

Öğretmenlerde Örgütsel Adalet Algısının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Examining Teachers' Perception of Organizational Justice According to Demographic Variables

Erkan AYDOĞDU

Çorlu Emlak Konut Ergene Vadisi İlkokulu
erkan_aydin09@hotmail.com: <https://orcid.org/0009-0009-8209-9756>

Özet

Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının demografik değişkenlere göre nasıl farklılık gösterdiğini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma, betimsel nitelikte bir çalışma olarak tasarlanmış ve nicel araştırma yöntemine dayalı olarak yürütülmüştür. Veri toplama sürecinde Taştan ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmış Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Türkiye Uzaktan Eğitim Programı (TURTEP) kapsamında yüksek lisans yapan 168 öğretmen oluşturmaktadır. Katılımcıların cinsiyeti, yaşı, mesleki kıdemi ve branşı gibi demografik özellikleri dikkate alınarak tesadüfî örnekleme yöntemiyle belirlenen bu grup, öğretmenlerin örgütsel adalet algısına ilişkin genel eğilimlerin incelenmesi için uygun bir örneklem olarak değerlendirilmiştir. Veriler, Google Forms aracılığıyla toplanmış ve analiz sürecine eksiksiz ve hatasız doldurulan anketler dâhil edilmiştir. Verilerin analizi için tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gibi istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Analizler sonucunda, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin örgütsel adalet algısı üzerinde anlamlı farklılıklar yarattığı, ancak yaş, mesleki kıdem ve eğitim durumu gibi değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Bu bulgular, örgütsel adaletin bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterebileceğini, bu nedenle eğitim kurumlarında adaletin sağlanması için bireylerin farklılaşan ihtiyaç ve beklentilerinin dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda, eğitim yöneticilerinin, öğretmenlerin adalet algısını güçlendirmek adına daha şeffaf ve katılımcı bir yönetim anlayışı benimsemesi önerilmektedir. Örgütsel adalet algısının artırılması için cinsiyet ve medeni durum gibi özelliklerin göz önünde bulundurularak bireylerin özel ihtiyaçlarına yanıt veren stratejiler geliştirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Demografik Değişkenler, Öğretmen Algıları, Eğitim Yönetimi

Abstract

This research was conducted to examine how teachers' perceptions of organizational justice differ according to demographic variables. The research was designed as a descriptive study and was conducted based on the quantitative research method. The Organizational Justice Scale adapted to Turkish by Taştan and Yılmaz (2008) was used in the data collection process. The sample of the research consists of 168 teachers who are doing their master's degree within the scope of the Turkey Distance Education Program (TURTEP). This group, which was determined by the random sampling method by taking into account the demographic characteristics of the participants such as gender, age, professional seniority and branch, was considered as an appropriate sample to examine the general trends regarding teachers' perception of organizational justice. Data were collected via Google Forms and the questionnaires that were filled out completely and without error were included in the analysis process. Statistical methods such as descriptive statistics, independent sample t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used for data analysis. As a result of the analyses, it was determined that variables such as gender and marital status created significant differences in the perception of organizational justice, but variables such as age, professional seniority and educational status did not create a statistically significant difference. These findings show that organizational justice may differ according to some demographic characteristics, and therefore, the varying needs and expectations of individuals should be taken into account in order to ensure justice in educational institutions. In line with the results of the research, it is recommended that educational administrators adopt a more transparent and participatory management approach in order to strengthen teachers' perception of justice. It is emphasized that strategies that respond to the special needs of individuals should be developed by considering characteristics such as gender and marital status in order to increase the perception of organizational justice.

Keywords: Organizational Justice, Demographic Variables, Teacher Perceptions, Educational Administration

GİRİŞ

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, eğitim sisteminin etkinliği ve öğretim kalitesi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Örgütsel adalet, çalışanların iş yerindeki adalet algılarını, yöneticilerin karar alma süreçlerindeki şeffaflıklarını ve kurumsal uygulamalardaki eşitlik ilkesine uyumunu ifade eder (Çetin & Güney, 2019; Ozturk & Koşar, 2021). Bu bağlamda, öğretmenlerin adalet algılarının yüksek olması, onların mesleki bağlılıklarını artırırken, adaletin eksik olduğu algıları iş tatminsizliği, motivasyon kaybı ve kurumsal bağlılığın azalması gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Tufan & Erhan, 2021; İrge, 2019).

