

LİSE ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI

Okt. Yılmaz Kılıç
B. E. Ü. Adilcevaz Meslek Yüksekokulu
kyilmaz1968@yahoo.com

Doç. Dr. Zülfü Demirtaş
Fırat Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Eğitim
Bilimleri Bölümü
zdemirtas@firat.edu.tr

Özet

Bu araştırmanın temel amacı lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarını araştırmaktır. Araştırmanın evrenini Bitlis ilinde 2012-2013 öğretim yılında eğitim-öğretim faaliyetlerini aktif bir şekilde sürdürmekte olan liselerde görev yapan 888 yönetici ve öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi, Bitlis merkez, Adilcevaz, Ahlat ve Tatvan ilçelerinde bulunan liselerde görev yapan 401 yönetici ve öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmış ve elde edilen verilerin analizinde özel paket programlarından yararlanılmıştır. Verilerin analizinde, t testi, Mann Whitney U testi, tek yönlü varyans analizi testleri uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, katılımcılar örgütsel adaletin bütün boyutlarında katılıyorum düzeyinde görüş belirtmektedirler. Cinsiyet değişkenine göre örgütsel adaletin tüm boyutlarında erkek katılımcıların algıları kadın katılımcıların algılarından daha yüksektir. 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin algıları 1-5 ve 6-10 yıl kıdeme sahip olanlardan daha yüksektir. İlçelerde görev yapanların algıları il merkezinde görev yapanlardan daha yüksektir.

Anahtar Sözcükler: Adalet, Örgütsel Adalet, Dağıtımsal Adalet, İşlemsel Adalet ve Etkileşimsel Adalet.

THE PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE OF SECONDARY TEACHERS

Abstract

The main purpose of this paper is to explore the perceptions of organizational justice of the secondary school teachers. Research population comprises 888 administrators and teachers, working currently at secondary schools in Bitlis Province in the 2012-2013 academic year. 401 administrators and teachers, working in Bitlis centre and in Adilcevaz, Ahlat, and Tatvan counties, were taken into research as sample.

In this research Justice Scale was used as collecting data tool and Special SPSS packet programmes were also used in analysing of data obtained by Justice Scale. T (one- sample t test), Mann Whitney U, One Way ANOVA and Kruskal Wallis H tests were used in analysing of data.

According to the findings obtained in the result of the research, the participants express the opinions that agree with at level in all dimensions of organizational justice. According to the gender variable, it was confirmed that male participants' perceptions are higher than female's in all the sub-dimensions of organizational justice. The perceptions of the teachers who have seniority 16-20 years are higher than the perceptions of the teachers who have seniority 1-5 and 6-10 years. The perceptions of the teachers, working in the counties, are higher than the teachers' working in the centre of the province.

Key Words: Justice, Organizational Justice, Distributive Justice, Procedural Justice and Interactional Justice.

GİRİŞ

Adalet, insanoğlunun dünyaya adını atmasıyla birlikte var olan ve günümüzde de gittikçe önem kazanan bir kavramdır. Kişiler, gittikleri ve bulundukları yerlerde hep adalet algısını ararlar. Adaletle ilgili ilk araştırmalar Platon ve Aristo'ya kadar uzanmaktadır. Bireylerin yaşadıkları toplumda, birbirlerine ve içinde bulundukları sosyal kurumlara karşı hak ve sorumluluklarını tanımlamaya yardımcı olan adalet (Stevens ve Wood, 1995), hakka uygunluğu, haklı ile haksızın ayırt edilmesini gerektirir (Somerville, 1992: 25). Genel bir ifadeyle adalet kavramı eşitlere eşit davranmayı hak ve hukuka riayet etmeyi içerir. Hızlı gelişen teknoloji ile birlikte, adalet uygulama alanları da paralel olarak gelişmekte ve farklı iş alanlarına kaymaktadır. Özellikle örgütsel adalet kavramına daha fazla önem verilmekte ve gittikçe çok vurgu yapılmaktadır.

Örgütsel adalet kavramı, örgüt yönetim kademesinin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı (Witt,1993) ve çalışanların kurumdaki adalet algısı, yani çalışanların iş ile ilgili tutum ve davranışları ile ilgilidir (Eskew,1993). Örgütsel adalet, örgüt içinde çalışanların kendilerine ne kadar adil davranıldığı konusundaki algıları ve bu algıların örgüt açısından bağlılık, doyum gibi sonuçları nasıl etkilediğini anlatır (Greenberg, 1996). Örgütsel adalet, örgüt bünyesinde görev, ücret, ödül, ceza, görevde terfi etme gibi sosyal ve ekonomik yönde tüm karşılıklı değişimleri, çalışanların üstleriyle, astlarıyla, mesai arkadaşlarıyla ve sosyal bir sistem olarak örgütte olan ilişkilerini içine alan bir kavram olarak tanımlanabilir (Özkalp ve Kirel,2004 Akt: Altinkurt, 2010).

Çalışanların mücadele düzeylerini değiştirmesi genellikle iş ile ilgili olumsuz davranışlar sergilemelerine yol açar (İşbaşı, 2000). Çalışanlar, kendi çalışmaları sonucu elde ettiği kazanımları, başka örgütlerde benzer durumdakilerin elde ettikleriyle karşılaştırırlar (Özdevecioğlu, 2003). Bu açıdan örgütsel adalet, çalışanların işle ilgili duygu ve düşünceleri ile birlikte elde ettikleri kazanımları kıyaslamaları sonucunda ortaya çıkan duruma dayalı olarak şekillenen, iş yerlerine yönelik besledikleri adalet algılarının bütünü olarak görülür (Karaeminoğulları, 2006) ve en basit tanımla çalışanların örgütteki adalet sezgilerini (Söyük, 2007) ifade eder. Örgütsel adalet üç alt adalet boyuttan oluşur: dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet.

