

**TC
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET
ALGILARI İLE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**TUĞBA DÜNDAR
8705004**

**TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç.Dr. Erkan TABANCALI**

İSTANBUL

2011

TC
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET
ALGILARI İLE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ

TUĞBA DÜNDAR
8705004

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: 22.02.2012
Tezin Savunulduğu Tarih: 24.01.2012

Tez Oy Birliği/~~Oy Çekliği~~ ile başarılı bulunmuştur.

Unvan Ad Soyad	İmza
Tez danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Erkan Cabaroğlu	
Jüri üyeleri: Prof. Dr. Ali İlker Gümbel	
Yrd. Doç. Dr. Özge Han Faruk	

İSTANBUL
Aralık, 2011

ÖZ

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Tuğba DÜNDAR
Aralık, 2011

Bu araştırmanın amacı ilköğretim okullarındaki örgütsel adalet algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi öğretmenlerin algılarına göre belirlemektir. Bu araştırma tarama modelinde bir araştırmadır.

Araştırmanın çalışma evreni olarak İstanbul Fatih ilçesi belirlenmiş ve ilçedeki 55 ilköğretim okulunun tamamına ulaşılarak, toplam 314 öğretmenin verileri araştırma kapsamında incelemeye alınmıştır. Araştırmada ilköğretim okullarındaki örgütsel adalet düzeyini belirlemek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ‘Örgütsel Adalet Ölçeği’ öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek için ise Balcı (1985)’ nın geliştirmiş olduğu ‘Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu’ anketi kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistik yöntemlerinden aritmetik ortalama ($\bar{x}$) standart sapma (s), yüzde (%), parametrik analizlerden t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), post-hoc Tukey, pearson korelasyon analizi ve lineer regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırma bulgularına göre örneklemdeki öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel adalet ‘çoğunlukla’ adil algılanmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algıları en yüksek etkileşimsel adalet boyutundadır. Öğretmenlerin iş doyumları ‘orta düzeyde katılıyorum’ düzeyindedir. Öğretmenlerin en fazla kişiler arası ilişkiler boyutunda, en az ise ücret boyutunda doyuma ulaştıkları tespit edilmiştir. Örgütsel adalet ile iş doyumunu arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel adalet algısı cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve yaş değişkenleri açısından farklılık göstermemektedir. Bulundukları okulda çalışma süresi değişkeni bakımından ise farklılık göstermektedir. İş doyum düzeyi yaş, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenleri bakımından farklılık göstermektedir. Cinsiyet ve bulundukları okulda çalışma süresi değişkenleri bakımından ise farklılık göstermemektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, İş Doyumu, Öğretmen Algısı

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTIONS AND JOB SATISFACTION LEVELS

Tuğba DÜNDAR
December, 2011

The purpose of this research is, determine the relationship between teachers organizational justice perceptions and job satisfaction levels, at the primary school. This is a survey research.

Fatih providence of the city of Istanbul has been specified as the target population of the study and totally 314 teacher`s data has been examined within the scope of the research by reaching the 55 grade school in the providence. In the research, Organizational Justice Scale, which was developed by Niehoff and Moorman (1993) is used for specifying the Organizational Justice Level in the grade schools and Education Manager`s Job Satisfaction Level Survey which is developed by Balci (1985) is used for specifying for Teacher`s Justice Scale. During analizing of the data; descriptive statistical methods; arithmethic average ($\bar{x}$), standart deviation (s), per cent (%), paramethric analysis; t-test and one-way analisis of variance (ANOVA), post hoc Turkey, pearson corelation analysis and linear regression analysis are used.

According to the findings of the research; in the direction of opinions of the teachers in the target population, organizational justice ‘often’ perceived fair. Teachers’ perceptions of organizational justice is the highest size of the interactional justice. Teachers` job satisfactions ‘moderately agree’ level. It is determined that teachers job satisfaction level is the most in term of interpersonal, the least in term of wage. There is a positive, mid level (average) and significant relation between organizational justice and job satisfaction. Organizational justice perceptions doesn`t differ accordingly the variaces; sex, marital status, professional seniority and age. Organizational justice perception shows any difference among the duration of working at the same school. Job satisfaction shows any difference among age, marital status and proffesional seniority however; doesn’t show the duration of working at the same school and sex variance.

Keywords: Organizational Justice, Job Satisfaction, Teacher Perception

ÖNSÖZ

Bu çalışma öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarındaki örgütsel adalet ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir. Eğitim bir ülkenin geleceğini belirleyen, ülkenin gelişmesini ve ilerlemesini sağlayan en önemli unsurdur. Eğitim sisteminin de en önemli ve vazgeçilmez parçasını öğretmenler oluşturmaktadır. Eğitimin amacı öğrencilerin hem kendisi hem de toplumu için yararlı bireyler olmasını ve çağın gereklerine uygun bir biçimde onların iyi yetişmesini sağlamaktır. Öğretmenlerin de eğitimin bu amaçlara ulaşabilmesi ve eğitim-öğretim faaliyetlerini başarılı bir biçimde yerine getirebilmesi için yaptıkları işten doyum almaları gerekmektedir. Okullarda örgütsel adalet algısının yüksek olması öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttıracakı düşünülmektedir. Dolayısıyla eğitim örgütlerinin vazgeçilmez parçası olan öğretmenlerimizin iş doyumunu ile ilköğretim okullarındaki örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışıldığı bu araştırmanın eğitim sistemi açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın yürütülmesinde katkısı olan, görüş ve önerileri ile bana yol gösteren değerli hocam ve tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Erkan TABANCALI'ya teşekkür ve saygılarımı sunarım. Ayrıca öğrenciliğimden itibaren benden yardımlarını esirgemeyen ve beni destekleyen değerli hocam Prof Dr. Ali İlker GÜMÜŞELİ'ye, anketlerin dağıtımını konusunda her türlü desteği sağlayan Fatih İlçe Milli Eğitim Şube Müdürüm Sayın Umut KUZU'ya, ders aşamasında ve tez çalışmamda her türlü desteği sağlayarak beni motive eden okul müdürüm Sayın Ömer AVCI'ya ve literatür çevirilerimde yardımcı olan Engin KURTULUŞ'a teşekkür ederim.

İstanbul, Aralık, 2011

Tuğba DÜNDAR

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖZ.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLERLİSTESİ.....	xii
1.GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	3
1.2. Araştırmanın Amacı	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Sayıtlar	7
1.5. Sınırlılıklar	7
1.6. Tanımlar	7
2.KURAMSAL BİLGİLER.....	9
2.1.Örgütsel Adalet Kavramı	9
2.1.1. Örgütsel Adalet Teorileri	11
2.1.1.1. Reaktif İçerik Teorisi	12
2.1.1.2. Reaktif Süreç Teorisi.....	13
2.1.1.3. Proaktif İçerik Teorisi	13
2.1.1.4. Proaktif Süreç Teorisi	14
2.1.2.Örgütsel Adalet Boyutları	15
2.1.2.1. Dağıtımsal Adalet.....	16
2.1.2.2. Etkileşimsel Adalet	18
2.1.2.3.İşlemsel Adalet	19
2.1.3.Örgütsel Adaletin Diğer Kavramlarla İlişkisi.....	21
2.1.3.1.Örgütsel Adalet Algıları ile Cinsiyet İlişkisi.....	22
2.1.3.2.Örgütsel Adalet Algıları ile Kültür İlişkisi.....	22
2.1.3.3.Örgütsel Adalet Algıları ile Performans İlişkisi.....	22
2.2. İş Doyumunu Tanımı	22
2.2.1. İş Doyumunun Önemi.....	26
2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	28
2.2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler.....	28
2.2.2.1.1. Kişilik.....	28
2.2.2.1.2. Medeni Durum	29
2.2.2.1.3. Yaş ve Kıdem.....	29
2.2.2.1.4. Cinsiyet	30
2.2.2.1.6. Eğitim Düzeyi	30
2.2.2.1.7. Meslek Düzeyi	31

	Sayfa No
2.2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	31
2.2.2.2.1. İşin Niteliği.....	31
2.2.2.2.2. Ücret.....	32
2.2.2.2.3. Gelişme ve Yükselme İmkânları	33
2.2.2.2.4. Çalışma Ortamı	33
2.3. Örgütsel Adalet ile İş Doyumu Arasındaki İlişki.....	34
2.4. İlgili Araştırmalar.....	35
2.4.1. Örgütsel Adaletle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	36
2.4.1.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	36
2.4.1.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	37
2.4.2. İş Doyumuyla İlgili Yapılan Araştırmalar	39
2.4.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	39
2.4.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	41
3.YÖNTEM.....	44
3.1. Araştırmanın Modeli	44
3.2. Evren ve Örneklem	44
3.3. Veri Toplama Araçları	46
3.3.1. Örgütsel Adalet Ölçeği.....	47
3.3.2. İş Doyumu Anketi	48
3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	49
4.BULGULAR ve YORUM.....	51
4.1. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algı Düzeyleri.....	51
4.2. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi.....	52
4.3. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Mesleki Kıdeme Göre İncelenmesi.....	54
4.4. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Bulundukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre İncelenmesi.....	60
4.5. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Yaşa Göre İncelenmesi.....	60
4.6. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Medeni Duruma Göre İncelenmesi.....	62
4.7. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin İncelenmesi.....	64

	Sayfa No
4.8. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Cinsiyete Göre İncelenmesi.....	67
4.9. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre İncelenmesi.....	69
4.10. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Bulundukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre İncelenmesi....	73
4.11. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Yaşa Göre İncelenmesi.....	76
4.12. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Medeni Duruma Göre İncelenmesi.....	81
4.13. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyum Düzeylerinin Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	83
5.SONUÇ ve ÖNERİLER.....	88
5.1. Sonuçlar	88
5.2. Öneriler	90
KAYNAKÇA	92
EKLER.....	105
Ek-1 Araştırma Ölçeği.....	105
Ek-2 Örgütsel Adalet Ölçeği için Robert Moorman'ın Onayı	108
Ek-3 İş Doyumu Anketi için Ali Balcı'nın Onayı	109
Ek-4 Örgütsel Adalet Ölçeği Çevirisi için Ayşegül Karaeminoğulları'nın Onayı.....	110
Ek-5 Anket Uygulama İzni.....	111
Ek-6 Kolmogorov-Smirnov Test Sonuçları.....	112
Ek-7 Örnekleme Seçilen Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullara Göre Dağılımları.....	113
ÖZGEÇMİŞ.....	114

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1: Adaletin Dört Bileşini.....	20
Tablo 2: İş Doyumu Boyutları.....	24
Tablo 3: Örneklemeye Seçilen Öğretmenlerin Demografik Dağılım Tablosu.....	46
Tablo 4: Örgütsel Adalet Ölçeği ve Alt Boyutları.....	47
Tablo 5: Örgütsel Adalet Ölçeği Puanlama Sınırları.....	47
Tablo 6: İş Doyumu Anketi ve Alt Boyutları.....	48
Tablo 7: İş Doyumu Anketi Puanlama Sınırları.....	49
Tablo 8: Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algı Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	51
Tablo 9: Cinsiyete Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin T-Testi Sonuçları.....	52
Tablo 10: Mesleki Kıdeme Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	54
Tablo 11: Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	55
Tablo 12: Bulundukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	56
Tablo 13: Bulundukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	57
Tablo 14: Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Bulundukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Adalet Algılarının Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir pos-hoc Tukey Testi Sonuçları.....	58
Tablo 15: Yaşa Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	60
Tablo 16: Yaşa Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	61

Tablo 17:	Medeni Duruma Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin T-Testi Sonuçları.....	63
Tablo 18:	Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	64
Tablo 19:	Cinsiyete Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin T-Testi Sonuçları.....	67
Tablo 20:	Mesleki Kıdeme Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	69
Tablo 21:	Mesleki Kıdeme Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 22:	Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre İş Doyum Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir post-hoc Tukey Testi Sonuçları.....	72
Tablo 23:	Bulundukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	74
Tablo 24:	Bulundukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	75
Tablo 25:	Yaşa Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	77
Tablo 26:	Yaşa Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 27:	Yaşa Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir pos-hoc Tukey Testi Sonuçları.....	79
Tablo 28:	Medeni Duruma Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin T-Testi Sonuçları.....	81

	Sayfa No
Tablo 29: Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Pearson Çift Yönlü Korelasyon Analizi Sonuçlarının İncelenmesi.....	83
Tablo 30: Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Pearson Çift Yönlü Korelasyon Analizi Sonuçlarının İncelenmesi.....	84
Tablo 31: Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adaletin İş Doyumunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçlarının İncelenmesi.....	87

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No
Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	25
Şekil 2: İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	28

1.GİRİŞ

Günümüzde her alanda çok hızlı değişimler görülmektedir. Teknolojideki değişimler ve küreselleşme; ekonomik, kültürel ve sosyal değişimleri de beraberinde getirmektedir. İnsanların sosyal veya ekonomik nedenlerle bir araya gelerek oluşturdukları örgütler de bu değişimlerden etkilenmektedir. Örgütler bu gelişmelere paralel olarak yönetim anlayışlarını değiştirerek insan odaklı bir yaklaşımı benimsemeye başlamışlardır. Bunun sonucunda son yıllarda işgörenlerin motivasyonu, iş doyumunu ve örgütsel adalet gibi kavramlar ön plana çıkarak birçok araştırmaya konu olmuştur (Çevik, 2010, 1).

Örgütlerin temel amacı işinde mutlu, uyumlu işgörelere sahip olmaktır. Çünkü ancak işinde uyumlu ve mutlu işgörenin ulaşacağı verim ve performans yeterli düzeyde olacaktır (Fındıkçı, 2001, 403). Dolayısıyla iş doyumunu hem örgüt açısından hem de birey açısından önemli bir faktördür (Başaran, 2004, 271).

İş doyumunu, işgörenin işin bizzat kendisi, ücret, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme imkânları gibi iş boyutlarına ilişkin istekleri (değer, önem, arzu, amaç) ile bunların işinde kazandırılması derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farkın bir işlevi olan duygusal tepkileri olarak tanımlanmaktadır (Balcı, 1985, 4-5).

Bu istekler karşılandığında işgörenlerin işlerindeki mutlulukları sağlanarak performans ve verimlilikleri artırılabilir. İşinden doyum sağlayan kişi ruhsal açıdan rahat olmakta, işteki doyumunu kişinin sosyal yaşamını etkileyerek kişiye sosyal bir fayda sağlamaktadır. İşgörenlerin mutlulukları sağlanmadığında ise devamsızlık, tembellik gibi olumsuz davranışlarla karşılaşılabilir (Eker, 2006, 51).

İşgörenlerin iş doyumunu etkileyen önemli bir konu örgütsel adalet kavramıdır. İş doyumunu örgütsel adaletin etkilediği sonuç değişkenlerinden biridir. Örgütsel adalet algısı, işgören davranışlarının önemli bir belirleyicisidir (Altınkurt ve Yılmaz, 2010, 466).

Örgütsel adalet, adil ve ahlaki uygulama ve işlemlerin örgüt içerisinde egemen kılınmasını ve teşvik edilmesini içerir. Yani adaletli bir örgütte, işgörenler

yöneticilerin davranışlarını adil, ahlaki ve rasyonel olarak değerlendirmektedirler (İşcan ve Naktiyok, 2004, 7).

Örgütteki işlemlerin adil olduğuna dair olan inanç, işgörenlerin çalışma arkadaşlarıyla, yöneticileriyle uyumlu ve güvene dayalı ilişki geliştirmelerini sağlamaktadır (Folger ve Konovsky, 1989, 126'dan akt. Özer ve Urtekin, 2007, 108). İşgörenler adil olmayan uygulamaları algıladıklarında ise, sabotaj, düşük performans, düşük iş doyumunu, düşük verimlilik gibi olumsuz davranışlar göstermektedirler (Leek vd., 1996, 80'den akt. Özer ve Urtekin, 2007, 108). Bir örgütte işgörenlerin adalet algısına sahip olması işgörenlerin iş doyumları ve örgütün etkin bir şekilde işleyebilmesi açısından önemlidir (İşcan ve Sayın, 2010, 195).

Örgütsel adalet, endüstriyel örgütsel psikoloji, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanlarında son yüzyılda incelenmiş bir konudur (Cropanzano ve Greenberg, 1997'den akt. Colquitt vd., 2001, 425). Günümüzde, örgütsel adalet kavramı ve iş görenlere yönelik davranışlar yeni bir anlam kazanmaya başlamış olup, daha merkezi ve yaşamsal bir konu haline gelmiştir (Robinson, 2004, 9).

Günümüzdeki değişim ve gelişmelerden en çok etkilenen örgütlerin başında eğitim örgütleri gelmektedir. Özellikle eğitim örgütlerinin girdi ve çıktılarının insan olması, çıktıları yoluyla hemen hemen bütün toplumsal yapıları etkilemeleri bu örgütlerin önemini artırmaktadır (Argon, 2010, 138).

Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin işe karşı güdülenmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin iş doyumunu sağlandığında, performanslarının artması beklenmektedir. Dolayısı ile bu durumun, eğitim sisteminin çıktılarını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Okullarda eğitim kalitesinin artması, öğretmenlerin işlerine bağlılığının artırılabilmesi ve motive olmaları için iş doyumlarının ne düzeyde olduğunun belirlenmesi önemlidir. Öğretmenlerin iş doyumunun belirlenmesine yönelik birçok araştırma yapılmış ve değişik boyutlarla olan ilişkisi incelenmiştir. Ancak ilköğretim okullarındaki örgütsel adalet ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalar çok azdır.

Bu bağlamda bu çalışma; örgütler için önem taşıyan örgütsel adalet ve iş doyumunu kavramlarını açıklamayı, örgütsel adalet algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirleyerek bu alanda yapılacak çalışmalara yol göstermeyi ve öğretmenlerin

algılarından yola çıkarak örgütsel adalet ile iş doyumu arasındaki ilişkilerin, örgüt içinde uygulanan politikalara olan etkisini arttırmayı amaçlayan bir araştırmadır.

1.1. Problem Durumu

Toplum, insanların sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak için örgütlere ihtiyaç duyar. Her örgüt belirlenmiş amaçlarına ulaşmak için etkili çalışmak durumundadır. Etkili ve verimli çalışmayı sağlamak için örgütlerin etkilendikleri çeşitli etkenler vardır. Bu etkenlerden ikisinin iş doyumu ve örgütsel adalet olduğu düşünülmektedir.

İnsan yaşadığı çevre içinde sürekli bir adalet arayışı içindedir. Bu adalet arayışı, sosyal hayatın vazgeçilmez parçasıdır. Sosyal örgütlerin önemli erdemlerden biri de adalettir. İnsanın yaşadığı her yerde adalet gereklidir. En basit şekliyle, herkesin hak ettiğini alması olarak tanımlanan adalet, insanın yaşadığı çevrede ihtiyaç duyduğu düzeni ve güvenliği sağlayan bir gerekliliktir. Yaşadığı her yerde ve olayda, kendisi ve başkaları için, ortaya koyulan çaba ve ödenen bedele karşılık belli bir hak etme değeri biçen insan, elde edilen kazancın bu değerle orantılı olmasını beklemektedir. Bu değerın altında ya da üstünde bir kazanç söz konusu olduğunda adaletsizlik algılanmaktadır (Tan ve Töremen, 2010, 59).

Sosyal örgütlerden biri olan eğitim örgütleri için de adalet önemli bir kavramdır. Eğitim örgütleri için en önemli öge öğretmendir. Öğretmenler de bulundukları örgütlerde adalet arayışı içindedir.

İlköğretim düzeyinde verilen eğitimin kaliteli olması, ilköğretimde çalışan sınıf ve branş öğretmenlerinin işlerini özverili bir biçimde, isteyerek ve yüksek performansta gerçekleştirmesine bağlıdır. Öğretmenlerin iş doyumu ne kadar yüksek olursa eğitime o derece katkıları olacaktır. Bunun sağlanabilmesi içinde okulda adaletli bir ortamın sağlanması gerekmektedir. Yöneticiler; karar alma aşamasında, görev dağılımı yaparken, ödüllendirme yaparken, ücretli sınav görevleri verirken, performans değerlendirme yaparken adaletli davranarak, okuldaki örgütsel adalet algısını arttırmalıdır.

Okullardaki eğitimin kalitesinin istenen düzeyde olabilmesi için öğretmenlerin performanslarının üst düzeyde olması gerekmektedir. Bunun için de öğretmenlerin işlerini severek yapmaları, bulundukları ortamdan memnun olmaları ve yaptıkları

işten doyum sağlamaları gerekmektedir. Bu nedenle etkili bir okul için iş doyumunu önemli bir faktördür (Çevik, 2010, 6).

Türkiye’deki örgütsel adalet ile ilgili çalışmalar incelendiğinde okulların örgütsel adalet düzeylerini belirlemeye yönelik olan araştırmaların özellikle son yıllarda arttığı görülmektedir. Türkiye’de eğitim örgütlerindeki örgütsel adalet düzeyini belirlemeye yönelik yapılan araştırmalar da (Atalay, 2005; Tan, 2006; Taşdan, Oğuz ve Ertan-Kantos, 2006; Aydın ve Karaman-Kepenekçi, 2008; Taşdan ve Yılmaz, 2008; Yılmaz ve Taşdan, 2009; Titrek, 2009) ve örgütsel adalet, liderlik stilleri, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler (Atalay, 2005; Polat, 2007; Polat ve Celep, 2008; Doğan, 2008; Kazancı, 2010; Güneş,2011) belirlenmeye çalışılmıştır. Çapraz’ın 2009 yılında yaptığı çalışmada ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Türkiye’de yapılan araştırmalar incelendiğinde okullarda örgütsel adalet kavramı ile ilgili çok fazla araştırma olmadığı görülmüştür. Özellikle de iş doyumunun örgütsel adalet ile ilişkisini belirlemeye yönelik çalışma sayısı azdır. Çalışmalar, genellikle örgütsel adalet ve iş doyumunu tek başına betimleyen ya da bunların dışında farklı değişkenlerle ilişkilerini belirlemeye yönelik araştırmalardır.

Eğitim sistemimizin en önemli kademelerinden biri olan ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının hangi düzeyde olduğu ortaya konulmalıdır. Eğitim örgütlerindeki yöneticiler, öğretmenlere karşı adil davranmaz ise, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşmesi beklenmektedir, öğretmenlerin iş doyumlarının düşmesi eğitim sistemimizde problemlere yol açabilir.

Bu bağlamda örgütsel adaletin de iş doyumunu üzerindeki etkisi göz önünde bulundurularak, ilköğretim okullarındaki örgütsel adaletin öğretmenler tarafından nasıl algılandığının belirlenmesi, örgütsel adaletin öğretmenlerin iş doyumuyla bir ilişkisinin olup olmadığının ortaya konulması önemli görülmektedir. Bu nedenle bu araştırmada ilköğretim okullarındaki örgütsel adalet ile iş doyumunu arasındaki ilişki araştırma konusu olarak ele alınmış ve incelenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı: İstanbul ili Fatih ilçesinde yer alan resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumu düzeylerinin bireysel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Söz konusu bu genel amaca ulaşmak için şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adalet alt boyutlarındaki algıları hangi düzeydedir?
2. Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adalet alt boyutları algılarında cinsiyete göre anlamlı bir fark var mıdır?
3. Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adalet alt boyutları algılarında mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark var mıdır?
4. Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adalet alt boyutları algılarında bulundukları okulda çalışma süresine göre anlamlı bir fark var mıdır?
5. Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adalet alt boyutları algılarında yaşa göre anlamlı bir fark var mıdır?
6. Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adalet alt boyutları algılarında medeni duruma göre anlamlı bir fark var mıdır?
7. Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyumu ve iş doyumu alt boyutlarındaki iş doyumları hangi düzeydedir?
8. Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyumu ve iş doyumu alt boyutları düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir fark var mıdır?
9. Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyumu ve iş doyumu alt boyutları düzeylerinde mesleki kıdeme göre anlamlı bir fark var mıdır?
10. Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyumu ve iş doyumu alt boyutları düzeylerinde bulundukları okulda çalışma süresine göre anlamlı bir fark var mıdır?

11. Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyumu ve iş doyumu alt boyutları düzeylerinde yaşa göre anlamlı bir fark var mıdır?
12. Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyumu ve iş doyumu alt boyutları düzeylerinde medeni duruma göre anlamlı bir fark var mıdır?
13. Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyum düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütlerde işgörenlerin iş doyumuna ulaşmış olması örgütün verimliliğini arttırarak, örgütün gelişmesi ve etkili hale gelmesi açısından önemlidir.

Kurumlardaki örgütsel adalet algılarının işgörenlerin iş doyumu düzeyleri ile ilişkili olduğu düşünülmektedir (Smucker ve Whisenant, 2009, 328).

Örgütsel adalet konusunda çalışma yapılmasını Beugre (1998,11) üç nedenle önemli bulmuştur (Akt. Yılmaz, 2004, 6):

1. Adalet sosyal bir olgudur ve herkesin sosyal ve örgütsel yaşamdaki bir unsurudur.
2. Örgütlerin en önemli unsuru işgörendir. İşgörenlere nasıl davranıldığı bağlılık, güven, performans, işgücü dönüşümü ve saldırganlık gibi tutum ve davranışlarla sonuçlanabilir.
3. Günümüzde eğitim seviyesi daha yüksek olan işgörene yönelim vardır. Bu yönelim sonucunda işgörenler daha iyi işler talep etmenin yanında iş yerinde saygı ve samimiyet beklemektedir.

Örgütlerde sağlanacak olan adalet anlayışı, işgörenlerin doyumlu olmalarına yol açacaktır (Fındıkçı, 2001, 405).

Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin eğitim seviyelerinin yüksek olması örgütsel adalet kavramının önemini arttırmaktadır. Öğretmenlerin işlerinden memnun olabilmesi için motivasyonlarını azaltan, iş tatminsizliğine yol açan sorunların belirlenmesi gerekmektedir. Bu sayede toplumun gelişmesi için en önemli örgütlerden biri olan eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumuna ulaşmaları ve daha verimli çalışmaları sağlanabilir.

Bu araştırma, örgütsel adalet ve iş doyumu kavramını kuramsal ve araştırmalara dayalı olarak ortaya koyması, örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemesi, eğitim örgütleri açısından irdelemesi ve önemini vurgulaması açısından önemlidir. Bu araştırma ile Milli Eğitim Bakanlığı Bünyesinde çalışanların bu konuyla ilgili duyarlılıklarının artacağı düşünülmektedir.

Literatür incelendiğinde gerek Türkiye’de gerekse dünyada son yıllarda örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmaların arttığı ancak özellikle Türkiye’de yapılan çalışmaların az sayıda olduğu görülmektedir. Bu araştırma bu boşluğu doldurmayı ve örgütsel adaletin iş doyumu üzerindeki etkisinin örgütsel yaşam için taşıdığı önemi vurgulamayı hedeflemektedir.

1.4. Sayıtlar

Bu araştırmada aşağıdaki sayıtlardan hareket edilecektir:

- 1.İlköğretim okulunun öğretmenleri anket sorularına doğru ve objektif cevap verecekleri düşünülmüştür.

1.5. Sınırlılıklar

- 1.Araştırma, veri toplama araçlarından elde edilecek veriler ile sınırlıdır.
- 2.Araştırmada örgütsel adaletin alt boyutları, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olarak sınırlandırılmıştır.
- 3.Araştırmada iş doyumunun alt boyutları, iş ve işin niteliği, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları, kişiler arası ilişkiler ve örgütsel ortam olarak sınırlandırılmıştır.

1.6. Tanımlar

İlköğretim Okulu: İstanbul Fatih ilçesinde araştırmaya katılan resmi ilköğretim okullarını kapsar.

Öğretmen: İstanbul Fatih ilçesinde araştırmaya katılan resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerdir.

Örgütsel Adalet: Dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet boyutlarını kapsayan Greenberg'in tanımladığı örgütsel adalet kavramı kullanılmıştır.

İş Doyumu: İş ve işin niteliği, ücret, gelişme ve yükselme imkanları, çalışma şartları, kişiler arası ilişkiler, örgütsel ortam boyutlarını kapsayan Balci'nin tanımladığı iş doyumu kavramı kullanılmıştır.

2.KURAMSAL BİLGİLER

Bu bölümde örgütsel adalet kavramı, örgütsel adalet teorileri, örgütsel adalet boyutları, iş doyumunun tanımı, önemi ve iş doyumunu etkileyen faktörler ilgili literatür ve araştırmalara dayanılarak incelenmiştir.

2.1. Örgütsel Adalet Kavramı

Örgütsel adalet kavramını tanımlayabilmek için öncelikle adalet kavramını açıklamak gerekmektedir. Felsefe ve sosyal bilimcilerin adalet kavramını farklı şekillerde tanımladıkları görülmektedir (Folger ve Cropanzano, 1998, 13). Sosyal bilimciler farklı bakış açılarıyla adalet kavramını incelemiştir. Özellikle de filozofların uzun yıllar boyu ilgisini çekmiş, Aristo'dan Nozik ve Rawls'a kadar pek çok filozof konu üzerinde çalışmıştır (Greenberg ve Bies, 1992, 433'den akt. Özmen vd., 2005, 161). Felsefede adaletle ilgili kurallar ve normatif tanımlar geliştirilmeye, ahlaki kararlar verilirken uyulması gereken ilkeler ve standartlar oluşturulmaya çalışılmıştır (Folger ve Cropanzano, 1998, 13).

M.Ö. 18 yy.'daki Hammurabi Kanunları toplumu düzenleme girişiminin temelini oluşturmuştur. İnsanlığın gelişmesindeki dinamik gücün, toplumdaki çatışmaların bir sonucu olarak ortaya çıkan yasal düzenlemelere bağlı olduğu belirtilmiştir. Bu düzenlemelerde adaletle ilgili kalınması gerektiği vurgulanmıştır (Taylor, 2003, 211).

Sosyal bilimcilere göre ise bir davranışın adil olması, bireyin o davranışı adil bulması ile ilgilidir. Yapılan bu tanımlama sübjektiftir ve bu tanımlama adaletin algıya göre değişen bir durum olduğunu açıklamaktadır. İnsanlık tarihinin her döneminde bilim adamları sosyal adaletle ilgilenmişlerdir (Folger ve Cropanzano, 1998, 13).

Örgütlere uygulanan ilk sosyal adalet kuramlarında, özel olarak örgütlerde değil, daha çok genel sosyal etkileşimlerde adalet ilkeleri test edilmeye çalışılmıştır (Greenberg, 1987a, 57).

