

**YATILI BÖLGE İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÖRGÜTSEL  
ADALET: SİNOP ÖRNEĞİ****ORGANIZATIONAL JUSTICE AT REGIONAL BOARDING  
PRIMARY SCHOOLS: SİNOP CASE***Elife KILIÇ\****Özet:**

Yatılı ilköğretim bölge okulları (YİBO) Türkiye'nin kırsal alanlarında fırsat eşitliğini artırmak için bir çözüm olarak kurulmuştur. Bu okullarda öğrencilerin ihtiyaçları, konaklama, beslenme, giyim, eğitim materyalleri, cep harçlığı vb. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından sağlanmaktadır. Diğer genel kamu ilköğretim okullarına göre öğretmenlerin görev ve sorumlulukları bu okullarda belli ölçülerde farklılık göstermektedir. Yemekhaneyi ve çalışma odalarını denetlemesi, geceleri ve hafta sonları nöbet tutmaları bu okullardaki öğretmenlerin fazladan bazı görevleri olarak sayılabilir. Bu okullarda örgütsel adaletin dağıtımını bu öğretmenler için daha karmaşık ve daha önemli olabilir.

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin cinsiyet, çalışılan kademe ve hizmet süresi değişkenlerine göre örgütsel adalet ile ilgili algılarını belirlemektir. Bu çalışmaya Sinop Millî Eğitim Müdürlüğü bünyesinde bulunan 14 YİBO'da çalışan 166 öğretmen katılmıştır. Bu çalışmada Polat (2007) tarafından geliştirilen beşli Likert tipi "Örgütsel Adalet Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler SPSS 16.0 istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analizde, faktör analizi, tek örneklem t-testi, tek yönlü ANOVA ve LSD analizleri kullanılmıştır. Örgütsel adalet üzerine Öğretmenlerin algıları cinsiyet ve öğretimi kademesine göre farklılık göstermezken, örgütsel adalet konusundaki algılarının kıdem düzeylerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Adalet, Yatılı Bölge Okulu, Öğretmen.

**Abstract:**

Regional boarding primary schools (RBPSs) are established as a solution to increase the equality of opportunity in rural areas of Turkey. Necessities of the students in these schools such as; accommodation, nourishment, clothing, learning materials, pocket money and etc. are supplied by Ministry of National Education. Teachers' responsibilities and duties differ in some degree at these schools when compared to other general public primary schools. Keeping guard on students at nights and on weekends, supervising on dining hall and attending to study rooms can be count as some of the extra duties of the teachers in these schools. For that reason

---

\* Doç. Dr., Sinop Üniversitesi Eğitim Fakültesi – Sinop elifedogan06@gmail.com

distribution of the duties in these schools can be more complicated and more important for these teachers. As a result their perceptions on organizational justice became more important.

The purpose of this study is to explore the teachers' perceptions on organizational justice that work on regional boarding primary schools regarding some demographic variables; gender, step of teaching and the seniority. In this study, 166 participants took place that work on all 14 RBPSs which are administered under Sinop National Education Directorate. As a measurement tool, a five point Likert type "Organizational Justice Scale" is used which is developed by Polat (2007). Data was analyzed through SPSS 16.0 statistical packet program. Realibility and validity, one sample t-test, one-way ANOVA and LSD analyses were conducted on data. Teachers' perceptions on organizational justice do not differ according to their gender and the step of teaching in RBPSs. However, their perceptions on organizational justice differ according to their seniority levels.

**Key words:** Organizational Justice, Regional Boarding Primary School, Teacher.

## Giriş

Son yıllarda adalet, sosyal adalet ve örgütsel adalet kavramları kurum ve kuruluşlarda sıkça kullanılır oldu. Türk Dil Kurumu tarafından yayımlanan Türkçe Sözlük'te adalet, "Yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması" ya da "hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme" olarak tanımlanmaktadır. Bunu yanı sıra aynı sözlükte sosyal adalet kavramı "Toplumun değişik kesimlerinde hayat standardı, gelir düzeyi vb. birtakım ölçülerin fırsat eşitliği çerçevesinde dikkate alınmasıyla sosyal alanda sağlanan denge durumu" olarak tanımlanmaktadır. Yine sosyal adalet kavramı İktisat Terimleri Sözlüğünde ise "adil, eşitlikçi, katılımcı ve uyumlu bir toplum yaratmaya dönük politikalar bütünü" olarak tanımlanmaktadır.

Topakkaya (2006, s. 97) ise sosyal adalet kavramını iki farklı yapıda incelemektedir. Pozitif hukuk açısından sosyal adalet kavramı, demokratik bir ülkenin olmazsa olmaz bir kuralı olan kanunlar karşısında herkesin eşitliği (hem bağlayıcılık hem de fırsat eşitliği anlamında) ilkesidir. Sosyolojik açıdan bu kavram, üretim sürecinde ve üretim sonrasında paylaşımın mümkün olduğu kadar topluma yayılması ve toplum sağlığı açısından sosyal tabakalar arasında aşırı farklılaşmanın önüne geçmek için gerekli önlemlerin alınması olarak değerlendirilmektedir.

