



ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI İLE PERFORMANS ARASINDAKİ İLİŞKİ:

ADİYAMAN İLİ ÖRNEĞİ

*Hüseyin ALKIŞ**

*Emrah GÜNGÖRMEZ***

Öz

Çalışma ortamındaki adalet algısı işgörenlerin iş ortamındaki çalışma performansını etkileyen önemli unsurlardan biri olduğu düşüncesinden yola çıkılarak, Adiyaman'da çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin, demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı ve örgütsel adaletle iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın örneklem grubunu, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Adiyaman İl merkezinde görev yapan 3300 öğretmenden rastgele yöntemle seçilen 345 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada nicel araştırma yöntemi benimsenip, betimsel-ilişkisel tarama modeli kullanılarak veriler elde edilmiştir. Veri toplama aracı olarak örgütsel adalet ve performans tutum ölçekleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde faktör analizi, aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi (anova) ve TUKEY HSD testlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel adaletin cinsiyet, medeni durum, sendika üyelik durumu, yaş, öğrenim durumu, okuldaki hizmet süresi ve meslekteki hizmet süresi değişkenlerine göre farklılık göstermediği, branş, aylık ücret, okuldaki öğretmen sayısı ve okul türüne göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara ek olarak örgütsel adalet ile performans arasında aynı yönde zayıf bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, örgütsel adalet, performans.

* Yrd.Doç.Dr. Adiyaman Üniversitesi, İİBF, hualkis@gmail.com

** Öğretmen, MEB, emrah0026@gmail.com

RELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE AND PERFORMANCE ADIYAMAN CASE

Abstract

This research is based on the idea that justice perception in the workplace is one of the most important factors that affect working performance of employees. In this sense, it has been studied that whether the levels of organizational justice perception of teachers in Adiyaman differ or not according to their demographic features. In addition the relation between organizational justice and working performance has been investigated. The sample group of the study is composed of 345 randomly selected teachers among 3300 teachers who worked in Adiyaman in 2013-2014 academic year. Quantitative research method was used in this study and data were obtained using descriptive-relational data model. attitude scales of organizational justice and performance were used as data collection tool. Factor analysis in analyzing the data, the arithmetic mean, standard deviation, T-test, one-way analysis of variance (ANOVA) and Turkey HSD tests were used. The study shows that there is no difference in the perception of organizational justice by means of gender, marital status, union membership status, age, education level, length of service and length of service in the profession in schools vary according to the variable, but some differences have been found according to subject, monthly fee, the number of teachers in school and school type. In addition to these results, it can be said that there is a weak relationship between performance and organizational justice in the same direction.

Keywords: Teacher, organizational justice, performance.

1. GİRİŞ

Küreselleşen dünyada insanlar kendi ihtiyaçlarını karşılamak ve sosyal statülerini oluşturmak için sürekli değişik gruplarda ve örgütlerde yer almaktadır. Örgütler klasik yönetim yaklaşımı ile verimlilik üzerine yoğunlaşmış, zamanla insanın beşeri ve sosyal yönünü ön plana çıkaran neo-klasik yönetim benimsenmiş, sosyal değerlerin zamanla değişmesi insanı ve verimliliği çevresel ve sosyolojik değerlerle dengeleyen modern yönetim yaklaşımı benimsenmiştir (Altinkurt ve Yılmaz, 2010: 466; Irak, 2004: 26).

Eğitim örgütleri, diğer tüm örgütler gibi istediği hedeflere ulaşabilmek, verimlilik ve kaliteyi artırabilmek için işgörenlerin davranışları ile ilgili durumları göz önünde bulundurmalıdır (Selvitopu ve Şahin, 2013:172). Örgütsel adaletin sağlanması, yönetici ve işgören arasında sosyal bağların, iletişimin güçlenmesini, kaynakların etkin, adaletli paylaşımını, görev ve sorumluluklarının sınırlarının daha güçlü bir şekilde çizilmesini sağlar (Çelik, 2011:4). Girdi, süreç ve çıktısının insan olması nedeniyle toplumun her kesiminde etkili olan örgütsel adalet algısı eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşabilmesi bakımından, eğitim örgütlerinde daha fazla önem kazanmaktadır. Bu nedenlerden dolayı örgütsel adalet algısını etkileyebilecek değişkenlerin belirlenmesi gerekli görülmektedir (Babaoğlu ve Ertürk, 2011: 196).

Eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşmasında etkili olan öğretmenlerin, örgütsel adalet algılarının hangi tutum ve davranışlarını etkilediğini ortaya koymak, eğitim kurumlarını ve özellikle eğitim yöneticilerini ilgilendirmektedir (Bozbayındır ve Özgan, 2011: 69).

Örgütsel adalet konusu literatürde örgütsel vatandaşlık, iş tatmini, örgütsel bağlılık, sistemden duyulan memnuniyet, duygusal ve normatif bağlılık, örgütsel politika, iş doyumu, dönüştürücü liderlik, örgüt kültürü, örgütsel destek, örgütsel iletişim ve örgütsel kimlik, eğitim faaliyetlerine katılma motivasyonu,

mesleki bağlılık, müşteri memnuniyeti, gibi pek çok konuyla birlikte araştırılmıştır (İyigün, 2012: 51-53).

1.1. Örgütsel Adalet Kavramı

İnsanoğlunun var oluşundan beri adalet kavramı hakkında birçok fikir ileri sürülmüştür. Her disiplin alanı kendince adalet kavramını tanımlamış olduğundan evrensel bir adalet kavramı tanımlanamamıştır. Hukuk, ahlak ve din konularıyla iç içe girmiş ve tarih boyunca tartışmalı konulardan biri olmuştur. Adalet olgusu, özellikle de filozofların (Aristo, Platon, Nozik, Rawls) uzun yıllar ilgisini çekmiştir (Greenberg ve Bies, 1992: 433).

Aristo'ya göre “Yasalara uymamak, onu kendi çıkarlarına göre kullanmak ve dolayısıyla bir eşitsizlik yaratmak adaletsizlik, yasalara uygun davranmak ve eşitliliği bozmamak ise adalettir” (Toprakkaya, 2009:629). Ünlü Roma hukukçusu Ulpian'ın, adaleti herkese kendi payına düşeni vermek konusunda sonsuz ve sürekli çaba harcanması olarak nitelendirmiştir. Hollandalı hukukçu Grotius, adaleti, söze bağlılık formülü içinde değerlendirmiştir. İngiliz düşünür Hobbes de sözleşmeye uymamayı adaletsizlik saymıştır (Güriz, 1990: 14).

