



ISSN:1306-3111

e-Journal of New World Sciences Academy
2010, Volume: 5, Number: 2, Article Number: 2B0042

SPORTS SCIENCES

Received: September 2009

Accepted: March 2010

Series : 2B

ISSN : 1308-7312

© 2010 www.newwsa.com

Tamer Karademir

Kahramanmaraş Sutcu Imam University

tamer.karademir@hotmail.com

Kahramanmaraş -Turkey

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI VE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

ÖZET

Bu çalışma beden eğitimi öğretmenlerinin kurum içi algıladıkları örgütsel adaletin iş doyumlarına olan etkisinin bazı sosyo demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek amacı ile yapılmıştır. Bu amaçla, araştırma için anket yöntemi seçilmiş ve Kahramanmaraş da milli eğitim bakanlığına bağlı okullarda görev yapan toplam 106 beden eğitimi öğretmenine iş doyum ve örgütsel adalet ölçekleri uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler spss paket program yardımıyla, örnekleme ait frekans ve yüzdeler hesaplamalar yapılarak, bağımsız t-test ve tek yönlü varyans analizi (Anova) uygulanarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda medeni durum ve görev yeri değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı fark gözlemlenmezken, bayan öğretmenlerin işlemsel adalet algılamaları erkeklerden daha düşük bulunmuştur. Spor tesisi yetersizlikleri beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarında oldukça önemli bir sorun olarak tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel adalet algılamalarının kişinin iş doyumuna etki eden faktörler arasında olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi Öğretmeni, İş Doyumu, Örgütsel Adalet, Dağıtımsal Adalet, İşlemsel Adalet, Etkileşimsel Adalet

THE EVALUATION OF JOB SATISFACTION LEVELS AND ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTIONS OF PHYSICAL EDUCATION TEACHERS

ABSTRACT

This study was conducted to determine how some socio-demographic variables differentiate the effect of perception of internal organizational justice of physical education teachers on the job satisfaction. For this purpose, survey method was selected and job satisfaction and organizational justice scales were applied to total of 106 physical education teachers working in the Kahramanmaraş Ministry of Education Division. The data obtained from surveys were analyzed using SPSS Statistical Program applying T-test and one-way ANOVA. According to statistical analyses, there are no significant differences for marital status and working place variables. The justice perceptions of female teachers were lower than males. The lacks of sport facilities of physical education teachers in the job satisfaction were determined as an important problem. In addition, organizational justice perceptions were effected physical education teachers' job satisfaction.

Keywords: Physical Education Teachers, Job Satisfaction, Organizational Justice, Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice

1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

İnsan eğitimindeki ihtiyaçları karşılamak için kurulan eğitim örgütlerinin toplumun büyük bir kesimine hitap etmesi nedeni ile amaçlarını daha iyi ve sağlıklı gerçekleştirmeye yönelik faktörlerin tespiti önemli bir konudur. Hiç kuşkusuz eğitim amaçlarının gerçekleştirilmesinde öğretmenler önemli bir konuma sahiptir. Bu nedenle öğretmenlerin görevlerini iyi yapabilmesi için gerekli şartların oluşturulması ve görevlerini olumsuz etkileyen etmenlerin neler olduğunun saptanması, eğitimde nitelik ve kalitenin artırılmasında önem arz eder.

Milli eğitimin temel ilkelerine uygun olarak gençlerin beden, ruh ve fikir gelişmelerinin sağlanmasında okul içi ve dışı sportif faaliyetleri yapan, yaptıran ve düzenleyen Milli Eğitim Bakanlığına bağlı öğretmen olarak tanımlanan beden eğitimi öğretmenlerinin [Karaküçük, 1991:65] performans ve işgücüne yansıyan, yaşam kalitesine etki eden, duygu ve düşüncelerinde ihtiyaç duyduğu beklentilere cevap bulması hem kendine hem de hitap ettiği öğrencilere olumlu yansımalar gösterebilecektir.

Genel olarak spora katılım yaşları ilk ve ortaöğretim dönemine denk gelmektedir. Bu dönemde hem ülke sporuna kazandırılacak sporcuların yönlendirilmesi hem de sporun geniş kitlelere ulaştırılmasında, bireysel bilinci oluşturmada üstlenmiş olduğu görev ve sorumluluk, beden eğitimi öğretmenlerinin etkin olmasını gerekli kılmaktadır. Çünkü çağdaş toplumlarda gerek genel eğitim sistemi, gerekse toplum hayatının diğer kesimlerinde beden eğitimi ve spor faaliyetleri, bireylerin fiziki, zihni, sosyal ve moral gelişimlerinde önemli katkılar sağlar [Yetim, 1998].

Toplumda geniş bir yelpazede insanlarla etkileşim halindeki örgütlerden birisi olan okulların ve burada görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin hem örgütsel hem de bireysel amaçlarına ulaşabilmeleri, çağdaş yönetim uygulamalarını gerektirir. Örgütlerin istenen amaçlara ulaşabilmesi için, çalışanların işte ve iş ortamında aradıklarını bulmaları ve iş-kişi uyumunun çok boyutlu olarak gerçekleşmesiyle paralellik içerisinde. Bu anlamda okullarda çalışan öğretmenlerin performanslarını ortaya koymalarında önemli rol oynayan psikolojik, sosyal ve ekonomik beklentilerin karşılanması kişilerin iş doyum düzeylerinin göstergesi konumunda olduğu söylenebilir. Yapılan çalışmalar sonucunda çalışanların işyerinde verimli ve mutlu çalışması için, yaptıkları işten tatmin olmaları gerektiği sonucuna varılmıştır. Çalışanların motive edilmesi ve iş hoşnutluğunun arttırılması ile örgütsel amaçlara daha kolay ulaşılabilir. Böylece hem verimlilik ve etkinlik, hem de çalışanın iş doyumunu artırılabilir [Gürbüz, 1998]. Genel anlamda iş doyumunu kişinin işine karşı duyduğu algılamalardır. Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan mesleki doyum, işin bireye sağladıklarının algılanmasıyla oluşan hoşnutluk duygusudur [Berns, 1984. ; Musal vd., 1995].

Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinmelerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedirler. Çalışanlar, gereksinimleri örgütlerince karşılandığı sürece doyumlu olmaktadır. Buna ilişkin iş doyum; sosyolojik ve psikolojik boyutlar arasında yeri olan ve bireysel gereksinimler ile kurumsal beklentiler arasındaki bir uzlaşma işlevi olarak tanımlanabilir [Aksayan ve Velioğlu, 1992; Yavaş, 1993].

Davis iş tatminini, "kişilerin işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik" olarak tanımlamıştır [Davis, 1982]. Hackman ve Oldham iş doyumunu, çalışanların işinden duyduğu mutluluk olarak tanımlamışlardır [Hackman ve Oldham, 1976].

Bütün bu tanımlardan yola çıkarak öğretmenlerin iş doyumlarının artırılmasında veya olumsuz etkilere yol açan yönetim zafiyetlerinin tespit edilerek sağlıklı yaklaşım yöntemlerinin uygulanması gerekecektir. Bireylerin iş ortamında verimliliklerinin artırılması ve mesleki doyumlarına etki eden faktörleri belirlemeye yönelik çalışmalar uzun zamandır yapılmaktadır. Buna paralel olarak öğretmenlerin yaşadıkları sorunlarla ilgili olarak ilköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okulları ile ilgili yaptıkları inceleme ve soruşturma konularının bazıları;

- Ders programlarında tarafsız davranılmama,
- Bazı öğretmenlerin devamlı aynı devrede görevlendirilmesi,
- Sicil notunun adil ve performansa göre verilmemesi,
- Maaşla ve teşekkürle ödüllendirmenin adil yapılmaması,
- Bazı öğretmenlere bilinçli olarak derslerinin erken saatlerde başlayacak şekilde program yapılması,
- Bölge kayırmacılığı yapılması,
- Öğretmenlere siyasi görüşü dikkate alınarak davranılması,
- Cinsiyet ayrımcılığı yapılması,
- Sosyo ekonomik düzeyi yüksek olan öğretmenlere pozitif ayrımcılık uygulanması,
- Okul müdürünün kendi branşında olan öğretmenlere ayrımcı davranması,
- Eğitim ve öğretimle ilgili tören ve çalışmalarda adil olmayan görevlendirmeler verilmesi [TKB, 2006, Akt: Yılmaz, 2006] şeklinde sıralanmaktadır.

Bu noktada da okullarda öğretmenlerin yaşadığı sorunlar içerisinde örgütsel adalet algılamaları boyutunda yer alan konuların dikkati çektiği gözlemlenmektedir.

Artan iş tatmininin doğurduğu önemli sonuçlar göz önünde bulundurulurken, yapılan çalışmalarda, iş tatminini arttırmanın yolları araştırılmış ve adalet algıları da pek çok çalışmada iş tatminini önemli düzeyde etkileyen bir faktör olarak benimsenmiştir [DeConinck ve Stilwell, 2004:226].

Örgütsel adalet, örgütlerde adaletin etkisini ortaya çıkarmak amacıyla kullanılan bir terimdir. Örgütlerde bireyler arası etkileşim sonuçlarının giderek önem kazanmaya başlamasıyla birlikte "sosyal adalet" kavramı gündeme gelmiştir. Bunun sonucunda, örgüt içindeki ilişkilere bağlı olarak ortaya çıkan örgütsel ve kişisel her türlü çıktının, ödül ve cezanın adil dağıtımını ifade eden "örgütsel adalet" (organizational Justice) kavramı geliştirilmiştir [Cohen ve Spector, 2001].

Beugre ve Baron, örgütsel adaleti; bireyin iş arkadaşları, üstleri ve kurumla olan ilişkileri açısından algılamalarını içeren bir sosyal sistemdir şeklinde tanımlamaktadır [Beugre ve Baron, 2001:326].

Sosyal adalet kavramının gelişimine paralel olarak örgütlerde, kazanımların-sonuçların (out come) dağıtılması ve dağıtım kararlarının verilmesinde kullanılan yöntemler ve prosedürler de incelenmeye başlanmıştır. Bu çerçevede ödülün örgüt içerisindeki dağıtımının yanı sıra, dağıtım kararları verilmesi ve verilen kararların açıklanması sürecinde yöneticilerin çalışanlara karşı davranış şekillerine ve kişilerarası ilişkilere de dikkat edilmeye başlanmıştır [Söyük, 2007]. Adalet algıları ile ilgili görüşler örgütsel adaletin üç boyutuna dikkat çekmektedir.

- **Dağıtımsal Adalet (Distributive Justice):** Eşitlik Kuramından yola çıkarak örgütsel adalet yazınında geliştirilen ilk boyut dağıtım adaleti olmuştur. Örgütte verilen kazanım ve kararların

çalışanlarca adil ve eşit olarak algılanmaları ile ilgilenen bir kavramdır [Robinson, 2004].

Birey dağıtım adaleti yargısını verirken bir sonucun doğru ve ahlaki olup olmadığını değerlendirmektedir. Doğruluk ile ilgili standartlar kişiden kişiye değişebildiği için bu konuda yargıya varmak zordur. Ancak herhangi bir şeyin doğruluğunu ölçmek için birey kıyaslama yapar. Kıyaslama yapılan kişiye göre de bireylerin dağıtım adaleti yargıları farklı olabilmektedir [Söyük, 2007].

- **İşlemsel adalet (Procedural Justice):** ödül kararlarına varılmak için kullanılan süreç ve prosedürlerin adilliği anlamına gelmektedir. İşlemsel adalet, sistemin formel (biçimsel) özelliğini yansıtmaktadır. İşlemsel adalet, dağıtım kararlarında kullanılan yöntemlerin ne derece adil algılanıp algılanmadığına ilişkin algıdır [Yılmaz, 2004].

Dağıtım adaleti kaynakların çalışanlar arasında dağıtılmasına ilişkin adalete odaklanmasına karşın işlemsel adalet, bu dağıtım kararlarının verilmesinde kullanılan prosedürlerin adalete odaklanmaktadır [Greenberg, 1987:55]. Başka bir deyişle İşgörenlerin gösterdikleri performans karşısında aldıkları ödüllerin neye göre ve nasıl belirlendiğini, ödüllerin dağılımında kullanılan karar alma süreçlerinin ve işlemlerin işgönerlerce ne kadar adil olarak algılandığını açıklayan bir kavramdır [Folger, 1987].

