

Öğretmenlerin İş Değerlerinin Örgütsel Adalet Algılarına Etkisi

Ali Taş¹

Özet

Bu araştırma, sendika üyesi olan öğretmenlerin iş değerleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, tarama modeli ile gerçekleştirilmiş betimsel bir çalışmadır. Araştırma evrenini; Burdur İl merkezinde eğitim iş kolundaki; Türk Eğitim Sen, Eğitim Bir Sen, Eğitim Sen ve Eğitim İş sendikalarına üye 671 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem, tabakalı örnekleme yöntemine ile seçilen 227 öğretmeni kapsamaktadır. Veriler araştırmanın amacına uygun olarak; frekans, () ortalama, korelasyon, regresyon ve ANOVA ile analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin en önemli iş değeri, işleri ile ilgili gerektiğinde kendi başlarına karar alabilmek iken en önemsiz iş değeri, yapılan işin karşılığı yüksek ücret elde etme olanağının olmasıdır. Öğretmenlerin iş değerleri ile en yüksek ilişki etkileşim adaleti algıları arasındadır. İş değerleri en fazla etkileşim adaleti algılarını etkilemektedir. İş değerlerine ve örgütsel adaletle ilişkin öğretmen algıları arasında üye oldukları sendikalara göre fark vardır

Anahtar Sözcükler: Değer, iş değeri, örgütsel adalet

Effects of Teachers' Work Values on Organizational Justice Perceptions

Abstract

This research aims to define the relation between work values and organizational justice perception of union member teachers. The research, carried out with survey model, is a descriptive one. Population of the research; is made up of 671 teachers in Burdur city center, who are on education labor branch and members of Türk Eğitim Sen, Eğitim Bir-Sen, Eğitim Sen and Eğitim İş unions. Sample includes 227 teachers who were chosen with stratified sampling method. Data, in accord with the aim of the research, were analyzed with frequency, () mean, correlation, regression and ANOVA. According to research findings; while the most important work value of the teachers is to take decisions on their own when needed, the least important work value is between high relation interaction justice perceptions. Work values, at the most, affect perception of interaction justice. Regarding work values and organizational justice, there is difference among teacher perceptions according to unions they are members of.

Key Words: Value, work values, organizational justice.

Giriş

Değerler, bireysel ve örgütsel hayatı etkileyen, kararların, davranışların, insan ilişkilerinin, örgütsel davranışın, ast-üst ilişkilerinin, örgüt çevre ilişkilerinin ve daha pek çok konunun temel belirleyicilerindendir. Bu kadar önemli olmasına rağmen ihmal edilmiş araştırma konularından biri olan değerler (Atalay, 2005; Yılmaz, 2008; Başaran, 2008) alanyazında

oldukça farklı tanımlanmıştır. Bu tanımların ortak noktasını; birey, grup ya da örgütçe benimsenen ortak düşünce, amaç, ilke ve inançlar oluşturmaktadır (Kızılcılık ve Erjem, 1996; Öncül, 2000; Sığırı, 2007; Turan ve Aktan, 2008).

Bireylerin ve örgütlerin kendine özgü değerleri bireylerin örgütte ve dışında nasıl davranacağına ilişkin ipuçları sağlar. Okul

¹ Yrd.Doç.Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniv. Eğitim Fak. atas865@gmail.com

ortamında öğretmenlerin değerleri onların tutum ve davranışlarını etkilemekte (Yılmaz, 2008) dolayısıyla örgütsel adalet algılarını da etkilemesi beklenmektedir. Adalet algısı insanlık tarihi boyunca pek çok felsefecinin üzerinde çalıştığı konulardan biridir (Özmen, Arbak ve Süral Özer, 2007). Örgütsel adalet çalışmalarının temelini sosyal adalet çalışmaları oluşturmaktadır. Örgütlerde uygulanan sosyal adalet teorileri; Homans (1961)'in dağıtım adaleti teorisi, Adams (1965)'in eşitlik teorisi ve Stouffer, Suchman, DeVinney, Star, ve Williams, (1949)'in görelî yoksunluk teorisi'dir (Greenberg, 1990). Folger ve Cropanzano (1998), son yıllarda sosyal adalet kavramının örgütlere uyarlanması ile kazanımların dağıtımı, dağıtım kararlarının verilmesi süreçlerini ve bireyler arası etkileşimle ilgili olan örgütsel adalet kavramı geliştirilmiştir (Yürür, 2008).

Örgütsel adalet, örgütteki ödül ve cezanın nasıl dağıtılacağına ilişkin konmuş kurallardır. Örgütsel adalet, örgüt içinde çalışanların kendilerine iş yerinde ne kadar adil olarak davranıldığı konusundaki algılarını ve bu algının örgütler açısından diğer sonuçları nasıl etkilediğini içeren bir kavramdır (Tan, 2006). Genel olarak örgütsel adalet; dağıtım ve işlemsel olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır. Dağıtım adaleti, çalışanların belirli davranışları göstermeleri durumunda belirlenmiş ödül ya da ceza ile karşılaşmalarını sağlar. 1970'lerin başında Thibaut ve Walker işlemsel (procedural) adaletin gelişmesine öncülük etmişlerdir (Greenberg, 1990). Colquit (2001) ise örgütsel adaletin boyutlarını; işlemsel adalet, dağıtım adaleti, etkileşim adaleti ve bilgilendirme adaleti olarak ayırmıştır. Örgütsel adalet kavramı, kazanımların (dağıtım adaleti), süreçlerin (işlemsel adalet) ve bireylerarası ilişkilerin (etkileşim adaleti) hakkaniyetine dayanılarak sınıflanmıştır (Özen İşbaşı, 2000). Özmen ve ark. (2007) ile Polat ve Celep (2008) araştırmalarında örgütsel adaletin boyutlarını; dağıtım, işlemsel ve etkileşim adaleti olarak bulmuşlardır.