Adalet, algı boyutuyla bireyi, davranış boyutuyla da örgütleri yakından ilgilendirmektedir. Dolayısıyla adaleti, örgüt ve birey psikolojisini etkileyen ve iş yaşamında belirleyici bir kavram olarak değerlendirmek mümkündür (Tuna, 2013: 999).

Adalet kavramı, kişilerde eşitlik, karşılıklılık ve rasyonellik gibi belli algılar oluşturur. Adaletin algı olarak tanımlanmasının sebebi, örgütteki adaletin değerlendirilmesinin örgütün bireye karşı ne kadar adaletli olduğuna bakılarak değil, bireyin örgütün davranışlarını ne kadar adil bulduğu ile yapılmasındandır (Titrek, 2009: 553).

Sosyal adalet kavramı örgütlere uyarlanarak; çıktıların dağıtımı, dağıtım kararlarının verilmesinde kullanılan prosedürler ve bireylerarası ilişkileri yöneten etkileşimsel, sosyal norm ve kurullarla ilgili olan “örgütsel adalet” kavramı geliştirilmiştir (Yürür, 2008:296).

Örgütsel adalet; örgüt içerisinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapılacağı, bu tür kararların nasıl alındığı ya da alınan bu kararların işgörenlere nasıl söylendiğinin, işgörenlerce, algılanma biçimi olarak tanımlanabilir (İçerli, 2010: 69). Bir diğer ifadeyle adaletin doğrudan işyerindeki rolünü açıklayan kavram olarak tanımlamıştır (Moorman, 1991: 845).

Örgütsel adalet kavramının dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olarak incelendiği görülür. Örgütsel adaleti hakların ve kazanımların paylaşımını ifade eden “dağıtımsal” adalet, işgörenler arasında iletişime dair adil davranış ve tutumları ifade eden “etkileşimsel” adalet ve süreçteki iş ve prosedürlere dayalı olarak şekillenen durumu ifade eden “işlemsel” adalet olarak açıklanmaktadır (Karakuş ve Ekinci, 2012:318). Dağıtımsal adalet kavramı, örgüt içinde işgörenlere ne kadar adil davranıldığını ve sonuçlarının nasıl algılandığıyla ilgilidir. Dağıtımsal adalette çalışanlar, işleri için ortaya koydukları performans girdilerini (sahip oldukları eğitim ve tecrübe, işlerinde katlandıkları stres ve gerginlikler, kıdemleri vs.), bunların karşılığında almış oldukları ödül çıktılarıyla (maaş ve terfi kararları vs.) karşılaştırırlar. Eğer performans girdileriyle aldıkları çıktılar arasında bir eşitsizlik olduğunu algılayarlarsa, aldıkları ödüllerin adil olmadığını düşünürler (Tan, 2006: 16).

İşlemsel adaleti kavramı yerine, bazı durumlarda “prosedürel adalet” veya “uygulamaya ilişkin adalet” kavramları da kullanılmaktadır (Çelik, 2001: 19). İşlemsel adalet ücret, terfi, maddi olanaklar, çalışma şartları ve performans değerlendirmesi gibi unsurların belirlenmesi ve ölçümünde kullanılan metot, prosedür ve politikaların adil olma derecesi olarak tanımlanmaktadır.

Etkileşim adaleti 1985 yılında Duke Üniversitesi'ne sunulan bir bildiri ile tartışılmaya açılmıştır. Adalet literatürüne etkileşim adaleti kavramını ilk kez tanıştıran Bies ve Moag'dır (Akyüz ve diğerleri, 2013: 276). Bunlara göre etkileşim adaleti, çalışanların örgütte yürütülen işlemler sırasında karşılaştıkları kişisel davranışın kalitesidir (Akça, 2012: 66). Bir örgütteki işlemin uygulanması esnasında bireyin kişilerarası davranışta algıladığı adalet, "etkileşimsel adaleti" yansıtmaktadır (Aslantürk ve Şahan, 2012: 139).

Örgütsel adalet ile ilgili bu zamana kadar ortaya atılan teoriler Greenberg tarafından derlenmiş ve sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırma; "reaktif ve proaktif boyut" ile "süreç ve içerik boyutu" olmak üzere iki grupta ele alınmaktadır. Bazı çalışmalarda da iki boyut türetilerek dört kategoriye ayrılmıştır (Tuna, 2013:1001). Bu sınıflandırmanın yararı, araştırmacıları kavramsallaştırmanın varlığından haberdar etmek ve işin en başarılı olanlarına yönlendirmektir. Bu sınıflandırmanın yokluğunda terimleri kullanmak çok kolay olmakla birlikte literatürde karışıklığın artmasına sebep olacaktır (Greenberg, 1987: 15).

Tablo 1. Adalet Teorisi Kategorilerini Açıklayan Sorular

Teori tipi	Açıklayıcı sorular
Reaktif içerik	Çalışanlar adil olmayan uygulamalara nasıl tepki gösterirler.
Proaktif içerik	Çalışanlar uygulamaların adil olması için ne yapabilirler.
Reaktif süreç	Çalışanlar adil olmayan politikalara veya prosedürlere nasıl tepki gösterirler.
Proaktif süreç	Çalışanlar politikaların ve prosedürlerin adil olması için ne yapabilirler.

Kaynak: İşbaşı, 2000: 44

Reaktif-İçerik Teorileri: Çalışanların haksız davranış karşısında nasıl tepki gösterdikleri üzerine odaklanan kavramsal adalet teorileridir. Proaktif-İçerik

Teorileri: İşgörenlerin kazanımların dağıtımında adil uygulamaların oluşturulmasına ilişkin çabaları üzerine odaklanmaktadır.

Reaktif-Süreç Teorileri: Kararların alınmasında kullanılan süreçlerin adil olup olmadığı üzerinde yoğunlaşan hukuktan türetilmiş teorilerdir. Proaktif-Süreç Teorileri: Dağıtım kararlarından çok süreçle ilgili kararlar ön plana çıkarmasından dolayı, proaktif-süreç teorileri kategorisine dâhil olmaktadır.