Bu nedenle çalışanların örgütsel adalet algılarının oluşmasındaki psikolojik süreçleri ilk olarak ortaya çıkaran teorilerden biri, Adams'ın Eşitlik Teorisidir. Bu klasik teoriye göre, kişiler kendilerine adil davranılıp davranılmadığına, öncelikle örgüte sundukları katkılar ile elde ettikleri

kazanımlar arasındaki orana bakarak, daha sonra da bu oranı karşılaştırılan diğer kişinin katkı-kazanım oranına göre değerlendirerek karar vermektedirler. Bu nedenle örgütte alt kademelerde çalışanlar, elde ettikleri kazanımları, üst kademelerdeki çalışanların kazanımları ile karşılaştırmaktadırlar ve bu farklı sınıflar arası karşılaştırma bireyde yoksunluk hissine neden olmaktadır. Bu durumda çalışanların adaletsiz şekilde ücretlendirildiği algısı tatminsizlik duygusu yaşamalarına neden olmaktadır ( Yürür, 2008).

### **1. Örgütsel Adalet Kavramı ve Sınıflandırması**

Son 30 yıldır sosyal adalet kavramı örgütlere uyarlanarak; kazanımların dağıtımı, dağıtım kararlarının verilmesinde kullanılan prosedürler ve bireyler arası ilişkileri yöneten sosyal norm ve kurallarla ilgili olan “örgütsel adalet” kavramı geliştirilmiştir (Folger & Cronpanzano, 1998). Greenberg (1990a) örgütsel adaleti, bireylerin örgüt içindeki adaleti algılamaları olarak tanımlamaktadır. Folger ve Cronpanzano (1998) ise örgütsel adaleti, ortaya çıkan ödül ve cezaların nasıl yönetileceğine dağıtılacağına dair kurallar ve sosyal normlar olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlarda da görüldüğü gibi örgütsel adalet kavramı, örgüt ortamında ödül ve cezanın dağıtılıp dağıtılmaması ile açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra da buna kuralların ve işlemlerin eşit uygulanıp uygulanmaması eklenmiştir. En son olarak ise örgüt ortamında insan ilişkilerinin ve etkileşimlerinin adil olup olmaması eklenerek açıklanmaya çalışılmıştır. Buradan hareketle örgütsel adaletin tanımı, işgörenlerin örgüt ortamında ödül ve cezaların, kuralların, işlemlerin, iletişim ve etkileşimlerin adil yapılabildiğine ilişkin algılarını ortaya koymak olarak verilmektedir (Polat, 2007).

Yapılan alan yazın çalışmalarında örgütsel adaletle ilgili iki farklı sınıflandırmaya gidilmektedir. Bunlardan ilki örgütsel adaleti; dağıtım adaleti, prosedür adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere birbirinden bağımsız üç türde ele almaktadır. Bies (2001) , bireylerin adalet algısının, bir prosedürün uygulanışı esnasındaki bireyler arası ilişkilere de bağlı olduğunu belirtmekte ve bunu “etkileşim adaleti” olarak adlandırmaktadır. İkinci sınıflandırmada ise; bu görüşün aksini savunan bazı araştırmacılar (Greenberg, Baron, 2000), etkileşim adaleti, prosedür adaletinin sosyal bileşeni olarak ele almaktadırlar. Bu görüşü savunanlara göre örgütsel adalet algısı dağıtım adaleti ve prosedür adaleti olarak iki türde sınıflandırılmaktadır. Cohen-Charash ve Spector (2001) ise yaptıkları çalışmada dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adaletin birbiriyle ilgili olduğunu ancak farklı yapıları ifade etdiklerini belirtmişlerdir.

Dağıtımsal adalet; işgörelere örgütün sunduğu kazanımları ile onların örgütteki sorumluluklarını, işteki uzmanlıklarını, gösterdikleri çabanın miktarını ve işle ilgili diğer katkıları karşılaştırmaktadır (Moorman,1991, s. 845). Dağıtımsal adalet, örgütte çıktılarının dürüstçe paylaşılması (Lambert

vd., 2007, s. 645); işgörenlerin örgüte kattıklarına inandıkları değere karşılık olarak, almaları gereken maddi kazanç ve ideal ödül miktarına ilişkin algılarının göstergesi (İnce ve Gül, 2005, s. 77); örgüt ortamında karşılaşılan sonuçların ya da ödüllerin hakkaniyeti ile ilgili algısı (İşcan, Naktiyok, 2004, s. 182); bireylerin, dağıtılan kaynaklardan adil şekilde pay aldığı düşüncesidir (Richardson vd., 2002, s. 63). Görevler, mallar, hizmetler, fırsatlar, cezalar/ödülleri, roller, statüler, ücretler, terfiler vb. her türlü kazanımın kişiler arasındaki paylaşımını konusu olarak tanımlanmaktadır (İşbaşı, 2001, s. 60).