Dağıtımsal adalet, örgütlerde ortaya çıkan kazanımların adil paylaşımını, ödül, ceza ve kaynakların örgüt çalışanları arasında adil dağılımı ile ilgili örgüt çalışanlarının algılamalarını kapsayan bir adalet algısıdır (Folger ve Konovsky,1989; Özdevecioğlu,2003). Dağıtımsal adalet kavramı Adams tarafından 1965 yılında geliştirilen eşitlik teorisine (Equity Theory) dayanarak, daha çok örgütsel kaynakların adilce pay edilmesini kapsamaktadır (Titrek,2009).

İşlemsel adalet, örgütteki karar alma sürecinin herkes tarafından adil algılanmasını ifade eder. Örgütlerde çalışan her birey karar alma sürecine katılmak ve düşüncelerini ifade etmek ister. Örgütlerde karar alma sürecinde yer alan bireylerin adalet algılama düzeyleri de yüksek olmaktadır (Thibaut ve Walker 1975; Lind ve Tyler, 1988; Folger ve Konovsky, 1989). Genel olarak çalışanların örgütte onay haklarının olması olgusunun geliştirilmiş hali olarak tanımlanan işlemsel adalet, yetkililerin karar verirken kullandıkları yöntemlerin, bir anlamda izledikleri süreçlerin adilliğinin değerlendirilmesi üzerine odaklanmıştır. Örgütsel bağlılık, yöneticilerden memnuniyet, yönetime güven gibi örgütsel davranışların sürekli olarak işlemsel adalet ile bağlantılı olduğu ortaya çıkmıştır (Franz, 2004 Akt: Eker, 2006: 18).

Etkileşimsel adalet, örgütsel prosedürlerin uygulanma aşamasında çalışanın maruz kaldığı davranışları algılaması ile ilgili bir kavramdır (Bies ve Moag, 1986; Eskew, 1993). Folger ve Bies (1989)'a göre etkileşimsel adaletin varlığının göstergeleri, çalışanlara yeterince saygı göstermek, tutarlı ölçütler ortaya koymak, zamanında geri bildirim yapmak, doğru ve samimi davranmaktır. Çalışanların adalet algısının oluşmasında, süreçlerin uygulanması aşamasında kişilerin karşılaştığı bireylerarası etkileşimin kalitesinin de göz önünde bulundurulması gerektiği ileri sürülmüş ve bu durum etkileşimsel adalet olarak tanımlanmıştır (Yürür, 2008: 298).

Örgütsel adaletin üç alt boyutunu oluşturan dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutlarında, örgütsel adalet algısının ortaya çıkmasında çalışanın amirleri, işverenleri, çevresi ve iş arkadaşları ile olan ilişkisinin önemli olduğu görülmektedir. Örneğin, dağıtımsal adalet algılamasının oluşmasında örgüt içi ceza, ödül ve kazanımların dağıtımı önemli rol oynamaktadır. Örgütte bu gibi dağıtımların nasıl olacağına karar veren yöneticiler ve amirlerdir. İşlemsel adalet algılamasının oluşmasında, çalışanın karar alma sürecine katılımı önemlidir. Etkileşimsel adalet algılamasının oluşmasında amirlerle birlikte çalışanlarında etkili olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını araştırmaktır. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ne düzeydedir?
2. Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, branş, ders saati, mesleki kıdem ve yer değişkenleri açısından farklılıklar göstermekte midir?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar 2011: 81). Bu model doğrultusunda çalışanların “Örgütsel Adalet” algıları incelenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Bitlis ilinde 2012-2013 öğretim yılında eğitim-öğretim faaliyetlerini aktif bir şekilde sürdürmekte olan liselerde görev yapan 888 yönetici ve öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemi, Bitlis merkez, Adilcevaz, Ahlat ve Tatvan ilçelerinde bulunan liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem kapsamına alınan liselerden 420 ölçek geri dönmüştür. Geri dönen ölçeklerden 19 tanesi değerlendirme dışı tutulmuştur. Değerlendirmeye alınan 401 ölçek evrenin % 45’ni oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada yönetici ve öğretmenlerin Örgütsel Adalet algılarını ölçmek üzere, Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği’nden yararlanılmıştır. Örgütsel Adalet Ölçeği, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Dağıtımsal Adalet, farklı iş sonuçlarının –ücret düzeyi, iş yükü, iş sorumlulukları– adilliğini tayin eden 5 maddeden oluşmaktadır. İşyerinde karar alma mekanizmalarını ölçen İşlemsel Adalet Ölçeği 6 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler, bilginin yansız ve doğru biçimde toplanmasının sağlanması, çalışanların fikri, sorunların çözümü için üst makamlara başvurma sürecini ölçen maddelerdir. Etkileşimsel Adalet Ölçeği 9 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler, çalışanların kendi ihtiyaçlarının dikkate alındığını ne kadar hissettiklerini ve iş kararları için yeterli açıklamanın ne kadar yapıldığını ölçmektedir (Yıldırım, 2007: 264).

Örgütsel Adalet ölçeğinin orijinal formu için hesaplanan güvenirlik katsayıları Dağıtımsal Adalet, 81, İşlemsel Adalet, 89 ve Etkileşimsel Adalet için, 95’dir (Niehoff & Moorman, 1993). Bu araştırma için hesaplanan güvenirlik katsayıları ise sırasıyla, 72, .64 ve 78 şeklindedir. Ayrıca ölçeğin tamamı için hesaplanan güvenirlik katsayısı, 86’dır. Bunun yanında Örgütsel Adalet ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Örgütsel Adalet ölçeğinin orijinal formu 20 maddeden oluşmaktadır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu daha iyi uyum iyiliği değerleri elde etmek amacıyla Dağıtımsal adalet boyutundan iki madde (2 ve 3), İşlemsel adalet boyutundan üç madde (8, 10 ve 11) ve Etkileşimsel adalet boyutundan dört madde (12, 13, 14 ve 15) olmak üzere dokuz madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu işlemde sonra kalan maddeler tekrar numaralandırılarak 11 maddelik ölçek oluşturulmuştur.