Dağıtım adaleti, örgüt bilimcilerce daha iyi bilinip geliştirilirken, son yıllarda işlemsel adalet yaklaşımı giderek daha fazla dikkat çekmektedir (Greenberg, 1990). Eşitlik teorisini temel alan dağıtım adaleti, Colquit ve Chertkoff (2002) çalışanların belirli

davranışları göstermeleri durumunda belirli ödüllere ulaşmalarını garanti eder. Folger ve Cropanzano (1998), dağıtım adaleti, elde edilen kazanımların adil olup olmadığına ilişkin bireylerde oluşan duygu ile ilişkilidir. Dağıtım adaletini, sergilenen performansın doğru değerlendirilmesi sonucu dengeli kazanımın verilmesini gerektirir. (İşcan ve Naktiyok, 2004). İşlemsel adalet, çalışanların kazanımları (ödül ya da ceza) elde etmelerinde izlenen sürecin adilliğini ifade eder (İşcan ve Naktiyok, 2004; Demircan Çakar ve Yıldız, 2009; Yıldırım, 2007). İşlemsel adalette, subjektif yargı ve değerlendirmeler söz konusu olabilir. İşlemsel adalette önemli olan, kazanımların dağıtımında kullanılan sürecin adil olduğunun çalışanlarca algılanmasıdır (Özen, 2000). Folger (1987), ancak işlemler her zaman mükemmel değildir. İşlemler, adil kazanımları sağladığı sürece geçerlidir (İşbaşı, 2000). Etkileşim adaleti, (Bies ve Moag, 1986) çalışanların adalet algıları örgütle aralarındaki ilişkilerin kalitesinden etkilenmekte ve bu algı büyük oranda aralarındaki etkileşime dayanmaktadır (Eker, 2006). Etkileşim adaletinin dağıtım ve işlemsel adalet ile ilişkisi sorgulanmakla birlikte bireyler arası ilişkilerin niteliğine ilişkin algılamaları kapsamaktadır (İşbaşı, 2000).

Çalışanların ortak değerlere ve adalet algılarına sahip olmaları, örgüt üyelerinin birbirlerine bağlanarak bütünleşmelerine ve örgütün sürekliliğine katkı sağlar. Değerlerin paylaşılması ise çatışmalara neden olur (Aydın, 2006; Sağnak, 2005; Şişman, 2002; Yılmaz, 2008). Okul yaşamını, okulda herkes tarafından kabul edilip paylaşılan değerler şekillendirir (Turan ve Aktan, 2008). Çalışanın grubun değer ve normlarını benimseyip uygulaması konumunu yükseltirken aynı zamanda bu durum çalışanın grubun değerlerini daha fazla koruma ve savunmasına neden olur (Başaran, 2008).

Türkiye'de eğitim iş kolunda farklı değerleri savunan pek çok sendika bulunmaktadır. Bu sendikalar, Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk Eğitim-Sen), Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim Sen), Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen) ve Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası (Eğitim İş)'dir. Bu sendikaların kabul ettiği ilke ve değerler tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1 . Eğitim İş Kolu Sendika Değer ve İlkeleri

Sendika	Değer ve İlkeleri
Türk Eğitim Sen	Toplum ve iş barışını tesis ederek devlet-millet kaynaşmasına ve sosyal adaletin gerçekleşmesine katkıda bulunmak, Hür sendikacılık anlayışı içerisinde, üyelerinin ekonomik, sosyal, kültürel ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek.
Eğitim Bir Sen	Öncelikle üyelerinin özlük haklarını korumaya yönelik olarak, üyelerine tüm resmi iş ve işlemlerde mevzuata uygun davranılması ve haksızlık yapılmaması, bütün eğitim çalışanların..., çağdaş yaşam standartlarına yakışır ücret almalarını sağlamaya yönelik her türlü Anayasal ve yasal mücadelenin yapılması,özgür, adil, katılımcı, plânlı ve kaliteli çalışma ortamına kavuşabilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasını sağlamak.
Eğitim Sen	İnsan hakları ve temel özgürlüklerin bütünlüğü içinde, din, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce farkı gözetmeksizin bütün üyelerinin ekonomik, demokratik, akademik, sosyal, kültürel, hukuksal, siyasal, mesleki özlük hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmek, üyelerine insanca bir yaşam düzeyi sağlamak, toplumun bütün bireylerinin, temel insan hakları ve özgürlükleri doğrultusunda demokratik, laik, bilimsel ve parasız eğitim görmesini, kadın üyelerinin yönetsel birimlerde daha etkin bir biçimde yer almasını sağlamak.
Eğitim İş	İrk, etnik köken, dil, kültür, din, cinsiyet ve diğer nedenlerle hiçbir ayırım yapmaksızın tüm insanların değer eşitliğine inanmakta ve sınıf ve kitle sendikacılığını savunmak.

Öğretmenlerin sahip oldukları iş değerleri onların okul hedefleri doğrultusunda uyumlu çalışmalarını sağlayan bir etken olarak kabul edilebilir. İş değerleri (Dose, 1997), bireylerin iş ortamında ulaşmak istediği ve arzuladıkları durumları ifade eden "iyi - kötü", "doğru- yanlış" gibi yargılara varma kriterleridir. İş değerleri, bireyin çalıştığı iş ve ortam ile ilgili beklenti ve tutumlarının şekillenmesini de sağlar (Sığır, 2007).