Alan yazın taramasında işlemsel adalet, işgörenlerin kullanılan prosedürler ve süreçlerle ilgili adalet algılamasını tanımlamaktadır. Thibaut & Walker (1975) işlemsel adalet kavramını, karar alma sürecinde ve sürecin uygulanma şeklinde işgörene söz hakkı verilmesi olarak belirtmektedir. Folger ve Crapanzano (1991, s. 134) da işlemsel adaleti, kazanımların belirlenmesinde kullanılan metotlar ve süreçlerle ilgili adalet algılaması olarak tanımlamıştır. Dilek (2005)'e göre ise işlemsel adalet, hem örgütün biçimsel süreçleri ile ilgili, hem de karar alma sürecine katılım ya da bu süreçle etkileşimi olarak kabul etmektedir. Bununla birlikte örgüt içi tutumları, davranışları, süreçleri ve uygulamaları işlemsel adaleti oluşturan başat unsurlar arasında kabul etmektedir. İşlemsel adaletin iki alt boyutu vardır; birincisi, karar alma sürecinde kullanılan prosedürler ve uygulamaların yapısal özellikleriyle (işgörene söz hakkı verilmesini, fikir ve görüşlerinin dinlenmesini içerir) ilgiliyken; ikincisi ise, karar alma sürecinde kullanılan politika ve uygulamaların karar alıcılar tarafından uygulanma şeklini kapsar (Thibaut & Walker, 1975). İşlemsel adalet algıları, adalet deneyimlerinin bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerini göz önünde bulundurarak daha iyi anlaşılabilir. Kişisel işlemsel adalet algılarının bilişsel kısmı alınan bir kararın adilliği konusunda bu adaleti algılayan kişi tarafından yapılan hesaplamaları anlatmaktadır (Önderoğlu, 2010)

Etkileşimsel adalet bazı araştırmacılar tarafından bağımsız bir kavram olarak diğerleri tarafından ise işlemsel adaletin bir alt boyutu olarak ele alınmaktadır (Greenberg, 1990b). Etkileşimsel adalet, örgütsel uygulamaların insani yönünü kapsamaktadır. Adaletin kaynağı ve alıcısı arasındaki iletişim sürecinde nezaket, dürüstlük ve saygı gibi yönleri temel alır (Beugré, 2002, s. 1095). Etkileşimsel adalet, örgütsel işlemler uygulanırken işgörenlerin karşılaştıkları tutum ve davranışların niteliği olarak tanımlanmıştır (Atalay, 2005 ). Greenberg, 1993'deki çalışmasında etkileşimsel adaleti "kişilerarası" ve "bilgisel" adalet olmak üzere ikiye ayırmıştır (Robinson, 2004). Birincisi "kişiler arası duyarlılık", ikincisi ise, "açıklamalar" ya da "sosyal sorumluluk" boyutudur (Folger & Cronpanzano, 1998). Birinci boyut, kararın uygulanmasından sorumlu olan kişilerin, karardan etkilenen bireylere nazik ve saygın davranıp davranmamasıyla

ilgilidir. İkinci boyut ise, karardan etkilenenlere kararın açık ve yeterli derecede açıklanıp açıklanmaması ile ilgilidir (Anderson & Shinew, 2003).

Alan yazın incelendiğinde çalışanların örgütsel adalete yönelik tutumları ile ilgili değişik kurumlarda çeşitli araştırmalara da rastlanmaktadır. Bunlardan bazılarını kısaca değinmekte yarar vardır. Dinç ve Ceylan (2008'den akt. Yavuz 2010)'ın TEDAŞ çalışanlarıyla yaptığı araştırmada örgütsel adalet ve iş memnuniyeti kavramları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bir başka araştırmada özel ve kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumları incelenmiştir (Tutar, 2007, s. 111'dan akt. Yavuz, 2010). Yine Bankacılık ve sigortacılık sektörlerinde yapılan bir başka araştırmada çalışanların adalet ve örgütsel destek algısı incelenmiştir (Çakar ve Yıldız, 2009, s. 85'den akt. Yavuz, 2010).

### **Yatılı Bölge İlköğretim Okulları**

Türkiye'de eğitim sistemi içerisinde değişik türde ilköğretim okulları (ilköğretim okulu, Yatılı İlköğretim Bölge Okulu (YİBO) Pansiyonlu ilköğretim okulu, İşitme Engelliler İlköğretim Okulu, Görme Engelliler İlköğretim Okulu, Ortopedik Engelliler İlköğretim Okulu, Zihinsel Engelliler İlköğretim Okulu, Özel Türk, Yabancı, Azınlık Uluslar arası ilköğretim okulu) bulunmaktadır (Şişman, 2011). Türkiye'de nüfusun az ve dağınık olduğu yerleşim yerlerinde (köy, mezra, kom, oba) zorunlu eğitim çağına gelmiş yoksul veli çocuklarının sekiz yıllık eğitim ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla YİBO'lar kurulmuştur.

