

Subject Area
Education Management

Year: 2022
Vol: 8 Issue: 103
PP: 3535-3548

Arrival
10 August 2022

Published
26 October 2022

Article ID Number
64978

Article Serial Number
27

Doi Number
<http://dx.doi.org/10.2922/8/sss.64978>

How to Cite This Article
Kuşci, E. & Cemaloğlu, N. (2022).
“Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Saygınlıklarını Yitirme Kaygıları Arasındaki İlişki” International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:8, Issue:103; pp:3535-3548



Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Saygınlıklarını Yitirme Kaygıları Arasındaki İlişki

The Relationship Between Teachers' Perceptions of Organizational Justice and Fear of Losing Their Dignity

Ersin Kuşci¹ Necati Cemaloğlu²

¹ MEB, Van, Türkiye

² Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara, Türkiye

ÖZET

Araştırma, öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algı düzeyleri ile saygınlıklarını yitirme kaygıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma deseni olarak ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı bu çalışma da evrenin tamamına ulaşmaya çalışıldığı için sayım yöntemi kullanılmıştır. Van İli Gevaş İlçesi'nde bulunan kamuya ait ilkököl, ortaokul ve liselerde çalışan 231 öğretmen araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırma verileri Okullarda Örgütsel Adalet Ölçeği ve Saygınlığını Yitirme Kaygısı Ölçeği ile toplanmıştır. Veriler analiz edilirken betimsel istatistikler, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı, ANOVA testi, t-testi ve Çoklu Regresyon Analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının orta düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin en çok etkileşimsel adalet boyutuna katılım sağladıkları bulgulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşleri, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermiştir. Öğretmenlerin saygınlıklarını yitirme kaygıları da orta düzeyin üzerindedir. Saygınlığını yitirme kaygıları, kıdem ve sendika kaydı değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algıları ile saygınlıklarını yitirme kaygıları arasında tüm boyutlarda orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Örgütsel adaletle ilişkin tüm boyutların toplamı, öğretmenlerin saygınlıklarını yitirme kaygıları toplam varyansının yaklaşık %10'unu açıklamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Saygınlığını Yitirme Kaygısı, Öğretmen

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between teachers' perceptions of organizational justice and their concerns about losing their dignity. No sample was taken because it was tried to reach the whole of the universe in the research investigated in the relational screening model. 231 teachers working in elementary, secondary and high school in Gevaş District of Van Province were included in the survey. The data were collected by the Organizational Justice Scale and the Loss of Respectability Scale. Descriptive statistics, t-test, ANOVA test, Pearson Momentler Product Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis were used in the analysis of the data. According to the findings, teachers' participation in organizational justice perceptions is above middle level and most in terms of interactive justice. The opinions of teachers about organizational justice showed a meaningful difference according to gender. Concerns about the loss of teachers' dignity are also at an intermediate level. The concerns of losing respectability are significantly different according to variables of seniority and trade union enrollment. Teachers' perceptions of organizational adherence, together with all of the dimensions, give a moderate, negative and meaningful relationship ($r = -0.313$, $p < .01$) with the concerns of losing teachers' dignity. The sum of all dimensions of organizational justice accounts for about 10% ($R^2 = 0.98$, $p < .01$) of the total variance of the fear of losing teachers' dignity.

Keywords: Organizational Justice, Fear of Loss of Dignity, Teacher

1.GİRİŞ

Yirmi birinci yüzyılda teknolojik, ekonomik, politik ve kültürel alanlarda önemli değişim ve gelişmeler yaşanmaktadır. Küreselleşmenin de etkisiyle toplumlarda; evrensel demokratikleşme normlarının belirlediği sınırlara ulaşma çabalarının sonucu olarak toplumsal kaynak ve olanakların bireylere, üretime katkılarıyla orantılı şekilde adil ve eşit dağıtılması anlayışı giderek önem kazanmıştır. Adalet olgusunun gelişimiyle birlikte toplumu oluşturan örgütlerde de kazanımların dağıtılması, dağıtım kararları alınırken işletilen süreç ve kullanılan yöntemlerin adilliği ile çalışanlar arasındaki iletişim süreçleri de dikkate alınmaya başlamıştır.

Çalışanlar örgütlerin varoluşundan beri kendilerine adil olarak davranılmasını sağlamak için kenetlenip mücadele etmişlerdir. Bu mücadele yaşadığımız yüzyılda işgörene yönelik tutum ve davranışlar boyutuyla daha anlamlı bir hal almaya başlamış, daha odak ve hayati bir konu haline gelmiştir (Robinson, 2004). Böylelikle sosyal bir ortama sahip olan örgütlerde, kazanımların paylaşımının ne ölçüde adil yapıldığının yanı sıra, paylaşım süreçlerinin ne ölçüde adil işletildiğine, yöneticilerin çalışanlara karşı davranış şekillerinin demokratikliğine dikkat edilmeye başlanmıştır (Söyük, 2007).

Örgütlerde yaşanan adaletsizlikler örgütün en değerli unsuru olan insan kaynağı potansiyelinden yeterince yararlanamamasına sebep olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında adalet bir örgütün

etkinliğinin artırılmasında ve geliştirilmesinde önemli bir yere sahiptir. Çünkü adil algılayışlar örgütlerde olumlu davranışlara yol açarken, adil olmayan anti demokratik davranışlar ise örgütlerin amaçlarına ulaşmasını zorlaştıran istenmeyen davranışlara yol açmaktadır (Beugre, 2002).

Türkiye’de eğitim sektörü, kamu kuruluşları içinde en çok iş gören istihdam eden sektör olmasının yanı sıra, öğrenci ve ailelerinin sayısı açısından çok büyük bir sosyal kitleyi alakadar etmektedir. Eğitim kurumlarında hizmetin kalitesi ve örgütün başarısı büyük ölçüde öğretmenlere bağlıdır (Karaeminoğulları, 2006). Bu nedenle öğretmenlerin çalışmış oldukları okulla ilgili adalet algıları oldukça önemlidir. Öğretmenlerin adalet algısı okullarına karşı davranışlarının şekillenmesinde etkilidir (Lambert, 2003). Bu durum ancak adalet algısının, çok sayıda pozitif iş davranışını olumlu veya olumsuz yönde etkileyen önemli bir sosyal değer olmasıyla açıklanabilir (Niehoff ve Moorman, 1993). Okullarda adalet algısının yüksek olması öğretmenlerde iş doyumunu, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, inisiyatif kullanma gibi bir çok olumlu örgütsel davranışın gelişmesinde etkili olurken, adalet algısının düşüklüğü ise okula karşı olumsuz tutumlar (işten ayrılma niyeti, şiddet, geri çekilme, çatışma, stres, tükenmişlik, sinik davranışlar, saygınlığını yitirme kaygısı v.b) arttırmaktadır (Polat, 2007; St-Pierreveholmes, 2010). Polat’ın da (2007) belirttiği gibi okullarda yöneticilerin adil davranışlar sergilemesi, okuldaki güvenin gelişmesine katkı sağlamakta ve öğretmenlerde saygınlık hissini artmasını sağlamaktadır. Aksi durumda ise korku ve güvensizliğin kaynağı olan okul içindeki adaletsiz davranışların öğretmenler üzerinde yaratmış olduğu kaygı ve stres; öğretmenlerin saygınlıklarını yitirme korkusu yaşamalarına sebep olabilmektedir. Nitekim Cemaloğlu (2007), öğretmen-öğretmen ve öğretmen-okul yöneticileri arasındaki ilişkilerde anlaşmazlıkların yaşanması, örgütsel ortamda rekabetin olması, öğretmenlerin stres yaşamalarına neden olduğunu belirtmektedir. Stres yaşatan önemli unsurlardan biri olarak kabul edilen adil süreç, davranış ve paylaşımların ise bireyin örgütsel özdeşleşme duygusunu oluşturan gurur ve saygınlık hislerini negatif veya pozitif yönde gelişmesinde etkili olduğu söylenebilir (Blader ve Tyler, 2005; Tyler ve Blader, 2003).

