

**T.C.  
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
2016-YL-063**

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL  
ADALET ALGILARIYLA UMUTSUZLUK  
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**HAZIRLAYAN**

**Barış ÇAVUŞ**

**TEZ DANIŞMANI**

**Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA**

**AYDIN-2016**



**T.C.**  
**ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**  
**AYDIN**

Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Yüksek Lisans programı öğrencisi Barış ÇAVUŞ tarafından hazırlanan “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algılarıyla Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki” başlıklı tez, 15/07/2016 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

<b><u>Unvanı, Adı ve Soyadı:</u></b>	<b><u>Kurumu:</u></b>	<b><u>İmzası:</u></b>
<b>Başkan:</b> Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA	ADÜ	.....
<b>Üye:</b> Yrd. Doç. Dr. Bertan AKYOL	ADÜ	.....
<b>Üye:</b> Doç. Dr. Kazım ÇELİK	PAÜ	.....

Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim kurulunun .....tarih ve.....sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Recep TEKELİ  
Enstitü Müdürü



**T.C.**  
**ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**  
**AYDIN**

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

.../.../2016

Barış ÇAVUŞ



## ÖZET

# ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARIYLA UMUTSUZLUK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŐKI

Barış ÇAVUŞ

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi  
Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA

2016, 149 sayfa

Bu araştırmanın amacı, üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarıyla umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve örgütsel adalet algıları ile umutsuzluk düzeylerini çeşitli değişkenlere göre incelemektir. İlişkisel tarama modelindeki bu araştırmanın çalışma evrenini, 2015-2016 eğitim öğretim yılında Aydın ilinde bulunan Adnan Menderes Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanları, örneklemini ise küme örnekleme yöntemiyle seçilen 468 öğretim elemanı oluŐurmaktadır. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Adalet Ölçeği ve Beck Umutsuzluk Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde, frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma ile ilişkisiz örneklemler için t-testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerde anlamlılık .05 düzeyinde sınanmıştır.

Elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile umutsuzluk düzeyleri orta düzeydedir. Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları kıdem, unvan, eğitim durumu ve idari görev değişkenlerine göre anlamlı bir fark gösterirken, cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri ise unvan ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir fark gösterirken, cinsiyet, kıdem, eğitim durumu ve idari görev değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarıyla umutsuzluk düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, umutsuzluk ölçeğinin faktörlerinin tek yordayıcısının ise örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal adalet boyutu olduğu saptanmıştır.

**ANAHTAR KELİMELEER:** Öğretim Elemanı, Örgütsel Adalet, Umutsuzluk





## **ABSTRACT**

### **THE RELATIONSHIP BETWEEN THE INSTRUCTORS' ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTIONS AND THEIR HOPELESSNESS LEVELS**

Bariş ÇAVUŞ

Master Thesis, Department of Educational Administration, Supervision, Planning  
and Economy

Supervisor: Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA

The aim of this research was to put forth the relationship between the instructors' organizational justice perceptions and their hopelessness levels and to analyze them in terms of various variables. The population of this research, designed in correlational screening model, was composed of the instructors' working for Adnan Menderes University in Aydın city in 2015-2016 academic year and the sample was composed of 468 instructors selected via cluster sampling method. Data was collected by means of Personal Information Form, Organizational Justice Scale and Beck Hopelessness Scale. In data analysis, frequency, percentage, mean score and standard deviation were used together with t-test and ANOVA. The significance level was .05.

According to the findings of the research, organizational justice perceptions and hopelessness levels of the instructors were at medium level. While organizational justice perceptions of the instructors differed significantly in terms of seniority, academic title, educational status and administration duty variables, their perceptions did not differ significantly in terms of gender and age variables. Likewise, while hopelessness levels of the instructors differed significantly in terms of academic title and age variables, their hopelessness levels did not differ significantly in terms of gender, seniority, educational status and administration duty variables. A negative significant relationship was detected between the instructors' organizational justice perceptions and their hopelessness levels, and the only predictor of the factors of hopelessness scale was distributive justice dimension of organizational justice scale.

**KEY WORDS:** Instructor, Organizational Justice, Hopelessness



## ÖNSÖZ

Her örgüt sağlıklı, verimli ve yeterli olmak ister. Diğer tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de örgütün etkililiği ve verimliliği başlıca hedefler arasındadır. Eğitim örgütleri arasında en üst kademede bulunan yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının en üst düzeyde olması ve buna bağlı olarak umutsuzluk düzeylerinin de en düşük seviyede olması ve hatta umutsuzluk yaşamamaları çıktısı insan olan eğitim örgütlerinin verimliliği, etkililiği ve devamlılığı açısından oldukça önemlidir. Bu bağlamda, Adnan Menderes Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri tarafından da desteklenen EĞF-16001 proje kodlu bu araştırma, üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarıyla umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

Bu araştırmanın her aşamasında engin bilgi ve deneyimleriyle bana yol gösteren değerli danışmanım Prof.Dr. Ruhi SARP KAYA'ya, araştırmanın beni en çok zorlayan aşaması olan veri analizi aşamasında, özellikle de faktör analizinde bana kıymetli vaktini hatta günlerini ayırmada tereddüt etmeyen değerli hocam Yrd.Doç.Dr. Erkan KIRAL'a, fikirleriyle bana ışık tutan ve manevi desteğini hiç esirgemeyen değerli hocalarım Doç.Dr. Pınar YENGİN SARP KAYA'ya ve Yrd.Doç.Dr. Bertan AKYOL'a teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Ve ailem... Her koşulda yanımda olduklarını sürekli olarak bana hissettiren ailemin bir parçası olan dostlarıma, kıymetli aileme ve özellikle de biricik eşim, varlık sebebim, hayat arkadaşım, yoldaşım Nil Gülende ÇAVUŞ'a anlayışı ve desteği için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

“...And Justice For All..”

Barış ÇAVUŞ

Aydın, 2016



# İÇİNDEKİLER

KABUL ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI .....	v
ÖZET.....	vii
ABSTRACT.....	ix
ÖNSÖZ .....	xi
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ.....	xvii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xix
ÇİZELGELER DİZİNİ .....	xxi
EKLER DİZİNİ.....	xxv
GİRİŞ .....	1
1. ARAŞTIRMA HAKKINDA AÇIKLAMALAR .....	5
1.1. Araştırmanın Konusu .....	5
1.2. Araştırmanın Amacı .....	9
1.3. Araştırmanın Önemi.....	10
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	11
1.5. Materyal ve Yöntem.....	11
1.5.1. Araştırma Modeli .....	12
1.5.2. Evren ve Örneklem.....	12
1.5.2.1. Evren .....	12
1.5.2.2. Örneklem.....	14
1.5.2.2.1. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı.....	15
1.5.2.2.2. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı.....	16
1.5.2.2.3. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Unvan Değişkenine Göre Dağılımı.....	16

1.5.2.2.4. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı .....	17
1.5.2.2.5. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre Dağılımı .....	18
1.5.2.2.6. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Dağılımı .....	18
1.5.3. Veri Toplama Araçları.....	19
1.5.3.1. Kişisel Bilgi Formu .....	19
1.5.3.2. Örgütsel Adalet Ölçeği .....	19
1.5.3.3. Umutsuzluk Ölçeği.....	28
1.5.4. Veri Toplama Süreci.....	33
1.5.5. Verilerin Analizi.....	34
1.6. Kaynak Özetleri.....	35
1.6.1. Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar .....	35
1.6.1.1. Örgütsel Adalet ile İlgili Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar .....	35
1.6.1.2. Umutsuzluk ile İlgili Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar .....	38
1.6.2. Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar .....	40
1.6.2.1. Örgütsel Adalet ile İlgili Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar .....	40
1.6.2.2. Umutsuzluk ile İlgili Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar .....	42
1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	42
2. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....	43
2.1. Adalet Kavramı .....	43
2.2. Örgütsel Adalet.....	44
2.2.1. Örgütsel Adaletin Boyutları .....	46
2.2.1.1. Dağıtımsal Adalet.....	47
2.2.1.2. İşlemsel Adalet .....	49
2.2.1.3. Etkileşimsel Adalet.....	51

2.3. Eğitimde Örgütsel Adalet.....	52
2.4. Umutsuzluk .....	54
2.5. Eğitim Örgütlerinde Umutsuzluk .....	56
2.6. Örgütsel Adalet ile Umutsuzluk İlişkisi .....	58
2.7. Kavramlar.....	61
3. ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA.....	64
3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	64
3.2. Birinci Alt Probleme İlişkin Yorumlar.....	66
3.3. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	67
3.4. İkinci Alt Probleme İlişkin Yorumlar .....	70
3.5. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	71
3.5.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular .....	71
3.5.2. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Yorumlar .....	72
3.5.3. Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular .....	73
3.5.4. Kıdem Değişkenine İlişkin Yorumlar .....	76
3.5.5. Unvan Değişkenine İlişkin Bulgular .....	77
3.5.6. Unvan Değişkenine İlişkin Yorumlar.....	81
3.5.7. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular.....	82
3.5.8. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Yorumlar .....	83
3.5.9. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular .....	84
3.5.10. Yaş Değişkenine İlişkin Yorumlar .....	86
3.5.11. İdari Görev Değişkenine İlişkin Bulgular .....	86
3.5.12. İdari Görev Değişkenine İlişkin Yorumlar.....	87
3.6. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	88
3.7. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Yorumlar.....	90
3.8. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	91

3.9. Beşinci Alt Probleme İlişkin Yorumlar .....	95
3.10. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar .....	95
3.10.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular.....	96
3.10.2. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Yorumlar .....	97
3.10.3. Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular .....	97
3.10.4. Kıdem Değişkenine İlişkin Yorumlar .....	99
3.10.5. Unvan Değişkenine İlişkin Bulgular .....	99
3.10.6. Unvan Değişkenine İlişkin Yorumlar.....	103
3.10.7. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular.....	104
3.10.8. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Yorumlar .....	105
3.10.9. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular.....	105
3.10.10. Yaş Değişkenine İlişkin Yorumlar .....	109
3.10.11. İdari Görev Değişkenine İlişkin Bulgular .....	109
3.10.12. İdari Görev Değişkenine İlişkin Yorumlar .....	110
3.11. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	111
3.12. Yedinci Alt Probleme İlişkin Yorumlar .....	115
SONUÇ .....	117
KAYNAKLAR.....	125
EKLER.....	141
ÖZGEÇMİŞ.....	149



## KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

- MYO : Meslek Yüksekokulu  
TDK : Türk Dil Kurumu  
YÖK : Yüksek Öğretim Kurulu  
N : Sayı  
p : Anlamlılık düzeyi  
ss : Standart sapma  
 $\bar{X}$  : Aritmetik Ortalama  
 $\alpha$  : Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı  
% : Yüzde



## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Örgütsel Adalet Ölçeği'ne İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları .....	22
Şekil 1.2. Örgütsel Adalet Ölçeği'ne İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (İlk Modifikasyon Sonrası) .....	24
Şekil 1.3. Örgütsel Adalet Ölçeği'ne İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (İkinci Modifikasyon Sonrası Nihai Model) .....	26
Şekil 1.4. Beck Umutsuzluk Ölçeği'ne İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	31



## ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 1.1. Aydın İli Adnan Menderes Üniversitesi'nde Faaliyet Gösteren Birimler ve Bu Birimlerde Görev Yapmakta Olan Öğretim Elemanı Sayı ve Oranları.....	13
Çizelge 1.2. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı.....	15
Çizelge 1.3. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı.....	16
Çizelge 1.4. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Unvan Değişkenine Göre Dağılımı.....	17
Çizelge 1.5. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı.....	17
Çizelge 1.6. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre Dağılımı.....	18
Çizelge 1.7. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Dağılımı.....	18
Çizelge 1.8. Örgütsel Adalet Ölçeğindeki İfadelerin Aritmetik Ortalamalarının Yorumlanması .....	21
Çizelge 1.9. Umutsuzluk Ölçeğindeki İfadelerin Aritmetik Ortalamalarının Yorumlanması .....	30
Çizelge 2.1. Örgütsel Adaletin Bileşenleri.....	47
Çizelge 3.1. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler .....	65
Çizelge 3.2. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Dağıtımsal Adalet Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler .....	67
Çizelge 3.3. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının İşlemsel Adalet Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler .....	68
Çizelge 3.4. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Etkileşimsel Adalet Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler .....	69

Çizelge 3.5. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Ölçeğinin Boyutlarına İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi).....	72
Çizelge 3.6. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Ölçeğinin Boyutlarına İlişkin Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA).....	74
Çizelge 3.7. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Ölçeğinin Boyutlarına İlişkin Algılarının Unvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA).....	77
Çizelge 3.8. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Ölçeğinin Boyutlarına İlişkin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi).....	82
Çizelge 3.9. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Ölçeğinin Boyutlarına İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA).....	85
Çizelge 3.10. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Ölçeğinin Boyutlarına İlişkin Algılarının İdari Görev Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi).....	86
Çizelge 3.11. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler .....	89
Çizelge 3.12. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Ölçeğinin Duygusal Faktörüne İlişkin Betimsel İstatistikler .....	92
Çizelge 3.13. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Ölçeğinin Motivasyonel Faktörüne İlişkin Betimsel İstatistikler.....	93
Çizelge 3.14. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Ölçeğinin Bilişsel Faktörüne İlişkin Betimsel İstatistikler.....	94
Çizelge 3.15. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Ölçeğinin Faktörlerine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi).....	96
Çizelge 3.16. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Ölçeğinin Faktörlerine İlişkin Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA).....	98

Çizelge 3.17. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Ölçeğinin Faktörlerine İlişkin Algılarının Unvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA).....	100
Çizelge 3.18. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Ölçeğinin Faktörlerine İlişkin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi).....	104
Çizelge 3.19. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Ölçeğinin Faktörlerine İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA).....	106
Çizelge 3.20. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Ölçeğinin Faktörlerine İlişkin Algılarının İdari Görev Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi).....	110
Çizelge 3.21. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algılarının Umutsuzluk Düzeyleri ile İlişkisi (Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı) .....	111
Çizelge 3.22. Duygusal Faktörün Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	112
Çizelge 3.23. Motivasyonel Faktörün Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	113
Çizelge 3.24. Bilişsel Faktörün Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	114





## **EKLER DİZİNİ**

Ek 1. Akademik Birim Bazında Akademik Personel Listesi .....	141
Ek 2. Ölçek Uygulama İzin İsteği .....	142
Ek 3. Ölçek Uygulama İzin Onayı .....	143
Ek 4. Veri Toplama Aracı .....	146



## GİRİŞ

Adalet, bir örgüt içerisinde bireyin kendi başarılarının fark edilmesini sağlayan, bireye adil davranılma şansı tanıyan ve yaptığı işin maddi karşılığını alma olanağı veren önemli bir olgudur. Bireylerin kimliklerini oluşturabilmeleri için adalet bir örgüt içerisinde olmazsa olmazlardandır. Ödüllerin adil biçimde dağıtılması ve bu dağıtım sürecine dâhil olma, kuralların oluşturulması ve sürdürülebilmesi, örgüt içerisinde kararların tartışılabilme ortamının oluşturulabilmesi örgütsel adalete katkı sağlar (Thompson, 2004: 2).

Adaleti bir madeni paraya benzeten Cropanzano, Bowen ve Gilliland (2007), olumlu ve olumsuz olmak üzere iki yönünün olduğunu belirtmektedir. Olumsuz taraftan bakıldığında, adaletin olmaması ya da başka bir deyişle adaletsizliğin varlığı bir örgüt için problem teşkil edecektir. Hiç şüphesiz ki adaletsizlik düşmanlığı tetikleyebilir, düşük performans ve moralsizliğe yol açar. Olumlu taraftan bakıldığında ise adalet, yalnızca talihsiz sonuçların önüne geçmekten çok daha fazlasını yapabilecektir. Adalet, örgüt içerisinde adeta bir tampon görevi görür. Örgüt içerisindeki bireyler, işler kendi istedikleri gibi gitmediğinde bile saygı ve güven duygularıyla davranmaya devam ederler. Şayet bir örgüt içerisinde adalet algısı sağlanabilirse ve bu algı sürdürülebilirse talihsiz bir olayın olumsuz etkileri çok daha az zarar verecektir (Cropanzano, Bowen ve Gilliland, 2007: 45).

Eğitimin ve eğitim örgütlerinin rolü ve önemi yadsınamaz bir gerçektir. İlkokuldan başlayarak, yükseköğretim kademesine kadar eğitim sisteminin nasıl olduğu ve nasıl olması gerektiğinin yanı sıra eğitimi sağlayan eğitimcilerin de nitelikleri, rol ve yeterlikleri, algıları ve içinde buldukları psikolojik durum da aynı derecede önem arz etmektedir.

Hiç şüphesiz ki eğitimin her kademesi yalnızca bir bütün olarak değil, aynı zamanda da kendi içinde ayrı ayrı önemlidir. Ancak yükseköğretim kademesi, eğitim gören kişilerin hayata atılmadan önce eğitim aldıkları son kademe olduğu için ayrı bir öneme sahiptir. Dolayısıyla da yükseköğretim kademesinde eğitim veren öğretim elemanlarının algıları daha etkili ve verimli bir eğitim örgütünü oluşturabilmek için dikkate alınması gereken hususların başında gelmektedir.

Söz konusu örgütsel etkililik ve öğretim elemanlarının algıları olduğunda, akla gelen kavramların başında “örgütsel adalet” kavramı gelmektedir. Bireyler, eğitim örgütleri içerisinde görev yapan eğitimciler de dâhil olmak üzere, şayet faaliyetlerin adil biçimde düzenlendiğini düşünürlerse, saygı çerçevesinde kendilerine davranılırsa, kararlar tartışılırsa ve kendi kimliklerine değer verildiğini hissederlerse örgüt içerisinde olumlu algılamadıkları çıktılarını kabul etme eğilimi gösterirler (Poole, 2007: 740). Örgütsel adaletin öğretim elemanları tarafından nasıl algılandığı, onların görev yaptıkları eğitim örgütlerine bakış açılarını etkilemekle birlikte geleceğe dair umut ve umutsuzlukları ile ilgili de bilgi verebilir.

Umutsuzluk, bireylerin geleceğe ilişkin olumsuz beklentilerini ifade etmektedir. Olumsuz durumlara ilişkin yapılan karamsar çıkarımlar, bireyde umutsuzluk olasılığını artırmakta ve buna bağlı olarak depresyon geliştirebilmektedir. Depresyonun sonucunda ise, psikolojik ve fiziksel olarak olumsuz belirtiler sergileyebilmektedir. Umutsuzluğa bağlı depresyon geliştiren bireyler de isteksizlik, güdülenme eksikliği, karamsarlık ve yaşamda düzensizlik gibi olumsuz sonuçlar yaşayabilmektedirler (Ceyhan, 2004: 93).

Umutsuzluk, bireyin seçme özgürlüğünün pek mümkün olmadığını veya seçim olasılıklarını çok kısıtlı gördüğü ve enerjisini harekete geçiremediği bir özel duygu durumudur. Başka bir deyişle, bireyin içinde bulunduğu zihinsel, fiziksel ya da toplumsal durumun artık düzelmeyeceğine ilişkin genel ruh halidir (Yıldırım, 2007: 1).

Eğitim ile umutsuzluk arasındaki ilişki incelendiğinde, umutsuzluğun okul problemleriyle ilişkili olduğu görülmektedir (Kashani, Soltys, Dandoy, Vaidya ve Reid, 1991’den akt. Dinçer, Yılmaz ve Keşan, 2015: 193). Umutlu düşünce yapısı, yalnızca eğitim örgütlerinde görev yapan işgörenler tarafından öğrencilere yüklenmesi gereken bir olgu değil, aynı zamanda kendileri için de önemli bir olgudur. Eğitim örgütlerinde görev yapan işgörenlerin karşılaştıkları ekonomik ve sosyal statü ile ilgili problemleri onların geleceğe bakış açılarını, işlerine karşı olan duygularını olumsuz biçimde etkilemektedir. Bu bağlamda, umutsuzluk kavramı eğitim örgütlerinde görev yapan işgörenler için önem arz etmektedir (Ceyhan, 2004: 98).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, bir eğitim örgütü için istenmeyen bir olgu olan umutsuzluk kavramının birçok kavramla pozitif ve negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu görölmektedir. İlgili araştırmalara göre, umutsuzluk kavramı yaşam doyumu (Güler, 2015), okul kültürü (Taner, 2008) gibi kavramlarla negatif yönlü anlamlı bir ilişki; zorbalık (Siyahhan, Arıacak ve Acar, 2012), intihara teşebbüs (Lamis, Saito, Osman, Klibert, Malone ve Rohling, 2014), tükenmişlik (Yıldırım, 2007) gibi kavramlarla da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içerisinde dir.

Aynı şekilde, ilgili literatür incelendiğinde, örgütsel adalet kavramının da bir örgüt için olumlu sayılabilecek birçok kavramla pozitif yönlü ilişkisinin olduğu ve örgüt için olumsuz sayılabilecek birçok kavramla da negatif yönlü ilişki içerisinde olduğu görölmektedir. Araştırmalar, örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık kavramı (Jafari ve Bidarian, 2012; Burns, 2012; Yılmaz ve Taşdan, 2008), etkili liderlik (Güneş, 2011; Kazancı, 2010; Thompson, 2004), örgütsel bağlılık (Li, 2014; Malik ve Naeem, 2011), iş doyumu (Kılıç, 2013; Nojani, Arjmandnia, Afrooz ve Rajabi, 2012; Zainalipour, Fini ve Mirkamali, 2010;), adanmişlık (Tsai, 2012; Ertürk, 2011) gibi kavramlarla pozitif yönlü; zorbalık (Mourssi-Alfash, 2014), yabancılaşma (Kasapoğlu, 2015; Aydın, 2015), yıldırma (Bağçeci, 2014), örgütsel sessizlik (Taşkıran, 2010), tükenmişlik (Yıldırım, Ekinci ve Öter, 2012) gibi kavramlarla da negatif yönlü ilişki içerisinde dir.

Yapılan çalışmalardan hareketle, örgütsel adalet kavramının bir örgüt için, özellikle de bir eğim örgütü için oldukça pozitif ve önemli bir kavram olduğu, aynı şekilde umutsuzluk kavramının da eğitim örgütleri için bir o kadar olumsuz bir kavram olduğu söylenebilir.

Literatür incelendiğinde, üniversitelerde örgütsel adalet algısının ve umutsuzluk düzeyinin çok az çalışılmış bir kavram olduğu görölmekle birlikte, yalnızca yükseköğretim kademesinde değil, eğitimin ilköğretim ve ortaöğretim kademesinde de örgütsel adalet algısı ile umutsuzluk kavramlarının birbirleriyle ilişkilendirildiği bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu bağlamda, bu çalışmanın öğretim elemanları üzerinde yapılması planlanmış, öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile umutsuzlukları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarıyla umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla

veri toplama aracı olarak da Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen “Örgütsel Adalet Ölçeği” ile Beck A.T., Weissman A., Lester D. ve Trexler L. (1974) tarafından geliştirilen “Beck Umutsuzluk Ölçeği”nin kullanılması kararlaştırılmıştır.

Elde edilen verilerle, örgütsel adaletin yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanları tarafından nasıl algılandığı belirlenmeye ve bu algının öğretim elemanlarının umutsuzluğu ile nasıl bir ilişki içerisinde olduğu ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bu araştırmanın, yükseköğretimde örgütsel adalet algısı ve öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri ile ilgili mevcut durumu ortaya koymasının yanı sıra bulgular ışığında öneriler geliştirilerek gelecek araştırmalar için de bir yol haritası çizebileceği düşünülmüştür.

# 1. ARAŞTIRMA HAKKINDA AÇIKLAMALAR

## 1.1. Araştırmanın Konusu

Bir örgütün etkililiği ve yeterliğinin olmazsa olmazlarından biri olarak kabul edilebilecek olan adalet kavramı, örgüt içerisindeki işgörenlerin dağıtım problemleriyle ilgilenmektedir. Her işgörenin örgütüne olan bağlılığını artıracak olan “adil dağıtım” sayesinde bir örgütte görev yapan yöneticinin etkili yöneticilik davranışları ile adil yönetim ilkeleri desteklenerek daha başarılı bir örgüt oluşturulabilir. Örgütsel adalet, temel olarak, çalışanların kendilerine adil davranılıp davranılmadığı ifade eder. “Çalışanlar üzerindeki örgüt davranışı ne kadar adil olmaktadır” sorusuna yanıt arar (Moorman, 1991).

Toplumun eğitim ihtiyacını karşılamak için kurulmuş olan eğitim örgütlerinin toplumsal etkisinin büyüklüğü nedeniyle amaçlarına ulaşması büyük ölçüde önem taşımaktadır. Çünkü eğitim örgütleri çevreden girdi olarak insanı alıp işler ve onu toplumsal çevreye çıktı olarak sunar (Lunenburg ve Ornstein, 2013; Hoy ve Miskel, 2012).

Örgüt etkililiği ve yeterliğinin on koşullarından biri olarak kabul edilebilecek olan adalet kavramı, örgüt iş görenlerinin dağıtım sorunlarıyla ilgilenmektedir (Uğurlu, 2009: 73). Beugre'ye (1998) göre, örgütsel açıdan bakıldığında adalet arayışının üç önemli sonucu vardır:

1. Adalet ile ilgili olumlu düşünceler, işgörenlerin tutumlarını olumlu etkileyerek verimlerini arttıracaktır.
2. Birlik duygusunu güçlendirecektir.
3. İşgörenlerin insan olarak kabul edildikleri ve kendine saygı duyulduğu yönündeki duygularını güçlendirecektir (akt. Çetin, 2013: 72).

Örgütsel adalet, genel anlamdaki adalet algısının iş yerine yansması yani iş yerine ilişkin adalet algısıdır (Greenberg, 1990. Bryne ve Cropanzano, 2001'den akt. Polat ve Celep, 2008: 309). Örgütsel adalet ile ilgili ilk çalışmalar, örgüt içerisindeki uygulamaların işgörenler tarafından ne denli adil olarak algılandığını incelerken; son zamanlarda yapılan çalışmalar, örgüt içerisindeki bireylerarası ilişkilerdeki adalet algısını incelemeye başlamıştır.

Örgütsel adalet çalışmaları, örgüt içerisinde adalet algısına ya da adaletsizliğe işgörenlerin nasıl tepki verdiğiine büyük oranda ışık tutmuştur. Örneğin, işgörenler adaletsiz bir biçimde davranıldığını hissettiklerinde, örgüt hedefinden sapar, işgörenlerin performansları düşer, iş tatmini azalır, diğer işgörenlerine yardım etmeleri daha az olası olur ve işgörenler örgüt içerisinde sabotaj gibi sapkın davranışlar sergileyebilir. Bu nedenle örgüt içerisinde adalet algısı, hem örgütlerin etkili bir biçimde işlevselliğini sürdürebilmeleri hem de işgörenlerin bireysel ruh sağlığı için önemlidir (Poole, 2007: 728).

Örgüt içerisinde bulunan işgörenler, adalet algısını yalnızca çıktı ve kazanımları için önemsemezler. Hiç şüphesiz ki bireyin istediğini veya hak ettiğini düşündüğü şeyi alması önemlidir. Ancak önemsedikleri başka şeyler de vardır. İşgörenler örgüt içerisindeki adalet algısını şu üç nedenden dolayı da önemsemektedirler (Cropanzano. Bowen ve Gilliland, 2007: 35-36):

*1. Uzun-erimli faydalar:* Bireyler çoğu zaman kendileri için önemli, uzun dönem faydalar için sözleşme imzalarlar. En baştan, uzun vadede nasıl davranılacağını tahmin etme eğilimi gösterirler. “Kontrol Modeli”ne göre, bireyler adil olanı tercih ederler. Çünkü bu onlara örgütten sağlayabilecekleri çıktıları tahmin ve kontrol etmelerine olanak tanır.

*2. Sosyal kaygılar:* İnsanlar sosyal varlıklardır. Bireylerin önemli gördüğü diğer kişiler tarafından kabul edilmeyi ve değer görmeyi arzuladığı kadar güçlü karar vericiler tarafından da istismar edilmeyi ve zarar verilmeyi istemezler. “Grup-değer Modeli”ne göre, adil davranış bize daha büyük bir grup tarafından saygı gösterildiğini ve itibar edildiğini söyler. Bu aidiyet hissi, bireyler için kimi zaman ekonomik faydalardan daha önemlidir.

*3. Etik Kaygılar:* İnsanlar adalet olgusunu önemserler. Çünkü diğerlerine nasıl davranılması gerektiğinin ahlaki olarak uygun yolunun bu olduğuna inanırlar. Bireyler, etik anlamda doğru olmadığını düşündükleri bir olay gözlemlediklerinde, ceza çıkarımları ile ilgili makul oranda risk alma eğilimi gösterirler. Yanlış olarak addedilen şey kişisel olarak yanlış değil ise talihsiz reaksiyonlar gösterebilirler. Kısacası adaletsizlik, bir işgören grubu içerisinde art niyete dönerek yayılabilir.

Gelecek ile ilgili herhangi bir amacı gerçekleştirmede, bireyin içinde bulunduğu durumla ilgili beklentileri ifade eden umut kavramı bireyin içinde



bulunduğu durumdan bir çıkış yolu olduğunun ve olumlu anlamda değişiklikler olabileceğine inancın en önemli özelliğidir. Bu özelliği ile sıfırdan fazla olan beklentileri ifade eden umudun aksine umutsuzluk, belirli bir amacı gerçekteşirmede sıfırdan az olan olumsuz beklentileri ifade etmektedir. Her iki kavram da bireyin gelecek ile ilgili belirlediği gerçekte hedeflerine ulaşmada olanaklarının yansımalarını ortaya koymaktadır (Dilbaz ve Seber, 1993: 134).

Abramsan (1998) umutsuzluk kavramının üç tane ana karakteristik özelliği olduğunu belirtmiştir (Konukbay, 2005'ten akt. Taner, 2008: 36):

1. Çözüm oluşturmada yetersizlik.

2. Kişinin hakkında umutsuzluk hissettiği sonucun, kısmen kendi tepkilerince kontrol edildiği gerçekteğini anlamada güçlük.

3. Üzüntü etkisi.

Beck (1963) tarafından ortaya konan bilişsel kurama göre, umutsuzluk depresyonun temelidir. Geleceğini karanlık ve umutsuz bir biçimde algılayan bireylerin depresyona yatkınlığı vardır ve kendilerini, gelecekteğini ve kendi dışında bulunan dünyayı olumsuz olarak değerlendirirler. Kendilerini kıymetsiz ve kusurlu bulan bireylerin yaşamlarını algılamaları da aynı derecede olumsuz olur. Çünkü yaşadıkları olayları da zorlayıcı bulurlar. Depresyonun en önemli belirteçlerinden biri karamsarlıktır ve Beck kuramını geliştirirken, bu kavram için hayati önem teşkil eden umutsuzluk kavramı üzerinde durmuştur. Psikoterapi alan ve daha önce intihar girişiminde bulunmuş 80 hasta üzerinde yaptığı araştırmanın sonucunda bu kişilerin sorunlarının hiçbir zaman çözümü olmayacağı yönündeki inanışları ile intihara teşebbüsleri arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Beck'e göre, depresif durumları bulunan bu hastalar, nesnel ve gerçekteçi bir sebebi olmamasına rağmen yaşadıkları olaylara farklı ve yanlış anlamlar yüklemekte ve gayret göstermediği halde olumsuz sonuçlar ortaya çıkacağına inanmaktadır. Bu durum, Beck tarafından "umutsuzluk" olarak adlandırılmıştır.

Umutsuzluğun nedenlerini araştıran Amerikan Psikoloji Birliği (1997)'ne göre:

1. Farklı etkenlere dayalı olarak bireyin faaliyetlerinin uzun bir süre kısıtlanması ve buna bağlı oluşan yalnızlık, fiziksel sağlığın kötüye gitmesi, uzun süren stres,

2. Kendini salıvermek,

3. Soyut değerlere ve/veya Tanrı'ya inancı kaybetmek, umutsuzluğun temel nedenleri olarak sıralanmaktadır (akt. Yıldırım, 2007: 31).

Aynı kuruluşa göre:

1. Kötü diyaloglar ve olumsuz ifadeler,

2. Edilgenlik, konuşmanın azalması,

3. Duygularını ifade etmede azalma,

4. İnisiyatif kullanmada eksiklik,

5. Dış uyaranlara gösterilen tepkilerde azalma,

6. Kendisiyle iletişim kurmaya çalışan bireylere gösterilen ilgisizlik,

7. Umursamaz tavırlar ve aldırmaçlık,

8. İştahın azalması,

9. Uyku saatlerindeki değişiklikler ve buna bağlı olarak artması veya azalması,

10. Kendi kişisel bakımındaki özensizlik,

11. Sosyal ortamlardan ve sosyal ilişkilerden uzak durma, umutsuzluğun temel belirteçleri olarak göze çarpmaktadır (akt. Yıldırım, 2007: 31).

Bireyin hayatı ve geleceği ile ilgili bakış açısındaki olumsuzluk ve kötümserliğin artmasına karşın, umutsuzluk olumlu tutum ve iyimserliğin azalması veya yok olması ile açıklanabilir. Bu bakış açısına göre, gelecek ile ilgili hiçbir şey şu anki durumdan daha iyi olmayacaktır. İyimserlik, gelecekte olumlu yaşantıların beklenmesi; kötümserlik ise, olumsuz yaşantıların beklenmesidir. Olumlu yaşantı ve deneyimler oluşturmada yetersizlik ve gelecek ile ilgili olumsuz yaşantı ve deneyimler ile ilgili beklentinin artması, "kurtuluş yok" algısına zemin hazırlamakta ve bu algı da bireylerin umutsuzluk düzeylerini arttırmaktadır (Atalay, 2011: 25-26).

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Her örgüt için olduğu gibi çıktısı insan olan eğitim örgütleri için de olmazsa olmazlardan olan “örgütsel adalet” olgusu ve örgüt içerisinde bulunan işgörenlerin geleceğe dair beklentilerini ifade eden umut ve umutsuzluk kavramları, bu çalışmanın temelini oluşturmakla birlikte, araştırma için önemli olan bu kavramlar kadar bu kavramların araştırmanın örneklemini oluşturan yükseköğretim kurumunda görev yapan öğretim elemanları tarafından nasıl algılandığı ve örgütsel adalet ile umutsuzluk düzeyi arasında nasıl bir ilişki olduğu da aynı derecede önemlidir.

Bu bağlamda araştırmanın problem cümlesi;

“Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki nasıldır?” biçimindedir.

Ayrıca, bu problem cümlesi çerçevesinde, araştırmada yanıt aranacak alt problemler de şu şekilde belirlenmiştir:

I. Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları nasıldır?

II. Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları;

a. Dağıtımsal adalet,

b. İşlemsel adalet,

c. Etkileşimsel adalet boyutlarında nasıldır?

III. Öğretim elemanlarının örgütsel adalete ilişkin algıları;

a. cinsiyet,

b. kıdem,

c. unvan,

d. eğitim durumu,

e. yaş,

f. idari görev değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

IV. Öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri nasıldır?

V. Öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri;

a. duygusal (geleceğe ilişkin duygular),

b. motivasyonel (motivasyon kaybı),

c. bilişsel (gelecekte beklenen) faktörlerinde nasıldır?

VI. Öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri;

a. cinsiyet,

b. kıdem,

c. unvan,

d. eğitim durumu,

e. yaş,

f. idari görev değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

VII. Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları, umutsuzluk düzeylerini yordamakta mıdır?

### **1.3. Araştırmanın Önemi**

Bir örgüt içerisindeki işgörenlerin yüksek moral ve motivasyon ile işlerini yapabilmelerini, örgütsel bağlılıklarının artmasını, örgüte ve örgüt içerisindeki üstlerine olan güven duygularının oluşmasını sağlayabilmek için adil bir şekilde takdir görmeleri ve ödüllendirilmeleri gerekir. Bu tür bir adalet algısı “örgütsel adalet” olarak adlandırılmaktadır (Eren, 2014: 551). Bir örgüt içerisinde işgörenlerin performansını etkileyebilecek bir çok değişken olmasına rağmen, bunlar arasındaki en önemli değişkenlerden biri hiç şüphesiz ki işgörenlerin örgütsel adalet algısıdır. Şayet işgören, örgüt içerisinde adil ve saygı çerçevesinde bir davranış biçimi ile karşılaşır, ödüller dengeli bir biçimde dağıtılırsa ve

kendisi de örgüt içerisindeki karar verme sürecine dâhil olursa, performansının artacağı da olağandır (Buluç, 2015: 51).

Bu tanımlamalardan yola çıkarak, örgüt içerisinde adalet olgusunu ortaya çıkarabilmek için yönetimin işgörenin perspektifini ortaya koyması gerekmektedir. Yani işgörenin, bireysel ve öznel olarak, örgütsel adalet duygusu ile ilgili ne çeşit olayları algıladığını anlamalıdır (Cropanzano vd., 2007: 35).

Türk Dil Kurumu'nun tanımı ile umut, bireyde ummak olgusundan ortaya çıkan güven duygusu olarak ifade edilmektedir. Umutsuzluk ise, bu güven duygusundan mahrum olma durumu olarak belirtilebilir. Çıktısı insan olan eğitim örgütleri içerisinde adalet algısının pozitif anlamda üst düzeyde olması, bununla birlikte umutsuzluk düzeyinin en düşük seviyede olması hatta mümkünse umutsuzluğun olmaması oldukça önemlidir.

Eğitim örgütleri arasında yükseköğretim kademesinde bulunan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının ve umutsuzluklarının ne düzeyde olduğunu belirlemek ve örgütsel adalet algısı ile umutsuzluk düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma, öncelikle öğretim elemanları arasında yapılacak olması nedeniyle, daha sonra da yükseköğretimde örgütsel adalet konusunun çok nadir çalışılmış bir konu olması nedeniyle önem taşımaktadır. Ayrıca, ülkemizde yapılan tez çalışmaları incelendiğinde, öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile umutsuzlukları arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışma bulunmaması nedeniyle de özgün bir çalışma olabilecektir ve bu sayede daha sonra yapılacak benzer araştırmalara ışık tutarak bilime katkı sağlaması hedeflenmektedir.

#### **1.4. Araştırmanın Varsayımları**

Bu araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının, araştırmaya katılan öğretim elemanları tarafından dürüst bir biçimde, içtenlikle ve nesnel olarak yanıtladıkları varsayılmıştır.

#### **1.5. Materyal ve Yöntem**

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve verilerin toplanma sürecine yer verilmiştir.

### **1.5.1. Araştırma Modeli**

Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarını ve umutsuzluk düzeylerini belirlemeyi hedefleyen bu araştırma tarama modelindedir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlamaya çalışılır. Bu olaylar, bireyler ya da nesnelere, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Önemli olan araştırma konusunu uygun bir biçimde gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2009: 77).

Ayrıca, bu araştırma öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarıyla umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi de ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu ilişkiyi ortaya koyabilmek için nedensel karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Bu tür bir düzenlemede, aralarında ilişki aranacak değişkenler, tekil taramada olduğu gibi, ayrı ayrı sembolleştirilir. Ancak bu sembolleştirme (değerler verme, ölçme), ilişkisel bir çözümlemeye olanak verecek şekilde yapılmak zorundadır (Karasar, 2009: 81).

### **1.5.2. Evren ve Örneklem**

Bu bölümde, araştırmanın çalışma evrenine ve araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretim elemanlarından oluşan örnekleme yer verilmiştir.

#### **1.5.2.1. Evren**

Araştırmanın evrenini 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Aydın ilinde bulunan Adnan Menderes Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Adnan Menderes Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan alınan kadro cetveline göre, üniversite bünyesinde toplam 3 enstitü, 12 fakülte, 4 yüksekokul, 1 devlet konservatuvarı ve 18 meslek yüksekokulu (MYO) aktif olarak faaliyetlerini sürdürmekte olup (2016) bu birimlerde görev yapan öğretim elemanı sayıları Çizelge 1.1.'de verilmiştir.

