

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI

Araş.Gör. Murat Taşdan
Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Fakültesi
EYTEP Anabilim Dalı
Programı Öğrencisi

Araş.Gör. Ebru Oğuz
Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Fakültesi
EYTEP Anabilim Dalı

Züleyha Ertan Kantos
Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Doktora

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin okuldaki örgütsel adalete ilişkin algılarını belirlemektir. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalete ilişkin algılarını belirlemek üzere, araştırma verileri 12'si bayan, 7'si erkek olmak üzere toplam 19 sınıf öğretmeninden toplanmıştır. Araştırma nitel araştırma yöntemi ile yapılmış ve veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunda, öğretmenlere altı soru yöneltilmiştir. Araştırma sorularının analizlerde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları okulda araç, gereç kaynak ve her türlü dağıtımın, dağıtımçı adalet kavramı içerisinde değerlendirildiğinde, okul yönetimi tarafından tam da yerine getirilmediği görülmektedir. Kararların alınmasında sadece belli grupların fikirlerin alınması ya da çalışanlara fikirlerinin sorulması ancak uygulamaya bu fikirlerin aktarılmaması öğretmenlerin de ifade ettiği gibi sıkça karşılaşılan bir sorundur. Eğitim ortamlarında öğretmenler arasında iletişimin olmaması ya da kopukluğu bir başka önemli sorundur.

ANAHTAR KELİMELER : Adalet, Okullarda Örgütsel Adalet,

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the primary school teachers' perception of organizational justice at the school. In order to determine the primary school teachers' perception of organizational justice, the research data were collected from 19 primary school teachers, 12 females and 7 males. The research has been conducted by using the quantitative investigation method and a semi-structured interview form was used as a means of data collection. In the interview form, the teachers were asked 6 questions. In analyzing the research questions, the definitive analysis technique was used. When the result of the research was investigated, it is to see that the teachers do not think that the distribution of tools, equipments and sources at the school are not performed within the distributive justice by the school management. As the teachers have stated, too, it is a common problem that the opinions of certain groups or of the employers are asked in taking decisions, however these opinions are not considered in the practice. Absence or gap of communication between the teachers is another important problem in the educational environment

KEYWORDS: Justice, Organizational Justice at the School,

1. GİRİŞ

Tarihsel süreç içerisinde, örgüt ve yönetim alanında meydana gelen değişmelerin bir sonucu olarak, sosyal yaşamdaki kavramlar yönetim alanyazınında da tartışılmaya başlanmıştır. Bu tartışılan kavramlardan birisi de "adalet" tir. Adalet, insanda hep var olmuş bir algıdır. Öyleki, bireyde bu "adalet algısı" tatmine ulaştığı zaman mutluluk, tatmine ulaşmadığında ise bireyde sıkıntı ve mutsuzluğa sebep olabilmektedir. Örgütsel yaşam içerisinde de bu durum çok farklı değildir. Çalışanlar ve yöneticilerde oluşan "adalet algısı" hem sonuç, hem de sebep değişkeni olarak örgütsel yaşamdaki diğer birçok değişken ile ilişkilidir.

Sistem yaklaşımı ile birlikte, örgütsel etkililiğin kaynağını yalnızca örgüt içi faktörlerde arayan ilk yönetim kuramlarının aksine, örgüt içi değişkenlerin yanında çevresel değişkenleri de dikkate alan ve örgütü etkileyen tüm parametreleri birarada değerlendirmeyi sağlayan yeni yönetim kuramları geliştirilmiştir. Bu yeni yaklaşımla birlikte, sosyal alanlardaki pek çok kavram örgütsel alana uyarlanmış ve yeni toplumsal modellere, ilişkilere ve davranış kalıplarına paralel, yeni örgütsel modeller, yönetici-çalışan ilişkileri ve çalışan davranışları tanımlamıştır (Özen, 2003, 187).

Tarihsel süreç içerisinde örgütsel adaletle ilgili çalışmalar, Adams'ın "Eşitlik Teorisi" ile başlamaktadır. Eşitlik teorisinde, kişilerin iş başarısı ve tatmin olma derecesi, çalıştıkları ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik ya da eşitsizlikle ilgilidir (Luthans, 1981, 197). Bu teoride, örgütlerde çalışan bireyler, kendi çalışmalarını sonucu elde ettiği kazanımlarla, başka örgütlerde benzer durumdaki çalışanların elde ettiği kazanımları karşılaştırırlar. Bu karşılaştırma sonunda örgütüyle, yöneticileriyle ve işiyle ilgili tutumlar geliştirirler. Burada, bireyin örgütündeki adaletle ilgili algılaması vardır. Aslında geniş bir tanımla örgütsel adalet, bireyin örgütündeki uygulamalarla ilgili olarak adalet algılamasıdır (Greenberg, 1990).

