuracaktır (Hoy ve Tarter, 2004: s. 251).

Bu bağlamda örgütsel adalet kavramının bazen doğrudan bazense dolaylı olarak örgütlerdeki iklimi de etkilediği ifade edilebilir. Çünkü örgüt iklimi kavramı, örgütün yönetim anlayışı ile örgüt üyeleri arasındaki iletişim ve etkileşimin sonucu olarak, örgüt üyelerinin örgütlerini nasıl algıladıkları ile ilgilidir (Yahyagil, 2006: s. 80).

Eğitim örgütleri açısından ise okullardaki iklimin oluşumunda okul yöneticilerinin etkisi büyüktür (Halpin ve Croft, 1963: s. 3). Okul yöneticisi okulun maddi-manevi kaynaklarının verimli ve adil kullanılması için çaba harcamalıdır. Aynı zamanda da yapılacak etkinliklerin planlanması, programlanması, uygulanması ve denetlenmesi gibi süreçlere liderlik edebilmelidir. Okul yöneticisi tüm bunların yanında da okulda iletişimin olumlu olması için çaba harcamalı, birlik, beraberlik duygusunu oluşturmalıdır (Sağlam, 2008: s. 192).

Olumlu iklim oluşturmak isteyen okul yöneticisi, öğretmenlerin, okulun diğer üyelerinin beklenti ve ihtiyaçları ile dengeli olacak şekilde okulun hedeflerini belirlemelidir. Öğretmen ve diğer paydaşları etkileyebilme yeteneğine sahip olmalıdır, yani yetki gücü yerini etki gücüne bırakabilmelidir. Okul yöneticisi karar alma süreçlerine öğretmenleri de dâhil etmeli, ödüllendirmelerde ve görev dağılımında adaletli davranmalıdır (Taş, 2009: 532-533).

Swyner' e göre okulda olumlu iklim yaratmak isteyen okul yöneticisi, odasında otururak bunu gerçekleştiremez. Aksine uygun yer ve zamanda okul yöneticisi görülebilir olmalıdır. Davranışlarında adil ve tutarlı olmalı, okulda verimli öğrenme ortamları oluşturmalıdır. Kendisini öğretmen, öğrenci ve velilere iyi ifade edebilmelidir. Dikkatini ve enerjisini okula vermeli, iletişimlerini sağlıklı kurabilmelidir (Akt. Balcı, 2002: 45).

Alikhani ve Lebadi (2014) tarafından Shahidbeheshti Üniversitesi Tıp Fakültesi çalışanlarının ruh sağlığı ile örgütsel adalet ve örgütsel iklim arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre örgütsel adalet ile örgütsel iklim arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmüştür. Örgüt çalışanlarının çabalarının takdir edilmesi ve ödüllendirilmeleri onları motive etmekte, örgütte samimiyeti ve etkileşimi artırmakta, sergilenen adil tutumlar olumlu iklim oluşmasına sebep olmaktadır. Örgütte olumlu bir iklimin olması da örgüt yöneticileri ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin daha yakın, güven duygusunun fazla, çalışma ortamının da keyifli olmasını sağlamaktadır (Alikhani ve Lebadi, 2014: s. 117-118). Varılan bu sonuçlar Motlagh (2012: s. 3264) tarafından İsfahan şehri hastanelerinde yapılan araştırma sonuçları ile tutarlılık göstermektedir.

Örgütsel adalet kavramı liderlik çalışmaları, örgütsel iklimle uyumu ve örgüt çalışanlarının moral – motivasyon ve performansları için kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda Huang, Gao ve Hsu (2019) yaptıkları çalışmada ekoloji endüstrisinde örgütsel adaletin, örgütsel iklime ve örgütsel performansa etkilerini araştırmışlardır. Yapılan araştırma sonucunda örgütsel adalet ile örgütsel iklim ve örgütsel performans arasında pozitif yönde bir ilkişki bulunmuştur. Yani örgütte algılanan adaletin artması sonucunda iklim de bu durumdan olumlu yönde etkilenmekte ve örgüt çalışanlarının performansı yükselmektedir (Huang vd, 2019: s. 240).

Hindistandaki telekomünikasyon örgütleri açısından örgütsel adalet, örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan araştırmada, telekomünikasyon örgütlerinde çalışanlardan alınan veriler ışığında işe alınma, ücretlendirme, terfi alma, ödüllendirilme gibi uygulamalardaki adil davranışlar çalışanların örgütlerine yönelik adalet algılarını etkilemektedir. Yine araştırma sonuçlarına göre örgütsel adalet, örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür (Raj, Subramani, Jan ve Mahesan, 2016: s. 1956-1959). Araştırmanın sonuçları, İran' da iletişim örgütleri üzerinde yapılan, örgütsel adalet ve iklim ile ruh sağlığı ilişkisini incelemeye çalışan araştırma sonuçları ile örtüşmektedir denilebilir. Çünkü İran' daki araştırmada da örgütsel adalet ile örgüt iklimi arasındaki ilişkinin güçlü olduğu sonucuna varılmıştır (Seyedi, Dalvand, Shahidi ve Zohdi, 2012: s. 172).

Farklı örgüt türlerinde yapılan araştırmalarda örgütsel adaletin örgüte ve yöneticiye güven, işe bağlılık ve çalışan performansı bakımından etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Buradan yola çıkarak örgütsel adaletin eğitim örgütlerinde etkilerini görmek amacıyla Dipaola ve Guy (2009) tarafından liselerde iklim ve güven üzerinde örgütsel adaletin etkisi araştırılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda da örgütsel adalet ile okul iklimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Okul yöneticisinin karar ve uygulamalarında adil davranmasının okul iklimini şekillendirmede etkili olduğu söylenebilir (Dipaola ve Guy, 2009: s. 382-385).

İsrailin kuzeyinde yapılan araştırmada İsrailli öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Örgüt ikliminin önemini belirlemeye yönelik yapılan bu araştırmada iki görüş üzerinden hareket edildiği görülmektedir. Bunlardan birincisi örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında doğrudan ilişki olduğu yönündedir. Diğeri ise bu iki kavram arasındaki ilişkiye öğretmenlerin örgütlerine yönelik adalet algılarının etki edeceği yönündedir. Bu anlamda okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının öneminden bahsedilebilir. Yapılan araştırmalar ve analizler neticesinde örgüt ikliminin, öğretmenlerin örgütlerine yönelik adalet algıları ile güçlü ilişki içerisinde olduğu ve bunun da örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilediği görülmektedir (Cohen ve Keren, 2010: s. 259).

Okul yöneticisinin liderlik davranışlarının, öğretmenlerin okullarına yönelik adalet algıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğundan bahsetmek mümkündür. Lise öğretmenleri ile yapılan araştırmada okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının örgütsel adalet üzerinde doğrudan etkisinin olduğu sonucu bu durumu destekler niteliktedir (Yılmaz ve Altınkurt, 2012: s. 12). Öğretmenlerin okullarına yönelik adalet algıları, okul içerisindeki iletişim ve etkileşime de yansıyacağından dolayı okul iklimi üzerinde etkilidir denilebilir. Endonezya' da yapılan bir araştırma bu durumu destekler niteliktedir. Araştırma sonuçları öğretmenlerin adalet algılarının okul iklimi üzerindeki etkisini göstermektedir. Yani öğretmenlere ne kadar adil davranılırsa, bu durum okul iklimi üzerinde o kadar iyi etki sağlar. Bundan dolayı algılanan adaletin örgüt iklimi üzerinde doğrudan etkisi vardır denilebilir (Achmadi, 2016: s. 118).

Bu bilgiler ışığında örgütsel adalet için, okul iklimini etkileyen unsurlardan biridir denilebilir. Eğitim örgütlerinde kendilerine adil davranıldığını düşünen öğretmenlerin okullarına daha bağlı olacağından, yüksek performans göstereceklerinden, okul yönetimine güven duyacaklarından, diğer paydaşlarla iletişim ve etkileşim içerisinde olacaklarından bahsedilebilir. Kendilerine adil davranılmadığını hissettiklerinde ise güvensizlik, çatışma, motivasyon düşüklüğü, verimsizlik, kötü iletişim, işten kaçma, okul değiştirmeyi isteme gibi durumların yaşanabileceği ifade edilebilir.

2.4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde öncelikle örgütsel adalet ile ilgili, daha sonra örgüt iklimi ile ilgili ve son olarak da örgütsel adalet ile iklim arasındaki ilişki ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalardan bir kısmına yer verilmiştir.

2.4.1. Örgütsel Adalet ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Araştırmanın boyutlarından biri olan örgütsel adalet değişkeninin ilgili literatürde farklı değişkenlerle olan ilişkisini inceleyen bazı araştırmaların bulgularına aşağıda yer verilmiştir.

Alazmi ve Alenezi (2020) tarafından "Exploring The Mediating Role of Trust in Principal on The Relationship Between Organizational Justice and Teacher Commitment in Kuwait" konulu çalışmada örgütsel adalet ve mesleki adanmışlık arasındaki ilişkide okul müdürüne olan güvenin yordayıcı rolü incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Kuveyt' deki 30 okulda görev yapan öğretmenler arasından tesadüfi olarak belirlenen 200 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verileri örgütsel adalet, mesleki adanmışlık ve okul müdürüne güven olmak üzere 3 bölümden oluşan ölçek aracılığı ile toplanmış, Spss programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel adalet, mesleki adanmışlık ve okul müdürüne güven arasında pozitif, anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanı sıra okul müdürüne güven algısının örgütsel adalet ile mesleki adanmışlık arasındaki ilişkide yordayıcı olduğu görülmüştür.

Çetin (2019) tarafından "Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu yapılan çalışmada ortaokul öğretmenlerinin algıları doğrultusunda örgütsel adalet ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişki incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen çalışmada ilişkisel

tarama modeli kullanılmıştır. Elverişli örnekleme yoluyla belirlenen, Kocaeli ili İzmit ilçesindeki ortaokullarda görev yapan 533 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma verileri "Örgütsel Adalet Ölçeği" ve "Örgütsel Mutluluk Ölçeği" aracılığı ile toplanmış, Spss programında analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri yüksek çıkmıştır. Okul türü bağlamında da imam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk algı düzeyleri arasındaki ilişkinin de pozitif ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Suifan (2019) tarafından "The Effect of Organizational Justice on Employees' Affective Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction" konulu yapılan çalışmada örgütsel adaletin duygusal bağlılık üzerindeki etkisi iş doyumunun aracılığı ile incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Ürdün' deki ilaç firmalarında çalışanlar arasından tabakalı örnekleme yöntemiyle belirlenen 361 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler ölçekler yardımıyla toplanmış, katılımcıların 337' sinden dönüt alınabilmiştir. Verilerin analiz edilmesi sonucunda örgütsel adalet ile duygusal bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş tatmininin de örgütsel adalet ile duygusal bağlılık arasında aracı bir değişken olduğu sonucuna varılmıştır. Bulgulara dayalı olarak çalışanların tutum ve davranışları üzerinde örgütsel adaletin etkisinin öneminden dolayı örgüt yöneticilerinin yönetim süreçlerinde örgütsel adalet ve alt boyutlarını dikkate almaları gerektiği önerilmiştir.

Tamghe (2019) tarafından "Organizational Justice and Organizational Commitment of Public Secondary School Teachers in Cameroon" konulu çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada betimsel analiz modeli kullanılmıştır. Veriler örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ölçekleri aracılığı ile toplanmış ve analiz edilmiştir. Araştırmanın örneklemini Kamerun' un Douala, Yaounde ve Bafoussam şehirlerindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden tesadüfi olarak seçilen 426 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucunda Kamerun'

daki öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin ve örgütsel bağlılığın düşük olduğu görüşmüştür. Ayrıca örgütsel adalet algı düzeyinin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği, en önemli etkiye işlemsel adaletin sahip olduğu, onu etkileşimsel adalet ve sonrasında da dağıtımsal adaletin takip ettiği görülmüştür. Bulgulara dayalı olarak Kamerun eğitim sisteminde okul yöneticiliği ile ilgili başta işlemsel adalet olmak üzere örgütsel adaletin diğer alt boyutlarına ağırlık verilmesi gerektiği önerilmiştir.

Cansoy ve Polatcan (2018) tarafından "Türkiye' de Okullarda Örgütsel Adalet Araştırmaları: Ampirik Araştırmalara Bakış" konulu yapılan çalışmada Türkiye' deki öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına ilişkin yapılan çalışmalar incelenmiştir. 2000 – 2017 yılları arasında yayınlanan 29 makalenin içerikleri sistematik derleme çalışması ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel adalete ilişkin çalışmaların genellikle nicel ve ilişkisel modelde yapıldığı görülmüştür. Bu anlamda nitel araştırmaların yetersiz düzeyde olduğu saptanmıştır. Genel olarak öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının orta derecenin üstünde olduğu, incelenen araştırmaların büyük bölümünde görülmüştür. Çalışmalarda örgütsel adaletin çoğunlukla örgütsel güven, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve iş tatmini ile ilişkisi incelenmiş ve aralarında pozitif, anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda, yapılan incelemelerde yönetici davranışlarının örgütsel adalet algısının yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Dong ve Phuong (2018) tarafından "Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in Higher Education Institutions: A Research Proposition in Vietnam" konulu incelemede araştırmacılar, örgütsel adalet ve iş doyumunun etkisi altında örgütsel vatandaşlık davranışı için bir model oluşturmak istemişlerdir. Nicel olarak yürütülen araştırmada yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Vietnam' daki Yüksek Öğretim Kurumlarında en az bir yıldır görev yapan ve bunlar arasından tesadüfi olarak seçilen katılımcılar oluşturmuştur. Araştırma verileri dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet, iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı olmak üzere hepsi için ayrı ayrı belirlenen ölçekler yardımıyla toplanmış ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütsel performansı belirleyen en önemli etkenlerden biri olduğu saptanmış, bu bağlamda da örgütsel vatandaşlık davranışının belirleyicileri olarak; örgütsel adalet ve iş doyumu ile ilgili kavramsal çerçeve sunulmuştur.

Akdeniz (2018) tarafından "Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İşle Bütünleşme Algıları Arasındaki İlişki ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi" konulu yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin işle bütünleşme algıları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreninini oluşturan Ankara ili Çankaya ilçesinde ortaokullarda görev yapan öğretmenler arasından basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenen 12 ortaokuldan 353 öğretmen çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma verileri "Ultrecht İşle Bütünleşme Ölçeği" ve "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği" kullanılarak toplanmış, Spss programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve işle bütünleşme algıları orta düzeyde bulunmuş, örgütsel adalet algısının cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre farklılık gösterdiği, eğitim durumu değişkenine göre ise farklılaşmadığı, örgütsel adalet algısı ile işle bütünleşme algısı arasında da yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Castillo ve Fernandez (2017) tarafından "Relationships Between The Dimensions of Organizational Justice and Students' Satisfaction in University Contexts" konulu çalışmada örgütsel adaletin alt boyutları ile öğrenci memnuniyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İspanyol üniversitelerinde en az bir yıldır eğitim görmekte olan 621 öğrenci oluşturmuştur. Veriler ölçekler yardımıyla toplanmış ve analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda üniversite öğrencilerinin memnuniyetleri ile örgütsel adaletin özellikle dağıtımsal ve etkileşimsel adalet boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tekin ve Akyol (2017) tarafından "Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Değerlendirme Sürecinde Örgütsel Adalete İlişkin Görüşleri Üzerine Nitel Bir Araştırma" konulu yapılan çalışmada anadolu liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin değerlendirme sürecinde örgütsel adalete ilişkin görüşleri incelenmiştir. Nitel olarak yürütülen çalışmada olgubilim deseni kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini benzeşik ve ölçüt örnekleme modeli ile belirlenen Aydın ili Efeler ilçesindeki 7 anadolu lisesi müdürü ve bu liselerde görev yapan 14 öğretmen oluşturmuştur. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmış, içerik ve betimsel analiz teknikleri ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin örgütsel adalet algısı genel olarak "örgütte tüm çalışanlara hak ettiklerini verme, herkese eşit mesafede durma, ders dağılımlarını adil olarak planlama ve mevzuata göre davranma" iken, öğretmenlerin algısı ise "eşitlik, hakkaniyet, emek harcayanın emeğine ve niteliklerine göre değer verme" şeklinde olmuştur. Okul yöneticilerine göre ders dağıtımında adil davranıldığı belirtilirken, öğretmenler değerlendirme sürecini tamamıyla adil bulmamışlardır. Bulgulara dayalı olarak, değerlendirme sürecinin adil olabilmesi için objektif değerlendirme kriterlerinin olması gerektiği, okul müdürünün gerek yönetsel gerekse eğitsel anlamda donanımlı olması gerektiği, öğretmenlerin de mesleki gelişimlerini sürdürmeleri ve uyum içinde çalışmaları önerilmiştir.

Ünlü, Hamedoğlu ve Yaman (2015) tarafından "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Nicel olarak yürütülen araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu Balıkesir ili Bandırma ilçesinde görev yapan ve çalışmaya gönüllü olarak katılan 350 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verileri "Örgütsel Adalet Ölçeği" ve "Örgütsel Sessizlik Ölçeği" kullanılarak toplanmış, Spss programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları ile savunmacı sessilik düzeyleri arasında negatif yönlü ilişki söz konusuyken, korumacı ve kabullenici sessizlik düzeyleri ile de pozitif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur. Bulgulara dayalı olarak okul yöneticilerinin adaletli, demokratik ve örgütsel sessizliği önleyici yönetim biçimlerini benimselemeleri önerilmiştir.

Cohen ve Eyal (2015) tarafından "The Role of Organizational Justice and Exchange Variables in Determining Organizational Citizenship Behavior Among Arab Teachers in Israel" konulu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışını belirlemede örgütsel destek, psikolojik sözleşme gibi değişkenlerin ve örgütsel adaletin rolü incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada hiyerarşik lineer modelleme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İsrail' in kuzeyinde bulunan, Araplar' ın eğitim öğretim gördüğü onbir ilkokul ve iki ortaokul olmak üzere toplam 13 okulda görev yapan 291 Arap asıllı öğretmen ile 13 okulun yöneticisi oluşturmuştur. Veriler öğretmenlerin cevaplandırdığı örgütsel adalet, örgütsel destek, psikolojik sözleşme ölçekleri ile birlikte okul yöneticileri tarafından cevaplanan öğretmenlerin performansını belirlemeye yönelik ölçek ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği aracılığı ile toplanmıştır. Verilerin analiz edilmesi ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonucun, batıdaki birçok araştırma sonucu ile tutarlı olmadığını ifade eden araştırmacılar, bunun sebebi olarak var olan geleneksel Arap kültürünü göstermişlerdir.

Polat ve Kazak (2014) tarafından "Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki" konulu çalışmada okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. 2012-2013 eğitim öğretim yılında Düzce ili merkez ilçesinde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler arasından, olasılık temelli örneklem yöntemlerinden seçkisiz örneklem yöntemiyle belirlenen 194 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler kayırmacılık ve örgütsel adalet ölçekleri aracılığı ile toplanmış, Spss programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bulgulara dayalı olarak kayırmacı tutum ve davranışlara yönelik yasal yaptırımların ve düzenlemelerin yapılması, okul yöneticilerine ve öğretmenlere kayırmacılık ile ilgili hizmet içi eğitim verilerek farkındalık oluşturulması, bu tarz bir araştırmanın nitel yöntemler kullanılarak da yapılması önerilmiştir.

Selvitopu ve Şahin (2013) tarafından "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki" konulu yapılan çalışmada liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık ile ilişkisi, aynı zamanda da örgütsel bağlılığın bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Nicel olarak yürütülen araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. 2011-2012 eğitim öğretim yılında Afyonkarahisar ili merkez ilçesindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan 327 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma verileri "Örgütsel Adalet Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılarak toplanmış ve Spss programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin okul türüne ve kıdeme göre anlamlı fark gösterdiği, cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre ise farklılık göstermediği bulunmuştur. Aynı zamanda öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının, özellikle de işlemsel adalet alt boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı yordayıcı olduğu sonucuna varılmıştır. Bulgulara dayalı olarak okul yöneticilerinin yaptıkları tüm uygulamalarda adil davranmaları önerilmiştir.

Nojani, Arjmandnia, Afrooz ve Rajabi (2012) tarafından "The Study on Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction in Teachers Working in General, Special and Gifted Education Systems" konulu çalışmada genel, özel ve üstün yetenekliler okul türlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İran' ın Karaj şehrindeki özel, genel ve üstün yetenekliler okullarında görev yapan öğretmenler arasından tabakalı rastgele örnekleme yöntemiyle belirlenen 100 öğretmen oluşturmuştur. Veriler "İş Doyumu Ölçeği" ve araştırmacı tarafından geliştirilen "Örgütsel Adalet Ölçeği" aracılığı ile toplanmış ve analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının ortalamanın altında olduğu, bu durumun okul türüne göre farklılık göstermediği, örgütsel adalet ile iş doyumu arasında pozitif, anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Oğuz (2011) tarafından "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki" konulu yapılan çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Samsun ilindeki Atakum, Canik, İlkadım ilçelerinden tesadüfi olarak belirlenen okullarda görev yapan 200 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verileri "Örgütsel Adalet Ölçeği" ve "Liderlik Stili Ölçeği" kullanılarak toplanmış ve veriler Spss programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda katılımcıların algılarının cinsiyet ve eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği, kıdem değişkenine göre ise farklılık göstermediği görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile okul yöneticilerinin sahip olduğu dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulgulara dayalı olarak okul yöneticilerine örgütsel ve kişisel gelişime uygun ortamlar oluşturmaları önerilmiştir.

Altınkurt ve Yılmaz (2010) tarafından "Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi" konulu yapılan çalışmalarında ortaöğretim okulu yöneticilerinin değerlere göre yönetim durumlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile ilişkisi incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. 2009 – 2010 eğitim öğretim yılında Kütahya ili merkezindeki ortaöğretim okullarından görev yapan öğretmenlerden seçkisiz olarak belirlenen 275 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler "Örgütsel Adalet Ölçeği" ve "Değerlere Göre Yönetim Ölçeği" kullanılarak toplanmış, Spss programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin okullarının değerlere göre yönetilme durumuna ilişkin algıları ve örgütsel adalete ilişkin görüşleri oldukça yüksek çıkmıştır. Katılımcıların örgütsel adalete ilişkin algıları cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre değişmemiş, okul türüne göre ise farklılık göstermiştir. Değerlere göre yönetim anlayışının örgütsel adalet algısının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Zainalipour, Fini ve Mirkamali (2010) tarafından "A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction Among Teachers in Bandar Abbas Middle School" konulu yapılan çalışmada örgütsel adalet ve alt boyutlarının iş doyumu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Nicel yöntemle yürütülen araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İran' ın Hürmüzgan şehrindeki Bandar Abbas ortaokullarında görev yapan ve tesadüfi olarak seçilen 120 öğretmen oluşturmuştur. Veriler "Örgütsel Adalet Ölçeği" ve araştımacılar tarafından geliştirilen iş doyumu ölçeği kullanılarak toplanmış ve analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel adalet algısı ile iş doyumu arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel adalet algıları artıkça yaşadıkları iş doyumunun da artacağı belirtilmiştir.

Titrek (2009) tarafından "Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi" konulu yapılan çalışmada Türkiye' de okullardaki örgütsel adalet düzeyinin okul türü ve illere göre durumu incelenmiştir. Nicel yöntemle yürütülen araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Türkiye' deki yedi ilden, yansızlık kuralına göre tesadüfi olarak seçilen 1016 katılımcı oluşturmuştur. Bu katılımcıların 104' ünü okul yöneticisi, 834' ünü öğretmen, 78' ini de memur ve hizmetliler meydana getirmiştir. Veri toplama aracı olarak "Örgütsel Adalet Ölçeği" kullanılmış, veriler Spss programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda gerek "yöneticilerle ilişkiler" gerekse "çalışanlar arası ilişkiler" boyutunda okullardaki adalet algı düzeyinin "kısmen ve çoğunlukta" düzeyinde adil algılandığı, okul türünün önemli bir değişken olduğu, ilköğretim okullarının genel liselerden, genel liselerin de meslek liselerinden örgütsel adalet algı düzeylerinin fazla olduğu ve batı illerinden doğu illerine doğru gidildikçe adalet algısının olumsuzlaştığı sonucuna varılmıştır.

Polat ve Celep (2008) tarafından "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları" konulu yapılan çalışmada ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları ve bu değişkenlerin birbiriyle olan ilişkisi araştırılmıştır. Nicel olarak yürütülen araştırmada betimsel ve ilişkisel tarama yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye' deki yedi coğrafi bölgenin

her birinden tesadüfi olarak seçilen ikişer il ve bu illerdeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan 42697 öğretmen oluşturmuştur. Örneklem büyüklüğü 1281 olarak hesaplanmış ve buna göre il tabakalarına dağıtılmıştır. Araştırmada veriler "Örgütsel Adalet Ölçeği", "Öğretmenlerin Yöneticilere Güven Algısı Ölçeği", "Okula Güven Ölçeği" ve "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Algısı Ölçeği" kullanılarak elde edilmiş, Spss programı aracılığı ile de analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının birbiri ile olumlu ilişki içerisinde olduğu sonucuna varılmıştır. Bulgulara dayalı olarak okul yöneticilerinin davranışlarında etik olmaları, kuralları herkese eşit uygulamaları, dağıtımsal adalet boyutunda adil davranmaları, okul yöneticilerinin yönetici değil birer lider olmaları önerilmiştir.

Hoy ve Tarter (2004) tarafından "Organizational Justice in Schools: No Justice Without Trust" konulu yapılan çalışmada örgütsel adalet ve güvenle ilgili bir model oluşturmak ve güvenin örgütsel adaletin temeli olduğunu göstermek amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Ohio eyaletine bağlı 11 ilçedeki 75 okuldan toplam 2600 personel oluşturmuş ve katılımcılardan anket aracılığı ile veri toplanmıştır. Verilerin analiz edilmesiyle elde edilen araştırma sonucuna göre örgütsel adalet ile örgütsel güven arasında pozitif yönde, anlamlı ve güçlü bir ilişki bulunmuştur. Okul yöneticisinin örgütsel adaleti oluşturmada ve geliştirmede en önemli kişi olduğu, öğretmenlerle olan iletişimin nitelikli olması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Colquitt vd (2001) tarafından "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research" konulu araştırmada örgütsel adalet ile ilgili 1975 – 1999 yıllarını kapsayan ilgili alanyazındaki 183 çalışma incelenmiştir. Araştırmada 183 ampirik çalışmanın 120 ayrı meta-analizinden oluşan meta-analitik inceleme yapılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel adaletin ve alt boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık ile yüksek düzeyde ilişkide olduğu, örgütsel adalet alt boyutlarının önemli olduğu, örgütsel uygulamaların ve sonuçların örgütsel adaletin alt boyutları ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

2.4.2. Okul İklimi ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Araştırmanın boyutlarından bir diğeri olan okul iklimi değişkeninin ilgili literatürde farklı değişkenlerle olan ilişkisini inceleyen bazı araştırmaların bulgularına aşağıda yer verilmiştir.

