T.C.

HARRAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

DEVLET OKULLARINDA YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERCE ALGILANAN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM İLE ÖRGÜTSEL ADALET İLİŞKİSİ

Abdulkerim YAVUZ

ŞANLIURFA - 2022

T.C.

HARRAN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

DEVLET OKULLARINDA YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERCE ALGILANAN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM İLE ÖRGÜTSEL ADALET İLİŞKİSİ

Abdulkerim YAVUZ

Danışman

Doç. Dr. Mehmet Emin USTA

Danışman (Eş Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ATASOY

ŞANLIURFA - 2022

T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI

Doç. Dr. Mehmet Emin USTA danışmanlığında, Abdülkerim YAVUZ'un hazırladığı "Devlet Okullarında Yönetici Ve Öğretmenlerce Algılanan Örgütsel Etik İklim İle Örgütsel Adalet İlişkisi" konulu bu çalışma 10/05/2022 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

□ Oybirliğiyle / □ Oy çokluğu ile

İmza

Danışman	: Doç. Dr. Mehmet Emin USTA	……..
Üye	: Doç. Dr. Mustafa ÖZMUSUL	……..
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Tuğba YAVAŞ	……..

Bu tezin Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalında yapıldığını ve enstitümüz kurallarına göre düzenlendiğini onaylarım.

Prof. Dr. Şevket ÖKTEN

Enstitü Müdürü

Bu çalışma: ……. Tarafından Desteklenmiştir.
Proje No : ……
Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

ÖĞRENCİNİN	
Öğrenci No	195234005
Adı / Soyadı	Abdülkerim YAVUZ
Anabilim Dalı/Programı	Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı / Tezli Yüksek Lisans
Tez Konusu	Devlet Okullarında Yönetici Ve Öğretmenlerce Algılanan Örgütsel Etik İklim İle Örgütsel Adalet İlişkisi

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yukarıda başlığı belirtilen Devlet Okullarında Yönetici Ve Öğretmenlerce Algılanan Örgütsel Etik İklim İle Örgütsel Adalet İlişkisi adlı çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 87 sayfalık kısmına ilişkin, 14/04/2022 tarihinde danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, benzerlik oranı % 27'dir. Ayrıca tez çalışması hiçbir blok kopyalama içermemektedir.

Uygulanan filtrelemeler:
1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
2- Kaynakça hariç
3- Alıntılar dâhil
4- 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yükseköğretim Kurulu Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi, Harran Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesini ve Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez çalışması Orijinallik Raporu alınması ve kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Etik ihlal tespiti halinde, Enstitü yönetim kurulunca, diplomamın iptal edilmesini kabul ediyorum.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

14/04/2022

Abdülkerim YAVUZ
İmzası

Yukarıda yer alan raporun ve beyanın doğruluğunu onaylarım. 14/04/2022

…….

Doç. Dr. Mehmet Emin USTA
(İmzası)

ÖZET

DEVLET OKULLARINDA YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERCE ALGILANAN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM İLE ÖRGÜTSEL ADALET İLİŞKİSİ

YAVUZ, Abdulkerim

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Mehmet Emin USTA

Danışman (Eş Danışman): Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ATASOY

Haziran, 2022, 82 sayfa

Bu çalışmada, devlet okullarında çalışmakta olan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet algılarını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bununla birlikte örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Şanlıurfa ilinin tüm ilçelerindeki devlet okullarında çalışan okul yöneticileri ve öğretmenlere Google Formlar üzerinden gönderilen "Örgütsel Etik İklim Ölçeği (ÖEİÖ)" ve "Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ)" ile veriler toplanmıştır. Toplanan veriler, katılımcıların demografik özellikleri ile birlikte SPSS programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgularla katılımcıların örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet algıları belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonucunda; araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Katılımcıların örgütsel etik iklimi algısı; sosyal sorumluluk boyutunda, kurallılık boyutunda, çıkarcı-yardımseverlik boyutunda ve verimlilik boyutunda yüksek düzeyde, ilkelilik boyutunda ise orta düzeyde olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel etik iklim algıları ile örgütsel adalet algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak şu önerilerde bulunulabilir: Şanlıurfa'da görev yapan eğitim üst yöneticileri, devlet okullarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin

örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet algılarının, eğitim örgütleri açısından doğuracağı sonuçları dikkate almalı, okul yöneticileri ve öğretmenlerle iletişim ve iş birliğini artırmalı, onları dinlemeli, düşüncelerini önemsemeli ve onların örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet algı düzeylerini artırmaya yönelik hizmet içi eğitim ve etkinliklere (konferans, seminer, sosyal etkinlik) ağırlık vermelidirler. Okul yöneticilerinin kurumlarında örgütsel adalet ve örgütsel etik iklim sağlayabilme konusunda mesleki yeterlilik kazanabilmeleri için eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim almaları teşvik edilmelidir. Okul yöneticilerinin kurumlarında örgütsel adalet ve örgütsel etik iklim sağlayabilme konusunda yapmış oldukları örnek uygulamaların paylaşıldığı bir web sitesi kurularak yaygınlaştırma faaliyetleri yapılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Etik İklim, Örgütsel Adalet, Devlet Okulları, Okul Yöneticisi, Öğretmen.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP OF ORGANIZATIONAL ETHICAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEIVED BY ADMINISTRATORS AND TEACHERS IN PUBLIC SCHOOLS

YAVUZ, Abdulkerim

Master's Thesis

Educational Administration Department

Advisor: Assoc. Prof. Mehmet Emin USTA

Advisor (Co-Advisor): **Asst. Prof. Ramazan ATASOY**

June, 2022, 82 pages

In this study, it is aimed to reveal the organizational ethical climate and organizational justice perceptions of administrators and teachers working in public schools. In addition, the relationship between organizational ethical climate and organizational justice has been tried to be determined. Data were collected with the "Organizational Ethical Climate Scale (OEİÖ)" and "Organizational Justice Scale (OAI)", which were sent to school administrators and teachers working in public schools in all districts of Şanlıurfa via Google Forms. The collected data, along with the demographic characteristics of the participants, were analyzed through the SPSS program. With the findings obtained, the organizational ethical climate and organizational justice perceptions of the participants were tried to be determined.

As a result of the research; It was seen that the organizational justice perceptions of school administrators and teachers participating in the research were at a high level. Regarding the organizational ethical climate of the participants; It was seen that it was at a high level in the dimension of social responsibility, in the dimension of regularity, in the dimension of self-help-benevolence and in the dimension of efficiency, and at a medium level in the dimension of principledness. It has been observed that there is a positive and significant relationship between the organizational ethical climate perceptions of the school administrators and teachers participating in the research and their organizational justice perceptions, and this relationship is at a high level.

Considering the results of the research it can be suggested: The top education administrators working in Şanlıurfa should consider the consequences of the organizational ethical climate and organizational justice perceptions of the administrators and teachers working in public schools in terms of educational organizations, and increase communication and cooperation with school administrators and teachers. They should listen to them, care about their thoughts, and focus on in-service training and activities (conferences, seminars, social events) to increase their organizational ethical climate and organizational justice perception levels. School administrators should be encouraged to take postgraduate education in the field of educational administration in order to gain professional competence in providing organizational justice and organizational ethical climate in their institutions. Dissemination activities should be carried out by establishing a website where sample practices of school administrators are shared about providing organizational justice and organizational ethical climate in their institutions.

Keywords: Organizational Ethical Climate, Organizational Justice, Public Schools, School Administrator, Teacher.

DEVLET OKULLARINDA YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERCE ALGILANAN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM İLE ÖRGÜTSEL ADALET İLİŞKİSİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI II

ORİJİNALLİK RAPORU ve BEYAN FORMU III

ÖZET IV

ABSTRACT VI

İÇİNDEKİLER VIII

KISALTMALAR XII

TABLOLAR LİSTESİ XIIV

EKLER LİSTESİ XV

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

1.1. PROBLEM DURUMU 3

1.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ 3

1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI 4

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ 5

1.5. SAYILTILAR 6

1.6. SINIRLILIKLAR 6

1.7. TANIMLAR 7

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. ÖRGÜTSEL ETİK KAVRAMI 8

2.2. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM KAVRAMI 9

2.3. ÖRGÜTSEL ADALET KAVRAMI 9

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ 13

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM 13

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI 16

3.3.1. Örgütsel Etik İklim Ölçeği (ÖEİÖ) 16

3.3.2. Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ) 18

3.4. VERİLERİN TOPLANMASI 19

3.5. VERİLERİN ANALİZİ 19

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. KATILIMCILARIN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN FARKLARIN İSTATİSTİK BULGULARI VE YORUMLARI 21

4.1.1. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları 21

4.1.2. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları 22

4.1.3. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Kıdem Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları 23

4.1.4. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Üye Olunan Sendika Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları 25

4.1.5. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Mezun Olunan Fakülte Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları 26

4.1.6. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Görev Yeri Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları 28

4.1.7. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Görev Durumu Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları 29

4.2. KATILIMCILARIN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ALGILARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN FARKLARIN İSTATİSTİK BULGULARI VE YORUMLARI 29

4.2.1. Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları 30

4.2.2. Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Öğrenim Durumu Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları 31

4.2.3. Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Kıdem Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları 35

4.2.4. Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Üye Olunan Sendika Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları 38

4.2.5. Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Mezuniyet Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları 42

4.2.6. Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Görev Yeri Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları 46

4.2.7. Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Görev Durumu Değişkenine Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları 49

4.2.8. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarına Ait Betimsel İstatistiki Bulgular ve Yorumları 51

4.2.9. Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarına Ait Betimsel İstatistiki Bulgular ve Yorumları 52

4.2.10. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Etik İklim Algıları Arasındaki İlişkiye Ait İstatistiki Bulgular ve Yorumları 52

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER 54

KAYNAKÇA 72

EKLER

KISALTMALAR

Akt.	:	Aktaran
ANNOVA	:	Tek yönlü varyans analizi
Dr.	:	Doktor
Doç.	:	Doçent
F	:	Frekans
KO	:	Kareler Ortalaması
KT	:	Kareler Toplamı
LSD	:	En küçük önemli fark
N	:	Örneklem sayısı
P	:	Anlamlılık düzeyi
R	:	Korelasyon
S.d	:	Serbestlik Derecesi
SPSS	:	Statistical Package for Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)
SS	:	Standart sapma
T	:	t-testi sonucu elde edilen değer
TDK	:	Türk Dil Kurumu
TBMM	:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
vd.	:	Ve diğerleri
vs.	:	Vesaire

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı 14

Tablo 2: Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin T-testi Sonuçları 21

Tablo 3: Örgütsel Adalet Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları 22

Tablo 4: Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları 24

Tablo 5: Örgütsel Adalet Algılarının Üye Olunan Sendika Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları 25

Tablo 6: Örgütsel Adalet Algılarının Mezun Olunan Fakülte Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları 26

Tablo 7: Örgütsel Adalet Algılarının Görev Yeri Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları 28

Tablo 8: Örgütsel Adalet Algılarının Görev Durumu Değişkenine İlişkin T-testi Sonuçları 29

Tablo 9: Örgütsel Etik İklim Algılarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin T-testi Sonuçları 30

Tablo 10: Örgütsel Etik İklim Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları 32

Tablo 11: Örgütsel Etik İklim Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları 35

Tablo 12: Örgütsel Etik İklim Algılarının Üye Olunan Sendika Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları 38

Tablo 13: Örgütsel Etik İklim Algılarının Mezun Olunan Fakülte Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları 42

Tablo 14: Örgütsel Etik İklim Algılarının Görev Yeri Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları 47

Tablo 15: Örgütsel Etik İklim Algılarının Görev Durumu Değişkenine İlişkin T-testi Sonuçları 49

Tablo 16: Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri 51

Tablo 17: Örgütsel Etik İklim Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri 52

Tablo 18: Örgütsel Etik İklimi Algıları ve Örgütsel Adalet İlişkisi için Korelasyon Analizi Sonuçları 53

EKLER LİSTESİ

Ek- 1: Veri Toplama Araçları Ek s. 1

Ek- 2: Anket İzin Yazısı Ek s. 5

Ek- 3: Etik Kurul Kararı Ek s. 6

GİRİŞ

Etik; kişinin anlayış, tutum ve niyeti ile ahlak, gelenek ve itiyatlarını niteleyen bir mefhumdur (Usta ve Demirtaş, 2013). Felsefenin bir alanı olan etik, ahlaki olan şeylerin eleştirel bir bakış açısıyla açıklanması ve doğrulanması anlamına gelir (Çilingir, 2003). İdealize edilen bir hayatın anlaşılması ve araştırılması anlamına gelen etik, tüm gaye ve eylemlerde nelerin yapılıp yapılamayacağının, nelerin istenip istenemeyeceğinin, nelere sahip olunup olunamayacağının ölçüsüdür (Aydın, 2006). Etik, insan ile ilgili ahlaki konularda "Nasıl yaşamamız gerekir?" sorusunu inceleyen ve yanıtını bulmaya çalışan bir disiplindir (Arslan, 2005).

Örgütlerde uygulanan etik kural ve kaidelerin örgüt üyeleri tarafından algılanma biçimi, örgütsel etik iklim olarak adlandırılır (Dönertaş, 2008: 10). Eğitim örgütü olan okullarda çalışan yönetici ve öğretmenler, bir yandan öğretmenlik etik kurallarına riayet ederken, bir yandan da görev yaptıkları okulun etik ikliminden etkilenirler. Örgütsel etik iklim algıları yüksek olan yönetici ve öğretmenlerin verimliliği artmakta ve örgütün amaçlarına ulaşmasında başat rol oynamaktadırlar.

Okullar, toplumun ihtiyaç duyduğu faydalı bireyleri yetiştirmek için oluşturulmuş örgütlerdir. Bilginin en önemli güç olarak kabul edildiği günümüzde, okulların amacı, bireylere doğru bilgiye ulaşmanın yollarını göstermektir. Rekabetin arttığı günümüzde, bilgi birikimi üst düzeyde olan yetişmiş insan gücüne sahip olan ülkeler, sanayi ve teknolojide bir adım öne geçmekte ve halkının refah içerisinde yaşamasına olanak sağlamaktadır. Türkiye sahip olduğu genç nüfusla büyük bir potansiyele sahip olmakla birlikte, bu potansiyeli yerli yerinde değerlendirememektedir.

Okulların girdi olarak aldıkları öğrencileri toplumun ihtiyaç duyduğu bilgili, birikimli yetişmiş insan gücüne ulaştırabilmesi, öncelikle yetişmiş kadrolara sahip olması ile mümkün olabilecektir. Tecrübeli, bilgi birikimi yüksek kadrolara sahip olmak kadar, bu kadroları elinde tutmak da önemlidir (Yavuz, 2010, s. 302). Bununla birlikte çalışanların verimliliği açısından çalışma ortamlarının düzenli, disiplinli ve huzurlu olması gerekmektedir. Düzen ve huzurun sağlanması için de adaletli bir yönetimin olması elzemdir (Altınkurt, 2010). Okullarda gerçek anlamda adaletli bir

yönetimin olup olmadığının ölçüsünü, esas itibariyle çalışanların adalet algılaması belirler. Sahip oldukları adalet algısı çalışanlarda tutuma, tutumlar da davranışa dönüşür (Özdevecioğlu, 2003). Çalışanların olumlu ya da olumsuz tutum ve davranış sergilemesi, sahip oldukları adalet algısı ile doğru orantılıdır. Yüksek adalet algısı, olumlu tutum ve davranışı; düşük adalet algısı ise olumsuz tutum ve davranışı beraberinde getirecektir. Bu da eğitimin girdisi olan öğrencilere doğrudan yansıyacaktır. Dolayısıyla örgütsel adalet algısı, okul yöneticileri tarafından önemsenmeli ve yüksek tutulması için çaba sarf edilmelidir (Yürür, 2008).

Farabi (1990) El Medinet'ül Fazıla adlı kitabında devletin önemli işlevlerinden bir tanesinin adaleti tesis etmek olduğunu ileri sürmektedir. Yine İbn-i Haldun (2004) Mukaddime adlı eserinde adalete verdiği önemi vurgulamak istercesine, devletlerin yaşam süresini adaletli olmaya dayamaktadır. Ona göre devlet ne kadar güçlü olursa olsun, hak ve adalet üzere amel etmez ise yok olmaya mahkûmdur.

Bu minvalden değerlendirildiğinde çalışanların örgütlerde adalet algısının olumlu düzeyde oluşmasının düzenleyici gücü hiç şüphesiz devlet olacaktır. Yasa koyucu devlet, vatandaşlarının örgüt içindeki davranış, rol ve sorumluluklarını belirleme yetkisine sahip olan güç olarak, örgüt yapısının kuruluşu ve işleyişinde adaletin merkezde olduğu uygulamaları ihdas edecektir. Sınırları ve içeriği mevzuatla belirlenen bu düzenlemeler sayesinde örgüt içindeki rol sahibi çalışanların yetki ve sorumluluklarını bilmelerini ve buna uygun hareket etme zorunluluğunu beraberinde getirecek, yetki aşımı ve/veya yetki karmaşası olamayacağı için de her bir örgüt üyesi kendi konumunu ve diğerlerinin konumunu objektif bir gözle görebilecektir. Bu objektif bakış, adalet algısının yönünü belirlerken bu algıda subjektif bir alan bırakmayacaktır. Hareket noktasını etik ilke ve anlayışların belirlediği rol ve sorumluluklara dair yasal düzenlemeler, beraberinde adaleti tesis edecek, özellikle eğitim örgütü olan okullarda her bir yönetici ve öğretmenin okul ortamlarının huzurlu olmasını sağlayacaktır. Çalışma huzur ve barışının hakim olduğu okul örgüt ikliminde her bir üyenin adalet algısı olumlu görünümde şekillenecek ve kendini gösterecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

1.1. PROBLEM DURUMU

Araştırma, devlet okullarında yönetici ve öğretmenlerce algılanan örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet ilişkisini konu edinmektedir. Bu bölümde çalışmanın problem durumu, amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve konuyla ilgili temel tanımlara yer verilmiştir.

1.2. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Okullar, toplumun ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü ortaya çıkarmak ve topluma yararlı bireyler yetiştirmek için oluşturulmuş örgütlerdir. Örgütün hedeflediği amaçlara ulaşmasını sağlayacak en önemli iki unsurdan birincisi öğretmen iken ikincisi okul yöneticisidir. Topluma faydalı bireyler yetiştirmek amacı güden okullar bir örgüt olarak düşünüldüğünde, okulların hammaddesi insandır. İnsanı girdi olarak alır, çeşitli işlemlerden geçirdiği insanı toplumun hizmetine faydalı çıktı olarak sunar. Toplumsal açıdan okulların amaçlarına ulaşıp ulaşmadığı çok önemlidir. Bu amaca ulaşmada ise en önemli faktör öğretmenlerdir (Baş, 2010). Öyle ise öğretmenlerin görevlerini en iyi şekilde yerine getirebilmesi için gerekli koşulların oluşturulması, görevlerini yerine getirmelerinin önündeki engellerin belirlenmesi ve ortadan kaldırılması gerekir (Polat, 2007). Okulda öğretmenlerin başarılı olması, işini isteyerek mutlu bir şekilde yapması, topluma yararlı bireyler yetiştirmesi; okul ikliminin uygun olması ve okul yöneticilerinin çalışanlara karşı adaletli davrandığına dair algısının olumlu olmasıyla doğrudan ilişkilidir.

Yönetim; mahiyetindeki çalışanların yapmaları gereken şeyleri, onlara gönüllü yaptırabilme sanatı olarak tarif edilebilir. Okullar açısından bakıldığında "Okul müdürü kadar okuldur" cümlesi sıklıkla kullanılan bir yargı olarak karşımızda durmaktadır. Başaran (2008), yönetim faaliyetini, örgütün önceden belirlenmiş hedeflerini gerçekleştirmek için, örgütün sahip olduğu insan gücünü örgütleyip eşgüdümleyerek harekete geçirme süreci olarak tarif etmiştir (Başaran, 2008). Okul

müdürleri, okulun bulunduğu çevre ve eğitimin paydaşları olan veli, öğrenci ve öğretmenler ile sürekli etkileşim içerisindedir. Bu etkileşim sürecinde, veli, öğrenci ve öğretmenlerin taleplerini gerçekleştirmede çeşitli zorluklarla karşılaşabilir. Bu zorlukları aşmada, insan ve madde kaynaklarını iyi değerlendirmek, yöneticinin yeterliliğini belirler (Usta ve Özmusul, 2017). Yöneticinin yeterliliği, değer yargıları; yönetim tarzının şekillenmesinde başat rol oynar. Diğer örgütlerde olduğu gibi okullarda da, okul yönetiminin uyguladığı yönetim tarzı, okulda oluşturduğu etik iklim, öğretmenlerin olumlu ya da olumsuz adalet algısına sahip olmasını beraberinde getirecektir. Devlet okullarında görevlendirilen yöneticilerin kimi zaman beklenen liyakat yeterliliğine sahip olmamaları, okulda olumsuz etik iklime ve olumsuz adalet algısına sebep olmaktadır.

