



**ORTAOKULLARDAKİ ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM İLE ALGILANAN
ÖRGÜTSEL ADALET İLİŞKİSİ**

Mehmet Gölcür

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

OCAK, 2022

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 24 (yirmi dört) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Mehmet

Soyadı : GÖLCÜR

Bölümü : Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

İmza :

Teslim Tarihi :/...../.....

TEZİN

Türkçe Adı: Ortaokullardaki Örgütsel Etik İklim ile Algılanan Örgütsel Adalet İlişkisi

İngilizce Adı: Relationship with Organizational Justice and the Organizational Ethical Climate in Secondary Schools

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Mehmet GÖLCÜR

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Mehmet GÖLCÜR tarafından hazırlanan “Ortaokullardaki Örgütsel Etik İklim ile Algılanan Örgütsel Adalet İlişkisi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Fatih ŞAHİN

(Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi)

.....

Başkan: Prof. Dr. Mehmet KORKMAZ

(Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi)

.....

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Burcu YAVUZ TABAK

(Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Aksaray Üniversitesi)

.....

Tez Savunma Tarihi: 12/01/2022

Bu tezin Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Yücel GELİŞLİ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü



Aileme...

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tez danışmanlığını yürütmekte iken yurtdışı görevi nedeniyle ayrılan, öğrencisi olmaktan gurur duyduğum ve eğitim hayatım boyunca örnek alacağım değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Türker KURT'a sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez çalışmam sürecinde desteğini ve yardımını esirgemeyen, tecrübe ve bilgisiyle beni yönlendiren, her daim iletişim halinde olabildiğim, öğrencisi olmaktan mutluluk duyduğum değerli hocam ve tez danışmanım Doç Dr. Fatih ŞAHİN'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek lisans öğrenimim süresince paylaştıkları bilgi ve tecrübeleriyle ufkumu genişleten, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Bilim Dalı'ndaki tüm hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Eğitim hayatımın her aşamasında yanımda olan, desteğini, inancını, güvenini benden hiçbir zaman eksik etmeyen, eğitimim için her türlü imkanı sağlayan fedakâr anneme ve babama sonsuz saygı, sevgi ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez dönemindeki yoğunluğum nedeniyle yeterince zaman ayıramadığım, gülen gözleriyle bana neşe ve enerji kaynağı olan sevgili oğlum Eymen Alp GÖLCÜR'e çok teşekkür ediyorum.

Lisansüstü eğitimim süresince yardımlarını eksik etmeyen ve desteğini her daim yanımda hissettiğim değerli eşim Zeynep GÖLCÜR'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

ORTAOKULLARDAKİ ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM İLE ALGILANAN ÖRGÜTSEL ADALET İLİŞKİSİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Mehmet Gölcür

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Ocak 2022

ÖZ

Ortaokullardaki örgütsel etik iklimin, öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile ilişkisini ve örgütsel adaletin alt boyutlarını yordama düzeyini belirlemeyi amaçlayan bu nicel araştırma ilişkisel tarama modeli ile yapılmıştır. Araştırmanın gerçekleştirilmesinde seçkisiz örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 2020-2021 eğitim öğretim yılında, Ankara ili merkez ilçelerinde bulunan ortaokullarda görev yapan 589 öğretmen oluşturmuştur. Okullarda algılanan örgütsel etik iklimi belirlemek amacıyla Cullen, Victor ve Bronson (1993)'nın geliştirdiği ve Özen ile Durkan (2016)'nın Türkçe'ye uyarladığı “Örgütsel Etik İklim Ölçeği” kullanılmıştır. Okullarda algılanan örgütsel adaleti belirlemek amacıyla ise Niehoff ve Moorman (1993)'nin geliştirdiği ve Polat (2007)'in Türkçe'ye uyarladığı “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeklerin Ankara ili merkez ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenler örnekleminde de geçerlik ve güvenilirliğini doğrulamak amacıyla araştırma kapsamında ölçekler ilk olarak 224 öğretmene uygulanmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda ölçeğin yapı geçerliliğini tespit etmek için açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış, güvenilirliğini tespit etmek için Cronbach-Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Analizler ve hesaplamalar sonucunda ölçeklerin Ankara ili örnekleminde de geçerliği güvenilirliği teyit edilmiştir. Öğretmenlerin, örgütsel etik iklim

ve örgütsel adalet algı düzeylerini belirleyebilmek amacıyla betimsel istatistikler yapılmıştır. Öğretmenlerin algı düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyebilmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin yaşına, öğrenim durumuna, öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresine, halen görev yaptığı okuldaki hizmet süresine ve görev yaptığı okulun bulunduğu ilçeye göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı ise varyansların homojen olup olmamasına göre tek yönlü varyans analizi ya da Welch testi ile tespit edilmiştir. İkili karşılaştırmalarda yine ise varyansların homojen olup olmamasına göre post hoc analizlerinden LSD ya da Tamhane's T^2 kullanılmıştır. Değişkenlerin birbiri ile ilişkilerini belirleyebilmek için Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel etik iklim algısının, öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik algısının anlamlı yordayıcısı olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiye dayalı analizler sonuçlarına göre örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır. Diğer taraftan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel etik iklim, dağıtımsal adaletin %26'sını, etkileşimsel adaletin %24'ünü, işlemsel adaletin %32'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına bağlı olarak, örgütsel etik iklimin, örgütsel adaletle ilişkisi ve örgütsel adalet etkisi tartışılmış; uygulayıcılara, araştırmacılara ve politika yapıcılara çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik, Örgütsel Etik İklim, Okul İklimi, Adalet, Örgütsel Adalet.

Sayfa Adedi: xxii+113

Danışman: Doç. Dr. Fatih ŞAHİN

RELATIONSHIP WITH ORGANIZATIONAL JUSTICE AND THE ORGANIZATIONAL ETHICAL CLIMATE IN SECONDARY SCHOOLS OF TEACHERS

(Master Thesis)

Mehmet Gölcür

GAZİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

January 2022

ABSTRACT

This quantitative research, which aims to determine the relationship between the organizational ethical climate in secondary schools and teachers' perception of organizational justice, and the level of predicting the sub-dimensions of organizational justice, is structured with a correlational survey model. In the realization of the research, stratified sampling technique, one of the random sampling methods, was used. The sample of the research consisted of 589 teachers working in secondary schools in the central districts of Ankara in the 2020-2021 academic year. The “Organizational Ethical Climate Scale” developed by Cullen, Victor and Bronson (1993) and adapted into Turkish by Özen and Durkan (2016) was used to determine the perceived organizational ethical climate in schools. In order to determine the perceived organizational justice in schools, the “Organizational Justice Scale” developed by Niehoff and Moorman (1993) and adapted into Turkish by Polat (2007) was used. In order to verify the validity and reliability of the scales in the sample of teachers working in secondary schools in the central districts of Ankara, the scales were first applied to 224 teachers within the scope of the research. In line with the data obtained, exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA) were performed

to determine the construct validity of the scale, and the Cronbach-Alpha coefficients were calculated to determine its reliability. As a result of the analyzes and calculations, the validity and reliability of the scales were also confirmed in the Ankara province sample. Descriptive statistics were made in order to determine the organizational ethical climate and organizational justice perception levels of teachers. Independent samples t-test was used to determine whether the perception levels of teachers differed significantly according to their genders. In addition, it was determined by one-way analysis of variance or Welch test whether the variances were homogeneous or not, whether they differed significantly according to the age of the teachers, their educational status, the total length of service in the teaching profession, the length of service in the school where they still work, and the district where the school they work. In paired comparisons, LSD or Tamhane's T^2 from post hoc analyzes were used, depending on whether the variances were homogeneous or not. In order to determine the relations of the variables with each other, the Pearson product-moment correlation coefficient was calculated. Simple linear regression analysis was conducted to determine whether teachers' perception of organizational ethical climate is a significant predictor of teachers' perception of organizational justice and its sub-dimensions. According to the results of the analyzes based on the relationship between organizational ethical climate and organizational justice, it was determined that there is a moderate positive relationship between organizational ethical climate and organizational justice. On the other hand, according to the results of simple linear regression analysis, it was determined that organizational ethical climate explained 26% of distributive justice, 24% of interactional justice and 32% of procedural justice. Depending on the research findings, the relationship between organizational ethical climate and organizational justice and its effect on organizational justice were discussed; Various suggestions were made to practitioners, researchers and policy makers.

Key Words: Ethics, Organizational Ethical Climate, School Climate, Justice, Organizational Justice.

Page Number: xxii+113

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Fatih ŞAHİN

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU.....	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR	v
ÖZ	vi
ABSTRACT.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xx
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ	xxi
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Araştırmanın Varsayımları	6
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	7
1.7. Tanımlar.....	7
BÖLÜM II	8

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	8
2.1. Etik	8
2.2. Örgütsel Etik	9
2.3. Örgüt İklimi	10
2.4. Okul İklimi	10
2.5. Örgütsel Etik İklim	12
2.5.1. Teorik Örgütsel Etik İklim Boyutları	12
2.5.2. Gözleme Dayalı Örgütsel Etik İklim Boyutları	14
2.6. Etik İklim ile İlgili Araştırmalar	17
2.7. Örgütsel Adalet	19
2.8. Örgütsel Adalet Teorileri.....	21
2.9. Örgütsel Adaletin Boyutları	23
2.9.1. Dağıtımsal Adalet	23
2.9.2. Prosedürel (İşlemsel) Adalet	25
2.9.3. Etkileşimsel Adalet	27
2.10. Örgütsel Adalet ile İlgili Araştırmalar	28
2.11. Etik İklim ve Örgütsel Adaletin Birlikte İncelendiği Araştırmalar	31
BÖLÜM III.....	37
YÖNTEM	37
3.1. Araştırmanın Modeli	37
3.2. Evren ve Örneklem	37
3.3. Veri Toplama Araçları	41
3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu.....	42
3.3.2. Örgütsel Etik İklim Ölçeği (ÖEİÖ).....	42
3.3.3. Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ)	47

3.4. Verilerin Analizi.....	51
BÖLÜM IV	53
BULGULAR.....	53
4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin İncelenmesi ..	53
4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Adalete Yönelik Algı Düzeylerinin İncelenmesi	54
4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi	55
4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Adalete Yönelik Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi	56
4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi	56
4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Adalete Yönelik Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi	58
4.7. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi	59
4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Adalete Yönelik Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi	61
4.9. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Halen Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi.....	62
4.10. Öğretmenlerin Örgütsel Adalete Yönelik Algı Düzeylerinin Halen Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi.....	64
4.11. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi	65
4.12. Öğretmenlerin Örgütsel Adalete Yönelik Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi	67
4.13. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin İlçe Değişkenine Göre İncelenmesi	69

4.14. Öğretmenlerin Örgütsel Adaletle Yönelik Algı Düzeylerinin İlçe Değişkenine Göre İncelenmesi	71
4.15. Öğretmenlerin, Örgütsel Etik İklim Algısı ile Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki.....	72
4.16. Öğretmenlerin, Örgütsel Etik İklim Algısının Örgütsel Adalet Algısını Yordama Düzeyine Yönelik Basit Regresyon Analizi	74
BÖLÜM V	76
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	76
5.1. Tartışma	76
5.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerine İlişkin Tartışma	76
5.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Tartışma	77
5.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerine İlişkin Tartışma	79
5.1.4. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Tartışma	80
5.1.5. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma.....	81
5.1.6. Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Adaleti Yordama Düzeyine İlişkin Tartışma	83
5.2. Sonuç	83
5.2.1. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	83
5.2.2. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	85
5.2.3. Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Adaleti Yordama Düzeyine İlişkin Sonuçlar	86
5.3. Öneriler	87
5.3.1. Araştırmaya Yönelik Öneriler	87
5.3.2. Uygulamaya Yönelik Öneriler	87

KAYNAKLAR	88
EKLER	107
EK 1. Ölçek Kullanım İzinleri.....	108
EK 2. Anket Formu	109
EK 3. Etik Komisyon Onayı.....	112
EK 4. Valilik Onayı	113



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. <i>Teorik Örgütsel Etik İklim Tipleri</i>	13
Tablo 2. <i>Gözleme Dayalı Örgütsel Etik İklim Boyutları</i>	15
Tablo 3. <i>Örgütsel Adalet Teorilerinin Sınıflandırılması</i>	22
Tablo 4. <i>Örgütsel Adalet Teorilerinin Türüne Yönelik Temsili Sorular ve İlk Örnekler</i>	22
Tablo 5. <i>Ankara Merkez İlçelerde bulunan Resmi Ortaokul ve Öğretmen Sayıları</i>	38
Tablo 6. <i>Sapma Miktarlarına Bağlı Olarak Değişen Örneklem Büyüklükleri</i>	39
Tablo 7. <i>Ankara Merkez İlçelerde Araştırmaya Dâhil Olması Hedeflenen Resmi Ortaokul ve Öğretmen Sayıları</i>	40
Tablo 8. <i>Ankara Merkez İlçelerde Araştırmaya Dâhil Olan Resmi Ortaokul ve Öğretmen Sayıları</i>	40
Tablo 9. <i>Araştırmaya Dâhil Olan Öğretmenlerin Bazı Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları</i>	41
Tablo 10. <i>Örgütsel Etik İklim Ölçeği'nin Alt Boyutlarına İlişkin Maddeler</i>	42
Tablo 11. <i>Uyarlayıcılar Tarafından Yapılan Kaiser-Meyer-Olkin İstatistiği ve Bartlett Testi Sonuçları</i>	43
Tablo 12. <i>Uyarlayıcılar Tarafından Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilmiş Uyum Değerleri</i>	43
Tablo 13. <i>Alt Boyutlara İlişkin Uyarlayıcılar Tarafından Yapılan Güvenirlik Analizi Sonuçları</i>	44

Tablo 14. Ön Uygulama Sonrası Elde Edilen Verilerle Yapılan Kaiser-Meyer-Olkin İstatistiği ve Bartlett Testi Sonuçları.....	45
Tablo 15. Ön Uygulama Sonrası Elde Edilen Verilerle Örgütsel Etik İklim Ölçeği'ne Yönelik Yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	45
Tablo 16. Ön Uygulama Sonrası Doğrulamalı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilmiş Uyum Değerleri.....	46
Tablo 17. Ön Uygulama Sonrası Elde Edilen Verilerle Yapılan Güvenirlilik Analizi Sonuçları	46
Tablo 18. Uygulama Sonrası Elde Edilen Verilerle Yapılan Güvenirlilik Analizi Sonuçları	47
Tablo 19. Örgütsel Adalet Ölçeği'nin Alt Boyutlarına İlişkin Maddeler.....	47
Tablo 20. Uyarlayıcı Tarafından Yapılan Güvenirlilik Analizi Sonuçları	48
Tablo 21. Ön Uygulama Sonrası Elde Edilen Verilerle Yapılan Kaiser-Meyer-Olkin İstatistiği ve Bartlett Testi Sonuçları.....	48
Tablo 22. Ön Uygulama Sonrası Elde Edilen Verilerle Örgütsel Adalet Ölçeği'ne Yönelik Yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 23. Ön Uygulama Sonrası Doğrulamalı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilmiş Uyum Değerleri.....	49
Tablo 24. Ön Uygulama Sonrası Elde Edilen Verilerle Yapılan Güvenirlilik Analizi Sonuçları	50
Tablo 25. Uygulama Sonrası Elde Edilen Verilerle Yapılan Güvenirlilik Analizi Sonuçları	50
Tablo 26. Ölçeklerin Alt Boyutlarına İlişkin Z Puanları.....	51
Tablo 27. Alt Boyutlardaki Verilere İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	52
Tablo 28. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Yönelik Algı Düzeylerinin Betimsel İstatistik Sonuçları.....	53
Tablo 29. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Betimsel İstatistik Sonuçları.....	54
Tablo 30. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Yönelik Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	55

Tablo 31. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları	56
Tablo 32. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları	56
Tablo 33. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	57
Tablo 34. Öğretmenlerin Sosyal Sorumlu ve Kurallı Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Welch Testi Sonuçları	57
Tablo 35. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları	58
Tablo 36. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	58
Tablo 37. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları	59
Tablo 38. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 39. Öğretmenlerin İlkeli Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Welch Testi Sonuçları.....	60
Tablo 40. Öğretmenlerin İlkeli Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Tamhane Sonuçları	60
Tablo 41. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları	61
Tablo 42. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	61
Tablo 43. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Halen Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları	62
Tablo 44. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Halen Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	62

Tablo 45. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim ve Çıkarıcı Yardımsever İklim Yönelik Algı Düzeylerinin Halen Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre LSD Sonuçları.....	63
Tablo 46. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Halen Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları.....	64
Tablo 47. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Halen Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	64
Tablo 48. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Yönelik Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları.....	65
Tablo 49. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Yönelik Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	65
Tablo 50. Öğretmenlerin Sosyal Sorumlu Etik İklimine Yönelik Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Welch Testi Sonuçları	66
Tablo 51. Öğretmenlerin Verimlilik Alt Boyutuna Yönelik Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre LSD Sonuçları	66
Tablo 52. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları	67
Tablo 53. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	67
Tablo 54. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre LSD Sonuçları	68
Tablo 55. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Yönelik Algı Düzeylerinin İlçe Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları	69
Tablo 56. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Yönelik Algı Düzeylerinin İlçe Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	70
Tablo 57. Öğretmenlerin Çıkarıcı Yardımsever Etik İklim Yönelik Algı Düzeylerinin İlçe Değişkenine Göre Welch Testi Sonuçları.....	70
Tablo 58. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin İlçe Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları	71

Tablo 59. Öğretmenlerin Örgütsel Adalete Yönelik Algı Düzeylerinin Halen Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	71
Tablo 60. Öğretmenlerin Dağıtımsal Adalete Yönelik Algı Düzeylerinin İlçe Değişkenine Göre Welch Testi Sonuçları.....	71
Tablo 61. Öğretmenlerin, Örgütsel Etik İklim Algısı ile Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları.....	72
Tablo 62. Öğretmenlerin, Örgütsel Etik İklim Algısının Etkileşimsel Adalet Algısını Yordama Düzeyine Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 63. Öğretmenlerin, Örgütsel Etik İklim Algısının Dağıtımsal Adalet Algısını Yordama Düzeyine Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 64. Öğretmenlerin, Örgütsel Etik İklim Algısının İşlemsel Adalet Algısını Yordama Düzeyine Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	74
Tablo 65. Öğretmenlerin, Örgütsel Etik İklim Algısının Örgütsel Adalet Algısını Yordama Düzeyine Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	75

ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 1.</i> Okullara yönelik uyarlanan örgütsel etik iklimin alt boyutları	16
<i>Şekil 2.</i> Örgütsel adaletin yansımaları	20
<i>Şekil 3.</i> Örgütsel adaletin alt boyutları	23

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

AFA	Açımlayıcı Faktör Analizi
ANOVA	Analysis of Variance
AGFI	Adjusted Goodness of Fit Index
CFI	Comparative Fit Index
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
IFI	Incremental Fit Index
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
LISREL	Linear Structural Relations
LSD	Least Significant Difference
n	Örneklem Büyüklüğü
NFI	Normed Fit Index
NNFI	Non Normed Fit Index
ÖAÖ	Örgütsel Adalet Ölçeği
ÖEİÖ	Örgütsel Etik İklim Ölçeği
RMR	Root Mean Square Residual
RMSEA	Root Means Quare Error of Approximation
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
p	Anlamlılık Düzeyi
sd	Standart Değer

SH	Standart Hata
SS	Standart Sapma
t	Dağılım Değeri
$\bar{X}$	Aritmetik Ortalama
χ^2	Ki-Kare



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, amacına, önemine, varsayımlarına, sınırlılıklarına, tanımlarına ve konu ile ilgili araştırmalara ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için oluşan örgütlerin (Bursalıoğlu, 2016), varlıklarını sürdürebilmeleri ve gelişebilmeleri, bireylerin etik ilke ve standartları özümseyebilmelerine (Aydın, 2016) bağlıdır. Dolayısıyla örgütlerin sağlıklı işleyişi etik değerlere verilen önemle doğru orantılıdır. Tüm örgütler bakımından önem arz eden etik kavramının, eğitimin yoğun şekilde gerçekleştiği örgütler olan okullardaki yansımaları ve etkileri ayrı bir önem taşımaktadır. Bu doğrultuda etik ilkelerin, değerlerin ve standartların okul ortamındaki etkisinin bilinmesi ve okullardaki etik değerlere yönelik hassasiyetin artırılması gerekmektedir (Atmaca, 2010).

İnsanların davranışlarında olumlu düzeyde fark yaratacak gelişimleri hedefleyen etkileşimli bir sürecin (Sönmez, 2005, s. 35) önemli bir bölümünü okullar oluşturur (Fidan, 2012, s. 4). Bu sürecin sağlıklı bir şekilde devam edebilmesi, hedeflerinin tam olarak gerçekleşebilmesi ve okuldaki işleyişin aksamadan devam etmesi için okulda etik bir iklimin oluşturulması gerekir (İlgaz, 2006, s. 208). Okullar, insan ilişkilerinin yoğun olduğu kurumlar (Korkmaz, 2011) olduğundan okul içindeki prensipler ve kurallar etik iklimi temel almaktadır. Etik iklim, bir örgütün üyelerine, o örgütün kabul sınırları içinde hangi davranışın kabul edilebilir olduğunu belirlemelerinde ipuçları vermektedir. Örgütteki bireylerin etik değerlere verdiği

önem ile etik iklim arasında ilişki vardır ve dolayısıyla etik iklim oluşturularak etik değerler örgüt ortamına yerleştirilebilir (Biçer, 2005, s. 2). Okullarda etik iklimi öğrenci, öğretmen ve yöneticilerin etik temelli davranışlara ilişkin algıları oluşturur (Kocayığıt & Sağnak, 2012, s. 184). Bunun yanı sıra, her okulun kendine özgü bir etik iklimi vardır ve bu etik iklim, öğretmenlerin duygu ve davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Sergiovanni & Starratt, 1988). Örgütsel etik iklimin öğretmenlere yönelik etkisi sınıf içi tutumları ile davranışlarına yansımakta ve dolayısıyla öğrencilerin akademik başarılarını etkileyebilmektedir.

Okullarda yöneticiler örgütsel etik iklimin örgüt yapısı dahilinde şekillenerek kalıcı hale gelmesinde büyük öneme sahiptir. Bu nedenle okul yöneticilerinin etik ilkelere bağlı ve etik ilkeleri rehber edinmiş olmaları gerekmektedir. Böylece etik sınırlar dahilinde kararlar verilerek okuldaki etik iklimin olumlu yönde algılanmasının sağlanması daha mümkün hale gelecektir (Şahin & Dünder, 2011). Daha genel bir ifadeyle, etik sınırlar dahilinde politika ve prosedürlerden oluşmuş örgüt yapısına yönelik algı biçimi olan örgütsel etik iklimin, örgütteki bireylere örgütün kendine has prosedür, politik yapı, ödül-ceza sistemini baz alarak yapılan değerlendirmeler dahilinde ve kabul sınırları çerçevesinde, tutum ve davranışların neler olabileceğine dair ipuçları vermektedir. (Martin & Cullen, 2006).

Örgüt çalışanlarının tutum ve davranışlarını etkileyen örgütsel kavramlardan bir diğeri örgütsel adalet kavramıdır (Beugre & Baron, 2001). Adaletin örgütlerdeki işlevini belirtmek üzere Greenberg (1990) tarafından kullanılan örgütsel adalet, örgütteki bireylerin kendilerine hakkaniyetli yaklaşım içerisinde bulunup bulunulmadığına ilişkin algılarını ifade eden bir kavram olarak örgüt ortamı ile doğrudan ilişkili olan yönüdür. Yunan filozofları adaleti etik ve ahlak boyutunda ele almıştır (Greenberg & Bies, 1992). Amacı, üzerinde özenle çalışılmış, hak ve adalet çerçevesinde kabul edilebilir ve uygulanabilir ahlaki standart yapısı kurmak olan (Velasquez, 2012, s. 12) etik kavramının alt ögeleri içerisinde adalet, adalet kavramının alt ögeleri içerisinde de etik kuralları bulunmaktadır. Temel etik ilkeleri, standartları ve davranış kalıpları incelendiğinde adalet, eşitliğe, doğruluğa ve adil bir yönetime önemle vurgu yapıldığı görülmektedir (Aydın, 2010). Daha özel bir ifadeyle adalet, etik bir standarttır ve adaletin etikten ayrı düşünülmesi mümkün görünmemektedir.

Dürüstlük, bütünlük, özgünlük, samimiyet, eşitlik, tarafsızlık, güvenilirlik ve onur, okul örgütlerinde karar verme davranışına rehberlik eden çağdaş, etik ve ahlaki standartlardır. Okul yöneticileri, bu etik standartlara kararlılıkla uyabilirlerse adil bir okul oluşturma konusunda başarılı olabileceklerdir. Adaletin ilkelerine bağlılık, etik bir adalet ilkesine

bağlılıktır. Hakkaniyetli, duyarlı, saygılı, tutarlı, kişisel çıkarlardan uzak, dürüst ve etik bir okul yöneticisinin öğretmenlerde adil muamele algısı yaratması muhtemeldir. Ayrıca, karara katılım, eşitlikçilik ve temsiliyet ilkeleri, öğretmenlerin adil muamele algılarını güçlendirmeye yönelik çok önemli ilkelerdir (Hoy & Tarter, 2004).

Örgüt uygulamalarının ve kararlarının etik çerçeve dahilinde yürütülmesi örgütsel algılanış biçimlerini etkileyecektir (Farrell, 2005). Örgüt çalışanları, karşılaştıkları durumları değerlendirmede mevcut örgütsel etik iklimi göz önünde bulundurarak kabul edilebilir olan durumu tercih etmektedirler (Özyer, 2010). Örgütün tamamında hakimiyet sağlayarak örgütsel kararları ve örgütü bir pusula misali yönlendiren etik bakış açısının, örgütsel adalete yönelik bakış açısını da doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemesi gerektiği düşünülmektedir (Victor & Cullen, 1988). Diğer bir ifadeyle örgütteki bireylerin tutum ve davranışlarını etkileyebilen kavramlardan biri (Özyer, 2010, s. 30) olan etik iklimin, örgütteki bireylerin adalet algısını da etkilediği düşünülmektedir. Dolayısıyla örgütlerde ortak sonuçlara yol açabilen örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet birlikte incelenmesi gereken kavramlardır (Mumcu, 2014, s. 56).

İlköğretimde gerçekleştirilen uygulamalara yönelik ilköğretim müfettişlerinin okullarda yaptığı incelemelerde ders programlarının, görevlendirmelerin, ödüllendirmelerin adil yapılmaması, ayrımcılık, kayırmacılık, ihmal, sömürü, bencillik, yıldırma, korkutma gibi etik dışı davranışlarla karşılaşmıştır (Yılmaz, 2006). Bu ve buna benzer etik dışı davranışlar örgütlerde olumsuz adalet algısının oluşmasına neden olmaktadır (Treviño, Butterfield, & McCabe, 1998). Olumsuz adalet algısı örgüte yönelik olumsuz tutumları (Lim & Vivien, 2002), devamsızlığı (Mishra & Mishra, 2005), işten ayrılma niyetini (Colquitt, 2001), örgütsel stresi (Zohar, 1995), çatışmayı (Kabanoff, 1991), duygusal tükenmişliği (Rifai, 2005), hastalıkları (Bobocel & Farrell, 1996), şiddeti ve şikâyeti (Dalton & Todor, 1985) de beraberinde getirebilmektedir. Bu tür olumsuzlukların, girdi-çıktısı insan olan ve toplumu tüm yönleriyle etkileyebilen eğitim örgütlerinde yaşanması (Aydın, 1994), doğal olarak toplumsal sorunları da beraberinde getirmektedir (Çelik, 2000, s. 89).

Örgütteki bireylerin olumsuz adalet algılarının olumlu yöne çevrilebilmesinin örgütlerde etik dışı davranışların önlenmesiyle (Treviño vd., 1998) dolayısıyla etik bir iklimin oluşmasıyla mümkün olacağı düşünülmektedir. Bu düşünceye dayanarak örgütsel etik iklim üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel etik iklimle, iş tatmini, örgütsel bağlılık (Kim & Miller, 2008), yenilikçi davranış, örgütsel vatandaşlık (Yeşil, Mavi ve Ceyhan,

2017), duygusal bağıllık, ahlaki bağıllık (Eser, 2007), örgütsel öğrenme (Biçer, 2017); örgütsel iletişim (Eyidoğan, 2013), örgütsel güven (Dönertaş, 2008), lider-üye etkileşimi (Kang, Stewart & Kim, 2011), işle özdeşleşme (Tuna & Yeşiltaş, 2014) arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Diğer taraftan örgütsel etik iklimle, etik dışı davranışlar (Treviño vd., 1998), işten ayrılma niyeti, işe yabancılaşma (Tuna & Yeşiltaş, 2014) arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğu görülmüştür. Eğitim örgütlerinde ise örgütsel etik iklim üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde etik iklimle, öğretmen performansı (Kılıç, 2019), örgütsel bağıllık (Demir, 2019), iş tatmini (Gözüm, 2019), iş doyumu (Çevik, 2010), örgütsel vatandaşlık (Öztürk, 2009), öğrencilerin okul performansı (Luo, Huang, & Najjar, 2007) ve devamsızlık (Shapira- Lishchinsky, & Rosenblatt, 2010) arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu, okuldan ayrılma niyeti (Demir, 2019) ve yolsuzluk (Özen, 2018) arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğu görülmüştür.