1.2. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adalet ve Çalışan Performansı

Öğretmenlik mesleğinde, öğretmenin çalıştığı kurumdaki örgütsel adalet ve bu adalet ile birlikte öğretmenlerin çalıştıkları okula ait örgütsel güven algısına sahip olmaları büyük önem taşımaktadır. Zira bu iki faktör öğretmenin mesleğine karşı olan tutumunu, okul içerisindeki davranışlarını, mesleğine karşı olan sevgisini, meslekteki başarısını etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır (Baş, 2010: 31).

İşin uygulama kısmında olan öğretmenlerin örgütsel adalet algısının yüksek olması öğretmenleri, işlerini yapmada motive edeceği gibi, örgütsel adalet algısının düşük olması da sistemle, kurumla veya örgütle çatışmaya götürebilecektir. Örgütsel adalet algısı, dolaylı olarak öğrenci başarısını ve kurumun hedeflerine ulaşma düzeyini olumlu veya olumsuz yönde etkileyecektir.

Türkçe'ye işbaşarımı olarak çevirebileceğimiz performans kavramı Fransızcadan türetilmiş olup, son yıllarda kamu ve özel sektör kuruluşlarının yönetiminde etkisi çok fazla olan performans yönetimi uygulamaları, örgütsel verimliliğe sağladığı katkılar nedeniyle oldukça popüler hale gelmiştir (Özer, 2009:4). Geleneksel yaklaşım, işgörenin hümanistlik özellikleri üzerine yoğunlaşırken, çağdaş yaklaşım daha çok işgörenin işi başarma ölçütleri üzerine

yoğunlaşmaktadır. Günümüzde geleneksel ve çağdaş yaklaşımların sentezlenerek işgörenlerin hem kişisel özellikleri hem de işi başarısının ölçülebilir sonuçları üzerine yoğunlaşan performans değerlendirme uygulamaları kullanılmaktadır.

Performans, bir işi yapan bireyin, bir grubun ya da bir teşebbüsün o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak nereye varabildiği, neyi sağlayabildiğinin nicel (miktar) ve nitel (kalite) olarak anlatımıdır. Performansı yüksek işgörenler örgütsel performansı artırmakta ve bu artış organizasyonlarda işletmeler için vazgeçilmez öneme sahip olan rekabet gücünü yükseltmektedir (Paşaoğlu ve Tekeli, 2012:178). Hizmette etkinlik, üretimde verimlilik ve tutumluluk, genel anlamda performansı tanımlamaktadır (Kubalı, 1999: 32).

Bireysel performans, işgörenin, örgütün amaçlarına ulaşması için kullandığı yetkinliklerdir. Bu davranışlar takım çalışması, müşteri odaklılık, istekli ve coşkulu olma, yardımseverlik, kurum kültürünü sahiplenme ve bireysel disiplin olarak sıralanabilmektedir (Doğruel, 2013: 69). Kurumsal performans, benzer işletmeler arasındaki durumu, marka değeri, örgüt kültürü, örgüt yapısı, bunlara ek olarak piyasadaki imajı ile yakından ilgilidir (Tan, 2009: 4).

Performans değerlendirme; başarı değerlendirmesi, liyakat, takdir, işgören boylandırma gibi terimlerle ifade edilmiştir. Performans değerlendirme, bireyin geçmiş ya da şu andaki performansı hakkında, iş çevresindeki geçmişi ve örgüt için gelecekteki potansiyeli açısından bir kaniya varmaktır.

1.3. Eğitim Kurumlarında Performans Değerlendirmenin Önemi

Eğitim kurumlarında değerlendirmelerin yapılmasının amacı öğrencilere daha iyi, daha kaliteli bir eğitim-öğretim ortamı ve akademik bir öğretim hizmeti sunmaktır. Değerlendirme bir süreç olduğundan süreç içerisinde kurumdaki

işgörenlerin görevi başında kendini geliştirme olanakları oluşturulacak şekilde uygulanmalıdır.

Eğitim kurumlarında yapılacak denetim veya değerlendirme kontrol amaçlı olmaktan çok motive edici olmalıdır. Günümüz bilişim teknolojileri çağında kurumların ve çalışanlarının tek yönlü denetimlerden uzaklaştırılarak daha çok kapsayıcı, performans değerlendirme uygulamalarını hayata geçirilmelidir. Örgütün geleceğe yönelik hedeflerini belirlemek; gerekli tedbirleri tasarlamak, geliştirmek ve uygulamak için veri oluşturacaktır. Değerlendirmenin amacı örgütün etkinliklerini, kendi becerilerini ve katkılarını sürekli iyileştirmeleri için işgörenlerin ve grupların sorumluluk üstlendikleri bir sistem oluşturmaktır (Doğruel, 2013: 70).

Çalışmanın amacı, Adıyaman il merkezinde, Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı devlet okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile işgörenlerin demografik özelliklerine ve çalışma performansları arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır.

Çalışmanın amacına göre aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

- H1: Öğretmenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile demografik değişkenleri arasında anlamlı ilişki vardır.
- H2: Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile performansları arasında aynı yönde güçlü bir ilişki vardır.

2.YÖNTEM

Çalışmada nicel araştırma yöntemi benimsenmiş, betimsel- ilişkisel tarama modeli kullanılarak veriler elde edilmiştir. Betimsel tarama; çalışmalara konu olan değerler veya olayları olduğu gibi araştıran ve ortaya koymaya çalışan araştırma türüdür. İlişkisel tarama; iki veya daha fazla sayıdaki değişken

arasındaki değişimin olay veya olgu üzerindeki derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Çalışma okul öncesi, ilköğretim, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş performansı arasındaki ilişkiyi olduğu gibi ortaya koymayı amaçladığı için betimsel, bu kavramların medeni duruma, cinsiyete, öğrenim durumuna, üstlendiği görevlere, personelin yaşına, branşına, aldığı ücrete, hizmet süresine gibi değişkenler tarafından nasıl etkilendiğini göstermek bakımından da ilişki niteliktedir.

2.1. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, 2013-2014 öğretim yılında Adıyaman il merkezinde eğitim-öğretim faaliyetlerini aktif bir şekilde sürdürmekte olan 15 Anaokulu, 38 ilkokul, 39 ortaokul, 31 lisede çalışan toplam 3300 (222 okul öncesi, 816 ilkokul, 1077 ortaokul ve 1185 lise öğretmeni) öğretmen oluşturmaktadır.