Öğretmen toplumun ihtiyacı olan nitelikli insan gücünü ortaya çıkarmada, yeni yetişen nesilleri hayata hazırlamada büyük sorumluluğu üstlenen ve bu sorumluluğu icrası sırasında hiçbir biçimde motivasyonunu düşürecek ve kaygısını yükseltecek bir örgüt görünümüyle karşılaşmaması gereken kişidir. Okul örgütsel etik iklimini düzenleyecek yönetici de bu motivasyon düzeyini korumak ve yükseltmek için sorumluluk sahibi olan kişidir. Etik ilke ve anlayışın hakim olduğu yapı, örgütsel adalet algısını oluşturacağı düşünüldüğünden örgütsel adalet algısını inşa eden örgütsel etik iklim belirleyicileri nelerdir? Belirleyicilerin örgütsel adalet algısındaki yeri nedir?

1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı, devlet okullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet algılarını ortaya çıkarmak ve örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmaktır. Ayrıca devlet okullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet algılarının; öğretmen ve yöneticilerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre farklılaşma durumunun incelenmesidir. Bu ana eksen çerçevesinde, devlet okullarında örgütsel etik iklimin ve örgütsel adaletin sağlanarak okullarda uygulanmasının, okulun amaçlarına ulaşmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda

araştırmanın problemi "devlet okullarında yönetici ve öğretmenlerce algılanan örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet ilişkisi nasıldır?" şeklindedir.

Bu amaçla yapılan araştırmada aşağıdaki alt soruların yanıtlarının bulunması amaçlanmıştır:

1. Devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel etik iklim ile ilgili algıları ne düzeydedir?
2. Devlet okullarında görevde olan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel adalete ilişkin algıları ne düzeydedir?
3. Devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel adalet algıları, cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem, üye olunan sendika, mezun olunan fakülte, görev yeri ve görev durumu açısından farklılık göstermekte midir?
4. Devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel etik iklim algıları, cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem, üye olunan sendika, mezun olunan fakülte, görev yeri ve görev durumu açısından farklılık göstermekte midir?
5. Devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel etik iklimi ve örgütsel adalet algıları arasında bir ilişki var mıdır?

Böyle bir çalışma yapılmasının temel nedeni okullarda örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet bağlamında alınan kararlar ve gösterilen davranışların gerek öğretmenlerin, gerekse okul yöneticilerinin üzerinde bir takım etkiler oluşturduğunun düşünülmesidir.

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Çalışma sonucunda okullardaki etik iklim ve örgütsel adalet algısının, çalışanların algı ve tutumları ile ilgili olarak elde edilen bulguların etkili ve olumlu okul ortamları oluşturma konusunda yol gösterici olduğu düşünülmektedir. Araştırmada elde edilen sonuçların okul yöneticilerine okulda oluşan etik iklim düzeyinin, öğretmen ve diğer çalışanların adalet algıları üzerindeki etkisini göstermesi bakımından oldukça önemli görülmektedir.

Okullarda okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet algılarındaki değişim, verilen eğitimin kalitesini de olumlu veya olumsuz olarak etkilemektedir. Yönetici ve öğretmenler tarafından algılanan örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet ilişkisinin öğrenilmesi ile öğretmenlerin kurumsal yapıya ilişkin tutum ve davranışlarının tarafı ve düzeyinin belirlenmesine ve buna yönelik stratejiler, eğitim politikalarının oluşturulmasına temel teşkil edebilir.

Bu çalışma, Şanlıurfa ilindeki tüm ilçelerde devlet okullarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerce algılanan örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet davranışlarına ilişkin, okullarda örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet davranışlarının derecesini ortaya koyması bakımından önem taşımaktadır.

1.5. SAYILTILAR

1. Araştırmada kullanılan ölçekler, devlet okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin algılarını ortaya çıkarmak için yeterlidir.
2. Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenler ölçek uygulamalarına gönüllü olarak katılmış ve ölçek sorularını cevaplamışlardır.
3. Bu araştırmada yapılan istatistiksel işlemler geçerli ve güvenilirdir.

1.6. SINIRLILIKLAR

1. Bu çalışma 2020-2021 öğretim yılında Şanlıurfa ilinin tüm ilçelerindeki devlet okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin veri toplama araçlarına vermiş oldukları yanıtlar ile sınırlıdır.
2. Bu çalışmanın sonuçları, öğretmen ve yönetici algılarını ölçme amaçlı kullanılan veri toplama araçlarıyla sınırlıdır.
3. Bu çalışmanın verileri MEB'e bağlı devlet okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerden toplanmış olup, özel okullarda çalışanlar değerlendirmeye alınmamıştır.

1.7. TANIMLAR

Bu bölümde "Devlet Okullarında Yönetici ve Öğretmenlerce Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Örgütsel Adalet İlişkisi" çalışmasında geçen başlıca tanımlara yer verilmiştir.

Yönetici: Okulun yönetimiyle ilgili, finans, bütçe yönetimi, okul binasının bakımı, kullanımı, personel yönetimi ve güvenlik gibi bir takım işlevleri sağlayan kişilerdir (Şişman, 2014, s. 210).

Öğretmen: Okulda eğitim ve öğretimin sağlıklı bir şekilde yürütülmesinden sorumlu kişidir (Şişman, 2014, s. 235).

Örgütsel Adalet: Örgütlerde adaletin ne kadar etkili olduğunu saptamaya yarayan bir kavramdır. Daha farklı ifade etmek gerekirse, örgütsel adalet, işyerinde çalışan bireylerin, kendilerine ne ölçüde adaletli davranıldığı ile ilgili algılarını ve bu algının işyerleri açısından ortaya çıkaracağı sonuçları irdeleyen bir kavramdır (İşcan ve Sayın, 2010).

Örgütsel Etik: Herhangi bir örgütteki kişilerin doğru davranışları ortaya koyma yöntemini belirleyen normlar çerçevesinde, örgüt içinde hangi davranışın doğru hangi davranışın yanlış kabul edildiğini belirleyen kurumsallaşmış örgütsel davranışlar, bununla birlikte örgütlerin etik durumlarını belirleyen ve bunları tanımlayan yöntemlerdir (Yurdakul, 2013).

Örgütsel Etik İklim: Örgütlerinde uygulanan etik kaide ve kurallarla ilgili, örgüt çalışanlarının pozitif veya negatif algılamaları şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütün etik iklimiyle alakalı örgüt üyelerinin algılamaları; örgütün kural ve kaideleri, uygulamaları, ödül/ceza sistemi ve örgüt içerisindeki resmi ya da resmi olmayan sistemlerden etkilenmektedir (Doğan ve Kılıç, 2014).

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde çalışmaya konu olan örgütsel adalet, örgütsel etik ve örgütsel etik iklim kavramları hakkında alanyazın taraması sonucunda elde edilen bilgiler ayrıntılı olarak incelenmiştir.

2.1. ÖRGÜTSEL ETİK KAVRAMI

Etik, kökeni Platon (427–347 M.Ö.) ve Aristotles'e (387–322 M.Ö.) kadar uzanan bir felsefe alanıdır. Etik kavramını kuramsal felsefeden ayıran ve başlı başına ayrı bir felsefe dalı olarak ele alan ilk filozof Aristotales'tir. "Ethos" kelimesinden türetilen etik; toplumda benimsenip yerleşmiş davranış, gelenek – görenek, alışkanlık ve karakter anlamlarını taşımaktadır (Pieper, 1999). Etik, görev, sorumluluk, erdem ve benzeri kavramları araştıran, doğru/yanlış, iyi ve kötü ile ilgili ahlaki çıkarımları ele alan, ahlaki davranışların herkesçe doğru olanını araştıran ve güzel bir yaşamın nasıl olması gerekliliğini ifade etmeye yarayan felsefe dalıdır (TDK, 2018).

Etik, her geçen gün önemi artan bir mefhum olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünyanın her kesiminde, her toplumda görülen ahlaki bozulma, Türkiye'de de hissedilmeye başlanmıştır (Akgemci ve Özgener, 2002; Özdemir, 2009). Etik üzerine yapılan çalışmalarda, etik kuralların önemsendiği ve etik davranışlar bakımından çalışanların özendirildiği ortamlarda, etik olmayan hareketlerin azaldığı ortaya konulmuştur (Trevino vd., 1998, akt: Doğan ve Kılıç, 2016). Kişisel çıkarın ön planda olduğu örgütlerde etik dışı davranışların arttığı, kişisel çıkar ile etik dışı davranış arasında olumlu yönde bir ilişki bulunduğu; etik davranışları önemsemenin ön planda bulunduğu örgütlerde ise etik olmayan davranışların azaldığı görülmüştür (Tervino, Hartman ve Brown, 2003). Yine, etik kuralların uygulandığı örgütlerde, örgütsel etik iklim seviyesinin daha yüksek düzeyde hissedildiği, etik olmayan davranışlara daha az rastlandığı saptanmıştır (Peterson, 2002, akt: Mumcu ve Döven, 2016). Bir örgütün etik iklimi, hangi davranışın etik davranış olduğuna ve etik dışı davranışların nasıl değerlendirileceğine ilişkin çalışanlarda oluşan algılardır. Örgütün genel ikliminin

dışavurumu, örgütsel etik iklim olarak tezahür eder ve örgütün önemli bir yönünü oluşturur (Wyld ve Jones, 1997).

2.2. ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM KAVRAMI

Örgüt çalışanlarının, örgütlerinin etik uygulamaları ile ilgili sahip oldukları düşünceler, "Örgütsel Etik İklim" olarak ifade edilir (Şahin ve Dündar, 2011). Örgütsel etik iklim, çalışanların, işyerinde mevcut uygulamalar ve kuralları, olumlu olarak algılamaları biçiminde tanımlanabilmektedir. Örgüt üyelerinin örgütün etik iklimini nasıl algıladıkları, örgütün kuralları, uygulamaları, ödül/ceza yöntemi ve örgüt bünyesindeki resmi ya da resmi olmayan etkenler tarafından etkilenmektedir (Doğan ve Kılıç, 2014). Etik iklim, bir yandan çalışanların çalışma ortamında karşılaştıkları sorunları değerlendirmeleri ve farklı seçenekleri düşünmeleri konusunda destek sağlamakta, diğer yandan hoş görülebilecek ya da hoş görülemeyecek eylemlerin neler olduğunun farkına varmalarına imkân sunmaktadır. (Bartels vd., 1998, s. 800).

Örgüt kültünün bir parçası olan örgütsel etik iklim, örgütsel iklimin arzu edilen hali olarak adlandırılabilir. İş yerlerinde örgütsel etik iklim, belirlenen kurallar, normlar ya da ilkelerle ahlaki açıdan doğru davranışa yön gösterir (Lewis, 1985). İş görenler, kurum içinde sosyalleşirken bir yandan da hangi davranışların takdir edildiğini, önemsendiğini öğrenirler (Cullen, Victor ve Bronson, 1993). Şahin ve Dündar'a (2011) göre örgütsel etik iklim, çalışanların işyerinde uygulanan etik kurallar hakkındaki genel kanaatleridir. Bir örgütün örgütsel etik iklimi, örgüt içinde tutarlı eylem, davranış biçiminin ne olduğu ve etik sorunları hangi yolla çözdüğü hakkındaki paradigmasıdır. Bu paradigma, bütün şartlarda örgütsel kararları etkilemektedir (Savran, 2007, akt: Büte, 2011).

2.3. ÖRGÜTSEL ADALET KAVRAMI

Adalet kavramı, haklıya hak ettiğinin verilmesi anlamına gelmektedir. Kavram, "adl" kökünden türetilmiştir. Adl "A-Da-Le" fiilinden masdardır. Adl, denkliği basiretle anlamayı ifade eder. "A-Da-Le" doğru davranış sergilemek, doğru olmak, aynı düzeyde yapmak manalarına gelmektedir (Ünal, 1990). Adalet, herkese kendi

hakkı olanı, kendine uygun düşen şeyi verme, doğruluk şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2018).

Adalet, bir toplumda yaşayan tüm bireylere eşit şart ve imkânlarda, kendini geliştirme olanaklarının sağlandığı, temel hak ve sorumluluklara sahip olduğu, bireyin sahip olduğu değerlerin toplum tarafından koruma altına alındığı bir etik ve hukuk ilkesi olarak ifade edilmektedir (Demirtaş ve Güneş, 2002). Adalet, en temel anlamda üstün hukuk kuralları ve idealine uygunluk anlamına gelmektedir. Bu manada, her zaman ve zeminde üzerinde önemle durulması ve düşünülmesi gereken bir kavramdır. Özellikle de sosyal adalet ve örgütsel adalet kavramları, toplumsal barış, huzur ve rahatlama açısından daha fazla vurguyu hak etmektedir.

Örgütsel adalet; örgütlerde adaletin ne kadar etkili olduğunu saptamak için kullanılmaktadır. Farklı bir şekilde ifade edersek, örgütsel adalet işyerinde çalışan bireylerin, kendilerine ne ölçüde adil davranıldığı ile ilgili düşüncelerini ve bu düşüncenin örgütler açısından doğuracağı sonuçları irdeleyen bir kavramdır (İşcan ve Sayın, 2010). Örgütsel adalet, örgüt çalışanlarının elde ettikleri gelirin adil olması için, örgüt yönetiminin izlediği yöntem ve strateji ile ilgilidir. Örgütsel adalet kavramını ilk kez Greenberg (1987) literatüre kazandırmıştır. Greenberg (1987) örgütsel adaleti, örgüt çalışanlarının, adalet ilkesine göre örgütsel işleyiş ve kaideleri adalet ilkesi çerçevesinde ele almıştır (Greenberg, 1987). İçerli (2010) ise örgütsel adalet kavramını yöneticilerin iş görenler ile ilgili aldıkları kararların ve yaptıkları çalışmaların, işgörenlerce pozitif algılanması olarak tanımlamıştır.

Modern toplumda devlet, koyduğu yasalar ve kurallar aracılığıyla adaleti tesis etmektedir. Bununla birlikte örgütsel adalet kavramı genel adalet anlayışından birtakım farklılıklar göstermektedir. Örgütsel adalet, adaletin hukuk tarafından güvence altına alınan tarafını değil, bireylerin içinde bulundukları örgütün yapısı ve örgütsel eylemlerin hakkaniyetli olup olmadığı ile ilgili algısını yansıtmaktadır.

Örgüt açısından adalet, çalışanların örgüte katkıları nispetinde haklarının; kural dışı davranmaları nispetinde cezalarının verilmesidir (Başaran, 1985). Çalışanlar, adaletsizlik karşısında çabalarını değiştirebilir ya da başka davranış türleri ortaya koyabilirler. Çalışanların çaba oranlarını değiştirmesi çoğunlukla işleri ile ilgili olumsuz davranışlar ortaya koymalarına sebep olmaktadır. Bu anlamda örgütsel

adalet, çalışan kişilerin iş doyumunu ve örgütsel verimliliği etkileyen ana faktördür (Aydın ve Karaman- Kepenekçi, 2008). Son yıllarda eğitim alanında Türkiye'de ve yurt dışında örgütsel adalet konusunda yapılan araştırmalarda artış olduğu gözlenmektedir. Türkiye'de eğitim dışı örgütlerde örgütsel adalet konusunu araştıran pek çok çalışma mevcuttur (Atalay, 2005; Aydın ve Karaman- Kepenekçi, 2008; Aykut, 2007; Cömert ve arkadaşları, 2008; Dilek, 2004; Eker, 2006; Günaydın, 2001; İşbaşı, 2000, 2001; İşcan ve Naktiyok, 2004; Karabay, 2004; Polat, 2007; Polat ve Celep, 2008; Söyük, 2007; Tan, 2006; Taşdan, Oğuz ve Ertan-Kantos, 2006; Taşdan ve Yılmaz, 2008; Titrek, 2009; Wasti, 2001; Yıldırım, 2002; Yılmaz ve Sevinç, 2004; Yılmaz ve Taşdan, 2009).

Hoy ve Tarter (2004), örgütsel adalet kavramını eğitim kurumlarına uyarlayan ilk çalışmalardan birisini yapmıştır. Hoy ve Tarter (2004), tarafından yapılan çalışmada örgütsel adalet kavramının ilkeleri belirlenmiştir. Belirlenen ilkelerden bazıları şunlardır:

- **Eşitlik ilkesi:** Bireyler, örgüte katkıları nispetinde örgütten kazanç elde etmelidirler.
- **Algı ilkesi:** Genel adalet algısı, kişinin adalet algısını etkiler.
- Çok seslilik ilkesi: Örgütlerde çalışanların kararlara katılım oranının artması, alınan kararların adil olma oranını artırır.
- **Kişiler arası adalet ilkesi:** Örgütlerde çalışanlara nazik, olgun ve saygılı davranılması, örgütsel adaletin sağlanması için elzemdir.
- **Tutarlılık ilkesi:** Çalışanlarda adalet algısının oluşması için liderlerin davranışlarında tutarlılık olması gerekir.
- **Sosyal ve siyasal eşitlik ilkesi:** Örgüt ile ilgili kararlarda ortaklaşa örgüt misyonunun paylaşılması ve bireylerin ilgi alanlarına göre özgürce karar verebilmesi için gereken ortamın oluşturulması gerekir.
- **Düzeltme ilkesi:** Alınan kararlardan kötü ya da yanlış olanlarının farkına varıldığında düzeltilmesi gerekir.

Yukarıda sıralanan eşitlik ve tutarlılık gibi mefhumları içine alan ilkeler, adalet mefhumunun içeriğini yansıtmaktadır.

Örgütsel adalet algısı üzerine çalışan Yılmaz ve Taşdan (2009), bu kavramın çalışanların çeşitli tutum ve davranışları ile (örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek, liderlik davranışları) ilgili olduğunu ortaya koymuştur.

Özetlemek gerekirse, örgütlerin yaşamında önemli yer tutan kavramlardan biri adalettir. Yöneticisi olduğu örgütü geliştirmek amacını güden liderler, çalışanlarının adalet algılarını hassasiyetle gözlemlemek zorunda oldukları gibi, örgütlerinin ne derece adil olduğu üzerinde de özenle durmalıdırlar (Cömert, 2008). Çünkü çalışanların başarım düzeyi, iş doyum seviyesi, örgütsel vatandaşlık davranışları oranı, yardımlaşma eğilimi, iş birliği yapma düzeyi, işi bırakma eğilimi gibi pek çok davranışı, örgütsel adalet algısı ile doğrudan ilgilidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde yapılan araştırmanın modeli, evren ve örneklemi, verilerin hangi yöntemle toplandığı ve veri toplama aracının özellikleri, verilerin analizi ve yorumlanması ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırma, devlet okullarında yönetici ve öğretmenlerce algılanan örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet ilişkisini belirlemeye yönelik tarama modelinde, betimsel bir araştırmadır. Bir çalışmada sayıca fazla olay, birey ya da nesnelere ilişkin birtakım betimlemelerde bulunmak isteniyorsa araştırmada tarama modeli kullanılabilir (Balcı, 1995, s. 246). Bir grubun belirli özelliklerini belirlemek üzere verilerin elde edilmesini hedefleyen çalışmalara tarama araştırması denir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014, s. 14).

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın evreni, 2020-2021 eğitim öğretim yılında T.C. Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Şanlıurfa ilindeki tüm ilçelerin devlet okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerden oluşmaktadır. Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğü istatistiki verilerine göre tüm ilçelerde 29.309 öğretmen ve yönetici görev yapmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın evrenini 29.309 öğretmen ve yönetici oluşturmaktadır. Çalışmada tüm evren yerine örneklem alma yoluna gidilmiştir. Bu doğrultuda yansızlık ilkesine göre hareket edilmiştir.

Örneklem sayısını belirlemede belirli büyüklüğü olan evren için kullanılan örneklem büyüklüğü hesaplama formülü kullanılmıştır.