Saygınlık ya da itibar görme; benliğine güvenme, başarma, bilgili olma, özerklik gibi gereksinimleri içerir (Topkaya, Altinkurt, Yılmaz ve Dilek, 2013). Bu gereksinimler öğretmenlerde karşılanması gereken hayati gereksinimlerdir. Çünkü öğretmenlik mesleği, yapısı gereği insani ilişkilerin oldukça yoğun yaşandığı bir meslektir. İnsani ilişkilerin yoğun yaşanması da duygusal gerginlik potansiyelinin üst düzeyde olmasına sebep olmaktadır (Maslach ve Jackson,1984). Bu nedenle öğretmenlik mesleği stresli meslekler arasında kabul edilmekte, yaşanan stresten dolayı da öğretmenler hem toplumsal hem de örgütsel yaşam içinde saygınlığını yitirme kaygısı yaşayabilmektedirler (Topkaya, Altinkurt, Yılmaz ve Dilek, 2013).

Öğretmenlerin çalıştığı okulda gördüğü saygınlık; kaynağını dürüstlük, kabul görme ve saygı kavramlarının bileşiminden alır (Hoşgörür, 2017). Bu kavramlar ise adil davranışların yapı taşlarını oluşturmaktadır. Örgütsel adaletin amaçları arasında varsayılan (Cömert, Demirtaş, Üstüner ve Özer, 2008) saygınlığı, Burton (1990); insanın vazgeçilmez ihtiyaçlardan biri olarak görmekte ve bunu elde etmek ve korumak için insanların sürekli mücadele ettiklerini belirtmektedir. Maslow (1954) ise bireyin ideal potansiyelini ortaya çıkarabilmesi için saygınlığını kazanması gerektiğini bunun için de psikolojik sağlığının normal olması gerektiğini savunmaktadır. Saygınlık kazanmak bir gereksinimdir ve çalışanlar örgüt içinde diğer insanlar tarafından önemsenmek ve saygı görmek isterler (Topkaya ve diğer., 2013). Hoy ve Miskel (2010), öğretmenlerin ihtiyaçlar hiyerarşisine göre onların saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini düşük düzeyde karşılayabildiklerini savunmaktadır.

Saygınlık, toplumdaki insanlar tarafından kabul edilen birçok sosyal rolün yerine getirmesiyle bireyin kazanmış olduğu sosyal değer, prestij veya itibardır (Mak, Chen, Lam ve Yiu, 2009). Başka bir ifadeyle bireylerin başkalarının gözünde sahip olmak, sürdürmek ve güçlendirmek istediği olumlu sosyal değerdir (Lin ve Yamaguchi, 2011). Literatürde bireyin toplumda sahip olduğu saygınlığı “face” kavramını kullananlardan biri olan Goffman (1967) ise “face”yi, “başkaları tarafından, kişinin etkileşim sırasında takındığı öngörülen ve kişinin kendisi için bizzat arzu ettiği olumlu sosyal değer” olarak tanımlamıştır (akt; Hoşgörür, 2017). Arundale (2010) ise bireyin sahip olduğu sosyal prestije ve buna dair algısına gönderme yapmaktadır. Türkçe literatürde “saygınlık” kavramıyla ifade edilen “face”; günlük etkileşimler vasıtasıyla kazanılan toplumdaki sosyal değeri ifade etmektedir. Bu açıdan, saygınlığın sürdürülmesi bireylerin başkalarının gözünde taşımak istedikleri ve değer verilen niteliklere, birey tarafından sahip olunduğuna ilişkin psikolojik bir durum olarak görülmektedir (Topkaya ve diğer., 2013).

Alanyazında öğretmenlerin saygınlık durumu, nasıl olması gerektiği veya dünya ölçeğinde karşılaştırılmasıyla ilgili (Göker ve Gündüz, 2017; Olgun, 2016; Cüceloğlu ve Erdoğan,2016; Ünal, 2011; Sağlam, 2011; Yılmaz ve Altinkurt, 2011; Yürür ve Demir, 2011, Hargraves, 2009; Deveci, 2007; Bolton, 2007; Gökırmak, 2006; Gedikoğlu, 2005; Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005; Hodson, 2003) konular birçok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Ancak saygınlığını yitirme kaygısı ile ilgili çalışmalar yeni olduğundan, oldukça sınırlı sayıda

çalışma bulunmaktadır. Alanyazında ilk olarak bu çalışmalar saygınlığın yitirilmesi veya saygınlığın yitirilmesiyle bütünlük olumsuz yaşantılar ve bunların birey üzerindeki etkileri ile ilgili psikoloji araştırmaları kapsamaktadır (Lin ve Yamaguchi, 2011; Zane ve Yeh, 2002; Zayco, 2008; Mak, Chen, Lam ve Yiu, 2009). Daha sonra eğitim örgütlerinde eğitim yönetimi yönüyle Baiocchi-Wagner (2011), üniversitelerde akademisyenlerin öğrenci ile etkileşimi bakımından; Topkaya ve diğerleri (2013), okullarda öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygıları ile örgütsel sinizmin ilişkisi açısından; Yorulmaz, Çolak ve Yaşa (2017), çeşitli değişkenlerle öğretmenlerin saygınlıklarını yitirme kaygılarının belirlenmesi açısından; Hoşgörür (2017) ise öğretmenlerin saygınlıklarını yitirme kaygılarını ile onların mesleki profesyonellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi açısından araştırma yapmıştır.

Eğitim çalışanlarını negatif ya da pozitif davranışlara sevk eden değişkenlerden biri olarak gösterilen ve öğretmenlerin saygınlığının yitirme kaygısı ile ilişkili olduğu varsayılan örgütsel adalet (Titrek, 2009) ile ilgili eğitim örgütlerinin çeşitli kademelerinde çalışmalar yapılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerini ve diğer örgütsel davranışlar arasındaki ilişkileri tespit etmeye odaklı çalışmaların son yıllarda arttığı görülmektedir (Halbaw,2018; Kahraman, 2017; Atar, 2017; Güner, 2016; Çavuş, 2016; Çil, 2016; Ünlü, 2015; Terkeş, 2015; Kuşci, 2014; Uysal, 2014; Babaoğlu ve Ertürk, 2013;Günce, 2013;Kılıç, 2013; Çelik, 2011; Dünder, 2011; Ertürk, 2011; Güneş, 2011; Kara, 2011; İmamoğlu 2011; Selvitopu, 2011; Güzelyurt, 2010; Yıldırım, 2010; Kazancı, 2010; Laçinoğlu, 2010; Titrek, 2009; Uğurlu, 2009; Cömert ve Diğer., 2008; Doğan, 2008; Polat ve Celep 2008; Polat, 2007; Selekler, 2007; Tan, 2006). Ancak alanyazında eğitim örgütlerinde örgütsel adalet ile öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygıları arasında var olan ilişkiyi belirlemeye yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu çalışma ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile saygınlıklarını yitirme kaygılarına yönelik iki değişken arasındaki ilişkinin araştırılması yoluyla alan yazına katkı sağlanması hedeflenmiştir. Araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile saygınlıklarını yitirme kaygıları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu ana amaç doğrultusunda aşağıdaki özel amaçlara ulaşılmaya çalışılacaktır.

- ✓ Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile saygınlığını yitirme kaygıları hakkındaki görüşleri belirlemek.
- ✓ Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile saygınlığını yitirme kaygıları hakkındaki görüşleri kişisel değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, kadro durumu, okul türü, sendika kaydı, çalışılan okuldaki süre ve kıdem) göre nasıl olduğunu belirlemek.
- ✓ Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile saygınlığını yitirme kaygıları arasında ilişkiyi olup olmadığını belirlemek.
- ✓ Öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algıları, onların saygınlıklarını yitirme kaygılarının yordayıcısı olup olmadığını belirlemek.

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ile verilerin çözümlenmesinde izlenen metotlar açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. İlişkisel tarama modeli, en az iki değişken arasındaki ilişkinin varlığını ve bu değişkenler arasındaki değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 1999).

2.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni, 2017-2018 eğitim öğretim yılında Van İli Gevaş İlçesi'nde bulunan müstakil müdürlüğe sahip ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan 334 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada evrenin tamamına sayım yöntemi kullanılarak ulaşılmak istenmiş, katılım sağlayan 269 öğretmen ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Toplam 269 öğretmenden dönüt alınan 231 kullanılabilir veri toplama aracı analizlere dâhil edilmiştir.