Çizelge 1.1. Aydın İli Adnan Menderes Üniversitesi'nde Faaliyet Gösteren Birimler ve Bu Birimlerde Görev Yapmakta Olan Öğretim Elemanı Sayı ve Oranları

Birimi	Prof.	Doç.	Yrd. Doç.	Öğr. Gör.	Araş Gör.	Okt.	Uzm.	Top. Frek.	Yüzde (%)
Rektörlük	-	-	-	-	-	42	21	63	3.75
Aydın İktisat Fakültesi	2	4	6	-	4	-	-	16	0.95
Diş Hekimliği Fakültesi	2	2	18	-	26	-	1	49	2.92
Eğitim Fakültesi	6	12	39	7	29	-	2	95	5.66
Fen Edebiyat Fakültesi	29	32	56	4	62	-	-	183	10.91
İletişim Fakültesi	-	1	7	-	10	-	1	19	1.13
Mühendislik Fakültesi	5	3	19	1	16	-	1	45	2.68
Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	9	8	46	1	33	-	1	98	5.84
Söke İşletme Fakültesi	1	1	21	-	13	-	-	36	2.15
Tıp Fakültesi	102	34	101	-	214	-	1	452	26.94
Turizm Fakültesi	2	5	11	3	5	-	1	27	1.61
Veteriner Fakültesi	39	16	21	-	27	-	1	104	6.20
Ziraat Fakültesi	40	19	24	2	40	-	1	126	7.51
Aydın Sağlık Yüksekokulu	4	10	12	3	24	-	-	53	3.16
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	-	3	9	5	1	10	-	28	167
Devlet Konservatuarı	-	-	1	3	-	-	-	4	0.24
Söke Sağlık Yüksekokulu	-	1	7	2	4	-	-	14	0.83
Yabancı Diller Yüksekokulu	-	-	-	-	-	50	-	50	2.98
Atça MYO	-	-	1	11	-	2	-	14	0.83
Aydın MYO	-	-	5	30	-	-	-	35	2.09
Aydın Sağlık Hizmetleri MYO	-	-	1	11	-	1	-	13	0.77
Bozdoğan MYO	-	-	-	9	-	-	-	9	0.54
Buharkent MYO	-	-	-	3	-	-	-	3	0.18
Çine MYO	1	-	1	8	-	1	1	12	0.72
Davutlar MYO	-	-	-	6	-	-	-	6	0.36
Didim MYO	-	-	-	7	-	-	-	7	0.42
Karacasu Memnune İnci MYO	-	-	-	17	-	1	-	18	1.07

Çizelge 1.1. Aydın İli Adnan Menderes Üniversitesi'nde Faaliyet Gösteren Birimler ve Bu Birimlerde Görev Yapmakta Olan Öğretim Elemanı Sayı ve Oranları (devamı)

Birimi	Prof.	Doç.	Yrd. Doç.	Öğr. Gör.	Araş Gör.	Okt.	Uzm.	Top. Frek.	Yüzde (%)
Koçarlı MYO	-	-	1	8	-	-	-	9	0.54
Köşk MYO	-	-	-	9	-	2	-	11	0.66
Kuyucak MYO	-	-	1	7	-	-	-	8	0.48
Nazilli MYO	-	-	-	12	-	-	-	12	0.72
Nazilli Sağlık Hizmetleri MYO	-	-	-	3	-	-	-	3	0.18
Söke MYO	-	-	-	18	-	-	-	18	1.07
Söke Sağlık Hizmetleri MYO	-	-	-	6	-	1	-	7	0.42
Sultanhisar MYO	-	1	1	13	-	-	-	15	0.89
Yenipazar MYO	-	-	-	11	-	-	-	11	0.66
Sosyal Bilimler Enstitüsü	-	-	-	-	-	-	-	-	0.00
Fen Bilimleri Enstitüsü	-	-	-	-	2	-	-	2	0.12
Sağlık Bilimleri Enstitüsü	-	-	-	-	3	-	-	3	0.18
<b>Toplam</b>	<b>242</b>	<b>152</b>	<b>409</b>	<b>220</b>	<b>513</b>	<b>110</b>	<b>32</b>	<b>1678</b>	<b>100</b>

Çizelge 1.1.'de görüldüğü gibi araştırmanın evrenini 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Aydın ili Adnan Menderes Üniversitesi'nin çeşitli birimlerinde görev yapmakta olan 242 profesör (%14.42), 152 doçent (%9.06), 409 yardımcı doçent (%24.37), 220 öğretim görevlisi (%13.11), 513 araştırma görevlisi (%30.57), 110 okutman (%6.56) ve 32 uzman (%1.91) olmak üzere 1678 öğretim elemanı oluşturmaktadır.

### 1.5.2.2. Örneklem

Aydın ilinde bulunan Adnan Menderes Üniversitesi'nin farklı akademik birimlerinde (fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokulu) görev yapan öğretim elemanlarından örneklem seçebilmek için küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Küme örneklemeinde kümeler gruplara veya coğrafik alanlara ayrılır ve her birinden rastlantılı örneklem çıkartılır. Bu tip bir örneklem seçiminde



ilk adım örneklem alınacak nüfusun gruplara veya bölgelere ayrılması, sonraki adım ise her bir grup içerisinde rastlantılı olarak örneklem çıkartılmasıdır (Erdoğan, 2012: 207). Aydın ilinde bulunan Adnan Menderes Üniversitesi'nde faaliyet gösteren her bir akademik birim bir küme sayılmıştır ve her birimden rastlantılı olarak örneklem seçilmiştir.

Araştırmanın örneklemine oluşturabilmek için örneklem büyüklükleri tablosundan yararlanılmış ve araştırmanın 1678 kişiden oluşan evrenini  $\alpha = .05$  anlamlılık düzeyinde 322 kişinin temsil edebileceği varsayılmıştır (Can, 2014: 28). Karşılaşılabilecek sorunlar ve dağıtılan ölçeklerin geri dönüşlerindeki olası kayıplar nedeniyle %25 fazlası alınarak örneklemin en az 403 kişiden oluşması öngörülmüştür. Öğretim elemanlarına 500 adet dağıtılmış ve dağıtılan anketlerden 474 tanesi geri toplanmıştır. Yanlış veya eksik doldurma, boş verme gibi nedenlerle 6 anket örneklemden çıkartılarak geriye kalan toplam 468 anket değerlendirmeye alınmıştır. Sonuç olarak, ölçeklerin geri dönüş oranı %93 olarak hesaplanmış ve öngörülen örneklem sayısının üzerine çıkmıştır.

Bu bölümde, araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretim elemanlarının çeşitli demografik değişkenlere göre (cinsiyet, kıdem, unvan, eğitim durumu, yaş, idari görev) dağılımı verilmiştir.

#### **1.5.2.2.1. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı**

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre dağılımı Çizelge 1.2.'de verilmiştir.

Çizelge 1.2. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Değişken	Değişken Grupları	N	%
CİNSİYET	Kadın	221	47.2
	Erkek	247	52.8
	Toplam	468	100.0

Çizelge 1.2.'ye bakıldığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarından 221'inin (%47.2) kadın, 247'sinin (%52.8) ise erkek olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre eşite yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre dağılım grafiği şu şekildedir:

#### **1.5.2.2.2. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı**

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kıdem değişkenine göre dağılımı Çizelge 1.3.'de verilmiştir.

Çizelge 1.3. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

<b>Değişken</b>	<b>Değişken Grupları</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>KIDEM</b>	1-5 yıl	153	32.7
	6-10 yıl	92	19.7
	11-15 yıl	82	17.5
	16-20 yıl	65	13.9
	21 yıl ve üzeri	76	16.2
	<b>Toplam</b>	<b>468</b>	<b>100.0</b>

Çizelge 1.3.'e göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarından 153'ü (%32.7) 1-5 yıl arası, 92'si (19.7) 6-10 yıl arası, 82'si (%17.5) 11-15 yıl arası, 65'i (%13.9) 16-20 yıl arası ve 76'sı (%16.2) da 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. 6-10 yıl ve üzeri değişken gruplarının frekans değerleri birbirlerine yakınken, 1-5 yıl arası değişken grubunun frekans değerinin diğerlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarının kıdem değişkenine göre dağılım grafiği şu şekildedir:

#### **1.5.2.2.3. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Unvan Değişkenine Göre Dağılımı**

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre dağılımı Çizelge 1.4.'de verilmiştir.

Çizelge 1.4. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Unvan Değişkenine Göre Dağılımı

Değişken	Değişken Grupları	N	%
UNVAN	Profesör	35	7.5
	Doçent	48	10.3
	Yardımcı Doçent	107	22.9
	Araştırma Görevlisi	129	27.6
	Öğretim Görevlisi	92	19.7
	Okutman	57	12.2
	Toplam	468	100.0

Unvan değişkeni göz önüne alındığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 35'inin (%7.5) profesör, 48'inin (%10.3) doçent, 107'sinin (%22.9) yardımcı doçent, 129'unun (%27.6) araştırma görevlisi, 92'sinin (%19.7) öğretim görevlisi ve 57'sinin (%12.2) okutman olduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarının unvan değişkenine göre dağılım grafiği şu şekildedir:

#### 1.5.2.2.4. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının eğitim durumu değişkenine göre dağılımı Çizelge 1.5.'de verilmiştir.

Çizelge 1.5. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Değişken	Değişken Grupları	N	%
EĞİTİM DURUMU	Lisans	80	17.1
	Lisansüstü	388	82.9
	Toplam	468	100.0

Eğitim durumu değişkeni göz önüne alındığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 388'inin (%82.9) lisansüstü eğitimi olan öğretim elemanlarından oluştuğu, 80'inin ise (%17.1) lisans mezunu öğretim elemanlarından oluştuğu söylenebilir. Öğretim elemanlarının eğitim durumu değişkenine göre dağılım grafiği şu şekildedir:

### 1.5.2.2.5. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre dağılımı Çizelge 1.6.'da verilmiştir.

Çizelge 1.6. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Değişken	Değişken Grupları	N	%
YAŞ	30 yaş ve altı	122	26.1
	31-35 yaş arası	106	22.6
	36-40 yaş arası	85	18.2
	41-45 yaş arası	58	12.4
	46-50 yaş arası	60	12.8
	51 yaş ve üzeri	37	7.9
	Toplam		468

Çizelge 1.6.'da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan ve örneklem olarak alınan öğretim elemanlarının 122'si (%26.1) 30 yaş ve altı, 106'sı (%22.6) 31-35 yaş arası, 85'i (%18.2) 36-40 yaş arası, 58'i (%12.4) 41-45 yaş arası, 60'ı (%12.8) 46-50 yaş arası ve 37'si de (%7.9) 51 yaş ve üzeri olan öğretim elemanlarından oluşmaktadır. Öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre dağılım grafiği şu şekildedir:

### 1.5.2.2.6. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının idari görev değişkenine göre dağılımı Çizelge 1.7.'de verilmiştir.

Çizelge 1.7. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının İdari Görev Değişkenine Göre Dağılımı

Değişken	Değişken Grupları	N	%
İDARİ GÖREV	VAR	91	19.4
	YOK	377	80.6
	Toplam		468

Çizelge 1.7. incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının 377'sinin (%80.6) idari görevinin olmadığı, 91'inin (%19.4) ise idari görevinin olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının büyük çoğunluğunun bir idari görevinin olmadığı söylenebilir. Öğretim elemanlarının idari görev değişkenine göre dağılım grafiği şu şekildedir:

### **1.5.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada, verileri toplamak için araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” ile öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarını belirlemek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve araştırmacı tarafından uyarlanan 20 maddelik “Örgütsel Adalet Ölçeği” ile öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerini belirlemek için Beck A.T., Lester D. ve Trexler L. (1974) tarafından bireyin geleceğe yönelik olumsuz beklenti düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilen ve 20 maddeden oluşan “Beck Umutsuzluk Ölçeği” kullanılmıştır.

#### **1.5.3.1. Kişisel Bilgi Formu**

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda, öğretim elemanlarının sosyodemografik özelliklerini içeren ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadeler; *i. cinsiyet*, *ii. kıdem*, *iii. unvan*, *iv. eğitim durumu*, *v. yaş* ve *vi. idari görev* olarak verilmiştir.

#### **1.5.3.2. Örgütsel Adalet Ölçeği**

Niehoff ve Moorman (1993) tarafından hazırlanan Örgütsel Adalet Ölçeği, 20 maddeden oluşmakta olup “*Beşli Likert*” tipinde hazırlanmıştır. Maddelere verilen yanıtlar “(1) Kesinlikle Katılmıyorum”, “(2) Katılmıyorum”, “(3) Kararsızım”, “(4) Katılıyorum”, “(5) Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde tasarlanmıştır (Niehoff ve Moorman, 1993: 537-541).

Ölçek, *i. Dağıtımsal Adalet*, *ii. İşlemsel Adalet* ve *iii. Etkileşimsel Adalet* olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin 1, 2, 3, 4 ve 5. maddeleri *dağıtımsal adalet* boyutunu; 6, 7, 8, 9, 10 ve 11. maddeleri *işlemsel adalet* boyutunu; 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 ve 20. maddeleri ise *etkileşimsel adalet* boyutunu oluşturmaktadır.

Ölçeğin birinci alt boyutu olan *dağıtımsal adalet* boyutunda program, ücret, iş yükü, ödüller ve iş ile ilgili sorumlulukların adil bir biçimde dağıtılıp dağıtılmadığını; ikinci alt boyutu olan *işlemsel adalet* boyutunu ölçen ifadelerde örgütsel kararların alınmada doğruluk ve tarafsızlık, bilgi toplamada tarafsızlığın olup olmadığı, kararların alınış sürecinde çalışanın katılımı, çalışanların kararlara itiraz haklarının olup olmadığı; üçüncü alt boyutu olan *etkileşimsel adalet* bölümünde ise işgörenlere dürüst, nazik ve kibar davranılıp davranılmadığını, kararların zamanında açıklanıp açıklanmadığını, işgörenlerin haklarına saygı gösterip gösterilmediğini sorgulayan ifadelere yer verilmiştir (Niehoff ve Moorman, 1993).

Örgütsel Adalet Ölçeği'nin Türkçe'ye çevirisi ile geçerlik ve güvenilirlik çalışması ise Polat (2007) tarafından yapılmış, 1281 kişilik örneklem grubunun Cronbach Alpha katsayısı 0.96 olarak hesaplanmıştır (Polat, 2007: 94). Üç boyutlu ölçeğin boyutlandırılması ölçeğin aslında belirtildiği gibi yapılmadığından ve ölçekten 1 madde çıkartılarak boyutlandırma işlemi 19 madde üzerinden yapıldığından, bu çalışmada ölçek, aslına sadık kalınarak tekrar geliştirilmeye çalışılmış ve geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yeniden yapılmıştır.

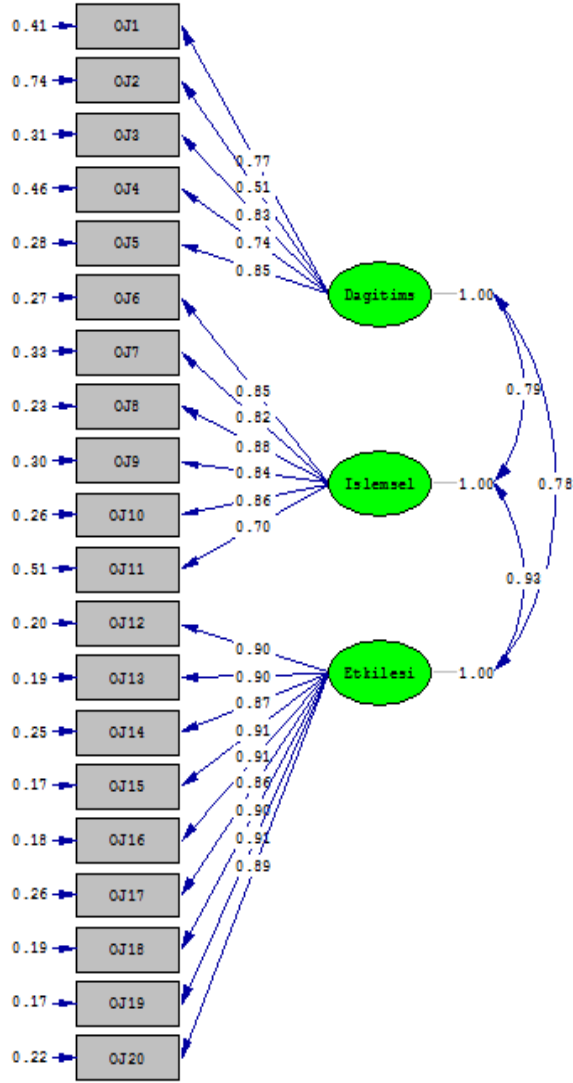
Öncelikle, ölçeğin çeviri geçerliliğini sağlayabilmek için uzman değerlendirmesinden yararlanılmış, iki alan uzmanından birbirinden bağımsız olarak ölçeğin çevirisini yapmaları istenmiş ve çeviriler karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda, iki çeviri arasında %97 oranında benzerlik bulunmuş ve ölçeğin Türkçe formuna son şekli verilmiştir.

Örgütsel Adalet Ölçeği'nden alınabilecek puanın aritmetik ortalama değeri 1–5 arasında değişmekte olup alınan puanın ortalaması ne kadar düşükse adalet algısı da aynı ölçüde düşük, puan ortalaması ne kadar yüksekse adalet algısı da o kadar yüksektir. Bu araştırmada, örgütsel adalet ölçeğindeki ifadelerin aritmetik ortalamaları yorumlanırken,  $\pm 1$  standart sapma puanlarına göre örgütsel adalet algı düzeyleri “düşük”, “orta” ve “yüksek” düzey olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. Bu ayırma sonucunda oluşan puan aralıkları Çizelge 1.8.'de verilmiştir.

Çizelge 1.8. Örgütsel Adalet Ölçeğindeki İfadelerin Aritmetik Ortalamalarının Yorumlanması

<b>Katılma Derecesi</b>	<b>Puan Aralığı</b>
Düşük	1.00 – 2.50
Orta	2.51 – 4.39
Yüksek	4.40 – 5.00

Örgütsel Adalet Ölçeği'nin üç boyutlu yapısının öğretim elemanları örneklemindeki geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak test edilmiştir. Bu analiz için Lisrel (Linear Structural Relations) paket programı kullanılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi Şekil 1.1.'de verilmiştir.



Chi-Square=1185.27, df=167, P-value=0.00000, RMSEA=0.114

Şekil 1.1. Örgütsel Adalet Ölçeği'ne İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

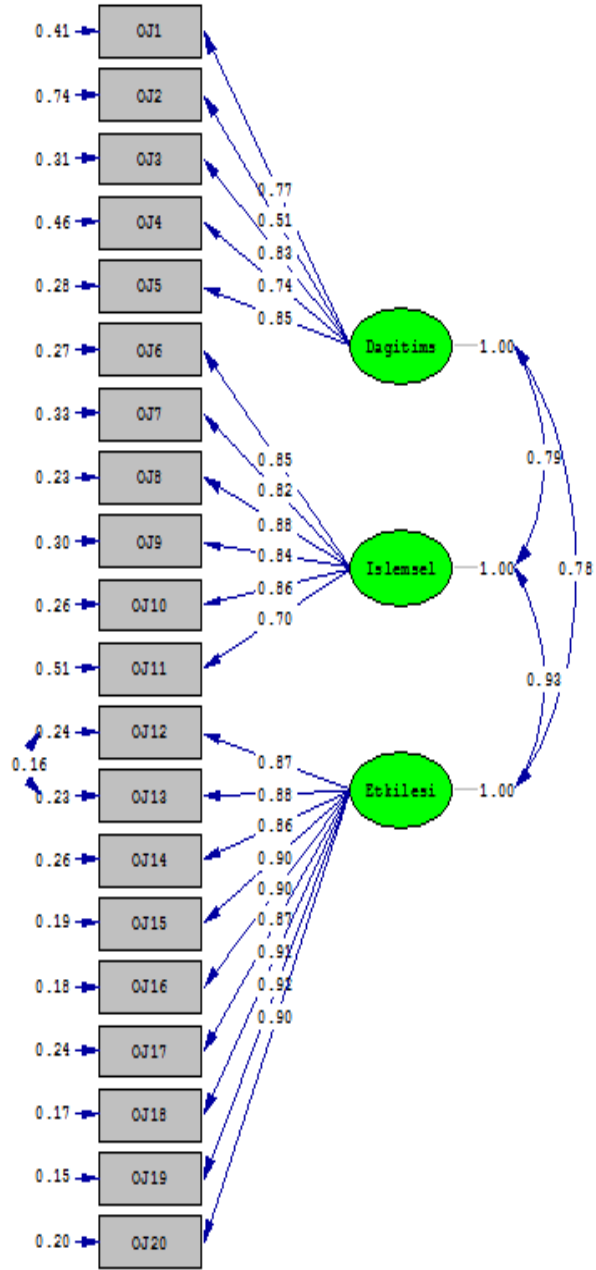
Şekil 1.1. incelendiğinde, RMSEA (Root Mean Square Error Approximation) değerinin 0.114 düzeyinde bir uyum indeksi ortaya koyduğu görülmektedir. RMSEA'nın 0.050'ten küçük olması mükemmel, 0.080'den küçük olması iyi, 0.10'dan küçük olması zayıf uyuma işaret ederken (Jöreskog ve Sörbom, 1993; Tabachnick ve Fidell, 2001'den akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014: 307), yapılan ilk analizden elde edilen modelin RMSEA değerinin oldukça



zayıf bir uyum indeksi ortaya koyduğu tespit edilmiştir. Ayrıca modele göre, 468 kişilik örneklemin 167 serbestlik dereceli değeri 1185.27 olarak bulunmuştur. Uyum indeksi için bu değerler birbirine oranlandığında, Ki kare değerinin serbestlik derecesine oranının 7.09 (1185.27/167) olduğu görülmektedir. 5'in üzerinde olan bu değer zayıf uyuma karşılık gelmektedir (Kline, 2005 ve Sümer, 2000'den akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014: 307). Elde edilen değerlerin zayıf uyumu göstermesi nedeniyle modifikasyon önerilerinin incelenmesine karar verilmiştir.

Modifikasyon önerileri (The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance) incelendiğinde, OJ12 ile OJ13 Ki Kare (Azalma)=229.1] ve OJ18 ile OJ19 [Ki Kare (Azalma)=118.7] arasında yapılacak modifikasyonların Ki Kare'ye önemli ölçüde katkı sağlayacağı tespit edilmiştir. Yanı sıra, yapılacak olan modifikasyonlar sonucunda pek çok uyum indeksinde iyileşme beklenmektedir. Ancak, yapılacak olan modifikasyon sayısı birden fazla ise, bu modifikasyonların birer birer yapılması gerekmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014: 307).

Modifikasyon önerisine göre, OJ12 ile OJ13 arasında yapılan ilk modifikasyondan elde edilen model Şekil 1.2.'de verilmiştir.

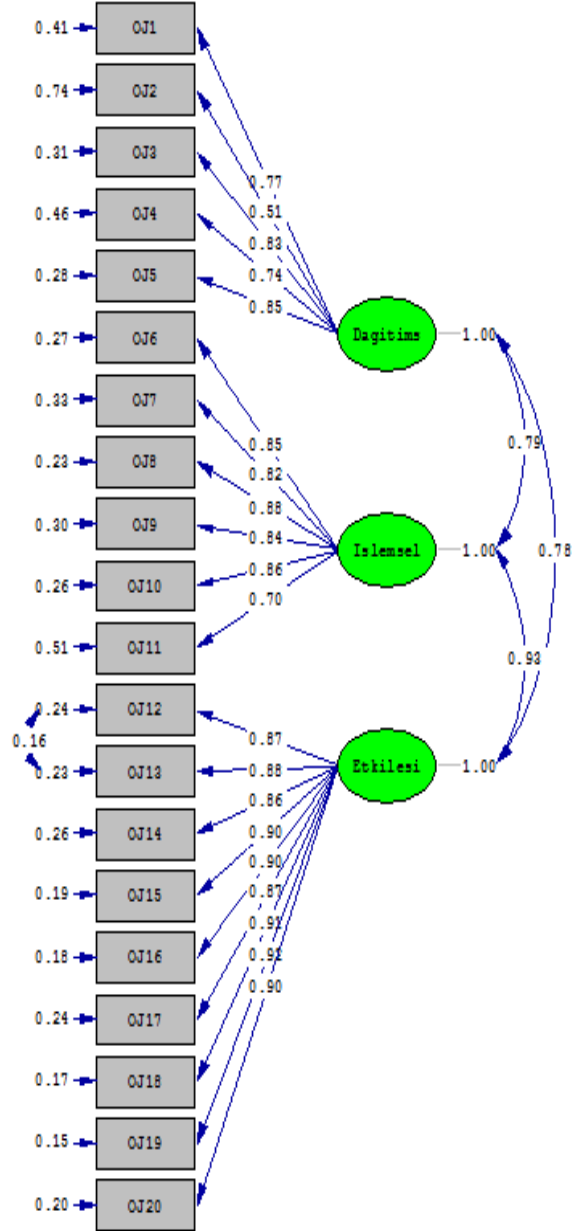


Chi-Square=871.77, df=166, P-value=0.00000, RMSEA=0.095

Şekil 1.2. Örgütsel Adalet Ölçeği'ne İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları  
(İlk Modifikasyon Sonrası)

Şekil 1.2. incelendiğinde, yapılan ilk modifikasyon sonrası elde edilen modele göre, RMSEA (Root Mean Square Error Approximation) değerinin 0.095 düzeyine düştüğü görülmektedir. RMSEA'nın 0.050'ten küçük olması mükemmel, 0.080'den küçük olması iyi, 0.10'dan küçük olması zayıf uyuma işaret ederken (Jöreskog ve Sörbom, 1993; Tabachnick ve Fidel, 2001'den akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014: 307), yapılan ilk modifikasyon sonrası elde edilen modelin RMSEA değerinin hala oldukça zayıf bir uyum indeksi ortaya koyduğu tespit edilmiştir. Ayrıca modele göre, 468 kişilik örneklemin 166 serbestlik dereceli değeri 871.77 olarak bulunmuştur. Uyum indeksi için bu değerler birbirine oranlandığında, Ki kare değerinin serbestlik derecesine oranının 5.25 (871.77/166) olduğu görülmektedir. 5'in üzerinde olan bu değer zayıf uyuma karşılık gelmektedir (Kline, 2005 ve Sümer, 2000'den akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014: 307).

Elde edilen değerlerin zayıf uyumu göstermesi nedeniyle ikinci modifikasyonu yapma gereği duyulmuştur. Modifikasyon önerisine (The Modification Indices Suggest to Add an Error Covariance) göre, OJ18 ile OJ19 arasında yapılan ikinci modifikasyondan elde edilen model Şekil 1.3.'de verilmiştir.



Chi-Square=682.29, df=165, P-value=0.00000, RMSEA=0.082

Şekil 1.3. Örgütsel Adalet Ölçeği'ne İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (İkinci Modifikasyon Sonrası Nihai Model)

Şekil 1.3.'den de anlaşılacağı gibi, Örgütsel Adalet ölçeğinin üç faktörlü yapısının geçerliliğine ilişkin modifikasyon sonrası elde edilen nihai modele göre, 468 kişilik örneklemin 165 serbestlik dereceli değeri 682.29 olarak bulunmuştur. Uyum indeksi için bu değerler birbirine oranlandığında, Ki kare değerinin serbestlik derecesine oranının 4.13 (682.29/165) olduğu görülmektedir. 5'in altında olan bu değer orta düzeyde uyuma karşılık gelmektedir (Kline, 2005 ve Sümer, 2000'den akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014: 307).

Şekil 1.3.'deki RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) incelendiğinde ise 0.082 düzeyinde bir uyum indeksi elde edildiği görülmektedir. RMSEA'nın 0.05'ten küçük olması mükemmel, 0.080'den küçük olması ise iyi uyuma işaret etmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1993'den akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014: 307). Bu çerçevede, elde edilen değerini iyi uyuma karşılık geldiği söylenebilir.

Diğer bir uyum indeksine göre, GFI'nın (Goodness of Fit Index) 0.87 ve AGFI'nın (Adjusted Goodness of Fit Index) 0.84 olduğu görülmektedir. GFI ve AGFI indekslerinin 0.90'ın üzerinde olması iyi uyuma karşılık gelmektedir (Hooper, Caughlan ve Mullen, 2008'den akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014: 312). Bu bağlamda, umutsuzluk ölçeği için yapılan analizin GFI ve AGFI'sının orta düzey uyuma karşılık geldiği görülmektedir.

Standardize edilmiş RMR'nin uyum indeksinin 0.033 olduğu tespit edilmiştir. Bu indeksin 0.050'nin altında olması mükemmel uyuma karşılık gelmektedir (Brown, 2006'dan akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014: 312). Bu bağlamda, ölçek için yapılan analizin standardize edilmiş RMR'sinin mükemmel uyuma karşılık geldiği görülmektedir.

Son olarak, NNFI (Non-Normed Fit Index) ve CFI (Comparative Fit Index) incelendiğinde, NNFI ve CFI'nın her ikisinin de 0.99 olduğu tespit edilmiştir. NNFI ve CFI uyum indekslerinin 0.95 ve üzerinde olması mükemmel uyuma karşılık geldiğinden (Sümer, 2000'den akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014: 312) ölçek için yapılan analizin NNFI ve CFI'sının mükemmel uyuma karşılık geldiği görülmektedir. Elde edilen analiz sonuçlarına göre, Örgütsel Adalet Ölçeği'nin öğretim elemanları örnekleminde incelenen uyumunun iyi olduğu söylenebilir.

Örgütsel Adalet Ölçeği'nin faktör yapısının geçerliliğine ilişkin yapılan analizden sonra ölçeğin toplam ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeylerinin belirlenebilmesi için Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin dağıtımsal adalet boyutuna ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.84, işlemsel adalet boyutuna ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.92, etkileşimsel adalet boyutuna ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.97 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bütününe ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0.97'dir. Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının " $0.60 \leq \alpha < 0.90$ " aralığında olmasının "Oldukça Güvenilir" ve " $0.90 \leq \alpha < 1.00$ " aralığında olmasının "Yüksek Derecede Güvenilir" olduğu (Tavşancıl, 2006'dan akt. Can, 2014: 369) düşünüldüğünde, ölçeğin öğretim elemanları örnekleminde yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

Yanı sıra, Niehoff ve Moorman tarafından gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel adalet ölçeğinin bütününe ilişkin güvenilirliğinin 0.92 olduğu ifade edilmiştir (Niehoff ve Moorman, 1993: 541). Polat (2007) tarafından yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında ise ölçeğinin bütününe ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0.96, dağıtımsal adalet boyutunun 0.89, işlemsel adalet boyutunun 0.95 ve etkileşimsel adalet boyutunun ise 0.90 olarak hesaplanmıştır (Polat, 2007: 94). Bu bağlamda, ölçeğin aslından elde edilen güvenilirlik katsayısı ile bu çalışma için yapılan analizden elde edilen güvenilirlik katsayısının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Elde edilen bulgular, Örgütsel Adalet Ölçeği'nin öğretim elemanları örneklemini için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu işaret etmektedir.

### **1.5.3.3. Umutsuzluk Ölçeği**

Beck; Weissman, Lester ve Trexler (1974), risk gruplarında umutsuzluk düzeylerini belirlemeyi amaçlamış, bireylerin umutsuzluk derecesini nesnel bir biçimde sayılara aktararak ortaya çıkarabilmek için "karamsarlığın ölçümü" adlı bir dizi çalışma neticesinde yaygın ve ciddi psikopatolojik bir belirti olan umutsuzluğu belirleyen Beck Umutsuzluk Ölçeği'ni (Beck Hopelessness Scale) geliştirmişlerdir.

Beck vd. (1974) geliştirdikleri 20 maddelik bu ölçekteki ifadeler "evet-hayır" şeklinde yanıt verilmekte ve ölçek sonuçları, olumsuz beklentileri yansıtmaktadır. Bireyden kendisi için uygun gördüğü ifadeler için "Evet", uygun

görmedikleri için ise “Hayır” şikkını işaretlemesi istenir. 1, 3, 5, 6, 8, 10, 13, 15 ve 19. maddelere “Hayır”; 2, 4, 7, 9, 11, 12, 14, 16, 17, 18 ve 20. maddelere ise “Evet” yanıtı için 1 puan verilir. En düşük puan 0, en yüksek puan 20’dir. Elde edilen toplam puan, umutsuzluk puanı olarak kabul edilir. Alınan puanlar ne kadar yüksekse bireyin umutsuzluk düzeyinin de aynı derecede yüksek olduğu, puanlar ne kadar düşükse bireyin umutsuzluk düzeyinin de aynı derecede düşük olduğu belirtilmektedir (Beck vd., 1974: 862).

Beck Umutsuzluk Ölçeği’nin Türkçe’ye çevirisi Seber (1991) tarafından, geçerlik ve güvenilirlik çalışması ise Durak ve Palabıyıkoglu (1994) tarafından yapılmıştır. 373 kişilik örneklem grubunun Cronbach Alpha katsayısı 0.69 olarak hesaplanmıştır (Durak ve Palabıyıkoglu, 1994: 315-317). Ayrıca Seber, Dilbaz, Kaptanoğlu ve Tekin (1993) tarafından yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında ise 107 kişilik örneklem grubunun Cronbach Alpha katsayısı 0.86 olarak hesaplanmıştır (Seber vd., 1993: 141). Her iki çalışmada da üç faktörlü ölçeğin boyutlandırılması ölçeğin aslında belirtildiği gibi yapılmadığından, bu çalışmada ölçek, aslına sadık kalınarak tekrar geliştirilmeye çalışılmış ve geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yeniden yapılmıştır.

Araştırmacılar, Beck Umutsuzluk Ölçeği’nden elde edilen puanların yorumlanmasında puan aralıkları önermektedir. Bu puan aralıkları; 0-3 “normal aralık” (normal range); 4-8 “hafif umutsuzluk” (mild hopelessness); 9-14 “orta düzey umutsuzluk” (moderate hopelessness); 14-20 “yoğun umutsuzluk” (severe hopelessness) olarak betimlenmektedir (Beck ve Steer, 1998; Tanaka, Sakamoto, Ono, Fujihara, Kitamura, 1998’den akt. Ceyhan, 2004: 94).

Bu araştırmada, umutsuzluk ölçeğindeki ifadelerin aritmetik ortalamaları yorumlanırken,  $\pm 1$  standart sapma puanlarına göre umutsuzluk düzeyleri “düşük”, “orta” ve “yüksek” düzey olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. Bu ayırma sonucunda oluşan puan aralıkları Çizelge 1.9.’da verilmiştir.

Çizelge 1.9. Umutsuzluk Ölçeğindeki İfadelerin Aritmetik Ortalamalarının Yorumlanması

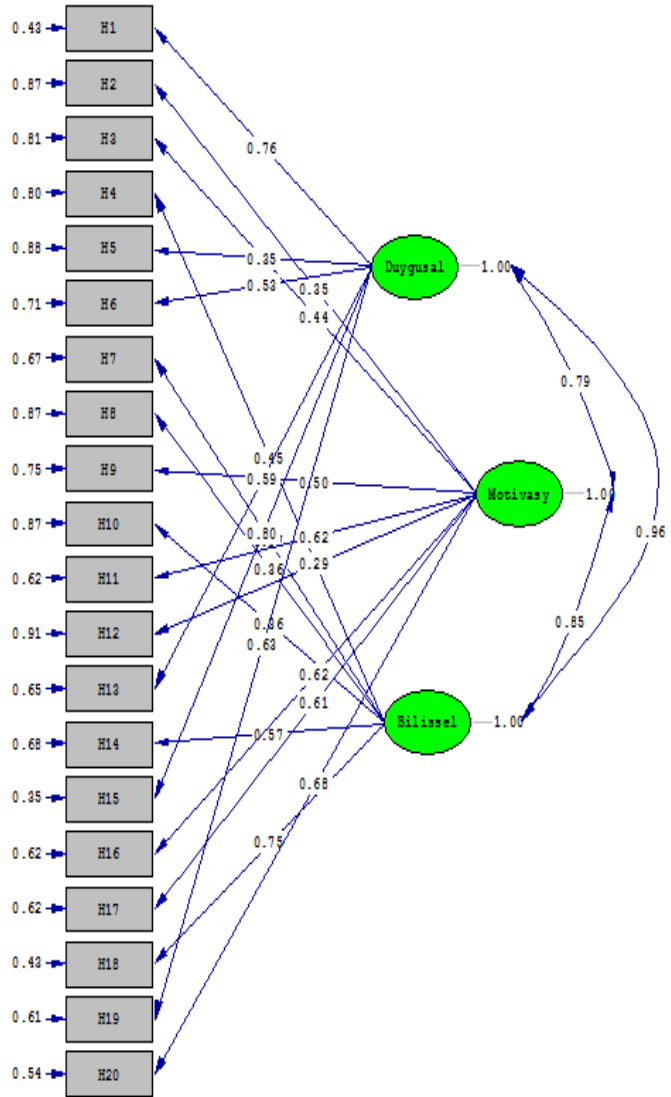
Katılma Derecesi	Puan Aralığı
Düşük	0.00 – 0.99
Orta	1.00 – 7.99
Yüksek	8.00 – 20.00

Ölçeğin çeviri geçerliliğini sağlayabilmek için uzman değerlendirmesinden yararlanmış, iki alan uzmanından birbirinden bağımsız olarak ölçeğin çevirisini yapmaları istenmiş ve çeviriler karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda, iki çeviri arasında %97 oranında benzerlik bulunmuş ve ölçeğin Türkçe formuna son şekli verilmiştir.

Beck vd. (1974) bu ölçeğin *i. Duygusal*, *ii. Motivasyonel* ve *iii. Bilişsel* olmak üzere üç faktörde incelenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Birinci faktör umut ve coşku, mutluluk, kader ve iyi zamanlar gibi geleceğe dair duygusal çağrışımları; ikinci faktör boşverme, hiç bir şey istememe, arzulanan şeyi elde etmek için çaba sarf etmeme gibi motivasyon kaybı ile ilişkili öğeleri; üçüncü faktör ise nasıl bir yaşama sahip olacağına dair gelecek beklentilerini içermektedir. Ölçekte; 1, 5, 6, 13, 15 ve 19. maddeler duygusal faktörü; 2, 3, 9, 11, 12, 16, 17 ve 20. maddeler motivasyonel faktörü; 4, 7, 8, 10, 14 ve 18. maddeler ise bilişsel faktörü oluşturmaktadır (Beck vd., 1974: 864).

Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin üç faktörlü yapısının öğretim elemanları örneklemindeki geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak test edilmiştir. Bu analiz için Lisrel (Linear Structural Relations) paket programı kullanılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi Şekil 1.4.'de verilmiştir.





Chi-Square=543.53, df=167, P-value=0.00000, RMSEA=0.069

Şekil 1.4. Beck Umutsuzluk Ölçeği'ne İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları

Şekil 1.4.'den de anlaşılacağı gibi, Beck Umutsuzluk ölçeğinin üç faktörlü yapısının geçerliliğine ilişkin yapılan doğrulamalı faktör analizi sonucunda, 468 kişilik örneklemin 167 serbestlik dereceli değeri 543.53 olarak bulunmuştur. Uyum indeksi için bu değerler birbirine oranlandığında, Ki kare

değerinin serbestlik derecesine oranının 3.25 (543.53/167) olduğu görülmektedir. 5'in altında olan bu değer orta düzeyde uyuma karşılık gelmektedir (Kline, 2005 ve Sümer, 2000'den akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014: 307).

Şekil 1.4.'deki RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) incelendiğinde ise 0.069 düzeyinde bir uyum indeksi elde edildiği görülmektedir. RMSEA'nın 0.05'ten küçük olması mükemmel, 0.080'den küçük olması ise iyi uyuma işaret etmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1993'den akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014: 307). Bu çerçevede, elde edilen değer iyi uyuma karşılık geldiği görülmektedir.

