

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

OKUL ÖNCESİ EĞİTİMİ YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK
DAVRANIŞLARININ ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
ADALET ALGISI İLE İLİŞKİSİ (ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)

EVREN DENİZ TURAN

EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

GAZİANTEP
EKİM 2015

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

OKUL ÖNCESİ EĞİTİMİ YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK
DAVRANIŞLARININ ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
ADALET ALGISI İLE İLİŞKİSİ (ADIYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)

EVREN DENİZ TURAN

EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIMANI
PROF. DR. TOKAY GEDİKOĞLU

GAZİANTEP
EKİM 2015

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Evren DENİZ TURAN tarafından hazırlanan “Okul Öncesi Eğitimi Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı İle İlişkisi (Adıyaman İli Örneği)” başlıklı Yüksek Lisans Tezi,/...../2015 tarihinde aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

İMZA

Prof. Dr. Fatih TÖREMEN
Ana Bilim Dalı Başkanı



Jüri Üyeleri:

Prof. Dr. Tokay GEDİKOĞLU (Tez Danışmanı)



Doç. Dr. Ayşen KOCA



Yrd. Doç Dr. M.Şükrü BELLİBAŞ



Doç. Dr. Abdullah DEMİR

Enstitü Müdürü

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GAZİANTEP

Bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, materyal ve sonuçların tam olarak kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim (Tarih: / /)

Adı Soyadı:

İmzası:

ÖNSÖZ

Örgütlerler içerisinde lider yani örgütü yöneten kişi, örgütün vizyonu için önemlidir. Vizyonu şekillendirebilmek liderin ve liderin yönetimi altındaki örgüt üyelerine ne kadar bağlıysa liderin etik davranış özellikleri de örgütteki bireylerde adalet olgusunu şekillendirmektedir. Şekillenen adalet olgusu da örgütün geleceği için önem arz etmektedir. Bu çalışma da bu amaç doğrultusunda okul öncesi eğitimi yöneticilerinin etik liderlik davranışının okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı ile ilişkisini anlamak amacıyla yapılmıştır.

Bu çalışmada başta değerli danışman hocam Prof. Dr. Tokay GEDİKOĞLU'na destekleri, anlayışı ve alçak gönüllüğünden dolayı teşekkür ederim. Yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Yrd. Doç. Dr. M. Şükrü BELLİBAŞ'a, bu çalışmanın başından beri desteğini esirgemeyen değerli büyüğüm Yrd. Doç. Dr. Hüseyin POLAT'a yardımları için saygılarımı sunarım. Ayrıca Eğitim istatistiği çalışma videolarını, bilgisini bizimle paylaşan hocam Doç. Dr. A. Cezmi SAVAŞ'a teşekkür ederim.

Tez çalışmamın her aşamasında verdikleri destekten dolayı kızım H. Maide, oğlum H. İbrahim ile eşim Ramazan TURAN'a teşekkür ederim.

ÖZET

OKUL ÖNCESİ EĞİTİMİ YÖNETİCİLERİNİN ETİK LİDERLİK DAVRANIŞLARININ ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI İLE İLİŞKİSİ (ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ)

Evren Deniz Turan

Zirve Üniversitesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi, 100 sayfa, Ekim 2015

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Tokay GEDİKOĞLU

Bu araştırma, anasınıfı yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okul öncesi Eğitim öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı ile ilişkisini Adıyaman ili kapsamında incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmada okul öncesi eğitim öğretmenlerinin kişisel özellikleri (Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdemi, bulunduğu okulda çalışma süresi, medeni durumu) ile birlikte, Yılmaz (2005) tarafından geliştirilmiş “Etik Liderlik Ölçeği”, POLAT (2007) tarafından türkçe uyarlaması yapılmış olan “Örgütsel Adalet Ölçeği” alt başlıkları kapsamında okul öncesi eğitim öğretmenlerine uygulanmış olup istatistiksel değerlendirmede SPSS programı kullanılmıştır. Bu araştırma için Adıyaman ili merkezde ve Kahta, Besni, Tut, Gölbaşı ilçeleri olmak üzere toplamda 450 anket dağıtılmış olup geri dönen ve istatistiksel işleme tabi tutulan anket sayısı 300’ dür. Toplanan 300 anket üzerinde okul öncesi eğitim yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerde buna bağlı olarak örgütsel adaletin algılanması incelenmiştir. Yapılan bu inceleme sonucunda, okul öncesi kurum yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algısında belirgin bir etkiye sahip olduğu görülmüş ve gösterilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Etik Liderlik, Okul Öncesi Eğitim, Örgütsel Adalet

ABSTRACT**THE RELATIONSHIP BETWEEN ETHICAL LEADERSHIP ATTITUDES
OF PRE-SCHOOL EDUCATION ADMINISTRATORS AND
ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTIONS OF TEACHERS (THE
CASE OF ADIYAMAN PROVINCE)**

Evren Deniz Turan

Zirve University, Sütçü İmam University Graduate School of Social Sciences

Department of Educational Administration Supervision Planning and Economy

Master Thesis, 100 page, October 2015

Supervisor: Prof. Dr. Tokay GEDİKOĞLU

This study has been done to examine the relationship between ethical leadership attitudes of pre-school administrators and organizational justice perception of teachers in the city of Adıyaman. In the study, not only personal characteristics of pre-school administrators (age, gender, level of education, vocational rank, years spent in current school, marital status), but also “The Measure of Ethical Leadership” developed by Yılmaz (2005) and “The Measure of Organizational Justice” adapted to Turkish by Polat (2007) have been used over the pre-school teachers and the data has been analyzed through SPSS software. For this survey, 450 survey forms have been delivered in Central Adıyaman and its provinces Kahta, Besni, Tut, Gölbaşı and from the collected forms only 300 of them have been processed statistically. Ethical Leadership Behaviors of Pre-School Administrators and the Acquired Justice Perceptions of the pre-school teachers as a consequence of these behaviors have been examined over these 300 questionnaires. After this examination it has been seen and shown that Ethical Leadership Behaviors of Pre-School Administrators has a significant effect on the Acquired Justice Perceptions of the pre-school teachers as a consequence of these behaviors.

Key Words: Leadership, Ethical Leadership, Pre-School Teaching, Organizational Justice

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI

ETİK BİLDİRİM SAYFASI

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	viii
TABLolar	ix
TANIMLAR	xi
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Problem Durumu	4
1.1.1 Alt problemler	4
1.2 Amacı	5
1.3 Önemi	5
1.4 Sayıtlılar	6
1.5 Sınırlılıklar	6
2. KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1 Liderlik	7
2.1.1 Liderlik Kavramı	7
2.1.2 Liderlik ve Yöneticilik Farkı	8
2.1.3 Liderde Bulunması Gereken Temel Özellikler	9
2.2 Etik Kavramı	9
2.2.1 Etiğin Tanımı	9
2.2.2 Etiğin Amacı	9
2.2.3 Etiğin Görevi	10
2.2.4 Etik Türleri	10
2.2.5 Etik Ahlak İlişkisi	11
2.2.6 Etik Hukuk İlişkisi	11

2.2.7 Etiğe İlişkin Temel Kavramlar	12
2.2.7.1 Kültür	12
2.2.7.2 Değer	12
2.2.7.3 Norm	12
2.3 Etik Liderlik Kavramı	12
2.3.1 Etik Liderliğin Tanımı.....	12
2.3.2 Etik Liderliğin Önemi	13
2.3.3 Etik Liderlik Boyutları	14
2.3.3.1 Karar Vermede Etik	14
2.3.3.2 İletişimsel Etik	14
2.3.3.3 İklimsel Etik	14
2.3.3.4 Davranışsal Etik	15
2.3.4 Etik Liderlik Davranışları	15
2.3.5 Yönetimde Etik İlkeler (Etik Davranış İlkeleri).....	16
2.3.6 Yönetimde Etik Dışı Davranışlar (Etik Olmayan Davranış İlkeleri)	18
2.3.7 Okul Yönetimi ve Etik Liderlik	20
2.3.8 Etik Liderlik Konusunda Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	20
2.3.8.1 Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	20
2.3.8.2 Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	21
2.4 Okul Öncesi Eğitimin Tanımı ve Önemi	22
2.4.1 Okul Öncesi Eğitimin Tanımı	22
2.4.2 Okul Öncesi Eğitimin Önemi	22
2.5 Örgütsel Adalet Kavramı	23
2.5.1 Örgütsel Adalet'in Önemi	23
2.5.2 Örgüt ve Adalet Kavramları	23
2.5.3 Örgütsel Adalet Kavramı	23
2.5.4 Örgütsel Adaletle İlgili Teorik Yaklaşımlar	24
2.5.4.1 Reaktif- İçerik Teorileri	24
2.5.4.2 Proaktif- İçerik Teorileri	25
2.5.4.3 Reaktif – Süreç Teorileri	25
2.5.4.4 Proaktif- Süreç Teorileri	25

2.5.5 Örgütsel Adalet Algısı ve Boyutları	26
2.5.5.1 Dağıtımsal Adalet	26
2.5.5.2 İşlemsel Adalet	26
2.5.5.3 Etkileşimsel Adalet	27
2.5.6 Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi	27
2.5.7 Örgütsel Adalet Konusunda Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	27
2.5.7.1 Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	27
2.5.7.2 Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	28
2.5.8 Etik Liderlik ile Örgütsel Adalet İlişkisi Alanında Yapılan Çalışmalar	29
3. YÖNTEM	30
3.1 Araştırmanın Modeli	30
3.2 Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)	30
3.3 Örgütsel Adalet Ölçeği	31
3.4 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	32
3.5 Veri Toplama Aracının Düzenlenmesi.....	34
3.6 Verilerin Toplanması	34
3.7 Verilerin Analizi.....	35
4. BULGULAR VE YORUMLAR	36
4.1 Faktör Analizleri	36
4.1.1 Etik Liderlik Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları	36
4.1.2 Örgütsel Adalet Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları	39
4.2 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	41
4.2.1 Birinci Alt Probleme İlişkin İlişkisiz Örneklemelerde T-testi sonuçları	41
4.3 İkinci ve Üçüncü Alt Problem Durumlarına İlişkin Bulgular ve Yorum	43
4.3.1 İkinci ve Üçüncü Alt Problemlere İlişkin One –way Anova Sonuçları	43
4.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum	46
4.4.1 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Korelasyon İlişkileri	47
4.4.2 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	49
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	53
5.1 Tartışma.....	53
5.2 Sonuç	57

5.3 Öneriler	61
KAYNAKÇA	62
EKLER	73
Ek-1. Soner POLAT örgütsel adalet ölçeği kullanım izin belgesi	74
Ek-2. Etik liderlik ölçeği izin belgesi	75
Ek-3. Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma izin belgesi	76
Ek-4. Etik liderlik ölçeği anketi, örgütsel adalet ölçeği anketleri	78
ÖZGEÇMİŞ	84

KISALTMALAR

ELÖ	: Etik Liderlik Ölçeği
IE	: İletişimsel Etik
IKE	: İklimsel Etik
OKV	: Örgütsel Karar Verme Sürecinde Etik Karar Verme
DE	: Davranışsal Etik
OADA	: Örgütsel Adalet Dağıtımsal Adalet Boyutu
OAIA	: Örgütsel Adalet İşlemsel Adalet Boyutu
OAEA	: Örgütsel Adalet Etkileşimsel Adalet Boyutu
SPSS	: (Statistical Package for Social Sciences) paket programı
Akt.	: Aktaran
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurulu
ODTÜ	: Ortadoğu Teknik Üniversitesi

TABLOLAR

Tablo 1. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, eğitim düzeyi ve son çalıştıkları okuldaki çalışma sürelerine ilişkin frekanslar ve yüzdelikleri	32
Tablo 2. Etik liderlik ölçeğine ait faktör analizi ve güvenirlik (Cronbach Alpha) katsayıları	36
Tablo 3. Örgütsel adalet ölçeğine ait faktör analizi ve güvenirlik (Cronbach Alpha) katsayıları	39
Tablo 4. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalama ve t testi sonuçları	41
Tablo 5. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalama ve t testi sonuçları	42
Tablo 6. Eğitim Düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalama ve t testi sonuçları	42
Tablo 7. Örgütsel Adalet ölçeği alt boyutlarından işlemsel adaletin kıdem grupları Arasında Farklılaştığını Gösteren ANOVA Sonuçları	43
Tablo 8. Örgütsel Adalet ölçeği alt boyutlarından Etkileşimsel adaletin kıdem grupları Arasında Farklılaştığını Gösteren ANOVA Sonuçları	44
Tablo 9. Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarından Dağıtımsal adaletin Kıdem grupları Arasında Farklılaşıp farklılaşmadığını Gösteren ANOVA Sonuçları	45
Tablo 10. Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarından Dağıtımsal adaletin Yaş Grupları Arasında Farklılaşıp farklılaşmadığını Gösteren ANOVA Sonuçları	45
Tablo 11. Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarından İşlemsel adaletin Yaş Grupları Arasında Farklılaşıp farklılaşmadığını Gösteren ANOVA Sonuçları	46
Tablo 12. Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarından Etkileşimsel adaletin Yaş Grupları Arasında Farklılaşıp farklılaşmadığını Gösteren ANOVA Sonuçları	46
Tablo 13. Etik Liderlik Ölçeği ve Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyut Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Değerleri	47

Tablo 14. Okul Öncesi Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışının Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarından Dağıtımsal Adaleti Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 15. Okul Öncesi Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışının Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarından İşlemsel Adaleti Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	50
Tablo 16. Okul Öncesi Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışının Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarından Etkileşimsel Adaleti Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	51

TANIMLAR

Lider:	Lider, herhangi bir yaptırım olmadan sahip olduğu yeteneği ile insan davranışlarına yön veren kişi.
Etik:	Yaşanılan toplumda değerler sonucu gelişen ahlaki davranışlar
Etik Liderlik:	İçinde bulunduğu toplum tarafından şekillenmiş ahlaki davranışları kişiliği ile buluşturmuş, örgütü belirlediği hedefe ulaştıran etik ve adil kişi
Kültür:	Kültür, bir gurubun ya da bireylerin içinde bulunduğu örgüt ya da topluluğa ait olan değerler bütünüdür (Erdem ve Dikici, 2009: 204).
Değer:	Davranış biçimleri şeklinde bireyler tarafından kabullenilmiş kavramlardır (Altıntaş, 2006: 23-24).
Norm:	Norm kavramı, toplumların sahip oldukları kültür sonucunda anlam bulan yerleşik kurallar ve yaptırımlardır.
Karar vermede Etik:	Karar sürecinde tartışmalar, seçenekler ve sonuca ilişkin değerlendirmelerin etik temele sahip olması doğru bir kararın alınması (Uğurlu, 2009, akt: Ertürk, 2012).
İletişimsel Etik:	Liderlerin, çevresindeki insanları, davranış, duruş ve sözlü ifade tarzı ile etkilemesi (Yılmaz, 2006, Akt: Yıldırım, 2010).
İklimsel Etik:	Etik iklim, bir çeşit örgütsel iş iklimidir (Büte, 2011: 103-122).
Davranışsal Etik:	Davranışların karşıdaki kişi üzerinde bırakacağı etki, etik ilişki biçiminin şekillenmesi (Uğurlu, 2009, Akt: Ertürk, 2012).
Okulöncesi eğitim:	Dünyaya geliş anından itibaren eğitim hayatının başlangıcına kadar olan daha çok gelişim alanlarında

	kavramların kavratılması için önem arz eden oyunsal algı dönemidir.
Örgütsel Adalet:	Örgütsel adalet, yönetimin örgüt içerisinde ne kadar eşit davrandığını algılatmaya yönelik bir kavramdır. (Greenberg, 1999, Akt: Töremen ve Tan, 2010: 58-70).
Dağıtımsal Adalet:	Örgüt içerisindeki performansın adil muamele ile ödüllendirilmesi ile ilgili kişilerde oluşan algı
İşlemsel Adalet:	Bireylerin bulundukları kurumda karar alma da uygulanan prosedürün adil olup olmadığına yönelik algıları (Polat ve Ceep, 2008: 309).
Etkileşimsel Adalet:	Kurumsal gelirin bireyler arasındaki dağıtımının adalet olgusuna dayalı olarak çalışanlara dağıtıldığına yönelik algılanan algı (Titrek, 2009: 554).
Bağımlı Değişken:	Araştırmada ortaya çıkan durumdan etkilenen denek gurubu
Bağımsız Değişken (Yordayıcı Değişken):	Araştırmada ortaya çıkan durumdan etkilenmeyen, etkisi incelenen denek gurubu

1. GİRİŞ

Örgütün temelinde, sosyal etkileşimin ve ortak bir hedefi gerçekleştirmenin önemli olduğu bir gerçektir. Bu doğrultuda okulları da birer örgüt olarak düşünürsek, sosyal etkileşimin (iletişimin) en yoğun olduğu meslek guruplarından birinin öğretmenlik olduğu görülecektir. Örgütün ne olduğuna yönelik yapılan tanımlarda da sosyal etkileşimin öneminden bahsedilmektedir. Açıkgöz (2009) örgütü, belli bir gurup insanın, görev dağılımı yaparak, idari yönetimin denetimi ve verilen görevi aidiyet duygusu ile yapma arzusu içinde bir vizyona ulaşmak için meydana getirilen zekice ve düzenli bir bütünlüktür (Açıkgöz,2009;akt. Yıldız, 2013:290) şeklinde belirtmiştir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere örgüt iş bölümü, sorumluluk olgularıyla hareket eden belli bir hedefi bir plan doğrultusunda gerçekleştirmeyi amaç edinmiş insanların toplandığı ortamdır diyebiliriz. Okullar da vizyon çerçevesinde birer örgüttür. Bir örgüt olarak okul öncesi eğitim kurumlarında yoğun iş ortamı öğretmenlerin performansı doğrultusunda etik ve adaletli lideri önemli kılmaktadır. Eğitim yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi alanı kapsamında birçok alana yönelik liderlik ve örgütsel adalet kavramları araştırma konusu yapılmıştır. Bu araştırmalar incelendiğinde okul öncesi eğitimin yönetim boyutunda, liderlik ve örgütsel adalet kavramlarına yönelik yapılmış araştırmaların az olduğu görülmektedir.

Okul öncesi eğitim kurumları da başlı başına bir yönetim arz etmektedir. Okul öncesi eğitim kurumsal olarak incelendiğinde bir örgüt ve aynı zamanda kurum yöneticisi lider ve yönetici vasfını taşır. Bu nedenle bu kurumlarda çalışan müdürler üzerinde, yönetim alanında araştırma yapılması gerekmektedir. Okul öncesi eğitim alanı hem ilkokullar bünyesinde bulunan anasınıfları, hem de bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi eğitim öğretmenlerinin sınıf içerisinde geçirilen zaman, veli ile ortak ders planlama zorunluluğu (aile katılımı), sergi çalışmaları, yıl sonu etkinlikleri, okul öncesi şenliklerini planlama, okul içinde okul yönetimi tarafından verilen sorumluluklar...vb. çalışmalar için sürekli okul yönetimiyle hareket etmek zorunda olmaları okul yönetimi ile daha fazla iletişime

girmelerine neden olmaktadır. İşte bu iletişim noktasında kurulan iletişimin ve okul yönetiminin adaletli görev dağılımı yapıp yapmama davranışı, okul öncesi eğitim öğretmenlerinin okul yönetiminden bekledikleri etik davranış sonucunda gelişen etik lider ve örgütsel adalet algısını etkilemektedir.

Belli bir amacı gerçekleştirmek için bir araya toplanmış toplulukların bulunduğu mekanlarda idari denetim vardır (Kaya,1993: 31). Belli bir hedefe ulaşmak için çaba sarf eden insanların bu çabalarını bütünleştirerek verimi artırma kaygısındaki insanlar belli bir otoritenin denetimine ihtiyaç duyarlar. Belli bir otorite yani yönetim örgütün işlerliğini sağlayacak hedefe ulaşmadaki kaynakların bir araya eş güdüm sağlamasını, takip edilecek analizleri kapsar (Gözübüyük, 1996: 1).

Okul öncesi eğitim kurumları da, eğitimin ve yönetimin kalitesini artırma noktasında lidere ihtiyaç duymaktadırlar. Liderliğin ne olduğuna yönelik birçok tanım yapılmıştır. Liderliğin tanımına baktığımızda lider, kişilerin fikir ve hareketlerini denetlemek için baskı altında tutan kişidir (Zaleznik,1977:267). Yönetim alanlarından etik liderliğin varlığını hissettirebilmesi için bulunduğu ortamlardaki insanların aynı değer ve inançlara sahip olması lazımdır (Erdoğan, 2002:49). Gurupta saygın bir havanın var olabilmesi için yönetenin saygın değerleri sergilemesi, göstermesi için gurup üyelerine bu doğrultuda rol model davranışlar sergilemesi gerekmektedir (Arason,2001:245). Belli bir etkiye sahip liderin davranışları etik değerler doğrultusunda problemlere yönelik duyarlılığa dikkat çekmek, etik yönden olması gereken ve olmaması gerekenleri vurgulayarak örgüt üyelerine karşılıklı zıtlasma içerisinde yer aldıkları olguları incelemelerine destek vermektir (Burns,1978:20).

Eğitim örgütlerindeki yöneticilerin çoğu, kendilerinin değerler ve etik alanda en üst düzeyde donanımlı olduklarını düşünürler. Fakat örgüt içerisinde benimsedikleri değerler ve etik kurallar zamanla aşınır ve etik olmaktan çıkar. Kişisel ve örgüt düzeyindeki birçok problemin nedeni etik davranışların zamanla anlamlılığını yitirmesine dayanmaktadır (Çelik, 1999, akt. Uğurlu, Üstüner, 2011:434-448).

İçerisinde bulunduğumuz zamanın gereği olarak insan ilişkilerindeki çözülme sorunları, liderlere farklı ve zor bir görev yüklemektedir. Liderin etik değer ve inanç olgusuna sahip olması gurup içerisinde gösterilen performansın,

liderin sahip olduğu bu özellikler çerçevesinde gelişmesi önem kazanmaktadır. Lider liderlik vasıflarını öğrenmek ve uygulamak zorunda olduğu gibi örgüt içerisinde olayları etik bir değerlendirmeden geçirerek etik bir yargıya varmak zorundadır. Örgüt içerisinde ahlaki iklim var etme görevi, idarenin yönetim olgusuna farklı bir sorumluluk kazandırmaktadır. Bu yeni sorumluluk etik liderlik anlayışını ortaya çıkarmaktadır. Etik, ahlaki değer, kavramlarının anlamını yitirdiği günümüzde etik liderlik davranışları sergileyen yöneticiler çalışanların da etik davranışlar sergilemelerine yönelik örnek olmuş olurlar (Turhan,2007:1-4).