Bakkal ve Radmard (2020) tarafından "Okul Müdürlerinin Eğitimsel Liderlik Standartlarını Karşılama Düzeyleri ile Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları ve Motivasyonları Arasındaki İlişki" konulu yapılan çalışmada öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin eğitsel liderlik standarlarını gerçekleştirebilme düzeyleri ile okul iklimi ve öğretmenlerin motivasyonları arasındaki ilişki incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. 2018 – 2019 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Sultanbeyli ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenler arasından tabakalı örnekleme yöntemiyle belirlenen 352 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Tabakalı örneklem yönteminde öğretmenlerin cinsiyetleri ve görev yaptıkları okul türleri dikkate alınmıştır. Veriler "Eğitimsel Liderlik Standartları Ölçeği", "Okul İklimi Öğretmen Ölçeği" ve "İş Motivasyonu Ölçeği" aracılığı ile toplanmış, analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda eğitimsel liderlik ile okul iklimi arasında ve okul iklimi ile motivasyon arasında güçlü, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Okul iklimi ile motivasyon arasındaki ilişkinin daha güçlü olduğu belirtilmiştir. Okul müdürünün eğitimsel liderlik davranışları sergilemesinin okul iklimini olumlu yönde etkileyeceği, bunun da öğretmen motivasyonunu artıracağı ifade edilmiştir.

Karademir ve Ören (2020) tarafından "Okul İklimi: Anaokulu Yöneticileri ve Öğretmenlerin Bakış Açısıyla Karşılaştırmalı Bir Araştırma" konulu yapılan çalışmada anaokullarındaki okul iklimi, öğretmen ve okul yöneticileri görüşlerine göre incelenmiştir. Karma olarak yürütülen araştırmada *kısmen karma ardışık baskın statülü desen* kullanılmıştır. Araştımanın ilk olarak nicel kısmındaki örneklemini Eskişehir' deki bağımsız anaokullarında görev yapan 115 öğretmen ve 34 okul yöneticisi olmak üzere toplam 149 kişi oluşturmuştur. İkinci aşamada ise araştırmanın

nitel kısmı için örneklem, amaçlı örneklem yöntemiyle belirlenmiştir. Nicel araştırma sonucunda en yüksek ve en düşük okul iklimi puanı alan iki okulun yöneticilerinden üçü, öğretmenlerinden de 15'i gönüllü görüşmeci olmuştur. Veriler, nicel kısım için "Örgütsel İklim Ölçeği", nitel kısım için ise görüşme formu kullanılarak elde edilmiştir. Nicel veriler QSR NVivo 8 programı ile, nitel veriler ise tümevarımsal içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin meslektaşları ve yöneticileri ile olan ilişkilerinin özelliklerine göre okullarına yönelik iklim algısı geliştirdikleri sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda okul ikliminin oluşmasında okul yöneticisinin kişilik özelliklerinin ve bunun etki ettiği düşünülen liderlik özelliklerinin, problem çözme becerilerinin etkili olduğu ifade edilmiştir.

Katsantonis (2020) tarafından "Investigation of the Impact of School Climate and Teachers' Self-Efficacy on Job Satisfaction: A Cross-Cultural Approach" konulu yapılan araştırmada okul iklimi ve öğretmenlerin öz yeterliklerinin iş doyumu üzerindeki etkisi kültürler arası bir yaklaşımla incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. 48 ülkeden tabakalı örneklem ve bir de olasılık temelli örneklem yöntemlerinden seçkisiz örnekleme olmak üzere iki aşamada belirlenen 15 ülkeden toplam 51782 ilkokul öğretmeni araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Bu ülkelerin içerisinde Türkiye de vardır. Veriler "Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD)" tarafından uygulanan "Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Anketi (TALIS)" veri tabanından yararlanılarak toplanmış ve analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda algılanan okul ikliminin öğretmenlerin öz yeterlik duygusu ve iş doyumu üzerinde önemli bir etkisinin olduğu, olumlu okul iklimi aracılığı ile iş doyumunun arttırılabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda verilerin analiz edilmesi neticesinde Şili, Avustralya, Belçika, İspanya, Hollanda, İsveç ve Vietnam' da görev yapan öğretmenler iş doyumu açısından genel ortalamanın üzerinde kalmışlardır. Yine Şili, Birleşik Arap Emirlikleri, Avustralya, Belçika, Danimarka, İngiltere, Hollanda, Türkiye ve Vietnam' da görev yapan öğretmenler öz yeterlik konusunda genel ortalamanın üstünde olarak ifade edilmişlerdir.

Özdemir ve Arık (2018) tarafından "Okul İklimine İlişkin Öğretmen ve Müdür Davranışları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde İşkolikliğin Aracılık Etkisi" konulu çalışmada okul iklimi etkisindeki öğretmen ve müdür davranışları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide işkolikliğin etki derecesi incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 2016 – 2017 eğitim öğretim yılında Kütahya' daki ilk ve orta dereceli okullarda görev yapan öğretmenlerden tesadüfi yöntemle belirlenen 266 öğretmen oluşturmuştur. Veriler "Örgütsel İklim Ölçeği", "DUWAS İşkoliklik Ölçeği", "Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği" aracılığı ile toplanmış, Spss programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmen algılarına göre okul ikliminin alt boyutlarından olan müdür davranışlarına yönelik en yüksek düzey "destekleyici müdür davranışı", en düşük düzey ise "kısıtlayıcı müdür davranışı" olmuştur. Öğretmen davranışlarına yönelik ise en yüksek düzey "işbirlikçi öğretmen davranışı", en düşük düzey ise "umursamaz öğretmen davranışı" olmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre "destekleyici müdür davranışı" ile işkoliklik ve örgütsel bağlılık arasında pozitif, anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çolak ve Altınkurt (2017) tarafından "Okul İklimi ile Öğretmenlerin Özerklik Davranışları Arasındaki İlişki" konulu yapılan çalışmada okullardaki iklim ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Muğla ili ve ilçelerindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler arasından oransız küme örneklemesi tekniği ile belirlenen 434 öğretmen oluşturmuştur. Veriler "Öğretmen Özerkliği Ölçeği" ve "Örgütsel İklim Ölçeği" aracılığı ile toplanmıştır. Verilerin analiz edilmesiyle öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları belirlenmiştir. Bu bağlamda öğretmenlere göre okul yöneticileri en çok "destekleyici müdür davranışları" göstermişlerdir ve bunu "kısıtlayıcı" ve "emredici" davranışlar takip etmiştir. Öğretmen davranışları boyutunda ise öğretmenlerin en çok işbirlikçi davranış gösterdikleri, en az da "umursamaz öğretmen davranışları" sergiledikleri görülmüştür. Araştırma sonucuna göre "umursamaz öğretmen davranışı" boyutu cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermiştir. Buna göre erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre daha umursamaz davranmışlardır. Yine araştırma sonucuna göre

okul ikliminin açıklık düzeyi okul müdürü davranışlarına göre çok düşük, öğretmen davranışlarına göre çok yüksek bulunmuştur. Ayrıca okul ikliminin tüm boyutları ile öğretmenlerin özerklik davranışlarının "öğretme süreci özerkliği", "öğretim programı özerkliği", "mesleki gelişim özerkliği", "genel özerklik" alt boyutları arasında düşük, "mesleki iletişim özerkliği" alt boyutu arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Back, Polk, Keys ve McMahon (2016) tarafından "Classroom Management, School Staff Relations, School Climate and Academic Achievement: Testing a Model with Urban High Schools" konulu araştırmada sınıf yönetiminin, okul personel ilişkilerinin ve okul ikliminin akademik başarı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Daha önce proje kapsamında sınıf yönetiminin iyileştirilmesi gereken bölge olarak belirlenen ve proje kapsamında çalışmalar yapılan Amerika' daki 38 lisede görev yapan 208 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler "Sınıf Yönetimi Ölçeği", "Personel İlişkileri Ölçeği", "Okul İklimi Ölçeği" ve "Akademik Başarı Ölçeği" aracılığı ile toplanmış ve analiz edilmiştir. Araştırmada sınıf yönetiminin ve okul personel ilişkilerinin okul iklimini olumlu yönde etkilediği, okul ikliminin de akademik başarı üzerinde olumlu etkisinin olduğu yapısal bir model oluşturulmuştur. Araştırma sonuçlarının da bu yapısal modeli doğruladığı görülmüştür.

Şenel ve Buluç (2016) tarafından "İlkokullarda Okul İklimi ile Okul Etkililiği Arasındaki İlişki" konusunda yapılan araştırmada öğretmen algılarına göre ilkokullardaki iklim ile okulun etkililiği arasındaki ilişki incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada ilişkisel ve nedensel tarama modelleri kullanılmıştır. Sakarya ili merkez ilçesi olan Adapazarı' ndaki ilkokullarda görev yapan öğretmenler arasından seçkisiz oranlı örnekleme yöntemi ile belirlenen 400 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler "Örgütsel İklim Ölçeği" ve "Okul Etkililiği Ölçeği" aracılığı ile toplanmış, betimsel istatik yöntemleri ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmen algılarına göre okul iklimi ile okul etkililiği arasında orta düzeyde, pozitif, anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu bağlamda okul iklimi algısı arttıkça okul etkililiğinin de olumlu yönde artacağı belirtilmiştir. Ayrıca okul

ikliminin boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında en yüksek ortalama "işbirlikçi öğretmen davranışları" boyutunda görülmüştür. Bunu sırasıyla "kısıtlayıcı müdür davranışları", "destekleyici müdür davranışları", "samimi öğretmen davranışları", "emredici müdür davranışları" ve son olarak da "umursamaz öğretmen davranışları" boyutları izlemiştir. Bulgulara dayalı olarak okul yöneticilerine öğretmenlerin daha verimli ve rahat çalışabilecekleri, odaklarını mesleki ve öğrenci gelişimine verebilecekleri, işbirliği ve iletişimin daha samimi olduğu okul ortamları hazırlamak için çaba göstermeleri önerilmiştir.

Allen, Grigsby ve Peters (2015) tarafından "Does Leadership Matter? Examining the Relationship among Transformational Leadership, School Climate, and Student Achievement" konulu yapılan çalışmada dönüşümsel liderlik, okul iklimi ve öğrenci başarısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini amaca yönelik örneklem yöntemiyle belirlenen, Amerika' nın Teksas eyaleti güneydoğusundaki ilkokullarda görev yapan 6 okul yöneticisi ve 55 öğretmen oluşturmuştur. Veriler "Dönüşümsel Liderlik Ölçeği", "Okul İklimi Ölçeği" ve "Öğrenci Başarısı Ölçeği" aracılığı ile toplanmış ve analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda dönüşümsel liderlik algısı ile okul iklimi algısı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanı sıra gerek dönüşümsel liderlik gerekse okul iklimi ile öğrenci başarısı arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bulgulara dayalı olarak, okul yöneticileri ve öğretmenler tarafından okulun güçlü ve zayıf yönleri belirlenerek okul ikliminin iyileştirilmesi gerektiği önerilmiştir.

Bayrak, Altınkurt ve Yılmaz (2014) tarafından "The Relationship Between School Principals' Power Sources and School Climate" konulu çalışmada öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin kullandıkları güç kaynakları ile okul iklimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Kütahya il merkezindeki okul öncesi, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler arasından orantısız örnekleme tekniği ile seçilen 322 öğretmen oluşturmuştur. Veriler "Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği" ve "Okullarda Örgütsel İklim Ölçeği" aracılığı ile toplanmıştır. Yapılan

analizler sonucunda, öğretmen algılarına göre okul iklimi bağlamında öğretmenlerin en çok "işbirlikçi öğretmen davranışları", en az ise "umursamaz öğretmen davranışları" gösterdikleri, okul müdürlerinin ise en çok "kısıtlayıcı müdür davranışları", en az da "emredici müdür davranışları" gösterdikleri tespit edilmiştir. "Ödül gücü" ve "karizma gücü" ile "destekleyici müdür davranışları" arasında da pozitif, anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Ayık, Savaş ve Çelikel (2014) tarafından "Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul iklimi ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu yapılan çalışmada öğretmen algılarına göre okul iklimi ile örgütsel güven arasındaki ilişki incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. 2012 – 2013 eğitim öğretim yılında Erzurum ili Palandöken ilçesindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden basit rastlantısal örnekleme yöntemi ile seçilmiş 250 öğretmen, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler "Okul İklimi Ölçeği" ve "Örgütsel Güven Ölçeği" kullanılarak toplanmış ve analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmen algılarına göre en yüksek düzeyde algılanan okul iklimi boyutu "işbirlikçi öğretmen davranışları" boyutu iken en düşük düzeyde algılanan okul iklimi boyutu ise "umursamaz öğretmen davranışları" boyutu olmuştur. Okul ikliminin "destekleyici müdür davranışları" ile "işbirlikçi öğretmen davranışları" boyutlarının okullarda örgütsel güven algısını olumlu yönde etkileyebileceği ifade edilmiştir.

Şentürk ve Sağnak (2012) tarafından "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Okul İklimi Arasındaki İlişki" konulu yapılan araştırmada öğretmen algılarına göre ilkokul ve ortaokullarda görev yapan okul müdürlerinin sergiledikleri liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. 2008 – 2009 eğitim öğretim yılında Niğde' deki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerden tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 723 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler "Liderlik Davranışlarını Betimleme Ölçeği" ve "Örgütsel İklimi Betimleme Ölçeği" aracı ile toplanmış, Spss programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmen algılarına göre ilköğretim okullarındaki iklim tipinin "açık iklim"

olduğu, okul müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulgular sonucunda benzer araştırmanın veli, öğrenci ve diğer çalışan algıları da dahil edilerek yapılabileceği önerilmiştir.

Sezgin ve Kılınç (2011) tarafından "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgüt İklimine İlişkin Algılarının İncelenmesi" konulu yapılan araştırmada ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okul iklimine yönelik algıları çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Sivas ili merkezindeki ilk ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden basit seçkisiz örnekleme yoluyla belirlenen 14 okuldan 240 öğretmen, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada öğretmenlerin okul iklimine yönelik algılarını belirleyebilmek için geliştirilen "Örgütsel İklimi Tanımlama Ölçeği – İlköğretim Okulları İçin Gözden Geçirilmiş Versiyon" kullanılmıştır. Verilerin analizi Spss programı aracılığı ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin okul iklimine yönelik algıları ile cinsiyet, kıdem, branş ve hali hazırda görev yapılmakta olunan okuldaki hizmet süresi değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yani öğretmenlerin okul iklimi algıları ile bu demografik değişkenler arasında bir ilişki görülememiştir. Bulgulara dayalı olarak okul iklimine etki eden farklı değişkenlere ilişkin nitel ya da karma araştırma yapılması önerilmiştir.

Black (2010) tarafından "Correlational Analysis of Servant Leadership and School Climate" konulu araştırmada okul yönetici ve öğretmen algılarına göre hizmetkar liderlik ile okul iklimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma karma yöntemle yürütülmüştür. Araştırmanın nicel kısmının örneklemini Kanada' nın Ontario eyaletinde, İngiliz Katolik Okul Kurulundaki ilkokullarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler arasından rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen 231 öğretmen ve 15 okul yöneticisi oluşturmuştur. Nitel kısmının örneklemini ise nicel kısım örnekleminden seçilen 24 katılımcı oluşturmuştur. Veriler nicel kısım için "Örgütsel Liderlik Ölçeği" ve "Örgütsel İklim Ölçeği" kullanılarak, nitel kısım için ise yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile odak grup görüşmeleri yapılarak toplanmıştır. Verilerin analizi sonucunda hizmetkar liderlik ile okul iklimi arasında

anlamlı, pozitif ilişki görülmüştür. Bulgulara dayalı olarak hizmetkar liderliğin olumlu okul iklimi yaratmada etkisini daha da anlaşılır kılmak için farklı okul türlerinde de araştırma yapılması önerilmiştir.

Cohen vd. (2009) tarafından "School Climate: Research, Policy, Practic and Teacher Education" konulu yapılan çalışmada okul iklimi ile ilgili yapılan araştırma bulguları incelenmiş, bunun yanı sıra da eğitim politikası, okul geliştirme uygulamaları ve öğretmen eğitimi arasındaki ilişki araştırılmıştır. Yapılan çalışmada tarihsel analiz, literatür incelemesi, eğitim politikalarının genel taraması ve Amerika Birleşik Devletleri' nin dört yanından 40 okul liderinin yakın zamanda doldurduğu okul iklimi ölçeklerinin incelenmesi gibi doküman incelemesi tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre okullarda oluşturulan olumlu okul ikliminin öğrencilerin akademik başarısına, okulun etkililiğine, okullardaki şiddeti azaltabileceğine, öğrencilerin sağlıklı ortamlarda gelişebileceğine ve öğretmenlerin okullarına olan bağlılıklarının artacağına yönelik etkileri olacağı sonucuna varılmıştır. Bulgulara dayalı olarak okul iklimi ile ilgili araştırma bulgularının eğitim politikalarına, okul geliştirme uygulamalarına ve öğretmen eğitimi çalışmalarına adapte edilmesi gerektiği önerilmiştir.

2.4.3. Örgütsel Adalet ve İklim Arasındaki İlişki ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel adalet ile iklim arasındaki ilişkiyi gerek eğitim örgütleri açısından gerekse diğer alanlarda inceleyen, yurt içi ve yurt dışı çalışmalarının bir kısmına yer verilmiştir.

Huang vd (2019) tarafından "Effects of Organizational Justice on Organizational Climate and Organizational Performance in Ecology Industry" konulu araştırmada örgütsel adaletin, örgütsel iklim ve örgütsel performans üzerindeki etkisi incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın

örneklemini Tayvan' da bulunan Hsinchu Bilim ve Endüstri Parkı' ndaki ekoloji endüstrisi çalışanları arasından tesadüfi örnekleme yöntemiyle ile seçilen 237 kişi oluşturmuştur. Veriler "Örgütsel Adalet Ölçeği", "Örgütsel İklim Ölçeği" ve "Örgütsel Performans Ölçeği" aracılığı ile toplanmış ve analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel adalet ile örgütsel iklim arasında ve örgütsel adalet ile örgütsel performans arasında pozitif yönde, anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütlerde çeşitli uygulama ve kararlarda adil davranılmasının örgüt iklimini olumlu yönde etkileyeceği ve bunun da örgütsel performansı arttıracağı ifade edilmiştir. Bulgulara dayalı olarak örgütün iklimini olumlu anlamda geliştirmek ve örgüt çalışanlarının moral, motivasyonları arttırmak için örgüt yöneticisinin uygun liderlik yaklaşımlarını benimsemesi gerektiği önerilmiştir.

Çekiç (2018) tarafından "İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki (Edirne İli Örneği)" konulu yapılan araştırmada öğretmen görüşleri doğrultusunda örgütsel adalet ile örgütsel iklim arasındaki ilişki incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada betimsel ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Edirne ili merkezindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler arasından, evren üzerinden örneklem hesaplama formülü ile belirlenen 350 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler, "Örgütsel Adalet Ölçeği" ile "Örgütsel İklim Ölçeği" kullanılarak toplanmış ve analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel adaletin boyutları bağlamında öğretmen algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği, örgütsel adaletin işlemsel adalet alt boyutuna yönelik algının ilkokullarda daha yüksek olduğu, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet alt boyutlarının okul türüne göre farklılık göstermediği, kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel iklim algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği, örgütsel adalet algısı ile örgütsel iklim arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulgulara dayalı olarak okullardaki uygulamalarda ve ödül dağıtımlarında adil davranılması, bunun takibinin yapılması için gerekli tedbirlerin alınması gerekliliği önerilmiştir.

Achmadi (2016) tarafından "The Effect of Leadership Behavior, Justice and Organizational Climate on Dignity Behavior" konulu araştırmada okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının, adaletin ve örgütsel iklimin ahlaki davranışlar üzerindeki etkisi incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Endonezya' nın Pontianak şehrindeki liselerde görev yapan ekonomi öğretmenleri arasından rastgele örnekleme yöntemiyle belirlenen 119 öğretmen oluşturmuştur. Veriler ölçekler aracılığı ile toplanmış ve path analiz metoduyla analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel adaletin örgüt iklimi üzerinde doğrudan olumlu etkisi olduğu, aynı zamanda da liderlik davranışları ile örgütsel adalet algısı arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Raj vd (2016) tarafından "Examining the Interrelationship among Organizational Justice (OJ), Organizational Climate (OC) and Organizational Citizenship Behaviour (OCB) with respect to Telecommunication Industries in Chennai" konulu araştırmada telekomünikasyon şirketlerindeki örgütsel adalet, örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Hindistan' ın Chennai şehrindeki beş telekomünikasyon şirketinin her birinden 100' er katılımcının olduğu toplam 500 kişi oluşturmuştur. Araştırmanın verileri "Örgütsel Adalet Ölçeği", "Örgütsel İklim Ölçeği" ve "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" aracılığı ile toplanmış, analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel adalet, örgütsel iklim ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca örgütsel iklim algısında ve örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik etmede örgütsel adaletin önemli derecede etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulgulara dayalı olarak örgütlerde işe alma, ücretlendirme, ödül, mesleki gelişim gibi konularda şeffaf ve adil hareket edilerek örgütsel adaletin, dolayısıyla da örgüt iklimi ile örgütsel vatandaşlık davranışının iyileştirilebileceği önerilmiştir.

Alikhani ve Lebadi (2014) tarafından "The Relationship between Organizational Climate and Organizational Justice and Mental Health of the Staff in Shahid Beheshti University of Medical Sciences" konulu yapılan araştırmada örgütsel iklim ve örgütsel

adalet ile ruh sağlığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İran' ın Tahran şehrindeki Shahid Beheshti Üniversitesi Tıp Fakültesi çalışanları arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 190 kişi oluşturmuştur. Veriler "Örgütsel Adalet Ölçeği", "Örgütsel İklim Ölçeği" ve "Genel Sağlık Ölçeği" aracılığı ile toplanmış ve analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel adalet ile örgütsel iklim arasında pozitif, anlamlı ilişki bulunmuştur. Yani örgütsel adalet ile çalışanlar arasında etkileşim ve samimiyetin artacağı, bunun da örgütsel iklimi olumlu yönde etkileyeceği ifade edilmiştir. Aynı zamanda örgütsel adalet algısı ile cinsiyet değişkeni arasında da ilişki bulunmuştur. Fakat örgütsel adalet ve örgütsel iklim ile ruh sağlığı arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Bulgulara dayalı olarak örgütlerde uygulamaların ve sürecin daha adil olabilmesi için çalışan performansının sürekli ve farklı yollarla değerlendirilmesi, karar alma süreçlerine çalışanların da dahil edilmesi gerektiği önerilmiştir.

Motlagh (2012) tarafından "The Relationship Between Organizational Climate, Job İnvolvement and Organizational Trust with Organizational Justice: A Case Study of Hospital Systems of Isfahan City, Iran" konulu yapılan araştırmada örgütsel iklim, iş benimseme ve örgütsel güven ile örgütsel adalet arasındaki ilişki incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi, İran' ın İsfahan şehrindeki hastanelerde çalışan hemşireler arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 136 hemşireden oluşmaktadır. Veriler "Örgütsel Adalet Ölçeği", "Örgütsel İklim Ölçeği", "İş Benimseme Ölçeği" ve "Örgütsel Güven Ölçeği" aracılığı ile toplanmış, yapısal eşitlik modeline göre analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel iklim algısı ile örgütsel adalet arasında doğrudan bir ilişki olduğu, algılanan örgütsel iklim ile örgütsel adalete ilişkin çıkarımlarda bulunulabileceği, ayrıca örgütsel adaletin, çalışanların işlerini benimsemelerinde etkisinin olduğu sonucunda varılmıştır.

Dipaola ve Guy (2009) tarafından "The Impact of Organizational Justice on Climate and Trust in High Schools" konulu yapılan araştırmada örgütsel adaletin liselerdeki iklim ve güven üzerindeki etkisi incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen

çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi Amerika Birleşik Devletleri' nin Orta Atlantik Eyaletleri' nde bulunan 47 liseden temsili bir örneklem oluşturmak için gönüllülük esası ile çalışmaya katılmayı kabul eden 36 lisede çalışan 1218 katılımcıdır. Veriler "Örgütsel Adalet Ölçeği", "Okul İklimi Ölçeği" ve "Güven Ölçeği" aracılığı ile toplanmış, analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel adalet ile örgüte güven arasında güçlü bir ilişki olduğu, benzer ilişkinin örgütsel adalet ile iklim arasında da olduğu, öğretmenlerin kendilerine adil davranıldığını algıladıkları okullarda işbirlikçi ve samimi öğretmen davranışlarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bulgulara dayalı olarak özellikle okul yöneticileri tarafından okulun tüm personeline karşı saygılı ve onurlu davranılması, onlara gerekli açıklamaların anlaşılır ve net şekilde yapılması, kararla ilgili okul personelinin karar verme sürecine dahil edilmesi gerektiği önerilmiştir.