Adalet kavramının sosyal yaşama yansımalarının örneklerinden biri İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'dir. Birleşmiş Milletler, 1948 yılında tüm dünya insanların temel hak ve özgürlüklerini belirlemek ve üye devletlerce onaylanmasını sağlamak için İnsan Hakları Evrensel Bildirgesini hazırlamıştır. 30 maddeden oluşan, bu bildirgede insan hak ve özgürlüklerinin farklı boyutları ele alınmıştır (Tan, 2006, 15).

Bireylerin adalete ilişkin algıları örgütsel çıktılar açısından önemlidir. Bu duruma bağlı olarak, sosyal adalet kavramını genel olarak irdeleyen kuramların örgütlere uyarlanmasını ve ortaya çıkan kazanımların örgüt içindeki ilişkilere bağlı olarak adil dağıtımını açıklayan 'örgütsel adalet' kavramı geliştirilmiştir (Greenberg, 1990, 402).

Homans'ın (1961) Dağıtım Adaleti Kuramı, Adams'ın (1965) Eşitlik Kuramı, Crosby'nin (1976) Göreli Yoksunluk Kuramı, Leventhal'ın (1976, 1980) Adalet Yargı Kuramı, Lerner'in (1977, 1980) Adalet Güdüsü Kuramı, Thibaut ve Walker'ın (1975) İşlemsel Adalet Kuramı, Leventhal, Karuza ve Fry'ın (1980) Dağıtım Tercihi Kuramı örgütsel adalet kavramının dayandırıldığı sosyal adalet kuramlarından bazılarıdır (Alexander ve Ruderman, 1987'den akt. İşbaşı, 2001, 60).

Örgütsel adalet, iş görenlerin işlerinde adil davranılıp davranılmadığına nasıl karar verdiği ve bu kararların işle ilgili diğer değişkenleri nasıl etkilediğiyle ilgili bir kavramdır (Moorman, 1991, 846).

Örgütsel adalet iş görenlerin, örgütteki dağıtım, işlem, işleyiş ve etkileşime ilişkin algısı olarak tanımlanabilir (Altınkurt ve Yılmaz, 2010, 466).

Örgütsel adalet farklı yazarlarca, pek çok farklı biçimde tanımlanmıştır. Barnard (1938), örgütsel adaleti örgütlerdeki ortak ve işbirliğine dayanan hareketlerin temel esaslarından biri olarak tanımlamıştır. Cropanzano ve Greenberg'in tanımlamasına göre; bir hareket çoğu kişi tarafından adil olarak algılanıyorsa, adil olarak tanımlanmaktadır (Cropanzano ve Greenberg, 1997'den akt. Colquitt vd., 2001, 425).

Bir başka açıdan, örgütsel adalet kavramı, doğrudan işyeri ile ilgili olarak iş görenlerin algıladıkları adaletin örgüt içerisinde rolünün ne olduğunu tanımlamak için kullanılır. Örgütsel adalet, iş görenlerin örgüt içerisinde adaletin var olduğu inancını taşımaları sonucunda ortaya koydukları işin, örgütün diğer çıktılarına etkisinin neler olabileceği konusuna odaklanmıştır (Pillai vd., 1999, 898).

İşgörenler de adaletle ilgili konuları, çoğunlukla örgütsel ödüllerin adaletsiz bir şekilde yönetilmesi, performans değerlendirmelerinin adaletsizliği gibi yöneticileriyle aralarında çatışmaya neden olan kaynaklar olarak tanımlamaktadırlar (Anderson ve Kimberly, 2003, 229).

Örgütsel adalet kavramı, ilk önce örgüt ortamında ödül ve cezanın dağıtılıp dağıtılmaması ile açıklanmış; daha sonra kuralların ve işlemlerin eşit uygulanıp uygulanmaması eklenmiş en son olarak örgüt ortamında insan ilişkilerinin ve etkileşimlerinin adil olup olmaması eklenerek açıklanmıştır. Bu tanımlamalardan yola çıkarak örgütsel adalet, iş görenlerin örgüt ortamında ödül ve cezaların, kuralların, işlemlerin, iletişim ve etkileşimlerin adil yapıp yapılmadığına ilişkin algıları şeklinde tanımlanabilir (Polat, 2007, 12).

Aile, okul, iş yeri ve sosyal çevre insanın adalet arayışı içinde olduğu yerlerdir. Buradan hareketle incelenen örgütsel adalet araştırmaları, iş yerinde kendilerine ve diğerlerine adil davranıldığını düşünen işgörenlerin yüksek derecede örgütsel bağlılık ve verimlilik gösterdiklerini; iş doyumlarının, yönetime duydukları güvenin, çalışma isteklerinin ve performanslarının arttığı anlaşılmıştır (Yılmaz ve Sevinç, 2004, 3).

2.1.1. Örgütsel Adalet Teorileri

Örgütsel adaletin ortaya çıkışı konusundaki kuramsal yaklaşımları Greenberg (1987) bir sınıflandırma yaparak incelemiştir (Akt. Yürür, 2005, 111). Greenberg, bu sınıflandırmada farklı boyutlar kullanabileceğini ancak örgütsel davranış alanında ortaya atılan bir kavram üzerine geliştirecek kuramlar için en uygun iki boyut olduğunu belirtmiştir. Bunlar reaktif(tepkisel)-proaktif(tedbiri) ve süreç-içerik boyutlarıdır (Özen, 2002, 108).

Reaktif teoriler, adaletsizliğe karşı tepkileri incelemektedir. Yani ortalama bir insanın, adaletsiz bir durumdan rahatsızlık ve tatminsizlik duymak suretiyle kaçınmak istemesindeki davranışlara odaklanmıştır. Proaktif teoriler ise bireylerin örgütte adaleti sağlamak üzere gösterdikleri tedbir davranışlarına odaklanmıştır ve adil durumlar yaratma çabalarını incelemektedir (Yürür, 2005, 112). Sınıflandırmanın ikinci boyutu süreç-içerik boyutudur. Süreç teorileri; örgüt içersinde iş görenlerin elde ettikleri kazanımların nasıl belirlendiğini konu almaktadır. İçerik teorileri ise, kazanımların belirlendiği süreçlerin değil, yalnızca

sonuçta dağıtımı gerçekleştiren kazanımların adillikini konu almaktadır (Özen, 2002, 108).

Örgütsel adalet teorileri arasındaki bazı farklılıkların olmasının yanı sıra işgörenler adil olmayan durumlarda olumsuz duygularla tepki gösterdikleri ve bu adil olmayan durumları düzeltecek şekilde davranarak bu soruna çözüm bulmaya çalıştıkları noktasında hepsi birleşmektedir.

Greenberg (1987, 9), örgütsel adalet teorilerini reaktif-proaktif ve içerik-süreç boyutlarını birleştirerek dört grupta sınıflandırmıştır. Bu teoriler; reaktif-içerik teoriler, reaktif-süreç teoriler, proaktif-içerik teoriler ve proaktif-süreç teorilerdir (Akt. İşbaşı, 2000, 44).

2.1.1.1 Reaktif İçerik Teorisi

Reaktif-içerik teorileri, işgörenlerin örgüt içindeki kaynakların ve ödüllerin dağıtımı konusunda adil olmayan uygulamalara karşı gösterdikleri tepkilerin kavramsallaştırılmaya çalışıldığı teorilerdir. Homans'ın (1961) Dağıtım Adaleti Kuramı, Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisi ve Crosby'nin (1976) Göreli Yoksunluk Kuramları bunlardandır (Eroğlu, 2009, 82-83).

Homans (1961) dağıtımda eşitliğin adalet değil adaletsizlik yarattığını, dağıtımda denkliğin gerçekleştirilmesi ile adaletin sağlandığını ileri sürmektedir. Buna göre dağıtım denkliğinin kazanç, yatırım ve karın hesaplanması ve karşılaştırılması yoluyla belirlenebileceğini ifade etmektedir (Çakır, 2006, 35).

Adams, adaleti değerlendirmek için sosyal mübadele kuramını kullanmıştır. Bir kazanımın adil olup olmadığının bir iş görenin örgüte olan katkılarıyla (eğitim, deneyim, zeka) kazanımları oranının hesaplanması ve bu oranın bir başka iş gören ile karşılaştırılması yoluyla anlaşılabileceğini belirtmiştir (Colquitt vd., 2001, 426; Greenberg, 1987b, 11). Adams, adalete ilişkin algılamaları eşitlik denklemi adını verdiği bir eşitlikle açıklamaya çalışmıştır. Bu formül aşağıdaki gibidir (Özen, 2002, 109).

$$\text{Kişinin Kazanımı} / \text{Kişinin Katkısı} = \text{Diğer Kişinin Kazanımı} / \text{Diğer Kişinin Katkısı}$$

Bu formülde ortaya çıkacak bir eşitsizlik, adil olmayan bir durumu ifade etmekte ve iş görenlerden birinin diğerine göre avantajlı durumda olduğunu göstermektedir (Özen, 2002, 109).

Özetle, Adams'ın Eşitlik Kuramı'na göre, iş görenler daha fazla ödüllendirildiğinde performanslarını artırma konusunda motive olmaktadır, iş görenler daha az ödüllendirildiğinde ise eşitliği sağlamak için performanslarını düşürmektedir (Harder, 1992, 321).

Crosby'nin (1976) Göreli Yoksunluk Teori'sine göre; iş görenin kendi aldığı ödüllerle diğer iş görenlerin aldığı ödüller arasında fark varsa ve bu fark birey için negatif yönde ise, kişi yoksunluk duygusuna kapılmaktadır. Alt kademedeki bir iş gören, kendisini üst kademedeki bir iş gören ile kıyaslar. Bu iki farklı konumdaki bireylerin kıyaslanması sonucunda adaletsizlik algısı oluşmaktadır. Bu noktada bu teori Eşitlik Teorisinden ayrılır çünkü Eşitlik Teori'sinde, iş gören kendisini eş düzey veya çok yakın bireylerle kıyaslamaktadır (Cowherd ve Levine, 1992, 303; Carrell ve Dittrich, 1978, 207).

2.1.1.2.Reaktif Süreç Teorisi

Reaktif-süreç teorilerinde örgütlerde kaynak ve ödüllerin dağıtımına yönelik tepkiler incelenmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, 55). Hukuki olaylarda verilen hükümlerin olumlu olup olmamasına bakılmaksızın, kullanılan prosedürler süreç kontrolünü içerdiği sürece alınan kararlar adil olarak algılanmaktadır (Greenberg, 1987b, 14).

Thibaut ve Walker'ın (1975) geliştirdikleri 'Prosedür Adaleti Teorisi' (Procedural Justice Theory), kişilerin karar almaya yardımcı prosedürlere ilgili tepkilerini vurgulanması nedeniyle reaktif süreç kuramları kategorisinde yer almaktadır (Özen, 2002, 111).

Thibaut ve Walker, bu teoride üç farklı taraf ve iki farklı aşama tanımlamışlardır. Bunlar; anlaşmazlığa düşen iki taraf aracı olan taraf delillerin ortaya sürüldüğü süreç aşaması ve anlaşmazlığın çözümünde delillerin kullanıldığı karar aşamasıdır (Greenberg, 1987b, 14).

2.1.1.3.Proaktif İçerik Teorisi

Proaktif-içerik teoriler, işgörenlerin kazanımların dağıtımında adil uygulamaların yaratılmasına ilişkin çabaları üzerine odaklanmaktadır. Bu teorinin temelleri, Leventhal'ın Adalet Yargı Teorisi ile ortaya çıkmıştır (Greenberg, 1987b, 12). Adalet Yargı Teorisine göre, kişiler kazanımların adil dağıtımı için aktif olarak çalışırlar.

Kazanımların katkılarla oransal olarak eşitliği ilkesinden yola çıkarak tanımlanan adil dağıtım, uzun vadede ilgili taraflar için en kazançlı durumu ifade etmektedir (Greenberg, 1990, 401).

Proaktif içerik teorileri kapsamında incelenebilecek bir diğer teori ise. (1977– 1980) ‘Adalet GÜdüsü Teorisi’dir (Justice Motive Theory). Adalet güdüsü teorisi, adaleti daha çok moral yönüyle ele almıştır. Teoriye göre, dağıtım uygulamaları, orantılı eşitlik olasılığının ötesinde bir konudur ve dört ilke ile açıklanabilir (Yürür, 2005, 118);

- rekabet; dağıtım bireylerin performansına bağlı olması ile ilgilidir,
- eşitlik; dağıtımların eşitliği ile ilgilidir,
- eşit paylaşım; dağıtımların göreceli katkılara göre yapılması ile ilgilidir,
- Marksist adalet; dağıtımların bireylerin ihtiyaçlarına göre yapılması ile ilgili olan ilkedir.

Görüşlerinde bazı farklılıklar olmasına karşın, her iki teori de kişilerin çeşitli koşullar altında ödülleri nasıl dağıtacağına ilişkin benzer sonuçlara varmaktadır. Her iki teori de ödül dağıtım kararları ile ilgili olduğundan proaktif-içerik teorileri kapsamındadır (Greenberg, 1987b, 12-13).

2.1.1.4.Proaktif Süreç Teorisi

Proaktif-süreç teoriler içerisinde en yaygın kullanılan teori Leventhal, Karuza ve Fry (1980)’ın Dağıtım Tercihi Teorisidir (Allocation Preference Theory). Bu teori, Leventhal’in Adalet Yargı Teorisi’nden geliştirilmiştir ve dağıtım davranışı için genel bir model oluşturmayı amaçlamıştır (Greenberg, 1987b, 14).

Dağıtım Tercihi Teorisi’nden etkilenecek yapılan az sayıda araştırma teorisini genel olarak desteklemektedir. Bu çalışmalarda; deneklerin adil olarak algıladıkları yöntem örnekleri vermeleri için iki tür soru sorulmuştur bunlar; açık uçlu soruların sorulduğu çalışmalar ve deneklerin yazılı senaryolar içinde manipüle edilmiş çeşitli dağıtım yöntemlerinin önemini puanlandırmalarının istendiği çalışmalardır. Açık uçlu anket çalışmasında beyaz yakalı yöneticilerden, çeşitli yönetim rollerinde karşılaştıkları adaletsiz olayları belirlemeleri istenmiştir. Çalışma sonucunda deneklerin diğer ilkeler arasında Leventhal vd.(1980)’nin öne sürdüğü, süreç adaleti ilkelerinden

tutarlılık, ön yargı baskısı, düzeltilebilirlik ve etiğe uygunluk ilkelerini belirlemiş oldukları sonucuna varılmıştır (Greenberg, 1987b, 15; Greenberg, 1990, 404).

Örgütsel adalet konusunda yapılan son araştırmalarda reaktif-içerik yaklaşımlarına olan ilginin azaldığı görülmektedir. Günümüzde reaktif teorilerden proaktif teorilere, içerik teorilerinden süreç teorileri doğru bir eğilim olduğu görülmektedir (Yürür, 2005, 121).

2.1.2. Örgütsel Adalet Boyutları

Literatür incelendiğinde örgütsel adaletin iki boyutta ve üç boyutta incelendiği görülmüştür. Bazı araştırmacılar, örgütsel adaleti, ödüllere ilişkin adalet ve uygulamaya ilişkin adalet olmak üzere iki boyutta ele almaktadır (Pillai vd., 1999, 899).

Greenberg ise örgütsel adaletin boyutlarını, kazanımların (dağıtımsal adalet), süreçlerin (işlemsel adalet) ve bireylerarası ilişkilerin (etkileşimsel adalet) adilliğine dayalı olarak üç boyutta incelemiştir (Greenberg, 1990, 401).

Bazı araştırmacılar ise etkileşimle ilgili unsurların işlemsel (prosedür) adalete ilişkin algılamayı etkilediğini ve bu nedenle etkileşimsel ve yapısal elemanların ayrılamayacağını belirterek etkileşimsel adaleti, işlemsel (prosedür) adaletin içinde incelemişler bu yüzden de örgütsel adaletin ikiye ayrıldığını ifade etmişlerdir (Masterson vd., 2000, 790).

Greenberg'i destekler şekilde Cohen-Charash ve Spector (2001) da, yaptıkları 190 araştırmanın meta-analizi sonucunda örgütsel adaleti dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutta tanımlamışlardır. Örgütsel adalet algısını etkileyen sonuçlar şunlardır (Cohen-Charash ve Spector, 2001, 279):

- Örgütsel sonuçlar, örgütün dağıtımındaki adillik durumuna göre adalet algısını olumlu veya olumsuz etkilemektedir (dağıtımsal adalet),
- Örgütsel uygulamalar, örgütün kullandığı işlemler yoluyla adalet algısını etkilemektedir (işlemsel adalet),
- Örgütsel uygulamalar, örgütteki otorite kişiler tarafından gösterilen davranışlar ve yapılan açıklamalar yoluyla adalet algısını etkilemektedir (etkileşimsel adalet).

Sonuç olarak dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet birbiriyle ilgili, ancak farklı yapılardır (Cohen-Charash ve Spector, 2001, 279). Bir çok araştırmacı işlemsel (prosedür) adaletin ve etkileşimsel adaletin farklı ilişkileri ve/veya bağımsız etkileri olduğunu savunmuştur, boyutların bağımsızlığı Moorman (1991) ve Colquitt (2001)'in araştırmalarında doğrulanmıştır (Eroğlu, 2009, 65).

Yönetim alanında, adalet algıları geleneksel olarak üç boyuta ayrılmıştır: dağıtımsal adalet (dağıtılan kazanımların adilliği), işlemsel adalet (kararların verildiği işlemlerin adilliği), etkileşimsel adalet (işlemlerin uygulanması sırasında çalışanlara uygulanan davranışların adilliği) (Hess; Blodgett, Hill, and Tax 1997; Tax, Brown, and Chandrashekar 1998; Smith, Bolton, and Wagner 1999; Smith and Bolton 2002'den akt. Eker, 2006, 11).

Yukarıdaki araştırma sonuçları ışığında bu araştırmada örgütsel adalet dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır.

2.1.3.1 Dağıtımsal Adalet

Dağıtımsal adalet kavramı, temelini sosyal adalet konusundan alır. Dağıtımsal adalet, bir toplumda toplum üyeleri arasında herkesin yeteneği ve toplumdaki statüsüne uygun olarak ekonomik ve diğer bölüşebilir nitelikteki kaynakların dağıtılmasıdır (Çakmak, 2005, 22). Dağıtımsal adalette önemli olan kişilerin dağıtılan kaynaklardan adil şekilde pay aldığını düşünmesidir (Folger ve Cropanzano, 1998, 33).

Dağıtımsal adalet ilkesi, iş görenlere ahlaki ve objektif olarak tanımlanan özellikler temelinde davranılmasını gerektirmektedir. Buna göre, iş görenlerin belirli davranışları göstermeleri durumunda belirli ödüllere ulaşmaları garanti edilmektedir (İşcan ve Naktiyok, 2004, 185–187). Ancak dağıtımsal adalette tutarlılık ön plandadır. Tutarlı olmak, ön yargıya dayanmadan, kişisel çıkarlara önem vermeden, dağıtım kararlarında doğru bilgiyi kullanmaktır (Cropanzano vd., 2001, 167).

Eşitlik Kuramından yola çıkarak örgütsel adalet yazınında ilk geliştirilen boyut dağıtımsal adalet olmuştur (Robinson, 2004, 10). Eşitlik Kuramı eşit işin eşit sonuç getirmesi prensibi üzerine kurulmuştur. Buna göre dağıtımsal adaleti uygulayan yöneticiler performansa dayalı olarak eşit bir şekilde ödül ve cezaları dağıtırlar. İş görenler, örgütün amaçlarına katkıları ya da örgüt amaçlarından uzaklaşmaları ve yaklaşmaları oranında ödüllendirilir veya cezalandırılırlar (Colquitt ve Chertkoff, 2002, 595).

Dağıtımsal adaleti açıklayan bir diğer teori Crosby'nin Görelî Yoksunluk Teorisi'dir (Relative Deprivation Theory). Görelî Yoksunluk Teorisi iş görenlerin yaptıkları karşılaştırmalar sonucunda yaşadıkları adaletsizlikleri ifade etmektedir. Bu konuyla ilgili bir başka model Folger'in Bilişsel Dayanaklar Modeli'dir. Crosby'nin görüşüne alternatif bir model oluşturmaktadır. Buna göre iş gören, farklı ve daha tercih edilebilir bir seçenek hayal etmedikçe görelî yoksunluk yaşamamaktadır. İş görenler ancak olumsuz karşılaştırmalar yaptıktan sonra görelî yoksunluk yaşamaktadırlar (Irak, 2004, 27-28).

Deutsch (1985), yaptığı çalışma sonucunda üç önemli dağıtım kuralı belirlemiştir. Bunlar; (1) Adalet (Equity), (2) Eşitlik (Equality) ve (3) Gereksinim (Need). Dağıtımı yapanın amacı dağıtım kuralını belirler. Dağıtımı yapanın amacı üretkenlik ise, kural 'adalet'tir. Bu kurala göre kazanımlar iş görenlerin katkısına göre dağıtılmalıdır. Uyum sağlama amacı varsa, kural 'eşitlik'tir. Eşitliğe göre iş görenlerin katkısına bakılmadan eşit olarak yapılmalıdır. Amaç, grubun daha az şanslı olan üyelerini memnun etmekse de kural 'gereksinim'lerdir. Bu kurala göre, kazanımlar iş görenlerin mutluluğuna göre dağıtılmalıdır. Deutsch (1985)'a göre temel amaç ekonomik verimlilik. Ancak iş birliğine dayalı dağıtımsal adalette baskın ilke adalet iken, eğlence temelli sosyal ilişkilerin kurulduğu ve sürdürülmesinin temel amaç olduğu ilişkilerde ise dağıtımsal adaletin baskın olduğu ilke eşitliktir. Kişisel gelişimin ve kişisel mutluluğun temel amaç olduğu ilişkilerde baskın olan ilke ise gereksinimdir (Akt.Beugre, 2002, 1093-1095).

Dağıtımsal adalet, örgütsel sonuçlardan daha çok kişisel sonuçları ele almaktadır. Bir kişiye adaletsiz gelen başkasına adil gelebilmektedir. Kişilik yapısı, iyimser olma dağıtımsal adaletin bireyler tarafından algılanmasını etkilemektedir (Jones vd., 1999, 131).

Walster ve Berscheid (1978) örgütsel kazanımların (ücret seçimi, terfî kararları) algılanan adillliğini ve bu adalet algılayışlarının iş kalitesi ve miktarı gibi birçok faktörle olan ilişkilerini incelemişlerdir. Kazanımlara odaklanmasına bağlı olarak, dağıtımsal adaletin davranışsal, belirli kazanımları kavramaya yönelik ve duygusal tepkiler gösterilmesiyle ilişkili olduğunu saptamışlardır. Belirli bir kazanım adaletsiz olarak algılandığında, kişinin duyguları, kavraması (işletmeye olan katkıları ile kazanımlarını başkalarınıninkiyile karşılaştırması) ve sonuçta da davranışları (performans artışı veya gerileme) etkilenecektir (Akt.Charash ve Spector, 2001, 280).

2.1.2.2.Etkileşimsel Adalet

Dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet ile ilgili çalışmalar devam ederken örgütsel uygulamaların iş görenler arası yönüne odaklanan, özellikle iş görenler arası ilişkiler ve yönetim ile iş görenlerin arasındaki iletişimle ilgilenen ‘etkileşimsel adalet’ araştırma konusu olmaya başlamıştır (Özmen, Arbak ve Özer, 2007, 22).

Bies ve Moag çalışmalarında kişiler arası davranışların kalitesinin önemine dikkat çekerek, adalet yazınına yeni bir gelişmeyle tanıştırmışlardır. Bu bakış açısına da etkileşimsel adalet adını vermişlerdir (Colquitt vd., 2001, 426).

Folger ve Cropanzano (1988) ise, etkileşimsel adaletin karar verme sürecinin bilgisel yönünü ölçtüğüne dayanarak işlemsel adaletin alt bir boyutu olarak kabul etmişlerdir (Akt. Eker, 2006, 22). Ancak, birçok çalışmada etkileşimsel adaletin örgütsel adalet yapısı içinde ayrı bir boyut olduğu belirtilmiştir (Colquitt, 2001, 390).

Bies ve Moag (1986) iş görenlerin örgüt yetkililerinin kendilerine doğru, tam bilgiler sundukları ve verdikleri kararlar için haklı nedenler gösterdikleri takdirde kendilerine adil olarak davranıldığına inandıklarını ileri sürmüşlerdir (Akt.Beugre, 2002, 1095). Baron ve Beugre (2001, 328), insanlara nezaket ve saygı çerçevesinde davranılması gereğini ileri sürerek, bunun tersi şekilde davranılmasının işyerinde hırsızlık, saldırganlık, sabotaj ve misilleme gibi antisosyal davranışların ortaya çıkmasına ortam hazırlayacağını belirtmişlerdir.

Etkileşimsel adalet, örgütlerde kişiler arası ilişkilere odaklanmış ve kişilerarası davranış ve iletişimin adilliğini incelemiştir. Adaletin bu boyutu, prosedürlerin uygulanması sırasında kişiler arası davranışlarda algılanan adalet olarak tanımlanmaktadır (Cohen-Charash ve Spector, 2001, 79). Bu adalet türü, dağıtım kararından etkilenecekler ile dağıtım kaynağı arasındaki etkileşimle ilgilidir (Richardson vd., 2002, 436).

Bir başka tanıma göre etkileşimsel adalet, ödülleri ya da örgütsel kaynakları dağıtmakla yetkili olan kişinin samimi olması ve içtenlik göstermesi ya da iş gören ve yönetici arasındaki sosyal etkileşim olarak tanımlanmaktadır. İş görenler kendi kimliklerini ve değerlerini diğer iş görenlerle olan ilişkileri aracılığıyla geliştirip belirledikleri için ilişkilerine önem vermektedirler. Karar vericilerin adil davranması iş görene karşı saygılı ve samimi davrandığını sembolize etmektedir. Bu da iş

görenin öz değer ve kimlik duygusunu tatmin etmektedir. Örgütlerde bu nedenden dolayı etkileşimsel adalet giderek önem kazanmaktadır (Yılmaz, 2004, 28).

Sonuç olarak, iş görenler, kendilerine etkileşimsel adalet çerçevesinde davranıldığını algıladıklarında, yöneticilere karşı daha arzu edilir bir şekilde tutum oluşturmakta ve daha yüksek iş performansına ulaşmaktadır (Cropanzano vd., 2002, 330).

2.1.2.3.İşlemsel Adalet (Prosedürel Adalet)

Prosedürel adalet kavramı, adalet literatürüne ilk kez Thibaut ve Walker'ın çalışmalarıyla girmiştir (Yıldırım, F. 2003, 256). Prosedür adaleti kavramı yerine, 'işlemsel adalet' ve 'uygulamaya ilişkin adalet' kavramları da kullanılmaktadır. İşlemsel adalet; fazla ve eksik ödemedi kaçınma, kararlara katılım, sonuçlar hakkında bilgi verme gibi örgütsel işlemlerin iş görenler arasında eşit uygulanması anlamına gelmektedir (Folger ve Konovsky, 1989, 118'den akt. Söyük, 2007, 11).

İşlemsel adalet ile ilgili çalışmalar Thibaut ve Walker mahkemedeki yasal süreçlerin işlenmesi ile ilgili araştırmaları ile başlamıştır. Bu araştırmalarında davalıların tepkilerini ölçmüşlerdir. Eğer yasal prosedürler adil bir şekilde işlerse; sonuç, davalılar için olumsuz bile olsa bu sonuca olumlu tepki verdiklerini gözlemişlerdir. İşlemsel adaleti ilk kez Folger ve Greenberg (1985, 141) örgütsel konulara taşımıştır. İşlemsel adalet hızla en çok araştırılan konulardan biri haline gelmiştir. Örgütsel açıdan işlemsel adalet, kazanımları belirlemede kullanılan yöntemlerin araçların ve süreçlerin algılanan adaletidir.

Adilliği anlamak isteyen iş görenler, kendilerinin elde ettiği sonuçları başkalarının elde etti sonuçlarla kıyaslarlar. Bunu anlamak için de kendilerini diğer iş görenlerle iki farklı yolla kıyaslarlar. Bunlardan birincisi, kendilerinin ve diğerlerinin ödülleri hangi yolla elde ettiği, ikincisi ise kendilerine ve diğerlerine bu prosedürlerde hangi tarzla davranıldığıdır. Adilliğin uygulanmasında 'neye göre kıyaslama?' sorusunun cevabı işlemsel adalette bulunmaktadır (Greenberg vd., 2006, 25–26).

Leventhal ve arkadaşları (1980) işlemsel adalet kavramını örgütsel düzenler gibi hukuksal olmayan yapılarda genişletmişlerdir (Akt.Colquitt vd., 2001, 426). Leventhal'a göre, örgüt içinde adalet algılarını doğrudan etkileyecek 6 temel kural bulunmaktadır. Bu kurallar aşağıdaki gibidir (Özdevecioğlu, 2003, 79):

- **Tutarlılık kuralı:** Dağıtım kararlarıyla ilgili alınacak kararların birbirleriyle tutarlı olması kuralıdır.
- **Önyargılı olmamak kuralı:** Dağıtımda veya işlemde örgüt çalışanlarına karşı önyargılı olmamak kuralıdır.
- **Doğruluk kuralı:** Bilgilerin doğruluğu ile ilgili kuraldır.
- **Düzeltebilme kuralı:** Alınan bazı kararlara çalışanların itiraz edebilmeleri veya o kararları düzeltirebilme haklarının olması ile ilgili kuraldır.
- **Temsilcilik kuralları:** Çalışanları etkileyecek kararların alınmasında onlardan temsilciler seçilmesi ve onların kararlara katılımı ile ilgili kuraldır.
- **Etik kural:** Alınacak kararların, özellikle dağıtımının ve kullanılan işlemlerin çalışanların etik değerleri ile aynı yönde olması gerektiğine ilişkin kuraldır.

Bu altı kural işlemsel adalet ve ilişkili kazanımları esas alır (Viswesvaran ve Ones, 2002, 194).

Tablo 1: Adaletin Dört Bileşeni Modeli

	ADALETİN KAYNAKLARI	
İŞLEMSEL ELEMANLAR	Kurallar (Formel)	Amirin Davranışları (İnformel)
Karar Verme Süreçlerinin Kalitesi	(1) Karar verme süreçlerinin formel kalitesi	(3) Karar verme süreçlerinin informel kalitesi
Davranışlarının Kalitesi	(2) Davranışların formel kalitesi	(4) Davranışların informel kalitesi

Steven L. Blader, Tom R. Tyler, What Constitutes Fairness in Work Settings? A Four – Component Model of Procedural Justice, **Human Resource Management Review**, vol. 13, 2003, 117.