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

Örneklem büyüklüğü hesaplamada kullanılan değerler:

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

N: Evrendeki birey sayısı: 29.309

p: İncelenecek olan olayın görülüş sıklığı:0,5

q: İncelenecek olayın görülmeyiş sıklığı (1-p): 0,5

t: Güven düzeyinin değeri :1,96

d: Katlanılabilir hata oranı ***:*** 0.05

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq} = 379$$

Bu çalışmanın örneklem büyüklüğünü belirlemede α= 0.05 için ± % 5 örnekleme hatası kabul edilmiştir (Baş, 2002). Yapılan hesaplama sonrasında en az 379 öğretmen ve yöneticiye anketin uygulanması gerektiği ortaya çıkmıştır. Araştırmanın katılımcıları nicel araştırma yöntemlerinden seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Seçkisiz örneklem yapılan hesaplama sonrasında evreni temsil edebilecek kadar kişinin tamamen rastgele bir şekilde seçilmesi ile elde edilen örneklemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 132). Seçkisiz örneklem yöntemiyle belirlenen okullarda araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen yönetici ve öğretmenler tarafından ölçek doldurulmuştur. Bu kapsamda toplam 1382 öğretmen ve yönetici araştırmaya katılmıştır.

Şanlıurfa ilinde gerçekleştirilen bu araştırmaya, il genelindeki devlet okullarında görev yapan toplam 1382 yönetici ve öğretmenin; cinsiyet, öğrenim durumu, mesleki kıdem, üye oldukları sendika, mezun oldukları fakülte, görev yeri ve görev unvanına ait demografik veriler Tablo 1'de ifade edilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişkenler		**N**	**%**
Cinsiyet	Kadın	628	45,4
	Erkek	754	54,6
Öğrenim Durumu	Ön Lisans	14	1
	Lisans	1246	90,2
	Yüksek Lisans	116	8,4
	Doktora	6	0,4

Mesleki Kıdem	0-5 yıl	728	52,7
	6-10 yıl	284	20,5
	11-15 yıl	138	10
	16-20 yıl	109	7,9
	21 yıl ve üzeri	123	8,9
Üye Olunan Sendika	Eğitim-Sen	45	3,3
	Eğitim-Bir-Sen	443	32,1
	Türk Eğitim-Sen	92	6,7
	Diğer	16	1,2
	Üye Değilim	786	56,9
Mezun Olunan Fakülte	Eğitim Fakültesi	985	71,3
	Fen-Edebiyat Fakültesi	238	17,2
	İlahiyat Fakültesi	75	5,4
	Teknik Eğitim Fakültesi	24	1,7
	Diğer	60	4,3
Görev Yeri	İl Merkezi	340	24,6
	İlçe Merkezi	537	38,9
	Köy (kırsal mahalle)	505	36,5
Görev Durumu	Öğretmen	976	70,6
	Yönetici	406	29,4
	Toplam	1382	100

Tablo 1'de belirtildiği üzere araştırmaya 628'i (% 45,4) kadın, 754'ü (% 54,6) erkek olmak üzere 1382 kişi katılmıştır. Bu kişilerin 14'ü (% 1) ön lisans mezunu, 1246'sı (% 90,2) lisans mezunu, 116'sı (% 8,4) yüksek lisans mezunu, 6'sı (% 0,4) ise doktora mezunudur. Araştırmaya katılan kişilerin 728'i (% 52,7) 0-5 yıl, 284'ü (% 20,5) 6-10 yıl, 138'i (% 10) 11-15 yıl, 109'u (% 7,9) 16-20 yıl ve 123'ü (% 8,9) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Araştırmaya katılan kişilerin 45'i (% 3,3) Eğitim-Sen, 443'ü (% 32,1) Eğitim-Bir-Sen, 92'si (% 6,7) Türk Eğitim-Sen, 16'sı (% 1,2) diğer sendikalara üye iken 786'sı (% 56,9) herhangi bir sendikaya üye değildir. Katılımcıların 985'i (% 71,3) eğitim fakültesi, 238'i (% 17,2) fen-edebiyat fakültesi, 75'i (% 5,4) ilahiyat fakültesi, 24'ü (% 1,7) teknik eğitim fakültesi ve 60'ı (% 4,3) ise diğer fakülte mezunudur. Katılımcıların 340'ı (% 24,6) il merkezinde, 537'si (% 38,9)

ilçe merkezinde, 505'i (% 36,5) ise köyde (kırsal mahalle) görev yapmaktadır. Katılımcıların 976'sı (% 70,6) öğretmen iken 406'sı (% 29,4) ise yönetici pozisyonundadır.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmayla ilgili verileri toplamak üzere "Örgütsel Etik İklim Ölçeği" (ÖEİÖ) ile "Örgütsel Adalet Ölçeği" (ÖAÖ) kullanılmıştır. Kullanılan veri toplama aracının 1. bölümünde katılımcıların demografik değişkenlerine ilişkin bilgiler cinsiyet, öğrenim durumu, mesleki kıdem, üye olduğu sendika, mezun olduğu fakülte, görev yeri ve görev unvanına ilişkin sorular yer alırken; 2. kısmında ise örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet ilişkisini belirlemeye yönelik Örgütsel Etik İklim Ölçeği ile Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır.

Örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet ilişkisi; katılımcıların cinsiyetine, öğrenim durumuna, mesleki kıdemine, üye olduğu sendikaya, mezun olduğu fakülteye, görev yerine ve görev unvanına göre değerlendirilmiştir. Araştırma sonucu ulaşılan bulgulara göre katılımcıların okullarda örgütsel etik ve örgütsel adalet ile ilgili algıları ile birlikte, örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet ilişkisi ortaya konulmuştur.

3.3.1. Örgütsel Etik İklim Ölçeği (ÖEİÖ)

Örgütsel Etik İklim Ölçeği (ÖEİÖ), son olarak Durkan ve Özen (2016) tarafından eğitim örgütlerinde uyarlanmış ve uygulanmıştır. Beş faktörlü olan ölçekte 22 madde bulunmakta ve beşli Likert tipi derecelendirme bulunmaktadır. İlgili ifadeler aşağıdadır:

1. Tamamen yanlış,

2. Çoğu zaman yanlış,

3. Bazen doğru,

4. Çoğu zaman doğru,

5. Her zaman doğru.

5-1/5 = 0,80 olarak "Değer Aralığı" hesaplanan ölçeğe ait değer aralıkları aşağıya çıkartılmıştır:

4.21-5.00 = Her Zaman Doğru

3.41-4.20 = Çoğu Zaman Doğru

2.61-3.40 = Bazen Doğru

1.81-2.60 = Çoğu Zaman Yanlış

1.00-1.80 = Tamamen Yanlış

Algılanan örgütsel etik iklim ile ilgili ölçek ilk olarak 1988'de Cullen ve Victor tarafından 26 madde olarak düzenlenmiştir. 1993'te Cullen ve Victor tarafından geliştirilen 26 maddeden oluşan ölçeğe, Bronson tarafından 10 madde daha ilave edilerek 36 madde olarak geliştirilen "Örgütsel Etik İklim Ölçeği", örgütlerde etik çalışma iklimini ve etik karar alma yönünü ortaya çıkarmak için sıkça kullanılmıştır (Akbaş, 2010). "Örgütsel Etik İklim Ölçeği", değişik örgütlerdeki etik iklimi araştırmak için birkaç defa dilimize çevrilmiştir (Elçi, 2005; Eser, 2007; Sağnak, 2005). Ölçek, son olarak Özen ve Durkan (2016) tarafından eğitim kurumlarına uygulanması için Türkçe'ye uygun hale getirilmiştir. Özen ve Durkan'ın (2016) bu uyarlamasında 22 madde bulunmaktadır.

Ölçeğin alt boyutları Özen ve Durkan (2016) tarafından alanın uzmanları ile istişare edilerek yeniden adlandırılmıştır. Bu alt boyutlar "kurallılık", "sosyal sorumluluk", "ilkelilik", "verimlilik" ve "çıkarcı yardımseverliktir"tir. Ölçekte ters madde yoktur. Ölçeğin sosyal sorumluluk alt boyutunu, 4. maddede geçen "Bu kurumda çalışan kişilerin, kurum dışındaki kişilere karşı güçlü sorumluluk duyguları vardır." maddesi oluşturmaktadır. Verimlilik alt boyutunu 20. maddede geçen "Bu kurumdaki başarılı insanlar kurallara uygun hareket eder." ibaresi karşılamaktadır. Ölçeği uyarlayan araştırmacılar tarafından, boyutlarına göre ölçeğin güvenirliği; "sosyal sorumluluk" alt boyutu için 0.83, "kurallılık" alt boyutu için 0.78, "çıkarcı-yardımseverlik" alt boyutu için 0.71, "ilkelilik" alt boyutu için 0.71 ve "verimlilik" alt boyutu için 0.72 olarak ölçülmüştür. ÖEİÖ'nin bütününün güvenirlik katsayısı 0.87 olarak bildirilmiştir (Özen ve Durkan, 2016). Güvenirlik katsayılarına bakıldığı zaman ölçeğin bu çalışmada da kullanılabilecek yeterli güvenirliğe sahip olduğu sonucuna varılmıştır (Akgül ve Çevik, 2003; Özdamar, 2013).

Yapılan çalışmada Örgütsel Etik İklim Ölçeğinin güvenirlik analizi katılımcılardan elde edilen veriler ile yapılmış ve güvenirlik katsayısı (Cronbach Alpha) "sosyal sorumluluk" alt boyutunda 0.85, "kurallılık" alt boyutunda 0.84, "çıkarcı-yardımseverlik" alt boyutunda 0.80, "ilkelilik" alt boyutunda 0.79 ve "verimlilik" alt boyutunda 0.81 iken, ölçeğin tamamında ise 0.90 olarak bulunmuştur.

3.3.2. Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ)

Bu araştırmada kullanılan ikinci ölçek, Örgütsel Adalet Ölçeğidir. Ölçek, Hoy ve Tarter (2004) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin tek boyutu vardır. Ölçek beşli likert tipinde derecelendirilmiş olup, 10 maddeden oluşmaktadır.

Örgütsel Adalet Ölçeklerine ait seçenekler ise:

1. Kesinlikle Katılmıyorum,
2. Katılmıyorum,
3. Kararsızım,
4. Katılıyorum,
5. Kesinlikle Katılıyorum şeklinde sıralanmaktadır.

Beş seçeneğin aralık değerleri; n-1/n formülü ile hesaplanmaktadır. Değer Aralığı = 5-1/5 = 0,80 olarak hesaplanan 5'li likert tipi ölçeklere ait değer aralıkları aşağıdaki gibidir:

4.21 - 5.00 = Kesinlikle Katılıyorum

3.41 - 4.20 = Katılıyorum

2.61 - 3.40 = Kararsızım

1.81 - 2.60 = Katılmıyorum

1.00 - 1.80 = Kesinlikle Katılmıyorum

Ölçeği Taşdan ve Yılmaz (2008) Türkçe'ye uyarlamıştır. Açıkladığı varyans yüzde 61.74 olarak bulunmuştur. Maddelerin faktör yük değerleri 0.44 ile 0.89 aralarında değişkenlik göstermektedir. Güvenirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin iç güvenirlik katsayısı $\alpha = 0.92$ olarak belirlenmiştir. Örgütsel Adalet Ölçeğini önemli

yapan şey, eğitim kuruluşları için geliştirilmiş olması ve örgütsel adalet ile ilgili yekpare bir bakış açısı yansıtmasıdır.

Bu çalışmada, Örgütsel Adalet Ölçeğinin güvenirlik analizi katılımcıların vermiş oldukları cevaplardan edinilen veriler ile yapılmış olup, güvenirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0.95 olarak ortaya çıkmıştır.

3.4. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmanın verileri, Google Formlar üzerinden oluşturulan, katılımcıların demografik özelliklerini içeren sorularla birlikte Örgütsel Etik İklim Ölçeği ve Örgütsel Adalet Ölçeğinin, Şanlıurfa ilinin tüm ilçelerindeki devlet okullarında çalışan okul yöneticileri ve öğretmenlere uygulanması ile toplanmıştır. Bunun sonucunda örgütsel etik ve örgütsel adalet ilişkisi; katılımcıların cinsiyetine, öğrenim durumuna, mesleki kıdemine, üye olduğu sendikaya, mezun olduğu fakülteye, görev yerine ve görev unvanına göre değerlendirilmiştir. Araştırma sonucu ulaşılan bulgulara göre katılımcıların okullarda örgütsel etik ve örgütsel adalet ile ilgili algıları ile birlikte, örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet ilişkisi ortaya konulmuştur.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada, Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Adalet Ölçekleri ile veriler toplanmıştır. Toplanan verilerin analizinde paket program olarak SPSS 22.0 kullanılmıştır. Toplanan verileri analiz ederken tanımlayıcı istatistiksel metotlardan da (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) faydalanılmıştır. Bu tezde manidarlık düzeyi 0,05'tir. Analizler ortalama puan kullanılarak yapılmıştır. Her bir değişken için (cinsiyet, öğrenim durumu, mesleki kıdem, üye olunan sendika, mezun olunan fakülte, görev yaptığı yer, görev durumu) yapılan analiz öncesinde normallik analizleri yapılmış sonra da veriler normallik hipotezine uygun olduğundan parametrik testler kullanılmıştır. Devlet okullarında çalışmakta olan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet algılarının cinsiyet ve görev durumu değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için bağımsız örneklem t-testi; öğrenim durumu, mesleki kıdem, üye

olunan sendika, mezun olunan fakülte ve görev yaptığı yer değişkenlerine göre farklılaştığı veya aynı kaldığını tespit etmek için ise tek yönlü varyans analizi olan (ANOVA) kullanılmıştır. Devlet okullarında çalışmakta olan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet algılarının analizi için betimsel istatistikler kullanılmıştır. Devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel etik iklimi ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin analizi için ise korelasyon analizi kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde öğretmen ve okul yöneticilerinden ölçekler aracılığıyla toplanan verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. KATILIMCILARIN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN FARKLARIN İSTATİSTİK BULGULARI VE YORUMLARI

Bu bölümde katılımcıların örgütsel adalet algılarının cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem üye olunan sendika, mezun olunan fakülte, görev yeri, görev durumu, açısından manidar bir değişiklik olup olmadığı incelenmiştir.

4.1.1. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde devlet okullarında çalışmakta olan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından manidar bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin T-testi Sonuçları

	Cinsiyet	**N**	**$\bar{X}$**	**ss**	**sd**	**t**	**p**
Örgütsel Adalet Algıları	Kadın	628	3,86	0,917	1380	5,285	0,00*
	Erkek	754	4,11	0,847			

*p<0,05

Tablo 2'de görüldüğü gibi 628 kadın ve 754 erkek katılımcıdan oluşan 1382 kişilik yönetici ve öğretmenlerden oluşan grupta kadınlar ve erkeklerin örgütsel adalet algıları arasında manidar bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan *t-testi*'nin sonucuna göre, kadın katılımcıların örgütsel adalet algıları ($\bar{X}$= 3,86) ile erkek katılımcıların adalet algıları ($\bar{X}$= 4,11) arasında istatistiksel olarak manidar bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır [$t_{(1379)=}$ 5,285, p<0,05]. Ulaşılan bu fark erkek öğretmen ve yöneticilerin lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin,

kadın öğretmenlere göre kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Polat ve Celep (2008) yaptıkları araştırmada; uyguladıkları t *testi'*nin sonucuna göre, kadın katılımcıların örgütsel adalet algıları ($\bar{X}$= 3,81) ile erkek katılımcıların adalet algıları ($\bar{X}$= 3,72) arasında istatistiksel olarak manidar bir fark olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Kara'nın (2011) yaptığı araştırmada, uygulanan t-testi sonucunda, kadınların erkeklere göre daha yüksek adalet algısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Açıkgöz (2009), Altınkurt ve Yılmaz (2010), Baş ve Şentürk (2011), Gölcür (2022), İşcan ve Naktiyok (2004), Selekler (2007) ve Uğurlu (2009) yaptıkları çalışmalarının sonucunda kadın ve erkeklerin örgütsel adalet algısında anlamlı bir farklılık olmadığı, benzer algılara sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

4.1.2. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde katılımcıların örgütsel adalet algıları ortalamalarının öğrenim durumu değişkeni açısından manidar bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 3: Örgütsel Adalet Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Öğrenim Durumu	**N**	**$\bar{X}$**	**ss**	**sd**	**F**	**p**	**fark**
Örgütsel Adalet Algıları	Ön Lisans (1)	14	3,63	1,08	1378	1,153	0,32	-
	Lisans (2)	1246	4,00	0,88				
	Yüksek Lisans (3)	116	3,97	0,91				
	Doktora (4)	6	3,65	1,43				

*p<0,05

Tablo 3'e bakıldığında farklı dört gruptan araştırmaya katılan 1382 kişilik katılımcı grubunun görev değişkeni bakımından örgütsel adalet algılarında bir farklılık olup olmadığını ortaya çıkarmak için, katılımcıların örgütsel adalet algıları ortalamaları ilişkisiz örneklemler için tek taraflı varyans analizi (ANOVA) testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonucunda katılımcıların ortalaması sırasıyla; ön lisans mezunu ($\bar{X}$ = 3,63), lisans mezunu ($\bar{X}$ = 4,00), yüksek lisans mezunu ($\bar{X}$ = 3,97) ve doktora

mezunu ($\bar{X}$ = 3,65) olup, en az ikisi arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık gözlenmemiştir [$F_{(3,1378)}$= 1,153 p>0,05]. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı öğrenim durumuna sahip öğretmenlerin, kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının benzer olduğu ifade edilebilir.

Benzer şekilde Gölcür (2022) yaptığı araştırmada, katılımcıların öğrenim durumu değişkenine (lisans, yüksek lisans ve doktora) göre örgütsel adalete algılarının anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Kara (2011) yaptığı çalışmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel adalet algılarını incelemiş ve anlamlı bir farkın oluşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Gölcür (2022) ve Kara'nın (2011) araştırmaları, bu araştırmayı destekler niteliktedir.

Baş ve Şentürk ise (2011) yaptıkları araştırmada öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel adalet algılamasında örgütsel adalet ölçeğinin "yöneticilerle ilişkiler" alt boyutunda anlamlı fark tespit etmemelerine rağmen, "çalışanlar arası ilişkiler" alt boyutunda anlamlı fark olduğu [$F_{(2\text{-}201)}$= 3,868, p<0,05] sonucuna ulaşmışlardır. Baş ve Şentürk (2011), Tukey-HSD testi uygulayarak tespit edilen farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını araştırmış, ortaya çıkan farklılığın yüksekokul mezunları ($\bar{X}$ = 4,27) ile lisansüstü eğitim mezunları ($\bar{X}$ = 3,64) arasında olduğunu tespit etmişlerdir. Baş ve Şentürk (2011) yaptıkları analizde, yüksekokul mezunu öğretmenlerin "çalışanlar arası ilişkiler" boyutu açısından örgütsel adalet algılarının lisansüstü mezunu öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğunu sonucuna ulaşmışlardır.

4.1.3. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Kıdem Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde katılımcıların örgütsel adalet algıları ortalamalarının kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Kıdem	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	fark
Örgütsel Adalet Algıları	0-5 yıl (1)	728	3,99	0,90	1377	1,035	0,38	-
	6-10 yıl (2)	284	4,01	0,87				
	11-15 yıl (3)	138	3,89	0,91				
	16-20 yıl (4)	109	4,04	0,85				
	21 yıl ve üzeri (5)	123	4,10	0,82				

*p<0,05

Tablo 4'e bakıldığında farklı 5 gruptan araştırmaya dahil olan 1382 kişilik katılımcı grubunun çalışma kıdem değişkenine göre örgütsel adalet algıları arasında farklılık olup olmadığını anlamak için, katılımcıların örgütsel adalet algıları ortalamaları ilişkisiz örneklemler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılmış, test sonunda 0-5 yıl çalışma süresine sahip olan katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$ = 3,99), 6-10 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$ = 4,01), 11-15 yıl çalışma süresine sahip katılıcıların ortalaması ($\bar{X}$ = 3,89), 16-20 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$ = 4,04) ve 21 yıl ve daha fazla çalışma süresine sahip katılımcıların ortalamasının ($\bar{X}$=4,10) en az ikisi arasında istatistiksel olarak manidar bir fark gözlenmemiştir [$F_{(4 - 4,1377)}$= 1,035, p>0,05]. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı mesleki kıdeme gelmiş öğretmenlerin, kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Bu araştırmada ulaşılan sonuçların tersine, Yılmaz (2010) yaptığı araştırmada katılımcıların örgütsel adalet algılarının kıdeme göre farklılaştığını ifade etmiştir [$F_{(3 - 208)}$= 5.61, p<0.05]. Yılmaz'ın (2010) araştırmasında katılımcılardan örgütsel adalet algısı en düşük olan gurup kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenler olarak belirlenirken, kıdemi 1-5 yıl olanlar ise en olumlu algıya sahip gurup olarak tespit edilmiştir. Cömert ve arkadaşları (2008), lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algısını ortaya çıkarmak için yaptıkları araştırmada, kıdemi 21 yıl ve üstünde olan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının diğer gruplara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Polat (2007) ortaöğretim okulu öğretmenlerinin; Yılmaz ve Taşdan (2009) da ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet ile ilgili algılarını araştırmış ve her iki araştırmada da örgütsel adalet algısının kıdeme göre

farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Her iki araştırmada da olumlu adalet algısı yüksek olan katılımcılar, kıdemi az olan katılımcılar olarak belirlenmiştir.