Verilerin Toplanması

Bitlis Valiliği’nden uygulama için gerekli izin alındıktan sonra Bitlis merkez ilçe dâhil olmak üzere ilçelerden seçilen liselere ölçekler araştırmacı tarafından dağıtılmış ve toplanmıştır. Bu ölçeklerin katılımcılar tarafından cevaplanması sağlanarak okullardaki örgütsel adalet algıları incelenmiştir. Uygulama sürecinde toplam 515

ölçek dağıtılmış, bu ölçeklerden 420 ölçek geri dönmüştür (% 81). Geri dönen ölçeklerden 19 tanesi değerlendirme kapsamı dışında tutulmuş (% 4), 401 ölçek değerlendirme kapsamına alınmıştır (%96).

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde özel paket programlarından yararlanılmıştır. Ölçekler Likert tipi beşli derecelendirme yoluyla hazırlanmıştır. Örgütsel Adalet Ölçeğinde puan ortalamaları hesaplanırken aralıklar aşağıdaki gibi değerlendirilmiştir: 1,00-1,80 = Kesinlikle katılmıyorum; 1,81-2,60 = Katılmıyorum; 2,61-3,40 = Kararsızım; 3,41-4,20 Katılıyorum; 4,21-5,00 Kesinlikle katılıyorum. Ölçeklerden elde edilen puanlar bazında; cinsiyet ve görev yeri değişkenleri açısından grup ortalamaları arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı amacıyla t testi ve Mann Whitney U testleri yapılmıştır. Branş, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu ve ders saati değişkenleri açısından ortalamalar arasında anlamlı farklılıkların bulunup bulunmadığı amacıyla tek yönlü varyans analizi ve Kruskal Wallis - H testleri yapılmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Katılımcıların örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin algılarının ortalamaları Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Örgütsel Adaletle İlişkin Görüşleri

Boyut	n	$\bar{x}$	SS
Dağıtımadalet	401	3.73	.909
İşlemsel Adalet	401	3.65	.943
Etkileşimsel Adalet	401	3.53	.828
Toplam	401	3.64	.893

Katılımcıların örgütsel adaletin bütün boyutlarında “katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. En yüksekte en düşüğüne doğru katılım sırasıyla Dağıtımadalet ($\bar{x} = 3.73$), İşlemsel Adalet ($\bar{x} = 3.65$) ve Etkileşimsel Adalet ($\bar{x} = 3.53$) boyutlarında gerçekleşmiştir. Boyutların ortalaması da katılıyorum ($\bar{x} = 3.64$) düzeyindedir. Bu bulgu Alanyazında daha önce yapılan araştırmalar Atalay, 2005; Tan, 2006; Polat, 2007; Polat ve Celep; 2008; Titrek, 2009; Altinkurt ve Yılmaz 2010; Fatihma vd, 2011; Aslam, 2012; Thomas, 2012) ile paralellik göstermektedir. Çalışanların örgütsel adalet ile ilgili algıları işe karşı tutumlarını ve örgütsel davranışlarını etkilemektedir. Bir iş yerinde adaletin sağlandığı, yöneticilerin çalışanlara saygılı davrandığı ve kendilerine güvendiklerini hissettikleri sürece, o iş yerinde iş yerine karşı güven ve bağlılık artar. Özellikle eğitim kurumlarında yönetici, öğretmen ve diğer çalışanların güveni sağlanarak kurumu sahiplenmeleri gerekir. Eğitim kurumlarında çalışan herkes “bu benim okulumdur” demelidir. Dolayısıyla okullarda çalışan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek olması demek, örgütsel bağlılık duygularının güçlendirilmesi demektir. Örgütsel bağlılık duyguları güçlü olan çalışanların örgütsel başarısının ya da verimliliğinin yükselmesi kaçınılmaz görünmektedir. Örgütsel adalet boyutları algısının olumlu olması elbette ki örgüt ve çalışanlar açısından büyük önem arz etmektedir. Çünkü örgütsel adalet algısının etkilediği iş doyumunu, örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel bağlılık gibi sonuç değişkenler kurumlar ve çalışanları açısından çok önemlidir. Olumlu adalet algısı; pozitif davranışlara yol açmakta, çalışanların kendilerini örgütün değerli ve saygın üyeleri olarak hissetmelerini, çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle uyumlu ve güvene dayalı ilişkiler geliştirmelerini sağlamaktadır.

Tablo 2: Cinsiyet Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Yönelik t ve MWU Testi Sonuçları

Cinsiyet				Levene testi		t testi			
Boyut		n	SS	F	p	t	SD	p	
Dağıtımsal Adalet	Kadın	158	3.61	.936	.183	.669	-1.993*	399	.047
	Erkek	243	3.80	.885					
İşlemsel Adalet	Kadın	158	3.47	.973	1.306	.254	-3.066**	399	.002
	Erkek	243	3.77	.907					
		n	Sıralar Ort.	Sıralar top.		U		p	
Etkileşimsel Adalet	Kadın	158	177.78	27556.00		15466.00**		.003	
	Erkek	243	213.35	51845.00					