Tüm incelemeler sonucunda etik iklim ile birçok kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yapılmış ancak gerek Türkiye’de gerekse dünyada özellikle eğitim alan yazınında etik iklim ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen araştırmalara nadir rastlanılmıştır. Bu doğrultuda, okullarda algılanan etik iklim, örgütsel adalet ve işe bağıllık arasındaki ilişkide öğretmen meslek etiğinin aracı rolünü (Yarigholi, Bahrami & Fazli, 2019), çalışanların örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkide lider niteliklerinin aracı rolünü (Fein, Tziner, & Vasiliu, 2021), çalışan algısına göre örgütlerdeki etik iklimle örgütsel adalet ilişkisini (Stamenkovic, Njegovan, & Vukadinovic, 2018) ve tersane çalışanlarınca algılanan etik iklimin örgütsel güvenle ilişkisinde örgütsel adaletin aracı etkisini (Yorulmaz, 2019) konu alan çalışmalar örnek gösterilebilir. Ülkemizde ise eğitim örgütlerinde etik iklim ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaya rastlanılmamıştır. Ancak eğitim örgütlerinde etik liderlik ile örgütsel adalet ilişkisini konu alan çalışmalara rastlanılmıştır. Bu doğrultuda, öğretmenlerin örgütsel adalet algısında etik liderliğin etkisini (Kavrayıcı, 2021), okul yöneticilerince sergilenen etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına etkisini (Ayık, 2014) ve okul yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarına etkisini (Uğurlu & Üstüner, 2011) konu alan çalışmalar örnek verilebilir. Girdi ve çıktısı insan olan eğitim örgütlerinde etik iklim ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelenmesinin etiğe ve adalete dayalı oluşabilecek örgütsel sorunlara dolaylı veya doğrudan ışık tutabilmesi ve eğitim literatüründeki boşluğu doldurabilmesi açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı ortaokullardaki örgütsel etik iklimin, öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile ilişkisini ve örgütsel adaletin alt boyutlarını yordama düzeyini belirlemektir. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel etik iklime yönelik algısı ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel adaletle yönelik algısı ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin, örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet algısı,
 - a) Cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - b) Öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - c) Halen görev yapmakta olduğu okulun bulunduğu ilçeye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - d) Öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
 - e) Halen görev yapmakta olduğu okuldaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin, örgütsel etik iklim algısı ile örgütsel adaletle algısı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Öğretmenlerin örgütsel etik iklim algısı,
 - a) Örgütsel adalet algısının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
 - b) Prosedür adaleti algısının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
 - c) Dağıtımsal adalet algısının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?
 - d) Etkileşimsel adalet algısının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Verimli ve etkili bir örgütün en değerli ögesi insandır (Aydın, 1994). Son dönemlerde alan uzmanlarınca yapılan örgütlerde insan ögesinin önemine dayalı araştırmalarda, etik iklim ve adalet konuları sıkça yer almaktadır. Etik iklim (Treviño vd., 1998) ve adalet (Polat, 2007) insan ögesinin bulunduğu örgütlerde çıktıları doğrudan ya da dolaylı etkilemektedir. Örgütsel amaçlara ulaşabilmek adına insanı her yönden etkileyen ve ilgilendiren bu iki kavrama yönelik örgütsel girdi-çıktılarının gözden geçirilmesinin örgütsel çıktıların olumlu ve verimli yönde gelişmesi açısından büyük önem arz ettiği savunulabilir.

Sermayesi insan olan ve toplumu birçok yönden etkileyen eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirebilmesi bakımından bu kavramların önemi farklı bir boyut kazanmaktadır. Bu kavramların ve birbiriyle ilişkisinin mercek altına alınarak okula yansımalarının yöneticilere ve öğretmenlere ifade edilmesi bu konudaki hassasiyeti arttıracaktır. Bu araştırma örgütsel etik iklim ve örgütsel adalete eğitim örgütleri penceresinden bakılması ve öneminin bu açıdan vurgulanması bakımından önem taşımaktadır.

Etik iklim ve örgütsel adalet konularına yönelik yapılan araştırmalar genellikle bankacılık sektörü (Mumcu, 2014), sağlık sektörü (Albejaid, 2021) ve işletme (Yorulmaz, 2021) üzerine yapılmasına rağmen eğitim alanında özellikle okullar üzerine etik iklim ve örgütsel adalet konusunda sınırlı araştırma yapılmıştır. Bu doğrultuda, okullarda algılanan etik iklim, örgütsel adalet ve işe bağlılık arasındaki ilişkide öğretmen meslek etiğinin aracı rolünü (Yarigholi, Bahrami, & Fazli, 2019) konu alan çalışma örnek verilebilir. Eğitim alan yazınında örgütler açısından önemli sonuçları olan, örgütlerde büyük etkiye sahip etik iklim ve örgütsel adalet kavramları ile ilgili ülkemiz genelindeki araştırmalar çoğunlukla teoride kalmış ve bu iki kavramı birlikte inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle okullardaki etik iklim ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Örgütsel adalet ve boyutlarının etik iklim ile olan ilişkisinin detaylı bir biçimde ele alınmasıyla elde edilen veriler neticesinde okul yöneticilerine ve öğretmenlere çeşitli önerilerde bulunulmasının eğitim örgütleri açısından önem arz ettiği düşünülmektedir. Okullardaki etik iklim ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi eğitim alan yazınına katkı sağlayacaktır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

1. Öğretmenlerin çalışmaya gönüllü olarak katıldıkları, soruları içtenlikle ve doğru olarak cevapladıkları varsayılmıştır.
2. Bu araştırma, öğretmenlerin görüşlerine dayanarak örgütsel etik iklimin, örgütsel adaleti yordayabileceği varsayımı üzerine kurulmuştur.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır. Araştırmada elde edilen sonuçların genellenebilirliği bu sınırlılık çerçevesinde dikkate alınmalıdır.
2. Araştırma, Örgütsel Etik İklim Ölçeği, Örgütsel Adalet Ölçeği ve kişisel bilgiler formu ile toplanan verilerle sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Örgütsel Etik İklim: Bireylerin örgütün etik politikalarına, uygulamalarına ve prosedürlerine ilişkin algılarını yansıtan bir tür örgüt iklimidir (Martin & Cullen, 2006).

Örgütsel Adalet: Örgütsel adalet, çalışanların bir örgüt içindeki tutum ve davranışların adilliği konusundaki öznel değerlendirmeleri olarak tanımlanmaktadır (Greenberg, 1996, s. 24).

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde kavramsal çerçeveye ve konu ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Etik

Kökeni Yunanca olan etik kelimesinin anlamı esas olarak karakter ve huy anlamına gelmekte olup, insanlar bu terimi iyi davranışları tanımlamak için kullanmaya başlamışlardır (Stefkovic & Shapiro, 2003, s. 89). Bilimsel bakış açısıyla ele alındığında bir felsefe alanı olarak beliren etiğin hem teoride hem de uygulamada birçok tanımı yapılmıştır (Gül & Gökçe, 2008, s. 378). Etik, belirli bir topluluk veya her bir birey tarafından iyi ya da kötü kabul edilen davranış kurallarının geneli olarak ifade edilebilir (Özlem, 1997, s. 336). Taylor (1975, s. 1) etiği, ahlaki yargılar, standartlar ve davranış kuralları anlamına gelmesinin yanında ahlakın doğası ve temelleri hakkında araştırma olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde Beauchamp ve Bowie (1983, s. 3)'ye göre etik, neyin iyi ya da kötü veya doğru ya da yanlış olduğuna dair varılan fikir birliği şeklinde ifade edilmektedir. Aynı doğrultuda Starrat (2004, s.5), etiği, ahlaki bir yaşamın sınırlarını belirleyen kurallar, inançlar, varsayımlar ve değerler olarak belirtmektedir. Barry (1979) ise etiği, ilgili eylemler ve değerler de dahil olmak üzere iyi ve kötü insan davranışlarını neyin oluşturduğunun incelenmesi olarak tanımlamaktadır. Etik, toplum perspektifinden incelendiğinde bireylerin, topluma uyan ve uymayan davranışlarını ortaya koyar (Aydın, 2006, s. 9). Etik hakkında düşünen, konuşan ve yazan herkesin kesiştiği nokta, etiğin, davranışları konu edindiğidir (Çotuksöken, 2014, s. 28). Dolayısıyla etiğin birçok alanda uygulamaları söz konusudur.

Buna göre etiği bireysel, örgütsel, mesleki, toplumsal ve uluslararası olmak üzere beş farklı seviyede ele almak mümkündür (Halıcı, 2000).

1. Bireysel düzey: İnsan davranışı ve faaliyetlerinin temelini oluşturan ve şekillendiren değerlere ilişkin bireyin bilinci olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, 2002, s. 396).
2. Örgütsel düzey: Temel etik ilke ve standartların örgütlerde karar alma ve uygulama sürecine yerleşmesi olarak da tanımlanabilir (Özkalp & Kirel, 2003, s. 237).
3. Mesleki düzey: Örgüt çalışanının bağlı bulunduğu meslek grubuna ilişkin etik değerleri ve standartları benimsenmesi ve uygulaması olarak ifade edilebilir (Arslan, 2005, s. 83).
4. Toplumsal düzey: Toplumsal yasaların, normların, geleneklerin ve göreneklerin dikkate alınarak topluma uyum sağlanması şeklinde belirtilebilir (Halıcı, 2000, s. 27).
5. Global düzey: Bireysel ve toplumsal etik bilincinin ötesinde, dünya genelindeki tüm insanlığı kapsayan etik hassasiyeti ve sorumluluğu ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle, bireyin tüm eylemlerinde kendisini tüm insanlara karşı sorumlu hissetmesidir (Halıcı, 2000, s. 28).

2.2. Örgütsel Etik

Örgütsel etik, günümüz kurumsal yapısının ve iş dünyasının yanı sıra eğitimde ve akademik çevrede de oldukça tartışılan bir konudur (Brown, Trevino, & Harrison, 2005). Örgütteki tüm bireyler için aynı şekilde geçerli olan ahlak ve etik davranış kuralları vardır. Etik davranış ve taahhütler, dürüstlük, bütünlük, ahlak ve iyi yönetim uygulamaları ile karakterize edilen eylemlerle ilgilidir. Etik; pozisyon, sorumluluk düzeyi ve sorumlulukların kapsamı ne olursa olsun, örgütte çalışan herkes için geçerli olan bir uygulamadır (Paliwal, 2006). Örgütsel etik, örgütün temel değerlerini, misyonunu tanımlamak, değerlerinin çatıştığı alanları belirlemek ve çatışmanın mümkün olan en iyi çözümüne ulaşarak benimsediği değerlerle uyumlu hareket etmesini sağlamak için kendi performansını yönetme çabaları olarak tanımlanabilir (Pearson, Sabin & Emanuel, 2003). Diğer bir söylemle örgütsel etik, etik değerlerin ve ahlakın örgütteki günlük süreçlere, davranışlara ve politikalara uygulanmasıdır (Paliwal, 2006).

2.3. Örgüt İklimi

İklim, bir örgütü tanımlayan, onu diğerlerinden ayıran ve örgütteki bireylerin davranışlarını etkileyen benzersiz bir baskın nitelikler dizisidir (Forehand & Gilmer, 1964). İklim, örgütsel boyutta ilk olarak Cornell (1955) tarafından örgüt iklimi şeklinde ifade edilmiştir. Cornell (1955), örgüt iklimini, bireylerin bir örgütteki işlerine veya rollerine ilişkin yaptıkları yorumların veya algıların hassas bir karışımı olarak tanımlamaktadır. Örgüt iklimi kavramı farklı yazarlar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Argyris (1957) örgütsel iklimi kişiliğe benzetirken, bazıları bu terimi genel bir davranış ve duygu akışı olarak tasvir etmiştir. Örgüt iklimi, çalışanların deneyimlediği politikalara, uygulamalara, prosedürlere yükledikleri anlam veya ödüllendirilirken gözlemledikleri desteklenen ve kendilerinden beklenen davranışlara yönelik paylaşılan algıları olarak tanımlanabilir (Schneider & Reichers, 1983). Aynı doğrultuda örgütsel iklim, örgüt üyelerinin tecrübe ettikleri olaylara, politikalara, uygulamalara ve prosedürlere verdikleri ortak anlam veya ödüllendirildiği, desteklendiği, kendilerinden beklenen davranış kalıplarına yönelik ortak algıları olarak tanımlanmıştır (Ehrhart, Schneider & Macey, 2014, s. 69). Örgüt iklimi, örgütün kapsamlı bir izlenimi ve çalışma ortamı üzerindeki bireysel etkisi olarak tanımlanabilir ki bu da bireyin davranışlarını ve tutumlarını etkilemektedir (Litwin & Stringer, 1968). Diğer bir ifadeyle örgüt iklimi, çalışanların davranışlarını şekillendirmede ve onların bilgi yönetimi algılarını etkilemede önemli bir rol oynamaktadır (Long, 2000).

2.4. Okul İklimi

Tagiuri (1968) okul iklimini, okul içindeki toplam çevresel kalite olarak tanımlarken, Hoy ve Miskel (1987) okul iklimini, bir okulu diğerinden farklı kılan ve bireylerin davranışlarını etkileyen o okula has özellikler olarak ifade etmektedir. Okul iklimi, okul ortamının, okuldaki bireyler tarafından bilinçli olarak algılanan spesifik özelliklerinden oluşur. Okul iklimi, okul politikalarına ve öğrencilerin akranları, öğretmenleri ve okul yöneticileriyle olan kişilerarası deneyimlerine bağlı olarak değişebilmektedir. Diğer bir ifadeyle çok boyutlu bir kavram olan okul iklimi, okulların çeşitli iklimlerde nasıl farklılık gösterdiğini, farklılıklara neyin sebep olduğunu ve altta yatan etkilerin okulu nasıl etkilediğini anlamamıza yardımcı olmaktadır (Anderson, 1982). Öğrenciler, öğretmenler, büro, yardımcı hizmetler personelinin oluşan okul topluluğunun resmi yöneticisi ve lideri konumunda olan okul müdürünün davranışları, öğretmenlerle olan ilişkisi ile öğretmenlerin birbirleriyle olan

etkileşimi okul örgütünün iklimini yaratmaktadır. Okul müdürünün, öğretmenlere karşı olan davranışları ile öğretmenler arasındaki etkileşim farklı bir örüntü oluşturduğunda okul iklimi de farklılaşmaktadır. (Feldvebel, 1964). Halpin ve Croft (1963) aşağıdaki altı farklı okul iklimi tipini belirlemiştir:

1. Açık İklim (The Open Climate): Okul yöneticisi ve öğretmenlerin yeterince motive olarak uyum içinde çalıştığı, çatışma, şikâyet ve engellerin en az olduğu iklim tipidir. Samimi, arkadaş canlısı olan ve okullarıyla gurur duyan öğretmenlerle yöneticilerin iş doyumları da yüksektir.
2. Otonom İklim (The Autonomous Climate): Okul yöneticisi öğretmenlerin sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için öğretmenlere kendi etkileşim yapılarını sağlamalarının yolunu açmaktadır. Öğretmenler, birbirlerine yardım ederek ve engellenmeden görevlerini kolayca yerine getirmektedirler. Öğretmenlerin morali açık iklimdekine nazaran biraz daha düşüktür. Okul yöneticisi öğretmenlere karşı düşünceli ancak mesafelidir. Bu nedenle okul yöneticisi, okulda öğretmenlerin izleyebileceği yönergeler, prosedürler ve düzenlemeler belirlemiştir.
3. Kontrollü İklim (The Controlled Climate): Bu iklimde, başarı sosyal ihtiyaçlardan önce gelmektedir. Öğretmenler görevlerini yapabilmek için yönlendirilmeyi beklemektedirler. Öğretmenler arasında biraz samimiyet olsa da okulda sosyal izolasyon hakimdir. İş tatmini, sosyal ihtiyaçlardan ziyade görevin yerine getirilmesinden kaynaklanmaktadır. Okul yöneticisi fazla mesafeli, sonuç odaklı ve yönlendiricidir.
4. Tanıdık İklim (The Familiar Climate): Bu iklimin temel özelliği hem okul yöneticisinin hem de öğretmenlerin bariz şekilde arkadaş canlısı olmasıdır. Sosyal ihtiyaçların karşılanması son derece yüksekken, belirlenen hedeflere ulaşmak için okul çalışmaları yönünden çok az şey yapılmaktadır. Okul yöneticisi, öğretmenleri çalışmalarında motive etmek ve yönlendirmek için herhangi bir girişimde bulunmaz. Ancak öğretmenlerin faaliyetleri üzerinde küçük kontroller ve değerlendirmeler yapmaktadır.
5. Ataerkil İklim (The Paternal Climate): Kısmen kapalı bir iklim olan ataerkil iklimde okul yöneticisi, öğretmenlerin faaliyetlerini kontrol etme, sosyal ihtiyaçlarını karşılama ve öğretmenleri motive etme konusunda yetersiz kalmaktadır. Müdahaleci

yapıda olan okul müdürü çok sayıda işi kendisi yapmaktadır. Öğretmenler arasında dostane bir yapı söz konusu değildir.

6. Kapalı İklim (The Closed Climate): Okul yöneticisi öğretmenlerin faaliyetlerini yönlendirmede, kişisel refahını gözetmede ve onları kontrol etmede etkisizdir. Ayrıca okulda keyfi kurallar koyarak emredici bir rol üstlenmektedir. Okul içinde çatışma, geçimsizlik ve şikâyetler yüksek düzeyde seyretmektedir. Buna karşılık öğretmenlerin motivasyonu, iş doyumunu ve okul verimini düşük düzeyde seyretmektedir.

2.5. Örgütsel Etik İklim

İklim, örgütün resmi ve resmi olmayan politikalarına, uygulamalarına ve prosedürlerine yönelik paylaşılan algıları ifade etmektedir (Reichers & Schneider, 1990). Buna göre etik bir çalışma ortamının varlığı, örgütteki normatif sistemlerin kurumsallaşmasını gerektirir. Diğer bir ifadeyle örgüt üyeleri, örgütteki normatif kalıpların varlığını ölçülebilir bir ortak görüş ile algılamalıdır. Örgüt üyelerinden, kendi davranışlarından ve değerlerinden daha çok, örgütlerinde var olduğunu düşündükleri uygulamalar ve prosedürlerden yola çıkarak hareket etmeleri beklenir (Victor & Cullen, 1988). Örgütsel etik iklim, örgütsel normların, değerlerin ve davranışların ortak algısını tanımlayan bir kavramdır (Schneider, 1975). Aynı doğrultuda örgütsel etik iklim, bireylerin örgütün etik politikalarına, uygulamalarına ve prosedürlerine ilişkin algılarını yansıtan bir tür örgüt iklimi olarak kabul edilmektedir (Martin & Cullen, 2006). Bireyler ahlaki bir ikilemle karşı karşıya kaldığında örgütsel etik iklim bireylerin “ne yapmalıyım?” sorusuna cevaplar vererek etik sorunları çözmelerine yardımcı olmaktadır (Homans, Hare, & Polley, 2017). Ayrıca örgütsel etik iklim, bireylerin örgüt içindeki etik dışı durumları belirlemesine ve değerlendirmesine de yardımcı olmaktadır (Cullen, Parboteeah, & Victor, 2003). Dolayısıyla bir örgütün etik iklimi, örgüte dair etik değerlerle davranışları belirlemekte ve bireylerin etik bakış açısını etkilemektedir (Wimbush & Shepard, 1994).

2.5.1. Teorik Örgütsel Etik İklim Boyutları

Victor ve Cullen (1987) tarafından bir etik iklim değerlendirme aracı geliştirmek amacıyla geliştirilen olası teorik dokuz etik iklim Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1

Teorik Örgütsel Etik İklim Tipleri

Etik Kriterler	Analiz Odağı		
	Bireysel	Yerel	Evrensel
Egoistlik	Bireysel Çıkarıcılık	Örgütsel Çıkarıcılık	Verimlilik
Yardımseverlik	Dostluk	Ekip Yararı	Sosyal Sorumluluk
İlkelilik	Kişisel Ahlak	Örgüt Kuralları ve Prosedürleri	Kanunlar ve Kodlar

“The Ethical Climate Questionnaire: an Assessment of Its Development and Validity” Victor, B., Cullen, J. B., & Bronson, J. W. (1993), *Psychological Reports*, 73(2), 667-674 kaynağından uyarlanmıştır.

2.5.1.1. Etik Kriterler Boyutu

Higgins, Power ve Kohlberg (1984), ahlaki ve etik davranışın sosyal bağlamını düşünmek için ahlaki atmosfer kavramını ortaya koymuşlardır. Ahlaki atmosfer kavramı, bireyin ahlaki gelişim düzeyini değil, grubun geçerli normlarını temsil etmesi bakımından etik iklime benzemektedir. Ahlaki atmosfer kavramına dayanan örgütsel etik iklim tipolojisini geliştiren Victor ve Cullen (1987), etik iklim tipolojisinin ahlaki yargının egoist, yardımseverlik ve ilkel olmak üzere üç kriteri olduğunu savunmaktadır. Bu üç kriter etik iklimi oluşturmaktadır:

1. Egoist İklimler (Egoizm): Egoizm, kişinin kendisi için en verimli şekilde sonuçlanan eylemleri tercih etmesi gerektiğini ifade eder (Rosen, 1978). Egoist iklimde, örgüt normları kişisel çıkarlar yönünden en iyi şekilde desteklemektedir. Dolayısıyla başkalarının ihtiyaçları veya çıkarlarını göz ardı edilerek, kendi ihtiyaçlarını en çok karşılayan alternatif tercih edilmektedir. Egoist bir iklimde, bireyin kendi kişisel çıkarı birincil tercih durumuna gelirken, örgütteki diğer bireylerin ihtiyaçları ve çıkarları ikincil tercih durumunda kalmaktadır. Egoist bir etik iklimde, normlar bireysel edinimlere yönelmeyi özendirilmektedir. (Victor & Cullen, 1988).
2. Yardımsever İklimler (Benevolence): Yardımseverlik, diğerleri için kaygılanmaya dayanmaktadır (Victor & Cullen, 1987). Örgüt normları ortak çıkarları en iyi şekilde desteklemektedir (Weber, 1995). Yardımsever iklimlerde, örgütteki çoğunluğun iyiliğine en çok fayda sağlayan kararların alınması beklenmektedir (Wimbush & Shepard, 1994). Yardımsever bir iklimde oluşan beklenti, örgüt üyelerinin örgütün içinde veya dışında birbirlerinin iyiliğini düşünmesidir (Victor & Cullen, 1988).
3. İlkel İklimler (Principle): Victor ve Cullen (1988)’e göre etik ilke, bir örgütteki yasaların, kuralların ve standartların uygulanmasını ve yorumlanmasını

kapsamaktadır. Bir etik ikilemle karşı karşıya kalındığında, örgütsel normlar, kural ve kodlara bağlı kalmaya dayalı kararlara başvurulmasına işaret eder. Dolayısıyla örgüt normları, durumsal sonuçlardan bağımsız olarak soyut ilkelerin takip edilmesini önermektedir (Victor & Cullen, 1987).

2.5.1.2. Analiz Odağı Boyutu

Analiz odağı, örgütsel kararlara ilişkin etik kriterleri saptamak için kullanılan ahlaki düşünceye rehber olan ve örgütsel kararlara yönelik yapılan etik analizlerde dikkate alınacak olan çerçeveyi belirleyen bir kaynak niteliğindedir. Etik kriterlerin her birinde olabilecek etik iklim türlerini belirlemek için, üç örgütsel analiz odağı saptanmıştır. Analiz odağı roller ve referans gruplarıyla ilgili sosyolojik teorilerden sağlanan bilgiler ışığında bireysel (individual), yerel (local) ve evrensel (cosmopolitan) boyutları olacak şekilde kategorize edilmiştir (Victor & Cullen, 1988).

Merton ve Merton (1968)'a göre, yerel analiz düzeyinde örgütsel etiğe dair kaynaklar örgüt içinde yer alırken evrensel analiz düzeyinde örgüt dışındaki bir sosyal sistemde yer almaktadır. Başka bir ifadeyle, etik iklime ilişkin yerel odak, çalışma grubu gibi örgüt içindeki etik akıl yürütme kaynaklarıyken evrensel odak, bir hukuk kurumu gibi, örgüt dışındaki etik akıl yürütmenin örgütsel kaynakları olmaktadır (Gouldner, 1957). Dolayısıyla etik akıl yürütmeye ilişkin kaynaklar, örgüt dışında üretilen ancak örgütün hâkim normatif ikliminin bir parçası durumundadır (Kornhauser, 1962). Bireysel düzeyde odak, bireydeki etik akıl yürütmenin örgütsel kaynağı olarak örgüt dışındadır. Bireyin kişisel çıkarlarla ilgili davranışlarda bulunmasına ilişkin hâkim normlar, bu tür iklimlere örnek teşkil etmektedir (Victor & Cullen, 1988).

2.5.2. Gözleme Dayalı Örgütsel Etik İklim Boyutları

Örgütsel etik iklimin uygulamada en bilinen sınıflandırması Victor ve Cullen (1988)'in tipolojisidir. Victor ve Cullen (1988) etik iklimi ilgili, araçsallık, yasa ve kodlar, kurallar, bağımsız ve önem veren olmak üzere beş boyutta sınıflandırmıştır.

Tablo 2

Gözleme Dayalı Örgütsel Etik İklim Boyutları

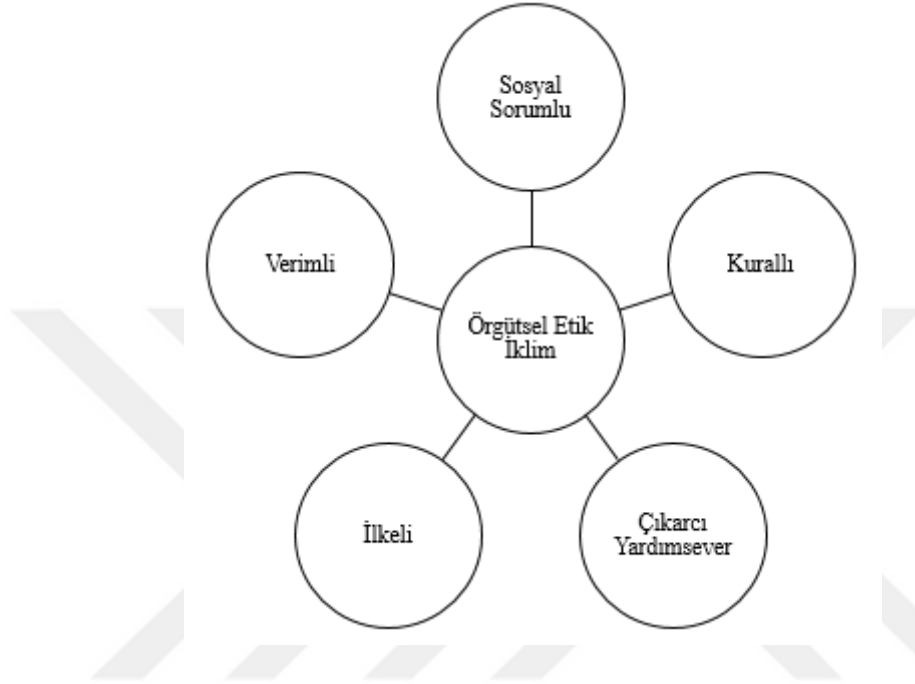
Etik Kriterler	Analiz Odağı		
	Bireysel	Yerel	Evrensel
Egoist	Araçsallık		
Yardımsaver	Önem Veren		
İlkeli	Bağımsız	Kurallar	Yasa ve Kodlar

“The organizational basis of ethical work climates” Victor, B. & Cullen, J. B. (1988), *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125 kaynağından uyarlanmıştır.

1. Araçsallık (Instrumental): Bu boyuta dayalı bir etik iklimde bireyler, kararlardan olumsuz etkilenebileceği durumlarda diğerlerini dışlayarak kendi çıkarlarını gözetirler. Birey örgütün çıkarlarına hizmet eden veya kişisel fayda sağlayan kararların alındığına inanmaktadır. Bireyler başkalarının çıkarlarını gözetiyormuş gibi görünseler de gerçekte sadece kendi çıkarlarını ön plana çıkarmanın yolunu arıyorlardır (Wimbush & Shepard, 1994).
2. Yasa ve Kodlar (Law and Codes): Bu boyutu temel alan bir etik iklim, bireylerin, mesleki standartlara ve hükümet yasaları ile düzenlemelere riayet etmelerini gerektirecek şekildedir. Uygun davranışlarla ilgili evrensel karşılaştırmalar, kendi örgütlerinin kural ve uygulamalarının ötesinde, benzerlerine bakmalarını gerekli kılmaktadır (Elm & Nichols, 1993).
3. Kurallar (Rules): Bu etik iklim boyutuyla karakterize edilen bir örgütte, örgütsel kurallara ve politikalara sıkı sıkıya bağlı bireyler yer almaktadır. Örgütsel kararların, davranış kuralları gibi güçlü, yaygın bir dizi yerel kural veya standart tarafından yönlendirildiği algılanmaktadır. Bir kuralın ontolojik temeli, kural ve ilkelere bağlılığı gerektirdiğinden kurallar, bireylerin etik karar vermeleri için yol gösterici olmaktadır (Appelbaum, Deguire, & Lay, 2005).
4. Bağımsız (Independence): Bu boyutu esas alan bir etik iklimde bireylere derinden bağlı oldukları kendi ahlaki inançları yol gösterir. Etik iklimin bu boyutuna göre, bireyler bir dizi ilkeye bağlı olarak ve dış etkilere en az düzeyde etkilenecek kendi kişisel ahlaki inançlarına göre hareket etmektedirler. Bireylerin, örgüt içinde ve dışında diğerlerinin etik karar vermeleri üzerinde çok az etkisi veya hiç etkisi yoktur (Schminke, Ambrose, & Neubaum, 2005).
5. Önem Veren (Caring): Bu etik iklimde, örgüt içinde ya da dışında etik kararlarından etkilenen tüm bireylerin birbirlerinin iyiliğini düşündüğü samimi bir ilgiye sahiptir. Bu yapının temelleri iyilikseverlik teorisi veya ahlaki felsefe açısından faydacılık

üzerine kuruludur (Koh & Boo, 2001). Bu nedenle örgüt politikaları, uygulamaları ve stratejileri, bireylerin iyiliği yönünde revize edilebilir (Martin & Cullen, 2006).

Özen ve Durkan'ın (2016) okullara yönelik olarak uyarladıkları Örgütsel Etik İklim Ölçeği'nde yer alan alt boyutlar ise şu şekildedir:



Şekil 1. Okullara yönelik uyarlanan örgütsel etik iklimin alt boyutları. “Durkan, E. & Özen, F. (2016). Algılanan örgütsel etik iklim ile öğretmenlik meslek etiği arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(4), 593–627”.

1. Sosyal Sorumlu: Bu etik iklimi temel alan okullarda bireylerin bakış açısı arkadaşlık, takım ruhu, işbirliği, ortak vizyon gibi kavramlara göre şekillenmektedir.
2. Kurallı: Bu etik iklimde okul kuralları, prosedürleri ve politikaları bireylerin davranış ve tutumlarıyla birlikte okulda alınacak kararları kontrol etmektedir.
3. Çıkarıcı Yardımsever: Bu etik iklimle karakterize edilen okullarda yardımseverlik ön planda gibi görünse de arka planında bireysel ve örgütsel düzeyde çıkarlar söz konusudur.
4. İlkeli: Bu boyutu temel alan okullarda bireylerin mesleki ilkelere, yasalara ve düzenlemelere bağlı kalmaları beklenmektedir.
5. Verimli: Aynı girdiyle daha fazla çıktı alabilme düşüncesi üzerine kurulu bu etik iklimde bireylerden okulun amaçlarına katkı sağlamaları ve doğru olanı yapmaları beklenmektedir.