Çakır (2009) tarafından "Örgütsel İklim ve Adaletin Tükenmişlikle Olan İlişkisi" konulu yapılan çalışmada örgütsel adalet ve iklimin tükenmişlikle olan ilişkisi incelenmiştir. Nicel olarak yürütülen araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ili Kadıköy ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenler arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen 176 katılımcı oluşturmuştur. Veriler "Örgütsel İklim Ölçeği", "Örgütsel Adalet Ölçeği" ve "Tükenmişlik Ölçeği" aracılığı ile toplanmış, analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel iklim ile örgütsel adalet arasında pozitif ve güçlü ilişki olduğu, örgütsel adalet ve örgütsel iklim ile tükenmişlik arasında ise negatif yönde güçlü ilişki olduğu, örgütsel adalet ve örgütsel iklim algısının cinsiyet, yaş değişkenlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bulgulara dayalı olarak, okullarda algılanan iklimin tespiti için zaman zaman anketler yapılması, iletişimi ve etkileşimi geliştirmek için toplantılar, faaliyetler düzenlenmesi, öğretmenlere adil ve objektif davranılması önerilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın desenine, evreni ve örneklemine, veri toplama araçlarına, verilerin nasıl toplanarak analiz edildiğine ve yapılan analizlerin uygunluğuna ilişkin bilgiler verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN DESENİ

Bu araştırma, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile okul iklimi arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemeyi ve bu ilişkinin çeşitli değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeyi amaçlayan nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel (korelasyonel) tarama modelinde bir çalışmadır. İlişkisel (korelasyonel) tarama modelinde yapılan araştırmalarda en az iki nicel değişkenin birbiri ile olan ilişkisi açıklanmaya çalışılır (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012: s. 331). İlişkisel tarama modeli en az iki ya da daha fazla değişkenin beraber bir değişim varlığı gösterip göstermeme durumunu ve bu durumun derecesini belirlemeyi hedefleyen bir modeldir (Karasar, 2015: s. 81).

3.2. EVREN-ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini 2020 – 2021 eğitim öğretim yılında Kocaeli İli merkez ilçesi olan İzmit' teki 6 İmam Hatip Ortaokulu ile 36 genel ortaokulda görev yapan toplam 1346 öğretmen oluşturmaktadır (MEB İstatistikleri, 2020).

Örneklem seçimi araştırmada varılan sonuçların genellenebilmesi açısından önemlidir. Örneklem, araştırmanın evreninden bir kesitinin bazı kurallara göre belirlenmesi, buradan varılan sonucun evrene genellemesine yardımcı olur (Aziz, 1990: s. 43). Araştırmanın örneklem seçiminde seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Uygun örnekleme, zamanın, maddi gücün ve şartların sınırlı olması halinde örneklemin daha rahat ulaşılabilir ve uygulamanın gerçekleştirilebilir olduğu alanlardan seçilmesidir (Büyüköztürk, 2014: s. 92). Örneklem büyüklüğünü belirlemede, Tablo 2' de 0.05 örnekleme hatası için verilen örneklem sayılarından yararlanılmıştır.

Tablo 2. Örneklem Büyüklükleri (α=0.05 için)

Evren Büyüklüğü	- 0.03 örnekleme hatası (d)			+-0.05 örnekleme hatası (d)			+-0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q= 0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

(Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: s. 50)

Araştırmada evren büyüklüğünün 1346 olmasından yola çıkarak, araştırmanın örneklem büyüklüğünün 278 ile 333 kişi arasında olmasının yeterli olabileceği bulunmuştur. Fakat verilerde yaşanabilecek kayıplar da dikkate alınarak toplam 410 adet veri toplama aracı dağıtılmıştır.

Tablo 3. Örneklem Grubunun Demografik Özellikleri

DEĞİŞKENLER		f	%
Cinsiyet	Kadın	243	65,7
	Erkek	127	34,3
	Toplam	370	100
Eğitim Durumu	Lisans	322	87,0
	Lisansüstü	48	13,0
	Toplam	370	100
Okul Türü	Normal Ortaokul	331	89,5
	İmam Hatip Ortaokulu	39	10,5
	Toplam	370	100
Yaş	20 - 30	65	17,6
	31 - 40	167	45,1
	41 ve üstü	138	37,3
	Toplam	370	100
Aynı Sendikadan Olma Durumu	Var	109	29,5
	Yok	261	70,5
	Toplam	370	100
Mesleki Kıdem	0 – 5 Yıl	34	9,2
	6 – 10 Yıl	96	25,9
	11 – 15 Yıl	83	22,4
	16 – 20 Yıl	82	22,2
	21 Yıl ve üstü	75	20,3
	Toplam	370	100

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmanın veri toplama araçları "Kişisel Bilgi Formu", "Örgütsel Adalet Ölçeği" ve "Örgütsel İklim Ölçeği" olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır;

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu araştırmacı tarafından literatür incelenerek hazırlanmış ve araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerce doldurulan ve öğretmenlerin demografik özellikleri ile ilgili bilgi edinmeyi amaçlayan formdur. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem, yönetici ile aynı sendikadan olup olmama durumu ve okul türü hakkında bu form aracılığı ile bilgi toplanmaya çalışılmıştır.

3.3.2. Örgütsel Adalet Ölçeği

"Örgütsel Adalet Ölçeği" öğretmenlerin görev yaptıkları okullarına yönelik örgütsel adalet algılarını ölçebilmek maksadıyla Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiştir. Söz konusu ölçek, Polat (2007) tarafından Türkçe' ye uyarlanmıştır. Likert tipi veri toplama aracında maddeler "*(1) Kesinlikle Katılmıyorum, ile (5) Tamamen Katılıyorum*" arasında 5 aralıklı olarak derecelendirilmiştir. Ölçek, toplam 19 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar: Dağıtımsal adalet (1., 4., 7., 11., 14., 18.madde), işlemsel adalet (2., 3., 5., 8., 9., 10., 12., 15., 17. madde) ve etkileşimsel adalet (6., 13., 16., 19. madde) şeklinde isimlendirilmiştir.

Polat (2007) ölçeğin tamamı için Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısını α=.96; örgütsel adaletin alt boyutları için ise dağıtımsal adalet α=.89, işlemsel adalet α=.95 ve etkileşimsel adalet boyutunda α=.90 olarak hesaplamıştır.

3.3.3 Örgütsel İklim Ölçeği

Hoy vd (1991) tarafından geliştirilen, Hoy ve Tarter (1997)' ın katkıları ile son şeklini alan ve Yılmaz ve Altınkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan, "Örgütsel İklim Ölçeği" 6 boyut ve 39 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutlar: Destekleyici Müdür (1.,2.,6.,10.,15.,21.,27.,33.,39. maddeler), Emredici Müdür (5.,9.,14.,20.,26.,32.38. maddeler), Kısıtlayıcı Müdür (13.,19.,25.,31.,37. maddeler), Samimi Öğretmen (4.,8.,12.,18.,24.,30.,36. maddeler), İşbirlikçi Öğretmen (3.,7.,11.,17.,23.,29.,35. maddeler) ve Umursamaz Öğretmen (16.,22.,28.,34. maddeler) boyutlarıdır. Likert tipi ölçek; nadiren olur (1), bazen olur (2) genellikle olur (3) ve çok sık olur (4) şeklinde derecelendirilmiştir. Yılmaz ve Altınkurt (2013) tarafından iç tutarlılık anlamında güvenirliği belirlemek için kullanılan Cronbach Alfa test yöntemi sonucunda "destekleyici müdür davranışı" alt boyutu için .89, "emredici müdür davranışı" alt boyutu için .78, "kısıtlayıcı müdür davranışı" alt boyutu için .73, "samimi öğretmen davranışı" alt boyutu için .82, meslektaşlar arası "işbirlikçi öğretmen davranışı" alt boyutu için .80 ve "umursamaz öğretmen davranışı" alt boyutu içinse .70 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgular, Türkçe 'ye uyarlanan bu ölçeğin ortaokulların örgüt iklimini tespit etmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Ölçeğin çalışmada kullanımı için Yılmaz ve Altınkurt'dan elektronik posta yoluyla (EK II) izin alınmıştır.

3.4. VERİLERİN TOPLANMASI ve ANALİZİ

Araştırmacı, Kocaeli ili İzmit ilçesinde bulunan 6 imam hatip ortaokulu ve 36 genel ortaokulda 2020 – 2021 eğitim öğretim yılının birinci yarıyılı itibariyle görev yapan öğretmenlere veri toplama araçlarını dağıtmıştır. Araştırmacı kendisini tanıtıp araştırmasının ana hatlarından kısaca bahsettikten sonra gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya katılmak isteyen 410 öğretmene ölçekleri vermiş, öğretmenler tarafından doldurulan ölçekler yine araştırmacı tarafından çalışmada kullanılmak üzere toplanmıştır. 410 adet veri toplandıktan sonra eksik, yanlış doldurulan ya da hiç

doldurulmayan 40 adet ölçek çıkarılmış, geriye kalan 370 adet ölçeğe ait veri analiz yapılmak üzere SPSS programına işlenmiştir.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 26 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öğretmenlere uygulanan Örgütsel Adalet ve Örgütsel İklim ölçeği puanları ile demografik değişken özellikleri SPSS' e işlenmiş, elde edilen verilerin istatistiksel çözümlemeleri elektronik ortamda yapılmıştır. Böylece araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini belirleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde frekans ve yüzde dağılımları, aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, varyans analizi, regresyon ve korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır. Aritmetik ortalamalar 1,00 – 1,80 aralığında ise "çok düşük", 1,81 – 2,60 aralığında ise "düşük", 2,61 – 3,40 aralığında ise "orta", 3,41 – 4,20 aralığında ise "yüksek" ve 4,21 – 5,00 aralığında ise "çok yüksek" olarak yorumlanmıştır (Can, 2016: s. 340).

Değişkenlerin normal dağılımda olup olmadığını anlamak amacıyla çarpıklık (skewness) ile basıklık (kurtosis) değeri ve histogram grafikleri incelenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2014: s. 113)' e göre eğer çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında ise değerlerin normal dağılım gösterdiği kabul edilir ve buna uygun analizler yapılır. Basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlinin -1 ile +1 arasında bir değer aldığında ise bu durum verilerin normal dağılımı konusunda kusursuz olarak kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2016: s. 114).

Tablo 4. Değişkenlerin Merkezi Eğilim Ölçüleri ve Basıklık – Çarpıklık Katsayıları

	Aritmetik Ortalama	Medyan	Mod	Çarpıklık Katsayısı	Çarpıklığın Standart Hatası	Basıklık Katsayısı	Basıklığın Standart Hatası
Örgütsel Adalet	4,00	4,00	5,00	-,63	,13	,00	,25
Dağıtımsal Adalet	3,96	4,00	5,00	-,79	,13	,52	,25
İşlemsel Adalet	3,91	4,00	5,00	-,62	,13	-,09	,25
Etkileşimsel Adalet	4,24	4,25	5,00	-,97	,13	,84	,25
Örgütsel İklim	2,49	2,49	2,49	,40	,13	,99	,25
Destekleyici Müdür	2,98	3,00	3,00	-,42	,13	-,57	,25
Emredici Müdür	2,21	2,29	2,43	,15	,13	-,54	,25
Kısıtlayıcı Müdür	1,98	1,80	1,60	,68	,13	,14	,25
Samimi Öğretmen	2,49	2,43	2,14	,15	,13	-,21	,25
İşbirlikçi Öğretmen	2,91	2,93	3,00	-,35	,13	,44	,25
Umursamaz Öğretmen	1,76	1,75	1,00	,72	,13	-,14	,25

Değişkenlere ait merkezi eğilim ölçüleri ile basıklık – çarpıklık değerlerinin bulunduğu Tablo 4 incelediğinde değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında yer aldığı, değişkenlerin histogram grafikleri incelendiğinde de (Ek IV) değişkenlere ait normal dağılım eğrilerinin simetrik ve çan eğrisi şeklinde olduğu söylenebilir. Buna göre, değişkenlerin normal dağılım gösterdiği ve verilerin analizinde parametrik testlerin yapılmasının uygun olduğu görülmüştür.

Yapılan korelasyon analizlerinde korelasyon katsayısının $,10 \leq r < ,30$ olması düşük düzeyde ilişki olduğu, $,30 \leq r < ,50$ olması ilişkinin orta düzeyde olduğu, $r \geq ,50$ olması ise yüksek düzeyde ilişki olduğu yönünde yorumlanmıştır (Field, 2013: s. 133).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın alt amaçları doğrultusunda yapılan veri analizleri neticesinde elde edilen bulgular ortaya konulmuş ve ilgili literatür referans alınarak bulgular tartışılmıştır.

4.1. ÖĞRETMENLERİN OKULLARINA YÖNELİK ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL ADALETİN ALT BOYUTLARINA İLİŞKİN ALGI DÜZEYLERİ

Ortaokul öğretmenlerinin okullarına yönelik örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Adalet ile Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	$\bar{X}$	**SS**
Örgütsel Adalet	4,00	0,74
Dağıtımsal Adalet	3,96	0,82
İşlemsel Adalet	3,91	0,82
Etkileşimsel Adalet	4,24	0,73

Ortaokul öğretmenlerinin okullarına yönelik örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde (Tablo 5); örgütsel adalete ilişkin algı düzeylerinin $\bar{X}$=4,00 (SS=0,74) yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Örgütsel adaletin alt boyutlarına yönelik algı düzeylerine bakıldığında ise; dağıtımsal adalet algısı $\bar{X}$=3,96 (SS=0,82) ile işlemsel adalet algısının $\bar{X}$=3,91 (SS=0,82) yüksek düzeyde, etkileşimsel adalet algısının $\bar{X}$=4,24 (SS=0,73) ise çok yüksek düzeyde gerçekleştiği söylenebilir.

4.2. ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALETE İLİŞKİN ALGILARININ ÇEŞİTLİ DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE FARKLILAŞMA DURUMUNUN İNCELENMESİ

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin algılarının çeşitli demografik gruplarda farklılık gösterip göstermediğini anlayabilmek amacıyla veriler t – testi ve ANOVA ile analiz edilmiş olup, yapılan analize ilişkin bulgular aşağıda sunulmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tablo 6' da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre t – Testi Sonuçları

	Cinsiyet	**N**	**$\bar{X}$**	**SS**	**sd**	**t**	**p**
Örgütsel Adalet	Kadın	243	3,93	0,76	368	2,43	,016*
	Erkek	127	4,13	0,69			
Dağıtımsal Adalet	Kadın	243	3,88	0,83	368	2,65	,008*
	Erkek	127	4,12	0,78			
İşlemsel Adalet	Kadın	243	3,85	0,84	368	2,10	,037*
	Erkek	127	4,03	0,76			
Etkileşimsel Adalet	Kadın	243	4,18	0,75	368	2,00	,046*
	Erkek	127	4,34	0,66			

*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermektedir (t(368)=2,43 ve p=,016<,05). Örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin; dağıtımsal adalet alt boyutu (t(368)=2,65 ve p=,008<,05), işlemsel adalet alt boyutu (t(368)=2,10 ve p=,037<,05) ile etkileşimsel adalet alt boyutuna (t(368)=2,00 ve p=,046<,05) ilişkin öğretmenlerin algı düzeylerinin de cinsiyete göre anlamlı fark gösterdiği görülmektedir. Aynı zamanda erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin ($\bar{X}$=4,13), kadın öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinden ($\bar{X}$=3,93) yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu durumun örgütsel adaletin her bir alt boyutu için de geçerli olduğu görülmektedir. Hatta erkek öğretmenlerin etkileşimsel adalet alt boyutuna yönelik algı düzeylerinin ($\bar{X}$=4,34) çok yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tablo 7' de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre t – Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	**N**	**$\bar{X}$**	**SS**	**sd**	**t**	**p**
Örgütsel Adalet	Lisans	322	4,03	0,73	368	2,32	,021*
	Lisansüstü	48	3,77	0,80			
Dağıtımsal Adalet	Lisans	322	4,00	0,81	368	2,36	,019*
	Lisansüstü	48	3,71	0,86			
İşlemsel Adalet	Lisans	322	3,95	0,81	368	2,12	,035*
	Lisansüstü	48	3,68	0,87			
Etkileşimsel Adalet	Lisans	322	4,27	0,72	368	1,92	,056
	Lisansüstü	48	4,05	0,78			

*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri, eğitim durumuna göre anlamlı fark göstermektedir (t(368)=2,32 ve p=,021<,05). Örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin bakıldığında ise; dağıtımsal adalet alt boyutu algı düzeyi (t(368)=2,36 ve p=,019<,05) ile işlemsel adalet alt boyutu algı düzeyi (t(368)=2,12 ve

p=,035<,05) eğitim durumuna göre anlamlı fark gösterirken, etkileşim adalet alt boyutu algı düzeyinde (t(368)=1,92 ve p=,056>,05) eğitim durumuna göre anlamlı fark görülmemektedir. Bunun yanı sıra lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin ($\bar{X}$=4,03), lisansüstü mezunu öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinden ($\bar{X}$=3,77) yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerine ait betimsel istatistikler Tablo 8' de gösterilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Betimsel İstatistikleri

	Mesleki Kıdem	**N**	**$\bar{X}$**	**SS**
Örgütsel Adalet	0 – 5 yıl	34	3,72	0,94
	6 – 10 yıl	96	4,01	0,73
	11 – 15 yıl	83	4,03	0,71
	16 – 20 yıl	82	3,98	0,77
	21 yıl ve daha fazla	75	4,09	0,66
Dağıtımsal Adalet	0 – 5 yıl	34	3,72	0,98
	6 – 10 yıl	96	4,05	0,74
	11 – 15 yıl	83	4,00	0,76
	16 – 20 yıl	82	3,87	0,90
	21 yıl ve daha fazla	75	4,04	0,78
İşlemsel Adalet	0 – 5 yıl	34	3,60	1,04
	6 – 10 yıl	96	3,87	0,88
	11 – 15 yıl	83	3,94	0,79
	16 – 20 yıl	82	3,94	0,79
	21 yıl ve daha fazla	75	4,03	0,66
Etkileşimsel Adalet	0 – 5 yıl	34	4,00	0,87
	6 – 10 yıl	96	4,25	0,70
	11 – 15 yıl	83	4,27	0,69
	16 – 20 yıl	82	4,23	0,74
	21 yıl ve daha fazla	75	4,32	0,72

Tablo 8 incelendiğinde 0 – 5 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin ($\bar{X}$=3,72), örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin de dağıtımsal adalet ($\bar{X}$=3,72), işlemsel adalet ($\bar{X}$=3,60) ve etkileşimsel adalet ($\bar{X}$=4,00) algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 8’ e göre; 6 – 10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ($\overline{X}$=4,01) ile örgütsel adaletin alt boyutlarından olan dağıtımsal adalete ilişkin algı düzeyleri ($\overline{X}$=4,05) ile işlemsel adalet algı düzeyleri ($\overline{X}$=3,87) yüksek düzeyde iken etkileşimsel adalet alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin ($\overline{X}$=4,25) çok yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 8 incelendiğinde 11 – 15 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ($\overline{X}$=4,03) ile örgütsel adaletin alt boyutlarından olan dağıtımsal adalete ilişkin algı düzeyleri ($\overline{X}$=4,00) ile işlemsel adalet algı düzeyleri ($\overline{X}$=3,94) yüksek düzeyde iken etkileşimsel adalet alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin ($\overline{X}$=4,27) çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 8’ e göre 16 – 20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ($\overline{X}$=3,98) ile örgütsel adaletin alt boyutlarından olan dağıtımsal adalete ilişkin algı düzeyleri ($\overline{X}$=3,87) ile işlemsel adalet algı düzeyleri ($\overline{X}$=3,94) yüksek düzeyde iken etkileşimsel adalet alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin ($\overline{X}$=4,23) çok yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 8 incelendiğinde 21 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ($\overline{X}$=4,09) ile örgütsel adaletin alt boyutlarından olan dağıtımsal adalete ilişkin algı düzeyleri ($\overline{X}$=4,04) ile işlemsel adalet algı düzeyleri ($\overline{X}$=4,03) yüksek düzeyde iken etkileşimsel adalet alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin ($\overline{X}$=4,32) çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre ANOVA Testi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Örgütsel Adalet	Gruplar Arası	3,388	4	,847	1,540	,190
	Gruplar İçi	200,718	365	,550		
	Toplam	204,106	369			
Dağıtımsal Adalet	Gruplar Arası	3,932	4	,983	1,476	,209
	Gruplar İçi	243,047	365	,666		
	Toplam	246,980	369			
İşlemsel Adalet	Gruplar Arası	4,711	4	1,178	1,771	,134
	Gruplar İçi	242,760	365	,665		
	Toplam	247,472	369			
Etkileşimsel Adalet	Gruplar Arası	2,477	4	,619	1,179	,320
	Gruplar İçi	191,787	365	,525		
	Toplam	194,264	369			

Öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tablo 9' da verilmiştir. Buna göre Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (F(4-365)=1,540, p=,190>,05).

Tablo 9' da mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerine yönelik one – way ANOVA sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin dağıtımsal adalet algı düzeyleri, mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (F(4-365)=1,476, p=,209>,05).

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlerin işlemsel adalet alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (F(4-365)=1,771, p=,134>,05). Öğretmenlerin örgütsel adaletin bir diğer alt boyutu olan etkileşimsel adalete yönelik algı düzeylerinin de mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir (F(4-365)=1,179, p=,320>,05).

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerine ait betimsel istatistikler Tablo 10' da gösterilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Betimsel İstatistikleri

	Yaş	**N**	**$\bar{X}$**	**SS**
Örgütsel Adalet	20 – 30 yaş ve arası	65	3,86	0,84
	31 – 40 yaş ve arası	167	4,00	0,71
	41 yaş ve üstü	138	4,07	0,73
Dağıtımsal Adalet	20 – 30 yaş ve arası	65	3,88	0,86
	31 – 40 yaş ve arası	167	3,95	0,78
	41 yaş ve üstü	138	4,02	0,85
İşlemsel Adalet	20 – 30 yaş ve arası	65	3,71	0,96
	31 – 40 yaş ve arası	167	3,90	0,80
	41 yaş ve üstü	138	4,01	0,75
Etkileşimsel Adalet	20 – 30 yaş ve arası	65	4,16	0,78
	31 – 40 yaş ve arası	167	4,25	0,70
	41 yaş ve üstü	138	4,27	0,73

Tablo 10 incelendiğinde 20 – 30 yaş ve arasındaki öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin ($\bar{X}$=3,86) ve örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal adalet algı düzeyleri ($\bar{X}$=3,88), işlemsel adalet algı düzeyleri ($\bar{X}$=3,71) ve etkileşimsel adalet algı düzeylerinin ($\bar{X}$=4,16) yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 10' daki verilere göre; 31 – 40 yaş ve arasındaki öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ($\bar{X}$=4,00) ile örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtımsal adalet algı düzeyleri ($\bar{X}$=3,95) ve işlemsel adalet algı düzeylerinin ($\bar{X}$=3,90) yüksek düzeyde iken, etkileşimsel adalet algı düzeylerinin ($\bar{X}$=4,25) çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 10 incelendiğinde 41 yaş ve üstü öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ($\bar{X}$=4,07) ile örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtımsal adalet algı düzeyleri ($\bar{X}$=4,02) ve işlemsel adalet algı düzeyleri ($\bar{X}$=4,01) yüksek düzeyde iken, etkileşimsel adalet algı düzeylerinin ($\bar{X}$=4,27) çok yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tablo 11' de verilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Yaşlarına Göre ANOVA Testi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	**KT**	**sd**	**KO**	**F**	**p**
Örgütsel Adalet	Gruplar Arası	1,963	2	,981	1,782	,170
	Gruplar İçi	202,144	367	,551		
	Toplam	204,106	369			
Dağıtımsal Adalet	Gruplar Arası	,921	2	,460	,687	,504
	Gruplar İçi	246,059	367	,670		
	Toplam	246,980	369			
İşlemsel Adalet	Gruplar Arası	4,060	2	2,030	3,061	,048*
	Gruplar İçi	243,412	367	,663		
	Toplam	247,472	369			
Etkileşimsel Adalet	Gruplar Arası	,534	2	,267	,506	,603
	Gruplar İçi	193,729	367	,528		
	Toplam	194,264	369			

*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 11 incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri yaşlara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (F(2-367)=1,782, p=,170>,05).

Tablo 11' e göre öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin algılarının yaşlara göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında; dağıtımsal adalet alt boyutuna yönelik öğretmen algılarının yaşlara göre anlamlı bir farklılık göstermediği (F(2-367)=,687, p=,504>,05), etkileşimsel adalet alt boyutuna ilişkin öğretmen algılarının da yaşlara göre anlamlı bir farklılık göstermediği (F(2-367)=,506, p=,603>,05), öğretmenlerin işlemsel adalet alt boyutuna ilişkin algılarının ise yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği söylenebilir (F(2-367)=3,061, p=,048<,05).

Tablo 12. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İşlemsel Adalet Algı Düzeylerine İlişkin LSD Testi Sonuçları

	Yaş	Yaş	Ortalamalar Farkı	p
İşlemsel Adalet	20 – 30 yaş ve arası	41 yaş ve üstü	-,30258*	,014
	41 yaş ve üstü	20 – 30 yaş ve arası	,30258*	,014

*Fark p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 12' de görüldüğü gibi, öğretmenlerin yaş değişkenine göre işlemsel adalet algı düzeylerine ilişkin LSD testi karşılaştırması incelendiğinde; 41 yaş ve üstü öğretmenlerin işlemsel adalet alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin 20 – 30 yaş ve arası öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tablo 13' de verilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Okul Türüne Göre t – Testi Sonuçları

	Okul Türü	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p
Örgütsel Adalet	İmam Hatip Ortaokulu	39	3,75	0,80	368	-2,20	,029*
	Genel Ortaokul	331	4,03	0,73			
Dağıtımsal Adalet	İmam Hatip Ortaokulu	39	3,79	0,87	368	-1,43	,153
	Genel Ortaokul	331	3,98	0,81			
İşlemsel Adalet	İmam Hatip Ortaokulu	39	3,58	0,89	368	-2,68	,008*
	Genel Ortaokul	331	3,95	0,80			
Etkileşimsel Adalet	İmam Hatip Ortaokulu	39	4,08	0,80	368	-1,47	,142
	Genel Ortaokul	331	4,26	0,72			

*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 13 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri, okul türüne göre anlamlı fark göstermektedir (t(368)=-2,20 ve p=,029<,05). Örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin bakıldığında ise; dağıtımsal adalet alt boyutu algı düzeyi (t(368)=-1,43 ve p=,153>,05) ile etkileşimsel adalet alt boyutu algı düzeyi (t(368)=-1,47 ve p=,142>,05) okul türüne göre anlamlı fark göstermemektedir. İşlemsel adalet alt boyutu algı düzeyinde (t(368)=-2,68 ve p=,008<,05) ise okul türüne göre anlamlı fark görülmektedir. Bunun yanı sıra genel ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin ($\bar{X}$=4,03), imam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinden ($\bar{X}$=3,75) yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin okul yöneticisi ile aynı sendikadan olup olmama durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tablo 14' de verilmiştir.