Kişilerin adalet kavramını sorguladıkları, ne anlam taşıdığına yönelik sürekli sorgulama içinde oldukları zaman örgüt içerisinde geçirdikleri zaman dilimidir. Örgüt içerisinde gösterdikleri performansın adil ücretlendirilip, ücretlendirilmediği, görev dağılımının adil olup olmadığı, ödüllerin adil dağıtılıp dağıtılmadığını değerlendirmektedirler. Bu sorgulamaları örgütsel adalet boyutunda irdeleyen bilim insanları çalışanlarda oluşan adalet algısının çalışanların iş verimini etkilediğini bunun sonucunda kurum içerisinde kuruma özgü davranışlar sergilediklerine yönelik hem fikirdirler (Irak,2004:26).

Adalet kavramı, örgütlenmiş bir topluluğa yönelik yönetimin sergilemiş olduğu adaletli-adaletsiz davranışlardır. Adaletin özünü, emek sarf edene emeğin bedelini iade etmek oluşturur. Bu doğrultuda adaletli muameleyi kişiler ya da örgütler olması gereken biçimde hak etmektedirler. Göz önünde olan ve adaletin dağıtımını gösteren sergilenen performans sonucunda elde edilen verim ve bu verimin ederidir. Yani maddi boyutudur (Rebore,2001:228). Örgüt içerisinde bireylerin kurumsal eşitlik hissiyatları örgüt içinde kişiye ve bireylere hangi ölçüde eşit muamele edildiği düşüncesidir. Eşit muamele hissiyatı gelirin ve olumlu mükafatlandırma ve olumsuz mükafatlandırmanın eşit bir uygulama ile paylaştırılması sonucunda kendini hissettirmektedir (Miller, 2001, akt. Töremen, Tan, 2010:62)

Okul öncesi eğitim öğretmenleri, altı (her bir ders süresi 50 dk.) ders saati süresi ile dinlenme arası vermeksizin günlerinin çoğunu ve verimli zaman dilimlerini okul ortamında geçirmektedirler. Yapılan işin çok fazla performans gerektirmesi ve diğer öğretmen guruplarına göre okul yönetimiyle daha fazla iletişim içerisinde olmalarından dolayı adalet ve adaleti etik bir şekilde uygulayan lidere yönetim

boyutunda ihtiyaç duymaktadırlar. Okul öncesi eğitimin yönetim boyutunda liderlik, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel bağlılık ...vb. konulara dayalı literatür incelendiğinde bu alanın yönetimine yönelik çalışmaların yetersiz olduğu görülmektedir. Bu çalışmayla, bu eksikliği doldurmak adına literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır. Eğitim yönetimi boyutunda araştırma alanı olarak okul öncesi eğitim kurum yönetiminin başlı başına incelenmesi, sorgulanması gereken bir alan olduğuna dikkat çekmek ve okul öncesi eğitimi yöneticilerinin bu çalışmanın sonuçlarından yönetimde hangi noktalara dikkat etmeleri gerektiği konusunda yararlanacakları umularak yapılmıştır.

1.1 Problem Durumu

Bu çalışmanın problemi, okul öncesi eğitimi kurum yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını sergileme düzeyleri ve kurum yöneticilerinin sergilemiş oldukları etik liderlik davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına etkisini incelemektir. Bu probleme cevap aranırken alta ifade edilen sorunlar çerçevesinde yanıt bulunmaya çalışılmıştır.

1.1.1 Alt problemler

1. “Cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi” değişkenlerinin, okul öncesi eğitim öğretmenlerinin örgütsel adalet algısına etkisi nasıldır?
2. “Çalışma yılı (kıdem)” değişkeninin, okul öncesi eğitim öğretmenlerinin, örgütsel adalet algısına etkisi nasıldır?
3. “Yaş” değişkeninin, okul öncesi eğitim öğretmenlerinin, örgütsel adalet algısına etkisi nasıldır?
4. Okul öncesi eğitimi yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile araştırmaya katılan okul öncesi eğitim öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı arasında bir ilişki var mıdır? Bu ilişki hangi düzeydedir?

1.2 Amacı

Bu çalışma, okul öncesi kurum yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu çalışma sonuçlarının, yönetim boyutunda okul öncesi eğitim alanına katkı sağlayacağı düşünülmüş ve yapılmıştır.

1.3 Önemi

Değerlerin küresel değişimler sonucu zarar görmesi ve bunun sonucunda etik sorunların yaşandığı günümüzde eğitim örgütlerinin toplumsal değerlere bir sorumluluk çerçevesinde sahip çıkıp çıkmadığı tartışılmaya başlanmıştır. Öğrencilere bilgilerin öğretimini kazandırmadan başka, içinde bulundukları toplumun etik ve ahlaki davranış ölçütleri kazandırma sorumluluğu eğitim örgütlerinin yönetiminin sorumluluğundadır. Bu sorumluluğu alan yöneticiler yani liderler eleştirilmekte olan, eksik kalmış liderliğin manevi boyutunu ihmal etmemiş olacaktırlar. Yapılan çalışmalar da liderliğin ahlaki- etik boyutuna önem vermekte bu doğrultu da geliştirilen kuramlarla farklı otorite biçimi meydana koymaktadırlar. Ortaya çıkan yeni liderliği etik (moral) liderlik olarak ifade etmektedirler. Eğitim örgütlerinin liderleri etik liderlik davranışlarını yerine getirmeleri örgütün vizyonu ve toplumsal değerlerin sürdürülebilmesi açısından önem taşımaktadır. Bireylere ve örgütlere ahlaki sorumlulukları edindirme ihtiyacının fark edildiği günümüzde, bu yükümlülük ayrıcalık arz etmektedir. Kùltürlerin şekilsel ve manevi olarak farklılaştığı bu zamanda, kişilere eşit davranmanın ve adaletli davranmanın öneminin kavranması ve algılanması noktasında okulların ve okul yöneticilerinin sorumlulukları büyüktür (Turhan, 2007: 5-7).

Yöneticilerin taşıdığı oldukları sorumlulukların önemi eğitim örgütlerinin her kademesinde önem arz etmektedir. Bu önem okul öncesi eğitim kurumlarında eğitim verilen yaş gurubunun kritik dönemsel özellikler taşımasından dolayı daha da bir önem taşımaktadır. Çünkü öğretmenin performansının olumsuz etkilenmesi sınıf içerisinde negatif sonuçlara sebep olabilir. Eğitim Yönetimi boyutunda, araştırma konusu olarak liderlik, etik liderlik, örgütsel adalet kavramlarına okul öncesi eğitimin

yönetim boyutunda çok fazla yer verilmemiş olduğu görülmektedir. Bu amaç doğrultusunda eğitim yönetimi boyutunda araştırma alanı olarak okul öncesi eğitim kurum yönetiminin başlı başına incelenmesi, sorgulanması gereken bir alan olduğuna dikkat çekmek ve okul öncesi yöneticilerinin bu çalışmanın sonuçlarından yönetimde hangi noktalara dikkat etmeleri gerektiği konusunda yararlanacakları umularak yapılmıştır. Okulların iklimsel etik ortamında etik liderliğin diğer boyutlarının olumlu etkilenmesi ve bu etkinin de örgütsel adalet algısına olumlu yansımaları için çalışmanın yol göstereceği ve Okul öncesi eğitim alanının yönetimine katkı sağlayacağı umulmaktadır.

1.4 Sayıtlar

1. Araştırmaya katılan okul öncesi eğitim öğretmenlerinin ölçek sorularını okuyarak samimi bir şekilde cevaplayacakları varsayılmaktadır.
2. Araştırmada kullanılan veri toplama aracının araştırılmak istenen boyutları kapsadığı varsayılmaktadır.

1.5 Sınırlılıklar

1. Bu araştırma ölçeklerdeki sorularla sınırlıdır.
2. Anketi yanıtlayan okul öncesi eğitim öğretmenlerinin verdikleri cevaplarla sınırlıdır.
3. Araştırma 2014-2015 Eğitim- öğretim yılında Adıyaman ilinde görev yapmakta olan okul öncesi eğitim öğretmenleriyle sınırlıdır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1 Liderlik

Bu kısımda liderlik kavramına, liderlik ve yöneticilik farkına, liderde bulunması gereken temel özelliklere değinilmiştir.

2.1.1 Liderlik Kavramı

Lider ortak bir hedefi gerçekleştirmek için birlikte olduğu bireylerin istek ve ihtiyaçlarını zamanında fark edip, bunları örgüt hedefleri doğrultusunda şekillendirerek, örgütleyip yönlendiren kişidir. Örgütün varmak istediği hedefi doğrultusunda insani ve teknik bilgi ve kabiliyetini kullanarak yönettiği kişileri etkileme ve yönlendirme gücüdür (Eren,1998, akt. Ertürk,2012: 24).

Liderliğe yönelik netlik içeren tanımlamalarda bulunmak imkânsızdır. Bu durumun sebeplerinin temelinde küresel, insani ve ilişkisel durum ifade etmesidir. ayrıca üzerinde sürekli araştırma yapılması, durağan olmaması da etkili olabilir (Şahin ve Temizel, 2007: 182). Lider ve liderliğin ne içerdiğine dair farklı ifadelerde bulunulmuştur. Bu ifadelerden bir kaç aşağıdadır.

- Lider, seçilmiş örgüt çalışanlarını aynı ortamda toplayan ve bu örgütün çalışanlarını örgütün amaçlarına yönelten kişidir. Liderlik de, kişileri belirli hedeflere yönlendirmeye ikna etme kabiliyetidir (Doğan, 2007: 32).
- Liderlik, liderin örgütsel amaçlara varabilmek için astlarının gönüllü bir şekilde gayret etmelerini sağlayan ve bunu destekleyen sosyal etkileşim sürecidir (Doğan, 2007: 33).
- Liderlik insan topluluklarının ve örgütlerin bulunduğu her ortamda ve zamanda var olan bir gerçektir. Liderlik, örgüt eylemlerinin merkez noktasıdır. Liderlik örgüt işbirliğinin bir kutuplaşma notasıdır. Bu durum, lider ile örgüt üyeleri arasında bir etkileşim olduğunu arz eder. Çünkü liderlik, bireylerin eylem veya davranışlarını belirli hedefler doğrultusunda etkileme ve yönlendirme sanatı olarak

görülmektedir. Başka bir ifadeyle liderlik, bir topluluğu daha önceden belirlenmiş amaçlar etrafında toplayabilen ve bu amaçların gerçekleşmesi için onları harekete geçirebilen bilgi ve kabiliyetlerin toplamıdır (Şahin ve Temizel, 2007: 182).

Lider, örgütlenmiş topluluğu seçili hedefler doğrultusunda bir araya getirebilme seçilmiş amaçları uygulamak için kişileri yönlendirme donanımına sahip olan kişidir (Yılmaz, 2005: 808-814).

Örgüt çalışanları etik hassasiyeti kendilerinden önce liderlerin göstermesi beklentisi içindedirler. Etiğe bağlılık, kurumsal kültürü güçlendirme anlamında, örgüt çalışanlarından önce, müdürlerce hayata geçirilmelidir (Aslantaş ve Dursun, 2008, Yılmaz, 2007: akt. Ertürk, 2012: 2).

2.1.2 Liderlik ve Yöneticilik Farkı

Yöneticilik ve liderlik kavramları birbirine benzer fakat yapılan iş noktasında birbirlerinden farklı oldukları bilinmektedir.

İdareci, idari oluşuma bilfiil katkıda bulunan, katkıda bulunduğu özellikleri ile de yöneticilik özelliklerini bütünleştiren yönetici diyebiliriz (Doğan, 2007: 26).

Yönetici astlarına emir vererek iş performansının sürekliliğini sağlar, yönetici etik değerleri benimseyip özümsemeden etik olmaya çalışır. Yönetici ve çalışanları arasında iletişim zayıftır (Şahin ve Temizel, 2007: 183). Lider kişiye baktığımızda kişiliği ile özümseyip sergilemiş olduğu etik davranışlarla etrafında bulunan insanlara yaptıkları işi benimseterek örgütün verimliliğini sağlamak her davranışı ile örnek olduğundan insanlarla iletişimi istenen etik düzeydedir (Athoğlu ve Şahin, 2002:155-156).

Liderin, bulunduğu konumda yetki amiri pozisyonuna gelmesi/getirilmesi liderin idarecilik hakkını alması, liderliğin örgütlenmesi süreci olarak ifade edilir (Özsalmanlı, 2005: 144).

Yönetici çalışanlarının üzerinde yaptırım gücünü yönetim yetkisinden alır, lider kişi bu gücü sahip olduğu yeteneklerinden alır (Çırpan, 1999: 3).

Bir çalışma ortamında yönetimi ve düzeni sağlamak için yöneticiye, yönetimi ve düzeni sağlanmış bir örgütte de farklı fikirlerin ortaya çıkması için lidere ihtiyaç vardır (Doğan, 2007: 46).

2.1.3 Liderde Bulunması Gereken Temel Özellikler

Bir liderin temel özellikleri sorumluluk duygusu ile dürüst ve saygılı olması, uzak görüşlü olması, algılarının kuvvetli olmasıdır (Doğan, 2007: 34).

Baltaş ise lideri; sonuç yönelimli olması, çalışanlarını güdülemesi, hislerini denetim altında tutabilmesi ayrıca liderin kendini tanıması, özelliklerini bilmesi olarak ifade etmiştir (Baltaş, 2000: 125).

Morden liderliği; hedef belirlemek, kendine has toplumsal özellikler geliştirmek, bu özellikleri çalışanlarına örnek davranışlar sergileyerek aşlamak, kişilerde göstermiş olduğu örnek davranışlarla güven duygusu oluşturmak ve oluşturduğu bu duyguyla hem örgüt iklimini hem de bireyleri güdülemek olarak ifade etmiştir (Doğan, 2007: 36).

2.2 Etik Kavramı

2.2.1 Etiğin Tanımı

Etik sözcüğünün özüne bakıldığında, “ethos” kelimesinden gelmekte ve iki farklı anlam ifade etmektedir. Birincisinde etik, töre ve alışkanlık anlamındadır. Yani eylemlerini antik kentte geçerli olan töreye bağlı kalarak eğitim yoluyla düzenlemeye alışkın bireyin, toplum tarafından genel kabul gören ahlak kurallarına uygun davranış sergilenmesi olarak tanımlamaktadır. İkincisinde ise; eylemi gerçekleştiren kişi, benimsenmiş davranış kurallarını ve değer yargılarını irdeleme sonucunda kavrayarak ve üzerinde düşünerek olması gereken iyiyi gerçekleştirmek için onları davranışa dönüştürme eylemidir (Pieper, 1999: 30).

2.2.2 Etiğin Amacı

Pieper, etiğin hedefini bir dizi alt hedeflerle ifade etmiştir. Bunlar; kişi düşüncesini etik bakımından kaliteli olarak berraklaştırmak, etik olarak geliştirilmiş düşünceyi iletilebilecek şekillendirme sürecine dahil olmak, etik davranışın bireyin

keyfi olarak uygulayabileceği, istemezse uygulamayacağı isteğe bağlı davranış olamayacağını kavratılabilmek olarak sıralanmıştır (Pieper, 1999: 18).

2.2.3 Etiğin Görevi

Etiğin amacı, hangi somut amaçların faydalı, ulaşılmalı hak eden hedefler olabileceğini belirlemek değildir; buna göre etiğin hedefi, standartları tespit edilerek belirlenmiş kategorilere göre ilk hangi hedefin mükemmel hedef olarak belirlenmesinin gerektiğini göz önüne sermektir. Etiğin gerekliliğinin uygulama açısından şekillendirilmesi aracılığıyla pratiğin yorumlanmasına yönelik eleştirel kategorileri aktararak, karmaşık etik davranış kapsamını kavramsal olarak irdelemek ve bireyin bu alanı ussal yeteneği ile algılamasını sağlayacak hale getirmektir (Pieper, 1999: 1).

2.2.4 Etik Türleri

Etik ile ilgili araştırmalar; betimleyici etik, normatif etik ve meta etik olmak üzere üç başlık altında gerçekleştirilmektedir (Pieper, 1999: 224).

Nesnel değerlendirmelerin uygulanmasının bir neticesi olan betimleyici etik, kural koymak ya da kuralları benimsetmek yerine insanların davranışlarını inceleyerek davranışlarının sonuçlarını betimlemektir. Örgütlerin etik ilkelerini standartlarını inceleyen betimleyici etikte insanların davranışları ve eylemlerine yönelik açık bir yargı belirtilmez bunun yerine anlaşılmasını sağlamaya yönelik nesnel betimlemelere yer verilir. (Cevizci, 2008:6).

Normatif Etik, hangi davranışları sergilemeli? Hayatımıza hangi yönde şekil vermeli? Hangi nitelikte bir insan olmalı gibi kimi sorularla uğraşır. Normatif etikte etik arzuların ve değerlerin yorumlanmasından çok bunların yaşamın içinde yer edinmesi hedeflenmektedir. Normatif etik, görevi uygularken en mükemmele ulaşmak için iletilerde bulunur (Pieper, 1999: 224). Meta etik ifadesi (İngiltere) felsefe kültürlerinden meydana gelmiş terimdir (Özlem, 2004:142).

2.2.5 Etik Ahlak İlişkisi

Ahlak kavramı latince “mos” ve Türkçe’de ise Arapça “huy”, “mizaç”, “özyapı” anlamlarına gelen “hulk” sözcüklerinden türemiştir. Etik, İnsanların birbirleriyle olan ilişkilerini belirli değer ve kurallar çerçevesinde şekillendirip anlamlandıran yaptırımlar bütünüdür. Bu açıklamaya göre ahlak bir toplumda yerleşmiş, benimsenmiş değerler toplamıdır. Bu değerlerin varlığını hangi amaçlar doğrultusunda sürdüreceğini ve bu hedeflere hangi yollarla varılacağını gösteren disiplinlerdir. Gelenekselleşmiş inançlar doğrultusunda hayat felsefesi olarak söylenebilir. (Cevizci, 2008: 3).

Sağtöre, toplumlarda kültürler ve inançlar sonucunda gelişen uymakla yükümlü oldukları davranış biçimleri ve kurallardır. Felsefenin alt dallarından biri olan etik ise hangi davranış iyi-kötü, hangi davranış doğru-yanlış şeklinde davranışları sürekli eleştirerek inceleyen normlar ve ölçünler sistemidir (Yalçın, 2000: 44).

Etik, sağtöre konuları ve bütün problemleri, umumi ve felsefi açıdan incelemektedir. Bu nedenle ulaşılması gerçek olan amaçlardan iyi ve herkes için ulaşılmaya değer olanı ortaya koymaktadır (Pieper, 1999: 28).

2.2.6 Etik Hukuk İlişkisi

Toplumda yerleşmiş düzenin pekiştirilerek uyumsuzluğun ortadan kaldırılması için yaptırımlar ve ahlaki değerlerin paylaşımında bulundukları ilişkinin niteliği önem arz etmektedir. Fakat etik-hukuk arasındaki paylaşım bazen çatışık bir boyut kazanabilir. Yasal olan fakat içinde bulunulan toplum tarafından hoş karşılanmayan eylemler var olabilir (Arslan ve Berkman, 2009: 39).

2.2.7 Etiğe İlişkin Temel Kavramlar

2.2.7.1 Kültür

Kültür, bir gurubun ya da bireylerin içinde bulunduğu örgüt ya da topluluğa ait olan öğretiler, davranışlar ve itiyatlar bütünüdür (Erdem ve Dikici, 2009: 204).

2.2.7.2 Değer

Kişinin etki ve eylemlerde bulunduğu vicdani kişisel kararlar etik ifade bulması yanında “değer” kavramı da çoğu kez bu kavramlarla ilişkilendirilerek kullanılmaktadır (Yatkın, 2008: 215).

Değerler, olası olaylar ve sonuçlarla ilgili olarak bireylerin sahip olduğu olumlu ya da olumsuz tutum ve davranışlar üzerinde etkilidir. Kendi içerisinde belirli bir önem sırasına sahip olan değerler, insanların günlük yaşamlarında neyi önemli gördüklerinin değerlendirilmesinde açıklık sağlamaktadır. Dolayısıyla değerler, davranış biçimleri şeklinde bireyler tarafından kabullenilmiş kavramlardır. Değerler, ulaşılması mümkün olanı değil, ulaşılma arzusu duyulan “ mükemmel amaçları” sembolize etmektedirler. Amaç seçimini kişinin etrafındaki mevzu ve eylemlerin dışı vurulmuş çıkarları tayin eder (Altıntaş, 2006: 23-24).

2.2.7.3 Norm

Norm kavramı, toplumların sahip oldukları kültür sonucunda anlam bulan yerleşik kurallar ve yaptırımlardır.

2.3 Etik Liderlik Kavramı

2.3.1 Etik Liderliğin Tanımı

Etik lider, dürüst olup niyetini anlatarak (Freeman ve Steward, 2006:3) içinde yer aldığı çalışma ortamının pozitif nitelik kazanmasını, örgütün kendini geliştirerek

kabul görmesini sağlayarak tercih sebebi durumuna gelen kurumun yaşam ağlarını geliştirmesi çalışılan ortamın geniş bir zaman diliminde hareketlilik kazanmasına süreklilik katan bireydir (Pickett, 2005: 52). Covey; etik liderliğin ahlaki etkileme gücünü ortaya koymak için Gandhi örneğinden yararlanmaktadır (Covey 2005:101).

Gandi'nin resmi ya da siyasal bir konumu yoktu, ama merhamet ve cesaretini göstererek, oruç tutarak ve ahlaki ikna yoluyla sonunda İngiltere'ye diz çöktürdü. Alabildiğine genişlemiş etki alanının gücüyle üç yüz milyon insanı siyasal sömürgelelikten kurtardı.