2.6. Etik İklim ile İlgili Araştırmalar

Eğitim örgütlerinde yapılan araştırmalar incelendiğinde etik iklim ile ilgili çalışmalara rastlanmıştır. Luo, Huang ve Najjar (2007)'ın, Çin'deki liselerde yaptığı çalışmasında okul etik iklimi ile öğrencilerin okul performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bunun yanı sıra etik iklim algısının cinsiyet ve sınıf düzeyi değişkenleri ile ilişkisi de araştırılmıştır. Araştırma sonuçları öğrencilerin okul etik iklimine ilişkin algılarının akademik başarı, cinsiyet ve sınıf düzeyi ile ilişkili olduğunu göstermiştir

Shapira-Lishchinsky ve Rosenblatt (2010)'ın, İsrail'deki 35 okuldan 1016 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmasında okul etik iklimi ile öğretmenlerin devamsızlığı arasındaki ilişki teorik bir çerçevede ifade edilmiştir. Çalışmada bu ilişki, duygusal bağlılık kavramı kullanılarak açıklanmıştır. Buna göre etik iklim ile devamsızlık sıklığı arasındaki ilişkiye duygusal bağlılığın aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Okul müdürlerinin açık ve adil prosedürlere odaklanan etik bir ortam yaratarak öğretmen devamsızlığını azaltabileceği önerisi yapılmıştır.

Memduhoğlu ve Şeker (2011)'in ilköğretim okullarındaki etik iklimi incelediği çalışmaya Van ilinden 355 öğretmen katılmıştır. Araştırma bulgularının değerlendirilmesi neticesinde öğretmenlerin etik iklim algılarının anlamlı ve orta seviyede olduğu saptanmıştır.

Al-Omari (2013)'nin örgütsel etik iklim algısını incelediği çalışmasına Ürdün Haşimi Üniversitesi'nde görevli 256 öğretim üyesi katılmıştır. Araştırma bulgularına göre algılanan örgütsel etik iklim sırasıyla egoist, çıkarıcı ve deontolojik şeklinde belirlenmiştir. Öğretim üyelerinin örgütsel etik iklim algılarında cinsiyet ve akademik sıralamalarına göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Özen ve Durkan (2016)'ın Giresun ilindeki okullarda görev yapan 598 öğretmen ve idarecinin katıldığı çalışmasında öğretmenlik meslek etiğinin örgütsel etik iklimden etkilenme düzeyi incelenmiştir. Araştırmada öğretmenlik meslek etiğinin örgütsel etik iklimden etkilendiği ancak cinsiyet, kıdem gibi demografik değişkenlerinden etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Özen (2018)'in Giresun ilindeki ilk ve ortaokullarda görev yapan 358 öğretmenin katıldığı çalışması, etik iklimin örgütsel politikanın aracı etkisi altında öğretmenlerin yolsuzluk davranışları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Veriler öğretmenlerin yolsuzluk

davranışında örgütsel politikanın etkisini doğrulamasa da etik iklimin öğretmenlerin yolsuzluk davranışında azaltıcı etkiye sahip olduğunu doğrulamıştır.

Kılıç (2019)'ın okullardaki örgütsel etik iklimin, örgütsel bağlılığa ve öğretmen performansına etkisini incelediği çalışmaya Sivas ilinde görev yapan 243 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel etik iklimle örgütsel bağlılık ve öğretmen performansı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca örgütsel etik iklim hem örgütsel bağlılığın hem de öğretmen performansının anlamlı bir açıklayıcısıdır şeklinde tespit yapılmıştır.

Şirin, Metin ve Bilir (2020)'in etik liderlikle etik iklim arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmaya Kahramanmaraş futbol kulüplerinde oynayan 176 sporcu katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre sporcuların algıladığı etik liderlikle etik iklim arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki söz konusudur. Sporcuların oynadıkları amatör liglerin değişmesi etik liderlik algılarında farklılığa yol açmamasına karşın etik iklim algılarında anlamlı farklılığa yol açmaktadır.

Korkmazer (2020)'in hemşirelerin hastane etik iklimine yönelik algılarının performanslarına etkisini incelediği çalışmaya Muş ilinde görev yapan 186 sağlık personeli katılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde hemşirelerin hastaneye yönelik etik iklim algısının performanslarına olumlu yönde etki ettiği sonucuna varılmıştır.

Korkmaz ve Demir (2021)'in örgütsel etik iklimin çevre yönetimi sistemleriyle ilişkisini araştırdığı çalışmaya İstanbul Ümraniye'deki üç farklı özel bankada çalışan 141 kişi katılmıştır. Araştırma bulgularına göre çalışanların örgütsel etik iklim algılarıyla çevre yönetim sistemleri arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Bu tespit doğrultusunda örgütlerde etik iklim arttıkça çevreye karşı duyarlı davranışlar da artacaktır çıkarımı yapılmıştır.

Saylık ve Demir (2021)'in okul müdürlerinin kullandığı politik taktiklerle örgütsel etik iklim ilişkisini araştırdığı çalışmaya Siirt ilinde görev yapan 388 öğretmen katılmıştır. Araştırma verilerinin analiz edilerek değerlendirilmesi neticesinde okul müdrlerinin kullandığı politik taktiklerle öğretmenlerin algıladığı örgütsel etik iklim arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra politik taktiklerin alt boyutlarından sadece kayırmacılığın ve değersizleştirmenin, algılanan örgütsel etik iklimin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Erdem (2021)'in örgütsel etik iklim algısıyla çalışan sesliliği arasındaki ilişkide psikolojik güvenliğin aracı rolünü incelediği çalışmaya Konya'daki iki farklı vakıf üniversitesinde idari işlerde çalışan 289 kişinin katılımıştır. Araştırma verilerinin analizi neticesinde örgütsel etik iklimin, çalışan sesliliğini pozitif yönde etkilediği, söz konusu etkiye psikolojik güvenlik algısının kısmi olarak aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

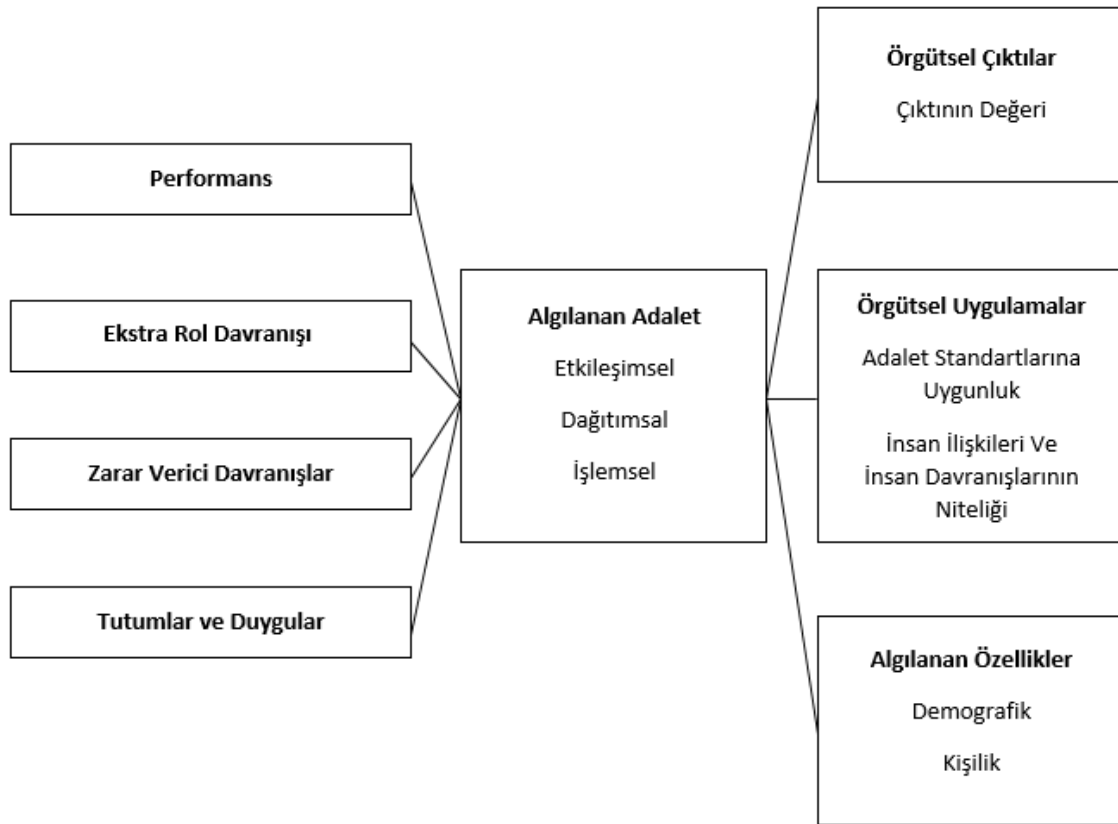
Auzoult ve Mazilescu (2021)'nin, sosyal norm olarak kabul edilen etik iklimin işyerindeki yargılar ve davranışsal niyetler üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmaya Fransa'da çeşitli sektörlerde çalışan 277 kişi katılımıştır. Araştırma bulgularına doğrultusunda, iklimi yansıtan bir etik kuralın ancak uygulanabilir olması, paylaşılması ve toplumsal beklentilere konu olması durumunda davranışlarda gözlenebileceği çıkarımı yapılmıştır.

Faramarzpour vd. (2021)'un örgütsel etik iklimle iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmaya İran'ın Jiroft şehrindeki çeşitli hastanelerinde çalışan 110 hemşire katılımıştır. Araştırma bulgularına göre örgütsel etik ikliminin boyutlarıyla hemşirelerin iş doyumları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır. Hemşirelerin demografik özelliklerine göre örgütsel etik iklim ve iş doyumunu algıları anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

2.7. Örgütsel Adalet

Adalet, ideal bir sosyal düzen için ön koşul olarak kabul edilen toplumunun temel bir bileşenidir (Scherer, 1992, s. 3). Diğer bir söylemle adalet, bir bireye ya da bir grup insana yönelik adil veya adil olmayan davranış ve tutumlarla ilgilidir (Rebore, 2001). Bir başka ifadeyle adalet, insanlar ve gruplar arasındaki etkileşimi mümkün kılan sosyal bir kolaylaştırıcıdır (Tyler, 2000, s. 117). Örgütlerde adil işe alım, adil ödeme, şikâyetlerin adil çözümü ve demokratik karar alma hakkı gibi adaletle ilgili pek çok kaygı göz önüne alındığında, adaletin sosyal kurumların ilk erdemi olduğu kabul edilebilir (Rawls, 1971, s. 3). Sosyal bilimciler, örgütlerin etkin işleyişi için temel bir gereklilik olan adalet kavramının önemini uzun zamandır kabul etmektedirler (Okun, 1975). Daha geniş bir ifadeyle psikologlar, siyaset bilimciler ve yöneticiler de dahil olmak üzere çok sayıda bilim insanı örgütsel adalet konusuna büyük önem vermiştir (Melkonian, Monin, & Noorderhaven 2011). Örgütsel adalet kavramı, çalışanın bir örgütlerdeki adalet algısını tanımlamak için ilk olarak French (1964) tarafından kullanılmıştır. Ancak son yıllarda çokça üzerinde durulan örgütsel adalet kavramını, adaletin rolünü örgütsel perspektiften tanımlayarak ve açıklamaya yönelik çalışmalar yaparak literatüre kazandıran Greenberg (1987)'dir. Greenberg (1996)'e

göre örgütsel adalet, çalışanların bir örgüt içindeki tutum ve davranışların adilliği konusundaki öznel değerlendirmeleri olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel adalet, bu anlamda öznelidir. Ancak adalet aynı zamanda sosyal olarak da inşa edildiğinden örgütte tutarlı ve uzun süreli çalışan bireyler genellikle adaleti neyin oluşturduğuna dair ortak kavramlar geliştirir (Bies, 1987). Diğer bir ifadeyle bireyler, örgütte meydana gelen bir olayın haklı ya da haksız olduğunu anlamak için normatif standartlar veya adalet kriterleri gibi bir tür ahlaki ölçüt olarak kabul gören belirli referans kalıpları tanımlamaktadırlar. Olayın bu referans kalıplarıyla tutarsızlıkları değerlendirilerek bireylerin örgütte bir adaletsizliğin meydana gelip gelmediğine yönelik karar vermelerine ve verdikleri karara göre olumlu ya da olumsuz algı geliştirmelerine yol açmaktadır (Hollensbe, Khazanchi, & Masterson, 2008). Ancak örgütsel adalet algıları bağlamsaldır. Belirli normlar, belirli durumlarda adalet algılarını etkileyebilse de, bireylerin belirli durumları nasıl yorumlayacağını veya bunlara nasıl tepki vereceğini kesin olarak belirlemez (Poole, 2007).



Şekil 2. Örgütsel adaletin yansımaları. “Cohen-Charash, Y. & Spector, P. E. (2001). The reflections of organizational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–32”.

Örgütsel adalet algısı örgüt çalışanları bakımından değerli bir güdüleyici olarak kabul edilmektedir. Cohen-Charash ve Spector (2001) tarafından betimlenen bu durum Şekil 1’de gösterilmiştir. Algılanan adaletin öncülleri olarak örgütsel çıktılara, örgütsel uygulamalara ve algılanan özelliklere yer verilirken sonuçları olarak iş performansına, zarar verici davranışlara, ekstra rol davranışlarına, çalışanın tutum ve duygularına yer verilmiştir.

Örgütsel adaletle yönelik araştırmalar, bireylerin adalet algısına büyük önem verildiğini göstermekte ve bireylerin örgütte algıladıkları adaletle nasıl tepki verdiğine önemli ölçüde ışık tutmaktadır (Cropanzano, Stein, & Nadisic, 2011). Örneğin, çalışanlar kendilerine adil davranılmadığını hissettiklerinde, örgüte olan bağlılıkları, işe yönelik performansları, iş tatminleri ve örgütte yardımlaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışları azalma eğilimi göstermektedir (Cropanzano & Greenberg, 1997). Dolayısıyla örgütsel adalet algısı, örgütlerin etkin işleyişi ve örgüt çalışanlarının mutluluğu için önem arz etmektedir. Bu adalet algılarının nasıl formüle edildiği farklı teorilere bağlı olarak adalet türleriyle açıklanmaya çalışılmıştır.

2.8. Örgütsel Adalet Teorileri

Örgütsel adalet teorileri kavramsal olarak reaktif-proaktif teorileri ve süreç-içerik teorileri olmak üzere bağımsız teorilerin birleştirilmesiyle türetilmiştir (Greenberg, 1987).

Adaletsizliği gidermeye çalışmak ile adaletle ulaşmak için çabalamak arasındaki ayrım reaktif ve proaktif teoriler adı altına kategorize edilmiştir (Greenberg, 1982). Reaktif yani tepkisel bir adalet teorisi, insanların adaletsiz olarak algılanan durumlardan kaçma veya bunlardan kaçınma girişimlerine odaklanarak adaletsizliklere verilen tepkileri incelemektedir. Buna karşılık, proaktif yani adaleti teşvik etmek için tasarlanmış teoriler davranışlara odaklanarak adil durumlar yaratmaya çalışan davranışları incelemektedir (Greenberg, 1987). Örgütsel Adalet Teorilerin Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3

Örgütsel Adalet Teorilerinin Sınıflandırılması

	İçerik-Süreç	
	İçerik	Süreç
Reaktif	Adams'ın Eşitlik Teorisi (Adams, 1965),	Prosedür Adaleti Teorisi (Thibaut & Walker, 1975)
Proaktif	Adalet Yargı Teorisi (Leventhal, 1976)	Dağıtım Tercihi Teorisi (Leventhal, Karuza & Fry, 1976)

"A Taxonomy of Organizational Justice Theories", Greenberg, J. (1987), *The Academy of Management Review*, 12(1), 9-22 kaynağından uyarlanmıştır.

Örgütsel adalet teorilerinin türüne yönelik temsili sorular ve buna bağlı ilk örnekler Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4

Örgütsel Adalet Teorilerinin Türüne Yönelik Temsili Sorular ve İlk Örnekler

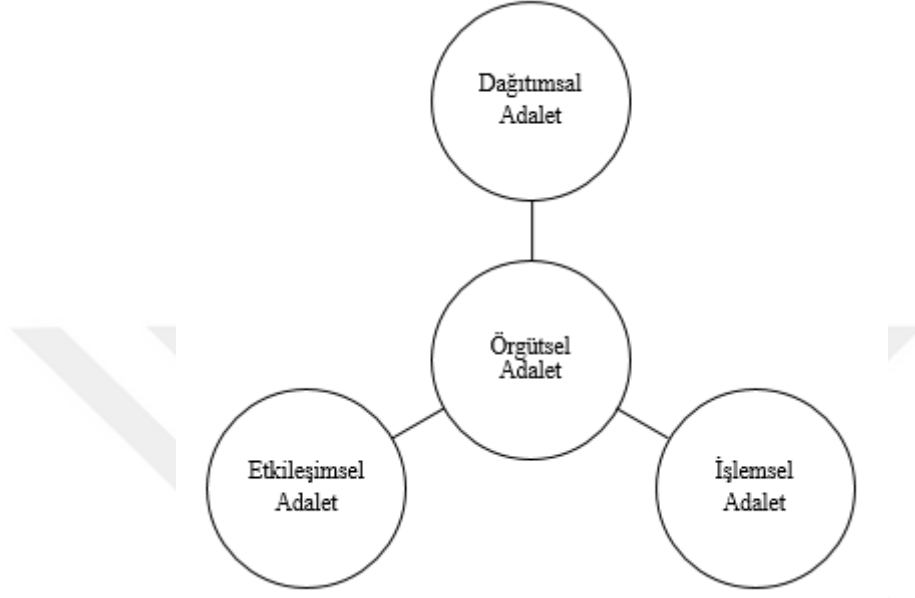
Teori Türü	Temsili Sorular	İlk Örnekler
Reaktif-İçerik	Bireylerin adaletsiz uygulamalara yönelik tepkileri nasıldır?	Fazla veya eksik ödemelere yönelik tepkiler (Greenberg, 1982)
Proaktif-İçerik	Bireyler uygulamaların adaletli olmasına yönelik neler yapabilirler?	Ödül dağıtımında adalet normlarına bağlılık (Freedman & Montanari, 1980)
Reaktif-Süreç	Bireylerin adaletsiz prosedürlere yönelik tepkileri nasıldır?	Adaletsiz prosedürler çerçevesinde yapılan haksız ödeme yöntemlerine tepkiler (Folger & Greenberg, 1985)
Proaktif-Süreç	Bireyler prosedürlerin adaletli olmasına yönelik neler yapabilirler?	Prosedürel adalet algıları (Lind & Tyler, 1988)

"A Taxonomy of Organizational Justice Theories", Greenberg, J. (1987), *The Academy of Management Review*, 12(1), 9-22 kaynağından uyarlanmıştır.

Ulaşılan amaçlara odaklanan adalet yaklaşımları ile bu amaçları elde etmek için kullanılan araçlar arasındaki ayrım süreç-içerik teorileri adı altında kategorize edilmiştir (Mahoney, 1983). Adaletle yönelik süreç yaklaşımı, örgütlerde kararların nasıl belirlendiğine ve belirlenen kararları uygulamak için kullanılan prosedürlerin adaletine odaklanır. Buna karşılık, içerik yaklaşımları, ortaya çıkan dağılımının adilliği ile ilgilenir. Bu bakış açıları, çeşitli örgütsel birimler tarafından elde edilen kazanımların göreceli adaletini ele alır (Greenberg, 1987).

2.9. Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütsel adaletin dağıtımsal adalet, prosedür adaleti ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç farklı boyutu tanımlanmıştır (Polat, 2007).



Şekil 3. Örgütsel adaletin alt boyutları. “Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22”.

Dağıtımsal adalet, örgütsel adaletin tanımlanan ve incelenen ilk boyutu olup, bunu prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet izlemektedir (Poole, 2007). Dağıtımsal adalet, prosedür adaleti ve etkileşimsel adalet arasında önemli ilişkiler ve farklılıklar vardır. Dağıtımsal adalet, dağıtım sonuçlarına ve ödülün tarafsızlığına ve rasyonalitesine daha fazla vurgu yapmaktadır. Prosedür adaleti, karar verme süreci ve karar vericiler ile astlar arasında iki yönlü iletişimin var olup olmadığı durumlarına odaklanmaktadır. Etkileşimsel adalet, insanlar arasındaki iletişimin şeklinin uygun olup olmadığı gibi kişiler arası iletişimin kalitesine daha fazla önem vermektedir (Dai & Xie, 2016).

2.9.1. Dağıtımsal Adalet

Örgütsel adalet teorisinin temelleri Adams'ın eşitlik teorisine ve daha geniş bir kapsamda, her iki tarafın birbirine bir şeyler sağladığı, karşılığında da bir şey aldığı iki yönlü işlem olan sosyal takas kuramına dayanmaktadır. Bu teoriye göre çalışanlar ile işverenler, en basit

düzeyde kazanç ve katkı adı altında iki yönlü bir ilişkiye sahiptir. Buna göre çalışanlar örgüte bilgi, beceri, zekâ, emek, performans, tecrübe gibi katkılar sağlarken (katkı), işveren çalışanın katkısına, terfi, ücret, ödül gibi karşılıklar (kazanç) vermektedir (Blau, 1968). Adams (1965), çalışanların birbirlerini katkı/kazanç oranına göre karşılaştırdıklarını ve bu karşılaştırmaya göre değerlendirmede bulunduklarını ifade etmektedir. Oranlar eşit değilse, oranı daha yüksek olan tarafın adaletsiz bir şekilde fazla kazanç sağladığı, oranı daha düşük olan tarafın ise adaletsiz bir şekilde düşük kazanç sağladığı yorumu yapılmaktadır. Bireyler adaletsiz durumları, adil olanlarla değiştirmek için tepki gösterir (Greenberg, 1984). Eşit oranlarda ise, hakkaniyetli durumların ve buna bağlı olumlu duyguların oluşacağı varsayılmaktadır. Diğer bir ifadeyle çalışanlar örgüte görelî katkılarına göre değerlendirilerek, örgüte daha fazla katkıda bulunan veya daha değerli işlere katkıda bulunan çalışanlar yüksek ücret almalıdır. Kısacası dağıtımsal adalet, kaynak dağıtımıyla ilgili eşitlik algılarını veya adil sonuçlar olarak adaleti ifade etmektedir (Lind & Tyler, 1988).

Dağıtımsal adaletin bir diğer kuramsal temeli ve eşitlik teorisinin proaktif karşılığı olan adalet yargı modeli, bireylerin adalet algılarını belirlemede tek bir dağıtım ölçütünün yetersiz olacağını savunmaktadır (Leventhal, 1976). Buna göre model üç farklı dağıtım ölçütü önermektedir:

1. Hakkaniyet ilkesi: Her bireyin çaba, katkı ve yetenek gibi göreceli değerleriyle orantılı olarak kaynak alması gerektiği kuralını ifade eder Dolayısıyla bu ilke, bireylerin yetenekleri farklı olduğu için kaynakların da eşit olmayan bir şekilde dağıtılmasını gerektirdiği anlamına gelir (Organ, 1988, s. 64).
2. Eşitlik İlkesi: Kaynak veya sonuçların eşit dağılımını ifade eder (Resh & Sabbagh, 2016). Eşitlik ilkesi, iş birliği ve iyi kişisel ilişkilerin sürdürülmesi veya teşvik edilmesi açısından çoğunlukla adil olarak görülmektedir (Deutsch, 1975). Eşitlik ilkesine ilişkin çıktıların eşitlenmesi ve kaynakların eşit dağılımı şeklinde iki bakış açısı vardır. Çıktıların eşitlenmesinde farklı bireysel özelliklere bakılmaksızın bireylere eşit fırsatlar sunarak çıktıları eşitleme durumu söz konusudur (Organ, 1988, s.64). Kaynakların eşit dağılımında ise, çaba, katkı ve yeteneğine bakılmaksızın her bireyin aynı kaynak payını alması kuralına dayanmaktadır (Cropanzano & Molina, 2015).
3. İhtiyaç İlkesi: Hakkaniyet ilkesi gibi, ihtiyaç ilkesi de kaynakların eşitsiz dağılımını gerektirir. Hakkaniyet ilkesi bireylerin sergilenen yetenekleri temelinde eşitsiz

dağılımı haklı çıkarırken, ihtiyaç ilkesi, ihtiyaçlar temelinde eşitsizliği haklı çıkarır. Bu, yardıma ihtiyacı olan bireylere ek kaynaklar tahsis etmek ve en çok ihtiyacı olana daha fazla kaynak ayırmak anlamına gelir (Organ, 1988, s. 64).

Dağıtımsal adalet, terfi, ücret, ödül gibi kazançların adalet algılarını yönlendirdiği görüşüne dayanmakta olsa da daha sonraki araştırmalar bu varsayımın hatalı olduğunu düşünmektedirler (Folger & Cropanzano, 1998). Bu düşünceye göre terfi, ücret, ödül gibi kazançlar adalet algısında sadece küçük bir rol oynamakta ve bazı durumlarda önemsiz olabilmektedir. Çoğu zaman, çalışanlar ücretlendirmelere ilişkin kararların kendileri için olumsuz olmasına rağmen adil olduğunu düşünmektedirler. Ücretlendirmelerin yanı sıra diğer faktörler de çalışanların adalet algılarını etkilemekte ve bunların arasında karar vermek için kullanılan prosedürler de bulunmaktadır (Greenberg, 1990).

2.9.2. Prosedürel (İşlemsel) Adalet

Adil kararların kaynağı adil prosedürlerdir. Bu açıdan adalet, adil prosedürler çerçevesinde tanımlanmaktadır. Uyuşmazlık çözümünde adalet algılarını araştıran Thibault ve Walker (1975), prosedür adaleti araştırmacılarının ilki ve en etkilisidir (Vidmar, 1990). Thibault ve Walker (1975)'a göre tarafların bir anlaşmazlığı çözmek için kullanılan prosedür üzerinde süreç kontrolü ve karar kontrolü olmak üzere iki yönlü kontrol olduğunu ifade etmektedir. Buna göre karar sürecine dahil olmak adalet algısına önemli katkı sağlamaktadır. İnsanların karar sürecine dahil olduklarını veya bir süreç kontrolü duygusuna sahip olduklarını hissettiklerinde kararın adil olduğunu algılama olasılıkları yüksektir; ve dahası insanlar karara varma sürecinin adil olduğunu algıladıklarında olumsuz sonuçları kabul etme olasılıkları da yüksektir (Folger, Rosenfield, & Robinson, 1983). Bunun yanı sıra insanların adalet algılarında süreç sonuçlardan daha güçlü bir etkiye sahiptir. (Folger & Cropanzano, 2001). Karar verilmeden önce bireylere düşünce ve endişelerini dile getirme fırsatı verilirse, bireylerin prosedür adaleti algılarının artması muhtemeldir. Bu, resmi prosedürler için olduğu kadar günlük çalışma hayatı ve yönetim uygulamaları için de geçerli olabilir (Sisson & Storey, 2000). Dolayısıyla bireyler kararlarda sadece olumlu sonuçlar değil, karar verme sürecinde adil prosedürler de beklemektedirler.

Tyler ve Lind (1992)'e göre bireylerin işlemsel adalet algısı üzerinde güven, tarafsızlık ve itibar olmak üzere üç etken söz konudur:

1. Güven (Trust): Karar verme sürecinde açık fikirli ve adil olunmasının yanısıra davranışlar ile fikirler uyumlu olmalıdır.
2. Tarafsızlık (Neutrality): Karar verme süreci yansız ve gerçekler üzerine kurulu olmalıdır.
3. İtibar (Dignity): Karar verme sürecinde bireylere onurlu, kibar ve haklarına saygılı davranılmalıdır.

Adalet algılarını etkileyen bağlamsal faktörleri inceleyen Greenberg (2001)'e göre bireylerin adaletle ilgili değerlendirmeleri, ilişkiler bir değişim halindeyken ortaya çıkmakta ve bireyler olumsuz sonuçlar aldığı anda adaletle ilgili endişeleri tetiklenmektedir. Ayrıca adalet kaygısı, güç dengesinin eşit olduğu kişilerden ziyade farklı güç seviyelerine sahip kişiler arasında ortaya çıkmaktadır. Bunların yanında kaynak kıtlığı kendi lehine hizmet eden adalet algılarını hâkim kılmaktadır.

Prosedürel adalete yönelik bir başka görüş ise Leventhal, Karuza ve Fry (1980)'in ortaya koyduğu dağıtım tercihi teorisidir. Leventhal (1976)'in adalet yargı modelinin temel alan bu teori dağıtım davranışının genel bir modeli olarak önerilmiştir. Bununla birlikte, teori, dağıtımcı kararlardan ziyade neredeyse sadece prosedürel kararlara uygulandığı için (Fry & Leventhal, 1979), proaktif bir süreç teorisi olarak işlenmiştir. Bu nedenle dağıtım prosedürlerine odaklanma eğilimindedir. Bu yönelim kullanılarak, insanların adaleti sağlamak için hangi prosedürleri kullanacağı belirlenmeye çalışılmıştır. Dağıtım tercihi teorisi, dağıtım prosedürlerinin, dağıtımcının, adaletin sağlanması gibi önemli hedeflere erişmesini destekledikleri ölçüde tercih edileceğini ileri sürmektedir. Özellikle teori, bireylerin belirli hedeflere erişmede prosedürlerin farklı şekillerde aracı olacağını ve kişinin hedefine erişimini sağlayabilecek prosedürün en çok tercih edilen prosedür olacağını savunmaktadır (Greenberg, 1987). Leventhal, Karuza ve Fry (1980), adaletin sağlanmasına destek olabilecek prosedürlerin sekiz ortak özelliği olduğunu ifade etmiştir. Bunlar:

1. Karar verme temsilcisi seçebilme fırsatı sunmak,
2. Birbiriyle tutarlı kuralları temel almak,
3. Doğru bilgileri ölçüt almak,
4. Karar verme gücünün yapısını betimlemek,
5. Önyargıya karşı güvence vermek
6. Karşıt düşüncelere duyarlı olmak
7. Prosedürlerde esneklik sağlamak

8. Evrensel ahlaki ve etik standartlar çerçevesinde davranmak.

Leventhal, Karuza ve Fry (1980) bireylerin bir prosedürün adil olup olmadığına karar vermek için kullanılabilecek aşağıdaki altı kriteri belirlemiştir:

1. Tutarlılık (The consistency): Standartları zaman içinde ve kişiler arasında aynı şekilde uygulamak,
2. Tarafsızlık (The bias-suppression): Kişisel çıkarları ve kişisel önyargıları en aza indirmek,
3. Doğruluk (The accuracy): Kanıtlanmış bilgiyi ve gerekçelendirilmiş görüşleri baz almak
4. Düzeltilebilirlik (The correctability): Kararların tekrar gözden geçirilmesine ve revize edilmesine fırsat vermek,
5. Temsil edilebilirlik (The representativeness): Sonucun etkileyeceği herkesin görüşünü dikkate almak,
6. Etiklik (The ethicality): Evrensel etik ilkeleri dikkate almak.