*p<.05; **P<.01

Tablo 2’de yer alan bulgular, t MVU testi sonuçlarına göre örgütsel adaletin üç alt boyutunda da erkeklerin algıları kadınlarınkinden daha yüksektir. Aradaki bu farklılık 0,05 düzeyinde anlamlıdır. İş görenlerin algılarında işyerlerinde kendilerine ve başkalarına adil davranılmadığı düşüncesi cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermektedir. Bu sonuçlara göre kadınlar erkeklerle göre, işyerinde kendilerine karşı daha adaletsizce davranıldığını, kendilerine daha az söz hakkı verildiğini ve alınan kararlara fazla katkı yapamadıklarını algılamaktadırlar. Kadınlar yaratılış itibarıyla fiziki ve duygusal olarak erkeklerden daha zayıf yaratıldıkları için, hak arama noktasında erkeklerden daha çok geri planda kalmaktadırlar. Diğer yanda erkekler kendilerini güçlü olarak algıladıkları ve kendi haklarına kimsenin tecavüz edemeyeceği algısında olduklarından dolayı hak arayış çabaları yüksek olmaktadır. Yıldırım (2007), Eker (2006), Polat (2007) ve Doğan (2008), yaptıkları çalışmalarla adalet boyutu algılarında erkeklerin puanlamalarının kadın çalışanların puanlamalarından daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bulgular, yapılan bu çalışmanın bulguları ile paralellik arz etmektedir.

Kadın çalışanlar, iş yerinde kendilerine karşı daha saygılı davranılmasını ve değer verilmesini isterler. Alınan kararlarda kendilerinin de hesaba katılmasını, duygu ve düşüncelerini rahatça ifade edebilmelerini arzu ederler. Kişilerarası uygulamaların adilce olmasını isterler. Kadınlar, haksızca yapılan davranış ve tutumlara fazla müsamaha gösteremez ve iş yerinde yapılan işin yeteneğe uygun olup olmadığı konusunda oldukça hassastırlar. Tan (2006), Söyük (2007), Polat, (2007), Yıldırım (2007) ve Doğan (2008), bu bulguyu destekleyen araştırma bulgularına ulaşmışlardır. Simpson ve Kaminski (2007) de yaptıkları çalışmada kadınların adalet boyutları içerisinde en önem verdikleri boyutun etkileşimsel adalet boyutu olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Yaş değişkeninin algılar üzerindeki etkisini inceleyen bulgular Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3: Yaş Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktör 1: Dağıtımsal Adalet									
Yaş	n	$\bar{x}$	Var. Kay.	Kar. Top.	SD	Kar. Ort.	F	p	Fark
21-30	202	3.59	G. arası G. içi Toplam	8.227	3	2.742	3.381	.018	1<3
31-40	177	3.86		322.043	397	.811			
41-50	22	3.90		330.270	400				
Toplam	401	3.73				Levene (F=1.745, p=.157)			
Faktör 2: İşlemsel Adalet									
Yaş	n	$\bar{x}$	Var. Kay.	Kar. Top.	SD	Kar. Ort.	F	p	Fark
21-30	202	3.54	G. arası G. içi Toplam	5.093	3	1.698	1.922	.125	---
31-40	177	3.76		344.510	397	.883			
41-50	22	3.78		349.603	400				
Toplam	401	3.65				Levene (F=1.579, p=.194)			
Faktör 3: Etkileşimsel Adalet									
Yaş	n	$\bar{x}$	Var. Kay.	Kar. Top.	SD	Kar. Ort.	F	p	Fark
21-30	202	3.43	G. arası G. içi Toplam	4.092	3	1.364	2.006	.113	----
31-40	177	3.63		267.969	397	.680			
41-50	22	3.58		272.061	400				
Toplam	401	3.53				Levene (F=1.947, p=.121)			

Tablo 3, örgütsel adaletin Dağıtımsal Adalet boyutunda anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Bu farklılık, 31-40 yaş grubundaki katılımcıların 21-30 yaş grubundakilere göre daha yüksek puanlara sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Örgütsel adaletin diğer boyutları olan işlemsel adalet ile etkileşimsel adalet boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Ancak Dağıtımsal adalet boyutunda $\bar{x} = 3.90$ ile en yüksek puanlamayı 41- 50 yaş grubuna mensup katılımcıların aldığı tespit edilmiştir. Bunu 31-40 yaş grubu $\bar{x} = 3.86$ puanla takip etmektedir. Üçüncü sırada $\bar{x} = 3.59$ puanla 21-30 yaş grubu yer almaktadır. İşlemsel adalet boyutunda alınan puanlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır: Bu boyuta en yüksek puanı $\bar{x} = 3.79$ puanla, 41-50 yaş grubu takip etmektedir. İkinci sırayı da $\bar{x} = 3.76$ puanla, 31-40 yaş grubu yer almaktadır. En son sıralamayı $\bar{x} = 3.54$ puanla 21-30 yaş grubu oluşturmaktadır. Bundan şu anlaşılmaktadır: Yaş artıkça alınan kararlara katılma oranları yükselmektedir. Dolayısıyla çalıştığı kurumda fikir ve görüşlerini idareci ve yöneticileri ile daha rahat bir ortamda paylaşma özgürlüğüne sahip olduğunu hissetmektedir. Etkileşimsel adalet boyutunda ise en yüksek puanı $\bar{x} = 3.63$ ile 31-40 yaş grubu almıştır. Bunu $\bar{x} = 3.58$ puanla 41-50 yaş grubu takip etmektedir. En son sıralamayı $\bar{x} = 3.43$ puanla 21-30 yaş grubu aldığı tespit edilmiştir. Bu da 31-40 yaş grubunun içinde yer alan çalışanların çalıştıkları kurumlarının misyon ve vizyonunu benimsediklerini ortaya koymaktadır. En düşük puan alan 21-30 yaş grubu ise daha mesleklerinin başlangıcında oldukları için henüz çalışma ortamına alışamadıklarından kaynaklanabilir. Eker (2006), Şen (2008), yaptıkları araştırmalarda örgütsel adalet boyutlarının yaş gruplarına göre farklılık göstermiştir. Bu bulgularda da mevcut çalışmayı destekler mahiyettedir.