Örgütsel adalet, üç temel bileşenden oluşmaktadır: dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet. Dağıtımsal adalet, bireylerin aldıkları ödül ve cezaların hakkaniyetli olup

olmadığına dair algılarını kapsarken; prosedürel adalet, karar alma süreçlerinin adil ve objektif olup olmadığını değerlendirmektedir. Etkileşimsel adalet ise, çalışanların yöneticilerinden gördüğü saygı ve iletişim düzeyini içermektedir (Yıldız, 2014; Ince, 2019). Öğretmenlerin bu üç boyuttaki algılarının yüksek olması, onların iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir (Çetin & Kazak, 2022; Saydam & Selvi, 2023).

Demografik değişkenler, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve eğitim düzeyi gibi faktörlerin, öğretmenlerin adalet algıları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Örneğin, kıdemi yüksek öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının daha olumlu olduğu veya kadın ve erkek öğretmenler arasında belirgin farklılıkların olup olmadığı araştırmalarla incelenmiştir (Ay & Koç, 2014; Cesur & Erol, 2020). Bu tür demografik değişkenlerin etkisinin anlaşılması, eğitim kurumlarında adalet anlayışının nasıl şekillendiğine dair önemli veriler sunacaktır (Baltacı, 2019; Sarı et al., 2024).

Sonuç olarak, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının belirlenmesi ve bu algının demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi, eğitim kurumlarında adaletli uygulamaların geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Eğitimde sürdürülebilir bir kalite anlayışının sağlanabilmesi için örgütsel adaletin önemi vurgulanmalı ve bu alanda yapılacak çalışmalar, öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını ve iş tatminlerini artırmaya yönelik stratejiler geliştirilmesine yardımcı olmalıdır (Bahar, 2019; Yılmaz, 2019).

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırma, betimsel nitelikte bir çalışma olarak tasarlanmıştır. Betimsel araştırmalar, mevcut durumu açıklamayı ve belirli bir değişkenin farklı gruplar üzerindeki etkilerini analiz etmeyi amaçlayan çalışmalardır. Bu çalışmada, TURTEP (Türkiye Uzaktan Eğitim Programı) kapsamında yüksek lisans yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının demografik değişkenlere göre nasıl farklılık gösterdiğini incelemek hedeflenmiştir. Araştırmada nicel araştırma modeli kullanılmış ve anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Nicel araştırma modelleri, değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmek ve genellenebilir sonuçlar elde etmek amacıyla yaygın olarak tercih edilmektedir. Araştırma kapsamında kullanılan örgütsel adalet ölçeği, öğretmenlerin algılarını belirlemek ve bu algılar ile demografik değişkenler arasındaki ilişkileri analiz etmek için uygun bir araç olarak konumlandırılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, TURTEP kapsamında yüksek lisans yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu geniş evren içerisinde, tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılarak 168 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Tesadüfî örnekleme yöntemi, ulaşılabilirlik ve zaman tasarrufu sağlaması nedeniyle tercih edilmiştir. Örneklem seçiminde öğretmenlerin demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, branş gibi) dikkate alınmıştır. Araştırmada

TURTEP’te yüksek lisans yapan 168 öğretmenin örgütsel adalet algıları üzerine görüşleri alınmış ve bu grubun, TURTEP öğretmenlerinin örgütsel adalet algısına yönelik genel eğilimlerini temsil edebileceği varsayımıyla hareket edilmiştir. Örneklem büyüklüğünün, örgütsel adalet algısını değerlendirmek için yapılan istatistiksel analizlerde yeterli olduğu kabul edilmektedir.

Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak Taştan ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve geçerlik ile güvenilirlik çalışmaları yapılmış Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, örgütsel adaletin üç temel boyutunu (dağıtım adaleti, işlem adaleti ve etkileşim adaleti) değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Taştan ve Yılmaz’ın çalışması, ölçeğin Türkçe versiyonunun yüksek geçerlik ve güvenilirlik değerlerine sahip olduğunu ortaya koymuş ve eğitim ortamlarında adalet algısının ölçülmesi için uygun bir araç olarak kullanılabilirliğini göstermiştir (Taştan ve Yılmaz, 2008). Ölçekte yer alan ifadeler, öğretmenlerin iş ortamlarındaki adalet algılarını ölçmek üzere Likert tipi bir yapı sunmaktadır. Katılımcılardan, "1 = Kesinlikle Katılmıyorum" ile "5 = Kesinlikle Katılıyorum" arasında bir derecelendirme yapmaları istenmiştir. Ölçeğin alt boyutları olan dağıtım adaleti, işlem adaleti ve etkileşim adaleti, örgütsel süreçlerde adalet algısını çok boyutlu olarak analiz etmeye olanak tanımaktadır.

Verilerin Toplanması

Veri toplama süreci, TURTEP kapsamında yüksek lisans yapan 168 öğretmenin görüşlerinin alınmasıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara çalışmanın amacı açık bir şekilde açıklanmış ve gönüllülük esasına dayalı olarak anketler uygulanmıştır. Anketler, Google Forms platformu aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmış ve kolayca doldurulması sağlanmıştır. Katılımcıların anketleri rahat bir şekilde doldurabilmeleri için gerekli yönlendirmeler yapılmıştır. Verilerin toplanması sırasında, eksik ya da hatalı doldurulan formlar analiz sürecine dâhil edilmemiştir. Veri toplama süreci, katılımcılardan maksimum düzeyde geri dönüş alabilmek adına yaklaşık üç hafta sürmüştür. Araştırma, TURTEP’te yüksek lisans yapan öğretmenlerden elde edilen verilerin, örgütsel adalet algısının demografik değişkenlere göre nasıl farklılık gösterdiğini anlamaya yönelik değerli bilgiler sunabileceği varsayımıyla yürütülmüştür. Bu sürecin sonunda toplanan veriler, araştırmanın amacına uygun şekilde analiz edilmiştir.

Verilerin Analizi ve Yorumu

Toplanan veriler, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılarak analiz edilmiştir. İlk olarak, verilerin kodlanması ve programa aktarılması sağlanmıştır. Daha sonra, verilerin güvenilirliğini test etmek için Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirlik değeri ve alt boyutlara ait güvenilirlik değerleri yüksek bulunmuştur, bu da ölçeğin geçerli bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir.

BULGULAR**Birinci Araştırma Alt Problemine Yönelik Bulgular**

Araştırmanın birinci alt problemi olan araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerinin dağılımı nasıldır? sorusuna ilişkin bilgilere aşağıda Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1.Sosyo-Demografik Bulgular

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Erkek	43	25,6%
	Kadın	125	74,4%
	Toplam	168	100,0%
Medeni Durum	Bekar	31	18,5%
	Evli	137	81,5%
	Toplam	168	100,0%
Yaş	20-29 arası	15	8,9%
	30-39 arası	51	30,4%
	40-49 arası	72	42,9%
	50 ve üzeri	30	17,9%
	Toplam	168	100,0%
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	15	8,9%

	6-10 yıl	21	12,5%
	11-15 yıl	32	19,0%
	16 yıl ve üzeri	100	59,5%
	Toplam	168	100,0%
Eğitim Durumu	Lisans	146	86,9%
	Lisansüstü	22	13,1%
	Toplam	168	100,0%