James (1993) örgütsel adaleti, bireylerin ya da grupların, örgütün kendilerine davranımına ilişkin olarak algıladıkları adillik ve bu adilliklere gösterdikleri davranışsal tepkiler olarak tanımlanmıştır (Akt. Yaylacı, 2004, 58).

Folger ve Cropanzonia ise (1998) örgütsel adalet kavramını, örgütün sağladığı kazançların dağıtılması ya da dağıtılmasına yönelik prosedürler ile ilgili geliştirilen kurallar ve bu kuralların dayandığı toplumsal normlarla açıklanmaktadır.

Örgütsel adalet, çalışanların görevlerini icra etmeleri veya örgüt ortamında diğer faaliyetlerde buldukları zamanlarda kendilerine diğer çalışanlarla ne seviyede eşit davranıldığı, süreçlerin ve bu süreçleri işleten kuralların ne derece adil olduğu, ayrıca örgüt içerisinde dağıtılan ödüllerin ve diğer teşviklerin ne derecede eşit ve adil dağıtıldığı ile ilgili bireysel algıları ve bu algıların yaptıkları göreve bağlı olarak ortaya koydukları ürün veya hizmete ne kadar etkisi olduğu konularına odaklanmıştır (Ertürk, 2003,44).

Greenberg'e göre (1990, 111-112) çalışanların örgütteki algıları esas olarak iki ana süreçten kaynaklanmaktadır. Bunlar; çalışanların kendilerini etkileyen kararların nasıl alındığı ve bu kararların sonuçları veya çıktılarının ne olduğudur.

Hoy ve Tarter' a göre (2004, 251-252) örgütsel adaletin ilkeleri şunlardır:

Eşitlik ilkesi: Bireylerin örgütten elde ettikleri kazançlar, örgüte katkıları oranında olmalıdır.

Algı ilkesi: Genel olarak adillik algısı, bireyin adalet algısı etkiler.

Çok seslilik ilkesi: Alınan kararlara katılımın artması kararların adilliklerinin artmasına katkı getirir.

Kişilerarası adalet ilkesi: Adaletin sağlanması için saygılı, nazik ve olgun davranışların gösterilmesi gerekir.

Tutarlılık ilkesi. Liderlerin davranışlarındaki tutarlılık, astlarda adalet algısının oluşumu için gereklidir.

Siyasal ve sosyal eşitlik ilkesi: Karar verirken kolektif bir örgüt misyonu paylaşılmalı ve kendi ilgilerine göre serbestçe karar verilmelidir.

Düzeltilme İlkesi: Yanlış ya da kötü kararlar düzeltilmelidir.

Alanyazın incelendiğinde, örgütsel adaletle ilişkin kuramların, kazanımların adillik sorununu temel aldığı ve bu noktadan hareketle geliştirildiği görülmüştür. Greenberg (1987, 11) adalet kavramını, iki bağımsız boyut yardımıyla sınıflamaya çalışmıştır. Bunlardan birincisi, reaktif-proaktif ve ikincisi süreç-içerik boyutlarıdır. Reaktif kuramlar, kişilerin örgüt içinde adil olmayan uygulamalarla sonuçlanacak durumlardan kaçmaları üzerine yoğunlaşan kuramlardır. Proaktif kuramlar ise, adil olmayan durumlara gösterilen tepkileri inceleyen kuramlardır. Süreç kuramları, çalışanların örgütsel kazanımların nasıl belirlendiği üzerinde durmaktadır. İçerik kuramları ise, kazanımların belirlendiği süreçleri değil, yalnızca sonuçta dağıtımını gerçekleştiren kazanımların adilliklerini konu almaktadır (Özen, 2002, 108).

Bununla birlikte örgütsel adalet türleri alanyazında; dağıtım adaleti, prosedür adaleti, etkileşimsel adalet ve düzeltici adalet olarak tanımlanmıştır. Bu adalet türleri aşağıda kısaca tartışılmıştır.