Diğer bir uyum indeksine göre, GFI'nın (Goodness of Fit Index) 0.90 ve AGFI'nın (Adjusted Goodness of Fit Index) 0.87 olduğu görülmektedir. GFI ve AGFI indekslerinin 0.90'ın üzerinde olması iyi uyuma karşılık gelmektedir (Hooper, Caughlan ve Mullen, 2008'den akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014: 312). Bu bağlamda, umutsuzluk ölçeği için yapılan analizin GFI'sının iyi uyuma, AGFI'sının ise orta düzey uyuma karşılık geldiği görülmektedir.

Standardize edilmiş RMR'nin uyum indeksinin 0.56 olduğu tespit edilmiştir. Bu indeksin 0.080'in altında olması iyi uyuma karşılık gelmektedir (Brown, 2006'dan akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014: 312). Bu bağlamda, ölçek için yapılan analizin standardize edilmiş RMR'sinin iyi uyuma karşılık geldiği görülmektedir.

Son olarak, NNFI (Non-Normed Fit Index) ve CFI (Comparative Fit Index) incelendiğinde, NNFI ve CFI'nın her ikisinin de 0.95 olduğu tespit edilmiştir. NNFI ve CFI uyum indekslerinin 0.95 ve üzerinde olması mükemmel uyuma karşılık geldiğinden (Sümer, 2000'den akt. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014: 312) ölçek için yapılan analizin NNFI ve CFI'sının mükemmel uyuma karşılık geldiği görülmektedir. Elde edilen analiz sonuçlarına göre, Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin öğretim elemanları örnekleminde incelenen uyumunun iyi olduğu söylenebilir.

Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin faktör yapısının geçerliliğine ilişkin yapılan analizden sonra, ölçeğin toplam ve alt faktörlerinin güvenilirlik düzeylerinin belirlenebilmesi için Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin duygusal

faktörüne ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.75, motivasyonel faktörüne ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.70, bilişsel faktörüne ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.67 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bütününe ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise 0.87'dir. Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının " $0.60 \leq \alpha < 0.90$ " aralığında olmasının "Oldukça Güvenilir" olduğu (Tavşancıl, 2006'dan akt. Can, 2014: 369) düşünüldüğünde ölçeğin öğretim elemanları örnekleminde oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

Beck vd. (1974) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, umutsuzluk ölçeğinin bütününe ilişkin güvenilirliğinin 0.93 olduğu ifade edilmiştir (Beck vd., 1974: 862). Durak ve Palabıyıkoglu (1994) tarafından yapılan geçerlilik çalışmasında ise ölçeğinin bütününe ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0.69, duygusal faktöre ilişkin katsayısının 0.78, motivasyonel faktöre ilişkin katsayısının 0.72 ve bilişsel faktöre ilişkin katsayısının 0.72 olduğu belirtilmiştir (Durak ve Palabıyıkoglu, 1994: 317). Bu bağlamda, ölçeğin aslından elde edilen güvenilirlik katsayısı ile bu çalışma için yapılan analizden elde edilen güvenilirlik katsayısının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Elde edilen bulgular, Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin öğretim elemanları örneklemini için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu işaret etmektedir.

#### **1.5.4. Veri Toplama Süreci**

Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için, öncelikle Adnan Menderes Üniversitesi'nden gerekli izinler alınmış ve sonrasında uygulamaya başlanmıştır. Araştırmanın uygulama izni 31 Aralık 2015 tarihinde onaylanmış, takip eden hafta güz yarıyılı final haftası olduğu için bahar yarıyılı ders başlama tarihi olan 08 Şubat 2016 tarihine kadar beklenmiş ve bu tarihten itibaren ölçek uygulama sürecine başlanmıştır. Ölçek uygulama süreci 2 ay sürmüştür. Veri toplama aracı, akademik birimlere bizzat gidilerek uygulanmıştır. Her birimde öncelikle dekanlık ya da müdürlük ziyaret edilerek, Rektörlük onaylı araştırma izin belgesi gösterilmiş ve öğretim elemanlarının ofislerini dolaşarak ölçek uygulama isteği ifade edilerek ilgili birim yönetiminin onayı alınmıştır.

Akademik birimlerdeki ilgili öğretim elemanlarına, ofislerinde, öncelikle araştırma ve veri toplama aracı ile ilgili ön bilgi verilmiştir. Veri toplama aracına Rektörlük onay belgesi de eklenmiştir. Gönüllülük esaslı göz önünde

bulundurularak, ölçeğin yalnızca araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğretim elemanlarına uygulanmasına dikkat edilmiştir. Gerekli durumlarda ilgili öğretim elemanlarının veri toplama aracını doldurması beklenmiştir. Ancak, öğretim elemanlarının iş yoğunluğu ve bahar yarıyılı ders döneminin başlaması nedeniyle, çoğu zaman öğretim elemanlarına veri toplama aracı bırakılmış ve daha sonra teslim alınmıştır. Bazı akademik birimlere ikinci kez, nadiren de olsa, bazı akademik birimlere ise üçüncü kez giderek daha önceden dağıtılmış olan ölçekleri toplama ihtiyacı doğmuştur. Veri toplama süreci 2016 yılının Mart ayının 15'ine doğru sonlandırılmış ve akabinde toplanan veriler SPSS programına girilerek analiz süreci başlamıştır.

### **1.5.5. Verilerin Analizi**

Araştırmada, toplanan verilerin çözümlenmesinde SPSS 20 (Statistical Package Program for Social Sciences) kullanılmıştır.

Araştırma verilerinin normal dağılım gösterip göstermediği merkez eğilim ölçüleri, frekans dağılım grafikleri, çarpıklık ve basıklık katsayıları ile test edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre araştırma verileri -1 ile +1 arasında bir değer aldığından, verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır.

Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algı düzeyleri ve umutsuzluk düzeyleri betimsel istatistikler (frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma) kullanılarak analiz edilmiştir.

Örgütsel adalet algılarının ve umutsuzluk düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için parametrik testlerden (t-testi ve ANOVA) yararlanılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının ve umutsuzluk düzeylerinin araştırmanın cinsiyet, eğitim durumu ve idari görev bağımsız değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği t-testi ile unvan, kıdem ve yaş bağımsız değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği ise ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Yapılan ANOVA testinde anlamlı farklılık bulunmuşsa, bu farkın kaynağını bulmak için, grup varyanslarının eşit olduğu varsayımı (Levene Testinin anlamlılığı= $p > 0.05$ ) karşılandığında LSD çoklu karşılaştırma testi (Morgan vd., 2004'ten akt. Can, 2014: 152), grup

varyanslarının eşit olmadığı (Levene Testinin anlamlılığı= $p < 0.05$ ) durumlarda ise Dunnett's C testi (Büyüköztürk, 2005'ten akt. Can, 2014: 152) kullanılmıştır.

Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için Korelasyon testi, örgütsel adalet algılarının umutsuzluk düzeylerini yordayıp yordamadığını belirleyebilmek için de çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

T-testi, ANOVA, korelasyon ve regresyon analizinden elde edilen istatistiklerin anlamlılığı .05 düzeyinde sınanmıştır.

## **1.6. Kaynak Özetleri**

Bu bölümde araştırmanın konusu ile ilgili yurtiçinde ve yurtdışında yapılmış araştırmalara kısa özetler halinde kronolojik sıra ile (en yakın tarihten en uzak tarihe) yer verilmiştir.

### **1.6.1. Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar**

#### **1.6.1.1. Örgütsel Adalet ile İlgili Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar**

Batman (2015) tarafından yapılan ve “Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının iş tatmin düzeylerine etkisi”ni araştıran çalışma, Ankara ili Yenimahalle ilçesinde görev yapan 191 okul öncesi öğretmen üzerinde uygulanmış, elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş tatminleri arasında pozitif yönlü ilişkiler ortaya konmuştur. Bulgulara göre, öğretmenlerin buldukları eğitim kurumundaki iş ve işlemlere ilişkin örgütsel adalet algıları iş tatmin düzeylerinin belirleyicisidir.

Kasapoğlu (2015) tarafından yapılan ve “İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki”yi ortaya koymayı amaçlayan araştırma, İstanbul ilinde çeşitli resmi eğitim kurumlarında görev yapan 403 öğretmen üzerinde uygulanmış ve elde edilen bulgulara göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile yabancılaşma düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya konmuştur. Ayrıca, araştırma sonuçları örgütsel adaletin boyutlarından işlemsel adalet algısının güçsüzlük biçimindeki yabancılaşmayı, etkileşimsel adalet algısının ise yalıtılmışlık

biçimindeki işe yabancılaşmayı açıklamada önemli bir etkisinin olduğunu göstermektedir.

İşleyici (2015) tarafından yapılan “Örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi (Zonguldak ili örneği)” adlı araştırma, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Zonguldak il merkezinde bulunan okullarda görev yapan 474 öğretmen üzerinde uygulanmış, araştırma sonunda elde edilen bulgular sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel sessizlik algıları arasında yaş, cinsiyet, kıdem, yöneticiyle çalışma yılı ve mezun olunan okul türü değişkenlerine göre anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, örgütsel adalet ile örgütsel sessizlik arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu da araştırma verilerinden elde edilen başka bir bulgudur.

Gök (2014) tarafından yapılan “ilkokul ve ortaokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi” adlı araştırma, Gaziantep’te görev yapan 400 öğretmen üzerinde yapılmış, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta derecede ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akgüney’in (2014) “öğretmenlerin örgütsel adalet algılamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki”yi incelediği araştırması, İstanbul ilinde görev yapan 534 sınıf ve branş öğretmeni üzerinde yapılmış, araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları algılarının yüksek düzeyde olduğu, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve bütün alt boyutlarının birbiri ile pozitif ilişkide bulunduğu görülmüştür. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermelerinde örgütsel adaletin önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özcan (2014) tarafından öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm tutumlarına nasıl etki ettiğinin incelendiği araştırma, Sakarya ilinde görev yapan 197 sınıf ve branş öğretmeni üzerinde yapılmış, elde edilen veriler ışığında, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasında orta düzeyde, negatif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları ile yaş, cinsiyet, kıdem gibi demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Akyol (2013) tarafından yapılan “Üniversitelerdeki örgütsel adalet olgusunun öğretim elemanları algılarına göre yönetim süreçleri açısından değerlendirilmesi” başlıklı tez çalışması, Marmara Bölgesi’nde bulunan dört devlet üniversitesinde gerçekleştirilmiş, 1139 öğretim elemanında elde edilen geri dönüş sonrası yönetim görevi olan ve olmayan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları incelenmiş ve tüm yönetim süreçlerinde ve tüm örgütsel adalet boyutlarında yönetim görevi olanların örgütsel adaleti iyi düzeyde, yönetim görevi olmayanların ise orta düzeyde algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Akyol’a göre (2013); yönetimde olanlar bir taraftan süreçte neler yapıldığını öğrenirlerken, diğer taraftan örgütsel adaleti sağlamaya çalışmaktadırlar ve bu durumda da kendilerini başarılı görmektedirler. Diğer taraftan yönetim görevi olmayanlar ise durumu daha objektif değerlendirerek, olayın dışından üniversite yönetimindeki örgütsel adaleti orta düzeyde algılamaktadırlar.

Acar (2011) tarafından yapılan ve “Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi”ni belirlemeyi amaçlayan araştırması, Türkiye’nin farklı bölgelerdeki 6 ilinde görev yapan 309 beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılmış, elde edilen bulgulara göre araştırma kapsamına alınan beden eğitimi öğretmenleri, okul yöneticilerinin etik lider davranışlarının yüksek düzeyde olduğu ve bununla birlikte okullarına ilişkin adalet algılarının ve motivasyon düzeylerinin de yüksek olduğu belirlenmiştir. Yanı sıra, okul yöneticilerinin etik ilkelere uygun davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet ile ilgili algısını artırdığı ve iletişimsel etik ve davranışsal etik boyutları ile örgütsel adalet algısı arasında paralellik olduğu saptanmıştır.

Karaman (2009) tarafından yapılan ve “Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki”yi ortaya koymayı amaçlayan araştırma, İzmir ilinde görev yapan 244 öğretmen üzerinde yapılmış, araştırma sonuçları örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yanı sıra, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile tükenmişlik düzeylerinin, mesleği isteyerek seçip seçmemeleri değişkeni hariç, diğer demografik değişkenlere göre farklılık göstermediği görülmüştür.

Polat’ın (2007) “Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki”yi inceleyen araştırması 2006-2007 eğitim-öğretim yılında Türkiye’deki 7 coğrafi

bölgeden tesadüfi seçilen 2’şer ildeki 1281 ortaöğretim okulu öğretmeni ile yapılmış, araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algılarının birbiri ile pozitif anlamda ilişkili olduğu ve birbirlerini etkilediği görülmüştür. Bulgulara göre, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışını hem doğrudan hem de dolaylı olarak örgütsel güven üzerinden etkilemektedir.

### **1.6.1.2. Umutsuzluk ile İlgili Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar**

Yıldırım (2015) tarafından “İlkokul öğretmenlerinin umutsuzluk düzeyleri”ni ortaya koymayı amaçlayan araştırma 2014-2015 eğitim-öğretim yılında İstanbul’da görev yapan 316 ilkököl öğretmeni üzerinde yapılmış, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki kıdem ve kurumdaki çalışma süresi gibi değişkenlere göre umutsuzluk düzeyini, ayrıca bu değişkenler ile öğretmenlerin umutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymaya çalışmıştır. Bulgulara göre; cinsiyet, yaş ve çalışma süresi değişkenlerinin umutsuzluk düzeyi üzerinde bir etkisinin olduğu, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre, genç ve kariyerinde yeni olan öğretmenlerin nispeten daha yaşlı ve yıllardır öğretmenlik yapan öğretmenlere göre umutsuzluk düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki kıdem değişkenlerine göre öğretmenlerin umutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Diñer’in (2013) ilköğretim matematik öğretmen adaylarının mesleğe karşı tutum, algı ve umutsuzluk düzeylerini incelediği araştırması İzmir ilinde Dokuz Eylül Üniversite’nde Eğitim 2012-2013 eğitim-öğretim yılında eğitim gören 178 dördüncü sınıf öğrencisi ile yapılmış olup, elde edilen bulgular ışığında öğretmen adaylarının mesleğine yönelik tutum ve algıları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile umutsuzluk düzeylerinin ve öğretmenlik mesleğine yönelik algıları ile umutsuzluk düzeylerinin negatif yönlü anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum, algı ve umutsuzluk düzeylerinin gelir düzeyi, anne-baba eğitim düzeyi ve ikamet yeri değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği; öğretmenlik mesleğine yönelik tutum, algı ve umutsuzluk düzeylerinin mesleği seçme nedenleri ile anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.



Kızıroğlu'nun (2012) sınıf öğretmenlerinin umutsuzluk düzeylerinin sosyodemografik değişkenlere göre incelediği araştırması Erzurum ilinde 2011-2012 eğitim-öğretim yılında görev yapan olan sınıf öğretmenleri üzerinde yapılmış, araştırma bulgularına göre sınıf öğretmenlerinin umutsuzluklarında cinsiyetlerine, aile gelir durumlarına ve eğitim verdikleri sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılaşma bulunmuştur. Bulgular, erkek sınıf öğretmenlerinin daha umutsuz olduğunu ve gelir durumunun arttıkça umutsuzluk düzeyinin azaldığını ortaya koymuştur. Ayrıca, sınıf öğretmenlerinin yaş gruplarına, mesleki kıdemlerine, okullarının buldukları çevrenin sosyo-ekonomik durumunu algılamalarına, medeni durumlarına ve eğitim verdikleri sınıfın mevcuduna göre umutsuzluk düzeylerinde anlamlı farklılaşma bulunmamıştır.

Baş (2010) tarafından yapılan ve öğretmen adaylarının saldırganlık ve umutsuzluk düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesini konu alan araştırması Zonguldak'ta bulunan Karaelmas Üniversitesi'nin Eğitim Fakültesi'nde 2009-2010 eğitim-öğretim yılında eğitim görmekte olan 521 kız ve 296 erkek öğretmen adayı üzerinde yapılmış olup, elde edilen bulgulara göre, öğretmen adaylarının saldırganlık ve umutsuzluk düzeyleri arasında düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, cinsiyete göre saldırganlıkta; fiziksel saldırganlık, öfke, düşmanlık, dolaylı saldırganlık ve genel saldırganlık düzeylerinde anlamlı bir fark yokken, umutsuzlukta gelecekle ilgili duygu ve beklentiler, motivasyon kaybı ve genel umutsuzluk düzeylerinde anlamlı bir fark vardır. Yanı sıra, babanın hayatta olup olmama durumuna göre saldırganlık ve umutsuzluk düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Anne ve babanın birlikte olma durumuna göre ise, sadece genel umutsuzluk düzeyinde anlamlı bir farka ulaşılmış, öğretmen adaylarının sosyo-ekonomik düzeylerine göre saldırganlık ve umutsuzluk düzeylerinde bir anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.

şahin (2009) tarafından eğitim fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin umutsuzluk düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan araştırması Kırşehir ilinde bulunan bir devlet üniversitesinin eğitim fakültesinde öğrenim gören 397 öğrenci üzerinde yapılmış olup, araştırmadan elde edilen bulgulara göre, öğrencilerin düşük düzeyde umutsuzluk yaşamaktadırlar. Ayrıca, öğrencilerden bazılarının yoğun olarak umutsuzluk yaşadıklarını, cinsiyet, öğrenim gördükleri anabilim dalı, kaldıkları yer ve algılanan gelir düzeyi değişkenlerine göre öğrencilerin umutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Bunun

yanı sıra araştırmada, sınıf düzeyi, babanın ve annenin eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Taner (2008) tarafından yapılan ‘‘retmenlerin umutsuzluk düzeyleri ile okul kültürü arasındaki ilişki’’yi inceleyen araştırma 2007-2008 eğitim-üretim yılında İstanbul ilinde görev yapan 296 retmen üzerinde yapılmış, araştırma sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık, olumlu insan ilişkileri, etkili iletişim ile umut arasında güçlü pozitif ilişkilere rastlanırken, yüksek motivasyon ve verimlilik ile motivasyon kaybı arasında negatif ilişki bulunmuştur.

Ceyhan (2004) tarafından yapılan ve retmen adaylarının umutsuzluk düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelendiği araştırmasına 71 retmen adayı katılmış olup, araştırmanın bulguları genel olarak retmen adaylarının umutsuzluk düzeylerinin düşük olduğunu, bazı retmen adaylarının yoğun derecede umutsuzluk yaşadığını, cinsiyet değişkenine göre erkek retmen adaylarının umutsuzluk düzeylerinin kızlardan daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra, araştırmanın bir diğer önemli bulgusu mezun olduğunda retmenlik mesleği ile ilgili bir iş bulamayacağı beklentisi taşıyanların, iş bulacağı beklentisi içinde olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde umutsuzluk yaşadığını ortaya koymaktadır.

## **1.6.2. Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar**

### **1.6.2.1. Örgütsel Adalet ile İlgili Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar**

Mourssi-Alfash (2014) tarafından Minnesota’da Capella niversitesi’nde yapılan ve ‘‘Yksekretimde zorbalık ve örgütsel adalet algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi’’ni inceleyen araştırma, 786 fakülte yesi üzerinde yapılmış, araştırma sonuçları işyeri zorbalığı ile örgütsel adalet algısı arasında negatif bir ilişki ortaya koymuştur. Ayrıca bulgulara göre, işyerinde zorbalığa maruz kalan işgörenlerin zorbalığa maruz kalmamış olanlara kıyasla, örgütsel adalet algı düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerinin önemli derecede negatif yönlü farklılıklar gösterdiği görülmektedir.

Oh (2013) tarafından Güney Kore’deki kamu kuruluşlarında görev yapmakta olan işgörenlerin örgütsel adalet algılarıyla iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan araştırması, işgörenlerin örgütsel adalet algılarının iş doyum düzeyleri ile pozitif bir ilişki içinde olduğu hipotezi ile

Güney Kore'deki 279 kamu kuruluşu çalışanı üzerinde yapılmıştır. Minnesota Üniversitesi'nde yapılan bu araştırma sonuçlarına göre, iş doyumunu ile örgütsel adaletin dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet boyutları arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkarken, bu ilişki etkileşimsel adalet boyutunda anlamlı değildir.

Li (2014) tarafından yapılan ve Çin'de görev yapan üniversite öğretim elemanlarında duygusal adanmışlık oluşturmada örgütsel adaletin ve tükenmişliğin rolünü inceleyen araştırma Çin'de bulunan beş farklı üniversitede görev yapan 435 öğretim elemanı üzerinde yapılmış olup, araştırma bulguları örgütsel adaletin duygusal adanmışlığın güçlü bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel adaletin boyutlarından özellikle etkileşimsel adalet duygusal adanmışlığın en güçlü yordayıcısıyken, beklenmedik bir biçimde dağıtımsal adaletin duygusal adanmışlık üzerinde önemli bir etkisi bulunmamıştır.

Tsai (2012) tarafından yapılan ve “Yükseköğretimde örgütsel adaletin psikolojik güdüleme, örgütsel adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi”ni incelediği araştırma, Washington Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde yapılmış, araştırma bulguları adalet algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin en yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymuştur.

Wilson (2010) tarafından Lynn Üniversitesi'nde, telekomünikasyon şirketi çalışanlarının işyerinde kötü muameleye maruz kalması, örgütsel adalet algıları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan araştırması, 241 işgören üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel adalet boyutlarından dağıtımsal adalet işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini açıklamada önemli bir betimleyici değişken olarak göze çarpmaktadır.

Lee'nin (2000) ağırlama endüstrisinde görev yapan işgörenler üzerinde yaptığı ve kişilerarası iş ilişkilerinin işgörenlerin adalet algıları üzerindeki etkisi ile bu algıların işgörenlerin işle ilgili tavır ve davranışlarına etkisini inceleyen araştırmasının sonuçlarına göre; kişilerarası iş ilişkilerinin işgörenlerin adalet algıları üzerinde pozitif bir etkisi bulunmaktadır ve bu ilişkilerin niteliği işgörenlerin adalet algısını artırmaktadır. Dahası bulgulara göre, dağıtımsal ve işlemsel adalet boyutları iş doyumunu, örgütsel adanmışlık ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri anlamlandırmada hayati derecede önemli bir arabuluculuk rolü üstlenmektedir.

### 1.6.2.2. Umutsuzluk ile İlgili Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar

Iliceto vd. (2011) tarafından yapılan ve “Soykırımdan sağ kurtulan kişilerin torunlarında umutsuzluk, davranış biçimi, öfke ve kişilerarası ilişkiler”i inceleyen araştırma, İtalya’da soykırıma maruz kalan 62 soykırım mağduru bireyin torunları ve soykırımı maruz kalmamış aynı sayıda birey üzerinde iki grup halinde yapılmış olup, bu iki grup arasında umutsuzluk ve davranış biçimi açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ayrıca bulgular, soykırım mağdurlarının torunlarının kişilerarası ilişkilerde diğer bireyleri olumsuz biçimde algıladıklarını ortaya koymaktadır.

Alverson (2014) tarafından Alabama Üniversitesi’nde yapılan “Bir umutsuzluk, aidiyet, bağlılık ve akademik başarı modeli” adındaki araştırma, 8-14 yaş arasındaki 490 Afro-Amerikan öğrenci üzerinde yapılmış, araştırma bulguları umutsuzluğun bağlılığı olumsuz, umutsuzluk ve aidiyetin akademik başarıyı direkt olarak etkilediğini ortaya koymuştur.

Lamis, Saito, Osman, Klibert, Malone ve Langhinrichsen-Rohling (2014) tarafından Japon ve Amerikan üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri ve intihar eğilimleri arasındaki farkları belirlemek amacıyla yapılan araştırma, 813 üniversite öğrencisi (396 Japon, 417 Amerikan) üzerinde yapılmış olup, araştırma bulgularına göre Japon öğrencilerin Amerikalılara oranla daha umutsuz ve intihara daha eğilimli oldukları ortaya çıkmıştır. Her iki ülkede de umutsuzluk ve depresyon belirtilerinin intihar eğilimi ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

## 1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma, 2015-2016 eğitim – öğretim yılında Aydın İli’nde bulunan tek devlet üniversitesi olan Adnan Menderes Üniversitesi’nin çeşitli birimlerinde (fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu) görev yapan öğretim elemanları ile sınırlıdır.

2. Bu araştırma, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyet, kıdem, unvan, eğitim durumu, yaş, görev yaptığı birim ve varsa idari görev değişkenleriyle sınırlıdır.

## 2. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, araştırmanın konusuyla ilgili kuramsal ve kavramsal çerçeveye yer verilecektir.

### 2.1. Adalet Kavramı

Adalet kavramı bin yılı aşkın bir zamandır filozofların ilgisini çeken bir kavramdır ve antik çağlara dönüp bakıldığında bu kavramı ilk analiz edenlerden birinin Aristo olduğu, onun adalet algısının bireyler arasında kaynakların adil biçimde dağıtılmasının olduğu görülmektedir (Greenberg ve Colquitt, 1990: 1). Adalet, herkesin hak ettiğini alması, hakkın gözetilmesi ve hayata geçirilmesidir. Düşünce tarihinde adaleti bir erdem olarak ilk kez değerlendirenlerin en başında olan Platon adaleti, başkalarına hakkaniyetli davranma ve herkese hak ettiğini verme olarak tanımlamıştır. Sokrates ise dünyayı ayakta tutan gücün adalet olduğunu vurgulayarak adaletin olmadığı veya unutulduğu toplumların ve devletlerin varlıklarını sürdüremeyeceğini belirtmektedir (Cevizci, 2010'dan akt. Yıldırım, Ekinci ve Öter, 2012: 331).

Adalet; doğruluk, dürüstlük, eşitlik, hakkaniyet ölçülerine uyma, meşruluk, tarafsızlık, insaniyet, iyilik gibi anlamlara gelir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası adaleti; hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme, doğruluk, olarak: "Devletin temel amaç ve görevleri kişinin temel hak ve hürriyetlerini sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya çalışmaktır." şeklinde tanımlamaktadır. Adalet kavramı bireylere ya da gruplara adil ve dürüst davranma ya da adil ve dürüst olmayan bir biçimde davranmayı ifade eder (Töremen ve Tan, 2010: 59).

Etimolojik köken olarak Arapça'daki "Adl" sözcüğünden dilimize geçmiş olan adalet kavramı hak, hukuk ve haklılıkla sıkı sıkıya bağlanmış, iç içe kenetlenmiş bir kavramdır. Bu açıdan adalet, hak ve hukukun gerçekleşmesi, yerini bulması olarak sözlük anlamında tanımlanabilir. Adalet toplum içinde barış, uyum, eşitlik, haklılık, düzen yaratma görevleriyle de başka bir açıdan hukukun özü ve amacıdır (Çeçen, 1981: 17).

Türk Dil Kurumu'nun tanımlamasına göre ise, kelime anlamı olarak adalet; yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından eşit bir biçimde kullanılmasının sağlanmasıdır (TDK, 2015).

Adalet bireyler, toplumlar ve devletler için olduğu gibi örgütler için de önemli bir erdemdir. Adalet ile ilgili zaman içerisinde araştırmalar yapılmış ve sonrasında da örgütsel adalet kavramı gündeme gelmiştir (Yıldırım, Ekinci ve Öter, 2012: 331).

## **2.2. Örgütsel Adalet**

Örgüt, ortak amaçları gerçekleştirmek için geliştirilen bir yapı, bir araç, içinde bireylerin bu amaçları gerçekleştirmek için uygun bir sistem yaratmak üzere birlikte çalıştıkları ve çabalarını eşgüdümledikleri bir sistemdir (Balcı, 2010: 166-167). Fişek (2012: 165) örgütü; iki ya da daha çok kişinin bilinçli biçimde eşgüdümlemiş eylem ya da güçlerinden oluşan sistem olarak tanımlamıştır. Başaran (2000: 74) ise örgütü, toplumsal gereksinmelerin bir kesimini karşılamak üzere, önceden belirlenmiş amaçlara ulaştıracak işleri yapmak için güçlerini gönüllü ve düzenli olarak eşgüdümleyen insanlardan oluşan toplumsal açık bir sistem olarak tanımlamaktadır.

Filozoflar ve sosyal eleştirmenler yönetim bilimcilerden çok önce adalet kavramı üzerine yorumlar yapmışlardır. Herodot gibi Antik Yunan filozofları mantıksal olarak hangi davranışların ve eylemlerin adil olduğunu bulmaya çalışmışlardır. Örgütsel adalet, bu eski geleneklerden izleri taşımakla beraber kendi ayırıcı özellikleri de olan bir kavramdır. Filozofların çalışmalarının aksine, yönetim bilimciler, neyin adil bir davranış olduğundan çok insanların örgüt içerisinde neyin adil olduğuna inandıkları ile ilgilenmektedirler. Başka bir deyişle bu araştırmacılar, daha betimsel bir ajandanın peşindedirler. İşgörenlerin belirli eylemleri neden adil olarak değerlendirdiklerini ve bu değerlendirmelerin sonuçlarının ne olduğunu ortaya koymaya çalışırlar. Bu bağlamda örgütsel adalet, öngörüye dayalı ahlaki bir kod ya da nesnel bir gerçeklikten çok, bireylerin neyin doğru olduğuna inandıkları öznel ve betimsel bir kavramdır (Cropanzano vd., 2007: 35).

Bireyler, yani örgüt içerisindeki işgörenler, örgütsel yaşamları süresince hemen her gün kararların odağında bulunmaktadırlar. Bu kararlardan bazıları işgörenlerin aldıkları ücretleri, bazıları gerçekleştirdikleri projeleri, bazıları ise örgüt içerisindeki sosyal yaşam ortamları ile ilgilidir. Hem ekonomik hem de sosyal-duygusal sonuçları olan bu kararları örgüt içerisindeki işgören eleştirel bir

gözle karşılar ve bu kararlarla ilgili ilk olarak şu soruyu sorar: “*Karar adil miydi?*”(Colquitt, 2001: 386).

Örgütsel adalet algıları, örgüt içi etik ve etik olmayan iş ile ilgili davranışlarla ilgilidir. Örgütsel adalet, işgörenlerin ödül, ürün, karar alma ve karar verme sürecine katılma gibi algılarının adaleti ile ilgilidir (Byrne ve Cropanzano, 2001’den akt. Buluç, 2015: 49).

Örgütsel adalet, birey ya da grupların, örgütün kendilerine tavır ve davranışları karşısında algıladıkları adaletli davranma derecesi ve bu algılamalarına dayalı gösterdikleri davranışsal tepkilerdir (Balcı, 2010: 169).

Örgüt ortamında gerçekleştirilen uygulamalı araştırmalardan geliştirilen örgütsel adalet kuramı, bireylerin adalet ve adaletsizlik durumlarını nasıl yapıllaştırdıkları üzerinde durmaktadır. Örgüt içerisinde bir liderin davranışlarının adil olup olmaması, işgörenlerin adalet algılarıyla sınırlıdır. Bu bağlamda örgütsel adalet algısı öznedir ve bir bireye göre adil olan başka birine göre adil olmayabilir (Poole, 2007: 727).

Örgütsel adalet kavramı temelde, Adams’ın (1965) “Eşitlik Kuramı”na (Equity Theory) dayanmaktadır (Shahzad, Murad, Kitchlew ve Zia, 2014: 171; İşbaşı, 2000; Özdevecioğlu, 2003; Dilek,2005; Altıntaş, 2006; Dinç ve Ceylan, 2008; Yürür, 2008; Titrek, 2009; Yeniçeri ve diğerleri, 2009’dan akt. Baş ve Şentürk, 2011: 33). Adams’ın ortaya koyduğu bu eşitlik kuramı ile ortaya çıkan örgütsel adalet kavramı bireyin çalışma ortamında hissettiği eşitlik ya da eşitsizlik algısının işlerindeki başarı derecesi ve tatmin olma duygusuyla doğrudan ilgili olduğunu vurgulamaktadır. Adams’ a göre (1965), birey çalıştığı örgüt içerisindeki çabasının ve örgüte kattığı değerlerin bir karşılığı olarak kendisine ya da diğer işgörelere nasıl yansıdığını önemser ve bir kıyaslama yapar. Adams’a göre bu kıyaslama sonucunda birey, örgüte kazandırdıkları ile örgütten kazanımlarının uyuşmadığına ve kendi aleyhine bir sonuç olduğuna kanaat getirirse verimi düşecek ve örgüte sağladıkları azalacak veya örgütten ayrılmayı seçecek, eşitliğin olduğuna inandığı durumda ise verimli ve huzurlu bir biçimde çalışmaya devam edecektir. Birey, eşitsizliğin devam ettiğini gördüğünde örgütten ayrılma kararı verecektir ya da örgüt içerisindeki sosyal ilişkileri bozularak yalnızlığa itilecektir (Eren, 2007; Luthans, 1995; Greenberg, 1990’dan akt. Baş ve Şentürk, 2011: 33).

Yönetim dergilerini bir zamanlar eşitlik kuramının ışığında yazılmış makale ve eleştirilerin kaplamasına rağmen, son zamanlarda bu kuram daha önce olduğundan daha az ilgi çekmektedir. Bu durum, yönetim bilimcilerin adalet olgusuna artık daha az önem verdiği anlamında yorumlanmamalıdır. Eşitlik kuramın ilham kaynağı olduğu çalışmaların azalmasına rağmen, yeni yaklaşımlar ve boyutlandırmalar, çatışma yönetimi, işgören seçimi, anlaşmazlık ve ücret gibi konularda örgüt ortamında davranış ve adalet algısını anlamlandırmakta çalışmalara ışık tutmaktadır (Greenberg, 1987: 9).

### 2.2.1. Örgütsel Adaletin Boyutları

Adalet kavramı, sosyal bilimler alanında son 30 yılda önemle üzerinde durulmuş bir kavramdır. Farklı boyutlandırmaları yapılmakla birlikte, araştırmacılar ilk olarak çıktılar üzerine verilen kararların adaleti, yani *dağıtım sal adalet* üzerine yoğunlaşmışlardır. Dağıtım sal adalet hak ve eşitlik gibi normların çıktılarla yani ürünlerle tutarlı olması ile ilgilenmektedir. Daha sonraları, yakın zamanlarda yapılan diğer çalışmalar ise kararların alınmasındaki süreç ve işlemlerin adaleti üzerine odaklanmış *süreç adaleti* üzerine yoğunlaşmıştır. İki faktörlü bu örgütsel adalet modeli tam olarak analiz edildikten sonra ise, örgüt içerisindeki tüm bu işlemler yapılırken işgörenlerin maruz kaldıkları kişilerarası tavır ve davranışı ele alan *etkileşimsel adalet* literatürdeki yerini almıştır (Colquitt, 2001: 386; Niehoff ve Moorman, 1993: 531-532).

Greenberg (1990: 2) de örgütsel adaleti 3 boyutta ele almıştır. İşgörenler ücret, ödül, terfi ve anlaşmazlık çözümlerinin çıktıları gibi kaynak dağılımlarındaki adalet ile ilgilenirler. Bu *dağıtım sal adaleti* tanımlamaktadır. İşgörenler bu çıktılarına önderlik eden karar verme prosedürlerinin adaleti ve bu prosedürlerin nasıl ve neden ortaya çıktığını da merak ederler. Bu *işlemsel adaleti* anlatmaktadır. Ayrıca işgörenler diğerlerinin, özellikle kilit roldeki örgütsel otoritenin kendilerine nasıl davrandığını ve kişiler arası davranış biçimlerinin doğası ile de ilgilidirler. *Bu ise etkileşimsel adalettir.* Bu üç kavram, kolektif olarak, örgütlerde bireylerin adalet algılarını anlatan örgütsel adaletin boyutlarını oluşturmaktadır.

Cropanzano vd. (2007: 36), örgüt içi olaylar ile ilgili adalet algısını işgörenlerin üç ana başlıkta değerlendirdiklerini belirtmişlerdir: Çıktıların adaleti yani *dağıtım sal adalet*; resmi paylaşım sürecinin adaleti yani *işlemsel adalet*; ve



diğerleriyle iletişim içerisinde girdiklerinde karşılaştıkları kişilerarası alışverişin adaleti yani *etkileşimsel adalet*. Bu değerlendirme aşağıdaki Çizelgede da gösterilmektedir.

### Çizelge 2.1. Örgütsel Adaletin Bileşenleri

<b>1. Dağıtım Adalet:</b> Çıktıların uygunluğu
• Adalet: İşgörenleri katkılarına göre ödüllendirmek.
• Eşitlik: Her bir iş görene yaklaşık olarak aynı ödülleri sağlayabilmek.
• Gerekseim: Bireyin kişisel gerekseimlerine göre bir fayda sağlamak.
<b>2. İşlemsel Adalet:</b> Paylaşım sürecinin uygunluğu
• Tutarlılık: Her bir işgörene aynı biçimde davranılır.
• Önyargıdan Kurtulma: Grup içerisindeki hiçbir birey ayrımcılık ya da art niyetli davranış ile diğerlerinden ayrı tutulmaz.
• Doğruluk: Kararlar doğru bilgilere dayandırılır.
• İlgili Herkesin Temsil Edilmesi: Uygun tarafların her bir karara katkıları vardır.
• Düzeltme: Hataları düzeltmek için üst bir süreç ya da bir mekanizma vardır.
• Etik: Profesyonel yönetimin normları ihlal edilmez.
<b>3. Etkileşimsel Adalet:</b> Bireyin, otorite figürleri tarafından maruz kaldığı davranışın uygunluğu
• Kişilerarası Adalet: İşgörene ağırbaşlılıkla, nezaketle ve saygı çerçevesinde davranmak.
• Bilgi Adaleti: İlgili bilgiyi işgörenlerle paylaşmak.

**Kaynak:** *Cropanzano vd. (2007)*

Niehoff ve Moorman (1993) a göre de örgütsel adalet *i. Dağıtım Adalet*, *ii. İşlemsel Adalet* ve *iii. Etkileşimsel Adalet* olarak üç boyutta incelenebilir. Hazırladıkları üç boyutlu Örgütsel Adalet Ölçeği bu tez çalışmasında kullanılmış ve çalışmaya ışık tutmuştur. Bu boyutlar detaylı olarak aşağıdaki bölümde açıklanmıştır.

#### 2.2.1.1. Dağıtım Adalet

Dağıtım adalet, çıktı olarak ürünlerin adaletli dağıtım algısını ifade etmektedir. Dağıtım adalet, örgüt içerisindeki işgörenlerin kazanımlarını nasıl değerlendirdikleri ile ilgilendir. Örgütsel adalet kuramı ortaya atıldıktan sonra ele alınan ilk boyut olan dağıtım adalet ile ilgili, genel olarak, işgörenlerin kazanımlarının adil olup olmamasıyla alakalı kullanabilecekleri üç temel kural

bulunmaktadır: eşitlik, hak ve gereksinim (Deutsch, 1985' ten akt. Beugre, 1998; Cropanzano ve Molina, 2015: 380).

Eren'e göre (2014); *dağıtımsal adalet* örgütsel kaynakların dağıtımında yöneticilerin gösterdikleri dürüstlük ve adil olma ile ilgilidir. Bunun içinde ücret artışları, başarı değerlendirme sonucu terfi, statü, takdir, ikramiye gibi hususlar olduğu gibi başarısızlık sonucu verilen ücret düşürme veya prim vermeme ya da az oranda verme, terfi ettirmeme gibi cezalardan da söz edilebilir. Bir başka deyimle bu kişinin örgütten sağlayacağı çıkar ya da yararlar üzerine etki yapan bir adalet biçimidir (Eren, 2014: 552).

