



The Relationship Between Elementary School Teachers' Perceptions of Organizational Justice and Job Satisfaction

Osman Tayyar ÇELİK

Pamukkale University, Denizli-TURKEY

Musa GÜRSEL

Retired Professor

Article History

Submitted: 10.30.2017

Accepted: 11.14.2017

Published Online: 12.03.2017

Keywords

Organizational Justice
Job Satisfaction
Teacher

Abstract

Purpose: The purpose of this study is to examine the relationship between primary school teachers' perceptions of organizational justice and job satisfaction.

Design & Methodology: This research was conducted in a relational screening model to determine the relationship between primary school teachers' perceptions of organizational justice and job satisfaction. The sample of the research is composed of 542 teachers selected by proportionate cluster sampling method from the teachers working in the central districts of Mersin (Mezitli, Toroslar, Yenişehir, Akdeniz). Information about perceptions of organizational justice of Elementary School Teachers' were collected with "Organizational Justice Scale", Information about Job Satisfaction of Elementary School Teachers' were collected with "Minnesota Job Satisfaction Scale".

Findings: It has been found out that teachers in the survey are above the middle level of organizational justice perceptions and job satisfaction averages. As a result of the multiple linear regression analysis related to the job satisfaction of organizational justice perception; teachers' perceptions of distributional justice and procedural justice contributed significantly to the teachers' sense of job satisfaction, and perception of interaction justice did not provide meaningful contribution to the model

Implications & Suggestions: As a result of the multiple linear regression analysis carried out to determine the relationship between organizational justice and job satisfaction. It is determined that perception of distributional justice and procedural justice are significant predictors of job satisfaction and perception of interactional justice has not significant effect on job satisfaction. When standardized regression coefficients prioritized according to the effect on job satisfaction, it is perception of distributional justice, perception of procedural justice respectively. Also it has been determined that 18% of the variance of teachers' job satisfaction is explained by organizational justice perceptions.



İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ve İş Doyumları Arasındaki İlişki

Osman Tayyar ÇELİK

Pamukkale Üniversitesi, Denizli-TÜRKİYE

Musa GÜRSEL

Emekli Öğretim Üyesi

Makale Geçmişi

Geliş: 30.10.2017

Kabul: 14.11.2017

Online Yayın: 03.12.2017

Anahtar Sözcükler

Örgütsel Adalet
İş Doyumu
Öğretmen

Öz

Amaç: Bu araştırmanın amacı ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Yöntem: Bu araştırma, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Araştırma verileri, Mersin'in merkez ilçelerinde (Mezitli, Toroslar, Yenişehir, Akdeniz) görev yapan öğretmenlerden oranlı küme örnekleme yöntemiyle seçilen 542 öğretmene Niehoff ve Moorman (1996) tarafından geliştirilen Polat (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Adalet Ölçeği" ve çalışanların iş doyumunu belirlemek amacıyla alan yazında yaygın şekilde kullanılan "Minnesota İş Doyum Ölçeği" uygulanarak toplanmıştır.

Bulgular: Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ortalamalarının ve iş doyumları ortalamalarının $X = 3,59$ olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adalet algısının iş doyumunu yordamasına ilişkin yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda; öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının iş doyumlarını anlamlı şekilde yordadığı, öğretmenlerin dağıtımsal adalet algıları ($p = ,000 < .05$) ve işlemsel adalet algıları ($p = ,034 < .05$) modele anlamlı katkı sağlarken etkileşimsel adalet algılarının ($p = ,112 > .05$) modele anlamlı katkı sağlamadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Sonuçlar ve Öneriler: Araştırma sonucunda ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının iş doyumlarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının iş doyumlarındaki varyansın %18'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.