İşlemsel adaletin boyutları ve bileşenleri halen literatürde tartışmalıdır. Blader ve Tyler (2003), işlemsel adaleti dört bileşenden oluşan bir yapı olarak tanımlamıştır. Blader ve Tyler'ın 'İşlemsel Adaletin Dört Bileşeni Modeli', bireylerin deneyimlerine ve işlemlere ilişkin adillik değerlendirmesi yaparken kullandıkları kriterleri sınıflandırmaktadır. Modelde işlemsel adaletin iki boyutu ele alınmaktadır. Adaletin birinci şekli, kararların nasıl alındığı, ikincisi ise davranışların kalitesi ile

ilgilidir. Adaletin kaynağı boyutu ise, iş görenlerin işlemsel adaleti yargılarını şekillendiren deneyimlerinin kökenini yansıtmaktadır. Modele göre adaletin kaynaklarından birincisi; örgütün resmi kural ve işlemleriyle ilgili olan formel temeller, ikincisi ise; iş görenlerin yetkililerle yaşadığı deneyimlerle ilgili olan informal temellerdir (Blader ve Tyler, 2003, 113).

Blader ve Tyler bu dört bileşenin tümünün, iş görenlerin işlemsel adaleti yargılarına etki edeceğini savunmaktadır (Blader ve Tyler, 2003, 117).

Colquitt, Noe ve Jackson (2002), Mossholder, Bennett ve Martin (1998) yaptıkları araştırmalarda, işlemsel adaletin iş görenlerin işteki davranışlarını olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir (Yang vd., 2004, 1'den akt. Eker, 2006, 22). İşlemlerin uygulanması aşamasında iş görene nasıl davranıldığı algılanan adaleti etkilemektedir. Buna bağlı olarak adaletli biçimsel işlemler, adaletli kişilerarası davranışlar ya da her ikisi birden işlemsel adalet yargılarını etkilemektedir (Niehoff ve Moorman, 1993, 534). İş görenler kendilerine verilen değeri hissetmek istemektedirler. Bu sebeple kendilerini ifade etmelerine imkân tanıyan, alınan kararlar ilgili düşüncelerinin alınmasına özen gösteren işverenlere karşı olumlu algılamalar içinde olmuşlardır (İşbaşı, 2000, 52).

İşlemsel adalet literatürü bireye odaklı olmasına rağmen; adalet olgularının işlendiği, sosyal söylemi benimseyen bir içeriği de kapsamaktadır. Bireyler kendi gruplarındaki diğer kişileri incelerler ve onların kendilerine uygulanan işlemlerden nasıl etkilendikleri ve tecrübeleri hakkında yargılama yapmaktadır (Colquitt, 2001, 388). İş görenler, işlemlerin adil olup olmadığına ilişkin karar verirken kişilerarası ilişkilerin kalitesini de göz önünde bulundurmaktadırlar. İşlemsel adalet algısı, iş görenlerin prosedürler hakkında bilgisi olduğu ve karar alma sürecinde yer aldıkları sürece yüksek olmaktadır (Söyük, 2007, 12).

2.1.3. Örgütsel Adaletin Diğer Kavramlarla İlişkisi

Örgütsel adalet algıları pek çok değişkeni etkilemektedir. İş görenlerin neleri adil olarak algıladıkları ve adaletsizliğe yol açan nedenlerin ortaya çıkarılmasında iş görenlerin davranışları önemli bir rol oynamaktadır (Ployhart ve Ryan, 1997, 315).

Örgütsel adalet algısı ile cinsiyet, kültür ve performans değişkenleri ilişkisi incelenmiştir.

2.1.3.1.Örgütsel Adalet Algıları ve Cinsiyet İlişkisi

Erkekler de kadınlar da adaletsiz bir durum karşısında tepkisiz olurlar. Kadınlar herkese eşit davranılmasına erkeklere oranla daha fazla önem verirler. Bu açıdan kadınların yönelimleri daha çok kazanımlara yani dağıtımsal adalete olur. Erkekler ise, rekabete, kazanımların değere göre dağıtılmasına önem verirler. Bu nedenle de işlemsel adalete yönelirler (Hartman vd., 1999, 339).

2.1.3.2.Örgütsel Adalet Algıları ve Kültür İlişkisi

Kültür, insanların sosyal alışverişe verdikleri önemin derecesini etkileyen bir etmendir. Kendilerini başkalarıyla bağlı olarak gören insanlar başkalarından ayrı olarak gören insanlara göre sosyal mübadeleye daha çok önem gösterirler. Bu nedenle de, bu insanlar için işlemsel adalet ve kazanımların uygunluğu arasındaki ilişki güçlü olmaktadır (Brockner vd., 2000, 141).

2.1.3.3.Örgütsel Adalet Algıları ve Performans İlişkisi

Konovsky ve Cropanzano yaptıkları araştırmalarda iş görenlerin performansı ile dağıtımsal ve işlemsel adalet arasında olumlu ilişki olduğunu saptamışlardır. Adil iş kazanımları almak iş görenleri örgüte karşı adil davranma konusunda motive eder. Performanslarını artırmaları adil kazanımlar için örgüte gösterdikleri bir yanıttır. Dubinsky ve Levy (1989), Greenberg (1982) gibi kuramcılar kazanımların adaleti ile iş görenlerin performansı arasında olumlu ilişkiler olduğunu belirtmişlerdir. Adil kazanımlar elde eden iş görenler yüksek verimlilik göstereceklerdir. Konovsky ve Cropanzano (1991) yaptıkları araştırmayla işlemsel adalet ile performans arasında olumlu bir ilişki olduğunu belirterek, adil işlemler ve yüksek performans arasındaki ilişkiyi desteklemişlerdir (Konovsky ve Cropanzano, 1991, 700).

2.2. İş Doyumunun Tanımı

İş doyumu ile ilgili birçok tanım ve değerlendirme bulunmaktadır. Bu alanda yapılan araştırmaların sayısı 3000 rakamının üstünde bulunmaktadır (Tok, 2004, 18). İş doyumu birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır.

İş doyumu kavramı ilk olarak 1911’de Frank Taylor’un çalışmalarıyla başlamış ve o zamandan bu yana değişikliklere uğramıştır (Manisera vd., 2005, 3’den akt. Sönmezer, 2007, 5). Ancak iş doyumu ile ilgili bilimsel çalışmaların esas olarak

1920’lerde Hawthorne araştırmaları olarak bilinen Elton Mayo ve arkadaşlarının bir elektrik şirketindeki çalışmalarıyla başladığı kabul edilir (Sönmezer, 2007, 5).

Yüzyılın başlarında Hawthorne araştırmaları iş tatmini ve organizasyonun beşeri ilişkileri konusundaki çalışmalara öncülük etmiştir. Eski bir endüstri sosyologu Williams (1918) yüzyılın başında iş görenlerin işletmelerini bulunduğu yerden geleceğe taşıma duygusu içinde olduklarını ileri sürmüştür. 1920’lerin başında yapılan çalışmalarda ise, kişilerin yaratılışları gereği çalıştıkları işte iş tatmini aradıkları gerçeğini ortaya koymuşlardır. Herzberg (1959), tatmin olma ya da olmamanın ortaya çıkması ile temel performansın ve diğer değişkenlerin ortaya çıkan olumlu ruhsal durumu ya da memnuniyeti olarak tanımlamıştır. (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, 340). Adams (1963)’a göre kişinin çabası ve özellikleri gibi girdiler onun elde ettiği ücret ve benzerleri gibi çıktılara eşit olmadığı zaman doyumsuzluk ortaya çıkmaktadır. Vroom (1964) iş doyumunu ve verimlilik gibi iki değişten arasında olumlu bir ilişki bulmuştur. Turner ve Lawrance (1965) gecekondularda yaşayan iş görenlerle, büyük şehirlerde yaşayanlar üzerinde çalışmalar yaparak, kültürel yapıdan kaynaklanan farklılıkların iş doyumuna etkilerini vurgulamıştır (Becerikli, 2003, 118-119).

İş doyumunu, işgörenlerin işe ve iş ortamına karşı genel tutumlarıdır (Erdoğan, 1994, 376). İş doyumunu; iş görenin iş değerleri, iş değerlerinin algılama yada gerçekleşme derecesi ile ilgili algılamaları, iş görenin yaş, kıdem, cinsiyet, kişilik, öğrenim düzeyi gibi özellikleri, işin kendisi, çalışma koşulları, ücret ve benzeri değişkenlerin fonksiyonu ya da işlevi olarak ortaya çıkan duygusal tepkiler olarak açıklanmaktadır (Balcı, 1985, 4-6).

Spector (1997, 2), iş doyumunu, basit anlamda işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk derecesini ifade etmek için kullanılan bir kavram olarak tanımlamaktadır. İşgörenlerin bu hoşnutluk derecesi iş doyum düzeylerini belirler. Spector’a göre iş doyumunu boyutları aşağıdaki Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: İş Doyumu Boyutları

Boyutlar	Tanımlar
Ücret	Ücret ve ücret zamlarından tatmin olma
Terfi	Terfi fırsatlarından tatmin olma
İdare	İdareden ve yönetiminden memnun olma
Sosyal haklar	Sosyal haklardan tatmin olma
Ödüllendirme	İyi performansın ödüllendirilmesinden tatmin olma
Çalışma Şartları	Kurallardan ve prosedürden tatmin olma
İş arkadaşları	İş arkadaşlarından memnun olma
İşin niteliği	Yapılan işin niteliğinden tatmin olma
İletişim	Örgütteki iletişimden tatmin olma

Paul E. Spector, **Job Satisfaction** (USA: Sage Publications, 1997), 8.

Maslow'un kuramı, 1940'lı yılların ortalarında ortaya atılmış ve 1950'lerin sonlarına kadar daha çok klinik uygulamalarda kullanılmıştır. 1960'ların başlarında örgütlerdeki insan davranışını açıklamaya yönelik olarak kullanılan bir teori olma konusunda yaygınlık kazanmıştır (Baron, 1983, 128).

Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisine (Maslow's Hierarchy of Needs) göre, bireyin bir ihtiyacı karşılandıktan sonra diğer ihtiyaç söz konusu olabilmektedir. Örneğin bireyin yeme, içme gibi fizyolojik ihtiyaçları karşılandıktan sonra güvenlik ihtiyacından söz edilebilir. Bu ihtiyaç giderildikten sonra ait olma, bundan sonra saygı ve son olarak kendini gerçekleştirme gelmektedir. Diğer bir ifade ile kişinin temel fizyolojik ihtiyaçları karşılanmamışken kendini gerçekleştirmesini bekleyemeyiz. Çünkü bu ihtiyaçlar birbirlerini takip eder (Fındıkçı, 2001, 381; Baron, 1983, 129).

- Bir ihtiyaç doygunluğa ulaştığında onun rol motivasyonu da sona erer. Ancak bir ihtiyaç karşılandığında diğer ihtiyaç yavaş yavaş ortaya çıkmaya başlar. Böylece insanlar her zaman ihtiyaçlarını karşılamada doyuma ulaşmak ister.
- Birçok ihtiyaç aynı anda davranışları etkilediğinden çoğu insan için ihtiyaçlar örgüsü çok karmaşıktır.
- Birey acil bir ihtiyaçla karşılaştığında mesela susadığında bu ihtiyaç karşılanıncaya kadar baskın bir rol oynar.

- Yüksek seviyedeki ihtiyaçlar genellikle düşük sevideki ihtiyaçlar karşılanmasından sonra gelir (Mishra ve Choudhary, 2008).



Sekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Robert, A. Baron. **Behavior in Organizations**. (Baston: Allyn and Bacon Inc,1983,129'dan uyarlanmıştır).

Maslow kuramındaki beş gereksinim alanının, gözleme dayandığı, ekonomik ve kültürel gelişmeye göre farklılık gösterebileceği, özellikle kendini gerçekleştirme konusunda daha fazla araştırmaya gereksinim olduğu konularında eleştirilere uğramakla birlikte, en yararlı kuram olduğu kabul edilmiştir (Steers ve Porter, 1991, 37'den akt. Çetinkanat, 2000, 16).

Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri iş doyumudur. İş görenler, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin, zlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedirler. İş görenler gereksinimleri örgütlerince karşılandığı sürece doyumlu olmaktadırlar. Genel olarak doyum; sosyolojik ve psikolojik boyutlar arasında yeri olan ve kişisel gereksinimler ile kurumsal beklentiler arasındaki bir uzlaşma işlevi olarak tanımlanabilir (Yıldız vd., 2003, 7).

İş doyumunun  önemli boyutu vardır (Luthans, 1989, 170–172'den akt. Ardıç ve Baş, 2001, 5):

- İş doyumu, bir iş durumuna duygusal yanıttır. Böyle olunca görülmez, sadece ifade edilebilir.
- İş doyumu genellikle, kazançların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne kadar aşıldığının belirlenmesidir.
- İş doyumu, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi imkânları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb.

Dunn ve Stephens'e göre, iş görenlerin işten doyumu, örgütlerin iki amacından biridir. Yapılan araştırmalar, örgütte bireysel ve örgütsel doyumun, iş görenlerin ve örgütün gereksinmelerinin karşılanması; yani her ikisinin de amaçlarının dengeli bir şekilde gerçekleşmesi ile olacağını göstermiştir. Bir örgütün başarısı, her iki tarafın da amaçlarının ulaştığı dengeli düzeyle orantılıdır (Başaran, 1992, 178).

Literatürdeki açıklamalardan hareketle her kişinin farklı bireysel özellikleri vardır dolayısıyla herkes farklı durumlarda ve ortamlarda mutlu olurlar. Bir iş, sadece para için yapılmaz; başarı için, statü, makam ve mevki için ya da kişisel haz için yapılabilir. İş, kişilerin bireysel amaçlarını başarmak için vardır. Bir iş kişinin beklentilerini karşıladığında veya beklentilerin üstüne çıktığında, birey işi hakkında olumlu duygular besler. İş doyumu bu olumlu duyguları temsil etmektedir (İrban, 2004, 25).

2.2.2. İş Doyumunun Önemi

Bir örgütte verilen hizmetin niteliğini ve kalitesini etkileyen birçok etken vardır. Bu etkenlerden en önemlilerinden biri çalışan personelin iş memnuniyeti ve ilgili kuruma ilişkin kurumsal aidiyetleridir (Etyemez, 2007, 13).

Yöneticilerden, işgörenlerin iş doyumlarının sağlanması ve artırılması için gereken çabayı göstermeleri beklenmektedir (Akıncı, 2002, 2). Yöneticilerin temel görevi işgörenlerindeki işe karşı olumlu tutumlarını sürekli ve sistemli olarak uyanık tutmaktır (Fındıkçı, 2001, 373). Yöneticiler, işgörenlerin sadece ekonomik bir varlık olmadığını, aynı zamanda sosyal yönü olduğunu, ekonomik beklentilerinin dışında farklı beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılamak için bir örgütte çalıştıklarını göz önünde bulundurmalıdır (Akıncı, 2002, 2).

İşgörenler istek ve ihtiyaçlarını yönetimin sunduğu imkânlar ölçüsünde giderecektir. Bu imkânlar yeterli seviyede olursa birey tatmin olacak, iş görme arzusu artacaktır

(Eren, 1991, 389; Erdoğan, 1994, 364). Kişinin bireysel amaçlarına ulaşmasında yardımcı olan bu örgütsel getiriler, kişinin aynı zamanda örgütsel amaçları da benimsemesini ve işe yoğunlaşmasını sağlayacaktır; çünkü bireylerin kişisel ihtiyaçlarının karşılanma şartı, örgütsel amaçların gerçekleşme düzeyi olmuş olacaktır. Tatmin edilmeyen istek ve ihtiyaçlar ise; bireylerde zamanla ruhsal gerilim ve denge bozukluklarına sebep olur. Sosyal örgütlerde birçok olumsuz tutum ve davranış; hatta isyanlar, tatmin edilmeyen istek ve ihtiyaç kaynaklıdır (Eren, 1991, 389-390).

Örgütlerde çalışanların iş doyumunun düşük olması sadece kişisel anlamda olumsuz sonuçlar doğurmayacaktır. Örgütsel sonuçlar açısından da işgörende işe gitmede isteksizlik, örgütten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, işten uzaklaşma isteği, isabetsiz kararlar verme ile nitelik ve nicelik düşmesi yaşanabilecektir (Ardıç ve Baş, 2000, 2; Erdoğan, 1994, 377).

Kısaca iş doyumunun düşük olması verimi ve kaliteyi düşürecek, işten ayrılma isteğini arttıracaktır (Saylan, 2008, 27).

İş doyumunu dinamik bir olgudur. Yöneticiler bir kez iş doyumunu sağlayıp sonra bu konuyu bir kaç yıl gözden uzak tutamazlar. İş doyumunu hızlı elde edilebildiği gibi, hızlı hatta daha hızlı iş doyumsuzluğuna dönüşebilir. Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş doyumunun düşük olmasıdır (Sönmezer, 2007, 9).

Spector (1997), iş doyumunun önemini 3 farklı neden ileri sürerek açıklamıştır:

- Örgütlerin insancıl değerlerle yönetilmelidir. Bu değerlere dayanarak, yöneticiler işgörenlere saygın bir şekilde davranmaya çalışacaklardır. Bu şekilde davranılan işgörenler de yüksek iş doyumunu sayesinde zihinsel zindelik ve duygusal doyum sağlanacaktır.
- İş görenlerin doyum ve doyumsuzluk dereceleri örgütsel faaliyetleri etkileyebilir.
- İş doyumunu örgütsel faaliyetlerin bir göstergesidir. Bölümler arasındaki iş doyumunu değerlerine bakılarak geliştirilmesi gereken alanlar belirlenebilir.

Örgüt yapısı, stratejik taleplere cevap verebilmeli ve iş görenlerin serbestçe hareket etmesine ve yeteneklerini kullanabilmesine imkân sağlayacak esneklikte olmalıdır.

Örgüt yapısı, en yüksek düzeyde yaratıcılık atmosferini ortaya çıkarmak için hiyerarşik unsurları en aza indirecek şekilde düzenlenmelidir (Özdemir, 2006, 24).

2.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Örgütler misyonlarını yerine getirebilmek için yüksek iş doyumuna sahip iş görenlere ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyaç örgütleri, iş görenlerin iş doyumlarını etkileyen faktörleri belirlemeye ve iyileştirmeye yöneltmektedir (Erdil vd., 2004, 14).

İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Bu faktörler şekil 2’de gösterilmiştir.

İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	
Bireysel Faktörler • Yaş • Cinsiyet • Eğitim düzeyi • Mesleki konum ve kıdem • Kişilik • Zeka • Medeni durum • Hizmet süresi	Örgütsel Faktörler • İşin niteliği • Yönetim tarzı ve denetim biçimi • Güvenlik duygusu • İletişim • Ücret • Yükselme imkanları • Rekabet • Çalışma arkadaşları • Çalışma ortamı

Sekil 2: İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Chung ve Megginson,1981, The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. (American Journal of Economics and Business Administration. vol.1.no.2) 137’den uyarlanmıştır.

2.2.3.1. İş Doyumunu Oluşturan Bireysel Faktörler

İş doyumunu bireyin işinden beklediklerini bulması sonucu ortaya çıkan olumlu tutumdur. Temel kişisel özellikler iş ve iş çevresinden beklentilerin nitelik ve niceliğinin öncelikli sınırlayıcısıdır (Erdoğan, 1999, 234). Bu bağlamda iş doyumunu oluşturan bireysel faktörlerden kişilik, medeni durum, yaş ve kıdem, cinsiyet, eğitim düzeyi ve meslek düzeyi incelenmiştir.

2.2.3.1.1. Kişilik

Kişilik, bireyin yaşam biçimidir (Laird and Laird, 1967,323-324’den akt. Erdoğan, 1994, 236). Bireyler yaşam biçimlerini belirleyen kişiliklerine, benlik algılarına, ilgilerine, tutumlarına, beklentilerine ve değerlerine uygun olan koşulları içeren

işlerde çalışma eğilimindedirler. Çünkü iş doyumu; işgörenin işinden beklediklerini bulması sonucu ortaya çıkan olumlu bir tutumdur (Eren, 1991, 234).

Kendine güvenen, öz benlik duygusunu gerçekleştiren işgörenler, bu özelliklerini daha aşağı düzeyde geliştirenlerden daha çok doyum sağlayabilmektedirler (Başaran, 1992,205). İşgörenin işinden bekleyecekleri öncelikle kendi kişiliği ile ilgilidir (Spector, 1997, 28).

2.2.3.1.2. Medeni Durum

Kişilerin, evli veya bekar olmaları, iş dışındaki yaşamlarında farklı alan ve düzeylerde sorumluluk üstlenme açısından iş doyumunu etkileyebilecek bir faktör olarak ele alınmaktadır (Çakır, 2001, 111). Evliliğin kişiye düzenli bir yaşam sağlayarak, iş doyum düzeyini artırdığı düşünülmektedir (Yıldız vd., 2003, 7).

2.2.3.1.3. Yaş ve Kıdem

İşgörenlerin yaşı ile tatmin etkileri ilişkilidir. Kişiler yaşlandıkça ve kıdemleri arttıkça işlerinden daha fazla tatmin bulmaya başlarlar. Bunun çeşitli nedenleri vardır. Öncelikle yaşlanan kimselerin hayattan ve dolayısıyla işten beklentileri azalmaktadır. Kıdem aldıkça, işine ve sosyal ortama iyice alışır ve iş başarımları artar. Genç çalışanların, işten beklenti düzeyleri yüksek olduğundan, işlerine alışana ve kıdemlenene kadar iş doyumu daha düşük seyretmektedir (Erdoğan, 1999, 256).

Yapılan birçok araştırma; iş doyumu ile yaş arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Gleen ve arkadaşları, Carrel ve Elbert, Clerks, Smith ve arkadaşları ile Paknedal; araştırmalarında, işgörenlerin yaşları arttıkça iş doyumlarının arttıklarını saptamışlardır (Çetinkanat, 2000, 38).

Araştırmalar genel olarak, yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını göstermektedir. Herzberg ve arkadaşlarının yaptığı bir araştırmada, yaş ile doyum arasında “U” harfi şeklinde bir ilişki bulunmuştur. Ancak Gilmer’in 1966 yaptığı çalışmaya göre iş doyumu düzeyi genç işçiler arasında yüksek olmakta, ancak birkaç yıl içinde azalma eğilimi göstermekte, sonra da orta yaşlarda kıdemle birlikte artış göstermektedir (Balcı, 1985, 10).

İş görenlerin kıdemleriyle, iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırma bulguları, söz konusu bu iki kavram arasındaki ilişkinin bulunduğuna yönelik sonuçlar ortaya koymaktadır (Pelit, 2008, 104).

İş doyumu ile kıdemin kesin olmamakla beraber, yaş değişkeni ile ortaklaşa ilişkili olduğu görülmektedir (Balcı, 1985, 11).

2.2.3.1.4. Cinsiyet

İş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biri de cinsiyettir. İşgörenlerin cinsiyetleri işe karşı tutumlarının oluşmasında ve iş ortamının değerlendirilmesinde farklılıklar yaratabilir (Eğimli, 2009, 38).

Cinsiyet ve iş doyumu arasındaki ilişki ile ilgili çalışmalar uyumsuzluk göstermektedir. Kadın erkek arasındaki eşit olmayan iş ortamı ve ödeme ile eşit iş tatminini açıklayan birkaç çalışma vardır. Bazı araştırmalar, kadınların beklentilerinin farklı olabileceğini savunmaktadır. Kadınların işlerinde daha az beklentileri olduğunu ve daha az tatmin olduğunu söylemektedir. Bazıları da erkek ve kadınların farklı değerlerinin olduğunu söylemektedir (Spector, 1997, 28).

Sarpkaya (2000, 111)'nın yaptığı, öğretmenlerin iş doyumu ile ilgili araştırmasında ortaya çıkan sonuçlardan biri, öğretmenlerin kişisel özelliklerinden okul ve cinsiyet değişkeninin öğretmen iş doyumunda önemli bir değişken olduğudur. Bu durumun tersine, Yüksel (2001, 155)'in yaptığı iş doyumu ile ilgili araştırmada da yaş, cinsiyet, medeni durum gibi değişkenler, kişilerin iş doyumları üzerinde ciddi farklılıklar ortaya çıkarmamaktadır.

2.2.3.1.6. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi, iş doyumu ile ilişkilendirilen diğer bir faktördür (Eğimli, 2009, 40). Eğitim düzeyi kişinin işini daha iyi kavrayıp, daha başarılı olmasını sağlamak ve iş doyumunun oluşumuna katkıda bulunmaktadır (Yiğitoğlu, 2005, 1).

Genel olarak araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, eğitim düzeyi yüksek iş görenlerin genel iş doyumlarının, eğitim düzeyi daha düşük olan iş görenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Eğimli, 2009, 40).

Eğitim düzeyi arttıkça doyum da artmaktadır. Ancak dikkat edilmesi gereken noktalar vardır. Örneğin, yüksek eğitilmiş birinin düşük ücretle çalışması başlı başına bir doyumsuzluk kaynağıdır. Bu durumda işgörenin yüksek ücretle desteklenmesi gerekmektedir (Yiğitoğlu, 2005, 2).

2.2.3.1.7. Meslek Düzeyi

İş doyumunu konusundaki araştırma literatüründe en tutarlı bulgulardan biri meslek düzeyi yükseldikçe, bireysel doyumun artmasıdır (Balcı, 1985, 11; Aydın, 2005, 70).

Porter'ın yaptığı bir araştırma, alt kademedekilerin genel olarak üst kademedekilerden daha az tatmin olduğunu ortaya koymaktadır. Üst düzeyde çalışanların daha fazla tatmin olmalarında daha fazla statü, ücret ve kendi kendini yönetme gibi faktörler önemli rol oynamaktadır (Ergüney, 2006, 71).

2.2.3.2. İş Doyumunu Oluşturan Örgütsel Faktörler

İşgörenin iş doyumuna etkili olan örgütsel faktörler vardır. Bu faktörler bireysel değil, toplumsaldır, yargısal olmayıp analiz edilebilir, ölçülür, diğer işlerdeki ile karşılaştırılabilir, üzerinde yönetici değişiklik yapabilir (Erdoğan, 1999, 236). Bu faktörlerden; iş ve işin niteliği, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları incelenmiştir.

2.2.3.2.1. İş ve İşin Niteliği

Birey, kendi becerisine, ilgi ve yeteneklerine en uygun olan işi en iyi şekilde yapar ve bu sayede doyum sağlar ve işinde verimli bir şekilde çalışır. Kendisine uygun iş verilen bireyin, diğer maddi-manevi ihtiyaçları da belirli seviyede karşılanırsa birey işinde doyuma ulaşır (Eren, 2008, 574).

İş doyumunu doğrudan belirleyen faktörlerden biri de işin toplum içindeki genel görünümüdür. Toplumsal yapı tarafından yeteri kadar kabul görmeyen, kendisini iş hayatına hazırlarken birey tarafından hayal edilmeyen işlerin yapılması zorunluluğu iş tatminini azaltacaktır (Erdoğan, 1999, 236-237).

İşin zorluk derecesi de iş doyumunu genellikle olumlu yönde etkileyen değişkenlerdendir. İnsanların başarıma arzuları, başarılarını görme ve gösterme eğilimleri vardır. Özellikle, zihinsel olarak zor olan bir iş birey tarafından başarıyorsa ve çevre bu başarıyı fark ediyorsa işgören üst düzeyde doyum sağlayacaktır. Bireyin özellik ve niteliklerine göre basit olan işler sıkıntı yaratır, bireysel yeteneklere uyumlu olan işler doyumunu sağlarken, işin bireyi çok zorlaması da hayal kırıklığı yaratacaktır, iş tatminsizliği doğuracaktır (Robbins, 1991, 172'den akt. Gülay, 2006, 60; Erdoğan, 1999, 236-237).

Özetle işgörenin işten hoşlanması, yaptığı işin toplumda itibarının olup olmaması, işin sorumluluk istemesi, yaptığı işin bulunduğu örgüte yaptığı katkıyı görebilmesi vb. tüm bu faktörler kişinin doyuma ulaşmasına ya da doyumsuzluğa neden olacaktır (Sönmezer, 2007, 24).

2.2.3.2.2.Ücret

Ücret, bireyin örgütte çalışması sonucu aldığı en temel ödüldür. Ücretin birey için anlamı sadece aldığı para değildir. Bu açıdan ücret; bireye, örgütün kişiye bakış açısı ve kendini değerlendirme adına bazı mesajlar vermektedir (Yüksel, 2004, 218). Günümüzde işgörenler ücret için kaygılanmaktadır. Kaygılanmalarının neden ise zengin olmak değil daha iyi koşullarda yaşamaktır (Baron, 1983, 126).

Ücret, iş doyumu ile ilgili birçok araştırmaya konu olmuştur. Dyer ve Theriault (1976)'da yaptıkları araştırmada iş doyumu için en önemli etkenin ücret olduğu belirtmiştir. Ücretin anlamı kişiden kişiye değişmektedir (Siegel ve Lane, 1982, 278).

İşgörenler çalıştıkları örgütün uyguladığı ücret sistemi ve terfi politikalarını adil olarak algılamak ve beklentilerine uygun olmasını istemektedir (Erdoğan, 1994, 378; Erdoğan, 1999, 239).

İş görene kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayabilecek bir ücret tutarının ödenmesi gereklidir. Aksi takdirde işgören örgütten ayrılacak ya da işgörenin örgüt içindeki verimliliği düşecektir. Ücret tatminsizliği; düşük iş başarımı, grevler, şikâyetler, işgücü dönüşümü, iş tatminsizliği ve akli denge bozuklukları gibi sonuçlar doğurması açısından oldukça önemlidir (Sönmezer, 2007, 24).

2007 yılında Moskova'da genç öğretmenler üzerinde yapılan etkileşimli bir araştırmada öğretmenlere 'Okul öğretmeni olarak kalmak istiyor musunuz? İstemiyorsanız, nedenini belirtiniz', diye sorulmuştur. Öğretmenlerin % 69'u olumlu, % 12'si henüz karar vermediğini söylemiştir. Yüzde 6'sı ise aynı soruya olumsuz cevap vermiştir. Belirtilen sebepler içerisinde en sık olanları; düşük maaş (Eğitim Bakanlığının ve Moskova hükümetinin sunduğu birçok avantajlara rağmen), eğitim kurumunun yönetimiyle yaşanan çatışma, duygusal etkinin yüksekliğidir (Igonina, 2009, 17'den akt. Çevik, 2010, 39). Araştırmaya göre öğretmenlerin daha iyi çalışması için öğretmenlerin ücret tatminin sağlanması gerekmektedir.