Harvey, etik liderliğin on temel özelliğini ortaya koymuştur (Harvey, 2004: 23):

1. Etik liderler, ortak değerleri, etik standartları düzenli biçimde dile getirir.
2. İnsanlara sorumluluk verirler.
3. Başkalarına örnek olarak, başkalarından da dürüst davranmalarını bekleme hakları vardır.
4. Yaptıkları her davranışta etik değerlerini korurlar.
5. politika ve uygulamaların uyum içinde olmasına özen gösterirler.
6. İnsanların doğru inanışlarını iyi davranışlara dönüştürmek açısından gerekli güveni ve becerileri kazanmalarına yardımcı olmak amacıyla zaman ve kaynak ayırırlar.
7. Kendi etki alanları içindeki diğer herkesin duygularına, görüşlerine ve tepkilerine dikkat ederler.
8. Pek çok alanda çok sayıda küçük iyileştirmeler gerçekleştirirler.
9. Bağlı oldukları kuruma personel alıp ve yükseltme konusunda karar verirken, ölçüt olarak misyonların, vizyonlarını ve değerlerini kullanırlar.
10. Birilerini suçlamak ya da başkalarını beklemek yerine, öne çıkıp etik konusunda lider olmak yönünde motive ederler.

2.3.2 Etik Liderliğin Önemi

Kişinin, bulunduğu topluluk içinde sergilediği performansın adil bir şekilde karşılık bulması kişi yada bireylerin performanslarını olumlu yada olumsuz etkilemesi örgütün, sürekliliği ve amaçladığı ideale ulaşması için önem taşır. Bu

noktada yönetimin uygulamalarında etik ve ahlaki ölçütlere hareket etmesi gerekmektedir. Yani yönetim; karar alma boyutunda evrensel kabul görmüş etik ilkelere göre karar vermelidir (Aydın,2010, akt. Ertürk, 2012:6).

2.3.3 Etik Liderlik Boyutları

Etik liderlik şu alt bölümlerden oluşmaktadır: Karar vermede etik, İletişimsel etik, İklimsel etik ve Davranışsal etik. Aşağıda bu bölümler detaylı olarak açıklanmıştır.

2.3.3.1 Karar Vermede Etik

Karar sürecinde tartışmalar, seçenekler ve sonuca ilişkin değerlendirmelerin etik temele sahip olması doğru bir kararın alınması için gereklidir (Uğurlu,2009, akt. Ertürk,2012: 37). Etik liderin en önemli özelliği, verdiği kararların ahlaki açıdan doğruluğudur.

2.3.3.2 İletişimsel Etik

Okul müdürü, etiği kendi kişiliği içinde sindirmiş olmalı ve tüm davranışlarında etik çerçevesinde hareket etmelidir. Liderler, çevresindeki insanları, davranış, duruş ve sözlü ifade tarzı ile etkiler. Eğer izleyenler, liderin karakteri, kişiliği, sözleri ve davranışlarının etik ile olan bağlantısını hissetmezse, o zaman yöneticinin güvenliği, doğruluğu ve inandırıcılığı zayıflar (Yılmaz,2006, akt. Yıldırım, 2010:38).

2.3.3.3 İklimsel Etik

Okul müdürleri, çalışanlarını güdülemelidirler, fikirlerini saygıyı temel edinen anlayışla dile getirmelidirler. Okul yöneticileri; geleceğe dönük gerçek amaçlar koymalı, kendi işlerini sorumluluk duygusu içinde yapmalı, çalışanların yaratıcılıklarını öne çıkarabilecekleri koşulları hazırlamalı, öğrenme konusunda

istekli olmalı, çalışanlarının değişik düşünebileceğini benimsemeli, çalışanlarının performansını adaletli bir şekilde ödüllendirmeli, örgütün çalışma prensiplerini uygun şekilde oluşturmalı, sorgulamalar nedeniyle de serbest ortamlar oluşturulmalı, öğretilerinin gelişimini sağlamaya yönelik sürekli bir gayret sarf etmelidir (Yılmaz,2006, akt. Ertürk, 2010:39).

2.3.3.4 Davranışsal Etik

Etik bir okul yöneticisinden, doğru ve eşit bir şekilde çalışanlarıyla ilişki kurması, örgütündeki her bireyi aynı olarak görmesi ve aynı şekilde muamele etmesi beklenmektedir. Etik lider olarak kendisinde bulunması gereken en temel etik davranışlar dürüstlük, güvenilirlik, iyilik, sevgi, sadakat, nezaket, cesaret, cömertlik, merhamet, fedakârlık olarak ifade edilebilir. Okul yöneticileri, güvenilir olmalı ve davranışları ile izleyenlerine güven vermelidir. Ayrıca okul yöneticisi, ödül ve ceza uygulamalarında da etik bir sınır dâhilinde hareket etmelidir (Kılınç,2010, akt. Ertürk, 2012:40).

Okul müdürlerinin davranışlarının değerini hesaplayarak harekete geçmeleri gerekir. Davranışların karşıdaki kişi üzerinde bırakacağı etki, etik ilişki biçiminin şekillenmesinde etkilidir. Okul müdürünün etik davranışlarının temelindeki değer yargıları kişinin aynı zamanda kişilik özelliklerini de yansıtabilir. Okul müdürünün liderlik davranışlarında etik değerlerin yansımaları görülür. Bu manada müdürlerin dürüstlük ve açıklık davranışları onları güçlü kılar (Uğurlu,2009, akt. Ertürk, 2012:40).

2.3.4 Etik Liderlik Davranışları

İlham verme: Örgütün belirlenen vizyona ulaşabilmesi için örgütte örnek davranışlar sergileyerek, sergilenen davranışa yönelik çalışanlarında aynı davranışları göstermesi yönünde motive etme.

Kolaylaştırma: Örgüt çalışanlarının belirlenen vizyona ulaşabilmeleri ve kalitenin artması için yapılan işlerde kolaylık sağlama, rehber olma.

İkna: Çalışanları motive etme ve belirlenen hedefe ulaşma konusunda isteklendirme.

Değiştirme: Belirlenen vizyonun amacına ulaşabilmesi için çalışanları motive edici sebepler bulma.

Zorlama: Bireyin ikna kabiliyetini de kullanarak vizyona ulaşmak için bireyleri zorlamasıdır (<http://www.muhammeterbas.com.tr>,2010, akt: Yıldırım, 2010:48).

2.3.5 Yönetimde Etik İlkeler (Etik Davranış İlkeleri)

Bir çalışma ortamında bütün bireylerin katılımıyla oluşturulmuş ortak değerlerle anlam kazanan etik çalışma ortamı standartlarıdır (Aydın, 2001: 3).

Adalet: Bulunulan, ortamda hakların eşit olarak dağıtılması ve dağıtılmış hakların yasalara uygunluk taşımasıdır.

Eşitlik: Kişinin yaşadığı toplumda ve bu toplum içerisinde çalıştığı örgüt içerisinde, inancı, fiziksel özellikleri ve düşüncesi ne olursa olsun eşit muamele görmesidir.

Dürüstlük ve Doğruluk: Etik ilkeleri yönetimde rehber edinen bir örgüt lideri diğer kişilerle ilişkilerinde dürüst ve içten olmak zorundadır. Dürüstlük ve doğruluk ilkelerine dikkat edilmediği takdirde ortada güvensizlik ve korku ortamının oluşması kaçınılmazdır. Liderler örgüt iklimine zarar veren güvensizliği ortaya çıkarabilecek davranışlardan kaçınarak, dürüstlükleri ve doğrulukları konusunda kendini yönetenlere ve kendi yönettiği kişilere tam bir güven vermek zorundadırlar. Müdür konumundaki bireyler yalnızca iş yaşamında değil iş dışındaki özel hayatlarında da kendini takipçilerine güven verecek davranışlar sergilemelidirler. Bunu başarmak içinde yaşamın hiçbir alanında dürüstlük ve doğruluktan ayrılmamalıdırlar (Kandemir,2012, akt. Ertürk,2012:8).

Tarafsızlık: Hangi koşullarda olursa olsun uygulamanın yansızlığını ifade eder.

Kişilerin çalıştıkları kurumda bulundukları kuruma karşı tepkisiz kalmalarının nedeni, kurum yöneticisinin çalışanlarına karşı tavırlı tutumlar sergilemesidir (Aydın, 2001: 51-54)

Sorumluluk: Sorumluluğun özünü, sahip olunan yapabilme gücü oluşturur. Sorumluluk, mesleki ve ahlaki standartlara benimsemeyi zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluğun da olmasını mecbur kılan öğretilerdir (Aydın, 2001: 51).

İnsan Hakları: Bireyin evrensel olan ve içinde bulunduğu toplum tarafından da zorunlu olarak kabul edilmesi gereken insan olma hakkıdır.

İnsancılık: Etik özelliklere sahip bir liderin örgüt üyeleriyle sağlıklı ilişkiler kurabilme, iyi bir çalışma ortamı oluşturabilme, kendini izleyenleri motive etme ve onları yönlendirme gibi bazı insancıl özelliklere sahip olması (Buluç, 2009: 57-54).

Bağlılık: Örgüt lideri her şeyden önce kendisi lideri olduğu örgüte bağlılık içerisinde olmalı ve bunun yanında yönettiği kişilerin de bağlılığını sağlayacak ve bu bağlılığı sağlamlaştıracak faaliyetlerde bulunmalıdır. Kendisini örgüte bağlı hissetmeyen lider ve örgüt üyesi ortak amaca ulaşmak için üzerine düşeni yapmak istemeyecek ve bunun sonunda örgütün varlık sebebi gerçekleşmeyecektir (Altınkurt ve Yılmaz, 2011, akt. Ertürk, 2012:10).

Hukukun Üstünlüğü: Yasalara dayalı toplumsal düzenin egemen kılınması, yasalara aykırı uygulama yapılmaması (Aydın, 2001: 53).

Sevgi: Kişinin kendi benliği ve etrafındaki insanlara karşı hissettiği hissiyattır. Bu his ve hissiyat sadece insanlara karşı olmamalıdır. Çünkü liderliğin bütüne karşı sorumluluğu vardır (Aydın, 2001: 53).

Hoşgörü: Liderin çalışanlarını güdülemesi adına çalışanlarını anlayışla karşılaması, çalışanlarına karşı empati kurabilmesi.

Laiklik: Okul örgütünün lideri konumundaki müdürlerde karar ve işlemleri sırasında laik bir yaklaşım sergilemelidir. Müdürler, iş görenlerin din ve vicdan özgürlüğüne zarar verici bir davranışa girmemelidir (Aydın, 2010, akt. Ertürk, 2012:12).

Saygı: Bireye insan olduğu için değer verme ve bireye kişisel özelliklerinden, düşüncelerinden ötürü eleştiri el yaklaşmama.

Tutumluluk: Örgütün gelir kaynaklarını amaca uygun sarf etme, gereksiz harcamalardan kaçınma

Emeğin Hakkını Verme: Örgüt üyelerinin örgüt amacına kendinden beklenen katkıyı sağlamaları için onlara emeklerine denk ödemenin yapılması gerekmektedir. Görevde yükselme, bir işteki başarıya ilişkin ödemeler, çalışan tarafından beklensin

ya da beklenmesin çalışanda olumlu duygular uyandırmakta ve çalışanın iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Ancak ödemelere ya da terfilere ilişkin adaletsiz bir yaklaşım algılandığı zaman çalışanların memnuniyetsizliği ortaya çıkmakta ve işe gelme oranları düşmektedir (Kandemir,2012, akt. Ertürk, 2012:15).

Yasa Dışı Emirlerle Karşı Direnme: Çalışanların yapmalarının yasalara ve hukuka aykırı olmasına rağmen emirler gereği yaptıkları davranışlardır. Yasalara aykırı davranışların yapılmaması konusunda idarecilerin de kesin tavır içinde olmaları gerekmektedir (Aydın, 2001: 60).

Mahremiyet-Gizlilik: Gizlilik kişi veya kurumların kendileriyle ilgili bilgilerin kim ya da kimler tarafında bilineceğine yönelik kendi hükümleridir. Resmi örgütler kendi ile ilgili bilgileri ve sırları açıklamak konularıyla ilgili bir çok kesin hüküm bulundurmaktadır. Etik ilkelerle idare edilen örgütlerde üyeler, örgüt ve kurumlar bu hakka sahiptirler (Oruç ve Tonus,2011, akt. Ertürk, 2012:16).

2.3.6 Yönetimde Etik Dışı Davranışlar (Etik Olmayan Davranış İlkeleri)

Ayrımcılık: Eğitim örgütlerinde ayrımcılık diğer örgütlerden farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Okul müdürü hiçbir suretle ayrımcılığı hoş görememelidir. (Kılınç,2010, akt. Ertürk, 2012:17).

Kayıрма: Yöneticilerin bazı çalışanlara ya da kişilere ayrıcalıklı tutum sergilemeleri.

Rüşvet: Belli bir performans bedeli olarak çalışan kamu çalışanının yapmakla yükümlü olduğu işi hizmet talep edenlerden yasal olmayan ayrı bir bedel talep ederek yapmasıdır.

Yıldıрма-Korkutma: Örgüt yöneticisinin etik ilkeleri görmezden gelerek çalışanları üzerinde dolaylı ya da dolaysız baskı uygulamasıdır.

Sömürü (İstismar): Örgüt liderinin örgüt üyelerinin emeklerini kendine çıkar sağlamak amacıyla kullanması etiğe aykırı bir davranıştır (Baştuğ,2009, akt. Ertürk, 2012:22).

İhmal: Liderin sorumluluğu altındaki görevleri yerine zamanında getirmemesi durumudur.

Bencillik: Kurum yöneticisinin çalışanlarını; kendi istek ve çıkarları doğrultusunda performans sergilemeleri için zorlaması.

İşkence (Eziyet): Kişiye her türlü yapılan işkence anlamındadır. Bir liderin kendi ile aynı görüşte olmayan örgüt üyesini hedef seçmesi ve ona baskı yapması manevi işkence sayılır ve kabul edilemez bir durumdur (Gül,2006, akt. Ertürk, 2012:19).

Yolsuzluk: Kamu çalışanlarının ya da toplumun bir parçası olan bireylerin genelde maddi karşılıkla yaptıkları hukuka ve iş etiğine aykırı, çıkar içerikli beklenti sağlamalarıdır. Bu beklenti sadece maddi olmaya da bilir manevide olabilir.

Yaranma –Dalkavukluk: Bireyin örgüt içinde istenmeyen davranışlarla karşılaşmasına rağmen bu durumu istenen hedefe ulaşmak için katlanılması gereken bir durum gibi görmesidir (Aydın, 2001: 65).

Şiddet- Baskı- Saldırganlık: Yoğun iç tepkimelerinin eyleme dönüşerek dışa yansımalarıdır. Örgüt lideri karşılaştığı sorunları çözmede asla şiddete yönelmemeli, örgüt üyelerini görevleri yerine getirirken baskı altına almamalı, çevresine karşı fiziksel ve manevi saldırganlık davranışı göstermemelidir (Karagöz,2008. akt. Ertürk, 2012:20).

İş İlişkilerine Politika Karıştırma: Kurum müdürünün kurumla ilgili iş ve işlemleri yürütürken tarafsızlığını koruması kurumun amaçlarını gerçekleştirmesi için son derece önemlidir. En başta kurum müdürünün kurum içi işlemlerde politik olması üyeleri de olumsuz etkileyecek ve onların siyasi görüşlerini ön plana çıkarmasına neden olacaktır. Bundan dolayı en başta örgüt lideri iş ilişkilerine politikayı karıştırmamaya dikkat etmelidirler (Oruç ve Tonus,2011, akt. Ertürk, 2012:20).

Bedensel ve Cinsel Taciz: Kişinin bedenine veya kişiliğine yönelik taciz ve cinsel saldırıdır.

Görev ve Yetkinin Kötüye Kullanımı: Görev ve yetki örgütün amaçlarına ulaşmak için verilmiş yaptırımlardır. Bu görev ve yetki örgüt amaçları dışında bir amacı gerçekleştirmek için ya da örgüt liderinin kişisel çıkarlarını sağlamak için kullanılmalıdır (Yılmaz,2005, akt. Ertürk, 2012:21).

Dedikodu: Dedikodu kişileri yüzüne karşı eleştirme özgüvenine sahip olmayan kişilerin başvurduğu bir rahatlama yöntemidir. Kurum içi huzura zarar

veren dedikodu etik ilkeleri kendine rehber edinen kişilerin uzak durması gereken bir davranıştır (Gültekin, 2008, Akt: Ertürk, 2012).

Zimmet: Örgüt çalışanının örgütün mâddi kaynaklarını geri iade etmeden kendi çıkarları için kullanması.

Dogmatik Davranış: Dogmatik fikirlere sahip kişi, fikirlerine körü körüne bağlı kaldığından yeniliklere kapalı olarak ve kurumun ilerlemesini zorlaştıracaktır. Değişimlere karşı direnç gösterecek ve her yeni gelişmeye karşı savunma mekanizmaları geliştirecektir (Obuz, 2009, Akt: Ertürk, 2012).

2.3.7 Okul Yönetimi ve Etik Liderlik

İdarecinin okul kültürü idaresindeki birincil vazifesi ahlaki bir okul kültürü meydana getirmektir. Kuvvetli bir okul kültürü, idareci ve çalışanların ortak değerler ve inançlarda bütünleşmeleri ile mümkündür (Çelik, 2009: 67).

Okul müdürlerinin takipçileri olan okul çalışanları, öğrenciler, öğrenci velileri ve okulun diğer paydaşları da yöneticiden etik davranış ilkelerini beklerler (Helvacı, 2010: 391-410).

Etik liderlik liderliğin özüdür ve örgüt için önem arz eden kavramdır. Örgüt yöneticisinin bir lider olarak etik değeri kişiliğinden yani kalbinden koparılsa yaptıkları, kararları ve davranışları takipçileri tarafından anlaşılmaz hale gelir. Etiğin eğitim örgütlerinin yönetiminde özel bir yeri vardır ve gelecek nesillerin etik konusunda bilgilendirilmesi ve yetkinleştirilmesi birincil olarak eğitim yuvalarının ve onların müdürlerinin sorumluluğunda olduğu bilinmelidir (Gülcan, Kılınç, Çepni, 2012, akt. Ertürk, 2012:36).

2.3.8 Etik Liderlik Konusunda Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

2.3.8.1 Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Uğurlu (2009) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Müdürlerin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi” adlı çalışmada; öğretmenlerin etik liderlik algılarının olumlu olduğu görülmüş ve bu

durum da öğretmenlerin etik liderlik davranışları açısından müdürlerini önemsediklerini ve yeterli bulduklarını ortaya koymuştur. Çalışma sonucunda okul müdürlerinin etkileşimsel adalet ortalamaları yüksek çıkmıştır.

Gülcan, Kılınç ve Çepni (2012) “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmalarında; okul yönetiminin iletişimsel, iklimsel, davranışsal etik davranışları sergilemede olumlu oldukları görülmüştür. Bu olumlu yargıyı cinsiyet faktörünün etkilemediği tespit edilmiştir.

Yılmaz tarafından ölçek geliştirme çalışması olarak okul idarecilerinin etik liderlik seviyelerini tespit etmek amacıyla yapılan araştırmada, öğretmenlerin fikirlerine göre, okul idarecilerinin etik liderlik seviyeleri ve cinsiyet faktörüne göre değişmediğini ortaya koymuştur (Yılmaz, 2005: 808-804).

2.3.8.2 Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Brown, Trevino ve Harrison, etik liderliği sosyal öğrenme kuramı ile açıklamayı amaçladıkları çalışmalarında, etik liderliğin; dürüstlük, güvenilirlik, karşılıklı adaletle, danışmanlıkla ilişkili olduğunu vurgulamışlardır. Ayrıca etik liderliğin, çalışanların iş doyumuna, çalışanların kendilerini işe adanmalarına, işle ilgili problemlerini çözmeye etkisi olduğu sonucuna varılmıştır (Brown, Trevino ve Harrison, 2005: 117-134).

Davis, etik liderliğin okullardaki kültürel farklılığa olan etkisini incelemeye çalıştığı araştırmasında, öğrencilerin daha iyi bir iletişim ortamı oluşturmalarında ve akademik başarılarını artırmalarında, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının olumlu etkisi olduğu sonucuna varmıştır (Davis, 2004, akt. Yıldırım, 2010:76).

Judy, araştırmasında, öğrencilere etik davranışlar kazandırmayı amaçlamıştır. Bu çalışmanın sonucunda; öğrencilere etik liderlik becerileri kazandırmada öğretmenlerin etik liderlik davranışları sergilemesinin büyük etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır (Judy, 2003, akt. Yıldırım, 2010:76).

Gahey, ”Okullarda Moral Toplum Oluşturma: Ruhu Hissetme” isimli çalışmasında, okulların toplumlar gibi paylaşılmış ilke ve değerlere sahip olmaları için gerekli nitelikleri belirlemeye çalışmıştır. Araştırmanın sonucunda okullarda etik

liderlerle ihtiyaç olduğu, ayrıca bu etik liderlerin okullarda resmi bir otoriteyi temsil etmesinin şart olmadığı sonucuna varmıştır (Turhan, 2007: 86).

2.4 Okul Öncesi Eğitimin Tanımı ve Önemi

2.4.1 Okul Öncesi Eğitimin Tanımı

Çocukların gelişim alanlarının öğrenmeye en açık olduğu dönemleri kapsayan zaman dilimidir. Bu nedenle gelişim alanlarının zengin çevre koşullarıyla desteklenmesi gerekmektedir. Ayrıca çocukta kültürel değerlerin yerleşmesi için yönlendirmelerin kritik önemi vardır. Çocukları ilköğretime hazırlayarak, temel eğitim bütünlüğü içerisinde yer alan düzenli ve bilinçli bir eğitim sürecidir (Akduman, 2010:3).

2.4.2 Okul Öncesi Eğitimin Önemi

Bu dönem çocuklarının algılama, kavrama hızları farklı zamanlarda farklı ilerlemektedir. 3 yaşında sinirsel algı farklı iken bu farklılık bir yetişkinin algılama hızının iki katıdır. Bu hız çocuklarda 7 yaşına kadar devam etmekte olup yaşamın ilerleyen yıllarında azalmaktadır. Yaşamın ilk yıllarında edinilen olumlu-olumsuz deneyimler yetişkinlikteki kapasitelerini belirlemektedir (Turaşı, 2010: 9).