GİRİŞ

1900'lü yılların başında Taylor'un öncülük ettiği "bilimsel yönetim" yaklaşımı ile örgütte verimliliği arttırmak için bir takım yöntem, teknik ve araçlar geliştirilmiştir. İnsanı işin mekanik bir parçası olarak gören bu yaklaşım başta insan ilişkileri okulu olmak üzere birçokları tarafından eleştirilmiştir. Bu eleştirilerin özünde, Taylorizm hareketinin, işçilere ücret artışının dışında fazla bir yenilik getirmediği ve sosyopsikolojik sorunlarına hiç eğilmediği görüşü vardır (Gürsel, 2006). Sonraki süreçte Henri Fayol günümüzde de geçerli olan klasik yönetim ilkelerini belirlese de düşündükleri ve kurdukları yönetim sistemi insan için davranışsal bir sorun kaynağı olmuş, başarıya ulaşamamış ve ne insanın mutluluğuna, ne de yönetimin etkinliğine katkıda bulunamamıştır (Eren, 2006).

İnsan ilişkileri, bir örgütteki insanları birleştirip, ahenkleştirerek, çalışma durumuna sokmayı amaç edinen bir yönetim eylemidir (Bursalioğlu, 2005). Elton Mayo'nun "insan ilişkileri" yaklaşımı ile birlikte örgütteki insan unsuru ön plana çıkmış ve örgütsel verimin artışında insan ve sosyal davranışları önemli bir yer tutmuştur. Araştırmacılar insan davranışları üzerinde durmuş ve performansı etkilediği düşünülen güdü, moral, örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık, iş doyum kavramları üzerinde durmuşlardır. Örgütsel adalet de bu kavramlardan biridir.

Adalet, sosyal yaşamın ve örgütlerin en önemli ilkelerinden biridir. Bir toplumdaki adalet ilkeleri, toplumda kimin ve niçin ödüllendireceğini belirlemek, bireylerin haklarını, toplumla karşılıklı sorumluluklarını belirlemeye yardım eder (Stevens ve Wood, 1995). Bireylere nasıl davranıldığının ahlaki uygunluk algısı olan örgütsel adalet ise insanların etkili bir şekilde birbirleriyle çalışmalarına izin veren birleştiricidir. Adalet bireylerle işverenin ilişkilerinin özünü belirler aksine adaletsizlik ise topluluk içindeki bağları çözebilen bir çözücü gibidir (Cropanzono, Bowen ve Gilliland, 2007). Günümüzde örgütlerin başarısı bireysel başarılarla dayalı bir performansa değil, kollektif bir iş anlayışıyla birbirine sıkı bir şekilde kenetlenmiş örgüt çalışanlarıyla mümkün olmaktadır. Bir işyerinde çalışanların adalet algısına sahip olması, örgütün etkin bir şekilde işleyebilmesi açısından önemlidir (Greenberg, 1990).

Adalet, tatmin, bağlılık gibi kavramların nesnel ölçütlerini bulmak kolay değildir. Bu nedenle adalet, tatmin ve sadakat bir algı sorunudur. Buna göre önemli olan adaletsizliğin olup olmamasından çok, çalışanların yönetim faaliyet (işlem)lerini nasıl algıladıklarıdır. Algılamanın doğru ve sağlıklı olması ise, etkin bir örgütsel iletişime, saydam ve katılamalı (demokratik) bir yönetim anlayışına ve genel olarak etkileşimli yönetime bağlıdır (Ardahan, 2010).

Örgütsel adalet, örgütsel kaynakların (ödül, ceza) dağıtımının, bu dağıtım kararlarını belirlemede kullanılan prosedürlerin ve bu prosedürlerin yürütülmesi sırasında gerçekleşen kişiler arası davranışların nasıl olması gerektiği ile ilgili kurallar ve sosyal normlar bütünüdür (Çakmak, 2005). Örgütsel adalet, işinde ve çevresiyle ilişkilerinde sürekli bir adalet arayışı içinde olan bireyin performansını ve verimini etkilemesi bakımından okul örgütlerinde de ayrı bir öneme sahiptir. Okul eğitim hizmetlerinin üretilip sunulduğu bir yerdir (Şişman ve Turan, 2004). İçerisinde adil uygulamaların bulunmadığı bir okulda çalışanların birbirlerine ve okula güven duyması beklenemez. Öğretmen çalıştığı okula güvenmezse bilgi ve birikimini okul adına kullanmaz. Küskünlerden oluşan bir okul topluluğunun, kollektif bir çaba göstermesi beklenemez (Çelik, 2009).