Medeni durumun adalet algılarında anlamlı bir farklılığa neden olup olmadığına yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi bulguları Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4: Medeni Durum Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Yönelik t Testi Sonuçları

				Levene testi		t testi		
Boyut	n	$\bar{x}$	SS	F	p	t	SD	p
Faktör 1: Dağıtımsal Adalet								
Bekar	222	3.78	.893	.860	.354	1.428	399	.154
Evli	179	3.65	.925					
Faktör 2: İşlemsel Adalet								
Bekar	222	3.73	.922	.967	.326	1.660	399	.098
Evli	179	3.57	.964					
Faktör 3: Etkileşimsel Adalet								
Bekar	222	3.59	.784	4.016	.046	1.674	399	.095
Evli	179	3.45	.876					

Tablo 4’de medeni durum açısından ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde örgütsel adalet boyutlarında medeni duruma göre istatistiksel bağlamda anlamlı bir farklılığın olmadığı anlaşılmıştır. Her üç boyutta da en yüksek puanlamayı bekarlar değişkeni almıştır. Puanlar dağıtımsal adalet boyutunda $\bar{x} = 3.88$, işlemsel adalet boyutunda $\bar{x} = 3.73$, etkileşimsel adalet boyutunda $\bar{x} = 3.69$, şeklinde sıralanmaktadır.

Tablo 5: Eğitim Düzeyi Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Yönelik t Testi Sonuçları

				Levene testi		t testi		
Boyut	n	$\bar{x}$	SS	F	p	t	SD	p
Faktör 1: Dağıtımsal Adalet								
Lisans	284	3.70	.972	10.192	.002	- .736	399	.462
Lisansüstü	117	3.78	.733					
Faktör 2: İşlemsel Adalet								
Lisans	284	3.65	.962	1.177	.279	- .015	399	.988
Lisansüstü	117	3.66	.889					
Faktör 3: Etkileşimsel Adalet								
Lisans	284	3.54	.484	.527	.468	.186	399	.852
Lisansüstü	117	3.52	.790					

Katılımcıların öğrenim durumu değişkeninde doktora eğitimi yapan sadece bir katılımcı olduğu için bu katılımcı da yüksek lisans grubuna dahil edilerek lisans üstü grubu oluşturulmuştur. Tablo 5 incelendiğinde, eğitim düzeyi açısından örgütsel adalet algıları arasında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 6: Branş Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktör 1: Dağıtımsal Adalet									
Branş	n	$\bar{x}$	Var. Kay.	Kar. Top.	SD	Kar. Ort.	F	p	Fark
Sözel	126	3.91							
Sayısal	91	3.77	G. arası	8.394	3	2.798	3.451	.017	1>4
Dil	120	3.57	G. içi	321.876	397	.811			1>5
Beceri	64	3.59	Toplam	330.270	400				
Toplam	401	3.73				Levene (F=2.464 P=.062)			

Faktör 2: İşlemsel Adalet									
Brans	n	$\bar{x}$	Var. Kay.	Kar. Top.	SD	Kar. Ort.	F	p	Fark
Sözel	126	3.81							
Sayısal	91	3.58	G. arası	4.865	3	1.622	1.847	.138	--
Dil	120	3.57	G. içi	345.992	397	.878			
Beceri	64	3.59	Toplam	350.857	400				
Toplam	401	3.65				Levene (F=1.037 P=.376)			

Faktör 3: Etkileşimsel Adalet									
Branş	n	$\bar{x}$	Var. Kay.	Kar. Top.	SD	Kar. Ort.	F	p	Fark
Sözel	126	3.75	G. arası G. içi Toplam	8.928	3	2.976	4.454	.004	1>2
Sayısal	91	3.41		263.886	397	.668			
Dil	120	3.44		272.813	400				
Beceri	64	3.47				Levene (F=2.021 P=.110)			
Toplam	401	3.53							

Tablo 6 incelendiğinde branş açısından örgütsel adalet algılarına yönelik Tek yönlü varyans analizi sonuçlarından dağıtımsal ve etkileşimsel adalet boyutlarında .05 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın kaynağını bulmak için yapılan Post Hoc (LSD) testi, farklılığın sözel grubuna ait katılımcıların dağıtımsal adalet boyutunda dil ve beceri etkileşimsel adalet boyutunda ise sayısal, dil ve beceri grubundaki branşlara sahip olanlardan daha yüksek puan almış olmalarıdır. Örgütsel adaletin diğer boyutunda herhangi bir fark olmadığı yapılan analizler sonucu tespit edilmiştir. Sözel branşında olan katılımcılar dağıtımsal adalet boyutunda ($\bar{x} = 3.91$), işlemsel adalet boyutunda ($\bar{x} = 3.81$), etkileşimsel boyutunda ise ($\bar{x} = 3.75$), şeklinde en yüksek puanı aldıkları ortaya çıkmış bulunmaktadır. Sözel branşları tercih eden kişiler genellikle sosyal ilişkileri gelişmiş ve öğrendiğini başkalarıyla paylaşmaktan zevk duyan kimseler olarak bilinirler.