Bir kazanım adil olabilir ancak ona ulaşmak için izlenen işlemler adil olmayabilir. Bunun için, yöneticiler sadece kararlarında değil aynı zamanda bu kararlara nasıl ulaştıkları konusunda da adil olmalıdırlar [Lambert, 2003].

- **Etkileşimsel adalet (Interactional Justice):** iş yerindeki karar alma süreçlerinin bireylere nasıl ve ne kadar açıklıkla söylendiğidir [Bies ve Moag, 1986]. Alınan kararlar için yeterli ve gerekli açıklamalar, uygun bir şekilde çalışanlara iletilmelidir. Bilgilerin iletilmesinde kibarca, saygılı davranılmasını içermektedir [Shapiro vd., 1994]. Sonuçta, örgütsel adalet algısında odak noktası sadece çıktılar ve kurallar değil, uygulamalar esnasında bireyler arasında yaşanan etkileşimdir [Barling ve Phillips, 1993]. İlgili yazında işlemsel adaletin örgütün adaleti, etkileşim adaletinin ise yöneticinin adaleti olduğunu belirtmişlerdir [Masterson vd., 2000].

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Yapılan araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin bazı sosyo demografik değişkenlere göre, görev yaptıkları okullarda örgütsel adalet algılamaları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi değerlendirmek ve bu konu ile ilgili yapılacak çalışmalara katkı sağlamak hedef alınmıştır.

3. MATERYAL VE YÖNTEM (MATERIAL AND METHOD)

Yapılan araştırmada çalışma evreni, Kahramanmaraş'ta Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenleri oluştururken, Örneklemi ise; evrenden araştırma için tesadüfî (random) ele alınan 106 beden eğitimi öğretmeni oluşturmuştur. Araştırma Kahramanmaraş ili ile sınırlıdır. Öğretmenlere araştırmanın amacı anlatılmış ve gönüllü oldukları takdirde katılım sağlanması istenmiştir. Araştırmaya katılmak isteyen öğretmenlere anket formları dağıtılmış ve soru formları üzerinde anlaşılmayan nokta olup olmadığı sorularak, istenildiğinde

açıklamalara yer verilmiştir. Formların doldurulmasında süre sınırlaması yapılmamıştır.

Çalışma deseni olarak, kişilerin karakteristikleri, geçmişleri veya şimdiki davranışları hakkında bilgi edinmeyi ve betimlemeyi amaçlayan tarama (survey) metodu kullanılmıştır.

3.1. Veri Toplama Araçları (Instruments)

Veri toplama aracı olarak anket yöntemi seçilmiş ve şu ölçekler kullanılmıştır:

- Sosyo-demografik veri toplama formu: Kişinin kendisinin doldurduğu bu formda, 9 ayrı (yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, spor tesisi durumu, sınıf öğrenci sayısı, yönetici desteği, görev yeri ile ilgili kişisel) soru yer almaktadır (tablo 1. ve tablo 2.).
- Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ): Minnesota İş Doyum ölçeğinin (MSQ) kısa formu kullanılmıştır.

Dawis ve arkadaşları, Minnesota doyum Ölçeğinin uzun formundan (100 madde) iç ve dış doyum faktörlerinden oluşan doyum durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 soruluk (Kısa Form) bir ölçek geliştirmişlerdir [Dawis vd., 1967]. Baycan [1985] tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha=0,77).

Her bir soru içinde, soruları herhangi bir yönden kişinin işinden duyduğu hoşnutluğu tanımlayan beşli Likert tipi bir dereceleme vardır. Bu şıkların değerlendirilmesinde sırasıyla 1, 2, 3, 4, 5 puanlar verilmiştir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, Ölçekten alınan 20-39 arası puan çok düşük, 40-59 puan düşük, 60-79 arası puan yeterli, 80-100 arası puan yüksek doyumunu belirtmektedir. Ölçeğe ait içsel ve dışsal faktörler birleşik olarak genel iş doyumunu olarak ele alınmıştır.

- Örgütsel Adaleti ölçmek üzere, Niehoff ve Moorman [1993] tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği'nden (organizational Justice Scale) yararlanılmıştır. Örgütsel Adalet Ölçeği, dağıtımsal adalet (DA), işlemsel adalet (İA) ve etkileşimsel adalet (EA) olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye çevirisi, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Yıldırım [2002] tarafından yapılmış ve her alt boyut için iç tutarlık (Cronbach Alpha) katsayıları: (DA).81, (İA).89, (EA).95 bulunmuştur.

Dağıtımsal adalet (Distributive Justice) 5 (1.-5. maddeler) maddeden, İşlemsel adalet (Procedural Justice) 6 (6.-11. maddeler) maddeden, Etkileşimsel adalet (Interactional Justice) 9 (12.-20. maddeler) madde olmak üzere toplam 20 maddeden oluşmaktadır. 5'li Likert tipi derecelendirme ile her biri örgütsel adaletin bir boyutuna ait olmak üzere üç ayrı toplam puan elde edilmektedir. Alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar; dağıtımsal adalet için 5-25, işlemsel adalet için 6-30 ve etkileşimsel adalet için 9-45'tir. Puan arttıkça örgütsel adalet algısı yükselmektedir.