Dağıtımsal adalet, bir örgüt için enerjisini tüketen işgörenlerin bunun sonucunda kendilerine verilen ürün ve ödüllerin dağıtımı ile ilgili değerlendirmeleri olarak tanımlanabilir. Dağıtımsal adaletin temeli Adams tarafından geliştirilen ve örgütsel adalet kuramının de temelini oluşturan Eşitlik Kuramı'na dayanmaktadır. Bu kurama göre bireyler, örgüt içerisinde, kendileriyle ilgili bir adalet algısı oluşturabilmek için, kendi kazanımları ile diğerlerinininkiler arasında bir kıyaslama yaparlar. Bireyler, gelir, prim, terfi, sosyal haklar gibi bu kazanımları adil veya adaletsiz olarak algırlarlar. Bu karşılaştırma sonucunda işgörenler, örgüt içerisinde adaletsiz bir biçimde muamele gördüklerini düşünebilirler. Bunun sonucunda da, bu düşünceler onların örgüt içi tavır ve davranışlarında değişime yol açabilir. Dağıtımsal adalet ile ilgili en önemli nokta, işgörenlerin kendilerine dağıtılan kaynakların adaleti ile ilgili ne düşündükleridir (Buluç, 2015: 51).

Dağıtımsal adalet, temelinde ödüllerin ve kaynakların adil dağılımı ve paylaşımı olduğu ve girdi ve çıktılarının oranını eşitlediği için ekonomi ve politika ile ilgili kuramların merkez odağında olan bir konu olmuştur (Shahzad vd., 2014: 171).

Şayet bir lider, kendi ekibinde çalışan bir işgörenin performansı ile ilgili bilgiler toplamak için ne kadar çok adım atarsa, işgörenin yaptığı işin akabinde muhtemel olarak verilecek olan ödüllerin dağılımı ile ilgili adalet algısı da o kadar yüksek olacaktır. Böylece de dağıtımsal adalet sağlanmış olur. Tam tersi bir biçimde, şayet işgören yaptığı iş ile ilgili liderinin ne kadar az bilgiye sahip olduğunu düşünürse, ödül dağıtımının, yani dağıtımsal adaletin sağlandığı ile ilgili de o kadar rahatsız hissedecektir (Niehoff ve Moorman, 1993: 531).

Belirtildiği gibi, Eşitlik Kuramı başta dağıtımsal adalet boyutu olmak üzere örgütsel adaletin temelini oluşturmakla birlikte, dağıtımsal adalet yalnızca eşitlikten çok daha fazlasıdır. Uygun bir biçimde uygulandığında, dağıtımsal adalete liderlik edebilecek üç dağıtım kuralından bahsedilebilir: adalet (herkese aynı), eşitlik (herkese katkıları doğrultusunda aynı) ve gereksinim (en acil olanlardan başlayarak herkese). Bu kurallar Aristo'nun ünlü hükmü ile örtüşmektedir: Her birey; diğer herhangi bir gibi, diğer bazıları gibi ve hiç kimseye benzemeyen şekilde davranılmak ister (Cropanzano vd., 2007: 37).

### **2.2.1.2. İşlemsel Adalet**

İşlemsel adalet, karar verme, planlama ve bunların yürütülmesinde doğru, dürüst ve adil davranılıp davranılmadığı olarak tanımlanabilir. İşlemsel adalet yalnızca örgütün faaliyetleri ile ilgili değildir, aynı zamanda kariyer planlaması ve yönetimi, performans değerlendirme ve yürütülmesi hususunda da alınan kararların hangi ölçüde adil ve çalışan işgörenin terfi ve ödüllendirilmesinde eşitlik ve dürüstlük ilkesine riayet edildiğinin gösterilmesi açısından da işgörenleri ilgilendiren bir konudur (Eren, 2014: 552).

1970'lerin başından itibaren araştırmacılar örgüt içerisinde işlemsel adaleti deneysel olarak araştırmaya başlamışlardır. Bu bağlamda adalet, adil işlemler açısından değerlendirilmiş ve karar kontrolünün adalet algısına önemli oranda etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Thibault ve Walker (1975) tarafından yapılan ilk çalışmalar ışığında, örgüt içerisindeki işgörenlerin karar verme sürecine katıldıklarında, karar kendi lehlerine olmasa bile, bu kararın adil olduğunu algıladıkları ortaya çıkmıştır (Poole, 2007: 729-730).

Bir örgütte çalışan tüm insanların tüm işgörenlerin örgütsel adalet algılamalarına etkide bulunacak belli başlı kurallar vardır. Bu kurallar;

*1. Doğruluk ve Dürüstlük Kuralı:* Örgütsel iletişim ve etkileşimde çalışanlara gerçeğe uygun, doğru ve mümkünse tam bilgi verilmeli, bu konuda dürüst davranılmalı, örgütsel kurallar ve yönetmelikler herkese aynı eşitlik çerçevesinde uygulanmalıdır.

*2. Meslek Ahlakına (Etik) Uygun Olma Kuralı:* Örgütlerde alınan tüm kararlar ile bu konudaki uygulama ve işlemler, o örgütün mesleki ahlak ilkelerine uygun olmalıdır.

3. *Tutarlılık Kuralı*: Amaç, strateji, politika gibi üst düzey kararların alınması ve bunların uygulanmasında dağıtım ile işlem adaletine uyulmalı ve birbirleri ile çelişkili olmamalıdır.

4. *Peşin Hükümlü Olmama Kuralı*: Örgütsel karar ve planların alınmasında ve uygulanmasında her türlü peşin hükümler ve ön yargılardan uzak durulmalı, işlemlerde, iletişimde ve etkileşimde nesnel ve ayrımcılıktan uzak olunmalıdır.

5. *İtirazları Dikkate Alma ve Esnek Davranma Kuralı*: İşgörenlerden veya ilgili kişi ve kurumlardan gelebilecek itiraz ve şikâyetlere karşı alınan kararları, yapılan işlemleri nesnel olarak tekrar gözden geçirme, yapılan yanlışlık ve eksiklikler varsa düzeltilmelidir.

6. *Kararlara Katılma Kuralı*: İşgörenlerin örgütte alınan kararlardan doğrudan veya temsilcileri vasıtasıyla katkılarının olması alınan kararların adil ve tutarlı olması açısından önemli olacaktır (Cropanzano ve Molina, 2015: 381; Eren, 2014: 553; Abel ve Sementelli, 2007: 57-58; Beugre, 1998: 99).

Levanthal (1980) tarafından işlemsel adalet yaklaşımına göre, örgütsel adaletin sağlanması konusunda öne sürülen bu altı kuralın sayısını artırmak mümkündür, ancak bunlardan çoğuna uyulduğu takdirde gerek bireysel ve gerekse örgütsel davranışta etkinlik ve verimlilik artırılmış olacaktır (Eren, 2014: 554).

Örgüt krallarının açık ve net olması, politikalarının önceden belirlenmiş ve işgörenlere bilgilendirilmiş olması, karar verme sürecine işgörenlerin aktif katılımı ve seslerini duyurabilmeleri, işgörenlerin örgüt içerisinde olup bitenle ilgili bilgi sahibi olmasını sağlayacak ve bu kural ve kararların adaleti ile ilgili algılarını arttıracaktır (Beugre, 1998: 98-99).

Dahası, işlemsel adalet kurumsal meşruiyeti sağlamada hayati derecede öneme sahip bir olgudur. İşgörenler ile ilgili kararlar verildiğinde, bireylerin belirli kazanımlar sağlamaları olasıdır. Kazanım, belli bir karar ile ilgili tatmini doğrudan etkileyen bir faktördür. Daha da ilginç olan ise işlemsel adaletin bir bütün olarak örgüt ile ilgili işgörenlerin neye inandıklarını etkiliyor olmasıdır. Eğer bir süreç ya da işlem adil olarak algılanırsa, işgörenler daha yüksek derecede sadakat gösterecektir ve örgütün amaçlarına daha uygun davranacaklardır. Ayrıca, hem örgüte hem de liderlerine ihanet etme olasılıkları büyük oranda azalacaktır (Cropanzano vd., 2007: 38).

### 2.2.1.3. Etkileşimsel Adalet

Örgütsel adalet ile ilgili daha yakın zamanlardaki çalışmalar ve perspektifler, işlemlerin uygulanması sürecinde karar mercilerinin davranışlarının adaleti ile ilgili endişeler üzerinde durmaktadır. Bu perspektif etkileşimsel adalet olarak adlandırılmaktadır. Etkileşimsel adalet, bu karar verme sürecinde işgörenlere neyin nasıl söylendiğini kapsamaktadır (Abel ve Sementelli, 2015: 57-58).

Etkileşimsel adalet işgörenlere örgüt içerisindeki karar alma süreçlerinin ne kadar açık bir biçimde ve nasıl söylendiğiyle ilgilenir. Bu kararlar örgüt içerisindeki ödül ve cezalar olduğundan, etkileşimsel adalet algısının bu ödül ve cezalar uygulamalarının işgörenler tarafından adil olarak algılanıp algılanmadığını etkilediği düşünülmektedir. Alınan kararlar işgörenlere açıklanmalı, bu açıklamalar yapılırken de uygun, nazik ve saygılı bir biçimde tavır alınmalıdır. Yönetim tarafından yapılan açıklamalar, işgörenlerce daha olumlu karşılanmakta ve bunun sonucunda da adalet algısı gelişmektedir. Kısacası, örgütsel adalet algısı yalnızca çıktılarla ve kurullarla değil uygulamalar esnasında işgörenler arasında yaşanan etkileşimle de ilgilenir (Töremen ve Tan, 2010: 64).

Örgütsel adaletin açıklanan bu üç boyutu içerisinde etkileşimsel adalet belki de en basit olanıdır. Tam anlamıyla bir bireyin diğerine nasıl davrandığı ile ilgilenir. Birey bilgiyi uygun bir biçimde paylaşırsa ve kaba ve acımasızca yorumlardan kaçınırsa, adil olarak değerlendirilir. Başka bir deyişle, etkileşimsel adaletin iki açısı bulunmaktadır. İlk kısım, tanımlandığı şekliyle bilgi adaleti, işler kötüye gittiğinde bireyin dürüst olup olmaması ve doğru yargılarda bulunup bulunmaması ile ilgilenir. İkinci kısım ise, tanımlandığı şekliyle kişilerarası adalet, bireylerin birbirlerine ağırbaşlılıkla ve saygı çerçevesinde davranmalarını içermektedir. Bu içi bakış açısı da aynı derecede öneme sahiptir (Cropanzano vd., 2007: 38-39).

Etkileşimsel adalet, işlemsel adaletin bir uzantısı olarak düşünülebilir. İşlemsel adalette kişiler arası etkileşim ve çalışanlara gerektiği kadar bilgi verme söz konusu olmakta iken etkileşimsel adalet üstlerin astlarını, işlerini başarılı bir biçimde yapabilmeleri için bilgilendirmelerini sağlamayı, astların da üstlerine ve diğer işgörenlere karşı nezaket, saygı gösterme, davranış ve tutumlarına dikkat etmeyi içermektedir (Eren, 2014: 553).

Bies'e göre (2001), formal çıktı ve işlemlerin yanısıra, bir örgüt içerisinde bulunan işgörenler, adaleti sosyal ve iletişimsel boyutta da değerlendirebilir. Yani birey, diğer bireylerin kendisine nasıl davrandığına, işler kötü gittiğinde açıklamaların nasıl yapıldığına da bakabilir. Araştırmalar, örgüt içerisinde bir sosyal ortam oluşturmanın adalet algısını etkileyeceğini öne sürmektedir (Cropanzano ve Molina, 2015: 381).

Dağıtımsal ve işlemsel adalet ile kıyaslandığında, etkileşimsel adaletin farklı karakteristik özellikleri olduğu söylenebilir. Dağıtımsal adalet, işgörenlerin ücret dağıtımındaki adalet algısı ile işlemsel adalet örgütün formal prosedürlerinin işgörenler tarafından nasıl algılandığı ile ilgilenirken; etkileşimsel adalet ise, bazı sosyal değişimler süresince işgörenlerin eylem adaleti algılarıyla ilgilenmektedir. Şayet işgörenler, saygı çerçevesinde bir muamele ile karşılaşsalar ve onları etkileyen kararlar ile ilgili yeterince bilgilendirilirse, adalet algıları da kayda değer bir biçimde gelişme gösterir (Buluç, 2015: 51-52).

Etkileşimsel adalet algısını artırmak düşünceli ve sosyal anlamda hassas bir tavır sergileyerek geliştirilebilir. Alınan kararlar ile ilgili açıklamalar yapmak, işgörelere zamanında dönütler sağlamak yalnızca onların performansının ne kadar iyi veya ne kadar kötü olduğuyula ilgili bilgi sahibi olmalarını değil, aynı zamanda da örgüt içi iş ile ilgili davranışlarını düzenlemelerini sağlayacaktır. Tüm bu bilgiler saygı çerçevesinde sunulduğunda adalet algısı, dönütler olumsuz olduğunda bile, oluşturulmuş olacaktır (Beugre, 1998: 99-100).

### **2.3. Eğitimde Örgütsel Adalet**

Günümüzde bireylerin ve kurumların yaşadıkları en büyük sorunlardan biri hızla gelişen çağa ayak uydurmaktır. Bu sorun yalnızca ülkemizin değil ülkemiz gibi gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerin de ortak bir sorunudur. Bu sorunun çözümündeki en büyük pay değişen çevreye ve dünyaya ayak uydurabilen örgütlerindir. Eğitim örgütleri da bu gelişmeyi takip eden ve topluma yön veren örgütlerin başında gelmektedir. Topluma yön vermek de hem eğitim öğretim faaliyetlerinin başarıyla gerçekleşmesi hem de örgüt içerisindeki işgörenler arasında adaletin ve barışın sağlanmasıyla gerçekleşebilir. Örgüt içerisindeki adalet algısı ve barış ise işgörenlerin bir arada uyum içerisinde ve dinamik bir biçimde çalışmalarını ile gerçekleşir (Güneş ve Buluç, 2012: 412).

Yönetim literatüründe yeni bir konu olmamasına rağmen, örgütsel adalet eğitim yönetimi alanında önemle üzerinde durulması gereken, göz ardı edilmiş bir konudur. Temel olarak alınması gereken argüman, adalet ve doğruluk kavramlarının okul ortamlarında hafife alınmaması gerektiğidir. Bu kavramların varlığından şüphe duyanların, en basit anlamda, okulları ziyaret ederek öğretmenlere ne kadar adil davranıldığı hususunda sorular sormaları, onları dinlemeleri gerekmektedir (Hoy ve Tarter, 2004: 250).

Bir örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmede bireysel olarak işgörenlerin algıları kritik derecede önemlidir. Üstleri ile olan etkileşimlerinde ve karar verme sürecinde olumlu tavır sergilediklerinde, işgörenlerin daha yüksek düzeyde örgütsel verimlilik ve etkililik sergiledikleri davranışlar ortaya koymaları daha olasıdır. Bu kural, eğitim örgütlerinde görev yapan işgörenler için istisnai değildir. Bir okulda kaynakların ve çıktıların akışını yöneten okul yönetimi ve karar verme süreçleri ile ilgili algılar, öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla nasıl iletişim kurduklarını, öğrencileriyle nasıl ilgilendiklerini, ailelerle nasıl iletişimde olduklarını ve yasal sözleşmelerinden doğan ve sözleşmeye dâhil olmayan gayri resmi görevlerini nasıl gerçekleştirdiklerini etkiler. Öğretmenlerin algıları, bu nedenle, okullarda öğrencilerin başarılarını arttırabilecek çabaları teşvik edecek ya da frenleyecek içeriksel faktörleri anlamada temel oluşturmaktadır (Burns ve DiPaola, 2013: 4-5).

Hiç şüphesiz ki bir okulda alınan her türlü karar öğretmeni direkt ya da dolaylı olarak etkileyecektir. Öğretmenin alınacak olan bu kararlarda sesinin olması, yani rol alması ve karar verme sürecine dâhil edilmesi adil bir karar verildiği algısını doğrudan etkileyecektir. Burada yönetime düşen görev, özellikle bireysel sonuçları olan bir kararda, bu karar verme sürecine öğretmeni dâhil etmektir (Hoy ve Tarter, 2004: 251).

Adalet olgusuna verilen önemi dikkate alarak, öğretmenlerin akademik yaşamda değerlendirilmesindeki adaletsizliğin onların iş ile ilgili durumlarında ve tavırlarında olumsuz bir etki yaratacağını tahmin etmek çok zor olmayacaktır (Li, 2014: 136).

## 2.4. Umutsuzluk

Umutsuzluğun ne olduğunu tanımlayabilmek için öncelikle umut kavramı ve bu kavramın ne anlama geldiği üzerinde durmakta fayda vardır. Umut, Oxford İngilizce Sözlüğün (2016) tanımlamasına göre; “arzulanan şeyden beklenti, beklenti ve arzunun bir araya gelmesinden oluşan bir duygu” anlamına gelmektedir.

Felsefede, Hobbes, Locke ve Hume gibi filozofların tanımlamasında göre de umut, zihnin gelecek ile ilgili kişinin kendisini mutlu edeceğini düşündüğü bir durumdan elde edeceği muhtemel bir memnuniyettir (Horrigan ve Wiltse, 2010: 4-5).

Psikolojik anlamda ise; bireyi çaresiz kalmaktan kurtarabilen ve çıkış yolu bulmasını destekleyen umut duygusu, Lazarus (1991)’un “en kötünden korktuğun an, daha iyisi için özlem duymaya başlarsın” ifadesini doğrular niteliktedir. Kişinin kendini çaresiz hissettiği zamanlarda ortaya çıkma eğiliminde olan umut, kelimenin tam anlamıyla kişinin ufkunu açar ve kişinin geleceğe yönelmesi için bir sebebi olduğunu hatırlatmaktadır. Bu duygu, kişinin hissetmiş olduğu korku ve umutsuzluk perdesini ortadan kaldırır ve kişinin içinde bulunduğu durumdan kişiyi alarak büyük resmi görmesini sağlar. Umutla birlikte kişi, gelecekte gerçekleştirmek istediği hayaller için kendini daha yaratıcı ve girişimci olarak görebilir; çünkü geniş umut çeperi içinde bir şeylerin değişeceği inancı kişinin motivasyonunu artırıp kişiye özgüven verebilmektedir (Fredrickson, 2009’dan akt. Yıldırım, 2015: 6).

Türk Dil Kurumu’nun tanımlamasına göre ise umut, olması beklenen veya olacağı düşünülen şey, ümit olarak tanımlanmakta (TDK, 2015), umutsuzluğun tanımı ise, bu umudun olmama durumu, ümitsizlik olarak verilmektedir (TDK, 2015).

Umudun kelime anlamı olarak zıttı olan umutsuzluk, bir amaca ulaşmada, onu gerçeğe dönüştürmede sıfırdan daha az olan olumsuz beklentiler olarak tanımlanabilmektedir. Umut, önceden belirlenen bir amaca ulaşmadaki başarı duygusunu ifade ederken, umutsuzluk ise başarısız olunacağına dair bir yargıyı içermektedir (Izgar, 2009: 17). Umutsuzluk, olumsuz sonuçların ortaya çıkmasının kaçınılmaz olduğu ve olumlu sonuçların asla meydana gelmeyeceğine olan



inançtır. Bu beklentiler, gelecek ile ilgili olumsuz bir hissin değiştirilebilmesi için hiç kimsenin elinden bir şey gelmeyeceği ile ilgilidir (Öngen, 2012: 3021).

Bazı araştırmacılar ise umutsuzluğu gelecek hakkında olumsuz beklentilerden oluşan bir set olarak tanımlamışlardır (Green, 1989'dan akt. Ottekin, 2009: 28; Durak ve Palabıyıkoglu, 1994'den akt. Taner, 2008: 33-34). Umutsuzluğa eğilimli olan birey, gelecek ile ilgili bilişsel bir düşünce yapısına sahiptir ve bu düşünce yapısı gelecekte hiçbir şeyin iyiye gitmeyeceğini tekrarlar. Birey geleceği ile ilgili düşünmeye başladığında bu bilişsel düşünce yapısı uyarılır ve birey eski ve kötü deneyimlerinin tepkileriyle birlikte umutsuzluk durumunun duygusal ve motivasyonel bozukluklarını da zihninde yaşar (Greene, 1989'dan akt. Ottekin, 2009: 28).

Umut ve umutsuzluk kavramları birbirine zıt beklentileri simgelemektedir. Umut, belirli bir amaca ulaşmak için uygulanan planları başarmayı öngörürken; umutsuzluk ise başarıya olan inançsızlığı simgeler. Birbirinin zıttı olan bu iki uç durum, bireyden bireye, durumdan duruma ve öngörülen sonucun ne zaman ve nasıl gerçekleşeceğine dayalı olarak farklılaşmaktadır. Belirtilen bu plan ve hedefler sadece planların hedefe nasıl yerleştirildiğini değil aynı zamanda hedefin kendisini de etkiler. Bu düşünce sistemi birey tarafından şu süreçlerden geçirilir (Melges 1969'dan akt. Dilbaz ve Seber, 1993: 134-135):

**Yeteneğe karşı şans:** Birey hedeflerine becerileri ya da şansı ile ulaşır. Şansa daha çok inanan insanlar gelecekleri ile ilgili daha az amaçlı davranış sergilerler. Dahası, bireyin yaptığı planların etkili olmadığına olan inancı kendine bir yeterlik hissi verir. Bireyin kendine saygısı ve becerilerine olan inancı ile birlikte eylemlerinin etkililiğine veya etkisizliğine olan inancı umutsuzluğunun belirlenmesinde hayati derecede önem taşır.

**Güvene karşı güvensizlik:** Hiç şüphesiz ki bireyin başkalarına olan güven hissi bireyde umut duygusunun oluşmasında ve gelişmesinde büyük öneme sahiptir. Aynı şekilde bireyin duyduğu güvensizlik hissi ise bireyin amaçlarını sınırlandırır. Güven hissi az olan ve başkalarına daha az güvenen bireyler ortaya çıkabilecek olumsuz durumlardan başkalarını sorumlu tutarken güven duygusu gelişmiş bireyler ise, meydana gelebilecek olumsuz sonuçlardan kendilerine de pay çıkartarak suçu kendilerinde de ararlar. Dolayısıyla, güvensiz kişi nispeten daha kısa erimli amaçlar belirleme eğilimi göstermektedir.

**Uzun döneme karşı kısa dönem:** Hedeflerin uzun döneme ya da kısa döneme yayılması da umut ve umutsuzluk ile ilgilidir. Bu süre ne kadar uzarsa umutsuzluk da aynı şekilde belirmeye başlar. Birey, süre uzadıkça daha kadercı bir bakış açısı benimseme eğilimine girerken nispeten daha kısa süreli hedeflere yönelme eğilimi gösterir.

Bu süreci özetlemek gerekirse, bireyin hedeflerine ulaşma sürecinde yeteneğe karşı şans, başkalarına duyulan güven, uzun erimli amaçlara nazaran kısa erimli amaçlara ulaşma gayretine olan inanç ve etkileşimin büyük ölçüde bireyin umut veya umutsuzluğunu oluşturduğu söylenebilir.

## 2.5. Eğitim Örgütlerinde Umutsuzluk

Her örgüt belirli bir amaç için ya da önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirebilmek için kurulur. Ekonomik, askeri ya da politik örgütlerde olduğu gibi, eğitim örgütleri de gerçekleştirmek zorunda oldukları amaç ve hedefler doğrultusunda varlıklarını sürdürürler. Hiç şüphesi ki eğitim örgütlerinde bulunan öğretmenlerin niteliği belirlenen amaçlar doğrultusunda varlığını sürdürmeye çalışan eğitim kurumlarında eğitimin kalitesini direkt olarak etkileme gücüne sahiptir (Kale, 2013: 521).

Eğitim ile umutsuzluk arasındaki ilişki incelendiğinde, okul problemlerinin umutsuzluk ile ilişkili olduğu görülmektedir (Kashani vd.'den akt. Dinçer, Yılmaz ve Keşan, 2015: 193). Öğrencilerin kişiliğinin oluşmasında, onları topluma hazırlamada ve geleceğini şekillendirmede direkt etkisi bulunan öğretmenlerin, bu açıdan bakıldığında öğrencilerin umutsuzluk düzeylerini etkiledikleri anlaşılmaktadır. Yanı sıra, umut ve umutsuzluk kavramları eğitim örgütlerinin temelini oluşturan öğretmenlerin kendi yaşantıları için de aynı derecede önem arz etmektedir. Ülkemizde, öğretmenlerin ekonomik statü ve kaygılarının geleceğe dair bakış açılarını ve profesyonel yaşantılarını olumsuz etkilediği görülmektedir (Senemoğlu, 2000).

Umutsuzluğa üzüntü, geleceğe dair olumlu olmayan beklentiler, olumsuzluk ve kötümserlik ile ilgili duygusal bozukluklar gibi etkenler neden olabilmektedir. Birey kendini, kendisi dışındaki dünyayı ve geleceğini olumsuz olarak değerlendirebilmekte, kendi yaşamını ise engellerle ve baş etmesi güç olaylarla

dolu olarak görebilmektedir. Bu durumun sonucu ise umutsuzluktur (Durak, 1994'den akt. Şahin, 2009: 274).

Eğitim kurumlarında umutsuzluk üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu çalışmaların özellikle eğitim görmekte olan gençler (Alverson, 2014; Hoy ve Tarter, 2004; Siyahhan, Arıcak ve Acar, 2012; Kula, 2008), üniversite öğrencileri (Asgidian, 1993; Stockum, 1999; Lamis vd., 2014; Kılıç, Tektaş ve Pala, 2014; Üngüren, 2007), öğretmen adayları (Ceyhan, 2004; Şahin, 2009; Dinçer vd., 2015; Öngen, 2012; Şengül, Güner ve Altın, 2014) ve öğretmenler (Yıldırım, 2015; Taner, 2008; Kiziroğlu, 2012) üzerine yapıldığı anlaşılmaktadır.

Eğitim alanında yapılan bu çalışmalardan, örneğin, Üngüren'in (2007) lise ve üniversitede turizm eğitimi alan 496 öğrenci üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında umutsuzluk ve kaygı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki saptanmış, öğrencilerin kaygı düzeyleri arttıkça umutsuzluk düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Kılıç vd. (2014) tarafından devlet ve vakıf meslek yüksekokulu öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinin karşılaştırıldığı çalışmada devlet üniversitesi öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri, vakıf üniversitesi öğrencilerinden daha yüksek bulunmuş, bu duruma etki eden faktörlerin ise gelir durumu, aile ve eğitim kurumundan memnuniyet olduğu ortaya çıkmıştır. Üniversitede öğrenim gören öğrencilerin de yaşadıkları olumsuz deneyimler sonucu gelecek ile ilgili sıkıntı ve kaygı durumları yaşayabileceği bu kaygıların da onları umutsuzluğa itebileceği düşünülmektedir (Şahin, 2009: 274).

Şengül, Güner ve Altın (2014: 720-721) tarafından İlköğretim Matematik dersi öğretmen adaylarının umutsuzluk seviyeleri ve gelecek ile ilgili perspektiflerinin araştırıldığı çalışmada umutsuzluk düzeyleri yüksek olan öğretmen adaylarının işsizlik ve ekonomik durum gibi gelecek ile ilgili beklentiler konusunda endişe duydukları bulunmuştur. Aynı şekilde, Ceyhan (2004), öğretmen adayları üzerinde yaptığı çalışmada, bu adayların umutsuzluk düzeylerini incelemiş, iş ile ilgili beklentileri düşük olan adayların umutsuzluk düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Umutsuzluk, verimlilik açısından istenen bir algı olmamakla birlikte öğretmen adaylarının hizmet öncesinde mesleğe etkili bir şekilde hazırlanabilmeleri, kendilerini geliştirebilmeleri ve verimli olabilmeleri, geleceğe yönelik olumlu beklentilere sahip olmaları ile ilişkili olabilir. Öğretmen adaylarının gelecekle ilgili

beklentilerinin ve umutsuzluk düzeylerinin belirlenebilmesi, daha nitelikli eğitimci yetiştirebilme çabalarına da yön verebilecektir (Ceyhan, 2004: 93).

Yukarıda da belirtildiği gibi, geleceğe dair olumsuz beklentileri ifade eden umutsuzluk kavramı algısının eğitim görmekte olan gençler için ne kadar önemli bir kavram olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Yapılan çalışmalar ve sonucunda elde edilen bulgular, sadece gençlerin umutsuzluk düzeylerini ortaya koymakla kalmamakta, aynı zamanda da etki eden faktörleri belirleyerek öneriler geliştirmektedir. Ancak, her ne kadar öğretmenlerin umutsuzluk düzeyleri ile ilgili çalışmalar yapılmış olmasına rağmen, literatürde eksik olan, göz ardı edilmiş olan ve dolayısıyla daha önemle yaklaşılması ve çalışılması gereken nokta eğitim örgütlerinin en üst basamağında bulunan üniversitelerde görev yapmakta olan akademik personelin, yani öğretim elemanlarının umutsuzluk algılarının ne düzeyde olduğudur.

## **2.6. Örgütsel Adalet ile Umutsuzluk İlişkisi**

Örgüt ile ilgili işgören davranışları üzerinde örgütün adil davranış algısının etkisi son yıllarda artarak önem kazanmıştır. Aslında, örgütsel adalet ve iş ile ilgili tutumlar üzerine yapılan çalışmalar yalnızca ürünlerin ve ödüllerin dağılımı ile ilgili adalet algısını incelemekten çıkmış, kararların verildiği ve dağılımların belirlendiği işlemsel adalet algısını araştırmayı kapsamaya başlamıştır (Shappe, 1998: 493).

Literatür incelendiğinde, örgütsel adaletin birçok farklı kavram ile çalışıldığı ve aralarındaki ilişkinin incelendiği ortaya çıkmaktadır. Zaman, Ali ve Ali (2010) tarafından Pakistan'da özel okullarda görev yapan öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışma, Najafi vd. (2011) tarafından farklı üniversitelerde görev yapan eğitim uzmanları üzerinde yapılan çalışma ve Malik ve Naeem (2011) tarafından Pakistan'daki yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenler üzerinde yapılan çalışma örgütsel adalet ile örgütsel adanmışlık arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya koymuştur. Aynı şekilde, Masterson'ın (2001) üniversitede ders veren öğretim elemanlarının adalet algılarının nasıl olduğunu araştırdığı çalışmasının sonuçlarına göre, öğretim elemanları dağıtımsal ve işlemsel adalet ile davranıldığında, daha fazla örgütsel adanmışlık sergilemektedirler. Bu adanmışlık öğrencilerin algılarını da pozitif anlamda artırmaktadır.

Örgütsel adanmışlığın yanı sıra, iş tatmini de örgütsel adalet ile pozitif anlamda ilişkili bir kavramdır ve birçok farklı çalışmada ilişkilendirilmiştir. Bir örgüt içerisinde işgörenlerin adalet algısı arttıkça, iş tatminleri de artmaktadır (Lawler, 1977; Irving vd., 2005; Zainalipour vd., 2010; Nojani vd., 2012). Örneğin, Zainalipour vd. (2010) tarafından bir Ortadoğu ülkesi olan İran'da ortaöğretim kurumlarında görev yapan 120 öğretmen üzerinde yapılan araştırmanın sonuçları, örgütsel adalet ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ortaya koymuştur. Bir okulda görev yapan öğretmenlere yönetimleri tarafından daha hakkaniyetli ve adil bir şekilde davranılırsa, ödüller adil dağıtılsa ve işlemler adaletlise, o okuldaki öğretmenler yaptıkları işten o kadar tatmin olurlar, okula bağlanırlar ve performansları da bir o kadar artar.

Colquitt vd. (2001) örgütsel adaletin üç boyutunun da (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet) örgütsel güveni yordadığını, örgütsel adalet ile güven arasında pozitif yönlü anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Hoy ve Tarter'da (2004) eğitim örgütlerinde yaptıkları çalışmalarında, örgütsel adalet ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi incelemiş, araştırma bulgularına göre, güven ile adalet arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulmuşlardır.

Örgütsel vatandaşlık da örgütsel adaleti pozitif olarak yordayan bir kavramdır. Moorman'ın (1991), Amerika'da bulunan iki firmadan aldığı örneklem üzerinde yaptığı araştırma, işgörenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmasının sonuçlarına göre, örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aynı şekilde Taştan ve Yılmaz (2008) tarafından yapılan ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarıyla örgütsel vatandaşlık algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmasının sonucunda da vatandaşlık ile adalet arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Son yıllarda, özellikle son otuz kırk yıllık süreçte, hatırı sayılır sayıda yapılan ve yukarıda da örneklendirilen bu çalışmalar örgüt içerisinde adil ve adil olmayan davranışların sonuçlarını araştırmıştır. Bu çalışmalar; güven, adanmışlık, performans, örgütsel vatandaşlık, iş tatmini ve sadakat gibi birçok kavramın örgütsel adalet ile ilişkili olduğunu ve bu ilişkinin ise pozitif yönlü ve anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır (Cropanzano vd., 2007: 39-40).

Yani bir örgüt içerisinde örgütsel adalet algısı sağlandığında, örgütün önceden belirlenmiş amaç ve hedeflerine ulaşmasında yardımcı olacak ve yol gösterecek, örgüt için istenen, arzulan bir çok olgunun da olumlu yönde etkilendiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Umutsuzluk çeşitli ruhsal bozuklukların altında yatan psikolojik bir yapıdır ve depresyonun nedenleri arasında görülmektedir. Umutsuz bireyler, kendileri için hiçbir şeyin doğru bir biçimde gerçekleşmediğine, ne kadar çabalarlarsa çabaları başarılı olamayacaklarına, önceden belirledikleri ve kendileri için önemli olan amaçlarının asla gerçekleşmeyeceğine ve problemlerinin asla çözüme kavuşmayacağına inanırlar ( Ersoy, 2010: 1535).

Palmer ve Connelly (2005) yaptıkları araştırmada hapis yapan kişilerin umutsuzluk düzeyleri ile depresyon ve intihara teşebbüsleri arasındaki ilişkiyi incelemiş, araştırma sonuçlarına göre ise, umutsuzluk ile depresyon ve intihara teşebbüs arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Umutsuzluk hissi, depresyonu ağırlaştırmakta ve yaşam kalitesini kötüleştirmektedir. Depresif kişiler kendilerini kusurlu görürler ve kendileri için gerekli olan gelişim kaynaklarına sahip olmayacağı inancı onların geleceğini umutsuz algılamalarına yol açar. Umutsuzluğun yer aldığı en önemli psikiyatrik bozukluklardan birisi depresyondur. Birçok depresif hasta psikiyatriste umutsuzluk ve umutsuzluk yakınması ile başvurur. Beck (1967), depresif hastaların %78'den fazlasının geleceğe olumsuz baktığını belirtmiştir. Bu oran depresif olmayan hastalarda ise %22'dir. Klinik çalışmalar, hastaların yakınmaları ve depresif belirtilerinin şiddeti arttıkça umutsuzluğunda arttığını göstermektedir. Ayrıca, depresyonun bulguları arasında umutsuzluk ile en yakın ilişkisi olan olgu intihar düşüncesidir. Melges (1969) depresyonda temel sorunun umutsuzluk olduğunu vurgulamıştır. Benzer biçimde, Raineri ve ark. (1987) "psikiyatrik bozukluğu olan hastalarda intihar düşüncesi ile depresyon, umutsuzluk ve disfonksiyonel davranışların ilişkisi" konulu çalışmalarında intihar düşüncesinin yanı sıra umutsuzluk gibi bilişsel bozuklukların intihar riskinin bir belirteci olduğunu öne sürmüşlerdir. İntihar düşüncesi ile umutsuzluk ve depresyonun olgularının birlikte önemli bir ilişkili içerisinde olmasına rağmen intihar düşüncesi konusunda umutsuzluğun depresyondan daha fazla sorumlu olduğunu bulmuşlardır. (Dilbaz ve Seber, 1993: 135-137).

Örgütsel adalet algısının, bir örgütün sağlıklı ve verimli olabilmesi, önceden belirlenmiş amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için ne kadar önemli bir kavram olduğu yapılan çalışmalar ve ortaya koyulan bulgu ve sonuçlar ile ispatlanmıştır. Belirtildiği gibi, adalet yalnızca kendi içinde değil diğer kavramları yordama özelliği ile de önem taşımaktadır. Tanım olarak olumsuz bir anlam taşıyan umutsuzluk kavramı ise, hem birey için hem de örgüt için sağlıksız ve olumsuz bir olgu olmakla birlikte kaygı, gelecek endişesi, depresyon ve hatta intihar teşebbüsü gibi istenmeyen birçok olumsuz kavramı da yordadığından, örgütler ve yönetimler tarafından oluşması arzulananmayan bir olgudur.

Hem örgütsel adalet kavramı, hem de umutsuzluk kavramı, bugüne kadar yapılan araştırmalarda ayrı ayrı tek başlarına ve diğer kavramlarla ilişkilendirilerek incelenmesine rağmen, örgütsel adalet ile umutsuzluk kavramları bir arada çalışılmamış, aralarındaki ilişkinin nasıl olduğu incelenip değerlendirilmemiştir.

## 2.7. Kavramlar

Araştırmanın bu bölümünde, çalışma için önemli olan örgüt, örgütsel adalet, umutsuzluk, üniversite, öğretim elemanı kavramları ile ilgili kısaca tanımlara yer verilecektir.

**Örgüt:** Toplumsal gereksinmelerin bir kesimini karşılamak üzere, önceden belirlenmiş amaçlara ulaştıracak işleri yapmak için güçlerini gönüllü ve düzenli olarak eşgüdümleyen insanlardan oluşan toplumsal açık bir sistemdir (Başaran, 2000: 74).

**Örgütsel Adalet:** Örgüt içerisinde, ödüllerin ne kadar adil bir biçimde dağıtıldığı, adil yöntem ve prensipler doğrultusunda yapılan bu dağılımdan etkilenenlerin bu süreci ne derecede algıladıkları ve nasıl bir davranış biçimi ile karşılaştıklarıyla ilgilenmekle birlikte örgütsel adalet, örgüt ile ilgili birçok olumlu sonuç doğurabilecek bir olgudur (Niehoff ve Moorman, 1993: 532-534).

**Umutsuzluk:** Bireyin kendi yaşantısı ve geleceği ile ilgili olumsuz beklentilerini ifade eder (Beck vd., 1974: 861).

**Üniversite:** 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda yapılan tanıma göre; üniversite; bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan fakülte, enstitü,

yükseköğretim kurumudur. Enstitü; üniversitelerde ve fakültelerde birden fazla benzer ve ilgili bilim dallarında lisansüstü eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve uygulama yapan bir yükseköğretim kurumudur. Fakülte; yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan, kendisine birimler bağlanabilen bir yükseköğretim kurumudur. Yükseköğretim kurumudur. Konservatuvar; müzik ve sahne sanatlarında sanatçı yetiştiren bir yükseköğretim kurumudur. Meslek Yüksekokulu; belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, yılda iki veya üç dönem olmak üzere iki yıllık eğitim-öğretim sürdüren, önlisans derecesi veren bir yükseköğretim kurumudur. Bölüm; amaç, kapsam ve nitelik yönünden bir bütün teşkil eden, birbirini tamamlayan veya birbirine yakın anabilim ve ana sanat dallarından oluşan, fakültelerin ve yüksekokulların eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve uygulama birimidir. Anabilim dalı ve ana sanat dalları bilim ve sanat dallarından oluşur. Yükseköğretimdeki çeşitli birimlerin ortak derslerini vermek üzere rektörlüğe bağlı bölümler de kurulabilir (YÖK, 2015).