Okulöncesi çocuğun okul kavramıyla karşılaştığı ilk eğitim ortamıdır. Bu eğitim ortamında edinilen bilgiler ve beceriler olumlu ve olumsuz oluşlarına göre çocuğun daha sonraki eğitim yaşantısına yansımaktadır. Eğitim hayatının ilk döneminde çocuğun donanımından ve sorumluluğundan birinci derecede öğretmen sorumludur. Öğretmenin eğitim ortamındaki güdülenmesi, çocuklara aktaracağı eğitimin kalitesinde önem arz etmektedir. Dolayısıyla okuldaki yönetsel uygulamalar bu niteliğin oluşumunda önemli bir role sahip bulunmaktadır. Bu anlamda öğretmenlerin yaşadığı yönetsel soruların bilinmesi ve buna yönelik çözüm üretilmesi bu sürecin gelişimine katkı sağlayacaktır (Ada, Küçükali, Akan, ve Dal, 2014: 35).

2.5 Örgütsel Adalet Kavramı

2.5.1 Örgütsel Adalet'in Önemi

Bireylerin çalıştıkları kurumda; kurum içerisindeki performans ve eylemlerini şekillendirmede örgüt içerisinde ücret, ödül..vb. unsurların eşit dağıtımına sahip yada sahip olmayışı ile ilgili algıları örgütsel adalet algılarının önemini etkilemektedir. Bir örgütteki adalet algısı örgütün verimliliği, sürekliliği ve hedeflediği amaca ulaşması için önem taşımaktadır.

2.5.2 Örgüt ve Adalet Kavramları

Örgüt, kavram olarak insanların bazı ortak amaç ve değerler adına ortaya koydukları anlaşmalı birlikteliği ifade etmektedir. Başka bir deyişle, belirli amaçların bir ya da birden fazla kişi tarafından gerçekleştirilmesidir. Genel olarak örgütler, belirli amaçlara ulaşmak adına kurulmuş sosyal sistemlerdir. Bu amaçlar kağıt üzerinde belirlenen biçimsel amaçlar olabileceği gibi, uygulamada örgüt üyelerinin kendi aralarında geliştirip kabul ettikleri doğal amaçlar da olabilir (Hasanoğlu, 2004: 44-45).

Adalet kavramı, haklılık ve doğruluğun ifadesi olarak kullanılmakta ve kavramın kökünü oluşturan “adl” sözcüğü İngilizcedeki “justice”in anlamını karşılamaktadır. Justice sözcüğünün kökünü oluşturan “just” ise, bir sistemin veya düzenin iyi işlemesi için gerekenin yapılması olarak nitelendirilmektedir (İçerli, 2010: 68-69).

2.5.3 Örgütsel Adalet Kavramı

Sosyal bilimciler, uzun süredir adalet düşüncesinin, çalışanların kişisel doyumunu ve etkin örgütsel fonksiyonlar için temel bir gereklilik olarak önemli olduğunu belirtmektedir. İşyerlerinde, çalışma ortamında adaletin rolünü tanımlamak için “örgütsel adalet” olarak adlandırılan yeni bir kavram kullanılmaya başlanmıştır (Yıldırım, 2007:256).

Örgütsel adalete yönelik yapılan çalışmalarla birlikte bu kavrama yönelik birçok tanım geliştirilmiştir. Bu tanımlardan bazıları şunlardır;

Moorman'a göre, çalışma alanları ile direkt ilgili olan adalet açıklayan bir terimdir. Çakmak'a göre de örgütsel adalet, örgütsel kaynakların dağıtımında verilecek kararları belirlemede kullanılan yöntemlerin ve bu yöntemlerin yürütülmesi sırasında gerçekleşen bireyler arasındaki davranışların nasıl olması gerektiği ile ilgili olan kurallar ve sosyal normların bütünüdür (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 4).

Örgütsel adalet, örgüt çalışanlarının iş tutumlarını etkileyen, bireyin organizasyon içerisinde iş bölümü, ücret ve dinleme koşullarını da kapsayacak uygulamalarla birlikte, örgüt içerisindeki sosyal etkileşim kalitesini belirleyen yapı olarak ifade edilmektedir (Dinç ve Ceylan, 2008: 14). Ayrıca örgütsel adalet, özellikle, kaynakların adil dağıtımına dayanmakta olup, örgütsel vatandaşlık davranışının bir belirleyicisidir (Öğüt, Kaplan ve Biçkes, 2009: 159).

2.5.4 Örgütsel Adaletle İlgili Teorik Yaklaşımlar

Örgütsel adalet teorileri, kavramsal olarak “reaktif-proaktif boyut” ve “süreç-içerik boyut” undan türetilerek dört kategoriye ayrılmış, bunlar da kendi içinde çeşitli teoriler oluşturmuşlardır. Reaktif teoriler, çalışanların adil olmayan uygulamalardan kaçma girişimlerine odaklanmakta ve çalışanlar tarafından verilen tepkileri incelemektedir. Süreç teorileri, örgüt içerisinde kazanımların nasıl belirlendiğine odaklanmakta ve prosedürlerin adil olup olmadığı üzerinde durmaktadır. İçerik teorileri ise kazanımların dağıtımında adil olma durumu ile ilgilenmektedir (Greenberg, 1987: 9-10; İçerli, 2010: 71).

2.5.4.1 Reaktif- İçerik Teorileri

Reaktif- İçerik Teorileri, çalışanların haksız davranış karşısında nasıl tepki gösterdikleri üzerine odaklanan kavramsal adalet teorileridir. Örgütlerde adalet ile ilgili popüler kavramsallaştırmaların çoğu, bu kategoriye girmektedir. Bunlar arasında Homans'ın (1961) “Dağıtım Adaleti Teorisi”, Adams'ın (1965) “Eşitlik

Teorisi” ve Walster ve Berscheid’ nin (1973) “Eşitlik Teorisi” versiyonları ve Crosby’ nin (1976) “Göreceli Mahrumiyet Teorisi” sayılabilir (Greenberg, 1987: 11).

2.5.4.2 Proaktif- İçerik Teorileri

Çalışanların adil ve adil olmayan kazanım dağıtımlarına nasıl tepki gösterdikleriyle ilgilenen reaktif-içerik teorilerinin tam tersine, proaktif- içerik teorileri, çalışanların nasıl adil kazanım dağıtımları elde etmeye çaba harcadıkları konusuna odaklanır.(Greenberg, 1987: 12-13; İçerli, 2010: 74).

2.5.4.3 Reaktif – Süreç Teorileri

Bu teori çalışanların, kararların alınmasında kullanılan süreçlerden her birine ne şekilde tepki gösterdikleri ile ilgilenmekte ve böylece reaktif-süreç teorisi niteliğine sahip olmaktadır. Teorinin öngörüsüne göre, hem çatışan taraflar ve hem de gözlemde bulunan çatışma içinde olmayan taraflar; kendilerine süreçler üzerinde kontrol olanağı veren işlemlerden, kontrol olanağı vermeyen işlemlere göre daha fazla tatmin olacaklardır. Süreç kontrolü sağlayan işlemlerden sonra ortaya çıkan kararlar daha adil algılanmaktadır (Greenberg, 1987: 14).

2.5.4.4 Proaktif- Süreç Teorileri

Adams’ın Eşitlik Teorisi, Leventhal’ın Adalet Yargı Teorisi ve Crosby’nin Göreceli Mahrumiyet Teorisi, çalışanların kazanımlarının adil dağıtımı üzerine odaklandıklarından dolayı, “ dağıtım adaleti” kavramını açıklamaktadırlar. Bu teoriler dağıtım adaletinin kavramsallaştırılmasına yönelik teorilerdir (Greenberg, 1990: 402, 404, Özen, 2002: 112).

2.5.5 Örgütsel Adalet Algısı ve Boyutları

Colquit ve arkadaşları, örgütsel adaletle ilgili yapılan çalışmalarda iş yerinde görülebilecek olumsuz davranışlar ve performans gibi konuların ele alındığını belirlemişlerdir (Irak, 2004: 38-40).

2.5.5.1 Dağıtımsal Adalet

Dağıtım adaleti örgüt içerisinde çalışan bireylerin ödül, işbölümü..vb. Olguların dağıtımına yönelik yönetime, idari yapıya karşı hissettikleri adalet algısıdır.

Dağıtımsal adalet, oransal payları belirli standartlarda belirli fonksiyonel kurallara ve hükümlere göre tanımlanan kişilere kaynakların paylaşılması olduğu için bireyler elde ettikleri sonuçları adaletli veya adaletsiz olarak algılayabilir. Kendi elde ettikleri ile başkalarının elde ettikleri arasında kıyas yaparak bunun sonucunda kendilerine haksızlık edildiğini düşünebilirler Bu düşünce ise onların tutumlarını etkiler ve bu durumun sonucu olarak bireylerin davranışları tutumları yönünde değişebilir. Dağıtım adaletinde esas olan, bu bireylerin, dağıtılan kaynaklardan adil bir şekilde pay aldığını düşünmesidir (Özdevecioğlu, 2003: 78).

2.5.5.2 İşlemsel Adalet

Dağıtılan ödüllerin hangi metotlar ve ölçütler kullanılarak hak edildiğine yönelik adalet algısıdır (Doğan, 2002: 72).

Verilen kararın adil olmasını ifade eder. Çalışanların kurumun ödül dağıtımında izlediği işlemlerin doğru olduğuna yönelik algılamalarıdır (Polat ve Ceep, 2008:309). İşlemsel adalet, sonuç sürecinin adilliği ile ilgilenmektedir (Baldwin, 2006:2).

Ödül dağıtımına ilişkin kararları almada kullanılan yöntemlerin (sürecin) hakkaniyetini açıklayan işlemsel adalet kavramı, Thibault ve Walker'ın "Prosedür Adaleti Kuramı" nın, temelini oluşturmaktadır. Bu kurama göre, bireyler işlemler üzerinde kontrollerinin olduğunu algıladıkları zaman, yapılan işlemleri adil olarak

görürler. Bu işlemin etkisi adil süreç etkisi veya söz hakkı etkisi olarak adlandırılır. (Özmen, Arbak ve Özer, 2007: 22).

2.5.5.3 Etkileşimsel Adalet

Etkileşim adaleti, örgütsel işlemlerin insani yönü ile ilgilidir. Adaletin kaynağı ve alıcısı arasındaki iletişim sürecinde nezaket, dürüstlük ve saygı gibi yönleri esas almaktadır (Özmen, Arbak ve Özer, 2007: 22).

İş görenlerin, işlemlerin uygulanması sürecinde kendileriyle iletişimin içtenlik ve saygıya dayanması gibi beklentileri kapsamaktadır (Polat ve Ceep, 2008: 309).

2.5.6 Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet İlişkisi

Pillai ve arkadaşları liderlik ve örgütsel adalet arasında önemli bir ilişkinin bulunduğu vurgu yapmışlardır. Lamberton ve Minor, etîğin adalet, eşitlik ve ödül kavramlarına önem verdiğini ifade eder. Coppett ve Staples de etik davranışı, belirli durumlarda taraflar arasındaki etkileşimin adil standartları gerektirdiği temeline dayandırmaktadır (Uğurlu, 2009: 112).

2.5.7 Örgütsel Adalet Konusunda Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

2.5.7.1 Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Özmen, Arbak ve Özer, algılanan örgütsel adaletle adaletle verilen değer arasındaki ilişkileri araştırdıkları çalışmalarında adalet konusunda hassas olan kişilerin bu hassasiyetin etkisi altında kaldığını ve bu durumun etkisiyle adalet algılarının olumsuzlaştığını ortaya koymuşlardır (Özmen, Arbak ve Özer, 2007: 18).

Özdevecioğlu, gerçekleştirdiği bir çalışmada kurumlarda olumlu olarak algılanan dağıtımsal, prosedürel ve etkileşim adaletinin, çalışanların saldırgan davranışlarını azalttığını ortaya koymuştur (Öz Devecioğlu, 2003: 113).

Arslan taş ve pak demir tarafından dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik yapılan görgül bir araştırma sonucunda, yöneticilerin sergilediği dönüşümcü liderlik davranışı ile çalışmaların örgütsel adaletle yönelik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu anlamlı ilişkide, dönüşümcü liderliğin, karizma/ilham verme ve zihinsel teşvik boyutlarının etkileri olduğu görülmüştür (Arslantaş ve Pakdemir, 2007: 277).

Demircan ve Ceylan, adalet algılarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinde güvenin ara değişken etkisini araştırırken İşbaşı, adalet algılarının çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerindeki rolünü ele almıştır. Çakmak ve Biçer de, performans değerlendirmelerinde örgütsel adalet algılarının önemli yer kapsadığını ortaya koymuşlardır (Çakar ve Yıldız, 2009: 72).

2.5.7.2 Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Colquitt, Conlon, Wesson ve porter, örgütsel adalet konusunda yapılan çalışmaları inceledikleri bir çalışmada, dağıtımsal adaletin; bireylerin işyerlerinde elde ettikleri sonuçlara ilişkin doyumları, iş doyumunu, örgütsel bağlanma, güven duyma, otoritenin değerlendirilmesi ve geri çekilme davranışlarıyla yüksek korelasyona sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Yine Colquitt ve arkadaşları tarafından yapılan bir çalışmada, kişilerarası adaletin, otoritenin değerlendirilmesi; bilgi verici adaletin ise hem yönetime odaklı otoritenin değerlendirilmesi, hem de sistemin değerlendirilmesiyle yüksek korelasyona sahip olduğu bulunmuştur (Irak, 2004: 33).

Alexander ve Ruderman'ın işlemsel adaletin farklı örgütsel değişkenlerle ilişkisini inceledikleri bir çalışmada, 2800 çalışandan elde edilen sonuca göre, yönetime güven, iş değiştirmeyi düşünme, yöneticinin değerlendirilmesi, çatışma/uyum ve iş doyumunu ile işlemsel adaletin değerlendirilmesi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (Irak, 2004: 33).

2.5.8 Etik Liderlik ile Örgütsel Adalet İlişkisi Alanında Yapılan Çalışmalar

Uğurlu (2009:174-176) tarafından yapılan bir çalışmada, yönetici etik liderlik davranışı ile örgütsel adalet değişkenleri arasında olumlu ilişki olduğu görülmektedir. Yönetici etik liderlik davranışının iletişimsel etik, karar vermede etik, iklimsel etik ve davranışsal etik boyutları ile örgütsel adalet arasında da anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Turhan (2007: 215), genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının, okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yaptığı çalışmasında şu sonuca varmıştır: Öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda sosyal adaletin algılanma düzeyi ile okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri arasında yüksek düzeyde bir ilişki söz konusudur.

3. YÖNTEM

Bu bölümde nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup araştırmaya ilişkin şu bilgiler bulunmaktadır: Araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçlarının düzenlenmesi, verilerin toplanması ve analizi.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma genel tarama modellerinden iki yada daha çok değişkenin birbirleriyle olan ilişkilerini belirtmek üzere araştırıldığı ilişkisel tarama modelidir (Büyüköztürk, 2014: 178).

3.2 Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)

Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen “Etik Liderlik Ölçeği (ELÖ)” öğretmen görüşlerine göre, okul yöneticilerinin etik liderlik düzeylerini belirlemek için geliştirilmiştir. Etik Liderlik Ölçeği; tamamen katılıyorum (5), katılıyorum (4), fikrim yok (3), katılmıyorum (2), kesinlikle katılmıyorum (1) şeklinde cevaplandırılan ve puanlanan 5’li Likert tipi ölçektir. Yılmaz (2005), Etik Liderlik Ölçeği’nde 4 faktör bulmuştur. Dört faktör tarafından açıklanan toplam varyans %61, 139’dür. Birinci faktör varyansın %21, 525’ini(özdeğer:8, 302), ikinci faktör %14, 208’ünü(özdeğer:5, 480), üçüncü faktör %14, 638’ini (özdeğer:4, 165), dördüncü faktör ise %10, 798’ünü (özdeğer: 5, 646) açıkladığını belirtmiştir. Yılmaz (2005), Etik Liderlik Ölçeğinin (ELÖ) güvenilirliğini kestirmek için öncelikle Cronbach Alpha katsayısını kullanmıştır. Aynı zamanda Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısını hem ölçeğin tümü hem de alt boyutlar için ayrı ayrı hesaplamış ve güvenilirliğin bir ölçütü olarak belirlemiştir. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı. 97 bulunmuştur. Dört alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayıları; iletişimsel etik. 95; iklimsel etik. 92; karar vermede etik. 94 ve davranışsal etik alt boyutu ise. 90 olarak bulunmuştur.

Bu ölçeğin bizim çalışmamızın amacına hizmet edip etmediğini anlamak için yaptığımız faktör analizi ve Cronbach's Alpha katsayısının sonuçları ise şu şekildedir: Dört faktör tarafından açıklanan toplam varyansın %60'nı karşıladığından ölçek bu çalışmanın faktör analizine uygun bulunmuştur. Cronbach's Alpha katsayısı alt boyutlardan İletişimsel etik için. 955, İklimsel etik için. 936, Örgütsel karar verme sürecinde etik karar verme için. 906, Davranışsal etik için. 970 olarak hesaplanmıştır.

3.3 Örgütsel Adalet Ölçeği

Ölçeğin Türkçe uyarlaması Polat (2007) tarafından yapılmış olup ölçek 3 boyuttan oluşmaktadır. Bunlar Dağıtımsal Adalet (5 madde), İşlemsel Adalet (6 madde), Etkileşimsel Adalet (9 madde) boyutlarıdır. Bu ölçeğe ait geçerlilik ve güvenirlik değerleri ise; Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş olan "örgütsel adalet algısı ölçeği" ise Polat'ın (2007) çalışmasından alınmıştır. Ölçeğin deneme uygulaması sonucu Cronbach's Alpha katsayısı. 85 çıkmıştır. Yapılan faktör analizinde her bir maddenin faktör yükü. 45'in üstünde çıktığından deneme ölçeğindeki tüm maddeler asıl ölçeğe alınmıştır. Ölçeğin tamamı için Cronbach's Alpha katsayısı. 96; örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtımsal adalet için. 89, işlemsel adalet için. 95 ve etkileşimsel adalet boyutu için. 90 olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın veri toplama aracında maddeler 5'li Likert tipinde derecelendirilmiştir. Ölçekte yer alan katılma düzeyleri, hiç katılmıyorum =1'den, tamamen katılıyorum = 5'e kadar değerlerle ifade edilmiştir.

Bu ölçeğin bizim çalışmamızın amacına hizmet edip etmediğini anlamak için yaptığımız faktör analizi ve Cronbach's Alpha katsayısının sonuçları ise şu şekildedir: Bu çalışmanın dört faktör tarafından açıklanan toplam varyansın %60'nı karşıladığından ölçek bu çalışmanın faktör analizine uygun bulunmuştur. Cronbach's Alpha katsayısı alt boyutlardan dağıtımsal adalet için .908, işlemsel adalet için .937, Etkileşimsel adalet için .955 olarak hesaplanmıştır.

3.4 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Adıyaman ilinde bağımsız anaokullarında ve ilkokullar bünyesinde bulunan okul öncesi eğitime ait sınıflarında çalışmakta olan okul öncesi eğitim eğitimcilerini kapsamaktadır. Araştırmamızın evreninde toplamda 520 okul öncesi eğitim öğretmeni yer almaktadır. Fakat dağıtığımız anket sayısı 450 dir. Sayım yapabildiğimiz örneklem gurubumuz, Adıyaman merkez ilçesi okul öncesi öğretmenleri 158 kişi, Kahta 47 kişi, Besni 52 kişi, Gölbaşı 33 kişi, Tut 10 kişi şeklindedir. Toplamda 300 kişiye anket uygulanmıştır. Adıyaman’a bağlı Gerger, Sincik ve Çelikhan ilçelerinde ulaşımın elverişli olmamasından dolayı sayım yapılamamıştır.

Veri toplama araçlarımızı dolduran okul öncesi öğretmenlerinin kişisel ve kurumsal Bilgileri tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, eğitim düzeyi ve son çalıştıkları okuldaki çalışma sürelerine ilişkin frekanslar ve yüzdeleri

	Değişkenler	f	%
Cinsiyet	Kadın	270	90
	Erkek	30	10
	Toplam	300	100
Medeni durum	Evli	254	84, 7
	Bekar	46	15, 3
	Toplam	300	100
Yaş	21-22	5	1, 7
	23-28	67	22, 3
	29-34	103	34, 3
	35-40	89	29, 7
	41 ve üzeri	36	12
	Toplam	300	100
Kıdem	0 yıl-5 yıl arası	79	26, 3
	6 yıl-10 yıl arası	137	45, 7
	11 yıl-15 yıl arası	50	16, 7
	16 yıl-20 yıl arası	18	6
	21 yıl ve sonrası	16	5, 3
	Toplam	300	100

Tablo 1 (Devam). Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, eğitim düzeyi ve son çalıştıkları okuldaki çalışma sürelerine ilişkin frekanslar ve yüzdelikleri

	Değişkenler	f	%
Eğitim düzeyi	Lisans	294	98
	Yüksek lisans	6	2
	Toplam	300	100
Son okuldaki hizmet süresi	1	70	23, 3
	2	43	14, 3
	3	39	13
	4	55	18, 3
	5	29	9, 7
	6	21	7
	7	11	3, 7
	8	7	2, 3
	9	7	2, 3
	10	5	1, 7
	11	2	0, 7
	13	1	0, 3
	15	3	1
	16	2	0, 7
	18	2	0, 7
	21	1	0, 3
	25	1	0, 3
	28	1	0, 3
	Toplam	300	100

Tablo 1’de kullandığımız ölçekleri yanıtlayan okul öncesi öğretmenlerinin ele alınan kişisel özelliklere göre dağılımına bakıldığında; görüşüne başvurulmuş okul öncesi öğretmenlerinin 270’i %90’ı bayan iken 30’u %10’u erkektir. Medeni durum olarak öğretmenlerin 254’ü %84, 7’si evli, 46’sı %15, 3’ü bekardır. Öğretmenlerin yaş gruplarına bakıldığında 21-22 yaş olan 5 kişi (%1, 7), 23-28 yaş olan 67 kişi (%22, 3), 29-34 yaş olan 103 kişi (%34, 3), 35-40 yaş olan 89 kişi (%29, 7), 41 ve üzeri yaş olan 36 kişi (%12) dir. Veri toplama araçlarımızı yanıtlayan öğretmenlerin en çok 29-34 yaş grubunda oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin kıdem gruplarına bakıldığında 0-5 yıl kıdemi olan 79 kişi (%26, 3), 6-10 yıl kıdemi olan 137 kişi (%45, 7), 11-15 yıl kıdemi olan 50 kişi (%16,

7), 16 yıl ile 20 yıl arası çalışma süresi olan 18 kişi (%6), 21 ve üzeri çalışma süresi olan 16 kişi (%5, 3) dir. Veri toplama araçlarımızı yanıtlayan öğretmenlerin en çok 6-10 yıl kıdem grubunda oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin okuldaki hizmet süreleri incelendiğinde; öğretmenlerin okuldaki hizmet sürelerinin en az 1 yıl en çok 28 yıl arasında değiştiği görülmüştür. Öğretmenlerin 70'i (%23, 3) 1 yıl veya daha az çalışmış, 55'i (%18, 3) 4 yıl, 43'ü (%14, 3) 2 yıldır, 39'u (%13) 3 yıldır aynı okulda görev yapmaktadır.