4.1.4. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Üye Olunan Sendika Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde katılımcıların örgütsel adalet algıları ortalamalarının üye olunan sendika açısından düşündürücü bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 5: Örgütsel Adalet Algılarının Üye Olunan Sendika Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Üye Olunan Sendika	**N**	**$\bar{X}$**	**ss**	**sd**	**F**	**p**	**fark**
Örgütsel Adalet Algıları	Eğitim-Sen	45	3,86	0,97	4-1377	2,834	0,02*	2>3
	Eğitim Bir-Sen	443	4,09	0,82				2>5
	Türk Eğitim-Sen	92	3,80	1,13				
	Diğer	16	3,97	0,87				
	Üye değil	786	3,97	0,87				

*p<0,05

Tablo 5'e bakıldığında farklı 5 gruptan araştırmaya katılan 1382 kişilik katılımcı grubunun üye olunan sendika değişkenine göre örgütsel adalet algıları arasında farklılık olup olmadığını anlamak için, katılımcıların örgütsel adalet algıları ortalamaları, ilişkisiz örneklemler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılmış, test sonunda Eğitim-Sen (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası) sendikasına üye olan katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$=3,86), Eğitim-Bir-Sen (Eğitimciler Birliği Sendikası) sendikasına üye katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$=4,09), Türk-Eğitim-Sen (Türkiye Egitim, Ögretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası) sendikasına üye katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$=3,80) ve herhangi bir sendikaya üye olmayan katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$ = 3,97) olup en az ikisi arasında istatistiksel olarak manidar bir fark görülmüştür [$F_{(4,1377)}$= 2,834, p<0,05]. Örneklem sayıları arasında benzerlik olduğu zaman yapılan *Tamhane's* çoklu karşılaştırma testi sonucunda, düşündürücü farkın, Eğitim-Bir-Sen sendikasına üye olan öğretmenler ($\bar{X}$=4,09) ve Türk Eğitim-Sen sendikasına üye olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,80) arasında olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan Eğitim-Bir-Sen

sendikasına üye olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının Türk Eğitim-Sen sendikasına üye olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer fark ise Eğitim-Bir-Sen sendikasına üye olan öğretmenler ($\bar{X}$= 4,09) ile Eğitim-Sen sendikasına üye olan öğretmenler ($\bar{X}$= 3,86) arasındadır. Bu fark ise Eğitim-Bir-Sen sendikasına üye olan öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre katılımcılardan Eğitim-Sen sendikasına üye olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan öğretmenlere göre daha düşük olduğu söylenebilir. Bu durum, Eğitim Bir-Sen sendikası üyelerinin kendilerini mevcut iktidar partisine yakın hissetmeleri ile ilgili olduğu ifade edilebilir.

Benzer bir şekilde Kara (2010), yaptığı araştırmada öğretmenlerin sendikaya üyeliği değişkeni açısından anlamlı bir fark tespit etmiştir [$t(503)= 5.468$, $p<0.05$]. Anlamlı farkın sendika üyeliği olmayan öğretmenlerin lehine olduğu sonucuna ulaşmıştır. Açıkgöz (2009) ise yaptığı araştırmada, katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının sendika değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Açıkgöz'ün (2009) ulaştığı sonuç, bu araştırmada ulaşılan sonuçla çelişmektedir.

4.1.5. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Mezun Olunan Fakülte Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde katılımcıların örgütsel adalet algıları ortalamalarının mezun olunan fakülte değişkeni açısından manidar bir değişiklik olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 6: Örgütsel Adalet Algılarının Mezun Olunan Fakülte Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Mezun Olunan Fakülte	**N**	**$\bar{X}$**	**ss**	**sd**	**F**	**p**	**fark**
Örgütsel Adalet Algıları	Eğitim (1)	985	3,98	0,89	4-1377	2,853	0,02*	2>1
	Fen-Edebiyat (2)	238	4,12	0,77				1>3
	İlahiyat (3)	75	3,76	1,07				2>3
	Teknik Eğitim (4)	24	3,89	0,91				5>3
	Diğer (5)	60	4,10	0,88				

*p<0,05

Tablo 6'ya bakıldığında farklı 5 gruptan araştırmaya katılan 1382 kişilik katılımcı grubunun mezun olunan fakülte değişkenine göre örgütsel adalet algıları arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için, katılımcıların örgütsel adalet algıları ortalamaları, ilişkisiz örneklemler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılmıştır. Test sonucunda eğitim fakültesi mezunu olan katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$ = 3,98), fen edebiyat fakültesi mezunu olan katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$ = 4,12), ilahiyat fakültesi mezunu katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$ = 3,76), teknik eğitim mezunu katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$ = 3,89) ve diğer eğitim kurumlarından mezun olan katılımcıların ortalamasının ($\bar{X}$ = 4,10) olduğu ortaya çıkmış ve en az ikisi arasında istatistiksel olarak manidar bir fark gözlenmiştir [$F_{(4,1377)}$= 2,853, p<0,05]. Örneklem sayıları arasında benzerlik olduğu zaman uygulanan *Tamhane's* çoklu karşılaştırma testi sonucunda, manidar farkın, eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenler ile fen edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Bu bulguya göre araştırmaya katılan fen edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer manidar fark ise eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenler ile ilahiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler arasındadır. Bu bulguya göre araştırmaya katılan eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının ilahiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Yapılan analizler sonucuna bakıldığında diğer bir farkın ise fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler ile ilahiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının ilahiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Bunun yanında bir diğer manidar fark ise diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler ile ilahiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler arasındadır. Bu bulguya göre araştırmaya katılan diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının ilahiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

4.1.6. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Görev Yeri Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde katılımcıların örgütsel adalet algıları ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından manidar bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 7: Örgütsel Adalet Algılarının Görev Yeri Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Görev Yeri	**N**	**$\bar{X}$**	**ss**	**sd**	**F**	**p**	**fark**
Örgütsel Adalet Algıları	İl Merkezi (1)	340	3,89	0,94	2-1379	4,940	0,00*	3>1
	İlçe Merkezi (2)	537	3,98	0,87				
	Köy (3)	505	4,08	0,85				

*p<0,05

Tablo 7'ye bakıldığında farklı 3 gruptan araştırmaya katılan 1382 kişilik katılımcı grubunun görev yeri değişkenine göre örgütsel adalet algıları arasında farklılık olup olmadığını anlamak için, katılımcıların örgütsel adalet algıları ortalamaları, ilişkisiz örneklemler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılmıştır. Yapılan test sonucunda il merkezinde görev yapan katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$=3,89), ilçe merkezinde görev yapan katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$=3,98) ve köyde görev yapan katılımcıların ortalamasının ($\bar{X}$=4,08) olduğu bulunmuş ve değişkenlerin en az ikisi arasında istatistiksel olarak düşündürücü bir fark olduğu gözlenmiştir [$F_{(2,1379)}$= 4,940, p<0,05]. Örneklem sayıları arasında benzerlik olduğu zaman yapılan *Tamhane's* çoklu karşılaştırma testi sonucunda, manidar farkın, il merkezinde görev yapan öğretmenler ile köyde görev yapan öğretmenler arasında olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan katılımcılardan köyde görev yapan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının il merkezinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Bu araştırmanın tersine, Gölcür (2022) yaptığı araştırmada, katılımcıların örgütsel adalete algılarının görev yeri değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.1.7. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Görev Durumu Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde katılımcıların örgütsel adalet algılarının görev durumu değişkeni açısından manidar bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 8: Örgütsel Adalet Algılarının Görev Durumu Değişkenine İlişkin T-testi Sonuçları

	Görev Durumu	**N**	**$\bar{X}$**	**ss**	**sd**	**t**	**p**
Örgütsel Adalet Algıları	Öğretmen	976	3,89	0,94	1380	-8,372	0,00*
	Yönetici	406	4,26	0,65			

*p<0,05

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel adalet algılarının, görev durumu değişkeninin düşündürücü düzeyde bir tesiri olup olmadığını göstermek için yapılan ilişkisiz örneklemler için t testinde öğretmen katılımcıların ortalaması ($\bar{X}_{Ö}$ = 3,89) ile yönetici katılımcıların ortalaması ($\bar{X}_{Y}$ = 4,26) arasında istatistiksel olarak manidar bir fark gözlemlenmiştir [$t_{(1380)}$ = -3,372, p < 0,05]. Bu farkın yönetici olan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu ifade edilebilir. Bu durum, yöneticilerin yetki kullanan ve kural ve mevzuatı uygulayan taraf olması ile açıklanabilir.

4.2. KATILIMCILARIN ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ALGILARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN FARKLARIN İSTATİSTİK BULGULARI VE YORUMLARI

Bu bölümde katılımcıların örgütsel etik iklim algılarının ve alt boyutlarının cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem üye olunan sendika, mezun olunan fakülte, görev yeri, görev durumu, açısından manidar bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

4.2.1. Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde katılımcıların örgütsel etik iklim algılarının ve alt boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından manidar bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 9: Örgütsel Etik İklim Algılarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin T-testi Sonuçları

	Cinsiyet	**N**	**$\bar{X}$**	**ss**	**sd**	**t**	**p**
Sosyal Sorumluluk	Kadın	628	3,82	0,66	1380	4,153	0,00*
	Erkek	754	3,97	0,64			
Kurallılık	Kadın	628	4,12	0,72	1380	1,968	0,04*
	Erkek	754	4,19	0,62			
Çıkarcı-Yardımseverlik	Kadın	628	3,38	0,64	1380	3,199	0,00*
	Erkek	754	3,49	0,65			
İlkelilik	Kadın	628	3,17	0,70	1380	2,144	0,03*
	Erkek	754	3,25	0,74			
Verimlilik	Kadın	628	3,79	0,72	1380	3,046	0,00*
	Erkek	754	3,91	0,74			
Toplam	Kadın	628	3,67	0,53	1380	3,848	0,00*
	Erkek	754	3,78	0,52			

*p<0,05

Tablo 9 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel etik iklim algısının sorumluluk boyutunun cinsiyet değişkeni açısından manidar düzeyde bir tesiri olup olmadığını göstermek üzere yapılan ilişkisiz örneklemler için t testinde kadın katılımcıların ortalaması ($\bar{X}_{Ö}$ =3,82) ile erkek katılımcıların ortalaması ($\bar{X}_{Y}$=3,97) arasında istatistiksel olarak manidar bir fark gözlemlenmiştir [$t_{(1380)}$ = 4,153, p<0,05]. Bu farkın erkekler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre kurumlarını daha fazla sosyal sorumlu algıladıklarını göstermektedir.

Kurallılık boyutu açısından, katılımcıların algıları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($t_{(1380)=}$ 1,968, p<0,05). Bu farkın erkekler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan erkek

öğretmenlerin ($\bar{X}$=4,19), kadın öğretmenlere ($\bar{X}$=4,12) göre kurumlarını daha fazla kurallı algıladıklarını göstermektedir.

Çıkarcı-yardımseverlik boyutu açısından, katılımcıların algıları arasında cinsiyet değişkenine göre manalı bir fark tespit edilmiştir ($t_{(1380)=}$ 3,199, p <0,05). Bu farkın erkekler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin ($\bar{X}$= 3,49), kadın öğretmenlere ($\bar{X}$= 3,38) göre kurumlarını daha fazla çıkarcı-yardımsever algıladıklarını göstermektedir.

İlkelilik boyutu açısından, katılımcıların algıları arasında cinsiyet değişkenine göre manalı bir fark bulunmuştur ($t_{(1380)=}$ 2,144, p<0,05). Bu farkın erkekler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin ($\bar{X}$= 3,25), kadın öğretmenlere ($\bar{X}$=3,17) göre kurumlarını daha fazla ilkeli algıladıkları ifade edilebilir.

Verimlilik boyutu açısından, katılımcıların algıları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmiştir. ($t_{(1380)=}$ 3,046, p <0,05). Bu farkın erkekler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin ($\bar{X}$=3,91), kadın öğretmenlere ($\bar{X}$=3,79) göre kurumlarını daha fazla verimli olarak algıladıklarını göstermektedir.

Benzer şekilde Hendekçi (2017) yaptığı çalışmada, araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin örgütsel etik iklim algısının, kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bu araştırma sonuçlarının tersine, Gölcür (2022) yaptığı araştırmada Örgütsel etik iklim algısının toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca etik iklim algısının alt boyutları olan; sosyal sorumlu boyutu, kurallılık boyutu, çıkarcı yardımseverlik boyutu, verimlilik boyutu ve ilkelilik boyutunun cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

4.2.2. Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Öğrenim Durumu Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde katılımcıların örgütsel etik iklim algıları ve alt boyutları ortalamalarının öğrenim durumu değişkeni açısından manidar bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 10: Örgütsel Etik İklim Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Öğrenim Durumu	**N**	**$\bar{X}$**	**ss**	**sd**	**F**	**p**	**fark**
Sosyal Sorumluluk	Ön Lisans (1)	14	3,68	0,76	3-1378	1,221	0,30	-
	Lisans (2)	1246	3,90	0,65				
	Yüksek Lisans (3)	116	3,93	0,65				
	Doktora (4)	6	3,54	1,38				
Kurallılık	Ön Lisans (1)	14	3,91	1,00	3-1378	1,624	0,18	-
	Lisans (2)	1246	4,16	0,66				
	Yüksek Lisans (3)	116	4,18	0,65				
	Doktora (4)	6	3,70	1,40				
Çıkarcı-Yardımseverlik	Ön Lisans (1)	14	3,17	0,78	3-1378	1,477	0,21	-
	Lisans (2)	1246	3,44	0,64				
	Yüksek Lisans (3)	116	3,47	0,59				
	Doktora (4)	6	3,08	1,21				
İlkelilik	Ön Lisans (1)	14	2,71	0,67	3-1378	3,623	0,01*	2>1
	Lisans (2)	1246	3,22	0,72				3>1
	Yüksek Lisans (3)	116	3,27	0,71				3>4
	Doktora (4)	6	2,66	0,94				
Verimlilik	Ön Lisans (1)	14	3,57	1,24	3-1378	2,706	0,04*	2>4
	Lisans (2)	1246	3,86	0,72				3>4
	Yüksek Lisans (3)	116	3,91	0,69				
	Doktora (4)	6	3,16	1,18				
Toplam	Ön Lisans (1)	14	3,45	0,70	3-1378	3,014	0,02*	2>4
	Lisans (2)	1246	3,73	0,52				2>1

Yüksek Lisans (3)	116	3,91	0,69		3>4
Doktora (4)	6	3,16	1,18		3>1

*p<0,05

Tablo 10 incelendiğinde farklı dört gruptan araştırmaya katılan 1382 kişilik katılımcı grubunun görev değişkenine göre örgütsel etik iklim algılarında bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için, katılımcıların örgütsel etik iklim algılarının sosyal sorumluluk alt boyutu ortalamaları ilişkisiz örneklemler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılmıştır. Yapılan test sonucunda ön lisans mezunu katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$=3,68), lisans mezunu katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$=3,90), yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$=3,93) ve doktora mezunu katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$=3,54) olup, istatistiki olarak en az ikisi arasında manidar bir değişiklik tespit edilmemiştir [$F_{(3,1378)}$=1.221, p>0,05]. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı öğrenim durumuna sahip öğretmenlerin, kurumları ile ilgili sosyal sorumluluk algılarının benzer olduğu ifade edilebilir.

Kurallılık boyutu açısından, öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir [$F_{(3,1378)}$= 1,624, p>0,05]. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı öğrenim durumuna sahip öğretmenlerin, kurumları ile ilgili kurallılık algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Çıkarcı-yardımseverlik boyutu açısından, öğretmenlerin algıları arasında öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak manalı bir fark tespit edilmemiştir [$F_{(3,1378)}$= 1,477, p>0,05]. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı öğrenim durumuna sahip öğretmenlerin, kurumları ile ilgili çıkarcı-yardımseverlik algılarının benzer olduğu söylenebilir.

İlkelilik boyutu açısından, öğretmenlerin algıları arasında öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak manalı bir fark tespit edilmiştir. [$F_{(3,1378)}$ = 3.623, p<0,05]. Bu farkın hangi öğrenim durumları arasında olduğunu belirlemek için ise öncelikle varyansların homojenliğine bakılmış ve varyansların homojen olduğu sonucu elde edilmiş (p>0,05) ve bunun üzerine çoklu karşılaştırma testlerinden olan LSD testi yapılmıştır. Yapılan LSD testinin sonuçlarına göre fark lisans mezunu olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,22) ile ön lisans mezunu olan öğretmenler ($\bar{X}$=2,71) arasındadır. Bu

fark incelendiğinde lisans mezunu olan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan lisans mezunu olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili ilkelilik algılarının ön lisans mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Diğer fark ise yüksek lisans mezunu olan öğretmenler ($\bar{X}$= 3,27) ile ön lisans mezunu olan öğretmenler ($\bar{X}$=2,71) arasındadır. Bu fark incelendiğinde yüksek lisans mezunu olan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili ilkelilik algılarının ön lisans mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer farka bakıldığında yüksek lisans mezunu olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,27) ile doktora mezunu olan öğretmenler ($\bar{X}$=2,66) arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Bu fark incelendiğinde yüksek lisans mezunu olan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili ilkelilik algılarının, doktora mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

Araştırma bulguları verimlilik boyutu açısından incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak manalı bir fark tespit edilmiştir [$F_{(3,1378)}$= 2.706, p<0,05]. Bu farkın hangi öğrenim durumları arasında olduğunu belirlemek için ise öncelikle varyansların homojenliğine bakılmış ve varyansların homojen olmadığı sonucu elde edilmiş (p<0,05) ve bunun üzerine çoklu karşılaştırma testlerinden olan Tamhanes's testi yapılmıştır. Yapılan Tamhane's testinin sonuçlarına göre ilk fark lisans mezunu olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,86) ile doktora mezunu olan yönetici ve öğretmenler ($\bar{X}$=3,16) arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Bu farkın lisans mezunu olan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan lisans mezunu olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili verimlilik algılarının doktora mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Araştırma bulguları doğrultusunda diğer farkın yüksek lisans mezunu olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,91) ile doktora mezunu olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,16) arasında olduğu görülmektedir. Bu farkın yüksek lisans mezunu olan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili verimlilik algılarının doktora mezunu olanlara göre daha ileri düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Gölcür (2022) yaptığı araştırmada, katılımcıların örgütsel etik iklim algısının toplam puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, örgütsel etik iklim algısının alt boyutları olan sosyal sorumluluk boyutu, kurallılık boyutu, çıkarcı yardımseverlik boyutu ve verimlilik boyutunun öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Benzer şekilde Arslan (2019) tarafından ortaokullarda görevli öğretmenler ile ilgili yaptığı araştırmada ve Kocayiğit (2010) tarafından ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenler ile ilgili yaptığı araştırmada, öğretmenlerin etik iklim algısının eğitim durumuna göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