Çalışmada, tabakalı rastgele-orantısız örnekleme tekniği kullanılmıştır. Tabaka olarak okul türleri alınmış ve her okul türünden örneklem tesadüfi olarak seçilmiştir. Belirlenen alt tabakaların her birinde görev yapan okul öncesi, ilkokul, ortaokul, lise öğretmenlerine ulaşılmaya çalışılmıştır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik (medeni durumu, cinsiyeti, öğrenim durumu, üstlendiği görevler, yaşı, branşı, aldığı ücret, hizmet süresi) özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır. İkinci bölümde öğretmenlerin kurumlarındaki “örgütsel adalet”in boyutlarının (dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel) algı düzeylerini tespit edilmiştir. Üçüncü bölümde çalışanların performanslarını ölçmek için “performans değerlendirme” ölçeği kullanılmıştır. Uygulama 5 okul öncesi, 10 ilkokul, 10 ortaokul ve 8 lisede yapılmıştır.

Evren temsil güçleri okul türleri oranları yaklaşık olarak okul öncesi %7.2, ilkokul %25.5, ortaokul % 32.1 ve lise % 35.2 oranında evreni temsil etmektedir. Örneklem büyüklüğü hesaplamasında 3300 kişilik evreni %5 hata payı ile en az 345 kişilik bir örneklemin temsil edebileceği hesaplanmıştır. Çalışmada kullanılan anket formlarının yanlış, eksik, geri dönmeme vb. nedenlerden dolayı eksik çıkacağı tahmin edilerek 370 anket formu öğretmenlere dağıtılmıştır. Okul öncesi öğretmenlerine 25, ilkokul öğretmenlerine 88, ortaokul öğretmenlerine 111 ve lise öğretmenlerine 121 anket uygulanmıştır. Geri dönen anketlerden yanlış veya eksik doldurulan anketler çıkarılarak 345 anket üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

Örgütsel Adalet Ölçeği: Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Gürpınar (2006) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır (Kara, 2011:70). Anketteki her bir maddeye verilen yanıt kodları bu derecelere uygun olarak olumsuzdan olumluya doğru 1.00 ile 5.00 arasında değişmektedir. Yapılan analizinde ölçeğin geçerliliğin yüksek olduğu görülmüş ve iç tutarlık katsayısı için hesaplanan Cronbach Alfa .97 olmuştur.

Performans Ölçeği: Fuentes, Saez, Montes ve Rahman ve Bullock tarafından geliştirilen Göktaş tarafından Türkçe'ye uyarlanan 7'li likert tipi çalışan performansı ölçeği maddesi ile Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır (Şehitoğlu, 2010:121). Uygulanan performans ölçeği 5'li likert tipi ölçeği olarak düzenlenmiş ve ölçeğe dokuz madde geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapıldıktan sonra performans ölçeğine eklenmiştir. Performans ölçeği iki grupta (bireysel ve kurumsal performans) değerlendirilmiştir. Uygulamada yapılan çalışma sonucunda Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .91 olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Adalet Ölçeği ve Performans Ölçeği Puan Sınırları ve Düzeyleri

Örgütsel adalet ölçeği	Performans ölçeği	Sınırlar	Düzy
(1) Hiç Katılmıyorum	(1) Hiç Katılmıyorum	1.00 – 1.80	Yetersiz Düzy
(2) Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	1.81 – 2.60	
(3) Orta Derecede Katılıyorum	(3) Orta Derecede Katılıyorum	2.61 – 3.40	Orta Düzy
(4) Katılıyorum	(4) Katılıyorum	3.41 – 4.20	Yeterli Düzy
(5) Tam Katılıyorum	(5) Tam Katılıyorum	4.21 – 5.00	

Tablo 2’de düzeyler ve sınırları dikkate alınarak toplanan veriler analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

2.3. Verilerin Analizi

Bu ölçeklerde elde edilen verilerin analizinde sosyal bilimler alanında yaygın olarak kullanılan veri analiz programı olan SPSS (20.0) (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılmıştır. Örgütsel adalet algı düzeyinin performans ilişkisini belirlemek için “Faktör Analizi, Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, T-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) ve Tukey HSD Testlerinden” yararlanılmıştır. Analizlerde $\alpha=.05$ düzeyi esas alınmıştır.

3. BULGULAR

Öğretmenlerden 130’un (% 37.7) “bayan”, 230’un (% 62.3) da “erkek” olduğu, il merkezinde çalışan bayan öğretmen sayısının 1298 (% 39.3), erkek öğretmen sayısının 2002 (% 60.7) olduğu göz önünde bulundurulduğunda yapılan çalışmanın cinsiyete göre geçerliliğinin yüksek olduğu söylenebilir. Öğretmenlerden 300’ün (% 87) evli, 45’inin (% 13) bekâr olduğu, il merkezinde çalışan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun evli olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerden 63'ün (% 18.3) 20-30 yaş arasında, 182'sinin (% 52.8) 31-40 yaş arasında, 74'ünün (% 21.4) 41-50 yaş arasında ve 26'sinin (% 7.5) 51 ve üzeri yaşlarda olduğu, öğretmenlerin yarısından fazlası genç öğretmenlerden oluştuğu söylenebilir. Öğretmenlerden 12'sinin (% 3.5) ön lisans, 303'ün (% 87.8) lisans, 27'sinin (% 7.8) yüksek lisans ve 3'ün (% 0.9) doktora düzeyinde eğitim aldığı, öğretmenlerin 30'un (% 8.7) yüksek lisans düzeyinde eğitim gördüğü söylenebilir. Öğretmenlerden 51'inin (% 14.8) 1-5 yıl, 84'ünün (% 24.3) 6-10 yıl, 96'sının (% 27.8) 11-15 yıl, 114'ünün (% 33) 16 ve daha fazla süre hizmet edenlerden oluştuğu görülmüştür. Öğretmenlerin 210'unun (% 60) en az on yıllık iş deneyimine sahip olduğu söylenebilir. Öğretmenlerden 106'sının (% 30.7) 1-2 yıl, 85'inin (% 24.6) 3-4 yıl, 53'ünün (% 15.4) 5-6 yıl, 101'inin (% 29.3) 7 yıl ve daha fazla sürede aynı okulda hizmet ettiği görülmüştür. Öğretmenlerin 244'ü (% 70) çalıştığı kurumda yedi yıl dolmadan değişik nedenlerden dolayı okul değiştirdiği söylenebilir. Öğretmenlerden 30'u (% 8.7) okul öncesi, 70'i (% 20.3) sınıf öğretmeni ve 245'i (% 71.0) branş öğretmenidir. Öğretmenlerden 266'sı (% 77.1) sendikaya üye, 79'u (% 22.9) ise üye olmadığını belirtmiştir. Adıyaman il merkezinde çalışan öğretmenlerin büyük bir bölümünün sendikalı olduğu görülmüştür.