3.2. Verilerin Analizi (Data Analysis)

Toplam 106 beden eğitimi öğretmeninden anket yöntemi ile elde edilen verilerin, sayısal değerlerle ifade edilebilmesi için, veriler bilgisayar ortamına aktarılarak çeşitli kategorilere göre değerlendirilmiş, SPSS 15,0 paket programı kullanılarak aşağıdaki istatistiksel analizler yapılmıştır:

- Uygulanan İş doyum ve örgütsel adalet ölçeklerine ait anket soruları sonucu elde edilen verilere faktör analizi yapılmadan önce, faktör analizine uygunluğu KMO [Kaiser-Meyer-Olkin] ve

Bartlett (Bartlett test of sphericity) testiyle test edilmiştir. Minnesota iş doyum ölçeği için; KMO= 0.71 ve Bartlett $\chi^2= 983.369$ ($p<0.05$) bulunmuştur (ölçek sorularına ait faktör yükleri .450 ile .739 arasında değişmektedir) (Tablo 7.). Örgütsel adalet ölçeği için KMO= 0.84 ve Bartlett $\chi^2= 1153.429$ ($p<0.05$) bulunmuştur (ölçek sorularına ait faktör yükleri Dağıtımsal adalet (DA) için .514 ile .705 arasında, İşlemsel adalet (İA) için .462 ile .680 arasında, Etkileşimsel adalet (EA) için .450 ile .829 arasında değişmektedir) (Tablo 8.). Veriler alt sınır (0.60) değerinin üzerinde faktör analizi için uygunluk göstermiştir. Ölçeklerin güvenilirliği için yapılan analizde; Minnesota iş doyum ölçeğinin [Cronbach-Alpha] iç tutarlılık katsayısı 0.82, örgütsel adalet ölçeği alt boyutlarının [Cronbach-Alpha] iç tutarlılık katsayıları; Dağıtımsal adalet (DA): 0.70, İşlemsel adalet (İA): 0.72, Etkileşimsel adalet (EA): 0.80 bulunması, ankete verilen cevaplardan elde edilen verilerin değerlendirme için uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

- Örneklemenin, sosyo demografik değişkenlerine göre dağılımını ortaya koymak amacıyla frekans ve yüzdeler hesaplamalar yapılmıştır.
- Ölçeklerin puan ortalamaları açısından, bağımsız değişkenlere bağlı farklılaşma düzeyini değerlendirmek için; İki bağımsız grup ortalamaları arasında karşılaştırmalar için t-testi, ikiden fazla grup ortalamalarının analizinde tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır. Sonucun istatistiksel olarak anlamlı çıktığı durumlarda, farkın kaynağını bulmak için; LSD testi uygulanmıştır.

Alt ölçekler arası ilişki düzeyinin belirlenmesi için Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık derecesi alfa (α) yanılma düzeyi $p<0.05$ olarak kabul edilmiştir

4. BULGULAR (FINDINGS)

Araştırma sonucu elde edilen verilere ait frekans ve yüzdeler hesaplamalar yapılmış ve istatistiksel karşılaştırmalar yapılarak tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 1. Örneklem grubunun demografik tanımlayıcıları
(Table 1. Descriptive information about subjects)

Değişkenler	f	Yüzde (%)
Yaş		
24-28 yaş	14	13,2
29-33 yaş	35	33,0
34-38 yaş	31	29,2
39-43 yaş	15	14,2
44 ve üzeri yaş	11	10,4
Cinsiyet		
Erkek	85	80,2
Bayan	21	19,8
Medeni Durum		
Evli	77	72,6
Bekar	29	27,4
Öğrenim Durumu		
Lisans	101	95,3
Yüksek lisans	5	4,7
Toplam	106	100,0

Araştırmaya katılan grubun yaş değişkeninde; 24-28 yaş aralığında %13,2, 29-33 yaş aralığında %33,0, 34-38 yaş aralığında 29,2, 39-43 yaş aralığında %14,2, 44 ve üzeri yaş aralığında ise %10,4 oranında dağılım göstermiştir.

Grubun cinsiyet değişkeninde erkekler %80,2, bayanların katılım oranı %19,8 olmuştur. Araştırma grubunun %72,6 sı evli, %27,4 nün bekar olduğu tespit edilmiştir. Grubun %95,3 ü lisans, %4,7 si yüksek lisans mezunudur.

Tablo 2. Örneklem grubunun mesleki tanımlayıcıları
(Table 2. Professional descriptive about subjects)

Değişkenler	f	Yüzde (%)
Mesleki Kıdem		
1-3 yıl	10	9,4
4-7 yıl	36	34,0
8-11 yıl	25	23,6
12 ve üzeri yıl	35	33,0
Spor Tesis Durumu		
Yeterli	23	21,7
Kısmen yeterli	38	35,8
Yetersiz	45	42,5
Sınıf Öğrenci Sayısı		
35-39	39	36,8
40-45	29	27,4
46 ve üzeri	38	35,8
Yönetici Desteği		
Evet	54	50,9
Hayır	52	49,1
Görev Yeri		
İl	89	84,0
İlçe	11	10,4
Köy	6	5,7
Toplam	106	100,0

Araştırmaya katılan grubun meslekleri ile ilgili bilgilerde, %9,4 ü 1-3 yıllık, %34,0 4-7 yıllık, %23,6 sı 8-11 yıllık, %33,0 oranında ise 12 ve üzeri yıl mesleki kıdemleri bulunmaktadır.

Araştırma grubu görev yaptıkları okullarda spor tesisi durumunu %21,7 oranında yeterli, %35,8 kısmen yeterli, %42,5 oranında ise yetersiz olduğunu ifade etmiştir. Derse girdikleri sınıflardaki öğrenci sayılarını %36,8 oranda 35-39, %27,4 oranda 40-45 arası, %35,8 oranda ise 46 ve üzeri olarak belirtmektedirler.

Araştırma grubunda yer alan beden eğitimi öğretmenleri, okul yöneticilerinden spor organizasyonlarına katılımında destek görüp görmediklerini %50,9 oranda evet, %49,1 oranda ise hayır olarak belirtmektedir. Araştırma grubun %84,0 oranında ilde, %10,4 ilçede, %5,7 oranında köyde görev yaptıkları belirlenmiştir.