Prosedürel adalet örgütsel düzeyde sonuçlara sahip olduğu ve dolayısıyla dağıtımsal adalet ile karşılaştırıldığında, örgütsel bağlılık, örgütsel güven gibi üst yönetime ve tüm örgüte verilen tepkilerin daha iyi bir tahmincisi olduğudur (Konovsky, Folger, & Cropanzano, 1987). Ancak örgütte prosedürlerin adil uygulanması, bireylerin kendilerine adil davranıldığı algısında olmaları için yetersizdir (Greenberg, 1990). Bu nedenle Bies ve Moag (1986), insanlar sonuçların adaleti ve prosedürlerin adaleti ile ilgilenmelerinin yanısıra aynı zamanda bunların uygulanması sırasında kendilerine nasıl davranıldığıyla da ilgilendiklerini savunmuşlardır.

2.9.3. Etkileşimsel Adalet

Alınan kararlara yönelik açıklamaların bireylerin adalet algılarına etkisini araştıran Bies ve Moag (1986), prosedürel adalet kavramını genişleterek etkileşimsel adalet perspektifi ortaya koymuştur. Bies ve Moag (1986)'a göre etkileşimsel adalet, kararlardan önce ve sonra kurulan bireyler arasındaki ilişkinin ve iletişimin kalitesidir. Dolayısıyla insanlar, adil dağıtımın ve adil prosedürel uygulamaların yanısıra prosedürlerin uygulanması sırasındaki tutum, davranış ve iletişimin seviyesiyle de ilgilenmektedir (Folger & Cropanzano, 1998). Etkileşimsel adalet, bir anlamda, dağıtımların yapıldığı ve örgütsel prosedürlerin hayata

geçirildiği tarzı ifade etmektedir (Beugre & Baron, 2001). Ando ve Matsuda (2010), etkileşimsel adaleti, bireylerin prosedürel uygulama sürecinde kendilerine nasıl davranıldığına dair duyguları olarak tanımlamışlardır. Bireyler, kendilerine adil davranıldığını hissettiklerinde, moralleri yüksek olacaktır. Collie, Bradley ve Sparks (2002), ise etkileşimsel adaleti değiş tokuş edenlerin tutum ve davranışları olarak tanımlamaktadır.

Bies ve Moag (1986), etkileşimsel adaletin, insanların adaletle yönelik algılarını artırabilecek bazı önemli yönlerini tanımlamaktadır.

1. Doğruluk (Truthfulness): Bireylere açık, dürüst ve gerçeği yansıtacak şekilde bilgi verilmelidir.
2. Saygı (Respect): Bireylere onurlu bir şekilde davranılmalıdır.
3. Uygunluk (Propriety): Bireylere yöneltilen ifadeler ırkçılık veya cinsiyetçilik gibi önyargılı unsurlar içerecek şekilde uygunsuz olmamalıdır.
4. Gerekçe (Justification): Bireylerde haksızlık yapıldığına dair bir algı oluştuğunda, açıklama yapmak veya özür dilemek oluşan olumsuz duygu ve düşünceleri azaltabilir veya tamamen kaldırabilir.

Folger ve Bies (1989)'e göre örgütlerin etkileşimsel adaletle yönelik yönetsel sorumluluklarını, çalışanların bakış açılarını yeterince dikkate almak, önyargıları önlemek, çalışanlar arasında tutarlı bir şekilde karar vermek, kriterler uygulamak, bir karardan sonra zamanında geri bildirimde bulunmak, karar için bir gerekçe sağlamak, iletişimde dürüst olmak ve bireylere nezaketli davranmak şeklinde ifade etmiştir. Bunun yapılmaması hırsızlık (Greenberg, 1993), saldırganlık (Baron, Neuman, & Geddes, 1999) veya karşılık verme (Skarlicki & Folger, 1997) gibi olumsuz davranışlarla sonuçlanabilir. Greenberg (1997), bireylerin örgütteki olumsuz davranışlarının, kendilerine yönelik sergilenen umursamaz tavırlar nedeniyle tetiklendiğini ileri sürmektedir. Gerçekten de, bireyler kendilerine layık olduğunu düşündükleri özen, haysiyet ve saygıyla davranılmadığını algıladıkları sürece, olumsuz davranışlarda bulunma eğiliminden kaçınmaları pek olası görünmemektedir (Lind & Tyler, 1988).

2.10. Örgütsel Adalet ile İlgili Araştırmalar

Colquitt (2001)'in 183 örgütsel adalet araştırmasının incelemesini yaptığı meta-analiz çalışması; dağıtımçı, prosedürel ve etkileşimsel adaletin, iş tatmini, örgütsel bağlılık,

yetkinin değerlendirilmesi, örgütsel vatandaşlık davranışı, geri çekilme, performans gibi çeşitli örgütsel kavramlarla ilişkisi olduğu yönünde tespitler içermektedir.

Hoy ve Tarter (2004)'ın Amerika Birleşik Devletleri Ohio Eyaletindeki 75 ortaokulda yaptığı çalışmada, okullarda örgütsel adalet kavramı araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda “hakkaniyet, ses, algı, tutarlılık, kişisel adalet, eşitlik, düzeltme, doğruluk, temsilci, etik” kavramları örgütsel adaletin özünü ifade eden 10 ilke olarak açıklanarak okullarda adalet duygusunun oluşması bu 10 ilkeye uygun lider davranışına bağlanmıştır.

Polat (2007)'ın liselerde görev yapan 1.281 öğretmenin katılımıyla yaptığı doktora tez çalışmada, öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algı seviyeleri ve bu kavramlar arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma neticesinde belirtilen kavramların birbiriyle ilişkili olduğu sonucu elde edilmiştir.

Zainalipour, Fini ve Mirkamali (2010)'nin Bandar Abbas Ortaokulu'ndaki 120 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada, örgütsel adaletin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi araştırılmıştır. Çalışmanın sonucunda örgütsel adaletin dağıtımsal ve etkileşimsel boyutu ile iş doyumunun terfi, denetim, iş arkadaşlığı bölümleri arasında pozitif ilişki tespit edilirken örgütsel adalet ile yapılan işin niteliği arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir.

Acar, Kaya ve Şahin (2012)'in okul müdürlerinin etik liderlik davranışının spor ve fiziki etkinlikler dersi öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarına etkisini araştırdığı çalışmaya, 309 öğretmen katılmıştır. Araştırma bulgularına göre okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca okul müdürlerinin etik liderlik davranışları örgütsel adalet alt boyutlarını açıkladığı belirlenmiştir.

Akkoç (2012)'un gelişim kültürünün ve etik iklimin yenilikçiliğe yönelik etkisini ve bu etkiye dağıtımsal adaletin aracılığı rolünü araştırdığı çalışmaya, havacılık endüstrisinde çalışan 576 kişi katılmıştır. Araştırma bulguları neticesinde gelişim kültürünün ve etik iklimin, yenilikçiliği pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca dağıtımsal adaletin oluşturan pozitif etkiye aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Çalışkan (2015) 'ın örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa yönelik etkisinde etik ikliminin aracılığı rolünü araştırdığı çalışmaya, Ankara'da faaliyet gösteren çeşitli sektörlerden 896 çalışan eleman katılmıştır. Araştırma bulgularına göre örgütsel adaletin ve alt boyutlarının örgütsel

bağlılığı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa yönelik etkisinde etik ikliminin kısmi aracı rolünü üstlendiği belirlenmiştir.

Akdeniz (2018)'in Şanlıurfa ilinde görev yapan 450 öğretmenin katılımıyla yürüttüğü yüksek lisans tez çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının işle bütünleşmelerine etkisi araştırılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının işle bütünleşmeleri arasında pozitif bir ilişki olduğu, okuldaki dağıtımsal ve işlemsel adalet algısının öğretmenlerin işle bütünleşmelerini tahmin etmede anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Köse ve Uzun (2018)'un Kahramanmaraş ilindeki 476 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının kendilerini işe verme davranışına etkisi araştırmışlardır. Bu araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile kendilerini işe verme durumları arasında pozitif bir ilişki bulunduğu ve yalnızca dağıtımsal adaletin öğretmenlerin kendini işe verme davranışlarını tahmin etmede anlamlı olduğu görülmüştür.

Pan, Chen, Hao ve Bi (2018)'nin örgütsel adaletin, olumlu örgütsel davranışlar üzerindeki etkilerini incelediği araştırma, 45 imalat işletmesinde çalışan 747 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde örgütsel adaletin çalışanların olumlu örgütsel davranışları ile ilişkili olduğu ve örgütsel adaletin olumlu örgütsel davranışlarının pozitif bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel adaletin olumlu örgütsel davranışları ve olumsuz örgütsel davranış üzerinde önemli etkileri olduğu görülmüştür. Dahası örgütsel adaletin olumlu örgütsel davranışlar üzerindeki etkisinin olumsuz örgütsel davranış üzerindeki etkisine göre daha fazla olduğu saptanmıştır.

Yıldız (2019) tarafından etik liderlik ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkide iletişim tatmininin aracılık etkisi araştırılan çalışmaya 222 beyaz yakalı çalışan katılmıştır. Araştırma sonuçlarının değerlendirilmesiyle etik bir örgüt ortamının oluşturulabilmesi için liderlerin adil uygulamalarla model olmasının yanında iletişim uygulamalarının iyileştirilmesi gerektiği tespiti yapılmıştır.

Mumcu (2020)'nin, çalışanların örgütsel adalet algılarının, iş etiğine yönelik tutumlarına etkisini araştırdığı çalışmaya özel sektörde çalışan 346 kişi katılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde dağıtımsal adaletin ve etkileşimsel adaletin çalışanların iş etiğine dair

tutumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ancak işlemsel adaletin, çalışanların iş etiğine dair tutumları üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Kalfaoğlu, Attar ve Tekin (2021)'in etik liderliğin örgüt kültürüne yönelik etkisinde örgütsel adaletin ara değişken rolünü araştırdığı çalışmaya Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde çalışan 348 kişi katılmıştır. Araştırma bulgularına göre etik liderliğin örgüt kültürüne yönelik etkisinde örgütsel adaletin tam aracı rolü üstlendiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca etik lider davranışları örgüt kültürünü olumlu etkilediği gibi örgüt kültürü de örgütsel adaleti olumlu yönde etkilemektedir sonucuna ulaşılmıştır.

Akkoç ve Düşükcan (2021)'in örgütsel adaletin iş tatminine etkisini araştırdığı çalışmaya Hakkâri'de görev yapan 290 öğretmen katılmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin prosedürel adalete, dağıtımsal adalete ve etkileşimsel adalete yönelik algılarının ve iş tatminlerinin orta seviyede olduğu belirlenmiştir. Ayrıca iş tatminlerini en yüksek dağıtımsal adalet açıklarken en düşük işlemsel adalet algısı açıklamaktadır sonucu elde edilmiştir.

Kavrayıcı (2021) tarafından, öğretmenlerin örgütsel adalet algısında etik liderliğin yordayıcı etkisi araştırılan çalışmaya Eskişehir ilinin Odunpazarı ilçesinde görev yapan 366 öğretmen katılmıştır. Araştırma bulgularına dayanarak etik liderliğin alt boyutları ile örgütsel adalet arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca karar vermede etik boyutu ile davranışsal etik boyutunun örgütsel adaletin yordayıcıları olduğu belirlenmiştir.

2.11. Etik İklim ve Örgütsel Adaletin Birlikte İncelendiği Araştırmalar

Luria ve Yagil (2008) tarafından yapılan çalışmada, restoranlarda etik iklim, hizmet ve müşteri memnuniyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma 171 çalışan ve 103 müşteri ile 20 restoranda gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma sonucunda etik iklimin hizmet performansı ile ilişkili olduğu ve bunun da etik iklim ile müşteri memnuniyeti arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiği görülmüştür. Etik iklimin aynı zamanda prosedürel adalet ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Ekiztepe (2011) tarafından yapılan yüksek lisans tez çalışmasında etik iklim, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisini konaklama işletmelerinde araştırmıştır. Araştırma 484 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda olumlu etik iklimin örgütsel adalet algısını pozitif yönde etkilediği ve bunun da hizmet kalitesini arttırdığı bulgusuna

ulaşılmıştır. Diğer taraftan etiğe aykırı davranışların örgütsel adalet algısını zayıflatarak hizmet kalitesini düşürdüğü belirlenmiştir.

Deconinck, Johnson ve Busbin (2012)'in çalışmasında, örgütsel adaletin satış elemanlarının çalışma ortamlarının etik olduğu dereceye ilişkin algılarını nasıl etkilediğini araştırmışlardır. Araştırma sonuçları örgütsel adaletin iki boyutunu olan dağıtım ile prosedürel adaletin, satış elemanlarının etik bir çalışma ortamı algısı ve örgütsel bağlılıkları üzerinde doğrudan bir ilişkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca algılanan adaletin satış elemanlarının etik çalışma ortamı algısı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Fein, Tziner, Lusky ve Palachy (2013) tarafından yapılan çalışmanın amacı, etik iklim ve örgütsel adalet algılarının yönetici-çalışan ilişkilerinin kalitesi üzerindeki etkisini lider-üye etkileşimi aracılığıyla incelemektir. Ayrıca çalışma, lider-üye etkileşimi ile ilgili olarak dağıtımsal adalet, prosedür adaleti ve etkileşimsel adalet algıları arasındaki farklılıkları keşfetmeyi amaçlamaktadır. Araştırma bir İsrail telekomünikasyon şirketinde çalışan 105 çalışandan oluşmaktadır. Çalışma sonucunda algılanan etkileşimsel adalet ile lider-üye etkileşimi seviyeleri arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Lider-üye etkileşimi ile diğer adalet algıları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Buna ek olarak, etik iklim ile lider-üye etkileşimi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanırken etik iklim ile prosedürel adalet arasında anlamlı ve negatif bir ilişki saptanmıştır.

Sert, Elçi, Uslu ve Şener (2014)'in, etik iklim ile örgütsel adaletin iş ile ilgili strese etkisini incelediği çalışma, 915 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, dağıtım ve prosedür adaleti ile işle ilgili stres arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilirken etik iklimin de işle ilgili stres üzerinde olumsuz etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmayla örgütlerde etik iklimin ve adaletin geliştirilmesinin iş ile ilgili stresin azalmasında çalışanlara yardımcı olduğu yorumu yapılmıştır.

Karadut (2014)'un yürüttüğü yüksek lisans tez çalışmasında, etik iklimin hem örgütsel adalete hem iş tatminine etkisi incelenmiştir. Çalışma Akdeniz Bölgesi'nde bulunan otellerde görev yapan 206 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma neticesinde örgütsel adalet boyutlarından dağıtımsal ve prosedürel adaletin çalışanların iş tatmini düzeylerinde önemli etkisi olduğu saptanmıştır. Etik iklimin ise iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tziner, Felea ve Vasiliu (2015) tarafından yapılan çalışma, etik iklim faktörleri, örgütsel adalet boyutları ve lider-üye etkileşimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma, Romanya'da 716 çalışanın anketlere verdikleri yanıtlardan yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda egoist etik iklimin, üç tür örgütsel adaletle olumsuz ilişkili olduğu, ilke ve iyiliksever etik iklimin örgütsel adalet ve lider-üye etkileşiminin üç boyutuyla ilişkili olduğu görülmüştür.

Elçi, Karabay ve Akyüz (2015) tarafından yapılan çalışmada, tükenmişlik ve örgütsel adalet arasındaki ilişki ve bu ilişki üzerinde etik iklimin aracılık etkisi incelenmiştir. Veriler İstanbul'da faaliyet gösteren finansal hizmetlerde çalışan 543 kişiden toplanmıştır. Araştırma sonuçları neticesinde çalışanların örgütsel adalet algısı ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide etik iklimin kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu etki özellikle dağıtım adaleti ve duyarsızlaşma ilişkisi boyutunda ortaya çıkmıştır. Etik iklimin, dağıtım adaleti ve duyarsızlaşma arasındaki ilişkiyi yönetmede önemli bir rol oynadığı saptanmıştır. Diğer yandan etik iklimin, prosedür adaleti ve tükenmişlik ilişkisi üzerinde herhangi bir aracı etkisi göstermediği belirlenmiştir.

Çakar (2015)'ın örgütsel adalet algısının toplumsal cinsiyete göre incelenmesinde, etik iklimin rolünü araştırdığı ve 562 öğretim elemanının katıldığı çalışmada kadın ve erkek açısından örgütsel adalet alt boyut algılarının farklılık gösterdiği kadınlarda adaletle yönelik algıları arttıracak etik iklimin oluşturulmasının daha zor olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Schminke, Arnaud ve Taylor (2015) tarafından yapılan çalışma, örgütsel ortamlardaki ortak ahlaki değer algılarının, ortak adalet algılarını etkileyeceğini hipotezine dayalı olarak 619 kişinin katılımıyla yapılmıştır. Araştırmada ortak değerlerin hem prosedürel hem de toplam adalet algılarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Civelek, Çemberci, İnce ve Günel (2016)'ın örgüt adaletle örgütsel bağlılığın ilişkisinde etik iklimin aracı rolünü incelendiği çalışma, 241 kamu çalışanın katılımıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçlarıyla örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde etik iklimin kısmi aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde ilişki olmasına rağmen örgütsel bağlılıkla örgütsel adalet arasında düşük düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır. Dahası örgütsel adaletin etik iklim ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Mumcu ve Döven (2016)'in etik iklim ile algılanan örgütsel adalet ilişkisini araştırdığı çalışma, Tokat ilinde çalışan 210 banka personelinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma neticesinde bankalardaki etik iklimin çalışanların örgütsel adalet algılarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Stamenkovic, Njegovan, ve Vukadinovic (2018)'in Sırbistan'daki örgütlerde gerçekleştirdiği çalışmaya 3.413 örgüt çalışanı katılmıştır. Çalışan algısına göre örgütlerdeki etik iklim ile adalet ilişkisinin araştırıldığı çalışmadan elde edilen sonuçlar neticesinde örgütsel adalet boyutlarının etik iklim boyutlarını önemli düzeyde yordadığı belirlenmiştir. Ayrıca dağıtım adaleti boyutu egoist ve ilkeli boyutlarını anlamlı düzeyde açıkladığı, prosedürel ve etkileşimsel adalet boyutları ise iyilikseverlik ve ilke boyutlarını anlamlı düzeyde açıkladığı belirlenmiştir. Dahası örgütsel adaletin boyutları ile etik iklim arasındaki ilişkinin, örgütün faaliyet gösterdiği Sırbistan ülkesi içinde çeşitlilik gösterdiği tespit edilmiştir. Bunların yanı sıra kişisel çıkarların maksimize edilmesini temel alan etik iklim, ekonomik olarak daha gelişmiş ve daha fazla nüfusa sahip bölgeleri karakterize ederken normlar, yasalar, kurallar ve politikaları temel alan etik iklim, daha az nüfuslu daha az gelişmiş bölgeleri karakterize etmektedir yorumu yapılmıştır.

Yorulmaz (2019)'ın etik iklimin örgütsel güvenle ilişkisinde örgütsel adalet algısının aracı etkisini konu alan çalışması, Altınova'daki tersane işletmelerinde çalışan 340 kişinin katılımıyla yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre etik iklimin örgütsel güvenle ilişkisinde örgütsel adaletin tam aracılık rolü üstlendiği görülmüştür. Diğer bir ifadeyle tersane işletmelerinde etik iklimin örgütsel güveni tesis edebilmesi için adil bir ortamın yaratılması gerekmektedir yorumu yapılmıştır.

Setiawan, Utami ve Pesudo (2020)'nın Yogyakarta Üniversitesi'nde okuyan 115 lisans öğrencisinin katılımıyla yaptığı, örgütsel adalet ve etik iklim boyutlarına göre çalışanların bilgi uçurma niyeti konulu araştırmanın sonuçları neticesinde dağıtım-yardımsever örgüt ortamını deneyimleyen çalışanların bilgi uçurma niyetlerini gösterme eğilimlerinin, prosedürel adalet-egoist, etkileşimsel-egoist, prosedürel-yardımsever ve etkileşimsel-yardımsever örgüt ortamını deneyimleyen çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Gümüslüoğlu, Karakitapoğlu, Aygün ve Hu (2020), babacan liderliğin iki ana boyutu olan otoriter ve yardımsever liderliğin, farklı kültürel bağlamlarda algılanan etik iklim üzerindeki etkilerini, prosedürel ve etkileşimsel adalet aracı rolüyle incelemiştir. Araştırmaya Amerika Birleşik Devletleri'nden 479, Tayvan'dan 674, Türkiye'den 409 kişi katılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre prosedürel adalet, her üç ülkede de yardımsever liderlik ile etik iklimi birbirine bağlayan önemli bir aracı iken, Türkiye'de otoriter liderlik ile etik iklim arasındaki ilişkiye aracılık etmiştir. Bununla birlikte, etkileşimsel adaletin yalnızca Amerika Birleşik Devletleri'nde, hem otoriter hem de yardımsever liderlik için önemli bir aracı mekanizma olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Türkiye'de, babacan liderlikle örgütsel adalet arasındaki, en anlamlı pozitif ilişkinin yardımsever liderlikle etkileşimsel adalet arasında olduğu tespit edilirken en anlamlı negatif ilişkinin otoriter liderlikle her iki adalet türü arasında olduğu tespit edilmiştir.

Albejaid (2021)'in örgütsel adaletin iş yeri stresine etkisinde etik iklimin aracılık rolünün incelediği çalışma, Kasım bölgesinde çalışan 510 hemşirenin katılımıyla yapılan gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel adaletin iş yeri stresine etkisinde etik iklimin aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir.

Jeewandara ve Kumari (2021)'nin, demografik özelliklere göre örgütsel adalet ve örgütsel etik iklimin olağandışı işyeri davranışına etkisini araştırdığı çalışma, Sri Lanka'daki kamu sektöründe çalışan 463 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre Sri Lanka kamu sektöründe yüksek düzeyde olağandışı işyeri davranışı belirlenmiştir. Çalışanların demografik özelliklerinin örgütsel adalet ve olağandışı işyeri davranışı arasındaki ilişki üzerinde olumlu etki gösterdiği, örgütsel etik iklim ile olağandışı işyeri davranışı arasındaki ilişki üzerinde hiçbir etki göstermediği saptanmıştır. Ayrıca, örgütsel etik iklim ve cinsiyet, olağandışı işyeri davranışı üzerinde en olumsuz etkiyi gösteren değişkenler olarak belirlenirken, yaş en az etkili değişken olarak belirlenmiştir. İş pozisyonunun ve örgütsel adaletin, Sri Lanka kamu sektöründe olağandışı işyeri davranışı üzerinde önemli ölçüde olumsuz etki yaratan değişkenler olduğu belirlenmiştir.

Al Halbusi (2021)'nin çalışanların etik liderlik ve etik davranışları arasındaki ilişkide etik iklim ve örgütsel adaletin ikili aracılık etkisini incelediği çalışma, Irak'ta üretim, perakendecilik, tıp, sigorta, bilgi teknolojisi, hukuk, finans ve telekomünikasyon alanlarında çalışan toplam 620 çalışana uygulanmıştır. Araştırma sonuçları, etik liderlik davranışı ile çalışanların etik davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca bu çalışma etik iklim ve örgütsel adaletin etik liderlik ile çalışanların etik davranışları arasında çok önemli bir aracılık rolü oynadığını da ortaya koymuştur.

Al Halbusi, Ruiz-Palomino, Jimenez-Estevez ve Gutiérrez-Broncano (2021)'nin etik liderliğin, çalışanların etik davranışlarıyla ilişkisinde örgütsel adaletin aracılık etkisini

incelediği alışma, Malezya imalat endüstrisindeki 270 çalışandan elde edilen veriler ışığında yorumlanmıştır. Araştırma sonuçları, etik liderliğin çalışanların etik davranışı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ve örgütsel adalet ile boyutlarının bu ilişkiye hem tek tek hem de birlikte aracılık ettiğini doğrulamıştır. Çalışma bulguları yöneticilerin örgütlerindeki ahlaki düzeyi etkin bir şekilde yükseltmelerine yardımcı olabilecek eylem ve stratejileri vurgulamıştır. Bulgular özellikle, yöneticilerin etik bir örgütü teşvik etmek için adil muameleye ve dürüştlüğe önem vermesi gerektiğine dikkat çekmiştir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Nicel olan bu araştırma ilişkisel tarama modeli ile yapılanmıştır. Araştırmanın gerçekleştirilmesinde seçkisiz örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme tekniği kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha fazla değişken arasındaki değişimin varlığını, düzeyini ve değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlamaktadır (Büyüköztürk, Akgün, Çakmak, Demirel ve Karadeniz, 2020). İlişkisel tarama modeli, gerçek bir neden sonuç ilişkisi sağlamamakla birlikte birinin bilinmesi durumunda diğerini tahmin etme olanağı sağlamaktadır (Karasar, 2006). Araştırmanın bağımsız değişkeni örgütsel etik iklim ve bağımlı değişkeni örgütsel adalet olarak belirlenmiştir. Araştırma bu iki değişken ve değişkenlerin boyutları arasındaki ilişkiyi saptama üzerine kuruludur.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında, Ankara ili merkez ilçelerinde bulunan ve 428 resmi ortaokullarda görev yapan 16.252 öğretmen oluşturmuştur (MEB, 2020). Araştırma evreninde yer alan okul ve öğretmen sayılarına dair bilgiler Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5

Ankara Merkez İlçelerde bulunan Resmi Ortaokul ve Öğretmen Sayıları

İlçeler	Okul Sayısı		Öğretmen Sayısı	
	Toplam	Yüzde	Toplam	Yüzde
Altındağ	49	11	1.399	9
Çankaya	71	17	2.312	14
Etimesgut	36	9	1.874	12
Gölbaşı	25	6	530	3
Keçiören	62	14	3.037	19
Mamak	66	15	1.918	12
Pursaklar	16	4	655	4
Sincan	48	11	2.172	13
Yenimahalle	55	13	2.298	14
Toplam	428	100	16.252	100

“2020-2021 yılı eğitim istatistikleri” Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü, 2020, <http://ankara.meb.gov.tr/www/egitim-istatistikleri/icerik/24> kaynağından uyarlanmıştır.

Tablo 5 incelendiğinde, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerdeki 428 resmi ortaokullarda 16.252 öğretmen görev yapmaktadır. Öğretmen sayısının en çok olduğu ilçe Keçiören (%19), en az olduğu ilçe ise Gölbaşı’dır (%3). Okul sayısının en çok olduğu ilçe Çankaya (%17), en az olduğu ilçe ise Pursaklar’dır (%4).

Evreni niceliksel olarak temsil edebilecek en az örneklem sayısı aşağıdaki örneklem belirleme formülü ile belirlenmiştir.

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

Formülde,

n :Örneklem büyüklüğünü

N :Evren büyüklüğünü

t :Güven aralığına denk gelen kritik değer

p :Olayın görülüş olasılığını

q :Olayın görülmeyiş olasılığını

d :Sapma miktarını temsil etmektedir (Büyüköztürk vd., 2020).

16.252 öğretmenden oluşan evrenden seçilebilecek en az sayıda öğretmenden oluşan örneklem büyüklüğünü hesaplarken, p=q=0,5; d=0,05; güven düzeyi=0,95; t=1,96’ya

karşılık gelmektedir (Büyüköztürk vd., 2020). Değerler formüle yerleştirilerek hesaplama yapıldığında aşağıdaki sonuç elde edilir.

$$n = \frac{16252 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 (16252 - 1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{15608,4208}{40,6275 + 0,9604} = \frac{15608,4208}{41,5879} = 375,3 \approx 375$$

Hesaplama neticesinde 16.252 öğretmenden oluşan evrenden seçilebilecek en az 375 öğretmenle örneklem oluşturulabileceği saptanmıştır. Saptanan bu değer Çıngı (1994, s. 25)’dan uyarlanan Tablo 6 ile doğrulanmıştır.

Tablo 6

Sapma Miktarlarına Bağlı Olarak Değişen Örneklem Büyüklükleri

n	Sapma Miktarı				
	.01	.02	.03	.04	.05
500					218
1.000				375	278
5.000		1.662	880	536	357
10.000	4.899	1.936	964	566	370
100.000	8.763	2.345	1.056	597	383
500.000	9.423	2.390	1.065	600	384

“Örnekleme Kuramı”, Çıngı, H., 1994, Ankara: Hacettepe Üniversitesi kaynağından uyarlanmıştır.

Araştırmada örneklemin evreni niteliksel olarak temsil edebilmesi için seçkisiz örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme tekniği tercih edilmiştir. Örnekleme için en yaygın kullanılan tekniklerden biri olan tabakalı örnekleme, incelenen evrenin tabaka adı verilen farklı homojen alt gruplara bölündüğü ve her tabakadan evren büyüklüğü içindeki yüzdesiyle orantılı olacak şekilde rastgele örnek seçildiği örneklemedir (Fuller, 2011).

Evrenin tabakalara ayrıldığı, her bir tabakadan rastgele örnek alındığı ve genellikle bir evren içinde çok fazla çeşitliliğin olduğu durumlarda kullanılan tabakalı örneklemin amacı, örnekleme hatalarını en aza indirerek evren içinde her tabakanın yeterince temsil edilmesini sağlamaktır (Ackoff, 1953). Bu nedenle örnekleme alınacak öğretmen sayısının evreni yeterince temsil edebilir olması amacıyla Ankara iline bağlı her merkez ilçe birer tabaka olarak kabul edilmiştir. İlçelerdeki okullar öğretmen sayısı oranında rastgele seçilmiş ve seçilen her okuldan maksimum 10 öğretmen araştırmaya dâhil edilmiştir.

Tablo 7

Ankara Merkez İlçelerde Araştırmaya Dâhil Olması Hedeflenen Resmi Ortaokul ve Öğretmen Sayıları

İlçe	Öğretmen Sayısı		Okul Sayısı
	Toplam	Yüzde	
Altındağ	34	9	4
Çankaya	52	14	6
Etimesgut	45	12	5
Gölbaşı	11	3	2
Keçiören	71	19	8
Mamak	45	12	5
Pursaklar	15	4	2
Sincan	49	13	5
Yenimahalle	53	14	6
Toplam	375	100	43

Tablo 7’de araştırmaya dâhil olması hedeflenen resmi ortaokul sayısının Ankara ilinde ilçelere göre dağılımı incelendiğinde, 8 okulla en çok Keçiören’den, 2 okulla en az Pursaklar’dan ve Gölbaşı’ndan belirlendiği görülmektedir. Araştırmaya dâhil olması hedeflenen toplam okul sayısı ise 43’tür. Ayrıca Tablo 3’de araştırmaya dâhil olması hedeflenen 375 öğretmenin Ankara ilinde ilçelere göre dağılımı incelendiğinde 71 öğretmenle en çok Keçiören’den, 11 öğretmenle en az Gölbaşı’ndan belirlendiği görülmektedir.