Alanyazında değerleri konu alan pek çok çalışma bulunmaktadır (Aktay, 2008; Elizur ve Sagie 1999; Özcan, 2008; Sezgin, 2006; Sağnak, 2003, 2004, 2005; Sığır, 2007; Taştan, 2008; Turan ve Aktan, 2008; Yıldırım, 2009; Yılmaz, 2008). Bu çalışmalar incelendiğinde; birey ve örgütsel değer uyumuna ağırlık verildiği görülmektedir. Örgütsel adaleti konu alan çalışmalar ise daha da fazladır (Atalay, 2005; Atalay, 2007; Colquitt, 1990, 2001; Demircan Çakar ve Yıldız, 2009; Eker, 2006; İşbaşı, 2000; Lambert, Cluse-Tolar, Pasupuleti, Hall, ve Jenkins, 2005; Oğul Selekler, 2007; Özdevecioğlu, 2003; Polat, 2007; Polat ve Celep, 2008; Tan, 2006; Titrek, 2009; Turhan, 2007). Örgütsel adalet konusundaki bu çalışmalar

daha çok, çalışanların örgütsel adalet algısı ile iş doyumu, örgütsel güven, işyeri saldırganlığı, örgütsel vatandaşlık davranışı, işi bırakma ve örgütsel bağlanma gibi konularda yapılmıştır. Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgüte olan bağlılıklarını, işe katılımı, iş doyumunu, performansı, üretkenliği ve verimliliği etkilediği araştırmalarda bulunmuştur (Atalay, 2007). Özmen ve ark. (2007) kamu kesiminde çalışanların adaletle yükledikleri değerler ile örgütsel adaletin boyutları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Değerler, örgütsel adalet ve boyutlarını anlamak için çok sayıda çalışma yapılmış olmasına rağmen, öğretmenlerin iş değerleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki araştırılmamıştır. Eğitim alanında öğretmenlerin sahip oldukları değerler ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin araştırılması öğretmenlerin tutum ve davranışlarını dolayısıyla performans düzeylerini kestirebilmek açısından önemlidir.

İş değerlerinin örgütsel adalet üzerindeki etkisi Özmen ve ark. (2007) tarafından araştırılmıştır. Bu iki değişken arasındaki ilişki açısından ele alındığında bu çalışma Türkiye de alanın ilk örneklerinden biri

olma özelliği nedeniyle öğretmenlerin iş değerlerinin örgütsel adalet algılarına etkisini ortaya koyarak alanyazına katkı yapması beklenmektedir. Ayrıca araştırma sonucunda bulunan ve öğretmenlerin iş değerleri ile örgütsel adalet algıları hakkındaki bulgular Milli Eğitim Bakanlığı'nca da kullanılabilir. Bu nedenle araştırma ile; sendika üyesi olan öğretmenlerin iş değerleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu genel amaç çerçevesinde; iş değerlerinin önem düzeyi, iş değerleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki, üye olunan eğitim sendikalarına göre iş değerleri ve örgütsel adalet algılarının farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Yöntem

Örneklem

Bu araştırma tarama modeli ile gerçekleştirilmiş betimsel bir çalışmadır. Çalışmada iş değeri ve örgütsel adalet algısı, sendika üyesi olan tüm öğretmenleri kapsayacak şekilde genel alınmıştır. Araştırmanın evreninin, Burdur İl merkezinde faaliyet gösteren Türk Eğitim Sen'e üye 270, Eğitim Sen'e üye 110, Eğitim İş'e üye 165 ve Eğitim Bir Sen'e üye 126 olmak üzere (671) öğretmen oluşturmaktadır. Evren içerisinden tabakalı örnekleme yöntemiyle örneklem seçilmiştir. Örneklem büyüklüğü .05 hata oranı ile 227 öğretmendir. Veri toplama aracınının 181 (%80'i) geri dönmüştür. Türk Eğitim Sen üyesi 52, Eğitim Sen üyesi 38, Eğitim Bir Sen üyesi 51 ve Eğitim İş üyesi 33 öğretmence doldurulan toplam 174 ölçek analiz için uygun bulunmuştur.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak; Özmen ve ark. (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan "iş değerleri ölçeği" (Muller ve Wynn, 2000) ile "örgütsel adalet algısı ölçeği" (Colquitt, 2001) kullanılmıştır. Ancak veri toplama aracındaki ifadeler soru şeklinden düz cümle şekline dönüştürülmüş ve ifadelerde ikinci çoğul kişi (siz) yerine birinci çoğul kişi (biz) kullanılmıştır. Ölçeğin birinci bölümü; kişisel bilgileri, ikinci bölümü; iş değerlerini ve üçüncü bölümü, örgütsel adalet algısına ilişkin ifadeleri içermektedir. Araştırmada öğretmenlerin ifadelerine katılım düzeylerini belirlemek için 5'li Likert ölçeğinden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçek; (1) Çok Az, (2) Az, (3) Kısmen, (4)

Yeterince ve (5) Büyük Ölçüde ifadelerinden oluşmaktadır.

Verilerin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ile incelenmiştir. Ölçeğin değerler bölümünün KMO değeri ,86 bulunmuştur. Ölçeğin örgütsel adalet algısı bölümünün KMO değeri ise ,89'dur. Elde edilen bu bulgular verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonucunda iş değerleri ölçeği üç boyutlu bulunmuştur. Birinci boyuta 10 madde, ikinci boyutta bir (2. madde) ve üçüncü boyutta da bir (3. madde) madde yer almıştır. İş değerleri ölçeği dağılımdaki dengesizlik ile ikinci ve üçüncü maddenin çalışma için önemi nedeniyle tek boyutlu alınmıştır. Veri toplama aracınının değerler bölümünün faktör yük değerleri ,37 ile ,75 arasında, toplam varyans yük değeri ise ,62'dir. İş değerleri ölçeğine yapılan güvenirlik analizinde Cronbach's Alpha güvenirlik değeri ,86' dir. Faktör analiz sonucu ölçeğin örgütsel adalet algısı bölümü de üç boyutlu bulunmuştur. Boyutların faktör ile varyans değerleri tablo 2'de verilmiştir. Güvenirlik analizi sonucuna göre Cronbach Alpha (α) değerleri (Tablo 2), etkileşim adaleti algısı boyutu için .91, işlemsel adalet algısı boyutu için .87, dağıtım adaleti algısı boyutu için .91 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Verilerin Toplanması

Veri toplama aracı 2009 yılı Mayıs ayında sendika üyesi öğretmenlere doldurularak isteğiyle dağıtılmıştır. Veri toplama aracının uygulanması ve toplanmasında, sendika temsilcilerinden ve sendika ofislerinde çalışanlardan yardım alınmıştır. 174 öğretmenin doldurduğu araç analiz için uygun bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde, iş değerlerinin önem sırasını belirlemek için aritmetik ortalama (\bar{X}), iş değerleri ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon, iş değerlerinin örgütsel adalet algısına etkisini test etmek için regresyon ve üye olunan sendikalara göre iş değerleri ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için de ANOVA istatistik teknikleri kullanılmıştır.