2.2.3.2.3. Gelişme ve Yükselme İmkânları

İş yerindeki yükselme olanakları, işgörenin doyumunda önemli bir değişkendir. Yükselme olasılığının yüksekliği, sıklığı, adil olması ve yükselme istekliliğinin işgörende var olması bu iş doyumunu arttırmaktadır (Başaran, 1991, 203; Erdoğan, 1996, 240).

Örgütler işgörenlerinin vasıflarını artırmak için, onlara eğitsel olanaklar tanırken, yükselme istekleri de dengeli ve adil biçimde karşılanırsa, işgörenler hoşnut olmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, 168; Erdoğan, 1996, 240). Yükselme, örgütlerin kendi personel politikalarına uygun olarak, işgörenlerin kıdem, iş başarımı ve öğrenim durumu gibi özellikleri ölçü alınarak gerçekleştirilmelidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, 168).

İşgörenler, çalıştıkları örgütte yükselme olanakları ister. Terfi etmek, ücreti arttırdığı gibi kişinin sosyal statüsünü yükseltmekte, toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştirmektedir. Bu nedenle işletmelerde ilerleme olanaklarının bulunması üst düzeyde tatmin sağlamaktadır (Eren, 2008, 573; Ödemiş, 2008, 18). Locke (1976)'a göre yükselmenin anlamı da bireyden bireye değişir, kimine göre yüksek kazanç, kimine göre de toplumsal statü ve adalet anlamına gelmektedir (Akt.Balcı, 1985, 15).

Eğitim örgütlerinde de yükselme olanakları, yukarıda sözü edilen ilkeler doğrultusunda, iş doyum veya doyumsuzluğunu etkilemektedir. Bu konuda, öğretmenlere yeterli yükselme olanaklarının sağlanması, iş doyum düzeylerinin artırılması yönüyle önemlidir. 5204 sayılı 5204 nolu 'Öğretmenlik Mesleğinin; Öğretmen, Uzman Öğretmen ve Başöğretmen Olmak Üzere Üç Kariyer Basamağına Ayrılması Hakkında Kanun' ile ilgili gelişmeler öğretmenlerin bu konudaki ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik önemli bir adımdır.

2.2.3.2.4. Çalışma Şartları

İş ortamının sıcaklığı, fazla ışıklandırılması, gürültülü olup olmaması, havasız olması ve temizliği gibi bir çok etken iş görenlerin verimliliğini ve performansını etkileyerek iş doyum düzeylerin belirlemektedir (Arnold ve Feldman, 1986, 90-91; Cohen vd., 1984, 157; Eğinli, 2009, 41).

İş görenler hayatlarının büyük bölümünü geçirdikleri iş ortamlarında, huzurlu bir çalışma ortamı aramaktadırlar (Erdoğan, 1999, 242). Çalışma ortamı ve iş doyumunu

arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Uygun çalışma ortamı ve fiziksel rahatlık, hedeflere ulaşmayı ve performansı kolaylaştırarak iş doyumunu düzeyinde olumlu etki yaratabilmektedir (Ödemiş, 2008, 12).

İş görenler öncelikle iyi çalışma ortamı ister çünkü bu durum işgörenleri fizyolojik olarak rahatlatır. Bu durum iş dışındaki yaşamlarına da etki etmektedir (Arnold ve Feldman, 1986, 90-91; Cohen vd., 1984, 157).

İşgörenler için iş ortamı hem bireysel sağlıkları hem de isteki verimlilikleri açısından önemlidir. Çalışma yerinin yeterince sıcak, aydınlık, sessiz ve temiz olması gerekmektedir. Çalışma yerinin, işgörenin evine yakın olması da önemlidir. Bunlara ek olarak, çoğu işgören modern bir teknik donanıma sahip bir yerde çalışmak istemektedir (Kılıç ve Gümüşeli, 2010, 292).

Eğitim ortamında öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde etkili olabileceği düşünülen, fiziksel ortam ve çalışma ortamı etkenleri şunlardır (Demir, 2001, 48):

- Okul binasının büyüklüğü,
- Okul binasının görünümü,
- Sınıfların büyüklüğü,
- Sınıfların kullanıma uygunluğu,
- Sınıflardaki öğrenci sayısı,
- Ders araç-gereçlerinin sayıca yeterliliği ve çeşitliliği,
- Ders araç- gereçlerinin kullanıma uygunluğu,
- Gürültü,
- İş yerinin havası (ısınma, havalandırma),
- Aydınlanma,
- Temizlik,
- Barınma olanakları,
- Okula ulaşımı sağlama olanakları,
- Çevrenin güvenliği.

2.3.Örgütsel Adalet ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

Örgütsel adalet çalışma ortamındaki tutum ve davranışların anlaşılması açısından önemlidir. Bu nedenle araştırmacılar çalışma motivasyonu ve iş doyumunu konularında

araştırmalar yapmışlardır. Bu alanlarda yapılan araştırmalar sonunda örgütsel adaletin tutum, karar ve davranışların önemli bir belirleyicisi olduğu ortaya çıkmıştır (Gilliland ve Chan, 2009, 168).

Örgütsel adaletin sağlanması ve işgörenlerin adalet algılarının olumlu yönde gelişmesi, iş doyumunun da olumlu yönde gelişmesine katkı sağlamaktadır (Özer ve Eker, 2007, 123).

Adalet, işgörenlerin iş doyumlarını örgütün değerli bir üyeleri olduğunu adil kazanımlar ve davranışları gelecek için umut edebileceklerini onlara hissettirerek artırabilmektedir (Bemmel vd., 2004; 2'den akt. Eker, 2006, 75). Çoğu işgörenin iş doyumunu sadece bir işe sahip olma, para kazanmaya değil aynı zamanda kendileri hakkında verilen kararlarda adil davranılmasına da dayanmaktadır (Foley vd., 2002, 473'den akt. Eker, 2006, 75)

Genel olarak literatürde örgütsel adalet algısı ile iş doyumunu arasında doğrusal bir ilişki olduğu ve yüksek adalet algısının işgörenlerin iş doyumunu arttırdığı vurgulanmaktadır. Osborn (1991)'a göre çalıştığı örgütle olan ilişkilerinde, örgüte katkıları ve kazanımları arasında bir denge algısı taşıyan bireyin iş doyumunun yüksek olması beklenmektedir. Tang ve Baldwin (1996)' e göre yöneticiler örgütsel kuralları işgörenlerine adil ve istikrarlı bir şekilde uygulayabilirler ve onları performans ve başarılarına göre objektif, önyargıdan uzak bir şekilde ödüllendirebilirlerse işgörenlerin dağıtımsal ve işlemsel adalet algıları yüksek olacaktır. İşgörenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek olması da, daha fazla iş doyumuna neden olacaktır (Akt.Yürür, 2008, 2).

Özer ve Eker (2007, 122)'e göre örgütsel adaletin sağlanması ve işgörenlerin adalet algılarının olumlu yönde gelişmesi, iş doyumunun da olumlu yönde gelişmesine katkı sağlayacaktır. Kurallar adil olduğunda, kazanımlar adil dağıtıldığında, işgörenlerle adil biçimde etkileşim içerisine (ilişki kurma ve bilgi verme) girildiğinde işgörenler işlerinden daha yüksek doyum elde edebileceklerdir. Yüksek doyum da beraberinde bireysel ve örgütsel düzeyde olumlu sonuçlar getirecektir.

2.4. İlgili Araştırmalar

Bu kısımda örgütsel adalet ve iş doyumunu konularında yurtiçi ve yurt dışında yapılan araştırmalar ve bu araştırmaların bulguları özetlenmiştir.

2.4.1. Örgütsel Adalet İle İlgili Araştırmalar

Örgütsel adalet kavramı 20. yüzyılın ortalarında sosyal bilimciler tarafından inceleme alanına girmiştir (Johnson, 2007, 34). Yönetim literatüründe yeni bir konu olmayan örgütsel adalet kavramı eğitim yönetiminde yeni bir konudur (Tarter ve Hoy, 2004, 250). Örgütsel adalet ile ilgili yurt içinde yapılan araştırmalar ve yurt dışında yapılan araştırmalar incelenmiştir.

2.4.1.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Pirali (2007), ‘Türkiye’deki Özel Okullardaki Öğretmenlerin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi’ (The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Perceptions of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior in Turkish Education Sector) adlı çalışmada örgütsel bağlılık ve işlemsel adalet algılamalarının özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını önemli miktarda açıkladığını ortaya çıkarmıştır.

Aydın ve Kepenekçi (2008)’nin ‘Türkiye’deki İlköğretim Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Hakkındaki Düşünceleri’ (Principals’ opinions of organisational justice in elementary schools in Turkey) adlı nitel araştırmalarında okul müdürlerinin ödüllendirme, performans değerlendirme, sınıflardaki öğrenci sayısı ve ders programları konularında adaletli dağıtımlar yaptığı sonucuna ulaşmışlardır. Öğretmenler okul müdürlerinin adaletsiz olduklarını gördüklerinde okul müdürlerine karşı mesafeli davrandıkları tespit edilmiştir.

Yılmaz ve Taşdan (2009) tarafından yapılan ‘Türkiye’deki İlköğretim Okullarındaki Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet Düzeyleri’ (Organizational Citizenship and Organizational Justice in Turkish Primary Schools) isimli araştırma Türkiye’deki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ile örgütsel adalet algılarını ve bunlar arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet ve vatandaşlık ile ilgili olumlu algılamaları olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet algılamaları arasında orta derecede pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Titrek (2009)’in, yaptığı ‘Türkiye’deki Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyine İlişkin Okullarda Görev Yapanların Görüşleri’ adlı çalışmada Türkiye’de örgütsel adalet düzeyinin kısmen olumlu olarak algılandığı, çalışanlar arası adalet algısının,

yöneticilerle ilişkilerdeki adalet algısından daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Hem yöneticilerle ilişkiler, hem de çalışanlar arası ilişkiler boyutlarında okul türü değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmuştur. Farkın kaynağı incelendiğinde, her iki boyutta da meslek liselerinde görev yapanların görüşlerinin ilköğretim okulları ve genel liselerde görev yapanlardan daha olumsuz olduğu belirlenmiştir.

Buluç (2009)'un ,‘Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki’ adlı çalışmasında öğretim elemanlarının örgütsel adalet algıları, boyutlara göre düşük ve orta düzeyde olduğu saptanmış ve örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Çapraz (2009), ‘Ortaöğretim Kurumu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’ adlı çalışmasında eğitim kurumlarındaki özellikle karar verme süreçlerinde çalışanlar için adaletin önemli olduğu belirtilmiştir. Yöneticilerin tüm iş uygulamalarında, çalışanlar arasında adalet duygusunun oluşmasına yol açacak bir davranış tarzının benimsenmesi sonucuna ulaşılmıştır.

Altinkurt ve Yılmaz (2010)’ın yaptıkları ‘Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi’ adlı çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet ve değerlere göre yönetim ile ilgili olumlu görüşlere sahip olduğu belirtilmiştir. Katılımcıların örgütsel adalet ve değerlere göre yönetime ilişkin görüşü cinsiyet ve kıdeme göre değişmemekte; branş ve okul türüne göre değişmekte olduğu saptanmıştır. Okulları değerlere göre yönetme ve örgütsel adalet arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Baş ve Şentürk (2011)’ün, yaptıkları ‘İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları’ adlı çalışmalarında öğretmenlerin okullarında örgütsel adalete, örgütsel vatandaşlığa ve örgütsel güvene ilişkin olarak olumlu algılara sahip oldukları saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyete ve mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı, ancak eğitim durumuna göre farklılaştığını saptamışlardır.

2.4.1.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Bohlander ve Blancero (1999)’nın ‘Memnuniyet Belirleyecisi Olarak Örgütsel Adalet: Öğretmenler Derneği Örneği’ (Organizational Justice as Determinants of Member Satisfaction: A Teacher's Association Experience) adlı çalışmalarındaki

bulgulara göre kamu sektöründe doğruluk ve adaletin iş doyumunda önemli faktörler olduğu saptamışlardır.

Tarter ve Hoy, (2004) ‘Okullarda Örgütsel Adalet: Güven Olmadan Adalet Olmaz (Organizational Justice in Schools: No Justice without Trust)’ adlı çalışmalarında, okullarda örgütsel adaleti sadece öğretmenlerin iş arkadaşları ve idarecileriyle olan ilişkileri bağlamında ele almışlardır. Bu çalışmada, örgütsel adalet ve güven kavramlarının birbirleriyle çok yakından ilişkili olduğunu, güvenin adaleti adaletin de güveni doğurduğu sonucuna ulaşmışlardır.

McDowall ve Fletcher (2004) ‘Çalışan Geliştirme: Bir Örgütsel Adalet Perspektifi (Employee Development: An Organizational Justice Perspective)’ adlı 132 çalışana uyguladıkları çalışmalarında adalet ölçütleri ile örgütsel sorumluluk arasında doğrudan bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Chegini (2009), ‘Örgütsel Adalet ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki (The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior)’adlı 300 katılımcının katıldığı çalışmalarında örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişki olup olmadığını araştırmışlardır. Araştırma bulgularına göre örgütsel adalet ve örgütsel adaletin 4 alt boyutu ile (dağıtımsal, işlemsel, bilgi, bireyler arası) örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Zainalipour ve diğerleri (2010), Bandar Abbas Ortaokullarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma’(A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers in Bandar Abbas middle school) adlı 120 öğretmene uyguladıkları çalışmalarında örgütsel adalet ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ilişki olduğunu saptamışlardır. Araştırma bulgularına göre örgütsel adaletin alt boyutları olan etkileşimsel adalet ile dağıtımsal adaletin, iş doyumunun alt boyutları olan denetim, çalışma arkadaşları, ücret ve terfi boyutları ile pozitif yönde ilişkileri olduğu tespit edilmiştir. İş doyumunun alt boyutu olan işin kendisi ile herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Örgütsel adaletin alt boyutu olan işlemsel adalet ile iş doyumunun tüm alt boyutları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

2.4.2. İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar

Bu kısımda iş doyumu ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar incelenmiştir.

2.4.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Türkiye’ de eğitim çalışanlarının iş doyumuna yönelik araştırmalardan en önemlilerinden birisi Balcı (1985) tarafından yapılmıştır. ‘Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu’ adlı araştırmasında ortaokul yöneticilerinin iş doyum düzeylerini ve deneklerin iş doyumu etkenlerine ilişkin tepkileri arasında fark olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya göre eğitim yöneticileri işin tüm boyutlarında iş doyumsuzluğu yaşamaktadırlar. Sonuçlara göre eğitim yöneticileri en çok iş ve işin niteliğinden en az ise ücretten doyum sağlamaktadırlar.

1982’de Milli Eğitim Bakanlığının öğretmenler üzerinde yapmış olduğu ‘Öğretmen Sorunları ve Eğilimleri’ adlı araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin bir iş doyumsuzluğu yaşadığı, mesleklerinden tatmin olmadıkları görülmektedir. Öğretmenlerin okul ortamındaki sorunlarının, çalışma şartlarının, iş tatmin düzeylerinin incelendiği bu araştırma sonuçları bakımından önemlidir (Çevik, 2010, 47).

Altınışik (1997), ‘Örgütsel Etkililikte İş Doyumunun Etkisi’ adlı çalışmasında iş doyumunu, ‘iş arkadaşları, fiziksel ortam ve ücret, gelişme ve yükselme olanakları, yönetim biçimi ve çalışma olanakları’ olmak üzere beş boyutta incelenmiştir. Analizler sonucunda çalışanların iş doyum düzeylerinin ve iş doyumuna verdikleri önem derecesinin iş doyum boyutlarına ve bazı kişisel değişkenlere göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Sabancı (1999)’nın, ‘ Ödül Sisteminin İlköğretim Okullarındaki Öğretmenler ve Müdür Yardımcıları İçin Önem Derecesi, Gereksinimleri Karşılama ve İş Doyumu Sağlama Düzeyi’ adlı çalışmasının sonuçlarına göre mevcut ödül türlerinin öğretmen ve müdür yardımcıları tarafından önemli bulunmadıklarını, gereksinimleriyle örtüşmediklerini ve iş doyumunu sağlamada yetersiz bulunduklarını göstermektedir. Bulgular mevcut ödül türlerinin belirli kıdem, cinsiyet ve öğrenim düzeyindeki gruplar tarafından işlevsel olarak değerlendirilebileceğini göstermektedir. Öte yandan öğretmenlerin zamana, koşullara, kültüre ve bireysel değişkenlere bağlı

olarak farklılaşabilen beklentilerini karşılayabilecek tür, içerik ve sayıda yeni ödöl düzenlemelerine gereksinim olduğu sonucuna varılmıştır.

Şahin (1999), ‘İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri’ adlı çalışmasında öğretmenlerin mezun oldukları okul, kıdem, cinsiyet ve medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ancak bulundukları okuldaki toplam çalışma süresi ve yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Kılıç (2002), ‘Özel ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması’ adlı çalışmasında araştırma görevlerinin içsel iş doyum düzeylerine (bireysel faktörler) ait görüşlerinin oldukça memnun yönünde oldukları belirtilmiştir. Dışsal iş doyum düzeylerine (örgütsel faktörler) yönelik görüşlerinde ise biraz memnun oldukları saptanmıştır. Araştırma Görevlilerinin özellikle ücretleri konusunda tatminsizlik yaşadıkları belirtilmiştir.

Aysan ve Bozkurt (2003)’un ‘Okul Psikolojik Danışmanlarının İş Doyumu, Stresle Başa Çıkma Stratejileri ile Olumsuz Otantik Düşünceleri: İzmir İli Örneği’ adlı çalışmasının örneklemini 2002-2003 öğretim yılında, İzmir il merkezi ve ilçelerindeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 112 kadın ve 29 erkek olmak üzere toplam 141 okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. Elde edilen bulgulara, psikolojik danışmanların iş doyumunu, başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasında anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada, olumsuz otomatik düşüncelerle, bir başa çıkma stratejisi olan ‘kaçınma’ davranışı arasındaki ilişki anlamlı bulunurken; problem çözme ile negatif yönde ilişki bulunmuştur.

Sönmezer (2007)’in araştırmasında Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi okullarda çalışırken emekli olarak veya istifa ederek özel eğitim-öğretim kurumlarına geçen öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi okullarda çalışmaya devam eden öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında bir farklılığın bulunup bulunmadığı, eğer farklılık var ise bunun nedenlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma bulgularına göre devlet okullarında görev yapan öğretmenler ile bu kurumdan emekli olarak ya da istifa etmek suretiyle özel eğitim-öğretim kurumlarına geçiş yapmış öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Akın ve Koçak (2007)'ın ' Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki' adlı çalışmasında analizler sonucunda öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Yıldırım (2008), 'Deniz Kuvvetleri Komutanlığı'nda Çalışan Eğitim Bilimleri Branşındaki Personelin İş Doyumu' adlı çalışmasında cinsiyet, yaş, meslekteki hizmet süresi, yönetim görevi değişkenlerine göre oluşturulan gruplarda iş doyum beklenti düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Taşdan (2008), ' Türkiye'deki Kamu ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri ile Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi, İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek ile İlişkisi' adlı çalışmasında özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, kamu ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca çalışmada, kamu ve özel ilköğretim okullarında bireysel değerleri ile örgütsel değerleri arasında uyum düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, iş doyum düzeylerinin de yüksek olduğu belirtilmiştir.

2.4.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Witt and Nye (1992), Shokrkon and Neami (2003) ve Imani (2006) yaptıkları çalışmalarda örgütsel adalet ve iş doyum arasında pozitif bir ilişki olduğu saptamışlardır (Zainalipou vd., 2010, 1987).

Latham (1998) 'a göre öğretmenlerin öğrencileriyle olan sınıf içi ilişkileri ve onların başarı durumları, okul ve sınıf içerisindeki öğretmen ve yöneticilerle olan ikili ilişkilerdeki uyum, ders anlatım yöntemi ve sınıf aktiviteleri seçimi konusundaki özgür olma düzeylerinin iş doyum konusunda dışsal faktöre oranla daha fazla önem taşımaktadır (Sönmezer, 2007, 66).

Hossain (1992), Bangladeş' te 50' si devlet okulunda, 50' si özel okulda görev yapan öğretmenlerle yaptığı araştırma sonucunda şu bulgulara ulaşmıştır (Akt. Tellioğlu, 2004, 44):

- Devlet okulunda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, özel okulda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha fazladır.
- İş doyumsuzluğunun en önemli nedenleri, özel okulda çalışan öğretmenlerde iş güvensizliği, yönetimin etkisi altında kalma ve düşük aylıktır.

- Devlet okulunda çalışan öğretmenlerdeki iş doyumsuzluğunun en önemli nedenleri ise düşük aylık, demokratik olmayan koşullar, terfi olanaklarının olmaması, kötü çalışma koşullarıdır.

Hoppock (1935), 500 kişilik öğretmen grubunun %90'ından çoğunun görevlerini sevdiklerini belirtirken, Bell (1937) , konserve fabrikalarında ve dokuma tezgâhlarında çalışan genç işçilerin %98'inin işlerinden nefret ettiklerini görmüştür. Gurin, Veroff ve Feld (1960) , en üst düzeydeki iş tatmininin mesleki, teknik ve yönetsel personelde, en düşük tatmininde beceri gerektirmeyen işleri yapan işçilerde bulunduğunu yazmışlardır (Akt. Akkan, 2008, 7).

Chapman ve Hutcheson (1981) , öğretmenlerin meslekten ayrılış nedenlerini araştırmış, öğretmenliğe devam edenler ve etmeyenler arasında önemli derecede başarı, yetenek ve beceri farkları bulunmuştur. İlkokul ve lise seviyesinde mesleği bırakanların en önemli karar verici olarak maaş durumu ve iş başarısını gördükleri tespit edilmiştir. Chapman öğretmenlik mesleğini sevmeyenlerin mesleklerini yalnızca sevmedikleri için bırakmadıklarını, meslekten ayrılmaların kişisel yetenek ve becerileriyle önemli bir ilişkisi olduğunu, öğretmenler içinde kariyer ve tatminin profesyonel başarı ile ilişkisi olduğunu tespit etmiştir (Akt. Tellioglu, 2004, 43).

Bishay (1996)'in 'Teacher Motivation and Job Satisfaction: A Study Employing the Experience Sampling Method' adlı 50 öğretmene uygulanan çalışmasında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır. Öğretmenler yüzde 96 oranında öğretmekten zevk aldığını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin ihtiyaçlarının karşılanmasının iş doyumuna için önemli bir faktör olduğu saptanmıştır.

Perie ve Baker (1997)'in , 'Amerikalı Öğretmenler Arasındaki İş Doyumu, İşyeri Şartlarının Etkileri, Geçmişten Gelen Özellikler ve Öğretmen Tazminatı, İstatistiksel Analiz Raporu' (Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics and teacher compensation) adlı çalışmalarında okul ve çalışma yerinin özellikleri, öğretmenin geçmişi, maaşı ve diğer avantajları iş doyumunu etkileyen etkenler arasındadır.

Stemple (2004) , 'Job Satisfaction Of High School Principals In Virginia' adlı doktora çalışması, 2003- 2004 eğitim-öğretim yılında Virginia'daki 302 yüksek okuldaki 183 yüksek okul müdürleri arasındaki iş doyumunu belirlemek

amacıyla yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre yüksek okul müdürleri genel olarak işlerinden zevk almaktadır.

Ololube'ın (2006) 'Etkili Okul İçin Öğretmen İş Doyumu ve Motivasyonu Üzerine Bir Araştırma (Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effect Iveness: An Assessment) ' adlı çalışmasında eğitim politikaları ve yönetimi, maaşlar, yan ödemeler öğretmenlerin iş doyumlarını ve performanslarını etkilediği sonucuna varılmıştır.

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırma modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması üzerinde durulacaktır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada yöntem olarak betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Betimleme yöntemi geçmiş ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Bu yöntemle araştırmaya konu olan durum ve olgu, şartlar içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Durumu değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez. Önemli olan, bilinmek istenen şeyi, gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2007, 77).

Betimsel türde tasarlanan bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçladığından, çalışmada bu amaca en uygun model olan ve Karasar (2007, 81) tarafından betimlenen ilişkisel tarama modellerinden korelasyon türü ilişki modeli kullanılmıştır.

İlişki taramalardaki betimlemeler var olanın belli standartlara uyan ölçülerini bulmaya çalışmaktan çok, birey, nesne vb. durumlar arası ayrımların belirlenebilmesi amacına dönüktür (Simon, 1959, 62-65'den akt. Karasar, 2007, 81-82). Korelasyon türü ilişki aramalarda değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, birlikte bir değişme varsa, bunun nasıl olduğu öğrenilmeye çalışılmaktadır (Karasar, 2007, 82).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini 2010-2011 yılında İstanbul ili Fatih İlçesi sınırları içindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. İstanbul ili Fatih İlçesi sınırları içerisinde bulunan 55 resmi ilköğretim okulunda çalışan toplam öğretmen sayısı 1709'dur.

Araştırmanın yürütülmesi sürecinde, örneklemdaki tüm öğretmenlere ulaşmak yerine, zaman, enerji ve ekonomik açıdan tasarruf sağlamak amacıyla çalışma evreni içerisinde oransız eleman örneklem seçme yoluna gidilmiştir. Bu amaçla çalışma evreninden alınacak örneklem sayısı Yamane tarafından oluşturulmuş olan formülden uyarlanarak aşağıdaki gibi belirlenmiştir (Alptekin vd., 2001):

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

Formüldeki sembollerin anlamları şöyledir:

N = Evrendeki birey sayısı

n = Örnekleme alınacak birey sayısı

p = İncelenecek olayın görülüş sıklığı

q = İncelenecek olayın görülme sıklığı

t = Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer

d = Evrenin standart hata değeri

Araştırmanın yürütüleceği örneklemdaki öğretmen sayısı şöyle hesaplanmıştır:

$$n = \frac{1709 \cdot (1.96)^2 \cdot (0.50) \cdot (0.50)}{(0.05)^2 \cdot (1709-1) + (1.96)^2 \cdot (0.50) \cdot (0.50)} = 314$$

Örneklemin sayısı 314 olarak hesaplanmıştır. Örnekleme alınacak öğretmenleri belirlemek amacıyla İstanbul Fatih İlçesi'ndeki tüm ilköğretim okullarına altışar tane anket dağıtılmış ve her bir okulda, tesadüfi olarak seçilen altı öğretmen tarafından doldurulmuştur.

Araştırmada yer alan öğretmenlerle ilgili demografik özellikler ise Tablo 3' teki gibidir.

Tablo 3 : Örnekleme Seçilen Öğretmenlerin Demografik Dağılım Tablosu

		N	%
Cinsiyet	Erkek	106	33,8
	Kadın	208	66,2
Yaş	21 – 30	100	31,8
	31 – 40	131	41,7
	41 – 50	61	19,4
	51 yaş üstü	22	7
Medeni Durum	Evli	204	65
	Bekar	100	31,8
	Dul / boşanmış	10	3,2
Mesleki Kıdem	1 - 5 yıl	87	27,7
	6 - 10 yıl	69	22
	11 - 15 yıl	89	28,3
	16 - 20 yıl	36	11,5
	21 yıl ve üstü	33	10,5
Bulundukları Okulda Çalışma Süresi	1 - 3 yıl	137	43,6
	4 - 6 yıl	74	23,6
	7 - 9 yıl	28	8,9
	10 yıl ve üstü	75	23,9

Araştırma kapsamına giren 55 okulda görev yapan 314 öğretmenin demografik nitelikleri incelendiğinde; öğretmenlerin 106'sı (% 33,8) erkek, 208'i (% 66,2) kadındır. Yaş değişkeninde öğretmenlerin 100'ü (% 31,8) 21 – 30 yaş, 131'i (% 41,7) 31 – 40 yaş, 61'i (% 19,4) 41 – 50 yaş, 22'si (% 7,0) 51 yaş üstü yaş grubundadır. Medeni duruma göre öğretmenlerin, 204'ü (% 65,0) evli, 100'ü (% 31,8) bekâr, 10'u (% 3,2) dul / boşanmıştır. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin 87'si (% 27,7) 1 - 5 yıl, 69'u (% 22,0) 6 - 10 yıl, 89'u (% 28,3) 11 - 15 yıl, 36'sı (% 11,5) 16 - 20 yıl, 33'ü (% 10,5) 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahiptir. Bulundukları okulda çalışma süresi değişkenine göre 137'si (% 43,6) 1 - 3 yıl, 74'ü (% 23,6) 4- 6 yıl, 28'i (% 8,9) 7 - 9 yıl, 75'i (% 23,9) 10 yıl ve üstü bulundukları okulda çalışma süresine sahiptir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına ve alt amaçlarına ilişkin veriler, eş zamanlı olarak ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere uygulanan iki farklı veri toplama aracı ile toplanmıştır. Uygulama safhasında, İlköğretim okullarındaki örgütsel adaleti belirlemek amacıyla öğretmenlere Niehoff ve Moorman (1993)'ın geliştirdiği

‘Örgütsel Adalet Ölçeği’ uygulanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla; Balcı (1985)’nın geliştirmiş olduğu “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu” anketi kullanılmıştır. Her iki ölçek için ilgili araştırmacılardan kullanım izni alınmıştır.

3.3.1. Örgütsel Adalet Ölçeği

Öğretmenlerin okullarına ilişkin adalet algıları Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Karaeminoğulları tarafından 2006 yılında Türkçe’ye çevrilen ‘Örgütsel Adalet Ölçeği’ ile ölçülmüştür. 20 maddeden oluşan anketle ilgili yapılan % 95 güven aralığında, anlamlılık $p < .05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilen güvenirlik analizinde, ölçeğin tamamı için güvenirlik Cronbach’s Alpha katsayısı .96 çıkmıştır. Örgütsel adaletin alt boyutları için güvenirlik katsayıları ise dağıtımsal adalet .85, işlemsel adalet .93 ve etkileşimsel adalet boyutunda .95 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin uygulama sonrasında yapılan faktör analizinde, maddeler üç boyutlu olarak sınıflanmıştır. Her bir maddenin faktör yükü .45’in üstünde çıkmıştır. Faktör analizi sonucunda üç faktörlü ölçeğin 5 maddesi dağıtımsal adaleti, 6’sı işlemsel adaleti ve 9’u da etkileşimsel adaleti ölçmektedir.