Araştırmaya dâhil olan katılımcıların %58'i kadın (n=134), %42'si erkek (n=97); %31,6'sı evli (n=73), %68,4'ü bekâr(n=158); % 61'i kadrolu (n=141), %39'u sözleşmeli (n=90) öğretmendir. Bu öğretmenlerin %30,7'si (n=71) ilkokullarda, %37,2'si (n=86) ortaokullarda, %32'si (n=74) ise liselerde görev yapmaktadır. Araştırmaya dâhil edilen öğretmenlerin %41,6'sının (n=96) sendika kaydı varken, %58,4'ünün (n=135) ise sendika kaydı bulunmamaktadır. Katılımcıların %31,6'sı (n=73) 20-25 yaş arasında, %36,4'ü (n=84) 26-30 yaş arasında ve %32'si (n=74) ise 31 ve üzeri yaşa sahiptir. Araştırmaya dâhil edilen öğretmenlerin %29,4'ü (n=68) 1 yıl ve aşağı, % 39,4'ü (n=91) 2-5 yıl arası ve %32,2'si ise 6 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Bu öğretmenlerden %36,4'ü (n=84) 1 yıl ve aşağı, % 42,4'ü (n=98) 2-5 yıl arası ve %21,2'si ise 6 yıl ve üzerinde buldukları okullarda çalışmaktadırlar.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmamızın verilerini toplamak amacıyla Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Gürpınar (2006) tarafından yapılan üç boyutlu “Örgütsel Adalet Ölçeği” ile Zane ve Yeh’in (2002) alana kazandırıldığı ve Topkaya ve Yaka (2012) tarafından Türkçeye uyarlanmış “Saygınlığını Yitirme Kaygısı Ölçeği” kullanılmıştır.

Örgütsel Adalet Ölçeği öğretmenlerin çalıştığı okula yönelik örgütsel adalet algısını belirlemek üzere hazırlanmıştır. Yirmi madde ve üç alt boyuttan (dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel) teşekkül eden 5’li Likert tipte bir ölçme aracıdır. Veri toplama aracından alınan yüksek puanlar okullarda adil tutum ve davranışların yaygın olduğunu göstermektedir. Cronbach Alfa katsayısı .96 olan bu veri toplama aracının (ölçek) araştırmamızdaki Cronbach Alfa katsayısı değeri .95’dir.

Türkçeye uyarlaması Topkaya ve Yaka (2012) tarafından yapılan “Saygınlığını Yitirme Kaygısı Ölçeği” Zane ve Yeh (2002) aracılığıyla literatüre kazandırılmıştır. Veri toplama aracı, bireyin toplum içinde saygınlığını yitirmeye yönelik duyduğu kaygının derecesini belirleyebilmek için hazırlanmıştır. Yirmi bir maddeyi kapsayan 7 dereceli likert tipte tek boyutlu bir ölçektir. Veri toplama aracından elde edilen yüksek puan, kişilerin saygınlığını yitirmesiyle ilgili daha çok, veri toplama aracından elde edilen düşük puanlar ise daha az kaygı duyduğunu ifade etmektedir. Cronbach Alfa katsayısı .77 olan bu veri toplama aracının (ölçek) araştırmamızdaki Cronbach Alfa katsayısı değeri .73’tür.

2.4. Verilerin Analiz Edilmesi

SPSS 22.0 istatistik paket programına aktarılan ham veriler öncelikle betimsel istatistiklerle (yüzde, frekans) yorumlanmıştır. Daha sonra veri setinin normal dağılıma sahip olup olmadığı Kolmogorov-Smirnov (Z testi) testi ile sınanmıştır. Dağılımın normalliğine ilişkin yapılan Z testi sonuçlarına göre örgütsel adalet [$Z=2,000$; $p<0.05$] ve saygınlığını yitirme kaygısı toplam boyutlarında [$Z=2,000$; $p<0.05$] normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiği için Parametrik istatistik yöntemleri arasında yer alan t testi ve ANOVA kullanılmıştır. ANOVA testinde anlamlı farklılık bulunan değerler için, söz konusu bu farkın nereden oluştuğunu belirlemek için Tukey-HSD testi kullanılmıştır. Araştırmanın değişkenleri arasında ilişkiyi belirlemek için verilerin hesaplanmasında Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adaletle ilişkin algı düzeylerinin, saygınlıklarını yitirme kaygı düzeylerini anlamlı ölçüde yordayıp yordamadığını belirleyebilmek amacıyla ise Çoklu Regresyon Analizi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin saygınlıklarını yitirme kaygıları ile örgütsel adalet algılarına ilişkin görüşlerine ve bu görüşlerinin yaş, medeni durum, okul türü, cinsiyet, kadro durumu, sendika kaydı, kıdem ve okulda çalışılan yıl değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin bulgular sunulmuştur. Araştırmanın değişkenleri arasında ilişkiyi belirlemek için verilerin hesaplanmasında Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı analizi kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algılarının, çoklu regresyon analizi vasıtasıyla onların saygınlıklarını yitirme kaygılarını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığına yönelik bulgular sunulmuştur.

3.1. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Saygınlığını Yitirme Kaygıları Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile saygınlığını yitirme kaygılarına ilişkin görüşlerinin standart sapma ve ortalama değerleri yer almaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Saygınlığını Yitirme Kaygılarına İlişkin Görüşleri

Ölçekler ve Boyutları	n	\bar{X}	S
Örgütsel Adalet	231	3,78	0,70
Dağıtımsal Adalet	231	3,74	0,86
İşlemsel Adalet	231	3,68	0,77
Etkileşimsel Adalet	231	3,91	0,74
Saygınlığını Yitirme Kaygısı	231	4,03	0,74

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşlerinin “orta” düzeyin ($\bar{X}=3,78$; $S=0,70$) üstünde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşleri arasında en yüksek katılım sağlanan boyut etkileşimsel adalet ($\bar{X}=3,91$; $S=0,74$) boyutudur. Bu boyutu sırasıyla dağıtımsal adalet ($\bar{X}=3,74$; $S=0,86$) ve işlemsel adalet ($\bar{X}=3,68$; $S=0,77$) boyutları takip etmektedir. Örgütsel adaletle ilişkin maddelerde öğretmenlerin en çok katılım sağladığı ifade, dağıtımsal adalet alt boyutunda bulunan

“Okul yöneticilerimiz öğretim yılı başında derleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır” maddesidir ($\bar{X}=4,18$; $S=0,82$). Öğretmenler tarafından en az katılım sağlanan madde ise dağıtımsal adalet alt boyutundaki “Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.” ifadesidir ($\bar{X}=3,40$; $S=1,11$).

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin saygınlıklarını yitirme kaygıları “orta düzeyin” ($\bar{X}=4,03$; $S=0,74$) üstündedir. Ölçekte, öğretmenlerin en yüksek katılım sağladığı ifade, “Bir şey hakkında yaptığım yorumdan emin değilsem, yanılıyor olabileceğimi belirtirim” ($\bar{X}=6,12$, $S=1,44$) ifadesidir. Öğretmenler tarafından, en düşük katılım gösterilen madde ise “Bir tartışma sırasında, diğer insanlara bilgisiz görünebileceğim için soru sormamaya çalışırım” ($x=2,25$, $S=1,59$) ifadesidir.