Eğitim sisteminin bekleneni yerine getirebilmesi için, sisteme giren madde ve insan kaynaklarının en uygun biçimde kullanılması gerekir (Gürsel, 2005). Bu noktada en büyük sorumluluk okul yöneticilerine düşmektedir. Şişman ve Turan (2004)'a göre okul yöneticisi, okulun bütün işlerini yürütmeye, düzenlemeye ve denetlemeye yetkili olup okulun amaçlarına uygun olarak yönetilmesinden, değerlendirilmesinden ve geliştirilmesinden sorumludur. Kaynakların dağıtıcısı konumunda bulunan okul yöneticileri, yapmış oldukları adil olan/olmayan uygulamalarla ortak ve katılımcı bir örgüt ortamının oluşup oluşmamasına hizmet ederler.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin, kaynakların üreticisi ve tüketicisi olarak okulun gelecekteki istendik durumuna ulaşmada ortak çalışması gerekmektedir (Aytaç, 2003).

Adaletin dağıtıcısı konumunda bulunan okul yöneticileri, kaynakların dağıtımında, ödül ceza uygulamalarında, karşılıklı ilişkilerde uygulama ve davranışlarıyla okul çalışanlarının okuldaki adalete ilişkin algılarını etkileyebilmektedir. Göstermiş olduğu performans gereği takdir edilen veya ödüllendirilen bir personel bazen bu uygulamayı dahi adil olarak değerlendirmeyebilir. Çünkü bugün “hak” olarak algılanan, yarın hiç de öyle algılanmayabilir (Tevrüz, Artan ve Bozkurt, 1999).

Örgütsel adalet algılarının örgüt ortamında birçok değişkenle ilişkisinin olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur. Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel performans bunlardan bazılarıdır. Yapılan araştırmalarda, birey boyutunda adaletsiz algılamaların bireylerde strese, tükenmişliğe sebep olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Örgütsel adalet algılarından etkilendiği düşünülen diğer bir değişkende iş doyumdur.

“iş doyumu”, çalışanların kişisel olarak işlerine ve iş yerlerine karşı mutluluk tutumları yansıtan genel bir kavram olarak kullanılmaktadır (Özgüven, 2003). Bıçakçılar (2002)’a göre iş doyumu, iş ve meslek yaşamından elde edilen doyum, bireyin mesleki yeterlilik, yetenek ve kapasitesine ilişkin algılarına; istekleri ve elde ettikleri arasındaki farka; mesleğin geleceğine ilişkin optimizme; benzeri kişilerle yaptığı karşılaştırmalara ve genel memnuniyet düzeyine bağlı olarak ortaya çıkan bilimsel bir değerlendirme tepkisidir. Bireylerin iş doyumunun temel belirleyicisi ihtiyaçları ve karşılama derecesi olmaktadır. Her birey, bir örgüte girerken, bazı ihtiyaçlar ile beklentilerin etkisi altında davranır. Bu ihtiyaçlar karşılanmaz ve beklentiler gerçekleşmezse, o örgütün üyesi olarak, morali bozulur ve verimi düşer.

Motivasyon ve iş doyumu kavramları benzer kavramlar olduğu için bu alanlara ait teorik çerçeve aynı başlıklar altında incelenmiştir. Folger ve Cropanzano’ya (1998) göre yazının büyük bir kısmı, “adaletin önemli bir isteklendirme (motivasyon) aracı olduğunu, bireyler adaletsizlik hissettiklerinde morallerinin düştüğünü, işlerini bırakmalarının daha olası hale geldiğini ve hatta örgüte karşı misilleme yapabileceklerini belirtmektedir.