Türkiye'de ilk yatılı okulların kuruluşu Cumhuriyet'in ilk yıllarına rastlar. Atatürk 1 Mart 1923 tarihinde TBMM'nin açılış konuşmasında ilköğretimde yatılı okullara ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir. Bunun üzerine 1923-1933 yılları arasında bütçeleri elverişli illerde; 1933-1938 yılları arasında bucak ve ilçe merkezlerinde; 1940 yılında ise merkezi köylerde gündüzlü ve pansiyonlu okullar açılmaya başlanmıştır (Aralpcan, 1998).

Yatılı İlköğretim Bölge Okulları ve Pansiyonlu İlköğretim Bölge Okulları 1962 yılında çıkarılan 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu'na göre hazırlanan "Bölge Okulları Yönetmeliği" nin 1.Maddesindeki "Çeşitli sebeplerle henüz bir ilkokul açılmamış olup [ayrıca doğa koşulları ve ulaşımın güç olduğu ve yerleşim yerlerinin okula uzak olması durumunda], birbirlerine yakın birkaç köyün bulunduğu yerlerde veya evleri ve ev grupları dağınık olan köylerde, yatılı; daha sonra 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 25. ve 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununun 9. maddesine göre "İlköğretim pansiyonlu bölge okulları açılır (MEB, 2003, s. 19)" hükmü gereğince planlanarak açılmaya başlanmıştır.

Bu okullara devam eden öğrencilerin yemek, giyim, barınma, ders kitapları, harçlıkları, ders araç gereçlerinin tamamı Milli Eğitim Bakanlığı

tarafından karşılanmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından 2003 yılında hazırlanan Yatılı İlköğretim Bölge Okulları Yönetici Kılavuz Kitabı'nda Yatılı İlköğretim Bölge Okulu'nun amaçları verilmiştir. “Nüfusu dağınık olan yerleri öğretmene ve okula kavuşturmak, köylerde özel eğitime, korunmaya muhtaç çocuklarla, okul öncesi eğitim için sınıflar açılmasını sağlamak, Çevrenin sağlık, tarım, halk eğitimi ve her türlü kalkınma faaliyetine bir merkez vazifesi görmek, çevre öğretmenlerinin birleşip görüştikleri ve tecrübelerini paylaştıkları bir yer olmak ve öğretmenlerin işbaşında yetiştirilmelerine hizmet etmek” bu amaçlardan bazılarıdır. Türkiye genelinde toplam 567 adet YİBO bulunmaktadır. Bunlardan 14'ü Sinop ili sınırları içinde yer almaktadır.

## **2. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmada “YİBO'larda görev yapan öğretmenlerin cinsiyet, çalışılan kademe ve hizmet süresi değişkenlerine göre örgütsel adalet algıları arasında anlamlı fark var mıdır?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

## **3. Yöntem**

### **3.1. Araştırmanın Modeli**

Bu araştırma tarama modelinde bir çalışmadır. Bu çalışmada, tarama modellerinden ilişkiyel tarama modeli tercih edilmiş ve analiz sürecinde ilişkiyel tarama modelinin karşılaştırılması yolu kullanılmıştır.

### **3.2. Çalışma Grubu**

Araştırmanın evrenini 2011 yılında Sinop İl sınırları içerisinde bulunan 14 YİBO okulunda çalışan 166 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşılacağı düşünüldüğü için örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Bu nedenle araştırma çalışma evreni üzerinden yapılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 81 (%48.8)'i kadın, 85 (%51.2)'i erkektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 14 (%8.4)'ü 20-25 yaş; 58 (%34.9)'i 26-30 yaş ; 37 (%22.3)'si 31-35 yaş; 17 (%10.2)'si 36-40 yaş; 28 (%16.9)'i 41-45 yaş ve 12 (%7.2)'si 46+ yaş dilimleri arasında yer almaktadır. Araştırmaya katılanların 109 (% 65.6)'u 35 ve daha alt yaş grubunda iken, 57(%34.4)'si 36 ve üstü yaş diliminde yer almaktadır. Araştırmaya katılanlardan 83(%50)'ü branş öğretmeni, diğer 83 (%50)'ü ise sınıf öğretmeni'dir.

### **3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi**

Araştırmada Polat (2007)'ın “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyler ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” adlı doktora tezinde kullandığı örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır. Ölçek “(1) Kesinlikle Katılmıyorum, ile (5)

Tamamen Katılıyorum” arasında 5’li Likert tipi veri toplama aracı olarak derecelendirilmiştir.