Tablo 2. Örgütsel Adalet Algısına İlişkin Faktör ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları

		1	2	3
Etkileşim Adalet Algısı	E1. Bizimle olan diyaloglarında samimidir	.84		
	E2. Süreçlere yönelik açıklamaları mantıklıdır	.84		
	E3. Bize saygılı davranır	.80		
	E4. Bilgi aktarırken herkesin anlayabileceği dilden konuşur	.80		
	E5. Bize nazik davranır	.80		
	E6. Bize değer verir	.78		
	E7. Süreçlere yönelik ayrıntıları zamanında aktarır	.75		
	E8. Süreçleri bütünüyle açıklar	.72		
	E9. Bizi haksız eleştirmez	.47		
İşlemsel Adalet Algısı	İ1. Ücret, terfi, ödül vb. verildiği süreçler tutarlı bir şekilde uygulanır		.85	
	İ2. Ücret, terfi, ödül vb. verildiği süreçler önyargılardan uzak uygulanır		.81	
	İ3. Ücret, terfi, ödül vb. verildiği süreçler etik ve ahlaki standartlara uygundur		.76	
	İ4. Ücret, terfi, ödül vb. verildiği süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkimiz vardır.		.68	
	İ5. Süreçler sonucu ulaşılan ücret, terfi, ödüle vb. düzeltilmesini talep edebiliriz		.60	
	İ6. Ücret, terfi, ödül vb. verildiği süreçler doğru ve tutarlı bilgilere dayandırılmıştır		.55	
	İ7. Fikirlerimizi ve duygularımızı ücret, terfi, ödül vb. verildiği süreçler esnasında ifade edebiliyoruz.		.45	
Dağıtım Adalet Algısı	D1. Elde ettiğimiz ücret, terfi, ödül vb. kuruma yaptığımız katkıyı yansıtır.			.85
	D2. Elde ettiğimiz ücret, terfi, ödül vb. tamamladığımız işe uygundur.			.84
	D3. Elde ettiğimiz ücret, terfi, ödül vb. göstermiş olduğumuz performansa uygundur.			.80
	D4. Elde ettiğimiz ücret, terfi, ödül vb. işteki çabamızı yansıtır.			.80
	AÇIKLANAN VARYANS	28,2	18,4	16,96
		(Σ=63,56)		
	α	,91	,78	,91

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin iş değerlerinin önem düzeyi ile iş değerleri ve örgütsel adalet algılarının çeşitli değişkenlere göre analizi sonucu elde edilen bulgular sunulmuştur.

Tablo 3'e göre; işle ilgili gerektiğinde kendi başına karar alabilmesi ($\bar{X} = 3,77$), yapılan işle ilgili bilgi sahibi olması ($\bar{X} = 3,56$), okulların yakın arkadaşlıklar edinme fırsatı sağlaması ($\bar{X} = 3,44$), öğretmenlerin en önemli iş değerlerini oluşturmaktadır. Buna karşılık, yapılan işin karşılığında yüksek ücret elde etme olanağının

olması ($\bar{X} = 2,24$) öğretmenlerin en az önem verdiği değer olarak bulunmuştur. Çalışanlara adil davranılmasına ilişkin iş değeri, dokuzuncu sırada önemli bulunurken, Özmen ve ark. (2007) en önemli iş değeri olarak bulmuşlardır.

Öğretmenlerin iş değerleri algılarının genel ortalaması ($\bar{X} = 3,15$) kısmen düzeyindedir. Benzer şekilde örgütsel adaletin boyutlarına ilişkin öğretmen algıları da en yüksek düzeyde değildir. Örgütsel adaletin boyutlarına ilişkin öğretmen algıları; etkileşim adaleti ($\bar{X} = 3,56$), dağıtım adaleti ($\bar{X} = 2,43$) ve işlemsel adalet ($\bar{X} = 2,29$) şeklinde sıralanmakta ve genel ortalamaları kısmen düzeyindedir.

Tablo 3. Öğretmenlerin İş Değerlerinin Önem Sırası

Önem Sıra No		N	\bar{X}
1.	İşimizle ilgili gerektiğinde kendi başımıza karar alabilmek	174	3.77
2.	Yaptığımız işle ilgili bilgi sahibi olmak	174	3.56
3.	Okulların yakın arkadaşlıklar edinme fırsatı sağlaması	174	3.44
4.	İşimizin tekdüze, can sıkıcı olmaması	174	3.42
5.	Yöneticimizin işimizi yaparken bize destek sağlaması, arka çıkması	174	3.34
6.	İşimizi yerine getirirken bizden ne istendiğinin tam olarak belirtilmesi	174	3.32
7.	Verilen işleri yapmak için yeterli zamana sahip olmak	173	3.28
8.	Verilen işleri yapmak için yeterli olanaklara sahip olmak	173	3.14
9.	Okulumuzun tüm çalışanlarına adil davranılması	174	3.12
10.	Eğitim siteminin yükselme fırsatları sağlaması	174	2.71
11.	Eğitim sisteminin öğretmenlere sağlayacağı sosyal haklar ve yardımların bulunması	174	2.45
12.	Yaptığımız işin karşılığında yüksek ücret elde etme olanağının olması	174	2.24
	Toplam		3.15

Tablo 4. Öğretmenlerin İş Değerleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki

		İşlemsel Adalet	Dağıtım Adaleti	Etkileşim Adaleti
İş Değerleri	Pearson Correlation	.39(**)	.41(**)	.46(**)
	P	.000	.000	.000
	N	172	172	171

** p= 0.01 anlamlılık düzeyi

Tablo 4'e göre, örgütsel adalet algılarının tüm boyutları ile öğretmenlerin iş değeri algıları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişkinin olduğu görülmektedir. En yüksek ilişki etkileşim adaletinde ($r=0.46$, $p<0.01$) belirlenirken, en düşük düzeydeki ilişki işlemsel adalet ($r=0.38$, $p<0.01$) algılarında

bulunmuştur. Bu bulguya göre, öğretmenlerin iş değerlerinin okullarındaki etkileşim adaletini daha yüksek düzeyde algılamaları ile ilişkili olduğu söylenebilir. Bu bulgu da öğretmenlik mesleğinin gerekleriyle örtüşmektedir. Öğretmenlik yoğun olarak insanlar arası etkileşimi gerektiren bir meslektir.