Öğretmenlerin tamamı (300 öğretmen) okul öncesi eğitim öğretmenidir.

3.5 Veri Toplama Aracının Düzenlenmesi

Veri toplama araçlarından Örgütsel adalet ölçeğinde, dağıtımsal adalet boyutunda ilk üç madde orijinal haline uygun olarak sorularda aşağıda belirtilen değişiklikler yapılmıştır: “Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum”(Okul yöneticilerimizin ders saatlerimizin ayarlamasını (sabah gurubu-öğle gurubu) adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum); “Okul yöneticilerimiz öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır.” (Okul yöneticilerimiz öğretim yılı başında okul içinde yapılacak çalışmalarla (belirli gün ve haftalar, gösteriler...vb) ilgili görev dağılımını zümre öğretmenleri arasında adil olarak dağıtmaktadır); “Okulda ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum” (Okul dışı işlerin (bölge zümre toplantıları, okul öncesi eğitim şenliklerinde görev alma... vb) öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.) şeklindedir. Bunun nedeni soruları okul öncesi eğitim alanına uygun hale getirmektir.

3.6 Verilerin Toplanması

Anketler Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izin belgeleri alınarak Adıyaman merkez başta olmak üzere bütün okul öncesi öğretmenlerine şahsım tarafından zarfa konularak verilmiş ve doldurmaları için bizzat okul öncesi eğitim öğretmenlerine götürülerek uygulanmıştır. Aynı zamanda bazı köy okulları ile hem telefon hem de e- posta yoluyla iletişime geçilerek okul öncesi eğitim

öğretmenlerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Toplamda 450 anket dağıtılmıştır. Anket doldurmayan, geri gelmeyen kişi sayısı 120'dir. Anketlerimizi doldurmayanların çoğunluğu Adıyaman merkezde çalışan okul öncesi eğitim öğretmenleridir. Adıyaman merkezde çalışan öğretmen sayısı 200 olmasına karşılık toplamda 158 okul öncesi eğitim öğretmenine anket uygulanmıştır. Anket uygulamalarımız yılsonu seminer çalışmaları dönemine denk geldiği için bazı köy öğretmenlerine de ulaşamamıştır. Geriye kalan 30 kişi ise anketi eksik, yanlış dolduran kişilerden olduğundan değerlendirmeye alınmamıştır.

3.7 Verilerin Analizi

Veriler SPSS veri programına "1,2,3,4,5...1, 2, 3, ...vb. " numaralandırılarak girilmiş olup verilerin analizinde SPSS işleminin sağlıklı sonuç vermesi için sırasıyla; Yaş gurup, Kıdem gurup oluşturma, Hatalı giriş tespiti, Ters kodlama, Boşluk doldurma, Uç değer temizliği yapılmıştır. Sonrasında uygulamış olduğumuz verilerin tezimize uygun olup olmadığının tespiti için Faktör analizi yapıldı, güvenirlik katsayısı hesaplandı. Yapılacak istatistiksel işlemlerde kullanılmak üzere boyutların ortalamaları bulundu. Etik liderliğe ait alt boyutlar ile örgütsel adalete ait alt boyutlar arasındaki korelasyon katsayılarının hesaplanması ile örgütsel adaletin etik liderlikten nasıl etkilendiği sonucuna ulaşılmak istenmiştir. İlişkisiz örneklemelerde "t" testi ile cinsiyet ve medeni durumun araştırmamızın problem durumuna etkisi tespit edilmeye çalışıldı. İlişki guruplarımız ikiden fazla olduğu için One- Way anova istatistiksel işlemi uygulanarak bu ilişkilerin hangi boyutta olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Bağımlı ve Bağımsız değişken olgusundan hareketle etik liderliğin örgütsel adaleti ne kadar yordadığını anlamak için Regresyon (cinsiyet, cinsiyet_ dummy şeklinde yapılp) analizi gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölüm içerisinde araştırmanın alt problem için belirlenen sorular için toplanan verilere dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bu bulgular değerlendirilerek yapılan yorumlar bulunmaktadır.

4.1 Faktör Analizleri

Bağımsız değişken olan Etik Liderliğin alt boyutları ve Bağımlı değişken olan Örgütsel Adaletin alt boyutlarına bu ölçeklerin çalışmamızın amacına hizmet edip etmediğini anlamak amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen faktör yüklerine, KMO değerlerine ve güvenirlik katsayılarına baktığımızda ölçeklerimizin faktör analizine uygun olduğu anlamlı bir faktör yapısı olduğu tespit edildi.

Aşağıdaki tablo 2 ve tablo 3'te faktör analizlerinin sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1.1 Etik Liderlik Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 2. Etik liderlik ölçeğine ait faktör analizi ve güvenirlik (Cronbach Alpha) katsayıları

Faktör Adı	Sorular	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans %	Güvenirlik Katsayısı
F1 İletişimsel Etik Boyutu	9. Öğretmenlere şefkatle yaklaşır	0. 851	72. 154	0. 955
	8. Tüm öğretmenlere sevgiyle davranır.	0. 832		
	12. Merhametlidir	0. 808		
	3. Öğretmenlere adaletli davranır.	0. 792		
	13. Öğretmenlere içten davranır.	0. 783		
	7. İnsanlara eşit davranır.	0. 774		
	15. Yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet duygusu besler.	0. 737		
	4. Tartışmalara yapıcı ve anlayışlı katılır.	0. 676		
	11. Öğretmenler arasında ara bozucu değildir.	0. 8		
	14. Öğretmenleri, sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamaz.	0. 766		
	2. Bencil davranışlar sergilemez.	0. 759		
	6. Alçak gönüllüdür	0. 731		
	5. Sabırlıdır.	0. 66		

Tablo 2 (Devam). Etik liderlik ölçeğine ait faktör analizi ve güvenirlik (Cronbach Alpha) katsayıları

Faktör Adı	Sorular	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans %	Güvenirlik Katsayısı
F2 İklımsel Etik Boyutu	4. Kendi işlerini sorumluluk duygusu içerisinde yapar.	0. 836	74. 427	0. 936
	3. Geleceğe dönük somut hedefler koyar.	0. 833		
	11. Mesleki etkinliğini artırmaya yönelik çaba içerisindedir.	0. 816		
	6. Öğrenme konusunda isteklidir.	0. 795		
	9. Okulun kurallarını doğru bir şekilde oluşturur	0. 793		
	8. Öğretmenlerin başarısını, adaletli bir şekilde ödüllendirir.	0. 878		
	10. Tartışmalar için özgür ortamlar yaratır.	0. 778		
	2. Kendi düşüncelerini, sevgiyi temel alan yaklaşımla yaymaya çalışır.	0. 771		
	7. Öğretmenlerin farklı düşünme bileceğini kabul eder.	0. 734		
	5. Öğretmenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için, uygun ortam hazırlar.	0. 716		
F3 Örgütsel Karar Verme Sürecinde Etik Karar Verme Boyutu	7. Okulda yapılan işlerde ölçüyü belirler.	0. 875	70. 391	0. 906
	6. Okulda alınan kararları, etkili biçimde uygular.	0. 859		
	9. Davranışlarının sınırlarını bilir.	0. 84		
	5. Mesleki sorumluluklarını dürüstlük duygusu içerisinde yapar.	0. 8		
	8. Kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir.	0. 717		
	1. Çözümler üretmede sistemli yaklaşır.	0. 713		
	3. Dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz	0. 848		
	4. Ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı faaliyetlerde davranmaz	0. 797		
	2. Politik konularda kazanç sağlamaya yönelik çalışmalarda bulunmaz.	0. 74		
F4 Davranışsal Etik Boyutu	5. Tüm koşullarda gerçeği söyler.	0. 938	71. 718	0. 970
	3. Dürüst davranır.	0. 934		
	6. İfadeleri gerçeğe yakındır.	0. 933		
	7. Faliyetleri gerçeklik ilkesine göre yapar.	0. 93		
	2. Doğru sözlüdür.	0. 918		
	4. Olaylar karşısında cesaretli davranır.	0. 872		
	8. Bireysel hakları korur.	0. 761		
	1. Kendi kendini değerlendirebilir.	0. 632		
	9. İçinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı gösterir.	0. 623		

İletişimsel etik boyutu için yapılan faktör analizinde, KMO değeri 0,939 (0,5 ten büyük) ve anlamlılık değeri 0,001’ den küçük olduğundan ölçeğimiz faktör

analizine uygundur. Açıklanan varyansta iki boyut açıklanmakta ve iki boyutun birden açıkladığı değerlere baktığımızda %72,154'ünü açıklamakta olduğu görülüyor. Aynı boyut için hesaplanan Güvenirlilik (Cronbach Alpha) katsayısı da 0,955 olarak bulunmuştur. Bu da iyi bir ölçek olduğunu göstermektedir.

İklimsel Etik boyutu için yapılan faktör analizinde, KMO değeri 0,906 (0,5 ten büyük) ve anlamlılık değeri 0,001' den küçük olduğundan ölçeğimiz faktör analizine uygundur. Açıklanan varyansta iki boyut açıklanmakta ve iki boyutun birden açıkladığı değerlere baktığımızda %74,427'sini açıklamakta olduğu görülüyor. Aynı boyut için hesaplanan Güvenirlilik (Cronbach Alpha) katsayısı da 0,936 olarak bulunmuştur. Bu da iyi bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Örgütsel Karar Verme Sürecinde Etik Karar Verme boyutu için yapılan faktör analizinde, KMO değeri 0,895 (0,5 ten büyük) ve anlamlılık değeri 0,001' den küçük olduğundan ölçeğimiz faktör analizine uygundur. Açıklanan varyansta iki boyut açıklanmakta ve iki boyutun birden açıkladığı değerlere baktığımızda %70,391'ini açıklamakta olduğu görülüyor. Aynı boyut için hesaplanan Güvenirlilik (Cronbach Alpha) katsayısı da 0,906 olarak bulunmuştur. Bu da iyi bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Davranışsal Etik boyutu için yapılan faktör analizinde, KMO değeri 0,921 (0,5'ten büyük) ve anlamlılık değeri 0,001' den küçük olduğundan ölçeğimiz faktör analizine uygundur. Açıklanan varyansta tek boyut açıklanmakta ve bu boyutun açıkladığı değere baktığımızda %71,718'ini açıklamakta olduğu görülüyor. Aynı boyut için hesaplanan Güvenirlilik (Cronbach Alpha) katsayısı da 0,970 olarak bulunmuştur. Bu da iyi bir ölçek olduğunu göstermektedir.

4.1.2 Örgütsel Adalet Ölçeğine Ait Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 3. Örgütsel adalet ölçeğine ait faktör analizi ve güvenirlik (Cronbach Alpha) katsayıları

Faktör Adı	Sorular	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans%	Güvenirlik Katsayısı
F1 Dağıtımsal Adalet	2. Okul yöneticilerimiz öğretim yılı başında okul içinde yapılacak çalışmalarla(belirli gün ve haftalar, gösteriler.. vb) ilgili görev dağılımını zümre öğretmenleri arasında adil olarak dağıtmaktadır	0. 912	68. 416	0. 908
	3. Okul dışı işlerin(bölge zümre toplantıları, okul öncesi eğitim şenliklerinde görev alma. vb) öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.	0. 885		
	1. Okul yöneticilerimizin ders saatlerimizin ayarlamasını(sabah gurubu- öğle gurubu) adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.	0. 850		
	5. Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.	0. 834		
	4. Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.	0. 624		
F2 İşlemsel adalet	3. Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.	0. 922	76. 353	0. 937
	4. Okul yöneticilerimiz aldıkları kararlarla ilgili açıklama yapar ve ek bilgiler verir.	0. 919		
	2. Okul yöneticilerimiz bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.	0. 895		
	6. Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.	0. 870		
	1. Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.	0. 820		
	5. Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.	0. 810		

Tablo 3 (Devam). Örgütsel adalet ölçeğine ait faktör analizi ve güvenirlik (Cronbach Alpha) katsayıları

Faktör Adı	Sorular	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans%	Güvenirlik Katsayısı
F3 Etkileşimsel Adalet	8. Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdiği kararlara ilişkin mantıklı açıklamalar yapar.	0. 902	71. 314	0. 955
	7. Okul yöneticilerimiz verdiği kararlara ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın eksiksiz sunar.	0. 899		
	9. Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.	0. 898		
	6. Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili kararların içeriğini ve uygulamalarını her birimizle konuşur.	0. 890		
	1. Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararlar verilirken öğretmenlere karşı nazik ve anlayışlı davranır.	0. 867		
	2. Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararlar verirken öğretmenlere karşı saygılı ve onurlu davranır.	0. 861		
	5. Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.	0. 810		
	3. Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararlar verirken öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlıdır.	0. 751		
	4. Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararlar verirken bana samimi ve dürüst bir şekilde yaklaşır.	0. 697		

Dağıtımsal Adalet boyutu için yapılan faktör analizinde, KMO değeri 0, 808 (0, 5 ten büyük) ve anlamlılık değeri 0,001' den küçük olduğundan ölçeğimiz faktör analizine uygundur. Açıklanan varyansta tek boyut açıklanmakta ve bu boyutun açıkladığı değere baktığımızda %68,416'sını açıklamakta olduğu görülüyor. Aynı boyut için hesaplanan Güvenirlik (Cronbach Alpha) katsayısı da 0,908 olarak bulunmuştur. Bu da iyi bir ölçek olduğunu göstermektedir.

İşlemsel Adalet boyutu için yapılan faktör analizinde, KMO değeri 0, 886 (0,5'ten büyük) ve anlamlılık değeri 0,001' den küçük olduğundan ölçeğimiz faktör analizine uygundur. Açıklanan varyansta tek boyut açıklanmakta ve bu boyutun açıkladığı değere baktığımızda %76,353'ünü açıklamakta olduğu görülüyor. Aynı

boyut için hesaplanan Güvenirlilik (Cronbach Alpha) katsayısı da 0, 937 olarak bulunmuştur. Bu da iyi bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Etkileşimsel Adalet boyutu için yapılan faktör analizinde, KMO değeri 0, 908 (0, 5 ten büyük) ve anlamlılık değeri 0,001' den küçük olduğundan ölçeğimiz faktör analizine uygundur. Açıklanan varyansta tek boyut açıklanmakta ve bu boyutun açıkladığı değere baktığımızda %71,314'ünü açıklamakta olduğu görülüyor. Aynı boyut için hesaplanan Güvenirlilik (Cronbach Alpha) katsayısı da 0, 955 olarak bulunmuştur. Bu da iyi bir ölçek olduğunu göstermektedir.

4.2 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu çalışmanın birinci alt problemi, “Cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi” değişkenlerinin, okul öncesi eğitim öğretmenlerinin örgütsel adalet algısına etkisi nasıldır? şeklinde belirlenmişti. Sırasıyla cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenlerinin, okul öncesi eğitim öğretmenlerinin örgütsel adalet algısına etkisini belirlemek için yapılan analizin sonuçları aşağıdadır.

4.2.1 Birinci Alt Probleme İlişkin İlişkisiz Örneklemelerde T-testi sonuçları

İlişkisiz örneklemelerde puanlar arası farklılığa bakmak için ilişkisiz T-testi uygulanmıştır. Gruplar arası bağımsız olacak bir değişkene ait puanlar farklılaşacaktır. Değişkenimiz Örgütsel adalet Ölçeğinin alt boyutları, gruplarımız cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gruplarıdır.

Tablo 4. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalama ve t testi sonuçları

Değişkenler	cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	F	t	df	p
Dağıtımsal Adalet	Bayan	270	3.6370	.94525	1.730	-.462	298	.644
	Bay	30	3.7200	.80447				
İşlemsel Adalet	Bayan	270	3.7895	.93303	.278	1.361	298	.175
	Bay	30	3.5444	.96185				
Etkileşimsel Adalet	Bayan	270	3.7494	.88380	.712	.936	298	.350
	Bay	30	3.5889	.95142				

Tablo 4’de görüldüğü gibi; dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet boyutları ile okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin kendi yöneticilerine ait dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 5. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalama ve t testi sonuçları

Değişkenler	Medeni	N	$\bar{X}$	SS	F	t	df	p
Dağıtımsal Adalet	Evli	254	3.6268	.92480	.480	-.811	298	.418
	Bekar	46	3.7478	.97016				
İşlemsel Adalet	Evli	254	3.7395	.92390	.137	1.108	298	.269
	Bekar	46	3.9058	1.00655				
Etkileşimsel Adalet	Evli	254	3.7060	.89366	.275	1.249	298	.213
	Bekar	46	3.8841	.86637				

Tablo 5’de görüldüğü gibi; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutları ile okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin kendi yöneticilerine ait örgütsel adalet algıları medeni durumlarına göre farklılaşmamaktadır.

Tablo 6. Eğitim Düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalama ve t testi sonuçları

Değişkenler	Eğitim	N	$\bar{X}$	SS	F	t	df	p
Dağıtımsal Adalet	Lisans	294	3.6510	.93179	.057	.740	298	.460
	Yüksek lisans	6	3.3667	.94163				
İşlemsel Adalet	Lisans	294	3.7749	.93620	.055	1.288	298	.199
	Yüksek lisans	6	3.2778	.93492				
Etkileşimsel Adalet	Lisans	294	3.7407	.89256	.361	1.009	298	.314
	Yüksek lisans	6	3.3704	.75250				

Tablo 6’da görüldüğü gibi; dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutları ile okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin eğitim düzeyi arasında belirgin bir ilişki tespit edilemedi. Okul öncesi öğretmenlerinin kendi yöneticilerine ait örgütsel adalet algıları eğitim düzeyine göre farklılaşmamaktadır.

4.3 İkinci ve Üçüncü Alt Problem Durumlarına İlişkin Bulgular ve Yorum

İkinci problem durumumuz; “Çalışma yılı (kıdem) ” değişkeninin, okul öncesi eğitim öğretmenlerinin, örgütsel adalet algısına etkisi nasıldır? ve üçüncü problem durumumuz; “Yaş” değişkeninin, okul öncesi eğitim öğretmenlerinin, örgütsel adalet algısına etkisi nasıldır? şeklinde belirlenmişti. Buna göre Çalışma yılı (kıdem) ile yaş değişkenlerinin okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarına ilişkin aritmetik ortalama ve ANOVA testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

4.3.1 İkinci ve Üçüncü Alt Problemlere İlişkin One –way Anova Sonuçları

Tablo 7. Örgütsel Adalet ölçeği alt boyutlarından işlemsel adaletin kıdem grupları Arasında Farklılaştığını Gösteren ANOVA Sonuçları

Boyutlar	N	$\bar{X}$	SD	df	F	p	Tukey
Kıdem grubu 1 (0-5 yıl)	79	4.1751	.75951	4	5.86	.000	1-2**
Kıdem grubu 2 (6-10 yıl)	137	3.5998	.96284	295			1-3**
Kıdem grubu 3 (11-15 yıl)	50	3.6500	.94115				
Kıdem grubu 4 (16-20 yıl)	18	3.4722	.91511				
Kıdem grubu 5 (21 ve üzeri)	16	3.8438	.98595				

** $P < 0.001$

Tablo 7’de görüleceği üzere İşlemsel adalet puanlarının kıdem gruplarına göre tek yönlü varyans ve Post-Hoc Tukey analizinde; kıdemi 0-5 yıl arasında olan okul öncesi eğitimi öğretmenleri ile kıdemi 6-10 yıl olanlar arasında olan okul öncesi eğitimi öğretmenleri ve kıdemi 0-5 yıl arasında olan okul öncesi eğitimi öğretmenleri ile kıdemi 11-15 yıl arasında olan okul öncesi eğitimi öğretmenleri arasında anlamlı

farklılaşma bulunmuştur [$F_{(4-295)}=5.860$; $p<0.001$]. Grupların ortalama değerleri tablosuna baktığımızda İşlemsel Adalet puanlarının guruplar arası anlamlılık değerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre 0 yıl ile 5 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin, 6 yıl ile 10 yıl arası kıdemi olan öğretmenlere göre okul yöneticilerini işlemsel adalet boyutunda daha olumlu gördükleri, aynı zamanda 0-5 yıl arası çalışma süresi olan öğretmenlerin 11 yıl 15 yıl arası kıdemi olan öğretmenlere göre işlemsel adalet boyutunda okul yöneticilerini daha yeterli gördükleri söylenebilir.

Tablo 8. Örgütsel Adalet ölçeği alt boyutlarından Etkileşimsel adaletin kıdem grupları Arasında Farklılaştığını Gösteren ANOVA Sonuçları

Boyutlar	N	$\bar{X}$	SD	df	F	p	Tukey
Kıdem grubu 1 (0-5 yıl)	79	4.0703	.68820	4	5.409	.000	1-2**
Kıdem grubu 2 (6-10 yıl)	137	3.5831	.87289	295			1-3**
Kıdem grubu 3 (11-15 yıl)	50	3.5311	1.03169				
Kıdem grubu 4 (16-20 yıl)	18	3.6481	.85495				
Kıdem grubu 5 (21 ve üzeri)	16	4.0833	1.02359				

** $P<0.001$

Tablo 8’de görüleceği üzere Etkileşimsel adalet puanlarının kıdem gruplarına göre tek yönlü varyans ve Post-Hoc Tukey analizinde kıdemi 0-5 yıl arasında olan okul öncesi eğitimi öğretmenleri ile kıdemi 6-10 yıl olanlar arasında olan okul öncesi eğitimi öğretmenleri ve kıdemi 0-5 yıl arasında olan okul öncesi eğitimi öğretmenleri ile kıdemi 11-15 yıl arasında olan okul öncesi eğitimi öğretmenleri arasında anlamlı farklılaşma bulunmuştur [$F_{(4-295)}=5.409$; $p<0.001$]. Grupların ortalama değerleri tablosuna baktığımızda Etkileşimsel adalet puanlarının guruplar arası anlamlılık değerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre 0 yıl ile 5 yıl arası çalışma süresi olan öğretmenlerin, 6 yıl ile 10 yıl arası çalışma süresi olan öğretmenlere göre okul yöneticilerini etkileşimsel adalet boyutunda daha olumlu gördükleri, aynı zamanda 0 yıl ile 5 yıl arası çalışma süresi olan öğretmenlerin 11 yıl

ile 15 yıl arası çalışma süresi olan öğretmenlere göre etkileşimsel adalet boyutunda okul yöneticilerini daha yeterli gördükleri söylenebilir.