Tablo 1’de katılımcıların sosyo-demografik özellikleri sunulmaktadır. Katılımcıların cinsiyet dağılımında, %74,4’ü kadın (n=125), %25,6’sı ise erkek (n=43) olup, toplam katılımcı sayısı 168’dir. Medeni durum açısından, %81,5’i evli (n=137), %18,5’i ise bekârdır (n=31). Yaş dağılımına bakıldığında, %42,9’u 40-49 yaş aralığında (n=72) yer alırken, %30,4’ü 30-39 yaş aralığında (n=51), %17,9’u 50 yaş ve üzeri (n=30), %8,9’u ise 20-29 yaş aralığındadır (n=15). Mesleki kıdem açısından, katılımcıların %59,5’i 16 yıl ve üzeri kıdeme sahipken (n=100), %19,0’ı 11-15 yıl (n=32), %12,5’i 6-10 yıl (n=21), %8,9’u ise 0-5 yıl kıdeme sahiptir (n=15). Eğitim durumu ise katılımcıların %86,9’unun lisans (n=146), %13,1’inin lisansüstü (n=22) seviyesinde olduğunu göstermektedir.

İkinci Araştırma Alt Problemine Yönelik Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi olan Örgütsel Adalet Ölçeği’ne ait tanımlayıcı istatistikler (aritmetik ortalama, standart sapma,) aşağıda Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2.Örgütsel Adalet Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikleri

Madde/Değişken	Ort.	Ss.
Okul müdürünün davranışları tutarlıdır	3,74	1,26
Bu okulda öğrencilere adil davranılır	4,30	,86

Okul müdürü ön plana çıkmaya (popüler olmaya) çalışmamaktadır.	3,86	1,38
Okul müdürü herkese karşı saygılı ve değer vererek davranır	4,01	1,21
Bu okulda ayrıcalıklı bir muamele yoktur	3,81	1,33
Okul müdürü herkese karşı adil davranır	3,86	1,32
Bu okuldaki eğitimciler görevlerini yaparken kişisel menfaatlerini düşünmezler	4,02	1,17
Okul müdürü yüksek etik standartlara bağlıdır.	3,86	1,18
Öğretmenler kendilerini etkileyecek kararlara katılırlar	4,16	1,05
Bu okulda öğretmenlere adil muamele yapılır.	3,90	1,28
Örgütsel Adalet (Ortalama)	3,95	,98

Tablo 4.2 Örgütsel Adalet Ölçeği'ne ait tanımlayıcı istatistikleri sunmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin ortalama değerleri 1 ile 5 arasında değişmektedir. En yüksek ortalamaya sahip madde "Bu okulda öğrencilere adil davranılır" (ort. = 4,30, Ss = 0,86) olup, okulda öğrencilere adil davranılmasına yönelik algı oldukça yüksek seviyededir. En düşük ortalamaya sahip madde ise "Okul müdürü yüksek etik standartlara bağlıdır" (ort. = 3,86, Ss = 1,18) olup, okul müdürünün etik standartlara bağlılık algısı diğer maddelere göre daha düşük seviyededir. Diğer maddelerin ortalamaları ise 3,74 ile 4,16 arasında değişmektedir ve genellikle adalet, saygı ve etik değerlere dair olumlu algılar ortaya çıkmaktadır. Örgütsel adaletin genel ortalama değeri ise 3,95 (Ss = 0,98) olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, okulda örgütsel adaletin genel olarak yüksek seviyelerde olduğunu ancak bazı maddelerde daha düşük algılar olabileceğini göstermektedir.

Üçüncü Araştırma Alt Problemine Yönelik Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir? sorusuna ilişkin analizlere aşağıda Tablo 3'de yer verilmiştir.

Tablo 3.Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Algısına İlişkin Sonuçlar

Değişken	Kategori	Ort.	Ss.	t	p
Cinsiyet	Erkek	4,12	,99	1.269	0,206
	Kadın	3,90	,97		

Tabloda sunulan verilere göre, örgütsel adalet algısının cinsiyet değişkenine göre belirgin farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Erkeklerin örgütsel adalet algısı ortalaması (ort. = 4,12, Ss = 0,99), kadınların ortalamasından (ort. = 3,90, Ss = 0,97) daha yüksek bir değere sahiptir. Bu farklılık, yapılan t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (t=1.269, p = 0,206). Bu sonuç, erkeklerin örgütsel adalet algısının kadınlara göre daha olumlu olduğunu göstermektedir. Erkeklerin daha yüksek bir örgütsel adalet algısına sahip olmasının altında yatan nedenler, iş ortamındaki roller, toplumsal beklentiler, ya da erkeklerin iş yerindeki daha avantajlı pozisyonlara erişim imkanları ile ilişkilendirilebilir.