Tablo 4: Örgütsel Adalet Ölçeği ve Alt Boyutları

ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ	BOYUTLARI	MADDE NO
	İşlemsel Adalet	6-7-8-9-10-11
	Dağıtımsal Adalet	1-2-3-4-5
	Etkileşimsel Adalet	12-13-14-15-16-17-18-19-20

Ölçeğin boyutları ve bu boyutlarda yer alan maddelere ilişkin bilgiler Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 5 : Örgütsel Adalet Ölçeği Puanlama Sınırları

Örgütsel Adalet Ölçeği	Alt ve Üst Sınırlar
(1) Nadiren	1,00-1,79
(2) Bazen	1,80-2,59
(3) Genellikle	2,60-3,39
(4) Çoğunlukla	3,40-4,19
(5) Her zaman	4,20-5,00

Beşli Likert tipinde olan ölçeğin derecelendirilmesinde Tablo 5’teki aralık değerleri kullanılmıştır.

3.3.2.İş Doyumu Anketi

Balcı tarafından 1985 yılında ilköğretim okullarında eğitim yöneticilerinin iş doyumunu ölçmek amacıyla “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu” anketi geliştirilmiştir. Anketin tüm maddelerinin olumlu olarak ifadelendirilmesi benimsenmiştir. Yapılan ilişki (korelasyon) katsayılarının bulunması sonucunda maddeler .50’nin üstünde çıkmıştır (Balcı, 1985, 70).

27 maddeden oluşan anketle ilgili yapılan % 95 güven aralığında, anlamlılık $p < .05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilen güvenirlik analizinde, ölçeğin tamamı için güvenirlik Cronbach’s Alpha katsayısı .91 çıkmıştır. İş doyumunun alt boyutları için güvenirlik katsayıları ise iş ve işin niteliği boyutunda .86, ücret boyutunda .75, gelişme ve yükselme imkanları boyutunda .82, çalışma şartları boyutunda .82, kişiler arası ilişkiler boyutunda .67 ve örgütsel ortam boyutunda .92 olarak hesaplanmıştır. Anketin uygulama sonrasında yapılan faktör analizinde, maddeler altı boyutlu olarak sınıflanmıştır. Her bir maddenin faktör yükü .45’in üstünde çıkmıştır. Faktör analizi sonucunda altı faktörlü ölçeğin 5 maddesi iş ve işin niteliği, 4 maddesi ücreti, 4 maddesi gelişme ve yükselme imkanlarını, 5 maddesi çalışma şartlarını, 3 maddesi kişiler arası ilişkileri ve 6 maddesi örgütsel ortamı ölçmektedir.

Tablo 6: İş Doyumu Anketi ve Alt Boyutları

	BOYUTLARI	MADDE NO
İŞ DOYUMU ANKETİ	İş ve İşin Niteliği	1-2-3-4-5
	Ücret	6-7-8-9
	Gelişme ve Yükselme İmkânları	10-11-12-13
	Çalışma Şartları	14-15-16-17-18
	Kişiler Arası İlişkiler	19-20-21
	Örgütsel Ortam	22-23-24-25-26-27

Anket; beşli likert tipindedir. Anket; iş ve işin niteliği, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları, kişiler arası ilişkiler ve örgütsel ortam olmak üzere toplam 6 boyuttan meydana gelmektedir. Boyutlar ve boyutlara ilişkin madde numaraları Tablo 6’ da verilmiştir.

Tablo 7: İş Doyumu Anketi Puanlama Sınırları

İş Doyumu Anketi	Alt ve Üst Sınırlar
(1) Hiç katılmıyorum	1,00-1,79
(2) Biraz katılıyorum	1,80-2,59
(3) Orta düzeyde katılıyorum	2,60-3,39
(4) Katılıyorum	3,40-4,19
(5) Tamamen katılıyorum	4,20-5,00

Beşli Likert tipinde olan anketin derecelendirilmesinde ise Tablo 7’deki aralık değerleri kullanılmıştır.

3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Kullanılacak ölçme araçları yeterli sayıda çoğaltılıp gerekli izinler alınmıştır. Araştırmada kullanılan ölçme aracı 2010–2011 Eğitim-Öğretim yılı Mart-Nisan ayları içerisinde uygulanmıştır. Uygulamalar, örneklem listesi doğrultusunda Fatih İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından tüm okullara üst yazı ile kapalı zarf içinde gönderilmiş ve üst yazı ile kapalı zarf içinde toplanmıştır.

Araştırmada toplanan verilerin analizinde SPSS 17.0 paket programı kullanılmıştır. Değerlendirmeye tabi tutulan 314 anket analiz için Microsoft Office Excel programına işlenerek SPSS veri ortamına aktarılmıştır. Araştırmada verilerin analizinde betimsel istatistik yöntemlerinden aritmetik ortalama ($\bar{x}$), standart sapma (s), yüzde (%) işlemleri ile çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

Örneklemin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Katılımcıların sayılarının yeterli olmadığı durumlarda, birleştirmeye uygun olup olmadığı göz önünde bulundurularak SPSS programında dönüştürme işlemi uygulanmıştır.

Örneklem normal dağılım gösterdiğinden parametrik analizlerden yararlanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, gruplar arası karşılaştırmalarında bağımsız gruplar (Independent samples) t-testi kullanılmıştır.

İkiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizi ANOVA ve farklılığa neden olan grubun tespitinde post-hoc Tukey testi kullanılmıştır.

Ölçekler arası ilişkileri saptamak için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Örgütsel Adaletin, İş Doyumuna Etkisini incelemek için Lineer Regresyon Analizi kullanılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın amacı ve alt amaçları doğrultusunda toplanan verilere dayalı olarak elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

4.1. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algı Düzeyleri

Öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel adalet ölçeğindeki maddelerin örgütsel adalet ve örgütsel adalet alt boyutlarına göre aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 8’ de gösterilmiştir.

Tablo 8: Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algı Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	$\bar{x}$	S
Dağıtımsal Adalet	314	3,624	0,885
İşlemsel Adalet	314	3,693	1,018
Etkileşimsel Adalet	314	3,902	0,969
Örgütsel Adalet Toplam	314	3,739	0,893

Tablo 8’ deki bulgulara göre, resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenler, örgütsel adalet toplamı ($\bar{x}=3,739$) ‘çoğunlukla’ düzeyinde algılamaktadır. Örgütsel adaletin alt boyutları incelendiğinde; öğretmenlerin dağıtımsal adalet ($\bar{x}=3,624$), işlemsel adalet ($\bar{x}= 3,693$) ve etkileşimsel adalet ($\bar{x}=3,902$) boyutlarının her birini ‘çoğunlukla’ düzeyinde algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu ortalamaların ‘çoğunlukla’ aralığına düşmesine karşın, örgütsel adalet alt boyutlarında, aritmetik ortalama büyüklüğüne göre bir sıralama yapıldığında, resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin algıları en fazla etkileşimsel adalet boyutunda çıkmıştır. Bu boyutu işlemsel adalet boyutunun izlediği ve en son sırada ise dağıtımsal adaletin yer aldığı anlaşılmaktadır.

Bu bulgulara göre resmi ilköğretim okullarında ilişkilerin, işlemsel adalet ile ilgili olan işlemler ile dağıtımsal adaletle ilgili olan ödül ve ceza dağıtımına göre daha iyi

yürütüldüğü söylenebilir. Öğretmenlerin örgütsel adalet ölçeğindeki maddelere ilişkin görüşlerine göre, okul yöneticilerinin nazik davranması, öğretmenlerin ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranması, alınan kararların tüm öğretmenlere açıklanması, öğretmenlerle ilgili kararlar alınırken yasal haklarının göz önünde bulundurulması resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler tarafından ‘çoğunlukla’ düzeyinde algılanmaktadır.

Yukarıdaki bulgular Celep ve Polat tarafından 2008 yılında Malatya, Hatay, Van, Antalya, Batman, Şanlıurfa, Konya, Sivas, İzmir, Uşak, Ordu, Artvin, Bursa, Edirne illerini kapsayan araştırma sonuçlarıyla benzer niteliktedir. Araştırmada ortaöğretim öğretmenleri örgütsel adalet genel, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adaleti ‘çoğunlukla’ düzeyinde algılamaktadır.

Atalay’ın 2005 yılında ilköğretimde yaptığı araştırmada da dağıtımsal adalet ‘orta düzeyde’ algılanmıştır.

4.2. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

Araştırmanın ikinci alt amacı, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyete göre örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel bakımından anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemektir.

Cinsiyet değişkenine göre, resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını gösteren aritmetik ortalamalar ve t-testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Cinsiyete Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin T-Testi Sonuçları

	Grup	N	$\bar{x}$	S	Sd	T	p
Dağıtımsal Adalet	Erkek	106	3,668	0,964	312	0,627	0,531
	Kadın	208	3,602	0,843			
İşlemsel Adalet	Erkek	106	3,741	0,980	312	0,596	0,552
	Kadın	208	3,668	1,038			
Etkileşimsel Adalet	Erkek	106	3,927	0,939	312	0,337	0,736
	Kadın	208	3,888	0,985			
Örgütsel Adalet Toplam	Erkek	106	3,779	0,904	312	0,555	0,579
	Kadın	208	3,719	0,889			

Tablo 9'daki aritmetik ortalamalara bakıldığında, hem erkek hem kadın öğretmenler tarafından; örgütsel adalet toplam ($\bar{x} = 3,779 - 3,719$) 'çoğunlukla' düzeyinde algılanmaktadır. Örgütsel adalet alt boyutları incelendiğinde; hem kadın hem erkek öğretmenler tarafından dağıtımsal adalet ($\bar{x} = 3,668 - 3,602$), işlemsel adalet ($\bar{x} = 3,741 - 3,668$), etkileşimsel adalet ($\bar{x} = 3,927 - 3,888$) 'çoğunlukla' düzeyinde algılanmaktadır.

Tablo 9' da resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet toplam ve alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p > .05$).

Cinsiyet değişkeni özelinde mevcut literatür incelendiğinde Çakır (2009)'ın İstanbul Kadıköy ilçesinde yaptığı araştırma, Kazancı (2010)'nın Sakarya merkezde yaptığı araştırma ile Baş ve Şentürk (2011)'ün yaptıkları araştırmada da öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009)'nın Muğla ili konaklama işletmelerinde yaptıkları araştırmada bu araştırma ile benzer şekilde örgütsel adalet, etkileşimsel adalet ve dağıtımsal adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Selekler (2007)'in Kocaeli merkezde yaptığı araştırmada da örgütsel adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir.

Doğan (2008)'in Elazığ ilinde yaptığı araştırmada da etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet algısı cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık yaratmamıştır.

Polat ve Celep (2008)'in yaptıkları araştırmada ise bu araştırma bulgularından farklı olarak öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Polat ve Celep (2008)'in araştırma sonuçlarına göre, erkek öğretmenler, kadınlara göre yöneticilerinin daha fazla adil davrandığını düşünmektedir. Örgütsel adaletin alt boyutlarında dağıtımsal adalet ve

etkileşimsel adalet boyutlarında farklılaşma gözlenmiştir. İşlemsel adalet algısında ise bu araştırma ile benzer olarak cinsiyet, anlamlı bir farklılık yaratmamıştır.

4.3.Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Mesleki Kıdeme Göre İncelenmesi

Araştırmanın üçüncü alt amacı, öğretmenlerin mesleki kıdeme göre örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel bakımından anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemektir.

Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel adalet toplam ve alt boyutlarına ilişkin algılarını gösteren aritmetik ortalamalar Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: Mesleki Kıdeme Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

MESLEKİ KIDEM	Dağıtımsal Adalet		İşlemsel Adalet		Etkileşimsel Adalet		Örgütsel Adalet Toplam	
	$\bar{x}$	S	$\bar{x}$	S	$\bar{x}$	S	$\bar{x}$	S
1-5 yıl	3,594	0,892	3,638	1,027	3,759	1,035	3,663	0,925
6-10 yıl	3,513	0,905	3,563	1,088	3,781	0,936	3,619	0,922
11-15 yıl	3,704	0,920	3,863	0,984	4,069	0,938	3,879	0,891
16 yıl ve üstü	3,670	0,812	3,671	0,969	3,987	0,930	3,776	0,815

Tablo 10’da yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde tüm kıdemlerdeki öğretmenler örgütsel adalet toplamı ($\bar{x}$ =3,633 – 3,619 – 3,879 – 3,776) ‘çoğunlukla’ düzeyinde algılanmaktadır. Örgütsel adalet alt boyutları incelendiğinde; mesleki kıdem değişkeni fark etmeksizin tüm öğretmenler, dağıtımsal adaleti ($\bar{x}$ = 3,594 – 3,513- 3,704 – 3,670) işlemsel adaleti ($\bar{x}$ = 3,638 – 3,563 – 3,863 – 3,671) ve

etkileşimsel adaleti ($\bar{x} = 3,759 - 3,781 - 4,069 - 3,987$) ‘çoğunlukla’ düzeyinde algılamaktadırlar.

Aritmetik ortalamalara göre bir sıralama yapıldığında, 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel adalet toplam ve alt boyutlarındaki algıları en yüksektir. Bunu sırasıyla 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler, 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ve 6-10 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler takip etmektedir.

Örgütsel adalet alt boyutlarında bir sıralama yapıldığında ise tüm mesleki kıdem değişkenleri arasında öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının en yüksek olduğu, ikinci sırada işlemsel adalet algısının ve son sırada ise dağıtımsal adalet algısının olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet toplam ve alt boyutlarına ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği ile hesaplanmış ve bu hesaplamalarla ilgili bulgular Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Dağıtımsal Adalet	Gruplararası	2,014	4	,503	0,700	0,553
	Gruplariçi	243,157	309	,787		
	Toplam	245,171	313			
İşlemsel Adalet	Gruplararası	4,698	4	1,175	1,307	0,272
	Gruplariçi	319,644	309	1,034		
	Toplam	324,343	313			
Etkileşimsel Adalet	Gruplararası	6,498	4	1,624	2,069	0,104
	Gruplariçi	287,255	309	,930		
	Toplam	293,753	313			
Örgütsel Adalet Toplam	Gruplararası	3,897	4	,974	1,395	0,244
	Gruplariçi	245,814	309	,796		
	Toplam	249,711	313			

Yapılan analiz sonucundaki Tablo 11’deki bulgular resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet toplam ve örgütsel adalet alt boyutları

dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmadığını ortaya koymaktadır ($p>.05$).

Altinkurt ve Yılmaz (2010)'ın Kütahya il merkezinde ortaöğretim okulu öğretmenlerine uyguladıkları araştırma ile Baş ve Şentürk (2011)'ün yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından hiçbir alt boyutta farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu araştırmadan farklı olarak Titrek (2009)'in yaptığı araştırmada ise mesleki kıdeme göre fark bulunmuş ve kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin diğer mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha düşük örgütsel adalet algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Yılmaz (2010)'ın yaptığı araştırmada da fark bulunmuş. Kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin örgütsel adalet algısının en düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.4.Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Bulundukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre İncelenmesi

Araştırmanın dördüncü alt amacı, resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin bulundukları okulda çalışma süresi değişkenine göre örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemektir.

Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bulundukları okulda çalışma sürelerine göre örgütsel adalet toplam ve alt boyutlarına ilişkin algıları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12: Bulundukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

BULUNDUKLARI OKULDA ÇALIŞMA SÜRELERİ	Dağıtımsal Adalet		İşlemsel Adalet		Etkileşimsel Adalet		Örgütsel Adalet Toplam	
	$\bar{x}$	S	$\bar{x}$	S	$\bar{x}$	S	$\bar{x}$	S
1-3 yıl	3,632	0,890	3,777	0,948	3,900	0,963	3,770	0,870
4-6 yıl	3,509	0,898	3,428	1,077	3,686	0,962	3,541	0,919
7 yıl ve üstü	3,695	0,869	3,770	1,042	4,058	0,960	3,841	0,891

Tablo 12 incelendiğinde, bulundukları okulda çalışma süresi değişkeni açısından öğretmenler örgütsel adalet toplam ve alt boyutlarını ‘çoğunlukla’ düzeyinde algılamaktadırlar.

Aritmetik ortalamalar incelendiğinde örgütsel adalet toplamda en yüksek aritmetik ortalamaya okulda 7 yıl ve üstü ($\bar{x}=3,841$) bulunan öğretmenler sahiptir. Bunu sırasıyla okulda 1-3 yıl ($\bar{x}=3,770$) bulunan ve okulda 4-6 yıl ($\bar{x}=3,541$) bulunan öğretmenler takip etmektedir. Örgütsel adalet alt boyutları incelendiğinde; dağıtımsal adalet ($\bar{x}=3,695$) ve etkileşimsel adalet ($\bar{x}=4,058$) boyutunda da örgütsel adalet toplam da olduğu gibi en yüksek ortalamaya 7 yıl ve üstü bulunan öğretmenler sahiptir. Bunu dağıtımsal adalet ($\bar{x}=3,632$) ve etkileşimsel adalet ($\bar{x}=3,900$) boyutunda okulda 1-3 yıl bulunan öğretmenler takip etmektedir. En düşük ortalamaya ise dağıtımsal adalet ($\bar{x}=3,509$) ve etkileşimsel adalet ($\bar{x}=3,686$) boyutunda okulda 4-6 yıl bulunan öğretmenler sahiptir. İşlemsel adalet boyutu incelendiğinde ise en yüksek ortalamaya okulda 1-3 yıl ($\bar{x}=3,777$) bulunan öğretmenler sahiptir. Bunu 7 yıl ve üstü ($\bar{x}=3,770$) bulunan öğretmenler takip etmektedir. En düşük ortalamaya ise okulda 4-6 yıl ($\bar{x}=3,428$) bulunan öğretmenler sahiptir.

Bu alt amaç kapsamında resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel adalet ve örgütsel adalet alt boyutlarının bulundukları okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği ile hesaplanmış ve bu hesaplamalara ilişkin bulgular Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13: Bulundukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Dağıtımsal Adalet	Gruplararası	1,638	3	,546	0,959	0,385
	Gruplariçi	243,533	310	,786		
	Toplam	245,171	313			

Tablo 13 – devam

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
İşlemsel Adalet	Gruplararası	6,784	3	2,261	3,322	0,037*
	Gruplariçi	317,559	310	1,024		
	Toplam	324,343	313			
Etkileşimsel Adalet	Gruplararası	6,607	3	2,202	3,216	0,041*
	Gruplariçi	287,146	310	,926		
	Toplam	293,753	313			
Örgütsel Adalet Toplam	Gruplararası	4,249	3	1,416	2,596	0,076
	Grupiçi	245,462	310	,792		
	Toplam	249,711	313			

*p<.05

Tablo 13'teki 'p' değerlerinden de görüleceği gibi, öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel adalet toplamın bulundukları okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>.05) Örgütsel adalet alt boyutları incelendiğinde ise dağıtımsal adaletin bulundukları okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>.05). İşlemsel adalet ve etkileşimsel adaletin bulundukları okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir (p<.05).

Bu farklılık resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bulundukları okulda çalışma sürelerinin işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algılarını etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek için post-hoc Tukey testi yapılmış ve bu test sonucunda elde edilen bulgular Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14: Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Bulundukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Adalet Algılarının Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir post- hoc Tukey Testi Sonuçları

	(I)Bulundukları Okulda Çalışma Süresi	(J)Bulundukları Okulda Çalışma Süresi	Ortalama Farkı (I-J)	p
İşlemsel Adalet	1-3 yıl	4-6 yıl	,34920	,045*
Etkileşimsel Adalet	4-6 yıl	7 yıl ve üstü	,37180	,031*

*p<.05

Tablo 14'teki bulgular bulundukları okulda çalışma süresi değişkenine göre, farkın bulundukları okulda 4-6 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerden kaynaklandığını göstermektedir.

Bulundukları okulda çalışma süresi 1-3 yıl olan öğretmenler ve bulundukları okulda çalışma süresi 4-6 yıl olan öğretmenler işlemsel adaleti 'çoğunlukla' düzeyinde algılamalarına rağmen bulundukları okulda çalışma süresi 1-3 yıl olan öğretmenlerin işlemsel adalet algıları ile bulundukları okulda çalışma süresi 4-6 yıl olan öğretmenlerin algıları istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir ($p < .05$).

Aritmetik ortalamalara dayanarak bulundukları okulda 1-3 yıl çalışan öğretmenlerin işlemsel adalet algıları bulundukları okulda 4-6 yıl çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Araştırma bulgularına göre, bulundukları okulda çalışma süresi 1-3 yıl olan öğretmenler, yöneticilerinin aldıkları kararlarda, kendilerinin görüşleri alınması ve herkese ayırım gözetmeksizin uygulanması konusunda bulundukları okulda çalışma süresi 4-6 yıl olan öğretmenlere göre yöneticilerinin daha adil olduklarını düşünmektedirler.

Bulundukları okulda çalışma süresi 4-6 yıl olan öğretmenler ve bulundukları okulda çalışma süresi 7 yıl ve üstü olan öğretmenler etkileşimsel adaleti 'çoğunlukla' düzeyinde algılamalarına rağmen bulundukları okulda çalışma süresi 4-6 yıl olan öğretmenlerin etkileşimsel adalet algıları ile bulundukları okulda çalışma süresi 7 yıl ve üstü olan öğretmenlerin algıları istatistiksel bakımdan .05 düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir ($p < .05$).

Aritmetik ortalamalara dayanarak bulundukları okulda 7 yıl ve üstü çalışan öğretmenlerin etkileşimsel adalet algıları bulundukları okulda 4-6 yıl çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Araştırma bulgularına göre, bulundukları okulda çalışma süresi 7 yıl olan öğretmenler, bulundukları okulda çalışma süresi 4-6 yıl olan öğretmenlere göre yöneticilerinin kendilerine daha saygılı, nazik, dürüst ve samimi davrandıklarını, alınan kararların sonuçlarını rahatlıkla tartışabildiklerini ve kararlarını açıkladıklarını belirtmişlerdir. Bu durum okul yönetiminin, çalışma süresi fazla olan öğretmenleri daha uzun süre tanıdıklarından kaynaklanabilir.

Bu araştırma ile benzer olarak Çöp (2008)' ün turizm işletmelerinde yaptığı araştırma sonuçları da etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet boyutlarında bulundukları iş yerinde çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır.

Bu araştırmadan farklı olarak, Yürür (2008)' ün yaptığı araştırma sonuçlarına göre, iş görenlerin örgütsel adalet, işlemsel adalet, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet algılarının örgütte çalışma sürelerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Polat ve Celep (2008)' in yaptığı araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adalet alt boyutlarındaki algıları, bulundukları okulda 2 yıl ve daha az çalışan öğretmenler, 3-5 yıl, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir.

4.5.Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Yaşa Göre İncelenmesi

Araştırmanın beşinci alt amacı, resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel adalet toplam ve alt boyutları algıları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemektir.

Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin yaş değişkenine göre, örgütsel adalet toplam ve alt boyutlarına ilişkin algılarını gösteren aritmetik ortalamalar Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15: Yaşa Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

YAŞ	Dağıtımsal Adalet		İşlemsel Adalet		Etkileşimsel Adalet		Örgütsel Adalet Toplam	
	$\bar{x}$	S	$\bar{x}$	S	$\bar{x}$	S	$\bar{x}$	S
21-30	3,499	0,891	3,573	1,022	3,724	1,003	3,599	0,907
31-40	3,694	0,900	3,761	1,036	3,951	0,952	3,802	0,917
41 yaş ve üstü	3,665	0,847	3,729	0,982	4,036	0,933	3,810	0,828

Tablo 15'teki bulgulara göre, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler, yaş değişkeni açısından örgütsel adalet toplam ve alt boyutlarını 'çoğunlukla' düzeyinde algılamaktadır.

Aritmetik ortalamalar incelendiğinde ise örgütsel adalet toplamda, en yüksek ortalamaya sahip 41 yaş ve üstü ($\bar{x}=3,810$) öğretmenlerdir. Bunu sırasıyla 31-40 yaş arası ($\bar{x}= 3,802$) öğretmenler ve 21-30 yaş arası ($\bar{x}= 3,599$) öğretmenler takip etmektedir. Örgütsel adalet alt boyutları incelendiğinde; dağıtımsal adalet ($\bar{x}= 3,694$) ve işlemsel adalet ($\bar{x}= 3,761$) boyutunda en yüksek ortalamaya sahip 31-40 yaş arası öğretmenlerdir. Bunu dağıtımsal adalet ($\bar{x}= 3,665$) ve işlemsel adalet ($\bar{x}= 3,729$) 41 yaş ve üstü öğretmenler takip etmektedir. En düşük ortalamaya ise dağıtımsal adalet ($\bar{x}= 3,499$) ve işlemsel adalet ($\bar{x}= 3,573$) boyutunda 21-30 yaş arası öğretmenler sahiptir. Etkileşimsel adalet boyutunda ise örgütsel adalet toplamda olduğu gibi en yüksek ortalamaya 41 yaş ve üstü ($\bar{x}=4,036$) öğretmenler sahiptir. Bunu 31-40 yaş arası ($\bar{x}= 3,951$) öğretmenler takip etmektedir. En düşük ortalamaya ise 21-30 yaş arası ($\bar{x}= 3,724$) öğretmenler sahiptir.

Bu alt amaç kapsamında resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel adalet ve örgütsel adalet alt boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniği ile hesaplanmış ve bu hesaplamalara ilişkin bulgular Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16: Yaşa Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutlar Algılarının Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farkın İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Dağıtımsal Adalet	Grupllararası	2,391	2	,797	1,508	0,223
	Gruplariçi	242,780	311	,783		
	Toplam	245,171	313			
İşlemsel Adalet	Grupllararası	4,110	2	1,370	1,037	0,356
	Gruplariçi	320,232	311	1,033		
	Toplam	324,343	313			
Etkileşimsel Adalet	Grupllararası	5,947	2	1,982	2,674	0,071
	Gruplariçi	287,806	311	1,928		
	Toplam	293,753	313			

Tablo 16 - devam

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Adalet Toplam	Gruplararası	3,650	2	1,217	1,833	0,162
	Grupiçi	246,061	311	,794		
	Toplam	249,711	313			

*p<.05

Tablo 16’da yer alan ‘p’ değerinden de anlaşılacağı gibi; aritmetik ortalama değerleri farklı olmasına rağmen, resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet toplam ve alt boyutlarına ilişkin algıları yaş değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>.05$).

Yaş değişkenine göre resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet toplam ve alt boyutları algılarının etkilenmediği görülmüştür.

Yürür (2008)’ün yaptığı çalışmada da bu çalışmaya benzer olarak örgütsel adalet, işlemsel adalet, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet algılarının yaş değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Polat ve Celep (2008)’in ortaöğretim okullarında yaptıkları araştırma, Kazancı (2010)’nın ilköğretim okullarında yaptığı çalışmalarda da öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yaş değişkeni açısından farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.6.Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Medeni Duruma Göre İncelenmesi

Araştırmanın altıncı alt amacı, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin medeni duruma göre örgütsel adalet toplam ve alt boyutları algıları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemektir.

Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin medeni duruma göre örgütsel adalet toplam ve alt boyutları algılarını gösteren aritmetik ortalamalar ve t-testi sonuçları Tablo 17’de verilmiştir. Örneklemdeki dul/boşanmış olan öğretmen sayısı yeterli olmadığından bekâr değişkeni ile birleştirilmiştir.

Tablo 17’deki sonuçlara göre, medeni durum değişkeni açısından öğretmenler tarafından örgütsel adalet toplam ve örgütsel adalet alt boyutları ‘çoğunlukla’ düzeyinde algılanmaktadır.

Tablo 17: Medeni Durumuna Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adalet Alt Boyutları Algılarının Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin T-Testi Sonuçları

	MEDENİ DURUM	N	$\bar{x}$	S	Sd	T	p
Dağıtımsal Adalet	Evli	204	3,689	0,899	312	1,790	0,074
	Bekar- Dul /Boşanmış	110	3,503	0,849			
İşlemsel Adalet	Evli	204	3,709	1,057	312	0,381	0,704
	Bekar-Dul / boşanmış	110	3,663	0,945			
Etkileşimsel Adalet	Evli	204	3,932	0,999	312	0,766	0,444
	Bekar- Dul / boşanmış	110	3,844	0,912			
Örgütsel Adalet Toplam	Evli	204	3,777	0,930	312	1,011	0,313
	Bekar- Dul / boşanmış	110	3,670	0,821			

Aritmetik ortalamalar incelendiğinde örgütsel adalet toplamda en yüksek aritmetik ortalamaya evli ($\bar{x}=3,777$) öğretmenlerin, en düşük aritmetik ortalamaya bekar-dul/boşanmış ($\bar{x}= 3,670$) öğretmenlerin sahip olduğu görülmüştür. Dağıtımsal adalet ($\bar{x}= 3,689$) işlemsel adalet ($\bar{x}= 3,709$) ve etkileşimsel adalet ($\bar{x}= 3,932$) boyutlarında da en yüksek aritmetik ortalamaya evli öğretmenlerin, en düşük aritmetik ortalamaya da dağıtımsal adalet ($\bar{x}= 3,503$), işlemsel adalet ($\bar{x}= 3,663$) ve etkileşimsel adalet ($\bar{x}= 3,844$) boyutlarında bekar- dul/ boşanmış öğretmenlerin sahip olduğu görülmüştür.

Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet toplam ve örgütsel adalet alt boyutları dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algılarının medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>.05$).

Bu araştırmaya benzer olarak Alper (2007)' in yaptığı çalışmada da örgütsel adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet ve dağıtımsal adalet algıları ile medeni durum değişkeni arasında farklılık tespit edilmemiştir. Yavuz (2010)' un yaptığı çalışmada da Ankara ili kamu sektöründe çalışan iş görenlerin örgütsel adalet algıları medeni durum değişkeni açısından farklılık göstermemektedir. Ancak aynı çalışmada özel sektörde çalışan iş görenlerin örgütsel adalet algıları medeni durum değişkenine göre

farklılık göstermektedir. Evli iş görenlerin örgütsel adalet algılarının bekâr iş görenlere oranla daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

4.7. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin İncelenmesi

Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum anketinde yer alan maddelere ilişkin görüşlerinin iş doyum toplam ve alt boyutlarına göre aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 18’ de gösterilmiştir.