3.2. Kişisel Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Saygınlıklarını Yitirme Kaygı Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adalet ilişkin algılarının cinsiyet, medeni durum, kadro durumu ve sendika kaydına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t-testi uygulanmıştır. Elde edilen t-testi sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Kişisel Değişkenlere Göre Örgütsel Adalet İlişkin T Testi Sonuçları

Değişken	Grup/Kategori	n	\bar{X}	SS	t	sd	p
Cinsiyet	Kadın	134	3,69/.69		-2.186	205.33	.029
	Erkek	97	3,90/.70				
Medeni Durum	Evli	73	3,81/.71		.528	139.41	.597
	Bekâr	158	3,76/.70				
Kadro Durumu	Kadrolu	141	3,73/.68		-1.205	181.021	.223
	Sözleşmeli	90	3,85/.73				
Sendika Kaydı	Var	96	3,78/.72		-.017	198.500	.986
	Yok	135	3,78/.69				

Tablo 2’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel adalet algıları arasında, anlamlı bir fark [$t_{(205,33)}=-2.186$; $p < .05$] olduğu bulunmuştur. Buna göre kadın öğretmenlerle ile erkek öğretmenler farklı doğrultuda görüşlere sahiptirler. Kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=3,69/0.69$) örgütsel adaletle ilişkin görüşlerinin erkek öğretmenlere ($\bar{X}=3,90/0.70$) nazaran daha olumsuz olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre evli ve bekâr öğretmenlerin örgütsel adalet algısı farklılaşmamaktadır. Benzer şekilde, öğretmenlerin adalet algıları arasında, kadro durumuna göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre okullarda kadrolu ve sözleşmeli olarak görev yapan öğretmenlerin okullarına ilişkin adalet algıları farklılaşmamaktadır. Diğer taraftan, öğretmenlerin sendika kaydı olup olmasına göre örgütsel adalet algıları arasında da anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğretmenlerin okullarına ilişkin adalet algılarının yaş, okul türü, kıdem ve çalışılan okuldaki süre değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için ANOVA uygulanmıştır. Uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Kişisel Değişkenlere Göre Örgütsel Adalet İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Grup/Kategori	n	SS	F	sd	p	Fark (Tukey)
Yaş	20-25 arası yaş	73	3.80/.68		.054	2-228	.948
	26-30 arası yaş	84	3.77/.72				
	31 ve üzeri yaş	74	3.77/.71				
Okul Türü	İlkokul	71	3.91/.66		2.137	2-228	.120
	Ortaokul	86	3.75/.72				
	Lise	74	3.68/.71				
Kıdem	1 yıl ve aşağısı	68	3.79/.66		.626	2-228	.536
	2 yıl 5 yıl arası	91	3.83/.73				
	5 yıl ve üzeri	72	3.70/.70				
Çalışılan Okulda Süre	1 yıl ve aşağısı	84	3.81/.68		.222	2-228	.801
	2 yıl 5 yıl arası	98	3.74/.78				
	5 yıl ve üzeri	49	3.78/.56				

Tablo 3’te belirtildiği gibi, öğretmenlerin okullarında uygulanan adaletle ilişkin algıları arasında, yaşa göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre 20-25 arası yaş, 26-30 arası yaş ve 31 ve üzeri yaşa sahip öğretmenler benzer görüşlere sahiptirler. Benzer şekilde, katılımcıların, örgütsel adalet algıları arasında, okul türü, kıdem ve çalışılan okuldaki süreye göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre ilkök, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşleri benzerdir. Kıdem değişkenine göre 1 yıl ve aşağısı, 2-5 yıl arası ve 6 yıl ve üzeri tecrübeye sahip öğretmenlerinde görüşleri benzerdir. Aynı şekilde çalışılan okulda geçirilen süre değişkenine göre

de 1 yıl ve aşağısı, 2-5 yıl arası ve 6 yıl ve üzeri tecrübeye sahip öğretmenlerin de aynı doğrultuda algıya sahip olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygı düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, kadro durumu ve sendika kaydına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t-testi uygulanmıştır. Söz konusu t-testi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Kişisel Değişkenlere Göre Saygınlığını Yitirme Kaygısına İlişkin T Testi Sonuçları

Değişken	Grup/Kategori	n	\bar{X}	SS	t	sd	p
Cinsiyet	Kadın	134	3,98	.76	-1.113	214.238	.272
	Erkek	97	4,09	.71			
Medeni Durum	Evli	73	4,03	.80	.054	126.667	.955
	Bekâr	158	4,03	.71			
Kadro Durumu	Kadrolu	141	4,03	.74	.122	191.866	.903
	Sözleşmeli	90	4,02	.73			
Sendika Kaydı	Var	96	4,17	.74	2.457	202.892	.015
	Yok	135	3,93	.73			

Tablo 4'te görüldüğü gibi katılımcıların, saygınlıklarını yitirme kaygı düzeyleri arasında, cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin benzer düzeyde saygınlıklarını yitirme kaygı düzeylerine sahip oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin görüşleri medeni durumlarına göre farklılaşmamıştır. Buna göre evli ve bekâr öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygı düzeyleri farklı değildir. Benzer şekilde, öğretmenlerin saygınlıklarını yitirme kaygı düzeyleri arasında, kadro durumuna göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre okullarda kadrolu ve sözleşmeli olarak görev yapan öğretmenlerin saygınlıklarını yitirme kaygı düzeyleri farklılaşmamaktadır. Diğer taraftan, öğretmenlerin saygınlıklarını yitirme kaygı düzeyleri arasında, sendika kaydı olup olmamasına göre anlamlı bir fark [$t_{(202,892)}=-2.457$; $p < .05$] bulunmuştur. Buna göre sendika kaydı olan öğretmenler ile olmayan öğretmenler farklı doğrultuda görüşlere sahiptirler. Sendika kaydı olan öğretmenlerin ($\bar{X}=4.17/0.74$) saygınlıkların yitirme kaygı düzeylerinin sendika kaydı olmayan öğretmenlere ($\bar{X}=3,93/.73$) nazaran daha olumsuz olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygı düzeylerinin yaş, kıdem, okul türü ve okulda kaçınıcı yıl değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için ANOVA testi uygulanmıştır. Uygulanan ANOVA testi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Kişisel Değişkenlere Göre Saygınlığını Yitirme Kaygısına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Değişken	Grup/Kategori	N	\bar{X}	SS	F	sd	p	Fark (Tukey)
Yaş	20-25 arası yaş	73	3.97	.74	.701	2-228	.497	
	26-30 arası yaş	84	4.01	.72				
	31 ve üzeri yaş	74	4.11	.76				
Okul Türü	İlkokul	71	3.98	.75	.534	2-228	.587	
	Ortaokul	86	4.01	.70				
	Lise	74	4.10	.77				
Kıdem	1 yıl ve aşağısı	68	3.90	.74	3.331	2-228	.038	1-3
	2 yıl 5 yıl arası	91	3.98	.68				
	5 yıl ve üzeri	72	4.21	.79				3-1
Okulda Kaçınıcı Yıl	1 yıl ve aşağısı	84	3.93	.77	1.216	2-228	.298	
	2 yıl 5 yıl arası	98	4.06	.71				
	5 yıl ve üzeri	49	4.12	.75				

Tablo 5'te görüldüğü gibi, katılımcıların, saygınlığını yitirme kaygı düzeyleri arasında, yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna göre 20-25 arası yaş, 26-30 arası yaş ve 31 ve üzeri yaşa sahip öğretmenler benzer görüşlere sahiptirler. Benzer şekilde, katılımcıların, saygınlığını yitirme kaygı düzeyleri arasında, okul türü, ve çalışılan okuldaki süreye göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna göre ilkök, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygı düzeyleri benzerdir. Aynı şekilde çalışılan okulda geçirilen süre değişkenine göre de 1 yıl ve aşağısı, 2-5 yıl arası ve 6 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlerin de aynı doğrultuda saygınlığını yitirme kaygı düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Kıdem değişkenine göre ise 6 yıl ve üzeri deneyime [$F(2-228)=1.815$; $p < .05$] sahip öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygı düzeyleri 1 yıl ve aşağısı ve 2-5 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu ve özellikle 1 yıl ve aşağısı tecrübeye sahip öğretmenlerin katılım düzeyleriyle anlamlı derecede farklılaştığı görülmektedir. Buna göre 6 yıl ve üzerinde deneyime sahip öğretmenler ($\bar{X}=4.21/0.79$) 1 yıl ve aşağısında ($\bar{X}=3.90/0.74$) ve 2 ile 5 yıl arasında ($\bar{X}=3.98/0.68$) deneyime sahip öğretmenlere kıyasla daha yüksek saygınlığını yitirme kaygısına sahiptir.