**Öğretim Elemanı:** 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda tanımlandığı şekliyle; Öğretim elemanları, yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılardır. Öğretim üyeleri; yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve yardımcı doçentlerdir. Profesör; en yüksek düzeydeki akademik unvana sahip kişidir. Doçent; Doçentlik sınavını başarmış akademik unvana sahip kişidir. Yardımcı Doçent; doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta uzmanlık veya belli sanat dallarında yeterlik belge ve yetkisini kazanmış, ilk kademedeki akademik unvana sahip kişidir. Öğretim görevlisi; ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü bir öğretim elemanıdır. Okutman; eğitim-öğretim süresince çeşitli öğretim programlarında ortak zorunlu ders olarak belirlenen dersleri okutan veya uygulayan öğretim elemanıdır. Öğretim yardımcısı ise; yükseköğretim kurumlarında, belirli süreler için görevlendirilen, araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim-öğretim planlamacılarıdır. Araştırma görevlileri; yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılardır. Uzmanlar; öğretimle doğrudan doğruya veya dolaylı olarak ilgili olan, özel bilgi veya uzmanlığa ihtiyaç gösteren bir işle laboratuvarlarda, kitaplıklarda, atölyelerde ve diğer uygulama alanlarında görevlendirilen öğretim



yardımcılarıdır. Çeviriciler; sözlü veya yazılı çeviri işlerinde çalıştırılan öğretim yardımcılarıdır. Eğitim-öğretim planlamacıları ise; yükseköğretim kurumlarında eğitim-öğretimin planlanmasıyla görevli öğretim yardımcılarıdır (YOK, 2015).

### **3. ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA**

Bu bölümde, araştırmanın problem cümlesi olan “ğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki nasıldır?” sorusunun ve “araştırmanın amacı” bölümünde belirtilen alt problemlerin çözümlenmesi için toplanan verilerin, analiz bölümünde açıklanan betimsel ve istatistiksel analizlere ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

#### **3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Araştırmanın birinci alt problemi, “ğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları nasıldır?” olarak belirlenmiştir. Bu alt probleme yanıt vermek amacıyla araştırmaya katılan ğretim elemanlarının örgütsel adalet leğinin maddelerine verdikleri yanıtlara göre, aldıkları puanların betimsel istatistikleri (aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları) izelge 3.1.’de verilmiştir.

Çizelge 3.1. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Madde No	İfade	N=468 $\bar{X}$	ss
13	Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken bana karşı saygılı ve onurlu davranırlar.	3.82	1.07
12	Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken bana karşı anlayışlı ve nazik davranırlar.	3.77	1.09
15	Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken bana dürüst bir şekilde yaklaşırlar.	3.69	1.14
14	Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken kişisel gereksinimlerime duyarlıdırlar.	3.64	1.13
1	Çalışma programım (Ders programı, araştırma, mesai vb.) adildir.	3.63	1.20
16	Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken bir çalışan olarak haklarıma önem verirler.	3.62	1.12
9	Okul yöneticilerim, öğretim elemanları tarafından talep edildiğinde verilen kararları açıklayarak ek bilgi sunarlar.	3.48	1.14
20	Okul yöneticilerim, işimle ilgili verilen herhangi bir kararı bana oldukça açık bir şekilde anlatırlar.	3.46	1.19
6	Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken tarafsızdır.	3.43	1.21
19	Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken bana mantıklı açıklamalar yaparlar.	3.42	1.17
5	İş sorumluluklarımla adil olduğumu düşünüyorum.	3.39	1.13
2	Aldığım ücretin adil olduğumu düşünüyorum.	3.38	1.22
11	Öğretim elemanlarının, okul yöneticileri tarafından verilen kararları sorgulama ya da bu kararlara itiraz etme hakkı vardır.	3.38	1.15
18	Okul yöneticilerim, işimle ilgili verilen kararlarda yeterli gerekçe sunarlar.	3.38	1.15
3	İş yükümün oldukça adil olduğumu düşünüyorum.	3.34	1.20
10	İşle ilgili verilen tüm kararlar, etkilenen tüm öğretim elemanlarına tutarlı bir şekilde uygulanır.	3.25	1.22
4	Genel olarak, aldığım ödüllerin (sözlü teşekkür, takdir, övme, iltifat da dâhil) oldukça adil olduğumu düşünüyorum.	3.24	1.16
17	Okul yöneticilerim, işime yönelik kararları alırken kararların bana yansımalarını benimle tartışırlar.	3.24	1.19
8	Okul yöneticilerim, işle ilgili karar vermede konuyla ilgili doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.	3.18	1.19
7	Okul yöneticilerim, işle ilgili kararları vermeden önce tüm öğretim elemanlarının görüşlerini alırlar.	2.99	1.27
ÖRGÜTSEL ADALET		3.43	0.93

Çizelge 3.1.'den de görülebileceği gibi araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarına ilişkin ölçek maddeleri arasında en üst düzeyde algılanan ifade "Okul yöneticilerim işimle ilgili karar verirken bana karşı saygılı ve onurlu davranırlar." ( $\bar{X}=3.82$ ) ifadesidir. Bunu sırasıyla, "Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken bana dürüst bir şekilde yaklaşırlar." ( $\bar{X}$

=3.69) ve “Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken kişisel gereksinimlerime duyarlıdır.” ( $\bar{X}$  =3.64) ifadeleri takip etmektedir. Bununla birlikte, öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarına ilişkin ölçek maddeleri arasında en düşük düzeyde algıladığı madde “Okul yöneticilerim, işle ilgili kararları vermeden önce tüm öğretim elemanlarının görüşlerini alırlar.” ( $\bar{X}$  =2.99) ifadesidir ve bunu “Okul yöneticilerim, işle ilgili karar vermede konuyla ilgili doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.” ( $\bar{X}$  =3.18) ifadesi takip etmektedir. Genel olarak bakıldığında ise araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının orta düzeyde ( $\bar{X}$  =3.43) olduğu görülmektedir.

### **3.2. Birinci Alt Probleme İlişkin Yorumlar**

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğine verdikleri yanıtlar göz önüne alındığında, okul yöneticilerinin iş ile ilgili verdikleri kararlarda ve bu kararları öğretim elemanlarına aktarmada kişilik özelliklerine oldukça dikkat ettiği, saygılı ve onurlu davranmaya çalıştıkları ve dürüst oldukları anlaşılmaktadır. Ancak yine karar vermede okul yöneticilerinin bilgi toplama ve öğretim elemanlarının görüşlerini almada öğretim elemanları tarafından orta düzeyde algılandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Genel olarak, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ile ilgili uygulamaları orta düzeyde algıladıkları söylenebilir.

İlgili literatür incelendiğinde, öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile ilgili bulguların alanyazındaki bazı çalışmalar tarafından desteklendiği, bazıları tarafından ise desteklenmediği göze çarpmaktadır. Aydın (2015) ve Uysal (2014) tarafından yapılan çalışmalarda, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının orta düzeyde olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Ancak, Batman (2015), Kılıç (2013), Kazancı (2010), Güneş ve Buluç (2012), Polat ve Celep (2008), Yılmaz ve Taşdan (2008), Demircan (2003) tarafından eğitim örgütlerinde yapılan çalışmalarda ise, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak önemle belirtilmelidir ki alanyazındaki bu çalışmalar üniversite düzeyinde değil, ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde yapılmış çalışmalardır. Üniversite düzeyinde yapılmış çalışmalar fazla olmamakla birlikte, Akyol (2013) tarafından yapılan ve Türkiye’deki dört farklı üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının yönetim süreçleri açısından değerlendirilmesini konu alan araştırmasında, yönetim görevi olan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde, yönetim görevi olmayan

öğretim elemanların algılarının ise orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde, Li (2014) tarafından Çin’de bulunan 5 üniversitede görev yapan öğretim elemanları üzerinde yapılan araştırmada da öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### 3.3. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları *i. dağıtımsal adalet, ii. işlemsel adalet, iii. etkileşimsel adalet* boyutlarında nasıldır?” olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin *dağıtımsal adalet* boyutuna ilişkin algıları ile ilgili betimsel istatistikler Çizelge 3.2.’de verilmiştir.

Çizelge 3.2. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Dağıtımsal Adalet Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Madde No	İfade	N=468	
		$\bar{X}$	ss
1	Çalışma programım (Ders programı, araştırma, mesai vb.) adildir.	3.63	1.20
5	İş sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum.	3.39	1.13
2	Aldığım ücretin adil olduğunu düşünüyorum.	3.38	1.22
3	İş yükümün oldukça adil olduğunu düşünüyorum.	3.34	1.20
4	Genel olarak, aldığım ödüllerin (sözlü teşekkür, takdir, övme, iltifat da dâhil) oldukça adil olduğunu düşünüyorum.	3.24	1.16
DAĞITIMSAL ADALET		3.39	0.93

Çizelge 3.2.’den de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin *dağıtımsal adalet* boyutuna ilişkin algıları ile ilgili ölçek maddeleri arasından en üst düzeyde algılanan madde “Çalışma programım (Ders programı, araştırma, mesai vb.) adildir.” ( $\bar{X} = 3.63$ ) ifadesidir. Dağıtımsal adalet boyutuna ilişkin ölçek maddelerinden en düşük düzeyde algılanan madde ise “Genel olarak, aldığım ödüllerin (sözlü teşekkür, takdir, övme, iltifat da dâhil) oldukça adil olduğunu düşünüyorum.” ( $\bar{X} = 3.24$ ) ifadesidir. Genel olarak bakıldığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal adalet boyutuna ilişkin algılarının ( $\bar{X} = 3.39$ ) orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin *işlemsel adalet* boyutuna ilişkin algıları ile ilgili betimsel istatistikler Çizelge 3.3.'de verilmiştir.

Çizelge 3.3. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının İşlemsel Adalet Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Madde No	İfade	N=468	
		$\bar{X}$	ss
9	Okul yöneticilerim, öğretim elemanları tarafından talep edildiğinde verilen kararları açıklayarak ek bilgi sunarlar.	3.48	1.14
6	Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken tarafsızdır.	3.43	1.21
11	Öğretim elemanlarının, okul yöneticileri tarafından verilen kararları sorgulama ya da bu kararlara itiraz etme hakkı vardır.	3.38	1.15
10	İşle ilgili verilen tüm kararlar, etkilenen tüm öğretim elemanlarına tutarlı bir şekilde uygulanır.	3.25	1.22
8	Okul yöneticilerim, işle ilgili karar vermede konuyla ilgili doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.	3.18	1.19
7	Okul yöneticilerim, işle ilgili kararları vermeden önce tüm öğretim elemanlarının görüşlerini alırlar.	2.99	1.27
İŞLEMSEL ADALET		3.28	1.02

Çizelge 3.4. incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin *işlemsel adalet* boyutuna ilişkin algıları ile ilgili ölçek maddeleri arasından en üst düzeyde algılanan maddenin “Okul yöneticilerim, öğretim elemanları tarafından talep edildiğinde verilen kararları açıklayarak ek bilgi sunarlar.” ( $\bar{X} = 3.48$ ) ifadesi olduğu, en düşük düzeyde algılanan maddenin ise “Okul yöneticilerim, işle ilgili kararları vermeden önce tüm öğretim elemanlarının görüşlerini alırlar.” ( $\bar{X} = 2.99$ ) ifadesi olduğu göze çarpmaktadır. Genel olarak incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin *işlemsel adalet* boyutuna ilişkin algılarının ( $\bar{X} = 3.28$ ) orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin *etkileşimsel adalet* boyutuna ilişkin algıları ile ilgili betimsel istatistikler Çizelge 3.4.'de verilmiştir.

Çizelge 3.4. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Etkileşimsel Adalet Algularına İlişkin Betimsel İstatistikler

Madde No	İfade	N=468	
		$\bar{X}$	ss
13	Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken bana karşı saygılı ve onurlu davranırlar.	3.82	1.07
12	Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken bana karşı anlayışlı ve nazik davranırlar.	3.77	1.09
15	Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken bana dürüst bir şekilde yaklaşırlar.	3.69	1.14
14	Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken kişisel gereksinimlerime duyarlıdırlar.	3.64	1.13
16	Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken bir çalışan olarak haklarıma önem verirler.	3.62	1.12
20	Okul yöneticilerim, işimle ilgili verilen herhangi bir kararı bana oldukça açık bir şekilde anlatırlar.	3.46	1.19
19	Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken bana mantıklı açıklamalar yaparlar.	3.42	1.17
18	Okul yöneticilerim, işimle ilgili verilen kararlarda yeterli gerekçe sunarlar.	3.38	1.15
17	Okul yöneticilerim, işime yönelik kararları alırken kararların bana yansımalarını benimle tartışırlar.	3.24	1.19
ETKİLEŞİMSEL ADALET		3.55	1.03

Çizelge 3.4. incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin *etkileşimsel adalet* boyutuna ilişkin algıları ile ilgili ölçek maddeleri arasından en üst düzeyde algılanan maddenin “Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken bana karşı saygılı ve onurlu davranırlar.” ( $\bar{X}=3.82$ ) ifadesi olduğu, en düşük düzeyde algılanan maddenin ise “Okul yöneticilerim, işime yönelik kararları alırken kararların bana yansımalarını benimle tartışırlar.” ( $\bar{X}=3.24$ ) ifadesi olduğu göze çarpmaktadır. Genel olarak incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin etkileşimsel adalet boyutuna ilişkin algılarının ( $\bar{X}=3.55$ ) orta düzeyde olduğu söylenebilir.

### 3.4. İkinci Alt Probleme İlişkin Yorumlar

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin *dağıtım* boyutuna ilişkin ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar incelendiğinde, çalışma programı ile ilgili algılarının yüksek düzeyde olduğu, ancak dağıtılan ödüller, iş yükü, ücret ve iş ile ilgili sorumluluklara ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu bulgularına ulaşılmaktadır. Genel olarak bakıldığında, öğretim elemanlarının dağıtım boyutuna ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu göze çarpmaktadır. Bu bulgular ışığında, öğretim elemanlarının dağıtım adalete ilişkin algılarının olumlu olmadığı söylenebilir. Bunun, ders programı yaparken öğretim elemanlarının fikirlerine önem verilmemesinden ve özel durumlarına dikkat edilmemesinden, iş ile ilgili sorumlulukların ve yükümlülüklerin öğretim elemanları arasında paylaştırılmamasından kaynaklandığı söylenebilir. Literatürdeki araştırmalar da dağıtım adale ile ilgili yukarıda bahsedilen bulguları destekler niteliktedir. Kasapoğlu (2015), Aydın (2015), ve Demircan (2003) tarafından eğitim örgütlerinde yapılan araştırmalarda dağıtım adale boyutuna ilişkin algıların orta düzeyde olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin *işlemsel adale* boyutuna ilişkin ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar incelendiğinde, okul yöneticileri kararları alırken, özellikle de öğretim elemanlarını ilgilendiren kararlarda öğretim elemanlarının fikirlerini almakta yetersiz kaldığı söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının işlemsel adale boyutuna ilişkin algıları orta düzeydedir. Eğitim örgütlerinde yapılan araştırmalarda, işgörenlerin işlemsel adale algılarının yüksek düzeyde olduğunu ortaya koyan araştırmalar (Polat ve Celep, 2008; Bahçeci, 2014) olduğu gibi Aydın (2015), Uysal (2014) ve Demircan (2003) gibi araştırmacıların, eğitim örgütlerindeki işgörenlerin işlemsel adale algılarının orta düzeyde olduğunu ortaya koyan araştırmalarının da olduğunu belirtmek mümkündür. Bu doğrultuda, bu araştırmadan elde edilen bulguların literatür ile örtüştüğü söylenebilir.

Örgütsel adale ölçeğinin *etkileşimsel adale* boyutu ile ilgili ölçek maddelerine araştırmaya katılan öğretim elemanlarının verdikleri yanıtlar incelendiğinde, okul yöneticilerinin aldıkları kararları tartışmada yeterince adil olmadıkları da göze çarpmaktadır. Okul yöneticilerinin öğretim elemanları ile olan ilişkilerinde saygılı ve onurlu davranmaya dikkat ettikleri anca aldıkları kararları



tartışmada çok fazla açık ve şeffaf olmadıkları söylenebilir. Bu bulgular ışığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin etkileşimsel adalet boyutuna ilişkin algıları orta düzeydedir. İlgili literatür incelendiğinde, Uysal (2014) tarafından yapılan araştırmada eğitim örgütlerinde görev yapan işgörenlerin etkileşimsel adalet algılarının orta derecede olduğu ortaya çıkmaktadır. Bundan yola çıkarak, araştırmadan elde edilen bulguların ilgili literatür ile örtüştüğü söylenebilir.

### **3.5. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretim elemanlarının örgütsel adaletle ilişkin algıları *i. cinsiyet, ii. kıdem, iii. unvan, iv. eğitim durumu, v. yaş, vi. idari görev* değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Bu bölümde, öğretim elemanlarının örgütsel adaletle ilişkin algıları bağımsız değişkenlere göre ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

#### **3.5.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular**

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yönelik bağımsız örneklem için t-testi sonuçları Çizelge 3.5.’de verilmiştir.

Çizelge 3.5. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Ölçeğinin Boyutlarına İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi)

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p																																
Dağıtımsal Adalet	ERKEK	247	3.45	0.89	466	1.286	.199																																
	KADIN	221	3.33	0.97				İşlemsel Adalet	ERKEK	247	3.30	1.04	466	0.537	.591	KADIN	221	3.25	1.00	Etkileşimsel Adalet	ERKEK	247	3.63	1.03	466	1.616	.107	KADIN	221	3.47	1.02	ÖRGÜTSEL ADALET	ERKEK	247	3.49	0.93	466	1.303	.193
İşlemsel Adalet	ERKEK	247	3.30	1.04	466	0.537	.591																																
	KADIN	221	3.25	1.00				Etkileşimsel Adalet	ERKEK	247	3.63	1.03	466	1.616	.107	KADIN	221	3.47	1.02	ÖRGÜTSEL ADALET	ERKEK	247	3.49	0.93	466	1.303	.193	KADIN	221	3.37	0.93								
Etkileşimsel Adalet	ERKEK	247	3.63	1.03	466	1.616	.107																																
	KADIN	221	3.47	1.02				ÖRGÜTSEL ADALET	ERKEK	247	3.49	0.93	466	1.303	.193	KADIN	221	3.37	0.93																				
ÖRGÜTSEL ADALET	ERKEK	247	3.49	0.93	466	1.303	.193																																
	KADIN	221	3.37	0.93																																			

p< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 3.5.'ten de anlaşılacağı gibi, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini ortaya koymak için ayrı ayrı yapılan ilişkisiz örneklem için t testinin sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği ortaya çıkmıştır [ $t_{(466)} = 1.303$ ;  $p > .05$ ]. Cinsiyet değişkenine göre erkek öğretim elemanları ile kadın öğretim elemanları arasında dağıtımsal adalet algıları yönünden [ $t_{(466)} = 1.286$ ;  $p > .05$ ], işlemsel adalet algıları yönünden [ $t_{(466)} = 0.537$ ;  $p > .05$ ] ve etkileşimsel adalet algıları yönünden [ $t_{(466)} = 1.616$ ;  $p > .05$ ] anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir.

### 3.5.2. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Yorumlar

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının ve örgütsel adalet ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmaktadır. Literatür incelendiğinde, elde edilen bu bulgu kimi araştırmalarla çelişse de kimi araştırmaları da destekler niteliktedir. Eğitim örgütlerinde yapılan

bazı araştırmalardan elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir (İşleyici, 2015; Aydın, 2015; Bahçeci, 2014; Gök, 2014; Polat ve Celep, 2008; Tan, 2006). Bu çalışmadan elde edilen bulgularla örtüşmemekle birlikte, Polat ve Celep (2008) tarafından yapılan ortaöğretim ğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmada bu farkın erkek öğretmenler lehine, Tan (2006) tarafından yapılan ilköğretim ğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile ilgili çalışmada ise bu farkın kadın öğretmenler lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, Uysal (2014), zcan (2014), Kahraman (2014), Kılıç (2013) ve Kara (2011) tarafından eğitim örgütlerinde yapılan araştırmanın bulgularına göre, işgörenlerin örgütsel adalet algıları ve örgütsel adalet leğinin boyutlarına ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir ki bu araştırmadan elde edilen bulgular da bahsi geçen araştırmalardan elde edilen bulgular ile örtüşmektedir. Literatürdeki bu farklılaşmanın araştırmaların eğitim örgütlerinin farklı kademelerinde yapılmasından kaynaklandığı söylenebilir. Önemle belirtilmelidir ki ilgili araştırmalar eğitimin ilköğretim ve ortaöğretim kademelerinde yapılmış araştırmalardır.

### **3.5.3. Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular**

Araştırmaya katılan ğretim elemanlarının örgütsel adalet leğinin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarına ilişkin algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları izelge 3.6.'da verilmiştir.

Çizelge 3.6. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Ölçeğinin Boyutlarına İlişkin Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA)

Değişken	Boyut	Var. Kay.	Kare. Top.	sd	Kare. Ort.	F	P	Anl. Fark
KIDEM	Dağıtimsal Adalet	Gruplar Arası	6.455	4	1.614	1.866	.115	-
		Grup İçi	400.343	463	0.865			
		Toplam	406.799	467				
	İşlemsel Adalet	Gruplar Arası	6.455	4	1.614	2.867	.023*	2-3**
		Grup İçi	400.343	463	0.865			
		Toplam	406.799	467				
	Etkileşimsel Adalet	Gruplar Arası	12.140	4	3.035	2.882	.022*	2-3**
		Grup İçi	487.544	463	1.053			
		Toplam	499.684	467				
	ÖRGÜTSEL ADALET	Gruplar Arası	9.449	4	2.362	2.743	.028*	2-3**
		Grup İçi	398.687	463	0.861			
		Toplam	408.137	467				

\*p< .05 düzeyinde anlamlıdır.

\*\* Gruplar arasında anlamlı fark vardır (1: 1-5 yıl; 2: 6-10 yıl; 3: 11-15 yıl; 4: 16-20 yıl; 5: 21 yıl ve üzeri).

Çizelge 3.6.'dan da görülebileceği gibi, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtimsal adalet boyutuna ilişkin algıları kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark [ $F_{(4-463)}=1.866$ ;  $p> .05$ ] göstermemektedir. Elde edilen bulgulara göre, 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının puan ortalaması ( $\bar{X}=3.31$ ), 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının puan ortalaması ( $\bar{X}=3.34$ ), 11-15 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının puan ortalaması ( $\bar{X}=3.53$ ), 16-20 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının puan ortalaması ( $\bar{X}=3.27$ ) ve 21 yıl ve üzere kıdeme sahip öğretim elemanlarının puan ortalaması ( $\bar{X}=3.58$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Başka bir deyişle, öğretim elemanlarının dağıtimsal adalet algıları, göreve başladıkları ilk yıllardan başlayarak ilerleyen yıllar içerisinde de herhangi bir değişme göstermemektedir.

Çizelge 3.6.'dan elde edilen diğer bir bulguya göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin işlemsel adalet boyutuna ilişkin algıları kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark [ $F_{(4-463)}=2.867$ ;  $p< .05$ ] göstermektedir. Yapılan ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre, 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının puan ortalaması ( $\bar{X}=3.30$ ), 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının puan

ortalaması ( $\bar{X}=3.09$ ), 11-15 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının puan ortalaması ( $\bar{X}=3.57$ ), 16-20 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının puan ortalaması ( $\bar{X}=3.12$ ) ve 21 yıl ve üzere kıdeme sahip öğretim elemanlarının puan ortalamasının ( $\bar{X}=3.29$ ) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir. Bu farkın hangi durumdan kaynaklandığını bulmak için yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları ( $\bar{X}=3.09$ ) ile 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları ( $\bar{X}=3.57$ ) arasında olduğu görülmüştür. Buna göre, 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının işlemsel adalet algıları 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının algılarından görece yüksektir.

Çizelge 3.6.'dan elde edilen başka bir bulguya göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin etkileşimsel adalet boyutuna ilişkin algıları kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark [ $F_{(4-463)}=2.882$ ;  $p<.05$ ] göstermektedir. Yapılan ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre, 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının puan ortalaması ( $\bar{X}=3.51$ ), 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının puan ortalaması ( $\bar{X}=3.39$ ), 11-15 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının puan ortalaması ( $\bar{X}=3.85$ ), 16-20 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının puan ortalaması ( $\bar{X}=3.41$ ) ve 21 yıl ve üzere kıdeme sahip öğretim elemanlarının puan ortalamasının ( $\bar{X}=3.65$ ) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir. Bu farkın hangi durumdan kaynaklandığını bulmak için yapılan Dunnett's C çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları ( $\bar{X}=3.39$ ) ile 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları ( $\bar{X}=3.85$ ) arasında olduğu görülmüştür. Buna göre, 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının etkileşimsel adalet algıları 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının algılarında görece yüksektir.

Genel olarak bakıldığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark [ $F_{(4-463)}=2.743$ ;  $p<.05$ ] gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre, 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının puan ortalaması ( $\bar{X}=3.40$ ), 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının puan ortalaması ( $\bar{X}=3.29$ ), 11-15 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının puan ortalaması ( $\bar{X}=3.69$ ), 16-20 yıl kıdeme sahip öğretim

elemanlarının puan ortalaması ( $\bar{X} = 3.29$ ) ve 21 yıl ve üzere kıdeme sahip öğretim elemanlarının puan ortalamasının ( $\bar{X} = 3.52$ ) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir. Bu farkın hangi durumdan kaynaklandığını bulmak için yapılan Dunnett C çoklu karşılaştırma testi sonucunda, anlamlı farkın 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları ( $\bar{X} = 3.29$ ) ile 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları ( $\bar{X} = 3.69$ ) arasında olduğu görülmüştür.

#### **3.5.4. Kıdem Değişkenine İlişkin Yorumlar**

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği, bu farklılığın örgütsel adalet ölçeğinin işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarında olduğu bulgusuna ulaşılmaktadır. Bu farklılığının kaynağını bulmak için yapılan Dunnett C çoklu karşı testi sonucunda, farklılığın 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları ile 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanları arasında olduğu, 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının görece yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum, öğretim elemanlarının mesleki yaşantılarında tecrübe kazandıkça örgüt içi adalet olgusunu daha fazla sorgulamaya başlamalarından kaynaklanıyor olabilir. Öğretim elemanlarının, yıllar içerisinde karar verme, karara katılma ve birim yöneticileri tarafından sergilenen örgüt içi tavır ve davranışlar gibi adalet ile ilgili olguları daha fazla sorgulamaya başladıkları söylenebilir.

Literatür incelendiğinde, Kara (2011) tarafından yapılan, resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarını araştıran çalışmasında da, bu araştırma ile örtüşür biçimde, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının kıdeme göre anlamlı bir fark gösterdiği, bu farkın örgütsel adalet ölçeğinin işlemsel adalet boyutunda olduğu ve bu farkın kaynağının ise 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ile 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer biçimde, Eker (2006) tarafından yapılan araştırmada örgütsel adalet algısının kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği, bu farkın örgütsel adalet ölçeğinin işlemsel adalet boyutunda olduğu ve kıdem yılı 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin işlemsel adalet algılarının 6-10 yıl arası kıdeme ve 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerden anlamlı biçimde yüksek olduğu bulunmuştur. Öte yandan, Özcan (2014) ve Çetin (2013) tarafından eğitim örgütlerinde yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının ve örgütsel adalet ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının kıdem

değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği bulunmuştur. Yani, literatürde bu çalışmadan elde edilen bulgular ile örtüşen araştırmalar olmasının yanında, bu araştırmanın bulgularını desteklemeyen araştırmalar olduğunu da söylemek mümkündür. Bu farklılaşma, araştırmaların eğitim örgütlerinin farklı kademelerinde yapılmasından ve farklı örneklem grupları ile çalışılmasından kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca literatür incelendiğinde, üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarını incelemek amacıyla yapılmış çalışmalara rastlamak çok fazla mümkün olmamakla birlikte, belirtilen araştırmalar ilköğretim ve ortaöğretim kademelerinde yapılmış araştırmalardır.

### 3.5.5. Unvan Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarına ilişkin algılarının unvan değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Çizelge 3.7.'de verilmiştir.

Çizelge 3.7. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Ölçeğinin Boyutlarına İlişkin Algılarının Unvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA)

Değişken	Boyut	Var. Kay.	Kare. Top.	sd	Kare. Ort.	F	P	Anlamlı Fark
UNVAN	Dağıtımsal Adalet	Gruplar Arası	57.421	5	11.484	15.186	.000*	1-2, 1-4, 2-5, 3-4,
		Grup İçi	349.378	462	0.756			3-5, 4-5,
		Toplam	406.799	467	4-6**			
	İşlemsel Adalet	Gruplar Arası	57.709	5	11.542	12.262	.000*	1-5, 2-3,
		Grup İçi	434.860	462	0.941			2-5, 2-6,
		Toplam	492.569	467	3-4, 3-5,			
	Etkileşimsel Adalet	Gruplar Arası	66.115	5	13.223	14.090	.000*	4-5,
		Grup İçi	433.569	462	0.938			4-6**
		Toplam	499.684	467				
	ÖRGÜTSEL ADALET	Gruplar Arası	59.740	5	11.948	15.844	.000*	1-4, 2-3,
		Grup İçi	348.397	462	0.754			2-5, 2-6,
		Toplam	408.137	467	3-4, 4-5,			
							4-6**	

\*p< .05 düzeyinde anlamlıdır.

\*\* Gruplar arasında anlamlı fark vardır (1: Profesör; 2: Doçent; 3: Yardımcı Doçent; 4: Araştırma Görevlisi; 5: Öğretim Görevlisi; 6: Okutman).

Çizelge 3.7.'den da anlaşılabilceği gibi, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal adalet boyutuna ilişkin algıları unvan değişkenine göre anlamlı bir fark [ $F_{(5-462)}=15.186$ ;  $p < .05$ ] göstermektedir. Yapılan ilişkisiz örneklemler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre, araştırmaya katılan profesörlerin puan ortalaması ( $\bar{X} = 3.68$ ), doçentlerin puan ortalaması ( $\bar{X} = 3.07$ ), yardımcı doçentlerin puan ortalaması ( $\bar{X} = 3.50$ ), araştırma görevlilerinin puan ortalaması ( $\bar{X} = 2.94$ ), öğretim görevlilerinin puan ortalaması ( $\bar{X} = 3.85$ ) ve okutmanların puan ortalamasının ( $\bar{X} = 3.59$ ) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir. Bu farkın hangi durumdan kaynaklandığını bulmak için yapılan Dunnett's C çoklu karşılaştırma testi sonucunda, profesör ( $\bar{X} = 3.68$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının dağıtımsal adalet algılarının doçent ( $\bar{X} = 3.07$ ) ve araştırma görevlisi ( $\bar{X} = 2.94$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu; doçent ( $\bar{X} = 3.07$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının dağıtımsal adalet algılarının profesör ( $\bar{X} = 3.68$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından düşük ancak öğretim görevlisi ( $\bar{X} = 2.94$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından yüksek olduğu; yardımcı doçent ( $\bar{X} = 3.50$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının dağıtımsal adalet algılarının araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarından yüksek ( $\bar{X} = 2.94$ ) ancak öğretim görevlisi ( $\bar{X} = 3.85$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından düşük olduğu; araştırma görevlisi ( $\bar{X} = 2.94$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının dağıtımsal adalet algılarının profesör ( $\bar{X} = 3.68$ ), yardımcı doçent ( $\bar{X} = 3.50$ ), öğretim görevlisi ( $\bar{X} = 3.85$ ) ve okutman ( $\bar{X} = 3.59$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından daha düşük olduğu; öğretim görevlisi ( $\bar{X} = 3.85$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının dağıtımsal adalet algılarının doçent ( $\bar{X} = 3.07$ ) ve araştırma görevlisi ( $\bar{X} = 2.94$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından yüksek olduğu; okutman ( $\bar{X} = 3.59$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının dağıtımsal adalet algılarının araştırma görevlisi ( $\bar{X} = 2.94$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgulara göre, dağıtımsal adalet algısı en düşük olan araştırma görevlisi ( $\bar{X} = 2.94$ ) unvanına sahip öğretim elemanları iken, en yüksek olan ise öğretim görevlisi ( $\bar{X} = 3.85$ ) unvanına sahip olan öğretim elemanlarının olduğu söylenebilir.

Çizelge 3.7.'den elde edilen diğer bir bulguya göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin işlemsel adalet boyutuna ilişkin algıları unvan değişkenine göre anlamlı bir fark [ $F_{(5-462)}=12.262$ ;  $p < .05$ ]



göstermektedir. Yapılan ilişkisiz örneklemeler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre, araştırmaya katılan profesörlerin puan ortalaması ( $\bar{X} = 3.16$ ), doçentlerin puan ortalaması ( $\bar{X} = 2.84$ ), yardımcı doçentlerin puan ortalaması ( $\bar{X} = 3.46$ ), araştırma görevlilerinin puan ortalaması ( $\bar{X} = 2.89$ ), öğretim görevlilerinin puan ortalaması ( $\bar{X} = 3.76$ ) ve okutmanların puan ortalamasının ( $\bar{X} = 3.50$ ) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir. Bu farkın hangi durumdan kaynaklandığını bulmak için yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonucunda, profesör ( $\bar{X} = 3.16$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının işlemsel adalet algılarının öğretim görevlisi ( $\bar{X} = 3.76$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından daha düşük olduğu; doçent ( $\bar{X} = 2.84$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının işlemsel adalet algılarının yardımcı doçent ( $\bar{X} = 3.46$ ), öğretim görevlisi ( $\bar{X} = 3.76$ ) ve okutman ( $\bar{X} = 3.50$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından daha düşük olduğu; yardımcı doçent ( $\bar{X} = 3.46$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının işlemsel adalet algılarının doçent ( $\bar{X} = 2.84$ ) ve araştırma görevlisi ( $\bar{X} = 2.89$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından yüksek ancak öğretim görevlisi ( $\bar{X} = 3.76$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından düşük olduğu; araştırma görevlisi ( $\bar{X} = 2.89$ ) sahip öğretim elemanlarının işlemsel adalet algılarının yardımcı doçent ( $\bar{X} = 3.46$ ), öğretim görevlisi ( $\bar{X} = 3.76$ ) ve okutman ( $\bar{X} = 3.50$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından daha düşük olduğu; öğretim görevlisi ( $\bar{X} = 3.76$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının işlemsel adalet algılarının profesör ( $\bar{X} = 3.16$ ), doçent ( $\bar{X} = 2.84$ ), yardımcı doçent ( $\bar{X} = 3.46$ ) ve araştırma görevlisi ( $\bar{X} = 2.89$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından yüksek olduğu; okutman ( $\bar{X} = 3.50$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının işlemsel adalet algılarının doçent ( $\bar{X} = 2.84$ ) ve araştırma görevlisi ( $\bar{X} = 2.89$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgulara göre, işlemsel adalet algısı en düşük olan doçent ( $\bar{X} = 2.84$ ) unvanına sahip öğretim elemanları iken, en yüksek olan ise öğretim görevlisi ( $\bar{X} = 3.76$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının olduğu söylenebilir.

Çizelge 3.7.'den elde edilen başka bir bulguya göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin etkileşimsel adalet boyutuna ilişkin algıları unvan değişkenine göre anlamlı bir fark [ $F_{(5-462)}=14.090$ ;  $p < .05$ ] göstermektedir. Yapılan ilişkisiz örneklemeler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre, araştırmaya katılan profesörlerin puan ortalaması ( $\bar{X} = 3.57$ ), doçentlerin puan ortalaması ( $\bar{X} = 3.18$ ), yardımcı doçentlerin puan

ortalaması ( $\bar{X} = 3.70$ ), araştırma görevlilerinin puan ortalaması ( $\bar{X} = 3.07$ ), öğretim görevlilerinin puan ortalaması ( $\bar{X} = 4.01$ ) ve okutmanların puan ortalamasının ( $\bar{X} = 3.95$ ) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir. Bu farkın hangi durumdan kaynaklandığını bulmak için yapılan Dunnett's C çoklu karşılaştırma testi sonucunda, doçent ( $\bar{X} = 3.18$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının etkileşimsel adalet algılarının öğretim görevlisi ( $\bar{X} = 4.01$ ) ve okutman ( $\bar{X} = 3.95$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından düşük olduğu; yardımcı doçent ( $\bar{X} = 4.01$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının etkileşimsel adalet algılarının araştırma görevlisi ( $\bar{X} = 3.07$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından yüksek olduğu; araştırma görevlisi ( $\bar{X} = 3.07$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının etkileşimsel adalet algılarının yardımcı doçent ( $\bar{X} = 3.70$ ), öğretim görevlisi ( $\bar{X} = 4.01$ ) ve okutman ( $\bar{X} = 3.95$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından düşük olduğu; öğretim görevlisi ( $\bar{X} = 4.01$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının etkileşimsel adalet algılarının doçent ( $\bar{X} = 3.18$ ) ve araştırma görevlisi ( $\bar{X} = 3.07$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından yüksek olduğu; okutman ( $\bar{X} = 3.95$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının etkileşimsel adalet algılarının doçent ( $\bar{X} = 3.18$ ) ve araştırma görevlisi ( $\bar{X} = 3.07$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında, etkileşimsel adalet algısı en yüksek olan öğretim görevlisi ( $\bar{X} = 4.01$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının, en düşük olan ise araştırma görevlisi ( $\bar{X} = 3.07$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının olduğu söylenebilir.

Genel olarak bakıldığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının unvan değişkenine göre anlamlı bir fark [ $F_{(4-463)} = 15.844$ ;  $p < .05$ ] gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre, araştırmaya katılan profesörlerin puan ortalaması ( $\bar{X} = 3.47$ ), doçentlerin puan ortalaması ( $\bar{X} = 3.05$ ), yardımcı doçentlerin puan ortalaması ( $\bar{X} = 3.58$ ), araştırma görevlilerinin puan ortalaması ( $\bar{X} = 2.98$ ), öğretim görevlilerinin puan ortalaması ( $\bar{X} = 3.90$ ) ve okutmanların puan ortalamasının ( $\bar{X} = 3.72$ ) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir. Bu farkın hangi durumdan kaynaklandığını bulmak için yapılan Dunnett's C çoklu karşılaştırma testi sonucunda, profesör ( $\bar{X} = 3.47$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının araştırma görevlisi ( $\bar{X} = 2.98$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından yüksek olduğu; doçent ( $\bar{X} = 3.05$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının yardımcı doçent ( $\bar{X} = 3.58$ ), öğretim

görevlisi ( $\bar{X}=3.90$ ) ve okutman ( $\bar{X}=3.72$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından düşük olduğu; yardımcı doçent ( $\bar{X}=3.58$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının doçent ( $\bar{X}=3.05$ ) ve araştırma görevlisi ( $\bar{X}=2.98$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından yüksek olduğu; araştırma görevlisi ( $\bar{X}=2.98$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının profesör ( $\bar{X}=3.47$ ), yardımcı doçent ( $\bar{X}=3.58$ ), öğretim görevlisi ( $\bar{X}=3.90$ ) ve okutman ( $\bar{X}=3.72$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından düşük olduğu; öğretim görevlisi ( $\bar{X}=3.90$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının doçent ( $\bar{X}=3.05$ ) ve araştırma görevlisi ( $\bar{X}=2.98$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından yüksek olduğu; ve okutman ( $\bar{X}=3.72$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının doçent ( $\bar{X}=3.05$ ) ve araştırma görevlisi ( $\bar{X}=2.98$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarından yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında, örgütsel adalet algısı en yüksek olan öğretim görevlisi ( $\bar{X}=3.90$ ) unvanına sahip öğretim elemanlarının, en düşük olan ise araştırma görevlisi ( $\bar{X}=2.98$ ) unvanına sahip olan öğretim elemanlarının olduğu söylenebilir.