Tablo 14. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Sendika Üyelik Durumlarına Göre t – Testi Sonuçları

	Okul Türü	**N**	**$\bar{X}$**	**SS**	**sd**	**t**	**p**
Örgütsel Adalet	Yönetici ile Aynı Sendika	109	4,02	0,70	368	0,33	,741
	Farklı Sendika	261	3,99	0,76			
Dağıtımsal Adalet	Yönetici ile Aynı Sendika	109	4,04	0,73	368	1,14	,257
	Farklı Sendika	261	3,93	0,85			
İşlemsel Adalet	Yönetici ile Aynı Sendika	109	3,91	0,80	368	-0,07	,941
	Farklı Sendika	261	3,91	0,83			
Etkileşimsel Adalet	Yönetici ile Aynı Sendika	109	4,23	0,72	368	-0,12	,907
	Farklı Sendika	261	4,24	0,73			

Tablo 14 incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin, okul yöneticisi ile aynı sendikaya üye olup olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir (t(368)=-0,33 ve p=,741>,05). Öğretmenlerin, örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerine bakıldığında; dağıtımsal adalet algı düzeyinin (t(368)=-1,14 ve p=,257>,05), işlemsel adalet algı düzeyinin (t(368)=-0,07 ve p=,941>,05) ve etkileşimsel adalet algı düzeyinin (t(368)=--0,12 ve p=,907>,05) okul yöneticisi ile aynı sendikaya üye olup olmama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir. Yine Tablo 14' e göre okul yöneticisi ile aynı sendikaya üye olan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ($\bar{X}$=4,02), yönetici ile farklı sendikalardan olan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinden ($\bar{X}$=3,99) yüksektir.

4.3. ÖĞRETMENLERİN OKULLARINA YÖNELİK OKUL İKLİMİ VE OKUL İKLİMİNİN ALT BOYUTLARINA İLİŞKİN ALGI DÜZEYLERİ

Ortaokul öğretmenlerinin okullarına yönelik okul iklimi ve okul ikliminin alt boyutları olan destekleyici müdür, emredici müdür, kısıtlayıcı müdür, samimi öğretmen, işbirlikçi öğretmen ve umursamaz öğretmen boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

Tablo 15. Okul İklimi ile Okul İkliminin Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	$\bar{X}$	**SS**
Okul İklimi	2,49	0,32
Destekleyici Müdür	2,98	0,71
Emredici Müdür	2,21	0,67
Kısıtlayıcı Müdür	1,98	0,64
Samimi Öğretmen	2,49	0,67
İşbirlikçi Öğretmen	2,91	0,45
Umursamaz Öğretmen	1,76	0,64

Ortaokul öğretmenlerinin okul iklimi ve okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde (Tablo 15); okul iklimine ilişkin algı düzeylerine ait aritmetik ortalama değerinin $\bar{X}$=2,49 (SS=0,32) olduğu görülmektedir. Okul ikliminin alt boyutlarına yönelik algı düzeylerine bakıldığında ise; destekleyici müdür davranışlarına yönelik öğretmen algısı $\bar{X}$=2,98 (SS=0,71), emredici müdür davranışlarına yönelik öğretmen algısı $\bar{X}$=2,21 (SS=0,67), kısıtlayıcı müdür davranışlarına yönelik öğretmen algısı $\bar{X}$=1,98 (SS=0,64), samimi öğretmen davranışı alt boyutuna yönelik öğretmen algısı $\bar{X}$=2,49 (SS=0,67), işbirlikçi öğretmen davranışına yönelik öğretmen algısı $\bar{X}$=2,91 (SS=0,45), ve umursamaz öğretmen davranışına yönelik öğretmen algısı $\bar{X}$=1,76 (SS=0,64) olarak bulunmuştur. Buna göre okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin öğretmen algısı için destekleyici müdür davranışına yönelik algı düzeyinin ($\bar{X}$=2,98) en yüksek olduğu, buna karşılık da umursamaz öğretmen davranışına yönelik algı düzeyinin de ($\bar{X}$=1,76) en düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

4.4. ÖĞRETMENLERİN OKUL İKLİMİNE İLİŞKİN ALGILARININ ÇEŞİTLİ DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE FARKLILAŞMA DURUMUNUN İNCELENMESİ

Araştırmada, öğretmenlerin okul iklimi ve okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin algılarının çeşitli demografik gruplarda farklılık gösterip göstermediği t – testi ve ANOVA ile analiz edilmiş olup, yapılan analize ilişkin bulgular aşağıda sunulmuştur.

Öğretmenlerin okul iklimi ve okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tablo 16’ da verilmiştir.

Tablo 16. Öğretmenlerin Okul İklimi ve Okul İkliminin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre t – Testi Sonuçları

	Cinsiyet	**N**	**$\bar{X}$**	**SS**	**sd**	**t**	**p**
Okul İklimi	Kadın	243	2,46	0,32	368	2,60	,010*
	Erkek	127	2,55	0,31			
Destekleyici Müdür	Kadın	243	2,88	0,72	368	3,84	,000*
	Erkek	127	3,17	0,66			
Emredici Müdür	Kadın	243	2,23	0,72	307,82	-0,77	,442
	Erkek	127	2,17	0,58			
Kısıtlayıcı Müdür	Kadın	243	1,93	0,63	368	2,09	,037*
	Erkek	127	2,08	0,66			
Samimi Öğretmen	Kadın	243	2,50	0,69	368	-0,26	,792
	Erkek	127	2,48	0,63			
İşbirlikçi Öğretmen	Kadın	243	2,89	0,46	368	1,13	,260
	Erkek	127	2,95	0,44			
Umursamaz Öğretmen	Kadın	243	1,74	0,62	230,58	0,89	,374
	Erkek	127	1,81	0,70			

*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 16 incelendiğinde öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermektedir (t(368)=2,60 ve p=,010<,05). Okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin; destekleyici müdür alt boyutu (t(368)=3,84 ve p=,000<,05) ve kısıtlayıcı müdür alt boyutuna (t(368)=2,09 ve p=,037<,05) ilişkin öğretmenlerin algı düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı fark gösterdiği görülmektedir. Aynı zamanda erkek öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin ($\bar{X}$=2,55), kadın öğretmenlerin okul iklimi algı düzeylerinden ($\bar{X}$=2,46) yüksek olduğu ifade edilebilir.

Tablo 16' ya göre öğretmenlerin okul ikliminin alt boyutlarından olan emredici müdür alt boyutu (t(307,82)=-0,77 ve p=,442>,05), samimi öğretmen alt boyutu (t(368)=-0,26 ve p=,792>,05), işbirlikçi öğretmen alt boyutu (t(368)=1,13 ve p=,260>,05) ve umursamaz öğretmen alt boyutuna (t(230,58)=0,89 ve p=,374>,05) ilişkin algıları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir.

Öğretmenlerin okul iklimi ve okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tablo 17' de verilmiştir.

Tablo 17. Öğretmenlerin Okul İklimi ve Okul İkliminin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre t – Testi Sonuçları

	Eğitim	**N**	**X̄**	**SS**	**sd**	**t**	**p**
Okul İklimi	Lisans	322	2,49	0,32	368	0,26	,799
	Lisansüstü	48	2,48	0,31			
Destekleyici Müdür	Lisans	322	2,98	0,72	368	0,09	,926
	Lisansüstü	48	2,97	0,66			
Emredici Müdür	Lisans	322	2,22	0,68	368	1,10	,271
	Lisansüstü	48	2,11	0,62			
Kısıtlayıcı Müdür	Lisans	322	1,97	0,64	368	-1,10	,272
	Lisansüstü	48	2,08	0,68			
Samimi Öğretmen	Lisans	322	2,50	0,68	368	0,33	,741
	Lisansüstü	48	2,46	0,61			
İşbirlikçi Öğretmen	Lisans	322	2,92	0,45	368	1,09	,276
	Lisansüstü	48	2,85	0,43			
Umursamaz Öğretmen	Lisans	322	1,74	0,66	72,48	-1,90	,061
	Lisansüstü	48	1,90	0,51			

Tablo 17' ye göre öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları (t(368)=0,26 ve p=,799>,05) öğrenim durumlarına göre anlamlı fark göstermemektedir. Okul ikliminin alt boyutları bağlamında bakıldığında da; destekleyici müdür (t(368)=0,09 ve p=,926>,05), emredici müdür (t(368)=1,10 ve p=,271>,05), kısıtlayıcı müdür (t(368)=-1,10 ve p=,272>,05), samimi öğretmen (t(368)=0,33 ve p=,741>,05), işbirlikçi öğretmen (t(368)=1,09 ve p=,276>,05) ve umursamaz öğretmen (t(72,48)=-1,90 ve p=,061>,05) algılarının da eğitim durumuna göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre okul iklimi ve okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerine ait betimsel istatistikler Tablo 18' de gösterilmiştir.

Tablo 18. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Okul İklimi ve Okul İkliminin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Betimsel İstatistikleri

	Mesleki Kıdem	**N**	**$\bar{X}$**	**SS**
Okul İklimi	0 – 5 yıl	34	2,48	0,36
	6 – 10 yıl	96	2,48	0,33
	11 – 15 yıl	83	2,52	0,29
	16 – 20 yıl	82	2,52	0,34
	21 yıl ve daha fazla	75	2,45	0,30
Destekleyici Müdür	0 – 5 yıl	34	2,70	0,82
	6 – 10 yıl	96	2,87	0,71
	11 – 15 yıl	83	3,08	0,71
	16 – 20 yıl	82	2,98	0,74
	21 yıl ve daha fazla	75	3,11	0,59
Emredici Müdür	0 – 5 yıl	34	2,69	0,60
	6 – 10 yıl	96	2,25	0,71
	11 – 15 yıl	83	2,10	0,58
	16 – 20 yıl	82	2,18	0,71
	21 yıl ve daha fazla	75	2,08	0,61
Kısıtlayıcı Müdür	0 – 5 yıl	34	1,95	0,65
	6 – 10 yıl	96	1,98	0,63
	11 – 15 yıl	83	1,99	0,57
	16 – 20 yıl	82	2,07	0,70
	21 yıl ve daha fazla	75	1,90	0,69
Samimi Öğretmen	0 – 5 yıl	34	2,29	0,74
	6 – 10 yıl	96	2,53	0,69
	11 – 15 yıl	83	2,60	0,64
	16 – 20 yıl	82	2,59	0,71
	21 yıl ve daha fazla	75	2,32	0,56
İşbirlikçi Öğretmen	0 – 5 yıl	34	2,88	0,58
	6 – 10 yıl	96	2,92	0,44
	11 – 15 yıl	83	2,95	0,39
	16 – 20 yıl	82	2,85	0,50
	21 yıl ve daha fazla	75	2,94	0,41
Umursamaz Öğretmen	0 – 5 yıl	34	1,91	0,84
	6 – 10 yıl	96	1,73	0,65
	11 – 15 yıl	83	1,74	0,52
	16 – 20 yıl	82	1,88	0,72
	21 yıl ve daha fazla	75	1,63	0,56

Tablo 18 incelendiğinde 0 – 5 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin $\bar{X}$=2,48 (SS=0,36), 6 – 10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin $\bar{X}$=2,48 (SS=0,33), 11 – 15 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin $\bar{X}$=2,52 (SS=0,29), 16 – 20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin $\bar{X}$=2,52 (SS=0,34), 21 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahip

olan öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin $\bar{X}$=2,45 (SS=0,30) olduğu görülmektedir. Tablo 18' e göre 21 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin $\bar{X}$=2,45 (SS=0,30) diğer öğretmenlere göre daha düşük olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 18' e göre; okul ikliminin alt boyutlarından olan destekleyici müdür alt boyutuna yönelik 21 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin algı düzeyleri en yüksek iken ($\bar{X}$=3,11 ve SS=0,59), 0 – 5 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin algı düzeyleri ($\bar{X}$=2,70 ve SS=0,82) en düşüktür.

Tablo 18' e göre; okul ikliminin alt boyutlarından olan emredici müdür alt boyutuna yönelik 0 – 5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algı düzeyleri en yüksek iken ($\bar{X}$=2,69 ve SS=0,60), 21 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin algı düzeyleri ($\bar{X}$=2,08 ve SS=0,61) en düşüktür.

Tablo 18 incelendiğinde; okul ikliminin alt boyutlarından olan kısıtlayıcı müdür alt boyutuna yönelik 16 – 20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin algı düzeyleri en yüksek iken ($\bar{X}$=2,07 ve SS=0,70), 21 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin algı düzeylerinin ($\bar{X}$=1,90 ve SS=0,69) en düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 18' e göre; okul ikliminin alt boyutlarından olan samimi öğretmen alt boyutuna yönelik 11 – 15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algı düzeyleri en yüksek iken ($\bar{X}$=2,60 ve SS=0,64), 0 – 5 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin algı düzeyleri ($\bar{X}$=2,29 ve SS=0,74) en düşüktür.

Tablo 18 incelendiğinde; okul ikliminin alt boyutlarından olan işbirlikçi öğretmen alt boyutuna yönelik 11 – 15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algı düzeyleri en yüksek iken ($\bar{X}$=2,95 ve SS=0,39), 16 – 20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin algı düzeylerinin ($\bar{X}$=2,85 ve SS=0,50) en düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 18’ e göre; okul ikliminin alt boyutlarından olan umursamaz öğretmen alt boyutuna yönelik 0- 5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algı düzeyleri en yüksek iken ($\bar{X}$=1,91 ve SS=0,84), 21 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin algı düzeyleri ($\bar{X}$=1,63 ve SS=0,56) en düşüktür.

Tablo 19. Öğretmenlerin Okul İklimi ve Okul İkliminin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre ANOVA Testi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	**KT**	**sd**	**KO**	**F**	**p**
Okul İklimi	Gruplar Arası	,266	4	,066	,646	,630
	Gruplar İçi	37,535	365	,103		
	Toplam	37,801	369			
Destekleyici Müdür	Gruplar Arası	5,893	4	1,473	2,959	,020*
	Gruplar İçi	181,707	365	,498		
	Toplam	187,599	369			
Emredici Müdür	Gruplar Arası	10,245	4	2,561	5,965	,000*
	Gruplar İçi	156,725	365	,429		
	Toplam	166,970	369			
Kısıtlayıcı Müdür	Gruplar Arası	1,198	4	,300	,720	,579
	Gruplar İçi	151,824	365	,416		
	Toplam	153,023	369			
Samimi Öğretmen	Gruplar Arası	5,323	4	1,331	3,018	,018*
	Gruplar İçi	160,920	365	,441		
	Toplam	166,243	369			
İşbirlikçi Öğretmen	Gruplar Arası	,557	4	,139	,679	,607
	Gruplar İçi	74,775	365	,205		
	Toplam	75,332	369			
Umursamaz Öğretmen	Gruplar Arası	3,458	4	,865	2,107	,079
	Gruplar İçi	149,780	365	,410		
	Toplam	153,238	369			

*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Öğretmenlerin okul iklimi ve okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tablo 19' da verilmiştir. Buna göre Tablo 19 incelendiğinde; öğretmenlerin okul iklimi algı düzeyleri, mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (F(4-365)=,646 p=,630>,05).

Okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı Tablo 19' a göre incelendiğinde; kısıtlayıcı müdür alt boyutuna ilişkin öğretmen algısının mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark göstermediği (F(4-365)=,720, p=,579>,05), işbirlikçi öğretmen alt boyutuna ilişkin öğretmen algısının mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark göstermediği (F(4-365)=,679, p=,607>,05), umursamaz öğretmen alt boyutuna ilişkin öğretmen algısının da mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark göstermediği (F(4-365)=2,107, p=,079>,05) görülmektedir.

Tablo 19 incelendiğinde; destekleyici müdür alt boyutuna ilişkin öğretmen algısının mesleki kıdeme göre anlamlı fark gösterdiği (F(4-365)=2,959 p=,020<,05), emredici müdür alt boyutuna ilişkin öğretmen algısının mesleki kıdeme göre anlamlı fark gösterdiği (F(4-365)=5,965 p=,000<,05) ve samimi öğretmen alt boyutuna ilişkin öğretmen algısının mesleki kıdeme göre anlamlı fark gösterdiği (F(4-365)=3,018 p=,018<,05) görülmektedir.

Tablo 20. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Okul İkliminin Alt Boyutlarına Yönelik Algı Düzeylerine İlişkin LSD Testi Sonuçları

	Mesleki Kıdem	Mesleki Kıdem	Ortalamalar Farkı	p
Destekleyici Müdür	0 – 5 yıl	11 – 15 yıl	-,38038*	,008
		21 yıl ve daha fazla	-,40998*	,005
	6 – 10 yıl	11 – 15 yıl	-,20916*	,049
		21 yıl ve daha fazla	-,23875*	,029
Emredici Müdür	0 – 5 yıl	6 – 10 yıl	,43190*	,001
		11 – 15 yıl	,58677*	,000
		16 – 20 yıl	,50195*	,000
		21 yıl ve daha fazla	,60678*	,000
Samimi Öğretmen	0 – 5 yıl	11 – 15 yıl	-,30141*	,026
		16 – 20 yıl	-,29647*	,029
	21 yıl ve daha fazla	6 – 10 yıl	-,20786*	,043
		11 – 15 yıl	-,27362*	,010
		16 – 20 yıl	-,26869*	,012

*Fark p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 20’ de öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre destekleyici müdür algı düzeylerine ilişkin LSD testi karşılaştırması incelendiğinde; 0 – 5 yıl mesleki kıdemdeki öğretmenlerin destekleyici müdür alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin 11 – 15 yıl ile 21 yıl ve daha fazla mesleki kıdemdeki öğretmenlerin algı düzeylerinden daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 20’ ye göre; 11 – 15 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin destekleyici müdür alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri 6 – 10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden, 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenlerin de destekleyici müdür alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri 6 – 10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksektir.

Tablo 20 incelendiğinde, okul ikliminin emredici müdür alt boyutuna ilişkin öğretmen algısının mesleki kıdem bakımından 0 – 5 yıl mesleki kıdemdeki öğretmenlerde daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 20' ye göre; 0 – 5 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin samimi öğretmen alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri 11 – 15 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerden ve 16 – 20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha düşüktür.

Tablo 20 incelendiğinde, 21 yıl ve daha fazla mesleki kıdemdeki öğretmenlerin samimi öğretmen alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin 11 – 15 yıl mesleki kıdemdeki ve 16 – 20 yıl mesleki kıdemdeki öğretmenlerden daha düşük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre okul iklimi ve okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerine ait betimsel istatistikler Tablo 21' de gösterilmiştir.

Tablo 21. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Okul İklimi ve Okul İkliminin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Betimsel İstatistikleri

	Yaş	**N**	**$\bar{X}$**	**SS**
Okul İklimi	20 – 30 yaş ve arası	65	2,46	0,35
	31 – 40 yaş ve arası	167	2,49	0,29
	41 yaş ve üstü	138	2,49	0,34
Destekleyici Müdür	20 – 30 yaş ve arası	65	2,75	0,73
	31 – 40 yaş ve arası	167	3,01	0,72
	41 yaş ve üstü	138	3,05	0,67
Emredici Müdür	20 – 30 yaş ve arası	65	2,46	0,64
	31 – 40 yaş ve arası	167	2,15	0,65
	41 yaş ve üstü	138	2,16	0,70
Kısıtlayıcı Müdür	20 – 30 yaş ve arası	65	1,90	0,60
	31 – 40 yaş ve arası	167	2,02	0,60
	41 yaş ve üstü	138	1,98	0,71
Samimi Öğretmen	20 – 30 yaş ve arası	65	2,41	0,73
	31 – 40 yaş ve arası	167	2,53	0,64
	41 yaş ve üstü	138	2,49	0,67
İşbirlikçi Öğretmen	20 – 30 yaş ve arası	65	2,89	0,49
	31 – 40 yaş ve arası	167	2,92	0,42
	41 yaş ve üstü	138	2,91	0,47
Umursamaz Öğretmen	20 – 30 yaş ve arası	65	1,88	0,76
	31 – 40 yaş ve arası	167	1,72	0,54
	41 yaş ve üstü	138	1,76	0,69

Tablo 21 incelendiğinde 20 – 30 yaş ve arasındaki öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin $\bar{X}$=2,46 (SS=0,35), 31 – 40 yaş ve arasındaki öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin $\bar{X}$=2,49 (SS=0,29), 41 yaş ve üstündeki öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin $\bar{X}$=2,49 (SS=0,34), olduğu görülmektedir. Tablo 21' e göre 20 – 30 yaş ve arasındaki öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin $\bar{X}$=2,46 (SS=0,35) diğer öğretmenlere göre daha düşük olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 21' e göre; okul ikliminin alt boyutlarından olan destekleyici müdür alt boyutuna yönelik 41 yaş ve üstündeki öğretmenlerin algı düzeyleri en yüksek iken ($\bar{X}$=3,05 ve SS=0,67), 20 – 30 yaş ve arasındaki öğretmenlerin algı düzeyleri ($\bar{X}$=2,75 ve SS=0,73) en düşüktür.

Tablo 21' e göre; okul ikliminin alt boyutlarından olan emredici müdür alt boyutuna yönelik 20 – 30 yaş ve arasındaki öğretmenlerin algı düzeyleri en yüksek iken ($\bar{X}$=2,46 ve SS=0,64), 31 – 40 yaş ve arasındaki öğretmenlerin algı düzeyleri ($\bar{X}$=2,15 ve SS=0,65) en düşüktür.

Tablo 21 incelendiğinde; okul ikliminin alt boyutlarından olan kısıtlayıcı müdür alt boyutuna yönelik 31 – 40 yaş ve arasındaki öğretmenlerin algı düzeyleri en yüksek iken ($\bar{X}$=2,02 ve SS=0,60), 20 – 30 yaş ve arasındaki öğretmenlerin algı düzeylerinin ($\bar{X}$=1,90 ve SS=0,60) en düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 21' e göre; okul ikliminin alt boyutlarından olan samimi öğretmen alt boyutuna yönelik 31 – 40 yaş ve arasındaki öğretmenlerin algı düzeyleri en yüksek iken ($\bar{X}$=2,53 ve SS=0,64), 20 – 30 yaş ve arasındaki öğretmenlerin algı düzeyleri ($\bar{X}$=2,41 ve SS=0,73) en düşüktür.

Tablo 21 incelendiğinde; okul ikliminin alt boyutlarından olan işbirlikçi öğretmen alt boyutuna yönelik 31 – 40 yaş ve arasındaki öğretmenlerin algı düzeyleri en yüksek iken ($\overline{X}$=2,92 ve SS=0,42), 20 – 30 yaş ve arasındaki öğretmenlerin algı düzeylerinin ($\overline{X}$=2,89 ve SS=0,49) en düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 21' e göre; okul ikliminin alt boyutlarından olan umursamaz öğretmen alt boyutuna yönelik 20 – 30 yaş ve arasındaki öğretmenlerin algı düzeyleri en yüksek iken ($\overline{X}$=1,88 ve SS=0,76), 31 – 40 yaş ve arasındaki öğretmenlerin algı düzeyleri ($\overline{X}$=1,72 ve SS=0,54) en düşüktür.

Tablo 22. Öğretmenlerin Okul İklimi ve Okul İkliminin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Yaşa Göre ANOVA Testi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	**KT**	**sd**	**KO**	**F**	**p**
Okul İklimi	Gruplar Arası	,056	2	,028	,272	,762
	Gruplar İçi	37,745	367	,103		
	Toplam	37,801	369			
Destekleyici Müdür	Gruplar Arası	4,239	2	2,119	4,242	,015*
	Gruplar İçi	183,361	367	,500		
	Toplam	187,599	369			
Emredici Müdür	Gruplar Arası	4,854	2	2,427	5,494	,004*
	Gruplar İçi	162,116	367	,442		
	Toplam	166,970	369			
Kısıtlayıcı Müdür	Gruplar Arası	,651	2	,325	,784	,457
	Gruplar İçi	152,372	367	,415		
	Toplam	153,023	369			
Samimi Öğretmen	Gruplar Arası	,731	2	,365	,810	,446
	Gruplar İçi	165,512	367	,451		
	Toplam	166,243	369			
İşbirlikçi Öğretmen	Gruplar Arası	,055	2	,028	,135	,874
	Gruplar İçi	75,277	367	,205		
	Toplam	75,332	369			
Umursamaz Öğretmen	Gruplar Arası	1,130	2	,565	1,363	,257
	Gruplar İçi	152,108	367	,414		
	Toplam	153,238	369			

*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Öğretmenlerin okul iklimi ve okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tablo 22' de verilmiştir. Buna göre Tablo 22 incelendiğinde; öğretmenlerin okul iklimi algı düzeyleri, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir (F(2-367)=,272 p=,762>,05).

Okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı Tablo 22' ye göre incelendiğinde; kısıtlayıcı müdür alt boyutuna ilişkin öğretmen algısının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği (F(2-367)=,784, p=,457>,05), samimi öğretmen alt boyutuna ilişkin öğretmen algısının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği (F(2-367)=,840, p=,446>,05), işbirlikçi öğretmen alt boyutuna ilişkin öğretmen algısının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği (F(2-367)=,135, p=,874>,05), umursamaz öğretmen alt boyutuna ilişkin öğretmen algısının da yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği (F(2-367)=1,363, p=,257>,05) görülmektedir.

Tablo 22 incelendiğinde; destekleyici müdür alt boyutuna ilişkin öğretmen algısının yaş değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği (F(2-367)=4,242 p=,015<,05), emredici müdür alt boyutuna ilişkin öğretmen algısının yaş değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği (F(2-367)=5,494 p=,004<,05) görülmektedir.