Okul ortamında yöneticilerin ve öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen birçok örgütsel ve bireysel etmenler vardır. Bunları: işin niteliği, ücret, kıdem ve terfi, yaş, cinsiyet, bireyler arası ilişkiler, denetim, ödül, cezalar ve adalet algıları olarak sıralamak mümkündür. Bu faktörlerin bireyler açısından güdüleyici olarak görev yapmaları bireylerin sahip olduğu değerlere bağlı olarak değişmektedir. Değerleri etkileyen birçok etmen olduğundan bireylerin aynı olgulara yüklediği değerler farklı olabilmektedir. Açlık hali yemeğe değer vermemizi sağlarken, bir tehdit durumu da güvenliğe değer vermemizi sağlayacaktır (Hodginson, 2008). İnsanları güdülemede formal kurallar yetersiz kalmaktadır. Daha da önemlisi formal kurallar iş görenler üzerinde bir coşku oluşturmamaktadır (Çelik, 2009). Okul yöneticileri, çalışanlarını iyi tanıyarak öğretmenlerin değer verdikleri isteklendiricileri belirleyip bu ihtiyaçlarını karşılayarak iş doyumlarına yardımcı olabilirler.

Sosyal hayatı ve toplumu düzenleyen en önemli örgütlerden birisi olan okullardaki iş görenlerin yani öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin iş doyumları ve memnuniyetlerinin sağlanması, dolayısıyla işten ayrılma eğilimlerinin en aza indirgenmesi örgütlerin verimliliği açısından önemli olduğu söylenebilir. Ellerindeki hammaddenin ülkenin geleceğini oluşturacak olan öğrenciler, daha genel boyutuyla insan olduğu düşünüldüğünde belki de iş gören memnuniyetin sağlanmasının en gerekli olduğu kurumların eğitim kurumları olduğu söylenebilir (Selekler, 2007).

Buna bağlı olarak eğitim örgütlerinde adil uygulamaların sağlanması, bu sayede çalışan memnuniyetinin sağlanarak iş performansının artırılması, örgütsel hedefleri gerçekleştirme açısından önemlidir.

Yapılan yazın taraması ve incelemeler sonucunda örgütsel adalet algısı ve iş doyumunu ile ilgili çalışmaların Türkiye’de de yurt dışındakine benzer biçimde arttığı görülmüştür. Ancak, değişen ve genişleyen olgular olması sebebiyle sözü edilen değişkenlerin ve değişkenler arasındaki ilişkilerin araştırılmasının alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu sebeple araştırmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Toplumun geleceğine yön veren ilköğretim okullarının sağlıklı işleyişi, olumsuz algılamalara yol açmayacak örgüt içi işleyişe ve işlerini yapmaktan zevk alan bireylerin varlığına bağlıdır. Bu sebeple örgüt ortamını ve bireyi etkilediği düşünülen örgütsel davranışların ve sonuçlarının araştırılması önem kazanmaktadır.

İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin adalet algıları ve iş doyumları üzerine yapılan bu araştırmadan elde edilecek sonuçların okul çalışanlarına ve bu alanda çalışma yapan akademisyenlere yol göstereceği umulmaktadır. Birçok örgütsel davranış değişkeniyle ilişkili olan örgütsel adalet algısının iş doyumuyla da ilişkili olduğu düşünülmektedir. Söz konusu değişkenler arasında ilişki olup olmadığı varsa düzeyinin ne olduğu bu araştırmayla ortaya konmaya çalışılacaktır.

YÖNTEM

Desen

Bu araştırma, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik genel tarama modellerinden ilişki tarama modelindedir. İlişki tarama modelleri, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2009).

Katılımcılar

Bu araştırmanın evrenini 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Mersin’in merkez ilçelerinde (Mezitli, Yenişehir, Akdeniz, Toroslar) bulunan 170 ilköğretim okulunda çalışan 5513 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Mersin’in merkez ilçelerinde (Mezitli, Yenişehir, Akdeniz, Toroslar) görev yapan oranlı küme örnekleme yöntemiyle belirlenmiş 542 öğretmen oluşturmaktadır. Oranlı küme örnekleme yapılırken her bir merkez ilçe küme kabul edilmiş ve her kümeden kaç tane öğretmen alınacağını bulmak için tabaka ağırlığı= örneklem büyüklüğü/evren büyüklüğü formülünden yararlanılmıştır. Örneklem hacmi belirlenirken ise örneklem büyüklüğünü saptamak için $\{n= N. t2. p.q / d2.(N-1) + t2.p .q\}$ (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007) formülü kullanılmıştır.