3.3. Örgütsel Adalet Algısı ile Saygınlığını Yitirme Kaygısı Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile saygınlığını yitirme kaygısı arasında ilişki düzeyini ve yönünü saptayabilmek için amacıyla Pearson korelasyon katsayılarına bakılmıştır. Büyüköztürk (2009), iki veya daha fazla değişken arasındaki korelasyon katsayısının mutlak değerinin 0.60'dan büyük olması ise "yüksek" ilişki, 0.30'dan küçük olması "düşük" ve 0.30-0.59 arası "orta" olarak belirtmiştir. Katılımcıların örgütsel adalet algı düzeylerinin saygınlıklarını yitirme kaygı düzeylerini hangi düzeyde yordadığının ortaya çıkarılabilmesi için de çoklu regresyon analizinden bulgular verilmiştir. Tablo 6'da öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile saygınlığını yitirme kaygısı düzeyleri arasındaki ilişkileri belirleyebilmek amacıyla Pearson korelasyon katsayıları gösteren sonuçlar gösterilmektedir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Saygınlıklarını Yitirme Kaygıları Arasındaki İlişkiler

	1	2	3	4	5
1. Dağıtımsal Adalet	-				
2. İşlemsel Adalet	0.66**	-			
3. Etkileşimsel Adalet	0.58**	0.80**	-		
4. Örgütsel Adalet	0.86**	0.92**	0.88**	-	
5. Saygınlığını Yitirme Kaygısı	-0.26**	-0.27**	-0.29**	-0.31**	-

**p<.01

Tablo 6 incelendiğinde örgütsel adaleti oluşturan alt boyutlar arasındaki en yüksek ilişki ($r=0.80$, $p<.01$) "etkileşimsel adalet" ile "işlemsel adalet" arasında olduğu görülmektedir. Bu boyutlar arasında yüksek ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğundan söz edilebilir. En düşük ilişki ise "dağıtımsal adalet" ile "etkileşimsel adalet" alt boyutları ($r=0.58$, $p<.01$) arasında, pozitif yönde ve orta düzeyde olduğu görülmektedir. "İşlemsel adalet" ile "dağıtımsal adalet" ($r=0.66$, $p<.01$) arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

Öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygı düzeyleri ile örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutları arasında ilişkilerin anlamlı olduğu görülmektedir. Örgütsel adalet boyutları ile saygınlığını yitirme kaygısı arasındaki ilişkiye bakıldığında en yüksek anlamlılığın "etkileşimsel adalet" alt boyutuyla olduğu tespit edilmiştir ($r=-0.29$, $p<.01$). İki değişken arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel adaletin alt boyutları arasında en düşük ilişki "dağıtımsal adalet" ($r=-0.26$) arasındadır. Öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı ile "işlemsel adalet" arasında ise düşük ($r=-0.27$) negatif yönlü bir ilişki vardır. Bu değişkenler arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile saygınlığını yitirme kaygı düzeyleri arasında ($r=-0.31$, $p<.01$) negatif yönlü ve orta düzeyde ilişki bulunmaktadır.

3.4. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet İlişkin Algıları, Onların Saygınlıklarını Yitirme Kaygılarının Yordayıcısı Olup Olmadığına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algı düzeylerinin, saygınlıklarını yitirme kaygılarını ne düzeyde yordadığının belirlenmesine ilişkin yapılan çoklu regresyon analizinden elde edilen bulgular Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Saygınlığını Yitirme Kaygısının Yordanmasına İlişkin Analiz Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p	ikili-r	kısmi-r
Sabit	5.301	.261	-	20.331	.000		
Dağıtımsal Adalet	-.103	.073	-.120	-1.412	.159	-.24	.04
İşlemsel Adalet	-.061	.111	-.064	-.550	.583	-.28	.15
Etkileşimsel Adalet	-.167	.106	-.168	-1.578	.116	-.37	.04

$R = 0.313$ $R^2 = .098$ $F(3-227) = 8.217$ $p = .000$

Tablo 7'de görüldüğü gibi, saygınlığını yitirme kaygısının yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, etkileşimsel adalet, işlemsel adalet ve dağıtımsal adalet değişkenleri birlikte, öğretmenlerin saygınlığı yitirme kaygı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($R = .313$ $R^2 = 0.98$, $p < .01$). Söz konusu üç değişken birlikte, öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı toplam varyansının yaklaşık % 10'unu açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin saygınlığını yitirme kaygısı üzerindeki göreceli önem sırası; etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet ve işlemsel adalettir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise, örgütsel adalet alt boyutlarının öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygıları üzerinde önemli bir yordayıcı olmadıkları görülmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, saygınlığını yitirme kaygısının yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şu şekildedir. *Saygınlığını Yitirme Kaygısı* = (5,301) + (-,103dağıtımsal adalet) + (-,061işlemsel adalet) + (-,167etkileşimsel adalet).

4. TARTIŞMA

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel adalet algıları ve saygınlıklarını yitirme kaygılarına yönelik görüşlerini incelemektir. Ayrıca bu görüşlerin öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, kadro durumu, okul türü, sendika kaydı, çalışılan okuldaki süre ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşma durumuna bakılmış ve son olarak ise öğretmenlerin okullardaki örgütsel adaletle ilişkin algıları ile saygınlıklarını yitirme kaygıları arasındaki ilişkilerin düzeyi, yönü belirlenmeye çalışılmıştır.

4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Saygınlığını Yitirme Kaygıları Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşlerinin “orta düzeyin” üstünde olduğunu göstermiştir. Bu sonuç alan yazındaki farklı araştırma sonuçları ile benzerlik gösterdiği görülmektedir (Kılıçlar, 2011; Baş ve Şentürk, 2011; Çapraz, 2009; Cömert ve diğerleri, 2008; Aydın ve Karaman-Kepenekçi, 2008; Polat ve Celep, 2008; Polat, 2007; Özmen, Arbak ve Özer, 2007; Atalay, 2005; Ünal, 2003). Bu durumda öğretmenlerin çalıştıkları okul içerisindeki kazanımların dağıtımını, dağıtım kararlarının alınması ve kişiler arası iletişimdeki uygulamaları adil olarak değerlendirdikleri söylenebilir. Ancak ilkökul, ortaokul ve lise kademelerinde yapılan bazı araştırmaların (Tan, 2006; Aykut, 2007; Pıralı, 2007; Açıkgöz, 2009; Kahraman, 2009; Yılmaz ve Taşdan, 2009) incelendiğinde de elde edilen sonuçların yukarıdaki bulguyu desteklemediği görülmektedir. Bununla birlikte, öğretmenlerin okullarındaki uygulamalar sırasındaki varolan adaletle ilişkin üç alt boyutta da yüksek düzeyde katılım sağladığı görülmektedir. Ancak öğretmenlerin kişiler arası ilişkilerde adil uygulamaları temsil eden etkileşimsel adalet algısı; kazanımların paylaşımına odaklanan dağıtımsal adalet ve kazanımların dağıtılması sırasında sürece odaklanan işlemsel adalet algılarına göre daha yüksektir. Bunun sebebinin, okul idarecilerinin kişiler arası iletişimi önemsedikleri, öğretmenlere adaletli yaklaştıkları ve bilgilendirme süreçlerini adil olarak işlettikleri söylenebilir. Görece diğer alt boyutlardan düşük olan işlemsel adaleti, kazanımların eşit bir şekilde dağıtılmasına ilişkin kararların işletilmesi sırasındaki demokratik tutumlarla ilişkilidir. Burada önemli olan alınacak kararların öğretmenler tarafından adil olarak algılanmasıdır. Ancak öğretmenlerin işlemsel adaletle ilişkin görüşlerinin yönetimin karar alma esnasındaki ve sonrasında personel ile yeterince etkileşim içerisinde bulunmamasından kaynaklandığı söylenebilir.

Örgütsel adaletle ilişkin görüşler incelendiğinde öğretmenlerin en çok katılım sağladığı maddenin, dağıtımsal adalet alt boyutunda bulunan “Okul yöneticilerimiz öğretim yılı başında derleri brans arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır.” maddesi olduğu görülmektedir.” Öğretmenler tarafından en az katılım sağlanan ifade ise dağıtımsal adalet alt boyutundaki “Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.” maddesidir. Dağıtımsal adalet boyutu kazanımların eşit dağıtılmasıyla ilgilenebilir. Öğretmenler göstermiş performanslarının karşılığını ne ölçüde adil aldıklarını, yöneticilerin; ders yükü, ders programı, zümre çalışmaları, ekip ve komisyon görevleri, ödüller, cezalar gibi somut ve açık yapılar üzerindeki tasarrufuyla karşılaştırmaktadır. Somut ve açık yapılar üzerinde adaletsiz durumların daha kolay fark edilmesi yöneticilerin kazanım ve cezaları daha adil dağıtmalarında etkili olmuş olabilir. Ancak yöneticilerin, okulların açık örgütler olmalarından dolayı süreçte ortaya çıkan yeni görev ve sorumlukların dağıtımında görece diğer uygulamalara göre daha az adil davrandıkları söylenebilir.