Tablo 3. Örneklemeye ait değişkenlerin ikili karşılaştırmaları (t-test)
(Table 3. Binary comparison of subjects variables) (t-test)

DEĞİŞKENLER	Dağıtım Adalet		İşlemsel Adalet		Etkileşimsel Adalet		İş Doyumu	
	t-test	p	t-test	p	t-test	p	t-test	p
Cinsiyet	.184	.843	-2.66	.010*	.036	.972	.434	.666
Medeni Durum	-.092	.927	-.25	.800	-1.25	.213	-1.86	.065
Öğrenim durumu	3.61	.000*	.847	.399	2.39	.018*	2.62	.010*
Yönetici desteği	1.946	.054	3.565	.001*	2.619	.010*	2.015	.046*

* p<0.05

Araştırma grubuna ait değişkenlerin istatistiksel analizlerinde, cinsiyete göre işlemsel adalet (İA) algılamalarında anlamlı fark bulunurken (p<0,05), medeni durum değişkeninde herhangi bir fark gözlemlenmemiştir. Öğrenim durumlarına göre dağıtım adalet (DA), etkileşimsel adalet (EA) alt boyutunda ve iş doyum (İD) düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiştir (p<0,05). Yönetici desteği değişkeninde ise işlemsel adalet, etkileşimsel adalet ve iş doyum düzeylerinde fark anlamlı bulunmuştur (tablo 3.).

Tablo 4. Örneklemeye ait değişkenlerin çoklu karşılaştırmaları (Anova)
(Table 4. Multiple comparison of subjects variables) (Anova)

DEĞİŞKENLER	Dağıtım Adalet		İşlemsel Adalet		Etkileşimsel Adalet		İş Doyumu	
	F	p	F	p	F	p	F	p
Yaş	3.139	.018*	1.675	.162	5.246	.001*	4.961	.001*
Mesleki Kıdem	5.663	.001*	4.112	.008*	2.475	.066	3.040	.032*
Spor tesis Durumu	32.903	.000*	16.872	.000*	27.697	.000*	30.698	.000*
Sınıf Öğrenci Sayısı	2.347	.101	4.430	.014*	3.881	.024*	5.147	.007*
Görev Yeri	1.096	.338	.105	.900	1.113	.333	.933	.397

*p<0.05

Araştırma grubuna ait ve çoklu karşılaştırmaya uygun olan değişkenlerin analizinde, yaşa bağlı olarak DA (F(4,101)=3.139; P<0.05), EA (F(4,101)=5.246; P<0.05) ve İD (F(4,101)=4.961; P<0.05) düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmüştür (p<0,05). Mesleki kıdemlerine göre EA alt boyutunda (F(3,102)=2.475; P>0.05) fark anlamlı değildir. Grubun spor tesisi durumu değişkeninde hem İD (F(2,103)=30.69; P<0.05), hem de örgütsel adalet algılamalarının her alt boyutunda DA (F(2,103)=32.90; P<0.05), İA(F(2,103)=16.87; P<0.05), EA(F(2,103)=27.69; P<0.05) gruplar arası fark istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,05).

Araştırma grubuna ait sınıf öğrenci sayısı değişkeninde DA (F(2,103)=2.347; P>0.05) boyutunda fark anlamlı bulunmazken, diğer alt boyut ve iş doyum düzeylerinde fark anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Grubun görev yaptıkları yere göre yapılan karşılaştırmalarda ise gruplar arası fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (Tablo 4.).

Tablo 5. İş doyum ve örgütsel adalet algılamaları arasındaki korelasyon
(Table 5. Correlations between job satisfaction and organizational justice perceptions)

ÖLÇEKLER		İD	DA	İA	EA
İş Doyumu	r	1			
	p				
	N	106			
Dağıtımsal Adalet	r	.835 (**)	1		
	p	.000			
	N	106	106		
İşlemsel Adalet	r	.698 (**)	.689 (**)	1	
	p	.000	.000		
	N	106	106	106	
Etkileşimsel Adalet	r	.878 (**)	.758 (**)	.651 (**)	1
	p	.000	.000	.000	
	N	106	106	106	106

** p<0.01

Tabloya göre örgütsel adalet algılamalarına ait alt boyutlar ve iş doyum düzeyleri arasında p<0.01 anlamlılık düzeyinde rastlantısal olmayan, anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. İş doyum (İD) ile Dağıtımsal adalet (DA) arasında r= .835 (p<0.01), işlemsel adalet (İA) arasında r= .698 (p<0.01) ve etkileşimsel adalet (EA) arasında r= .878 (p<0.01) pozitif yönde doğrusal güçlü bir ilişki gözlemlenmiştir (tablo 5.).

Tablo 6. Ölçeklere ait istatistiksel tanımlayıcılar
(Table 6. Descriptive statistics about scale)

ÖLÇEKLER	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
İş Doyumu	106	49.00	83.00	68.3208	8.18541
Dağıtımsal Adalet	106	12.00	22.00	17.5849	2.26723
İşlemsel Adalet	106	16.00	26.00	20.3585	2.04794
Etkileşimsel Adalet	106	24.00	41.00	32.5472	3.46446

Araştırma grubu iş doyum ölçeğinden aldıkları puanlar 49 ile 83 arasında değişmekte ve ortalama puanları 68.32+8.185 olarak bulunmuştur. DA puanları 12 ile 22 arasında ve ortalama 17.58+2.267, İA puanları 16 ile 26 arasında ve ortalama puanları 20.35+2.047, EA puanları ise 24 ile 41 arasında ve ortalama 32.54+3.464 olarak bulunmuştur (Tablo 6).

Tablo 7. İş doyum ölçeği faktör analiz uygunluğu ve faktör yükleri
(Table 7. Appropriateness of job satisfaction scale factor analysis
and factor loadings)

Sorular	İş doyum	
	Faktör yükleri	
	Faktör 1	Faktör 2
S1	.688	
S11	.688	
S10	.589	
S15	.559	
S9	.515	
S8	.498	
S20	.492	
S2	.471	
S16	.465	
S4	.462	
S3	.457	
S7	.450	
S12		.739
S6		.650
S14		.648
S19		.642
S5		.582
S17		.503
S13		.468
S18		.451
Varyans	%24.213	%11.912
N=106		
Top. Açıklanan Varyans=%36.125		

Tabloya göre iş doyum ölçeğinden elde edilen veriler iki faktör altında toplanmış ve faktör 1 toplam varyansın %24.213'ünü açıklamaktadır. Bu faktör altında toplanan faktör yükleri .450 ile .688 arasında değişmektedir. Faktör 2 toplam varyansın %11.912'ni açıklamakta ve faktör yükleri .451 ile .739 arasında değişmektedir. Her iki faktör toplam varyansın %36.125'ni açıklamaktadır.