1.1. Dağıtım Adaleti

Hem sosyal, hem de örgütsel bağlamda dağıtım adaleti; görev, mal, hizmet, fırsat, ceza, rol, statü, ücret ve terfi v.b her türlü kazanımın kişiler arasındaki paylaşımını konu alan bir kavramdır. Dağıtım adaletine ilişkin bir yargı, kazanımların, uygun, doğru ve ahlaki olup-olmamasına işaret eder. Paylaşılan şeyler somut şeyler olabileceği gibi, sosyal olanaklar ve statüler de olabilir. Dağıtım adaletine ilişkin olarak, paylaşımlara en sık konu olan kaynakların ise para ve mallar olduğu belirtilmiştir. Çalışanlara yapılacak ödemelerde yaşanacak bir eşitlik bu adalet türü içerisinde değerlendirilir (Özen,2002,112; Ertürk, 2003,45).

Dağıtım adaleti algısı, genel olarak örgütsel çıktılarından daha ziyade bireysel çıktıları etkileyen bir faktördür. Ancak, Folger ve Konovsky (1989) yaptıkları araştırmada, dağıtımsal adalet algısının performans ve işten ayrılma gibi örgütsel çıktıları da etkilediğini ortaya koymuşlardır.

1.2. Prosedür Adaleti

Prosedür adaleti kavramı ile ilgili en önemli çalışmalar, Thibaut ve Walker tarafından gerçekleştirilmiştir. Thibaut ve Walker (1975), hukuk alanında yasal prosedürlerin alınan kararların toplum tarafından kabulündeki etkisini ortaya çıkarmışlardır (Alexander ve Ruderman, 1987, 179 akt. Özen, 2002,113).

Prosedürel adalet, kararların alınmasında kullanılan en önemli araçların yani prosedürlerin adilliklerine ilişkin bir kavramdır. Prosedürler arzu edilen sonuçlara ulaşmak için kullanılan araçlardır ve arzu edilen sonuç dağıtım adaletini mümkün olduğu kadar büyük oranda sağlayacaktır. Fakat prosedür kusursuz değildir. Bir prosedür adil kazanımların elde edilmesini sağladığı sürece meşrudur.

1.3. Etkileşim adaleti

Etkileşimsel adalet, Bies ve Moag (1986) tarafından alanyazına kazandırılmıştır. Etkileşimsel adalet, resmi prosedürlerin ve süreçlerin uygulanması ve kararların çalışanlara bildirilmesi esnasında kişilerin maruz kaldıkları davranışın niteliği ve adaleti ile ilgilidir (Ertürk, 2003, 46).

Greeberg'e göre, (1993) etkileşimsel adaletin iki tipi vardır. Birincisi, bireyin maruz kaldığı davranışlar esnasında karşındakinden gördüğü nezaket, dürüstlük ve saygıyı yansıtan "etkileşimsel adalettir". İkincisi ise, bireylere süreçler hakkında açıklama yapılırken verilen bilgilerin doğruluğunu ve yansızlığını yansıtan "bilgisel adalet" kavramıdır.

1.4 Düzeltici adalet

Bir kimsenin başkalarının eylem ve işlemlerinden zarar görmesi, haksızlığa uğraması durumunda bu adaletsizlik, eşitsizlik ya da haksızlığın ortadan kaldırılmasını ifade eder. Düzeltici adalet örgütte dağıtımcı adaletin bozulması durumunda ortaya çıkar (Cottingham, 1993, akt. Pehlivan, 1998, 58).

Örgütsel adalet alanyazınında dağıtım ve prosedürel adalet kavramları, örgüt bağlamında, çalışan yönetici ilişkisinin dinamiklerini açıklayıcı rolleri ile benimsenebilir. Ancak, biçimsel yapılardan kopuk ve tümüyle bilimsel olmayan ilişkilerle gelişen "etkileşim adaleti" kavramı için aynı şeyi söylemek mümkün değildir. Çünkü etkileşim adaletini açıklamada kullanılan, "dürüstlük", "nezaket", kişi haklarına saygı gösterme" ve "yoğun iletişim" gibi kavramlar öznel tutumlara bağlıdır. Etkileşim adaletinin normatif niteliği, yöneticiler lehine şekillenen yazını besler özelliktedir ve çalışanların, yönetimin fiziksel ve zihinsel denetimine yönelik onayını sağlamada önemli bir rol oynayabilir (Özen, 2002, 117).

Örgütteki adalet algısı sadece çıktılar ile ilgili değildir. Örgütteki kurallar, bu kuralların uygulanış biçimi ve çalışanlar arasındaki iletişim düzeyi de örgütteki adaletin algılanması ile ilgilidir. Adalet algılanmasının sonucu olarak çalışan, örgüt içerisinde üç çeşit davranış sergileyebilir. Bunlardan birincisi, dağıtım adaletsizliği sonucu ortaya çıkan "sonuçlara yönelik tepkiler", ikincisi işlem adaletsizliği sonucu ortaya çıkan ve

“bütün örgütü karşısına alan tepkiler” ve üçüncüsü çalışanlar arası adaletsizlikten kaynaklanan “yöneticilere karşı olan tepkiler”dir. Bu tepkiler birleştiğinde çalışanlarda saldırgan davranışlara da yol açabilir (Özdevecioğlu, 2003).