4.2.3. Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Kıdem Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde katılımcıların örgütsel etik iklim algıları ve alt boyutları ortalamalarının kıdem değişkeni açısından manidar bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 11: Örgütsel Etik İklim Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Kıdem	**N**	**$\bar{X}$**	**ss**	**sd**	**F**	**p**	**fark**
Sosyal Sorumluluk	0-5 yıl (1)	728	3,89	0,65	4-1377	1,858	0,11	-
	6-10 yıl (2)	284	3,86	0,66				
	11-15 yıl (3)	138	3,88	0,67				
	16-20 yıl (4)	109	3,94	0,60				
	21 yıl ve üzeri (5)	123	4,04	0,66				
Kurallılık	0-5 yıl (1)	728	4,18	0,70	4-1377	1,624	0,18	-
	6-10 yıl (2)	284	4,13	0,64				
	11-15 yıl (3)	138	4,07	0,67				
	16-20 yıl (4)	109	4,19	0,56				
	21 yıl ve üzeri (5)	123	4,16	0,64				

Çıkarcı-Yardımseverlik	0-5 yıl (1)	728	3,43	0,66	4-1377	0,653	0,62	-
	6-10 yıl (2)	284	3,47	0,62				
	11-15 yıl (3)	138	3,43	0,64				
	16-20 yıl (4)	109	3,37	0,66				
	21 yıl ve üzeri (5)	123	3,49	0,62				
İlkelilik	0-5 yıl (1)	728	3,24	0,76	4-1377	1,262	0,28	-
	6-10 yıl (2)	284	3,21	0,72				
	11-15 yıl (3)	138	3,14	0,69				
	16-20 yıl (4)	109	3,26	0,65				
	21 yıl ve üzeri (5)	123	3,11	0,66				
Verimlilik	0-5 yıl (1)	728	3,85	0,76	4-1377	1,038	0,38	-
	6-10 yıl (2)	284	3,85	0,73				
	11-15 yıl (3)	138	3,76	0,63				
	16-20 yıl (4)	109	3,89	0,65				
	21 yıl ve üzeri (5)	123	3,94	0,77				
Toplam	0-5 yıl (1)	728	3,73	0,54	4-1377	0,653	0,62	-
	6-10 yıl (2)	284	3,72	0,51				
	11-15 yıl (3)	138	3,68	0,51				
	16-20 yıl (4)	109	3,75	0,48				
	21 yıl ve üzeri (5)	123	3,78	0,52				

*p<0,05

Tablo 11 incelendiğinde farklı 5 gruptan araştırmaya katılan 1380 kişilik katılımcı grubunun örgütsel etik iklim algılarının ve alt boyutlarının kıdem değişkeni açısından arasında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla, katılımcıların örgütsel etik iklim algılarından sosyal sorumluluk alt boyutu ortalamaları ilişkisiz örneklemler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edilmiştir. Yapılan test sonunda 0-5 yıl çalışma süresine sahip olan katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$=3,89), 6-10

yıl çalışma süresine sahip katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$ = 3,86), 11-15 yıl çalışma süresine sahip katılıcıların ortalaması ($\bar{X}$=3,88), 16-20 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$=3,94) ve 21 yıl ve daha fazla çalışma süresine sahip katılımcıların ortalamasının ($\bar{X}$=4,04) olduğu bulunmuş ve en az ikisi arasında istatistiksel olarak manidar bir fark gözlenmemiştir [$F_{(4-4,1377)}$= 1,858, p>0,05]. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı kıdeme sahip öğretmenlerin, kurumları ile ilgili sosyal sorumluluk algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Kurallılık alt boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak manalı bir fark tespit edilmemiştir [$F_{(4,1377)}$=1,624, p>0,05]. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı kıdeme sahip öğretmenlerin, kurumları ile ilgili kurallılık algılarının benzer olduğu ifade edilebilir.

Çıkarcı-yardımseverlik boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin, algıları arasında kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak manalı bir fark tespit edilmemiştir ($F_{(4,1377)}$=0,653, p>0,05). Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı kıdeme sahip öğretmenlerin, kurumları ile ilgili çıkarcı-yardımseverlik algılarının benzer olduğu söylenebilir.

İlkelilik boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin, algıları arasında kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak manalı bir fark tespit edilmemiştir ($F_{(4,1377)}$=1,262, p>0,05). Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı kıdeme sahip öğretmenlerin, kurumları ile ilgili ilkelilik algılarının benzer olduğu ifade edilebilir.

Verimlilik boyutu açısından yönetici ve öğretmenlerin, algıları arasında kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F_{(4,1377)}$= 1,038, p>0,05). Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı kıdeme sahip öğretmenlerin, kurumları ile ilgili çıkarcı-yardımseverlik algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Arslan'ın (2019) yaptığı araştırmada elde ettiği bulgular, bu çalışmayı destekler niteliktedir. Arslan'ın çalışmasında da sosyal sorumluluk boyutunda etik iklim algısının en yüksek olduğu düzey, en kıdemli öğretmenler olduğu, etik iklim algısının en düşük düzey ise en düşük kıdeme sahip öğretmenlerde çıktığı görülmektedir. Araştırmaya katılan 21 yıl ve üzeri kıdemi olan öğretmenlerin örgütsel etik iklim algıları ile en düşük kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel etik iklim algıları arasında anlamlı bir fark oluğu sonucuna ulaşmıştır. Kurallılık alt boyutu,

çıkarcı yardımseverlik alt boyutu, ilkelilik alt boyutu ve verimlilik alt boyutunda ise katılımcıların örgütsel etik iklim düzeyinde anlamlı bir fark bulgulamamıştır. Kocayiğit (2010) ve Kocayiğit ve Sağnak (2012) tarafından yapılan çalışmalarda katılımcıların kıdem değişkenine göre örgütsel etik iklim algı düzeyi bulguları ile bu çalışmanın bulguları benzerlik göstermektedir.

Gölcür (2022) yaptığı araştırmada, katılımcıların örgütsel etik iklim algılarını belirlemeye çalışmış, sosyal sorumluluk boyutu, kurallılık boyutu, çıkarcı yardımseverlik boyutu ve ilkelilik boyutu açısından kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak verimlilik boyutu açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Gölcür'ün (2022) araştırmasında, öğretmenlikteki kıdemi 20-29 yıl aralığında olan katılımcıların diğerlerine göre verimlilik algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Arslan-Hendekçi (2017) ve Özen ve Durkan (2016) tarafından yapılan araştırmalarda, katılımcıların örgütsel etik iklim algılarının kıdem değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin ulaşılan bulgular, bu çalışmada ulaşılan bulgular ile farklılık göstermektedir. Arslan-Hendekçi (2017) yaptığı çalışmada algılanan örgütsel etik iklimin kıdeme göre hiçbir alt boyutta farklılık göstermediğini bulmuştur. Özen ve Durkan (2016) da Arslan-Hendekçi'ye (2017) benzer şekilde katılımcıların örgütsel etik iklim algısının kıdeme göre farklılık göstermediğini bulmuşlardır.

4.2.4. Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Üye Olunan Sendika Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde katılımcıların örgütsel etik iklim algıları ortalamalarının üye olunan sendika değişkeni açısından manidar bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 12: Örgütsel Etik İklim Algılarının Üye Olunan Sendika Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Sendika	**N**	**$\bar{X}$**	**ss**	**sd**	**F**	**p**	**fark**
Sosyal Sorumluluk	Eğitim-Sen (1)	45	3,79	0,75	4-1377	3,159	0,01*	2>3
	Eğitim Bir-Sen (2)	443	3,98	0,60				2>5
	Türk Eğitim-Sen (3)	92	3,78	0,72				

	Diğer (4)	16	3,94	0,58				
	Üye değil (5)	786	3,88	0,66				
Kurallılık	Eğitim-Sen (1)	45	4,01	0,68	4-1377	0,730	0,57	-
	Eğitim Bir-Sen (2)	443	4,14	0,64				
	Türk Eğitim-Sen (3)	92	4,17	0,71				
	Diğer (4)	16	4,23	0,43				
	Üye değil (5)	786	4,17	0,69				
Çıkarcı-Yardımseverlik	Eğitim-Sen (1)	45	3,45	0,59	4-1377	1,131	0,34	-
	Eğitim Bir-Sen (2)	443	3,48	0,63				
	Türk Eğitim-Sen (3)	92	3,45	0,64				
	Diğer (4)	16	3,29	0,81				
	Üye değil (5)	786	3,41	0,65				
İlkelilik	Eğitim-Sen (1)	45	3,05	0,82	4-1377	0,881	0,47	-
	Eğitim Bir-Sen (2)	443	3,24	0,69				
	Türk Eğitim-Sen (3)	92	3,21	0,83				
	Diğer (4)	16	3,07	0,61				
	Üye değil (5)	786	3,21	0,73				
Verimlilik	Eğitim-Sen (1)	45	3,54	0,91	4-1377	2,990	0,01*	2>1
	Eğitim Bir-Sen (2)	443	3,92	0,70				3>1
	Türk Eğitim-Sen (3)	92	3,82	0,88				5>1
	Diğer (4)	16	3,77	0,52				
	Üye değil (5)	786	3,84	0,72				
Toplam	Eğitim-Sen (1)	45	3,60	0,56	4-1377	1,703	0,14	-
	Eğitim Bir-Sen (2)	443	3,78	0,50				

Türk Eğitim-Sen (3)	92	3,69	0,61
Diğer (4)	16	3,70	0,45
Üye değil (5)	786	3,72	0,53

*p<0,05

Tablo 12 incelendiğinde farklı 5 gruptan araştırmaya katılan 1382 kişilik katılımcı grubunun örgütsel etik iklim algılarının ve alt boyutlarının üye olunan sendika değişkeni açısından aralarında farklılık olup olmadığını sınamak için, katılımcıların örgütsel etik iklim alt boyutu olan sosyal sorumluluk boyutunun ortalamaları, ilişkisiz örneklemler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edilmiştir. Yapılan test sonunda Eğitim-Sen sendikasına üye olan katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$ = 3,79), Eğitim-Bir-Sen sendikasına üye katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$ = 3,98), Türk-Eğitim-Sen sendikasına üye katılıcıların ortalaması ($\bar{X}$ = 3,78), diğer sendikalara üye katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$ = 3,94) ve herhangi bir sendikaya üye olmayan katılımcıların ortalamasının ($\bar{X}$ = 3,88) olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla değişkenlerin en az ikisi arasında istatistiksel olarak manidar bir fark gözlenmiştir [$F_{(4,1377)}$= 3,159, p<0,05]. Manidar farkın hangi iki grup arasında olduğunu bulmak için yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonucunda, manidar farkın, Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan öğretmenler ile Eğitim-Sen sendikasına üye olan öğretmenler arasında olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili sosyal sorumluluk algılarının Eğitim- Sen sendikasına üye olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Diğer fark ise Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan öğretmenler ($\bar{X}$= 3,98) ve herhangi bir sendikaya üye olmayan öğretmenler ($\bar{X}$= 3,88) arasındadır. Bu fark ise Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili sosyal sorumluluk algılarının, herhangi bir sendikaya üye olmayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu açıklanabilir.

Kurallılık boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında üye olunan sendika değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F_{(4,1377)}$= 0,730, p>0,05). Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı sendikaya üye

olan ve herhangi bir sendikaya üye olmayan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili kurallılık algılarının benzer olduğu ifade edilebilir.

Çıkarcı-yardımseverlik boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında üye olunan sendika değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F_{(4,1377)}$= 1,131, p>0,05). Bu bulguya göre araştırmaya katılan, birbirinden farklı sendikaya üye olan ve herhangi bir sendikaya üye olmayan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili çıkarcı-yardımseverlik algılarının benzer olduğu söylenebilir.

İlkelilik boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında üye olunan sendika değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F_{(4,1377)}$= 0,881, p>0,05). Bu bulguya göre araştırmaya katılan birbirinden farklı sendikaya üye olan ve hiç bir sendikaya üye olmayan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili ilkelilik algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Verimlilik boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında üye olunan sendika değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F_{(4,1377)}$=2,990, p<0,05). Bu farkın hangi sendikalar arasında olduğunu belirlemek için ise öncelikle varyansların homojenliğine bakılmış ve varyansların homojen olmadığı sonucu elde edilmiş (p<0,05) ve bunun üzerine çoklu karşılaştırma testlerinden olan Tamhane's testi yapılmıştır. Yapılan Tamhane's testinin sonuçlarına göre; fark Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,92) ile Eğitim-Sen sendikasına üye olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,54) arasında olduğu bulunmuştur. Bu farkın Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan öğretmenlerin kurumları ile ilgili verimlilik algılarının, Eğitim-Sen sendikasına üye olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer fark Türk Eğitim-Sen sendikasına üye olan öğretmenler ($\bar{X}$= 3,82) ile Eğitim-Sen sendikasına üye olan öğretmenler ($\bar{X}$= 3,54) arasındadır. Bu farkın Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan öğretmenler lehine olduğu bulunmuştur. Bu bulguya göre araştırmaya katılan Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili verimlilik algılarının Eğitim-Sen sendikasına üye olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Diğer fark ise herhangi bir sendikaya üye olmayan öğretmenler ($\bar{X}$= 3,84)

ile Eğitim-Sen sendikasına üye olan öğretmenler ($\bar{X}$= 3,54) arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bu farkın herhangi bir sendikaya üye olmayan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya dayanılarak araştırmaya katılan hiçbir sendikaya üye olmayan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili verimlilik algılarının Eğitim-Sen sendikasına üye olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir.

4.2.5. Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Mezuniyet Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde katılımcıların örgütsel etik iklim algıları ortalamalarının mezuniyet değişkeni açısından manidar bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 13: Örgütsel Etik İklim Algılarının Mezun Olunan Fakülte Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Mezuniyet	**N**	**$\bar{X}$**	**ss**	**sd**	**F**	**p**	**fark**
Sosyal Sorumluluk	Eğitim (1)	985	3,90	0,64	4-1377	0,874	0,47	-
	Fen-Edebiyat (2)	238	3,95	0,66				
	İlahiyat (3)	75	3,82	0,71				
	Teknik Eğitim (4)	24	3,82	0,82				
	Diğer (5)	60	3,97	0,67				
Kurallılık	Eğitim (1)	985	4,12	0,67	4-1377	4,111	0,00*	2>1
	Fen-Edebiyat (2)	238	4,30	0,61				2>3
	İlahiyat (3)	75	4,08	0,77				
	Teknik Eğitim (4)	24	4,21	0,69				
	Diğer (5)	60	4,28	0,65				
Çıkarcı-Yardımseverlik	Eğitim (1)	985	3,41	0,63	4-1377	3,328	0,01*	2>1
	Fen-Edebiyat (2)	238	3,57	0,64				2>5

	İlahiyat (3)	75	3,45	0,67				
	Teknik Eğitim (4)	24	3,50	0,64				
	Diğer (5)	60	3,35	0,75				
İlkelilik	Eğitim(1)	985	3,19	0,70	4-1377	2,893	0,02*	2>1
	Fen-Edebiyat (2)	238	3,35	0,78				2>3
	İlahiyat (3)	75	3,14	0,82				2>5
	Teknik Eğitim (4)	24	3,26	0,86				
	Diğer (5)	60	3,10	0,74				
Verimlilik	Eğitim(1)	985	3,82	0,71	4-1377	4,054	0,00*	2>1
	Fen-Edebiyat (2)	238	3,97	0,74				5>1
	İlahiyat (3)	75	3,78	0,87				5>3
	Teknik Eğitim (4)	24	3,86	0,82				
	Diğer (5)	60	4,11	0,80				
Toplam	Eğitim (1)	985	3,71	0,51	4-1377	2,933	0,02*	2>1
	Fen-Edebiyat (2)	238	3,83	0,54				2>3
	İlahiyat (3)	75	3,67	0,59				
	Teknik Eğitim (4)	24	3,73	0,67				
	Diğer (5)	60	3,76	0,55				

*p<0,05

Tablo 13 incelendiğinde farklı 5 gruptan araştırmaya katılan 1382 kişilik katılımcı grubun örgütsel etik iklim algılarının ve alt boyutlarının mezun olunan fakülte değişkenine göre farklılık olup olmadığını sınamak için, katılımcıların örgütsel etik iklim algılarından sosyal sorumluluk alt boyutu ortalamaları, ilişkisiz örneklemler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile mukayese edilmiş, testin sonunda eğitim

fakültesi mezunu olan katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$=3,90), fen edebiyat fakültesi mezunu olan katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$ =3,95), ilahiyat fakültesi mezunu katılıcıların ortalaması ($\bar{X}$=3,82), teknik eğitim mezunu katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$=3,82) ve diğer eğitim kurumlarından mezun olan katılımcıların ortalamasının ($\bar{X}$ =3,97) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir [$F_{(4,1377)}$= 0,874, p>0,05]. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı mezun olunan fakülte durumuna sahip öğretmenlerin, kurumları ile ilgili sosyal sorumluluk algılarının benzer olduğu ifade edilebilir.

Kurallılık boyutu açısından mezun olunan fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak manalı bir ayrım tespit edilmiştir. (F $_{(4,1377)}$= 4,111, p<0,05). Bu farkın hangi fakülte türleri arasında olduğunu belirlemek için ise öncelikle varyansların homojenliğine bakılmış ve varyansların homojen olduğu sonucu elde edilmiş (p>0,05) ve bunun üzerine çoklu karşılaştırma testlerinden olan LSD testi yapılmıştır. Yapılan LSD testinin sonuçlarına göre ilk fark eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenler ($\bar{X}$=4,12) ile fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler ($\bar{X}$=4,30) arasındadır. Bulgular doğrultusunda farkın fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler, kurumları ile ilgili kurallılık algılarının eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer fark ise fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler ($\bar{X}$=4,30) ile ilahiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler ($\bar{X}$=4,08) arasındadır. Bu fark incelendiğinde fen-edebiyat fakültesinden mezun olanların lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili kurallılık algılarının ilahiyat fakültesinden mezun olanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Çıkarcı-yardımseverlik boyutu açısından mezun olunan fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ayırım tespit edilmiştir (F $_{(4,1377)}$ = 3,328, p <0,05). Bu ayırımın hangi fakülte türleri arasında olduğunu tespit etmek için ise öncelikle varyansların homojenliğine bakılmış ve varyansların homojen olduğu elde edilmiştir (p>0,05). Bunun üzerine çoklu karşılaştırma testlerinden olan LSD testi yapılmıştır. Yapılan LSD testi sonuçlarına göre ilk olarak eğitim fakültesinden mezun olan

öğretmenler ($\bar{X}$=3,41) ve fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,57) arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu fark fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler lehinedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili çıkarcı-yardımseverlik algılarının eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer fark ise fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,57) ve diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,35) arasındadır. Bu fark ise fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili çıkarcı-yardımseverlik algılarının diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

İlkelilik boyutu açısından mezun olunan fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir ayırım tespit edilmiştir ($F_{(4,1377)}$= 2,893, p<0,05). Bu farkın hangi fakülte türleri arasında olduğunu belirlemek için ise öncelikle varyansların homojenliğine bakılmış ve varyansların homojen olduğu sonucu elde edilmiştir (p>0,05). Bunun üzerine çoklu karşılaştırma testlerinden olan LSD testi yapılmıştır. Yapılan LSD testi sonuçlarına göre ilk fark eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,19) ile fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,35) arasındadır. Bu farkın fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili ilkelilik algılarının eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer fark fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,35) ve ilahiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,14) arasındadır. Bu fark ise fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili ilkelilik algılarının ilahiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer fark ise fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,35) ve diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,10) arasındadır. Bu fark ise fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan fen-edebiyat fakültesinden mezun olanların, kurumları ile ilgili ilkelilik algılarının

diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu söylenebilir.

Verimlilik boyutu açısından mezun olunan fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. ($F_{(4,1377)}$= 4,054, p<0,05). Bu farkın hangi fakülte türleri arasında olduğunu tayin etmek için ise öncelikle varyansların homojenliğine bakılmış ve varyansların homojen olduğu sonucu elde edilmiş (p>0,05) ve bunun üzerine çoklu karşılaştırma testlerinden olan LSD testi yapılmıştır. Yapılan LSD testinin sonuçlarına göre ilk fark eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,82) ve fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,97) arasındadır. Bu fark ise fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan fen-edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili verimlilik algılarının eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu söylenebilir. Diğer fark diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler ($\bar{X}$=4,11) ve eğitim fakültesinden mezun olanlar ($\bar{X}$=3,82) arasındadır. Bu fark ise diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili verimlilik algılarının eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Bir diğer fark ise diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler ($\bar{X}$= 4,11) ve ilahiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler ($\bar{X}$=3,78) arasındadır. Bu fark incelendiğinde diğer fakültelerden mezun olan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili verimlilik algılarının ilahiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu ifade edilebilir.