Tablo 8. Örgütsel adalet ölçeği faktör analiz uygunluğu ve faktör yükleri
(Table 8. Appropriateness of organizational justice scale factor analysis and factor loadings)

Sorular	Örgütsel adalet		
	Faktör yükleri		
	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
S2	.705		
S1	.704		
S5	.657		
S4	.555		
S3	.514		
S6		.680	
S9		.612	
S7		.611	
S11		.604	
S10		.490	
S8		.462	
S20			.829
S19			.779
S12			.761
S15			.702
S18			.596
S13			.593
S14			.480
S16			.472
S17			.450
Varyans	%35.191	%7.552	%7.275
N=106			
Toplam Açıklanan Varyans= %50.018			

Tabloya göre örgütsel adalet ölçeğinden elde edilen veriler üç faktör altında toplanmıştır. Faktör 1 toplam varyansın %35.191'ni açıklamakta ve faktör yükleri .514 ile .705 arasında değişmektedir. Faktör 2 toplam varyansın %7.552'ni açıklarken faktör yükleri .462 ile .680 arasında dağılım göstermektedir. Faktör 3 toplam varyansın %7.275'ni açıklarken faktör yükleri .450 ile .829 arasında değişmektedir. Her üç faktör birlikte toplam varyansın %50.018'ni açıklamaktadır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER (CONCLUSION AND SUGGESTIONS)

İş doyumunu kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin önemli gereklerinden biri olarak düşünüldüğünde iş doyumunu arttırmanın yolları araştırılması gereken konular arasında yer almıştır ve adalet algıları da pek çok çalışmada iş tatminini önemli düzeyde etkileyen bir faktör olarak benimsenmiştir.

Bu anlamda yapılan araştırma, beden eğitimi öğretmenlerinin bazı demografik değişkenlere göre örgütsel adalet algılamaları ve iş doyumlarına etki eden faktörlerin belirlenerek, örgütsel ve yönetsel anlamda beden eğitimi öğretmenleri için daha verimli bir iş ortamının sağlanmasına ve sonraki yapılacak araştırmalara katkıda bulunması amaçlanmıştır. Çalışmada araştırma sonuçları değerlendirilirken, iş doyumunu ile ilgili farklı meslek grupları arasında yapılmış olan çalışmalardan da literatür desteği sağlanmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği'nden alınabilecek en düşük ve en yüksek puan 20-100 dür. Araştırma grubunun sonuçlarına göre; MSQ ölçeğine ait bazı tanımlayıcı istatistiklerde; Genel iş doyum puanı 49

ile 83 arasında değişmekte ve ortalama puanları $68.32+8.185$ (yeterli seviyede) olarak bulunmuştur. Örgütsel adalet ölçeği alt boyutlarından DA puanları 12 ile 22 arasında ve ortalama $17.58+2.267$, İA puanları 16 ile 26 arasında ve ortalama puanları $20.35+2.047$, EA puanları ise 24 ile 41 arasında ve ortalama $32.54+3.464$ olarak bulunmuştur (Tablo 6.).

Araştırma grubunun örgütsel adalet algılamalarına ait alt boyutlar ve iş doyum düzeyleri arasında $p<0.01$ anlamlılık düzeyinde rastlantısal olmayan, anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. İş doyumunu (İD) ile; Dağıtımsal adalet (DA) arasında $r= .835$, işlemsel adalet (İA) arasında $r= .698$ ve etkileşimsel adalet (EA) arasında $r= .878$ ($p<0.01$) pozitif yönde doğrusal güçlü bir ilişki gözlemlenmiştir (Tablo 5.). Bunun anlamı araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algılamaları arttıkça iş doyum düzeylerinde de pozitif yönde artma gösterdiği yönündedir. Yani iş doyum düzeyleri örgütsel adalet algılamalarından etkilenmektedir. Buna göre; okullarda görev yapan öğretmenlerin adalet algısının artırılması iş tatminlerini artıracaktır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin bazı sosyo-demografik özelliklerine göre iş doyum düzeyleri ve örgütsel adalet algılamalarının belirlenmesindeki sonuçlar değerlendirilmiştir.

Sonuçlara göre; Yaş değişkeninde grubun DA ve EA algılamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır. Yapılan LSD testinde bu farkın kaynağının yaşı genç olan öğretmenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Yaşı genç olan ve mesleğinde yeni olan öğretmenlerin ortama uyum sağlamada ve çevresi ile sağlıklı ilişkiler oluşturmada zorluk çekmeleri ile ilişki kurulabilir. Yaş ilerledikçe de örgütsel adalet algılarının arttığı söylenebilir. Bu bulgu literatür sonucuyla tutarlıdır [Goldman ve Barry, 2003]. Yaş ilerledikçe örgütsel adalet algısının artması gençlerin beklentilerinin fazla olmasına ve olumsuzluklar karşısındaki tüm tepkileri gibi adaletsizlikler karşısında da daha tepkili olmalarına bağlanabilir.

Literatürde, yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını gösteren sonuçlar vardır. Yaş ilerledikçe çalışanların işteki gerginlikleri azalır, deneyim kazandıkları için işlerinde daha rahat çalışırlar, ödüller karşısında gençlere göre daha doyumlu olurlar [Lee ve Wilbur, 1985]. Bu çalışmada da diğer araştırmalarla tutarlı olarak yaş arttıkça iş doyumunun arttığı saptanmıştır. Benzer şekilde mesleki kıdem değişkeninde de meslekte yeni olanların daha tecrübeli öğretmenlere göre adalet algılamalarının ve iş doyum düzeylerinin düşük bulunması yaş ve mesleki kıdemdeki paralellik sonucu oluşan durumu yansıtmaktadır.

Grubun cinsiyet değişkeninde sadece işlemsel adalet algılamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Bayan öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha düşük işlemsel adalet algılaması yaşamaktadırlar ($p<0.01$). Pek çok konudaki algıları açısından olduğu gibi erkek ve kadınların adalet algıları da keskin olarak farklılaşmaktadır [Robinson, 2004]. Bunun nedenleri arasında erkek ve kadınların kazanımların dağıtımını ve bu kazanımlarla ilgili işlemler açısından farklı uygulamalar ve bazen de ayrımlarla karşılaşmaları olabilir. Çalışma cinsiyetle adalet algısı arasında herhangi bir ilişkinin bulunmadığına dair sonuçların elde edildiği araştırma bulgularıyla [Lee vd., 2000; Köse vd., 2003; Colquitt vd., 2002] tezatlık gösterirken diğer bazı araştırma bulgularıyla tutarlılık göstermektedir [Lemons, 2003; Foley vd., 2005].