Tablo 9. Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarından Dağıtımsal adaletin Kıdem grupları Arasında Farklılaşp farklılaşmadığını Gösteren ANOVA Sonuçları

Boyutlar	N	$\bar{X}$	SD	df	F	p	Tukey
Kıdem grubu 1 (0-5 yıl)	79	3.9139	.84470	4	2.367	.053	---
Kıdem grubu 2 (6-10 yıl)	137	3.5474	.94815	295			
Kıdem grubu 3 (11-15 yıl)	50	3.5880	.94105				
Kıdem grubu 4 (16-20 yıl)	18	3.4333	.89771				
Kıdem grubu 5 (21 ve üzeri)	16	3.5750	1.04019				

Tablo 9’da görüleceği üzere Dağıtımsal adalet puanlarının kıdem gruplarına göre tek yönlü varyans ve Post-Hoc Tukey analizinde gruplar arasında anlamlı farklılaşma tespit edilmedi [$F(4-295)=2.367$ ve $P=0.053$].

Tablo 10. Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarından Dağıtımsal adaletin Yaş Grupları Arasında Farklılaşp farklılaşmadığını Gösteren ANOVA Sonuçları

Boyutlar	N	$\bar{X}$	SD	df	F	p	Tukey
21 ile 22 yaş arası	5	3.4000	1.22474	4	1.356	.249	---
23 ile 28 yaş arası	67	3.8537	.90760	295			
29 ile 34 yaş arası	103	3.6466	.92808				
35 ile 40 yaş arası	89	3.5640	.93593				
41 yaş ve üzeri	36	3.4889	.91520				

Tablo 10’da görüleceği üzere dağıtımsal adalet puanlarının yaş gruplarına göre tek yönlü varyans ve Post-Hoc Tukey analizinde gruplar arasında anlamlı farklılaşma tespit edilmedi [$F(4-295)=1.356$; $P=0.249$].

Tablo 11. Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarından İşlemsel adaletin Yaş Grupları Arasında Farklılaşp farklılaşmadığını Gösteren ANOVA Sonuçları

Boyutlar	N	$\bar{X}$	SD	df	F	p	Tukey
21 ile 22 yaş arası	5	4.0667	.71297	4	2.409	.049	---
23 ile 28 yaş arası	67	4.0124	.86618	295			
29 ile 34 yaş arası	103	3.7961	.86191				
35 ile 40 yaş arası	89	3.5861	1.03753				
41 yaş ve üzeri	36	3.6157	.96017				

Tablo 11’de görüleceği üzere İşlemsel adalet puanlarının yaş gruplarına göre tek yönlü varyans ve Post-Hoc Tukey analizinde gruplar arasında anlamlı farklılaşma tespit edilmedi [$F(4-295)=2.409$; $P=0.049$].

Tablo 12. Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyutlarından Etkileşimsel adaletin Yaş Grupları Arasında Farklılaşp farklılaşmadığını Gösteren ANOVA Sonuçları

Boyutlar	N	$\bar{X}$	SD	df	F	p	Tukey
21 ile 22 yaş arası	5	4.1333	.84034	4	1.862	.117	---
23 ile 28 yaş arası	67	3.9569	.71276	295			
29 ile 34 yaş arası	103	3.6839	.84616				
35 ile 40 yaş arası	89	3.6067	.94356				
41 yaş ve üzeri	36	3.7160	1.11474				

Tablo 12’de görüleceği üzere Etkileşimsel adalet puanlarının yaş gruplarına göre tek yönlü varyans ve Post-Hoc Tukey analizinde gruplar arasında anlamlı farklılaşma tespit edilmedi [$F(4-295)=1.862$; $P=0.117$].

4.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu çalışmanın dördüncü alt problemi, okul öncesi eğitimi yöneticilerinin etik liderlik davranışları ile araştırmaya katılan okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin

örgütsel adalet algıları arasında bir ilişki var mıdır? Varsa bu ilişki hangi düzeydedir? olarak belirlenmişti. Okul öncesi eğitimi yöneticilerinin sergiledikleri etik liderlik davranışları ile okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik yapılan analiz sonuçları aşağıdadır.

4.4.1 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Korelasyon İlişkileri

Etik liderlik ve örgütsel adalet arasındaki korelasyon katsayısının hesaplanması ile Örgütsel Adaletin Etik Liderlikten nasıl etkilendiği sonucuna ulaşılacak istenmiştir.

Tablo 13. Etik Liderlik Ölçeği ve Örgütsel Adalet Ölçeği Alt Boyut Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Değerleri

	1	2	3	4	5	6
1 İletişimsel Etik						
2 İklimsel Etik	.799**					
3 Karar Vermede Etik	.684**	.767**				
4 Davranışsal Etik	.715**	.808**	.779**			
5 Dağıtımsal Adalet	.519**	.558**	.488**	.601**		
6 İşlemsel Adalet	.623**	.664**	.655**	.681**	.735**	
7 Etkileşimsel Adalet	.708**	.758**	.681**	.700**	.642**	.744**

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı

N=300

Tablo 13'te Yönetici Etik Liderlik Davranışı, Örgütsel Adalet davranışı değişkenleri arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde her iki değişkenin de birbiriyle olumlu ilişkide olduğu görülmektedir. İletişimsel etik boyutu ve Etkileşimsel adalet boyutu arasında yüksek düzeydeki ($r = 0,708$) anlamlı pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. $r^2 = 0,49$ olduğundan, etkileşimsel adalet boyutunun %49'unu iletişimsel etik boyutu karşılamaktadır. İklimsel etik boyutu ile etkileşimsel adalet boyutu arasında yüksek düzeydeki ($r = 0,758$) anlamlı pozitif bir ilişki olduğu

söylenbilir. $r^2=0,57$ olduğundan etkileşimsel adaletin %57'sini iklimsel etik boyutu karşılamaktadır. Davranışsal etik ile etkileşimsel adalet boyutu arasında yüksek düzeyli ($r = 0,700$) anlamlı pozitif bir ilişki vardır. Etkileşimsel adaletin %49'unu davranışsal etik karşılamaktadır. Buna göre, etik liderlik ölçeğinin alt boyutları olan iletişimsel etik, iklimsel etik ve davranışsal etik ile örgütsel adalet ölçeğinin alt boyutu olan etkileşimsel adalet arasındaki yüksek seviyedeki ilişki dikkat çekmektedir.

İletişimsel etik boyutu ile dağıtımsal adalet arasında orta düzeyli ($r = 0,519$) anlamlı pozitif bir korelasyon olduğu söylenebilir. $r^2=0,26$ olduğundan, dağıtımsal adalet boyutunun %26'sını iletişimsel etik boyutu karşılamaktadır. İletişimsel etik boyutu ile işlemsel adalet boyutu arasında orta düzeyinde ($r = 0,623$) anlamlı pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. $r^2=0,38$ olduğundan, işlemsel adalet boyutunun %38'ini iletişimsel etik boyutu karşılamaktadır. İklimsel etik boyutu ile dağıtımsal adalet alt boyutu arasında orta düzeyli ($r = 0,558$) anlamlı pozitif bir ilişki olduğu görülüyor. $r^2=0,31$ olduğundan, dağıtımsal adalet boyutunun %31'ini iklimsel etik boyutu karşılamaktadır. İklimsel etik boyutu ile işlemsel adalet alt boyutu arasında orta düzeyinde ($r = 0,664$) anlamlı pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. $r^2=0,44$ olduğundan işlemsel adaletin %44'ünü iklimsel etik alt boyutu karşılamaktadır diyebiliriz. Örgütsel karar verme sürecinde etik karar verme ile işlemsel adalet alt boyutu arasında orta düzeyinde ($r = 0,655$) anlamlı pozitif bir ilişki vardır. İşlemsel adaletin %43'ünü karar vermede etik karşılamaktadır. Örgütsel karar verme sürecinde etik karar verme ile etkileşimsel adalet boyutu arasında orta düzeyli ($r = 0,681$) anlamlı pozitif bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz. Etkileşimsel adaletin %46'sını örgütsel karar verme sürecinde etik karar verme karşılamaktadır. $r = 0,601$ olduğundan davranışsal etik alt boyutu ile dağıtımsal adalet alt boyutu arasında orta düzeyinde anlamlı pozitif bir ilişki vardır. Dağıtımsal adaletin %36'sını davranışsal etik karşılamaktadır. Davranışsal etik ile işlemsel adalet boyutu arasında orta düzeyde ($r = 0,681$) anlamlı pozitif bir ilişki vardır. İşlemsel adaletin %46'sını davranışsal etik karşılamaktadır.

Örgütsel karar verme sürecinde etik karar verme ile dağıtımsal adalet boyutu arasında zayıf düzeyde ($r = 0,488$), ama yine de 0,05 düzeyinde anlamlı pozitif bir

ilişki vardır. Dağıtımsal adaletin %23'ünü örgütsel karar verme sürecinde etik karar verme karşılamaktadır.

4.4.2 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Etik liderlik ölçeğinin alt boyutları iletişimsel etik, iklimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etiğin örgütsel adaletin alt boyutları olan dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adaleti hangi düzeyde yordadığını ve standart hale getirilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin örgütsel adalet alt boyutları üzerine izafi önem sırası anlamak için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 14. Okul Öncesi Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışının Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarından Dağıtımsal Adaleti Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	B	SH	β	P
Model 1				
Sabit	4.03	.25		
Cinsiyet	-.08	.18	-.03	
Yaş	-.04	.08	-.05	
Kıdem	-.08	.07	-.09	
Model 2				
Sabit	1.56	.32		
Cinsiyet	-.28	.14	-.09	
Yaş	.000	.06	.000	
Kıdem	-.07	.06	-.08	
İletişimsel etik	.12	.08	.11	.157
İklimsel etik	.13	.10	.12	.203
Karar vermede etik	-.03	.12	-.02	.833
Davranışsal etik	.45	.09	.44**	.000

Bağımlı değişken: Örgütsel adalet dağıtımsal adalet boyutu

Model 1 için $R^2 = 0.016$; Model 2 için $\Delta R^2 = 0.380$

Tablo 14 incelendiğinde, okul öncesi okul yöneticilerinin etik liderlik davranışı boyutlarının tamamına birlikte bakıldığında dağıtımsal adaleti açıklamada önemli bir etkiye sahip oldukları görülecektir. Yönetici etik liderlik davranışının alt

boyutları olan iletişimsel etik, karar vermede etik, iklimsel etik ve davranışsal etik dağıtımsal adaletin %38'ini açıklamaktadır. Okul öncesi yöneticilerinin etik liderlik davranışı alt boyutlarının dağıtımsal adaleti açıklamadaki regresyon analizinin “P” değerleri incelendiğinde dört alt değişkenden sadece Davranışsal etik, dağıtımsal adaleti açıklamada anlamlı ($P < 0.001$) bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ancak, iletişimsel etik, iklimsel etik ve karar vermede etik alt boyutlarının dağıtımsal adaleti açıklamada anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Davranışsal etik ($\beta = 0.44$) boyutunun örgütsel adaleti açıklamadaki rolü iklimsel etik ($\beta = 0.12$), iletişimsel etik ($\beta = 0.11$) ve karar vermede etik ($\beta = -0.02$) boyutlarının dağıtımsal adaleti açıklamadaki rolüne göre daha fazladır. Regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin dağıtımsal adalet üzerine göreceli önem sırası; Davranışsal etik ($\beta = 0.44$), iklimsel etik ($\beta = 0.12$), iletişimsel etik ($\beta = 0.11$) ve karar vermede etik ($\beta = -0.02$) şeklindedir.

Tablo 15. Okul Öncesi Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışının Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarından İşlemsel Adaleti Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	B	SH	β	P
Model 1				
Sabit	4.04	.25		
Cinsiyet	.25	.18	.08	
Yaş	-.11	.08	-.12	
Kıdem	-.06	.07	-.06	
Model 2				
Sabit	.62	.28		
Cinsiyet	-.04	.13	-.01	
Yaş	-.09	.06	-.09	
Kıdem	-.03	.05	-.03	
İletişimsel etik	.13	.07	.126	.066
İklimsel etik	.14	.09	.127	.128
Karar vermede etik	.35	.10	.24**	.001
Davranışsal etik	.31	.08	.30**	.000

Bağımlı değişken: Örgütsel adalet İşlemsel adalet boyutu

Model 1 için $R^2 = 0.036$; Model 2 için $\Delta R^2 = 0.506$

Tablo 15’de okul öncesi eğitimi yöneticilerinin etik liderlik davranışı boyutlarının tamamına birlikte bakıldığında İşlemsel adaleti açıklamada önemli bir etkiye sahip oldukları görülecektir. Okul öncesi yöneticilerinin etik liderlik davranışının alt boyutları iletişimsel etik, karar vermede etik, iklimsel etik ve davranışsal etik işlemsel adaletin %50.6’sını açıklamaktadır. Okul öncesi yöneticilerinin etik liderlik davranışı alt boyutlarının İşlemsel adaleti açıklamadaki regresyon analizinin “P” değerleri incelendiğinde dört alt değişkenden Davranışsal etik ($P<0.001$) ve karar vermede etik ($P<0.01$). İşlemsel adaleti açıklamada anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ancak, iletişimsel etik ve iklimsel etik alt boyutlarının işlemsel adaleti açıklamada anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Davranışsal etik ($\beta=0.30$) ve karar vermede etik ($\beta=0.24$) boyutlarının örgütsel adalet işlemsel adalet boyutunu açıklamadaki rolü iletişimsel etik ($\beta=0.126$), iklimsel etik ($\beta=0.127$) boyutlarının işlemsel adaleti açıklamadaki rolüne göre daha fazladır. Regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin işlemsel adalet üzerine göreli önem sırası; Davranışsal etik ($\beta=0.30$), karar vermede etik ($\beta=0.24$), iklimsel etik ($\beta=0.127$) ve iletişimsel etik ($\beta=0.126$) şeklindedir.

Tablo 16. Okul Öncesi Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışının Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarından Etkileşimsel Adaleti Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	B	SH	β	P
Model 1				
Sabit	3.94	.24		
Cinsiyet	.16	.17	.06	
Yaş	-.11	.08	-.13	
Kıdem	.01	.07	.01	
Model 2				
Sabit	.41	.24		
Cinsiyet	-.09	.11	-.03	
Yaş	-.07	.05	-.07	
Kıdem	.05	.04	.05	
İletişimsel etik	.22	.06	.22**	.001
İklimsel etik	.36	.08	.35**	.000
Karar vermede etik	.23	.09	.17**	.009
Davranışsal etik	.13	.07	.14*	.042

Bağımlı değişken: Örgütsel adalet Etkileşimsel adalet boyutu

Model 1 için $R^2=0.017$; Model 2 için $\Delta R^2=0.611$

Tablo 16 incelendiğinde, okul öncesi okul yöneticilerinin etik liderlik davranışı boyutlarının tamamına birlikte bakıldığında etkileşimsel adaleti açıklamada önemli bir etkiye sahip oldukları görülecektir. Okul öncesi yöneticilerinin etik liderlik davranışının alt boyutları iletişimsel etik, karar vermede etik, iklimsel etik ve davranışsal etik alt boyutları etkileşimsel adaletin %61.1 'ini açıklamaktadır. Okul öncesi yöneticilerinin etik liderlik davranışı alt boyutlarının etkileşimsel adaleti açıklamadaki regresyon analizinin “P” değerleri incelendiğinde dört alt değişkenden iletişimsel etik ($P<0.01$), karar vermede etik ($P<0.01$), iklimsel etik ($P<0.001$) ve davranışsal etik ($P<0.05$) davranışlarının etkileşimsel adaleti açıklamada anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin etkileşimsel adalet üzerine göreceli önem sırası; iklimsel etik ($\beta=0,35$), iletişimsel etik ($\beta=0,22$), karar vermede etik ($\beta=0,17$) ve davranışsal etik ($\beta=0,14$) şeklindedir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Tartışma

Okul öncesi, çocukların gelişim alanlarının öğrenmeye en açık olduğu dönemleri kapsayan zaman dilimidir. Öğretmenin eğitim ortamındaki güdülenme oranı çocuklara aktaracağı eğitimin kalitesinde önem arz etmektedir. Dolayısıyla okuldaki yönetsel uygulamalar bu niteliğin oluşumunda önemli bir role sahip bulunmaktadır. Bu anlamda öğretmenlerin yaşadığı yönetsel soruların bilinmesi ve buna yönelik çözüm üretilmesi bu sürecin gelişimine katkı sağlayacaktır (Ada, Küçükali, Akan ve Dal, 2014: 33).

Çalışma ortamında algılanan adaletin çalışanların motivasyonlarına olumlu katkıda bulunduğu düşünülmektedir. Bireylerin adalet algılarının yüksek olması kurumun genel olarak etkililik ve verimliliğine yansır. Tan (2006)'ın ilköğretim okullarında öğretmenlerin adalet algısına ilişkin araştırmasında fiziki şartlar, öğretim materyalleri, sicil notla değerlendirme gibi unsurların öğretmenlerin adalet algılarını ciddi bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır (akt: Uğurlu, 2009:172). Okul öncesi eğitim öğretmenlerinin çalışma şartları ve ortamları incelendiğinde de, bir program (ünitelendirilmiş aylık plan ve günlük plan) çerçevesinde sınıflarında diğer öğretmenlerden daha farklı bir performans sergilemek zorundadırlar. Bu zorunluluk günlük planlanan etkinliğe göre değişmektedir; Örneğin okul öncesi eğitim öğretmeni sınıfında okul kavramı ile ilk defa karşılaşan çocuğa ders anlatamaz, vereceği kavramı tamamen oyunla, dramayla işlemek zorundadır. Sınıfında ayrı bir performans sergileyen ve sergilediği bu performansın etik ve adaletli bir şekilde değerlendirilmesi öğretmen için büyük önem taşımaktadır. Ayrıca okul öncesi öğretmenin sınıf dışında planlanan etkinlikler çerçevesinde de okul yönetimiyle iletişim içinde olması ve bu iletişimin etik ve adaletli bir niteliğe sahip olup olmayışı öğretmenin örgütsel performansını olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Bu çalışmanın sonuçları da bu kanıyı desteklemektedir. Farklı örneklem gruplarına uygulanmış etik liderlik ve örgütsel adalet konulu çalışmalarda da bu çalışmanın

sonuçlarını destekler nitelikte sonuçlar yer almaktadır. Eğitim kurumlarında yapılan bu araştırmaların benzer sonuçlar göstermesi, eğitim kurumlarının etik davranışları gösterme zorunlulukları ile açıklanabilir. Toplumsal değerlerin eğitim ortamlarında kavratıldığı düşünüldüğünde bu benzerliğin tesadüf olmadığı düşünülmektedir (Uğurlu, 2009: 170). Bu çalışma, okul öncesi eğitim yöneticilerinin etik Liderlik davranışlarının, okul öncesi eğitim öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarına etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır

Bu amaç doğrultusunda yapılan analizlerde, iletişimsel, iklimsel ve davranışsal etik ile etkileşimsel adalet arasında yüksek düzeyde dikkat çeken ilişki saptanmıştır. Okul öncesi okul yöneticilerinin iletişimsel, iklimsel ve davranışsal etik davranışları arttıkça, öğretmenlerdeki etkileşimsel adalet algıları da yüksek oranda artmaktadır. Bu çalışmayla benzer sonuçlar taşıyan Yıldırım (2010) “Etik Liderlik Ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Uygulama” adlı yüksek lisan tezindeki bulgular da bu çalışmadaki sonuçları destekler niteliktedir. Bu çalışmada okul öncesi eğitim öğretmenlerinin adalet algılarında davranışsal etiğin, dağıtımsal adalet boyutunda önemli bir etki oluşturduğu görülmektedir. Yöneticinin etik davranışları; örneğin adaletli görev dağılımı yapması, adaletli ödül dağıtımını yapması öğretmenlerdeki dağıtımsal adalet algısına şekil vermektedir. Okul yönetimi görev dağılımını, ödül dağıtımını vb. işlemleri neye göre yapmakta, adil davranmakta mı? İşte burada işlemsel adalet önem kazanmakta ve bu çalışmada işlemsel adaleti açıklamada davranışsal etik ve karar vermede etiğin anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Aynı şekilde Yıldırım (2010)’ın yüksek lisan tezinde de etik liderlik davranışlarının örgütsel adaletin alt boyutu olan işlemsel adalet ile etik liderlik davranışı boyutlarından davranışsal etik arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Fakat etik liderliğin diğer boyutları arasında herhangi bir ilişki saptanamamıştır. (Yıldırım, 2010:108).