Tablo 23. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Okul İkliminin Alt Boyutlarına Yönelik Algı Düzeylerine İlişkin LSD Testi Sonuçları

	Yaş	**Yaş**	**Ortalamalar Farkı**	**p**
Destekleyici Müdür	20 – 30 yaş ve arası	31 – 40 yaş ve arası	-,25660*	,013
		41 yaş ve üstü	-,30040*	,005
Emredici Müdür	20 – 30 yaş ve arası	31 – 40 yaş ve arası	,30439*	,002
		41 yaş ve üstü	,29656*	,003

*Fark p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 23 incelendiğinde, 20 – 30 yaş ve arasındaki öğretmenlerin destekleyici müdür alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin 31 – 40 yaş ve arasındaki öğretmenler ile 41 yaş ve üstündeki öğretmenlerden daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 23' e göre; 20 – 30 yaş ve arasındaki öğretmenlerin emredici müdür alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin 31 – 40 yaş ve arasındaki öğretmenler ile 41 yaş ve üstündeki öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin okul iklimi ve okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tablo 24' de verilmiştir.

Tablo 24. Öğretmenlerin Okul İklimi ve Okul İkliminin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Okul Türüne Göre t – Testi Sonuçları

	Okul Türü	**N**	**$\bar{X}$**	**SS**	**sd**	**t**	**p**
Okul İklimi	İmam Hatip Ortaokulu	39	2,49	0,23	368	0,04	,969
	Genel Ortaokul	331	2,49	0,33			
Destekleyici Müdür	İmam Hatip Ortaokulu	39	2,74	0,77	368	-2,17	,031*
	Genel Ortaokul	331	3,00	0,70			
Emredici Müdür	İmam Hatip Ortaokulu	39	2,14	0,49	57,85	-0,87	,386
	Genel Ortaokul	331	2,22	0,69			
Kısıtlayıcı Müdür	İmam Hatip Ortaokulu	39	2,17	0,52	368	1,91	,057
	Genel Ortaokul	331	1,96	0,65			
Samimi Öğretmen	İmam Hatip Ortaokulu	39	2,73	0,64	368	2,36	,019*
	Genel Ortaokul	331	2,47	0,67			
İşbirlikçi Öğretmen	İmam Hatip Ortaokulu	39	2,90	0,42	368	-0,21	,837
	Genel Ortaokul	331	2,91	0,46			
Umursamaz Öğretmen	İmam Hatip Ortaokulu	39	1,80	0,56	368	0,38	,704
	Genel Ortaokul	331	1,76	0,66			

*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 24 incelendiğinde, öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeyleri okul türüne göre anlamlı bir fark göstermemektedir (t(368)=0,04 ve p=,969>,05). Okul ikliminin alt boyutlarından emredici müdür boyutu (t(57,85)=-0,87 ve p=,386>,05), kısıtlayıcı müdür boyutu (t(368)=1,91 ve p=,057>,05), işbirlikçi öğretmen boyutu (t(368)=-0,21 ve p=,837>,05) ve umursamaz öğretmen boyutuna (t(368)=0,38 ve p=,704>,05) ilişkin öğretmen algıları okul türüne göre anlamlı bir fark göstermemektedir.

Okul ikliminin alt boyutlarından; destekleyici müdür alt boyutu (t(368)=-2,17 ve p=,031<,05) ve samimi öğretmen alt boyutuna (t(368)=2,36 ve p=,019<,05) ilişkin öğretmenlerin algı düzeylerinin okul türüne göre anlamlı fark gösterdiği görülmektedir.

Öğretmenlerin okul iklimi ve okul ikliminin alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin okul yöneticisi ile aynı sendikadan olup olmama durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Tablo 25' de verilmiştir.

Tablo 25. Öğretmenlerin Okul İklimi ve Okul İkliminin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Sendika Üyelik Durumlarına Göre t – Testi Sonuçları

	Okul Türü	**N**	**X̄**	**SS**	**sd**	**t**	**p**
Okul İklimi	Yönetici ile Aynı Sendika	109	2,51	0,31	368	0,88	,381
	Farklı Sendika	261	2,48	0,33			
Destekleyici Müdür	Yönetici ile Aynı Sendika	109	2,93	0,70	368	-0,89	,375
	Farklı Sendika	261	3,00	0,72			
Emredici Müdür	Yönetici ile Aynı Sendika	109	2,24	0,60	232,79	0,65	,519
	Farklı Sendika	261	2,19	0,70			
Kısıtlayıcı Müdür	Yönetici ile Aynı Sendika	109	2,06	0,60	368	1,48	,139
	Farklı Sendika	261	1,95	0,66			
Samimi Öğretmen	Yönetici ile Aynı Sendika	109	2,58	0,67	368	1,60	,110
	Farklı Sendika	261	2,46	0,67			
İşbirlikçi Öğretmen	Yönetici ile Aynı Sendika	109	2,93	0,41	368	0,49	,628
	Farklı Sendika	261	2,90	0,47			
Umursamaz Öğretmen	Yönetici ile Aynı Sendika	109	1,76	0,64	368	-0,01	,993
	Farklı Sendika	261	1,76	0,65			

Tablo 25' e göre öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algıları (t(368)=0,88 ve p=,381>,05) yöneticileri ile aynı sendikadan olup olmama durumlarına göre anlamlı fark göstermemektedir. Okul ikliminin alt boyutları bağlamında bakıldığında da; öğretmenlerin; destekleyici müdür (t(368)=-0,89 ve p=,375>,05), emredici müdür (t(232,79)=0,65 ve p=,519>,05), kısıtlayıcı müdür (t(368)=1,48 ve p=,139>,05), samimi öğretmen (t(368)=1,60 ve p=,110>,05), işbirlikçi öğretmen (t(368)=0,49 ve p=,628>,05) ve umursamaz öğretmen (t(368)=-0,01 ve p=,993>,05) algılarının da okul yöneticisi ile aynı sendikadan olup olmama durumuna göre farklılık göstermediği söylenebilir.

4.5. ÖRGÜTSEL ADALET İLE OKUL İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyebilmek için Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Bu doğrultuda; örgütsel adalet, örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet ve okul iklimi değişkenleri arasındaki ilişikler Pearson korelasyon katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Korelasyon analizlerinde, korelasyon katsayısının ,10 ≤ r < ,30 olması düşük düzeyde ilişki olduğunu, ,30 ≤ r < ,50 olması ilişkinin orta düzeyde olduğunu, r ≥ ,50 olması ise yüksek düzeyde ilişki olduğunu göstermektedir (Field, 2013: s. 133). Bunun yanında Cohen (1988) regresyon analizlerinde etki büyüklüğünün bilinebilmesi için f^2 değerinin hesaplanmasını uygun görmüştür ve hesaplamayı ($f^2 = R^2/(1- R^2)$) şeklinde formülize etmiştir. $0,02 \leq f^2 \leq 0,15$ ise etki değeri küçük, $0,15 \leq f^2 \leq 0,35$ ise etki değeri orta, $0,35 \leq f^2$ ise etki değeri yüksek düzeyde şeklinde yorumlanmaktadır (Cohen, 1988: s. 413-414). Değişkenler arasındaki korelasyon değerleri Tablo 26' da verilmiştir.

Tablo 26. Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1-Örgütsel Adalet										
2-Dağıtımsal Adalet	,922**									
3-İşlemsel Adalet	,962**	,812**								
4-Etkileşimsel Adalet	,865**	,738**	,773**							
5-Okul İklimi	,446**	,407**	,432**	,387**						
6-Destekleyici Müdür	,766**	,688**	,732**	,708**	,581**					
7-Emredici Müdür	-,102*	-,083	-,075	-,168**	,398**	-,178**				
8-Kısıtlayıcı Müdür	-,214**	-,198**	-,189**	-,227**	,428**	-,174**	,382**			
9-Samimi Öğretmen	,240**	,218**	,222**	,237**	,642**	,309**	-,072	,068		
10-İşbirlikçi Öğretmen	,465**	,435**	,425**	,448**	,623**	,482**	,002	-,027	,457**	
11-Umursamaz Öğretmen	-,300**	-,275**	-,282**	-,278**	,200**	-,289**	,198**	,469**	-,001	-,213**

**p<,01

Tablo 26 incelendiğinde örgütsel adalet ile okul iklimi arasında (r=,45, p<,01) orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Okul iklimi ile örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal adalet (r=,41, p<,01), işlemsel adalet (r=,43, p<,01) ve etkileşimsel adalet (r=,39, p<,01) arasında da orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 26' da örgütsel adalet ile okul ikliminin alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında; örgütsel adalet ile destekleyici müdür alt boyutu (r=,77, p<,01) ve işbirlikçi öğretmen alt boyutu arasında (r=,47, p<,01) pozitif yönlü, yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel adalet ile kısıtlayıcı müdür alt boyutu arasında (r=-,21, p<,01) negatif yönlü, düşük düzeyde anlamlı ilişki söz konusudur. Örgütsel adalet ile emredici müdür alt boyutu arasındaki (r=-,10, p>,01) ilişkinin negatif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı olmadığı görülmektedir. Örgütsel adalet ile samimi öğretmen alt boyutu arasında (r=,24, p<,01) pozitif yönde, düşük düzeyde, anlamlı ilişki söz konusuyken, umursamaz öğretmen alt boyutu ile (r=-,30, p<,01) negatif yönde, orta düzeyde, anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Örgütsel adalet ve alt boyutlarının okul iklimi değişkenini yordamasına ilişkin gerçekleştirilen basit regresyon analizi sonuçları Tablo 27' de verilmiştir.

Tablo 27. Örgütsel Adaletin, Okul İklimini Yordamasına İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişken	B	ShB	β	t	p	r
Sabit	1,721	,082		21,089	,000	
Örgütsel Adalet	,192	,020	,446	9,567	,000	,446
R= 0,446	R^2= 0,199					
F(7,529)= 91,522	p= 0,000					

Tablo 27' de yordayıcı değişken olan örgütsel adalet ile yordanan değişken olan okul iklimi arasındaki korelasyon katsayısı incelendiğinde örgütsel adalet algısı ile okul iklimi arasında orta düzeyde pozitif bir ilişkinin (R=0.446) olduğu görülmektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde, örgütsel adalet algısının, okul ikliminin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir (R=0,446, R^2=0,199, F(7,529)=91,522, p<0,01). Örgütsel adalet algısı, okul ikliminin %20' sini açıklamaktadır.

Tablo 28. Örgütsel Adalet Alt Boyutlarının Okul İklimini Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişken	B	ShB	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	1,721	,090		19,224	,000		
Dağıtımsal Adalet	,052	,033	,134	1,591	,113	,407	,083
İşlemsel Adalet	,098	,035	,250	2,795	,005	,432	,145
Etkileşimsel Adalet	,042	,034	,096	1,243	,215	,387	,065
R= 0,446	R^2= 0,199						
F(2,511)= 30,370	p= 0,000						

Tablo 28 incelendiğinde; örgütsel adaletin alt boyutlarının tamamının okul ikliminin yordayıcısı olduğu görülmektedir (R=0,446, R^2=0,199, p<,01). Örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet, okul ikliminin %20' sini açıklamaktadır. Bununla birlikte, yordayıcı değişken olan örgütsel adaletin alt boyutlarının okul iklimini açıklamadaki önem sırası; işlemsel adalet (β=0,250), dağıtımsal adalet (β=0,134) ve etkileşimsel adalet (β=0,096) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin değerler incelendiğinde örgütsel adaletin işlemsel adalet alt boyutunun (p<,05) okul iklimini anlamlı bir şekilde açıkladığı görülmektedir.

Yordayıcı değişken olan örgütsel adalet alt boyutları ile yordanan değişken olan okul iklimi arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde; dağıtımsal adalet alt boyutu ile okul iklimi arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki (*r*=0,41) olduğu görülmektedir. Diğer iki alt boyutun etkisi kontrol edildiğinde bu ilişkinin daha da düştüğü görülmektedir (*r*=0,08). İşlemsel adalet alt boyutu ile okul iklimi arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki (*r*=0,43) olduğu görülmektedir. Diğer iki boyutun etkisi kontrol edildiğinde bu ilişkinin daha da düştüğü görülmektedir (*r*=0,15). Etkileşimsel adalet alt boyutu ile okul iklimi arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki (*r*=0,39) olduğu görülmektedir. Diğer iki boyutun etkisi kontrol edildiğinde bu ilişkinin daha da düştüğü görülmektedir (*r*=0,07).

Tablo 29. Örgütsel Adaletin, Okul İklimi Alt Boyutlarından Okul Müdürü Davranışları ile İlgili Alt Boyutlara İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	**Destekleyici Müdür**				**Emredici Müdür**				**Kısıtlayıcı Müdür**			
	B	**β**	**t**	**p**	**B**	**β**	**t**	**p**	**B**	**β**	**t**	**p**
Örgütsel Adalet	,734	,766	22,860	,000	-,093	-,102	-1,976	,049	-,185	-,214	-4,206	,000
F	522,587				3,906				17,693			
R	,766				,102				,214			
R^2	,587				,011				,046			
f^2	1,42				0,01				0,05			

Tablo 29’ da Örgütsel adalet ile okul ikliminin okul müdürü davranışları ile ilgili alt boyutlarının her birine ilişkin tek tek basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonrasında elde edilen sonuçlar tek bir tabloda birleştirilmiştir. Buna göre; örgütsel adalet değişkeninin, okul ikliminin okul müdürü davranışları ile ilgili alt boyutlarından olan destekleyici müdür (R=,766, R^2=,587, p<,01), kısıtlayıcı müdür (R=,214, R^2=,046, p<,01) değişkenlerinin anlamlı yordayıcısı olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet değişkeninin, destekleyici müdür alt boyutuna ilişkin varyansın %59’ unu, emredici müdür alt boyutuna ilişkin varyansın %1’ ini, kısıtlayıcı müdür alt boyutuna ilişkin varyansın da %5’ ini açıkladığı görülmektedir. Örgütsel adaletin, destekleyici müdür alt boyutuna ilişkin etki derecesi (f^2 = 1,42) yüksek düzeyde iken, kısıtlayıcı müdür alt boyutuna ilişkin etki derecesi (f^2 = 0,05) düşük düzeydedir.

Tablo 30. Örgütsel Adaletin, Okul İklimi Alt Boyutlarından Öğretmen Davranışları ile İlgili Alt Boyutlara İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	**Samimi Öğretmen**				**İşbirlikçi Öğretmen**				**Umursamaz Öğretmen**			
	B	**β**	**t**	**p**	**B**	**β**	**t**	**p**	**B**	**β**	**t**	**p**
Örgütsel Adalet	,217	,240	4,751	,000	,282	,465	10,068	,000	-,260	-,300	-6,022	,000
F	22,567				101,368				36,265			
R	,240				,465				,300			
R^2	,058				,216				,090			
f^2	0,06				0,28				0,10			

Tablo 30’ da Örgütsel adalet ile okul ikliminin öğretmen davranışları ile ilgili alt boyutlarının her birine ilişkin tek tek basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonrasında elde edilen sonuçlar tek bir tabloda birleştirilmiştir. Buna göre; örgütsel adalet değişkeninin, okul ikliminin öğretmen davranışları ile ilgili alt boyutlarından olan samimi öğretmen (R=,240, R^2=,058, p<,01), işbirlikçi öğretmen (R=,465, R^2=,216, p<,01), umursamaz öğretmen (R=,300, R^2=,090, p<,01) değişkenlerinin

anlamlı yordayıcısı olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet değişkeninin, samimi öğretmen alt boyutuna ilişkin varyansın %6' sını, işbirlikçi öğretmen alt boyutuna ilişkin varyansın %22' sini, umursamaz öğretmen alt boyutuna ilişkin varyansın da %9' unu açıkladığı görülmektedir. Örgütsel adaletin, samimi öğretmen alt boyutuna ilişkin etki derecesi (f^2 = 0,06) ile umursamaz öğretmen alt boyutuna ilişkin etki derecesi (f^2 = 0,10) düşük düzeyde iken, işbirlikçi öğretmen alt boyutuna ilişkin etki derecesi (f^2 = 0,28) orta düzeydedir.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu bölümde, 2020 – 2021 eğitim öğretim yılında Kocaeli ili İzmit ilçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgular, alanyazın ile karşılaştırılarak tartışılmış ve uygulayıcılar ile araştırmacılara çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç, öğretmenlerin okullardaki uygulamaları adil olarak algıladıkları yönünde yorumlanabilir. Alanyazında ilgili araştırmaların birçoğunda öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin yüksek çıktığını söylemek mümkündür. Alazmi ve Alenezi (2020) tarafından Kuveyt' teki devlet okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde bulunduğu sonucuna rastlanmaktadır. Çetin (2019) tarafından ortaokul kademesinde yürütülen araştırmada, Polat ve Kazak (2014) tarafından ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin yüksek düzeyde algıya sahip oldukları görülmektedir. Bunun yanı sıra Cansoy ve Polatcan (2018) tarafından yapılan çalışmada, Türkiye' de öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına yönelik 2000 – 2017 yıllarında yayınlanan 29 makalenin incelenmesi sonucunda da, araştırmaların büyük bölümünde öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının orta derecenin üstünde olduğu saptanmıştır.

Güngör ve Potuk (2018: s. 736)' a göre, öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel adalet algılarının genel olarak yüksek olmasının sebebi, okulların örgütsel yapısının güçlü olmasıdır. Yani okullardaki örgütsel yapı ne kadar sağlam olursa, okullara yönelik örgütsel adalet algısı da o kadar yüksek olur denilebilir. Bunun yanı

sıra kamuya ait eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ücretlerinin birbirine yakın olması, görev ve sorumlulukları ile ilgili mevzuat karşısında eşit olmaları gibi durumlar da örgütsel adalet algılarının yüksek çıkmasının sebepleri arasında gösterilebilir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde çıkmasından dolayı, okullarında kendilerine adil davranıldığını söylemek mümkündür. Buradan da yola çıkarak; okul yöneticilerinin ders programlarını, dersleri, ders dışındaki iş ve etkinlikleri, ödülleri, sorumlulukları dağıtmada, karar alma konusunda tarafsız davranabilmede, öğretmenlerin beklenti ve ihtiyaçlarına karşı duyarlı olmada, alınan kararların tüm öğretmenlere duyurulmasında, iletişim ve etkileşimin sağlıklı ve şeffaf olmasında adil olmaya özen gösterdikleri söylenebilir.

Örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin sonuçlar incelendiğinde; *öğretmenlerin örgütsel adaletin alt boyutlarından olan dağıtımsal adalet ve işlemsel adaleti "yüksek" düzeyde, etkileşimsel adaleti ise "çok yüksek" düzeyde algıladıkları görülmektedir.* Bu sonuçlara göre; yüksek düzeyde algılanan "Dağıtımsal Adalet" alt boyutu ile öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda ders saatlerinin, ders programlarının, ders dışı iş ve etkinliklerin, ödüllerin, yüklenen sorumlulukların dağıtımını ve okul yöneticileri tarafından görevleri ile ilgili yapılan tanımlamaları adil algıladıkları söylenebilir. Bununla birlikte öğretmenlerin, işle ilgili kararların alınmasında tarafsız davranıldığını algılama düzeyleri de yüksektir denilebilir. Yani öğretmenlerin ortaya koydukları performans ve bunun sonucunda edindikleri kazanımları kıyasladıklarında dağıtımın adil yapıldığına yönelik algılarının yüksek olduğunu ifade etmek mümkündür. Benzer şekilde yüksek düzeyde algılanan "İşlemsel Adalet" alt boyutu, kararların alınma ve uygulama şekilleri, kazanımların dağıtılmasında tercih edilen yöntemler ile ilgili ifadeler içermektedir. Bu durum da, öğretmenlerin okulda karar alma sürecinde kendilerine sunulan fırsatları ve kazanımların dağıtılma sürecinde tercih edilen yöntemleri yüksek düzeyde adil algıladıkları şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenler tarafından çok yüksek düzeyde algılanan"Etkileşimsel Adalet" alt boyutu, okullarda alınan kararların öğretmenlere nasıl ve ne şekilde açıklanacağı ile ilgili maddeler içermektedir. Bu da öğretmenlerin

okullarda yönetici davranışlarına önem verdiği, okul yöneticilerinin de öğretmenlere yaklaşımının kibar, saygılı ve duyarlı olduğu, okullarda iletişim kanallarının açık, bilgi aktarımının sağlıklı olduğu şeklinde ifade edilebilir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin demografik özelliklerinin (cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, yaş, yönetici ile aynı sendikadan olup olmama durumu ve okul türü) örgütsel adalet algı düzeylerine etkisi incelendiğinde; öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin cinsiyete, eğitim durumuna ve okul türüne göre anlamlı bir fark gösterdiği; mesleki kıdem, yaş ve yönetici ile aynı sendikadan olup olmama durumuna göre ise anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir. Araştırmada erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre okullarını daha adil algıladıkları söylenebilir. Polat (2007: s. 136)' a göre erkek öğretmenlerin algı düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olmasının sebebi olarak okullarda yöneticilerin çoğunun erkek olması nedeniyle erkek öğretmenlerle daha kolay iletişim kurabilmeleri ve ödüllendirmelerde cinsiyetin erkek bağlamında daha ön planda olması gösterilmektedir. Buna ek olarak kadınların ve erkeklerin aynı davranışa farklı anlamlar yükleyebilmeleri de gösterilebilir. Örgütsel adaletin alt boyutları açısından incelendiğinde de dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet alt boyutlarına yönelik öğretmen algılarının da cinsiyete göre anlamlı fark gösterdiği görülmektedir. Özellikle etkileşimsel adalet alt boyutu açısından erkek öğretmenlerin algılarının çok yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerinde etkisinin anlamlı farklılık göstermesi Ergül (2019) tarafından ortaöğretim kurumlarında, Akdeniz (2018) tarafından ortaokullarda yürütülen araştırmalarda erkek öğretmenlerin lehine sonuçlanmaktadır.

Araştırmada öğretmenlerin eğitim durumlarının, örgütsel adalet algıları üzerinde anlamlı bir fark oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet alt boyutları için de geçerlidir. Fakat etkileşimsel adalet alt boyutunda eğitim durumuna göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde lisans mezunu öğretmenlerin örgütsel adalete yönelik algılarının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. İlgili alanyazın incelendiğinde, bu durum Baş ve Şentürk (2011) tarafından ilköğretim okullarındaki çalışmasında ulaşılan araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Fakat yine ilköğretim okul kademesinde görev yapan öğretmenlerle yürüttüğü çalışmasında Oğuz (2011), öğretmenlerin adalet algılarının eğitim durumuna göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Gerek okullardaki uygulamaların farklılıkları ve öğretmenlerin bu uygulamaları algılayış biçimleri, gerekse araştırmalarda kullanılan ölçeklerin çeşitliliği, ilgili alanyazındaki araştırma sonuçlarının paralellik göstermemesinin sebebi olarak gösterilebilir.

Araştırmanın sonucu incelendiğinde; öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutlarına yönelik algıları üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı söylenebilir. Yani öğretmenlerin mesleki kıdemleri değişse de bu durum örgütsel adalet algıları üzerinde pek belirleyici değildir. Demirbilek (2018) tarafından ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde yürütülen, Karadal ve Erdem (2016) tarafından ise üniversitede öğretim görevlileri ile yürütlen araştırma sonuçlarında da mesleki kıdem değişkeninin örgütsel adalet algısı üzerinde anlamlı fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında ilgili alanyazında, mesleki kıdem değişkeninin örgütsel adalet algısı üzerinde anlamlı fark oluşturduğunu ifade eden araştırmalara da rastlamak mümkündür. Çetin (2019) tarafından yapılan araştırmada ortaokul öğretmenlerinin algıları doğrultusunda örgütsel adalet ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişki incelenmiş, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin örgütsel adalet algıları üzerinde anlamlı fark oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça örgütsel adalet algı düzeylerinin azaldığı belirtilmiştir. Bu durum, Polat (2007) tarafından yapılan araştırma sonucu ile de paralellik göstermektedir.

Araştırmada elde edilen verilerin sonucunda öğretmenlerin yaşlarının örgütsel adalet algıları üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Ergül (2019), Karadal ve Erdem (2016), Çakır (2009) ve Polat (2007) tarafından yapılan araştırmalarda da benzer sonuca varılmıştır. Buradan hareketle, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerinde yaş değişkeninin belirleyici bir değişken olmadığını söylemek mümkündür. Yani, öğretmenler farklı yaş gruplarında olsalar bile benzer düzeyde örgütsel adalet algılarına sahip olabilirler. Araştırmada yaş değişkeni örgütsel adalet alt boyutları bağlamında incelendiğinde örgütsel adaletin sadece işlemsel adalet alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. 41 yaş ve üstü öğretmenlerin 20 – 30 yaş ve arasındaki öğretmenlere göre işlemsel adalet algı düzeylerinin daha yüksek olduğu ifade edilmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü, örgütsel adalet algıları üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır. İlgili alanyazında daha önce yapılan bazı araştırmalarda da benzer sonuçlara rastlanmıştır (Selvitopu ve Şahin, 2013; Altınkurt ve Yılmaz, 2010). Araştırmanın sonucunda genel ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, imam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlere oranla daha fazla örgütsel adalet algısına sahip oldukları görülmektedir. Araştırmaya genel ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin katılımının daha fazla olması bunun sebeplerinden biri olabilir. Çetin (2019) tarafından yapılan araştırmada, imam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin, genel ortaokullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde örgütsel adalet algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmış, bunun sebebi olarak da imam hatip ortaokullarının daha cazip hale gelebilmesi için adil yönetim politikalarının benimsenmesi gösterilmiştir.

Araştırma sonuçları öğretmenlerin okul yöneticileri ile aynı sendikadan olup olmama durumlarının örgütsel adalet algı düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını ortaya koymaktadır. Bu araştırma, öğretmenin okul yöneticisi ile aynı sendikadan olup olmama durumunun örgütsel adalet algısı ile ilişkilendirilmesi özelinde yapılan ilk çalışmalardandır denilebilir. Gerek örgütsel adalet bağlamında, gerekse örgütsel adaletin alt boyutları bağlamında incelendiğinde her ne kadar okul yöneticisi ile aynı sendikadan olan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, yönetici ile

aynı sendikadan olmayan öğretmenlerin algılarına göre yüksek olsa da, üye olunan sendikanın, okul yöneticisininki ile aynı olup olmama durumunun örgütsel adalet algısının belirleyici etkeni olduğunu söylemek zor görünmektedir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin okul iklimine ilişkin algı düzeylerinin orta düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Analiz sonuçları okul ikliminin alt boyutları bağlamında incelendiğinde ise; araştırmaya katılan öğretmenler okul yöneticilerinin daha çok "destekleyici müdür" davranışı sergilediklerini düşünmektedirler. Bunu sırasıyla "emredici müdür" ve "kısıtlayıcı müdür" davranışları izlemektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlere göre meslektaşları ise en çok "işbirlikçi öğretmen" davranışları sergilemektedirler. Bunu sırasıyla "samimi öğretmen" davranışı ve "umursamaz öğretmen" davranışı izlemektedir. İlgili alanyazında araştırma sonuçları ile örtüşen araştırmaların varlığından bahsetmek mümkündür. Şenel ve Buluç (2016) tarafından ilkokullarda yapılan araştırma sonuçlarında da okul ikliminin alt boyutlarına yönelik algı düzeyleri bağlamında "destekleyici müdür" davranışları algı düzeyi en yüksek iken "umursamaz öğretmen" davranışlarına yönelik algı düzeyi en düşük bulunmuştur. Bu sonuçların araştırma sonuçları ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Çolak ve Altınkurt (2017) tarafından kamu ve özel okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde yapılan araştırmada okul iklimi ile öğretmenlerin özerklik davranışları arasındaki ilişki incelenmiş ve araştırma sonucunda öğretmen algılarına göre; okul yöneticilerinin en çok "destekleyici müdür" davranışı, öğretmenlerin de "işbirlikçi öğretmen" davranışı sergiledikleri görülmüştür.