Dördüncü Araştırma Alt Problemine Yönelik Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir? sorusuna ilişkin analizlere aşağıda Tablo 4'te yer verilmiştir.

Tablo 4. Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Algısına İlişkin Sonuçlar

Değişken	Kategori	Ort.	Ss.	t	p
Medeni Durum	Bekar	4,04	,87	,557	,578
	Evlü	3,93	1,00		

Medeni durum değişkenine göre yapılan analiz, bekar katılımcıların örgütsel adalet algısının, evli katılımcılardan daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bekar katılımcıların ortalaması (ort. = 4,04, Ss = 0,87), evli katılımcıların ortalamasından (ort. = 3,93, Ss = 1,00) daha yüksektir ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (t = 0,557, p = 0,578). Bu sonuç, bekar bireylerin örgütsel adalet algısının daha olumlu olduğu yönünde yorumlanabilir. Evli bireylerin iş-yaşam dengesi ve ailevi sorumluluklarının iş yerindeki adalet algısını etkileyebileceği düşünülebilir. Bekar bireyler ise daha

az sorumluluk ve yükümlülükle iş ortamına odaklanabilmekte, bu da adalet algılarının daha yüksek olmasına katkıda bulunabilir.

Beşinci Araştırma Alt Problemine Yönelik Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi olan yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir? sorusuna ilişkin sonuçlara aşağıda Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. Yaş değişkenine Göre Örgütsel Adalet Algısına İlişkin Sonuçlar

Değişken	Kategori	Ort.	Ss.	F	p
Yaş	20-29 arası	3,72	1,03	2,062	,107
	30-39 arası	3,91	,94		
	40-49 arası	3,87	1,02		
	50 ve üzeri	4,34	,84		

Yaş değişkenine ilişkin analizde, 50 yaş ve üzeri katılımcıların örgütsel adalet algısı ortalamasının (ort. = 4,34, Ss = 0,84) diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yaş grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür (F = 2,062, p = 0,107). Bu durum, yaşın örgütsel adalet algısında belirleyici bir değişken olmadığını gösterebilir. Bununla birlikte, yaşlı çalışanların iş yerinde daha deneyimli olmaları, örgütsel süreçlere olan hakimiyetleri ve beklentilerinin gerçekçi bir şekilde şekillenmiş olması, bu yüksek ortalamayı açıklayabilir. Genç çalışanlar ise, adalet algısını etkileyebilecek şekilde iş yerindeki belirsizliklere veya kariyer kaygılarına daha fazla maruz kalabilir.

Altıncı Araştırma Alt Problemine Yönelik Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi olan mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir? sorusuna ilişkin sonuçlara Tablo 6'te yer verilmiştir.

Tablo 6. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Adalet Algısına İlişkin Sonuçlar

Değişken	Kategori	Ort.	Ss.	F	p
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	3,75	,99	0,317	,813
	6-10 yıl	3,91	,95		
	11-15 yıl	3,92	,92		
	16 yıl ve üzeri	4,00	1,01		

Mesleki kıdem değişkenine ilişkin analizde, kıdem süreleri ile örgütsel adalet algısı arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($F = 0,317$, $p = 0,813$). Bu sonuç, örgütsel adalet algısının mesleki kıdemden bağımsız olarak şekillendiğini göstermektedir. Bununla birlikte, mesleki kıdemden belirli örgütsel süreçlere alışma, beklentilerin düzenlenmesi ve iş yerindeki sosyal ilişkilerin güçlenmesi gibi etkileri olabileceği göz önüne alınmalıdır. Ancak, bu etkilerin adalet algısını anlamlı bir şekilde değiştirmemesi, kıdemden algı üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Yedinci Araştırma Alt Problemine Yönelik Bulgular