### 3.5.6. Unvan Değişkenine İlişkin Yorumlar

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının ve örgütsel adalet ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının unvan değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğine ilişkin puan ortalamaları ve örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet boyutlarına ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde, öğretim görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının ve tüm boyutlardaki adalet algılarının en yüksek düzeyde olduğu, araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının ve tüm boyutlardaki adalet algılarının en düşük düzeyde olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda da belirtilen şekliyle, öğretim görevlilerinin yalnızca ders verme ve ders ile ilgili uygulama yapma yükümlülüğünün olması, araştırma görevlilerinin ise yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olma ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapma yükümlülüğünün olmasından kaynaklanıyor olabilir. Başka bir deyişle, araştırma görevlileri kendilerine tanımlanan diğer görevleri de yapmakla yükümlü olduklarından dağıtımsal ve işlemsel adalet algıları olumsuz yönde etkileniyor

olabilir. Ayrıca, asistan kimlikleri nedeniyle etkileşimsel adalet boyutu yönünden algıları da olumsuz yönde etkileniyor olabilir. Her ne kadar araştırma görevlilerinin örgütsel adalet algıları öğretim görevlisi, okutman ve öğretim üyelerine kıyasla en düşük düzeyde ise de, tek başına değerlendirildiğinde, araştırma görevlilerinin örgütsel adalet algıları orta düzeydedir.

Literatür incelendiğinde, öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarını inceleyen tek bir çalışma olduğu göze çarpmaktadır. Akyol (2013) tarafından yapılan üniversitelerdeki örgütsel adalet olgusunun öğretim elemanları algılarına göre yönetim süreçleri açısından değerlendirilmesini konu alan araştırmadan elde edilen bulgulara göre, yönetim görevi olmayan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının planlama, örgütleme, etkileme ve değerlendirme süreçlerinde unvan değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği, ancak karar ve koordinasyon süreçlerinde anlamlı bir fark gösterdiği bulgularına ulaşılmıştır.

### 3.5.7. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutlarına ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yönelik bağımsız örneklem için t-testi sonuçları Çizelge 3.8.'de verilmiştir.

Çizelge 3.8. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Ölçeğinin Boyutlarına İlişkin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi)

Boyut	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
<b>Dağıtımsal Adalet</b>	LİSANS	80	3.72	0.94	466	3.425	.001*
	LİSANSÜSTÜ	388	3.33	0.91			
<b>İşlemsel Adalet</b>	LİSANS	80	3.66	0.97	466	3.639	.000*
	LİSANSÜSTÜ	388	3.20	1.02			
<b>Etkileşimsel Adalet</b>	LİSANS	80	3.96	0.96	466	3.870	.000*
	LİSANSÜSTÜ	388	3.47	1.02			
<b>ÖRGÜTSEL ADALET</b>	LİSANS	80	3.81	0.89	466	3.990	.000*
	LİSANSÜSTÜ	388	3.35	0.92			

\*p< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 3.8.'ten de anlaşılacağı gibi, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve

etkileşimsel adalet boyutlarına ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini ortaya koymak için ayrı ayrı yapılan ilişkisiz örneklem için t testinin sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği ortaya çıkmıştır [ $t_{(466)} = 3.990$ ;  $p > .05$ ]. Lisans mezunu olan öğretim elemanların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 3.81$ ) ile lisansüstü eğitimi olan öğretim elemanlarının puan ortalamaları ( $\bar{X} = 3.35$ ) arasında anlamlı bir fark vardır. Bu durum, örgütsel adalet ölçeğinin boyutlarında da benzerlik göstermektedir. Eğitim durumu değişkenine göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal adalet boyutuna ilişkin algıları [ $t_{(466)} = 3.425$ ;  $p > .05$ ], işlemsel adalet boyutuna ilişkin algıları [ $t_{(466)} = 3.639$ ;  $p > .05$ ] ve etkileşimsel adalet boyutuna ilişkin algıları [ $t_{(466)} = 3.870$ ;  $p > .05$ ] anlamlı farklılık göstermektedir. Dağıtımsal adalet boyutunda, lisans mezunu olan öğretim elemanlarının puan ortalamaları ( $\bar{X} = 3.72$ ) lisansüstü eğitimi olan öğretim elemanlarının puan ortalamalarından ( $\bar{X} = 3.33$ ); işlemsel adalet boyutunda, lisans mezunu olan öğretim elemanlarının puan ortalamaları ( $\bar{X} = 3.66$ ) lisansüstü eğitimi olan öğretim elemanlarının puan ortalamalarından ( $\bar{X} = 3.20$ ); etkileşimsel adalet boyutunda ise, lisans mezunu olan öğretim elemanlarının puan ortalamaları ( $\bar{X} = 3.96$ ) lisansüstü eğitimi olan öğretim elemanlarının puan ortalamalarından ( $\bar{X} = 3.35$ ) anlamlı şekilde yüksektir.

### **3.5.8. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Yorumlar**

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının ve örgütsel adalet ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğine ilişkin puan ortalamaları ve örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal, etkileşimsel ve işlemsel adalet boyutlarına ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde, bu farklılığın lisans mezunu olan öğretim elemanlarının lehine olmakla birlikte, örgütsel adalet ölçeğinin üç boyutlarında da lisans mezunu olan öğretim elemanlarının adalet algılarının lisansüstü eğitimi olan öğretim elemanlarından yüksek olduğu görülmektedir. Lisansüstü eğitimi olan, yani akademik kariyer yapan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının lisans mezunu olan öğretim elemanlarından düşük olmasının nedenleri arasında; lisansüstü eğitimi olan öğretim elemanlarının kariyer hayatları süresince olması gerekenden daha az

desteklendiklerini düşündükleri, bu süreçteki ödüllerin dağıtımı ile ders ve mesai yükleriyle ilgili adalet olgusunu sorguladıkları söylenebilir. Ayrıca, özellikle öğretim üyeleri karar verme sürecine daha etkin dâhil edilmeleri gerektiğini, alınan kararların açık ve dürüst bir biçimde kendilerine iletilmesi ve kararların kendileri ile daha fazla tartışılması gerektiğini düşünüyor olabilirler.

İlgili literatür incelendiğinde, araştırmadan elde edilen bulgular ile yapılan çalışmaların bulgularının örtüşmediği söylenebilir. İren (2015), Çetin (2013) ve Kara (2011) tarafından yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Özcan (2014) tarafından öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi araştırmak için yapılan çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılık, örgütsel adalet ölçeğinin yalnızca dağıtımsal adalet boyutunda gözlemlenmiştir. Her ne kadar bu bulgu, bu araştırmadan elde edilen bulgu ile örtüşür gibi görünse de, Özcan (2014) tarafından yapılan araştırmada, dağıtımsal adalet algısına ilişkin bu farkın önlisans mezunu olan öğretmenler ile lisans mezunu olan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Literatürde yapılan bu çalışmaların ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde olduğunu ve üniversite düzeyinde yapılmış çalışmaların oldukça kısıtlı olduğunu da önemle belirtmek gerekir.

### **3.5.9. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular**

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarına ilişkin algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Çizelge 3.9.'da verilmiştir.

Çizelge 3.9. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Ölçeğinin Boyutlarına İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA)

Değişken	Boyut	Var. Kay.	Kare. Top.	sd	Kare .Ort.	F	p	Anl. Fark
YAŞ	Dağıtimsal Adalet	Gruplar Arası	8.515	5	1.703	1.975	.081	-
		Grup İçi	348.284	462	0.862			
		Toplam	406.799	467				
	İşlemsel Adalet	Gruplar Arası	4.201	5	0.840	0.795	.554	-
		Grup İçi	488.368	462	1.057			
		Toplam	492.569	467				
	Etkileşimsel Adalet	Gruplar Arası	8.576	5	1.715	1.614	.155	-
		Grup İçi	491.108	462	1.063			
		Toplam	499.684	467				
	ÖRGÜTSEL ADALET	Gruplar Arası	6.621	5	1.324	1.524	.181	-
		Grup İçi	401.516	462	0.869			
		Toplam	408.137	467				

p> .05 düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 3.9.'dan da anlaşılacağı gibi, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtimsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutlarına ilişkin algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini ortaya koymak için ayrı ayrı yapılan ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği ortaya çıkmıştır [ $F_{(5-462)}=1.524$ ;  $p> .05$ ]. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarından 30 yaş ve altında olanların puan ortalamaları ( $\bar{X}=3.30$ ), 31-35 yaş arası olanların puan ortalamaları ( $\bar{X}=3.54$ ), 36-40 yaş arası olanların puan ortalamaları ( $\bar{X}=3.49$ ), 41-45 yaş arası olanların puan ortalamaları ( $\bar{X}=3.25$ ), 46-50 yaş arası olanların puan ortalamaları ( $\bar{X}=3.56$ ) ve 51 yaş ve üzeri olanların puan ortalamaları ( $\bar{X}=3.48$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Ayrıca, yaş değişkenine göre araştırmaya katılan öğretim elemanlarının dağıtimsal adalet algıları yönünden [ $F_{(5-462)}=1.975$ ;  $p> .05$ ], işlemsel adalet algıları yönünden [ $F_{(5-462)}=0.795$ ;  $p> .05$ ] ve etkileşimsel adalet algıları yönünden [ $F_{(5-462)}=1.614$ ;  $p> .05$ ] anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Yaş değişkenine göre, öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının farklılaşmadığı söylenebilir.

### 3.5.10. Yaş Değişkenine İlişkin Yorumlar

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının ve örgütsel adalet ölçeğinin boyutlarına ilişkin algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde, yapılan çalışmalardan elde edilen bulguların bu çalışmanın bulguları ile örtüştüğü görülmektedir. İren (2015), Günce (2013), İmamoğlu (2011) ve Kara (2011) tarafından eğitim örgütlerinde görev yapan işgörenlerin örgütsel adalet algılarını ortaya koymayı amaçlayan araştırmalarında, bu çalışmadan elde edilen bulguları da destekler nitelikte olmakla birlikte, örgütsel adalet algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir. Ancak önemle belirtilmelidir ki bu çalışmalar ilköğretim kademesindeki öğretmenler üzerinde yapılmış çalışmalardır. Sonuç olarak, ilgili araştırmalarla birlikte bu araştırmadan da elde edilen bulgulara göre, örgütsel adalet algısının yaş değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilir.

### 3.5.11. İdari Görev Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutlarına ilişkin algılarının idari görev değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yönelik bağımsız örneklem için t-testi sonuçları Çizelge 3.10.'de verilmiştir.

Çizelge 3.10. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Ölçeğinin Boyutlarına İlişkin Algılarının İdari Görev Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi)

Boyut	İdari Görev	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Dağıtımsal Adalet	VAR	91	3.54	0.85	466	1.649	.100
	YOK	377	3.36	0.94			
İşlemsel Adalet	VAR	91	3.52	0.97	466	2.486	.013*
	YOK	377	3.22	1.03			
Etkileşimsel Adalet	VAR	91	3.82	0.89	466	3.057	.003*
	YOK	377	3.49	1.05			
ÖRGÜTSEL ADALET	VAR	91	3.66	0.81	466	2.866	.005*
	YOK	377	3.38	0.95			

\*p< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 3.10.'dan da anlaşılacağı gibi, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve



etkileşimsel adalet boyutlarına ilişkin algılarının idari görev değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini ortaya koymak için ayrı ayrı yapılan ilişkisiz örneklem için t testinin sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının idari görev değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği ortaya çıkmıştır [ $t_{(466)} = 2.866$ ;  $p < .05$ ]. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarından idari görevi olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 3.66$ ) ile idari görevi olmayanların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 3.38$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. Ayrıca, idari görev değişkenine göre, araştırmaya katılan öğretim elemanları arasında dağıtımsal adalet algıları yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir fark [ $t_{(466)} = 1.649$ ;  $p > .05$ ] bulunmazken, işlemsel adalet algıları yönünden [ $t_{(466)} = 2.486$ ;  $p < .05$ ] ve etkileşimsel adalet algıları yönünden [ $t_{(466)} = 3.057$ ;  $p < .05$ ] istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu söylenebilir.

### **3.5.12. İdari Görev Değişkenine İlişkin Yorumlar**

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal adalet boyutunda, öğretim elemanlarının algıları idari görev değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ancak, idari görevi olan öğretim elemanlarının dağıtımsal adalet algılarının idari görevi olmayanlardan görece yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının ve örgütsel adalet ölçeğinin işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarına ilişkin algılarının idari görev değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği tespit edilmiştir. İdari görevi olan öğretim elemanlarının algılarının idari görevi olmayan öğretim elemanlarından yüksek olduğu görülmektedir. Yani, yönetim görevi olan öğretim elemanları örgütsel adalet olgusunu yönetim görevi olmayanlara kıyasla farklı algılamaktadır. Bunun nedeni, yönetim görevi olan öğretim elemanlarının yönetimin bir parçası olarak adil ve demokratik bir yönetim anlayışı içerisinde olduklarını düşünmeleri ve kendi uygulamalarını bu uygulamalardan etkilenen öğretim elemanlarından daha adil değerlendirmeleri olabilir.

İlgili literatür incelendiğinde, Çelik (2011) tarafından ilköğretim okulu yöneticilerinin ve öğretmenlerinin örgütsel adaletle ilişkin algılarını araştıran çalışmada, okul yöneticileri ve öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir fark bulunmakla birlikte, yöneticilerin algılarının öğretmenlerin algılarından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Akyol (2013) tarafından yapılan ve üniversitelerdeki örgütsel adalet olgusunun öğretim elemanları algılarına göre yönetim süreçleri

açısından değerlendirilmesini konu alan araştırmasında öğretim elemanlarının yönetim süreçlerinde örgütsel adalet algılarının idari görev değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği ve tüm yönetim süreçlerinde yönetim görevi olan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının yönetim görevi olmayan öğretim elemanlarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgular, bu araştırmadan elde edilen bulguları destekler niteliktedir.

### **3.6. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Araştırmanın dördüncü alt problemi, “Öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri nasıldır?” olarak belirlenmiştir. Bu alt probleme yanıt vermek amacıyla araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin maddelerine verdikleri yanıtlara göre aldıkları puanların betimsel istatistikleri (aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları) Çizelge 3.11.’de verilmiştir.

Çizelge 3.11. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Madde No	İfade	$\bar{X}$	ss
4	Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum.	0.43	0.496
5	Yapmayı en çok istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yeterli zamanım var.	0.42	0.494
8	Dünya nimetlerinden sıradan bir insandan daha çok yararlanacağımı umuyorum.	0.34	0.473
1	Geleceğe umut ve coşku ile bakıyorum.	0.31	0.461
12	Gerçekten özlediğim şeylere kavuşabileceğimi ummuyorum.	0.31	0.465
14	İşler bir türlü benim istediğim gibi gitmiyor.	0.26	0.437
18	Gelecek bana bulanık ve belirsiz görünüyor.	0.25	0.435
15	Geleceğe büyük inancım var.	0.23	0.420
13	Geleceğe baktığımda şimdikine oranla daha mutlu olacağımı umuyorum	0.2	0.401
17	Gelecekte gerçek doyuma ulaşmam olanaksız gibi.	0.17	0.373
9	İyi fırsatlar yakalayamıyorum. Gelecekte yakalayacağıma inanmam için de hiçbir neden yok.	0.16	0.371
3	İşler kötüye giderken bile her şeyin hep böyle kalmayacağını bilmek beni rahatlatıyor.	0.14	0.351
19	Kötü günlerden çok, iyi günler bekliyorum.	0.12	0.320
11	Gelecek, benim için hoş şeylerden çok tatsızlıklarla dolu görünüyor.	0.11	0.312
16	Arzu ettiğim şeyleri elde edemediğime göre bir şeyler istemek aptallık olur.	0.11	0.348
6	Benim için çok önemli konularda ileride başarılı olacağımı umuyorum.	0.09	0.292
7	Geleceğimi karanlık görüyorum.	0.09	0.283
10	Geçmiş deneyimlerim beni geleceğe iyi hazırladı.	0.09	0.286
2	Kendim ile ilgili şeyleri düzeltemediğime göre çabalamayı bıraksam iyi olur.	0.08	0.270
20	İstediğim her şeyi elde etmek için çaba göstermenin gerçekten yararı yok, nasıl olsa onu elde edemeyeceğim.	0.06	0.237
UMUTSUZLUK		3.96	4.125

Çizelge 3.11.'den de görülebileceği gibi, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerine ilişkin ölçek maddeleri arasında en üst düzeyde algılanan ifade “Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum.” ( $\bar{X}$  =0.43) ifadesidir. Bunu sırasıyla, “Yapmayı en çok istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yeterli zamanım var.” ( $\bar{X}$  =0.42) ve “Dünya nimetlerinden sıradan bir insandan daha çok yararlanacağımı umuyorum.” ( $\bar{X}$  =0.34) ifadeleri takip etmektedir. Bununla birlikte, öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerine ilişkin ölçek maddeleri arasında en düşük düzeyde

algıladığı madde “İstediğim her şeyi elde etmek için çaba göstermenin gerçekten yararı yok, nasıl olsa onu elde edemeyeceğim.” ( $\bar{X} = 0.06$ ) ifadesidir ve bunu “Kendim ile ilgili şeyleri düzeltemediğime göre çabalamayı bıraksam iyi olur.” ( $\bar{X} = 0.06$ ) ifadesi ile “Geleceğimi karanlık görüyorum.” ( $\bar{X} = 0.09$ ), “Geçmiş deneyimlerim beni geleceğe iyi hazırladı.” ( $\bar{X} = 0.09$ ) ve “Benim için çok önemli konularda ileride başarılı olacağımı umuyorum.” ( $\bar{X} = 0.09$ ) ifadeleri takip etmektedir. Bu çalışmanın veri toplama araçları bölümünde de belirtildiği gibi Umutsuzluk Ölçeğinde, ifadelere “evet-hayır” şeklinde yanıt verilmekte ve ölçek sonuçları olumsuz beklentileri yansıtmaktadır. Ölçekte ilgili ifadeler verilen “Evet” yanıtı için 1 puan, “Hayır” yanıtı için ise 0 puan verilir. Ölçekten alınabilecek olan en düşük puan 0, en yüksek puan ise 20’dir. Elde edilen toplam puan umutsuzluk puanı olarak kabul edilir Alınan puanlar ne kadar yüksekse bireyin umutsuzluk düzeyinin de aynı derecede yüksek olduğu, puanlar ne kadar düşüğe bireyin umutsuzluk düzeyinin de aynı derecede düşük olduğu belirtilmektedir (Beck vd., 1974: 862). Ancak bu araştırmada, umutsuzluk ölçeğindeki ifadelerin aritmetik ortalamaları yorumlanırken,  $\pm 1$  standart sapma puanlarına göre umutsuzluk düzeyleri “düşük”, “orta düzey” ve “yüksek” olmak üzere üç gruba ayrılmış ve “0-0.99 arası düşük umutsuzluk”, “1.00-7.99 arası orta düzeyde umutsuzluk” ve “8.00-20.00 arası yüksek umutsuzluk” olarak yorumlanmıştır. Bu bilgi ışığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin orta düzeyde ( $\bar{X} = 3.96$ ) olduğu görülmektedir.

### 3.7. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Yorumlar

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin maddelerine verdikleri yanıtlar incelendiğinde, öğretim elemanları gelecek on yıl içerisindeki hayatlarının nasıl olacağı ile ilgili orta düzeyde umutsuzluk yaşamakta ve yine benzer düzeyde yapmak istedikleri şeyler ile ilgili zaman sıkıntısı çekmekte olduklarını belirtmişlerdir. Buna rağmen öğretim elemanları, şayet bir şeyi istediklerinde onu elde edebilmek için çaba sarf edebileceklerini, gelecekle ilgili düşüncelerinde geçmiş deneyimlerinden yararlandıklarını ve karamsar olmadıklarını ifade etmişlerdir. Genel olarak bakıldığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretim elemanlarının geleceğe umutsuz bakmadıkları, bununla birlikte umutlu da olmadıkları görülmektedir. Öğretim elemanlarının yaptıkları akademik çalışmalar

yalnızca kendilerine yükselme fırsatı değil, aynı zamanda da emeklerinin karşılığını alma fırsatı vermektedir. Ancak öğretim elemanlarının orta düzeyde umutsuzluk yaşamalarının nedeninin, bu süreçte yeterince desteklenmediklerini düşünmelerinden ve dolayısıyla da geleceğe ilişkin beklentilerinin olumsuz bir biçimde etkilenmesinden kaynaklandığı söylenebilir.

İlgili literatür incelendiğinde, yapılan çalışmalardan elde edilen bulguların bu çalışmanın çeliştiği söylenebilir. Kızıroğlu (2012) tarafından sınıf öğretmenlerinin sosyodemografik özelliklere göre umutsuzluk düzeylerini incelemek amacıyla yapılan çalışmada öğretmenlerin umutsuzluk düzeylerinin düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Önemle belirtmelidir ki, Kızıroğlu (2012) tarafından yapılan araştırma, ilköğretim kademesindeki öğretmenler üzerinde yapılmış olup, literatürde üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri ile ilgili araştırmanın olmadığı görülmektedir. Üniversite kademesinde yapılan çalışmalar ağırlıklı olarak eğitim fakültelerinde öğrenim görmekte olan öğrencileri, ya da diğer bir deyişle, öğretmen adaylarını kapsamaktadır. Şengül, Güner ve Altın (2013), Öngen (2012) ve Şahin (2009) tarafından yapılan çalışmalarda öğretmen adaylarının umutsuzluk düzeylerinin düşük olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

### **3.8. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Araştırmanın beşinci alt problemi “Öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri *i. duygusal (geleceğe ilişkin duygular)*, *ii. motivasyonel (motivasyon kaybı)*, *iii. bilişsel (gelecekte beklenenler)* faktörlerinde nasıldır?” olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin *duygusal faktörüne* ilişkin algıları ile ilgili betimsel istatistikler Çizelge 3.12.’de verilmiştir.

Çizelge 3.12. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Ölçeğinin Duygusal Faktörüne İlişkin Betimsel İstatistikler

Madde No	İfade	N=468	
		$\bar{X}$	ss
5	Yapmayı en çok istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yeterli zamanım var.	0.42	0.494
1	Geleceğe umut ve coşku ile bakıyorum.	0.31	0.461
15	Geleceğe büyük inancım var.	0.23	0.420
13	Geleceğe baktığımda şimdikine oranla daha mutlu olacağımı umuyorum	0.2	0.401
19	Kötü günlerden çok, iyi günler bekliyorum.	0.12	0.320
6	Benim için çok önemli konularda ileride başarılı olacağımı umuyorum.	0.09	0.292
DUYGUSAL		1.36	1.633

Çizelge 3.12.'den de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin *duygusal faktörüne* ilişkin algıları ile ilgili ölçek maddeleri arasından en üst düzeyde algılanan madde “Yapmayı en çok istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yeterli zamanım var.” ( $\bar{X}$  =0.42) ifadesidir. Duygusal faktöre ilişkin ölçek maddelerinden en düşük düzeyde algılanan madde ise “Benim için çok önemli konularda ileride başarılı olacağımı umuyorum.” ( $\bar{X}$  =0.09) ifadesidir. Bu çalışmanın veri toplama araçları bölümünde de belirtildiği gibi Umutsuzluk Ölçeğinde, ifadelere “evet-hayır” şeklinde yanıt verilmekte ve ölçek sonuçları olumsuz beklentileri yansıtmaktadır. Ölçekte ilgili ifadelere verilen “Evet” yanıtı için 1 puan, “Hayır” yanıtı için ise 0 puan verilir. Ölçekten alınabilecek olan en düşük puan 0, en yüksek puan ise 20’dir. Elde edilen toplam puan umutsuzluk puanı olarak kabul edilir. Alınan puanlar ne kadar yüksekse bireyin umutsuzluk düzeyinin de aynı derecede yüksek olduğu, puanlar ne kadar düşüğe bireyin umutsuzluk düzeyinin de aynı derecede düşük olduğu belirtilmektedir (Beck vd., 1974: 862). Umutsuzluk ölçeğinin duygusal faktöründen elde edilebilecek umutsuzluk puanının 0-6 puan aralığında olduğu göz önünde bulundurulduğunda, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının duygusal faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin orta düzeyde ( $\bar{X}$  =1.36) olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretim umutsuzluk ölçeğinin *motivasyonel faktörüne* ilişkin algıları ile ilgili betimsel istatistikler Çizelge 3.13.’de verilmiştir.

Çizelge 3.13. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Ölçeğinin Motivasyonel Faktörüne İlişkin Betimsel İstatistikler

Madde No	İfade	N=468	
		$\bar{X}$	ss
12	Gerçekten özlediğim şeylere kavuşabileceğimi ummuyorum.	0.31	0.465
17	Gelecekte gerçek doyuma ulaşmam olanaksız gibi.	0.17	0.373
9	İyi fırsatlar yakalayamıyorum. Gelecekte yakalayacağıma inanmam için de hiçbir neden yok.	0.16	0.371
3	İşler kötüye giderken bile her şeyin hep böyle kalmayacağını bilmek beni rahatlatıyor.	0.14	0.351
11	Gelecek, benim için hoş şeylerden çok tatsızlıklarla dolu görünüyor.	0.11	0.312
16	Arzu ettiğim şeyleri elde edemediğime göre bir şeyler istemek aptallık olur.	0.11	0.348
2	Kendim ile ilgili şeyleri düzeltemediğime göre çabalamayı bırakmam iyi olur.	0.08	0.270
20	İstediğim her şeyi elde etmek için çaba göstermenin gerçekten yararı yok, nasıl olsa onu elde edemeyeceğim.	0.06	0.237
MOTİVASYONEL		1.14	1.581

Çizelge 3.13.'den de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin *motivasyonel faktörüne* ilişkin algıları ile ilgili ölçek maddeleri arasından en üst düzeyde algılanan madde “Gerçekten özlediğim şeylere kavuşabileceğimi ummuyorum.” ( $\bar{X}=0.31$ ) ifadesidir. Motivasyonel faktöre ilişkin ölçek maddelerinden en düşük düzeyde algılanan madde ise “İstediğim her şeyi elde etmek için çaba göstermenin gerçekten yararı yok, nasıl olsa onu elde edemeyeceğim.” ( $\bar{X}=0.06$ ) ifadesidir. Bu çalışmanın veri toplama araçları bölümünde de belirtildiği gibi Umutsuzluk Ölçeğinde, ifadeler “evet-hayır” şeklinde yanıt verilmekte ve ölçek sonuçları olumsuz beklentileri yansıtmaktadır. Ölçekte ilgili ifadeler verilen “Evet” yanıtı için 1 puan, “Hayır” yanıtı için ise 0 puan verilir. Ölçekten alınabilecek olan en düşük puan 0, en yüksek puan ise 20’dir. Elde edilen toplam puan umutsuzluk puanı olarak kabul edilir. Alınan puanlar ne kadar yüksekse bireyin umutsuzluk düzeyinin de aynı derecede yüksek olduğu, puanlar ne kadar düşüğe bireyin umutsuzluk düzeyinin de aynı derecede düşük olduğu belirtilmektedir (Beck vd., 1974: 862). Umutsuzluk ölçeğinin motivasyonel faktöründen elde edilebilecek umutsuzluk puanının 0-8 puan aralığında olduğu göz önünde bulundurulduğunda, araştırmaya katılan

öğretim elemanlarının motivasyonel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin orta düzeyde ( $\bar{X} = 1.14$ ) olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretim umutsuzluk ölçeğinin *bilişsel faktörüne* ilişkin algıları ile ilgili betimsel istatistikler Çizelge 3.14.'de verilmiştir.

Çizelge 3.14. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Ölçeğinin Bilişsel Faktörüne İlişkin Betimsel İstatistikler

Madde No	İfade	N=468	
		$\bar{X}$	ss
4	Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum.	0.43	0.496
8	Dünya nimetlerinden sıradan bir insandan daha çok yararlanacağımı umuyorum.	0.34	0.473
14	İşler bir türlü benim istediğim gibi gitmiyor.	0.26	0.437
18	Gelecek bana bulanık ve belirsiz görünüyor.	0.25	0.435
7	Geleceğimi karanlık görüyorum.	0.09	0.283
10	Geçmiş deneyimlerim beni geleceğe iyi hazırladı.	0.09	0.286
BİLİŞSEL		1.45	1.515

Çizelge 3.14.'den de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin *bilişsel faktörüne* ilişkin algıları ile ilgili ölçek maddeleri arasından en üst düzeyde algılanan madde “Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum.” ( $\bar{X} = 0.43$ ) ifadesidir. Bilişsel faktöre ilişkin ölçek maddelerinden en düşük düzeyde algılanan madde ise “Geleceğimi karanlık görüyorum.” ( $\bar{X} = 0.09$ ) ifadesi ile “Geçmiş deneyimlerim beni geleceğe iyi hazırladı.” ( $\bar{X} = 0.09$ ) ifadesidir. Bu çalışmanın veri toplama araçları bölümünde de belirtildiği gibi Umutsuzluk Ölçeğinde, ifadelere “evet-hayır” şeklinde yanıt verilmekte ve ölçek sonuçları olumsuz beklentileri yansıtmaktadır. Ölçekte ilgili ifadeler verilen “Evet” yanıtı için 1 puan, “Hayır” yanıtı için ise 0 puan verilir. Ölçekten alınabilecek olan en düşük puan 0. en yüksek puan ise 20’dir. Elde edilen toplam puan umutsuzluk puanı olarak kabul edilir. Alınan puanlar ne kadar yüksekse bireyin umutsuzluk düzeyinin de aynı derecede yüksek olduğu, puanlar ne kadar düşükse bireyin umutsuzluk düzeyinin de aynı derecede düşük olduğu belirtilmektedir (Beck vd., 1974: 862). Umutsuzluk ölçeğinin bilişsel faktöründen elde edilebilecek umutsuzluk puanının 0-6 puan aralığında olduğu göz önünde bulundurulduğunda, araştırmaya katılan öğretim



elemanlarının bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin orta düzeyde ( $\bar{X} = 1.45$ ) olduğu söylenebilir.

### 3.9. Beşinci Alt Probleme İlişkin Yorumlar

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal, motivasyonel ve bilişsel faktörlerine verdikleri yanıtlar incelendiğinde, öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin her üç faktörde de orta düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretim elemanlarının geleceğe çok umutlu bakmadıkları ancak geleceği de karanlık görmedikleri, iyi günler bekledikleri, istedikleri şeyleri elde edebilmek için çaba sarf etmeleri gerektiğinin farkında oldukları ve bu çabanın onlara arzuladıkları şeyleri getirebileceği, geleceğe hazırlanırken de geçmiş deneyimlerinden faydalandıkları söylenebilir. Öğretim elemanlarının içinde buldukları akademik yaşamda karşılaştıkları durumların ve bu durumların sonuçlarından elde ettikleri olumlu veya olumsuz deneyimlerin öğretim elemanlarına geleceğe hazırlanmada katkı sağladığı görülmektedir. Öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin orta düzeyde olması, yukarıda da belirtildiği gibi, akademik yaşantıları süresince yeterince desteklenmediklerini düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Literatür incelendiğinde, yapılan çalışmaların bu araştırmanın bulgularıyla çeliştiği söylenebilir. Sayar (2012) ve Baş (2010) tarafından yapılan ve öğretmen adaylarının umutsuzluk düzeylerini ortaya koymayı amaçlayan çalışmalarda, öğretmen adaylarının umutsuzluk düzeylerinin tüm faktörlerde düşük olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Önemle belirtilmelidir ki, eğitim örgütlerinde görev yapan işgörenlerin umutsuzluk düzeylerini ortaya koymayı amaçlayan çalışmalar kısıtlı olmakla birlikte, üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerini umutsuzluk ölçeğinin faktörleri boyutunda inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır.

### 3.10. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın altıncı alt problemi “Öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri *i. cinsiyet*, *ii. kıdem*, *iii. unvan*, *iv. eğitim durumu*, *v. yaş*, *vi. idari görev* değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Bu bölümde, öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğine ilişkin algıları bağımsız değişkenlere göre ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

### 3.10.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal, motivasyonel ve bilişsel faktörlerine ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yönelik bağımsız örneklem için t-testi sonuçları Çizelge 3.15.'de verilmiştir.

Çizelge 3.15. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Ölçeğinin Faktörlerine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi)

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Duygusal	ERKEK	247	1.31	1.70	466	-.637	.524
	KADIN	221	1.41	1.54			
Motivasyonel	ERKEK	247	1.31	1.72	466	2.511	.012*
	KADIN	221	0.95	1.37			
Bilişsel	ERKEK	247	1.40	1.53	466	-.726	.468
	KADIN	221	1.50	1.49			
UMUTSUZLUK	ERKEK	247	4.04	4.40	466	.437	.662
	KADIN	221	3.87	3.79			

\*p< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 3.15.'ten de anlaşılacağı gibi, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal, motivasyonel ve bilişsel faktörlerine ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini ortaya koymak için ayrı ayrı yapılan ilişkisiz örneklem için t testinin sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği ortaya çıkmıştır [ $t_{(466)} = 0.437$ ;  $p > .05$ ]. Aynı şekilde, cinsiyet değişkenine göre erkek öğretim elemanları ile kadın öğretim elemanları arasında duygusal faktöre ilişkin algıları yönünden [ $t_{(466)} = -.637$ ;  $p > .05$ ] ve bilişsel faktöre ilişkin algıları yönünden [ $t_{(466)} = -.726$ ;  $p > .05$ ] anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir. Buna rağmen, erkek öğretim elemanları ( $\bar{X} = 1.31$ ) ile kadın öğretim elemanları ( $\bar{X} = 0.95$ ) arasında, umutsuzluk ölçeğinin motivasyonel faktörüne ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği [ $t_{(466)} = 2.511$ ;  $p < .05$ ] tespit edilmiştir.

### **3.10.2. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Yorumlar**

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılan erkek öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin motivasyonel faktörüne ilişkin puan ortalamaları kadın öğretim elemanlarından anlamlı derecede yüksektir. Diğer bir deyişle, umutsuzluk ölçeğine göre elde edilen puan arttıkça umutsuzluk düzeyinin de artacağı düşünüldüğünde, erkek öğretim elemanlarının motivasyonel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin kadın öğretim elemanlarından yüksek olduğu söylenebilir. Ancak, umutsuzluk ölçeğinin duygusal ve bilişsel faktörleriyle birlikte, öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık saptanmamıştır. İlgili literatür incelendiğinde, umutsuzluk düzeyinin cinsiyet değişkene göre anlamlı farklılık gösterdiğini belirten araştırmalar (Kızıroğlu, 2012; Baş, 2010; Şahin, 2009; Ağır, 2007; Ceyhan, 2004) olduğu gibi cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermeyen araştırmaların (Dinçer, 2015; Atalay, 2011; Taner, 2008; Üngüren, 2007; Yıldırım, 2007) da olduğu göze çarpmaktadır. Umutsuzluk düzeyinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği araştırmalarda bu farklılık, bu çalışmadan elde edilen bulgularla da örtüşür nitelikte, erkekler lehinedir. Başka bir deyişle, erkeklerin umutsuzluk düzeyleri kadınlardan yüksektir. Sayar (2012) tarafından yapılan ve üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerini inceleyen araştırmada erkek öğrencilerin motivasyonel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeyleri kadın öğrencilerden anlamlı derecede yüksektir. Duygusal faktörde ve bilişsel faktörde erkek ve kadın öğrenciler arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Bu yönüyle ilgili çalışma, bu çalışmadan elde edilen bulguları destekler niteliktedir.

### **3.10.3. Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular**

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal, motivasyonel ve bilişsel faktörlerine ilişkin algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Çizelge 3.16.'da verilmiştir.

Çizelge 3.16. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Ölçeğinin Faktörlerine İlişkin Algılarının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA)

Değişken	Boyut	Var. Kay.	Kare. Top.	sd	Kare. Ort.	F	p	Anl. Fark
KIDEM	Duygusal	Gruplar Arası	9.830	4	2.458	0.920	.452	-
		Grup İçi	1236.689	463	2.671			
		Toplam	1246.519	467				
	Motivasyonel	Gruplar Arası	19.209	4	4.802	1.936	.103	-
		Grup İçi	1148.199	463	2.480			
		Toplam	1167.408	467				
	Bilişsel	Gruplar Arası	14.322	4	3.581	1.567	.182	-
		Grup İçi	1057.643	463	2.284			
		Toplam	1071.966	467				
	UMUTSUZLUK	Gruplar Arası	87.025	4	21.756	1.282	.276	-
		Grup İçi	7860.283	463	16.977			
		Toplam	7947.308	467				

p> .05 düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 3.16.'dan da anlaşılabilceği gibi, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal, motivasyonel ve bilişsel faktörlerine ilişkin algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini ortaya koymak için ayrı ayrı yapılan ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği ortaya çıkmıştır [ $F_{(4-463)}=1.282$ ;  $p> .05$ ]. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarından 1-5 yıl arası kıdeme sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} =4.09$ ), 6-10 yıl arası kıdeme sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} =3.88$ ), 11-15 yıl arası kıdeme sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} =3.18$ ), 16-20 yıl arası kıdeme sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} =3.96$ ) ve 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} =4.63$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Ayrıca, kıdem değişkenine göre araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal faktörüne ilişkin algıları yönünden [ $F_{(4-463)}=0.920$ ;  $p>.05$ ], motivasyonel faktörüne ilişkin algıları yönünden [ $F_{(4-463)}=1.936$ ;  $p>.05$ ] ve bilişsel faktörüne ilişkin algıları yönünden [ $F_{(4-463)}=1.567$ ;  $p>.05$ ] anlamlı farklılığın olmadığı görülmektedir. Kıdem değişkenine göre öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin farklılaşmadığı söylenebilir.

#### **3.10.4. Kıdem Değişkenine İlişkin Yorumlar**

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin ve umutsuzluk ölçeğinin faktörlerine ilişkin umutsuzluk düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Kıdem değişkeninin, öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerini ortaya koymada belirleyici bir faktör olmadığı söylenebilir. İlgili literatür incelendiğinde, yapılan çalışmalardan elde edilen bulguların bu çalışmanın bulgularını destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Kızıroğlu (2012) tarafından yapılan ve sınıf öğretmenlerinin sosyodemografik özelliklere göre umutsuzluk düzeylerini inceleyen araştırma ile Yıldırım (2007) tarafından yapılan ve anaokulu öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile umutsuzlukları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan araştırmada öğretmenlerin umutsuzluk düzeylerinin kıdem değişkenine göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu yönleriyle ilgili çalışmalar, bu çalışmanın bulgularıyla örtüşür niteliktedir. Bununla birlikte, ilgili araştırmaların yükseköğretim kademesinde yapılmış araştırmalar olmadığını da önemle belirtmek gerekir.

#### **3.10.5. Unvan Değişkenine İlişkin Bulgular**

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal, motivasyonel ve bilişsel faktörlerine ilişkin algılarının unvan değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yönelik bağımsız örneklem için t-testi sonuçları Çizelge 3.17.'de verilmiştir.

Çizelge 3.17. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Ölçeğinin Faktörlerine İlişkin Algılarının Unvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA)

Değişken	Boyut	Var. Kay.	Kare. Top.	sd	Kare. Ort.	F	p	Anl. Fark
UNVAN	Duygusal	Gruplar Arası	38.488	5	7.698	2.944	.013*	1-3, 1-5, 3-4, 4-5**
		Grup İçi	1208.031	462	2.615			
		Toplam	1246.519	467				
	Motivasyonel	Gruplar Arası	19.717	5	3.943	1.587	.162	-
		Grup İçi	1147.691	462	2.484			
		Toplam	1167.408	467				
	Bilişsel	Gruplar Arası	65.010	5	13.002	5.965	.000*	1-2, 1-3, 1-5, 2-4, 3-4, 4-5**
		Grup İçi	1006.956	462	2.180			
		Toplam	1071.966	467				
	UMUTSUZLUK	Gruplar Arası	306.455	5	61.291	3.706	.003*	1-3, 1-5, 3-4, 4-5**
		Grup İçi	7640.852	462	16.539			
		Toplam	7947.308	467				

\*p< .05 düzeyinde anlamlıdır.