Bu durumda örnekleme alınacak öğretmenlerin merkez ilçelere dağılımı aşağıdaki gibi olmuştur.

Tablo 1

Örnekleme Alınan Yönetici ve Öğretmenlerin Merkez İlçelere Dağılımı

Merkez İlçeler	Evren	Örneklem
Akdeniz	1858	182
Mezitli	657	65
Toroslar	1715	169
Yenişehir	1283	126
Toplam	5513	542

Örnekleme alınan öğretmenlerin %34'ü Akdeniz, %12'si Mezitli, %31'i Toroslar ve %23'ü Yenişehir ilçesindedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri örnekleme alınan öğretmenlere uygulanan üç adet ölçme aracıyla elde edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak birinci bölümde araştırmacı tarafından hazırlanmış olan öğretmenlerin kişisel ve mesleki özelliklerini içeren "Kişisel Bilgi Formu", öğretmenlerin adalet algılarını ölçmek amacıyla "Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği" ve iş doyumlarını ölçmek amacıyla "Minnesota İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır.

Örgütsel Adalet Ölçeği: Niehoff ve Moorman (1996) tarafından geliştirilmiştir. Bu araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçek Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Likert tipli veri toplama aracında maddeler: "(1) Kesinlikle Katılmıyorum, ile (5) Tamamen Katılıyorum" arasında beş aralıklı olarak derecelendirilmiştir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği (MSQ): Dünyada birçok araştırmacı tarafından uygulanan bu ölçek Türkiye'de de birçok araştırmacı tarafından kullanılmış ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Karakuş (2008)'in yapmış olduğu araştırmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı .78 bu araştırmada ise .91 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada örneklem grubundan elde edilen veriler SPSS 17 programına aktarılarak çözümlenmiştir. Verilerin analizinde; betimsel istatistiklerden ve regresyon analizi tekniklerinden yararlanılmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ve iş doyumlarına ilişkin betimsel analiz sonuçlarına, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının iş doyumlarını yordayıp yordamadığına ilişkin regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarına ilişkin betimsel analiz sonuçları Tablo 2' de sunulmuştur.

Tablo 2

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarına ve İş Doyumlarına İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Araştırma Değişkenleri	X	SS
Dağıtımsal Adalet	3,54	0,87
İşlemsel (Prosedürel) Adalet	3,55	0,85
Etkileşimsel Adalet	3,77	0,89
Genel Adalet	3,59	0,82
İçsel Doyum	3,40	,599
Dışsal Doyum	3,37	,709
Genel İş Doyumu	3,39	,593

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin genel adalet algıları ortalamalarının (X=3,59) orta düzeyin üzerinde olduğu, alt boyutlarda ise öğretmenlerin algı ortalamalarının dağıtımsal adalet boyutunda (X=3,54)

ortalamayla en düşük düzeyde, etkileşimsel adalet boyutunda ($X=3,77$) ortalamayla en yüksek düzeyde ve işlemsel adalet boyutunda ($X=3,55$) olduğu görülmektedir.

Aritmetik ortalamalar incelendiğinde ilköğretim okulu öğretmenlerin genel iş doyumları ortalamalarının ($X=3,39$) orta düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir. İş doyumları alt boyutlarında ise dışsal doyum ortalamalarının ($X=3,37$), içsel doyum ortalamalarının ($X=3,40$) olduğu tespit edilmiştir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3

Örgütsel Adaletin İş Doyumunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	St. Hat.	β	t	p
Sabit	47,76	2,213	-	21,582	.000
Dağıtimsal Adalet	0,517	0,147	0,215	3,521	.000
İşlemsel Adalet	0,245	0,115	0,151	2,129	0,034
Etkileşimsel Adalet	0,351	0,22	0,100	1,592	0,112
R= 0,428	R ² = 0,183				
F(3-539)= 42,564	p=,000				