Medeni durum değişkeninde evli ve bekar gruplar arasında herhangi bir fark gözlemlenmezken, öğrenim durumları ile ilgili olarak yapılan karşılaştırmalarda, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin DA ve EA boyutunda daha düşük adalet algılamaları yaşamaları iş doyumlarına etki eden faktör olarak görülmüştür. Bunda yüksek lisan mezunu

öğretmenlerin beklentilerinin fazla olması etkili olmuş olabilir. Ayrıca sayı olarak az olmalarından kaynaklanan istatistiksel bir zafiyet gösterebileceği de göz önüne alınmalıdır.

Beden eğitimi öğretmenleri branş itibari ile diğer öğretmenlerden ayrı bir özellik taşımaktadır. Müfredatlarındaki ders programlarının yanı sıra ders dışında da öğrencileri spor faaliyetlerine yönlendirmekte ve okul takımlarında sportif yarışmalara hazırlamaktadır. Yaptıkları bu çalışmalar sonucu da okullar arası müsabakalara katılmayı hedeflemektedirler. Okul yönetiminin spora bakış açısının ön plana çıktığı bu durumda, öğretmenler gerekli desteği görmek isteyeceklerdir. Bu desteği bulamadıklarında ise adalet algılamalarında azalmalar oluşabilecektir. Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki gereklilikleri ile ilgili prosedürlerin yerine getirilmediği düşüncesi, kişiler arası iletişimlerinde sorun oluşturabileceğinden, etkileşimsel adalet algılamalarına olumsuz yansıyan bu durum çalışanların iş doyum düzeylerini de etkileyen faktör olarak değerlendirilebilir.

Araştırma grubunda yer alan beden eğitimi öğretmenleri diğer öğretmenler gibi derslerini sınıflarda işlemekte ve spor tesislerine ihtiyaç duymaktadırlar. Bu tesislerin azlığı veya olmaması ise onların mesleğin gerekliliklerini yerine getirmede sıkıntı yaratmaktadır. Diğer okullarda olup kendi okulunda tesisin olmaması ise adalet algılamalarının her boyutunda azalmalara neden olurken, meslekten doyum, zevk ve tatmin duygularını azaltan önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Buna paralel olarak kalabalık sınıflarda ders işlemek zorunda kaldıklarında ise sorunlar katlanmakta ve çözüm üretmekte sıkıntılar yaşanabilmektedir. Mevcut araştırmada da çıkan sonuçlar spor tesisini yetersiz bulan öğretmenlerin örgütsel adalet algılamalarının her boyutunda düşük çıkması ve iş doyum düzeylerinin olumsuz etkilendiği yönündedir.

Grubun görev yaptığı yere dair gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir. Bu durum okulun il, ilçe veya köyde bulunmasının okul yönetimindeki benzer yapılanma ve davranış şekilleri olduğunun bir göstergesi olabilir.

Araştırma sonuçlarında dikkati çeken önemli bir nokta; beden eğitimi öğretmenlerinin kişiler arası ilişkiler olarak ele alınabilen etkileşimsel adalet boyutunun iş doyumunu en çok etkileyen faktör olarak ortaya çıkması, dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet algılamalarının daha sonra gelmesidir. Yapılan önceki araştırmalarda, özellikle dağıtım adaleti algısının iş doyumunu ile en yüksek ilişki düzeyine sahip olduğu belirtilmektedir [McFarlin vd.,1992; Folger ve Konovsky, 1989].

Mevcut çalışma sonucunu destekleyen bir çalışmada, etkileşim adaletinin yüksek olduğu durumlarda, işgörenler açısından dağıtım ve işlemsel adaletin önemli olmadığı ve önemsenmediği bulunmuştur [Skarlicki ve Folger, 1997]. Elde edilen bulgulara göre, işverenlerin işgörelere karşı duyarlı, ilgili, saygılı ve itibarlı davrandıklarında, işgörenlerin adil olmayan ücret dağılımını veya adil olmayan prosedürel süreçleri bir bakıma görmezden gelmeleri, tolerans gösterme eğilimi içinde oldukları şeklinde yorumlanmıştır. Bu sonuca göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin elde ettikleri sonuçlardan çok, kişiler arası ilişkilere önem verdikleri sonucuna varılabilir.

Bu çalışma örgütsel adalet algıları ve iş doyumunu değişkenlerinin öğretmenlik yaşamı açısından önemli kavramlar olduğunu göstermiştir. Yapılan araştırmada ulaşılan bulgular sonucunda, örgütsel adalet algısı boyutlarından etkileşimsel adalet, iş doyumunu en çok etkileyen boyut olmasının yanı sıra, dağıtımsal ve işlemsel adalet algılamalarının da beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumları üzerinde anlamlı etkiler oluşturduğu saptanmıştır (Tablo 5.). Diğer yandan

beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algılamaları ve onun alt boyutlarına ait değerlendirmelerinin daha geniş bir örneklem ve farklı değişkenler ele alınarak çalışılması konu ile ilgili yaklaşımlara faydalı olabilecektir.