YİBO’da görev yapan 166 öğretmenden dönen anketler SPSS 16.0 paket programı kullanılarak Independent Sample t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve varyans analizinde anlamlı ilişkiler tespit edildiğinde LSD testi ile grupların ikişerli karşılaştırması yapılmıştır.

Araştırmada sayısal olarak verilen ortalamalar için puan aralığı hesaplanmış ( $5-1=4.4/5=0.80$ ), değerlendirmeler için kullanılan aralık değerleri: “1.00-1.80 Hiçbir zaman”; “1.81-2.60 Ara sıra”; “2.61-3.40 orta”; “3.41-4.20 Çoğunlukla” ve “4.21-5.00 Her zaman” olarak belirlenmiş ve bulgular bu çerçevede yorumlanmıştır.

Örgütsel adalet ölçeğine yapılan güvenirlik analizinde, ölçeğin tamamı için güvenirlik Cronbach’s Alpha katsayısı .96 çıkmıştır. Örgütsel adaletin alt boyutları için güvenirlik katsayıları ise dağıtımsal adalet .89, işlemsel adalet .95 ve etkileşimsel adalet boyutunda .90 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin uygulama sonrasında yapılan faktör analizinde, ölçeğin aslında olduğu gibi maddeler üç boyutlu olarak sınıflanmıştır. Her bir maddenin faktör yükü .45’in üstünde çıktığından tüm maddeler değerlendirmeye alınmıştır. Ancak; ölçeğin aslında karara katılma ile ilgili maddeler etkileşimsel adalet boyutunda yer alırken, bu araştırmada işlemsel adalet boyutunda yer almıştır. Türkiye kamu örgütlerinin ve okulların bürokratik yapısı, karara katılma sürecindeki maddelerin işlemsel adalette yer almasında etkili olmuş olabilir.

#### 4. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu kısmında öğretmenlerin örgütsel adalet algısı cinsiyet, kademe ve hizmet süresi bağlamında açıklanmıştır.

##### 4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Cinsiyet Değişkeni Açısından Analizi

Tablo 1’de örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar verilmiştir. Öğretmenlerin dağıtımcı adalet algısının cinsiyete göre değişip değişmediğini kontrol etmek için yapılan t testinde ( $t=-.651$   $p>.05$ ) anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Yöneticilerin dağıtımcı adaleti uygulamalarında erkek öğretmenler ( $x=3,65$ ) ile kadın öğretmenlerin ( $x=3,55$ ) algılarını benzer olduğu görülmektedir.

**Tablo 1:** YİBO’larda görev yapan öğretmenlerin cinsiyete göre örgütsel adaletle ilgili algılarına yönelik t testi sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	X	ss	sd	t	p
Dağıtımcı adalet	Kadın	81	21,3457 / 3.55	4,89684	164	-,651	,519
	Erkek	85	21,9294 /	6,57880			

			3.65				
İşlemsel adalet	Kadın	81	28,3951 / 3.15	7,84009	164	-,033	,974
	Erkek	85	28,4353 / 3.15	7,90185			
Etkileşim sel adalet	Kadın	81	14,3457 / 3.58	3,47908	164	-1,000	,319
	Erkek	85	14,9412 / 3.73	4,14428			
Örgütsel adalet	Kadın	81	64,0864 / 3.37	14,24623	164	-,483	,630
	Erkek	85	65,3059 / 3.43	17,97155			

P<.05

Yapılan t testinde ( $t=-,033$   $p>.05$ ) öğretmenlerin işlemsel adalet algısının cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği saptanmıştır. Yöneticilerin işlemsel adaleti uygulamalarında erkek öğretmenler ( $x=3,15$ ) ile kadın öğretmenler ( $x=3,15$ ) in benzer olayları benzer şekilde algıladıkları söylenebilir. Yapılan analizler sonucu öğretmenlerin işlemsel adalet uygulamalarını orta düzeyde algıladıkları görülmektedir.

Öğretmenlerin etkileşimsel adalet algısının cinsiyete göre değişip değişmediğini kontrol etmek için yapılan t testinde ( $t=-1$   $p>.05$ ) anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Erkek öğretmenler ( $x=3,73$ ) ile kadın öğretmenler ( $x=3,58$ ) etkileşimsel adaletin çoğunlukla uygulandığını algıladıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin toplamda örgütsel adalet algısının cinsiyete göre değişip değişmediğini kontrol etmek için yapılan t testinde ( $t=-,483$   $p<.05$ ) anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Fakat aritmetik ortalamalara bakıldığında erkek öğretmenler ( $x=3,43$ ) bütünde örgütsel adaletin çoğunlukla uygulandığını algılamakta, kadın öğretmenler ( $x=3,37$ ) ise orta düzeyde uygulanmakta olduğunu algıladıklarını ifade etmektedirler.