Tablo 5. İş Değer Algılarının Örgütsel Adalet Algısına Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Ss	β	T	P	F	R ²
Sabit	.589	.323	-	1.820	.07	29,53	.15
İşlemsel Adalet	.545	.100	.39	5.434	.00		
Sabit	.480	.358	-	1.339	.18	34,92	.17
Dağıtım adaleti	.657	.111	.41	5.909	.00		
Sabit	1.749	.274	-	6.382	.000	46,04	.21
Etkileşim Adaleti	.575	.085	.46	6.785	.000		

Tablo 5'e göre, öğretmenlerin sahip oldukları iş değerlerinin örgütsel adalet algılarından işlemsel adalet boyutunun önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir [$R=.39$, $R^2=.15$, $F=29,53$]. İşlemsel adalet algısına ilişkin toplam varyansın %15'inin değerlerle açıklandığı ifade edilebilir. İş değerlerinin dağıtım adaleti boyutunun diğer boyutlardan daha önemli bir yordayıcısı

olduğu görülmektedir [$R=.41$, $R^2=.17$, $F=34,92$]. Dağıtım adaleti algısına ilişkin toplam varyansın %17'inin iş değerleri ile açıklandığı söylenebilir. Etkileşim adaleti boyutunda da değerlerin önemli bir yordayıcı olduğu görülmektedir [$R=.46$, $R^2=.21$, $F=46,04$]. Etkileşim adaleti algısına ilişkin toplam varyansın %21'inin iş değerleriyle açıklandığı ifade edilebilir.

Tablo 6. Üye Oldukları Sendikalara Göre Öğretmenlerin İş Değerleri ve Örgütsel Adalet Algısı ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Sendikalar		Varyansın Kaynağı	KT.	sd	KO.	F	Sig.	Anlamlı Fark
İş Değerleri	Türk Eğitim Sen	3,42	Gruplar arası	18.34	3	6.11	17.83	.00	A-B, B-A,C,D C-A;D-B
	Eğitim Sen	2,58							
	Eğitim Bir-Sen	3,37	Gruplar içi	57.60	168	.34			
	Eğitim İş	3,06	Toplam	75.94	171				
İşlemsel Adalet	Türk Eğitim Sen	2,37	Gruplar arası	36.03	3	12.01	17.11	.00	A-B,C,D B-A,C C-A,B,D D-A,C
	Eğitim Sen	1,77							
	Eğitim Bir-Sen	2,90	Gruplar içi	155.34	173				
	Eğitim İş	1,84	Toplam						
Dağıtım Adaleti	Türk Eğitim Sen	2,85	Gruplar arası	24.94	3	8.31	8.22	.00	A-B B-A,C C-B
	Eğitim Sen	1,96							
	Eğitim Bir-Sen	2,83	Gruplar içi	171.98	170	1.01			
	Eğitim İş	2,24	Toplam	196.92	173				
Etkileşim Adaleti	Türk Eğitim Sen	3,86	Gruplar arası	13.95	3	4.65	7.55	.00	A-B B-A,C C-B
	Eğitim Sen	3,07							
	Eğitim Bir-Sen	3,63	Gruplar içi	104.10	169	.62			
	Eğitim İş	3,50	Toplam	118.05	172				

A. Türk Eğitim Sen, B. Eğitim Sen
C. Eğitim Bir Sen D. Eğitim İş

Tablo 6'ya göre, öğretmenlerin üyesi oldukları sendikalara göre iş değerlerine ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark vardır [$F_{(3-168)}=17,83$, $p<0,05$]. Sendikalara göre farkların hangi sendikalar arasında olduğunu bulmak amacıyla Scheffe testi uygulanmıştır. Scheffe testi sonucunda Türk Eğitim Sen üyesi öğretmenler ($\bar{X}=3,42$), Eğitim Bir Sen üyeleri ($\bar{X}=3,37$) ve Eğitim İş üyeleri ($\bar{X}=3,06$) ile Eğitim Sen üyesi öğretmenlerin ($\bar{X}=2,58$), iş değerlerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Eğitim Bir Sen üyesi öğretmenler ile Türk Eğitim Sen üyesi olanlar arasında ve Eğitim İş ile Eğitim Sen üyesi öğretmenlerin iş

değerlerine ilişkin algıları arasında da anlamlı fark bulunmuştur. İş değerlerini en yüksek düzeyde Türk Eğitim Sen üyesi öğretmenler önemli bulurken en önemsiz Eğitim Sen üyeleri bulunmuştur.

Öğretmenlerin üyesi oldukları sendikalara göre işlemsel adalete ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark vardır [$F_{(3-170)}=17,11$, $p<0,05$]. Scheffe testi sonucunda, Eğitim Bir Sen üyesi öğretmenler ($\bar{X}=2,90$), Türk Eğitim Sen üyesi öğretmenler ($\bar{X}=2,37$), Eğitim İş ($\bar{X}=1,84$) ile Eğitim Sen ($\bar{X}=1,77$) üyesi öğretmenlerin işlemsel adalete ilişkin algıları arasında da anlamlı fark vardır. Eğitim Sen üyesi

öğretmenler ile Türk Eğitim Sen ve Eğitim Bir Sen üyesi öğretmenlerin işlemsel adalet algıları arasında, Eğitim Bir Sen üyesi öğretmenler ile diğer sendikaların üyeleri öğretmenlerin işlemsel adalet algıları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Eğitim İş üyesi öğretmenlerin işlemsel adalet algıları ile Türk Eğitim Sen ve Eğitim Bir Sen üyesi öğretmenlerin algıları arasında da anlamlı fark bulunmuştur.