Çalışanlardaki yenilikçi gücün harekete geçirilmesinde adilane karar ve eylemler ile örgüt politikaları ve yönetim anlayışının etkisi vardır. Bu bağlamda çalışma koşulları, performansın değerlendirilmesi, ücret ve terfi gibi kritik unsurlar çalışanların daha çok güdülenmesi ve daha çok tatmin olmasına yol açabilmektedir. Tatmin olmuş ve güdülenme düzeyi yüksek olan çalışanların, örgütün amaçları için daha çok çaba harcaması beklenir. Ancak bu tatminin sağlanması örgütte prosedürel adaletin tek başına var olması yeterli değildir, etkin bir iletişim ve bilgilendirme sürecinin olması gerekir. Bu mekanizma iyi kurgulanmadığında fısıltı ve dedikodu, sağlıklı iletişimin yerini alabilir (Doğan, 2006).

Günümüz rekabet ortamında örgütlerin en değerli kaynağı olan insan gücünün doğru yönlendirilmesi, örgüt ve çalışanın çıkarları açısından hayati önem taşımaktadır. Örgütlerin gelişimi ve büyümesi için insan kaynağının doğru, etkin ve adil değerlendirilmesi önemlidir. Bu değerlendirme ne kadar doğru yapılırsa, çalışan o oranda güdülenecek ve kurum da hedefleri doğrultusunda başarıyı çok daha kolay yakalayacaktır (Sertgöz, 2006).

Çalışanlara adil ve saygılı biçimde davranılmazsa hiçbir örgüt çalışanların duygusal bağlılığını kazanamaz. Çalışanlar, örgütlerinden destek gördüklerini ne kadar hissedersen o kadar güven, yakınlık ve sadakat duyacak ve daha iyi düzeyde örgüt vatanadaşı olacaktır (Goleman, 2000, 155, akt. Yaylacı, 2004, 60).

Örgütteki sağlık iletişimi, çalışanların daha çok güdülenmelerine ve tatmin olmalarına yol açarken, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarına da etki eder. Örgütteki adil ceza ve ödül politikaları çalışana örgüte daha çok bağlar. Çünkü örgütteki çalışanların gönüllü bağlılıklarının sonucu olan örgütsel vatandaşlık davranışı, birçok yönüyle çalışanın psikolojisi ile ilgilidir (Köse, Kartal ve Kayalı, 2003).

Okullarda adalet algısı, okul yöneticilerinin davranışlarına bağlıdır. Yöneticilerin örgütsel adalet ilkelerinden; eşitlikçi olmak, saygılı davranmak, nezaket sahibi olmak, tutarlı ve dürüst davranarak, etik ilkelere bağlılığı, dengeli ve adil davranmalarına yol açmaktadır. Ayrıca tüm insanların eşit haklara sahip olduğuna ve yönetimde temsil edilmeleri gerektiğine inanç artarsa ve bu ifade edilirse daha güçlü ve adalet duygusuna sahip öğretmenler var olacaktır. Öğretmenler okulda kendilerini etkileyen kararların alınmasında ve uygulanmasında söz sahibi olurlarsa, okulun çıkarlarını daha çok korumaya gönüllü olacaklardır. Temsil olanağının, herkesin eşit haklara sahip olmasının ilkelere bağlılığının öğretmenler arasında adalet duygusunu geliştirecektir (Hoy ve Tarter, 2004).

Herhangi bir okul ziyaretinde veya öğretmen sorunlarının konuşulduğu bir toplantıda, adaletin okullar için gerekliliği oldukça açık görülmektedir. Ancak bu tartışmalar akademik olmaktan daha çok öğretmenler ve diğer çalışanlar arasındaki sohbet konuşmalarıdır (Hoy ve Tarter, 2004). Örgütsel adalet konusu yönetim alanyazınında yeni bir konu değildir, ancak eğitim yönetimi alanında yeterince ele alındığı söylenemez (Hoy ve Tarter, 2004). Türkiye’de de bu konuya ilişkin alanyazın incelendiğinde yeterince çalışma yapılmadığı görülmüştür. Bu çalışma var olan

eksikliğe dikkat çekilmeye çalışılmıştır. Örgütsel adalet konusu, okul yaşamı içerisinde çalışanların diğer davranışları ile de yakından ilişkili olduğu içinde sınıf öğretmenleri için de ayrıca önem taşımaktadır.