\*\* Gruplar arasında anlamlı fark vardır (1: Profesör; 2: Doçent; 3: Yardımcı Doçent; 4: Araştırma Görevlisi; 5: Öğretim Görevlisi; 6: Okutman).

Çizelge 3.17.'dan anlaşılabilceği gibi, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal faktörüne ilişkin algıları unvan değişkenine göre anlamlı bir fark [ $F_{(5-462)}=2.944$ ;  $p< .05$ ] göstermektedir. Yapılan ilişkisiz örneklemler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarından profesör unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 1.85$ ), doçent unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 1.41$ ), yardımcı doçent unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 1.09$ ), araştırma görevlisi unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 1.68$ ), öğretim görevlisi unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 1.05$ ) ve okutman unvanına sahip olanların puan ortalamalarının ( $\bar{X} = 1.31$ ) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir. Bu farkın hangi durumdan kaynaklandığını bulmak için yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonucunda, profesör unvanına sahip öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 1.85$ ) bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin, yardımcı doçent unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.09$ ) ve öğretim görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X}$

=1.05) yüksek olduğu; yardımcı doçent unvanına sahip öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 1.09$ ) bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin, profesör unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.85$ ) ve araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.68$ ) düşük olduğu; araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 1.68$ ) bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin, yardımcı doçent unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.09$ ) ve öğretim görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.05$ ) yüksek olduğu; öğretim görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 1.05$ ) bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin, profesör unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.85$ ) ve araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.68$ ) düşük olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarından bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeyi en yüksek olanların profesör unvanına sahip öğretim elemanları ( $\bar{X} = 1.85$ ), umutsuzluk düzeyi en düşük olanların ise öğretim görevlisi unvanına sahip öğretim elemanları ( $\bar{X} = 1.05$ ) olduğu söylenebilir.

Çizelge 3.17.'dan elde edilen diğer bir bulguya göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin motivasyonel faktörüne ilişkin algıları kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark [ $F_{(5-462)}=1.587$ ;  $p > .05$ ] göstermemektedir. Elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarından profesör unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 1.51$ ), doçent unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 1.18$ ), yardımcı doçent unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 0.93$ ), araştırma görevlisi unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 1.19$ ), öğretim görevlisi unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 0.94$ ) ve okutman unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 1.47$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Başka bir deyişle, öğretim elemanlarının motivasyonel faktöre ilişkin algıları unvana göre bir farklılık göstermemektedir.

Çizelge 3.17.'dan elde edilen başka bir bulguya göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin bilişsel faktörüne ilişkin algıları unvan değişkenine göre anlamlı bir fark [ $F_{(5-462)}=5.965$ ;  $p < .05$ ] göstermektedir. Yapılan ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarından profesör unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 1.94$ ), doçent unvanına sahip olanların puan

ortalamları ( $\bar{X}=1.22$ ), yardımcı doçent unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X}=1.08$ ), araştırma görevlisi unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X}=1.92$ ), öğretim görevlisi unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X}=1.10$ ) ve okutman unvanına sahip olanların puan ortalamalarının ( $\bar{X}=1.52$ ) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir. Bu farkın hangi durumdan kaynaklandığını bulmak için yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonucunda, profesör unvanına sahip öğretim elemanlarının ( $\bar{X}=1.94$ ) bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin, yardımcı doçent unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X}=1.08$ ) ve öğretim görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X}=1.10$ ) yüksek olduğu; doçent unvanına sahip öğretim elemanlarının ( $\bar{X}=1.22$ ) bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin, profesör unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X}=1.94$ ) ve araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X}=1.92$ ) düşük olduğu; yardımcı doçent unvanına sahip öğretim elemanlarının ( $\bar{X}=1.08$ ) bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin, profesör unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X}=1.94$ ) ve araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X}=1.92$ ) düşük olduğu; araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarının ( $\bar{X}=1.92$ ) bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin, doçent unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X}=1.22$ ), yardımcı doçent unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X}=1.08$ ) ve öğretim görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X}=1.10$ ) yüksek olduğu; öğretim görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarının ( $\bar{X}=1.10$ ) bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin, profesör unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X}=1.94$ ) ve araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X}=1.92$ ) düşük olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarından bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeyi en yüksek olanların profesör unvanına sahip öğretim elemanları ( $\bar{X}=1.94$ ), umutsuzluk düzeyi en düşük olanların ise yardımcı doçent unvanına sahip öğretim elemanları ( $\bar{X}=1.08$ ) olduğu söylenebilir.

Genel olarak bakıldığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin unvan değişkenine göre anlamlı bir fark [ $F_{(5-462)}=3.706$ ;  $p < .05$ ] gösterdiği görülmektedir. Yapılan ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarından profesör unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X}=5.31$ ),



doçent unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 3.83$ ), yardımcı doçent unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 3.11$ ), araştırma görevlisi unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 4.79$ ), öğretim görevlisi unvanına sahip olanların puan ortalamaları ( $\bar{X} = 3.10$ ) ve okutman unvanına sahip olanların puan ortalamalarının ( $\bar{X} = 4.31$ ) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir. Bu farkın hangi durumdan kaynaklandığını bulmak için yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonucunda, profesör unvanına sahip öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 5.31$ ) umutsuzluk düzeylerinin, yardımcı doçent unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 3.11$ ) ve öğretim görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 3.10$ ) yüksek olduğu; yardımcı doçent unvanına sahip öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 3.11$ ) umutsuzluk düzeylerinin, profesör unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 5.31$ ) ve araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 4.79$ ) düşük olduğu; araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 4.79$ ) umutsuzluk düzeylerinin, yardımcı doçent unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 3.11$ ) ve öğretim görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 3.10$ ) yüksek olduğu; öğretim görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 3.10$ ) umutsuzluk düzeylerinin, profesör unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 5.31$ ) ve araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 4.79$ ) düşük olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarından umutsuzluk düzeyi en yüksek olanların profesör unvanına sahip öğretim elemanları ( $\bar{X} = 5.31$ ), umutsuzluk düzeyi en düşük olanların ise öğretim görevlisi unvanına sahip öğretim elemanları ( $\bar{X} = 3.10$ ) olduğu söylenebilir.

### **3.10.6. Unvan Değişkenine İlişkin Yorumlar**

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin ve duygusal ve bilişsel faktörlere ilişkin umutsuzluk düzeylerinin unvan değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği, motivasyonel faktörde ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Öğretim elemanlarının unvan değişkenine ilişkin betimsel istatistikleri incelendiğinde, profesör unvanına sahip öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin ve duygusal ve bilişsel faktörlerdeki umutsuzluk düzeylerinin diğer öğretim elemanlarından yüksek olduğu, bunu araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim

elemanlarının takip ettiği görülmektedir. Yanı sıra, fark anlamlı olmamakla birlikte, motivasyonel faktörde de profesör unvanına sahip öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin diğer öğretim elemanlarından görece yüksek olduğu söylenebilir. Profesör unvanına sahip öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin diğer öğretim elemanlarından yüksek olması, sahip oldukları unvan ile çabalarının karşılığını almış ve diğer öğretim elemanlarının gelecek ile ilgili akademik beklentilerini zaten elde etmiş olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Bununla birlikte, araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin diğer öğretim elemanlarından yüksek olmasının nedeni ise akademik yaşantılarının ilk yıllarında olmaları, akademik çalışmalar ile ilgili çalışma tempolarının yüksek ve iş yüklerinin fazla olması olabilir. Ayrıca, umutsuzluk düzeyleri en düşük olan öğretim elemanlarının öğretim görevlisi unvanına sahip öğretim elemanları olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, öğretim görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarının akademik çalışmalar ile ilgili üzerlerinde baskı hissetmiyor olmaları olabilir. Literatür incelendiğinde, umutsuzluk düzeyinin unvan değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

### 3.10.7. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal, motivasyonel ve bilişsel faktörlerine ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yönelik bağımsız örneklem için t-testi sonuçları Çizelge 3.18.'de verilmiştir.

Çizelge 3.18. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Ölçeğinin Faktörlerine İlişkin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi)

Boyut	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
<b>Duygusal</b>	LİSANS	80	1.32	1.68	466	-243	.808
	LİSANSÜSTÜ	388	1.37	1.62			
<b>Motivasyonel</b>	LİSANS	80	1.42	1.97	466	1.755	.080
	LİSANSÜSTÜ	388	1.08	1.48			
<b>Bilişsel</b>	LİSANS	80	1.53	1.74	466	.548	.584
	LİSANSÜSTÜ	388	1.43	1.46			
<b>UMUTSUZLUK</b>	LİSANS	80	4.28	4.96	466	.776	.438
	LİSANSÜSTÜ	388	3.89	3.93			

\*p< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 3.18.'den de anlaşılacağı gibi, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal, motivasyonel ve bilişsel faktörlerine ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini ortaya koymak için ayrı ayrı yapılan ilişkisiz örneklem için t testinin sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği ortaya çıkmıştır [ $t_{(466)} = 0.776$ ;  $p > .05$ ]. Aynı şekilde, eğitim durumu değişkenine göre lisans mezunu öğretim elemanları ile lisansüstü eğitimi olan öğretim elemanları arasında duygusal faktöre ilişkin algıları yönünden [ $t_{(466)} = -2.243$ ;  $p > .05$ ], motivasyonel faktöre ilişkin algıları yönünden [ $t_{(466)} = 1.755$ ;  $p > .05$ ] ve bilişsel faktöre ilişkin algıları yönünden [ $t_{(466)} = 0.548$ ;  $p > .05$ ] anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir.

### **3.10.8. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Yorumlar**

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Ayrıca, öğretim elemanlarının duygusal, motivasyonel ve bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin de eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde, yapılan araştırmaların çalışmalarının bu çalışmadan elde edilen bulgularla örtüştüğü görülmektedir. Taner (2008) tarafından yapılan ve ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin umutsuzluk düzeyleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan araştırma ile Yıldırım (2007) tarafından yapılan ve anaokulu öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmada öğretmenlerin umutsuzluk düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu yönüyle ilgili çalışmalar, bu çalışmadan elde edilen bulguları destekler niteliktedir. Ancak, önemle belirtilmelidir ki bu araştırmalar yükseköğretim kademesinde değil ilköğretim kademesinde yapılmış araştırmalardır.

### **3.10.9. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular**

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal, motivasyonel ve bilişsel faktörlerine ilişkin algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yönelik bağımsız örneklem için t-testi sonuçları Çizelge 3.19.'de verilmiştir.

Çizelge 3.19. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Ölçeğinin Faktörlerine İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA)

Değişken	Boyut	Var. Kay.	Kare. Top.	sd	Kare. Ort.	F	p	Anl. Fark
Y A Ş	Duygusal	Gruplar Arası	21.492	5	4.298	1.621	.153	-
		Grup İçi	1225.027	462	2.652			
		Toplam	1246.519	467				
	Motivasyonel	Gruplar Arası	33.571	5	6.714	2.736	.019*	1-6, 2-5, 2-6**
		Grup İçi	1133.837	462	2.454			
		Toplam	1167.408	467				
	Bilişsel	Gruplar Arası	30.393	5	6.079	2.696	.020*	1-2, 1-3, 2-4, 2-6**
		Grup İçi	1041.573	462	2.254			
		Toplam	1071.966	467				
	UMUTSUZLUK	Gruplar Arası	202.551	5	40.510	2.417	.035*	1-2, 2-4, 2-6, 3-6**
		Grup İçi	7744.757	462	16.764			
		Toplam	7947.308	467				

\*p< .05 düzeyinde anlamlıdır.

\*\* Gruplar arasında anlamlı fark vardır (1: 30 yaş ve altı; 2: 31-35 yaş arası; 3: 36-40 yaş arası; 4: 41-45 yaş arası; 5: 46-50 yaş arası; 6: 51 yıl ve üzeri).

Çizelge 3.19.'dan da görülebileceği gibi, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal faktörüne ilişkin algıları kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark [ $F_{(5-462)}=1.621$ ;  $p> .05$ ] göstermemektedir. Elde edilen bulgulara göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarından 30 yaş ve altında olanların puan ortalamaları ( $\bar{X}=1.52$ ), 31-35 yaş arası olanların puan ortalamaları ( $\bar{X}=1.09$ ), 36-40 yaş arası olanların puan ortalamaları ( $\bar{X}=1.22$ ), 41-45 yaş arası olanların puan ortalamaları ( $\bar{X}=1.46$ ), 46-50 yaş arası olanların puan ortalamaları ( $\bar{X}=1.33$ ) ve 51 yaş ve üzeri olanların puan ortalamaları ( $\bar{X}=1.83$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Başka bir deyişle, öğretim elemanlarının duygusal faktöre ilişkin algıları yaşa göre bir farklılık göstermemektedir.

Çizelge 3.19.'dan elde edilen diğer bir bulguya göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin motivasyonel faktörüne ilişkin algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir fark [ $F_{(5-462)}=2.736$ ;  $p< .05$ ] göstermektedir. Yapılan ilişkisiz örneklemler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarından 30 yaş ve altında olanların puan ortalaması ( $\bar{X}=1.06$ ), 31-35 yaş arası olanların puan

ortalaması ( $\bar{X} = 0.79$ ), 36-40 yaş arası olanların puan ortalaması ( $\bar{X} = 1.12$ ), 41-45 yaş arası olanların puan ortalaması ( $\bar{X} = 1.25$ ), 46-50 yaş arası olanların puan ortalaması ( $\bar{X} = 1.46$ ) ve 51 yaş ve üzeri olanların puan ortalamasının ( $\bar{X} = 1.72$ ) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir. Bu farkın hangi durumdan kaynaklandığını bulmak için yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonucunda, 30 yaş ve altındaki öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 1.06$ ) motivasyonel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin, 51 yaş ve üzeri öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.72$ ) düşük olduğu; 31-35 yaş arası öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 0.79$ ) motivasyonel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin, 46-50 yaş arası öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.46$ ) ve 51 yaş ve üzeri öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.46$ ) düşük olduğu; 46-50 yaş arası öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 1.46$ ) motivasyonel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin, 31-35 yaş arası öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 0.79$ ) yüksek olduğu; ve 51 yaş ve üzeri öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 1.72$ ) motivasyonel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin, 30 yaş ve altı öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.06$ ) ve 31-35 yaş arası öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 0.79$ ) yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarından motivasyonel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeyi en yüksek olanların 51 yaş ve üzeri öğretim elemanları ( $\bar{X} = 1.72$ ), umutsuzluk düzeyi en düşük olanların ise 31-35 yaş arası öğretim elemanları ( $\bar{X} = 0.79$ ) olduğu söylenebilir.

Çizelge 3.19.'dan elde edilen başka bir bulguya göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin bilişsel faktörüne ilişkin algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir fark [ $F_{(5-462)}=2.696$ ;  $p < .05$ ] göstermektedir. Yapılan ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarından 30 yaş ve altında olanların puan ortalaması ( $\bar{X} = 1.72$ ), 31-35 yaş arası olanların puan ortalaması ( $\bar{X} = 1.15$ ), 36-40 yaş arası olanların puan ortalaması ( $\bar{X} = 1.20$ ), 41-45 yaş arası olanların puan ortalaması ( $\bar{X} = 1.65$ ), 46-50 yaş arası olanların puan ortalaması ( $\bar{X} = 1.40$ ) ve 51 yaş ve üzeri olanların puan ortalamasının ( $\bar{X} = 1.75$ ) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir. Bu farkın hangi durumdan kaynaklandığını bulmak için yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonucunda, 30 yaş ve altındaki öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 1.72$ ) bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin, 31-35 yaş arası öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.15$ ) ve 36-40 yaş arası öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.20$ ) yüksek olduğu; 31-35 yaş arası

öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 1.15$ ) bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin, 30 yaş ve altındaki öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.72$ ), 41-45 yaş arası öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.65$ ) ve 51 yaş ve üzerindeki öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.75$ ) düşük olduğu; 36-40 yaş arası öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 1.20$ ) bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin, 30 yaş ve altındaki öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.72$ ) düşük olduğu; 41-45 yaş arası öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 1.65$ ) bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin, 31-35 yaş arası öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.15$ ) yüksek olduğu; 51 yaş ve üzerindeki öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 1.75$ ) bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin, 31-35 yaş arası öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 1.15$ ) yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarından bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeyi en yüksek olanların 51 yaş ve üzeri öğretim elemanları ( $\bar{X} = 1.75$ ), umutsuzluk düzeyi en düşük olanların ise 31-35 yaş arası öğretim elemanları ( $\bar{X} = 1.15$ ) olduğu söylenebilir.

Genel olarak bakıldığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmektedir [ $F_{(5-462)}=2.417$ ;  $p < .05$ ]. Yapılan ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre, araştırmaya katılan öğretim elemanlarından 30 yaş ve altında olanların puan ortalaması ( $\bar{X} = 4.31$ ), 31-35 yaş arası olanların puan ortalaması ( $\bar{X} = 3.03$ ), 36-40 yaş arası olanların puan ortalaması ( $\bar{X} = 3.55$ ), 41-45 yaş arası olanların puan ortalaması ( $\bar{X} = 4.37$ ), 46-50 yaş arası olanların puan ortalaması ( $\bar{X} = 4.20$ ) ve 51 yaş ve üzeri olanların puan ortalamasının ( $\bar{X} = 5.32$ ) en az ikisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlenmiştir. Bu farkın hangi durumdan kaynaklandığını bulmak için yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonucunda, 30 yaş ve altındaki öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 4.31$ ) umutsuzluk düzeylerinin, 31-35 yaş arası öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 3.03$ ) yüksek olduğu; 31-35 yaş arası öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 3.03$ ) umutsuzluk düzeylerinin, 30 yaş ve altındaki öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 4.31$ ), 41-45 yaş arası öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 4.37$ ) ve 51 yaş ve üzerindeki öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 5.32$ ) düşük olduğu; 36-40 yaş arası öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 3.55$ ) umutsuzluk düzeylerinin, 51 yaş ve üzerindeki öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 5.32$ ) düşük olduğu; 41-45 yaş arası öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 4.37$ ) umutsuzluk düzeylerinin, 31-35 yaş arası öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 3.03$ ) yüksek olduğu; ve 51 yaş ve üzerindeki öğretim elemanlarının ( $\bar{X} = 5.32$ )

umutsuzluk düzeylerinin, 31-35 yaş arası öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 3.03$ ) ve 36-40 yaş arası öğretim elemanlarından ( $\bar{X} = 3.55$ ) yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarından umutsuzluk düzeyi en yüksek olanların 51 yaş ve üzeri öğretim elemanları ( $\bar{X} = 5.32$ ), umutsuzluk düzeyi en düşük olanların ise 31-35 yaş arası öğretim elemanları ( $\bar{X} = 3.03$ ) olduğu söylenebilir.

### **3.10.10. Yaş Değişkenine İlişkin Yorumlar**

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri ile motivasyonel ve bilişsel faktörlere ilişkin umutsuzluk düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaştığı, ancak duygusal faktörde farklılaşmadığı görülmektedir. Öğretim elemanlarının yaş değişkenine ilişkin betimsel istatistikleri incelendiğinde, 51 yaş ve üzerindeki öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin ve motivasyonel ve bilişsel faktörlerdeki umutsuzluk düzeylerinin diğer öğretim elemanlarından yüksek olduğu görülmektedir. Yanı sıra, fark anlamlı olmamakla birlikte, duygusal faktörde de 51 yaş ve üzerindeki öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin diğer öğretim elemanlarından görece yüksek olduğu söylenebilir. Bunun nedeni, 51 yaş ve üzerindeki öğretim elemanlarının akademik yaşantılarının son dönemlerinde olması ve gelecek ile ilgili akademik beklentilerinin diğer öğretim elemanlarına kıyasla daha az olması olabilir. İlgili literatür incelendiğinde, yapılan çalışmaların bulgularının bu çalışmadan elde edilen bulgularla örtüşmediği tespit edilmiştir. Kızıroğlu (2012) ve Yıldırım (2007) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin umutsuzluk düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşmadığı, Ağır (2007) tarafından yapılan araştırmada da üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Ayrıca, Taner (2008) tarafından yapılan araştırmada, ilköğretim öğretmenlerinin umutsuzluk düzeylerinin yaş değişkenine göre yalnızca motivasyonel faktörde farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır. İlgili literatürün bu çalışmadan elde edilen bulguları desteklemediği söylenebilir.

### **3.10.11. İdari Görev Değişkenine İlişkin Bulgular**

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal, motivasyonel ve bilişsel faktörlerine ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine

göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine yönelik bağımsız örneklem için t-testi sonuçları Çizelge 3.20.'de verilmiştir.

Çizelge 3.20. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Ölçeğinin Faktörlerine İlişkin Algılarının İdari Görev Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi)

Boyut	İdari Görev	N	$\bar{X}$	ss	sd	t	p																																
Duygusal	VAR	91	1.27	1.49	466	-.518	.605																																
	YOK	377	1.38	1.66				Motivasyonel	VAR	91	1.02	1.55	466	-.814	.416	YOK	377	1.17	1.58	Bilişsel	VAR	91	1.34	1.38	466	-.788	.431	YOK	377	1.48	1.54	UMUTSUZLUK	VAR	91	3.64	3.78	466	-.807	.420
Motivasyonel	VAR	91	1.02	1.55	466	-.814	.416																																
	YOK	377	1.17	1.58				Bilişsel	VAR	91	1.34	1.38	466	-.788	.431	YOK	377	1.48	1.54	UMUTSUZLUK	VAR	91	3.64	3.78	466	-.807	.420	YOK	377	4.03	4.20								
Bilişsel	VAR	91	1.34	1.38	466	-.788	.431																																
	YOK	377	1.48	1.54				UMUTSUZLUK	VAR	91	3.64	3.78	466	-.807	.420	YOK	377	4.03	4.20																				
UMUTSUZLUK	VAR	91	3.64	3.78	466	-.807	.420																																
	YOK	377	4.03	4.20																																			

$p < .05$  düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 3.20.'den de anlaşılacağı gibi, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal, motivasyonel ve bilişsel faktörlerine ilişkin algılarının idari görev değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini ortaya koymak için ayrı ayrı yapılan ilişkisiz örneklem için t testinin sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin idari görev değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği ortaya çıkmıştır [ $t_{(466)} = -.807$ ;  $p > .05$ ]. Aynı şekilde, idari görev değişkenine göre idari görevi olan öğretim elemanları ile idari görevi olmayan öğretim elemanları arasında duygusal faktöre ilişkin algıları yönünden [ $t_{(466)} = -.518$ ;  $p > .05$ ], motivasyonel faktöre ilişkin algıları yönünden [ $t_{(466)} = -.814$ ;  $p > .05$ ] ve bilişsel faktöre ilişkin algıları yönünden [ $t_{(466)} = -.788$ ;  $p > .05$ ] anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir.

### 3.10.12. İdari Görev Değişkenine İlişkin Yorumlar

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin idari görev değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Ayrıca, öğretim elemanlarının duygusal, motivasyonel ve bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeylerinin de idari görev değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir. İdari görev değişkeninin, öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerini ortaya koymada belirleyici bir faktör olmadığı söylenebilir. Literatür incelendiğinde, umutsuzluk düzeyinin idari görev



değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

### 3.11. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın yedinci alt problemini “Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları umutsuzluk düzeylerini yordamakta mıdır?” olarak belirlenmiştir. Bu alt probleme yanıt verebilmek için, öncelikle örgütsel adalet ile umutsuzluk arasındaki ilişkiye yönelik Korelasyon testi yapılmış sonrasında da örgütsel adalet algılarının umutsuzluk düzeylerini yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile umutsuzluk düzeyleri arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek için yapılan Pearson çift yönlü korelasyon analizi sonuçları Çizelge 3.21.’de verilmiştir.

Çizelge 3.21. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algılarının Umutsuzluk Düzeyleri ile İlişkisi (Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Dağıtımsal Adalet	1	.688*	.711*	-.346*	-.283*	-.302*
2. İşlemsel Adalet		1	.888*	-.271*	-.246	-.256
3. Etkileşimsel Adalet			1	-.273*	-.237*	-.282*
4. Duygusal				1	.622*	.707*
5. Motivasyonel					1	.592
6. Bilişsel						1

\* $p < .05$  düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 3.21.’den de anlaşılacağı gibi, öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal, işlemsel ve motivasyonel faktörleriyle negatif yönlü anlamlı ilişkilerinin olduğu görülmektedir ( $N=468$ ;  $p < .05$ ). Başka bir deyişle, öğretim elemanlarının örgütsel adaletle ilişkin algılarının artmasıyla umutsuzluk düzeylerinin azalması beklenmektedir. Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayıları incelendiğinde en yüksek ilişkinin dağıtımsal adalet boyutu ile duygusal faktör arasında olduğu ( $r = -.346$ ;  $p < .05$ ), en düşük ilişkinin ise etkileşimsel adalet boyutu ile motivasyonel faktör arasında olduğu ( $r = -.237$ ;  $p < .05$ ) anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal faktörlerine ilişkin algı düzeylerini yordayıp yordamadığını belirlemek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Çizelge 3.22.'de verilmiştir.

Çizelge 3.22. Duygusal Faktörün Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.501	.282	-	12.422	.000	-	-
Dağıtımsal Adalet	-.525	.110	-.300	-4.775	.000*	-.346	-.216
İşlemsel Adalet	-.088	.153	-.055	-.575	.565	-.271	-.027
Etkileşimsel Adalet	-.018	.157	-.011	-.113	.910	-.273	-.005

R=.349      R<sup>2</sup>=.122  
F<sub>(3-464)</sub>=21.453      p=.000

\*p< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 3.22.'den de anlaşılacağı gibi, örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal faktörünü ne şekilde yordadığını ortaya koymaya yönelik olarak yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarının birlikte duygusal faktör ile anlamlı bir ilişki (R=.349; R<sup>2</sup>=.122) içerisinde olduğu tespit edilmiştir (F<sub>(3-464)</sub>=21.453; p<.05). Söz konusu bu üç bağımsız değişken, birlikte, bağımlı değişken durumundaki duygusal faktöre ilişkin varyansın %12'sini açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin duygusal faktör üzerindeki görece önem sırası dağıtımsal adalet ( $\beta$ =-.300), işlemsel adalet ( $\beta$ =-.055) ve etkileşimsel adalet ( $\beta$ =-.011) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında, yordayıcı değişkenlerden sadece dağıtımsal adalet (p<.05) değişkeninin duygusal faktör üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet değişkenlerinin ise anlamlı yordayıcı olmadığı görülmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, duygusal faktörü yordayan regresyon denklemi şu şekildedir:

$$\text{Duygusal Faktör} = (-.525 \times \text{Dağıtımsal Adalet}) + (-.088 \times \text{İşlemsel Adalet}) + (-.018 \times \text{Etkileşimsel Adalet}) + (3.501)$$

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının umutsuzluk ölçeğinin motivasyonel faktörlerine ilişkin algı düzeylerini yordayıp yordamadığını belirlemek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Çizelge 3.23.'de verilmiştir.

Çizelge 3.23. Motivasyonel Faktörün Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2.872	.278	-	10.317	.000	-	-
Dağıtimsal Adalet	-.373	.109	-.220	-3.431	.001*	-.283	-.157
İşlemsel Adalet	-.170	.151	-.110	-1.127	.260	-.246	-.052
Etkileşimsel Adalet	.027	.155	.018	.174	.862	-.237	.008
R=.292		R <sup>2</sup> =.085					
F <sub>(3-464)</sub> =14.430		p=.000					

\*p< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 3.23.'den de anlaşılacağı gibi, örgütsel adalet ölçeğinin dağıtimsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarının umutsuzluk ölçeğinin motivasyonel faktörünü ne şekilde yordadığını ortaya koymaya yönelik olarak yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, dağıtimsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarının birlikte motivasyonel faktör ile anlamlı bir ilişki (R=.292; R<sup>2</sup>=.085) içerisinde olduğu tespit edilmiştir (F<sub>(3-464)</sub>=14.430; p<.05). Söz konusu bu üç bağımsız değişken, birlikte, bağımlı değişken durumundaki motivasyonel faktöre ilişkin varyansın %8'ini açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin motivasyonel faktör üzerindeki görece önem sırası dağıtimsal adalet ( $\beta$ =-.220), işlemsel adalet ( $\beta$ =-.110) ve etkileşimsel adalet ( $\beta$ =-.018) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında, yordayıcı değişkenlerden sadece dağıtimsal adalet (p<.05) değişkeninin motivasyonel faktör üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet değişkenlerinin ise anlamlı yordayıcılar olmadığı görülmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, duygusal faktörü yordayan regresyon denklemi şu şekildedir:

$$\text{Duygusal Faktör} = (-,373 \times \text{Dağıtimsal Adalet}) + (-,170 \times \text{İşlemsel Adalet}) + (-,027 \times \text{Etkileşimsel Adalet}) + (2.872)$$

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının umutsuzluk ölçeğinin bilişsel faktörlerine ilişkin algı düzeylerini yordayıp yordamadığını belirlemek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Çizelge 3.24.'de verilmiştir.

Çizelge 3.24. Bilişsel Faktörün Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	$\beta$	t	P	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.294	.265	-	12.450	.000	-	-
Dağıtımsal Adalet	-.338	.103	-.208	-3.273	.001*	-.302	-.150
İşlemsel Adalet	.044	.143	.030	.309	.757	-.256	.014
Etkileşimsel Adalet	-.236	.147	-.161	-1.603	.110	-.282	-.074

R=.317      R<sup>2</sup>=.100  
F<sub>(3-464)</sub>=17.271    p=.000

\*p< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 3.23.'den de anlaşılacağı gibi, örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarının umutsuzluk ölçeğinin bilişsel faktörünü ne şekilde yordadığını ortaya koymaya yönelik olarak yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarının birlikte bilişsel faktör ile anlamlı bir ilişki (R=.317; R<sup>2</sup>=.100) içerisinde olduğu tespit edilmiştir (F<sub>(3-464)</sub>=17.271; p<.05). Söz konusu bu üç bağımsız değişken, birlikte, bağımlı değişken durumundaki bilişsel faktöre ilişkin varyansın %10'unu açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre, yordayıcı değişkenlerin bilişsel faktör üzerindeki göreceli önem sırası dağıtımsal adalet ( $\beta$ =-.208), işlemsel adalet ( $\beta$ =-.030) ve etkileşimsel adalet ( $\beta$ =-.161) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında, yordayıcı değişkenlerden sadece dağıtımsal adalet (p<.05) değişkeninin motivasyonel faktör üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet değişkenlerinin ise anlamlı yordayıcı olmadığı görülmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, duygusal faktörü yordayan regresyon denklemi şu şekildedir:

$$\text{Duygusal Faktör} = (-,338 \times \text{Dağıtımsal Adalet}) + (,044 \times \text{İşlemsel Adalet}) + (-,236 \times \text{Etkileşimsel Adalet}) + (3.294)$$

### 3.12. Yedinci Alt Probleme İlişkin Yorumlar

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal, işlemsel ve motivasyonel faktörleriyle negatif yönlü anlamlı ilişkilerinin olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle, öğretim elemanlarının örgütsel adaletle ilişkin algılarının artmasıyla umutsuzluk düzeylerinin azalması beklenmektedir. Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayıları incelendiğinde, örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal adalet boyutunun umutsuzluk ölçeğinin tüm boyutlarıyla yüksek derecede ilişkili olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, dağıtımsal adaletin içinde barındırdığı mesai, iş yükü, ders programı gibi temel durumların adil dağıtımının öğretim elemanları tarafından daha fazla önemsenmesi olabilir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının umutsuzluk düzeylerini yordayıp yordamadığını belirlemek amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel adalet ölçeğinin boyutlarından yalnızca dağıtımsal adaletin umutsuzluk ölçeğinin tüm faktörleri üzerinde ayrı ayrı anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, örgütsel adalet ölçeğinin işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal, motivasyonel ve bilişsel faktörleri üzerinde anlamlı yordayıcılar olmadığı görülmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde, yapılan çalışmalardan elde edilen bulguların bu çalışmanın bulguları ile örtüştüğü görülmektedir. Burns ve DiPaola (2013) tarafından yapılan ve öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, örgütsel vatandaşlık davranışı ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan çalışmasından elde edilen bulgulara göre, örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışları da artmaktadır.

Yıldırım, Ekinci ve Öter (2012) tarafından eğitim müfettiş yardımcılarının örgütsel adalet algılarının tükenmişlik düzeylerine etkisini incelemek amacıyla yapılan çalışmada örgütsel adalet ile tükenmişlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Başka bir deyişle, bireylerin örgütsel adalet algıları

arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, dağıtımsal adalet boyutu tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcıdır. Örgütsel adalet ölçeğinin işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutları ise tükenmişlik üzerinde anlamlı bir yordayıcı değildir.

Malik ve Naeem (2011) tarafından yapılan ve Pakistan'daki üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel adanmışlığa etkisini ortaya koymayı amaçlayan araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, örgütsel adalet ile adanmışlık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin dağıtımsal adalet boyutunda en yüksek derecede olduğu tespit edilmiştir. Yanı sıra, yapılan regresyon analizi sonucunda, dağıtımsal adalet boyutunun adanmışlık üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Schappe (1998) tarafından yapılan ve bireylerin iş tatmin düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan çalışmada, örgütsel adalet ile iş tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin dağıtımsal adalet boyutunda en yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Dahası, yapılan çoklu regresyon analizine göre, dağıtımsal adaletin iş tatminini üzerinde en güçlü yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Bu yönüyle ilgili çalışmaların bulgularının, bu çalışmadan elde edilen bulguları destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

## SONUÇ

Bu bölümde, öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarıyla umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan araştırmaya yönelik toplanmış verilerin analizi sonucunda, elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve geliştirilen öneriler yer almaktadır.

### Sonuçlar

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar *i. Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarına ilişkin sonuçlar, ii. Öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerine ilişkin sonuçlar, iii. Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarıyla umutsuzlukları arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar* olmak üzere üç alt başlıkta sıralanmıştır.

### Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğindeki ifadelerine verdikleri yanıtlar arasında, en yüksek düzeyde algıladıkları ifade “Okul yöneticilerim işimle ilgili karar verirken bana karşı saygılı ve onurlu davranırlar.” ifadesi, en düşük düzeyde algıladıkları ifade ise “Okul yöneticilerim, işle ilgili kararları vermeden önce tüm öğretim elemanlarının görüşlerini alırlar.” ifadesidir. Genel anlamda, öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları orta düzeydedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal adalet boyutuna ilişkin ifadelerine verdikleri yanıtlar arasında, en yüksek düzeyde algıladıkları ifade “Çalışma programım (Ders programı, araştırma, mesai vb.) adildir.” ifadesi, en düşük düzeyde algıladıkları ifade ise “Genel olarak, aldığım ödüllerin (sözlü teşekkür, takdir, övme, iltifat da dâhil) oldukça adil olduğunu düşünüyorum.” ifadesidir. Öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal adalet boyutuna ilişkin algıları orta düzeydedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin işlemsel adalet boyutuna ilişkin ifadelerine verdikleri yanıtlar arasında, en yüksek düzeyde algıladıkları ifade “Okul yöneticilerim, öğretim elemanları tarafından talep edildiğinde verilen kararları açıklayarak ek bilgi sunarlar.” ifadesi, en düşük düzeyde algıladıkları ifade ise “Okul yöneticilerim, işle ilgili kararları vermeden önce tüm öğretim elemanlarının görüşlerini alırlar.” ifadesidir. Öğretim

elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin işlemsel adalet boyutuna ilişkin algıları orta düzeydedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin etkileşimsel adalet boyutuna ilişkin ifadelerine verdikleri yanıtlar arasında, en yüksek düzeyde algıladıkları ifade “Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken bana karşı saygılı ve onurlu davranırlar.” ifadesi, en düşük düzeyde algıladıkları ifade ise “Okul yöneticilerim, işime yönelik kararları alırken kararların bana yansımalarını benimle tartışırlar.” ifadesidir. Öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin etkileşimsel adalet boyutuna ilişkin algıları orta düzeydedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ve örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarına ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir. 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının algıları, 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının algılarından görece yüksektir. Bu anlamlı farklılık örgütsel adalet ölçeğinin işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarında olmakla birlikte, öğretim elemanlarının dağıtımsal adalet algıları kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ve örgütsel adalet ölçeğinin boyutlarına ilişkin algıları unvan değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir. Örgütsel adalet algıları ve tüm boyutlardaki adalet algıları en yüksek düzeyde olanlar öğretim görevlisi unvanına sahip öğretim elemanları, en düşük düzeyde olanlar ise araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarıdır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ve örgütsel adalet ölçeğinin boyutlarına ilişkin algıları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir. Lisans mezunu olan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları tüm boyutlarda lisansüstü eğitimi olan öğretim elemanlarının algılarından yüksektir.



Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ve örgütsel adalet ölçeğinin boyutlarına ilişkin algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ve örgütsel adalet ölçeğinin işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarına ilişkin algıları idari görev değişkenine göre anlamlı bir fark göstermektedir. İdari görevi olan öğretim elemanlarının algıları idari görevi olmayan öğretim elemanlarından yüksektir. Bununla birlikte, örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal adalet boyutunda, öğretim elemanlarının algıları idari görev değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir.

### **Öğretim Elemanlarının Umutsuzluk Düzeylerine İlişkin Sonuçlar**

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğindeki ifadelerle verdikleri yanıtlar arasında, en yüksek düzeyde algıladıkları ifade “Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum.” ifadesi, en düşük düzeyde algıladıkları ifade ise “İstediğim her şeyi elde etmek için çaba göstermenin gerçekten yararı yok, nasıl olsa onu elde edemeyeceğim.” ifadesidir. Genel anlamda, öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri orta düzeydedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin duygusal faktörüne ilişkin ifadelerine verdikleri yanıtlar arasında, en yüksek düzeyde algıladıkları ifade “Yapmayı en çok istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yeterli zamanım var.” ifadesi, en düşük düzeyde algıladıkları ifade ise “Benim için çok önemli konularda ileride başarılı olacağımı umuyorum.” ifadesidir. Öğretim elemanlarının duygusal faktöre ilişkin umutsuzluk düzeyleri orta düzeydedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin motivasyonel faktörüne ilişkin ifadelerine verdikleri yanıtlar arasında, en yüksek düzeyde algıladıkları ifade “Gerçekten özlediğim şeylere kavuşabileceğimi ummuyorum.” ifadesi, en düşük düzeyde algıladıkları ifade ise “İstediğim her şeyi elde etmek için çaba göstermenin gerçekten yararı yok, nasıl olsa onu elde edemeyeceğim.” ifadesidir. Öğretim elemanlarının motivasyonel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeyleri orta düzeydedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk ölçeğinin bilişsel faktörüne ilişkin ifadelerine verdikleri yanıtlar arasında, en yüksek düzeyde

algıladıkları ifade “Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum.” ifadesi, en düşük düzeyde algıladıkları ifade ise “Geleceğimi karanlık görüyorum.” ifadesidir. Öğretim elemanlarının bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeyleri orta düzeydedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri ile duygusal ve bilişsel faktörlere ilişkin umutsuzluk düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak, araştırmaya katılan erkek öğretim elemanlarının motivasyonel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeyleri kadın öğretim elemanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri ve umutsuzluk ölçeğinin faktörlerine ilişkin umutsuzluk düzeyleri kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri ve duygusal ve bilişsel faktörlere ilişkin umutsuzluk düzeyleri unvan değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte, motivasyonel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeyleri ise anlamlı farklılık göstermemektedir. Profesör unvanına sahip öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri diğer öğretim elemanlarından yüksektir ve bunu araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanları takip etmektedir. Yanı sıra, fark anlamlı olmamakla birlikte, motivasyonel faktörde de profesör unvanına sahip öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri diğer öğretim elemanlarından görece yüksektir. Ayrıca, umutsuzluk düzeyleri en düşük olanlar ise öğretim görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarıdır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri ile duygusal, motivasyonel ve bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri ile motivasyonel ve bilişsel faktörlere ilişkin umutsuzluk düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte, ancak duygusal faktörde anlamlı farklılık göstermemektedir. 51 yaş ve üzerindeki öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri ve motivasyonel ve bilişsel faktörlere ilişkin umutsuzluk düzeyleri diğer öğretim elemanlarından yüksektir. Yanı sıra, fark anlamlı olmamakla birlikte, 51

yaş ve üzerindeki öğretim elemanlarının duygusal faktöre ilişkin umutsuzluk düzeyleri de diğer öğretim elemanlarından görece yüksektir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeyleri ile duygusal, motivasyonel ve bilişsel faktöre ilişkin umutsuzluk düzeyleri idari görev değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

### **Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algılarıyla Umutsuzlukları Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar**

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarına ilişkin algıları ile umutsuzluk ölçeğinin duygusal, motivasyonel ve bilişsel faktörleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Öğretim elemanlarının örgütsel adalete ilişkin algıları arttıkça umutsuzluk düzeyleri azalmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal adalet boyutuna ilişkin algıları umutsuzluk ölçeğinin tüm boyutlarıyla yüksek derecede, negatif yönlü anlamlı ilişkilidir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin dağıtımsal adalet boyutuna ilişkin algıları, umutsuzluk ölçeğinin tüm faktörleri üzerinde ayrı ayrı anlamlı bir yordayıcıdır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel adalet ölçeğinin işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarına ilişkin algıları, umutsuzluk ölçeğinin duygusal, motivasyonel ve bilişsel faktörleri üzerinde anlamlı birer yordayıcı değildir.