3.1. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Performans Düzeyleri

Öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin verilerin ortalama ve ifadelere katılma düzeyleri tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Adalet İfadelerine İlişkin Algı Düzeyleri

Örgütsel Adalet	N	Ort. (\bar{X})	St. Sapma	Adalet ölçeği	Düzy
Dağıtım sal ortalaması	345	3.54	0.91	Katılıyorum	Yeterli Düzey
İşlemsel ortalaması	345	3.52	0.90	Katılıyorum	Yeterli Düzey
Etkileşimsel Ortalaması	345	3.64	0.83	Katılıyorum	Yeterli Düzey
Örgütsel Ortalaması	345	3.57	0.82	Katılıyorum	Yeterli Düzey

Tablo 3'e göre öğretmenlerin dağıtım sal adalet algısını ölçen sorulara verilen cevapların ortalaması ($\bar{X} = 3.54$) 3.41–4.20 aralığında, işlemsel adalet algısını ölçen sorulara verilen cevapların ortalaması ($\bar{X} = 3.52$) 3.41–4.20 aralığında ve etkileşimsel adalet algısını ölçen sorulara verilen cevapların ortalaması ($\bar{X} = 3.64$) 3.41–4.20 aralığında “Katılıyorum” seviyesinde ve öğretmenlerin dağıtım sal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algı düzeylerinin yeterli olduğu görülmektedir.

Örgütsel adalet algısını ölçen sorulara verilen cevapların ortalaması ($\bar{X} = 3.57$) 3.41–4.20 aralığında ve “Katılıyorum” düzeyindedir. Örgütsel adalet algısının yeterli düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Performans Düzeyleri

Performans	N	Ort. (\bar{X})	St. Sapma	Performans ölçeği	Düzy
Bireysel performans ortalaması	345	4.02	0.63	Katılıyorum	Yeterli Düzey
Kurumsal performans ortalaması	345	3.89	0.64	Katılıyorum	Yeterli Düzey
Performans ortalaması	345	3.96	0.58	Katılıyorum	Yeterli Düzey

Tablo 4'te bireysel performansı ölçen ifadelerle verilen cevapların ortalaması ($\bar{X} = 4.02$) 3.41 – 4.20 aralığında ve “Katılıyorum” düzeyindedir.

Kurumsal performansı ölçmeye yönelik ifadelerle verilen cevapların ortalaması ($\bar{X} = 4.08$) ile ($\bar{X} = 3.69$) arasında değişmektedir. Kurumsal performansı ölçen ifadelerle verilen cevapların ortalaması ($\bar{X} = 3.89$) 3.41–4.20 aralığında ve “Katılıyorum” düzeyindedir. Performansı ölçen ifadelerle verilen cevapların ortalaması ($\bar{X} = 3.96$) 3.41–4.20 aralığında ve “Katılıyorum” düzeyindedir. Genel olarak tabloya bakıldığında öğretmenlerin performans algılarının yeterli düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Cinsiyetleri İle Örgütsel Adalet ve Performans Arasındaki İlişki

Ölçek boyutları	Cinsiyet	N	Ort. (\bar{X})	St. Sapma	F	t	df	Sig. (P)
Örgütsel Adalet	Kadın	130	3.57	0.87	0.79	.044	343.00	.965
	Erkek	215	3.56	0.79		.043	251.15	.966
Performans	Kadın	130	4.04	0.60	0.40	2.004	343.00	.046**
	Erkek	215	3.91	0.57		1.983	262.81	.048**

(*p<.01, **p<.05)

Yapılan t testi analizi sonucunda cinsiyetin örgütsel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı (p=.965 ve p=.966) performans açısından ise anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür (p=.046 ve p=.048). Genel olarak kadınların erkeklere göre performans değişkenlerine daha yüksek düzeyde katıldıkları görülmektedir. Performansları arasındaki ilişkinin bireysel çabalarından kaynaklandığı ve kadınların erkeklere göre daha yüksek performanslı olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ve performans düzeyleri ile yaşları, medeni durum ve sendika üyeliği arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Branşları İle Örgütsel Adalet ve Performans Arasındaki İlişki

Ölçek boyutları	Branş Türü	N	Ort. (\bar{X})	St. Sapma	F	Sig. (P)
Örgütsel Adalet	Okul öncesi	30	3.98	0.82	5.121	.006*
	Sınıf öğretmeni	70	3.41	0.75		
	Branş öğretmeni	245	3.56	0.83		
	Toplam	345	3.57	0.82		
Performans	Okul öncesi	30	4.32	0.44	6.655	.001*
	Sınıf öğretmeni	70	3.94	0.58		
	Branş öğretmeni	245	3.92	0.59		
	Toplam	345	3.96	0.58		

(*p<.01, **p<.05)

Tablo 6'daki sonuçlara bakıldığında öğretmenlerin branşları ile örgütsel adalet (P=.006) ve performans (P=.001) arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Anlamlılığın hangi okul türleri arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Tukey HSD testi uygulanmış ve farklılığın okul öncesi ile sınıf ve branş öğretmenleri arasında olduğu görülmüştür. Farklılığın okul öncesi öğretmenleri lehine olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ve performans düzeylerinin aylık ücret değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Okuldaki Öğretmen Sayıları İle Örgütsel Adalet ve Performans Arasındaki İlişki