Amaç

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin örgütsel adaletle ilişkin algılarını belirlemektir.

Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

Sınıf öğretmenlerinin;

1. Dağıtımcı adaletle ilişkin algıları nasıldır ?
2. Prosedürel adaletle ilişkin algıları nasıldır ?
3. Düzeltici adaletle ilişkin algıları nasıldır ?
4. Etkileşimsel adaletle ilişkin algıları nasıldır ?

2. Yöntem

Bu bölümde araştırma deseni, katılımcılar ve verilerin toplanması konularında bilgi verilmiştir.

2.1. Araştırma Deseni

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet konusundaki görüşlerini betimlemek için yapılan araştırmada nitel araştırma tekniği kullanılmıştır.

2.2. Katılımcılar

Araştırmanın katılımcıları 2005-2006 eğitim-öğretim yılında Ankara İli Mamak İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından “yeni ilköğretim programları ile ilgili olarak” verilen seminer programına katılan 19 sınıf öğretmenidir. Araştırma için örneklem alınması yoluna gidilmemiş, gönüllü katılımcılardan oluşan çalışma grubu ile çalışılmıştır. Katılımcılar 12 bayan, 7 erkek olmak üzere toplam 19 sınıf öğretmenidir. Bayanların mesleki kıdemi en fazla 16 yıl, en az 8’ yıldır. Erkeklerde ise en fazla 21 yıl ve en az 7 yıldır. Ayrıca diğer önemli bir değişken olarak da görev yaptıkları okuldaki kıdemleri verilebilir. Bunlar; kadınlarda en fazla 7 yıl, erkeklerde ise 10 yıldır.

2.3. Verilerin toplanması ve analizi

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu yöntem, yapılandırılmış görüşmeler gibi ne katı, ya da yapılandırılmamış görüşmeler gibi esneklik (Karasar, 1995,165). Araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerine sorulan sorular şunlardır: 1. Okulunuzda size göre uygun olmadığını düşündüğünüz bir karar alındığında nasıl bir tepki gösterirsiniz? 2. Okulunuzda karar süreci nasıl işlemektedir? Kararların uygulama aşamasında dikkatinizi neler çeker? 3. Okulunuzda araç-gereç, kaynak, imkân, ödül, görev dağılımları size göre adil bir biçimde dağılmakta mıdır? Neden? 4. Okulunuzda işgörenler arasında iletişim nasıldır? 5. Yöneticiniz size karşı önyargılı, adil ve eşit davranırlar ve aldıkları kararlarda karşılıklı etkileşime ne kadar önem verirler? 6.

Okulun işleyişi, (kurallar, özlük hakları vb.) hakkında siz ve yöneticiler yeterince bilgi sahibi misiniz?

Araştırmada kullanılan soruların yanıtlarını bulabilmek amacıyla Ankara İl merkezinde görev yapan ve çeşitli okullardan seçilen ilköğretim okulu öğretmenleriyle görüşülmüştür. Yapılan bu görüşmelerde öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki görüşleri ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Yapılan analizlerde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Betimsel analiz yönteminde daha önce seçilen temalar ölçüsünde veriler özetlenir ve yorumlama yapılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Betimsel analiz yönteminde görüşme yapılan bireylerin ifadelerinden doğrudan yararlanılabilir. Bu görüşler, önceden belirlenen kavramsal çerçeve etrafında kategorilere ayrılır, betimlenir. Daha sonra tanımlanan bulgular açıklanır ve bulgular arasında neden sonuç ilişkisi kurulur (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

3. Bulgular

Araştırmada katılımcılara; beşi kişisel bilgi olmak üzere toplam 11 soru yöneltilmiştir. Bu sorular, okullarda örgütsel adaletin türlerinin nasıl işlediğini betimlemeye yöneliktir. Bu çerçevede görüşme yoluyla elde edilen veriler, örgütsel adaletin türleri olan, dağıtım, prosedürel, düzeltici ve etkileşimsel kategorileri temelinde analiz edilmiştir.

Dağıtımçı Adalet konusunda öğretmenlere yöneltilen soru ve bu konu hakkındaki görüşler kendi ifadeleri ile aşağıda sıralanmıştır.

Okulda araç-gereç, kaynak, imkân, ödül, görev dağılımları size göre adil bir biçimde dağılmakta mıdır? Neden?

Araç, gereç, kaynak ve imkanlar kısıtlı olduğu zaman adaletsizlikler görülür.