Tablo 18: Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	$\bar{x}$	S
İş ve İşin Niteliği	314	3,387	0,958
Ücret	314	2,054	0,938
Gelişme ve Yükselme İmkânları	314	2,376	0,955
Çalışma Şartları	314	2,428	0,930
Kişiler Arası İlişkiler	314	3,756	0,859
Örgütsel Ortam	314	3,631	0,940
İş Doyumu Toplam	314	2,939	0,652

Tablo 18’deki bulgular, resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum toplam ($\bar{x} = 2,939$) ‘orta düzeyde katılıyorum’ düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş doyum alt boyutları incelendiğinde, öğretmenlerin ücret ($\bar{x} = 2,054$), gelişme ve yükselme imkânları ($\bar{x} = 2,376$) ve çalışma şartları ($\bar{x} = 2,428$) boyutlarında ‘biraz katılıyorum’ iş ve işin niteliği ($\bar{x} = 3,387$) boyutunda ‘orta düzeyde katılıyorum’ kişiler arası ilişkiler ($\bar{x} = 3,756$) ve örgütsel ortam ($\bar{x} = 3,631$) boyutlarında ‘katılıyorum’ düzeyinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Aritmetik ortalama büyüklüğüne göre bir sıralama yapıldığında, resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri en fazla kişiler arası ilişkiler boyutundadır. Bunu sırasıyla örgütsel ortam, iş ve işin niteliği, çalışma şartları, gelişme ve yükselme imkânları boyutlarının izlediği ve en son sırada ise ücret boyutunun yer aldığı anlaşılmaktadır.

Sosyal bir varlık olan insanın en önemli ihtiyaçlarından biri de, sosyal yönünün gereği insan topluluklarının arasına girme, bir topluluğa dâhil olma, kabul görme ve

aitlik ihtiyacıdır. Bu noktadan hareketle, eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin de, işbirliği ve uyum içinde bir ekip ruhu ile çalışmaları çok önemlidir. Öğretim ortamlarının amaçlarına ulaşılabilirlik, bir ekip çalışması ve kişiler arası ilişkilerin iyi düzeyde olması gereğini ortaya koymaktadır (Gergin, 2006, 33).

Luthans (1973)' a göre iş görenlerin zamanlarının çoğunu birlikte geçirdiği çalışma grubundaki iş arkadaşlarının durumu, samimiyeti, birbirleriyle dostane ilişkiler kurmaları ve aralarındaki işbirliği iş tatminini olumlu yönde etkilemekte ve çalışma grubu iş görene sosyal dayanışma ortamı sağlamaktadır. Dolayısıyla, çalışma grubunda uyum olması ve grup içerisindeki iş görenlerin dünya görüşlerinin birbirine uyması halinde, işten duyulan tatmin artmaktadır (Akt. Sönmezer, 2007, 26).

Öğretmenler de zamanının büyük bir bölümünü okulda geçirmektedirler. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin iş doyum düzeyinde aritmetik ortalamanın en yüksek olduğu boyut kişiler arası ilişkilerdir. Okulda kişiler arasındaki ilişkiler iyi ise, sorunlar rahatlıkla çözülebilir bunun sonucunda da öğretmenlerin daha mutlu ve huzurlu olarak işlerini daha iyi yapacakları düşünülmektedir.

Araştırma bulgularına göre, iş doyum düzeyinde ortalamanın en yüksek olduğu ikinci boyut örgütsel ortamdır. Örgütsel ortama etki eden faktörler; örgütün amacı, örgütün büyüklük ve yapısı, önderlik biçimleri, iletişim ağı ve karar verme biçimleri olarak sayılabilir (Balcı, 1985, 18). Tüm bu sayılan etkenlerin, işgörenin iş doyumunu yakalamasında doğrudan ya da dolaylı olarak etkisi bulunmaktadır. Bu sebeple iş doyumunu sağlamada, bu etkenleri de dikkate almak gerekir. İş doyumunun sağlanması sonucunda örgütte değişimler yaşanabilmektedir (Taşdan ve Tiryaki, 2008, 59).

Örgütsel ortam boyutunda, müdür ve müdür yardımcılarının aldıkları kararlarda öğretmenlerin görüşlerini alması, düşüncelerine değer vermesi, öğretmenlere saygı göstermesi, fikir alışverişinde bulunmaları ve öğretmenlerle iyi bir iletişim içinde olmaları okulda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttırmaktadır. Çünkü bu şekilde öğretmenler, kurumda kendilerini değerli hissedeceklerdir.

Öğretmenler açısından, iş doyum düzeyinde aritmetik ortalamalara göre üçüncü sıradaki boyut işin niteliği boyutudur.

Bir ülkede yeni nesillerin ve ülkenin ihtiyacı olan insan gücünün yetişmesinden, eğitim sisteminin en önemli ögesi olan öğretmen sorumludur (Küçükahmet vd., 2004, 2). Öğretmenlere mesleklerinde yeni bilgiler öğrenme ve becerilerini geliştirme imkânı verilmelidir. Sürekli değişen ve gelişen Türk Eğitim Sistemi'nde öğretmenler gerek mesleki bilgilerini gerek bilgi teknolojilerindeki yenilikleri takip ederek kendilerini yenilemeli ve bilgilerini güncellemelidir. Bu sayede öğretmenlerin işlerinden doyum alarak daha verimli çalışacağı düşünülmektedir.

Araştırma bulgularına göre, resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin, çalışma şartları boyutu 'biraz katılıyorum' düzeyinde çıkmıştır. Okulların eğitim ortamına ilişkin donanımı, okul binasının temiz, kullanışlı ve emniyetli olması, dinlenme ve eğlence tesislerinin yeterli olması 'orta düzeyde katılıyorum' düzeyindedir. Eğitim ortamına ilişkin araç-gereç, laboratuvar, işlik, atölye, müzik odası gibi donanımların yeterli olması 'biraz katılıyorum' düzeyinde çıkmıştır. Bu durum, yapılandırmacı eğitim anlayışına ters düşen bir durumdur. Çalışma koşullarının yetersiz olması okulda çalışanların iş doyumunu etkilemektedir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre de çalışma şartlarının kötü olması öğretmenlerin genel iş doyumunu azaltmaktadır.

Araştırma bulgularına göre, resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin, gelişme ve yükselme imkânları boyutu 'biraz katılıyorum' düzeyinde çıkmıştır. Öğretmenler örgütte adil bir yükselme politikası olduğuna 'biraz katılıyorum' düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenler mesleki yeterliliğin yükselme için yeterli olmasına, yetenek ve becerilerini geliştirmek için yeterli olanakların sağlanmasına ve hizmet içi eğitimlerin de amacına ulaştığı ve yarar getirdiğine 'biraz katılıyorum' düzeyinde görüş bildirmişlerdir.

İşgörenler çalıştıkları işlerinde yükselme olanakları isterler. İlerleme ya da yükselme yolları tıkanan işgörenlerin çalışma gayret ve şevkleri azalacaktır (Eren, 2008, 573). İşgörenlerin adil bir sistem doğrultusunda ödüllendirilmesi iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Eğer işyeri oluşturacağı gerçekçi bir başarı değerlendirme sistemi sonucu başarılı olanları ödüllendirirse ödülü hak edenlerin iş doyumunu artacaktır (Sevimli ve İşcan, 2005, 58).

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin en az doyum sağladığı boyut ücret boyutudur. Kolasa (1969)'a göre ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise işgörenin işine karşı tutumu olumlu

olacaktır. Alınan ücretin iş doyumu açısından diğer kişilere göre dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir. Araştırmalar ücretlerin işgörenler için çok önemli olduğunu göstermektedir. İş doyumunun gelir düzeyi ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirten bulgular vardır. Ücret nedenli yüksekse doyumda o denli yüksektir (Akt. Sevimli ve İşcan, 2005, 58).

Bu araştırma bulgularına benzer olarak Çevik (2010) 'in ilköğretim okullarında yaptığı araştırmasında öğretmenlerin işin niteliği boyutundaki doyum düzeyi en yüksektir. Öğretmenlerin en alt düzeyde doyum sağladıkları boyut bu araştırmada da ortaya çıktığı gibi ücret boyutudur.

Kılıç ve Gümüşeli (2010)' nin İstanbul ilinde yaptığı çalışmada öğretim görevlilerin iş doyum düzeylerinin yüksek çıkmasındaki en az katkıyı ücret boyutunun sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.8.Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Cinsiyete Göre İncelenmesi

Araştırmanın sekizinci alt amacı, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetine göre iş doyumu toplam ve alt boyutları düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemektir.

Cinsiyet değişkenine göre, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu toplam ve iş doyumu alt boyutları düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19: Cinsiyete Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin T-Testi Sonuçları

	Grup	N	$\bar{x}$	S	Sd	T	p
İş ve İşin Niteliği	Erkek	106	3,260	0,958	312	-1,676	0,095
	Kadın	208	3,451	0,953			
Ücret	Erkek	106	2,047	0,902	312	-0,094	0,925
	Kadın	208	2,058	0,958			
Gelişme ve Yükselme İmkânları	Erkek	106	2,377	0,936	312	0,021	0,984
	Kadın	208	2,375	0,967			
Çalışma Şartları	Erkek	106	2,411	0,917	312	-0,223	0,824
	Kadın	208	2,436	0,938			

Tablo 19 – devam

	Grup	N	$\bar{x}$	S	Sd	T	p
Kişiler Arası İlişkiler	Erkek	106	3,818	0,821	312	0,909	0,364
	Kadın	208	3,724	0,879			
Örgütsel Ortam	Erkek	106	3,597	0,950	312	-0,448	0,655
	Kadın	208	3,648	0,937			
İş Doyumu Toplam	Erkek	106	2,919	0,631	312	-0,387	0,699
	Kadın	208	2,949	0,664			

Tablo 19'a göre resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu toplam ve alt boyutları düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ile hesaplanmıştır. Bu hesaplamalarla ilgili bulgulardan da görüleceği gibi iş doyumu toplam ve alt boyutlarında erkek ve kadın doyum düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>.05$).

Tablodaki aritmetik ortalamalara bakıldığında ise, cinsiyet değişkeni açısından iş doyumu toplamda ($\bar{x} = 2,919 - 2,949$) 'orta düzeyde katılıyorum' düzeyinde çıkmıştır. İş doyumu alt boyutlarına bakıldığında; cinsiyet değişkeni açısından öğretmenler ücret ($\bar{x} = 2,047 - 2,058$), gelişme ve yükselme imkânları ($\bar{x} = 2,377 - 2,375$), çalışma şartları ($\bar{x} = 2,411 - 2,436$) boyutlarında 'biraz katılıyorum', kişiler arası ilişkiler ($\bar{x} = 3,818 - 3,724$), örgütsel ortam ($\bar{x} = 3,597 - 3,648$) boyutlarında 'katılıyorum' düzeyinde çıkmıştır. Sadece iş ve işin niteliği boyutunda erkek öğretmenlerin ($\bar{x} = 3,260$) 'orta düzeyde katılıyorum', kadın ($\bar{x} = 3,451$) öğretmenlerin ise 'katılıyorum' düzeyinde çıkmıştır.

Yani kadın öğretmenlerin iş ve işin niteliği boyutundaki doyumlarının erkek öğretmenlerin iş ve işin niteliği boyutundaki doyumlarına göre daha yüksektir. Ancak ortalamalar arasındaki bu farklılığın anlamlı çıkmaması, farkın tesadüfi olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu araştırma bulgularına benzer olarak Zöğ (2007)'ün İstanbul ili Kağıthane ilçesinde ilköğretim öğretmenleri ile yaptığı çalışma ve Tellioğlu (2004)'ün İstanbul ili Beyoğlu ilçesinde ilköğretim öğretmenleri ile yaptığı çalışmada iş doyumu ve iş doyumu alt boyutları doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kılıç ve Gümüşeli (2010)' nin yaptıkları çalışmada içsel iş doyumu ve dışsal iş doyum düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Bu araştırmadan farklı olarak, Canbay (2007)'ın İzmir ili Balçova ilçesinde ilköğretim okullarında yaptığı çalışmada ise iş ve işin niteliği ve kişiler arası ilişkiler boyutları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Her iki boyutta da kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

4.9.Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre İncelenmesi

Araştırmanın dokuzuncu alt amacı, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki kıdeme göre iş doyumu toplam ve alt boyutları düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemektir.

Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum toplam ve alt boyutları düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20: Mesleki Kıdeme Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

MESLEKİ KIDEM		1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16 yıl ve üstü
İş ve İşin Niteliği	$\bar{x}$	3,210	3,533	3,391	3,459
	S	0,982	0,859	1,004	0,945
Ücret	$\bar{x}$	1,868	2,101	2,222	2,025
	S	0,816	0,877	1,070	0,935
Gelişme ve Yükselme İmkânları	$\bar{x}$	2,230	2,409	2,463	2,413
	S	0,894	0,869	1,024	1,016
Çalışma Şartları	$\bar{x}$	2,222	2,236	2,677	2,557
	S	0,820	0,942	0,988	0,888

Tablo 20 – devam

MESLEKİ KIDEM		1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16 yıl ve üstü
Kişiler arası İlişkiler	$\bar{x}$	3,762	3,662	3,878	3,684
	S	0,847	0,870	0,860	0,861
Örgütsel Ortam	$\bar{x}$	3,491	3,527	3,910	3,551
	S	0,916	0,885	0,986	0,905
İş Doyumu	$\bar{x}$	2,797	2,911	3,090	2,948
Toplam	S	0,597	0,586	0,730	0,645

Tablo 20’de yer alan aritmetik ortalamalar incelendiğinde, iş doyumu toplam 1-5 yıl ($\bar{x} = 2,797$), 6-10 yıl ($\bar{x} = 2,911$), 11-15 yıl ($\bar{x} = 3,090$) ve 16 yıl ve üstü ($\bar{x} = 2,948$) ‘orta düzeyde katılıyorum’ düzeyinde çıkmıştır. İş doyumu alt boyutları incelendiğinde ise ücret boyutunda 1-5 yıl ($\bar{x} = 1,868$), 6-10 yıl ($\bar{x} = 2,101$), 11-15 yıl ($\bar{x} = 2,222$) ve 16 yıl ve üstü ($\bar{x} = 2,025$) ile gelişme ve yükselme imkânları boyutunda 1-5 yıl ($\bar{x} = 2,230$), 6-10 yıl ($\bar{x} = 2,409$), 11-15 yıl ($\bar{x} = 2,463$) ve 16 yıl ve üstü ($\bar{x} = 2,413$) ‘biraz katılıyorum’, kişiler arası ilişkiler 1-5 yıl ($\bar{x} = 3,762$), 6-10 yıl ($\bar{x} = 3,662$), 11-15 yıl ($\bar{x} = 3,878$) ve 16 yıl ve üstü ($\bar{x} = 3,684$) ve örgütsel ortam 1-5 yıl ($\bar{x} = 3,491$), 6-10 yıl ($\bar{x} = 3,527$), 11-15 yıl ($\bar{x} = 3,910$) ve 16 yıl ve üstü ($\bar{x} = 3,551$) boyutlarında ise ‘katılıyorum’ düzeyinde çıkmıştır. İş ve işin niteliği boyutunda ise 6-10 yıl kıdeme ($\bar{x} = 3,533$) sahip öğretmenler ‘katılıyorum’ düzeyinde, 1-5 yıl ($\bar{x} = 3,210$), 11-15 yıl ($\bar{x} = 3,391$), 16 yıl ve üstü ($\bar{x} = 3,459$) mesleki kıdeme sahip öğretmenler ise ‘orta düzeyde katılıyorum’ düzeyinde çıkmıştır. Çalışma şartları boyutunda 11-15 yıl ($\bar{x} = 2,677$) kıdeme sahip öğretmenler ‘orta düzeyde katılıyorum’ 1-5 yıl ($\bar{x} = 2,222$), 6-10 yıl ($\bar{x} = 2,236$), 16 yıl ve üstü ($\bar{x} = 2,557$) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ise ‘biraz katılıyorum’ düzeyinde olduğu belirlenmiştir.

Bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını anlamak için resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu toplam ve alt boyutlarının mesleki kıdeme

göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi tekniği (ANOVA) ile hesaplanmış ve bu hesaplamalarla ilgili bulgular Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21: Mesleki Kıdeme Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
İş ve İşin Niteliği	Gruplararası	4,566	3	1,522	1,670	0,173
	Gruplariçi	282,605	310	,912		
	Toplam	287,171	313			
Ücret	Gruplararası	5,737	3	1,912	2,198	0,088
	Gruplariçi	269,718	310	,870		
	Toplam	275,455	313			
Gelişme ve Yükselme İmkanları	Gruplararası	2,710	3	,903	0,991	0,397
	Gruplariçi	282,696	310	,912		
	Toplam	285,406	313			
Çalışma Şartları	Gruplararası	12,871	3	4,290	5,162	0,002*
	Grupiçi	257,663	310	,831		
	Toplam	270,534	313			
Kişiler Arası İlişkiler	Gruplararası	2,308	3	,769	1,042	0,374
	Gruplariçi	228,806	310	,738		
	Toplam	231,114	313			
Örgütsel Ortam	Gruplararası	9,831	3	3,277	3,807	0,011*
	Gruplariçi	266,813	310	,861		
	Toplam	276,645	313			
İş Doyumu Toplam	Gruplararası	3,843	3	1,281	3,073	0,028*
	Gruplariçi	129,228	310	,417		
	Toplam	133,671	313			

*p<.05

Tablo 21’deki bulgulara göre iş doyumu toplam ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p<.05$). İş doyumu alt boyutları incelendiğinde öğretmenlerin çalışma şartları ve örgütsel ortam boyutlarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılaşma gösterdiği görülmüştür ($p<.05$). Bu farklılık resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin iş doyumu toplam, çalışma şartları ve örgütsel ortam doyum düzeylerini etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek için post-hoc Tukey testi yapılmış ve bu test sonucunda elde edilen bulgular Tablo 22’de verilmiştir.

Yapılan analiz sonucundaki bulgular resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutları; iş ve işin niteliği, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, kişiler arası ilişkiler doyum düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşmadığını ortaya koymaktadır ($p>.05$).

Tablo 22: İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre İş Doyum Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir post- hoc Tukey Testi Sonuçları

	(I) Mesleki Kıdem	(J) Mesleki Kıdem	Ortalamalar Farkı (I-J)	P
Çalışma Şartları	11-15 yıl	1-5 yıl	,45455	,006*
		6-10 yıl	,44073	,015*
Örgütsel Ortam	11-15 yıl	1-5 yıl	,41892	,016*
İş Doyumu Toplam	11-15 yıl	1-5 yıl	,29304	,015*

* $p<.05$

Tablo 22'deki bulgular mesleki kıdem değişkenine göre, oluşturulan gruplar arasındaki farkın 11- 15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmen grubundan kaynaklandığını göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre, iş doyumunu toplama ilişkin farklılığın kaynağının mesleki kıdemleri 11-15 yıl olanlarla 1-5 yıl olanlar arasında olduğu görülmüştür ($p<.05$). Aritmetik ortalamalara dayanarak 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumunu toplam düzeyleri 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksektir.

Bu farklılık 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin idealist bir şekilde göreve başlamaları, yüksek beklentilere sahip olup, bu beklentileri iş ortamında gerçekleştirememeleri iş doyum düzeylerinin düşmesine, 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin ise beklentilerinin iş ortamında gerçekleştirme düzeylerinin daha yüksek olması iş doyum düzeylerinin artmasına neden olabilir şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 22'e göre, çalışma şartları boyutuna ilişkin farklılığın kaynağının mesleki kıdemleri 11-15 yıl olanlarla, 1-5 yıl olanlar ve 6-10 yıl olanlar arasında olduğu görülmüştür ($p<.05$). Aritmetik ortalamalara dayanarak çalışma şartları boyutunda meslekî kıdemleri 11-15 yıl üstü olanların 6-10 yıl ve 1-5 yıl olanlara göre daha yüksek puanlara sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Bu durum, daha fazla mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin çalışma şartlarına alışmasının, iş doyum düzeylerini arttırdığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 22'deki bulgulara göre, örgütsel ortam boyutuna ilişkin farklılığın kaynağının mesleki kıdemleri 11-15 yıl olanlarla, 1-5 yıl olanlar arasında olduğu görülmüştür ($p<.05$). Aritmetik ortalamalara dayanarak örgütsel ortam boyutunda mesleki kıdemleri 11-15 yıl üstü olanların 1-5 yıl olanlara göre daha yüksek puanlara sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Daha fazla kıdeme sahip olan öğretmenlerin mesleğe yeni başlayan öğretmenlere göre örgüt ortamını daha iyi bilmesi iş doyum düzeylerinin artmasına neden olabilir. Ronen (1978)' in yaptığı araştırmada bireyler işe ilk başladıklarında işin yeniliğinden ve ilk beklentilerden kaynaklanan görece doyumun aynı işi 2 ile 5 yıl süreyle yaptıktan sonra azalmaya başladığı; aynı meslekte 6 yıl ve üzeri süreden sonra ise doyumun yeniden artmaya başlayacağını savunmaktadır (Akt. Sun, 2002, 38).

Bu araştırma bulgularına benzer olarak Sarpkaya (2000)' nin Manisa merkezde lise öğretmenleri ile yaptığı araştırmada en yüksek iş doyum düzeylerine sahip öğretmenler 24 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olanlar, en az iş doyum düzeyi ise 1-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerdir.

Bu araştırmadan farklı olarak Kılıç ve Gümüşeli (2010)' nin yaptığı çalışmada ise öğretim görevlilerin iş doyum düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılaşma göstermemektedir.

4.10.Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyum Alt Boyutları Düzeylerinin Bulundukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre İncelenmesi

Araştırmanın onuncu alt amacı, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, bulundukları okulda çalışma sürelerine göre iş doyumunu toplam ve alt

boyutlarındaki doyum düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemektir.

Resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin bulundukları okullardaki çalışma sürelerine göre, iş doyumunu toplam ve alt boyutlarındaki düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23: Bulundukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

BULUNDUKLARI OKULDA ÇALIŞMA SÜRESİ		1-3yıl	4-6 yıl	7 yıl ve üstü
İş ve İşin Niteliği	$\bar{x}$	3,314	3,397	3,476
	S	0,940	0,948	0,990
Ücret	$\bar{x}$	1,973	2,189	2,066
	S	0,898	0,975	0,961
Gelişme ve Yükselme İmkanları	$\bar{x}$	2,297	2,402	2,461
	S	0,967	0,905	0,974
Çalışma Şartları	$\bar{x}$	2,331	2,385	2,587
	S	0,888	0,967	0,945
Kişiler arası İlişkiler	$\bar{x}$	3,781	3,660	3,791
	S	0,823	0,846	0,918
Örgütsel Ortam	$\bar{x}$	3,634	3,495	3,723
	S	0,878	0,960	1,002
İş Doyumu	$\bar{x}$	2,888	2,922	3,017
	S	0,608	0,659	0,701
Toplam				

Tablo 23'ü incelediğimizde, bulundukları okulda çalışma sürelerine göre 1-3 yıl ($\bar{x}=2,888$), 4-6 yıl ($\bar{x}= 2,922$), 7 yıl ve üstü ($\bar{x}= 3,017$) öğretmenlerin iş doyumu toplam 'orta düzeyde katılıyorum' düzeyinde çıkmıştır. İş doyumu alt boyutları incelendiğinde bulundukları okulda çalışma sürelerine göre 1-3 yıl ($\bar{x}= 1,973$), 4-6 yıl ($\bar{x}= 2,189$), 7 yıl ve üstü ($\bar{x}= 2,066$) ücret, 1-3 yıl ($\bar{x}= 2,297$), 4-6 yıl ($\bar{x}=2,402$), 7 yıl ve üstü ($\bar{x}= 2,461$) gelişme ve yükselme imkânları ve 1-3 yıl ($\bar{x}=2,331$), 4-6 yıl ($\bar{x}= 2,385$), 7 yıl ve üstü ($\bar{x}= 2,587$) çalışma şartları boyutlarında 'biraz katılıyorum' bulundukları okulda çalışma sürelerine göre 1-3 yıl ($\bar{x}=3,314$), 4-6 yıl ($\bar{x}= 3,397$), iş ve işin niteliği boyutunda 'orta düzeyde katılıyorum' bulundukları okulda çalışma sürelerine göre 1-3 yıl ($\bar{x}= 3,781$), 4-6 yıl ($\bar{x}= 3,660$), 7 yıl ve üstü ($\bar{x}= 3,791$) kişiler arası ilişkiler, 1-3 yıl ($\bar{x}= 3,634$), 4-6 yıl ($\bar{x}= 3,495$), 7 yıl ve üstü ($\bar{x}= 3,723$) örgütsel ortam ve 7 yıl ve üstü ($\bar{x}=3,476$) iş ve işin niteliği boyutunda 'katılıyorum' düzeyinde çıkmıştır.

Bu alt amaç kapsamında resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu toplam ve alt boyutlarının bulundukları okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi tekniği (ANOVA) ile hesaplanmış ve bu hesaplamalarla ilgili bulgular Tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24: Bulundukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
İş ve İşin Niteliği	Gruplarası	1,553	2	,777	0,846	0,430
	Gruplariçi	285,618	311	,918		
	Toplam	287,171	313			
Ücret	Gruplarası	2,273	2	1,137	1,294	0,276
	Gruplariçi	273,181	311	,878		
	Toplam	275,455	313			
Gelişme ve Yükselme İmkânları	Gruplarası	1,643	2	,821	0,900	0,408
	Gruplariçi	283,763	311	,912		
	Toplam	285,406	313			
Çalışma Şartları	Gruplarası	4,025	2	2,012	2,348	0,097
	Grupeiçi	266,509	311	,857		
	Toplam	270,534	313			

Tablo 24 - devam

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
Kişiler Arası İlişkiler	Gruplararası	,897	2	,449	0,606	0,546
	Gruplariçi	230,217	311	,740		
	Toplam	231,144	313			
Örgütsel Ortam	Gruplararası	2,238	2	1,119	1,268	0,283
	Gruplariçi	274,407	311	,882		
	Toplam	276,645	313			
İş Doyumu Toplam	Gruplararası	1,006	2	,503	1,184	0,307
	Gruplariçi	132,065	311	,425		
	Toplam	133,071	313			

Yapılan analiz sonucundaki bulgular, resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyumu toplamda bulundukları okulda çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmadığını ortaya koymaktadır ($p>.05$). İş doyumu alt boyutları incelendiğinde de, iş ve işin niteliği, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları, kişiler arası ilişkiler, örgütsel ortam boyutlarının bulundukları okulda çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>.05$).

Bu araştırma ile benzer olarak Şahin (1999)'in İzmir merkezde ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerle yaptığı çalışma ve Kumaş (2008)'in İstanbul ili Zeytinburnu ilçesindeki okullardaki öğretmenlerle yaptığı çalışma da öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde bulundukları okulda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür.

4.11.Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Yaşa Göre İncelenmesi

Araştırmanın on birinci alt amacı, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, yaşlarına göre iş doyumu toplam ve alt boyutlarındaki doyum düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemektir.

Resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin yaşlarına göre, iş doyumu toplam ve alt boyutlarındaki doyum düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 25: Yaşa Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

YAŞ		21-30 yaş	31-40 yaş	41 yaş ve üstü
İş ve İşin Niteliği	$\bar{x}$	3,241	3,429	3,497
	S	0,950	0,976	0,929
Ücret	$\bar{x}$	1,910	2,214	1,976
	S	0,790	1,028	0,925
Gelişme ve Yükselme İmkânları	$\bar{x}$	2,188	2,469	2,455
	S	0,801	1,020	0,996
Çalışma Şartları	$\bar{x}$	2,182	2,508	2,598
	S	0,795	0,993	0,928
Kişiler arası İlişkiler	$\bar{x}$	3,720	3,762	3,789
	S	0,841	0,871	0,871
Örgütsel Ortam	$\bar{x}$	3,477	3,715	3,683
	S	0,898	0,938	0,981
İş Doyumu Toplam	$\bar{x}$	2,786	3,016	3,000
	S	0,536	0,714	0,652

Tablo 25’i incelediğimizde, 21-30 yaş ($\bar{x} = 2,786$), 31-40 yaş ($\bar{x} = 3,016$), 41 yaş ve üstü ($\bar{x} = 3,000$) iş doyumu toplamda ‘orta düzeyde katılıyorum’ düzeyinde çıkmıştır. İş doyumu alt boyutları incelendiğinde 21-30 yaş ($\bar{x} = 1,910$), 31-40 yaş ($\bar{x} = 2,214$), 41 yaş ve üstü ($\bar{x} = 1,976$) ücret, 21-30 yaş ($\bar{x} = 2,188$), 31-40 yaş ($\bar{x} = 2,469$), 41 yaş ve üstü ($\bar{x} = 2,455$) gelişme ve yükselme imkânları ve 21-30 yaş ($\bar{x} = 2,182$), 31-40 yaş ($\bar{x} = 2,508$), 41 yaş ve üstü ($\bar{x} = 2,598$) çalışma şartları boyutlarında ‘biraz katılıyorum’, 21-30 yaş ($\bar{x} = 3,720$), 31-40 yaş ($\bar{x} = 3,762$), 41 yaş ve üstü ($\bar{x} = 3,789$) kişiler arası ilişkiler ve 21-30 yaş ($\bar{x} = 3,477$), 31-40 yaş

($\bar{x}$ =3,715), 41 yaş ve üstü ($\bar{x}$ = 3,683) örgütsel ortam boyutlarında ‘katılıyorum’ düzeyinde çıkmıştır. İş ve işin niteliği boyutunda ise, 21- 30 yaş ($\bar{x}$ = 3,241) arası ‘orta düzeyde katılıyorum’ 31-40 yaş ($\bar{x}$ = 3,429), 41 yaş ve üstü ($\bar{x}$ =3,497) ise ‘katılıyorum’ düzeyinde çıkmıştır.