4.2.6. Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Görev Yeri Değişkenine ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde katılımcıların örgütsel etik iklim algıları ortalamalarının görev yeri değişkeni açısından manidar bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 14: Örgütsel Etik İklim Algılarının Görev Yeri Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Görev Yeri	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	fark
Sosyal Sorumluluk	İl Merkezi (1)	340	3,84	0,72	2-1379	3,239	0,04*	3>1
	İlçe Merkezi (2)	537	3,90	0,65				
	Köy (3)	505	3,95	0,60				
Kurallılık	İl Merkezi (1)	340	4,08	0,72	2-1379	3,320	0,03*	2>1
	İlçe Merkezi (2)	537	4,20	0,67				
	Köy (3)	505	4,17	0,63				
Çıkarcı-Yardımseverlik	İl Merkezi (1)	340	4,08	0,72	2-1379	1,298	0,27	-
	İlçe Merkezi (2)	537	3,47	0,65				
	Köy (3)	505	3,43	0,65				
İlkelilik	İl Merkezi (1)	340	3,16	0,73	2-1379	1,224	0,29	-
	İlçe Merkezi (2)	537	3,23	0,74				
	Köy (3)	505	3,24	0,71				
Verimlilik	İl Merkezi (1)	340	3,80	0,75	2-1379	1,848	0,15	-
	İlçe Merkezi (2)	537	3,90	0,75				
	Köy (3)	505	3,84	0,70				
Toplam	İl Merkezi (1)	340	3,67	0,55	2-1379	2,638	0,07	-
	İlçe Merkezi (2)	537	3,75	0,54				
	Köy (3)	505	3,75	0,49				

*p<0,05

Tablo 14 incelendiğinde farklı 3 gruptan araştırmaya katılan 1382 kişilik katılımcı grubunun görev yeri değişkenine göre örgütsel adalet algılarından sosyal sorumluluk boyutu arasında farklılık olduğunu veya olmadığını tespit etmek için,

katılımcıların örgütsel adalet algıları ortalamaları, ilişkisiz örneklemler için sadece tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırılmıştır. Yapılan test sonucunda il merkezinde görev yapan katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$=3,84), ilçe merkezinde görev yapan katılımcıların ortalaması ($\bar{X}$=3,90) ve köyde görev yapan katılımcıların ortalamasının ($\bar{X}$=3,95) en az ikisi arasında istatistiksel olarak manidar bir fark olduğu ortaya çıkmıştır [$F_{(2,1379)}$= 3,239, p<0,05]. Örneklem sayıları arasında benzerlik olduğu zaman yapılan *Tamhane's* çoklu karşılaştırma testi sonucunda, manidar farkın, il merkezinde görev yapan öğretmenler ile köyde görev yapan öğretmenler arasında olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan köyde görev yapan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili sosyal sorumluluk algılarının il merkezinde görev yapanlara göre daha ileri düzeyde olduğu söylenebilir.

Kurallılık boyutu açısından görev yeri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olarak kabul gören bir fark bulunmuştur ($F_{(2,1379)}$= 3,320, p < 0,05). Bu farkın hangi görev yerleri arasında olduğunu tespit etmek için ise öncelikle varyansların homojenliğine bakılmış ve varyansların homojen olduğu sonucu elde edilmiştir (p>0,05). Bunun üzerine çoklu karşılaştırma testlerinden LSD testi yapılmıştır. Yapılan LSD testinin sonuçlarına göre farkın il merkezinde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}$=4,08) ile ilçe merkezinde görev yapan öğretmenler ($\bar{X}$=4,20) arasında olduğu bulunmuştur. Bu fark incelendiğinde ilçe merkezinde görev yapan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili kurallılık algılarının il merkezinde görev yapan öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu söylenebilir.

Çıkarcı-yardımseverlik boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında görev yeri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı kabul gören bir fark bulunmamıştır ($F_{(2,1379)}$= 1,298, p>0,05). Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı yerlerde görev yapan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili çıkarcı-yardımseverlik algılarının benzer olduğu söylenebilir.

İlkelilik boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında görev yeri değişkenine göre istatistiksel olarak manalı kabul gören bir fark tespit edilmemiştir ($F_{(2,1379)}$= 1,224, p>0,05). Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı

yerlerde görev yapan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili ilkelilik algılarının aynı nitelikte olduğu ifade edilebilir.

Verimlilik boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında görev yeri değişkenine göre istatistiksel olarak manalı bir fark tespit edilmemiştir. ($F_{(2,1379)} = 1,848$, $p>0,05$). Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı yerlerde görev yapan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili verimlilik algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Benzer şekilde Gölcür (2022) yaptığı çalışmada, katılımcıların örgütsel etik iklim algılarının görev yapılan ilçe değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Aynı şekilde katılımcıların örgütsel etik iklim algılarının sosyal sorumluluk boyutu, kurallılık boyutu, verimlilik boyutu, ilkelilik boyutu ve çıkarcı yardımseverlik boyutu açısından da anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Gölcür'ün (2022) ulaştığı bulgular, bu çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir.

4.2.7. Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Görev Durumu Değişkenine Ait İstatistiksel Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde katılımcıların örgütsel etik iklim algılarının görev durumu değişkeni açısından manidar bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 15: Örgütsel Etik İklim Algılarının Görev Durumu Değişkenine İlişkin T-testi Sonuçları

	Görev Durumu	**N**	$\overline{X}$	**ss**	**sd**	**t**	**p**
Sosyal Sorumluluk	Öğretmen	976	3,84	0,68	1380	-6,500	0,00*
	Yönetici	406	4,06	0,54			
Kurallılık	Öğretmen	976	4,14	0,71	1380	-1,760	0,07
	Yönetici	406	4,20	0,58			
Çıkarcı-Yardımseverlik	Öğretmen	976	3,42	0,67	1380	-1,268	0,20
	Yönetici	406	3,47	0,59			
İlkelilik	Öğretmen	976	3,21	0,76	1380	-0,304	0,76
	Yönetici	406	3,22	0,65			
Verimlilik	Öğretmen	976	3,81	0,78	1380	-4,251	0,00*
	Yönetici	406	3,97	0,59			
Toplam	Öğretmen	976	3,70	0,56	1380	-4,059	0,00*
	Yönetici	406	3,81	0,41			

*p<0,05

Tablo 15 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel etik iklim algısı alt boyutu olan sosyal sorumluluk boyutu üzerinde görev durumu değişkeninin manidar bir etkisi olup olmadığını tespit etmek için yapılan ilişkisiz örneklemler için t testinde öğretmen katılımcıların ortalaması ($\bar{X}_{Ö}$=3,84) ile yönetici katılımcıların ortalaması ($\bar{X}_{Y}$ = 4,06) arasında istatistiksel olarak manidar bir ayrım gözlemlenmiştir [$t_{(1380)}$= -6,500, p<0,05]. Bu farkın yönetici öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan yönetici öğretmenlerin, öğretmenlere göre kurumlarını daha fazla sosyal sorumlu algıladıklarını göstermektedir.

Kurallılık boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında görev durumu değişkenine göre manidar bir fark bulunmamıştır ($t_{(1380)=}$ -1,760, p>0,05). Bu bulguya göre araştırmaya dahil farklı görev durumuna sahip öğretmenlerin kurumları ile ilgili kurallılık algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Çıkarcı-yardımseverlik boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında görev durumu değişkenine göre manalı bir ayrım bulunmamıştır ($t_{(1380)=}$ -1,268, p>0,05). Bu bulguya göre araştırmaya dahil farklı görev durumuna sahip öğretmenlerin kurumları ile ilgili çıkarcı-yardımseverlik algılarının benzer olduğu söylenebilir.

İlkelilik boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında görev durumu değişkenine göre göre manalı bir ayrım bulunmamıştır ($t_{(1380)=}$ -0,304, p>0,05). Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı görev durumuna sahip öğretmenlerin kurumları ile ilgili ilkelilik algılarının benzer olduğu ifade edilebilir.

Verimlilik boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında görev durumu değişkenine göre manalı açıklanabilir bir fark bulunmuştur ($t_{(1380)=}$ -4,251, p<0,05). Bu farkın yönetici öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan yönetici öğretmenlerin ($\bar{X}$= 3,97), öğretmenlere ($\bar{X}$= 3,81) göre kurumlarını daha fazla verimli algıladıklarını göstermektedir.

4.2.8. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarına Ait Betimsel İstatistiki Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde katılımcıların örgütsel adalet algılarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri incelenmektedir.

Tablo 16: Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek	$\bar{X}$	ss
Örgütsel Adalet Algıları	4,00	0,88

Tablo 16 incelendiğinde, yönetici ve öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının ($\bar{X}$= 4,00) "katılıyorum" şeklinde yani yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Benzer şekilde Yılmaz'ın (2010), Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını ortaya çıkarmak için yaptığı araştırmada, araştırmaya katılan öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının ($\bar{X}$= 3,75) "katılıyorum" şeklinde tezahür ettiği, katılımcıların örgütsel adalet algılarının olumlu olduğu, ancak bu olumlu algının çok yüksek olmadığı görülmüştür. Polat'ın (2007) ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin algılarını ortaya çıkarmak için yaptığı araştırmasında da katılımcıların örgütsel adalete ilişkin algılarının ($\bar{X}$= 3,66) "katılıyorum" şeklinde tezahür ettiği, ancak bu olumlu algının çok yüksek olmadığı görülmüştür. Benzer şekilde Cömert ve arkadaşlarının (2008) yaptığı araştırmada, liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının ($\bar{X}$= 3,53), Atalay'ın (2005) yaptığı araştırmada ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının ($\bar{X}$= 3,62) olduğunu bulgulanmıştır. Tan (2006) ise ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet düzeyini belirlemek için yaptığı araştırmada, katılımcıların örgütsel adalet ile ilgili algı düzeyinin ($\bar{X}$= 3,13) "kararsızım" şeklinde "orta" düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tüm bu çalışmalar incelendiğinde eğitim kurumlarında çalışan katılımcıların örgütsel adalet algılarının çok yüksek olmamakla birlikte, genellikle "orta" ya da "yüksek" düzeyde, benzer olduğu görülmektedir. Okullarda örgütsel adalet algısının yüksek olması, Türk eğitim sisteminin merkeziyetçi bir yapıya sahip olması ile açıklanabilir. Merkeziyetçi yapılarda kuralları mevzuatlar belirler, inisiyatif alanı fazla değildir. Hiçbir çalışan mevzuatın uygulanmasını adaletsizlik olarak algılamaz.

Anacak mevzuatın dışında yapılan işlemler, örneğin ödüllendirme, görevlendirme, iş paylaşımı gibi hususlarda adalet algısı değişebilir.

4.2.9. Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarına Ait Betimsel İstatistiki Bulgular ve Yorumları

Bu bölüm içinde katılımcıların örgütsel etik iklim algılarına ve alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri incelenmektedir.

Tablo 17: Örgütsel Etik İklim Algılarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek Boyutları	$\bar{X}$	ss
Sosyal Sorumluluk	3,90	0,65
Kurallılık	4,16	0,67
Çıkarcı-yardımseverlik	3,44	0,64
İlkelilik	3,21	0,73
Verimlilik	3,85	0,73
Ölçek Toplamı	3,73	0,53

Tablo 17 incelendiğinde, katılımcı yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etik iklimi konusunda sosyal sorumluluk alt boyutundaki algılarının "çoğu zaman doğru" şeklinde yani yüksek düzeyde olduğu, kurallılık alt boyutundaki algılarının "çoğu zaman doğru" şeklinde yani yüksek düzeyde olduğu, çıkarcı-yardımseverlik alt boyutunda "çoğu zaman doğru" şeklinde yani yüksek düzeyde olduğu ve verimlilik alt boyutunda "çoğu zaman doğru" şeklinde yani yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. İlkelilik alt boyutunda "bazen doğru" şeklinde yani orta düzeyde olduğu, ölçeğin geneline baktığımızda ise yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etik iklimi algılarının "çoğu zaman doğru" şeklinde yani yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

4.2.10. Katılımcıların Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Etik İklim Algıları Arasındaki İlişkiye Ait İstatistiki Bulgular ve Yorumları

Bu bölümde katılımcıların örgütsel adalet algıları ile örgütsel etik iklim algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 18: Örgütsel Etik İklimi Algıları ve Örgütsel Adalet İlişkisi için Korelasyon Analizi Sonuçları

	r	p
Örgütsel Etik İklimi Örgütsel Adalet Algıları	0,607	0,00*

*p<0,05

Tablo 18'e bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel etik iklimi algıları ile örgütsel adalet algıları arasında bir bağın olup olmadığını tespit etmek için yapılan kolay doğrusal korelasyon analizi sonucunda yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etik iklimi algıları ile örgütsel adalet algıları arasında pozitif yönde, anlamlı öngörülebilir bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r = 0,607$, $p<0,05$). Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü (2017)'ye göre bu ilişkinin yüksek düzeyde olduğu ifade edilmiştir.

Araştırma bulgularının, daha önceki sınırlı sayıda olan çalışmalarda ortaya konan Ekiztepe (2011), Gölcür (2022), Luria ve Yagil (2008) ve Mumcu ve Döven (2016) bulguları ile uyumlu olduğu görülmüştür.

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde "Devlet Okullarında Yönetici ve Öğretmenlerce Algılanan Örgütsel Etik İklim İle Örgütsel Adalet İlişkisi" konulu araştırmanın, uygulanan anket ve ölçeklerden ulaşılan veriler işlenmesinden ortaya çıkan sonuçlara ve bu sonuçlara göre sunulan önerilere yer verilmiştir.

SONUÇLAR

Örgütsel yapının, çalışanların sahip oldukları örgütsel adalet algılarını önemli ölçüde etkilediği ifade edilebilir. Bu çerçeveden bakıldığında, Türk Eğitim Sistemi'nin yapısının, yönetici ve öğretmenlerin olumlu adalet algısı üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Çünkü Türk Eğitim Sistemi aşırı merkeziyetçi bir yapıya sahiptir ve okullarda yapılan faaliyetlerin büyük kısmı merkezî yönetim tarafından belirlenir. Okul yöneticilerinin bu faaliyetlerle ilgili adaletsizlik yapabilecekleri fazla bir uygulama alanı yoktur. Ancak merkezi yönetimin belirlediği faaliyetlerin/etkinliklerin dışında yapılabileceklerle adaletsizlik algısı yaratabilir. Örneğin ödül/ceza verme, görevlendirme, görev dağılımı vb. haller bu algıyı etkileyebilir. Çünkü kanunlar çerçevesinde yapılan her faaliyet adil olmayabilir. Görev dağılımı için de aynı şey geçerlidir. Eşitlik prensibine uygun olarak herkese eşit bir şekilde görev dağıtılmış olabilir ve bu durum da yasal olabilir. Ancak burada esas önemli olan dağıtılan görevlerin çalışanların iş yüklerine ve kapasitelerine göre adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığıdır.

Araştırmanın genel sonucu, devlet okullarında yönetici ve öğretmenlerce algılanan örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet ilişkisi arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişkinin olduğudur. Araştırmanın sonunda, devlet okullarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etik iklim algıları ile örgütsel adalet algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, devlet okullarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin örgüte karşı adalet algıları yükseldikçe, örgütsel etik iklim algılarının da artabileceği görülmüştür. Bu sonuç, okul/kurumlarda etik iklim algısının yüksek olması durumunda, çalışanların örgütsel adalet algılarının da yükselmesini beraberinde getirdiğini göstermektedir. Okul/kurumlarda verimin, iş

tatmininin ve huzurlu bir ortamının oluşabilmesi için, öncelikle etik kuralların tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi gerekir. Bu da kurum içerisinde adil bir çalışma ortamını beraberinde getirecektir.

Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Farkların Sonuçları

Bu bölümde katılımcıların örgütsel adalet algılarının cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem üye olunan sendika, mezun olunan fakülte, görev yeri, görev durumu, açısından manidar bir farklılık olup olmadığı ile ilgili ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Ait Sonuçlar

Araştırmaya katılan grupta, kadınların örgütsel adalet algıları ile erkeklerin adalet algıları arasında istatistiksel olarak manidar bir fark tespit edilmiştir. Bu farkın erkek katılımcıların lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Öğrenim Durumu Değişkenine Ait Sonuçlar

Araştırmaya katılan farklı dört grubun, görev değişkenine göre örgütsel adalet algılarında bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan analizler neticesinde; ön lisans mezunu katılımcıların ortalaması, lisans mezunu katılımcıların ortalaması, yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalaması ve doktora mezunu katılımcıların ortalamasının en az ikisi arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık gözlenmemiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı öğrenim durumuna sahip yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Kıdem Değişkenine Ait Sonuçlar

Araştırmada, 5 farklı katılımcı grubunun çalışma süreleri değişkenine göre örgütsel adalet algıları arasında farklılık olup olmadığı araştırılmış, 0-5 yıl çalışma süresine sahip olan katılımcıların ortalaması, 6-10 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların ortalaması, 11-15 yıl çalışma süresine sahip katılıcıların ortalaması, 16-20 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların ortalaması ve 21 yıl ve daha fazla çalışma süresine sahip katılımcıların ortalamasının en az ikisi arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık gözlenmemiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı mesleki kıdeme sahip yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının benzer olduğu ifade edilebilir.

Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Üye Olunan Sendika Değişkenine Ait Sonuçlar

Araştırmaya dahil Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının Türk Eğitim-Sen sendikasına üye olanlara göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya dahil herhangi bir sendikaya üye olmayan öğretmenlerin, kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, Eğitim Bir-Sen sendikası üyelerinin kendilerini mevcut iktidar partisine yakın hissetmeleri ile açıklanabilir.

Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Mezun Olunan Fakülte Değişkenine Ait Sonuçlar

Araştırmaya katılan fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının eğitim fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya katılan eğitim fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının ilahiyat fakültesinden

mezun olan yönetici ve öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının ilahiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan diğer fakültelerden mezun olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının ilahiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Görev Yeri Değişkenine Ait Sonuçlar

Katılımcıların görev yeri değişkenine göre örgütsel adalet algıları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda il merkezinde görev yapan katılımcıların ortalaması, ilçe merkezinde görev yapan katılımcıların ortalaması ve köyde görev yapan katılımcıların ortalaması olup; en az ikisi arasında istatistiksel olarak manidar bir fark tespit edilmiştir. Manidar farkın, il merkezinde görev yapan öğretmenler ve köyde görev yapanlar arasında olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerden köyde görev yapanların kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının il merkezinde görev yapanlara göre daha ileri düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum, köyde bulunan okulların il merkezindeki okullara nispetle küçük ve çalışan yönetici ve öğretmenleri sayılarının az olması dolayısıyla aralarındaki samimiyetin daha iyi olması ile açıklanabilir.

Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarının Görev Durumu Değişkenine Ait Sonuçlar

Araştırmaya katılanların örgütsel adalet algılarının, görev durumu değişkeninin manidar bir etkisi olup olmadığını incelenmiş, katılımcıların ortalaması ile yönetici katılımcıların ortalaması arasında istatistiksel olarak manidar bir fark gözlemlenmiştir. Bu farkın yönetici olan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre

araştırmaya katılan yönetici olan öğretmenlerin kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu durum, mevzuat ve kuralların yöneticiler tarafından uygulanıyor olması ile açıklanabilir.

Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Farkların Sonuçları

Bu bölümde katılımcıların örgütsel etik iklim algılarının ve alt boyutlarının cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem üye olunan sendika, mezun olunan fakülte, görev yeri, görev durumu, açısından manidar bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Ait Sonuçlar

Katılımcıların örgütsel etik iklim algısının sorumluluk boyutu açısından, kadın katılımcıların ortalaması ile erkek katılımcıların ortalaması arasında istatistiksel olarak manidar bir fark gözlemlenmiştir. Bu farkın erkekler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan erkek yönetici/öğretmenlerin, kadın yönetici/öğretmenlere göre kurumlarında daha fazla sosyal sorumlu olduklarını göstermektedir.