Araç gereç dağılımı adilce yapılır, ancak ödül ve görevlerin dağılımı adil olmamakta.

Hayır dağılımı adil yapılmamaktadır.

Evet dağılımı adil yapılmaktadır, arkadaşlar arasında rahatsızlık sezinlemedim.

Kısmen.

Fikrim yok.

Yukarıda sayılanların hiçbirisi yokdenecek kadar az.

Prosedürel Adalet konusunda öğretmenlere yöneltilen soru ve bu konu hakkındaki görüşler kendi ifadeleri ile aşağıda sıralanmıştır.

Okulun işleyişi, (kurallar, özlük hakları vb.) hakkında siz ve yöneticiler yeterince bilgi sahibi misiniz?

Biz de yöneticilerde özlük haklarıyla ilgili pek bilgileri yok.

Yöneticim yeterli bilgiye sahiptir, yeni ve güncel düzenlemeleri zamanında öğrenir ve uygular, ancak benim eksikliklerim olabilir.

Yeterli bilgiye sahip değildir.

Ben bilgi sahibi değilim ama yöneticiler bilgi sahibi.

Düzeltilici Adalet konusunda öğretmenlere yöneltilen sorular ve bu konu hakkındaki görüşler kendi ifadeleri ile aşağıda sıralanmıştır.

Okulda size göre uygun olmadığını düşündüğünüz bir karar alındığında nasıl bir tepki gösterirsiniz?

Bunu tartışmaktan çekinmem, gerekli yerlere taşırım.

Karşı çıkarım ama çoğunluğun kararı ise kabul ederim.

Müdür beye söylenir, ifade edilir. O da ikna yoluna gider.

Bireysel ya da toplantılarda kararın uygunluğunu tartışırım, ortak karar alıp bunu yöneticimize iletirim.

Okulumuzda bu konuda demokratik bir yapı vardır. Hemen herkes uygun olmayan karara tepkisini direkt koyar, tepkiler de değerlendirilir.

Okulda karar süreci nasıl işlemektedir? Kararların uygulama aşamasında neler dikkatinizi çeker?

Genelde kararlar yönetici tarafından alınır, itiraz edilmesi hoş karşılanmaz, ancak gördüğümüz hatalı yerleri ve durumları yöneticilerle paylaşabiliriz.

Alınan kararları yönetim yönlendirir, kararın işlemesi yavaştır ve bu karışıklığa sebep olur.

Kararlar herkesin katılımıyla demokratik alınır, ancak uygulamada pek böyle olmaz.

Kararları fikirlerimizi sorsa bile kendi alır ve uygular.

Bazı durumlarda görüşlerimizi alır.

Kararlar ortak alınır.

Karar alınır ve bize sadece bilgi verilir.

Belirtilen süre ve zamanında işler, öğretmenlerin hassasiyetleri uygulamayı etkiler.

Karar süreci dikey ve yatay olarak işler.

Okul ve okul idaresi ortaklaşa uyum içinde çalışmaktadır.

Etkileşimsel Adalet konusunda öğretmenlere yöneltilen soru ve bu konu hakkındaki görüşler kendi ifadeleri ile aşağıda sıralanmıştır.

Okulda işgörenler arasında iletişim nasıldır?

İşgörenler arası iletişimin hızlı ve verimli olduğunu düşünmüyorum.

İşgörenler arası iletişimin ve ilişkinin normal olduğunu gözlemliyorum.

İletişim kopukluğu olduğunu düşünüyorum, kimse kimseden haberdar değil.

Kopuk ilişkiler sözkonusu.

Yöneticiniz size karşı önyargılı, adil ve eşit davranırlar ve aldıkları kararlarda karşılıklı etkileşime ne kadar önem verirler?

Önyargılı ve adaletsiz olduğuna inanıyorum. Aldıkları kararlarda kendi düşüncelerine yer veriyorlar.

Yöneticim kendi bildiğini okur, kararlar tek taraflı alınmaktadır.

Adildir, önyargılı değildir, ancak etkili bir iletişim kurmaz.

Önyargılı değildir, eşit ve adil de değildir, Kararlardan sonradan haberdar oluruz.

Önyargılı değildir, kararları belli gruplarla alır.

Önyargılı değil, eşit ve adildir, karşılıklı etkileşime yeterli önem vermediğini düşünüyorum.

Kararlar somut uygulanabilir ve yararlı ise kimse hayır demez.

Karşılıklı iletişim onlar için önemsiz.

Yöneticiler gerek geldikleri mevkiye geliş şekliyle gerekse yöneticilikle ilgili yetersizlikleriyle eşit ve adil davranışlar ortaya koyamamaktadırlar. Karşılıklı etkileşime (fikir sorma dışında) yeterli önem verilmemektedir.