Bu alt amaç kapsamında resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu toplam ve alt boyutları yaşa göre anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi tekniği (ANOVA) ile hesaplanmış ve bu hesaplamalarla ilgili bulgular Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26: Yaşa Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
İş ve İşin Niteliği	Gruplararası	3,381	2	1,691	1,853	0,159
	Gruplariçi	283,790	311	,913		
	Toplam	287,171	313			
Ücret	Gruplararası	5,923	2	2,961	3,417	0,034*
	Gruplariçi	269,532	311	,867		
	Toplam	275,455	313			
Gelişme ve Yükselme İmkanları	Gruplararası	5,213	2	2,607	2,893	0,057
	Gruplariçi	280,193	311	,901		
	Toplam	285,406	313			
Çalışma Şartları	Gruplararası	9,311	2	4,656	5,543	0,004*
	Grupiçi	261,223	311	,840		
	Toplam	270,534	313			
Kişiler Arası İlişkiler	Gruplararası	,226	2	,113	0,152	0,859
	Gruplariçi	230,889	311	,742		
	Toplam	231,144	313			
Örgütsel Ortam	Gruplararası	3,508	2	1,754	1,997	0,137
	Gruplariçi	273,137	311	,878		
	Toplam	276,645	313			
İş Doyumu Toplam	Gruplararası	3,422	2	1,711	4,104	0,017*
	Gruplariçi	129,649	311	,417		
	Toplam	133,071	313			

*p<.05

Yapılan analiz sonucundaki bulgulara göre, resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin toplam iş doyum düzeyleri, yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır (p<.05). İş doyumunu alt boyutları incelendiğinde; iş ve işin niteliği, gelişme ve yükselme imkânları, kişiler arası ilişkiler, örgütsel ortam boyutları yaş değişkenine

göre farklılaşmadığı görülmektedir ($p>.05$). Bulgulara göre öğretmenlerin ücret boyutu, çalışma şartları boyutu yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır ($p<.05$). Başka bir deyişle bu farklılık resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşlarının toplam iş doyum düzeyleri ile iş doyum alt boyutlarında ücret ve çalışma şartları doyum düzeylerini etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek için post-hoc Tukey testi yapılmış ve bu test sonucunda elde edilen bulgular Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27: Yaşa Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyut Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farkın Kaynağını Gösterir post- hoc Tukey Testi Sonuçları

	(I)Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar Farkı (I-J)	p
Çalışma Şartları	21-30 yaş	31-40 yaş	-,32613	,021*
		41 yaş üstü	-,41669	,007*
Ücret	21-30 yaş	31-40 yaş	-,30374	,039*
İş Doyumu Toplam	21-30 yaş	31-40 yaş	-,23002	,021*

* $p<.05$

Tablo 27’deki bulgular yaş değişkenine göre, oluşturulan gruplar arasındaki farkın 21-30 yaş arasındaki öğretmen grubundan kaynaklandığını göstermektedir.

Tablo 27’deki bulgulara göre, toplam iş doyum düzeylerine ilişkin farklılığın kaynağının yaşları 21-30 olanlarla, 31-40 yaş olanlar arasında olduğu görülmüştür ($p<.05$). Aritmetik ortalamalara dayanarak iş doyum toplamda 31-40 yaş olanların 21-30 yaş olanlara göre daha yüksek puanlara sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu durum, 21-30 yaş arası öğretmenlerin mesleğe yeni başlamış ve beklentilerinin yüksek olmasından kaynaklanıyor olabilir.

İş doyum alt boyutları incelendiğinde; ücret boyutuna ilişkin farklılığın kaynağının yaşları 21-30 olanlarla, 31-40 yaş olanlar arasında olduğu görülmüştür ($p<.05$). Aritmetik ortalamalara dayanarak ücret boyutunda 31-40 yaş olanların 21-30 yaş olanlara göre daha yüksek puanlara sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bulgulara dayanarak 21-30 yaş öğretmenler, 31-40 yaş öğretmenlere göre daha fazla maddi olanak istemektedir. Bu durum 21-30 yaş arası öğretmenlerin ihtiyaçları (ev, araba, evlilik...) 31-40 yaş arası öğretmenlere göre daha fazladır şeklinde yorumlanabilir.

Başka bir bakış açısıyla da yaş ilerledikçe mesleki deneyim artar ve kişiler daha çok maddi kaynaklar elde etmeye başlarlar. Yaşı ilerlemiş kişilerin deneyim nedeniyle örgüte uyumun artacağı ve örgütten aşırı bir beklentisi kalmayacağı böylelikle de işinden doyum sağlayacağı belirtilmiştir (Tok, 2004, 172).

Çalışma şartları boyutuna ilişkin farklılığın kaynağının yaşları 21-30 olanlarla, 31-40 yaş olanlar ve 41 yaş üstü olanlar arasında olduğu görülmüştür ($p<.05$). Aritmetik ortalamalara dayanarak çalışma şartları boyutunda 21-30 yaş olanların 31-40 yaş olanlara ve 41 yaş üstü olanlara göre daha düşük puanlara sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

21- 30 yaş arası öğretmenler daha iyi çalışma şartlarında çalışmak istemektedir. Yaş arttıkça öğretmenler, çalıştıkları şartlarına alışmakta ve beklentilerini çalışma şartlarına göre ayarlamaktadır, bu durumda öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttırabilir.

Tellioğlu (2004)' nun yaptığı araştırmada da çalışma şartları boyutunda öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır. Tellioğlu'nun yaptığı araştırma bulgularına göre 51 ve daha üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin çalışma şartları alt boyutuna ilişkin iş doyumunun, 30 ve daha az, 31 - 40 ve 41 - 50 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Seğmenli (2001)' nin yetiştirme yurdu ve çocuk yuvalarında çalışan personelle yaptığı çalışmada da iş doyum düzeyi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Bu araştırmadan farklı olarak, Sarpkaya (2000)' nin yaptığı araştırmada bu araştırmadan farklı olarak öğretmenlerin toplam iş doyum düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.12. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Medeni Duruma Göre İncelenmesi

Araştırmanın on ikinci alt amacı, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin medeni duruma göre iş doyumu toplam ve alt boyutları düzeyleri arasında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemektir.

Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin medeni duruma göre iş doyumu toplam ve alt boyutları düzeylerini gösteren aritmetik ortalamalar ve t-testi sonuçları Tablo 28’de verilmiştir. Örneklemdeki dul/boşanmış olan öğretmen sayısı yeterli olmadığından bekâr değişkeni ile birleştirilmiştir.

Tablo 28: Medeni Duruma Göre Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutları Düzeylerinin Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin T-Testi Sonuçları

	Grup	N	$\bar{x}$	S	sd	T	P
İş ve İşin Niteliği	Evli	204	3,421	0,969	312	0,853	0,394
	Bekar- Dul / boşanmış	110	3,324	0,938			
Ücret	Evli	204	2,071	0,945	312	0,435	0,664
	Bekar- Dul / boşanmış	110	2,023	0,928			
Gelişme ve Yükselme İmkânları	Evli	204	2,444	0,958	312	1,720	0,087
	Bekar- Dul / boşanmış	110	2,250	0,940			
Çalışma Şartları	Evli	204	2,499	0,945	312	1,858	0,064
	Bekar- Dul / boşanmış	110	2,295	0,889			
Kişiler Arası İlişkiler	Evli	204	3,838	0,816	312	2,330	0,020*
	Bekar- Dul / boşanmış	110	3,603	0,918			
Örgütsel Ortam	Evli	204	3,724	0,940	312	2,416	0,016*
	Bekar- Dul / boşanmış	110	3,458	0,920			
İş Doyumu Toplam	Evli	204	2,999	0,636	312	2,271	0,024*
	Bekar- Dul / boşanmış	110	2,825	0,670			

*p<.05

Tablo 28 incelendiğinde evli ($\bar{x} = 2,999$) bekâr-dul/boşanmış ($\bar{x} = 2,825$) öğretmenler, iş doyumu toplamda ‘orta düzeyde katılıyorum’ düzeyinde çıkmıştır. İş

doyumunu alt boyutları incelendiğinde, evli ($\bar{x} = 2,071$) bekâr-dul/boşanmış ($\bar{x} = 2,023$) ücret, evli ($\bar{x} = 2,444$) bekâr-dul/boşanmış ($\bar{x} = 2,250$) gelişme ve yükselme imkânları ve evli ($\bar{x} = 2,499$) bekâr-dul/boşanmış ($\bar{x} = 2,295$) çalışma şartları boyutlarında ‘biraz katılıyorum’, evli ($\bar{x} = 3,838$) bekâr-dul/boşanmış ($\bar{x} = 3,603$) kişiler arası ilişkiler ve evli ($\bar{x} = 3,724$) bekâr-dul/boşanmış ($\bar{x} = 3,458$) örgütsel ortam boyutlarında ‘katılıyorum’ düzeyinde çıkmıştır. İş ve işin niteliği boyutunda ise evli ($\bar{x} = 3,421$) öğretmenler ‘katılıyorum’ bekar-dul/ boşanmış ($\bar{x} = 3,324$) öğretmenler ise ‘orta düzeyde katılıyorum’ düzeyinde çıkmıştır.

Tablo 28’ de resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre iş doyumunu toplam ve alt boyutları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı t-testi ile hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucundaki bulgulara göre, resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin toplam iş doyumunu düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < .05$). İş doyumunu alt boyutları incelendiğinde öğretmenlerin iş ve işin niteliği, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları boyutlarında medeni duruma değişkenine göre farklılaşmadığı görülmüştür ($p > .05$). Kişiler arası ilişkiler ve örgütsel ortam boyutları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermektedir ($p < .05$).

İş doyumunu toplam düzeylerinde evli olan öğretmenler bekâr-boşanmış/dul olan öğretmenlere göre işlerinde daha doyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Evliliğin düzen sağlaması öğretmenlerin iş doyumunu arttırabilir.

Gergin (2006)’ in Çorum ilinde ilköğretim okullarındaki öğretmenlerle yaptığı çalışmada da bu araştırma ile benzer olarak gelişme ve yükselme imkânları ile ücret boyutunda medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kişiler arası ilişkiler boyutunda ise anlamlı bir fark bulunmuştur. Kişiler arası ilişkiler boyutunda evli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bekâr öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

Sarpkaya (2000)’ nın yaptığı çalışmada bu araştırmadan farklı olarak öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.13. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyum Düzeylerinin Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmanın on üçüncü alt amacı, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyum düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir.

Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirten pearson çift yönlü korelasyon analizi sonuçları Tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29: Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Pearson Çift Yönlü Korelasyon Analizi Sonuçlarının İncelenmesi

İş Doyumu	Örgütsel Adalet	
	r	0,645
	p	0,000*
	N	314

*p<.05

Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere pearson çift yönlü korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<.05). Sonuç, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları yükseldikçe iş doyum düzeylerinin arttığı, iş doyum düzeyleri arttıkça örgütsel adalet algılarının da yükseldiği şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel adalet algısını yükselten davranışlar arttıkça öğretmenlerin işten sağladıkları doyum da artmaktadır. Bir okuldaki yöneticilerin adil davranışları, öğretmenlere gösterdikleri saygı, dürüst ve samimi davranışları örgütsel adalet algısını etkilemektedir. Örgütsel adalet algısının yüksek olması da okulda çalışan öğretmenlerin motivasyonunu arttırmakta ve iş doyumunu da yükseltmektedir.

Bu araştırma ile benzer olarak, Zainalipou vd (2010)’nin yaptığı çalışmada, okulların örgütsel adalet ile öğretmenlerin iş doyumları arasında pozitif, anlamlı ve doğrusal bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre öğretmenlerin okullardaki örgütsel adaleti etkileyen faktörlere ilişkin algıları olumlu oldukça iş doyumları da aynı oranda artacaktır. Özer ve Urtekin (2007, 122)’ in yaptıkları çalışmada da

örgütsel adalet boyutları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Özer ve Urtekin'e göre örgütsel adaletin sağlanması ve iş görenlerin adalet algılarının olumlu yönde gelişmesi, iş doyumunun da olumlu yönde gelişmesine katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın on üçüncü alt amacı kapsamında, Tablo 30'da resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutları ile iş doyumunu alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutları ile iş doyumunu ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla pearson çift yönlü korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 30: Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Pearson Çift Yönlü Korelasyon Analizi Sonuçlarının İncelenmesi

		Dağıtımsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet	Örgütsel Adalet Toplam
İş Doyumu Toplam	r	0,584	0,600	0,620	0,645
	p	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*
	N	314	314	314	314
İş ve İşin Niteliği	r	0,361	0,405	0,409	0,421
	p	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*
	N	314	314	314	314
Ücret	r	0,218	0,177	0,179	0,204
	p	0,000*	0,002*	0,001*	0,000*
	N	314	314	314	314
Gelişme ve Yükselme İmkânları	r	0,354	0,323	0,319	0,355
	p	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*
	N	314	314	314	314
Çalışma Şartları	r	0,379	0,381	0,396	0,413
	p	0,000*	0,000*	0,000**	0,000*
	N	314	314	314	314
Kişiler Arası İlişkiler	r	0,540	0,551	0,607	0,607
	p	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*
	N	314	314	314	314
Örgütsel Ortam	r	0,618	0,701	0,716	0,729
	p	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*
	N	314	314	314	314

*p<.05

Analiz sonucuna göre örgütsel adalet toplam ve örgütsel adaletin alt boyutları (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet) ile iş doyumunu toplam ve iş doyumunun alt boyutları (iş ve işin niteliği, ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları, kişiler arası ilişkiler, örgütsel ortam) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($p<.05$).

Korelasyon katsayısının (r) , mutlak değer olarak, 0,70- 1,00 arasında olması yüksek; 0,70-0,30 arasında olması orta; 0,3-0,00 arasında olması ise düşük düzeyde ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2004, 32).

Korelasyon katsayısı göz önünde bulundurulduğunda; örgütsel adalet toplam ile örgütsel ortam ($r=0,729$) arasındaki ilişki diğer boyutlara göre daha yüksek çıkmıştır ve aralarındaki ilişki yüksek düzeydedir. Bunu sırasıyla, iş doyumunu toplam ($r=0,645$), kişiler arası ilişkiler ($r=0,607$), iş ve işin niteliği ($r=0,421$), çalışma şartları ($r=0,413$), gelişme ve yükselme imkânları ($r=0,355$) takip etmektedir. Tüm bu boyutlarla örgütsel adalet toplam arasındaki ilişki orta düzeydedir. Ücret boyutu ile örgütsel adalet toplam arasındaki ilişki ise en düşüktür ve aralarındaki ilişki orta düzeydedir ($r=0,204$).

Dağıtımsal adalet ile iş doyumunu toplam ($r=0,645$) arasındaki ilişki diğer boyutlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bunu sırasıyla, örgütsel ortam ($r =0,618$), kişiler arası ilişkiler ($r=0,540$), çalışma şartları ($r=0,379$), iş ve işin niteliği ($r=0,361$), gelişme ve yükselme imkânları ($r=0,354$) takip etmektedir. Tüm bu boyutlarla dağıtımsal adalet arasındaki ilişki orta düzeydedir. Ücret boyutu ile dağıtımsal adalet arasındaki ilişki ise en düşüktür ve aralarındaki ilişki düşük düzeydedir ($r=0,218$).

İşlemsel adalet ile örgütsel ortam ($r=0,701$) arasındaki ilişki diğer boyutlara göre daha yüksek çıkmıştır ve aralarındaki ilişki yüksek düzeydedir. Bunu sırasıyla, iş doyumunu toplam ($r=0,600$), kişiler arası ilişkiler ($r=0,551$), iş ve işin niteliği ($r=0,405$), çalışma şartları ($r=0,381$), gelişme ve yükselme imkânları ($r=0,323$) takip etmektedir. Tüm bu boyutlarla işlemsel adalet arasındaki ilişki orta düzeydedir. Ücret boyutu ile işlemsel adalet arasındaki ilişki ise en düşüktür ve aralarındaki ilişki düşük düzeydedir ($r=0,177$).

Etkileşimsel adalet ile örgütsel ortam ($r=0,716$) arasındaki ilişki diğer boyutlara göre daha yüksek çıkmıştır ve aralarındaki ilişki yüksek düzeydedir. Bunu sırasıyla, iş doyumunu toplam ($r=0,620$), kişiler arası ilişkiler ($r=0,607$), iş ve işin niteliği

($r=0,409$), çalışma şartları ($r=0,396$), gelişme ve yükselme imkânları ($r=0,319$) takip etmektedir. Tüm bu boyutlarla etkileşimsel adalet arasındaki ilişki orta düzeydedir. Ücret boyutu ile etkileşimsel adalet arasındaki ilişki ise en düşüktür ve aralarındaki ilişki düşük düzeydedir ($r=0,179$).

Örgütsel adalet ve bütün alt boyutlarıyla iş doyumunun ücret boyutu arasında en düşük korelasyonların olduğu tespit edilmiştir. Devlet memurlarının maaşlarının sabit olması yalnızca sınav ücretleri ve ek ders dağılımında farklılık olması öğretmenlerin adalet algısına etkisini düşürmüş olabilir.

Örgütsel adalet boyutları ile iş doyum boyutları arasındaki korelasyon incelendiğinde örgütsel adalet boyutlarından olan etkileşimsel adalet ile iş doyumunun boyutlarından olan örgütsel ortam boyutu arasındaki ilişki en yüksek düzeydedir ($r=0,716$). Okul yöneticilerinin nazik davranması, öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı olması, dürüst ve samimi davranmaları alınan kararların ayırım yapmaksızın tüm öğretmenlerle paylaşılması öğretmenlerin örgütsel ortam boyutundaki iş doyum düzeylerinin yüksek olmasını sağlamaktadır.

Örgütsel adaletin işlemsel adalet boyutu ile iş doyumunun örgütsel ortamı arasında da yüksek düzeyde ilişki olduğu görülmüştür ($r=0,701$). Müdürün otoriter olması, öğretmenlerin yaptıklarını izlemesi ve denetlemesi, iletişim kanallarının açık olmasının örgütsel ortam boyutuyla ilgili olduğu görülmüştür.

Korelasyon kat sayıları göz önünde bulundurulduğunda, iş ve işin niteliği boyutu ile etkileşimsel adalet boyutu arasındaki ilişki, ücret boyutu ile dağıtımsal adalet boyutu arasındaki ilişki, gelişme ve yükselme imkânları boyutu ile dağıtımsal adalet boyutu arasındaki ilişki, çalışma şartları boyutu ile etkileşimsel adalet boyutu arasındaki ilişki, kişiler arası ilişkiler boyutu ile etkileşimsel adalet arasındaki ilişki ve örgütsel ortam boyutu ile etkileşimsel adalet arasındaki ilişki diğer adalet boyutlarına göre daha yüksektir.

Araştırmanın on üçüncü alt amacı kapsamında örgütsel adaletin iş doyumunu yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 31’de incelenmiştir.

**Tablo 31: Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin
Örgütsel Adaletin İş Doyumunu Yordamasına İlişkin Çoklu
Regresyon Analizi Sonuçlarının İncelenmesi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İş Doyumu	Sabit	1,122	8,832	0,000	75,107	0,000*	0,415
	Dağıtımsal Adalet	0,188	3,697	0,000			
	İşlemsel Adalet	0,055	0,835	0,404			
	Etkileşimsel Adalet	0,238	3,623	0,000			

*p<.05

Tablo 31’ de örgütsel adaletin iş doyumunu yordamasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, iş doyumunu ile örgütsel adalet arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bulgulara göre iş doyumunu ile ilgili toplam varyansın %41,5’inin örgütsel adalet algısı ile açıklandığı ifade edilebilir (R² = .415, p< .05).

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki göreceli önem sırası; etkileşimsel adalet, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet boyutları iş doyumunu üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğu görülmektedir. İşlemsel adalet değişkeni ise önemli bir etkiye sahip değildir (p>.05).

Eker (2006)’in yaptığı araştırmada da bu araştırmaya benzer olarak dağıtımsal adaletin iş doyumunu üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularına dayanılarak elde edilen sonuçlar ve sonuçlara bağlı olarak ortaya konulan önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi öğretmenlerin algılarına göre belirlemek amacıyla yapılan araştırmada uygulanan veri toplama araçlarına dayalı olarak elde edilen sonuçlar bu bölümde sunulmuştur.

1. Resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenler örgütsel adalet toplam ve örgütsel adalet alt boyutlarını ‘çoğunlukla’ adil algılamaktadır. En yüksek düzeyde algıladıkları adalet boyutu etkileşimsel adalettir. Etkileşimsel adalet boyutundan sonra en yüksek algılanan örgütsel adalet boyutu işlemsel adalet boyutudur. En düşük düzeyde algılanan örgütsel adalet boyutu ise dağıtımsal adalet boyutudur.
2. Resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel adalet alt boyutları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
3. Resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel adalet alt boyutları mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
4. Resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet alt boyutlarından etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet boyutlarında bulundukları okulda çalışma süresine göre .05 düzeyinde anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5. Resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel adalet alt boyutları yaş değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
6. Resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel adalet alt boyutları medeni durum değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
7. Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenler, iş doyumu toplamda ‘orta düzeyde katılıyorum’ çıkmıştır. İş doyumu alt boyutları incelendiğinde; ücret, gelişme ve yükselme imkânları ve çalışma şartları boyutlarında ‘biraz katılıyorum’ iş ve işin niteliği boyutunda ‘orta düzeyde katılıyorum’ kişiler arası ilişkiler ve örgütsel ortam boyutlarında ‘katılıyorum’ düzeyinde çıkmıştır. İş doyum düzeyleri en fazla kişiler arası ilişkiler boyutundadır. Bunu sırasıyla örgütsel ortam, iş ve işin niteliği, iş doyumu toplam, çalışma şartları, gelişme ve yükselme imkanları boyutlarının izlediği ve en son sırada ise ücret boyutunun yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır.
8. Resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin algılarına göre iş doyumu ve iş doyumu alt boyutları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
9. Resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin algılarına göre iş doyumu toplam mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermektedir. İş doyumu alt boyutları incelendiğinde, mesleki kıdeme göre öğretmenlerin örgütsel ortam ve çalışma şartları arasında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.
10. Resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin algılarına göre iş doyumu ve iş doyumu alt boyutları bulundukları okulda çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
11. Resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin algılarına göre iş doyumu toplam yaş değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermektedir. İş doyumu alt boyutları incelendiğinde, yaşa göre ücret ve çalışma şartları arasında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

12. Resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin algılarına göre iş doyumu toplam medeni durum değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık göstermektedir. İş doyumu alt boyutları incelendiğinde, medeni duruma göre kişiler arası ilişkiler ve örgütsel ortam arasında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.
13. Örgütsel adalet ile iş doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı amaç kapsamında örgütsel adalet ve alt boyutları ile iş doyumu ve alt boyutları arasındaki korelasyonlar incelenmiş ve tüm boyutlar arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Örgütsel adaletin iş doyumunun yordayıcısı olup olmadığı incelenmiştir. Sonuç olarak, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adalet değişkenleri iş doyumu üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğu görülmektedir.

5.2. Öneriler

Araştırma sonuçlarından hareketle şu önerilerde bulunulabilir

1. Örgütsel adalet ile iş doyumu arasındaki pozitif ilişkiyi vurgulayan seminerler verilerek örgütsel adalet konusunda yöneticilerin farkındalık kazanması sağlanabilir.
2. Öğretmenlerin ücretlerinde, verilen özlük haklarında, çalışma şartlarında, sosyal gereksinimlerinde iyileştirmeler yapılarak genel iş doyumu arttırılabilir.
3. Mesleğe yeni başlayan öğretmenler için hizmet içi eğitimler ve seminerler düzenlenebilir.
4. Bu araştırmada yalnızca ilköğretim öğretmenlerinin algıları değerlendirmeye alınmıştır. Konuyla ilgili olarak, İlköğretim öğretmenlerinin yanı sıra orta öğretim öğretmenlerinin görüşü de alınarak araştırma kapsamı geliştirilebilir.
5. Araştırma sonucunda iş doyumu ve örgütsel adalet gibi, örgütün işleyişini ilgilendiren konuların nicel araştırma teknikleri ile araştırılması yanında, nitel araştırma teknikleri de kullanılarak araştırılmasının daha yararlı olabileceği düşünülmektedir.

6. Araştırma sonuçlarının genellenebilmesi için, aynı araştırma farklı ÷lke, bölge, il ve ilçelerde tekrarlanabilir.

KAYNAKÇA

- Akın, Uğur. Recep Koçak. 1997. Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**.s.10:135-154.
- Akıncı, Zeki. 2002. Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**. s. 4:1-25.
- Akkan, Ömer. 2008. ‘Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini’. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alper, Filiz. 2007. ‘Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Belirleyicisi Olarak Örgütsel Adalet Algılamaları: Antalya Bölgesinde Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma’. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi.Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altınışik, Songül. 1997. Örgütsel Etkililikte İş Doyumunun Etkisi. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**. s.10:135-154. <http://www.pegem.net/akademi/3-1086-Orgutsel-Etkililikte-Is-Doyumunun-Etkisi.aspx> [27.05.2011].
- Altınkurt, Yahya. Kürşad Yılmaz. 2010. Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**. c.16.s.4: 463-485.
- Anderson, M. Denise, Shinenw J. Kimberly . 2003. Gender Equity in the Context of Organizational Justice: A Closer Look At a Reoccurring Issue in the Field. **Journal Of Leisure Research**. vol. 35. no. 2 : 228-247.
- Ardıç, Kadir. Türker Baş. 2000. Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmini Düzeyinin Karşılaştırılması. www.bilgiyonetiimi.org. [20.04.2011].
- Argon, Türkan. 2010. A Qualitative Study of Academicians Views on Performance Evaluation, Motivation and Organizational Justice. **International Online Journal of Educational Sciences**. c.2. s.1: 133-180.
- Arnold, J. Hugh, Daniel F. Feldman.1986.**Organizational Behavior**. Newyork: McGraw Hill Book Company.
- Atalay, İlker. 2005. ‘Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık’ Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Aydın, İnayet, Yasemin Karaman-Kepenekçi. 2008. Principals' opinions of organisational justice in elementary schools in Turkey. **Journal of Educational Administration**. vol. 46. no. 4: 497 – 513.
- Aydınlı, H. İbrahim.2005. İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler ve Bir Uygulama. **Üçüncü Sektör Kooperatifçilik**.s.149:62-85. www.koopkur.org.tr/pdf/koop/149.pdf [13.02.2011].
- Aysan, Ferda. Nergüz Bozkurt. 2007. Okul Psikolojik Danışmanlarının İş Doyumu, Stresle Başa Çıkma Stratejileri ile Olumsuz Otantik Düşünceleri: İzmir İli Örneği. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**. s.51:353-370.
- Balcı, Ali. 1985. 'Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu' Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baron, A.Robert.1983.**Behavior in Organizations**.Baston:Allyn and Bacon,Inc.
- Baş, Gökhan. Cüneyt Şentürk. 2011. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**.s.65:29-62.
- Başaran, İ. Ethem. 1992. **Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış**. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- _____.2004. **Yönetimde İnsan İlişkileri**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Becerikli, Y.Sema. 2003. 'Örgütlerde Sosyodrama Kullanımı ve İş Doyumu Düzeyi Arasındaki İlişki: İlkokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma'. Doktora Tezi.Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Beugre, D. Constant, Robert A. Baron. 2001 'Perceptions of Systemic Justice: The Effects of Distributive, Procedural and Interactional Justice'. **Journal of applied social psychology**. vol.31. no.2:324-339.
- Beugre, D. Constant. 2002. 'Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees:An african Perspective'. **Journal of Human Resource Management**. vol.13.no.7:1091-1104.
- Bishay, Andre. 1996. Teacher Motivation and Job Satisfaction: A Study Employing the Experience Sampling Method. <http://www.hcs.harvard.edu/~jus/0303/bishay.pdf> [18.03.2011].
- Blader, Steven, Tom R. Tyler. 2003. 'What Constitutes Fairness In Work Settings? A Four-Component Model of Procedural Justice'. **Human Resource Management Review**. vol.12: 107-126.
- Bohlander, George, Donna Blancero.1999. Organizational Justice as Determinants of Member Satisfaction: A Teachers' Association Experience <http://www.faqs.org/abstracts/Law/Organizational-justice-as-determinants-of->

[member-satisfaction-a-teachers-association-experience.html#ixzz1aVXuBrpo](#)
[15.02.2011].

- Brockner, Jole, Yaru Chen, Leung E. A. Mannix, Skarlicki D. Kwok.2000.' Culture and procedural justice: When the effects of what you do depend upon how you do it'. **Administrative Science Quarterly**. vol.45: 138-159.
- Buluç, Bekir. 2009. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki.18. **Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı**. İzmir.
- Büyüköztürk, Şener. 2004. **Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum**. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Canbay, Serkan. 2007. 'İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi'. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Carrel, R. Michael, John E. Dittrich. 1978. Equity theory: Therecent Literature, Methodological Considerations Andnew Directions. **Academy of Management Review**, vol.3:202–210. <http://www.jstor.org/pss/257661> [16.02.2011].
- Celep, Cevat, Soner Polat. 2008. Ortaöğretim Öğrencilerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven,Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları.**Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**.s.54:307-301.
- Cheigini, G. Mehrdrad. 2009. The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior. **American Journal of Economics and Business Administration**. vol.1.no.2:173-176. <http://thescipub.com/html/10.3844/ajebasp.2009.173.176> [20.02.2011].
- Chung Kae, Leon Megginson. 1981. **Organizational Behavior Developing Manageral Skills**. New york: Harper&Row Publishers.
- Cohen, Allon, Stephen Fink, Herman Gadon, Robin Willits. 1984.**Effective Behavior in Organizations**. Illinois:Richard D. Irwin,Inc.
- Cohen-Charash, Yochi , Paul E. Spector. 2001. The Role Of Justice in Organizations: A Meta Analysis.**Organizational Behavior and Human Decision Processes**. vol.86: 278-321.
- Colquitt, A. Jason. 2001. On The Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure. **Journal of Applied Psychology**. vol. 86: 386-400.
- Colquitt, A. Jason , Donald E. Conlon, , Micheal J. Wesson, Christopher O.L.H. Porter, Ng, K. Yee .2001.' Justice at the Millennium: A Meta Analytic Review

- of 25 Years of Organizational Justice Research'. **Journal of Applied Psychology**. vol. 86. no.3: 425-445.
- Colquitt, A. Jason, Jerome M. Chertkoff. 2002. 'Explaining Injustice: The Interactive Effect of Explanation and Outcome on Fairness Perceptions and Task Motivation'. **Journal of Management** .vol.28. no.5: 591-610.
- Cowherd, M. Douglas, David I. Levine . 1992.' Product Quality and Pay Equity Between Lower-Level Employees and Top Management: An Investigation of Distributive Justice Theory'. **Administrative Science Quarterly**, vol. 37. no .2: 302-320.
- Cropanzano, Russell, Cynthia A. Prehar , Peter Y. Chen. 2002. Using Social Exchange Theory to Distinguish Procedural From Interactional Justice. **Group and Organizational Management**.vol. 27: 324-335
- Cropanzano, Russell, Zinta S. Byrne, Ramona D. Bobocel, Deborah E. Rupp.2001. Morale Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, and Other Denizens Of Organizational Justice. **Journal of Vocational Behavior**. vol. 58. no.2:164-209.
- Çakır, Özlem .2001. **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çakır, Tuba. 2006. 'Örgütsel İklim ve Adaletin Tükenmişlikle Olan İlişkisi.Yüksek Lisans Tezi'.Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakmak, Ö. Kadriye. 2005. 'Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve Bir Örnek Olay Çalışması'.Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çapraz, Hasan. 2009. 'Ortaöğretim Kurumu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi'. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetinkanat, Canan.2000. **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çevik, Nihal.2010. 'İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ile İş Doyumu Arasındaki İlişki'. Yüksek Lisans Tezi.Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Çöp, Serdar. 2008. 'Türkiye ve Polonya'da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bir Uygulama'. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Demir, Ercüment. 2001. 'Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi'. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Doğan, Abdülvahap. 2008. 'İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi'. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eğinli, Ayşe Temel. 2009, Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk **Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**. c. 23. s.3: 35.
- Eker, Gülden. 2006. 'Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri'. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdil, Oya, Halit Keskin, Zeki S. İmamoğlu, Serhat Erat.2004. Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler : Tekstil Sektöründe Bir Uygulama.**Doğuş Üniversitesi Dergisi**.c.5.s.1:17-26
- Erdoğan, İlhan. 1994. **İşletmelerde Davranış**. İstanbul: Beta Yayınları.
- _____. 1999. **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, Erol. 1991. **Yönetim ve Organizasyon**. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.
- _____.2008. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergüney, Ö. 2006. 'Ücret Tatmininin İşgören Tatmini İle İlişkisi ve Bir Uygulama'. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Eroğlu, G. Şeyma.2009. 'Örgütsel Adalet Algılaması ve İş Tatmini Hakkında Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi'.Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Etyemez, Halil. 2007. Eğitim Çalışanlarının Yol ve Barınma Memnuniyeti Araştırması. Eğitim-Bir-Sen. <http://www.egitimbirsen.org.tr/bulten/bulten45.pdf> [16.02.2011].
- Fındıkçı, İlhami. 2001.**İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Folger, Robert, Russel Cropanzano.1998. **Organizational Justice and Human Resource Management**.California: Sage Publications Inc.
- Gergin, Barış. 2006. 'İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Çorum ili Örneği). Yüksek Lisans Tezi'. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gilliland, Stephen, Chan Anderson. 2009. Örgütsel Adalet: Teori, Method, Uygulama. **Endüstri, İş Örgüt Psikolojisi El Kitabı 2.Cilt. Deniz S.**

Önes, Handan Kehir Sinangil, Neil Anderson. İstanbul:
LiteratürYayıncılık: 146-173.