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığına ilişkin yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($R=0,428$, $R^2=0,183$, $p<.05$). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin algıları iş doyumlarının %18'ini açıklamaktadır. Dağıtimsal adalet ($p=,000<.05$) ve işlemsel adalet ($p=,034<.05$) modele anlamlı bir katkı sağlarken etkileşimsel adalet ($p=,112>.05$) modele anlamlı bir katkı sağlamamaktadır. Öğretmenlerin iş doyumlarındaki açıklanan varyansa en büyük katkıyı dağıtimsal adalet algıları yapmaktadır.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Örgütsel adalet algısının öncülü ve sonucu olan birçok kişisel ve örgütsel değişken vardır. Örgütsel adalet algısının çeşitli değişkenler üzerindeki etkisine yönelik yapılan araştırmalarda örgütsel adalet ile iş doyumları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Karakuş, 2008; Yavuz, 2010). Örgütlerde insan kaynaklarının verimli ve etkin olabilmesi için, çalışanların örgütsel adalet algılarının iş tatminin ve duygusal bağlılıklarının sağlanması gerekir. Aksi halde çalışanlar, örgütlerde tayin, terfi, nakil ve örgütsel fiziksel kaynakların paylaşımı yetki ve sorumluluk verme gibi herhangi bir işlemde dolayı adaletsizlik algıladıkları zaman iş doyumları bulamazlar, işe karşı istek ve motivasyonlarını kaybederler (Tutar, 2007).

Bu araştırmada, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarıyla iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda betimsel istatistik sonuçlarına yer verilmiş ve regresyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar aşağıda sırasıyla paylaşılmış ve tartışılmıştır.

İlk olarak betimsel analiz sonucunda, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının orta düzeyin üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma da öğretmenlerin genel adalet algıları ortalamaları $X=3,59$ olarak bulunurken Polat (2007) öğretmenlerin okullarına ilişkin adalet algıları ortalamasını ($X=3,66$), Yılmaz ve Altinkurt (2010) öğretmenlerin adalet algılarını ($X=3,89$) olarak, Atalay (2005) ise öğretmenlerin adalet algılarını ($X=3,62$) olarak bulmuştur. Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin adalet algıları ortalamalarının

birbirine yakın düzeyde olduğu, bu araştırma sonucuna da dayalı olarak öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının orta düzeyin üzerinde olduğu söylenebilir.

Alt boyutlara ilişkin ortalamaları karşılaştırdığında öğretmenler, etkileşimsel adalet alt boyutunda en yüksek ortalamaya sahipken en düşük ortalamalar ise dağıtımsal adalet boyutundadır. Selekler (2007) ve Polat (2007)'in araştırmalarında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının düşük düzeyde olması ilköğretim okulları öğretmenlerinin ödüllendirilmesinde geçerli kriterlerin, sağlıklı bir şekilde işleyen ödüllendirme sisteminin olmamasına böyle bir sistemin yokluğunda gerek öğretmenlerin sözle takdir edilmesinde, gerek maddi kaynakların dağıtımında gerekse de ödüllendirilecek öğretmenlerin teklifinde okul yöneticilerinin davranamamasına bağlanabilir. Okul yöneticileri böylesi bir durumda tercihlerini yaparken adil dağıtım ölçütü olarak öğretmenlerin performanslarını göz önüne almak yerine ölçüt olarak ya kıdemi göz önüne alıp diğer öğretmenleri küstürmemeye çalışmakta ya da kendi arkadaşlarına, aynı sendikadan olan öğretmenlere taraflı davranabilmektedir. Bu durum, öğretmenlerin dağıtım adaletinde ilişkin algılarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Betimsel analiz sonucunda elde edilen diğer bir sonuç da öğretmenlerin iş doyumuna ilişkindir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin genel iş doyumlarının orta düzeyin üzerinde olduğu içsel doyumlarının dışsal doyumlarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlgili araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Eves, 2008; Çankaya, 2010; İzgar, 2008, Yılmaz ve Murat, 2008). Öğretmenlik mesleğine toplumca yüklenen anlam ve öğretmenlerin yapmış oldukları işin önemine ilişkin algıları içsel doyumlarının yüksek olmasına sebep olabilir. Ancak mesleğin birey, toplum ve ülke için önemi ortadayken, öğretmenlere sunulan maddi olanakların, okulların fiziki şartlarının yetersiz olması dışsal doyumlarını düşürüyor olabilir.