Sonuç Yerine

Araştırma sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin çalıştıkları okulda araç, gereç kaynak ve her türlü dağıtım, dağıtımcı adalet algısı ışığında değerlendirildiğinde okul yönetiminin bu yöndeki uygulamalardan öğretmenler yeterince memnun değildir. Okul yönetimini dağıtım adil olarak yerine getirmediği . Okulların imkanlarının oldukça kısıtlı olması ve kısıtlı olan bu imkanların da adil bir biçimde çalışanlara dağıtılmaması oldukça önemli bir sorundur. Yine öğretmenlerin de ifade ettiği gibi sadece araç-gereç yönünden değil, ödül ve görevlerin dağılımında da aynı derecede yöneticilerin adil davranmadıkları görülmektedir.

Öğretmenler, yöneticilerinin özellikle özlük hakları konularında yeterli bilgiye sahip olmadıkları belirtirken, bunun sonucu olarak dağıtım sürecinde de bazı sorunların ortaya çıkması kaçınılmaz görmektedirler. Özlük hakları öğretmenler ve yöneticiler için oldukça önemli bir konudur. Atama, göreve başlama, yükselme, izin, hastalık durumu ve bunun gibi durumlarda yöneticilerin bilgi sahibi olmaları ve öğretmenleri bu konularda yönlendirmeleri oldukça önemlidir. Özellikle yasal süreler içinde yönetmelikler dahilinde yapılmayan işlemler öğretmenlerin özlük hakları açısından önemli sıkıntılar yaratabilmektedirler. Böyle sorunlarla karşılaşmamak için sadece yöneticilerin değil, öğretmenlerinde bilgi sahibi olmaları hak ve sorumluluklarını bilerek yerine getirmeleri önemlidir.

Okulda çalışanlarla ilgili alınan kararların yöneticiler ile öğretmenlerin işbirliği içinde alınması hem demokratik bir ortamın oluşması, hemde kararların daha sorunsuzca uygulanmasına yardımcı olabilir. Kararların alınmasında sadece belli grupların fikirlerin alınması ya da çalışanlara fikirlerinin sorulması ancak uygulamaya bu fikirlerin aktarılması öğretmenlerinde ifade ettiği gibi sıkça karşılaşılan bir sorundur.

Etkileşimsel adalet, süreçsel adaletin örgütsel uygulamaların insani yönüyle ilgili yönetimin adalet alıcısı davranış biçimi olarak tanımlanabilir. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin önyargılı oldukları, eşit ve adil davranmadıkları gibi ifadeleri vardır. Buna karşın öğretmenlerin arasındaki iletişimin oldukça iyi olması olumlu bir ifade iken, ancak azda olsa "kimsenin kimseden haberdar olmaması" gibi ifadelerin de olması oldukça düşündürücü bir durumdur. Eğitim ortamlarında öğretmenler arasında iletişimin olmaması ya da kopukluğu önemli bir sorundur.

Öğretmenlerde okulda oluşan örgütsel adalet algısı, okul yaşamı içerisinde tüm öğelerle ilişkili olmakla birlikte, genellikle yöneticilerin davranışları ile ilgilidir. Yöneticilerin hem okulun kaynaklarını kullanımı durumu, hem de öğretmenler ile olan

iletişimi öğretmenleri etkilemektedir. Bu etkilemeler sonucu öğretmenlerde oluşna adalet algısı, sonuçları bakımından diğer örgütsel davranışları da etkiler.

Okullarda adalet algısındaha olumlu hale gelmesi için okul yöneticilerinin ve diğer çalışanların etik ilkelere bağlı olarak davranışları beklenmektedir. Yöneticilerde ve çalışanlarda adalet algısının oluşumunun etik duyarlılık ile ilişkisinin olduğu düşünülmektedir. Ancak mevcut sistem içerisinde okul yöneticileri için belirlenmiş çok açık etik ilkeler bulunmamaktadır, bu ilkelerin belirlenmesi ve denetlenmesi gerekmektedir.

Örgütsel adalet örgütsel davranış açısından hem sonuç, hem de sebep değişkeni olduğu için, örgütsel davranış ile ilgili örgütsel vatandaşlık, örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ve yönetim biçimleri gibi konularla ilişkilendirilerek çalışılabilir.

Örgütsel adalet konusu, ülkemizde örgüt alanında yeni çalışılan bir konu olmakla birlikte, okul örgütlerinde yok denecek kadar az çalışılmış. Bu yüzden konu yönetici ve diğer çalışanların adalet algılarını belirlemeye yönelik olarak başka araştırmalarda da çalışılabilir.