4.2. Kişisel Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Saygınlıklarını Yitirme Kaygı Düzeylerine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşleri yaş, medeni durum, kadro durumu, okul türü, sendika kaydı, kıdem ve okulda çalışılan yıl değişkenlerine göre farklılaşmazken, cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkeklerin görüşlerinde farklılık olduğu görülmektedir. Buna göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre okullardaki örgütsel adalet algıları daha düşüktür. Bu sonuca göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerinde cinsiyet değişkeninin, önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuç Poyraz, Kara ve Çetin’in (2009) ve Polat ve Celep’in (2008) ile araştırma bulgularıyla da örtüşmektedir.

Bir kısım araştırmacılar kadın öğretmenlerin algılarını yüksek bulurken (Töremen ve Tan, 2010; Arslantaş ve Pekdemir, 2007); bir kısmı ise, erkek öğretmenlerin algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır (Polat, 2007; Süral Özer ve Eker Urtekin, 2007; McFarlin ve Sweney, 1992). Örneğin McFarlin ve Sweeney (1992), çalışmalarında erkeklerin dağıtım adaletine yönelik algılarının kadınlarınkinden daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Benzer bir bulguya karşılaşılan Süral Özer ve Eker Urtekin (2007) bu sonucu, kadın ve erkeklerin eşit koşullarda çalışmasına rağmen, kadınların kazanımlarının genelde erkeklerden daha düşük olmasıyla ve zaman zaman kazanımların dağıtımında erkeklerin kadınlara göre daha avantajlı olmasıyla açıklamışlardır. Benzer bir bulguya ulaşan Polat (2007)’da erkeklerin adalet algısının kadınlardan daha yüksek olması; okul yöneticilerinin büyük bir kesimin erkek olmasına, bu yöneticilerin hemcinsleriyle daha kolay diyalog kurmalarına dayandırmaktadır. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere nazaran daha az tatminkar ve daha çok duygusal

olmaları, araştırmanın yapıldığı yörede kadına biçilen roller, geleneksel yaklaşım tarzları gibi hususlar bu farklılığın negatif yönde oluşmasında etkili olmuş olabilir.

Öğretmenlerin saygınlıklarını yitirme kaygı düzeyinin orta düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin saygınlıklarını yitmeye ilişkin oldukça kaygı yaşadığı söylenebilir. Bu sonuç Hoşgörür (2017), Yorulmaz, Çolak ve Yaşa'nın (2017) ve Topkaya ve diğerlerinin (2013) araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerin yaşamış oldukları bu kaygı iş ortamında kendilerini iyi hissetmemelerine ve mutsuz olmalarına sebep olmalarına sebep olabilmektedir. Çünkü adaletsiz algılayışlar, demokratik dışı davranışlar (Hoşgörür, 2017) kazanımların yeterince adil dağıtılmaması, öğretmenlerin karar süreçlerine yeterince dahil edilmemesi ve kişisel ilişkilerde yaşanan sorunlar saygınlığını yitirme kaygısı yaşamlarında etkili olabilmektedir.

Saygınlığını yitirme kaygısı ölçeğinde, öğretmenlerin en çok katılım sağladığı ifade, "Bir şey hakkında yaptığım yorumdan emin değilsem, yanlıyım olabileceğimi belirtirim." maddesidir. Saygınlığını yitirme kaygı ölçeğindeki bu maddeye ilişkin bulgu Topkaya ve diğerleri (2013)'nin yapmış oldukları araştırmanın bulgularına oldukça benzemektedir. Bu sonuç öğretmenlerimizin dıştan güdümlü olup, çevrelerindeki insanların gözündeki değerle, saygınlıklarını eş görmelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca bir öğretmen için bir konu hakkında yetersiz görünmek veya öyle algılanmak oldukça kaçınılan bir durumdur.

Öğretmenlerin saygınlıklarını yitirme algılarına ilişkin görüşlerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, kadro durumu, okul türü, ve okulda çalışılan yıl değişkenlerine göre farklılaşmazken; kıdem ve sendika kaydı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Konuyla yapılan farklı araştırmalarda da öğretmenlerin yaşadıkları kaygının, cinsiyet göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. Bu sonuç; Mak ve diğerleri (2009), Topkaya ve diğerleri (2013), Hoşgörür (2017) ile Yorulmaz ve diğerleri (2017)'nin araştırmalarıyla tutarlılık göstermektedir.

Araştırmamızda öğretmenlerin kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık bulunurken yani 6 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin mesleğe daha yeni başlayan öğretmenlere nazaran daha çok kaygı yaşadıkları görülmektedir. Kıdemi daha çok olan bu öğretmenlerin saygınlıklarını yitirme kaygılarının diğer öğretmenlere nazaran daha yüksek olması oldukça ilginç bir sonuçtur. Deneyim saygınlık kazanmanın ön koşulu arasında sayılabilir ancak her zaman deneyimin artması saygınlığını yitirme kaygılarının düşmesine sebep olmayabilir. Çünkü saygınlığını yitirme kaygısı başkalarının gözündeki sosyal imgenin (Mak ve diğerleri, 2009) değeriyle ilgili olduğu için, okullarda deneyimli öğretmenlere biçilen rollerin onların üzerinde yaratmış olduğu baskı ve gerginlik bu kaygının ana sebebi olabilir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlere genellikle akademik anlamda kıdemli öğretmenler rehberlik yapmaktadır. Bu nedenle kıdemli öğretmenlerin mesleki profesyonelliklerinin yeterli olması üzerlerindeki baskı ve stresi azaltacaktır. Böylelikle de saygınlıklarını yitirme kaygıları da azalmış olacaktır. Farklı bir açıdan bakıldığında ise 1 yıl ve aşağı kıdeme sahip öğretmenlerin saygınlıklarını yitirme kaygılarının düşük olması mesleğe yeni başlamalarından kaynaklı olabilir. Alan yazında yapılan Hoşgörür (2017) ve Yorulmaz ve diğerleri (2017)'nin araştırmalarında ise kıdem değişkeni anlamlı şekilde farklılaşan bir değişken olarak bulgulamamıştır.

Farklı okul türlerinde çalışan öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygılarını araştırmamızda olduğu gibi Topkaya ve diğerleri (2013)'nin araştırmalarında da benzerdir. Ancak Hoşgörür (2017), öğretmenlerin çalıştığı okul türünün saygınlıklarını yitirme düzeylerinde belirleyici bir değişken olduğu ve özellikle ilkökul öğretmenlerinin ortaokul ve lise öğretmenlerine kıyasla daha düşük bir kaygıya sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Hoşgörür (2017), bunun sebebinin ise ilkökul öğretmenlerinin sınıf ortamında diğer branş öğretmenlerine nazaran, mesleki anlamda saygınlıklarını yitirebilecekleri daha az olayla karşılaştıklarından dolayı olduğunu savunmaktadır.

Araştırmamızın en çarpıcı sonuçlarından biri ise öğretmen görüşlerinin sendika kaydı olan öğretmenler ile sendika kaydı olmayan öğretmenler arasında anlamlı bir fark çıkmış olmasıdır. Bu sonuca göre sendika kaydı olan öğretmenlerin saygınlıklarını yitirme kaygılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim sendikaları öğretmenler arasında statü ve güç kaynağı olarak görülmektedir. Saygınlığını yitirme kaygısı yüksek bireylerin ise güç merkezli davranışları ve güce yakın olmaları ise beklenen bir durumdur. Ancak öğretmenler yetkinlik ve yeterlilikleri arttıkça güç merkezinden uzaklaşacaklardır.