Yatılı bölge ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algısında cinsiyete göre farklılık yoktur.

#### 4.2. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Çalıştıkları Kademe Değişkeni Açısından Analizi

Tablo 2’de Öğretmenlerin çalıştıkları kademeye göre örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalar ve standart sapmaları verilmiştir. Öğretmenlerin dağıtımçı adalet algısının çalıştıkları kademeye göre değişip değişmediğini kontrol etmek için yapılan t testinde ( $t=1.816$   $p>.05$ ) anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Branş öğretmenleri ( $x=22,45$ ) ile sınıf

öğretmenler (  $x=20,83$ ) yöneticilerin dağıtımçı adaleti uygularken çalıştıkları kademeye göre ayırt etmediklerini gözledikleri söylenebilir.

**Tablo 2:** YİBO'larda görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları kademeye göre örgütsel adaletle ilgili algılarına yönelik t testi sonuçları

	Kademe	N	X	ss	sd	t	P*
Dağıtımçı Adalet	İkinci kademe	83	22,4578	5,50676	164	1.816	,071
	Birinci kademe	83	20,8313	6,01992			
İşlemsel Adalet	İkinci kademe	83	28,9157	8,72368	164	,820	,413
	Birinci kademe	83	27,9157	6,87910			
Etkileşimsel Adalet	İkinci kademe	83	15,0120	3,66424	164	1.216	,226
	Birinci kademe	83	14,2892	3,98635			
Örgütsel Adalet	İkinci kademe	83	66,3855	16,52111	164	1,333	,184
	Birinci kademe	83	63,0361	15,84255			

Öğretmenlerin işlemsel adalet algısının çalıştıkları kademeye göre değişip değişmediğini kontrol etmek için yapılan t testinde ( $t=,820$   $p>.05$ ) anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. İkinci kademe öğretmenleri (  $x=28,91$ ) ile birinci kademe öğretmenleri (  $x=27,91$ ) yöneticilerin işlemsel adaleti uygularken cinsiyet ayırt etmediklerini algıladıkları ifade edilebilir.

Yapılan t testinde öğretmenlerin etkileşimsel adalet algısının çalışılan kademeye göre anlamlı bir farklılaşma ( $t=1.216$   $p>.05$ ) tespit edilmemiştir. İkinci kademe öğretmenleri (  $x=15,28$ ) ile birinci kademe öğretmenler (  $x=14,28$ )'nin etkileşimsel adalet algılarının çalışılan kademeye göre farklılaşmadığı yönündedir.

Öğretmenlerin toplamda örgütsel adalet algısının çalışılan kademeye göre değişip değişmediğini kontrol etmek için yapılan t testinde ( $t=1.333$   $p>.05$ ) anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. İkinci kademe öğretmenleri (  $x=66,38$ ) ile birinci kademe öğretmenler (  $x=63,03$ )inin örgütsel adaleti algılarının çalışılan kademeye göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Yatılı bölge ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algısında çalıştıkları kademeye göre farklılık yoktur.

### 4.3. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Analizi

Tablo 3'te Öğretmenlerin hizmet sürelerine göre örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin F testi ve LSD sonuçları verilmiştir. Öğretmenlerin dağıtımsal adalet algısının hizmet sürelerine göre değişip değişmediğini kontrol etmek için yapılan F testinde ( $F=1.985$   $p<.05$ ) anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Yapılan LSD sonucuna göre mesleğinin ilk beş yılında olan öğretmenlerle mesleğinde 6-10 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin algıları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

**Tablo 3:** YİBO'larda görev yapan öğretmenlerin hizmet sürelerine göre örgütsel adaletle ilgili algılarına yönelik F testi sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*.	LSD **
Dağıtımsal Adalet	Gruplararası	197,383	3	65,794	1,985	,118	1-2
	Grup İçi	5370,647	162	33,152			
	Toplam	5568,030	165				
İşlemsel Adalet	Gruplar arası	215,151	3	71,717	1,168	,324	
	Grup İçi	9947,168	162	61,402			
	Toplam	10162,319	165				
Etkileşimsel Adalet	Gruplar arası	143,856	3	47,952	3,404	,019	1-2
	Grup İçi	2281,879	162	14,086			
	Toplam	2425,735	165				
Örgütsel Adalet	Gruplar arası	1598,548	3	532,849	2,064	,107	1-2
	Grup İçi	41829,572	162	258,207			
	Toplam	43428,120	165				

\* $P<.05$  \*\* 1. 1-5 yıl 2. 6-10yıl 3.11-15yıl 4. 21+ yıl

Öğretmenlerin işlemsel adalet algısının okulda çalıştıkları süreye göre değişip değişmediğini kontrol etmek için yapılan F testinde ( $F=1,168$   $p<.05$ ) anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