Son olarak araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının iş doyumlarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin dağıtımsal ve işlemsel adalet algıları modele anlamlı katkı sağlarken etkileşim adaletine ilişkin algılarının modele katkısının anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda öğretmenlerin iş doyumlarındaki varyansın dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarındaki değişimle açıklanabildiği söylenebilir.

Bu alanda yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Eker (2006) yapmış olduğu araştırmada örgütsel adalet boyutlarından kişiler arası adalet ve dağıtım adaletinin iş doyumunu üzerinde anlamlı etkileri olduğu bulunmuştur. Araştırma bulguları dağıtım adaleti algılarının iş doyumunu üzerindeki etkisini doğrulamaktadır. Ancak, kişiler arası adalet algılarının iş doyumunu üzerindeki etkisi dağıtım adaletinin etkisinden daha yüksek çıkmıştır. Yurtdışı araştırmaların birçoğunda da dağıtımsal adalet algılarının iş doyumunu üzerinde daha yüksek etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Cropanzano vd., 1987; Folger ve Konovsky, 1989; McFarlin ve Sweeney, 1992).

Söyük (2007) tarafından yapılan araştırmada, çalışanların dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının iş doyumlarını anlamlı bir şekilde etkilediği, bu değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki görece önem sırasının sırasıyla, etkileşim adaleti, prosedür adaleti ve dağıtım adaleti şeklinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yavuz (2010) ise araştırmasında dağıtımsal adaletin iş doyumunu daha çok etkilediğini saptamıştır. Karaköse, Altınkurt ve Yılmaz, (2009) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada, adalet alt boyutlarının iş doyumunu alt boyutlarına etkisi ayrı ayrı incelenmiş ve örgütsel adalet boyutlarının (amirlerle ilişkiler ve çalışanlarla ilişkiler) iş doyumunu boyutlarından iç doyum boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı diğer alt boyutların tümünde ise anlamlı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel adalet alt boyutlarının iş doyumunu üzerine etkisine yönelik araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmasının sebebi olarak araştırma yapılan sektörlerin farklılığı, araştırma grubunun sosyo-kültürel farklılıkları ve bireylerin işin değer verdiği yönlerinin farklılığı gösterilebilir. Özgan ve Bozbayındır (2011) tarafından yapılan araştırmada yöneticilerin öğretmenlere işlemsel, etkileşimsel ve dağıtımsal adalet boyutlarında adil olmadıkları; yöneticilerin ödüllendirme, ders programı, karar alma sürecine katılma,

görevlendirme, kurallar ve cezalar, nöbet yerleri, ilişkiler, sevk ve izin ve sicil notu vermede adil olmadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Adil olmayan bu uygulamalar karşısında öğretmenlerin işlerinden daha az doyum sağlamaları ya da adil uygulamalar karşısında daha yüksek iş doyumuna sahip olmaları olasıdır.

- Araştırmadan elde edilen sonuçlara dayalı olarak uygulamaya ve araştırmaya dönük aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.
- Örgütsel adalet algısı iş doyumunun önemli bir yordayıcısı olduğu için yönetici ve öğretmenlerin yüksek örgütsel adalet algısına sahip olmaları iş doyumlarını da arttıracaktır. Bu amaçla MEB okullardaki adil uygulamaları geliştirici gerekli önlemleri alabilir.
- Okullarda adaletin dağıtıcısı konumunda bulunan okul yöneticileri örgütsel adalet ve etkilerine yönelik hizmet içi eğitim veya bilimsel yayınlarla bilgilendirilebilir.
- Özellikle ödül ve cezaların dağıtımına ilişkin öğretmenler düşük düzeyde adalet algısına sahiptir. Bu durumu düzeltmek amacıyla ödül ve ceza uygulamalarına yönelik kanun ve yönetmeliklerde gerekli düzenlemelere gidilebilir.
- Çalışanların iş doyumları çalışma ortamındaki sosyal ilişkilerden ve bireysel ihtiyaçlardan önemli derecede etkilenmektedir. Bu nedenle okul yöneticileri, çalışanlar arası bağları güçlendirecek, öğretmenlerin bireysel ihtiyaçlarına cevap verecek gerekli uygulamalara gidebilirler.
- Öğretmen ve yöneticilerin iş doyumlarını ve örgütsel adalet algılarını etkileyen durumların daha sağlıklı bir şekilde tespit edilmesi amacıyla nitel bir çalışma yapılabilir.