Kurallılık boyutu açısından, katılımcıların algıları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı açıklanabilir bir fark bulunmuştur. Bu farkın erkekler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan erkek yönetici/öğretmenlerin, kadın yönetici/öğretmenlere göre kurumlarını daha fazla kurallı algıladıklarını göstermektedir.

Çıkarcı-yardımseverlik boyutu açısından, katılımcıların algıları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farkın erkekler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan erkek yönetici/öğretmenlerin, kadın yönetici/öğretmenlere göre kurumlarını daha fazla çıkarcı-yardımsever algıladıklarını göstermektedir.

İlkelilik boyutu açısından, katılımcıların algıları arasında cinsiyet değişkenine göre manalı bir fark tespit edilmiştir. Bu farkın erkekler lehine olduğu görülmektedir.

Bu bulguya göre araştırmaya katılan erkek yönetici/öğretmenlerin, kadın yönetici/öğretmenlere göre kurumlarını daha fazla ilkeli algıladıklarını göstermektedir.

Verimlilik boyutu açısından, katılımcıların algıları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farkın erkekler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan erkek yönetici/öğretmenlerin, kadın yönetici/öğretmenlere göre kurumlarını daha fazla verimli olarak algıladıklarını göstermektedir.

Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Ait Sonuçlar

Görev değişkenine göre örgütsel etik iklim algılarında bir farklılık olup olmadığını sınamak için, katılımcıların örgütsel etik iklim algısı alt boyutu olan sosyal sorumluluk açısından, ön lisans mezunu katılımcıların ortalaması, lisans mezunu katılımcıların ortalaması, yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalaması ve doktora mezunu olan katılımcıların ortalamasının en az ikisinin arasında istatistiksel olarak manidar bir farklılık gözlenmemiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı öğrenim durumuna sahip yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili sosyal sorumluluk algılarının benzer olduğu ifade edilebilir.

Kurallılık boyutu açısından, öğretmenlerin algıları arasında öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak kabul görülen manalı bir fark bulunmamıştır. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı öğrenim durumuna sahip yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili kurallılık algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Çıkarcı-yardımseverlik boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak kabul görülen manalı bir fark bulunmamıştır. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı öğrenim durumuna sahip öğretmenlerin, kurumları ile ilgili çıkarcı-yardımseverlik algılarının benzer olduğu ifade edilebilir.

İlkelilik boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak kabul görülen manalı bir fark

bulunmuştur. Bu farkın hangi öğrenim durumları arasında olduğunu araştırılmış ve sonuç olarak anlamlı fark lisans mezunu olan yönetici ve öğretmenler ve ön lisans mezunu olan yönetici ve öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Bu fark lisans mezunu olan yönetici ve öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan lisans mezunu olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili ilkelilik algılarının ön lisans mezunu olan yönetici ve öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu ifade edilebilir. Diğer anlamlı fark ise yüksek lisans mezunu olan yönetici ve öğretmenler ve ön lisans mezunu olan yönetici ve öğretmenler arasındadır. Bu fark ise yüksek lisans mezunu olan yönetici ve öğretmenler lehinedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan yüksek lisans mezunu yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili ilkelilik algılarının ön lisans mezunu olan yönetici ve öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer fark yüksek lisans mezunu olan yönetici ve öğretmenler ve doktora mezunu olan yönetici ve öğretmenler arasındadır. Bu fark ise yüksek lisans mezunu olan yönetici ve öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan yüksek lisans mezunu olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili ilkelilik algılarının doktora mezunu olan yönetici ve öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Verimlilik boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak kabul görülen manalı bir fark bulunmuştur. Bu farkın hangi öğrenim durumları arasında olduğunu araştırılmış, sonuçta ilk fark lisans mezunu olan yönetici ve öğretmenler ve doktora mezunu olan yönetici ve öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Bu fark ise lisans mezunu olan yönetici ve öğretmenler lehinedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan lisans mezunu olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili verimlilik algılarının doktora mezunu olan yönetici ve öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer fark ise yüksek lisans mezunu olan yönetici ve öğretmenler ve doktora mezunu olan yönetici ve öğretmenler arasındadır. Bu fark ise yüksek lisans mezunu olan yönetici ve öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan yüksek lisans mezunu olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili verimlilik algılarının doktora mezunu olan yönetici ve öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu söylenebilir.

Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Kıdem Değişkenine Ait Sonuçlar

Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel etik iklim algıları alt boyutu sosyal sorumluluk boyutu açısından, 0-5 yıl çalışma süresine sahip olan katılımcıların ortalaması, 6-10 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların ortalaması, 11-15 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların ortalaması, 16-20 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların ortalaması ve 21 yıl ve daha fazla çalışma süresine sahip katılımcıların ortalamasının en az ikisi arasında istatistiksel olarak manidar bir fark tespit edilmiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı kıdeme sahip yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili sosyal sorumluluk algılarının benzer olduğu ifade edilebilir.

Kurallılık boyutu açısından, öğretmenlerin algıları arasında kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak kabul görülen anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı kıdeme sahip yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili kurallılık algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Çıkarcı-yardımseverlik boyutu açısından, öğretmenlerin algıları arasında kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak kabul görülen manalı bir fark tespit edilmemiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı kıdeme sahip yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili çıkarcı-yardımseverlik algılarının benzer olduğu ifade edilebilir.

İlkelilik boyutu açısından, öğretmenlerin algıları arasında kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak kabul görülen anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı kıdeme sahip yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili ilkelilik algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Verimlilik boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı mesleki kıdeme sahip yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili çıkarcı-yardımseverlik algılarının benzer olduğu söylenebilir

Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Üye Olunan Sendika Değişkenine Ait Sonuçlar

Araştırmada, katılımcı grubunun üye olunan sendika değişkenine göre örgütsel etik iklim alt boyutu sosyal sorumluluk boyutu açısından, Eğitim-Sen sendikasına üye olan katılımcıların ortalaması, Eğitim-Bir-Sen sendikasına üye katılımcıların ortalaması, Türk-Eğitim-Sen sendikasına üye katılımcıların ortalaması, diğer sendikalara üye katılımcıların ortalaması ve üye olmayan katılımcıların ortalamasının en az ikisi arasında istatistiksel olarak manidar bir fark gözlenmiştir. Manidar farkın hangi iki grup arasında olduğunu bulmak için yapılan test sonucunda, manidar farkın, Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan yönetici ve öğretmenler ile Eğitim-Sen sendikasına üye olan yönetici ve öğretmenler arasında olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili sosyal sorumluluk algılarının Eğitim- Sen sendikasına üye olan yönetici ve öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer fark ise Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan yönetici ve öğretmenler ve herhangi bir sendikaya üye olmayan yönetici ve öğretmenler arasındadır. Bu fark ise Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan yönetici ve öğretmenlerin lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili sosyal sorumluluk algılarının herhangi bir sendikaya üye olmayan yönetici ve öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kurallılık boyutu açısından, öğretmenlerin algıları arasında üye olunan sendika değişkenine göre istatistiksel olarak manalı kabul gören bir fark tespit edilmemiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı sendikaya üye olan ve herhangi bir sendikaya üye olmayanların, kurumları ile ilgili kurallılık algılarının benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çıkarcı-yardımseverlik boyutu açısından, öğretmenlerin algıları arasında üye olunan sendika değişkenine göre istatistiksel olarak manalı kabul gören bir fark tespit edilmemiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı farklı sendikaya üye olan ve herhangi bir sendikaya üye olmayanların, kurumları ile ilgili çıkarcı-yardımseverlik algılarının benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İlkelilik boyutu açısından, öğretmenlerin algıları arasında üye olunan sendika değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı farklı sendikaya üye olan ve herhangi bir sendikaya üye olmayanların, kurumları ile ilgili ilkelilik algılarının benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Verimlilik boyutu açısından, öğretmenlerin algıları arasında üye olunan sendika değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı kabul gören bir fark tespit edilmiştir. Bu farkın hangi sendikalar arasında olduğunu araştırılmış, ilk fark Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan yönetici ve öğretmenler ve Eğitim- Sen sendikasına üye olan yönetici ve öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Bu fark ise Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan yönetici ve öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili verimlilik algılarının Eğitim- Sen sendikasına üye olan yönetici ve öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer fark Türk Eğitim-Sen sendikasına üye olan yönetici ve öğretmenler ve Eğitim-Sen sendikasına üye olan yönetici ve öğretmenler arasındadır. Bu fark ise Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olan yönetici ve öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan Eğitim Bir-Sen sendikasına üye olanların, kurumları ile ilgili verimlilik algılarının Eğitim-Sen sendikasına üye olanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer fark ise herhangi bir sendikaya üye olmayan yönetici ve öğretmenler ve Eğitim-Sen sendikasına üye olanlar arasındadır. Bu fark ise herhangi bir sendikaya üye olmayan yönetici ve öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan herhangi bir sendikaya üye olmayan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili verimlilik algılarının Eğitim-Sen sendikasına üye olan yönetici ve öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Mezuniyet Değişkenine Ait Sonuçlar

Araştırmaya katılan grubunun mezun olunan fakülte değişkenine göre örgütsel etik iklim algısı alt boyutu olan sosyal sorumluluk boyutu açısından, eğitim fakültesi mezunu olan katılımcıların ortalaması, fen edebiyat fakültesi mezunu olan

katılımcıların ortalaması, ilahiyat fakültesi mezunu katılımcıların ortalaması, teknik eğitim mezunu katılımcıların ortalaması ve diğer eğitim kurumlarından mezun olan katılımcıların ortalamasının en az ikisi arasında istatistiki olarak manidar bir fark gözlemlenmemiştir. Bu bulguya göre katılımcıların mezuniyet durumu değişkenine göre, kurumları ile ilgili sosyal sorumluluk algılarının benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kurallılık boyutu açısından mezun olunan fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak manalı bir fark bulunmuştur. İlk fark eğitim fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler) ve fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler arasındadır. Bu fark ise fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili kurallılık algılarının eğitim fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlere göre daha ileri seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer fark ise fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler ve ilahiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler arasındadır. Bu fark ise fen-edebiyat fakültesinden mezun olanların lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili kurallılık algılarının ilahiyat fakültesinden mezun olanlara göre daha ileri düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çıkarcı-yardımseverlik boyutu açısından mezun olunan fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. İlk fark eğitim fakültesinden mezun olanlar ve fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler arasındadır. Bu fark ise fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili çıkarcı-yardımseverlik algılarının eğitim fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer fark ise fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler ve diğer fakültelerden mezun olan yönetici ve öğretmenler arasındadır. Bu fark ise fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre

araştırmaya katılan fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili çıkarcı-yardımseverlik algılarının, diğer fakültelerden mezun olan yönetici ve öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu ile açıklanabilir.

İlkelilik boyutu açısından mezun olunan fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur İlk fark eğitim fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler ve fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler arasındadır. Bu fark ise fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili ilkelilik algılarının, eğitim fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu açıklanabilir.

Diğer fark fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler ile ilahiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler arasındadır. Bu fark ise fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili ilkelilik algılarının, ilahiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu ile açıklanabilir.

Diğer fark ise fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler ile diğer fakültelerden mezun olan yönetici ve öğretmenler arasındadır. Bu fark ise fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili ilkelilik algılarının diğer fakültelerden mezun olan yönetici ve öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Verimlilik boyutu açısından mezun olunan fakülte değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştu. İlk fark eğitim fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler ile fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler arasındadır. Bu fark ise fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan fen-edebiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili verimlilik algılarının eğitim fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer bir fark ise diğer fakültelerden mezun olan yönetici ve öğretmenler ile eğitim fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler arasındadır. Bu fark ise diğer fakültelerden mezun olan yönetici ve öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan diğer fakültelerden mezun olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili verimlilik algılarının eğitim fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca bir diğer fark ise diğer fakültelerden mezun olan yönetici ve öğretmenler ile ilahiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenler arasındadır. Bu fark, diğer fakültelerden mezun olan yönetici ve öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan diğer fakültelerden mezun olan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili verimlilik algılarının ilahiyat fakültesinden mezun olan yönetici ve öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Görev Yeri Değişkenine Ait Sonuçlar

Araştırmada, katılımcı grubunun görev yeri değişkenine göre örgütsel adalet algılarından sosyal sorumluluk boyutu açısından, il merkezide görev yapan katılımcıların ortalaması, ilçe merkezinde çalışan katılımcıların ortalaması, köyde görev yapan katılıcıların ortalamasının en az ikisi arasında istatistiksel olarak manidar bir fark gözlenmiştir. Bu manidar farkın, il merkezinde görev yapan yönetici ve öğretmenler ile köyde görev yapanlar arasında olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan köyde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili sosyal sorumluluk algılarının il merkezinde görev yapan yönetici ve öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kurallılık boyutu açısından görev yeri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu fark, il merkezinde görev yapan yönetici ve öğretmenler ve ilçe merkezinde görev yapan yönetici ve öğretmenler arasında olup, ilçe merkezinde görev yapan yönetici ve öğretmenler lehinedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan ilçe merkezinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili kurallılık algılarının il merkezinde görev yapan yönetici ve öğretmenlere göre daha ileri düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çıkarcı-yardımseverlik boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında görev yeri değişkenine göre istatistiksel olarak manalı bir fark tespit edilmemiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı yerlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili çıkarcı-yardımseverlik algılarının benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İlkelilik boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında görev yeri değişkenine göre istatistiksel olarak manalı bir fark tespit edilmemiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı yerlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili ilkelilik algılarının benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Verimlilik boyutu açısından, yönetici ve öğretmenlerin algıları arasında görev yeri değişkenine göre istatistiksel olarak manalı bir fark tespit edilmemiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan farklı yerlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili verimlilik algılarının benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarının ve Alt Boyutlarının Görev Durumu Değişkenine Ait Sonuçlar

Araştırmada, katılımcıların örgütsel etik iklim algısı alt boyutu olan sosyal sorumluluk boyutu açısından, öğretmen katılımcıların ortalaması ile yönetici katılımcıların ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu farkın yönetici katılımcılar lehine olduğu görülmektedir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan yönetici katılımcıların, öğretmenlere göre kurumlarını daha fazla sosyal sorumlu algıladıklarını göstermektedir.

Verimlilik boyutu açısından, öğretmenlerin algıları arasında görev durumu değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Bu farkın yönetici öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan yönetici öğretmenlerin öğretmenlere göre kurumlarını daha fazla verimli algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların Örgütsel Adalet Algılarına Ait Sonuçlar

Yapılan çalışmada araştırmaya katılan yönetici/öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının "çoğu zaman doğru" şeklinde yani yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların Örgütsel Etik İklim Algılarına Ait Sonuçlar

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etik iklimi konusunda;

Sosyal sorumluluk alt boyutundaki algılarının "çoğu zaman doğru" şeklinde yani yüksek düzeyde, kurallılık alt boyutundaki algılarının "çoğu zaman doğru" şeklinde yani yüksek düzeyde, çıkarcı-yardımseverlik alt boyutunda "çoğu zaman doğru" şeklinde yani yüksek düzeyde olduğu ve verimlilik alt boyutunda ise "çoğu zaman doğru" şeklinde yani yüksek düzeyde olduğu ve ilkelilik alt boyutunda ise "bazen doğru" şeklinde yani orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Ölçeğin geneline bakıldığında, yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etik iklimi algılarının "çoğu zaman doğru" şeklinde yani yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Etik İklim Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etik iklimi algıları ile örgütsel adalet algıları arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek için yapılan basit doğrusal korelasyon analizi sonucunda yönetici ve öğretmenlerin örgütsel etik iklimi algıları ile örgütsel adalet algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır ($r=0,607$, $p<0,05$). Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü'ye (2017) göre bu ilişkinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçlarının, daha önceki sınırlı sayıda olan çalışmalarda ortaya konan Mumcu ve Döven (2016), Ekiztepe (2011) ve Luria ve Yagil (2008) sonuçları ile uyumlu olduğu görülmüştür.

ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma sürecinde gerçekleştirilen analizlerden elde edilen neticelere göre, uygulamaya ve ileriki dönemlerde yapılacak olan araştırmalara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Araştırmaya katılan grupta, örgütsel adalet ve örgütsel etik iklim algısının tüm boyutlarında kadınların algıları ile erkeklerin algıları arasında istatistiksel olarak erkek katılımcıların lehine manidar bir fark tespit edilmiştir. Kadın yönetici sayısı artırılarak bu fark azaltılabilir. Bunun için yönetici görevlendirme yönetmeliğine kadın öğretmenler lehine pozitif ayrımcılık düzenlemesi yapılabilir.

Araştırmada üye olunan sendika değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin, kurumları ile ilgili örgütsel adalet ile örgütsel etik iklim algıları arsında manidar farklar tespit edilmiştir. Eğitimin paydaşları olan sendikaların, mevzuat çalışmaları ve karar alma mekanizmalarına dahil edilmesi, eğitim üst yöneticilerinin eğitim sendikalarına eşit mesafede olduklarını, alınan kararlarda objektif kriterlere göre hareket edildiğini göstermek açısından, şeffaflığa önem vermesi gerekir.

Katılımcıların örgütsel adalet ile örgütsel etik iklim algılarının mezun olunan fakülte değişkeni açısından, araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenler arasında manidar farklar ortaya çıkmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı ile üniversiteler arasında daha sıkı bir işbirliği kurulmalı, öğretmen yetiştiren fakültelerin müfredatlarının aynılaştırılması yönünde çaba sarfedilmelidir.

Araştırmada köyde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin kurumları ile ilgili örgütsel adalet ile örgütsel etik iklim algılarının, il merkezinde görev yapanlara göre daha ileri düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum, köyde bulunan okulların il merkezindeki okullara nispetle küçük ve çalışan yönetici ve öğretmenleri sayılarının az olması dolayısıyla aralarındaki samimiyetin daha iyi olması ile açıklanabilir.

İl merkezindeki okul yöneticilerinin okulda yapacakları etkinliklerle, kaynaşma ve samimiyeti artırma, kurum aidiyeti ve aile ortamı oluşturma yönünde faaliyetlere ağırlık vermelidir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin kurumları ile ilgili örgütsel adalet algılarının öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, katılımcıların örgütsel etik iklim algılarının ve alt boyutlarının görev durumu değişkeni açısından, araştırmaya katılan yöneticilerin, öğretmenlere göre kurumlarını daha fazla sosyal sorumlu ve daha fazla verimli algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Okullarda karar alma mekanizmalarında öğretmenlerin daha fazla inisiyatif alması teşvik edilmelidir.

Şanlıurfa ilinde görevli eğitim üst yöneticileri, devlet okullarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel adalet ile örgütsel etik iklim algılarının, eğitim örgütleri açısından doğuracağı sonuçları dikkate almalıdır.

Şanlıurfa ilinde görevli eğitim üst yöneticileri, okul yöneticileri ve öğretmenlerle iletişim ve iş birliğini artırmalı, onları dinlemeli, düşüncelerini önemsemeli ve onların örgütsel adalet ile örgütsel etik iklim algı düzeyini artıracak faaliyetler yürütmelidir.

İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri, örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet algısını artırmaya yönelik hizmet içi eğitim ve etkinliklere (konferans, seminer, sosyal etkinlik) ağırlık vermelidir.

Okul yöneticilerinin, kurumlarında örgütsel adalet ve örgütsel etik iklimi sağlayabilme konusunda mesleki yeterlilik kazanabilmeleri için eğitim yönetimi alanında lisansüstü eğitim almaları teşvik edilebilir.

Okul yöneticilerinin kurumlarında örgütsel adalet ve örgütsel etik iklimi sağlayabilme konusunda yapmış oldukları örnek uygulamaların paylaşıldığı bir web sitesi kurularak yaygınlaştırma faaliyetleri yürütülmelidir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Yapılan araştırma Şanlıurfa ili ile sınırlıdır. Farklı illerde benzer çalışmalar yapılarak bu araştırma sonuçları ile karşılaştırılabilir.

Araştırma Şanlıurfa ilindeki devlet okullarında yapılmıştır. Özel okullarda benzer çalışma yapılarak sonuçları karşılaştırılabilir.

Bu çalışmada nicel araştırma tekniği uygulanmıştır. Konu hakkında nitel araştırma yöntemi kullanılarak aynı sonuçlara ulaşılıp ulaşılamayacağı test edilebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerine göre yapılan bu çalışma, eğitimin diğer paydaşları olan öğrenci ve veli görüşlerine göre de yapılabilir.