KAYNAKLAR

DOĞAN, Hulusi. İşgörenin adalet algılamasında örgüt içi iletişim ve prosedürel bilgilendirmenin rolü. (2006)

<http://www.edergi/akademik>. (Erişim Tarihi: 12.04.2006).

ERTÜRK, Alper. *Örgütsel Kimlik Algısı; Etkileyen Faktörler ve Sonuçları*. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi: GEBZE – 2003

FOLGER, R. ve KONOVSKY M, A. (1989) Effect of prosedürel and Distributive Justice on Reactions to Pay Decisions” Academy of Management Journal, 32, 115-115.

GREENBERG, J. (1999) *Organizational Justice*. Yesterday, today and tomorrow. Journal of Management, 16. 399 – 432. (1999).

HOY, W. ve TARTER, J. *Organization justice in schools: no justice without trust*. The International Journal of Educational Management. 18/5.(2004).

KARASAR, Niyazi. (1995). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara. Anı Yayıncılık

KÖSE, S. KARTAL, B. ve KAYALI, N. (2003). *Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutumuna ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma*, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 20, Ocak-Haziran 2003, 1-19.

LUTHANS, F. (1981), *Organizational Behavior*, 3.Ed., McGraw Hill.

- ÖZDEVECİOĞLU, M.** (2003). *Algılanan örgütsel adaletin bireyler arasındaki saldırgan davranışlar üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma.* Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 21, Temmuz-Aralık 2003, 77-96.
- ÖZEN, J.** (2002). *Adalet Kuramlarının Gelişimi ve Örgütsel Adalet Türleri.* Hukuk Felsefesi ve Sosyoloji Arşivi, Sayı: 5, 107 - 117
- ÖZEN, J.** (2003). *Örgüte Duyulan Güvenin Anahtar Unsuru Olarak Örgütsel Adalet,* Sosyal Bilimlerde Güven içinde (ed. Ferda Erdem), s.183-207.
- PEHLİVAN, İnanet,** *Yönetsel Mesleki ve Örgütsel Etik,* Pegem-A Yayıncılık. ANKARA - 1998
- SERTGÖZ, S.** (2006). Performans değerlendirme motivasyonu nasıl etkiler?
<http://www.insankaynaklari.com> (Erişim Tarihi: 05.25.2006).
- YAYLACI, Faruk,** *İlköğretim okulları yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel yurttaşlık davranışları.* A.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayımlanmamış Doktora tezi. 2004
- YILDIRIM, Ali ve ŞİMŞEK, Hasan.** (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

İLETİŞİM ADRESİ

Arş. Gör. Murat Taşdan
Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
06590 Cebeci / Ankara
e-posta: tasdan@education.ankara.edu.tr

Arş. Gör. Ebru Oğuz
Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
06590 Cebeci / Ankara
e-posta: oguz@ankara.edu.tr

Züleyha Ertan Kantos
Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
06590 Cebeci / Ankara
e-posta: zulisertan@gmail.com

SOSYAL BİLİMLER

Yazan: Leopold von WIESE

Çeviren: Talip TUZTAŞ

Yrd. Doç. Dr. Talip TUZTAŞ

Sakarya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

e-mail: ttuztas@sakarya.edu.tr

ÖZET

Bu makale; sosyal bilimlerin evrensel kriterlerden çok toplumun dominant kültürünün ve toplumsal gereksinimlerin ışığında sınıflandırıldığını göstermektedir. Gösterdiği bir gerçekte, sosyal bilimlerin sayısı ve sahaları noktasında ortak bir anlayışın olmadığıdır.

Bugün sosyal bilimlerde yeni arayışlar, yeni sınıflamalar sürmektedir; ancak, bize göre makalenin önemi, sosyal bilimlerin sınıflandırılmasında uzun bir süre anlayış farklılıklarının sürdüğünü göstermesidir.

Anahtar kelimeler: Sosyal Bilim, Sosyal Bilimleri Sınıflandırma Denemesi, Sosyal Bilimlerin Gelişimi

SUMMARY

This paper has indicated that social sciences have been classified by the light of dominant culture of society and social needs rather than by universal criteria. Another reality indicating the paper is that there is no common agreement on the quantities and fields of social sciences.

Today, new inquiries and new classifications in social sciences have been continued, but the importance of the study, for us, is that the article shows that different understandings in classifying social sciences has been going on for a long time.

Key Words: Social Sciences, Testing Social Sciences Classification, Development of Social Sciences.