Kaynakça

- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(4), 463-485.
- Ardahan, F. (2010). Hizmet üretiminde serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin mesleki problemleri, mesleği algılama biçimleri ve iş tatmin düzeyleri. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 101-139.
- Aytaç, T. (2003). Okul vizyonu nedir? Nasıl geliştirilir?. C. Elma, K. Demir (Ed.). *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar (uygulamalar ve sorunlar)* (s. 1-15). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bıçakçılar, F. (2002). Liselerin ve yöneticilerinin özellikleri ile iş doyum düzeyleri (İzmir ili örneği), yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir.
- Bursalıoğlu, Z. (2005). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A.
- Çakmak, K. (2005). *Performans değerlendirme sistemlerinde örgütsel adalet algısı ve bir örnek olaya çalışması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çankaya, İ. (2010). *Okul güvenliğinin ilköğretim okulu öğretmenlerinin, kaygı, motivasyon ve iş doyumunu düzeyleri üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi SBE, Elazığ.
- Çelik, V. (2009). Okul kültürü ve yönetimi. Ankara: Pegem A.
- Eren, E. (2006). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. Beta Yayınları: İstanbul.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Eves, S. (2008). *Okul yöneticilerinin iş doyumları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi SBE, Tokat.
- Folger, R. and Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. London: Sage Publications.
- Greenberg, J. (1990). Looking fair versus being fair: managing impressions of organizational justice. *Research in Organizational Behavior*, 12(1), 11-157. London: Sage Publications.
- Gürsel, M. (2005). *Eğitim yöneticisinin yeterlikleri (endüstri meslek lisesi yöneticilerinin yeterliklerine ilişkin bir araştırma)*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Gürsel, M. (2006). *Eğitimde yönetim ve sisteme ilişkin çeşitlemeler*. Konya: Eğitim Kitabevi.

- Özgülven, İ. E. (2003). *Endüstri psikolojisi*. PDREM Yayınları: Ankara.
- Hodgkinson, C. (2008). *Yönetim Ferlşefesi (Örgütsel Yaşamda Değerler ve Motivasyon)* (İ. Anıl, B. Doğan, Çev. (Ed.)), İstanbul: Beta Yayınları.
- Izgar, H. (2003). İş doyumunu. H. Izgar (Ed.). *Endüstri ve örgüt psikolojisi* (s. 125-158). Eğitim Kitabevi: Konya.
- Karaköse, T.; Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2009). Örgütsel adaletin öğretmenlerin iş doyumunu üzerindeki etkileri. *5. Balkan Eğitim ve Bilim Kongresi*, 1-3 Ekim 2009 Edirne.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumunu düzeylerine etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi), Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- McFarlin, D. B. and Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637.
- Özgan, H. ve Bozbayındır, F. (2011). Okullarda adil olmayan uygulamalar ve etkileri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 66-85.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Selekler, Z.O. (2007). *Öğretmenlerde örgütsel adalet ve psikolojik sözleşme ihlal algısı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi SBE, Kocaeli.
- Stevens, E. and Wood, G. H. (1995). *Justice, ideology, and education*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel adaletin iş taminin üzerine etkisi ve İstanbul ilinde çalışan özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Eğitim ve okul yönetimi. Yüksel Özden (Edt). *Eğitim ve okul yöneticiliği el Kitabı* (ss. 99–145). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tevrüz, S.; Artan, İ. ve Bozkurt, T. (1999). *Davranışlarımızdan Seçmeler*. Beta Yayınları: İstanbul.
- Tutar, H. (2007). Erzurum’da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), s. 97- 120.
- Yavuz, S. (2010). *Örgütsel adaletin iş tatminine etkisi üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2007). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, Z. ve Murat, M. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 203-222.