### **Öneriler**

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen sonuçlara dayalı olarak uygulamacılara yönelik ve araştırmacılara yönelik geliştirilen öneriler yer almaktadır.

### **Uygulamacılara Yönelik Öneriler**

- Eğitim örgütlerinin en üst basamağında bulunan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarını en üst düzeye çıkarabilmek

için birim yöneticileri, her şeyden önce, demokratik yönetim anlayışı benimsemelidirler.

- Öğretim elemanlarının işlemsel adalet algılarını yükseltmek için okul yöneticileri çalışmalar yapmalı, işle ilgili kararlar verirken öğretim elemanlarının görüşlerini almalı, alınan kararları öğretim elemanlarına açıklamalı ve tutarlı bir biçimde uygulamalıdır.

- Eğitim örgütlerinde örgütsel adalet algısı, ne kadar yüksek olursa umutsuzluk gibi olumsuz olgular da o kadar azalacaktır. Dolayısıyla, eğitim örgütlerinde örgütsel adalet algısının en yüksek düzeye çıkarılması için adaletin sağlayıcısı olan yöneticiler tarafından ders programı, mesai, iş yükü gibi dağıtım problemleri iyi yönetilmeli, karar vermede şeffaf olunmalı ve örgüt iklimini güçlendirecek çalışma ve etkinlikler düzenlenmelidir.

- Örgüt içerisinde, ödüllerin hangi değerlendirme ölçütleri ile verildiği tüm işgörenlere açıkça belirtilerek şeffaf ve adil bir değerlendirme sistemi oluşturulmalıdır. Bu, yalnızca işgörenlerin adalet algılarını artırmayacak, aynı zamanda da umutsuzluklarını azaltacaktır.

- İdari görevi olan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının yüksek olması örgüt içerisinde aldıkları kararların adil olduğunu düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Yönetim görevi olan öğretim elemanları aldıkları kararlarla ilgili empati yapmalı ve kararlardan etkilenen işgörenlerin bakış açısıyla olaylara yaklaşmalıdır.

- Öğretim elemanlarının orta düzeyde umutsuzluk yaşadıkları sonucundan yola çıkarak, umutsuzluğu en düşük düzeye indirebilmek için güçlü bir örgüt kültürü oluşturmak gerekmektedir. Böyle bir örgüt kültürü oluşturabilmek için birim yöneticileri etkinlikler (özel gün kutlamaları, ziyaretler vb.) düzenlemelidir.

- Öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerini en düşük düzeye indirebilmek hatta umutsuzluklarını ortadan kaldırmak için örgüt içerisinde güdüleme olgusunun etkili bir biçimde işlenmesi gerekmektedir. Bunu sağlamak için ise birim yöneticileri, yazılı ve sözlü ödül sistemi kullanmalıdırlar.

- Öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerini belirlemek amacıyla örgüt içerisinde birim yöneticileri tarafından düzenli olarak testler yapılmalıdır.

- Öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerini en düşük düzeye indirebilmek için işgörenlerin eğitim etkinliklerine, hizmet için seminerlere ve kurslara katılmaları teşvik edilmelidir.

- Profesör ve araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarının umutsuzluk düzeylerinin diğer öğretim elemanlarından yüksek olması birim yöneticilerine görevler yüklemektedir. Birim yöneticileri, bunun nedenleri hususunda ve neler yapılabileceği konusunda çalışmalar (toplantı, görüşme) yapmalıdır.

### **Araştırmacılara Yönelik Öneriler**

- Bu araştırma, Aydın ilinde bulunan Adnan Menderes Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarından oluşmaktadır. Sonraki araştırmalar, farklı illerde ya da farklı bölgelerde bulunan üniversitelerde veya mümkünse Türkiye genelinde yapılabilir.

- Sonraki araştırmalarda, örneklemin niceliğinin yeterli olması koşuluyla, üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları, umutsuzluk düzeyleri veya örgütsel adalet algılarıyla umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişki akademik birim bazında analiz edilebilir.

- Araştırma görevlisi unvanına sahip öğretim elemanlarının örgütsel adalet algılarının diğer öğretim elemanlarından daha düşük olmasının nedenleri nitel araştırma yöntemiyle araştırılabilir.

- Örgütsel adalet ile umutsuzluk arasındaki ilişkiye yönelik araştırma bulunmamakla birlikte, benzer bir araştırma, eğitimin ilköğretim veya ortaöğretim kademesindeki devlet okullarında veya özel okullarda görev yapan öğretmenler ve yöneticilerle yapılabilir.



## KAYNAKLAR

- Abel, C. F. & Sementelli, A. J. (2007). *Justice and Public Administration*. Tuscaloosa, AL, USA: University of Alabama Press.
- Acar, G. (2011). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Motivasyon Düzeyleriyle İlişkisi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ağır, M. (2007). *Üniversite Öğrencilerinin Bilişsel Çarpıtma Düzeyleri ile Problem Çözme Becerileri ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akgüney, E. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akyol, B. (2013). *Üniversitelerdeki Örgütsel Adalet Olgusunun Öğretim Elemanları Algılarına Göre Yönetim Süreçleri Açısından Değerlendirilmesi*. Doktora Tezi, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Altıntaş, F. Ç. (2006). Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2), 19-40.
- Alverson, J. R. (2014). *A Model of Hopelessness, Belongingness, Engagement and Academic Achievement*. Phd Thesis, University of Alabama.
- Asdigian, N. L. (1993). *Toward an Understanding of the Cognitive Etiology of Depressive Reactions to Life Stressors: An Evaluation of the Hopelessness Theory of Depression*. Phd Thesis, University of New Hampshire.
- Atalay, B. (2011). *Türkiye'deki Mesleki Müzik Eğitimi Veren Kurumlarda Öğrenim Gören Lisans Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aydın, K. (2015). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki (Uşak İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bahçeci, F. (2014). *Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları, Öğretmenlerin Karşılaştığı Yıldırma Davranışı ve Örgütsel*

- Adalet Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcı, A. (2010). *Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü*. Pegem Akademi. Ankara.
- Baş, G. & Şentürk, C. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 29-62.
- Baş, L. (2010). *Öğretmen Adaylarının Saldırganlık ve Umutsuzluk Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başaran, İ. E. (2000). *Yönetim*. Ankara: Ekinoks Basım Yayım Dağıtım
- Batman, N. (2015). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatmin Düzeylerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Beck, A. T. (1967). *Depression: Clinical, Experimental and the Theoretical Aspects*. New York: Hoeber Medical Division Harper and Row.
- Beck, A. T. (1963). Thinking and Depression: I Idiosyncratic Content and Cognitive Distortions. *Archives of General Psychiatry*, 9, 324-33.
- Beck, A. T. & Steer, R. A. (1998). Use of the Beck Depression Inventory-II with Adolescent Psychiatric Outpatients. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 20(2), 127-137.
- Beck, A. T., Weissman, A., Lester, D. & Texler, L. (1974). The Measurement of Pessimism: The Hopelessness Scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(6), 861-865.
- Beugre, C. D. (1998). *Managing Fairness in Organizations*. Westport, CT, USA: Greenwood Press.
- Bies, R. J. (2001). Interactional (in)justice: The Sacred and the profane. In: Greenberg, J., Cropanzano, R. (Eds.). *Advances in Organizational Justice*, 89-118.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. NY: Guilford Publications Inc.



- Buluç, B. (2015). The Relationship between Academic Staff's Perceptions of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors. *Studia Psychologica*, 57(1), 49-62.
- Burns, W. R. T. & DiPaola, M. F. (2013). A Study of Organizational Citizenship Behavior, and Student Achievement in High Schools. *American Secondary Education*, 42(1), 4-23.
- Burns, W. R. T. (2012). *Organizational Justice Perceptions of Virginia High School Teachers: Relationships to Organizational Citizenship Behavior and Student Achievement*. Doktora Tezi, The College of William and Mary Virginia.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Byrne, Z. S., & Cropanzano, R. (2001). The History of Organizational Justice: The founder speak. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the Workplace: From Theory to Practice*, (2) 3-26.
- Can, A. (2014). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cevizci, A. (2010). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Say Yayınları.
- Ceyhan, A. (2004). Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans Programına Devam Eden Öğretmen Adaylarının Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2004(1), 91-102.
- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Cropanzano, R. & Molina, A. (2015). Organizational Justice. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, Second Edition*, 379-384.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E. & Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 34-48.
- Çeçen, A. (1981). *Adalet Kavramı*. 24 Kasım 2015. EBSCO Publishing: Hiperkitap (eBook Collection).

- Çelik, O. T. (2011). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Alguları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çetin, S. K. (2013). *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Birbirlerini Etkileme Taktiklerinin Örgütsel Adalet ile İlişkisi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi
- Demircan, N. (2003). *Örgütsel Güvenin Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deutsch, M., (1985). *Distributive Justice*. New Haven: Yale University Press.
- Dilbaz, N. & Seber, G. (1993). Umutsuzluk kavramı: Depresyon ve İntiharda Önemi. *Kriz Dergisi*, 1(3), 134-138.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dinç A., & Ceylan, A. (2008). Kaçak Elektrik Kullanımıyla İlgili İdare Çalışanı Tutumunun Örgütsel Adalet ve İş Memnuniyeti ile İlişkisi, Çalışma Gruplarına Göre Farklılıklar. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 13-29.
- Dinçer, B., Yılmaz, S. & Keşan, C. (2015). Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Mesleğe Karşı Algı ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 191-204.
- Dinçer, B. (2013). *İlköğretim Matematik Öğretmen Adaylarının Mesleğe Karşı Tutum, Algı ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Durak, A. (1994). Beck Umutsuzluk Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 9(31), 1-11.

- Durak, A. & Palabıykoğlu R. (1994). Beck Umutsuzluk Ölçeği Geçerlilik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 2.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkisi..* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Erdoğan, İ. (2012). *Pozitivist Metodoloji ve Ötesi*. Ankara: Erk Yayınları
- Eren, E. (2007). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ersoy E., Küçükkaragöz H., Deniz H. & Karataş E. (2010). Öğretmen Adaylarının Umutsuzluk Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre Belirlenmesi. *E-Journal of New World Sciences Academy*, (5)4.
- Ertürk, E. (2011). *İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarındaki Örgütsel Adalet Algısı ile Öğretmenlerin Adanmışlıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fişek, K. (2012). *Yönetim*. Kilit Yayınları. Ankara.
- Fredrickson, B. L. (2012). *Why Choose Hope?*. Psychology Today.
- Gök, D. (2014). *İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Greene, S. M. 1989 The Relation Between Depression and Hopelessness. *British Journal of Psychiatry*, 154, 650 - 659.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J. & Colquitt, J. A. (1990). *Handbook of Organizational Justice*. Lawrence Erlbaum Associates. The USA
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Güler, K. (2015). *Beden İmajının Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu ve Umutsuzluk Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Günce, S. (2013). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güneş, A. M. & Buluç, B. (2012). İlköğretim Okullarında Dönüşümcü Liderlik ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(3), 411-437.
- Güneş, A. M. (2011). *İlköğretim Okullarında Dönüşümcü Liderlikle Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki (Ağrı İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M. (2008). Structural Equation Modeling: Guidelines for Determining Model Fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*. 6(1), 53-60.
- Horrigan, J. & Witse, E. (2010). *Hope Against Hope: Philosophies, Cultures and Politics of Possibility and Doubt*. Amsterdam: Rodopi Editions.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2012). *Eğitim Yönetimi - Teori, Araştırma ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Hoy, W. K. and Tarter, C.J. (2004), "Organizational Justice in Schools: No Justice without Trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259.
- Iliceto, P., Candilera, G., Funaro, D., Pompili, M., Kaplan, K. J. & Markus-Kaplan, M. (2011). Hopelessness, Temperament, Anger and Interpersonal Relationships in Holocaust (Shoah) Survivors' Grandchildren. *Journal of Religion and Health*, 50(2), 321-329.
- Irving, G. P., Coleman, D. F. & Bobocel, D. R. (2005). The Moderating Effect of Negative Affectivity in the Procedural Justice-Job Satisfaction Relation. *Canadian Journal of Behavioural Science* 37(1), 20-32.
- Izgar, A. (2009). *Engelli Çocuğu Olan Ailelerin Sosyal Problem Çözme Becerileri ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İmamoğlu, G. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- İren, S. (2015). *İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Mesleki Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tuzla Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İşleyici, K. (2015). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Jafari, P. & Bidarian, S. (2012). The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviour. *Social and Behavioral Sciences*, 47, 1815-1820.
- Jöroskog, K. G. & Sörbom, D. (1986). *Lisrel VI: Analysis of Linear Structural Relationships by Maximum Likelihood, Instrumental Variables, and Least Square Methods*. Mooresville, IN: Scientific Software.
- Kale, M. (2013). Perceptions of College of Education Students in Turkey towards Organizational Justice, Trust in Administrators and Instructors. *Springer Science and Business*, 66, 521-533.
- Kara, M. (2011). *Resim ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaman, Ü. (2014). *İlkokullarda Performans Yönetimi Uygulamaları ve Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaman, P. (2009). *Örgütsel Adalet Algısı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Kasapoğlu, S. (2015). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İŖe YabancılaŖma Düzeyleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İliŖki*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kashani, J. H., Soltys, S. M., Dandoy, A. C., Vaidya, A. F. & Reid, J. C. (1991). Correlates of hopelessness in psychiatrically hospitalized children. *Comprehensive Psychiatry*, 32(4), 330-337.
- Kazancı, N. (2010). *İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İliŖki Düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, S., TektaŖ, N., Pala, T. (2014). Devlet ve Vakıf Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeylerinin KarŖılaŖtırılması ve Umutsuzluk Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Türkiye Sosyal AraŖtırmalar Dergisi*, 18(2), 169-186.
- Kılıç, E. (2013). Yatılı Bölge İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet: Sinop İli Örneği. *Journal of World of Turks*, 5(2), 19-32.
- Kılıç, Y. (2013). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İŖ Doyumu Algıları Arasındaki İliŖki*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kızıroğlu, M. (2012). *Sınıf Öğretmenlerinin Sosyodemografik Özelliklere Göre Umutsuzluk Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. NY: Guilford Publications Inc.
- Konukbay, D. (2005). *Engelli Çocuk Ebeveynlerinin Umutsuzluk Düzeyleri ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İliŖki*. Yüksek Lisans Tezi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Kula, E. (2008). *Endüstri Meslek Lisesi Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeyleri ve Saldırganlık Durumları Arasındaki İliŖkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lamis, D. A., Saito, M., Osman, A., Klibert, J., Malone, P. S. & Langhinrichsen-Rohling, J. (2014). Hopelessness and Suicide Proneness in U.S. and

- Japanese College Students: Depressive Symptoms as a Potential Mediator. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 45(5), 805-820.
- Lawler, E. E., III. (1977). Reward systems. In J. R. Hackman & J. L. Suttle (Eds.), *Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Changes*, Santa Monica, CA: Goodyear Publishing.
- Lee, H. (2000). *An Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of the Relationships among Leader-Member Exchange and Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intentions in the Lodging Industry*. Phd Thesis, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Leventhal, G. S. (1980). What Should Be Done With Equity Theory? New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationships. In K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research*, 27-55.
- Li (2014). Building Affective Commitment to Organization among Chinese University Teachers: The Roles of Organizational Justice and Job Burnout. *Educational Assesment, Evaluation and Accountability Journal*, 26, 135-152.
- Lunenburg, F. C. & Ornstein, A. C. (2013). *Eğitim Yönetimi* (Çev. Ed. A. Gökhan). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Malik, M. E., Naeem, B. (2011). Impact of Perceived Organizational Justice on Organizational Commitment of Faculty: Empirical Evidence from Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(9), 92-98.
- Masterson, S. S. (2001). A Trickle-down Model of Organizational Justice: Relating Employees' and Customers' Perceptions of and Reactions to Fairness. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 594-604.
- Melges, F. T. (1969). Types of Hopelessness in Psychological Process. *Arch Gen Psychiatry*, 20, 690-699.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.

- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W., Barret, K. C. (2004). *SPSS for Introductory Statistics: Use and Interpretation*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mourssi-Alfash, M. F. (2014). *Workplace Bullying and Its Influence on the Perception of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior in Higher Education*. Phd Thesis, Capella University.
- Najafi, S., Noruzy, A., Azar, H. K., Nazari-Shirkouhi, S., & Dalvand, M. R. (2011). Investigating the Relationship between Organizational Justice, Psychological Empowerment, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Model. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5241-5248.
- Nojani, M. I., Arjmandnia, A. A., Afrooz, G. A., Rajabi, M. (2012). The Study on Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction in Teachers Working in General, Special and Gifted Education Systems. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 46, 2900-2905.
- Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1993). Justice As a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Oh, J. R. (2013). *The Impact of Organizational Justice on Career Satisfaction of Employees in the Public Sector of South Korea*. Phd Thesis, University of Minnesota.
- Oxford English Dictionary (2016). [www.oed.com](http://www.oed.com) (Erişim tarihi: 15.01.2016).
- Öngen, D. E. (2012). The Relationship between Hopelessness and Sensation Seeking in Secondary School Teacher Candidates. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 46, 3021-3025.
- Ottekin, N. (2009). *Ailelerinden Ayrı Olarak Öğrenim Görmekte Olan Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan, E. (2014). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 77-96.
- Palmer, E. J. & Connelly, R. (2005). Depression, Hopelessness And Suicide Ideation Among Vulnerable Prisoners. *Criminal Behaviour and Mental Health*, 15(3), 164-170.
- Polat, S. & Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Educational Administration: Theory and Practice (Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi)*, 54(1), 307-331.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Poole, W. L. (2007). Organizational Justice As a Framework for Understanding Union-Management Relations in Education. *Canadian Journal of Education*, 30 (3), 725-748.
- Raineri WF ve ark. (1987) Relationship of Depression, Hopelessness and Disfunctional Attitudes to Suicidal Ideation in Psychiatric Patients. *Psychological Reports*, 61, 967-975.
- Sayar, B. (2012). *Üniversite Öğrencilerinin Mizah Tarzları ile Umutsuzluk ve Boyun Eğici Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Seber, G., Dilbaz, N., Kaptanoğlu, C., Tekin, D. (1993). Umutsuzluk Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirliği. *Kriz Dergisi*, 1(3), 139-142.
- Seber, G. (1991). Beck Umutsuzluk Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenirliği Üzerine Bir Çalışma. *Anadolu Üniversitesi Tıp Fakültesi, Psikiyatri Anabilim Dalı, Doçentlik Tezi*.
- Senemoğlu, N. (2000). *Gelişim, Öğrenme ve Öğretim: Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Shahzad, K., Murad, H. S., Kitchlew, N. & Zia, S. A. (2014). Integrating Principles of Care, Compassion and Justice in Organizations: Exploring Dynamic

- Nature of Organizational Justice. *Journal of Human Values*, 20(2), 167-181.
- Shappe, S. P. (1998). Understanding Employee Job Satisfaction: The Importance of Procedural and Distributive Justice. *Journal of Business and Psychology*, 12(4), 493-503).
- Siyahhan, S., Arıcaık, O. T. & Acar, N. C. (2012). The Relation between Bullying, Victimization and Adolescents' Level of Hopelessness. *Journal of Adloescence*, 35, 1053-1059.
- Stockum, R. W. (1999). *An Analysis of the Proposed Subtype: Hopelessness Depression*. Phd. Thesis, Ohio University Faculty of the College of Education.
- Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Şahin, C. (2009). Eğitim Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Umutsuzluk Düzeyleri. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 271-286.
- Şengül, S., Güner, P., Altın, A. (2013). The Hopelessness Levels of 3<sup>rd</sup>Grade Elementary Mathematics Preservice Teachers and Their Perspectives about Future. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 116, 718-721.
- Tabachnick, B. G. & Fidel, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. MA: Allyn & Bacon Inc.
- Tan, Ç. (2006). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları*. Yüksek Lisan Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tanaka, E., Sakamoto, S., Ono, Y., Fujihara, S. ve Kitamura, T. (1998). Hopelessness in a Community Population: Factorial Structure and Psychosocial Correlates. *The Journal of Social Psychology*, 138 (5), 581-590.
- Taner, D. (2008). *Öğretmenlerin Umutsuzluk Düzeyi ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taşkıran, E. (2010). *Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü ve Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Taştan, M. & Yılmaz, K. (2008). Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet Ölçeklerinin Türkçeye Uyarlanması. *TED Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(150), 87-96.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- TDK (2015). *Türk Dil Kurumu*. ([http://tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5662e0280b59d1.94340753](http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5662e0280b59d1.94340753)). Erişim Tarihi: 20.12.2015.
- TDK (2015). *Türk Dil Kurumu*. ([http://tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.567f26058507f0.05271271](http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.567f26058507f0.05271271)). Erişim Tarihi: 20.12.2015.
- TDK (2015). *Türk Dil Kurumu*. ([http://tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.567f2609c0d053.60439313](http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.567f2609c0d053.60439313)). Erişim Tarihi: 20.12.2015.
- Thibaut, J. ve Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis* Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Thompson, C. M. D. (2004). *Teachers' Perceptions of Organizational Justice As It Relates to Leader Behaviour*. Doktora Tezi, University of Connecticut.
- Titrek, O. (2009). Employees' Organizational Justice Perceptions in Turkish Schools. *Social Behavior and Personality*, 37(5), 605-620.
- Töremen, F., Tan, Ç. (2010). Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 58-70.
- Tsai, M. C. (2012). *An Empirical Study of the Conceptualization of Overall Organizational Justice and Its Relationship with Psychological Empowerment, Organizational Commitment and Turnover Intention in Higher Education*. Phd Thesis, University of Washington.
- Uğurlu, C. T. (2009). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Uysal, M. (2014). *Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları: Altındağ İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Üngüren, E. (2007). *Lise ve Üniversitelerde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Umutsuzluk ve Kaygı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi: Antalya'da Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wilson, T. A. (2010). *Workplace Aggression Behaviors, Organizational Justice and Intention to Leave among U.S. Telecommunications Workers*. Phd Thesis, Lynn University.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16, 83-99.
- Yıldırım, B. (2015). *İlkokul Öğretmenlerinin Umutsuzluk Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, M. C., Ekinci, A. & Öter, Ö. M. (2012). Eğitim Müfettiş Yardımcılarının Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 45(1), 327-245.
- Yıldırım, S. (2007). *Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik Düzeyi ve Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yürür, S. (2008). Örgütsel Adalet ile İş tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 295-312.
- YOK (2015). *Yükseköğretim Kurulu*. (<http://www.yok.gov.tr/web/denklikbirimi/2547-sayili-kanun>). Erişim Tarihi: 18.12.2015.
- Zaman, G., Ali, N., & Ali, N. (2010). Impact of Organizational Justice on Employees Outcomes: An Empirical Evidence. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 3(1).

Zalinalipour, H., Fini, A. A. S., Mirkamali, S. M. (2010). A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among Teachers in Bandar Abbas Middle School. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 5, 1986-1990.



# EKLER DİZİNİ

## Ek 1. Akademik Birim Bazında Akademik Personel Listesi

21.01.2016

### ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ

#### Fakülte Bazında Kadro Cetveli -

Birimi	Profesör	Doçent	Yrd. Doçent	Öğretim Görv.	Araştırma Görevlisi	Okutman	Uzman	TOPLAM
REKTÖRLÜK						42	21	63
AYDIN İKTİSAT FAKÜLTESİ	2	4	6		4			16
DIŞ HEKİMLİĞİ FAKÜLTESİ	2	2	18		26		1	49
EĞİTİM FAKÜLTESİ	6	12	39	7	29		2	95
FEN EDEBİYAT FAKÜLTESİ	29	32	56	4	62			183
İLETİŞİM FAKÜLTESİ		1	7		10		1	19
MUHENDİSLİK FAKÜLTESİ	5	3	19	1	16		1	45
NAZILLI İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAK.	9	8	46	1	33		1	98
SOKE İŞLETME FAKÜLTESİ	1	1	21		13			36
TIP FAKÜLTESİ	102	34	101		214		1	452
TURİZM FAKÜLTESİ	2	5	11	3	5		1	27
VETERİNER FAKÜLTESİ	39	16	21		27		1	104
ZİRAAT FAKÜLTESİ	40	19	24	2	40		1	126
AYDIN SAĞLIK YÜKSEKOKULU	4	10	12	3	24			53
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU		3	9	5	1	10		28
DEVLET KONSERVATUVARI			1	3				4
SOKE SAĞLIK YÜKSEKOKULU		1	7	2	4			14
YABANCI DİLLER YÜKSEKOKULU						50		50
AĞRI MESLEK YÜKSEKOKULU			1	11		2		14
AYDIN MESLEK YÜKSEKOKULU			5	30				35
AYDIN SAĞLIK HİZM MESLEK YÜKSEKOKULU			1	11		1		13
BOZDOĞAN MESLEK YÜKSEKOKULU				9				9
BUHARKENT MESLEK YÜKSEKOKULU				3				3
ÇİNE MESLEK YÜKSEKOKULU	1		1	8		1	1	12
DAVUTLAR MESLEK YÜKSEKOKULU				6				6
DİDİM MESLEK YÜKSEKOKULU				7				7
KARACASU MEMNUNE İNCİ MESLEK YÜKSEKOKULU				17		1		18
KOÇARLI MESLEK YÜKSEKOKULU			1	8				9
KÖŞK MESLEK YÜKSEKOKULU				9		2		11
KUYUCAK MESLEK YÜKSEKOKULU			1	7				8
NAZILLI MESLEK YÜKSEKOKULU				12				12
NAZILLI SAĞLIK HİZM MESLEK YÜKSEKOKULU				3				3
SOKE MESLEK YÜKSEKOKULU				18				18
SOKE SAĞLIK HİZM MESLEK YÜKSEKOKULU				6		1		7
SULTANHİSAR MESLEK YÜKSEKOKULU		1	1	13				15
YENİPAZAR MESLEK YÜKSEKOKULU				11				11
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ					2			2
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ					3			3
TOPLAM	242	152	408	220	513	110	32	1678

Ali EVDİLEK  
Personel Daire Başkanı

Sayfa: 1

## Ek 2.Ölçek Uygulama İzin İsteği

T. C.

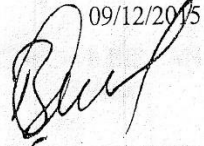
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM FAKÜLTESİ, EĞİTİM BİLİMLERİ BÖLÜM BAŞKANLIĞI'NA

Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı'nda "Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algularıyla Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki" başlıklı yüksek lisans tezim için Adnan Menderes Üniversitesi'nin çeşitli birimlerinde (fakülte/yüksekokul/meslek yüksekokulu) görev yapmakta olan öğretim elemanlarına ölçek uygulamak istiyorum.

Gereğini arz ederim.



09/12/2015  
  
Okt. Barış ÇAVUŞ

Akademik Sicil No: A-1299

Öğrenci No: 1430902108

İletişim: 0546 628 66 60

Ek 1: Tez Önerisi Özeti

Ek 2: Örgütsel Adalet Ölçeği ve Umutsuzluk Ölçeği

09.12.2015

180

300



### Ek 3. Ölçek Uygulama İzin Onayı



T.C.  
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Fakültesi Dekanlığı  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığı

Sayı : 57629817/300-150  
Konu :

09/12/2015

#### SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: Barış ÇAVUŞ'un 09.12.2015 tarihli dilekçesi.

Danışmanlığımı Prof.Dr.Ruhi SARP KAYA'nın yaptığı Anabilim Dalımız Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Barış ÇAVUŞ "Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algılarıyla Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki" başlıklı tezi kapsamında Adnan Menderes Üniversitesi'ne bağlı Fakülte/Yüksekokul/ Meslek Yüksekokullarında görev yapmakta olan öğretim elemanlarına, ölçek uygulaması yapılabilmesi için gerekli izinlerin alınması hususunda bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

  
Prof.Dr.Adil TÜRKOĞLU  
Anabilim Dalı Başkanı

- EK : 1- Dilekçe (1 Sayfa)  
2- Tez Öneri Formu (1 Sayfa)  
3- Örgütsel Adalet Ölçeği ve Umutsuzluk Ölçeği (2 Sayfa)

*Sri S. Yılmaz*  
*Geçerli*  
*09.12.2015*  
*1/4*  
*09.12.2015*  
*2267*

### Ek 3. Ölçek Uygulama İzin Onayı (Devamı)



T.C.  
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



SAYI : 24878430/ 300- 2632  
KONU : Anket Çalışması.


AYDIN  
16./12/2015

#### REKTÖRLÜK MAKAMINA

**İLGİ:** 09.12.2015 tarih ve 300-150 sayılı yazı.

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Barış ÇAVUŞ'un "**Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algılarıyla Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki**" başlıklı tezi kapsamında Üniversitemize bağlı Fakülte/Yüksekokul/Meslek Yüksekokullarında görev yapmakta olan öğretim elemanlarına ölçek uygulaması yapılabilmesi için gerekli izinlerin alınması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

  
Prof. Dr. Recep TEKELİ  
Enstitü Müdürü

EK:1- 09.12.2015 tarih ve 300-150 sayılı yazı. (5 Sayfa)

Yazı İşleri Müdürlüğü GELEN EVRAK	
Tarihi	21.12.2015
Dosya No.	244
Kayıt No.	19331
Bölgelendirme	Yeni İşler

Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 09100- AYDIN  
Santral : (256) 218 20 00 Direkt Telefon : 212 45 74 \*Fax : (256) 213 36 57

### Ek 3. Ölçek Uygulama İzin Onayı (Devamı)



T.C.  
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

31.12.2015 8890

Sayı :31906847/605.01  
Konu : Barış ÇAVUŞ'un tez çalışması

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Barış ÇAVUŞ tarafından "Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algılarıyla Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki" adlı tez çalışması kapsamında öğretim elemanlarına ölçek uygulanması planlanmaktadır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr.Cavit BİRCAN  
Rektör

Ek:  
1-Tez Öneri Formu (1 sayfa)  
2-Örgütsel Adalet Ölçeği ve Umutsuzluk Ölçeği (2 sayfa)

Dağıtım:  
Fakülte Dekanlıklarına  
Yükseköğretim Müdürlüklerine  
Meslek Yüksekokulu Müdürlüklerine

Merkez Kampus Aytepe Mevkii 09010 AYDIN.  
Telefon No:( 0 256) 218 20 00 Faks No: (0 256) 214 66 87  
e-posta: yaziisleri@adu.edu.tr İnternet Adresi: [www.adu.edu.tr](http://www.adu.edu.tr)

Bilgi için :Hatice ABRA  
Unvan :Biyolog  
Telefon No:(0 256)218 20 00-1292

## Ek 4. Veri Toplama Aracı

### Sayın Meslektaşım,

Bu araştırmanın amacı, öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları ile umutsuzluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırma Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması (EYTPE) Bilim Dalı tezli yüksek lisans programı çerçevesinde yürütülmektedir.

Araştırmada amaç kişi veya kurumları iyi veya kötü olarak değerlendirmek olmayıp, örgütsel adalet ile umutsuzluk düzeyi açısından birimlerin ve öğretim elemanlarının hangi özelliklere sahip olduğunu belirlemektir. Araştırmadan elde edilen veriler, araştırmanın amacı olan bilimsel çalışma dışında kullanılmayacağı gibi, herhangi bir kişi veya kuruluşa da verilmeyecektir.

Araştırma ölçeği üç bölüme ayrılmıştır. İlk bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde örgütsel adalet ölçeği, üçüncü bölümde de umutsuzluk ölçeği yer almaktadır. Ölçeklerdeki her yargıya ilişkin gerçek düşüncenize uyan derecelendirme seçeneğini işaretlemeniz, öğretim elemanlarının örgütsel adalet ve umutsuzluk düzeyini ve bunlar arasındaki ilişkiyi belirlemede en önemli faktör olacak ve bilime ışık tutacaktır. Anketteki her soruyu işaretlemeniz ve ankete **İSİM YAZMAMANIZ** önemle rica olunur.

Araştırmaya katkılarınızdan dolayı şimdiden içtenlikle teşekkür ederim.

Okt. Barış ÇAVUŞ

Araştırma Yöneticisi (ADÜ YDYO)

### Bölüm I: Kişisel Bilgiler

Yaş:.....

Cinsiyet:.....

Eğitim Durumu:.....

Kıdem Yılı:.....

Unvan:.....

İdari Görev (Varsa):.....

### Bölüm II: Örgütsel Adalet Ölçeği

Aşağıda örgütsel adalet algısına ait düşüncelerinizi ifade eden bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir ifadeyi okuyarak, bunların size ne kadar uygun olduğuna,  “(1) Kesinlikle Katılmıyorum” ile “(5) Kesinlikle Katılıyorum” arasında bir puan vererek işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Çalışma programım (Ders programı, araştırma, mesai vb.) adildir.					
2. Aldığım ücretin adil olduğunu düşünmüyorum.					
3. İş yükümün oldukça adil olduğunu düşünmüyorum.					
4. Genel olarak, aldığım ödüllerin (sözlü teşekkür, takdir, övme, iltifat da dahil) oldukça adil olduğunu düşünmüyorum.					
5. İş sorumluluklarımın adil olduğunu düşünmüyorum.					
6. Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken tarafsızdır.					
7. Okul yöneticilerim, işle ilgili kararları vermeden önce tüm öğretim elemanlarının görüşlerini alırlar.					
8. Okul yöneticilerim, işle ilgili karar vermede konuyla ilgili doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.					
9. Okul yöneticilerim, öğretim elemanları tarafından talep edildiğinde verilen kararları açıklayarak gerek bilgi sunarlar.					
10. İşle ilgili verilen tüm kararlar, etkilenen tüm öğretim elemanlarına tutarlı bir şekilde uygulanır.					
11. Öğretim elemanlarının, okul yöneticileri tarafından verilen kararları sorgulama ya da bu kararlara itiraz etme hakkı vardır.					
12. Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken bana karşı anlayışlı ve nazik davranırlar.					
13. Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken bana karşı saygılı ve onurlu davranırlar.					
14. Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken kişisel gereksinimlerime duyarlıdırlar.					
15. Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken bana dürüst bir şekilde yaklaşırırlar.					
16. Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken bir çalışan olarak haklarımı önem verirler.					
17. Okul yöneticilerim, işime yönelik kararları alırken kararların bana yansımalarını benimle tartışırırlar.					

Lütfen arka sayfaya geçiniz!

## Ek 4. Veri Toplama Aracı (Devamı)

	Aşağıda örgütsel adalet algısına ait düşüncelerinizi ifade eden bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir ifadeyi okuyarak, bunların size ne kadar uygun olduğuna;  “(1) Kesinlikle Katılmıyorum” ile “(5) Kesinlikle Katılıyorum” arasında bir puan vererek işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18.	Okul yöneticilerim, işimle ilgili verilen kararlarda yeterli gerekçe sunarlar.					
19.	Okul yöneticilerim, işimle ilgili karar verirken bana mantıklı açıklamalar yaparlar.					
20.	Okul yöneticilerim, işimle ilgili verilen herhangi bir kararı bana oldukça açık bir şekilde anlatırlar.					

Bölüm III: Beck Umutsuzluk Ölçeği			EVET	HAYIR
Aşağıda geleceğe ait düşünceleri ifade eden bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir ifadeyi okuyarak, bunların size ne kadar uygun olduğuna karar veriniz. Size uygun olanlar için "Evet", uygun olmayanlar için ise "Hayır" sütununu işaretleyiniz.				
1.	Geleceğe umut ve coşku ile bakıyorum.			
2.	Kendim ile ilgili şeyleri düzeltemediğime göre çabalamaı bırakmam iyi olur.			
3.	İşler kötüye giderken bile her şeyin hep böyle kalmayacağını bilmek beni rahatlatıyor.			
4.	Gelecek on yıl içinde hayatımın nasıl olacağını hayal bile edemiyorum.			
5.	Yapmayı en çok istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yeterli zamanım var.			
6.	Benim için çok önemli konularda ileride başarılı olacağımı umuyorum.			
7.	Geleceğimi karanlık görüyorum.			
8.	Dünya nimetlerinden sıradan bir insandan daha çok yararlanacağımı umuyorum.			
9.	İyi fırsatlar yakalayamıyorum. Gelecekte yakalayacağıma inanmam için de hiçbir neden yok.			
10.	Geçmiş deneyimlerim beni geleceğe iyi hazırladı.			
11.	Gelecek, benim için hoş şeylerden çok tatsızlıklarla dolu görünüyor.			
12.	Gerçekten özlediğim şeylere kavuşabileceğimi umuyorum.			
13.	Geleceğe baktığımda şimdikiye oranla daha mutlu olacağımı umuyorum.			
14.	İşler bir türlü benim istediğim gibi gitmiyor.			
15.	Geleceğe büyük inancım var.			
16.	Arzu ettiğim şeyleri elde edemediğime göre bir şeyler istemek aptallık olur.			
17.	Gelecekte gerçek doyuma ulaşmam olanaksız gibi.			
18.	Gelecek bana bulamık ve belirsiz görünüyor.			
19.	Kötü günlerden çok, iyi günler bekliyorum.			
20.	İstediğim her şeyi elde etmek için çaba göstermenin gerçekten yararı yok, nasıl olsa onu elde edemeyeceğim.			



## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Barış ÇAVUŞ

Doğum Yeri ve Tarihi : 15/01/1984

### EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : Hacettepe Üniversitesi İngiliz Dilbilimi (2000-2004)

Yüksek Lisans Öğrenimi : Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Yönetimi,  
Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı  
(2014-halen)

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce (YDS 2014 Bahar: 90)

### BİLİMSEL FAALİYETLERİ

#### Makaleler

-SCI : Hakemli, AKYOL Bertan, EVREN Ulvi, ÇAVUŞ  
Barış, Dumlu Nahide Nur, Üniversitelerde Ders  
Denetimi, 6. 2016

#### Bildiriler

-Uluslararası : Özet Bildiri, AKYOL Bertan, AKDENİZ Funda,  
ÇAVUŞ Barış, DURLU Nur, EVREN Hasan Ulvi,  
7. Uluslararası Eğitim Denetimi Kongresi,  
20.05.2015

### İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl : Adnan Menderes Üniversitesi Rektörlüğe Bağlı  
Bölümler (2004-2009) / Okutman

Adnan Menderes Üniversitesi Yabancı Diller  
Yüksekokulu (2009-halen) / Okutman

### İLETİŞİM

E-posta Adresi : baris.cavus@adu.edu.tr

Telefon : 0546 628 66 60

Tarih : 15/06/2016