Öğretmenlerin etkileşimsel adalet algısının okulda çalışılan süreye göre değişip değişmediğini kontrol etmek için yapılan F testinde ( $F=3,404$   $p<.05$ ) anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında gerçekleştiğini belirlemek için LSD testi yapılmış ve bu

sonuca göre mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olanlarla mesleki kıdemi 6-10 yıl arasında olanlar arasında farklılık tespit edilmiştir. Mesleğinin başında olanlara mesleğinde belirli süre geçiren öğretmenlerin görüşleri arasında farklılığın olmasının nedeni mesleğin ilk beş yılında olanların daha idealist ve eleştirel gözle olaylara bakmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmenlerin toplamda örgütsel adalet algısının okulda çalışılan hizmet yılına göre değişip değişmediğini kontrol etmek için yapılan F testinde ( $F=2.064$   $p<.05$ ) anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Yapılan LSD testi sonucuna göre mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olanlarla mesleki kıdemi 6-10 yıl arasında olanların algıları arasında farklılık tespit edilmiştir. Mesleğinin ilk yıllarında olan öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin az olması ve okul kültürleri ile ilgili yeterince deneyimlerinin olmaması nedeni ile hizmet süresi 6-10 yıl arasında olanlardan farklı algıladıkları söylenebilir.

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adaletin üç alt boyutunda adaletin “yüksek” düzeyde algılandığı görülmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin etkileşimsel adalet ( $x=3,91$ ) algısı, işlemsel ( $x=3,59$ ) ve dağıtımsal ( $x=3,61$ ) adalet algılarına göre daha yüksek olarak tespit edilmiştir.

### **Sonuç**

Bu çalışmada yatılı ilköğretim bölge okullarında çalışan öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel boyutu ile ele alınan örgütsel adalet algılarının cinsiyet, çalışılan kademe ve okuldaki hizmet yılına göre değişip değişmediği incelenmiştir.

Örgütsel adalet algısı, işgörenlerin örgütte yaşanan olayların ne kadar adil olduğuna ilişkin algılamaları ve bu algılamalar sonucunda gösterdikleri tepkilerle ilgilidir (Saunders ve Thornhill, 2004, s. 494). Bu çalışmada yapılan analizler sonucunda YİBO öğretmenlerinin örgütsel adalet algısının cinsiyete göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

İlgili alan yazın çalışmalarında bu bulguyu destekler nitelikte araştırma bulgularına rastlanılmaktadır. Örneğin Yavuz (2010), kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel adalet algıları üzerine yaptığı çalışmada da cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak bir farklılaşmanın olmadığını tespit etmiştir. Buna rağmen Yürür (2008), örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yaptığı çalışmada da cinsiyet ile örgütsel adalet algısı arasında bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Polat (2007)'in yaptığı çalışmada da örgütsel adaletin alt boyutlarında cinsiyete bağlı farklılaşmanın dağıtımsal ve etkileşimsel adalette gözlemlendiğini belirtmiştir. Yıldırım (2007, s. 270)'in yaptığı bir başka çalışmada da benzer bir sonuç elde edilmiş olup kadınların, erkeklere göre işyerlerinde kendilerine adaletsiz davrandığını düşündükleri sonucuna ulaşmıştır. Cihangiroğlu, Şahin, Naktiyok (2010)'un hekimlerle ilgili yaptığı bir çalışmada elde edilen sonuçlara bakıldığında;

hekimlerin örgütsel adalet algılarına ilişkin değerlendirmelerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Yatılı bölge ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algısında çalıştıkları kademeye göre farklılık bulunmamıştır. Yapılan alan yazın çalışmalarında ise örneğin Tan (2006)'ın yaptığı araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet düzeyini "orta" düzeyde algıladığını belirtirken, Atalay (2005) ise ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet ile ilgili algılarının yüksek düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Yine Yaylacı (2004) ise araştırmasında ilköğretim okulu öğretmenlerinin, okul yöneticilerinin örgütsel adalet ile ilgili olumlu davranışları "genellikle" gösterdiklerini düşündüklerini belirtmiştir. Örgütsel adalet algısı sadece işlemler ve sonuçlardan değil aynı zamanda yöneticilerin çalışanlarla olan ilişki ve etkileşimlerinden ve resmi işlemlerle ilgili yapılan açıklamaların yeterli ve doğru olmasından da etkilenmektedir. Bu etkileşim biçimi aynı zamanda eşitliğin algılanması sürecini etkilediği için önemlidir (Greenberg, 1990a). Prosedür adaleti ile ilgili olumsuz algılamalar, işgörenlerin yöneticilerine ve örgütlere duydukları bağlılığı azaltmakta, performanslarını düşürmelerine neden olmakta ve daha az örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri sonucunu doğurmaktadır. Bireyler kendilerine nasıl davranıldığı konusunda hassas davranmaktadırlar. Bu nedenle, kendilerini ifade etmelerine, prosedürlerle ya da alınan kararlarla ilgili düşüncelerinin açıklanmasına izin verilen işgörenlerin adaletle ilişkin algılamalarının olumlu yönde değiştiği söylenebilir (İşbaşı, 2001, s. 52).