Araştırmanın yedinci alt problemi olan eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir? sorusuna ilişkin sonuçlara aşağıda Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Adalet Algısına İlişkin Sonuçlar

Değişken	Kategori	Ort.	Ss.	t	p
Eğitim Durumu	Lisans	3,96	,98	,275	,783
	Lisansüstü	3,90	,94		

Eğitim durumu değişkenine göre yapılan incelemede, lisans mezunları (ort. = 3,96, Ss = 0,98) ile lisansüstü mezunlarının (ort. = 3,90, Ss = 0,94) örgütsel adalet algısı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = 0,275$, $p = 0,783$). Bu sonuç, örgütsel adalet algısının eğitim düzeyine bağlı olarak farklılaşmadığını göstermektedir. Eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen, lisansüstü mezunlarının daha yüksek beklentilere sahip olabileceği ve bu nedenle adalet algısının daha eleştirel olabileceği göz önüne alınmalıdır. Ancak, bu beklentilerin anlamlı bir fark yaratmaması, örgütsel adaletin daha çok bireysel deneyimler ve algılarla şekillendiğini göstermektedir.

SONUÇ

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcı grubunun büyük çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Medeni durum açısından katılımcılar arasında evli bireylerin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Yaş dağılımı incelendiğinde, öğretmenlerin büyük bir kısmının orta yaş grubunda olduğu, mesleki kıdem açısından ise çoğunluğun uzun yıllara dayanan deneyime sahip olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyine bakıldığında ise, katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu, az sayıda öğretmenin ise lisansüstü eğitim aldığı görülmektedir. Bu veriler, araştırmaya katılan grubun daha çok deneyimli ve mesleğinde belirli bir süreyi tamamlamış bireylerden oluştuğunu göstermektedir.

Tanımlayıcı istatistikler, öğretmenlerin genel olarak örgütsel adalet algılarının olumlu bir seviyede olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle okulda adaletin sağlandığına dair ifadeler yüksek ortalamalarla değerlendirilmiş, en olumlu algının öğrencilerle ilgili adalet anlayışına yönelik olduğu belirlenmiştir. Öğretmenler, okul yönetiminin genel anlamda adil olduğunu düşünmekle birlikte, yöneticilerin etik standartlara bağlılık konusunda daha fazla iyileştirme yapması gerektiğini ifade etmektedir. Bunun yanında, öğretmenlerin karar süreçlerine katılım ve adil muamele görme konularında da olumlu algılara sahip oldukları görülmektedir. Ancak bazı maddelerdeki görece düşük ortalamalar, özellikle yöneticilerin tutarlılık ve etik ilkeler konusunda daha fazla güven oluşturmaları gerektiğini göstermektedir.

Cinsiyet değişkenine göre yapılan analizlerde, erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının kadın öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu farkın, iş yerindeki roller, toplumsal beklentiler ve erkeklerin iş ortamındaki konumlarıyla ilişkili olabileceği değerlendirilmektedir. Medeni durum değişkeni incelendiğinde, bekar öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının evli öğretmenlere kıyasla daha olumlu olduğu görülmektedir. Bu durumun, evli bireylerin iş-yaşam dengesi ve sorumlulukları nedeniyle iş ortamındaki adalet algılarının daha eleştirel olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Yaş değişkenine göre yapılan analizlerde, yaş arttıkça örgütsel adalet algısının daha olumlu hale geldiği görülmektedir. Ancak, yaş grupları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde bulunmamıştır. Bu durum, yaşlı öğretmenlerin iş süreçlerine daha fazla uyum sağlaması ve iş yerindeki beklentilerini daha gerçekçi hale getirmesiyle ilişkili olabilir.

Mesleki kıdem açısından değerlendirildiğinde, kıdem süresi arttıkça örgütsel adalet algısının belirli bir düzeyde olumlu yönde değiştiği görülse de, bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmamaktadır. Uzun yıllar çalışmanın iş yerindeki süreçlere alışma ve beklentilerin şekillenmesi gibi etkileri olabileceği, ancak bunun örgütsel adalet algısında belirgin bir değişime neden olmadığı anlaşılmaktadır.