Tablo 7: Haftalık Toplam Ders Saati Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Tablo7: Haftalık Toplam Ders Saati Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları									
Faktör 1: Dağıtımsal Adalet									
Ders Saati	n	$\bar{x}$	Var. Kay.	Kar. Top.	SD	Kar. Ort.	F	p	Fark
10-15	47	3.94							
16-20	37	3.71	G. arası	4.116	3	1.372	1.670	.173	--
21-25	71	3.56	G. içi	326.154	397	.822			
26-30	246	3.73	Toplam	330.270	400				
Toplam	401	3.73					Levene (F=1.001 P=.392)		

Faktör 2: İşlemsel Adalet

Ders Saati	n	$\bar{x}$	Var. Kay.	Kar. Top.	SD	Kar. Ort.	F	p	Fark
10-15	47	3.99	G. arası G. içi Toplam	6.452 343.151 349.603	3 397 400	2.151 .880	2.444	.064	--
16-20	37	3.62							
21-25	71	3.55							
26-30	246	3.62							
Toplam	401	3.65					Levene (F=1.857P=.136)		

Faktör 3: Etkileşimsel Adalet

Ders Saati	n	$\bar{x}$	Var. Kay.	Kar. Top.	SD	Kar. Ort.	F	p	Fark
10-15	47	3.87	G. arası G. içi Toplam	6.943 265.118 272.061	3 397 400	2.314 .673	3.440	.017	1>2
16-20	37	3.47							
21-25	71	3.40							
26-30	246	3.51							
Toplam	401	3.53					Levene (F=2.610 P=.051)		

Tablo 7’de haftalık ders dağılım saatleri bağlamında çıkan sonuçlara bakıldığında örgütsel adaletin dağıtımsal ve işlemsel adalet boyutlarında.05 düzeyinde anlamlı farklılıkların olmadığı belirlenmiştir. Ancak etkileşimsel adalet boyutunda.05 düzeyinde istatistiksel oranda anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın kaynağını bulmak için yapılan Post Hock (LSD) testi, farklılığın 10-15 ders saati dağılımı grubundaki katılımcıların 16-20, 21-25 ve 26-30 ders saati grubundakilere göre daha yüksek puanlara sahip olmasından kaynaklandığını göstermektedir. Dağıtımsal adalet boyutunda $F=1.670$; $P=.173$, işlemsel adalet boyutunda $F=2.444$; $P=.064$, etkileşimsel adalet boyutunda ise $F=3.440$; $P=.017$ olarak belirlenmiştir. Dağıtımsal adalet boyutunda, $\bar{x} = 3.94$, işlemsel adalet boyutunda, $\bar{x} = 3.69$ ve etkileşimsel adalet boyutunda $\bar{x} = 3.57$, en yüksek puanlamayı haftalık ders saati 10-15 olan gruba ait öğretmenler almışlardır. Sonuç olarak örgütsel adaletin tüm alt boyutlarında en yüksek puanı ders saati en az olan grubun aldığı tespit edilmiştir.

Tablo 8: Meslekteki Kıdem Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Faktör 1: Dağıtımsal Adalet

Yıl	n	$\bar{x}$	Var. Kay.	Kar. Top.	SD	Kar. Ort.	F	p	Fark
1-5	245	3.64	G. arası G. içi Toplam	8.703 321.567 330.270	4 396 400	2.176 .812	2.679	.031	1<4; 2<4
6-10	61	3.71							
11-15	65	3.86							
16-20	24	4.15							
21 yıl ve üstü	6	4.22							
Toplam	401	3.73					Levene (F=2.180P=.071)		

Faktör 2: İşlemsel Adalet

Yıl	n	$\bar{x}$	Var. Kay.	Kar. Top.	SD	Kar. Ort.	F	p	Fark
1-5	245	3.61	G. arası G. içi Toplam	3.537 346.066 349.603	4 396 400	.884 .890	.994	.411	--
6-10	61	3.69							
11-15	65	3.67							
16-20	24	3.86							
21 yıl ve üstü	6	4.22							
Toplam	401	3.65					Levene (F=.490P=.743)		

Faktör 3: Etkileşimsel Adalet

Yıl	n	$\bar{x}$	Var. Kay.	Kar. Top.	SD	Kar. Ort.	F	p	Fark
-----	---	-----------	-----------	-----------	----	-----------	---	---	------

1-5	245	3.49							
6-10	61	3.49							
11-15	65	3.64	G. arası	2.834	4	.709	1.034	.389	---
16-20	24	3.73	G. içi	269.227	396	.685			
21 yıl ve üstü	6	3.80	Toplam	272.061	400				
Toplam	401	3.53							Levene (F=1.712 P=.146)

Tablo 8 incelendiğinde kıdem açısından örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtımsal adalet boyutu algılarında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. Bu farklılığın kaynağını bulmak için yapılan Post Hock (LSD) testi, farklılığın 16-20 yaş grubunda bulunanların 1-5 ile 6-10 kıdem grubundaki katılımcılardan daha yüksek puanlara sahip olmasından kaynaklandığını göstermektedir. Ancak puanlama bağlamında her üç boyutta da 21 yıl ve üstü kıdemi olan iş görenler daha yüksek puana sahipler. Bu alanda yapılan araştırmalar incelendiğinde benzer sonuçların olduğu görülecektir. Meziroğlu (2005), Günbayı (1999), Aytaş (2005), Eker (2006), Cömert vd (2008), Doğan (2008), araştırmalarına bakıldığında puanlamanın kıdem yılına göre yükseldiği görülmektedir.