Bu çalışmada okul öncesi eğitim yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerde sadece etkileşimsel adalet boyutunda anlamlı bir etki yarattığı tespit edilmiştir. Bu sonuç Uğurlu (2009)’nun yapmış olduğu çalışmadan beklentisine bakıldığında bu çalışma açısından beklenen olumlu bir sonuç olarak çıkmıştır. Uğurlu (2009)’nun çalışmasında da bu sonuç beklenirken beklenen sonucun çıkmadığı dile getirilmektedir. “İklimsel etik boyutunun daha çok öğretmenlerin

okullarına ilişkin psikolojik algıları ve okullarının kendileri için ne anlam ifade ettiği ile ilgili olduğu kabul edilebilir. Okulda öğretmenlerin okulun genel ilişki biçimini algılayışı sadece yöneticilerin davranışlarına indirgenemez. Bu nedenle bu araştırma sonucunda iklimsel adaletin dağıtımsal adaleti açıklaması anlamlı görülebilir. Çünkü dağıtımsal adalet yöneticilerin öğretmenlere ilişkin ödül, ceza gibi dağıtıma ilişkin uygulamalarındaki adilliği ile ilgilidir. Oysa iklimsel etik doğrudan dağıtımsal adalet ile ilişkili değildir. Davranışsal etik boyutu ise etkileşimsel adalet boyutunu açıklamada yetersiz kalmaktadır. Yönetici etik davranışlarının etkileşimsel adaleti açıklamaması beklenen bir durum değildir. Her yönetici davranışının etkileşimsel adalet üzerine olumlu ya da olumsuz etki yapacağı düşünülebilir oysa bu araştırma sonucunda yönetici etik davranışlarının etkileşimsel adaleti açıklamadığı görülmektedir. Bu durum araştırmacı tarafından beklenmeyen bir sonuç olarak görülmektedir” (Uğurlu, 2009: 180).

Bu çalışmada; okul öncesi eğitim öğretmenlerinin bayan ya da erkek olması, evli veya bekar olması, lisans veya yüksek lisans mezunu olmaları adalet algılarında önemli bir etkiye sahip değildir. Ancak bu çalışmada, yüksek lisans mezunlarının sayısı az olduğundan verilerde bir etki yaratamamış olabilir. Uğurlu (2009)’nun çalışmasında, örgütsel adalet algısı yüksek çıkmıştır. Bu çalışmada da kişisel özelliklere göre örgütsel adalet algısının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ancak branş değişkeninde “sınıf” (sınıf öğretmenliği ve okul öncesi öğretmenliği) branşının “diğer” branşlara göre daha düşük ortalamalarla örgütsel adalet algısına sahip oldukları görülmektedir. Uğurlu (2009)’nun çalışmasında sınıf öğretmenleri ve okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının diğer branşlara göre düşük çıktığı sonucu görülmektedir. Bu sonucun sadece sınıf ve okul öncesi öğretmenlerinde olması dikkat çekmektedir. Bunun nedeni sınıf ve okul öncesi öğretmenlerinin iş yükümlülüklerinin fazla olması, okul yönetimiyle daha fazla iletişim halinde olmaları diyebiliriz. Etik liderliğin alt boyutların da ve kişisel özellikleri içeren değişkenlere göre anlamlı farklılaşmaların olmadığı görülmüştür. Ancak branş değişkeninin etik liderlik boyutlarından iklimsel etik boyutunda “diğer” (sınıf öğretmenliği ve okul öncesi branşı dışında kalan branşlar) branşların “sınıf” öğretmeni branşına göre anlamlı bir farklılaşma ortaya koyduğu görülmektedir (Uğurlu, 2009: 171-172). Buradan diğer branşların iklimsel etik algılarının daha olumlu olduğu fakat sınıf ve

okul öncesi branşlarında iklimsel etik algısının düşük olduğu sonucu çıkarılabilir. Bunun nedeni sınıf ve okul öncesi öğretmenlerinin okul yönetimiyle olan iletişimleri ve bu iletişim sonucunda gelişen etik liderlik ve adalet algılarıdır. Ertürk (2012)'ün “Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranış Düzeylerinin İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezinde de bu sonucu destekleyen bir sonuç çıkmıştır. Etik liderlik ölçeğinin alt boyutlarının hepsinde ve etik liderlik ölçeği' nin tümünde müdürlerin etik liderlik düzeyi ile ilgili görüşlerin öğretmenle müdür arasındaki mesleki ilişki düzeyine göre farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretmen ve müdür arasındaki mesleki ilişki seviyesinin artması müdürlerin etik liderlik davranışı düzeyleriyle ilgili öğretmen görüşlerini olumlu etkilemektedir (Ertürk, 2012: 75).

Bu çalışmada, okul öncesi eğitim öğretmenlerinin çalışma yıllarına göre adalet algıları incelendiğinde; 0-5 yıl çalışma yılı bulunanların 6-10 yıl çalışma süresi bulunan eğitimcilere kıyasla okul yöneticilerini İşlemsel adalet, etkileşimsel adalet boyutunda daha olumlu gördükleri, aynı zamanda 0-5 yıl çalışma yılına sahip eğitimcilerin 11-15 yıl çalışma yılına sahip eğitimcilere kıyasla işlemsel adalet boyutunda okul yöneticilerine karşı daha olumlu algıları olduğu söylenebilir. Buradan hareketle; mesleki tecrübe arttıkça öğretmenlerin adalet algıları farklılaşmakta olduğu söylenebilir. Mesleğin ilk yıllarda sahip olunan heyecan, pozitiflik zamanla yerini tükenmişliğe ve negatif duygulara bırakmaktadır. Dağıtımsal adaletin kıdem gurupları arasında farklılaşıp farklılaşmadığına bakıldığında anlamı farklılaşan kıdem guruplarının olmadığı görülmektedir. Yani, öğretmenlerin çalıştıkları süre öğretmenlerde dağıtımsal adalete yönelik algılarında bir etki yaratmamaktadır. Ayrıca yaş açısından bakıldığında öğretmenlerde adalet algısına yaştan bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Okul öncesi eğitim öğretmenleri mesleki tecrübeyle, yaptıkları işin yönetim boyutuna karşı algılarında olumsuz düşünceler kazanmaktalar. Uğurlu (2009) 'nın çalışmasında elde edilen sonuçlarda daha düşük kıdem ve daha düşük yaş gurupları ile daha az öğretmen sayısına sahip okullarda öğretmenlerin değerlendirmelerinin anlamlı farklılaşmalar yaratmadığı anlaşılmaktadır (Uğurlu,2009: 171-175).

5.2 Sonuç

Bu çalışma okul öncesi eğitimi yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerdeki örgütsel adalet algısını incelemek amacıyla yapıldı. Bu hedef doğrultusunda liderlik, etik liderlik ve örgütsel adalet kavramları açıklandıktan sonra okul öncesi eğitim öğretmenlerine uygulanan Etik Liderlik Ölçeği ve Örgütsel adalet ölçeği kullanılarak 300 veri SPSS programı ile analiz edilerek, okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okul öncesi öğretmenlerindeki örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki ortaya konulmuştur.

Veri toplama araçlarımızı cevaplayan okul öncesi öğretmenlerinin çoğunluğunu bayan (%90) öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin %84.7'si evli, %15.3'ü ise bekardır. %34.3'ü 29-34 yaş arasında yer almaktadır. Öğretmenlerin %45.7'si 6-10 yıl kıdeme sahiptir. Tablo 1'de görüleceği üzere öğretmenlerin yaklaşık %48'i en son çalıştığı kurumda bir ile iki yıldır bulunmaktadır. Bu verilere bakıldığında, bir öğretmenin bir okulda uzun süredir çalışma oranının fazla olmadığı söylenebilir.

Etik Liderlik Ölçeği ve Örgütsel adalet ölçeği alt boyutlarına ait değişkenlerin, yapılan faktör analizleri sonucunda uygun faktör yükleri ile yüklendikleri ve anketimizin çalışmanın amacına hizmet edebileceği görüldü.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalama ve t testi sonuçlarına göre, öğretmenlerin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algıları cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarını, öğretmenlerin bayan ya da erkek oluşları etkilememektedir.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalama ve t testi sonuçlarına bakıldığında, öğretmenlerin dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet algıları medeni duruma göre farklılaşmamaktadır. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarını, öğretmenlerin evli ya da bekar oluşları etkilememektedir.

Eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin algılarının aritmetik ortalama ve t testi sonuçlarına bakıldığında, öğretmenlerin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algıları eğitim

düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, öğretmenlerin eğitim düzeyi ile anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Örgütsel adalet alt boyutlarından işlemsel adaletin kıdem grupları arasında farklılaştığını gösteren Anova sonuçlarına göre; işlemsel adalet puanlarının kıdem gruplarına göre tek yönlü varyans analizinde çalışma yılı; 0-5 yıl olan okul öncesi eğitimi öğretmenleri ile 6-10 yıl çalışma yılına sahip öğretmenler arasında ve çalışma yılı 0-5 yıl olan okul öncesi eğitimi öğretmenleri ile 11-15 yıl çalışma yılına sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. İşlemsel adalet puanlarının guruplar arası anlamlılık değerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre 0-5 yıl çalışma yılına sahip olan öğretmenlerin, 6-10 yıl arası çalışma yılı olan öğretmenlere göre okul yöneticilerini İşlemsel adalet boyutunda daha olumlu gördükleri, aynı zamanda 0-5 yıl çalışma yılına sahip öğretmenlerin 11-15 yıl çalışma yılına sahip öğretmenlere göre işlemsel adalet boyutunda okul yöneticilerine karşı daha olumlu algıları olduğu söylenebilir.

Örgütsel adalet alt boyutlarından etkileşimsel adaletin kıdem grupları arasında farklılaştığını gösteren Anova sonuçlarına göre; etkileşimsel adalet puanlarının kıdem gruplarına göre tek yönlü varyans analizinde, kıdemi 0-5 yıl olan okul öncesi eğitimi öğretmenleri ile 6-10 yıl çalışma yılına sahip öğretmenler arasında ve çalışma yılı 0-5 yıl olan okul öncesi eğitimi öğretmenleri ile 11-15 yıl çalışma yılına sahip okul öncesi eğitimi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Buna göre 0-5 yıl çalışma yılına sahip olan öğretmenlerin, 6-10 yıl çalışma yılı olan öğretmenlere göre okul yöneticilerini Etkileşimsel adalet boyutunda daha olumlu gördükleri, aynı zamanda 0-5 yıl çalışma yılına sahip öğretmenlerin 11-15 yıl çalışma yılına sahip öğretmenlere göre etkileşimsel adalet boyutunda okul yöneticilerini daha olumlu gördükleri söylenebilir.

Çalışma yılı 0-5 yıl arasında olan okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları daha yüksektir. Kıdem ve mesleki tecrübe arttıkça, öğretmenlerin işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları olumsuz yönde etkilenmektedir.

Örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtımsal adaletin kıdem ve yaş grupları arasında farklılaşp farklılaşmadığını gösteren Anova sonuçlarında, anlamlı

farklılaşan kıdem ve yaş grupları tespit edilemedi. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin çalışma yılı ve yaşları ile dağıtımsal adalet algıları arasında anlamlı fark yoktur.

Örgütsel adalet ölçeği alt boyutlarından etkileşimsel ve işlemsel adaletin yaş grupları arasında farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren Anova sonuçlarına göre, anlamlı farklılaşan yaş grupları tespit edilemedi. Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin yaşlarının, etkileşimsel ve işlemsel adalet algılarını etkilemediği söylenebilir.

Etik liderlik alt boyutları ile örgütsel adalet alt boyutları arasındaki korelasyon ilişkileri incelendiğinde; okul öncesi eğitimi yöneticilerinin iletişimsel etik davranışları ile okul öncesi öğretmenlerinin etkileşimsel adalet algıları arasında, iklimsel etik davranışları ile etkileşimsel adalet algısı arasında ve davranışsal etik ile etkileşimsel adalet algısı arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Okul öncesi okul yöneticilerinin iletişimsel, iklimsel ve davranışsal etik davranışları arttıkça, öğretmenlerdeki etkileşimsel adalet algıları da yüksek oranda artmaktadır. Demirel, Seçkin ve Özçınar (2011), Çalışanlar arasındaki iletişimin yönünün ve etkililiğinin örgütlerin üretkenlik ve verimliliğini etkilediğini ve çalışanların örgütsel hedefleri gerçekleştirmek için yapmaları gereken işbirliği ve ekstra rol davranışı sergilemelerinin önkoşulu sağlıklı bir iletişim ağının varlığına bağlı bulunmaktadır (Demirel, Seçkin ve Özçınar, 2011: 43),

Okul öncesi eğitimi yöneticilerinin iletişimsel etik, iklimsel etik ve davranışsal etik davranışları ile okul öncesi öğretmenlerinin dağıtımsal ve işlemsel adalet algıları arasında orta düzeyde, ayrıca karar vermede etik davranışları ile işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları arasında orta düzeyde bir korelasyon vardır.

Okul öncesi eğitimi yöneticilerinin karar vermede etik davranışları ile okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin dağıtımsal adalet algıları arasında zayıf düzeyde bir ilişki vardır.

Okul öncesi idarecilerinin etik liderlik davranışının örgütsel adaletin alt boyutlarından dağıtımsal adaleti yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; Yönetici etik liderlik davranışının alt boyutları iletişimsel etik, karar vermede etik, iklimsel etik ve davranışsal etik dağıtımsal adaletin %38'ini açıklamaktadır. Dört alt değişkenden sadece Davranışsal etik, dağıtımsal adaleti açıklamada anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ancak, iletişimsel etik,

iklimsel etik ve karar vermede etik alt boyutlarının dağıtımsal adaleti açıklamada anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Davranışsal etik boyutunun örgütsel adaleti açıklamadaki rolü iklimsel etik, iletişimsel etik ve karar vermede etik boyutlarının dağıtımsal adaleti açıklamadaki rolüne göre daha fazladır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin dağıtımsal adalet üzerine görece önem sırası; davranışsal etik, iklimsel etik, iletişimsel etik ve karar vermede etik şeklindedir.

Okul öncesi yöneticilerinin etik liderlik davranışının örgütsel adaletin alt boyutlarından işlemsel adaleti yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; Okul öncesi yöneticilerinin etik liderlik davranışının alt boyutları iletişimsel etik, karar vermede etik, iklimsel etik ve davranışsal etik işlemsel adaletin %50.6'sını açıklamaktadır. Dört alt değişkenden Davranışsal etik ve karar vermede etik İşlemsel adaleti açıklamada anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ancak, iletişimsel etik ve iklimsel etik alt boyutlarının işlemsel adaleti açıklamada anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Davranışsal etik ve karar vermede etik boyutlarının örgütsel adalet işlemsel adalet boyutunu açıklamadaki rolü iletişimsel etik, iklimsel etik boyutlarının işlemsel adaleti açıklamadaki rolüne göre daha fazladır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin işlemsel adalet üzerine görece önem sırası; Davranışsal etik, karar vermede etik, iklimsel etik ve iletişimsel etik şeklindedir.

Okul öncesi yöneticilerinin etik liderlik davranışının örgütsel adaletin alt boyutlarından etkileşimsel adaleti yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; Okul öncesi yöneticilerinin etik liderlik davranışının alt boyutları iletişimsel etik, karar vermede etik, iklimsel etik ve davranışsal etik alt boyutları etkileşimsel adaletin %61.1'ini açıklamaktadır. Dört alt değişkenden iletişimsel etik, karar vermede etik, iklimsel etik ve davranışsal etik davranışlarının etkileşimsel adaleti açıklamada anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin etkileşimsel adalet üzerine görece önem sırası; iklimsel etik, iletişimsel etik, karar vermede etik ve davranışsal etik şeklindedir.

“İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi” (Uğurlu, 2009:

152-155) adlı doktora tezi çalışmasında, yönetici etik liderlik davranışının örgütsel adaletin alt boyutlarını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları ile bizim çalışmamızda yaptığımız çoklu regresyon analizi sonuçları benzer sonuçlar elde etmiştir.

5.3 Öneriler

Aşağıda yer alan öneriler, bu araştırmadan çıkan sonuçlar ve incelenen literatür sonucunda öneri olarak araştırmacılara sunulmuştur.

- Okul yönetiminin iletişimsel ve davranışsal etik özelliklerinin, okul ortamını iklimsel etik boyutunda olumlu etkilediği, bunun sonucunda öğretmenlerin etkileşimsel adalet algısında olumlu sonuçlar oluşmaktadır. Bu nedenle okul yönetimi iletişimsel, davranışsal, iklimsel etik konularında bilgilendirilebilir.
- Okul öncesi eğitim kurumları için etik liderlik ve örgütsel adalet, örgütsel bağlılık değişkeni de katılarak araştırılabilir.
- Okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin yaptıkları işin gereği olarak okul yönetimi ile iletişim içinde olmaları, iş yüklerinin fazla olması gibi nedenlerden dolayı, okul öncesi eğitimi yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerdeki örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki, nitel bir araştırma ile incelenebilir.
- Mesleki kıdemi, sadece 0-5 yıl arası olan öğretmenler değerlendirmeye alınmadan yeni bir nicel değerlendirme yapılabilir.
- Cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi ile örgütsel adalet arasındaki ilişki farklı evren ve örneklem grupları ile incelenerek farklılığın oluşup oluşmayacağı incelenebilir.
- Evren genişletilerek yaş ve kıdem durumu fazla olan öğretmenlerle örgütsel adalet algısı ayrıca bir çalışma ile değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Ada, Ş., Küçükali, R., Akan, D. ve Dal, M. (2014). Okulöncesi eğitim kurumlarında yönetim sorunları. *Middle Eastern & African Journal of Educational Research, Issue 12* (32-49).
- Akduman, G. G. (2010). Okulöncesi eğitimin tanımı ve önemi. G. U. Balat içinde. (Ed.). *Okulöncesi eğitime giriş*. (1-19). Ankara: Pegem Akademi
- Alışık, E. (2000). Etik ahlâki kültürün teşviki. *İçdenetim*, 23, 48-51
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2011). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 64 (463-485.)
- Altıntaş, F.Ç. (2006). Bireysel değerlerin, örgütsel adalet ve sonuçları ilişkisinde yönlendirici etkisi: Akademik personel üzerinde bir analiz, *İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:7, Sayı:2*, (19-40)
- Arslan, M., Berkman, Ü. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de iş etiği ve etik yönetimi*, TÜSİAD/T-2009-06-492
- Arslantaş, C. ve Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin dolaylı rolü, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt, 8, Sayı:1* (111-128).
- Arslantaş, C. ve Pakdemir, I. (2007). Dönüşümcü liderlik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel adalet arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:7, Sayı:1*, (261-286).
- Atlioğlu, Y. ve Şahin, A. (2002). Liderlik anlayışımız. *Milli Eğitim Dergisi, Sayı:155*-156

- Aydın, İ .P.(2001).*Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik-2*. Ankara: Pegema yayıncılık
- Aydın, İ.P. (2006). *Eğitim ve öğretimde etik-2*. Ankara: Pegama yayınevi
- Aydın, İ. (2010). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik-4*. Ankara: Pegem a yayıncılık
- Baldwin, S.(2006). Organizational Justice. *Institute for Employment Studies*, p.1-13
- Baloğlu, N. Ve Karadağ, E. (2009). Ruhsal liderlik üzerine teorik bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 58, 165-190
- Baltaş, A. (2000). *Ekip çalışması ve liderlik*. İstanbul: Remzi kitap evi
- Brown, M.E., Trevino, L.K. ve Harrison, A.D. (2005). Ethical leadership. *A social learning perspective for construct development and testing,organizational behavior and human decision processes*,97,p.117-134
- Buruns, J.M. (1978).Leadership. *New york: Harper row*
- Buruns, J.M. Leadership, New York: Harperand Row,1978.
- Büyüköztürk, Ş.(2013). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem akademi.
- Cevizci, A. (2008).*Etiğe giriş*. İstanbul: Paradigma yayınları.
- Covey, S. R. (2005). Etkili İnsanların 7 Alışkanlığı. (Çeviren:Osman Deniztekin)
- Çakar, N.D. ve Yıldız, S. (2009).Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: algılanan örgütsel destek bir ara değişken mi?. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,Cilt:8,Sayı:28,(68-90)*
- Çelik, V. (2009). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegama Yayıncılık
- Çelik, V.(1999). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem yayınları
- Çırpan, H.(1999). Lider mi? Yönetici mi?. *Aktive Dergisi, haziran-temmuz*, 1-5
- Davis, D.L. (2004). *A correlative study of African- Amarican adolescent identity development and levels of cultural mistrust:implications for ethical education*

leadership. A dissertation submitted to the graduate college of bowling gren state university in partial fulfillment of the requirements fort he degree of doctor of philosophy

Demirel, Y. ,Seçkin, Y. ve Özçınar, M.F.(2011). Örgütsel iletişim ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Cilt:20,Sayı:2, (33-48).*

Dinç, A. ve Ceylan, A.(2008).Kaçak elektrik kullanımıyla ilgili idare çalışanı tutumunun örgütsel adalet ve iş memnuniyeti ile ilişkisi, çalışma guruplarına göre farklılıklar. *CÜ İİBF Dergisi, Cilt:9, Sayı:2,(13-29).*

Directions. The Leadership Quarterly. 12, pp.595 -616.

Doğan, S.(2007). *Vizyona dayalı liderlik*. (İstanbul:Kare yayınları, ikinci baskı)

Doğan, H.(2002). İşgörenlerin adalet algılamalarında örgüt içi iletişim ve prosedürel bilgilendirmenin rolü. *Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi, Cilt:2,Sayı:2,(71-78).*

Erbas, M. <http://www.muhammeterbas.com.tr/>, erişim tarihi 19.03.2010

Erçetin, Ş.Ş.(1998).*Lider sarmalında vizyon*. Ankara: Önder matbaacılık

Erdem, O. ve Dikici, M. (2009). Liderlik ve kurum kültürü etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:8,Sayı: 29, (198-213).*

Erdoğan, İ.(2002). *Eğitimde değişim yönetimi*. Ankara: Pegem akademi yayıncılık

Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi-12*. İstanbul: Beta yayın evi)

Eren, E. (2003). *Yönetim ve organizasyon, Çağdaş ve küresel yaklaşımlar*, İstanbul: Beta basım yayım dağıtım A.Ş

Eren, E. (2007).*Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta basım yayım dağıtım A.Ş

- Ertürk, H. (2012). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranış düzeylerinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). (https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi/)Tez No:327798. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bölümü: Uşak
- Freeman, R.E. and Steward, L. (2006). Devolving ethical leadership. *Business roundtable institute for corporate ethics*, s.2-15
- Gözübüyük, Ş. (1996). *Management law-9* Ankara: Turhan publishing
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management*, vol.16(2), ss.399-432
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow, *Journal of management*, vol:16(2), ss.399-432
- Greenberg, J. (1999). *Managing Behavior in Organizations*. (2.Ed) Prentice Hall New Jersey. ABD.
- Gül, H.(2006). Etik dışı davranışlar ve us sallaştırılması. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 10,60-79.
- Gülcan, M.G., Kılınç, A.Ç. ve Çepni, O.(2012). İlköğretim okulu müdürlerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt:10, Sayı: 1*,(123-142).
- Gültekin, M. (2008). *İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gümüşeli, A. İ. (2001). Çağdaş okul müdürünün liderlik alanları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi Cilt:28*,531-548
- Harvey, E. (2004). Liderlik ve etik. *Executive Excellence*. Yıl.8, Sayı.87, 22
- Hasanoğlu, M.(2004). Türk kamu yönetiminde örgüt kültürü ve önemi. *Sayıştay Dergisi*, Sayı:52, 43-60

Helvacı, M.A.(2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeyleri. *Zeitschrift Für Die Welt Der Türken Der Türken Journal Of World Of Turks*. Sayı:1,391-410

<http://www.aku.edu.tr/AKU/DosyaYonetimi/SOSYALBILENS/makale/c9s1m14.pdf> sitesinden 23.05.2012 tarihinde alınmıştır.