Karademir ve Ören (2020) tarafından yapılan, nitel ve nicel olmak üzere karma yöntemle yürütülen araştırmada da okul yöneticileri ile öğretmenlerin okul iklimi ile ilgili tanımlamalar yaparken "çalışma ortamı", "okul atmosferi" kavramlarını okul iklimi kavramı ile aynı anlamda kullandıkları saptanmıştır. Ayrıca "destekleyici müdür" davranışının en yüksek düzeyde olduğu okuldaki öğretmenlerin yöneticilerini tanımlarken sabırlı, fikirlere açık, iletişimi güçlü, sorunları dinleyen ve empati

yapabilen, çözüm yolları geliştirebilen, birlik – beraberliğe önem veren, okul içerisindeki ilişkileri iyi organize edebilen gibi tanımlamaları kullandıkları görülmektedir.

Bu bağlamda araştırma sonuçlarına bakıldığında ortokullarda okul yöneticilerinin karar almada zaman zaman öğretmenlerin görüşlerine de başvurduğu, yönetim süreçlerinde adil hareket etmeye çalıştıkları, öğretmenler ile arasındaki ilişkiyi dengeli yürütmeye özen gösterdikleri, öğretmenlerin önerilerini dikkate aldıkları, öğretmenleri övücü davranışlarda bulundukları, öğretmenlerin de birbirlerine destek oldukları, yardımlaştıkları, sorumluluklarını yerine getirmek için çaba gösterdikleri, birbirlerinin mesleki yeterliliklerine saygı gösterdikeri, birlikte çalışmaktan mutlu oldukları yorumunu yapmak mümkündür.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin demografik özelliklerinin (cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, yaş, yönetici ile aynı sendikadan olup olmama durumu ve okul türü) okul iklimine yönelik algı düzeylerine etkisi incelendiğinde; öğretmenlerin okul iklimi algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken; eğitim durumu, mesleki kıdem, yaş, okul türü ve yönetici ile aynı sendikadan olup olmama durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Araştırmada erkek öğretmenlerin okul iklimi algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul ikliminin alt boyutları bağlamında bakıldığında ise sadece destekleyici müdür ve kısıtlayıcı müdür davranışları alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark oluştuğu sonucuna varılmaktadır. Bu anlamda okul yöneticilerinin destekleyici ve kısıtlayıcı müdür davranışlarına yönelik algının, erkek öğretmenlerde kadın öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Kadın öğretmenlerin okul iklimini belirleyen durum ve olaylara yaklaşımlarının zaman zaman erkeklere göre daha duygusal olması, bu yüzden de meydana gelen değişim ve olaylardan daha çabuk etkilenebilmeleri sebebiyle erkek öğretmenlere nazaran okul iklimi algılarının düşük olduğu söylenebilir. İlgili

alanyazında araştırma sonuçları ile örtüşen çalışmalar olduğu gibi farklılaşan çalışmalar da mevcuttur. Durmaz (2020) tarafından tüm eğitim kademelerindeki öğretmenlere yönelik öznel iyi oluş düzeyleri, okul iklimine yönelik algıları ve sınıf yönetim becerileri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde; öğretmenlerin okul iklimi algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılaştığı, erkek öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek bulunduğu görülmektedir. Bu sonuçlar da mevcut araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Fakat Bakkal ve Radmard (2020) tarafından ilkokul, ortaokul ve liselerde yürütülen araştırma sonucunda öğretmenlerin okul iklimi algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Yani erkek ve kadın öğretmenlerin okul iklimi algı düzeyleri birbirilerine yakın düzeydedir denilebilir. Bu durum da araştırma sonuçları ile örtüşmemektedir.

Araştırmada öğretmenlerin eğitim durumlarının, okul iklimi algıları ve okul ikliminin alt boyutları üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna varılmıştır. Yani öğretmenlerin lisans ya da lisansüstü mezunu olmaları okul iklimine yönelik algılarında farklılık yaratmamaktadır denilebilir. Çolak (2016) tarafından eğitim kurumlarında yapılan araştırmada da öğretmenlerin ön lisans, lisans ve lisansüstü mezuniyet değişkenlerine göre okul iklimi algıları incelenmiş, öğretmenlerin eğitim durumlarının okul iklimine yönelik görüşlerinde anlamlı bir farklılığa yol açmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim durumu değişkenine göre benzer durum Bakkal ve Radmard (2020) tarafından yapılan araştırma sonuçlarında da görülmektedir.

Araştırmanın sonucu incelendiğinde; öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, okul iklimine yönelik algıları üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı söylenebilir. Okul ikliminin alt boyutları bağlamında bakıldığında ise “destekleyici müdür”, “emredici müdür” ve “samimi öğretmen” alt boyutlarında anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir. 0 – 5 yıl kıdem ile 6 – 10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin destekleyici müdür alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri, 11 – 15 yıl ile 21 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahip öğretmenlere daha düşük bulunmuştur. Emredici müdür alt boyutuna ilişkin de algı düzeyinin 0 – 5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde en yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buradan hareketle okul yöneticilerinin daha

çok göreve yeni başlayan öğretmenlere karşı emredici davranışlar sergilediği söylenebilir. Samimi öğretmen alt boyutunda ise 0 – 5 yıl mesleki kıdem ile 21 yıl ve daha fazla mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin algı düzeylerinin 11 – 15 yıl mesleki kıdem ile 16 – 20 yıl mesleki kıdemdeki öğretmenlerden farklılaştığı, daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Yani göreve yeni başlayan öğretmenlerin okula ve öğretmen arkadaşlarına alışmaları, adapte olmaları biraz zaman alabileceğinden, tecrübeli öğretmenlerin de mesleki tükenmişlik yaşayabilme ihtimalinden ötürü okula ve öğretmen arkadaşlarına karşı mesafeli olabileceğinden samimi öğretmen alt boyutuna yönelik algılarında farklılaşma olduğu söylenebilir. İlgili alanyazında araştırma sonuçları ile örtüşen çalışmalar olduğu gibi farklılık gösteren çalışmalar da öevcuttur. Memduhoğlu ve Şeker (2010) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul iklimine yönelik algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmış, öğretmenlikte geçirilen sürenin okul iklimine yönelik algı üzerinde pek belirleyici olmadığı ifade edilmiştir. Çolak (2016) tarafından yürütülen araştırmada ise mesleki kıdem değişkeninin okul ikliminin tüm alt boyutlarına yönelik algı düzeylerinde anlamlı farklılığa sebep olduğu belirtilmiştir.

Araştırmada elde edilen verilerin sonucunda öğretmenlerin yaşlarının okul iklimi algıları üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Durmaz (2020) tarafından eğitim kurumlarının her kademesinde yürütülen araştırmada da öğretmenlerin okul iklimine yönelik algılarında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Araştırma sonuçlarına okul ikliminin alt boyutları bağlamında bakıldığında ise sadece destekleyici müdür ve emredici müdür davranışları alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. 20 – 30 yaş ve arasındaki öğretmenlerin destekleyici müdür alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri 31 – 40 yaş ve arasındaki öğretmenler ile 41 yaş ve üstündeki öğretmenlere göre düşük iken, emredici müdür alt boyutuna yönelik 20 – 30 yaş ve arasındaki öğretmenlerin algı düzeyleri 31 – 40 yaş ve arasındaki öğretmenler ile 41 yaş ve üstündeki öğretmenlerden yüksektir. Buradan hareketle okul yöneticilerinin 20 – 30 yaş ve arasındaki öğretmenlere yönelik davranışlarının destekleyicilikten çok emredici

davranışlara yönelik olduğu, bu yaş grubu öğretmenlerin algılarının bu yönde olduğunu söylemek mümkündür. Yani öğretmenlerin yaşları arttıkça okul yöneticilerinin daha az emredici davranışlar gösterdiği ifade edilebilir. Varlı (2015) tarafından sınıf öğretmenleri ile yapılan araştırmada okul ikliminin sadece kısıtlayıcı müdür alt boyutuna yönelik öğretmen algılarında yaş değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre 41 ve üstü yaştaki öğretmenlerin kısıtlayıcı müdür davranışına yönelik algıları 20 – 30 yaş ve 31 – 40 yaş öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü, okul iklimi algıları üzerinde anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Yani imam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenler ile genel ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okul iklimine yönelik algı düzeyleri neredeyse aynıdır denilebilir. Okul ikliminin alt boyutları bağlamında bakıldığında ise destekleyici müdür ve samimi öğretmen davranışları alt boyutlarında okul türüne göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Genel ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerini destekleyici bulma düzeyleri, imam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir. Buradan hareketle genel ortaokullardaki okul yöneticilerinin "destekleyici müdür davranışları" imam hatip ortaokullarındaki okul yöneticilerine nazaran daha yüksektir denilebilir. Samimi öğretmen alt boyutuna yönelik algı düzeylerinde ise tersi bir durum söz konusudur. İmam hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin "samimi öğretmen davranışları" alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri, genel ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden yüksek bulunmuştur. Buradan hareketle de imam hatip ortaokullarındaki öğretmenlerin sosyal ilişkilerinin genel ortaokullarda görev yapan öğretmenlere nazaran daha güçlü olduğu söylenebilir. İlgili alanyazında daha önce yapılan bazı araştırmalarda da benzer sonuçlara rastlandığı gibi araştırma sonuçları ile farklılaşan bulguların varlığından söz edilebilir. Bakkal ve Radmard (2020) tarafından ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinin yer aldığı farklı okul türlerinde yürütülen araştırmada, öğretmenlerin görev yaptıkları okullarına yönelik iklim algılarının okul türüne göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Çolak ve Altınkurt (2017) tarafından yürütülen araştırmada ise okul ikliminin alt boyutlarından "kısıtlayıcı müdür davranışı", "işbirlikçi öğretmen davranışı" ve "umursamaz öğretmen davranışı"

alt boyutlarına yönelik öğretmen algılarında okul türüne göre anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ortaokul ve meslek lisesi öğretmenlerinin "kısıtlayıcı müdür" alt boyutuna yönelik algı düzeylerinin okul öncesi, ilkokul ve lise öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu, meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin "işbirlikçi öğretmen" alt boyutuna yönelik algı düzeylerinin diğer okullarda göre yapan öğretmenlere göre daha düşük olduğunu ve okul öncesi öğretmenlerinin diğer okul türlerinde görev yapan öğretmenlere nazaran daha az "umursamaz öğretmen" davranışı sergilediklerini ifade etmişlerdir.

Araştırma sonuçları öğretmenlerin okul yöneticileri ile aynı sendikadan olup olmama durumlarının okul iklimine yönelik algı düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını ortaya koymaktadır. Bu araştırma, öğretmenin okul yöneticisi ile aynı sendikadan olup olmama durumunun okul iklimi algısı ile ilişkilendirilmesi özelinde yapılan ilk çalışmalardandır denilebilir. Araştırma sonuçları doğrultusunda; üye olunan sendikanın, okul yöneticisininki ile aynı olup olmama durumunun okul iklimi algısının belirleyici etkeni olduğunu söylemek zor görünmektedir.

Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuç ve Tartışma

Örgütsel adalet ile okul iklimi arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet, okul ikliminin anlamlı bir yordayıcısıdır. Örgütsel adaletin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet alt boyutlarının her birinin de okul iklimi ile arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki görülmüştür. Örgütsel adaletin alt boyutlarının okul iklimini açıklamadaki önem sırası da işlemsel adalet, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet şeklinde bulunmuştur. Bunun yanı sıra araştırmada örgütsel adaletin, okul ikliminin okul müdürü davranışları ile ilgili alt boyutlarından olan destekleyici müdür ve kısıtlayıcı müdür değişkenlerini anlamlı şekilde yordadığı, emredici müdür değişkeni ile arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Algılanan örgütsel adaletin, okul ikliminin destekleyici müdür alt boyutunu olumlu yönde etkilediği, kısıtlayıcı müdür davranışına yönelik etkisinin ise olumsuz yönde olduğu, emredici müdür davranışına ise herhangi bir etkisinin olmadığı

görülmektedir. Buradan hareketle, öğretmenlerin okullarına yönelik adalet algıları arttıkça okul yöneticilerini daha destekleyici buldukları söylenebilir. Çekiç (2018)' in yaptığı araştırmada ise, örgütsel adalet algısı ile destekleyici müdür ve emredici müdür davranışları arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki bulunurken, kısıtlayıcı müdür davranışı arasında ilişki bulunmamıştır. Okul ikliminin öğretmen davranışları ile ilgili alt boyutlarına bakıldığında ise örgütsel adalet algısının, işbirlikçi öğretmen davranışı ile samimi öğretmen davranışını olumlu yönde etkilerken, umursamaz öğretmen davranışına yönelik etkisinin olumsuz yönde olduğu bulunmuştur. Dipaola ve Guy (2009) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin kendilerine adil davranıldığını algıladıkları okullarda işbirlikçi ve samimi öğretmen davranışlarının arttığı sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçları okul ikliminin tüm alt boyutları bağlamında değerlendirildiğinde ise örgütsel adalet algısının, okul iklimi alt boyutlarından destekleyici müdür alt boyutuna yönelik etkisinin en fazla olduğu görülmektedir. Hoy vd. (1991: s. 33) tarafından yapılan çalışmada okul iklimi boyutları ile iklim tipleri arasında bağlantı oluşturulmuş ve buna göre destekleyici müdür davranışının olduğu okullarda açık ve serbest iklim tipinin yüksek düzeyde, bağımlı ve kapalı iklim tipinin ise düşük düzeyde olduğu ifade edilmiştir.

Araştırma sonucunda ulaşılan bu bulgulara göre; okul iklimine yönelik olumlu ya da olumsuz algıların bir kısmı örgütsel adalet ile açıklanabilmektedir. Yani kendilerine adil davranıldığını düşünen, okuldaki uygulamaları adil bulan, karar alma süreçlerine dahil edilen, istek ve ihtiyaçlarına önem verildiğini düşünen öğretmenlerin okul iklimine yönelik algıları da olumlu yönde etkilenecektir. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve okul iklimine yönelik algılarının performanslarını, okul içerisindeki iletişimlerini, etkileşimlerini, eğitimin kalitesini etkilediği söylenebilir. Achmadi (2016: s. 118)' ye göre okul yöneticilerinin öğretmenlere adil yaklaşımı okuldaki iklim üzerinde önemli etkiye sahiptir. Huang vd (2019) tarafından ekoloji endüstrisi çalışanları ile yapılan araştırmada örgütsel adalet ile örgüt iklimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuş ve örgüt yöneticilerinin bunu dikkate alarak liderlik yaklaşımı benimsemeleri önerilmiştir. Benzer sonuç Çekiç (2018) tarafından ilköğretim okullarında yapılan araştırmada da görülmektedir ve buna göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi arttıkça okul iklimine yönelik algı da olumlu yönde artmaktadır.

Bu bulgulardan hareketle sorumlulukların tanımlanmasında, ödüllerin dağıtılmasında, okuldaki kaynakların paylaştırılmasında, işlemlerin yürütülme sürecinde, iletişim ve etkileşimde uygulamaların öğretmenler tarafından adil olarak algılanmasının öğretmenlerin okul iklimine yönelik tutumlarını etkilediği söylenebilir.

Öneriler

Araştırma sonuçları doğrultusunda uygulayıcılara aşağıdakiler önerilmektedir;

1. Araştırmada öğretmenlerin, örgütsel adalete ilişkin algılarının yüksek düzeyde oluğu görülmüştür. Örgütsel adaletin alt boyutlarından olan dağıtımsal adalet ve işlemsel adalete ilişkin öğretmen algısı yüksek düzeyde iken etkileşimsel adalete ilişkin algı düzeyinin çok yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Okul yöneticileri tarafsız hareket ederek ödüllerin dağıtılmasında adil davranabilir. Sene başında derslerin zümre öğretmenler arasında paylaştırılmasında dengeli hareket edebilir. Yine öğretmenlere çeşitli ders dışı etkinlik görevlerinin verilmesinde, sorumlulukların tanımlanmasında ve paylaştırılmasında tarafsız ve adil davranmaya özen gösterilebilir. Yine okul yöneticileri öğretmenleri ilgilendiren konularda öğretmenler arasında ayrım yapmadan tarafsız bir şekilde onların fikirlerine başvurabilir ve onlardan bilgi toplayabilir. Alınan kararlar öğretmenlerle açık ve anlaşılır şekilde, talep olması halinde de gerekçeleri ile birlikte paylaşılabilir. Okul yöneticileri mevzuat hükümlerini (yasa, tüzük, genelge gibi) uygulamada tüm öğretmenlere karşı tarafsız ve tutarlı olmaya özen gösterebilir.

2. Araştırmada öğretmenlerin, okul iklimine yönelik algılarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Okullardaki iklim algısını daha yukarılara çekebilmek için okul yöneticilerine ve öğretmenlere bazı önerilerde bulunulabilir. Okul yöneticileri davranışları ve sözleri ile öğretmenlere değer verdiğini hissettirebilir, öğretmenlerin kişisel mutluluğuna özen

gösterebilir. Öğretmenlerin beklenti ve ihtiyaçları da dikkate alınarak hareket edilebilir. Gerek okul yöneticileri öğretmenlere karşı gerekse öğretmenler kendi aralarında daha çok destekleyici ve paylaşımcı davranışlar gösterebilirler. Okul yöneticileri okuldaki havanın öğretmenler tarafından nasıl algılandığını gözlemleyebilmek için zaman zaman okul iklimini ölçen anketler uygulayabilir, bu anketlerin sonucuna göre gerekli tedbirleri alabilirler. Okuldaki iletişim ve etkileşimin daha fazla olabilmesi için gerek okul içerisinde gerekse okul dışında, zaman zaman öğretmenlerin aileleriyle birlikte de katılabilecekleri çeşitli etkinlikler, mesleki gelişime katkı sağlayabilecek eğitimler, sosyal aktiviteler, toplantılar düzenlenebilir.

3. Okul yöneticileri ve mesleki anlamda daha kıdemli öğretmenler, göreve yeni başlayan ya da meslek hayatının henüz başlarında olan meslektaşlarına rehberlik yapabilirler. Farklı kıdemdeki öğretmenlerin birbirlerinden öğrenmelerine fırsat tanıyacak uygun ortamlar hazırlanabilir. Bu, okullardaki iş birliğinin artmasına, okul yöneticisinin destekleyici yanının ön plana çıkmasına katkı sağlayabilecektir.

4. Araştırmada örgütsel adalete ilişkin algının okul iklimini yordadığı görülmektedir. Bundan dolayı öğretmenlerin okullarındaki havayı daha olumlu algılayabilmeleri için adil örgütlerin tasarlanması önemlidir. Çünkü öğretmenlerin adil olarak algılamadığı, olumsuz iklime sahip okullarda çalışmaları onların performansını da olumsuz etkileyecek, motivasyonlarını düşürebilecektir. Bu nedenle politika belirleyiciler tarafından (Milli Eğitim Bakanlığı, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, vb.) okullardaki adalet düzeyinin daha yüksek düzeye çıkartılmasına yönelik uygun politikalar geliştirilebilir. Okul yöneticilerine yönelik, örgütsel adalet ve iklimle ilgili teorik ve uygulamalı eğitimler planlanabilir, bu anlamda iyi örnekler sergileyebilen okulların yöneticileri ile etkileşimde olmaları sağlanabilir.

Araştırma sonuçları doğrultusunda araştırmacılara ise aşağıdakiler önerilmektedir;

1. Yapılan bu araştırma, seçilen evren ve örneklem ile sınırlıdır. Daha genelleyici sonuçlar elde edebilmek için Türkiye genelinde benzer bir çalışma yapılabilir.

2. Yapılan çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden olan ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilen bir araştırmadır. Veri çeşitliliğinin sağlanabilmesi amacıyla nitel veri toplama tekniklerinin de yer aldığı karma desenle yürütülebilecek benzer araştırmalar tasarlanabilir.

3. Araştırma, farklı okul türlerinde (ilkokul veya lise) ya da belirli bir branşta (sınıf öğretmenliği, okul öncesi öğretmenliği vb.) yapılabilir ve branşa özgü veriler elde edilebilir.

4. Araştırma, kamu kurumları ile özel kurumlarda çalışanların karşılaştırması olarak da yapılabilir.

5. Sadece örgütsel adalet veya okul iklimine yönelik nitel ve nicel çalışmalar yapılabilir.

6. Öğretmenlerin okul iklimine yönelik algılarını belirlemede örgütsel adaletin aracı değişken olduğu modeller kurularak sınanabilir.

7. Öğretmenlerin okul iklimi algı düzeylerini yordayacağı değerlendirilen farklı değişkenlerin okul iklimi yordama durumlarını sınayacak farklı araştırmalar yapılabilir.

Kaynakça

A. Vural, Zekiye Beril (2003). Kurum kültürü ve örgütsel iletişim. İstanbul: İletişim Yayınları.

Achmadi, Achmadi (2016). "The effect of leadership behavior, justice and organizational climate on dignity behavior." European Journal of Business and Management, 8(8), 115-120.

Açıkalın, Aytaç (1994). Teknik ve toplumsal yönleriyle okul yöneticiliği. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Açıkgöz, Abdurrahman (2009). Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Akbaba Altun, S., Sadegül Memişoğlu, Salih Paşa (2011). "Çoklu Veri Kaynağına Dayalı Değerlendirmenin Okul İklimine Etkisi". İlköğretim online, 10(2): 743-756.

Akdeniz, Ayşe (2018). Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İşle Bütünleşme Algıları Arasındaki İlişki ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Aktaş, Erdem (2010). Performans Değerlendirme Sistemlerinin Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Etkisi. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Alazmi, A. A., Abdulaziz S. Alenezi (2020). "Exploring The Mediating Role of Trust in Principal on The Relationship Between Organizational Justice and Teacher Commitment in Kuwait". International journal of leadership in education, 1-17: 1-17.

Alikhani, H., Zahra Lebadi (2014). "The Relationship Between Organizational Climate And Organizational Justice And Mental Health Of The Staff İn Shahidbeheshti University Of Medical Sciences". J. appl. environ. biol. sci, 4(10): 114-121.

Allen, N., Bettye Grigsby, Michelle L. Peters (2015). "Does Leadership Matter? Examining the Relationship among Transformational Leadership, School Climate, and Student Achievement". International journal of educational leadership preparation, 10(2): 1-22.

Altınkurt, Y., Kürşad Yılmaz (2010). "Değerlere Göre Yönetim Ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi". Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi, 4(4): 463-485.

Altıntaş, Füsun Ç. (2006). "Bireysel değerlerin örgütsel adalet ve sonuçları ilişkisinde yönlendirici etkisi: akademik personel üzerinde bir analiz." Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 7(2), 19-40.

Aquino, Karl (1995). “Relationships among pay inequity, perceptions of procedural justice, and organizational citizenship.” Employee Responsibilities and Rights Journal, 8(1), 21-33.

Aslan, Zeynep, Aziz Gökhan Özkoç (2015). “Örgütsel adalet.” Şu kitapta: Ed. Derman Küçükaltan, Güney Çetin Gürkan, Şule Aydın Tükeltürk. Örgütsel davranışta güncel konular. Ankara: Detay Yayıncılık, 145-162.

Aydın, İnayet P. (2006). Eğitim ve öğretimde etik. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Aydoğan, İsmail (2016). Kültür temelli eğitim. Ankara: Harf Yayıncılık.

Aydın, Mustafa (1994). Eğitim yönetimi: Kavramlar, kuramlar, süreçler, ilişkiler. Ankara: Hatiboğlu yayınevi.

Ayık, A., Mücella Savaş, Güliz Çelikel (2014). “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul iklimi ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. Mustafa kemal üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi, 11(27): 203-220.

Aziz, Aysel (1990). Araştırma yöntemleri-teknikleri ve iletişim. Ankara: İletişim Araştırmaları Derneği.

Babaoğlan, E., Emel Ertürk (2013). “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki”. Hacettepe üniversitesi eğitim fakültesi dergisi, 28(2): 87-101.

Back, L. T., Elizabeth Polk, Christopher B. Keys, Susan D. McMahon (2016). “Classroom Management, School Staff Relations, School Climate and Academic Achievement: Testing a Model with Urban High Schools”. Learning environments research, 19(3): 397-410.

Bakkal, M., Somayyeh Radmard (2020). “Okul Müdürlerinin Eğitimsel Liderlik Standartlarını Karşılama Düzeyleri ile Öğretmenlerin Okul İklimi Algıları ve Motivasyonları Arasındaki İlişki”. İstanbul aydın üniversitesi eğitim fakültesi dergisi, 5(2): 163-195.

Balcı, Ali (2001). Örgütsel gelişme: kuram ve uygulama. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Balcı, Ali (2002). Etkili okul geliştirme kuram uygulama ve araştırma. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Balı, Ali Ş. (2001). Çokkültürlülük ve sosyal adalet. Öteki ile barış içinde yaşamak. Konya: Çizgi Kitapevi Yayınları.

Barling, J., Michelle Phillips (1993). “Interactional, Formal, And Distributive Justice In The Workplace: An Exploratory Study”. The journal of psychology, 127(6): 649-656.

Barutçugil, İsmet (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayınları.

Baş, G., Cihad Şentürk (2011). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Güven Algıları". Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi, 1(1): 29-62.