Hukuksal adalet nasıl ki bir toplumda huzurun ve refahın sağlanması, haksızlıkların önlenmesi için gerekli bir sistem ise okullarda da, beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim ve öğretimde nitelik ve niceliği artırabilmeleri için gerekli olan iş memnuniyeti, hoşnutluğu ve paralelinde iş doyumlarının sağlanmasında örgütsel adalet algıları önem taşımaktadır.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Aksayan, S., ve Velioğlu, P., (1992). Sağlık Ocağı ve Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel İş Doyum Etkenleri, Cumhuriyet Üniversitesi, III. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, s: 635-646, Sivas., 24-26 Haziran.
2. Barling, J. and Phillips, M., (1993). "Interactional, formal, and distributive Justice in the workplace: An exploratory study" *Journal of Psychology*, 127 (6), 649-656,
3. Baycan, A., (1985). "An Analysis Of The Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups", Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi, İstanbul
4. Berns, S., (1984). *Job Satisfaction And Conflict Management*, Third Edition, Toronto: The Mosby Company,
5. Beugre, C.D. and Baron, R.A., (2001). Perceptions of Systemic Justice: The Effects of Distburitive, Procedural and Interactional Justice", *Journal of Applied Psychology*, Vol.31, No: II, s. 326
6. Bies, R.J. and Moag, J.S., (1986). "Interactional Justice, communication criteria for fairness", In, M. H. Bazerman, R. Sheppard, & B. Sheppard (Eds.), *Research in negotiations in organizations*. 1: 43-55
7. Cohen-Charash, Y. and Spector, P.E., (2001). "The role of Justice in organizations: a metaanalysis". *Org Behav Human Decis Process*; 86(2):278-321
8. Colquitt, J.A., Noe, R.A., and Jackson, C.L., (2002). "Justice in Teams: Antecedents and Consequences Of Procedural Justice Climate", *Personnel Psychology*, C. 55, S. 1,
9. Davis, K., (1982). *İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış*. Çev: Kemal Tosun ve Arkadaşları. İstanbul Üniversitesi Yayınları. İşletme Fakültesi Yayın No: 136 İstanbul Matbaası, İstanbul.
10. Dawis, R., Weiss, D.J., England, G.W., and Lofquist, L.H., (1967). *Manuel For The Minnesota Satisfaction Qestionnarie* Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation XXII, Minneapolis: Univertsity of Minesota, Industrial Relations Center Wold Adjustment Project.
11. DeConinck, J.B. and Stilwell, D.C., (2004). Incorporating organizational justice, role states, pay satisfaction and supervisor satisfaction in a model of turnover intentions. *Journal of Business Research*, 57, 225-231
12. Foley, S. and Hang-Yue, N.W.A., (2005). "Perceptions of Discrimination and Justice Are There Gender Differences in Outcomes?", *Group & Organization Management*, C. 30, S. 4
13. Folger, R., (1987). "Distributive and Procedural Justice in the Workplace", *Social Justice Research*, 1:143-159
14. Folger, R. and Konovsky, M.A., (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. *Academy of Management Journal*, 32: 1, 111-130.

15. Goldman, B.M., (2003). The Application of Referent Cognitions Theory to Legal-Claiming by Terminated Workers: The Role of Organizational Justice and Anger. *Journal of Management*, Pergamon, 705-728.
16. Greenberg, J., (1987). "Reactions to Procedural Injustice in Payment Distributions: Do the Means Justify the Ends?", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, No. 1, s. 55
17. Gürbüz, Y., (1998). Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmini ve Örgütsel Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
18. Hackman, J.R. and Oldham, G.R., (1976). Relationships among employee's work and nonwork responses. *Akt. Erol*, 1988:2
19. Karaküçük, S., (1991). Beden Eğitimi Öğretmeninin Faaliyet Alanları. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 65-84.
20. Köse, S., Kartal, B. ve Kayalı, N., (2003). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 20
21. Lambert, E., (2003). "The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff". *Journal of Criminal Justice*, 31, USA, 155-168.
22. Lee, C., Pillutla, M., and Law, K.S., (2000). "Power-Distance, Gender and Organizational Justice", *Journal of Management*, C. 26, S.4.
23. Lee, R. and Wilbur, E.R., (1985). Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics and Job Satisfaction: A Multi-Variate Analysis. *Human Relations*, 38:8, 781-791.
24. Lemons, M.A., (2003). "Contextual and Cognitive Determinants of Procedural Justice Perceptions in Promotion Barriers for Women", *Sex Roles*, C. 49, S. 5/6
25. Masterson, S.S., Lewis, K., Goldman, B.M., and Taylor, M.S., (2000). "Integrating Justice and social exchange, The differing effects of fair Procedures and treatment on work relationships". *Academy of Management Journal*, 43(4), 738-748
26. McFarlin, D.B. and Sweeney, P.D., (1992)., Distributive and Procedural Justice As Predictors of Satisfaction with Personnel and Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*, Vol.35, No.3, 626-637.
27. Musal, B., Elçi, Ö.E. ve Ergin, S., (1995). Uzman Hekimlerde Mesleki Doyum. *Toplum ve Hekim*, 68; 2-7)
28. Niehoff, B.P. and Moorman, R.H., (1993). Justice As A mediator of the relationship between Methods of monitoring and organizational citizenship Behavior. *Academy of management Journal*, 36, 527-556
29. Robinson, K.L., (2004). The Impact of Individual Differences on the Relationship Between Employee Perceptions of Organizational Justice and Organizational Outcome Variables. A Dissertation Presented to the Faculty of the California School of Organizational Studies, Alliant International University, San Diego, 1-156.
30. TKB (2006), İlköğretim Müfettişleri Kurulu Başkanlıkları Soruşturma Emirleri. Adıyaman, Ankara, Diyarbakır, Giresun, İstanbul, Konya, Yozgat ve Zonguldak İl Milli Eğitim Müdürlükleri.
31. Shapiro, D., Buttner, E.H., and Barry, B., (1994). "Explanations: What Factors Enhance Their Perceived Adequacy?" *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 58(3), 346-368.

32. Skarlicki, D.P. and Folger, R., (1997). "Retaliation in the workplace: The roles of distributive procedural and Interactional Justice". Journal of Applied Psychology. 82(3), 434-443.
33. Söyük, S., (2007). "Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma", (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
34. Yavaş, Ö., (1993). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doymu ve Örgütsel Gereksinimlerine İlişkin Bir İnceleme (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
35. Yetim, A.A., (1998). "Öğretmenlik Mesleği ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyal Görevleri", Atatürk Üniversitesi, I. Spor Kongresi Bildirileri, Erzurum.
36. Yıldırım, F., (2002). Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
37. Yılmaz, E., (2006). Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Konya, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
38. Yılmaz, G., (2004). "İnsan kaynakları uygulamalarına ilişkin örgütsel adalet algısının çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki etkisi". Yayınlanmış Doktora Tezi. İstanbul. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.