Greenberg, Jerald. 1987a. 'Reactions to Procedural Injustice in Payment Distributions: Do the Means Justify the Ends?'. **Journal of Applied Psychology**. vol.72. no.1:55-61

_____.1987b. 'A Taxonomy of Organizational Justice Theories.**Academy of Management Review**. vol.12: 9-22.

_____. 1990. 'Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow'. **Journal of Management**. vol.16. no.2: 399-432.

Greenberg, Jerald, Claire E. Ashton-James, Neal M. Ashkanasy. 2006. Social Comparison Processes In Organizations. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**.vol. 102: 22-41.

Gülay, H. Ersin. 2006. 'Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İli Örneği)'. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Harder, Joseph W. 1992.' Play for Pay: Effects of Inequity in A Pay-For-Performance Context'. **Administrative Science Quarterly**. 321- 335. <http://www.jstor.org/pss/2393227> [04.02.2011].

Hartman, S. J. Yrle, A. C. Galle, W. P. Jr. 1999. 'Procedural and Distributive Justice: Examining Equity In a University Setting'. **Journal of Business Ethics**. vol. 20.no.4: 337 –351.

Irak, U. Doruk. 2004. 'Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımları ve Bugünkü Durumu'.**Türk Psikoloji Yazıları**. c.7.s.13:25-43.

İrban, Haydar.2004. 'Jandarma Okullar Komutanlığı Öğretim Başkanlığı Personelinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları'. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

İşbaşı, J. Özen.2000. 'Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama'.Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

_____. 2001. 'Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü'. **Yönetim Araştırmaları Dergisi**. c.1.s.1.Ekim: 51-90.

İşcan, Ö. Faruk, Atılhan Naktiyok. 2004. Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**. c.59.s.1:181-201.

- İşcan, Ö. Faruk, Ufuk Sayın. 2010. 'Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki'. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Dergisi**. c.24.s.4:195-216.
- Johnsan J. Susan. 2007. 'Organizational Justice, Moral ideology, and Moral Evaluation as Antecedents of Moral Intent'. Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Jones, F.Foard, Vida Scarpello, Thomas Bergmann.1999.' Pay Procedures-What Makes Them Fair? '**Journal of Occupational and Organizational Psychology**. vol.72.no. 2: 129-145.
- Karasar, Niyazi. 2007. **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- _____.2007. **Araştırmalarda Rapor Hazırlama**. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kazancı, Neşe. 2010. 'İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi'. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, Bilge. 2002. 'Özel ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması'. Yüksek Lisans Tezi. YTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, Z.Serpil, İlker A. Gümüşeli. 2010. İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Bağlı Meslek Yüksek Okullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri. **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**.c.39.s.2:290-309.
- Konovsky, Mary, Russel Cropanzano.1991. Perceived Fairness of Employee Drug Testing as a Predictor of Employee Attitudes and Job Performance **Journal of Applied Psychology**. vol.76:698-707.
- Kumaş, Volkan. 2008. 'Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri ile Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki'. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Küçükahmet, Leyla. Şermin Önder Külahoğlu. Temel Çalık. Gürsen Topses.Fusun Öksüzoğlu.Ayşe Korkmaz. 2004. **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Laçinoğlu, Zehra. 2010. 'İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Bazı Örgütsel Davranışlar Arasındaki İlişki (Sakarya ili Örneği)'. Yüksek Lisans Tezi.Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Masterson, S. Suzanne, Kyle Lewis, Barry M. Goldman, Susan M. Taylor. 2000. Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment of work relationships. **Academy of Management Journal**. vol. 43: 738-748 <http://www.jstor.org/pss/1556364> [21.02.2011].

- McDowall, A. Fletcher C. .2004. Employee Development: An Organizational Justice Perspective. **Personnel Review**. vol. 33.no.1:8 – 29.
<http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=879379> [18.03.2011].
- Mishra, S. Choudry, D. 2008. Job Satisfaction Among Academics. Vindhya Institute of Technology and Science.Indore. <http://www.oppapers.com/> [26.02.2011].
- Moorman, H. Robert. 1991. Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviours: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? **Journal of Applied Psychology**. vol.6.no.76 : 845-855.
- Niehoff, Brian ,Robert H. Moorman. 1993. Justice as A Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior . **Academy of Management Journal**.vol.36: 527-556.
- Ololube, P. Nwachukwu.2006. Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effect Iveness: An Assessment.
<http://www.usca.edu/essays/vol182006/ololube.pdf> [16.02.2011].
- Ödemiş , Hatice. 2008. ‘İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatminleri İle Evlilik Uyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Önderoğlu, Seçil. 2010. ‘Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar’. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, Fatih. 2006. ‘Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma’. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, Mahmut. 2003. Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. s. 21:77-96
- Özen, Janset. 2002. Adalet Kuramlarının Gelişimi ve Örgütsel Adalet Türleri. **Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi**. Haziran, s.5: 107-117.
- Özer, S.Pınar, Eker G. Urtekin. 2007. Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. s.28:107-125.
- Özmen, T. Ömür, Yasemin Arbak, Pınar Süral Özer. 2005. Değerler ve Adalet. **13.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, 12-15 Mayıs 2005**. İstanbul: Marmara Üniversitesi : 161-162.
- _____.2007.’ Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma’ **Ege Akademik Bakış**. c.7.s.1:17-33.

- Pelit, Elbeyi. 2008. 'İşletmelerde İşgören Güçlendirmenin İşgörenlerin İş Doyumuna Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma'. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Perie, Marianne, David Baker. 1997. Job satisfaction among America's teachers: Effects of workplace conditions, background characteristics and teacher compensation. <http://nces.ed.gov/pubs97/97471.pdf> [04.03.2011].
- Pillai, Rajnandini, Chester A. Schriesheim, Eric S. Williams. 1999. Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study. **Journal of Management**. vol. 25. no. 6: 897-933.
- Pirali, Julide.2007. 'The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Perceptions of Organizational Justice On Organizational Citizenship Behavior In Turkish Education Sector'. Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ployhart, E.Robert, Marry A. Ryan.1997. 'Toward an Explanation of Applicant Reactions: An Examination of Organizational Justice and Attribution Frameworks' **Organizational Behavior & Human Decision Processes**. vol.72.no.3: 308-335.
- Polat, Soner. 2007. 'Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki'. Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Richardson Ray, Coyle-Shapiro, Jacqueline , Marrow, Paula , Stephen R. Dunn.2002. 'Using Profit Sharing to Enhance Employee Attitudes: A Longitudinal Examination of the Effects On Trust and Commitment'. **Human Resource Management**. vol. 41. no. 4:423-439
- Robinson, Karen 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**. Agust: 1-56.
- Sabancı, Ali. 1999. Ödül Sisteminin İlköğretim Okullarındaki Öğretmenler ve Müdür Yardımcıları İçin Önem Derecesi, Gereksinimleri Karşılama ve İş Doyumu Sağlama Düzeyi. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**. s.19:363-391.
- Sabuncuoğlu,Zeyyat.1987. **Çalışma Psikolojisi**.Bursa: Uludağ Üniversitesi Basım Evi.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat, Tüz, Melek. 2003. **Örgütsel Psikoloji**. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sarpkaya, Ruhi,2000. Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu: Manisa İli Örneği. www.yayin.todaie.gov.tr [12.02.2011].

- Saylan, Tolga. 2008. 'Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması'. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seğmenli, Sibel. 2001. 'Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Duygusunun İncelenmesi'. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Selekler, O. Zeynep. 2007. 'Öğretmenlerde Örgütsel Adalet ve Psikolojik Sözleşme İhlal Algısı'. Yüksek Lisans Tezi'. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sevimli, Figen, Ömer F. İşcan. 2005. Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. <http://eab.ege.edu.tr/pdf/5/C5-S1-2-M7.pdf> [06.03.2011].
- Siegel, Laurence, Lane Irving. 1982. **Personel and Organizational Psychology**. Richard d. Irwin Inc.Illinois.
- Smucker, Michael. Warren Whisenant. 2009. Organizational Justice and Job Satisfaction of High School Coaches of Boys' and Girls' Sports. **North American Society for Sport Management Conference, 27-30 May**. Coloumbia: 328-329.
- Sönmezer, M.Gürsel .2007. 'Milli Eğitim Bakanlığı'nda Çalışan Öğretmenler İle Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Emeklilik veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi'. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Söyük, Selma.2007. 'Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma'.Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Spector, E.Paul. 1997. **Job Satisfaction**. USA: Sage Publications, Inc.
- Stemple, D. Lames. 2004. 'Job Satisfaction Of High School Principals In Virginia' <http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-04252004-104719/unrestricted/Stempleetd%5B1%5D.pdf> [18.03.2011].
- Sun, H. Özlem. 2002.' İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü'. Uzmanlık Yeterlilik Tezi.Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.
- Şahin, İdris. 1999. 'İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri' Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.

- Tan, Çetin. 2006. 'İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları: Elazığ İl Örneği'. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tan, Çetin. Fatih Töremen. 2010. Eğitim Örgütlerinde Adalet: Kavramsal Bir Çözümleme. **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**. s.14:58-70.
- Taşdan, Murat.2008. 'Türkiye'deki Kamu ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri ile Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi, İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek ile İlişkisi'. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Taşdan, Murat, Tiryaki Eda.2008. Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. **Eğitim ve Bilim Dergisi** c.33.s.47:54-70.
- Taşdan, Murat, Yılmaz Kürşat.2008 Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet Ölçeklerinin Türkçeye Uyarlanması. **Eğitim ve Bilim Dergisi**.c.33:150.
- Tarter, John, Wayne K. Hoy. 2004. Organizational Justice In Schools: No Justice Without Trust. **International Journal of Educational Management**. vol.18.no.4:250-259.
- Taylor, J.W. Anthony. 2003. Justice as a Basic Human Need. **New Ideas In Psychology**. s. 2: 209-219.
- Tellioğlu, Ağdem. 2004. 'İstanbul İli Beyoğlu İlçesi'nde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri'. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Titrek,Osman. 2009. Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi. **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**.c.6.s.2:551-573.
- Tok, N.Türkay. 2004. 'İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıklar'. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Toplu, Duygu.2010. 'Örgütsel Adaletin Yöneticiye Güven Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma'.Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'
- Viswesvaran, Chockalingam, Deniz S. Ones. 2002.Examining the Construct of Organizational Justice: A Meta-Analytic Evaluation of Relations with Work Attitudes and Behaviors **Journal of Business Ethics**. vol.38.no.3.193-203.
- Yamane, Taro. 2001. **Temel örnekleme yöntemleri**. çev. Alptekin Esin, M.Akif Bakır, Celal Aydın ve Esen Gürbüzsel. İstanbul: Literatür Yayıncılık. Çev: Alptekin,Esin, Bakır,M. Akif.

- Yavuz, Ercan. 2010. Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. c.11s.2:302-312.
- Yazıcıoğlu, İrfan, Işıl G.Topaloğlu. 2009. Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. **İşletme Araştırmaları Dergisi**. c.1.s.1: 3-16.
- Yıldırım, Fatma. 2003. 'İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi'. **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**. c.62.s.1:253-278.
- Yıldırım, Hakan. 2008. 'Deniz Kuvvetleri Konutanlığı'nda Çalışan Eğitim Bilimleri Branşındaki Personelin İş Doyumu'. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yıldız, Neziha. Nuray Yolsal, Pınar Ay, Aysu Kıyan. 2003. İstanbul Tıp Fakültesinde Çalışan Hekimlerin İş Doyumu. **İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi**. c.66 s.1:34-41.
- Yılmaz, Gözde. 2004. 'İnsan Kaynakları Uygulamalarına İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların Tutum ve Davranışları Üzerindeki Etkisi'. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, Gözde, Levent Sevinç. 2004. Ücrete İlişkin Örgütsel Adalet Algısı: Türk Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma. **12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi 27-29 Mayıs 2004**. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Yılmaz, Kürşad. 2010. Devlet Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimler Dergisi**. c.10.s.1:579-616.
- Yılmaz, Kürşad, Murat Taşdan. 2009. Organizational Citizenship and Organizational Justice in Turkish Primary School. **Journal of Educational Administration**. vol.47. no.1: 108-126.
- Yüksel, İhsan. 2001. Bilgisayar İşletmelerinin Öznel Yorgunluk Belirtileri İle İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi. **H.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi**. c.19.s.2:143-157.
- Yüksel, Öznur. 2004. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Yiğitoğlu, Vedat. 2005. İş Analizi. <http://www.yigitoglu.org/read/?art=3096> [25.01.2011].
- Yürür, Şenay. 2005. 'Ödüllendirme Sistemleri ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkilerin Analizi ve Bir Uygulama. Doktora Tezi'. Uludağ Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

_____.2008. Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. c.13.s.2: 295-312.

Zainalipour, Hossein, Ali Akbar Sheikhi Fini, Siyed Mohammad Mirkamali. 2010. A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction Among Teachers In Bandar Abbas Middle School. **Procedia Social and Behavioral Sciences**. vol.5: 1986-1990.

Zöğ, Hasan. 2007. ‘İstanbul İli Kağıthane İlçesinde Görev Yapan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlıkları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki’. Yüksek Lisans Tezi. YTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EK-1 Araştırma Ölçeği

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sayın Meslektaşım,

Bu alışma, “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumunu Düzeyleri Arasındaki İlişki” konulu Yüksek Lisans Tezi için bilgi toplamayı amaçlamaktadır.

Anketten elde edilecek bilgiler sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. I.Bölüm’ de kişisel bilgiler, II. Bölüm’ de örgütsel adalet anketi ve III. Bölüm’ de iş doyumunu anketi bulunmaktadır.

Anketleri samimi ve objektif olarak cevaplamanız araştırma bulgularının geçerliliği için önemlidir. Araştırmanın amacına ulaşması için anket maddelerinin tümünün eksiksiz bir biçimde cevaplandırılması büyük önem taşımaktadır. Ayıracağınız zaman ve değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Tuğba DÜNDAR

Yıldız Teknik Üniversitesi

Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM 1

Bu bölümde, ankete katılanlarla ilgili kişisel bilgilerin elde edilmesi amaçlanmaktadır. Aşağıda verilen soruları dikkatlice inceleyerek durumunuza uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz

1. Cinsiyetiniz:

() Bay () Bayan

2. Yaşınız:

() 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51 yaş ve üzeri

3.Medeni durumunuz:

() Evli () Bekar () Dul /Boşanmış

4.Meslekteki kıdeminiz:

() 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 () 21 ve üzeri

5.Bu okuldaki çalışma süreniz:

() 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7-9 yıl () 10 ve daha fazla yıl

BÖLÜM II

Bu bölümde okulunuzdaki “örgütsel adalet” hakkında görüşlerinizi almak amaçlanmaktadır. Aşağıda okulunuzdaki örgütsel adaletle ilgili davranışlar sıralanmıştır. Bunların hangi sıklıkla meydana geldiğini uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

		Nadiren (1)	Bazen (2)	Genellikle(3)	Çoğunlukla(4)	Her Zaman(5)
1	Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
2	Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır.	()	()	()	()	()
3	Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
4	Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum	()	()	()	()	()
5	Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.	()	()	()	()	()
6	Okul yöneticilerimiz, isimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.	()	()	()	()	()
7	Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.	()	()	()	()	()
8	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.	()	()	()	()	()
9	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar.	()	()	()	()	()
10	Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.	()	()	()	()	()
11	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.	()	()	()	()	()
12	Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır.	()	()	()	()	()
13	Okul yöneticilerimiz okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.	()	()	()	()	()
14	Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.	()	()	()	()	()
15	İşimle ilgili kararlar alınırken okul yöneticilerimiz,dürüst ve samimidirler.	()	()	()	()	()
16	Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.	()	()	()	()	()
17	Okul yöneticilerimiz isimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.	()	()	()	()	()
18	Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın, eksiksiz sunar.	()	()	()	()	()
19	Okul yöneticilerimiz isimizle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı biçimde açıklar.	()	()	()	()	()
20	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.	()	()	()	()	()

BÖLÜM III

Bu bölümde, iş doyumu ile ilgili ifadeler sıralanmıştır. Sizin için uygun olan seçeneği karşısındaki kutucuğa (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

		Hiç Katılmıyorum(1)	Biraz Katılmıyorum(2)	Orta Düzeyde Katılmıyorum(3)	Katılıyorum(4)	Tamamen Katılıyorum(5)
1	İşim, yeni şeyler öğrenme ve becerilerimi geliştirme imkanı vermektedir.	()	()	()	()	()
2	İşim bana, okulumun içinde ve dışında prestij ve saygınlık kazandırmaktadır.	()	()	()	()	()
3	Gerçek mutluluğu işimde buluyorum.	()	()	()	()	()
4	Tek düze ve sıkıcı olmayan bir işim var.	()	()	()	()	()
5	Başarı duygusu veren bir işim var.	()	()	()	()	()
6	Aldığım maaşla geçinmekte, zorluk çekmiyorum	()	()	()	()	()
7	Maaş artışı, fiyat artışlarının gerisinde kalmamaktadır.	()	()	()	()	()
8	Hastalık, doğum, ölüm, tedavi gibi sosyal yardımları yeterli buluyorum.	()	()	()	()	()
9	Eğitim düzeyime denk bir maaş alıyorum.	()	()	()	()	()
10	Bizim örgütte yükselebilmek için, mesleki bakımdan yeterli olmak gerekmektedir.	()	()	()	()	()
11	Bu örgütte, adil bir yükselme politikası vardır.	()	()	()	()	()
12	Bu örgütte, yetenek ve becerilerimizi geliştirmemiz için, her şey seferber edilmektedir.	()	()	()	()	()
13	Zaman zaman bize, sonunda bir yarar getiren hizmet içi eğitim imkânı sağlanmaktadır.	()	()	()	()	()
14	Okulumda, dinlenme ve eğlence tesisleri yeterlidir.	()	()	()	()	()
15	Eğitim ortamına ilişkin araç, gereç, laboratuvar, ışık, atelye, müzik odası gibi donanım yeterlidir.	()	()	()	()	()
16	Okul bina ve tesislerimiz, temiz ve kullanışlıdır.	()	()	()	()	()
17	Okul bina ve tesislerimiz, iyi bir çevrededir.	()	()	()	()	()
18	Okul bina ve tesislerimiz emniyetlidir.	()	()	()	()	()
19	Okulumuzdaki öğretmenler, birbirleri ile iyi geçinirler.	()	()	()	()	()
20	Müdür yardımcılarım, başarılı bir ekip oluşturuyoruz.	()	()	()	()	()
21	Öğrencilerimle, sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içindeyim.	()	()	()	()	()
22	Örgütümde, beni ilgilendiren kararlara katılma imkanı verilmektedir.	()	()	()	()	()
23	Üstlerim usülen de olsa, görüşümü alırlar.	()	()	()	()	()
24	Üstlerim benim önemimi anlıyorlar.	()	()	()	()	()
25	Örgütümde hakettiğim saygıyı görüyorum.	()	()	()	()	()
26	Üstlerimle iyi ilişkiler kurabiliyorum.	()	()	()	()	()
27	Örgütümde, iletişim kanalları sürekli açıktır.	()	()	()	()	()

Drive | MSN

Delete | Junk | Sweep | Mark as | Move to | Categories |

from: robert

Arrange

RE: help

Moorman, Robert H. | Add to contacts

To tugba dündar

1 attachment (63.1 KB)

Collectio...doc

View online

Download (63.1 KB)

Download as zip

Hotmail Active View

I am pleased to offer my permission to use the justice scale. I have attached it in a document that contains some other justice measures that you might also find useful.

Best of luck with your research,

Rob Moorman

Robert H. Moorman Ph.D.
Robert Daugherty Chair in Management
Director, Anna Tyler Waite Center for Leadership
Creighton University

From: tugba dündar [mailto:tugbadundarr@hotmail.com]

Sent: Sunday, October 31, 2010 11:25 AM

To: Moorman, Robert H.

Subject: help

I am a master program student at Yıldız Technical University in Istanbul, Turkey. I am studying about organizations. I am planning a research about organizational justice and job satisfaction and in this research I would like to use your "Organizational Justice Questionnaire ". If it is convenient, I would like to get permission about using your questionnaire for my study.

Thank you in advance.

Developers | Help

DeleteJunkSweep

Move toCategories

ali balcı

Arrange

Full view

10/31/2010

Reply

[SUSPECTED SPAM] Re: ANKET İZNİ

To see messages related to this one, group messages by conversation.

Ali.Balcı@education.ankara.edu.tr

Add to contacts

To tugba dündar

> Tuğba Hanım,

Kaynak göstermen kaydıyla kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dilerim.

Ali Balcı

> Sayın Prof. Dr. Ali BALCI Hocam,

>

> Ben Tuğba DÜNDAR. İstanbul'da Fatih, Hobyarlı Ahmet Paşa İlköğretim

> Okulunda sınıf öğretmen olarak görev yapmaktayım. Aynı zamanda, Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve

> Denetimi,

> yüksek lisans öğrencisiyim. Tez konusu olarak, örgütsel adalet ile iş doyum arasındaki ilişkiyi araştırmak

> istiyorum. Bu çalışmada müsaadeniz olursa sizin iş doyum anketinizi kullanmak istiyorum.

>

> Saygılarımla.

> Tuğba DÜNDAR

New | Reply | Reply all | Forward | Delete | Junk | Sweep | Mark as | Move to | Categories |   Options

aysegulk@istanbul.edu.tr [Add to contacts](#) 1/3/2012
To tugba dündar [Reply](#)

Merhabalar,

Referans gösterme kurallarına uygun olarak atıfta bulunmanız halinde ölçeği pek tabii ki kullanabilirsiniz.

Yapabileceğim başkaca birşey olursa iletişime geçmekte çekince duymayınız.

Başarılar diliyorum tez çalışmanızda.

Sevgi ve selamlarımla,

ak

Kimden: "tugba dündar" <tugbadundarr@hotmail.com>
Kime: aysegulk@istanbul.edu.tr
Gönderilenler: 2 Ocak Pazartesi 2012 1:28:47
Konu: anket izni

Merhaba Ayşegül Hocam;

Ben Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü öğrencisiyim. 'Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumu Arasındaki İlişki' adlı tez çalışmamı sürdürmekteyim. Çalışmamda sizin çevirdiğiniz Niehoff ve Moorman (1993) 'Örgütsel Adalet Ölçeği' ni kullanmak istiyorum. Bunun için sizden izninizi istiyorum.

Saygılarımla

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 4052
Konu : Anket.
Tuğba DÜNDAR.

11.01.2011

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

- İlgi** : a) 17/12/2010 tarih ve 11861 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 07/01/2011 tarih ve 3178 sayılı Oluru.
c) Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik izin ve Uygulama Yönergesi.

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı "Eğitim Yönetimi ve Denetimi" Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Tuğba DÜNDAR**'ın, ilimizde ekte isimleri belirtilen okullarda uygulanmak üzere "**Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki**" konulu anket çalışmasını yapma isteği ilgi (b) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin ilgi (b) Valilik Oluru doğrultusunda, gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.


Mustafa USLU
Müdür a.
Müdür Yardımcısı V.

EKLER:

- 1- İlgi (b) Valilik Oluru.
- 2- Anket soruları.



İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü (Kültür Bölümü)
Büyük Postahane Sk. No: 70 Sirkeci - Fatih / İSTANBUL
Tel (Santral): (0 212) 5192853 – 54 – 55 / 339, 340, 341
Direkt: (0212) 4550677
E-Posta : kultur34@meh.gov.tr
Elektronik Ağ: <http://istanbul.meb.gov.tr>

EĞİTİMDE REFORM
Daha aydınlık
gelecek!

EĞİTİME
%100
DESTEK

EK-6**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Örgüt Adalet	İş Doyumu toplam puanı
N		314	314
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	3,3869	2,9385
	Std. Deviation	,95785	,65203
Most Extreme Differences	Absolute	,077	,029
	Positive	,055	,029
	Negative	-,077	-,023
Kolmogorov-Smirnov Z		1,356	,519
Asymp. Sig. (2-tailed)		,051	,950

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

EK-7

**Örnekleme Seçilen Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullara
Göre Dağılımı**

OKUL ADI	KİŞİ	OKUL ADI	KİŞİ
AKSARAY MAHMUDİYE İ.Ö.O.	5	KATİP KASIM İ.Ö.O.	6
AKŞEMSEDDİN İ.Ö.O.	6	KIRIMLI ASLANBEY İ.Ö.O.	6
ALİ SUAVİ İ.Ö.O.	5	KOCAMUSTAFAPAŞA İ.Ö.O.	6
ATATÜRK İ.Ö.O.	6	MEHMET AKİF İ.Ö.O.	5
ATIKALI İ.Ö.O.	6	MELEK HATUN İ.Ö.O.	6
BEYAZIT FORD OTOSAN İ.Ö.O.	6	MİMARŞİNAN İ.Ö.O.	5
BÜYÜKREŞİTPAŞA İ.Ö.O.	5	MUALLİM NACİ İ.Ö.O.	5
CEVRİKALFA İ.Ö.O.	5	MUHİTTİN AKTİK İ.Ö.O.	6
CİBALI İ.Ö.O.	6	NESLİŞAH İ.Ö.O.	6
ÇAPA ATATÜRK İ.Ö.O.	6	NİŞANCI MEHMETPAŞA İ.Ö.O.	6
ÇAPA İ.Ö.O.	5	ORUÇGAZİ İ.Ö.O.	6
EDİRNEKAPI İ.Ö.O.	6	RİYAZİYECİ SALİHZEKİ İ.Ö.O.	6
EMİN ALİ YAŞIN İ.Ö.O.	6	SANCAKTAR HAYRETTİN İ.Ö.O.	6
FATİH İ.Ö.O.	5	ŞEYHÜLİSLAM HAYRİ EFENDİ İ.Ö.O.	6
FETHİYE İ.Ö.O.	6	SİLİVRİ KAPI İ.Ö.O.	5
FINDIKZADE İ.Ö.O.	6	TARIK US İ.Ö.O.	6
GAZİ İ.Ö.O.	6	TEVFİKKUT İ.Ö.O.	5
GENÇOSMAN İ.Ö.O.	6	TOPKAPILI MEHMETBEY İ.Ö.O.	6
HACI SÜLEYMANBEY İ.Ö.O.	6	ULUBATLI HASAN İ.Ö.O.	6
HATTAT RAKİM İ.Ö.O.	5	UZUN YUSUF İ.Ö.O.	6
HEKİMOĞLU ALİPASA İ.Ö.O.	6	VASİF ÇINAR İ.Ö.O.	5
HIRKAI ŞERİF İ.Ö.O.	6	VEDİDE BAHA PARS İ.Ö.O.	6
İBRAHİM ALAATTİN GÖVSA İ.Ö.O.	6	VEZNECİLER İŞİTME ENGELLİLER İ.Ö.O.	6
HOBİYARLI AHMETPAŞA İ.Ö.O.	6	SELİM İ.Ö.O.	5
İSKENDERPAŞA İ.Ö.O.	6	YEDİKULE İ.Ö.O.	6
KADIRGA İ.Ö.O.	6	YUNUS EMRE İ.Ö.O.	6
KARAGÜMRÜK İ.Ö.O.	5	29 MAYIS İ.Ö.O.	6
KATİP ÇELEBİ İ.Ö.O.	6	TOPLAM	314

ÖZGEÇMİŞ

1987 yılında Çorlu’da doğdu. İlköğretimini Hanife Şefik Celep İlköğretim Okulu’nda bitirdikten sonra Çorlu Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi’nde ortaöğretimini bitirdi. Lise eğitimini Edirne Süleyman Demirel Fen Lisesi’nde tamamladı. İstanbul Üniversitesi Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği’nden 2008 yılında mezun oldu aynı yıl çift ana dal programı kapsamında Fen Bilgisi Öğretmenliği’nden mezun oldu. 2010 senesinde Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi İşletme Bölümü’nden mezun oldu. 2008 senesinde Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi yüksek lisans programına başladı ve hala devam etmektedir.

2008 yılında İstanbul/Fatih’teki Hobyarlı Ahmet Paşa İlköğretim Okulu’nda sınıf öğretmeni olarak göreve başladı ve hala devam etmektedir.