Başaran, İbrahim E. (2000). Eğitim yönetimi: nitelikli okul. Ankara: Feryal Matbaası.

Başaran, İbrahim E. (2008). Örgütsel davranış: insanın üretim gücü. İstanbul: Ekinoks Yayınları.

Bayrak, C., Yahya Altınkurt, Kürşad Yılmaz (2014). "The Relationship Between School Principals' Power Sources and School Climate". The anthropologist, 17(1): 81-91.

Beugre, Constant D. (1998). Managing fairness in organizations. London: Greenwood.

Black, Glenda L. (2010). "Correlational analysis of servant leadership and school climate." Journal Of Catholic Education, 13(4), 437-466.

Buluç, Bekir (2015). "The relationship between academic staff's perceptions of organizational justice and organizational citizenship behaviors." Studia Psychologica, 57(1), 49-62.

Bursalıoğlu, Ziya (2008). Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Büyüköztürk, Şener (2014). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı (18. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Can, Halil (2005). Organizasyon ve yönetim. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Can, Remzi (2016). "Türk edebiyatı dersine katılıma yönelik tutum ölçeğinin geliştirilmesi." Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 29(2), 325-344.

Canlı, S., Hasan Demirtaş, Niyazi Özer (2018). "Okul İklimi Ölçeğinin Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması". Elementary education online, 17(4): 1797-1811.

Cansoy, R., Mahmut Polatcan (2018). "Türkiye'de Okullarda Örgütsel Adalet Araştırmaları: Ampirik Araştırmalara Bir Bakış". Turkish studies, 13(4): 163-184.

Castillo, C., Vicenc Fernandez (2017). "Relationships Between The Dimensions Of Organizational Justice And Students' Satisfaction In University Contexts". Intangible capital, 13(2): 282-301.

Cherrington, David J. (1994). Organizational behavior: The management of individual and organizational performance. Boston: Allyn and Bacon.

Cocoradă, E., Aurel I. Clinciu (2009). "Climate Connected To Assessment In Secondary Education". Cognitie, creier, comportament/cognition, brain, behavior, 13(3): 341-362.

Cohen, A., Osnat Eyal (2015). "The Role Of Organizational Justice And Exchange Variables In Determining Organizational Citizenship Behavior Among Arab Teachers In Israel". Psychological studies, 60(1): 56-69.

Cohen, A., Danny Keren (2010). "Does Climate Matter? An Examination Of The Relationship Between Organisational Climate And OCB Among Israeli Teachers". The service industries journal, 30(2): 247-263.

Cohen, Jacob (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences. New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Cohen, Jonathan (2006). "Social, emotional, ethical, and academic education: Creating a climate for learning, participation in democracy, and well-being." Harvard educational review, 76(2), 201-237.

Cohen, J., Elizabeth M. Mccabe, Nicholas M. Michelli, Terry Pickreal (2009). "School climate: Research, policy, practice, and teacher education." Teachers College Record, 111(1), 180-213.

Cohen-Charash, Y., Paul E. Spector (2001). "The Role Of Justice In Organizations: A Meta-Analysis". Organizational behavior and human decision processes, 86(2): 278-321.

Colquitt, Jason A. (2001). "On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure." Journal of Applied Psychology, 86(3), 386-400.

Colquitt, J. A., Donald E. Conlon, Michael J. Wesson vd. (2001). "Justice At The Millennium: A Meta-Analytic Review Of 25 Years Of Organizational Justice Research". Journal of applied psychology, 86(3): 425-445.

Cropanzano, R., David E. Bowen, Stephen W. Gilliland (2007). "The Management Of Organizational Justice". Academy of Management Perspectives, 21(4), 34-48.

Cüce, H., Sema Güney, Özge Tayfur (2013). "Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". Hacettepe üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi, 31(1): 1-30.

Çakır, Özlem (2006). Ücret adaletinin iş davranışları üzerinde etkileri. kamu işletmeleri işverenler sendikası. Ankara: Başbakanlık Basımevi.

Çakır, Tuba (2009). Örgütsel İklim ve Adaletin Tükenmişlikle Olan İlişkisi. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çakmak, Kadriye Ö. (2005). Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve Bir Örnek Olay Çalışması. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniveristesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çalık, T., Türker Kurt (2010). "Okul iklimi ölçeği'nin (OİÖ) geliştirilmesi." Eğitim ve Bilim, 35(157), 167-180.

Çekiç, Ertan (2018). İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki (Edirne İli Örneği). Yüksek lisas tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Çelik, Vehbi (2000). Eğitimde liderlik. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Çelik, Vehbi (2002). Okul kültürü ve yönetimi. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Çelikten, Mustafa (2004). "Bir okul müdürünün günlüğü." Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(1), 123-135.

Çetin, Serkan (2019). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri İle Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Çolak, İbrahim (2016). Okul İklimi İle Öğretmenlerin Özerklik Davranışları Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi, Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.

Çolak, İ., Yahya Altınkurt (2017). "Okul İklimi İle Öğretmenlerin Özerklik Davranışları Arasındaki İlişki". Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi, 23(1): 33-71.

Çolak, M., Hayat E. Erdost (2004). "Organizational Justice: A Review Of The Literature And Some Suggestions For Future Research". Hacettepe üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi, 22(2): 51-84.

Dağlı, Abidin (2017). Teoriden uygulamaya: Örgütsel iklim. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Demir, Duygu H. (2019). Okul Müdürleri Liderlik Stillerinin Örgüt İklimi ve Öğretmenlerin Kolektif Yeterlik Algısı Üzerindeki Etkisi. Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Demirbilek, Nesip (2018). Okul Müdürlerinin Kayırmacı Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Müdüre Güvene Etkisi. Doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Demirbolat, Ayşe O. (1999). "Yönetici ve empatik yaklaşım." Eğitim ve Bilim, 24(114), 82-85.

Demirel, Y., Zeliha Seçkin (2011). "Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma". Bilig, 56: 99-119.

Demirtaş, Hasan, Hasan Güneş (2002). Eğitim yönetimi ve denetimi sözlüğü. Ankara: Anı Yayınclık.

Denison, Daniel R. (1996). "What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars." Academy of Management Review, 21(3), 619-654.

Dinç, A., Adnan Ceyhan (2008). "Kaçak Elektrik Kullanımıyla İlgili İdare Çalışanı Tutumunun Örgütsel Adalet ve İş Memnuniyeti İle İlişkisi, Çalışma Gruplarına Göre Farklılıklar". CÜ iktisadi ve idari bilimler dergisi, 9(2): 13-29.

Dinçer, Ömer (1992). Stratejik yönetim ve işletme politikası. İstanbul: Kültür Edebiyat Kitabevi.

Dipaola, M., Stephanie Guy (2009). "The Impact Of Organizational Justice On Climate And Trust In High Schools". Journal of school leadership, 19(4): 382-405.

Doğan, Abdulvahap (2008). İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Elazığ İli Örneği). Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Dong, L. T., Nguyen N. D. Phuong (2018). "Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior in Higher Education Institutions: A Research Proposition in Vietnam". The Journal of asian finance, economics, and business, 5(3): 113-119.

Dönmez, B., Murat Korkmaz (2011). "Örgüt Kültürü-Örgütsel İklim Ve Etkileşimleri". Uluslararası hakemli akademik sosyal bilimler dergisi, 2(1): 169-186.

Durmaz, Cihan (2020). Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeyleri ile Okul İklimine İlişkin Algıları ve Sınıf Yönetim Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.

Duymuş, Recep (2015). Örgütsel Adalet ve Tükenmişlik Arasındaki Etkileşimin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma: Eskişehir'de Bir Kamu Hastanesi Örneği. Yüksek lisans tezi, Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Erdoğan, İrfan (2002). Eğitimde değişim yönetimi. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Erdoğan, Ömer F. (2020). Ortaokul Öğretmenlerinin Okul İklimine İlişkin Algılarının İncelenmesi. Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Ergül, Sümeyra B. (2019). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Ertekin, Yücel (1978). Örgüt iklimi. Ankara: TODAİE Yayınları.

Field, Andy (2013). Discovering statistics using IBM SPSS statistics. Thousand Oaks: Sage Publications.

Fraenkel, Jack R., Norman E. Wallen, Helen H. Hyun (2012). How to desing and evaluate research in education (8th ed). Boston: McGraw Hill.

Genç, Nurullah (2004). Yönetim ve organizasyon. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

George, Darren, Paul Mallery (2016). IBM SPSS statistics 23 step by step: A simple guide and reference. New York: Routledge.

Greenberg, Jerald (1987). "A taxonomy of organizational justice theories." Academy of Management Review, 12(1), 9-22.

Greenberg, Jerald (1990). "Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow." Journal of Management, 16(2), 399-432.

Greenberg, Jerald (1996). The quest for justice on the job: Essays and experiments. Thousand Oaks: Sage Publications.

Greenberg, Jerald (2003). "Creating unfairness by mandating fair procedures: The hidden hazards of a pay-for-performance plan." Human Resource Management Review, 13(1), 41-57.

Güngör, S. K., Aytaç Potuk (2018). "Öğretmenlerin Mobbing, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Algıları ve Aralarındaki İlişki". Hacettepe üniversitesi eğitim fakültesi dergisi, 33(3): 723-742.

Halpin, Andrew W. (1966). Theory and research in administration. New York: The MacMillan Company.

Halpin, Andrew W., Don B. Croft (1963). The organizational climate of schools. Chicago: Midwest Administation Center.

Hoy, Wayne K. (1990). "Organizational climate and culture: A conceptual analysis of the school workplace." Journal Of Educational And Psychological Consultation, 1(2), 149-168.

Hoy, Wayne K., Cecil G. Miskel (2010). Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama (Çev. Ed. S. Turan). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Hoy, Wayne K., C. John Tarter (1997). The road to open and healthy schools: A handbook for change, elementary and middle school edition. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Hoy, W. K., C. John Tarter (2004). "Organizational Justice in Schools: No Justice Without Trust". International journal of educational management, 8(4): 250-259.

Hoy, Wayne K., C. John Tarter, Robert B. Kottkamp (1991). Open schools, healthy schools: Measuring organizational climate. Newbury Park, CA: Corwin.

Huang, L. C., Ming Gao, Ping Fu Hsu (2019). "Effects of Organizational Justice on Organizational Climate and Organizational Performance in Ecology Industry". Ekoloji, 28(107): 237-241.

İçerli, Leyla (2010). "Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım." Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(1), 67-92.

İmamoğlu, Gülşah (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Irak, Doruk U. (2004). "Örgütsel adalet: ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu." Türk Psikoloji Yazıları, 7(13), 25-43.

İşbaşı, Janset Ö. (2001). "Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü." Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1(1), 51-73.

İşcan, Ö. F., Atılhan Naktiyok (2004). "Çalışanların Örgütsel Bağdaşımlarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları". Ankara üniversitesi siyasal bilgiler fakültesi dergisi, 59(1): 181-201.

İyigün, Necla (2012). "Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım." İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(21), 49-64.

John, M. C., John W. Taylor (1999). "Leadership Style, School Climate, and The Institutional Commitment Of Teachers". In international forum, 2(1): 25-57.

Joy, V., L. Alan Witt (1992). "Delay Of Gratification As A Moderator Of The Procedural Justice Distributive Justice Relationship". Group & organization management, 17(3): 297-308.

Kahraman, Ümit (2014). İlkokullarda Performans Yönetimi Uygulamaları Ve Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.

Karadal, H., Tuncay Erdem (2016). "The Analysis of Perceptions of Organizational Justice, Organizational Citizenship and Organizational Trust: A Case Study of Selçuk University". Social sciences, 1: 409-420.

Karademir, A., Meral Ören (2020). "Okul İklimi: Anaokulu Yöneticileri ve Öğretmenlerin Bakış Açısıyla Karşılaştırmalı Bir Araştırma". Eğitimde nitel araştırmalar dergisi, 8(1): 206-236.

Karasar, Niyazi (2015). Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler (28th ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Karcıoğlu, Fatih (2001). "Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi." Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15(1-2, 265-283.

Karslı, Mehmet D. (2004). Yönetsel etkinlik. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Katsantonis, Ioannis G. (2020). "Investigation of the impact of school climate and teachers' self-efficacy on job satisfaction: A cross-cultural approach." European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 10(1), 119-133.

Kreps, Gary L. (1990). Organizational communication. White Plains, NY: Longman

Küçükçene, M., İsmail Aydoğan (2018). "Eğitim Yönetiminde Adaletin Önemi ve Gerekliliği Üzerine Bir İnceleme". Kırıkkale üniversitesi sosyal bilimler dergisi, 8(2): 641-664.

Lind, E. Allan (2001). "Fairness heuristic theory: Justice judgments as pivotal cognitions in organizational relations." Şu kitapta: Haz./Ed. Jerald Greenberg, Russel Cropanzano. Advances in organizational justice. Stanford, California: Stanford University Press, 56 – 88.

Lind, E. Allan, Tom R. Tyler (1988). The social psychology of procedural justice. New York: Plenum.

Lunenburg, Fred C., Allan C. Ornstein (2013). Eğitim yönetimi (6. Basım)(Çev. G. Arastaman). Ankara: Nobel Yayıncılık.

McMurray, A., Don Scott (2003). "The Relationship Between Organizational Climate and Organizational Culture". Journal of american academy of business, cambridge, 3(1): 1-8.

Memduhoğlu, H. B., Güneş Şeker (2010). "Öğretmenlerin Algılarına Göre İlköğretim Okullarının Örgütsel İklimi". İnönü üniversitesi eğitim fakültesi dergisi, 12(1): 1-26.

Meydan, C. H., H. Nejat Basım, Fatih Çetin (2011). "Örgütsel Adalet Algısı Ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Türk Kamu Sektöründe Bir Araştırma". Türk dünyası sosyal bilimler dergisi, 57: 175-200.

Moorman, Robert H. (1991). "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?" Journal of Applied Psychology, 76(6), 845-855.

Moran, T. E., Fredericks J. Volkwein (1992). "The Cultural Approach To The Formation Of Organizational Climate". Human relations, 45(1): 19-47.

Motlagh, Farhad Shafiepour (2012). "The relationship between organizational climate, job involvement and organizational trust with organizational justice: a case study of hospital systems of Isfahan city, Iran." African Journal of Business Management, 6(9), 3262-3266.

Nojani, M. I., Ali Akbar Arjmandnia, Golam Ali Afrooz, Maryam Rajabi (2012). "The Study On Relationship Between Organizational Justice And Job Satisfaction In Teachers Working In General, Special and Gifted Education Systems". Procedia-Social and behavioral sciences, 46: 2900-2905.

Noonan, James (2004). "School climate and the safe school: Seven contributing factors." Educational Horizons, 83(1), 61-65.

Oğuz, Ebru (2011). "Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki." İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(1), 45-65.

Ozen, Hamit (2018). "A qualitative study of school climate according to teachers' perceptions." Eurasian Journal of Educational Research, 74, 81-98.

Özdemir, A. O., Recep S. Arık (2018). "Okul İklimine İlişkin Öğretmen ve Müdür Davranışları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde İşkolikliğin Aracılık Etkisi". Kuram ve uygulamada egitim yönetimi dergisi, 24(2): 295-338.

Özdevecioğlu, Mahmut (2003). "Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma." Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (21), 77-96.

Özgan, H., Fatih Bozbayındır (2011). "Okullarda Adil Olmayan Davranışlar ve Etkileri". Dicle üniversitesi ziya gökalp eğitim fakültesi dergisi, 16: 66-85.

Özkalp, Enver, Çiğdem Kırel (2013). Örgütsel davranış (6. baskı). Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.

Parker, R. J., James M. Kohlmeyer III (2005). "Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research Note. Accounting". Organizations and society, 30(4): 357-369.

Peker, Ömer (1993). "Okullarda örgütsel havanın çözümlenmesinde bir yöntem." Amme İdaresi Dergisi, 26(4), 21-43.

Polat, Soner (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.

Polat, S., Cevat Celep (2008). "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları". Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi, 54(54): 307-331.

Polat, S., Ender Kazak (2014). "Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki". Kuram ve uygulamada egitim yönetimi dergisi, 20 (1): 71-92.

Poole, Wendy L. (2007). "Organizational justice as a framework for understanding union-management relations in education." Canadian Journal of Education, 30(3), 725-748.

Raj, N., A. K. Subramani., N. Akbar Jan, S. Saravana Mahesan (2016). "Examining The Interrelationship among Organizational Justice (OJ), Organizational Climate (OC) and Organizational Citizenship Behaviour (OCB) with Respect to Telecommunication Industries in Chennai". International journal of economic research, 13(4): 1945-1961.

Robbins, Stephen P. (1994). Örgütsel davranışın temelleri (Çev. S.A. Öztürk). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Sağlam, Aycan Ç. (2008). "Okul örgütü ve yönetimi." Şu kitapta: Haz./Ed. Hasan Basri Memduhoğlu, Kürşat Yılmaz. Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi. Ankara: Pegem Akademi, 191-224.

Schein, Edgar H. (1970). Organizational psychology. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Schein, Eedgar H. (1992). Organizational culture and leadership. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Selvitopu, A., Hülya Şahin (2013). "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki". Ahi evran üniversitesi kırşehir eğitim fakültesi dergisi, 14(2): 171-189.

Seyedi, S. M., Mohammad R. Dalvand, Nima Shahidi, Mohammad H. Zohdi, (2012). "Studying Relationship Between Organization Justice and Climate with Mental Health". *International* Conference on Management and Education Innovation, IPEDR vol.37, Singapore: IACSIT Press: 169-173.

Sezgin, F., Ali Ç. Kılınç (2011). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgüt İklimine İlişkin Algılarının İncelenmesi". Gazi university journal of gazi educational faculty (gujgef), 31(3): 743-757.

Söyük, Selma (2007). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Stonar, James A., Charles Wankel (1986). Management. New Jersey: Prestige Hall Press.

Suifan, Taghrid S. (2019). "The effect of organizational justice on employee‟ s affective commitment: The mediating role of job satisfaction." Modern Applied Science, 13(2), 42-53.

Sweetland, S. R., Wayne K. Hoy (2000). "School Characteristics and Educational Outcomes: Toward an Organizational Model of Student Achievement in Middle Schools". Educational administration quarterly, 36(5): 703-729.

Şenel, T., Bekir Buluç (2016). "İlkokullarda Okul İklimi ile Okul Etkililiği Arasındaki İlişki". TÜBAV bilim dergisi, 9(4): 1-12.

Şentürk, C., Mesut Sağnak (2012). "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Okul İklimi Arasındaki İlişki". Türk eğitim bilimleri dergisi, 10(1): 29-43.

Şişman, Mehmet (2004). Türk eğitim sistemi, eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Şişman, Mehmet (2011). Öğretim liderliği. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Tabachnick, Barbara G., Linda S. Fidell (2014). Using multivariate statistics. Essex: Pearson.

Tamghe, Chevalier D. D. Kutche (2019). "Organizational justice and organizational commitment of public secondary school teachers in cameroon." Journal of Education and practice, 10(36), 157-166.

Taş, Sait (2009). "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etkili İletişimi ile Okul İklimi Arasındaki İlişki". 1. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi Bildiri Kitabı. Çanakkale: 531-543.

Taymaz, Haydar (2007). Okul yönetimi. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Tekin, Y. F., Bertan Akyol (2017). "Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Değerlendirme Sürecinde Örgütsel Adalete İlişkin Görüşleri Üzerine Nitel Bir Araştırma". Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi dergisi, 23(1): 165-193.

Titrek, Osman (2009). "Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi." Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 6(2), 551-573.

Tofur, S., Abdullah Balıkçı (2018). "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlere Göre Okul İklimini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Ortaokul Örneği". Electronic turkish studies, 13(11): 1279-1295

Tok, Abdullah (2006). İlköğretim Okullarındaki Örgüt İklimine İlişkin Öğretmen Algıları. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Tutar, H., Mehmet Altınöz (2010). "Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: OSTİM İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". Ankara üniversitesi sbf dergisi, 195-218.

Türk Dil Kurumu. (2020, Haziran 24). Türk Dil Kurumu: https://sozluk.gov.tr/ 24.06.2020

Usmani, S., Siraj Jamal (2013). "Impact of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Temporal Justice, Spatial Justice on Job Satisfaction of Banking Employees". Review of ıntegrative business and economics research, 2(1): 351-383.

Ülker, Gönül (2008). "Çalışanların örgütsel adalet algılamalarının yönetici ve örgüte duyulan güven üzerindeki etkisi." Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(1), 188-208.

Ünlü, Y., Mehmet Ali Hamedoğlu, Erkan Yaman (2015). "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki". Sakarya university journal of education, 5(2): 140-157.

Ünsalan, Erdal, Bülent Şimşeker (2006). İnsan kaynakları yönetimi. Ankara: Detay Yayıncılık.

Varlı, Samet (2015). İlkokul Müdürlerinin Liderlik Davranışları ile Okul İklimi İlişkisi: Sakarya İli Örneği. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Welsh, Wayne N. (2000). "The effects of school climate on school disorder." The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 567(1), 88-107.

Yahyagil, Mehmet Y. (2006). "The fit between the concepts of organizational culture and climate." Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict, 10(2), 77-104.

Yazıcıoğlu, Yahşi, Samiye Erdoğan (2004). Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yeniçeri, Ö., Yavuz Demirel, Zeliha Seçkin (2009). "Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". Karamanoğlu mehmetbey üniversitesi sosyal ve ekonomik araştırmalar dergisi, 2009(1): 83-99.

Yıldırım, Fatma (2003). "Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ile örgütsel adalet, örgüt temelli özsaygı ve bazı kişisel ve örgütsel değişkenlerin ilişkisi." Mülkiye Dergisi, 27(239), 371-402.

Yılmaz, K., Yahya Altınkurt (2012). "Relationship Between the Leadership Behaviors, Organizational Justice and Organizational Trust". Çukurova university faculty of education journal, 41(1): 12-24.

Yılmaz, K., Yahya Altınkurt (2013). "Örgütsel İklim Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". Trakya üniversitesi eğitim fakültesi dergisi, 3(1): 1-11.

Yürür, Şenay (2008). "Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma." Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), 295-312.

Zainalipour, H., Ali Akbar Sheikhi Fini, Siyed Mohammad Mirkamali (2010). "A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction among Teachers in Bandar Abbas Middle School". Procedia-social and behavioral sciences, 5: 1986-1990.

Zhang, J., Yuxin Liu, (2010). "Organizational Climate and Its Effects on Organizational Variables: An Empirical Study". International journal of psychological studies, 2(2): 189-201.

EKLER

Ek I. Araştırma İzni

T.C.
KOCAELİ VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 99332089-605.01-E.13745948 29/09/2020
Konu: Araştırma İzni
(Mustafa KEMER)

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: Kocaeli Üniversitesinin 27.03.2020 tarih ve 6505 sayılı yazısı.

Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans öğrencisi Mustafa KEMER'in "Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Okul İklimi ve İlişkisi" konulu araştırma çalışmasını İlimiz ortaokullarında uygulama talebi, Üniversitenin ilgi yazıları ile bildirilmektedir.

Adı geçenin söz konusu çalışmasına esas olmak üzere, ekte sunulan çalışmayı İlimiz ortaokullarında uygulama talebi komisyonumuzca uygun görülmüş olup, anket çalışmasının yüz yüze eğitim öğretime ara verilmesi göz önüne alınarak örgün eğitimin başlamasıyla birlikte İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri ve Okul Müdürlüklerinin denetim ve gözetiminde gönüllülük esasına dayalı olarak çalışmayı yapmaları Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Fehmi Rasim ÇELİK
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
29/09/2020

Abdul Rauf ULUSOY
Vali a.
Vali Yardımcısı

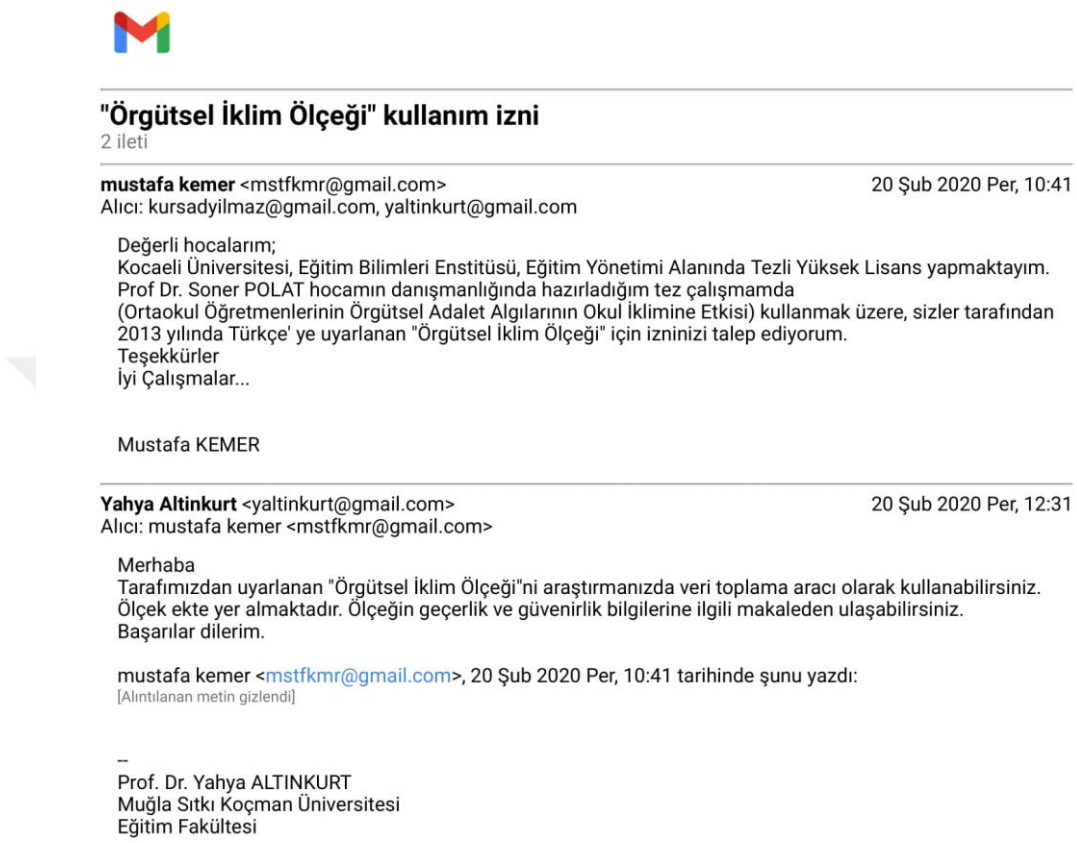
Körfez Mah. Ankara Karayolu Cad. No:129 Valilik Binası B Blok Kat:3
Elektronik Ağ: www.kocaelimem.meb.gov.tr
e-posta: stratejigelistirme41@meb.gov.tr

Bilgi için: Emel SAĞLAM YAVUZ-Şef
Tel: (0 262) 300 58 71
Faks: (0262) 321 15 54

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 2d2c-85f1-373d-a2bf-db08 kodu ile teyit edilebilir.