4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ile Saygınlığını Yitirme Kaygısı Arasındaki İlişkiler

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet ile saygınlığı yitirme kaygısı arasında negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Okul ortamındaki adaletle ilişkin olumlu görüşler arttıkça öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygısı yaşama düzeyinde düşme yaşanırken, aksi durumda ise saygınlığını yitirme kaygısı yaşanma düzeyinde artış gözlenmektedir. Yine örgütsel adaletle ilişkin tüm alt boyutlar ile öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygıları düzeyleri arasında düşük düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Adalete İlişkin Algıları, Onların Saygınlıklarını Yitirme Kaygılarının Yordayıcısı Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri

Araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin, saygınlıklarını yitirme kaygılarını ne ölçüde açıkladığının tespit edilebilmesi için uygulanan çoklu regresyon analizinden elde edilen sonuçlara göre, örgütsel adaletin tüm boyut toplamının, öğretmenlerin saygınlıklarını yitirme kaygıları toplam varyansının yaklaşık %10'unu yordadığı görülmüştür. Regresyon katsayılarının anlamlılığını tespit etmek üzere yapılan t testi sonuçları ise, örgütsel adaletin alt boyutlarının saygınlığını yitirme kaygısı yordayıcıları olmadığını göstermiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Tüm örgütlerde olduğu gibi okullarda da insan kaynağının etkili kullanılması esastır. Öğretmenlerin etkin kullanılması demek, okula ve kendilerine karşı olumsuz davranış geliştirilmesinin önlenmesi ve kurum içinde örgüt kültürünün hâkim kılınmasının sağlanmasıdır. Okula karşı olumsuz davranışlar yerine örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesinde anahtar kavram adalettir. Okul yöneticilerinin öncelikli işlerinden biri de okullarında adaleti tesis etmektir. Okul yönetimlerinin adil davranması, öğretmenlerde saygınlık yaratmakta, adil ve demokratik okul kültürünün oluşturulmasına katkıda bulunmaktadır (Yıldız, 2013). Aksi durumda öğretmenlerden yeterince faydalanılamaması durumu oluşmakta ve öğretmenlerin saygınlığını yitirme kaygılarının arttığı görülmektedir. Ancak okul ortamında öğretmenlerin saygınlığı en çok ihmal edilen konulardan biri olarak görülmektedir (Pirson ve Kostera, 2017). Bu açıdan okul liderlerinin etik liderlik davranışlarını geliştirmeleri gerekmektedir.

Öğretmenlerin okuldaki diğer çalışanlarla ilişkileri ve mahiyeti onların okullarına olan bağlılıklarını ve okullarına karşı geliştirdikleri diğer duygusal süreçleri de etkiler (Hoşgörür, 2017). Bu bağlamda adaletsiz davranışların okullarda öğretmenlerin saygınlığına zarar veren davranışlardan biri olduğu ve mutlaka okullarda adaletsiz davranışların en aza indirgenmesi gerektiği söylenebilir. Bu açıdan eğitimin tüm kademelerinde faaliyet gösteren okullarda, öğretmenlerin saygınlığına yükseltecek uygulamalara yer verilmeli ve onların saygınlığına zarar verecek adaletsiz, tutarsız ve antidemokratik uygulamalara karşı düzenlemeler yapılmalıdır (Peyton, 2003). Öğretmenlerin örgütsel olumlu davranışlarını, kurumlarına karşı bağlılıklarını ve performanslarını arttırmak ancak onların saygınlıklarını korunmasına yardımcı olabilecek uygulamaları okullarda yaygınlaştırılmasıyla mümkün olacağı görülmektedir (Hoşgörür, 2017).

Araştırma ile ulaşılan sonuçlar dayanılarak uygulamacılara ve araştırmacılara yönelik aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

- ✓ Milli Eğitim Bakanlığı okullarda adil uygulama ve süreçlerin gelişimi için önlemler almalıdır. Bu durum öğretmenin saygınlığını yitirme kaygısını azaltacaktır.
- ✓ Okul yöneticileri etik liderlik davranışlarının geliştirmesine yönelik hizmet içi eğitim veya bilimsel yayınlarla bilgilendirilebilir. Değerlerle ilgili eğitimlere dâhil edilebilirler.
- ✓ Özellikle karar alma süreçlerine öğretmenlerin dâhil edilmesi ve yöneticilerin dağıtımcı liderlik anlayışını benimsemeleri gerekmektedir. Alınan kararların gerekçesi yetkili kişiler tarafından açıklanmalıdır.
- ✓ Kadın öğretmenlerin yönetim süreçlerine daha çok dâhil edilmelidirler.
- ✓ Örgütsel adalet algısı ile saygınlığı yitirme kaygısı arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacıyla nitel çalışmalar da yapılabilir.
- ✓ Öğretmenlerin saygınlığını yitirmesine sebep olan nedenler araştırılabilir.
- ✓ Okullarda öğretmenlerin farklı örgütsel olgulara ilişkin algıları ile saygınlıklarını yitirme kaygıları arasındaki ilişkiler incelenebilir.

KAYNAKÇA

1. Açıkgöz, A. (2009). *Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
2. Arundale, R. B. (2010). Constituting face in conversation: Face, facework, and interactional achievement. *Journal of Pragmatics*, 42, 2078-2105.
3. Aslantaş, C.C. & Pekdemir I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 262-268.
4. Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve adalet*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

5. Atar, B. (2017). *Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile psikolojik şiddet algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
6. Aydın, İ. & Karaman-Kepenekçi, Y. (2008). Principals' opinions of organizational justice in elementary schools in turkey. *Journal of Educational Administration*, 46, 497- 513.
7. Aykut, S. (2007). *Örgütsel adalet, birey-örgüt uyumu ile çalışanların işle ilgili tutumları (Pendik İlçesi Örneği)*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
8. Babaoğlu, E. & Ertük E. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 87-101.
9. Baiocchi-Wagner, E. (2011). "Facing threats": Understanding communication apprehensive instructors' face loss and face restoration in the classroom. *Communication Quarterly*, 59(2), 221-238.
10. Baş, G. & Şentürk, C. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 17: 29-62
11. Beugre, C.D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: an african perspective. *Journal of Human Reseource Management*, 13,7,1092.
12. Blader S.L & Tyler, T. R. (2005). Can businesses effectively regulate employee conduct? the antecedents of rule following in work settings. *Academy of Management Journal*. Vol. 48, No. 6
13. Bolton, S. C. (2007). *Dignity in and at work: Why it matters*. In S. C. Bolton (Ed.), *Dimensions of dignity at work* (pp. 3-16). Oxford: Elsevier.
14. Burton, J. (1990). *Conflict: Resolution and Provention*, New York, St. Martin's Press.
15. Büyüköztürk, Ş. (2009). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. (10. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
16. Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33: 77-87.
17. Cömert, M., Demirtaş, H., Üstüner, M. & Özer, N. (2008). Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama Dergisi*, 7, 13, 3-22
18. Cüceloğlu, D.& Erdoğan, İ. (2016). *Öğretmen olmak: Bir can'a dokunmak*. İstanbul: Final Kültür Sanat.
19. Çapraz, B. (2009). Örgütsel Değişim: Çok Boyutlu Bir Model Önerisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
20. Çavuş, B. (2016). Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarıyla umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
21. Çelik, O.T. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
22. Çelikten, M., Şanal, M. & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 207-237.
23. Çil, Ö. E. (2016). Okulöncesi öğretmenlerinin özyeterlik inançları, örgütsel adalet ve destek algıları, Öğrenmiş güçlülük ve tükenmişliklerinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Üniversitesi, Burdur.
24. Deveci, H. (2007). *Öğretmenlerin psikolojik ihtiyaçlarına ilişkin görüşleri*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
25. Doğan, A. (2008). *İlköğretim kurumlarında örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
26. Dündar, T. (2011).*Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
27. Ertürk, E. (2011). *İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki örgütsel adalet algısı ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
28. Frunzaru, V. & Dumitriu, D. L. (2015). Self-perceived Occupational Prestige among Romanian Teaching. *Management Dynamics in the Knowledge Economy* Vol, 3 (2015) no.4, pp.629-643.
29. Gedikoğlu, T. (2005). Avrupa birliği sürecinde Türk eğitim sistemi: Sorunlar ve çözüm önerileri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 66-80.

30. Göker S.D & Gündüz, Y. (2017). Eğitim denetimi sürecinde hesap verebilirlik ve şeffaflık uygulamaları. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.36(1), 83-93
31. Gökırmak, A. (2006).Öğretmen statüleri üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
32. Günce, S. (2013).*İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
33. Güner, B (2016). *Örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi ve duygusal tükenmişliğin aracı rolü: Öğretmenler üzerine bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
34. Güneş, A. M. (2011). *İlköğretim okullarında dönüştürücü liderlikle örgütsel adalet arasındaki ilişki*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
35. Gürpınar, G. (2006). *Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, lider-üye mübadele ilişkisi ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler üzerine ampirik bir çalışma*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
36. Güzelyurt, L. (2010). *Değerler ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelenmesi*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
37. Halbaw, A. (2018). *Erbil temel okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarıyla örgütsel sessizlik arasındaki ilişki*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
38. Hargraves, L. (2009). L.J. Saha, A.G. Dworkin (eds.), *International Handbook of Research on Teachers and Teaching*, 217–229.
39. Hodson, R. (2003). *Dignity at work*. Cambridge: Cambridge University Press.
40. Hoşgörür, T. (2017). Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile saygınlıklarını yitirmekaygıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamalarda Eğitim Yönetimi Dergisi*,3, 387-424
41. Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim Yönetimi: Teori, Araştırma Uygulama* (Çeviri Edt.: S. Turan.). Ankara: Nobel Yayınları.
42. İmamoğlu, G. (2011).*İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
43. Kahraman, Z. (2017). *Okul yöneticileri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
44. Kara, M. (2011). *Resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
45. Karaeminoğulları, A. (2006). *Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile sergiledikleri üretkenliğe aykırı davranışlar arasındaki ilişki*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
46. Karaman, P. (2009).*Örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik öğretmenler üzerinde bir uygulama*.Yıldız Teknik Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
47. Karasar, N. (2004). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayınları.
48. Kazancı, N. (2010). *İlköğretim okullarındaki yöneticilerin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki düzeyi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
49. Kılıç, Y. (2013). *Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyumu algıları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
50. Kılıçlar, A. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile örgütsel adalet ilişkisinin öğretmenler açısından incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 3 (3), 23-36
51. Kuşçi, E. (2014). *Akademisyenlerin üniversitelerde örgütsel adaletle ilişkin algıları (Yüzüncü Yıl Üniversitesi örneği)*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü yıl Üniversitesi, Van.
52. Laçinoğlu, Z. (2010).*İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile bazı örgütsel davranışlar arasındaki ilişki(Sakarya İli Örneği)*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
53. Lambert, E. (2003).Justice in corrections: An exploratory study of the impact of organizational justice on correctional staff. *Journal of Criminal Justice*, 31, 2, 155-168.
54. Lin, C. & Yamaguchi, S. (2011). Effects of face experience on emotions and self-esteem in Japanese culture. *European Journal of Social Psychology*, 41, 446-455.

55. Mak, W. W. S., Chen, S. X., Lam, A. G., & Yiu, V. F. L. (2009). Understanding distress: The role of face concern among Chinese Americans, European Americans, Hong Kong Chinese, and mainland Chinese. *The Counseling Psychologist*, 37 (2), 219-248.
56. Maslach, C. & Jackson, S.E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.
57. McFarlin D. B. & Sweeney, P. D (1992). *The Academy of Management Journal* Vol. 35, No. 3 (Aug., 1992), pp. 626-637
58. McFarlin, D. B. & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35,(3), 626-637.
59. Niehoff, B.P. & Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 3, 527-556.
60. Olgun, S. Ö. (2016). Örgütsel adalet algısının çalışan performansına etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
61. Özmen N. T., Arbak Y. & Özer, P. S. (2007). Adalet verilen değerler adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 7 (1), 17-33
62. Peyton, P. R. (2003). Dignity at work: Eliminate bullying and create a positive working environment. New York: Brunner-Routledge.
63. Pirali, J. (2007). *In partial fulfillment of the requirements for the degree of master of business administration in the department of business administration*. Unpublished Master Thesis, Middle Eastern University, Ankara.
64. Pirson, M., & Kostera, M. (2017). Introduction to dignity and organization. In M. Kostera & M. Pirson (Eds.), *Dignity and the organization* (pp. 1-9). London: Springer Nature (Macmillan Publishers). doi: 10.1057/978-1-137-55562-5
65. Polat, S. & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331
66. Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
67. Poyraz, K., Kara, H. & Çetin, S. A. (2009). Örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(9), 71-91.
68. Robinson, K. L. (2004). *The impact of individual differences on the relationship between employee perceptions of organizational justice and organizational outcome variables*. A Dissertation Presented to the Faculty of the California School of Organizational Studies, Alliant International University, San Diego.
69. Sağlam, M. (2011). Türk eğitim sisteminde ve öğretmen eğitiminde yapısal düzenlemeler ve program geliştirme çalışmaları. *Türkiye’de öğretmen yetiştirme* (Edt.: S. A. Kilimci). Ankara: Pegem Akademi. ss. 137-180.
70. Selekler, Z.O. (2007). *Öğretmenlerde örgütsel adalet ve psikolojik sözleşme ihlal algısı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
71. Selvitopu, A. (2011). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
72. Söyük, S. (2007). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve istanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
73. St-Pierre I, Holmes D. (2010). The relationship between organizational justice and workplace aggression. *Journal of Advanced Nursing*, 66:5, 1169-1182
74. Süral Özer, P. & Eker Urtekin, G. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 107-125.
75. Tan, Ç. (2006). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algıları (Elazığ İl Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
76. Terkeş, N. (2015). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
77. Titrek, O. (2009) Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 551-573.

78. Topkaya, N. & Yaka, B. (2012). *Saygınlığını yitirme kaygısı ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması*. Unpublished research report.
79. Topkaya, N., Altınkurt, Y., Yılmaz, K., & Dilek, S. A. (2013). Saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler. *Akademik Bakış*, 36, 1-20.
80. Töremen, F. & Tan, Ç. (2010). Eğitim örgütlerinde adalet: kavramsal bir çözümleme. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 58-70
81. Tyler, T.R. & Blader, S. L. (2003). A four-component model of procedural justice: defining the meaning of a “fair” Process. *Personality And Social Psychology Bulletin*. 747-758
82. Uğurlu, C. T (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
83. Uysal, M. (2014). *Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algıları (Altındağ ilçesi örneği)*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
84. Ünal, L. I. (2011). Öğretmenliğe ve öğretmen yetiştirmeye ilişkin ekonomi politik bir çözümleme. *Türkiye’de öğretmen yetiştirme* (Edt.: S. A. Kilimci). Ankara: Pegem Akademi Yayınları. ss. 3–23.
85. Ünal, Z. (2003), *Öğretmenlerde iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
86. Ünlü, Y. (2015). İlköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
87. Yıldırım, A. (2010). *Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
88. Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Sayı:1, 13: 289-316
89. Yılmaz, K. & Altınkurt, Y. (2011). Öğretmen adaylarının Türk eğitim sisteminin sorunlarına ilişkin görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8 (1), 942–973.
90. Yılmaz, K., & Taşdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108-126.
91. Yorulmaz, Y. İ., Çolak, İ., & Yaşa, R. (2017). The examination of teachers’ loss of face. *Second International Symposium on Philosophy, Education, Art and History of Science*, 03-07 2017 (pp. 263-264). Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
92. Yürür, Ş. & Demir, K. (2011). Örgütsel adalet ve psikolojik güçlendirme: karşılıklı etkileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 16, 3
93. Zane, N. & Yeh, M. (2002). The use of culturally-based variables in assessment: Studies on loss of face. In K. S. Kurasaki, S. Okazaki, S., & S. Stanley (Eds.), *Asian American mental health: Assessment methods and theories* (pp. 123-138). NY: Kluwer Academic.
94. Zayco, R. A. (2008). Asian American cultural values, loss of face and selfconcealment as predictors of attitudes toward seeking professional psychological help. *Unpublished Doctoral Dissertation*. The State University of New Jersey, USA.