Eğitim kurumlarında örgütsel adalet ve örgütsel etik iklimi sağlamanın, örgütsel performans ve örgütsel güvene etkilerini daha derinlemesine incelemek üzere nitel bir çalışma yapılabilir.

KAYNAKÇA

Açıkgöz, A. (2009). *Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Akbaş, T. T. (2010). Örgütsel etik iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Mobilya sanayi büyük ölçekli işletmelerinde görgül bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 2010(2), 121-137.

Akgemci, T. ve Özgener, Ş. (2002). Türkiye'de iş ahlâkının tarihsel gelişimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (7)*, 45-60.

Alanoğlu, M. (2019). Algılanan okul müdürü yönetim tarzları ile öğretmenlerin karara katılma, örgütsel adalet, iş doyumu ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkinin analizi (Yayınlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi: Elazığ.

Altınkurt, Y. (2010). Örgütsel adalet. H. B. Memduhoğlu ve K. Yılmaz (Ed.), *Yönetimde yeni yaklaşımlar* (s. 275-290). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Altınkurt, Y, Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 4* (4), 463-485.

Arslan, A. (2019). Sosyal adalet liderliği ve etik iklim arasındaki ilişkiye yönelik öğretmen görüşleri (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.

Arslan Hendekçi, E. ve Özen, F. (2017). Algılanan örgütsel etik iklimin ilköğretim okullarında öğretmenlerin etik dışı davranışlarına etkisi (Diyarbakır merkez ilçeleri örneği). *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15*(2), 425-450.

Arslan, M. (2005). *İş ve meslek ahlakı.* Ankara: Siyasal.

Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi: Afyon.

Aydın, İ. (2006). *Eğitim ve öğretimde etik*. Ankara: PegemA.

Aydın, İ. ve Karaman-Kepenekçi, Y. (2008). Principals' opinions of organisational justice in elementary schools in Turkey. *Journal of Educational Administration, 46*(4), 497-513.

Aykut, S. (2007). *Örgütsel adalet, birey-örgüt uyumu ile çalışanların işle ilgili tutumları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi: İstanbul.

Balcı, A. (1995). *Sosyal bilimlerde araştırma, yöntem, teknik ve ilkeler.* Ankara: TDFO Bilgisayar-Yayıncılık San. Tic. Ltd. Şti.

Battels, L. K., Harrick, E., Martell, K. ve Strickland, D. (1998). The relationship between ethical climate and ethical problems with human resource management. *Journal of Business Ethics, 17*(7).

Baş, G. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi, 1* (2), 17-36.

Baş, G. ve Şentürk, G. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17*(1), 29-62.

Baş, T. (2002). Anket nasıl hazırlanır? Nasıl uygulanır? Nasıl değerlendirilir? Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Başaran, İ. E. (1985). Örgütlerde işgören hizmetlerinin yönetimi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.

Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık.

Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25*(1), 171-192.

Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2017). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem Akademi.

Cömert, M., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Özer, N. (2008). Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama, 7*(13), 3-22.

Cullen, J. B., Victor, B. ve Bronson, J. W. (1993). The ethical climate questionnaire: An assessment of its devolopment and validity. *Psychological Reports, 73*, 667-674.

Çilingir, L. (2003). *Ahlak felsefesine giriş.* Ankara: Elis.

Demirtaş, H. ve Güneş, H. (2002). *Eğitim yönetimi ve denetimi sözlüğü.* Ankara: Anı Yayıncılık.

Dilek, U. (2004). *Örgütsel adalet algılamaları ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kara Harp Okulu Komutanlığı: Ankara.

Doğan, S. ve Kılıç, S. (2016). Kamu çalışanlarınca algılanan örgütsel etik iklimin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8*(2), 61-74.

Doğan, S. ve Kılıç, S. (2014). Algılanan Örgütsel Etik İklim ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15*(1), 269-292.

Dönertaş, F. C. (2008). *Etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

Elçi, M. (2005). *Örgütlerde etik iklimin personelin vatandaşlık davranışlarına etkileri* (Yayınlanmış doktora tezi). Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kocaeli.

Eker, G. (2006). *Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumu üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi: İzmir.

Ekiztepe, B. (2011). Konaklama İşletmelerinde etik iklimi, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık
ilişkisi (Yüksek lisans tezi). Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Muğla.

Eser, G. (2007). *Etik iklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi: İstanbul.

Farabi (1990). *El-Medinet'ül fazıla.* Ankara: MEB Yayını.

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

Günaydın, S. C. (2001). İşletmelerde örgütsel adalet ve örgütsel güven değişkenlerinin politik davranış algısı ve işbirliği yapma eğilimine etkisini inceleyen bir çalışma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

Gölcür, M. (2022). *Ortaokullardaki örgütsel etik iklim ile algılanan örgütsel adalet ilişkisi*. (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü: Ankara.

Hendekçi, E.A, (2017). Algılanan örgütsel etik iklimin ilköğretim okullarında öğretmenlerin etik dışı davranışlarına etkisi (Diyarbakır merkez ilçeleri örneği) (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Rize.

Hoy, W. K. ve Tarter, C. J. (2004). Organizational justice ın schools: No justice without trust. *Interactional Journal of Educational Management, 18*(4), 250-259.

İbn-i Haldun (2004). *Mukaddime.* Çev. Süleymen Uludağ. İstanbul: Dergâh Yayınları.

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

İşbaşı, J. Ö. (2000). Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Antalya.

İşbaşı, J. 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. ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımlarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 59*(1), 181-201.

İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24*(4), 195-216.

Kara, M. (2011). *Resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları* (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Şanlıurfa.

Karabay, E. Z. (2004). *Kamuda ve özel sektörde örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler* (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

Kocayiğit, A. (2010). *İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Niğde.

Kocayiğit, A. ve Sağnak, M. (2012). İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi, 23*(10), 183- 197.

Lewis, P. (1985). Defining business ethics: like nailing jello to a wall. *Journal of Business Ethics*, *4*, 377-383.

Luria, G. ve Yagil, D. (2008). Procedural justice, ethical climate and service outcomes in
restaurants. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 276–283.

Mumcu, A. ve Döven, M. S. (2016). Etik iklim ve algilanan örgütsel adalet iliskisi: Tokat ili bankacilik sektöründe bir arastirma. *İş Ahlakı Dergisi, 9*(1), 113.

Neale, M. A. ve Northcraft, G. B. (1991). Behavioral negotiation theory: A framework for conceptualizing dyadic bargaining. In L. Cummings & B. Straw, (Ed.). *Research in Organizational Behavior*, *13*, 147-190.

Özdemir, S. (2009). Günümüz Türkiye'sinde akademik iş ahlakı çalışmalarına genel bakış, İşletmelerde iş etiği. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları

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

Özen, F. ve Durkan, E. (2016). Algılanan örgütsel etik iklim ile öğretmenlik meslek etiği arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 22*(4), 593-627.

Polat, S. (2007). Örgütsel güven, adalet ve vatandaşlık davranışlarına ilişkin öğretmen algıları (Yayınlanmış doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi: Kocaeli.

Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 54*(54), 307-331.

Sağnak, M. (2005). İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim, 30*(135).

Seçkin, N. (1990). Orta dereceli okul öğretmenlerin aldıkları ödüller ve cezalara ilişkin bir çalışma. *Eğitim ve Bilim, 77,* 24-36.

Selekler, Z. O. (2007). *Öğretmenlerde örgütsel adalet ve psikolojik sözleşme ihlal algısı.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Söyük, S. (2007). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

Şahin, B. ve Dündar, T. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 66*(1), 129-159.

Şahin, R. ve Kavas, E. (2016). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma: Bayat örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 7*(14), 119-140.

Şişman, M. (2014). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi.* Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

Tan, Ç. (2006). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algıları (*Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Elazığ.

Taşdan, M. (2008). Kamu ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin değer, iş doyumu ve öğretmene mesleki sosyal destek ile ilgili görüşleri (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.

Taşdan, M., Oğuz, E. ve Ertan-Kantos, Z. (2006). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12,* 100-111.

Taşdan, M. ve Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *TED Eğitim ve Bilim Dergisi, 33*(150), 87-96.

Titrek, O. (2009). Employees' organizational justice perceptions in Turkish schools. Social Behavior and Personality, 37(5), 605-620.

Trevino, L.K., Brown, M. ve Hartman, L. 2003. A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive süite. *Human Relations, 56*(1): 5-37, 2003.

Usta, M. E. ve Demirtaş, Z. (2013), Farabi ve Makyavel'in yönetim anlayışları bağlamında yönetim ahlakı. *Bayburt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 81-97.

Usta, M. E. ve Özmusul, M. (2017). Şanlıurfa'da görev yapan okul müdürlerinin eğitim ve okul yönetimine yönelik görüşlerinin belirlenmesi. *Journal of European Education, 7*(1), 1-22.

Ünal, A. (1990). *Kuran'da temel kavramlar*. İstanbul: Beyan Yayınları.

Wasti, S. A. (2001). Örgütsel adalet kavramı ve tercüme bir ölçeğin Türkçede güvenirlik ve geçerlik analizi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1*, 33-50.

Wyld, D. C. ve Jones, C. A. (1997). The importance of context: The ethical work climate construct and models of ethical decision making--an agenda for research. *Journal of Business Ethics, 16*(4), 465-472.

Yavuz, S. (2010). *Örgütsel adalet algısının iş tatminine etkisi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

Yıldırım, F. (2002). *Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

Yılmaz, K. (2010). Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 10*(1), 579- 616.

Yılmaz, G. ve Sevinç, L. (2004). *Ücrete ilişkin örgütsel adalet algısı: Bankacılık sektörü üzerine bir araştırma.* 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunulan bildiri. Uludağ Üniversitesi: Bursa.

Yılmaz, K., & Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration, 47*(1), 108-126.

Yurdakul, M. (2013). İş ahlakında etik iklim: bireysel ve kurumsal özellikler açısından etik iklimin bankacılık sektöründe araştırılması (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

Yürür, Ş. (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.

EKLER

EK-1: Veri Toplama Araçları

Kıymetli Öğretmen/ Yönetici arkadaşım,

Okullar toplumun ihtiyaç duyduğu insan gücünü ortaya çıkarmak ve topluma yararlı bireyler yetiştirmek için oluşturulmuş örgütlerdir. Örgütün hedeflediği amaçlara ulaşmasını sağlayacak en önemli iki unsurdan birincisi öğretmen iken ikincisi okul yöneticisidir. Okulda öğretmenlerin başarılı olması, işini isteyerek mutlu bir şekilde yapması, topluma yararlı bireyler yetiştirmesi; okul ikliminin uygun olması ve okul yöneticilerinin çalışanlara karşı adaletli davrandığına dair algısının olumlu olmasıyla doğrudan ilişkilidir. Bu çalışma devlet okullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet algılarını ortaya çıkarmayı, örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın amacına ulaşmasında sizlerin görüşleri en önemli yol göstericidir. Bu sebeple sizlere sunmuş olduğum ölçek sorularını içten ve doğru bir şekilde yanıtlamanız çok önemlidir. Vereceğiniz cevapların araştırma dışında kullanılmayacağını ve cevaplarınızın hiç kimse ile paylaşılmayacağını bilmenizi isterim. Bu sebeple ölçekte kimlik bilgilerinizle ilgili sorular yer almamaktadır.

"Devlet Okullarında Yönetici Ve Öğretmenlerce Algılanan Örgütsel Etik İklim İle Örgütsel Adalet İlişkisi" başlıklı bu araştırmaya katkınızdan dolayı teşekkür eder, meslek hayatınızda başarılar dilerim.

Abdulkerim YAVUZ

Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

I. Demografik Özelliklere İlişkin Sorular

• Lütfen size uygun kutucuğu (X) işareti ile belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz

( ) Kadın ( ) Erkek

2. Öğrenim durumunuz

( ) Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

3. Meslekteki kıdeminiz

( ) 0-5 Yıl ( ) 6-10 Yıl ( ) 11-15 Yıl ( ) 16-20 Yıl ( ) 21 Yıl ve Üzeri

4. Üye olduğunuz sendika

( ) Eğitim-Sen ( ) Eğitim-Bir-Sen ( ) Türk Eğitim-Sen ( ) Eğitim İş

( ) Diğer ( ) Üye değilim

5. Mezun olduğunuz fakülte

( ) Eğitim Fakültesi ( ) Fen Edebiyat Fakültesi ( ) Teknik Eğitim Fakültesi

( ) İlahiyat Fak. ( ) Diğer

6. Görev yeriniz

( ) Köy ( ) İlçe ( ) İl Merkezi

7. Görev durumunuz

( ) Öğretmen ( ) Yönetici

ORGUTSEL ADALET OLÇEGI						
		1.Kesinlikle Katılmıyorum	2.Katılmıyorum	3.Kararsızım	4.Katılıyorum	5.Kesinlikle Katılıyorum
1	Okul müdürümün davranışları tutarlıdır					
2	Bu okulda öğrencilere adil davranılır					
3	Okul müdürü ön plana çıkmaya (popüler olmaya) çalışmaz					
4	Okul müdürü herkese değer verir ve saygılı davranır					
5	Bu okulda hiç kimseye ayrıcalıklı muamele yapılmaz					
6	Okul müdürü herkese karşı adil davranır					
7	Bu okuldaki öğretmenler görevlerini yaparken kişisel menfaatlerini düşünmezler					
8	Okul müdürü etik ilkelere bağlıdır					
9	Bu okuldaki öğretmenler kendilerini etkileyecek kararlarda söz sahibidir					
10	Bu okuldaki öğretmenlere adil muamele yapılır					

ORGÜTSEL ETİK İKLİM ÖLÇEĞİ						
		1. Tamamen Yanlış	2. Çoğu Zaman Yanlış	3. Bazen Doğru	4. Çoğu Zaman Doğru	5. Her Zaman Doğru
1	Bu kurumdaki insanların en önemli sorumluluğu verimliliktir.					
2	Paydaşlar için daima doğru olanı yapmanız beklenir.					
3	Bu kurumda çalışanlar takım ruhunu önemser.					
4	Bu kurumda çalışanların, kurum dışındakilere karşı güçlü sorumluluk duyguları vardır.					
5	Kararlar kurumun amaçlarına katkı sağlamasına göre biçimlendirilir.					
6	Bu kurumun çalışanları, kurum paydaşlarının çıkarlarını gözetir.					
7	Burada sorunlara daima etkili çözümler aranır.					
8	Burada kurum kural ve prosedürlerini sıkı sıkıya takip etmek çok önemlidir.					
9	Karar vermede öncelik, kararın yasaya uygun olup olmadığıdır.					
10	İnsanlardan her şeyin ötesinde, yasalara ve mesleki standartlara riayet etmeleri beklenir.					
11	Herkesten kurum kural ve prosedürlerine uyması beklenir.					
12	İnsanlar kurum çalışanları için genellikle neyin en iyi olduğu konusunda çok endişelidirler.					
13	Her birey için iyi olan, örgüt içinde iyidir.					
14	Bu kurumda çalışanlar kendileri için en iyi olanın peşindedir.					
15	Kararların paydaşlar üzerindeki etkisi, bu kurumun öncelikli meselesidir.					
16	Bu kurumda her kişi, kendisi için neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar verir.					
17	Bu kurumdaki en önemli endişemiz daima, diğeri için en iyinin ne olduğudur.					
18	İnsanlar kurum çıkarları dışında hiç bir şey ile ilgilenmez.					
19	Bu kurumdakiler, kendi kişisel etik ilkeleri ile yönlendirilir.					
20	Bu kurumdaki başarılı insanlar kurallara uygun hareket eder					
21	Bu kurumda en verimli yol, daima en doğru yoldur.					
22	Bu kurumdaki başarılı insanlar, kurum politikalarına sıkı sıkıya bağlıdır.					

EK-2: Anket İzin Yazısı

T.C.
ŞANLIURFA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-47377298-44-23584849 05.04.2021
Konu :Anket, Uygulama İzni
(Abdulkerim YAVUZ)

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi: 23/09/2020 tarih ve 13294384 sayılı Valilik Makam Onayı.

Harran Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans öğrencisi Abdulkerim YAVUZ'un tutanakta belirtilen konu ile ilgili araştırma izni hakkındaki 30/03/2021 tarih ve 22844 sayılı yazısı, ilgi sayılı Valilik Makam Onayı ile oluşturulan komisyon tarafından incelenmiştir. İlgilinin çalışmasının Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21/01/2020 tarih ve 2020/2 sayılı genelgede belirtilen hususlar çerçevesinde uygulanabileceği ekte gönderilen komisyon tutanağı ile onaylanmıştır. Denetimleri ilgili okul, ilçe milli eğitim müdürlükleri tarafından gerçekleştirilmek üzere derslerin aksatılmaması kaydıyla, araştırmanın ayrıca öğrenci, veli ve/veya öğretmenlerden alınacak izin ve gönüllük esasları çerçevesinde 2020-2021 Eğitim Öğretim yılı sonuna kadar tutanakta belirtilen 13 İlçelerimizdeki Yönetici ve Öğretmenlere yönelik Covid-19 tedbirleri kapsamında Anket çalışması yapılması hususunda ;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

İsmail YAPICIER
Vali a
Milli Eğitim Müdürü

EK:
1-Komisyon Tutanağı (1 sayfa)
2-Anket (8 Sayfa)

Gereği:
13 İlçe Kaymakamlığına (İlçe MEM)

Bilgi:
Harran Üniversitesi Rektörlüğü
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

Sayın: (Abdulkerim YAVUZ)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/meb-eiys
Adres :
Bilgi için
Unvanı Şef
Telefon No : 0 ( ) _____
İnternet Adresi: Faks:_____
E-Posta
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evrakkontrol.meb.gov.tr adresinden f5e9-8d77-3b6c-8a2e-4898 kodu ile teyit edilebilir.

EK- 3: Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 12.03.2021-18628

T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Sayı : E-76244175-752.01.01-18628
Konu : Etik Kurul Kararı

Sayın Doç. Dr. Mehmet Emin USTA
Öğretim Üyesi

Kurulumuzun 09.03.2021 tarihli oturumunda "Devlet Okullarında Yönetici ve Öğretmenlerce Algılanan Örgütsel Etik İklim İle Örgütsel Adalet İlişkisi" konulu yüksek lisans tez çalışmanız ile ilgili alınan 2021/56 numaralı kurul kararı ekte sunulmuştur.

Gereğini bilgilerinize rica ederim

Doç. Dr. Mahmut KAYA
Kurul Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :*BE8R54DT7* Pin Kodu :67991
Belge Takip Adresi : https://ebys.harran.edu.tr/envision/Validate_Doc.aspx?V=BE8R54DT7

Adres:Harran Üniversitesi Rektörlüğü Yenişehir Yerleşkesi 63300 Haliliye/Şanlıurfa
Telefon:0414 318 3000 Faks:0414 318 3190
Web:http://www.harran.edu.tr/
Kep Adresi:harranuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Serab ARSLAN
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni
Tel No: 1197

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 12.03.2021-18628

T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

Tarih: 09.03.2021
Saat: 14:00
Sayı: 2021/56
Konu: Abdulkerim YAVUZ

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun yaptığı toplantı sonucunda Harran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi **Abdulkerim YAVUZ**'un araştırmacı, danışmanı **Doç. Dr. Mehmet Emin USTA**'nın yürütücü olduğu **"Devlet Okullarında Yönetici ve Öğretmenlerce Algılanan Örgütsel Etik İklim İle Örgütsel Adalet İlişkisi"** konulu yüksek lisans tez çalışması, oy birliğiyle uygun bulunmuş ve 09 Mart 2021 tarihinden geçerli olmak üzere onaylanmıştır.

e-imzalıdır
Doç. Dr. Mahmut KAYA
Başkan

e-imzalıdır
Dr. Öğr. Üyesi. Fatma ÇAKMAK
Başkan Yardımcısı

e-imzalıdır
Prof. Dr. Mithat Arman KARASU

e-imzalıdır
Doç. Dr. Mehmet Diyaddin YAŞAR

e-imzalıdır
Doç. Dr. Özlem DEMİR

e-imzalıdır
Dr. Öğr. Üyesi Şenay KOÇAKOĞLU

e-imzalıdır
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet CANÇELİK

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması https://ebys.harran.edu.tr/envision/Validate_Doc.aspx?V=BEND539MU adresinden yapılabilir.