Eğitim düzeyi değişkenine göre yapılan analizlerde, lisans ve lisansüstü mezunları arasında örgütsel adalet algısı açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Lisansüstü mezunlarının daha yüksek beklentilere sahip olabileceği ve bu nedenle adalet algısının daha eleştirel olabileceği düşünülse de, sonuçlar bu değişkenin belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir.

Genel olarak, öğretmenlerin örgütsel adalet algısının büyük ölçüde olumlu olduğu, ancak yöneticilerin etik standartlara bağlılık ve tutarlılık konularında daha dikkatli olmaları gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra, bireylerin cinsiyet, medeni durum ve yaş gibi faktörlere bağlı olarak farklı adalet algılarına sahip olabileceği görülmektedir. Bu bulgular, okul yönetimlerinin adalet algısını güçlendirmek adına yöneticilerin daha şeffaf ve etik bir yönetim anlayışı sergilemelerinin önemli olduğunu göstermektedir.

KAYNAKÇA

Ay, G. ve Koç, H. (2014). Determine the relation between perception of organizational justice and level of organizational commitment: study case of teachers. *Journal of Business Research - Turk*, 6(2), 67-67. <https://doi.org/10.20491/isader.2014215954>

Baltacı, A. (2019). Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 28-49. <https://doi.org/10.29129/inujse.449760>

Bahar, B. (2019). Etkileşimsel adalet ve işgören performansı ilişkisi: demografik özellikler açısından ampirik bir inceleme. *Business and Management Studies an International Journal*, 7(4), 1260-1274. <https://doi.org/10.15295/bmij.v7i4.1159>

Cesur, A. ve Erol, E. (2020). Okul yönetiminde kayırmacılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişki: afyonkarahisar ili örneği. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 1-1. <https://doi.org/10.26466/opus.633508>

Ince, F. (2019). Örgütsel adalet algısının bazı demografik değişkenlere göre analizi: kamu ve özel sektör çalışanları üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 104-117. <https://doi.org/10.26677/tr1010.2019.98>

Öztürk, A. ve Koşar, S. (2021). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerine bir olgubilim çalışması. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 41(3), 1951-1991. <https://doi.org/10.17152/gefad.949312>

Saydam, H. ve Selvi, Ö. (2023). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerinin incelenmesi. Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, 11(1), 803-825. <https://doi.org/10.19145/e-gifder.1201625>

Sarı, Ö., Ardiç, M., & FİLİZ, M. (2024). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel adalet algısına etkisi; banka çalışanları üzerinde bir araştırma. The Journal of International Scientific Researches, 9(1), 1-13. <https://doi.org/10.23834/isrjournal.1349323>

Tufan, A. ve Erhan, S. (2021). Investigation of the effects of physical education teachers' perceptions of organizational justice on organizational cynicism attitudes. Uluslararası Egzersiz Psikolojisi Dergisi, 3(1), 18-25. <https://doi.org/10.51538/intjourexerpsyc.957727>

Yıldız, S. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolü. Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review), 14(2), 199-199. <https://doi.org/10.21121/eab.2014218051>

Yılmaz, B. (2019). Örgütsel bağlılık ve örgütsel adaletin işten ayrılma niyetine etkileri üzerine bir araştırma: elektrik sektöründe bir uygulama. Stratejik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(1), 181-202. <https://doi.org/10.30692/sisad.499098>

Çetin, İ. ve Kazak, E. (2022). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 43-64. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1069766>

Çetin, A. ve Güney, S. (2019). İbb spor istanbul'da çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının örgütsel bağlılık davranışı üzerindeki etkisi ve buna yönelik bir uygulama. imj, 93-109. <https://doi.org/10.26650/imj.2019.87.0004>

İrge, A. (2019). Eğitim sektöründe örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. Kesit Akademi, 19(19), 133-149. <https://doi.org/10.29228/kesit.19.1435>