Ölçek boyutları	Okuldaki Öğretmen Sayıları	N	Ort. (\bar{X})	St. Sapma	F	Sig. (P)
Örgütsel Adalet	10-20 öğretmen	29	4.11	0.76	5.771	.001*
	21-40 öğretmen	55	3.59	0.92		
	41-60 öğretmen	130	3.57	0.77		
	61 ve fazla öğretmen	131	3.43	0.80		
	Toplam	345	3.57	0.82		
Performans	10-20 öğretmen	29	4.31	0.53	4.314	.005*
	21-40 öğretmen	55	3.90	0.57		
	41-60 öğretmen	130	3.97	0.62		
	61 ve fazla öğretmen	131	3.89	0.54		
	Toplam	345	3.96	0.58		

(*p<.01, **p<.05)

Tablo 7'deki sonuçlara bakıldığında öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile okuldaki öğretmen sayıları ve performans ($P=.005$) arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Anlamlı farklılığın 10-20 arası öğretmeni olan okullar lehine olduğu tespit edilmiştir. Performans ile okuldaki öğretmen sayıları arasındaki anlamlı farklılığın ($p=.001$) 10-20 arası öğretmeni olan okullar lehine olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türleri İle Örgütsel Adalet ve Performans Arasındaki İlişki

Ölçek boyutları	Okul türü	N	Ort. (\bar{X})	St. Sapma	F	Sig. (P)
Örgütsel Adalet	Okul Öncesi	25	3.99	0.88	2.642	.049**
	İlkokul	88	3.48	0.74		
	Orta Okul	111	3.57	0.87		
	Lise	121	3.54	0.80		
	Toplam	345	3.57	0.82		
Performans	Okul Öncesi	25	4.36	0.44	7.170	.000*
	İlkokul	88	3.89	0.58		
	Orta Okul	111	4.05	0.58		
	Lise	121	3.84	0.57		
	Toplam	345	3.96	0.58		

(* $p<.01$, ** $p<.05$)

Tablo 8'de öğretmenlerin okul türleri ile örgütsel adalet ($P=.049$) ve performans ($P=.000$) arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Anlamlı farklılığın okul öncesi ile ilkokullarda çalışan öğretmenler arasında olduğu görülmüştür.

Performans ile okul türü arasındaki anlamlı farklılığın ($p=.000$) okul öncesi ile ilkokul, okul öncesi ile lise ve ortaokul ile lisede çalışan öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Performans ortalaması en yüksek olan okul türünün okul öncesi olduğu, en düşük okul türünün ise lise olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile mesleki hizmet süreleri, çalıştıkları

okullardaki hizmet süreleri ve eğitim düzeyi değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

H1, “Örgütsel adalet algısı demografik değişkenler arasında anlamlı ilişki göstermektedir” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet İle Performans Arasındaki Korelasyon Tablosu

Ölçek boyutları		Örgütsel Adalet	Performans	Dağıtimsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet	Bireysel Performans	Kurumsal Performans
Örgütsel Adalet	Korelasyon Değeri	1	.447**	.905**	.960**	.933**	.386**	.433**
	Anlamlılık		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N		345	345	345	345	345	345
Performans	Korelasyon Değeri		1	.342**	.438**	.476**	.915**	.919**
	Anlamlılık			.000	.000	.000	.000	.000
	N			345	345	345	345	345

(**korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.)

İki veya daha fazla değişken arasındaki anlamlı ilişkinin belirlenmesi için pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda değişkenler arasındaki anlamlı ilişki 0.01 ve 0.05 anlamlılık düzeylerinde incelenmiş olup, anlamlı ilişki bulunan değişkenlerde ilişkinin yönü ve derecesi belirlenmiştir. Tablo 9 analizinde örgütsel adalet ile performans arasında pozitif yönde, 0,01 anlamlılık seviyesinde ve zayıf bir ilişki ($r=0.447$) olduğu görülmüştür.

H2, “Öğretmenlerin örgütsel adalet ile performans arasında aynı yönde güçlü bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmemiştir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Adıyaman il merkezinde çalışan öğretmenlerin genel olarak örgütsel adalet algı düzeylerinin “yeterli düzey”de olduğu görülmüştür. Polat (2007), Çelik (2011), İçerli (2009), Kılıç (2013) “yeterli”, Tan (2006), Günce (2013) “orta” düzeyde olduğunu çalışmalarıyla tespit etmişlerdir. Yapılan çalışmalarda ortaya çıkan sonuçlar bu çalışmayı desteklemektedir.

Dündar (2011), Gülşah (2011), Doğan (2008) ve Kara (2011) öğretmenlerin cinsiyet bağımsız değişkeni ile örgütsel adalet algısı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmış, sonuçlar bu çalışmayı desteklemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Kılıç (2013) örgütsel adaletin dağıtımsal boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Gülşah (2011), Dündar (2011), Kara (2011), Çelik (2011) ve Günce (2013) öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmişlerdir.

Örgütsel adalet algısı medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kılıç (2013), Dündar (2011) ve Kara (2011), örgütsel adalet ile medeni durum bağlamında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır, sonuçlar bu çalışmayı desteklemektedir.

Örgütsel adalet algısı sendikaya üye olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kara (2011)’de yaptığı çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile sendikaya üyelik bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Kara(2011) araştırma sonuçları bu çalışmayı desteklemektedir.

Öğretmenlerin branşları ile örgütsel adalet ve performans arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Kılıç (2013), öğretmenlerin dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algılarının branş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığını tespit etmiştir. Kara (2011) ve Çelik (2011), öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının branş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna varmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ve performans düzeylerinin aylık ücret değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile okuldaki öğretmen sayıları ve performans arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Kara, (2011) öğretmenlerinin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları ile okuldaki öğretmen sayısı değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir.

Okul türleri ile örgütsel adalet arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Anlamlı farklılığı okul öncesi ile ilkokullarda çalışan öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Kara, (2011) öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile okul türü değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile mesleki hizmet süreleri değişkeni arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Dündar (2011), Kara (2011), ve Günce (2013), öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları ile meslekteki hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmişlerdir. Çelik (2011), etkileşimsel adalet algısının meslekteki hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Kılıç, (2013) meslekteki hizmet değişkeni açısından örgütsel adalet alt boyutlarından dağıtımsal adalet boyutu algılamalarında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Çelik (2011), öğretmenlerin dağıtımsal ve işlemsel adalet algıları ile meslekteki hizmet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile çalıştıkları okullardaki hizmet süreleri değişkeni arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Kara (2011), ve Günce (2013), örgütsel adalet algısının üç alt boyutta da anlamlı bir farklılığın olmadığını vurgulamıştır. Dünder (2011), öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutlarından etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet boyutlarında buldukları okulda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile eğitim düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Kılıç (2013), Kara (2011), Çelik (2011) ve Günce (2013), öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir.