Öğretmenlerin üyesi oldukları sendikalara göre dağıtım adaleti algılarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır [$F_{(3-170)} = 8.22$, $p < 0.05$]. Scheffe testi sonucunda, Türk Eğitim Sen üyesi öğretmenler ($\bar{X} = 2,85$) ile Eğitim Sen ($\bar{X} = 1,96$) üyesi öğretmenlerin dağıtım adaleti algıları arasında, Eğitim Sen üyesi öğretmenler ile Türk Eğitim Sen ve Eğitim Bir Sen ($\bar{X} = 2,83$) üyesi öğretmenlerin dağıtım adaleti algıları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Eğitim Bir Sen ve Eğitim Sen ($\bar{X} = 1,96$) üyesi öğretmenlerin dağıtım adaletine ilişkin algıları arasında da anlamlı fark vardır. Eğitim İş ($\bar{X} = 2,24$) üyesi olan öğretmenlerin algıları ile diğer sendikaların üyesi öğretmenlerin dağıtım adaleti algıları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Öğretmenlerin üyesi oldukları sendikalara göre etkileşim adaletine ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark vardır [$F_{(3-169)} = 7.55$, $p < 0.05$]. Scheffe testi sonucunda, Türk Eğitim Sen üyesi öğretmenler ($\bar{X} = 3,86$) ile Eğitim Sen ($\bar{X} = 3,07$) üyesi öğretmenlerin etkileşim adaleti algıları arasında, Eğitim Sen üyesi öğretmenler ile Türk Eğitim Sen ve Eğitim Bir Sen ($\bar{X} = 3,63$) üyesi öğretmenlerin etkileşim adaleti algıları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Eğitim Bir Sen ve Eğitim Sen üyesi öğretmenlerin etkileşim adaleti algıları arasında da anlamlı fark vardır. Eğitim İş ($\bar{X} = 3,50$) üyesi olan öğretmenlerin etkileşim adaleti algıları ile diğer sendikaların üyesi öğretmenlerin etkileşim adaleti algıları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tartışma

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin iş değeri ve örgütsel adalet algılarının genel ortalaması kısmen düzeyindedir. Öğretmen davranış ve performansını etkileyen hem iş değerlerinin hem de örgütsel adalet algılarının daha yüksek düzeyde olması gerekir. Öğretmenlerin en önemli iş değeri; işle ilgili

gerektiğinde kendi başına karar alabilmektir. Elizur ve Sagie (1999) en önemli iş değeri olarak, işin ilgili olması, sorumluluk ve adil deneticiyi, Özmen ve ark. (2007) ile Yılmaz (2006) ve Tan (2006), çalışanlara adil davranılmasını, Kubat (2007) ise "Başarı" boyutunu bulmuştur. Bu araştırmanın en önemli iş değerine ilişkin bulgusunun nedeni, öğretmenlik mesleğinin öğretmenlerin daha özgür hareket etmelerini gerektirmesi olabilir.

Öğretmenlerin en önemsiz iş değeri, yapılan işin karşılığında yüksek ücret elde etme olanağının olmasıdır. Öğretmenler öğretmenlik mesleğini ücretinin düşük olduğunu bilerek seçmektedirler. Bu nedenle öğretmenlerce, ücret en düşük düzeyde önem verilen bir değer olarak algılanmış olabilir. En düşük öneme sahip iş değerlerini; Elizur ve Sagie (1999) kazanç, topluma katkı ve uygun çalışma saatlerini bulurken Özmen ve ark. (2007) yakın arkadaşlıklar edinme fırsatı sağlanmasını bulmuştur. En önemsiz iş değerine "ücret" ilişkin bulgu Elizur ve Sagie'nin (1999), Mueller ve Wynn'in (2000) ve Kubat'ın (2007) bulgularını desteklemektedir.

Faktör analizine göre örgütsel adalet; dağıtım, işlemsel ve etkileşim adaleti boyutlarından oluşmaktadır. Bu sonuç, Greenberg (1990) ve Özmen ve ark. (2007)'nin faktör analizi sonuçlarını desteklerken örgütsel adalet ölçeğini dört boyutlu bulan Collquit'in (2001) bulgularını desteklememektedir. İş değerleri ile örgütsel adalet boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde en yüksek ilişki etkileşim adaleti ($r = .46$) ile, en düşük ilişki ise işlemsel adalet ($r = .39$) boyutu iledir. Özmen ve ark. (2007) dağıtım ($r = .18$) ve etkileşim adaleti ($r = .14$) boyutu ile iş değerleri arasında anlamlı ilişki bulurken işlemsel adalet boyutu ile anlamlı ilişki bulmamışlardır. Bu çalışmada iş değerleri ile adalet boyutları arasındaki ilişki oldukça yüksektir. İş değerleri ile adalet algıları arasındaki en yüksek ilişkinin etkileşim adaleti boyutunda olmasının nedeni; öğretmenlerin devlet memuru olmaları nedeniyle dağıtım ve işlemlerin kurallara bağlı uygulandığı, sonuçları değiştiremeyecekleri düşüncesine sahip olmaları olabilir. Ayrıca, etkileşim adaletinin adaleti sağlayıcı ile alıcı arasındaki ilişkilerle ilgili olması nedeniyle ilişki en yüksek düzeyde çıkmış olabilir (Özmen ve ark., 2007).

Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin iş değerleri onların örgütsel adaletin bütün boyutlarına ilişkin algılarını etkilemektedir. Ancak iş değerlerinin etkileşim adaleti algıları üzerinde dahayüksek düzeyde etkisinin olduğu bulunmuştur. Hâlbuki çalışanların (Greenberg, 1988; Allen ve Meyer, 1990), dağıtım adaleti algısı arttıkça örgütte kalmaya devam etme isteği de artmakta, çünkü emeklerinin karşılığını aldıklarını düşünmektedirler (Atalay, 2007). England ve Lee'ye (1974) göre, değer sistemleri çalışanların; karar verme ve problem çözmelerine, kişiler arası ilişkilerine, örgüt içi tutum ve davranışları ile performanslarına etki eder (Sağnak, 2005). Sosyal bir varlık olan insan örgüt içinde yönetici ve diğer insanlarla etkileşim halinde olmak durumundadır. Bu nedenle iş değerleri en çok etkileşim adaleti üzerinde etkili olmaktadır. Analiz sonucu, iş değeri örgütsel adalet algısını yordayan değişkenlerden biridir ve aralarında olumlu bir ilişki vardır.

Öğretmenler üye oldukları sendikalara göre iş değerlerini farklı algılamaktadırlar. Türk Eğitim Sen, Eğitim-Sen, Eğitim Bir-Sen ve Eğitim İş üyesi öğretmenlerin iş değeri algıları birbirinden farklıdır. Eğitim iş kolu sendikalarından Türk Eğitim Sen'in (2003); toplum ve iş barışını tesis ederek devlet-millet kaynaşmasını ve sosyal adaletin gerçekleşmesini, Eğitim Bir-Sen'in (2008), öncelikle üyelerinin özlük haklarını korumayı, Eğitim Sen'in (2008), insan haklarını, demokratik, laik, bilimsel ve parasız eğitimi, kadın üyeler lehine pozitif ayrımcılığı, Eğitim İş'in (2005) tüm insanların değer eşitliği, sınıf ve kitle sendikacılığı gibi farklı değerleri kabul etmesinin iş değerlerini algılamayı etkilediği

söylenebilir. İş değerlerini öğretmenlerin algılamasında öğretmenlerin üye oldukları sendikalar önemli bir etkidir. Eğitim Sen üyesi öğretmenlerin iş değerleri ve örgütsel adalet boyutlarına ilişkin algı ortalamaları diğer sendika üyesi öğretmenlerin algı ortalamalarından daha düşüktür. Bunun nedeni, Eğitim Sen üyesi öğretmenlerin okul yöneticilerine ve olaylara taraf ve karşı taraf şeklindeki yaklaşımları olabilir.

Örgütsel adaletin işlemsel adalet boyutundaki davranışları; üye oldukları sendikalara göre öğretmenlerin tamamı birbirinden farklı algılarken dağıtım ve etkileşim adaletini Türk Eğitim Sen, Eğitim-Sen ve Eğitim Bir-Sen üyesi öğretmenler farklı algılamaktadır. Eğitim Sen ve Eğitim İş üyesi öğretmenler dağıtım ve etkileşim adaleti davranışlarını farklı algılamamaktadırlar. Bunun nedeni; Eğitim Sen ve Eğitim İş sendikalarının bir sendikadan doğmuş olmaları nedeniyle öğretmenlerin duygusal yakınlık hissediyor olmaları olabilir.

Sonuç olarak; Öğretmenlerin en önemli iş değeri, işleriyle ilgili kendi kararlarını alabilmektir. Üye oldukları sendikalara göre öğretmenlerin iş değerleri örgütsel adaletin bütün boyutları ile ilişkili ancak en çok ilişkili olduğu boyut etkileşim adaletidir. Öğretmenlerin iş değerleri örgütsel adalet algılarını özellikle etkileşim adaletini etkilemektedir. Öğretmenlerin üye oldukları sendikalara göre iş değerleri ve örgütsel adalet algıları farklıdır. Ancak iş değerlerine ilişkin Eğitim Sen ve Eğitim İş üyesi öğretmenlerin iş değeri algıları farklı iken örgütsel adalet algıları farklı değildir.

KAYNAKÇA

- Aktay, A. (2008). *Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Atalay, D.D. (2007). *Denklik duyarlılığı açısından algılanan örgütsel adalet - örgütsel bağlanma ilişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, İ. (2006). *Eğitim ve Öğretimde Etik*, (2. Baskı). Ankara: PegemA Yay.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*, Ankara: Ekinoks.

- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construt validation of a measure, *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 386-400.
- Demircan Çakar, N. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: "Algılanan Örgütsel Destek" Bir Ara Değişken mi?, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Bahar, 8 (28), 68-90.
- Eğitim Bir-Sen.(2008) *Eğitimciler birliği sendikası ana tüzüğü*, <http://www.egitimbirsen.org.tr/ozel.php?cid=84>, 22.9.2009 tarihinde alınmıştır.
- Eğitim İş. (2005). *Eğitim İş tüzüğü*, 22 Eylül 2009 tarihinde <http://www.egitimis.org.tr/Files/bilgi-belge/Egitim-Is%20Tuzugu.doc>, adresinden alınmıştır.
- Eğitim Sen. (2008). *Eğitim ve bilim emekçileri sendikası tüzüğü*, 22 Eylül 2009 tarihinde <http://www.egitimsen.org.tr/index.php?eylem=tuzuk>, adresinden alınmıştır.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumu üzerindeki etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Elizur, D. ve Sagie, A., (1999). Facets of personal values: a structural analysis of life and work values, *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 73-87.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: yesterday, today, and tomorrow, *Journal of Management*, 16 (2), 399-432.
- Greenberg, J. (2001). Studying organizational justice cross-culturally: fundamental challenges, *The Internatioanal Journal of Conflict Managemenet*, 12 (4), 365-375.
- İşcan, Ö.F. ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59 (1), 181-201
- Kızılcılık, S, ve Erjen, Y. (1996). *Açıklamalı sosyoloji terimler sözlüğü*, İzmir: Saray Yayınevi.
- Kubat, U. (2007). *İmalat sektöründe iş değerleri ile kişilik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Lambert, E. G., Cluse-Tolar, T., Pasupuleti S., Hall, D. E. ve Jenkins M. (2005). The impact of distributive and procedural justice on social service workers, *Social Justice Research*, 18 (4), 411-427.
- Mueller, C. W. ve Wynn, T. (2000). The degree to which justice is valued in the workplace, *Social Justice Research*, 13(1), 1-24.
- Ogul Selekler, Z. (2007). *Öğretmenlerde örgütsel adalet ve psikolojik sözleşme ihlal algısı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Öncül, R. (2000). *Eğitim ve eğitim bilimleri sözlüğü*, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: adana ilinde bir inceleme*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireylerarası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, Temmuz- Aralık, 77-96.
- Özen İşbaşı, J. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adaletle ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Özmen, Ö.N.T., Arbak, Y. ve Süral Özer, P. (2007). Adalet verilen değerler adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 7 (1), 17-33.

- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet Algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel Vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polat, S. Ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*; 54 (Bahar), 307-331.
- Sağnak, M. (2003). *İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile kişisel değerleri arasındaki uyum düzeyleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Sağnak, M. (2004). Değerler yönünden birey -örgüt uyumu ve sonuçları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 10 (37), 72-95.
- Sağnak, M. (2005). Örgüt ve yönetimde değerlerin önemi, *Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 33 (166), 149-157.
- Sezgin, F. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin birey örgüt değer uyumuna ilişkin algıları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12 (48), 557-583.
- Sığırı, Ü. (2007). Kamu ve özel sektördeki kişisel ve örgütsel değerlerin uyumlaştırılması üzerine karşılaştırmalı bir çalışma, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, Bahar (18), 49-62.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*, Ankara: PegemA Yay.
- Taştan, M. (2008). *Türkiye'deki kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi, iş doyumu ve algılanan sosyal destek ile ilişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Turan, S. ve Aktan, D. (2008). Okul hayatında var olan ve olması düşünülen sosyal değerler, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Bahar, 6 (2), 227-259.
- Tan, Ç. (2006). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algıları (Elazığ İl Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt: 6 (2), internetten 15 Ocak 2010'da <http://www.insanbilimleri.com> adresinden alınmıştır.
- Turhan, M. (2007). *Genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Türk Eğitim Sen. (2003). *Türk eğitim sen tüzüğü*, internetten 22 Eylül 2009'da <http://eski.turkegitimsen.org.tr/doc/Tuzuk.doc>, adresinden alınmıştır.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62 (1), 253-278.
- Yıldırım, K. (2009). Value education experiences of Turkish class teachers: a phenomological approach, *Eğitim Araştırmaları*, 9 (35), 165-184.
- Yılmaz, K. (2008). *Eğitim yönetiminde değerler*, Ankara: Pegem A Yay.
- Yürür, Ş. (2008). Örgütsel adaletle iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 295-312.

Summary

Introduction

Values and justice perception are basic determiners of the decisions and behaviors, human relations, organizational behaviors, relations between subordinates and superiors, organization-environment relations and plus a great many matters that affect individual and organizational life. Value; accepted as right by a person or a group; belief or principle reflecting the common emotion, opinion, aim and benefit.

Organizational justice is established rules regarding how the reward or punishment in the organization should be distributed. Organizational justice is made up of distribution, procedural and interaction justice dimensions. Distribution justice is related to the emotion that arises in individuals, concerning if the obtained acquisitions are fair or not. Procedural justice is related to fairness of taking decisions processes. Interaction justice includes the perceptions concerning the qualifications of relations among individuals or individuals-organizations.

Methodology

The research, carried out with survey model, is a descriptive one. Sample of the research is made up of 174 teachers who are members of unions on the with in the field of education. In the research, as a means of data collection; "work value scale" of Muller and Wynn (2000), and "organizational justice perception scale" of Colquitt (2001), adapted to Turkish by Özmen, Arbak and Süral Özer (2007), were used. Data, as appropriate with the aim of the research, were analyzed by frequency, (X) mean, correlation, regression and ANOVA.

Findings

According to teacher perceptions, while to take decisions on their own when needed is the most important work value, the least important work value is the possibility of having a high income for the job done. There is positively and medium-level relation between the whole dimension of justice perception and teachers' work values. The greatest relation is between teachers' work values and interaction justice perceptions. Teachers' work values found to be effective on their perception of organizational justice dimensions. However, the greatest effect of

work values is on the dimension of interaction justice. The work values, on the dimension of interaction justice, are more important precursor than other dimensions. Concerning work values, there is a significant difference among Türk Eğitim Sen, Eğitim Sen, Eğitim Bir Sen and Eğitim İş member-teachers' opinions. A significant difference was found among the union member teachers' opinions, concerning the dimensions of organizational justice. But no significant difference was found on the opinions of organizational justice of teachers who are members of Education Union and Education Work.

Discussion

Result of organizational justice scale factor analysis; is made up of distribution, procedural and interaction justice dimensions. The most important work value of the teachers'; to be able to take decisions concerned with the work when needed, on the other hand the most unimportant work value; the possibility of having a high income for the job done. Between work values and organizational justice dimension, even the greatest relation is on the dimension of interaction justice, there are researches that find this relation on the dimension of distribution. While the teachers' work values affect their perceptions concerning the whole dimensions of organizational justice, it was found that the greatest effect is on interaction justice perceptions. Having good relations with employees contributes to progress in organization climate and hence advances in employee's performance. Work value is one of the variables that affecting the organizational justice perception and there is a positive relation between them.

The most important work value of teachers is to take their own decisions concerned with their works. According to unions they are members of, teachers' work values are related to the most concerned dimension is interaction dimension. Teachers' work values affect their organizational justice perception but especially affect interaction dimension. Teachers' organizational justice perceptions and work values are different with regard to the unions that they are members of. However, while the teachers who are members of Eğitim Sen and Eğitim İş have different perception of work values, their organizational justice perceptions are not different.