Tablo 8

Ankara Merkez İlçelerde Araştırmaya Dâhil Olan Resmi Ortaokul ve Öğretmen Sayıları

İlçe	Öğretmen Sayısı		Okul Sayısı
	Toplam	Yüzde	
Altındağ	53	9	6
Çankaya	82	14	9
Etimesgut	71	12	8
Gölbaşı	17	3	2
Keçiören	112	19	12
Mamak	71	12	8
Pursaklar	24	4	3
Sincan	77	13	8
Yenimahalle	82	14	9
Toplam	589	100	65

Tablo 8’de araştırmaya dâhil olan resmi ortaokul sayısının Ankara ilinde ilçelere göre dağılımı incelendiğinde 12 okulla en çok Keçiören’den, 2 okulla en az Gölbaşı’ndan belirlendiği görülmektedir. Araştırmaya dâhil olması hedeflenen toplam okul sayısı ise

65'tir. Ayrıca Tablo 4'de araştırmaya dâhil olan 589 öğretmenin Ankara ilinde ilçelere göre dağılımı incelendiğinde 112 öğretmenle en çok Keçiören'den, 17 öğretmenle en az Gölbaşı'ndan belirlendiği görülmektedir.

Tablo 9

Araştırmaya Dâhil Olan Öğretmenlerin Bazı Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	387	66
	Erkek	202	34
Yaş	20-29	71	12
	30-39	186	32
	40-49	194	33
	50+	138	23
Öğrenim Durumu	Lisans	459	78
	Yüksek Lisans	120	20
	Doktora	10	2
Halen Görev	0-3	252	43
Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi (Yıl)	4-7	190	32
	8-11	88	15
	12+	59	10
Öğretmenlikte	0-9	134	23
Geçen Toplam Hizmet Süresi (Yıl)	10-19	194	33
	20-29	190	32
	30+	71	12

Tablo 9'a göre araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre dağılımları incelendiğinde, araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin yaklaşık üçte ikisinin kadın olduğu görülmektedir. Yaş değişkenine göre dağılım incelendiğinde, öğretmenlerin yaklaşık üçte birinin 40-49, yaş aralığında olduğu görülmektedir. Öğrenim durumu değişkenine göre dağılımı incelendiğinde, öğretmenlerin beşte dördünün lisans eğitimi aldığı görülmektedir. Halen görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre dağılım incelendiğinde, öğretmenlerin yaklaşık beşte ikisinin 0-3 yılları aralığında aynı okulda hizmet yaptıkları belirlenmiştir. Öğretmenlikte geçen toplam hizmet süresi değişkenine göre dağılım incelendiğinde öğretmenlerin yaklaşık üçte birinin 10-19 yılları aralığında öğretmenlik mesleğinde hizmet yaptıkları belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet konuları ile ilgili literatür taranmış ve gerekli izinler alınarak araştırmada üç bölümden oluşan anket kullanılmasına karar verilmiştir. Anketin

birinci bölümünde beş sorudan oluşan “Kişisel Bilgiler Formu” yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde “Örgütsel Etik İklim Ölçeği” yer almaktadır. Örgütsel Etik İklim Ölçeği 5’li likert tipi 22 sorudan oluşmaktadır. Anketin üçüncü bölümünde ise “Örgütsel Adalet Ölçeği” bulunmaktadır. Örgütsel Adalet Ölçeği 5’li likert tipi 19 sorudan oluşmaktadır.

3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Öğretmenlerin görev yaptığı okulun bulunduğu ilçeye, cinsiyetine, öğrenim durumuna, halen görev yaptığı okuldaki hizmet süresine ve öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresine dair sorular yer almaktadır.

3.3.2. Örgütsel Etik İklim Ölçeği (ÖEİÖ)

Victor ve Cullen (1988)’in 26 madde olarak geliştirdiği, Cullen, Victor ve Bronson (1993)’in 10 madde ekleyerek yenilediği Örgütsel etik iklim ölçeğini, Özen ve Durkan (2016) Türkçe’ye uyarlayarak eğitim örgütlerinde uygulanabilir hale getirmiştir. Uyarlanan ölçek, 22 maddeden oluşmaktadır. Beşli Likert tipi kullanılan bu ölçekte derecelendirme; 1: Tamamen yanlış, 2: Çoğu zaman yanlış, 3: Bazen doğru, 4: Çoğu zaman doğru, 5: Her zaman doğru olarak belirlenmiştir. Ölçek; sosyal sorumluluk, kurallılık, çıkarıcı yardımseverlik, ilkelilik, verimlilik olmak üzere beş alt boyuta sahiptir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin maddeler Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10

Örgütsel Etik İklim Ölçeği’nin Alt Boyutlarına İlişkin Maddeler

Alt Boyut	Maddeler	Örnek Madde
Sosyal Sorumlu	2, 26, 27, 28, 29, 30, 36	Bu kurumda çalışanlar takım ruhunu önemser.
Kurallı	7, 13, 14, 15	Herkesten kurum kural ve prosedürlerine uyması beklenir.
Çıkarıcı Yardımsever	31, 32, 33, 34	Her birey için iyi olan, örgüt içinde iyidir.
İlkeli	9, 16, 17, 22	Bu kurumdakiler, kendi kişisel etik ilkeleri ile yönlendirilir.
Verimli	18, 19, 23	Bu kurumda en verimli yol, daima en doğru yoldur.

Örgütsel etik iklim ölçeğinin yapı geçerliği için faktör analizi yapılarak ölçeğin geçerli olduğu verilen değerlerle Özen ve Durkan (2016) tarafından kanıtlanmıştır.

Ölçeğin Kaiser Meyer Olkin (KMO) istatistiği ve Bartlett Testi sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11

Uyarlayıcılar Tarafından Yapılan Kaiser-Meyer-Olkin İstatistiği ve Bartlett Testi Sonuçları

n	KMO	Bartlett Testi		
		χ^2	sd	p
598	0,89	2886,58	231	0,000

*p<0,01

Tablo 11 incelendiğinde Özen ve Durkan (2016) tarafından yapılan analiz sonucunda (KMO=0,89>.50) ve ($\chi^2=2886,58$, p=0,000<0,01) bulunmuştur. KMO değeri 0,50’den büyük bir değer olduğundan örneklem büyüklüğünün AFA için uygun olduğu belirlenmiştir (Field, 2000). AFA sonuçlarına göre beş faktörlü bir yapı elde edilmiş ve elde edilen bu faktörün birlikte açıkladığı varyansın %57,69 olduğu görülmüştür. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2012)’e göre bulunan bu değer ölçek çalışmalarında yeterli düzeyde kabul edilmektedir.

Tablo 12

Uyarlayıcılar Tarafından Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilmiş Uyum Değerleri

n	$\Delta\chi^2$	Sd	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	AGFI	RMR	NNFI	IFI
598	513,61	204	2,52	0,064	0,96	0,86	0,075	0,96	0,96

*p<0,01

Tablo 12’de Özen ve Durkan (2016) tarafından 598 kişiye uygulanarak elde edilen veriler incelendiğinde $\chi^2/sd=2,52<3$; RMSEA=0,064<0,08; AGFI=0,86>0,80; RMR=0,075<0,10; CFI=0,96>0,95; NNFI=0,96>0,95; IFI=0,96>0,95 olduğu görülmektedir.

Jöreskog ve Sörbom, (1993)’e göre $\chi^2/sd<3$ olması, model ile veri arasında mükemmel uyumun olduğunu göstermektedir. Browne ve Cudeck, (1989)’e göre RMSEA değerinin 0,08’den küçük olması model ile veri arasında kabul edilebilir uyumun olduğuna işaret etmektedir. Anderson ve Gerbing (1984)’e göre AGFI değerinin 0,80’den yüksek, RMR değerinin ise 0,10’dan küçük olması model-veri uyumunun olduğunu göstermektedir. Hu ve Bentler (1999)’e göre CFI, NNFI ve IFI değerlerinin 0,95’den büyük olması model veri uyumunun mükemmel seviyeye denk geldiğini göstermektedir.

Sümbüloğlu ve Akdağ (2009)’a göre DFA’nın temel amacı önceden belirlenmiş bir modelin, ulaşılan verilerle uyum seviyesini belirlemektir. Özen ve Durkan (2016), DFA’nın

sonuçlarına göre, ÖEİÖ'nin beş faktörlü yapısının uyum istatistiklerine bağlı olarak doğrulandığını ifade etmiştir. Bunun yanı sıra ölçeğin güvenirliği için Cronbach-Alfa analizi yapılarak ölçeğin güvenilir olduğunu Tablo 9'daki değerlerle kanıtlamıştır.

Tablo 13

Alt Boyutlara İlişkin Uyarlayıcılar Tarafından Yapılan Güvenirlik Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Maddeler	Cronbach-Alfa
Sosyal Sorumlu	2, 26, 27, 28, 29, 30, 36	0,83
Kurallı	7, 13, 14, 15	0,78
Çıkarıcı Yardımsever	31, 32, 33, 34	0,71
İlkeli	9, 16, 17, 22	0,71
Verimli	18, 19, 23	0,72

Tablo 13'de ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach alpha güvenirlik katsayısı değerleri verilmiştir.

Cronbach alpha güvenirlik katsayısı değerlerinin

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ olması ölçeğin güvenilir olmadığına,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ olması ölçeğin güvenilir olduğuna,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğuna,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Kalaycı, 2009).

Neticede Özen ve Durkan (2016), uyarladıkları ÖEİÖ'nin oldukça güvenilir olduğu sonucuna ulaşmıştır.

ÖEİÖ'nin Ankara ili merkez ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenler örnekleminde de geçerliğini doğrulamak amacıyla araştırma kapsamında ilk olarak ölçek 224 öğretmene uygulanmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda ölçeğin yapı geçerliliğini tespit etmek için açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır.

Açımlayıcı faktör analizinden önce Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) istatistiği ve Bartlett testi yapılmış ve elde edilen veriler Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14

Ön Uygulama Sonrası Elde Edilen Verilerle Yapılan Kaiser-Meyer-Olkin İstatistiği ve Bartlett Testi Sonuçları

n	KMO	Bartlett Testi		
		χ^2	sd	p
224	0,906	3253,347	231	0,000*

*p<0,01

Tablo 14 incelendiğinde (KMO=0,906>0,50) ve ($\chi^2=3253,347$, p=0,000<0,01) olarak bulunmuştur. Field (2000), KMO değerinin en az 0,50 olması gerektiğini ve $0,90 \leq KMO \leq 1,00$ aralığında örneklem büyüklüğünün faktör analizi için mükemmel düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla KMO>0,90 olması örneklem büyüklüğünün AFA için uygun olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 15

Ön Uygulama Sonrası Elde Edilen Verilerle Örgütsel Etik İklim Ölçeği'ne Yönelik Yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktörlerdeki Madde Yük Değerleri				
	1	2	3	4	5
2	0,698				
26	0,581				
27	0,806				
28	0,780				
29	0,698				
30	0,477				
36	0,500				
7		0,683			
13		0,862			
14		0,847			
15		0,807			
31			0,754		
32			0,895		
33			0,861		
34			0,839		
9				0,816	
16				0,710	
17				0,640	
22				0,672	
18					0,659
19					0,608
23					0,748

Tablo 15'deki AFA sonuçlarına göre beş faktörlü bir yapı elde edilmiş ve elde edilen bu faktörün birlikte açıkladığı varyansın %70,961 olduğu görülmüştür. Çokluk vd. (2012) göre bulunan bu değer ölçek çalışmalarında yeterli düzeyde kabul edilmektedir.

Tablo 16

Ön Uygulama Sonrası Doğrulamalı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilmiş Uyum Değerleri

n	$\Delta\chi^2$	Sd	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	RMR	CFI	GFI	NFI	IFI
224	179,984	175	1,028	0,013	0,030	0,998	0,920	0,935	0,998

*p<0,01

224 öğretmene uygulanarak elde edilen verilerin analizi sonucunda tablo 16'daki değerler elde edilmiştir. Tablo 16 incelendiğinde, $\chi^2/sd=1,028<3$; RMSEA=0,013<0,06; GFI=0,920>0,90; RMR=0,30<0,10; CFI=0,998>0,95; NFI=0,935>0,95; IFI=0,998>0,95 olduğu görülmektedir.

Jöreskog ve Sörbom, (1993)'e göre $\chi^2/sd<3$ olması, model ile veri arasında mükemmel uyumun olduğunu göstermektedir. Browne ve Cudeck, (1989)'e göre RMSEA değerinin 0,06'dan küçük olması model ile veri arasında mükemmel uyumun olduğuna işaret etmektedir. Anderson ve Gerbing (1984)'e göre RMR değerinin 0,10'dan küçük olması model ile veri uyumunun olduğunu göstermektedir. Hu ve Bentler (1999)'e göre CFI, NFI ve IFI değerlerinin ise 0,95'den büyük olması model veri uyumunun mükemmel seviyeye denk geldiğini göstermektedir.

Yapılan analizler sonunda ÖEİÖ'nin Ankara ili merkez ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenler örnekleminde geçerliği de doğrulanmıştır.

ÖEİÖ'nin aynı örnekleimde güvenilirliğini de doğrulamak amacıyla araştırma kapsamında yapılan ön uygulamadan elde edilen verilerle ölçeğin güvenilirliği için Cronbach-Alfa katsayıları hesaplanmış ve katsayılar Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17

Ön Uygulama Sonrası Elde Edilen Verilerle Yapılan Güvenirlik Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Maddeler	Cronbach-Alfa
Sosyal Sorumlu	2, 26, 27, 28, 29, 30, 36	0,873
Kurallı	7, 13, 14, 15	0,914
Çıkarıcı Yardımsever	31, 32, 33, 34	0,872
İlkeli	9, 16, 17, 22	0,714
Verimli	18, 19, 23	0,768

ÖEİÖ'nin Ankara ili merkez ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenler örnekleminde yapılan araştırma kapsamında ölçek 589 öğretmene uygulanmış ve ölçeğin güvenilirliği için Cronbach-Alfa katsayıları hesaplanmış ve katsayılar Tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18

Uygulama Sonrası Elde Edilen Verilerle Yapılan Güvenirlik Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Maddeler	Cronbach-Alfa
Sosyal Sorumlu	2, 26, 27, 28, 29, 30, 36	0,826
Kurallı	7, 13, 14, 15	0,867
Çıkarıcı Yardımsever	31, 32, 33, 34	0,831
İlkeli	9, 16, 17, 22	0,703
Verimli	18, 19, 23	0,742

Kalaycı (2009)'ya göre Ankara ili merkez ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin ölçekte yer alan sorulara vermiş oldukları cevapların oldukça güvenilir olduğu görülmektedir.

3.3.3. Örgütsel Adalet Ölçeği (ÖAÖ)

Niehoff ve Moorman (1993)'nın geliştirdiği ve Polat (2007)'in Türkçe'ye uyarladığı ölçek işlemsel, etkileşimsel ve dağıtımsal olmak üzere üç alt boyuta ilişkin 19 maddeden oluşmaktadır. Beşli Likert tipi kullanılan bu ölçekte derecelendirme; 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Karasızım 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum olarak belirlenmiştir. Ölçek; işlemsel adalet, etkileşimsel adalet ve dağıtımsal adalet olmak üzere üç alt boyuta sahiptir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin maddeler tablo 19'da gösterilmiştir.

Tablo 19

Örgütsel Adalet Ölçeği'nin Alt Boyutlarına İlişkin Maddeler

Alt Boyut	Maddeler	Örnek Madde
İşlemsel Adalet	1,2,3,4,5,6	Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.
Etkileşimsel Adalet	7,8,9,10,11,16,17,18,19	Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır.
Dağıtımsal Adalet	12,13,14,15	Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.

Örgütsel adalet ölçeğinin yapı geçerliği için yapılan faktör analizinde faktör yüklerinin 0,491 ile 0,825 aralığında değiştiği ifade edilmektedir. Ölçeğin güvenirlik için Cronbach-Alfa katsayısı hesaplaması yapılarak ölçeğin güvenilir olduğu kanıtlanmıştır (Polat, 2007). Tablo 20’de ölçeğin Cronbach-Alfa değerlerine ilişkin değerler verilmiştir.

Tablo 20

Uyarlayıcı Tarafından Yapılan Güvenirlik Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Maddeler	Cronbach-Alfa
İşlemsel Adalet	1,2,3,4,5,6	0,95
Etkileşimsel Adalet	7,8,9,10,11,16,17,18,19	0,90
Dağıtımsal Adalet	12,13,14,15	0,89

Tablo 20 incelendiğinde ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach alpha güvenirlik katsayısı değerlerinin 0,80 ile 1,00 aralığında olduğu görülmektedir. Cronbach alpha güvenirlik katsayısı değerlerinin $0,80 \leq \alpha < 1,00$ olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Kalaycı, 2009). Neticede Polat (2007) tarafından uyarlanan ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ÖAÖ’nin Ankara ili merkez ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenler örnekleminde de geçerliğini doğrulamak amacıyla araştırma kapsamında ilk olarak ölçek 224 öğretmene uygulanmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda ölçeğin yapı geçerliliğini tespit etmek için açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır.

Açımlayıcı faktör analizinden önce Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) istatistiği ve Bartlett testi yapılmış ve elde edilen veriler tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21

Ön Uygulama Sonrası Elde Edilen Verilerle Yapılan Kaiser-Meyer-Olkin İstatistiği ve Bartlett Testi Sonuçları

n	KMO	Bartlett Testi		
		χ^2	sd	p
224	0,936	3954,553	171	0,000*

*p<0,01

Tablo 21 incelendiğinde (KMO=0,936>.50) ve ($\chi^2=3954,553$, p=0,000<0,01) olarak bulunmuştur. Field (2000), KMO değerinin en az 0,50 olması gerektiğini ve $0,90 \leq KMO \leq 1,00$ aralığında örneklem büyüklüğünün faktör analizi için mükemmel düzeyde olduğunu

ifade etmektedir. Bu nedenle KMO>0,90 olması elde edilen verilerin AFA uygun olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 22

Ön Uygulama Sonrası Elde Edilen Verilerle Örgütsel Adalet Ölçeği'ne Yönelik Yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktörlerdeki Madde Yük Değerleri		
	1	2	3
1	0,634		
2	0,491		
3	0,802		
4	0,768		
5	0,661		
6	0,396		
7		0,834	
8		0,820	
9		0,791	
10		0,799	
11		0,840	
12			0,615
13			0,806
14			0,850
15			0,792
16		0,816	
17		0,891	
18		0,852	
19		0,854	

Tablo 22'deki AFA sonuçlarına göre üç faktörlü bir yapı elde edilmiş ve elde edilen bu faktörün birlikte açıkladığı varyansın %69,856 olduğu görülmüştür. Çokluk vd. (2012) göre bulunan bu değer ölçek çalışmalarında yeterli düzeyde kabul edilmektedir.

AFA sonuçları doğrultusunda DFA yapılarak sonuçlar Tablo 23'de gösterilmiştir.

Tablo 23

Ön Uygulama Sonrası Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilmiş Uyum Değerleri

n	$\Delta\chi^2$	Sd	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	RMR	CFI	GFI	NFI	IFI
224	136,306	128	1,065	0,017	0,021	0,998	0,942	0,967	0,998

*p<0,01

224 öğretmene uygulanarak elde edilen verilerin analizi sonucunda Tablo 23'teki değerler elde edilmiştir. Tablo incelendiğinde, $\chi^2/sd=1,065<3$; RMSEA=0,017<0,06; GFI=0,942>0,90; RMR=0,021<0,10; CFI=0,998>0,95; NFI=0,967>0,95; IFI=0,998>0,95 olduğu görülmektedir.

Jöreskog ve Sörbom (1993)'e göre $\chi^2/sd < 3$ olması, model ile veri arasında mükemmel uyumun olduğunu göstermektedir. Browne ve Cudeck (1989)'e göre RMSEA değerinin 0,06'dan küçük olması model ile veri arasında mükemmel uyumun olduğuna işaret etmektedir. Anderson ve Gerbing (1984)'e göre RMR değerinin 0,10'dan küçük olması model-veri uyumunun olduğunu göstermektedir. Hu ve Bentler (1999)'e göre CFI, NFI ve IFI değerlerinin ise 0,95'den büyük olması model ile veri uyumunun mükemmel seviyeye denk geldiğini göstermektedir.

Yapılan analizler sonunda ÖAÖ'nin Ankara ili merkez ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenler örnekleminde de geçerliği doğrulanmıştır.

ÖAÖ'nin aynı örnekleme güvenirliğini de doğrulamak amacıyla araştırma kapsamında yapılan ön uygulamadan elde edilen verilerle ölçeğin güvenirliği için Cronbach-Alfa katsayıları hesaplanmış ve katsayılar Tablo 24'te gösterilmiştir.

Tablo 24

Ön Uygulama Sonrası Elde Edilen Verilerle Yapılan Güvenirlik Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Maddeler	Cronbach-Alfa
İşlemsel Adalet	1,2,3,4,5,6	0,936
Etkileşimsel Adalet	7,8,9,10,11,16,17,18,19	0,962
Dağıtımsal Adalet	12,13,14,15	0,902

ÖAÖ'nin Ankara ili merkez ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenler örnekleminde yapılan araştırma kapsamında ölçek 589 öğretmene uygulanmış ve ölçeğin güvenirliği için Cronbach-Alfa katsayıları hesaplanmış ve katsayılar Tablo 25'te gösterilmiştir.

Tablo 25

Uygulama Sonrası Elde Edilen Verilerle Yapılan Güvenirlik Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Maddeler	Cronbach-Alfa
İşlemsel Adalet	1,2,3,4,5,6	0,935
Etkileşimsel Adalet	7,8,9,10,11,16,17,18,19	0,962
Dağıtımsal Adalet	12,13,14,15	0,926

Tablo 24 ve Tablo 25 incelendiğinde ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach alpha güvenirlik katsayısı değerlerinin 0,80 ile 1,00 aralığında olduğu görülmektedir.

Bu bilgi doğrultusunda, Ankara ili merkez ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin ölçekte yer alan sorulara vermiş oldukları cevapların yüksek derecede güvenilir (Kalaycı, 2009) olduğunu göstermektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Anket uygulaması sonrası elde edilen verilerin analizi SPSS 23.0 ve LISREL 8.80 programı kullanılarak yapılmıştır.

Veriler SPSS 23 programına aktararak kayıp veri ve hatalı veri girişi analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda herhangi bir kayıp veri ve hatalı veri girişi tespit edilmemiştir. Bu tespitin ardından ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin toplam puanlar hesaplanmıştır. Elde edilen puanlara yönelik tek değişkenli uç değer tespiti yapmak amacıyla Z puanları hesaplanmıştır.

Tablo 26

Ölçeklerin Alt Boyutlarına İlişkin Z Puanları

Alt Boyutlar	En Küçük Z Puanı	En Büyük Z Puanı
Sosyal Sorumlu	-2,99	1,87
Kurallı	-2,70	1,46
Çıkarıcı Yardımsever	-2,57	2,95
İlkeli	-2,95	2,54
Verimli	-2,87	1,92
Etkileşimsel Adalet	-2,98	1,12
Dağıtımsal Adalet	-2,91	1,37
İşlemsel Adalet	-2,92	1,42

Z puanları, -3 ile +3 aralığında olduğunda verilerde tek değişkenli uç değer olmadığı kabul edilmektedir (Raykov & Marcoulides, 2008). Tablo 26’da Z puanlarının -3 ile +3 aralığında olduğu görüldüğünden elde edilen puanlara yönelik tek değişkenli uç değer olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca çok değişkenli uç değer tespiti için Mahalonobis uzaklıklar değerleri hesaplanmıştır. Mahalonobis değerleri, 0,001’den büyük olduğunda verilerde çok değişkenli uç değer olmadığı kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2003). Elde edilen Mahalonobis değerlerinin 0,001’den büyük olduğu görüldüğünden elde edilen puanlara yönelik çok değişkenli uç değer olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 27

Alt Boyutlardaki Verilere İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Alt Boyut	Çarpıklık	Basıklık
Sosyal Sorumlu	0,007	-0,330
Kurallı	-0,134	-0,687
Çıkarıcı Yardımsever	0,047	-0,064
İlkeli	0,113	-0,203
Verimli	0,075	-0,315
Etkileşimsel Adalet	-0,601	-0,183
Dağıtımsal Adalet	-0,447	-0,119
İşlemsel Adalet	-0,419	-0,234
Örgütsel Etik İklim	-0,010	-0,088
Örgütsel Adalet	-0,444	-0,169

Tablo 27 incelendiğinde alt boyutlara ait toplam puanların dağılım yönünü belirlemek amacıyla hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,0 ile +1,0 aralığında olduğu görülmüştür. George ve Mallery (2010), -1,0 ile +1,0 aralığında olan çarpıklık ve basıklık katsayı değerlerinin mükemmel olduğunu ifade etmiş ve böylece puanların normal dağıldığı saptanmıştır.

Diğer taraftan kutu çizimleri ve alt boyutlara ait histogramlar incelendiğinde puanlarda uç değer olmadığı ve puanların normal dağılım gösterdiği doğrulanmıştır.

Öğretmenlerin, örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet algı düzeylerini belirleyebilmek amacıyla betimsel istatistikler yapılmıştır. Öğretmenlerin algı düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin yaşına, öğrenim durumuna, öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresine, halen görev yaptığı okuldaki hizmet süresine ve görev yaptığı okulun bulunduğu ilçeye göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı ise varyansların homojen olup olmasına göre tek yönlü varyans analizi ya da Welch testi ile tespit edilmiştir. İkili karşılaştırmalarda ise varyansların homojen olup olmasına göre post hoc analizlerinden LSD ya da Tamhane's T^2 kullanılmıştır. Değişkenlerin birbiri ile ilişkilerini belirleyebilmek için pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel etik iklim algısının, öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik algısının anlamlı yordayıcısı olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın alt problemlerini cevaplamak amacıyla yapılan istatistiksel analizlerle bu analizlerden yola çıkarak elde edilen bulgulara ve bulgulara dayalı yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin İncelenmesi

Öğretmenlerin örgütsel etik iklima yönelik algı düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 28’de gösterilmiştir.

Tablo 28

Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Betimsel İstatistik Sonuçları

Alt Boyutlar	n	SS	$\bar{X}$
Sosyal Sorumlu	589	0,55	3,95
Kurallı	589	0,59	4,12
Çıkarıcı Yardımsever	589	0,45	3,41
Verimli	589	0,60	4,33
İlkeli	589	0,45	3,25
Örgütsel etik iklim	589	0,38	3,77

Beşli likert tipi ölçeklerde verilere ilişkin ortalama puan, 1 ile 2,3 aralığında ise düşük düzey; 2,3 ile 3,6 aralığında ise orta düzey; 3,6 ile 5,0 aralığında ise yüksek düzey şeklinde yorumlanabilir (Tekin, 2019).

Tablo 28 incelendiğinde okullardaki etik iklimin ($\bar{X}=3,77$) yüksek düzeyde ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit öğretmenlerin okullarındaki örgütsel etik iklimi

yüksek düzeyde algıladığını göstermekle birlikte Arslan (2019), Kocayığit ve Sağnak (2012) tarafından sağlanan araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel etik iklimin alt boyutlarındaki algı düzeyleri incelendiğinde, sosyal sorumlu ($\bar{X}=3,95$), kurallı ($\bar{X}=4,12$) ve verimli ($\bar{X}=4,33$) boyutları yüksek düzeyde ortalamaya sahipken çıkarıcı yardımsever ($\bar{X}=3,41$) ve ilkeli ($\bar{X}=3,25$) boyutları orta düzeyde ortalamaya sahiptir.

4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin İncelenmesi

Tablo 29

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Betimsel İstatistik Sonuçları

Alt Boyutlar	n	SS	$\bar{X}$
Etkileşimsel	589	0,66	4,24
Dağıtımsal	589	0,73	3,98
İşlemsel	589	0,76	3,90
Örgütsel Adalet	589	0,69	4,00

Tablo 29 incelendiğinde okullardaki adaletin ($\bar{X}=4,00$) yüksek düzeyde ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adaleti yüksek düzeyde algıladığını göstermekle birlikte Aksoy (2021) ve Göçer (2021) tarafından sağlanan araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adaletin alt boyutlarındaki algı düzeyleri incelendiğinde, etkileşimsel adalet ($\bar{X}=4,24$), dağıtımsal adalet ($\bar{X}=3,98$) ve işlemsel adalet ($\bar{X}=3,90$) boyutları yüksek düzeyde ortalamaya sahiptir. Bu bulgulara göre öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adaletin etkileşimsel boyutunu en yüksek düzeyde algıladığına işaret etmekle birlikte Aksoy (2021) ve Göçer (2021) tarafından sağlanan araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir. Standart sapma ve ortalama değerler incelendiğinde bu değerlerin birbirine yakın olduğu görülmüş, bu durum öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutlarını algılama düzeylerinin benzer olduğu göstermiştir.