Tablo 9: İl - İlçe Açısından Örgütsel Adalet Algılarına Yönelik t ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

				Levene testi		t testi			
Boyut	n	$\bar{x}$	SS	F	p	t	U	p	SD
Faktör 1: Dağıtımsal Adalet									
İl	175	3.61	.9408	2.255	.134	2.227	17305.500*	.030	399
İlçe	226	3.81	.8748						
Faktör 2: İşlemsel Adalet									
İl	175	3.44	1.019	12.864	.000	-	15410.500**	.000	399
İlçe	226	3.83	.8401						
Faktör 3: Etkileşimsel Adalet									
İl	175	3.34	.9105	11.873	.001	-	15572.000**	.000	399
İlçe	226	3.68	.7261						

*p<.05; **P<.01

Tablo 9'da görüldüğü gibi il ve ilçelerde görev yapan öğretmenlerin görev yerleri açısından örgütsel adalet boyutları arasında, dağıtımsal adalet boyutunda .05 düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Ancak örgütsel adaletin diğer iki alt boyutu olan işlemsel adalet ile etkileşimsel adalette P<.01 düzeyinde farklılıklar ortaya çıkmıştır. Her iki alt boyuta da ilçelerde görev yapan öğretmenlerin puanlamaları daha yüksektir. İlçelerin illere göre daha sakin ve ulaşımının daha kolay olduğu düşünülebilir. İlçelerdeki okullar illerdeki okullara göre daha az kalabalık ve ders yoğunluğu daha az olması puanların yüksek olması açısından önemli bir etken olarak açıklanabilir. Diğer bir etken de görev yapan öğretmen sayısının az olması sonucunda herkesin birbirini tanınması ve birbiriyle samimi ilişkiler içerisinde bulunmasından kaynaklanabilir. Ayrıca, Bitlis il'inin coğrafik konumundan ve kış şartlarının ağır oluşundan kaynaklanan bazı özel durumlar olabilir. Bu ilçelerin (Adilcevaz, Ahlat ve Tatvan) göl sahilinde yer almaları, doğa güzellikleri bakımından Bitlis il merkezinden daha zengin ve daha çekici olmaları da puanlamada etkili olmuş olabilir. Doğan (2008), yaptığı araştırmada eğitim bölgeleri bakımından da yorumlarda anlamlı farklılıkların olduğunu gözlemlemiştir. Mohammad (2012)'de yaptığı araştırmada okul yeri açısından örgütsel adalet alt boyutlarında farklılıklar tespit etmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma, lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarını belirlemeye yönelik olarak Bitlis il merkezinde, Adilcevaz, Ahlat ve Tatvan ilçelerindeki liselerde görev yapan idareciler ve öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

Araştırmaya katılan örneklem grubunun demografik özellikler açısından dağılımına bakıldığında, öğretmenlerin toplam sayısı 401'dir. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin % 39,4'ü kadın, % 60,6'sı erkektir. Öğretmenlerin % 55,4'ü evli, % 44,6'sı bekâr olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin % 50,4'ü 21-30 yaş grubu, % 44,1'i 31-40 yaş grubu, % 5,5 41- 50 yaş grubu oluşturduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin % 61,1'ni (1-5) yıl arasında, % 15,2'i (6-10) yıl arasında, % 16,2'i (11-15) yıl arasında, % 6,0 (16-20) yıl arasında, % 1,5'i (21 yıl ve üstü) yıl arasında mesleki kıdeme sahip oldukları anlaşılmıştır. Öğretmenlerin % 70,8'i lisans mezunu, % 29,2'i yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu lisans mezunudur. Öğretmenlerin % 11,7'i (10-15) saat, % 9,2'i (16-20) saat, % 17,7'i (21-25) saat, % 61,3'ü ise (26-30) saat haftalık derse girdikleri belirtilmiştir. Öğretmenlerin % 43,6'ı il merkezinde, % 56,4'ü ise ilçe merkezlerinde görev yaptıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin % 31,4'ü sözel, % 22,7'i sayısal, %29,9'u dil, %16,0 beceri branşından oluşmaktadır.

Örgütsel Adalet Faktör Ortalamaları incelendiğinde, Katılımcıların örgütsel adaletin tüm boyutlarında "Katılıyorum" düzeyinde görüş belirttiklerini ortaya koymaktadırlar. En yüksek katılım Dağıtımsal Adalet boyutunda ikinci sırada İşlemsel Adalet boyutunda **en düşük** katılım ise Etkileşimsel Adalet boyutunda gerçekleşmiştir. Yöneticiler tarafından bu algıları yükseltecek tedbirler alınabilir ve çalışanlar arasında sağlıklı bir iletişim sağlanabilir. Yöneticiler örgütsel adalete yönelik süreçleri yürütürken, okulda çalışan herkesin bu sürece katılmasını sağlayabilir ve örgütsel adalet algısını olumsuz yönde etkileyebilecek subjektif kararlardan kaçınabilir. Bu amaçla yöneticiler, rol modeli olarak çalışanlara örnek oluşturabilir.

Cinsiyet açısından bakıldığında, örgütsel adaletin dağıtımsal ve işlemsel boyutlarında erkeklerin algıları kadınlarınkinden daha yüksek çıkmıştır. Çalışanların dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarında işyerlerinde kendilerine ve başkalarına adil davranılmadığı düşüncesi cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermektedir. Etkileşimsel adalet boyutunda parametrik olmayan Mann Whitney U testi yapılmıştır. Bu testin sonuçları erkek algılarının kadın algılarından daha yüksek olduğunu ve bu farklılığın anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre kadınlar erkeklerle göre, işyerinde kendilerine karşı daha adaletsizce davranıldığını, kendilerine daha az söz hakkı verildiğini ve alınan kararlara fazla katkı yapamadıklarını algılamaktadırlar.

Medeni durum açısından ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde örgütsel adalet boyutlarında medeni duruma göre istatistiksel bağlamda anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Her üç boyutta da en yüksek puanlamayı bekarlar almıştır.