Örgütsel adalet ve performans algılarının yeterli düzeyde olduğu ancak örgütsel adalet algısının performans üzerinde çok etkili olmadığı, iki değişken arasında aynı yönde zayıf düzeyde bir ilişki olduğu söylenebilir.

Bayan öğretmenlerin örgütsel adalet algısının genelde erkeklere göre daha yüksek oranda olduğu, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre örgütsel adalet algısının daha yüksek olduğu, sendikaya üye olanların örgütsel adalet algısını sendikaya üye olmayanlara göre biraz daha yüksek olduğu görülmüştür. Branşlara göre örgütsel adalet algısı ortalaması en yüksek okul öncesi, en düşük ise branş öğretmenleridir. Aylık ücrete göre en çok 3000 TL ve daha fazla ücret alanların örgütsel adalet algısının diğer gruplara göre yüksek olduğu görülmüştür. Okuldaki öğretmen sayılarına göre örgütsel adalet algısına ait en yüksek oranın 0-10 öğretmeni olan okullarda çalışan öğretmenlerde olduğu görülmüştür. Okul türlerine göre bakıldığında en yüksek oranın sırasıyla okul öncesi, ortaokul, lise ve ilkokul olduğu tespit edilmiştir. Yaş değişkenine göre en büyük yaş ile en küçük yaş gruplarındakilerin diğer gruplara göre daha yüksek örgütsel adalet algısına sahip olduğu dikkat çekmektedir. Meslekteki hizmet sürelerine bakıldığında mesleğe yeni başlayanlar ile tecrübeli olan

öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının diğer gruplara göre daha yüksek oranda olduğu görülmüştür. Çalıştıkları okullardaki hizmet süresi değişkenine göre okul çalışma süresi az olanların örgütsel adalet algı düzeylerinin daha çok süre çalışanlara göre daha yüksek oranda olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyine göre örgütsel adalet algı seviyesi en yüksek olanların sırasıyla yüksek lisans, ön lisans, lisans ve doktora olduğu görülmüştür.

Performans üzerinde en çok etkisi olan örgütsel adalet alt boyutları sırasıyla etkileşimsel, işlemsel ve dağıtımsal adalettir. Öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutlarının algı düzeyleri en yüksek olan sırasıyla etkileşimsel, dağıtımsal ve işlemsel adalet algısı olduğu görülmüştür.

Ortaya çıkan veriler ışığında öğretmenlerin performanslar üzerinde sırasıyla kurulan iletişim, gösterilen saygı, verilen değer vb. davranışlar birinci dereceden, prosedürlerin doğru ve tarafsız uygulanması ikinci dereceden, maddi çıktıların pay edilmesi ise üçüncü dereceden etkilemektedir. Araştırmada örgütsel adalet algısı ile çalışan performansının aynı yönde olduğu, ancak zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür.

KAYNAKÇA

- Akça, B.(2012). *Dönüşümcü Liderlik İle Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerde Örgütsel Adaletin Rolü: İso İşletmelerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Akyüz, Ü., Demirkasımoğlu, N. ve Erdoğan, Ç.(2013). "Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütündeki Yöneticilerin Örgütsel Adalet Algıları.", *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 38/167, 273-288.

- Altinkurt, Y., Yılmaz, K. (2010). "Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi.", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 16/ 4, 463-484.
- Arslantürk, A. ve Şahan, S. (2012). "Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örneğinde İncelenmesi.", Polis Bilimleri Dergisi, 14/1, 135-159.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı, Afyon.
- Babaoğlan, E., Ertürk E. (2011). *Ortaöğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, 20. Eğitim Bilimleri Kurultayı Bildirgesi, 196, Burdur.
- Baş, G. (2010). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki.", Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi, 1/2, 17-36.
- Bozbayındır, F., Özgan, H.(2011). "Okullarda Adil Olmayan Uygulamalar ve Etkileri.", Dicle Üniversitesi, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 16, 66-85.
- Çelik, O.T. (2011). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Konya
- Doğan, A. (2008). *İlköğretim Kurumlarında Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (Elazığ İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Elazığ.

- Doğruel, H. (2013). *Yönetmel Değerlerin Önem Düzeyi İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gaziantep.
- Dündar, T. (2011). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Greenberg, J. (1987). "A taxonomy of organizational justice theories.", *The Academy of Management Review*, vol:12, no:1, pp: 9–22.
- Greenberg, J. and Bies, R.J. (1992). "Establishing the Role of Empirical Studies of Organizational Justice in Philosophical Inquiries into Business Ethics.", *Journal of Business Ethics*, Vol.11, Issue.5/6, 433-444.
- Günce, S. (2013). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Şanlıurfa.
- Güriz, A., (1990). "Adâlet Kavramı.", *Anayasa Yargısı Dergisi*, 7, 13-20.
- Irak, D.U. (2004). "Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu.", *Türkiye Psikologlar Derneęi, Türk Psikoloji Yazıları*, 7/13, 25-43.
- İçerli, L. (2010, Haziran). "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım.", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5/1, 67-92.
- İşbaşı, J.Ö.(2000). *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin Ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- İyigün, N.Ö. (2012), "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım.", İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 11/21, 49-64.
- Kara, M. (2011). *Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Şanlıurfa.
- Karakuş, M. ve Ekinci A. (2012, Mayıs). "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları, Takım Çalışması Düzeyleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasında ki İlişkiler Üzerine Bir Yapısal Eşitlik Modellemesi.", 7. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi, Bildiri No: 199/318. 24-26, Malatya.
- Kılıç, Y. (2013). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı, Elazığ.
- Kubalı, D. (1999, Mart). "Performans Denetimi.", *Amme İdaresi Dergisi*, 32/1, 31-62.
- Moorman, R. H. (1991). "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?." *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 845-855.
- Özer, A. (2009). "Performans Yönetimi Uygulamalarında Performansın Ölçümü ve Değerlendirilmesi", *Sayıştay Dergisi*, 73, 3-29.
- Paşaoğlu, D., Tekeli, S. (2012). "Türkiye'de Banka Çalışanlarının Performansını Etkileyen Faktörler: Eskişehir İli Kamu Ve Özel Banka Örneği", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4/ 2, 177-189, Issn: 1309 - 8039
- Pillai R.; Schriesheim, C.A ve Williams E.S. (1999), "Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study.", *Journal of Management*, Vol.25(6), ss.897-933.

- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki*. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi, Kocaeli.
- Selvitopu, A., Şahin, H.(2013). "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki.", Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), 14/ 2, 171-189.
- Şehitoğlu, Y. (2010). *Örgütsel Sessizlik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Çalışan Performansı İlişkisi*. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Gebze.
- Tan, Ç. (2006). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Elazığ.
- Tan, Ö. (2009). *Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Örgütsel Adalet Algısının Sistemden Duyulan Memnuniyet Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Titrek, O. (2009). "Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi.", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6/2, 551-573.
- Toprakkaya, A. (2009). "Aristoteles'te Adalet Kavramı.", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 /6, 628-633.
- Tuna, M. (2013, October). "Örgütsel Adalet: Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarında Bir Araştırma.", *International Journal of Social Science* Doi number: dx.doi.org/10.9761/JASSS1967, Volume.6, Issue 8, 997-1023.

Yürür, S. (2008). “Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerini analizine yönelik bir araştırma.”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13/2, 295-312.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

People constantly go in for different groups and organizations in a globalizing world to fulfil their needs and form their social status. In time, organizations ensure new administration theories. Among these theories classical administration theory is one of the leading ones. classical administration theory concentrate on “efficiency”. classical administration theory was criticized and neo-classical administration which features social and humane perspectives of people is developed as a response. Neo classical administration theory left its place to modern administration theory because of changing social values, regulations between employee and administration and forming of the new balancing groups. Modern administration theory does not focus only “efficiency” and “humane” factors. It combines these factors with environmental factors and it sees them as a general system. Organizations should consider the behavioral conditions of employees to reach the targets and improve efficiency and quality. Organizational justice becomes the most prominent need among the others. (Selvitopu and Şahin,2013:172).

Examining studies on administrative justice concept it is understood that they generally focus on three dimensions of organizational justice. Those are distributive justice, procedural justice and transactional justice. Administrative justice is explained as distributive justice which states the sharing of rights and gains, transactional justice which states the attitudes and fair behaviors related

to the communication between employees, and procedural justice which states the condition forming according to the procedures and work on process. (Karakuş and Ekinci , 2012:318)

Nowadays Performance evaluation applications which concentrate on measurable results of work success and personal features of employees are used.

Performance is explained as the quantitative and qualitative narration of what an individual, a group or an enterprise ensures or where they can reach with that intended target (Paşaoğlu and Tekeli,2012: 178).

Performance can be defined in two ways as individual and institutional. Individual performance is competence of the employee to fulfil the ambitions of the organization. (Doğruel 2013: 69). Institutional performance is closely related to the situation among similar enterprises, brand value, organizational culture and structure, and image on the market (Tan,2009: 4)

The primary purpose of evaluating individual and institutional performance at educational institutions is to serve a better physical medium and academic education.

Method

Quantitative research method is used for the study. Data is gathered by descriptive-relational screening model.

The population of the study is consist of 3300 teachers who work in different levels and different schools in 2013-2014 term. (15 Pre-schools, 38 elementary schools, 39 secondary schools and 31 high schools). We preferred to study on

the sample because the population is so big. Choosing the sample, stratified-random-non-proportional sampling technique is used.

Survey is used as a data collection tool for the study. The survey is composed of three chapters. In the first chapter, it has been tried to determine the demographic features of the participants (marital status, gender, educational status, administrative duties, age, subject, salary and period of service). In the second chapter, it has been tried to determine perception levels of teachers towards the dimensions of organizational justice (distributive, procedural, transactional)at their institute. In the third chapter, performance evaluation scale is used to determine the performance of the teachers. It has been implemented at 5 pre-schools, 10 elementary schools, 10 secondary schools and 8 high schools.

Findings (Results)

The average of the answers given to the questions measuring the organizational justice perception is in the range of ($\bar{X} = 3.57$) 3.41–4.20 and on the level of “not agree”. It has been understood that teachers’ organizational justice perception is on a sufficient level just because the participation to sub dimensions of teachers’ organizational justice; distributive, procedural and transactional justice dimensions is sufficient.

The average of the answers given to the questions measuring the performance is in the range of ($\bar{X} = 3.96$) 3.41–4.20 and on the level of “agree”. All in all the performance perceptions of teachers are on a sufficient level.

There is a positive, weak relation ($r=0.447$) on the significance level of 0,01 between teachers's organizational justice perception and work performance.

Conculusion and Discussion

In the study organizational justice is examined with its sub dimensions (distributive, procedural and transactional) and performance is measured on two sub dimensions as individual and institutional performance.

The study shows that generally the teachers working in the city centre of Adiyaman province have the sufficient perception level of organizational justice. It has been determined that perception levels of organizational justice and performance are on a sufficient level but the perception of organizational justice is not so effective on performance and there is a weak relation between these two variables.

There is no meaningfulness according to the variables of teachers' marital status, gender, educational status, age, salary and period of service, status of union membership. On the contrary there is a meaningfulness among organizational justice perception, subject, number of teachers at their schools and types of their schools.

It has been found that organizational justice sub dimensions that have the most impact on performance are respectively transactional, procedural, and distributive justice. Teachers' perception levels of sub dimensions of organizational justice are respectively transactional, distributive and procedural justice. According to the revealed data the first that most affect the performance of the teachers is communication with them, behaviors like value and respect shown to them etc. the second is fair and neutral implementation of the procedures and the third is sharing of the material output. The study

shows that there is a direct proportion between performance and proportions on perception of sub dimensions of organizational justice.

As the result of the study, “H1: the hypothesis of teachers’ organizational justice perception levels related to their school is sufficient” comes out as true. “H2: the hypothesis of teachers’ organizational justice levels are not object to their demographic variables” comes out partially true. “H3: the hypothesis of teachers’ organizational justice perception and performance relation is on a high level” could not come out true.