Improvement. Jossey-Bass Inc., California.

Irak, D. U. (2004). Örgütsel adalet: ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu. *Türkiye Psikologlar Derneği, Türk Psikoloji Yazıları, Cilt:7, Sayı:13, 25-43.*

İçerli, L.(2010).Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi, cilt:5, Sayı:1, 67-92*

İkiz, F. ve Günaydın, B. (2006). Kişilik hakları- medya etik ve yargı kararlar. *Küresel İletişim Dergisi, Sayı:2, 1-5*

İşcan, Ö.F.(2006). Dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:6, Sayı:11, 160-177*

Judy, B.L. (2003). Using learner-centered education to prepare teachers for ethical leadership education. *Chula Vista, vol:124*

Kandemir, A.Ü. (2012). Etiğin kurumsallaşmasının iş tatminine ve örgütsel adalete olan etkisi. *Yönetim,71,34-55*

Karagöz, A. (2008). *İlk ve ortaöğretim okulu yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan etik liderlik rolleri ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki (Bursa İli Örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi). (https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi/). Tez No:226280. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı: İstanbul

- Kaya, Y.K. (1993). *Eğitim yönetimi kuram ve Türkiye’deki uygulama*. Ankara: Set ofset matbacılık
- Kılınç, A.Ç. (2010). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları gösterme düzeyleri ile öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel güven ve yıldırma arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı: Ankara.
- Kıranlı, S. ve İlğan, A.(2008). Eğitim örgütlerinde karar verme sürecinde etik. Mehmet akif Ersoy üniversitesi eğitim fakültesi dergisi, <http://efd.mehmetakif.edu.tr/arsiv/02012008dergi/dosyalar/150%20-20162.pdf> adresinden 21.06.2012 tarihinde alınmıştır.
- Kocaoğlu, M. (2007). *Mobbing (işyerinde psikolojik taciz, yıldırma) uygulamaları ve motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız teknik üniversitesi, sosyal bilimler enstitüsü: İstanbul.
- Morgan, L. M., (2002). *The moral ethos of managing in an engineering culture, A dissertation submitted to the university of san Francisco in partial fulfillment of the requiments for the degree of doctor of education*
- Obuz, Ü. (2009). *Beden eğitimi öğretmenliği ve spor öğretmenliği bölümü öğrencilerinin öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışlara ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı: Adana
- Oruç, İ. ve Tonus, Z.(2011).İnsan kaynakları yönetimi açısından etik-dışı davranışlar ve yönetim. http://icongfesr2011.tolgaerdogan.net/documents/national_presantations/sitesinden 25.05.2012 tarihinde alınmıştır.
- Oswalt, R.(2011). A. Mixed Methods Exploration of Principal Communication and School Climate.Doctoral Dissertation, University of Nevada, Las Vegas.
- Öğüt, Â., Kaplan, M. ve Biçkes, D.M. (2009).Algılanan örgütsel adaleti ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin otel işletmeleri örnekleminde bir

analizi. *17.Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı*, s.158-164 *Osman gazi üniversitesi*: Eskişehir

Özdemir, M.(2008). Kamu yönetiminde etik. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 179-195

Özdevecioğlu, M.(2003). Algılanan örgütsel adaletin saldırgan davranışlar üzerinde etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Vol:21, 77-96

Özen, J.(2002). Adalet kuramlarının gelişimi ve örgütsel adalet türleri, *Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi* 5, İstanbul Barosu, İstanbul, 107-117

Özlem, D. (2004). *Etik ahlak felsefesi*, Bütün eserlerine doğru-12, İstanbul: inkılâp Yayınları

Özmen, Ö.N.T., Arbak, Y. ve Özer,P.S.(2007). Adalet verilen değerin adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt:7,Sayı:1, 17-33

Özmen, Ö.T., Arbak, Y. ve Özer, P.S.(2007). Adalet verilen değerin adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma, *Ege Akademik Bakış*, Vol:7(1), 17-33

Özsalmanlı, A.Y.(2005). Türkiye’de kamu yönetiminde liderlik ve lider yöneticilik. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:13, 137-146

Pamukkale Üniversitesi, XIV. Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı, 808-814

Pickett, M. C. (2005). Understanding ethical leadership. *ASBBS E-Journal*, vol:1, No:1,s.44-54

Pieper, A.(1999). *Etiğe giriş*, İstanbul: Ayrıntı yayınları

Polat,S.,Ceep,C.(2008).Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı:54, 307-331.

- Ponnu, H. and Tennakoon G. (2009). The association between ethical leadership and employee outcomes- the Malaysian case. *Electronic journal of business ethics and organization studies*, Vol:14, No:1, s.21-32
- Poole, W.L. (2007). Organizational justice as a framework for understanding union-management relations in education. *Canadian journal of education*, 30(3), 725-748
- Poussard, J.M. ve Erkmen, T.(2008).*Yönetim iletişim kültürü*. İstanbul: Arıkan yayıncılık
- Rebore, R. W. (2001). *The ethics of educational leadership*. New jersey: Prentice-Hall Inc.
- Sancak, M.Y. (2014).*Etik liderlik örgütsel adalet ve örgütsel sinizim üzerine bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul
- Sarıbay, A.Y.(1998). *Siyaset demokrasi ve kimlik*. İstanbul: Asya yayınları
- Senemoğlu, N., (1994). Okulöncesi eğitim programları hangi yeterlilikleri kazandırmalıdır? *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:10, Ankara
- Şahin, A. ve Temizel, H. (2007). Bilgi toplumunun örgütsel ve yönetsel yapılar üzerine etkileri bağlamında türk kamu yönetiminde liderlik anlayışı. Bir Anket Çalışması, *S.Ü. Maliye Dergisi*, Sayı: 153, 179-194
- Şahin, B.(2009). Örgütsel gelişmenin sağlanmasında dönüştürücü liderin rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,3,97-118
- Şentürk, C. Sağnak, M. (2010). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişki, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Cilt:1*, 123-142
- Takış, T. (1998). Etik, *Doğu Batı Düşünce Dergisi* yıl 1, sayı:4

- Tan, Ç. (2006). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Elazığ
- Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 2,551-573
- Töremen, F. ve Tan, Ç.(2010).Eğitim örgütlerinde adalet: Kavramsal bir çözümleme. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 58-70
- Turaşlı, N.K.(2010).*Okulöncesi eğitimin tanımı kapsamı ve önemi*. G. Haktanır içinde, Okulöncesi eğitime giriş. Ankara: Anı yayıncılık.
- Turhan, M. (2007).*Genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisi* (Doktora tezi). ([https://tez.yok.gov.tr/Ulusal Tez Merkezi/](https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi/))Tez No: 204758. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı: Elazığ
- Tutar, I. (2010). *Etik liderlik ve yöneticilerin etik sorumluluklarının değerlendirilmesi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Uğurlu, C.T. ve Üstüner, M.(2011).Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacetepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 41,434-448.
- Uğurlu, C.T.2009. *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi* (Doktora tezi). ([https://tez.yok.gov.tr/Ulusal Tez Merkezi/](https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi/))Tez No: 240524. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı: Malatya
- Wadsworth, W.J. (1999). *Atak yöneticinin liderlik rehberi* (Çev: E. Sabri Yarmalı), İstanbul: Hayat Yayıncılık

- Yalçın, A. (2000). Pazarlama araştırmasında etik ve etik ilkeler. *MÜ Muhasebe Ve Finansman Dergisi*, Yıl:9, Sayı:12, s.41-50
- Yatkin, A. (2008). Etik düşünce ve davranışın yerel yönetimlerde hizmet verimliliğinin arttırılmasında rolü ve önemi (Elazığ belediyesi örnek alan araştırması), *FÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:18, Sayı:1, 41-50
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, G.I.(2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 1/1,3-16.
- Yıldırım, A. (2010). *Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). (https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi/)Tez No:320147.Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Kamu yönetimi ana bilim dalı, Kamu yönetimi bilim dalı: Karaman
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *AÜ SBF Dergisi*, Cilt:62, Sayı:1, 253-278
- Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları. *İBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Bahar 2013, Cilt:13, Yıl:13, Sayı:1, 13: 289-31
- Yılmaz, E. (2005). *Etik ve liderlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik çalışması*. (Denizli: ve Filiz Nayır Deniztekin). İstanbul: Varlık Yayınları,
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Doktora tezi). (https://tez.yok.gov.tr/Ulusal_Tez_Merkezi/)Tez No:189460. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı: Konya
- Zaleznik, A. Managers and Leaders: Are They Different? Harvard Business Review, Vol 55,1977.

Zhu, W, May, D.R. ve Aolio, B.J. (2004). The impact of ethical roles of psychological empowerment and authenticity. *Journal of leadership Organizational Studies*, 11(1).

EKLER

- EK 1.** Soner POLAT örgütsel adalet ölçeği kullanım izin belgesi
- EK 2.** Etik liderlik ölçeği izin belgesi
- EK 3.** Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma izin belgesi
- EK 4.** Etik liderlik ölçeği anketi, örgütsel adalet ölçeği anketleri

Ek-1. Soner POLAT örgütsel adalet ölçeği kullanım izin belgesi**AKADEMİK ÇALIŞMA AMAÇLI ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ**

2007 Yılında Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programında “**Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki**” adlı doktora tezimde Türkçeye uyarlayarak hazırlamış ve kullanmış olduğum Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen “**Örgütsel Adalet Ölçeği**” ni Yüksek Lisans Öğrencisi Evren DENİZ TURAN’ın yüksek lisans tezi için veri toplama aracı olarak kullanmasına aşağıdaki kaynaklara atıfta bulunması şartıyla izin veriyorum.

14.01.2015

İMZA

Doç. Dr. SONER POLAT

Ek-3. Adıyaman İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma izin belgesi

T.C.
ADİYAMAN VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 48278708/150/1419272
Konu: Araştırma İzni.

09/02/2015

ZİRVE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Kızılhisar Kampüsü 27260/GAZİANTEP)

İlgi: 02/02/2015 tarih ve 38196035-605.01/71 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Evren Deniz TURAN'ın "Bağımsız Anaokulları ve İlkokullar Bünyesinde Bulunan Anasınıfı Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okul Öncesi Eğitim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı ile İlişkisi. Adıyaman İli Örneği" konulu bilimsel çalışmasını ilimizde bulunan bağımsız anaokulu ve bünyesinde anasınıfı bulunan ilkokullarda görev yapan okul öncesi öğretmenleri ile yürütmesi Valilik Makamının 05/02/2015 tarih ve 48278708/150/1307027 sayılı Onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Seyfi ÖZKAN
Milli Eğitim Müdürü

EK:

- 1 Adet Onay (1 Sayfa)

Görsel Elektronik İmza
19 Şubat 2015
Mehmet TEKİR
V.B.K.

ZİRVE ÜNİVERSİTESİ	
GELEN EVRAK	
EVRAK TARİHİ	24.02.15
EVRAK NO	849
EK	1

Bilgi İçin : Temel Eğitim Şub. (M.KIRMIZI)
Telefon : 0 (416) 216 11 81 -165
e-posta : adiyamanmem@meb.gov.tr

Adres : Milli Eğitim Md. ADİYAMAN
Fax : (0416) 216 45 70
Wep : adiyaman.meb.gov.tr



İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 48278708/150/1307027

05/02/2015

Konu: Araştırma İzni.

VALİLİK MAKAMINA

ADİYAMAN

İlgi: Zirve Üniversitesi Rektörlüğünün 02/02/2015 tarih ve 38196035-605.01/71 sayılı yazısı.

Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Evren Deniz TURAN'ın "Bağımsız Anaokulları ve İlkokullar Bünyesinde Bulunan Anasınıfı Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Okul Öncesi Eğitim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı ile İlişkisi. Adıyaman İli Örneği" konulu bilimsel çalışmasını ilimizde bulunan bağımsız anaokulu ve bünyesinde anasınıfı bulunan ilkokullarda görev yapan okul öncesi öğretmenleri ile yürütmesi Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Kazim ÇOBAN
Millî Eğitim Müdürü V.

OLUR

05/02/2015

Murat SÜZEN

Vali a.

Vali Yardımcısı

Ek-4. Etik liderlik ölçeği anketi, örgütsel adalet ölçeği anketleri

ETİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ (ELÖ)

Değerli Meslektaşım;

Aşağıda çalıştığınız okulun yöneticisiyle ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri **okuyarak** söz konusu ibarenin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir. Ölçekler “**Tamamen Katılıyorum**” seçeneğinden “**Kesinlikle Katılmıyorum**” seçeneğine doğru sıralanmıştır. Anketin üzerine isim yazmanıza gerek yoktur. **Verdiğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır.** Bu yüzden lütfen soruları boş **birakmadan ve sami mi yet le** cevaplandırmanız çalışmanın sonuçları açısından önemlidir.

Değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Evren DENİZ TURAN

Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans

Öğrencisi

Tamamen Katılıyorum : 5
Katılıyorum : 4
Katılmamaya eğilimliyim: 3
Katılmıyorum : 2
Kesinlikle Katılmıyorum : 1

1.Bölüm (Kişisel Bilgiler)

1.Yaşınız: a) 21-22 () b) 23-28 () c) 29-34 () d) 35-40 () e) 41 ve üzeri ()

2.Cisiyetiniz: a) Bayan () b) Bay ()

3.Eğitim Düzeyiniz a) Lisans () b) Yüksek lisan () c) Doktora ()

4.Öğretmenlik mesleğindeki Kıdeminiz.....yıl.

5.Bu okulda çalışma süreniz.....yıl ve.....aydır.

6. Medeni durumunuz: a) Evli () b) Bekar ()

2. BÖLÜM ETİK LİDERLİK ÖLÇEĞİ

No	OKULUNUZUN YÖNETİCİSİ; <i>İletişimsel Etik Boyutunda:</i>	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmamaya eğilimliyim	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1(6)	Hatalarını kabul eder.	5	4	3	2	1
2(7)	Bencil davranışlar sergilemez	5	4	3	2	1
3(9)	Öğretmenlere adaletli davranır.	5	4	3	2	1
4(13)	Tartışmalara yapıcı ve anlayışlı katılır.	5	4	3	2	1
5(17)	Sabırlıdır.	5	4	3	2	1
6(19)	Alçak gönüllüdür.	5	4	3	2	1
7(21)	İnsanlara eşit davranır.	5	4	3	2	1
8(22)	Tüm öğretmenlere sevgiyle davranır.	5	4	3	2	1
9(23)	Öğretmenlere şefkatle yaklaşır.	5	4	3	2	1
10(27)	Etrafındaki insanlara saygı gösterir.	5	4	3	2	1
11(39)	Öğretmenler arasında ara bozucu değildir.	5	4	3	2	1
12(40)	Merhametlidir.	5	4	3	2	1
13(41)	Öğretmenlere içten davranır.	5	4	3	2	1
14(42)	Öğretmenleri, sahip oldukları kişisel özelliklerinden dolayı yargılamaz	5	4	3	2	1
15(43)	Yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet duygusu besler.	5	4	3	2	1

	OKULUNUZUN YÖNETİCİSİ; <i>İklimsel Etik Boyutunda:</i>	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmamaya eğilimliyim	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
16(1)	Öğretmenleri teşvik eder.	5	4	3	2	1
17(2)	Kendi düşüncelerini, sevgiyi temel alan yaklaşımla yaymaya çalışır.	5	4	3	2	1
18(3)	Geleceğe dönük somut hedefler koyar.	5	4	3	2	1
19(4)	Kendi işlerini sorumluluk duygusu içerisinde yapar	5	4	3	2	1
20(8)	Öğretmenlerin yaratıcılığının ortaya çıkması için, uygun ortam hazırlar	5	4	3	2	1
21(10)	Öğrenme konusunda isteklidir.	5	4	3	2	1
22(12)	Öğretmenlerin farklı düşünebileceğini kabul eder.	5	4	3	2	1
23(18)	Öğretmenlerin başarısını, adaletli bir şekilde ödüllendirir.	5	4	3	2	1
24(20)	Okulun kurallarını doğru bir şekilde oluşturur.	5	4	3	2	1
25(33)	Tartışmalar için özgür ortamlar yaratır.	5	4	3	2	1
26(36)	Mesleki etkinliğini artırmaya yönelik çaba içerisinde.	5	4	3	2	1
	OKULUNUZUN YÖNETİCİSİ; <i>Örgütsel Karar Verme Sürecinde Etik Karar Verme Boyutunda:</i>					
27(11)	Çözümler üretmede sistemli yaklaşır.	5	4	3	2	1
28(30)	Politik konularda kazanç sağlamaya yönelik çalışmalarda bulunmaz.	5	4	3	2	1
29(31)	Dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz.	5	4	3	2	1
30(32)	Ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı faaliyetlerde davranmaz.	5	4	3	2	1

31(34)	Mesleki sorumluluklarını dürüstlük duygusu içerisinde yapar.	5	4	3	2	1
32(35)	Okulda ortak alınan kararları, etkili biçimde uygular.	5	4	3	2	1
33(37)	Okulda yapılan işlerde ölçüyü belirler.	5	4	3	2	1
34(38)	Kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir.	5	4	3	2	1
35(44)	Davranışlarının sınırlarını bilir.	5	4	3	2	1
	OKULUNUZUN YÖNETİCİSİ; <i>Davranışsal Etik Boyutunda:</i>					
36(5)	Kendi kendini değerlendirebilir.	5	4	3	2	1
37(14)	Doğru sözlüdür.	5	4	3	2	1
38(15)	Dürüst davranır.	5	4	3	2	1
39(16)	Olaylar karşısında cesaretli davranır.	5	4	3	2	1
40(24)	Tüm koşullarda gerçeği söyler.	5	4	3	2	1
41(25)	İfadeleri gerçeğe yakındır.	5	4	3	2	1
42(26)	Faaliyetleri gerçeklik ilkesine göre yapar.	5	4	3	2	1
43(28)	Bireysel hakları korur.	5	4	3	2	1
44(29)	İçinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı gösterir.	5	4	3	2	1

Teşekkürler Arka sayfaya geçiniz

3. BÖLÜM

Bu bölümdeki ölçekte öğretmenlerin **Örgütsel Adalet** ile ilgili algılarını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden ricamız isim yazmanıza gerek olmadığından vereceğiniz cevapları rahatlıkla vermeniz. çünkü içten verilmiş her cevap bilimsel açıdan alana katkı sağlayacaktır. İlginize şimdiden teşekkürler.

No	ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ÖLÇEĞİ	Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
	⇒ ⇒					
	DAĞITIMSAL ADALET Aşağıdaki ifadeler elde ettiğiniz kazanımlarla (aldığınız ücret, ilerleme, ödül vb. iş sonuçlarınız) ilgilidir.					
1	Okul yöneticilerimizin ders saatlerimizin ayarlamasını (sabah gurubu –öğle gurubu) adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.	5	4	3	2	1
2	Okul yöneticilerimiz öğretim yılı başında okul için de yapılacak çalışmalarla(belirli gün ve haftalar,gösteriler..vb) ilgili görev dağılımını zümre öğretmenleri arasında adil olarak dağıtmaktadır.⇒	5	4	3	2	1
3	Okul dışı işlerin(bölge zümre toplantıları, okul öncesi eğitim şenliklerinde görev alma...vb) öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.	5	4	3	2	1
4	Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.	5	4	3	2	1
5	Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.	5	4	3	2	1
	İŞLEMSEL ADALET Aşağıdaki ifadeler sizi kazanımlarınıza ulaştıran süreçler (kazanımlarınızla ilgili karar vermede yöneticilerin kullandığı işlemler) ile ilgilidir.					
6	Okul yöneticilerimiz, işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.	5	4	3	2	1
7	Okul yöneticilerimiz bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.	5	4	3	2	1

8	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.	5	4	3	2	1
9	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararlarla ilgili açıklama yapar ve ek bilgiler verir.	5	4	3	2	1
10	Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.	5	4	3	2	1
11	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.	5	4	3	2	1
	ETKİLEŞİMSEL ADALET Aşağıdaki ifadeler süreçleri (kazanımlarınızla ilgili karar vermede yöneticilerin kullandığı işlemler) yönlendiren yetkili ile ilgilidir.					
12	Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararlar verirken öğretmenlere karşı nazik ve anlayışlı davranır.	5	4	3	2	1
13	Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararlar verirken öğretmenlere karşı saygılı ve onurlu davranır.	5	4	3	2	1
14	Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararları verirken öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlıdır.	5	4	3	2	1
15	Okul yöneticilerimiz işle ilgili kararlar verirken bana samimi ve dürüst bir şekilde yaklaşır.	5	4	3	2	1
16	Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.	5	4	3	2	1
17	Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararların içeriğini ve uygulamalarını her birimizle konuşur.	5	4	3	2	1
18	Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın eksiksiz sunar.	5	4	3	2	1
19	Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili verdiği kararlara ilişkin mantıklı açıklamalar yapar.	5	4	3	2	1
20	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.	5	4	3	2	1

ÖZGEÇMİŞ

1. **Adı Soyadı** : Evren DENİZ TURAN
2. **Doğum Tarihi** : 11/07/1980
3. **Unvanı** : Öğretmen
4. **Öğrenim Durumu** : Lisans

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	Okul Öncesi Eğitim Öğretmenliği	Anadolu Üniversitesi	2004

7.6. Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitabında basılan bildiriler

- 1) Hüseyin Polat, Yüksel Girgin, Evren Deniz Turan, 2014. Uluslararası Okul Öncesi Eğitim Kongresi. İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.