Örgütsel adaletin dağıtımsal boyutunda istatistiksel bağlamda yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılık 31-40 yaş grubundaki katılımcıların 21-30 yaş grubundakilere göre daha yüksek puanlara sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Örgütsel adaletin diğer boyutları olan işlemsel adalet ile etkileşimsel adalet boyutlarında istatistiksel anlamda yaş değişkenine göre anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Kıdem açısından örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtımsal adalet boyutu algılamalarında anlamlı bir farklılık vardır. Bu fark, 1-5 ile 6-10 kıdem grubundaki katılımcıların 16-20 kıdem grubundakilere göre daha düşük puanlara sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Ancak puanlama bağlamında her üç boyutta da 21 yıl ve üstü kıdemi olan çalışanlar daha yüksek puana sahipler.

Eğitim düzeyi açısından örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ders dağılım saatleri bağlamında çıkan sonuçlara bakıldığında örgütsel adalet boyutlarından dağıtımsal ve işlemsel adalet algılama düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ancak etkileşimsel adalet boyutunda anlamlı farklılık vardır. Bu farklılık haftalık ders saati 10-15 olan grupla diğer gruplar arasında ki algılardan kaynaklanmaktadır.

İl ve ilçelerde görev yapan öğretmenlerin görev yerleri açısından dağıtımsal adalet boyutunda düzeyinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ancak örgütsel adaletin diğer iki alt boyutu olan işlemsel adalet ile etkileşimsel adalette farklılıklar ortaya çıkmıştır. Her iki alt boyuta da ilçelerde görev yapan öğretmenlerin algıları daha olumludur.

Branş açısından örgütsel adalet algılarına yönelik tek yönlü varyans analizi sonuçlarından dağıtımsal ve etkileşimsel adalet boyutunda anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın sözel grubuna ait katılımcıların dağıtımsal adalet boyutunda dil ve beceri etkileşimsel adalet boyutunda ise sayısal, dil ve beceri grubundaki

branşlara sahip olanlardan daha yüksek puan almış olmalarıdır. Örgütsel adaletin diğer boyutunda herhangi bir fark yoktur.

Not 1: Bu makale, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü bünyesinde Doç. Dr. Zülfü Demirtaş'ın danışmanlığında yapılan Yılmaz Kılıç'ın *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki* başlık yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Not 2: Bu çalışma 24-26 Nisan 2015 tarihlerinde Antalya'da 16 ülkenin katılımıyla düzenlenen 6th International Congress on New Trends in Education- ICONTE' de sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

KAYNAKÇA

Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi, *Educational Administration: Theory and Practice*, Vol. 16, Issue 4, pp: 463-484.

Altinkurt, Y. (2010). Örgütsel Adalet, Hasan Basri Memduhoğlu, Kürşat Yılmaz, (Editörler). Yönetimde Yeni Yaklaşımlar, Ankara, 1. Baskı, Pegem Akademi.

Aslam, R., Shumaila, S., Sadaqat, S., Bilal, H. & Intizar, M. (2012). Organizational Justice As A Predictor Of Job Satisfaction Organizational Justice As A Predictor Of Job Satisfaction Among Teachers - A Case Study On University Of The Punjab, Lahore.

Atalay, İ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Aytaş, F. (2005). *Genel Lise, Anadolu Lisesi ve Fen Lisesinde Çalışan Yönetici ve Öğretmenlerin Kendi İş Doyumlarına İlişkin Algıları*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Bies, R. J., & MOAG, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard ve M. H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiation in organizations*, Greenwich, CT: JAI Press.

Cömert, M., Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Özer, N. (2008). Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 7 (13), 3-22.

Doğan, A. (2008). *İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi* (Elazığ İli Örneği), Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Eker, G. (2006). *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

Eskew, D. E. (1993). The role of organizational justice in organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6, 185–194.

Fatimah, O. Amiraa, A. M. & Halim, F. W. (2011), The Relationships between Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior and Job Satisfaction *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.* 19 (5): 115 - 121 *Universiti, Putra Malaysia Press.*

Folger, R., & Bies, R. J. (1989). Managerial responsibilities and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 79–90.

Folger, R., ve Konovsky, M. H. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32(1), 111–130.

Greenberg, J. (1996). *The quest for justice on the job*. Thousand Oaks, CA: SAGE.

Günbayı, İ. (1999), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu”, Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Karaeminoğulları, A. (2006). “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları ile Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma.” Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul.

Karasar, N.(2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, (22.basım), Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Lind, E.A., & Tyler, T.R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum Pres.

Meziroğlu, M.(2005). *Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*, (Zonguldak İli Örneği), Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Mohammad, S. L. M. (2012). The degree of organizational justice to the principals of public schools and their relationship to job satisfaction of teachers in public high schools in the districts of the northern West Bank.” *Educational Science - Educational Administration*.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (21), 77-96.

Polat, S.(2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Polat, S. ve Celep, C.(2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları, *Educational Administration: Theory and Practice Spring*, (54),307-331.

Simpson, P. A. & Kaminski. (2007), Gender, Organizational Justice Perceptions, And Union Organizing, *Springer Science + Business Media, LLC*.

Somerville, J. (1992). *Temel Britannica Ansiklopedisi -Adalet-[Encyclopaedia of Basic Britannica]*. Cilt:1 İstanbul: Ana Yayıncılık & Encyclopaedia Britannica.

Söyük, S. (2007). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Stevens, E., & Wood, G. H. (1995). *Justice, ideology, and education*. New York: McGraw-Hill, Inc. Witt, L. A. (1993). Reactions to work assignment as predictors of organizational commitment: The moderating effect of occupational identification. *Journal of Business Research*, 26(1), 17-30.

Şen, T.(2008). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründeki Bir Araştırma*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tan, Ç.(2006). *İlköğretim okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 551–573.

Yıldırım, F.(2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet ilişkisi, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1), 253-278.

Yürür, S.(2008).“Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13 (2),295-312.