4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Tablo 30

Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	Sd	p
Sosyal Sorumlu	Kadın	387	3,95	0,55	-0,075	587	0,77
	Erkek	202	3,95	0,56			
Kurallı	Kadın	387	4,13	0,58	0,630	587	0,55
	Erkek	202	4,09	0,62			
Çıkarıcı Yardımsever	Kadın	387	3,40	0,44	-0,303	587	0,29
	Erkek	202	3,42	0,46			
Verimli	Kadın	387	4,45	0,60	-0,169	587	0,94
	Erkek	202	4,46	0,61			
İlkeli	Kadın	387	3,34	0,45	-0,169	587	0,94
	Erkek	202	3,34	0,46			
Örgütsel Etik İklim	Kadın	387	3,77	0,38	-0,68	587	0,85
	Erkek	202	3,77	0,38			

Öğretmenlerin okullarındaki etik iklima ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için T-testi uygulanmıştır. Tablo 30 incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre örgütsel etik iklim toplam puanlarına ilişkin varyansların homojen olduğu görülmüştür. Örgütsel etik iklim toplam puanlarının [$t_{(589)} = -0,68$, $p > 0,05$] cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca sosyal sorumlu etik iklim puanlarının [$t_{(589)} = -0,075$, $p > 0,05$], kurallı etik iklim puanlarının [$t_{(589)} = 0,63$, $p > 0,05$] ve çıkarıcı yardımsever etik iklim puanlarının [$t_{(589)} = -0,303$, $p > 0,05$], verimli etik iklim puanlarının [$t_{(589)} = -0,169$, $p > 0,05$] ve ilkeli etik iklim puanlarının [$t_{(589)} = -0,169$, $p > 0,05$] cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

4.4. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Tablo 31

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	Sd	p
Etkileşimsel	Kadın	387	4,20	0,66	-2,19	587	0,66
	Erkek	202	4,32	0,66			
Dağıtımsal	Kadın	387	3,93	0,74	-2,32	587	0,78
	Erkek	202	4,08	0,71			
İşlemsel	Kadın	387	3,87	0,76	-1,35	587	0,98
	Erkek	202	3,96	0,77			
Örgütsel Adalet	Kadın	387	3,96	0,69	-1,91	587	0,77
	Erkek	202	4,07	0,69			

Öğretmenlerin okullarındaki adaletle ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için T-testi uygulanmıştır. Tablo 31 incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre örgütsel adalet toplam puanlarına ilişkin varyansların homojen olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet toplam puanlarının $[t_{(589)}=-1,91, p>0,05]$ cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca etkileşimsel adalet puanlarının $[t_{(589)}=-2,19, p>0,05]$, dağıtımsal adalet puanlarının $[t_{(589)}=-2,32, p>0,05]$ ve işlemsel adalet puanlarının $[t_{(589)}=-1,35, p>0,05]$, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

4.5. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Yönelik Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Tablo 32

Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Yönelik Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	p
Sosyal Sorumlu	585	3	0,023*
Kurallı	585	3	0,005*
Çıkarıcı Yardımsever	585	3	0,184
Verimli	585	3	0,426
İlkeli	585	3	0,341
Örgütsel Etik İklim	585	3	0,016*

*p<0,05

Tablo 32 incelendiğinde yaş değişkenine göre örgütsel etik iklim toplam puanlarına ilişkin varyansların homojen olmadığı ($p<0,05$) ayrıca sosyal sorumlu ve kurallı etik iklim puanlarına ilişkin varyansları da homojen olmadığı ($p<0,05$) görülmektedir.

Tablo 33

Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklimine Yönelik Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	F	p
Çıkarıcı Yardımsever	585	3	0,947	0,418
Verimli	585	3	0,987	0,399
İlkeli	585	3	0,572	0,634

Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel etik iklimine ilişkin algılarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Tablo 33 incelendiğinde çıkarıcı yardımsever etik iklim puanlarının [$F_{(3-585)}=0,947$, $p>0,05$], verimli etik iklim puanlarının [$F_{(3-585)}=0,987$, $p>0,05$] ve ilkeli etik iklim puanlarının [$F_{(3-585)}=0,572$, $p>0,05$] yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 34

Öğretmenlerin Sosyal Sorumlu ve Kurallı Etik İklimine Yönelik Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Welch Testi Sonuçları

Alt Boyut	n	$\bar{X}$	F	Sd1	Sd2	p
Sosyal Sorumlu	598	3,95	1,991	3	243,4	0,116
Kurallı	598	4,12	0,013	3	256,0	0,998
Örgütsel Etik İklim	589	3,77	1,272	3	250,3	0,284

Sosyal sorumlu ve kurallı etik iklim puanlarının ($p<0,05$) varyansları incelenmiş, varyansların homojen dağılmadığı ($p<0,05$) Tablo 32’de görülmüş ve yaş değişkenine göre öğretmenlerin sosyal sorumlu ve kurallı etik iklimine yönelik algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Welch testi yapılarak sonuçlar Tablo 34’de özetlenmiştir. Tablo 34 incelendiğinde yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel etik iklimine [$F_{(2-2,008)}=1,272$, $p>0,05$], sosyal sorumlu etik iklimine [$F_{(2-2,008)}=1,991$, $p>0,05$] ve kurallı etik iklimine [$F_{(2-2,008)}=0,013$, $p>0,05$] yönelik algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Tablo 35

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	p
Etkileşimsel	585	3	0,937
Dağıtımsal	585	3	0,080
İşlemsel	585	3	0,318
Örgütsel Adalet	585	3	0,249

Tablo 35 incelendiğinde yaş değişkenine göre örgütsel adalet toplam puanlarına ve örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin varyansların homojen olduğu ($p>0,05$) görülmektedir.

Tablo 36

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	F	p
Etkileşimsel	585	3	2,335	0,073
Dağıtımsal	585	3	1,420	0,235
İşlemsel	585	3	1,445	0,229
Örgütsel Adalet	585	3	1,658	0,175

Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adaletle ilişkin algılarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna doğrultuda örgütsel adalet toplam puanlarının [$F_{(3-585)}=1,658$, $p>0,05$] öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca etkileşimsel adalet puanlarının [$F_{(3-585)}=2,335$, $p>0,05$], dağıtımsal adalet puanlarının [$F_{(3-585)}=1,420$, $p>0,05$] ve işlemsel adalet puanlarının [$F_{(3-585)}=1,445$, $p>0,05$] yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

4.7. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Tablo 37

Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	p
Sosyal Sorumlu	586	2	0,87
Kurallı	586	2	0,96
Çıkarıcı yardımsever	586	2	0,22
Verimli	586	2	0,50
İlkeli	586	2	0,02*
Örgütsel Etik İklim	586	2	0,43

*p<0,05

Tablo 37 incelendiğinde öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel etik iklim toplam puanlarına ilişkin varyansların homojen olduğu ($p>0,05$) ayrıca ilkeli etik iklim boyutu ($p<0,05$) dışındaki tüm boyutların puanlarına ilişkin varyansları da homojen olduğu ($p>0,05$) görülmektedir.

Tablo 38

Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	F	p
Sosyal Sorumlu	586	2	0,015	0,985
Kurallı	586	2	0,864	0,422
Çıkarıcı Yardımsever	586	2	2,042	0,131
Verimli	586	2	1,566	0,210
Örgütsel Etik İklim	586	2	1,262	0,284

Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel etik iklima ilişkin algılarının öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna doğrultuda örgütsel etik iklim toplam puanlarının [$F_{(2-586)}=1,262$, $p>0,05$] öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca sosyal sorumlu etik iklim puanlarının [$F_{(2-586)}=0,015$, $p>0,05$], kurallı etik iklim puanlarının [$F_{(2-586)}=0,864$, $p>0,05$] ve çıkarıcı yardımsever etik iklim puanlarının [$F_{(2-586)}=2,042$, $p>0,05$] ve verimli etik iklim puanlarının [$F_{(2-586)}=1,566$, $p>0,05$] öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 39

Öğretmenlerin İlkeli Etik İklim Yönelik Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Welch Testi Sonuçları

Alt Boyut	n	$\bar{X}$	F	Sd1	Sd2	p
İlkeli	598	3,25	7,953	2	25,607	0,002*

*p<0,05

İlkeli etik iklim puanlarının ($p<0,05$) varyansları incelenmiş, varyansların homojen dağılmadığı ($p<0,05$) Tablo 37’de görülmüş ve öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin ilkeli etik iklime yönelik algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Welch testi yapılarak sonuçlar Tablo 39’da özetlenmiştir. Tablo 39 incelendiğinde öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin ilkeli etik iklime yönelik algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu [$F_{(2-25,607)}=7,953$, $p<0,05$] görülmektedir.

Tablo 40

Öğretmenlerin İlkeli Etik İklim Yönelik Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Tamhane Sonuçları

Öğrenim Durumu	Öğrenim Durumu	Anlamlı Fark	p
Lisans	Yüksek Lisans	0,41727	0,69
	Doktora	-0,95773	0,036*
Yüksek Lisans	Lisans	-0,41727	0,69
	Doktora	-1,37500	0,04*
Doktora	Lisans	0,95773	0,036*
	Yüksek Lisans	1,37500	0,04*

*p<0,05

Öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin ilkeli etik iklime yönelik algı düzeylerindeki anlamlı farklılığı grup düzeyinde tespit etmek amacıyla Tamhane testi yapılarak sonuçlar Tablo 40’da özetlenmiştir. Tablo 40’a göre doktora programı mezunu öğretmenlerin ilkeli etik iklim puanlarının, lisans ve yüksek lisans programı mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

4.8. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Tablo 41

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	p
Etkileşimsel	586	2	0,727
Dağıtımsal	586	2	0,179
İşlemsel	586	2	0,285
Örgütsel Adalet	586	2	0,287

Tablo 41 incelendiğinde öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel adalet toplam puanlarına ilişkin varyansların homojen olduğu ($p>0,05$) ayrıca tüm boyutların puanlarına ilişkin varyansları da homojen olduğu ($p>0,05$) görülmektedir.

Tablo 42

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	F	p
Etkileşimsel	586	2	0,518	0,516
Dağıtımsal	586	2	0,772	0,462
İşlemsel	586	2	0,085	0,919
Örgütsel Adalet	586	2	0,147	0,863

Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adaletle ilişkin algılarının öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna doğrultuda örgütsel adalet toplam puanlarının [$F_{(2-586)}=0,147$, $p>0,05$] öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca etkileşimsel adalet puanlarının [$F_{(2-586)}=0,518$, $p>0,05$], dağıtımsal adalet puanlarının [$F_{(2-586)}=0,772$, $p>0,05$] ve işlemsel adalet puanlarının [$F_{(2-586)}=0,085$, $p>0,05$], öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

4.9. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Halen Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi

Tablo 43

Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Halen Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	p
Sosyal Sorumlu	585	3	0,818
Kurallı	585	3	0,672
Çıkarıcı Yardımsever	585	3	0,243
Verimli	585	3	0,560
İlkeli	585	3	0,135
Örgütsel Etik İklim	585	3	0,634

Tablo 43 incelendiğinde halen görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre örgütsel etik iklim toplam puanlarına ilişkin varyansların homojen olduğu ($p>0,05$) ayrıca tüm boyutların puanlarına ilişkin varyansları da homojen olduğu ($p>0,05$) görülmektedir.

Tablo 44

Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklima Yönelik Algı Düzeylerinin Halen Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	F	p
Sosyal Sorumlu	585	3	1,913	0,126
Kurallı	585	3	1,432	0,232
Çıkarıcı Yardımsever	585	3	3,914	0,009*
Verimli	585	3	1,559	0,198
İlkeli	585	3	1,175	0,319
Örgütsel Etik İklim	585	3	2,823	0,038*

* $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde

Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel etik iklima ilişkin algılarının halen görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna doğrultuda örgütsel etik iklim toplam puanlarının [$F_{(3-585)}=2,823$, $p<0,05$] halen görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca sosyal sorumlu etik iklim puanlarının [$F_{(3-585)}=1,913$, $p>0,05$], kurallı etik iklim puanlarının [$F_{(3-585)}=1,432$, $p>0,05$], verimli etik iklim puanlarının [$F_{(3-585)}=1,559$, $p>0,05$] ve ilkeli etik iklim puanlarının [$F_{(3-585)}=1,175$, $p>0,05$] halen görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak çıkarıcı yardımsever

etik iklim puanlarının [$F_{(3-585)}=3,914$, $p<0,05$] anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 45

Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim ve Çıkarıcı Yardımsever İklim Yönelik Algı Düzeylerinin Halen Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre LSD Sonuçları

Alt Boyut	Halen	Halen	Anlamlı Fark	p
Çıkarıcı Yardımsever	0-3	4-7	0,171	0,320
		8-11	-0,537	0,016*
		12+	-0,395	0,128
	4-7	0-3	0,171	0,320
		8-11	-0,709	0,002*
		12+	-0,567	0,034*
	8-11	0-3	0,537	0,016*
		4-7	0,709	0,002*
		12+	0,141	0,638
	12+	0-3	0,395	0,128
		4-7	0,567	0,034*
		8-11	-0,141	0,638
Örgütsel Etik İklim	0-3	4-7	0,510	0,530
		8-11	-2,348	0,025*
		12+	-1,523	0,213
	4-7	0-3	-0,510	0,530
		8-11	-2,858	0,009*
		12+	-2,033	0,107
	8-11	0-3	2,348	0,025*
		4-7	2,858	0,009*
		12+	0,824	0,562
	12+	0-3	1,523	0,213
		4-7	2,033	0,107
		8-11	-0,824	0,562

*p<0,05

Örgütsel etik iklim ve çıkarıcı yardımsever iklim puanlarının varyansları ($p>0,05$) incelenmiş ve varyansların homojen dağıldığı ($p>0,05$) Tablo 43'te görülmüştür. Halen görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel etik iklim ve çıkarıcı yardımsever iklim yöneltik algı düzeylerindeki anlamlı farklılığı grup düzeyinde tespit etmek amacıyla LSD testi yapılarak sonuçlar Tablo 45'te özetlenmiştir. Tablo 45'e göre okulunda 8-11 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin çıkarıcı yardımsever etik iklim puanlarının, 0-3 ile 4-7 yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca okulunda 12 yıldan daha fazla görev yapan öğretmenlerin çıkarıcı yardımsever etik iklim puanlarının, 4-7 yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha

yüksek olduğu görülmüştür. Bunun dışında okulunda 8-11 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin örgütsel etik iklim toplam puanlarının, 0-3 ile 4-7 yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.10. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Halen Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi

Tablo 46

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Halen Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	p
Etkileşimsel	585	3	0,326
Dağıtımsal	585	3	0,446
İşlemsel	585	3	0,571
Örgütsel Adalet	585	3	0,426

Tablo 46 incelendiğinde halen görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre örgütsel adalet toplam puanlarına ilişkin varyansların homojen olduğu ($p>0,05$) ayrıca tüm boyutların puanlarına ilişkin varyansları da homojen olduğu ($p>0,05$) görülmektedir.

Tablo 47

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Halen Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	F	p
Etkileşimsel	585	3	1,532	0,205
Dağıtımsal	585	3	0,929	0,427
İşlemsel	585	3	0,456	0,713
Örgütsel Adalet	585	3	0,712	0,545

Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adalet ilişkili algılarının halen görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının saptanabilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna doğrultuda örgütsel adalet toplam puanlarının [$F_{(3-585)}=1,712$, $p>0,05$] halen görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca etkileşimsel adalet puanlarının [$F_{(3-585)}=1,532$, $p>0,05$], dağıtımsal adalet puanlarının [$F_{(3-585)}=0,929$, $p>0,05$] ve işlemsel adalet puanlarının [$F_{(3-585)}=0,456$, $p>0,05$] halen görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

4.11. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Yönelik Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi

Tablo 48

Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Yönelik Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	p
Sosyal Sorumlu	585	3	0,032*
Kurallı	585	3	0,218
Çıkarıcı Yardımsever	585	3	0,770
Verimli	585	3	0,557
İlkeli	585	3	0,619
Örgütsel Etik İklim	585	3	0,360

*p<0,05

Tablo 48 incelendiğinde öğretmenlik mesleğinde geçen toplam hizmet süresi değişkenine göre örgütsel etik iklim toplam puanlarına ilişkin varyansların homojen olduğu ($p>0,05$) ayrıca sosyal sorumlu etik iklim boyutu ($p<0,05$) dışındaki tüm boyutların puanlarına ilişkin varyansları da homojen olduğu ($p>0,05$) görülmektedir.

Tablo 49

Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Yönelik Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	F	p
Kurallı	585	3	1,270	0,344
Çıkarıcı Yardımsever	585	3	1,359	0,254
Verimli	585	3	4,889	0,002*
İlkeli	585	3	1,742	0,157
Örgütsel Etik İklim	585	3	2,218	0,085

*p<0,05

Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel etik iklimle ilişkin algılarının öğretmenlik mesleğinde geçen toplam hizmet süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bu doğrultuda kurallı etik iklim puanlarının [$F_{(3-585)}=1,270$, $p>0,05$], çıkarıcı yardımsever etik iklim puanlarının [$F_{(3-585)}=1,359$, $p>0,05$], ve ilkeli etik iklim puanlarının [$F_{(3-585)}=1,742$, $p>0,05$] öğretmenlik mesleğinde geçen toplam hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak verimli etik iklim puanlarının [$F_{(3-585)}=4,889$, $p<0,05$] anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 50

Öğretmenlerin Sosyal Sorumlu Etik İklimine Yönelik Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Welch Testi Sonuçları

Alt Boyut	n	$\bar{X}$	F	Sd1	Sd2	p
Sosyal Sorumlu	589	3,95	1,266	3	243,896	0,287

*p<0,05

Sosyal sorumlu etik iklim puanlarının ($p<0,05$) varyansları incelenmiş, varyansların homojen dağılmadığı ($p<0,05$) Tablo 48’de görülmüş ve öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin sosyal sorumlu etik iklime yönelik algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Welch testi yapılarak sonuçlar Tablo 50’de özetlenmiştir. Tablo 50 incelendiğinde öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin sosyal sorumlu etik iklime yönelik algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı [$F_{(3-243,896)}=1,266$, $p>0,05$] görülmektedir.

Tablo 51

Öğretmenlerin Verimlilik Alt Boyutuna Yönelik Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre LSD Sonuçları

Alt Boyut	Halen	Halen	Anlamlı Fark	p
Verimli	0-9	10-19	0,007	0,967
		20-29	-0,556	0,003*
		30+	0,383	0,114
	10-19	0-9	-0,007	0,967
		20-29	-0,564	0,001*
		30+	-0,390	0,089
	20-29	0-9	0,556	0,003*
		10-19	0,564	0,001*
		30+	0,173	0,449
	30+	0-9	0,383	0,114
		10-19	0,390	0,089
		20-29	-0,173	0,449

*p<0,05

Örgütsel etik iklim ve verimli etik iklim puanlarının varyansları ($p>0,05$) incelenmiş ve varyansların homojen dağıldığı ($p>0,05$) Tablo 48’de görülmüştür. Öğretmenlik mesleğinde geçen toplam hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin verimli etik iklime yönelik algı düzeylerindeki anlamlı farklılığı grup düzeyinde tespit etmek amacıyla LSD testi yapılarak sonuçlar Tablo 51’de özetlenmiştir. Tablo 51’e göre öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi 20-29 yıl aralığında olan öğretmenlerin verimli etik iklim puanlarının, 0-9 ile 10-19 yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

4.12. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi

Tablo 52

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	p
Etkileşimsel	585	3	0,661
Dağıtımsal	585	3	0,883
İşlemsel	585	3	0,579
Örgütsel Adalet	585	3	0,700

*p<0,05

Tablo 52 incelendiğinde öğretmenlik mesleğinde geçen toplam hizmet süresi değişkenine göre örgütsel adalet toplam puanlarına ilişkin varyansların homojen olduğu ($p>0,05$) ayrıca örgütsel adaletin tüm boyut puanlarına ilişkin varyansları da homojen olduğu ($p>0,05$) görülmektedir.

Tablo 53

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	F	p
Etkileşimsel	585	3	5,029	0,002*
Dağıtımsal	585	3	3,714	0,011*
İşlemsel	585	3	2,944	0,032*
Örgütsel Adalet	585	3	3,780	0.010*

*p<0,05

Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adaletle ilişkin algılarının öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna doğrultuda örgütsel adalet toplam puanlarının [$F_{(3-585)}=3,780$, $p<0,05$] öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca etkileşimsel adalet puanlarının [$F_{(3-585)}=5,029$, $p<0,05$], dağıtımsal adalet puanlarının [$F_{(3-585)}=3,714$, $p<0,05$] ve işlemsel adalet puanlarının [$F_{(3-585)}=2,944$, $p<0,05$] öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 54

Öğretmenlerin Örgütsel Adalete Yönelik Algı Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre LSD Sonuçları

Alt Boyut	Toplam	Toplam	Anlamlı Fark	p
Etkileşimsel	0-9	10-19	-0,805	0,007*
		20-29	-0,985	0,001*
		30+	-1,274	0,001*
	10-19	0-9	0,805	0,007*
		20-29	-0,180	0,506
		30+	-0,469	0,202
	20-29	0-9	0,985	0,001*
		10-19	0,180	0,506
		30+	-0,289	0,432
	30+	0-9	1,274	0,001*
		10-19	0,469	0,202
		20-29	0,289	0,432
Dağıtımsal	0-9	10-19	-0,684	0,167
		20-29	-0,802	0,107
		30+	-2,152	0,001*
	10-19	0-9	0,684	0,167
		20-29	-0,118	0,793
		30+	-1,468	0,017*
	20-29	0-9	0,802	0,107*
		10-19	0,118	0,793
		30+	-1,350	0,028*
	30+	0-9	2,152	0,001*
		10-19	1,468	0,017*
		20-29	1,350	0,028*
İşlemsel	0-9	10-19	-1,131	0,142
		20-29	-1,349	0,082
		30+	-2,951	0,003*
	10-19	0-9	1,131	0,142
		20-29	-0,218	0,755
		30+	-1,819	0,056
	20-29	0-9	1,349	0,082
		10-19	0,218	0,755
		30+	-1,601	0,094
	30+	0-9	2,951	0,003*
		10-19	1,819	0,056
		20-29	1,601	0,094
Örgütsel Adalet	0-9	10-19	-2,620	0,770
		20-29	-3,136	0,035*
		30+	-6,378	0,001*
	10-19	0-9	2,620	0,077
		20-29	-0,516	0,701
		30+	-3,757	0,040*
	20-29	0-9	3,136	0,035*
		10-19	0,516	0,701
		30+	-3,241	0,078
	30+	0-9	6,378	0,001*
		10-19	3,757	0,040*
		20-29	3,241	0,078

*p<0,05

Örgütsel adalet ve alt boyut puanlarının varyansları ($p>0,05$) incelenmiş ve varyansların homojen dağıldığı ($p>0,05$) Tablo 52’de görülmüştür. Öğretmenlik mesleğinde geçen toplam hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik algı düzeylerindeki anlamlı farklılığını grup düzeyinde tespit etmek amacıyla LSD testi yapılarak sonuçlar Tablo 54’de özetlenmiştir. Tablo 54’e göre öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi 0-9 yıl aralığında olan öğretmenlerin etkileşimsel adalet puanlarının, 10-19, 20-29 ve 30+ yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Buna ilaveten öğretmenlik mesleğinde toplam 30 yıl ve daha fazla görev yapan öğretmenlerin dağıtımsal adalet puanlarının, 0-9, 10-19 ve 20-29 yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra öğretmenlik mesleğinde toplam 30 yıl ve daha fazla görev yapan öğretmenlerin işlemsel adalet puanlarının 0-9 yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi 30 yıl ve daha fazla olan öğretmenlerin örgütsel adalet toplam puanlarının 0-9 ve 10-19 yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi 20-29 yıl aralığında olan öğretmenlerin örgütsel adalet toplam puanlarının 0-9 yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

4.13. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Yönelik Algı Düzeylerinin İlçe Değişkenine Göre İncelenmesi

Tablo 55

Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Yönelik Algı Düzeylerinin İlçe Değişkenine Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	p
Sosyal Sorumlu	580	8	0,447
Kurallı	580	8	0,052
Çıkarıcı Yardımsever	580	8	0,000*
Verimli	580	8	0,107
İlkeli	580	8	0,656
Örgütsel Etik İklim	580	8	0,280

* $p<0,05$

Tablo 55 incelendiğinde öğretmenlerin görev yaptığı okulun bulunduğu ilçe değişkenine göre örgütsel etik iklim toplam puanlarına ilişkin varyansların homojen olduğu ($p>0,05$)

ayrıca çıkarıcı yardımsever etik iklim boyutu ($p<0,05$) dışındaki tüm boyutların puanlarına ilişkin varyansları da homojen olduğu ($p>0,05$) görülmektedir.

Tablo 56

Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Yönelik Algı Düzeylerinin İlçe Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	F	p
Sosyal Sorumlu	580	8	0,505	0,853
Kurallı	580	8	2,446	0,130
Verimli	580	8	1,194	0,300
İlkeli	580	8	1,652	0,116
Örgütsel Etik İklim	580	8	0,654	0,732

Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel etik iklimle ilişkin algılarının öğretmenlerin görev yaptığı okulun bulunduğu ilçe değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna doğrultuda örgütsel etik iklim toplam puanlarının [$F_{(8-580)}=0,654$, $p>0,05$] halen görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca sosyal sorumlu etik iklim puanlarının [$F_{(8-580)}=0,505$, $p>0,05$], kurallı etik iklim puanlarının [$F_{(8-580)}=2,446$, $p>0,05$], verimli etik iklim puanlarının [$F_{(8-580)}=1,194$, $p>0,05$] ve ilkeli etik iklim puanlarının [$F_{(8-580)}=1,652$, $p>0,05$] görev yaptığı okulun bulunduğu ilçe değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 57

Öğretmenlerin Çıkarıcı Yardımsever Etik İklim Yönelik Algı Düzeylerinin İlçe Değişkenine Göre Welch Testi Sonuçları

Alt Boyut	n	$\bar{X}$	F	Sd1	Sd2	p
Çıkarıcı Yardımsever	589	3,41	1,608	8	158,301	0,126

Çıkarıcı yardımsever etik iklim puanlarının ($p<0,05$) varyansları incelenmiş, varyansların homojen dağılmadığı ($p<0,05$) Tablo 55’de görülmüş ve görev yapılan okulun bulunduğu ilçe değişkenine göre öğretmenlerin çıkarıcı yardımsever etik iklimle yönelik algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Welch testi yapılarak sonuçlar Tablo 57’de özetlenmiştir. Tablo 57 incelendiğinde görev yapılan okulun bulunduğu ilçe değişkenine göre öğretmenlerin çıkarıcı yardımsever etik iklimle yönelik algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı ($F_{(8-158,301)}=1,608$, $p>0,05$) görülmektedir.

4.14. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin İlçe Değişkenine Göre İncelenmesi

Tablo 58

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin İlçe Göre Varyans Homojenliği Testi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	p
Etkileşimsel	580	8	0,228
Dağıtımsal	580	8	0,027*
İşlemsel	580	8	0,381
Örgütsel Adalet	580	8	0,151

*p<0,05

Tablo 58 incelendiğinde öğretmenlerin görev yaptığı okulun bulunduğu ilçe değişkenine göre örgütsel adalet toplam puanlarına ilişkin varyansların homojen olduğu ($p>0,05$) ayrıca dağıtımsal adalet boyutu ($p<0,05$) dışındaki tüm boyutların puanlarına ilişkin varyansları da homojen olduğu ($p>0,05$) görülmektedir.

Tablo 59

Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin Halen Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyut	Grup içi Sd	Gruplar Arası Sd	F	p
Etkileşimsel	580	8	1,305	0,238
İşlemsel	580	8	0,469	0,878
Örgütsel Adalet	580	8	0,471	0,877

Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adaletle ilişkin algılarının öğretmenlerin görev yaptığı okulun bulunduğu ilçe değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Buna doğrultuda örgütsel adalet toplam puanlarının [$F_{(8-580)}=0,471$, $p>0,05$] halen görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca etkileşimsel adalet puanlarının [$F_{(8-580)}=1,305$, $p>0,05$] ve işlemsel adalet puanlarının [$F_{(8-580)}=0,469$, $p>0,05$] öğretmenlerin görev yaptığı okulun bulunduğu ilçe değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 60

Öğretmenlerin Dağıtımsal Adalet Yönelik Algı Düzeylerinin İlçe Değişkenine Göre Welch Testi Sonuçları

Alt Boyut	n	$\bar{X}$	F	Sd1	Sd2	p
Dağıtımsal	589	23,915	0,268	8	158,548	0,975

Çıkarıcı yardımsever etik iklim puanlarının ($p<0,05$) varyansları incelenmiş, varyansların homojen dağılmadığı ($p<0,05$) Tablo 58’de görülmüş görev yapılan okulun bulunduğu ilçe değişkenine göre öğretmenlerin dağıtımsal adalete yönelik algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Welch testi yapılarak sonuçlar Tablo 6’da özetlenmiştir. Tablo 60 incelendiğinde görev yapılan okulun bulunduğu ilçe değişkenine göre öğretmenlerin dağıtımsal adalete yönelik algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı [$F_{(8-158,548)}=0,268, p>0,05$] görülmektedir.

4.15. Öğretmenlerin, Örgütsel Etik İklim Algısı ile Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki

Tablo 61

Öğretmenlerin, Örgütsel Etik İklim Algısı İle Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayıları

	Değerler	Etkileşimsel	Dağıtımsal	İşlemsel	Örgütsel Adalet
Sosyal Sorumlu	p	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*
	r	0,429	0,482	0,541	0,528
	n	589	589	589	589
Kurallı	p	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*
	r	0,296	0,296	0,356	0,343
	n	589	589	589	589
Çıkarıcı Yardımsever	p	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*
	r	0,209	0,220	0,247	0,244
	n	589	589	589	589
Verimli	p	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*
	r	0,447	0,476	0,502	0,509
	n	589	589	589	589
İlkeli	p	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*
	r	0,342	0,320	0,323	0,343
	n	589	589	589	589
Örgütsel Etik İklim	p	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*
	r	0,486	0,514	0,570	0,565
	n	589	589	589	589

* $p<0,01$

-1 ile +1 arasında değerler alan korelasyon katsayısı (r), -1’e yakın değerler alırsa değişkenler arasındaki ilişki negatif yönde, +1’e yakın değerler alırsa ilişki pozitif yönde, 0 ise ilişki yoktur sonucu elde edilir. Daha özel bir ifadeyle korelasyon katsayısı,

- 0,00 ise değişkenler arasında ilişki olmadığına,

- 0,01-0,29 ise değişkenler arasında düşük ilişki olduğuna,
- 0,30-0,70 değişkenler arasında orta düzeyde ilişki olduğuna,
- 0,71-0,99 yüksek düzeyde ilişki olduğuna,
- 1,00 ise mükemmel düzeyde ilişki olduğuna işaret etmektedir (Köklü, Büyüköztürk ve Çokluk-Bökeoğlu, 2006).

Bu bilgi doğrultusunda Tablo 61 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet algıları arasında ($r=0,565$, $p<0,01$) pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Sosyal sorumlu etik iklim algısı ile örgütsel adalet algısı arasında ($r=0,528$, $p<0,01$) pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Sosyal sorumlu etik iklim algısı ile etkileşimsel adalet algısı ($r=0,429$, $p<0,01$), dağıtımsal adalet algısı ($r=0,482$, $p<0,01$) ve işlemsel adalet algısı ($r=0,541$, $p<0,01$) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

Kurallı etik iklim algısı ile örgütsel adalet algısı arasında ($r=0,343$, $p<0,01$) pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Kurallı etik iklim algısı ile etkileşimsel adalet algısı ($r=0,296$, $p<0,01$) ve dağıtımsal adalet algısı ($r=0,296$, $p<0,01$) arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişki görülürken kurallı etik iklim algısı ile işlemsel adalet algısı ($r=0,356$, $p<0,01$) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki belirlenmiştir.

Çıkarıcı yardımsever etik iklim algısı ile örgütsel adalet algısı arasında ($r=0,244$, $p<0,01$) pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Çıkarıcı yardımsever etik iklim algısı ile etkileşimsel adalet algısı ($r=0,209$, $p<0,01$), dağıtımsal adalet algısı ($r=0,220$, $p<0,01$) ve işlemsel adalet algısı ($r=0,247$, $p<0,01$) arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişki belirlenmiştir.