Yatılı bölge ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algısında çalıştıkları hizmet süresine göre farklılaşma görülmektedir. Alan yazın taraması yapıldığında bu bulguyu destekler nitelikte çalışmaya da rastlanmaktadır. Son çalışılan okulda 2 yıl ve daha az çalışan öğretmenler, 3-5 yıl, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üstünde çalışan öğretmenlere göre yöneticilerin daha adil davranıldığı görüşündedirler (Polat, 2007). Lind & Earley (1992) ise çalışmalarında işlemsel adaletin çalışanların tutumları ve davranışları üzerindeki etkisini inceleyerek, adil süreçlere ve davranışlara verilen değerlerin sonuçların dağıtılmasının adil olmasıyla ilgili olduğunu belirtmişlerdir.

Alan yazında bir örgütte örgütsel kaynakların dağıtımı adil ve dağıtım süreci şeffaf ise, bilgi paylaşımı açık ise, herkes kendisi ve görevi ile ilgili her tür bilgiye ulaşabiliyorsa böyle bir iş yerinde örgütsel bağlılığın yüksek olduğu belirtilmektedir. İşgörenlerin üstlerinin kendilerine saygı göstermediğini ya da alınan kararlara ilişkin yeterli açıklama yapmadıklarını hissettiklerinde örgüt adına daha olumlu performans göstermede istekli olmayacaklardır. Böyle bir algı tüm örgüte yayıldığında, verimlilik ve üretkenlik tehdit altında olacağı belirtilmektedir.

Alan yazına katkı sağlaması açısından, mesleki performansın, verimin, iş doyumunun, örgütsel bağlılığının ve motivasyonun örgütsel adalet

kavramıyla yakından ilgili olduğu düşünüldüğünde YİBO'larda işdoymu ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki incelenebileceği gibi , YİBO'larda örgütsel bağlılıkla örgütsel adalet arasındaki ilişki de incelenebilir. Bunu yanı sıra YİBO'lardaki işdoymu ile örgütsel adalet arasındaki ilişki ile ilköğretim okullarındaki ilişki karşılaştırılabilir.

#### KAYNAKLAR

- Aralpçan, H. (1998). *Yatılı İlköğretim Bölge Okulları'nın Sayısal Gelişimi ve Hizmet Sunduğu Çevre*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Anderson, D. M., & Shinew, K. J. (2003). Gender Equity in the Context of Organizational Justice: A Closer Look at a Reoccurring Issue in the Field. *J Leisure Res*; (35), 228-247.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E.(2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86 (2), 278–321.
- Bies, R. J. (2001). Interactional (In)Justice: The Sacred and the Profane. In Jerald Greenberg & Russell Cropanzano, (Eds.), *Advances in Organizational Justice* (pp. 89-118). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Beugré, C. D. (2002). Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employess: an African Perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 13 (7), 1091-1104.
- Cihangiroğlu, N., Şahin, B. ve Naktiyok, A. (2010). Hekimlerin Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Bir Araştırma. *ZKU Journal of Social Sciences*, 6 (12 ), 67-82.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Folger, R. G., & Cropanzano, R. (1998), *Organizational Justice and Human Resource Management*. London: SAGE Publications.
- Greenberg, J. (1990a). Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75 (5), 561-568
- Greenberg, J. (1990b). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2), 399-432.
- Greenberg, J., & Baron, R. A.(2000). *Behavior In Organizations*. Prentice Hall Inc., New Jersey, USA.
- İşbaşı, J. Ö.. (2001). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü. *Yönetim Araştırmaları Dergisi-Başkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 1 (1), 51-73.

- İşcan, Ö. F. ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşmalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59 (1), 181-201.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stres. job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35, 664–656.
- Lind, A. E., & Earley, C. P. (1992). Procedural justice and culture. *International Journal of Psychology*, (37), 227-242.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Saunders, M., & Thornhill, A. (2004). Trust and mistrust in organizations: An exploration using an organizational justice framework. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13 (4), 493-515.
- Şişman, M. (2011). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayın.
- Tan, Ç. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Topakkaya, A. (2006). Bir Söylem Olarak Sosyal Adalet Kavramı. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 97-110.
- Türk Dil Kurumu. Güncel Türkçe Sözlük. 02 Eylül 2011, [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.4fa28b3aba0774.87497784](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.4fa28b3aba0774.87497784)
- Yaylacı, A. F. (2004). *İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticilerinin Örgütsel Yurttaşlık Davranışları*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Yavuz, E. (2010). Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algulamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11 (2), 302-312.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi. *AÜ SBF Dergisi*, 62 (1), 253-278
- Yürür, Ş. (2008). Örgütsel Adalet ile İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 13 (2), 295-312.