Ek II. Ölçek Kullanım İzni

Örgütsel İklim Ölçeği Kullanım İzni



"Örgütsel İklim Ölçeği" kullanım izni
2 ileti

mustafa kemer <mstfkmr@gmail.com> 20 Şub 2020 Per, 10:41
Alıcı: kursadyilmaz@gmail.com, yaltinkurt@gmail.com

Değerli hocalarım;
Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Alanında Tezli Yüksek Lisans yapmaktayım. Prof Dr. Soner POLAT hocamın danışmanlığında hazırladığım tez çalışmamda (Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının Okul İklimine Etkisi) kullanmak üzere, sizler tarafından 2013 yılında Türkçe' ye uyarlanan "Örgütsel İklim Ölçeği" için izninizi talep ediyorum.
Teşekkürler
İyi Çalışmalar...

Mustafa KEMER

Yahya Altinkurt <yaltinkurt@gmail.com> 20 Şub 2020 Per, 12:31
Alıcı: mustafa kemer <mstfkmr@gmail.com>

Merhaba
Tarafımızdan uyarlanan "Örgütsel İklim Ölçeği"ni araştırmanızda veri toplama aracı olarak kullanabilirsiniz. Ölçek ekte yer almaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik bilgilerine ilgili makaleden ulaşabilirsiniz.
Başarılar dilerim.

mustafa kemer <mstfkmr@gmail.com>, 20 Şub 2020 Per, 10:41 tarihinde şunu yazdı:
[Alıntılanan metin gizlendi]

--
Prof. Dr. Yahya ALTINKURT
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Eğitim Fakültesi

EK III. Kullanılan Ölçekler

ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ

Açıklama: Değerli meslektaşım, aşağıdaki ölçekteki ifadeleri dikkatlice okuyarak, sizin için en uygun olan seçeneğe (X) işareti koyunuz. Yapacağınız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını ve güvenilirlik düzeyini yükseltecektir. Bilimsel bir çalışma olmasından dolayı adınızı yazmanıza gerek yoktur ve kesinlikle başka bir amaç için kullanılmayacaktır.

Teşekkürler…

Mustafa KEMER
Kocaeli Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Cinsiyet : ☐ **Erkek** ☐ **Kadın**

Eğitim Durumu : ☐ **Yüksek Okul** ☐ **Lisans**
☐ **Yüksek Lisans** ☐ **Doktora**

Okul Türü : ☐ **İmam Hatip Ortaokulu** ☐ **Genel Ortaokul**

Yaş : ☐ **20-30** ☐ **31-40** ☐ **41-50** ☐ **51 ve üstü**

Yönetici ile hemşerilik durumu : ☐ **Var** ☐ **Yok**

Yöneticinizin Sendikası (varsa) ile Aynı Sendikadan mısınız? : ☐ **Evet** ☐ **Hayır**

Kıdem : ☐ **0-5 yıl** ☐ **6-10 yıl** ☐ **11-15 yıl**
☐ **16-20 yıl** ☐ **21 yıl ve daha fazla**

Okulumuzda;

	Kesinlikle Katılmıyorum	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Tamamen Katılıyorum**
1. Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.					
2. Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayrım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.					
3. Okul yöneticilerimiz, işimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.					
4. Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır.					
5. Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.					
6. Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır.					
7. Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.					
8. Okul yöneticilerimiz, verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayrım yapmaksızın, eksiksiz sunar.					

9. Okul yöneticilerimiz, aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse bu kararın gerekçelerini açıklar.					
10. Okul yöneticilerimiz, işimizle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı biçimde açıklar.					
11. Okuldaki öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.					
12. Okul yöneticilerimiz; yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.					
13. Okul yöneticilerimiz, okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.					
14. Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.					
15. Okul yöneticilerimiz, aldıkları kararların ayrım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.					
16. Okul yöneticilerimiz, okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.					
17. Okul yöneticilerimiz, okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.					
18. Okul yöneticilerimiz, işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.					
19. Okul yöneticilerimiz, bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.					

ÖRGÜTSEL İKLİM ÖLÇEĞİ

Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtma derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi yanıtlarken sizin duygu ve düşüncelerinizi yansıtmasına özen göstermeniz beklenmektedir. Önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını ve güvenilirlik düzeyini yükseltecektir. Zaman ayırdığınız için teşekkürler.

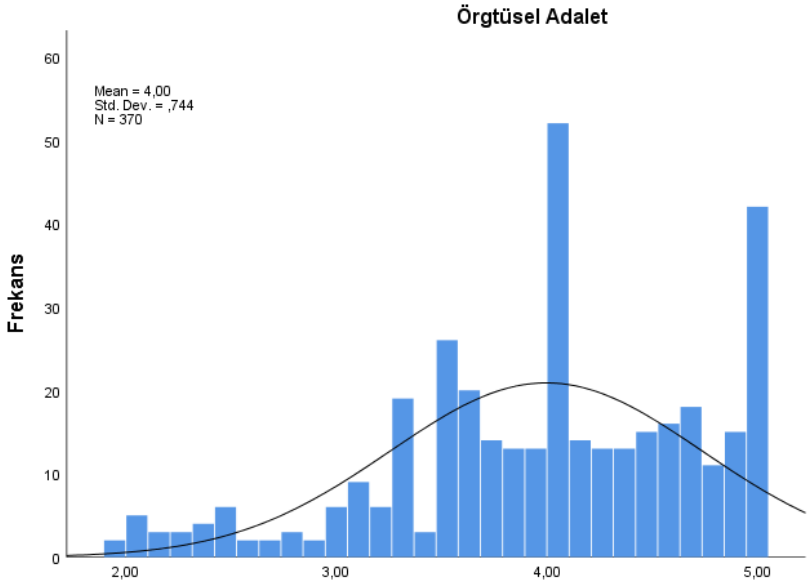
Nadiren olur (1) Bazen olur (2) Genellikle olur (3) Çok Sık Olur (4)

	Nadiren Olur	**Bazen Olur**	**Genellikle Olur**	**Çok Sık Olur**
1. Okul müdürü öğretmenlere her zaman yardım etmek ister.				
2. Okul müdürü yapıcı eleştiriler yapar.				
3. Öğretmenler görevlerini zevkle yerine getirirler.				
4. Öğretmenler diğer öğretmenlerle yakın arkadaştırlar.				
5. Okul müdürü, okulu demir bir yumrukla yönetir.				
6. Okul müdürü, öğretmenleri eleştirdiğinde nedenlerini de açıklar.				
7. Öğretmenler dersler biter bitmez okulu terk ederler.				
8. Öğretmenler okuldaki arkadaşlarını evlerine davet ederler.				
9. Okul müdürü, öğretmenlerin okula zamanında gelip gelmediğini sürekli denetler (imza sirküsü vb.).				
10. Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini önemser.				

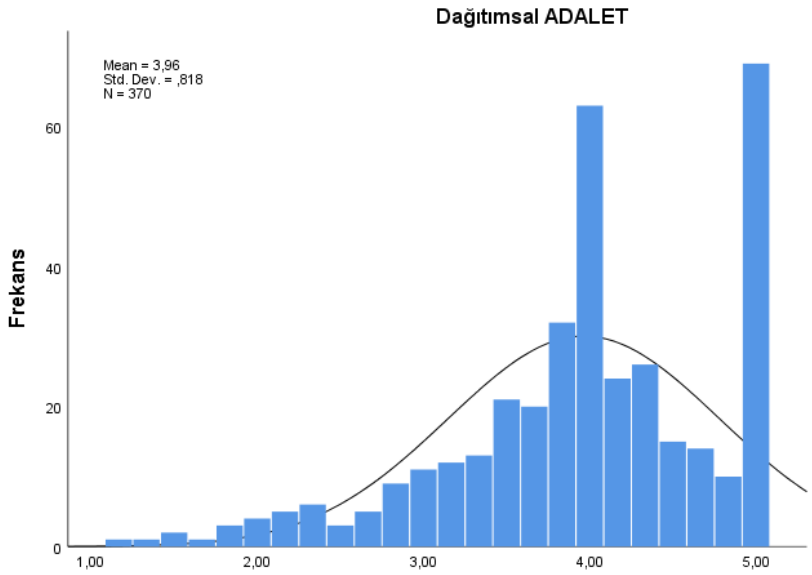
11. Öğretmenlerin çoğu meslektaşlarının hatalarına karşı hoşgörülüdür.				
12. Öğretmenler, okuldaki meslektaşlarının ailelerini tanırlar.				
13. Okuldaki rutin görevlerin çokluğu eğitim – öğretim işlerini aksatır.				
14. Okul müdürü, öğretmenlerin sınıf içi etkinliklerini sıkı bir şekilde kontrol eder.				
15. Okul müdürü, öğretmenlerin kişisel mutluluğuna özen gösterir.				
16. Yapılan toplantılar yararsızdır.				
17. Öğretmenler birbirlerine destek olurlar.				
18. Öğretmenler okul süresince sosyalleşerek hoş vakit geçirirler.				
19. Öğretmenlerin ders dışı çok fazla görevi (komisyon üyeliği vb.) vardır.				
20. Okul müdürü, öğretmenleri sıkı bir şekilde denetler.				
21. Okul müdürü, öğretmenlere eşit davranır.				
22. Çoğunluğa muhalefet eden, azınlık bir grup her zaman olur.				
23. Öğretmenler okullarıyla gurur duyarlar.				
24. Öğretmenler eğlenmek için bir araya gelirler.				
25. Okul yönetimince istenilen kırtasiye işleri (bürokratik işler) öğretmenlerin sırtında yüktür.				
26. Okul müdürü, ders planlarını kontrol eder.				
27. Okul müdürü, öğretmenlere hoş sözler söyler.				
28. Öğretmenler, kurallara uymayan meslektaşlarına grup baskısı uygularlar.				
29. Okula yeni gelen öğretmenler, diğer meslektaşlarınca kolay kabul görürler.				
30. Öğretmenler düzenli bir şekilde sosyalleşirler (kaynaşırlar).				
31. Okuldaki memurların desteği öğretmenlerin kırtasiyecilik yükünü azaltır.				
32. Okul müdürü, otokratiktir.				
33. Okul müdürünü anlamak kolaydır.				
34. Öğretmenler toplantılarda konuyu amacından uzaklaştırırlar.				
35. Öğretmenler, meslektaşlarının yeterliliğine saygı duyarlar.				
36. Öğretmenler meslektaşları için güçlü sosyal destek sağlarlar.				
37. Öğretmenler iş yoğunluğundan bunalırlar.				
38. Okul müdürü, öğretmenlerin yaptığı her şeyi takip eder.				
39. Okul müdürü öğretmenlere değer verdiğini her fırsatta hissettirir.				

EK IV. Değişkenlere Ait Histogram Grafikleri

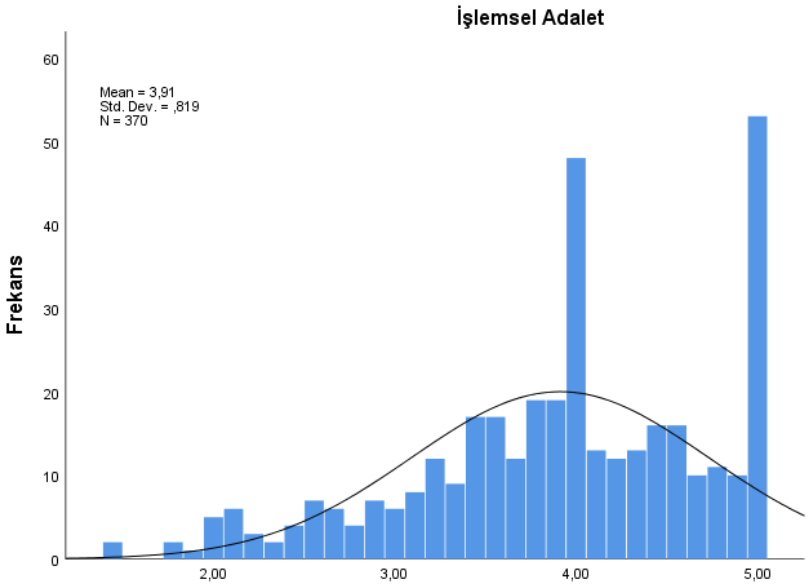
Şekil 3. Örgütsel Adalet Değişkenine Ait Histogram Grafiği



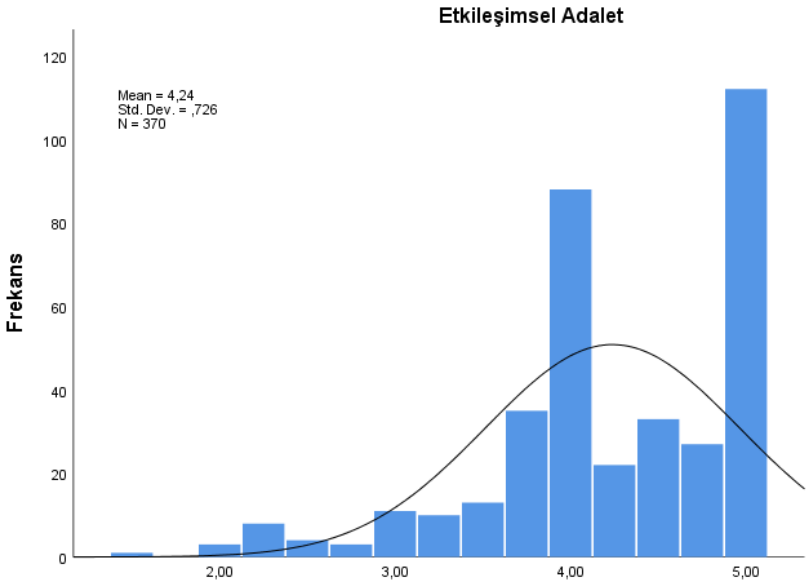
Şekil 4. Dağıtımsal Adalet Alt Boyutuna İlişkin Histogram Grafiği



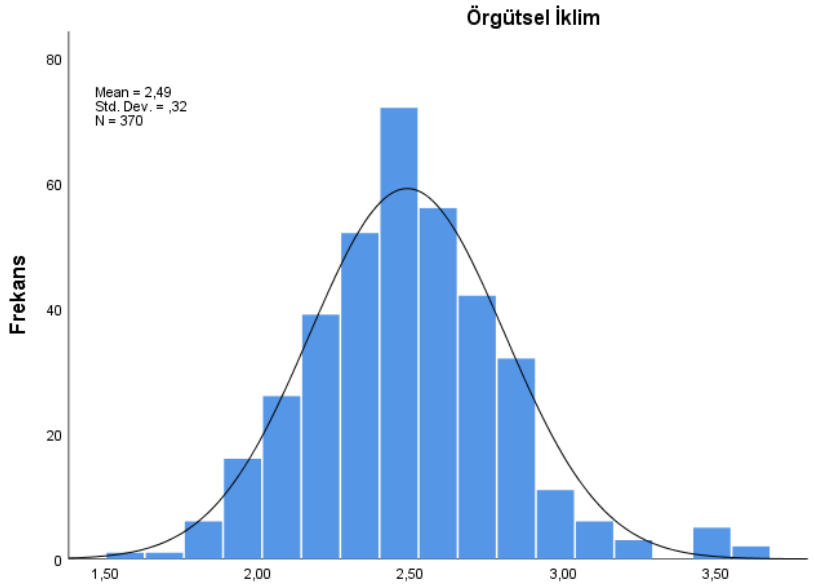
Şekil 5. İşlemsel Adalet Alt Boyutuna İlişkin Histogram Grafiği



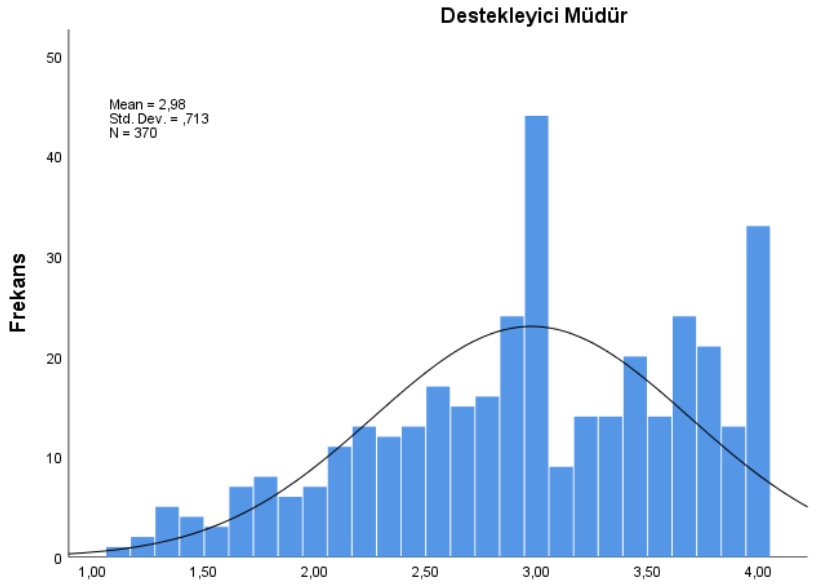
Şekil 6. Etkileşimsel Adalet Alt Boyutuna İlişkin Histogram Grafiği



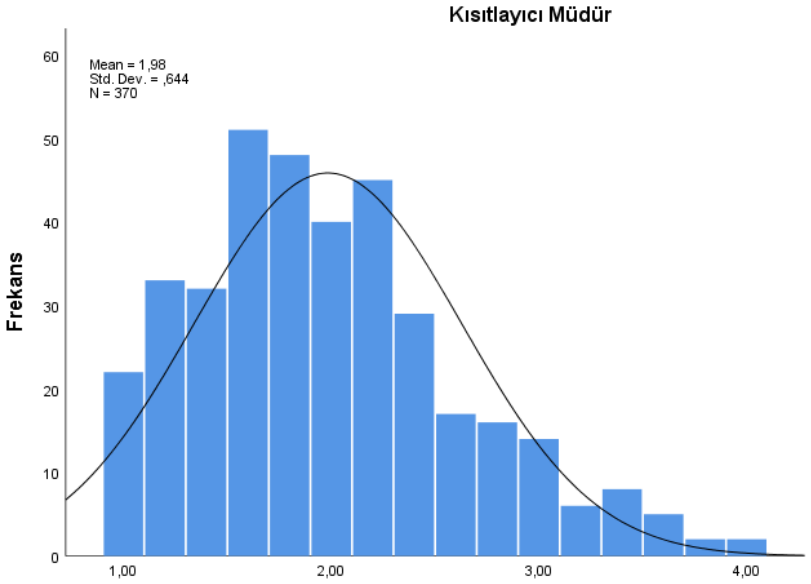
Şekil 7. Okul İklimi Değişkenine Ait Histogram Grafiği



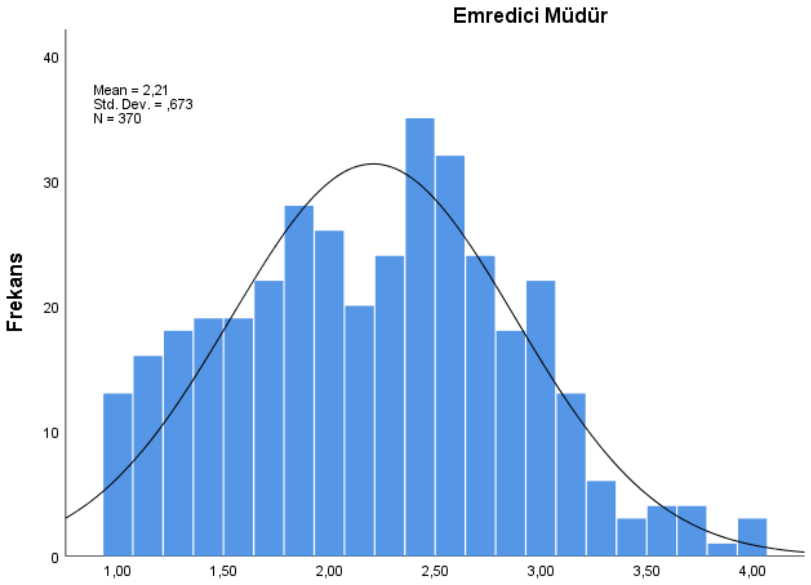
Şekil 8. Destekleyici Müdür Alt Boyutuna İlişkin Histogram Grafiği



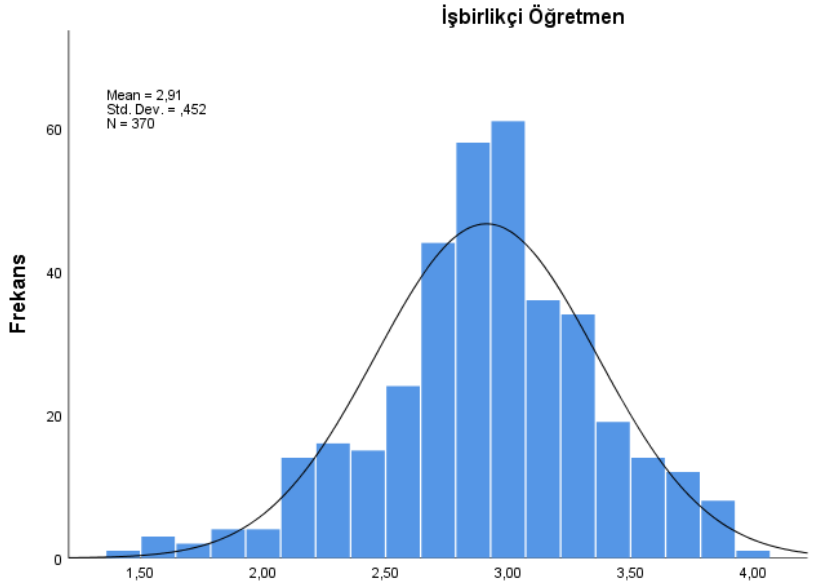
Şekil 9. Kısıtlayıcı Müdür Alt Boyutuna İlişkin Histogram Grafiği



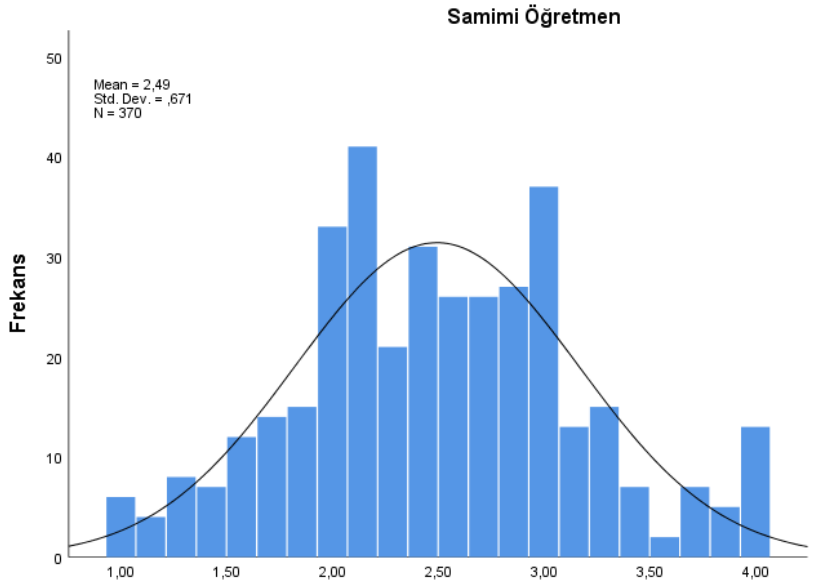
Şekil 10. Emredici Müdür Alt Boyutuna İlişkin Histogram Grafiği



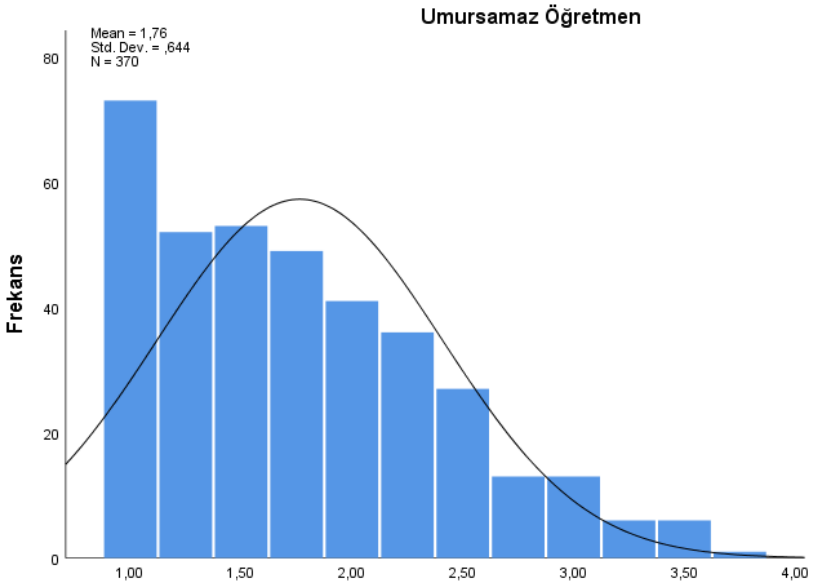
Şekil 11. İşbirlikçi Öğretmen Alt Boyutuna İlişkin Histogram Grafiği



Şekil 12. Samimi Öğretmen Alt Boyutuna İlişkin Histogram Grafiği



Şekil 13. Umursamaz Öğretmen Alt Boyutuna İlişkin Histogram Grafiği



ÖZGEÇMİŞ

Araştırmacı ilk ve orta öğrenimini Kocaeli' nin İzmit ilçesinde tamamlamıştır. Lisans eğitimini 2008 yılında Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği bölümünde tamamladıktan sonra 2008 – 2009 eğitim öğretim yılında Kocaeli ili Kartepe ilçesinde Sınıf Öğretmeni olarak göreve başlamıştır. Araştırmacı 2014 – 2015 eğitim öğretim yılından itibaren Kocaeli ili İzmit ilçesinde müdür yardımcısı olarak görevine devam etmektedir.