Verimli etik iklim algısı ile örgütsel adalet algısı arasında ($r=0,509$, $p<0,01$) pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Verimli etik iklim algısı ile etkileşimsel adalet algısı ($r=0,447$, $p<0,01$), dağıtımsal adalet algısı ($r=0,476$, $p<0,01$) ve işlemsel adalet algısı ($r=0,502$, $p<0,01$) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

İlkeli etik iklim algısı ile örgütsel adalet algısı arasında ($r=0,343$, $p<0,01$) pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. İlkeli etik iklim algısı ile etkileşimsel adalet algısı ($r=0,342$, $p<0,01$), dağıtımsal adalet algısı ($r=0,320$, $p<0,01$) ve işlemsel adalet algısı ($r=0,323$, $p<0,01$) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

4.16. Öğretmenlerin, Örgütsel Etik İklim Algısının Örgütsel Adalet Algısını Yordama Düzeyine Yönelik Basit Regresyon Analizi

Tablo 62

Öğretmenlerin, Örgütsel Etik İklim Algısının Etkileşimsel Adalet Algısını Yordama Düzeyine Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	β	B	SH	t	p
Örgütsel Etik İklim	0,486	0,767	0,57	13,491	0,000*
n: 589	R= 0,486	R ² =0,237	F=181,999	P=0,000*	

*p<0,01

Tablo 62 incelendiğinde model 1'in istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,01$) olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel etik iklim ile etkileşimsel adalet arasında anlamlı ve pozitif yönde ($\beta =0,486$, $p<0,01$) bir ilişki olduğu belirlenmiş ve örgütsel etik iklimin etkileşimsel adalet algısının % 24'ünü ($R^2=0,237$) açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 63

Öğretmenlerin, Örgütsel Etik İklim Algısının Dağıtımsal Adalet Algısını Yordama Düzeyine Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	β	B	SH	t	p
Örgütsel Etik İklim	0,514	1,344	0,93	14,528	0,000*
n: 589	R= 0,514	R ² =0,264	F=211,067	p=0,000*	

*p<0,01

Tablo 63 incelendiğinde model 2'nin istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,01$) olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel etik iklim ile dağıtımsal adalet arasında anlamlı ve pozitif yönde ($\beta =0,514$, $p<0,01$) bir ilişki olduğu belirlenmiş ve örgütsel etik iklimin dağıtımsal adalet algısının % 26'sını ($R^2=0,264$) açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 64

Öğretmenlerin, Örgütsel Etik İklim Algısının İşlemsel Adalet Algısını Yordama Düzeyine Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	β	B	SH	t	p
Örgütsel Etik İklim	0,570	2,312	0,138	16,790	0,000*
n: 589	R= 0,570	R ² =0,324	F=281,911	p=0,000*	

*p<0,01

Tablo 64 incelendiğinde model 3'ün istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,01$) olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel etik iklim ile işlemsel adalet arasında anlamlı ve pozitif yönde

($\beta = 0,570$, $p < 0,01$) bir ilişki olduğu belirlenmiş ve örgütsel etik iklimin işlemsel adalet algısının % 32'sini ($R^2 = 0,324$) açıkladığı tespit edilmiştir.

Tablo 65

Öğretmenlerin, Örgütsel Etik İklim Algısının Örgütsel Adalet Algısını Yordama Düzeyine Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	β	B	SH	t	p
Örgütsel Etik İklim	0,565	1,475	0,138	16,599	0,000*
n: 589	R=0,565	$R^2 = 0,319$	F=275,526	p=0,000*	

* $p < 0,01$

Tablo 65 incelendiğinde model 4'ün istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,01$) olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet arasında anlamlı ve pozitif yönde ($\beta = 0,565$, $p < 0,01$) bir ilişki olduğu belirlenmiş ve örgütsel etik iklimin örgütsel adalet algısının % 32'sini ($R^2 = 0,319$) açıkladığı tespit edilmiştir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde Ankara'nın merkez ilçelerindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin farklı değişkenler açısından incelenmesini amaçlayan araştırmanın bulgulardan elde edilen sonuçlar alan yazındaki ilgili çalışmalarla kıyaslanarak tartışılmış ve yorumlanmıştır. Bunun yanısıra çalışmadan elde edilen sonuçlar ışığında araştırmacı ve uygulayıcılara öneriler sunulmuştur.

5.1. Tartışma

5.1.1. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklım Algı Düzeylerine İlişkin Tartışma

Araştırma bulgularına göre okullardaki etik iklimin yüksek düzeyde ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit öğretmenlerin okullarındaki örgütsel etik iklimi yüksek düzeyde algıladığını göstermekle birlikte Arslan (2019) ile Kocayığıt ve Sağnak (2012) tarafından sağlanan araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir. Tespit doğrultusunda öğretmenlerin okullarındaki etik uygulamalara veya etik içeriğe yönelik olumlu ortak algılar içinde olduğu yorumu yapılabilir. Öğretmenlerin örgütsel etik iklimin alt boyutlarındaki algı düzeyleri sırasıyla verimli, kurallı, sosyal sorumlu, çıkarıcı yardımsever ve ilkeli şeklindedir. Verimli, kurallı, sosyal sorumlu etik iklim boyutlarının öğretmenler tarafından yüksek düzeyde algılandığı çıkarıcı yardımsever ve ilkeli etik iklim boyutları orta düzeyde algılandığı saptanmıştır. Bu saptama okullarda görece olarak verimli etik iklimin en yüksek düzeyde ve ilkeli etik iklimin ise en düşük düzeyde algılandığına işaret etmektedir. Kurallı

etik iklimin yüksek düzeyde algılanması okul yöneticilerinin karar verirken herşeyden önce kural ve prosedürleri dikkate almasından kaynaklanmış olabilir. Sosyal sorumlu etik iklimin yüksek düzeyde algılanması okulların sosyal bir sistem olmasından (Turan, 2020) ileri gelebilir. Ayrıca bu durum okullarda arkadaşlık, takım ruhu, iş birliği ve ortak vizyon gibi kavramların yerleştiğine işaret etmektedir. Çıkarıcı yardımsever etik iklimin öğretmenlerce orta düzeyde algılanması okulların örgüt çıkarları doğrultusunda yardımsever olduğunu göstermektedir. Verimli etik iklimin diğer etik iklim boyutlarına göre daha yüksek düzeyde algılanmasının sebebi okullarda verimlilik esasına göre görev ve sorumlulukların gerçekleştirilmesinden ve yöneticilerin aynı girdiyle daha fazla çıktı alabilmeyi amaçlamasından kaynaklanabilir. Ancak eğitim sisteminin çıktısına ilişkin niteliğinin tanımlanmış tek bir göstegesı yoktur (Cooze, 1991). Bu nedenle temeli ekonomi olan verimin girdi ve çıktısı insan olan okullara uyarlanması eğitimin niteliğini olumsuz yönde etkileyecektir (Demirci, 2011). İlkeli etik iklimin diğer etik iklim boyutlarına göre daha düşük düzeyde algılandığı araştırma sonuçlarıyla görülmüştür. Bu duruma yönelik okullarda mesleki ilkelerin yeterince benimsenerek uygulandığı ancak bu ilkelerin okul yöneticileri tarafından daha fazla vurgulanarak ön plana çıkarılması gerektiği yorumu yapılabilir.

5.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Tartışma

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel etik iklime ve alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu doğrultuda, kadın ve erkek öğretmenlerin okullarındaki örgütsel etik iklim ile örgütsel etik iklimin alt boyutlarına yönelik benzer algılara sahip olduğu yorumu yapılabilir. Araştırmanın bu sonucu, Kocayigit ve Sağnak (2012), Al-Omari (2013), Bilgen (2014), ile Özen ve Durkan (2016) tarafından elde edilen sonuçlarca desteklenmektedir.

Diğer taraftan öğretmenlerin örgütsel etik iklime ve alt boyutlarına ilişkin algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Dolayısıyla tüm yaş aralıklarındaki öğretmenlerin okullarındaki örgütsel etik iklim ile örgütsel etik iklimin alt boyutlarına yönelik benzer algılara sahip olduğu söylenebilir. Araştırmanın bu sonucu Kuyucu (2019) ve Akın (2019) tarafından elde edilen sonuçlarca desteklenmektedir.

Bunun yanı sıra öğretmenlerin okullarındaki örgütsel etik iklim ve ilkeli etik iklim dışındaki alt boyutlarına ilişkin algılarının öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak

anlamli farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu tespit doğrultusunda lisans, yüksek lisans ve doktora programı mezunu öğretmenlerin okullarındaki örgütsel etik iklime ve ilkeli etik iklim dışındaki alt boyutlarına yönelik benzer algılara sahip olduğu söylenebilir. Araştıma bulgularına göre doktora programı mezunu öğretmenlerin ilkeli etik iklim puanlarının, lisans ve yüksek lisans programı mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Dolayısıyla doktora programı mezunu öğretmenlerin okullarındaki ilkeli etik iklimine yönelik algılarının lisans ve yüksek lisans programı mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca doktora programı mezunu öğretmenlerin eğitimlerinin sağlamış olduğu bilgi birikiminin ve uzman görüşünün onlara, mesleki ilkelerle yasal düzenlemelerin önemini vurgulama olanağı sağladığı yorumu yapılabilir.

Bir başka araştırma bulgusuna göre halen görev yaptıkları okullardaki hizmet süreleri farklılık gösteren öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel etik iklim ve örgütsel etik iklimin alt boyutlarından biri olan çıkarıcı yardımsever etik iklim algılarının da farklılık gösterdiği söylenebilir. Okullarında 8-11 yıl aralığında çalışan öğretmenlerin 0-3 ve 4-7 yıl aralıklarında görev yapanlara göre hem örgütsel etik iklime hem de çıkarıcı yardımsever alt boyutuna ilişkin algıları daha yüksek olarak belirlenmiştir. Ayrıca okullarında 12 yıldan fazla görev yapan öğretmenlerin çıkarıcı yardımsever alt boyutuna ilişkin algılarının 4-7 yıl aralığında görev yapanlara göre daha yüksek olarak saptanmıştır. Bu doğrultuda 8-11 ve 12+ yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin, 0-3 ve 4-7 yıl aralıklarında görev yapanlara göre okulun etik ilke ve kurallarını daha çok içselleştirebildiği ve hem bireysel hem de okul çıkarıları doğrultusunda hareket edilmesi gerektiğine daha fazla inandığı yorumu yapılabilir. Diğer taraftan 8-11 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin okulundaki etik kuralların zaman içerisindeki oluşumuna daha fazla süre dahil olmaları veya etik dışı davranışlarla daha az karşılaşmaları okulunun örgütsel etik iklimini daha olumlu hissedebilmelerini sağlamış olabileceği yönünde çıkarım yapılabilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre öğretmenlik mesleğinde toplam 20-29 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin verimli etik iklime yönelik algıları, 0-9 ve 10-19 yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda öğretmenlik mesleğinde geçen toplam hizmet süresi farklılık gösteren öğretmenlerin okullarına yönelik verimli etik iklim algılarının da farklılık gösterdiği söylenebilir. Bu doğrultuda öğretmenlik mesleğinde toplam 20-29 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin 0-9 ve 10-19 yıl aralıklarında görev yapanlara göre verimliliğe daha çok önem verdikleri ve

en doğru yolun aynı girdiyle daha fazla çıktı alabilme olduğuna inandıkları yorumu yapılabilir.

Araştırma bulgularından öğretmenlerin örgütsel etik iklimine ve alt boyutlarına ilişkin algılarının ilçe değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla görev yaptığı okulunun bulunduğu ilçe farklılık gösteren öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel etik iklim algılarının benzerlik gösterdiği söylenebilir.

5.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerine İlişkin Tartışma

Araştırma bulgularına göre okullardaki adaletin yüksek düzeyde ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adaleti yüksek düzeyde algıladığını göstermekle birlikte Aksoy (2021) ile Göçer (2021) tarafından sağlanan araştırma sonuçlarıyla desteklenmektedir. Bu tespite göre okullardaki uygulamaların adil bir şekilde gerçekleştiğini ve kararların adil bir şekilde verildiğini göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel adaletin alt boyutlarındaki algıları yüksek düzeyde ve sırasıyla, etkileşimsel adalet dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet şeklindedir. Bu bulgulara göre öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adaletin etkileşimsel boyutunu en yüksek düzeyde algıladığına işaret etmektedir. Etkileşimsel adaletin en yüksek düzeyde algılanması okul yöneticilerinin, öğretmenlerin görüşlerine saygı gösterdiği, iletişime açık olduğu, alınan kararlarla ilgili öğretmenlere yeterli açıklama yaptığı, nezaket kuralları dahilinde davranış ve tutumlar sergilediği yönünde çıkarım yapılabilir. Dağıtımsal adalet algı düzeyi açısından etkileşimsel adalete göre ikinci planda kalmıştır. Okullardaki dağıtımsal adaletin yüksek düzeyde algılanması öğretmenlerin okula yaptıkları katkılar ölçüsünde ücret, ödül, ceza statü gibi kazanımlar elde ettiklerine inandıklarının göstergesi olabilir. İşlemsel adalet algı düzeyi açısından dağıtımsal adalete göre ikinci planda kalmıştır. İşlemsel adaletin öğretmenlerce yüksek düzeyde algılanması, okul yöneticilerinin karar almadan önce öğretmenlerin görüşlerine başvurduklarının ve okul prosedürlerinin her öğretmene adil uygulandığının bir delili olabilir.

5.1.4. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesine İlişkin Tartışma

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel adalete ve alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, kadın ve erkek öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adalet ile alt boyutlarına yönelik benzer algılara sahip olduğu çıkarımı yapılabilir.

Bir diğer araştırma bulgusuna göre, öğretmenlerin örgütsel adalete ve alt boyutlarına ilişkin algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, farklı yaş aralıklarındaki öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adalet ile alt boyutlarına yönelik benzer algılara sahip olduğu yorumu yapılabilir.

Başka bir araştırma bulgusu doğrultusunda, öğretmenlerin örgütsel adalete ve alt boyutlarına ilişkin algılarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespiti yapılmıştır. Bu tespite göre lisans, yüksek lisans ve doktora programlarından mezun olan öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel adalet algılarının benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Bir diğer araştırma bulgusuna göre, öğretmenlerin örgütsel adalete ve alt boyutlarına ilişkin algılarının halen görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu nedenle halen görev yaptıkları okullardaki hizmet süreleri farklılık gösteren öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel adalet ve alt boyut algılarının benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Bunun yanı sıra öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin algılarının öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Araştırmanın bu sonucu, Yıldızhan (2011) tarafından elde edilen sonuçlarca desteklenmektedir. Daha özel bir ifadeyle, öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi 0-9 yıl aralığında olan öğretmenlerin etkileşimsel adalet puanlarının, diğer yıl aralıklarında görev yapan öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda toplamda 10-19, 20-29 ve 30+ yıl aralığında görev yapan öğretmenlere, 0-9 yıl aralığında görev yapanlara göre, okuldaki karar alma sürecinde gösterilen davranış ve tutumlarda daha fazla özen gösterildiği çıkarımı yapılabilir. Öğretmenlik mesleğinde toplam 30 yıl ve daha fazla görev yapan öğretmenlerin dağıtımsal adalet puanlarının, diğer yıl aralıklarında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu duruma 30 yıl ve daha fazla görev yapan öğretmenlerin, okula yaptıkları katkılar ölçüsünde ücret, ödül, ceza, statü gibi

kazanımlar elde ettiklerine dair inançları etki etmiş olabilir. Öğretmenlik mesleğinde toplam 30 yıl ve daha fazla görev yapan öğretmenlerin işlemsel adalet puanlarının 0-9 yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum öğretmenlik mesleğinde 30 yıl ve daha fazla görev yapan öğretmenlerin tecrübelerine daha fazla ihtiyaç duyulmasının okulundaki karar alma sürecine daha fazla dahil olabilmelerini sağlamış olabileceği yorumu yapılabilir. Ayrıca mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin okulundaki karar alma sürecine sonraki yıllarda katılabileceği yönünde çıkarım da yapılabilir. Öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi 30 yıl ve daha fazla olan öğretmenlerin örgütsel adalet toplam puanlarının 0-9 ve 10-19 yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna ilaveten öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi 20-29 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet toplam puanlarının 0-9 yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu saptamalar doğrultusunda öğretmenlik mesleğinde 20-29 yıl aralığında ve 30 yıldan fazla görev yapan öğretmenlerin tecrübelerinin, okuldaki uygulamalar ve karar alma sürecine daha fazla dahil olabilmelerini sağlamış olabileceği yorumu yapılabilir. Dahası bu öğretmenlerin, okulda kendilerine gösterilen saygının, olumlu tutum ve davranışları beraberinde getirdiği ve süreci daha adil algıladıkları söylenebilir.

Araştırma bulgularından bir diğerine göre öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin algılarının ilçe değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Dolayısıyla görev yaptığı okulunun bulunduğu ilçe farklılık gösteren öğretmenlerin okullarına yönelik örgütsel adalet algılarının benzerlik gösterdiği söylenebilir.

5.1.5. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkiye Yönelik Tartışma

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet algıları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda öğretmenlerin etik iklim algısı arttıkça örgütsel adalet algılarının da arttığı çıkarımı yapılabilir. Dolayısıyla etik standartlara sahip davranışlar sergilenen, karar verilirken etik ilkelere öncelik tanınan, etik değerlere önem verilen ve etik dışı davranışların engellendiği bir okulda adalet kavramının yerleşmesi beklenen bir durumdur.

Etik iklimin alt boyutlarından sosyal sorumlu etik iklim algısı ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu tespite göre

okullarda arkadaşlık, takım ruhu, iş birliği ve ortak vizyon gibi kavramların yer alması, sorumlulukların adil paylaşılması ve bireylerin birbirinin samimiyetine güvenmesi, adalet duygusunun olumlu yönde gelişmesini de beraberinde getirmektedir. Diğer bir ifadeyle sosyal sorumlu etik iklimin olumlu hissedildiği okullarda adalet duygusunun da olumlu hissedilebileceği yorumu yapılabilir.

Etik iklimin alt boyutlarından biri olan kurallı etik iklim algısı ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Kuralların, prosedürlerin etkin olarak uygulandığı ve kurallı etik iklimin hakim olduğu okullarda adaletin de bu hakimiyete ortak olması mümkündür. Çünkü yasalar adalet temeli üzerine kurulu olmakla birlikte yasalara uygun olan her şey adildir (Çeçen, 2020). Diğer bir deyişle okullarda kararlar verilirken herşeyden önce kurallar söz konusu oluyorsa kararın herkes için adil olabilme durumu da aynı şekilde söz konusu olabilmektedir. Bunun yanı sıra etkileşimsel ve dağıtımsal adaletin düşük, işlemsel adaletin orta düzeyde algılandığı belirlenmiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin dahil edilmesiyle belirlenen okul kurallarının bazen sert bir tarzda uygulanması, okulda iletişim engellerine neden olabilmektedir yorumu yapılabilir. Ayrıca yeterince belirgin olmayan ödül, ücret, ceza sistemlerine ilişkin okul kuralları, öğretmenlerin örgütsel adaletle yönelik algılarında ikilem yaşamalarına neden olabilir.

Etik iklimin alt boyutlarından bir diğeri olan çıkarıcı yardımsever etik iklim algısı ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır. Bu saptama kurum çıkarları veya bireysel çıkarlar doğrultusunda yardımsever olunan bir örgütte adalet kavramının yerleşebilmesinin zor ancak mümkün olduğuna işaret edebilir.

Bir diğer etik iklim olan verimli etik iklim algısı ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda verimli etik iklimin olduğu okullarda aynı girdiyle daha fazla çıktı sağlanması söz konusu olduğundan çıktılara doğrudan etkisi olan öğretmenlere yönelik adil bir ödül sisteminin veya kariyer sisteminin uygulanmasını da gündeme getirebilir. Başka bir ifadeyle adil bir sistem işleyişinin olmadığı okullarda görev yapan ve elde edilen verimde en çok pay sahibi olan öğretmenlerde meydana gelen olumsuz adalet algısı, okuldaki verimin düşmesine yol açabilir.

Başka bir etik iklim olan ilkeli etik iklim algısı ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır. Bu saptamaya bağlı olarak adalet ögesinin de içinde yer aldığı mesleki etik ilkelere bağlı olan öğretmenlerden oluşan bir okulda adil bir sistemin işlediğine kanaat getirebiliriz. Diğer bir ifadeyle doğruluğa, dürüstlüğe, adaletle,

eşitliğe, sorumluluğa, tarafsızlığa, güvene (Aydın, 2006) önem veren öğretmenlerin yer aldığı bir okulun adalete önem vermesi de mümkündür diyebiliriz.

5.1.6. Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Adaleti Yordama Düzeyine İlişkin Tartışma

Araştırma bulguları incelendiğinde modellerde örgütsel etik iklimin etkileşimsel adalet algısının % 24'ünü, dağıtımsal adalet algısının % 26'sını, işlemsel adalet algısının % 32'sini ve örgütsel adalet algısının % 32'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Bu tespit doğrultusunda okullarda öğretmenlerin örgütsel etik iklim algıları 1 birim arttığında etkileşimsel adalet algılarının 0,49 birimlik, dağıtımsal adalet algıların da 0,51 birimlik, işlemsel adalet algılarında 0,57 birimlik ve örgütsel adalet algılarında 0,57 birimlik ve artış göstereceği, çıkarımı yapılabilir. Dolayısıyla örgütsel adalet algısı üzerinde örgütsel etik iklimin önemli bir etkiye sahip olduğu yorumu yapılabilir. Daha özel bir ifadeyle okullarda adil bir bakış açısının oluşturulabilmesi, bu bakış açısının korunabilmesi ve genişletilebilmesi için etik iklime önem verilmesi gerektiği çıkarımı yapılabilir. Uygulanan politikalar ve prosedürler ile alınan kararlar etik sınırlar ve ilkeler dahilinde olan okullarda etik iklimin varlığı hissedilmekte ve bu durum doğrudan ya da dolaylı olarak örgütsel adalet algısının olumlu yönde gelişmesini etkileyebilmektedir. Örgütsel etik iklimin işlemsel adalet üzerinde göreceli olarak daha fazla etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonucun oluşmasında okullardaki karar sürecinin ve prosedürel işleyişin etik sınırlar ve şeffaflık ilkesi dahilinde yapılması öğretmenlerin karar sürecine dahil olabileceklerini hissetmeleri ve karar sürecinde düşüncelerini dile getirme fırsatı verilebileceğine inanmaları etkili olabilir.

5.2. Sonuç

Araştırma verilerinin analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

5.2.1. Öğretmenlerin Örgütsel Etik İklim Algı Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

1. Okullardaki etik iklimin yüksek düzeyde ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

2. Öğretmenlerin örgütsel etik iklimin alt boyutlarındaki algı düzeyleri incelendiğinde, sosyal sorumlu, kurallı ve verimli boyutları yüksek düzeyde ortalamaya sahipken çıkarıcı yardımsever ve ilkeli boyutları orta düzeyde ortalamaya sahiptir.
3. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel etik iklime ve alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.
4. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel etik iklime ve alt boyutlarına ilişkin algılarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
5. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel etik iklime ve ilkeli etik iklim dışındaki alt boyutlarına ilişkin algılarının öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin ilkeli etik iklime yönelik algı düzeylerindeki anlamlı farklılık grup düzeyinde incelendiğinde, doktora programı mezunu öğretmenlerin ilkeli etik iklim puanlarının, lisans ve yüksek lisans programı mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.
6. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel etik iklime ve çıkarıcı yardımsever etik iklim alt boyutuna ilişkin algılarının halen görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel etik iklim toplam puanlarına yönelik algı düzeylerindeki anlamlı farklılık grup düzeyinde incelendiğinde, okulunda 8-11 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin örgütsel etik iklim toplam puanlarının, 0-3 ile 4-7 yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel etik iklime toplam puanlarına yönelik algı düzeylerindeki anlamlı farklılık grup düzeyinde incelendiğinde ise, okulunda 8-11 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin çıkarıcı yardımsever etik iklim puanlarının, 0-3 ile 4-7 yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.
7. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel etik iklimin verimli alt boyutuna ilişkin algılarının öğretmenlik mesleğinde geçen toplam hizmet süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Öğretmenlerin verimli etik iklim puanlarına yönelik algı düzeylerindeki anlamlı farklılık grup düzeyinde incelendiğinde, öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi 20-29 yıl aralığında

olan öğretmenlerin verimli etik iklim puanlarının, 0-9 ile 10-19 yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

8. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel etik iklim ve alt boyutlarına ilişkin algılarının incelendiğinde görev yapılan okulun bulunduğu ilçe değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

5.2.2. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algı Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

1. Okullardaki örgütsel adaletin ve boyutlarının yüksek düzeyde ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.
2. Öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutlarındaki algı düzeyleri sırasıyla etkileşimsel, dağıtımsal, işlemsel şeklindedir.
3. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.
4. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin algılarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
5. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin algılarının öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
6. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin algılarının halen görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
7. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin algılarının öğretmenlik mesleğinde geçen toplam hizmet süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.
8. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik algı düzeylerindeki anlamlı farklılığı grup düzeyinde incelendiğinde,
 - Toplam hizmet süresi 0-9 yıl aralığında olan öğretmenlerin etkileşimsel adalet puanlarının, 10-19, 20-29 ve 30+ yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha düşük olduğu,

- Öğretmenlik mesleğinde toplam 30 yıl ve daha fazla görev yapan öğretmenlerin dağıtımsal adalet puanlarının, 0-9, 10-19 ve 20-29 yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu,
 - Öğretmenlik mesleğinde toplam 30 yıl ve daha fazla görev yapan öğretmenlerin işlemsel adalet puanlarının 0-9 yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu,
 - Öğretmenlik mesleğinde toplam 30 yıl ve daha fazla görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, 0-9 ve 10-19 yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu; 20-29 yıl aralığında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adaletle yönelik algılarının ise 0-9 yıl aralığında görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.
9. Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin algılarının incelendiğinde görev yapılan okulun bulunduğu ilçe değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

5.2.3. Örgütsel Etik İklimin Örgütsel Adaleti Yordama Düzeyine İlişkin Sonuçlar

Örgüt etik iklimin ve alt boyutlarının örgütsel adalet ve alt boyutları üzerindeki etkisi incelendiğinde, dört farklı model oluşmuş ve tüm modellerin örgütsel adaleti anlamlı düzeyde açıkladığı tespit edilmiştir. Modeller tek tek ele alındığında aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

- a) Model 1'den örgütsel etik iklim etkileşimsel adaletin % 24'ünü,
- b) Model 2'den örgütsel etik iklim dağıtımsal adaletin % 26'sını,
- c) Model 3'den örgütsel etik iklim işlemsel adaletin % 32'sini,
- d) Model 4'den örgütsel etik iklim örgütsel adaletin % 32'sini açıkladığı belirlenmiştir.

İlgili modellerden de anlaşıldığı üzere örgütsel etik iklim örgütsel adalet ve alt boyutları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

5.3. Öneriler

Araştırma sonuçlarının değerlendirilmesiyle hem araştırmaya hem de uygulamaya yönelik öneriler sunulmuştur.

5.3.1. Araştırmaya Yönelik Öneriler

1. Örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin tespit edildiği bu araştırma devlet ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin katılımıyla yapılmıştır. Araştırma farklı okul türlerinde de uygulanarak konuya derinlik kazandırılabilir.
2. Ankara ili dokuz merkezi ilçe ile sınırlı olacak şekilde uygulanan bu araştırma Türkiye'nin tüm illerinde uygulanarak geneli görebilmemizi sağlayabilir.
3. Öğretmenlerin katılımıyla yapılan bu araştırma okul yöneticilerine, velilere, öğrencilere ve yardımcı personele de uygulanarak eğitim örgütleri bazında konuya farklı bakış açıları kazandırabilir.
4. Nicel araştırma yöntemleriyle yürütülen bu araştırmanın nitel veya karma araştırma yöntemleriyle ele alınması suretiyle konunun farklı bir mercekten bakılması sağlanarak konuya ilişkin netlik kazanamayan unsurların açıklığa kavuşturulması mümkün hale getirilebilir.

5.3.2. Uygulamaya Yönelik Öneriler

1. Eğitim örgütlerinde olumlu yönde algılanan bir etik iklim oluşturmak için etik davranışlar pekiştirilirken etik dışı davranışlara göz yumulmamalıdır.
2. Öğretmenlerin olumlu yönde adalet algısı geliştirebilmeleri için okul yöneticileri kural belirleme ve karar alma sürecine öğretmenleri de dahil etmeli, ödül ve ceza gibi uygulamalar hakkaniyetli bir şekilde verilmeli, katı ve sert uygulamalar yerine iletişime açık, ve esnek olunmalı ve nezaket kuralları çerçevesinde davranılmalıdır.
3. Örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet, eğitim sürecine katkısı olan tüm örgütleri ilgilendiren bir kavram olduğundan üniversitelerce hazırlanacak konuya ilişkin konferanslar ilgili tüm paydaşların konu ile ilgili aydınlatılmasını sağlayabilecektir.
4. Örgütsel etik iklim ve örgütsel adalet konularını benimsemiş ve bu konularda adından sıkça söz ettiren okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin belirlenerek ilgili grubun diğer öğretmenlere model olabileceği akran öğrenme faaliyetleri yapılabilir.

5. Örgütsel etik iklim örgütsel adaleti olumlu yönde etkilemektedir. Bu çerçevede okul yöneticileri, okullarda olumlu iklim tiplerinin güçlendirilmesine dair birtakım stratejilerle veya etik liderlik davranışlarıyla okullara yönelik daha adil bir bakış açısı kazandırabilirler.



KAYNAKLAR

- Acar, G., Kaya, M., & Şahin, M. Y. (2012). Okul yöneticilerinin sergilediği etik liderlik davranışının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet düzeylerine etkisi. *Türk Spor ve Egzersiz Dergisi*, 14(3), 51-58.
- Ackoff, R. L. (1953). *The design of social research*. Chicago: University of Chicago.
- Akdeniz, A. (2018). *Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile işle bütünleşme algıları arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akın, G. (2019). *Duygusal zekâ düzeyi, problem çözme yeteneği ve örgütsel etik iklimi ile işgören performansı arasındaki ilişkiler: Turizm işletmelerinde bir araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akkoç, İ. (2012). Gelişim kültürü ve etik iklimin yenilikçiliğe etkisinde dağıtım adaletinin rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 45-60.
- Akkoç, S. B., & Düşükcan, M. (2021). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi: Hakkâri ili merkez ilçesi devlet okullarında çalışan öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 12(23), 103-124.
- Aksoy, O. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu düzeylerine yönelik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bolu.
- Al Halbusi, H. (2021). Ethical leadership and employee ethical behaviour: exploring dual-mediation paths of ethical climate and organisational justice: empirical study on Iraqi organisations. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 15(3), 303-325.

- Al Halbusi, H., Ruiz-Palomino, P., Jimenez-Estevez, P., & Gutiérrez-Broncano, S. (2021). How upper/middle managers' ethical leadership activates employee ethical behavior? The role of organizational justice perceptions among employees. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.652471>
- Albejaidi, F. (2021). The mediating role of ethical climate between organizational justice and stress: A CB-SEM analysis. *Amazonia Investiga*, 10(38), 82-96. <https://doi.org/10.34069/AI/2021.38.02.8>
- Al-Omari, A. A. (2013). The perceived organizational ethical climate in Hashemite University. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 22(3), 273-279. <https://doi.org/10.1007/s40299-012-0033-1>
- Alt nkurt, Y. & Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 463-484.
- Anderson, C. S. (1982). The search for school climate: A review of the research. *Review of Educational Research*, 52(3), 368-420. <https://doi.org/10.3102/00346543052003368>
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness of fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-73. <https://doi.org/10.1007/BF02294170>
- Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü. (2020). 2020-2021 yılı eğitim istatistikleri. <http://ankara.meb.gov.tr/www/egitim-istatistikleri/icerik/24> sayfasından erişilmiştir.
- Appelbaum, S. H., Deguire, K. J., & Lay, M. (2005). The relationship of ethical climate to deviant workplace behaviour. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 5(4), 43-55. <https://doi.org/10.1108/14720700510616587>
- Argyris, C. (1957). *Personality and organization; the conflict between system and the individual*. New York: Harpers.
- Arslan, A. (2019). *Sosyal adalet liderliği ve etik iklim arasındaki ilişkiye yönelik öğretmen görüşleri*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arslan, M. (2005). *İş ve meslek ahlakı*. Ankara: Siyasal.
- Atmaca, K. (2010). İnsan kaynakları yönetimi ve etik. *Sayıştay Dergisi*, 76, 63-76.

- Auzoult, L., & Mazilescu, C. A. (2021). Ethical climate as social norm: impact on judgements and behavioral intentions in the workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 6006. <https://doi.org/10.3390/ijerph18116006>
- Aydın, İ. (2006). *Eğitim ve öğretimde etik*. Ankara: Pegem.
- Aydın, İ. (2010). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu.
- Ayık, A., & Ataş, Ö. (2014). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile öğretme motivasyonları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 25-43.
- Ayık, A., Yalçın, M. S., & Yücel, E. (2014). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 233-252.
- Baron, R. A., Neuman, J. H., & Geddes, D. (1999). Social and personal determinants of workplace aggression: evidence for the impact of perceived injustice and the type a behavior pattern. *Aggressive Behavior*, 25(28), 1-296. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-2337\(1999\)25:4<281::AID-AB4>3.0.CO;2-J](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-2337(1999)25:4<281::AID-AB4>3.0.CO;2-J)
- Beugre, C. D., & Baron, R. A. (2001). Perceptions of systemic justice: The effects of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(2), 324-339. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb00199.x>
- Bıçer, M. (2005). *Satış elemanlarının iş tatmini, örgüt bağlılığı ve işten ayrılma niyetinin etik iklim ile ilişkisi: sigorta ve ilaç sektörlerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Bıçer, M. (2017). *Etik iklim, örgütsel öğrenme ve yenilikçi davranış ilişkisi üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Bies, R. J. (1987). The predicament of injustice: The management of moral outrage. In L. L. Cummings & B. M. Straw (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp. 289-319). Connecticut: JAI.

- Bilgen, A. (2014). *Çalışanların etik liderlik ve etik iklim algulamalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi: özel ve kamu sektöründe karşılaştırmalı bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Blau, P. M. (1968). Social exchange. In D. L. Sills (Ed.), *International encyclopedia of the social sciences* (pp. 452-458). New York: MacMillan.
- Bobocel, D. R., & Farrell, A. C. (1996). Sex-based promotion decisions and interactional fairness: Investigating the influence of managerial accounts. *Journal of Applied Psychology*, 81(1), 22. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.1.22>
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Browne, M. W., & Cudeck R. (1989). Single sample cross-validation indexes for covariance structures. *Multivariate Behavioral Research*, 24(4), 445-55. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2404_4
- Bursalıoğlu, Z. (2016). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Çakmak, E., Demirel, F., & Karadeniz, Ş. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Civelek, M. E., Çemberci, M., Ince, H., & Günel, D. (2016). The mediator effect of ethical climate on the relation between organizational justice and organizational commitment. *International Peer-Reviewed Journal of Humanities and Academic Science*, 18, 1-24.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 86(2), 278-371. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Collie, T., Bradley, G. & Sparks, B.A. (2002). Fair process revisited: Differential effects of interactional and procedural justice in the presence of social comparison information. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38, 545-555. [https://doi.org/10.1016/S0022-1031\(02\)00501-2](https://doi.org/10.1016/S0022-1031(02)00501-2)

- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.
- Cooze, J. (1991). The elusive concept of efficiency in education. In I. J. Bacsh, G. Haché & A. Singh (Eds.), *Studies in Newfoundland education and society* (pp. 22-26). Canada: Memorial University of Newfoundland.
- Cornell, F. G. (1955). Socially perceptive administration. *The Phi Delta Kappan*, 36(6), 219-223.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 317- 372). New York: Wiley.
- Cropanzano, R., & Molina, A. (2015). Organizational justice. *International Encyclopedia of Social and Behavioral Sciences*, 379-383.
- Cropanzano, R., Stein, J.H., & Nadisic, T. (2011). *Social justice and the experience of emotion*. New York: Routledge,
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141. <https://doi.org/10.1023/A:1025089819456>
- Cullen, J. B., Victor, B., & Bronson, J. W. (1993). The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological Reports*, 73(2), 667-674. <https://doi.org/10.2466/pr0.1993.73.2.667>
- Çakar, N. D. (2015). Toplumsal cinsiyet temelinde örgütsel adalet algısı: Etik iklimin rolü. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 79-93.
- Çalışkan, A. (2015). Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi: Etik ikliminin aracılık rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(2), 115-141.
- Çeçen, A. (2020). *Adalet kavramı*. Ankara: Astana.
- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem.
- Çevik, N. (2010). *İlköğretim kurumlarında örgütsel iklim ile iş doyumu arasındaki ilişki (İstanbul ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem.
- Çotuksöten, B. (2014). Etik ve iş dünyası. *Temaşa Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi*,(1), 24-38.
- Dai, L., & Xie, H. (2016). Review and prospect on interactional justice. *Open Journal of Social Sciences*, 4(1), 55.
- Dalton, D. R., & Todor, W. D. (1985). Gender and workplace justice: A field assessment. *Personnel Psychology*, 38(1), 133-151. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1985.tb00545.x>
- Deconinck, J., Johnson, J., & Busbin, J. (2012). The effect of organizational justice on salespersons' perceived ethical climate, organizational commitment and turnover intentions. *GSTF Journal on Business Review*, 2(2), 57-64.
- Demir, S. (2019). Etik iklim ve okuldan ayrılma niyeti arasındaki ilişki: örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(3) , 824-838.
- Demirci, S. F. (2011). Eğitim ve verimlilik. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 141, 14-21.
- Deutsch, M. (1975). Equity, equality and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice? *Journal of Social Issues*, 31, 137-149.
- Dönertaş, C. F. (2008). *Etik iklimin kuruma güven üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ekiztepe, B. (2011). *Konaklama işletmelerinde etik iklimi, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Elçi, M., Karabay, M. E., & Akyüz, B. (2015). Investigating the mediating effect of ethical climate on organizational justice and burnout: A study on financial sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 587-597.
- Elm, D. R., & Nichols, M. L. (1993). An investigation of the moral reasoning of managers. *Journal of Business Ethics*, 12(11), 817-833. <https://doi.org/10.1007/BF00871663>

- Erdem, A. T. (2021). Örgütsel etik iklim algısının çalışan sesliliği davranışına etkisinde psikolojik güvenliğin aracı etkisi: Vakıf üniversitelerine yönelik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 24(1), 57-70.
- Eroğlu, Ş.G. (2009). *Örgütsel adalet algılaması ve iş tatmini hakkında bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Eser, G. (2007). *Etik İklim ve yöneticiye güvenin örgüte bağlılığa etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eyidoğan, Ö. (2013). *Etik iklimin örgütsel güven üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Faramarzpour, M., Farokhzadyan, J., Tirgari, B., Shahrabaki, PM, Borhani, F., & Rafati, F. (2021). Nurses' perceptions of hospital ethical climate and their job satisfaction. *Ethics, Medicine and Public Health*, 18, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.jemep.2021.100664>
- Farrell, A. (2005). *Ethical research with children*. New York: McGraw-Hill.
- Fein, C. E., Tziner, A., Lusky, L., & Palachy, O. (2013). Relationships between ethical climate, justice perceptions, and LMX. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(2), 147–163. <https://doi.org/10.1108/01437731311321913>
- Fein, E. C., Tziner, A., & Vasiliu, C. (2021). Perceptions of ethical climate and organizational justice as antecedents to employee performance: The mediating role of employees' attributions of leader effectiveness. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.11.003>
- Fidan, N. (2012). *Okulda öğrenme ve öğretme*. Ankara: Pegem.
- Field, A. (2000). *Discovering statistics using SPSS for windows*. London: Sage.
- Folger, R., & Bies, R. J. (1989). Managerial responsibilities and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 79-89. <https://doi.org/10.1007/BF01384939>
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. California: Sage.

- Folger, R., & Cropanzano, R. (2001). Fairness theory: Justice as accountability. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 1-55). California: Stanford University.
- Folger, R., Rosenfield, D., & Robinson, T. (1983). Relative deprivation and procedural justifications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 172-184. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.2.268>
- Forehand, G. A., & Von Haller, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361. <https://doi.org/10.1037/h0045960>
- Fuller, W. A. (2011). *Sampling statistics*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference*. London: Pearson.
- Gouldner, A. W. (1957). Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles. *Administrative Science Quarterly*, 281-306. <https://doi.org/10.2307/2391000>
- Göçer, Ö. (2021). *Ortaokul öğretmenlerinin okul kültürü ve yönetici desteği algıları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki: Alanya ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Alanya.
- Gözüm, P. (2019). İş tatmini ve etik iklim perspektifinden öğretmenler özelinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 230-245.
- Greenberg, J., & Bies R. J. (1992). Establishing amprical role of studies of organizational justice in philosophical inquiriesinto bussiness ethics. *Journal of Business Ethics*, (11), 433-444. <https://doi.org/10.1007/BF00870555>
- Greenberg, J. (1982). Approaching equity and avoiding inequity in groups and organizations. In J. Greenberg & R. L. Cohen (Eds.), *Equity and justice in social behavior* (pp. 389-435). New York: Academic Press.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*. 12, 9-22. <https://doi.org/10.2307/257990>
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>

- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informal classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management* (pp. 79- 103). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Greenberg, J. (1996). *The quest for justice on the job: Essays and experiments*. California: Sage.
- Greenberg, J. (1997). The steal motive: Managing the social determinants of employee theft. In R. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in the workplace* (pp. 85-108). California: Sage.
- Greenberg, J. (2001). The seven loose can(n)ons of organizational justice. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.), *Advances in organizational justice* (pp. 245-271). California: Stanford University.
- Gül, H., & Gökçe, H. (2008). Örgütsel etik ve bileşenleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(11), 377-389.
- Gümüşluoğlu, L., Karakitapoğlu, Aygün, Z., & Hu, C. (2020). Angels and devils? How do benevolent and authoritarian leaders differ in shaping ethical climate via justice perceptions across cultures? *Business Ethics: A European Review*, 29(2), 388-402.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate data analysis*: London: Pearson.
- Halıcı, A. (2000). *İşletme işlevleri açısından iş etiği ve İstanbul menkul kıymetler borsasında işlem gören işletmelere yönelik bir araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Halpin, A.W., & Croft, D.B. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: Midwest Administration Center.
- Higgins, A., Power, C., & Kohlberg, L. (1984). The relationship of moral atmosphere to judgments of responsibility. *New Research in Moral Development*, 5, 190-222.
- Hollensbe, E.C., Khazanchi, S., & Masterson, S.S. (2008). How do I assess if my supervisor and organization are fair? Identifying the rules underlying the entity-based justice perceptions. *Academy of Management Journal*. 51(6), 1099–1116. <https://doi.org/10.5465/amj.2008.35732600>

- Homans, G. C., Hare, A. P., & Polley, R. B. (2017). *The human group*. London: Routledge.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw Hill.
- Hoy, W., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259. <https://doi.org/10.1108/09513540410538831>
- Ilgaz, S., & Bilgili, T. (2006). Eğitim ve öğretimde etik. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 199-210.
- Jeewandara, S. K., & Kumari, D. A. T. (2021). Impact of organizational justice; ethical climate and employees' demographics on deviant workplace behaviour: A study based on public sector employees of Sri Lanka. *International Journal of Business and Management Invention*, 10(3), 21-37.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *Lisrel 8: Structural equation modeling with the simplis command language*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Kabanoff, B. (1991). Equity, equality, power and conflict. *Academy of Management Review*, 16(2), 416-441. <https://doi.org/10.2307/258869>
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil.
- Kalfaoğlu, S., Attar, M., & Tekin, E. (2021). Etik liderliğin örgüt kültürüne etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolünün araştırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1107-1126.
- Kang, D. S., Stewart, J., & Kim, H. (2011). The effects of perceived external prestige, ethical organizational climate, and leader-member exchange (LMX) quality on employees' commitments and their subsequent attitudes. *Personnel Review*, 40(6), 761-784. <https://doi.org/10.1108/00483481111169670>
- Karadut, G. (2014). *Etik iklimin ve örgütsel adalet algılarının çalışanların iş tatminine etkisi: Konaklama işletmelerinde ampirik bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Kavrayıcı, C. (2021). Okullarda örgütsel adalet algısının yordayıcısı olarak etik liderlik. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(2), 1076-1086.

- Kılıç, M. Y. (2019). Okullarda yöneticinin sağladığı etik iklimin, örgütsel bağlılık ve öğretmen performansına etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8(3), 807-836.
- Kim, N. Y., & Miller, G. (2008). Perceptions of the ethical climate in the Korean tourism industry. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 941-954. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9604-0>
- Kocayigit, A., & Sağnak, M. (2012). İlköğretim okullarında etik iklimin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 10(23), 183-195.
- Koh, H. C., & El'Fred, H. Y. (2001). The link between organizational ethics and job satisfaction: A study of managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*, 29(4), 309-324. <https://doi.org/10.1023/A:1010741519818>
- Kohlberg, L. (1981). *The philosophy of moral development: Moral stages and the idea of justice*. San Francisco: Harper and Row.
- Konovsky, M.A., Folger, R., & Cropanzano, R. (1987). Relative effects of procedural and distributive justice on employee attitudes. *Representative Research in Social Psychology*, 17, 15-24.
- Korkmaz, E. V., & Demir, B. (2021). Çalışanların çevre yönetim sistemleri ve örgütsel etik iklimine yönelik duyarlılıkları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 336-349.
- Korkmaz, M. (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 117-139.
- Korkmazer, F., Pırol, M., & Güneysu, E. (2020). Hemşirelerin hastane etik iklim algılarının performansları üzerine etkisi. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 163-170.
- Kornhauser, W. (1962). *Scientists in industry: Conflict and accommodation*. California: Berkeley University.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş., & Çokluk-Bökeoğlu, Ö. (2006). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem.
- Köse, A., & Uzun, M. (2018). Kendini işe verme ile algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24 (3), 483-528.

- Kuyucu, E., G. (2019). *Akademisyenlerin eleştirel düşünme düzeyleri ile örgütün etik iklimine ilişkin algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. R. (1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. *Justice and Social Interaction*, 3(1), 167-218.
- Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz & E. Walster (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 91-131). New York: Academic.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694. [https://doi.org/10.1016/S0370-2693\(02\)02763-6](https://doi.org/10.1016/S0370-2693(02)02763-6)
- Lind, E., & Tyler, T. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston Harvard University.
- Long, D. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management. *The Academy of Management Executive*, 14(4), 113–128. <https://doi.org/10.5465/ame.2000.3979820>
- Luo, M., Huang, W., & Najjar, L. (2007). The relationship between perceptions of a Chinese high school's ethical climate and students' school performance. *Journal of Moral Education*, 36(1), 93-111. <https://doi.org/10.1080/03057240601185489>
- Luria, G., & Yagil, D. (2008). Procedural justice, ethical climate and service outcomes in restaurants. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 276–283. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.07.022>
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*, 69, 175–194. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9084-7>
- Melkonian, T., Monin, P., & Noorderhaven, N. G. (2011). Distributive justice, procedural justice, exemplarity, and employees' willingness to cooperate in M&A integration processes: An analysis of the Air France-KLM merger. *Human Resource Management*, 50(6), 809-837. <https://doi.org/10.1002/hrm.20456>

- Memduhoğlu, H. B., & Şeker, G. (2011). Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarının örgütsel iklimi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 1-26.
- Merton, R. K., & Merton, R. C. (1968). *Social theory and social structure*. NY: Simon and Schuster.
- Mijs, J. B. (2016). The unfulfillable promise of meritocracy: Three lessons and their implications for justice in education. *Social Justice Research*, (29), 14-34. <https://doi.org/10.1007/s11211-014-0228-0>
- Mishra, A.K., & Mishra, K.E. (2005). *Trust from near and far: organizational commitment and turnover in franchise-based organizations*. Paper presented at the Annual Meetings of the Academy of Management, Hawaii, August 2005. Retrieved from <http://www.trustiseverything.com/wp-content/uploads/2006/02/Trust-from-Near-and-Far.pdf>
- Mumcu, A. (2014). *Etik iklim ve algılanan örgütsel adalet ilişkisi: Tokat ili bankacılık sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Mumcu, A. (2020). Algılanan örgütsel adaletin çalışanların iş etiğine yönelik tutumları üzerindeki etkisi: Özel sektör üzerinde görgül bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 11(4), 1119-1132.
- Mumcu, A., & Döven, M. S. (2016). Ethical climate and its relationship with perceived organizational justice: a field study in the banking sector of the city of Tokat. *Turkish Journal of Business Ethics*, 9(1), 131-152.
- 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. <https://doi.org/10.2307/256591>
- Okun, A. M. (2015). *Equality and efficiency: The big tradeoff*. Washington: Brookings Institution.
- Özen, F. & Durkan, E. (2016). Algılanan örgütsel etik iklim ile öğretmenlik meslek etiği arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22(4), 593-627.

- Özen, F. (2018). On the intermediary effect of organizational policy: The effect of perceived ethical climate on corruption behavior of teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6(8), 52-65.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2003). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi.
- Özlem, Ö. (1997). *Günümüzde felsefe disiplinleri*. İstanbul: İnkılap.
- Öztürk, H. F. (2009). *Okul yöneticilerinde örgütsel ahlaki iklim (örgütsel etik), örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Şişli ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özyer, K. (2010). *Etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve iş tatmininin düzenleyici rolü*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Paliwal, M. (2006). *Business ethics*. New Delhi: New Age International.
- Pan, X., Chen, M., Hao, Z., & Bi, W. (2018). The effects of organizational justice on positive organizational behavior: Evidence from a large-sample survey and a situational experiment. *Frontiers in Psychology*, 8, 2315. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02315>
- Pearson, S. D., Sabin, J. E., & Emanuel, E. J. (2003). *No margin, no mission: Healthcare organizations and the quest for ethical excellence*. Oxford: Oxford University.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Poole, W. L. (2007). Organizational justice as a framework for understanding union-management relations in education. *Canadian Journal of Education*, 30(3), 725-748.
- Rachels, J., & Rachels, S. (1986). *The elements of moral philosophy*. Philadelphia: Temple University.
- Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Massachusetts: Harvard University.
- Raykov, T., & Marcoulides, G. A. (2008). *An introduction to applied multivariate analysis*. New York: Taylor & Francis Group.

- Reichers, A. R., & Schneider, B. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 5–39). California: Jossey-Bass.
- Resh, N., & Sabbagh, C. (2016). Justice and education. In Sabbagh, C., & Schmitt, M. (Eds.), *Handbook of Social Justice Theory and Research* (pp. 349-367). New York: Springer.
- Rifai, H. A. (2005). A test of the relationships among perceptions of justice, job satisfaction, affective commitment and organizational citizenship behavior. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 7(2), 131-154.
- Saylık, A., & Demir, S. (2021). Okul yöneticisinin başvurduğu politik taktiklerin algılanan etik iklim üzerindeki rolü. *Tarih Okulu Dergisi*, 14(51), 1174-1190.
- Scherer, K. R. (1992). Issues in the study of justice. In K. R. Scherer (Ed.), *Justice: Interdisciplinary perspectives* (pp. 1–14). Cambridge: Cambridge University.
- Schminke, M., Ambrose, M. L., & Neubaum, D. O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 135-151. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.006>
- Schminke, M., Arnaud, A., & Taylor, R. (2015). Ethics, values and organizational justice: Individuals, organizations and beyond. *Journal of Business Ethics*, 130(3), 727-736. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2251-3>
- Schneider, B. (1975). Organizational climate: An essay. *Personnel Psychology*, 29(4), 447–479. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x>
- Schneider, B., & Reichers, A. E. (1983). On the etiology of climates. *Personnel Psychology*, 36(1), 19-39. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00500.x>
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1988). *Supervision: Human perspectives*. New York: McGraw-Hill.
- Sert, A., Elçi, M., Uslu, T., & Şener, İ. (2014). The effects of organizational justice and ethical climate on perceived work related stress. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 1187-1198.

- Setiawan, J. W., Utami, I., & Pesudo, D. A. A. (2020). Whistleblowing intention in organizational justice & ethical climate: An experimental study. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 10(1), 103-114. <https://doi.org/10.22219/jrak.v10i1.10394>
- Shapira-Lishchinsky, O., & Rosenblatt, Z. (2010). School ethical climate and teachers' voluntary absence. *Journal of Educational Administration*, 48(2), 164-181. <https://doi.org/10.1108/09578231011027833>
- Sisson, K., & Storey, J. (2000). *Realities of human resource management: Managing the employment relationship*. New York: McGraw-Hill.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of applied Psychology*, 82(3), 434. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.434>
- Sönmez, V. (2005). *Eğitim felsefesi*. Ankara: Anı.
- Stamenkovic, S., Njegovan, B. R., & Vukadinovic, M. S. (2018). Intra-national diversity: Perception of organizational justice and ethical climate in organizations in Serbia. *Cross Cultural & Strategic Management*, 25(3), 425-442. <https://doi.org/10.1108/CCSM-05-2017-0061>
- Starratt, R.J. (2004). *Ethical leadership*. California: Jossey-Bass.
- Stefkovich, J. A., & Shapiro, J. P. (2003). Deconstructing communities: Educational leaders and their ethical decision-making processes. In P. T. Begley & O. Johansson (Eds.), *The ethical dimensions of school leadership* (pp. 89-106). Dordrecht: Springer.
- Sümbüloğlu K., & Akdağ B. (2009). *İleri biyoistatistiksel yöntemler*. Ankara: Hatipoğlu.
- Şahin, B. & DüNDAR, T. (2011). Sağlık sektöründe etik iklim ve yıldırma (mobbing) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 66(1), 129-159.
- Şimşek, M. Ş. (2002). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Günay.
- Şirin, Y. E., Metin, M., & Bilir, F. P. (2020). Sporcuların etik liderlik ve etik iklim algılamaları: Kahramanmaraş amatör futbol liglerinde bir araştırma. *Journal of Politics Economy and Management*, 3(1), 75-85.

- Tagiuri, R. (1968). The concept of organizational climate. In R. Tagiuri & G. H. Litevin (Eds.), *Organizational climate: Explanation of a concept* (pp. 11-32). Massachusetts: Harvard University.
- Tekin, H. (2019). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. Ankara: Yargı.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological perspective*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Treviño, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, D. L. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 447-476.
- Tuna, M., & Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Turan, S. (2020). *Son Söz: Okulu sosyal bir sistem olarak yeniden değerlendirme*. Ankara: Nobel.
- Tyler, T. R. (2000). Social justice: Outcome and procedure. *International Journal of Psychology*, 35(2), 117-125. <https://doi.org/10.1080/002075900399411>
- Tyler, T. R., & Lind, E. A. (1992). A relational model of authority in groups. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 115-191. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60283-X](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60283-X)
- Tziner, A., Felea, M., & Vasiliu, C. (2015). Relating ethical climate, organizational justice perceptions and leader-member exchange (LMX) in Romanian organizations. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 51-57. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.005>
- Van Avermaet, E., McClintock, C., & Moskowitz, J. (1978). Alternative approaches to equity: Dissonance reduction, pro-social motivation and strategies accommodation. *European Journal of Social Psychology*, 8, 419-437. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420080402>
- Velasquez, M. G. (2012). *Business ethics concepts and cases*. London: Pearson.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance*, 9, 57-71.

- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- Vidmar, N. (1990). The origins and consequences of procedural fairness. *Law & Social Inquiry*, 15(4), 877-892. <https://doi.org/10.1111/j.1747-4469.1990.tb00607.x>
- Weber, J. (1995). Influences upon organizational ethical subclimates: a multi-departmental analysis of a single firm. *Organization Science* 6, 509–523. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.5.509>
- Wimbush, J. C., & Shepard, J. M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business ethics*, 13(8), 637-647. <https://doi.org/10.1007/BF00871811>
- Yarigholi, B., Golmohammadnejad Bahrami, G. R., & Fazli, M. (2019). The relationship between perceived ethical climate, organizational justice and job involvement with the mediation role of professional ethics of schools teachers. *Jsa*, 7(3), 251-235. <https://doi.org/10.34785/J010.1398.784>
- Yeşil, S., Mavi, Y., & Ceylan, S. (2017). Etik iklim algısı ve bireysel sonuçlar üzerine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 51, 19-38.
- Yıldız, M. L. (2019). Etik liderlik ve örgütsel adalet: İletişim tatmininin aracı rolü. *İş Ahlakı Dergisi*, 1, 75.
- Yorulmaz, M. (2019). Tersane işletmelerinde etik iklimin örgütsel güvene etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 13(1), 57-84.
- Zainalipour, H., Fini, A. A. S., & Mirkamali, S. M. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers in Bandar Abbas Middle School. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1986-1990. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.401>
- Zohar, D. (1995). The justice perspective of job stress. *Journal of Organizational Behavior*, 16(4), 487-495. <https://doi.org/10.1002/job.4030160508>

EKLER



EK 1. Ölçek Kullanım İzinleri



Ölçek Kullanım İzni

6 Ekim 2020 09:53

Sayın Gölcür,
Uyarlamasını yaptığımız "Örgütsel Etik İklim Ölçeği"ni kendi araştırmanız kapsamında araştırma ve yayın etik ilkelerine bağlı kalarak kullanabilirsiniz.
Ölçekle ilgili ayrıntılara <http://www.kuey.net/index.php/kuey/article/view/kuey.2016.023> adresinden ulaşabilirsiniz.
Başarılar dilerim.



Mehmet Gölcür

Ölçek Kullanım İzni

5 Ekim 2020 12:18

Akademik nezaket gereği ilgili eserlere atıf yapmanız koşulu ile elbette ölçeği kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Kocaeli Üniversitesi Kocaeli University
Eğitim Fakültesi Faculty of Education
Eğitim Bilimleri Bölümü Department of Educational Sciences

EK 2. Anket Formu

Değerli meslektaşım, ortaokullardaki örgütsel etik iklim ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla hazırlanan bu anket yüksek lisans tez çalışması kapsamında değerlendirilecektir. Anketin birinci bölümünde kişisel bilgiler, ikinci bölümünde “Örgütsel Etik İklim Ölçeği” üçüncü bölümünde ise “Örgütsel Adalet Ölçeği” yer almaktadır. Kişi ve okul adına dair soruların yer almadığı ve gönüllülük esasına dayalı bu ankette toplanan tüm veriler yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Katılımlarınızdan dolayı teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Mehmet GÖLCÜR- Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi B.D. Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I. KİŞİSEL BİLGİ FORMU	
Okulunuzun Bulunduğu İlçe ☐ Altındağ ☐ Çankaya ☐ Etimesgut ☐ Gölbaşı ☐ Keçiören ☐ Mamak ☐ Pursaklar ☐ Sincan ☐ Yenimahalle	Yaşınız ☐ 20-29 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50+
Cinsiyetiniz ☐ Kadın ☐ Erkek	En Son Mezun Olduğunuz Eğitim Kademesi ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
Öğretmenlik Mesleğindeki Hizmet Süreniz (yıl) ☐ 0-9 ☐ 10-19 ☐ 20-29 ☐ 30+	Halen Görev Yaptığınız Okuldaki Hizmet Süreniz (yıl) ☐ 1-3 ☐ 4-7 ☐ 8-11 ☐ 12+

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

BÖLÜM-III ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ						
Md.	Anketteki her bir maddeyi dikkatle okuyarak sizin için en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneği “X” ile işaretlemeyi unutmayınız.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.					
2	Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır.					
3	Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.					
4	Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.					
5	Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.					
6	Okul yöneticilerimiz, işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.					
7	Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.					
8	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.					
9	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar.					
10	Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.					
11	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.					
12	Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır.					
13	Okul yöneticilerimiz okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.					
14	Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.					
15	Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.					
16	Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.					
17	Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapılmaksızın, eksiksiz sunar.					
18	Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı biçimde açıklar.					
19	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.					

EK 3. Etik Komisyon Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 09.09.2021-E.161413



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu

Sayı : E-77082166-302.08.01-161413
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

09.09.2021

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı **Yüksek Lisans Öğrencisi Mehmet GÖLCÜR'ün, Doç.Dr.Türker KURT'un** danışmanlığında yürüttüğü **"Ortaokullardaki Örgütsel Etik İklim ile Algılanan Örgütsel Adalet İlişkisi"** adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun **07.09.2021** tarih ve **13** sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Araştırma Kod No: 2021 - 838

Ek:1 Liste
DAĞITIM
Gereği:

Bilgi:
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

EK 4. Valilik Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 24.09.2021-E.175879



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-14588481-605.99-32962565
Konu : Araştırma izni

24.09.2021

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

- İlgi: a) 15.09.2021 tarihli ve 167019 sayılı yazınız.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2020/2 nolu Genelgesi.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Mehmet GÖLCÜR'ün "**Ortaokullardaki Örgütsel Etik İklim ile Algılanan Örgütsel Adalet İlişkisi**" konulu tezi kapsamında merkez ilçelere bağlı ortaokullarda uygulanacak olan veri toplama araçları ilgi (b) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda, söz konusu araştırmanın Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ölçme araçlarının; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde okul ve kurum yöneticilerinin sorumluluğunda gönüllülük esasına göre uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

-



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR...