



T.C.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**FENOMENOLOJİK YAKLAŞIMLA ÖZEL EĞİTİM
UYGULAMA OKULLARINDAKİ ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ İŞ DOYUMLARI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NAİME KOCA ŞAHİN

DANIŞMAN

PROF. DR. KAMİL YILDIRIM

AKSARAY-2025

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**FENOMENOLOJİK YAKLAŞIMLA ÖZEL EĞİTİM
UYGULAMA OKULLARINDAKİ ÖĞRETMENLERİN
ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ İŞ DOYUMLARI
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NAİME KOCA ŞAHİN

DANIŞMAN: PROF. DR. KAMİL YILDIRIM

JÜRİ ÜYESİ: DOÇ. DR. BURCU YAVUZ TABAK

JÜRİ ÜYESİ: DR. ÖĞR. ÜYESİ ERAY KARA

AKSARAY-2025

TELİF HAKLARI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren (6) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Naime
Soyadı : KOCA ŞAHİN
Bölümü : Eğitim Bilimleri/Eğitim Yönetimi
İmza :
Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Fenomenolojik Yaklaşımla Özel Eğitim Uygulama Okullarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının İş Doyumları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

İngilizce Adı : The Investigation of the Effect of Teachers' Perceptions of Organizational Justice on Their Job Satisfaction in Special Education Practice Schools through a Phenomenological Approach

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Naime KOCA ŞAHİN

İmza

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
JÜRİ ONAY SAYFASI

Naime KOCA ŞAHİN tarafından hazırlanan “**FENOMENOLOJİK YAKLAŞIMLA ÖZEL EĞİTİM UYGULAMA OKULLARINDAKİ ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ İŞ DOYUMLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ**” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans / ~~Doktora~~ tezi olarak kabul edilmiştir.

	<u>Kabul</u>	<u>Ret</u>	<u>İmza</u>
Danışman: Prof. Dr. Kamil YILDIRIM (Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Aksaray Üniversitesi)	☐	☐	
Üye: Doç. Dr. Burcu YAVUZ TABAK (Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Aksaray Üniversitesi)	☐	☐	
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Eray KARA (Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Giresun Üniversitesi)	☐	☐	

Tez Savunma Tarihi: 24/07/2025

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Prof. Dr. Aybala ÇAYIR

İmza

TEŞEKKÜR SAYFASI

Tez çalışmamın her aşamasında bilgi birikimi, yönlendirmeleri ve desteğiyle bana yol gösteren, sabrını ve anlayışını esirgemeyen çok kıymetli danışmanım Prof. Dr. Kamil YILDIRIM'a en içten şükranlarımı sunarım.

Hayatım boyunca beni koşulsuz destekleyen, sevgileriyle her zaman arkamda duran canım annem Güler KOCA'ya, varlığıyla bana güç katan babam Hamit KOCA'ya ve her zaman yanımda olduklarını hissettiren sevgili kardeşlerim Tuğba Nur KOCA ile Nurullah KOCA'ya gönülden teşekkür ederim.

Tez sürecini birlikte yürüttüğümüz, aynı danışman altında omuz omuza çalıştığımız, yaşadığımız tüm zorluklara ve güzelliklere birlikte tanıklık ettiğimiz değerli arkadaşım Ayşegül ARIK'a içten teşekkür ederim.

Araştırmama katkı sunan, deneyimlerini ve zamanlarını benimle paylaşarak sürecimi zenginleştiren tüm meslektaşlarıma da teşekkürü bir borç bilirim.

Ve en kıymetli teşekkür; tüm yorgunluklarımı anlayışla karşılayan, her an yanımda olan, sevgisiyle bana güç veren eşim Şahin ŞAHİN'e...

Naime KOCA ŞAHİN

Temmuz, 2025

ÖZET

Bu çalışmanın amacı özel eğitim uygulama okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin deneyimlerine dayalı olarak örgütsel adalet ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyerek özel eğitim okullarının hizmet kalitesini iyileştirmektir. Nitel araştırmanın fenomenolojik deseninde yürütülen bu çalışmanın verileri Konya il merkezindeki Selçuklu, Meram, Karatay ilçelerinde devlete bağlı özel eğitim uygulama okullarında görev yapan 3 okul yöneticisi ve bu okulların her birinden 10 olmak üzere toplam 30 öğretmenden elde edilmiştir. Katılımcıların adalet ve iş doyumuna ilişkin deneyimleri araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu ile tespit edilmiştir. Veriler betimsel analiz ile çözümlenmiştir. Kelimeler, kelime grupları, cümleler temel alınarak veriler *i)* psikolojik, *ii)* mesleki, *iii)* sosyal ve *iv)* çalışma koşulları olmak üzere dört boyutta sınıflandırılmıştır. Bu dört boyut ile örgütsel adalet ve iş doyumunu ilişkisini çözümleyebilmek için matrislerden yararlanılmıştır. Bunun yanı sıra sebep-sonuç ilişkisine dayalı çözümleme yapılmıştır. Ayrıca nitel veri dereceli ölçekleme aracılığıyla nicelleştirilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgulara göre özel eğitim uygulama okullarında adil bir çalışma ortamı mevcuttur. Çabalarının takdir edilmesi, görev dağılımlarının adil olması, sosyal ilişkilerin iyi olması ve ayrımcılığın olmaması iş doyumlarını artırmaktadır. Ancak düşük ücret ve çalışma koşullarındaki bazı yetersizlikler ile velilerden yeterli destek görememek iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin neredeyse tamamı takdir edilmenin iş doyumunu yükselttiğini belirtmiştir. Araştırmanın sonunda bulgulardan hareketle bir model geliştirilmiştir. İkincil soyutlama ile özel eğitim uygulama okullarında yöneticilerin örgütsel adalet bileşenlerinden hangileriyle çalışanların iş doyumunu nasıl etkileyebilecekleri görselleştirilmiştir. Özel eğitim uygulama okullarındaki yöneticiler, çalışanların doyumunu artırabilmek için onları başarılarından dolayı takdir etmeli, karar süreçlerinde onların da fikirlerini almalı, birlikte karar vermeli, görev dağılımında adil ve tarafsız olmalı, çalışanların materyal ve fiziki ortamla ilgili isteklerini karşılamalı, samimi ve açık iletişim kurmalı, bilgiyi ayırım gözetmeksizin herkesle paylaşmalı ve herkese karşı şeffaf olmalıdır.

Anahtar Kelimeler : Özel eğitim, örgütsel adalet, iş doyumunu, fenomenoloji

Bilim Kodu : 10213

Sayfa Adedi : 113

Yazar : Naime KOCA ŞAHİN

Danışman : Prof. Dr. Kamil YILDIRIM

ABSTRACT

The aim of this study is to improve the service quality of special education schools by examining the relationship between organizational justice and job satisfaction based on the experiences of teachers and administrators in the work-based special education schools. The data of this study, which was conducted in the phenomenological design of qualitative research, were obtained from 3 school administrators working in state-affiliated special education practice schools in Selçuklu, Meram, Karatay districts in Konya province center and a total of 30 teachers, 10 from each of these schools. The experiences of the participants regarding justice and job satisfaction were determined with a semi-structured interview form developed by the researcher. The data were analyzed through descriptive analysis. Based on words, phrases and sentences, the data were classified into four dimensions: *i*) psychological, *ii*) professional, *iii*) social and *iv*) working conditions. Matrices were used to analyze the relationship between organizational justice and job satisfaction by using the above-mentioned dimensions. In addition, analysis based on cause-effect relationship was carried out. In addition, qualitative data were quantified through graded scaling. According to the findings of the study, there is a fair working environment in special education practice schools. Appreciation of their efforts, fair distribution of tasks, good social relations and lack of discrimination increase their job satisfaction. However, low salaries, some inadequacies in working conditions and lack of support from parents have a negative impact on job satisfaction. Almost all of the school administrators and teachers stated that appreciation increased job satisfaction. At the end of the study, a model was developed based on the findings. With secondary abstraction, it was visualized how the administrators in special education practice schools can affect the job satisfaction of teachers with the components of organizational justice. In order to increase the satisfaction of teachers, school administrators in the special education practice schools should appreciate them for their achievements, take their opinions in decision-making processes, make decisions together, be fair and impartial in the distribution of tasks, meet the requests of employees regarding materials and physical environment, establish sincere and open communication, share information with everyone without discrimination and be transparent to everyone.

Keywords : Special education, organizational justice, job satisfaction, phenomenology
Science Code : 10213
Number of Pages : 113
Author : Naime KOCA ŞAHİN
Supervisor : Prof. Dr. Kamil YILDIRIM

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKLARI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR SAYFASI	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLOLAR LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR.....	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	2
PROBLEM DURUMU	2
1.1. Problem Durumu.....	2
1.2. Problem Cümlesi.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Araştırmanın Sayıltıları.....	7
1.5. Araştırmanın Sınırlılıklar	7
1.6. Tanımlar	7
İKİNCİ BÖLÜM.....	9
KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1. Kavramsal Çerçeve	9
2.1.1. Örgütsel Adalet.....	9
2.1.1.1. Eğitim Örgütlerinde Adalet.....	11
2.1.1.2. Öğretmenlik Mesleğinde Örgütsel Adaletin Etkileri Nelerdir?	13
2.1.2. İş Doyumu	14
2.1.2.1. Öğretmenlik Mesleği ve İş Doyumu	16
2.1.3. Özel Eğitim.....	18

2.1.4. Türkiye’de Özel Eğitimin Yönetilmesi	19
2.1.4.1. Özel Eğitim Okullarında Yöneticilik	24
2.1.5. Özel Eğitim Okullarında Örgütsel Adalet	25
2.1.6. Özel Eğitim Okullarında İş Doyumu.....	26
2.1.7. Özel Eğitim Okullarında Örgütsel Adaletle İş Doyumu Arasındaki İlişki.....	27
2.2. Kuramsal Çerçeve	28
2.2.1. Örgütsel Adalet Teorileri.....	28
2.2.1.1. Reaktif İçerik Teorileri.....	28
2.2.1.2. Proaktif İçerik Teorileri.....	28
2.2.1.3 Reaktif Süreç Teorileri	28
2.2.1.4. Proaktif Süreç Teorileri.....	29
2.2.2. Stacey Adams’ın Eşitlik Kuramı	29
2.2.3. Etki-Sonuç İlişkisi	30
2.3. İlgili Araştırmalar.....	30
2.3.1. Örgütsel Adalet ile İlgili Araştırmalar ve Sonuçları.....	31
2.3.2. İş Doyumu ile İlgili Araştırmalar ve Sonuçları	33
2.3.3. Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar ve Sonuçları.....	35
2.4. Türkiye’de ve Başka Ülkelerde Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırmaların Ulaşmış Olduğu Sonuçların Özeti ve Eksik Bırakılan Yönler	36
2.5. Çalışmanın Alan Yazına Katkısı	37
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	38
YÖNTEM.....	38
3.1. Araştırma Deseni.....	38
3.2. Çalışma Grubu	39
3.3. Veri Toplama	40
3.3.1. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi	40
3.3.2. Veri Toplama Süreci.....	41
3.4. Veri Analizi	42
3.5. Geçerlik ve Güvenirlik.....	45
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	47
BULGULAR.....	47
4.1. Betimsel Bulgular	47

4.1.1. Öğretmenlerin Deneyimlerine İlişkin Betimsel Bulgular.....	47
4.1.2. Yöneticilerin Deneyimlerine İlişkin Betimsel Bulgular.....	63
4.2. İlişkisel Bulgular	72
4.2.1. Öğretmenlerin Deneyimlerine İlişkin İlişkisel Bulgular	72
4.2.2. Yöneticilerin Deneyimlerine İlişkin İlişkisel Bulgular	74
4.2.3. Öğretmen ve Yöneticilerin Deneyimlerine İlişkin İlişkisel Bulguların Sentezlenmesi	76
4.3. Örgütsel adalet ve iş doyumu arasında nedensellik (cause-effect) ilişkisi.....	79
BEŞİNCİ BÖLÜM	82
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİ.....	82
KAYNAKÇA	88
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ TEZ DEĞERLENDİRME FORMU	113

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Yarı Yapılandırılmış Görüşmeye Katılanların Demografik Bilgileri.....	40
Tablo 2. Veri Toplama Aracında Sorular ve Ait Olduğu Boyutlar.....	41
Tablo 3. Katılımcıların Sorulara Verdikleri Cevapların İşlendiği Excel Çalışma Sayfası Örneği	43
Tablo 4. Nitel Verilerin Nicelleştirilmesi Örneği	44
Tablo 5. Boyutlara Göre İlişkilendirme Analizinde Kullanılan Araç.....	45
Tablo 6. Öğretmenlerin Deneyimlerine Göre Örgütsel Adalet Kapsamında Katılımcıların Psikolojik Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları.....	48
Tablo 7. Öğretmenlerin Deneyimlerine Göre İş Doyumu Kapsamında Katılımcıların Psikolojik Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları.....	48
Tablo 8. Öğretmenlerin Deneyimlerine Göre Örgütsel Adalet Kapsamında Katılımcıların Mesleki-Yönetmel Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları	50
Tablo 9. Öğretmenlerin Deneyimlerine Göre İş Doyumu Kapsamında Katılımcıların Mesleki-Yönetmel Unsurlar Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları	53
Tablo 10. Öğretmenlerin Deneyimlerine Göre Örgütsel Adalet Kapsamında Katılımcıların Çalışma Koşulları Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları.....	56
Tablo 11. Öğretmenlerin Deneyimlerine Göre İş Doyumu Kapsamında Katılımcıların Çalışma Koşulları Bakımından Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları.....	57
Tablo 12. Öğretmenlerin deneyimlerine göre örgütsel adalet kapsamında katılımcıların sosyal ortam bakımından deneyimlerine ilişkin betimsel analizin sonuçları.....	59
Tablo 13. Öğretmenlerin Deneyimlerine Göre İş Doyumu Kapsamında Katılımcıların Sosyal Ortam Bakımından Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları	61
Tablo 14. Yöneticilerin Deneyimlerine Göre Örgütsel Adalet Kapsamında Katılımcıların Psikolojik Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları.....	63
Tablo 15. Yöneticilerin Deneyimlerine Göre İş Doyumu Kapsamında Katılımcıların Psikolojik Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları.....	64
Tablo 16. Yöneticilerin Deneyimlerine Göre Örgütsel Adalet Kapsamında Katılımcıların Mesleki-Yönetmel Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları	65
Tablo 17. Yöneticilerin Deneyimlerine Göre İş Doyumu Kapsamında Katılımcıların Mesleki-Yönetmel Unsurlar Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları	66
Tablo 18. Yöneticilerin Deneyimlerine Göre Örgütsel Adalet Kapsamında Katılımcıların Çalışma Koşulları Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları.....	68
Tablo 19. Yöneticilerin Deneyimlerine Göre İş Doyumu Kapsamında Katılımcıların Çalışma Koşulları Bakımından Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları.....	68

Tablo 20. Yöneticilerin Deneyimlerine Göre Örgütsel Adalet Kapsamında Katılımcıların Sosyal Ortam Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları	69
Tablo 21. Yöneticilerin Deneyimlerine Göre İş Doyumu Kapsamında Katılımcıların Sosyal Ortam Bakımından Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları	71
Tablo 22. Öğretmenlerin Deneyimlerine Dayalı Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişki	73
Tablo 23. Yöneticilerin Deneyimlerine Dayalı Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişki	75
Tablo 24. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Deneyimlerine Dayalı Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişki.....	77
Tablo 25. Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki Nedensellik İlişkisi.....	78



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma Modeli.....	39
Şekil 2. Nedensellik İlişkisine Dayalı İkincil Soyutlama ile Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişki.....	81



KISALTMALAR

MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
TDK	: Türk Dil Kurumu
BEP	: Bireyselleştirilmiş Eğitim Programı
ÖA	: Örgütsel Adalet
İD	: İş Doyumu

GİRİŞ

Öğretmenler eğitim sürecinin en önemli unsurları arasında yer almaktadır. Özel eğitim uygulama okulunda görev yapan öğretmenler, hizmet alanları gereği üstlendikleri sorumluluklar sebebiyle zorlayıcı çalışma koşullarına sahiptirler. Özel eğitim alanında öğretmenlerin bulundukları ortamın niteliği onların mesleki performanslarını etkileyebilmektedir. Özel eğitim uygulama okullarındaki öğretmenlerin adalet algısı ve bu algının iş doyumlarına nasıl yansıdığı bilimsel bir disiplin olan eğitim yönetiminin çalışma alanına girmektedir.

Örgütsel adalet, çalışanların örgüt içindeki uygulamalarda adil olup olunmadığına dair algıları ifade eder. Bu algı öğretmenlerin iş doyumları ile ilişkilidir. Ancak özel eğitim uygulama okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar sınırlıdır. Bu araştırma söz konusu ilişkiyi derinlemesine anlamak amacıyla fenomenolojik bir yaklaşım benimseyerek öğretmenlerin deneyimlerini incelemiştir. Özel eğitim uygulama okullarında hem öğretmenlerin hem de okul yöneticilerinin görüş ve deneyimleri temelinde bulgulara ulaşılmıştır.

Bu rapor problem durumu, yöntem, bulgular, tartışma sonuç ve öneriler olmak üzere beş ana bölümden oluşmaktadır. Raporun ilk bölümünde problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın sayıltıları, sınırlılıkları ve araştırmada kullanılan tanımlar yer almaktadır.

Bu araştırma raporunun kavramsal çerçevesi kapsamında örgütsel adalet, iş doyum, özel eğitim, özel eğitimin yönetilmesi, özel eğitim okullarında örgütsel adalet, özel eğitim okullarında iş doyum, özel eğitim okullarında örgütsel adaletle iş doyum arasındaki ilişki odağında kavramlar ele alınmaktadır. Raporun kuramsal çerçevesinde örgütsel adalet teorisi, eşitlik teorisi ve etki-sonuç ilişkisi sunulmaktadır. Bu kısmı, literatür taramasında erişilen ilgili araştırmalar hakkında bilgi izlemektedir. Araştırma raporunun yöntem bölümünde araştırma modeli, evren-örneklem, veri toplama ve analiz süreci, geçerlik-güvenirlik sağlama hakkında bilgi sunulmaktadır. Araştırma raporunun bulgular bölümünde ulaşılan nitel ve nicel bulgular tablolar kullanılarak verilmektedir. Tartışma ve sonuç bölümünde ise bulgular, literatür eşliğinde tartışılmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

PROBLEM DURUMU

Bu bölümde problem durumu, problem, alt problemler, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve temel kavramlar açıklanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Özel eğitim uygulama okulları, öğrencilere özel eğitim hizmeti sunan eğitim kurumlarıdır. Bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin çalışma koşulları tipik gelişim gösteren öğrencilerle öğretim yapan kurumlardaki öğretmenlerin koşullarından farklıdır. Özel eğitim uygulama okullarındaki öğretmenlerin iş tatmini üzerinde özel mesleki şartların yanı sıra örgütsel koşullar da etki yaratmaktadır (Kalkan ve Öğülmüş, 2020). Örgütsel koşulların başında öğretmenlerin adalet algısı gelmektedir. Örgütsel adalet, başta Adams'ın eşitlik kuramı olmak üzere çeşitli kuramsal temellere dayanmaktadır. Bu motivasyon kuramına göre bir çalışan kendi girdi ve çıktılarıyla başkalarınıninkileri karşılaştırır ve eğer adaletsizlik algılsa ya girdilerinde değişiklik yapar ya da çıktılarını çarpıtır (Lunenburg ve Ornstein, 2023). Adaletsizlik algılayan öğretmenlerin tepkisel çıktılarından biri iş doyumlarının azalmasıdır (Sağbaş ve Özdemir, 2020). İş doyumunun performans ve mesleki iyilik ile ilişkisi dikkate alındığında (Yıldırım, 2015) özel eğitim uygulama okullarındaki öğretmenlerin adalet algısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin araştırılmasının önemi anlaşılabilmektedir.

Adalet, kişilere yapılan davranışlar değil de kişilerin bu davranışların ne kadar adil olup olmadığıyla ilgilendiği bir algı olarak düşünülebilir (Titrek, 2009). Örgütsel adalet kavramı ile ilgili ise net bir tanım yoktur. Bu kavram, örgütsel davranışlarda ortaya çıkan ücret ya da faydalı şeylerin insanlar arasında ne kadar eşit dağıtıldığı ile ilgilenen bir değerlendirme mekanizmasıdır. (Gül ve İnce, 2014). Örgütsel adalet, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel olmak üzere 3 farklı şekilde incelenir. Üç adalet türü de birbiri ile ilişkili olup birbirlerinden farklı özellikleri vardır (Erdoğan, 2001, s. 205). Dağıtımsal adalet, çalışanların ücret, terfi gibi kazanımların paylaşılmasında yönetimin aldığı kararların adil olup olmamasıyla ilgilidir

(Eren, 2011, s. 576). İşlemsel adalet, ortaya çıkan sonuçların dağıtımında uygulanan yöntemlerin adil bir şekilde değerlendirilmesiyle ilgili olmaktadır (Irak, 2004, akt; Yelboğa, 2012, s. 172). Etkileşimsel adalet ise bireylerin karşılıklı ilişkilerinin kalitesine odaklanan bir kavramdır (İşbaşı, 2000, s. 53).

İş doyumunu, bireyin çalışma hayatındaki memnuniyeti ve içinde yaşamış olduğu huzuru ifade etmektedir (Akbaş, 2006, s. 3). Bu doyumunu etkileyen unsurlar çeşitli boyutlarda ele alınmaktadır. Psikolojik açıdan, çalışanların takdir edilmesi ve değer görmesi önemli rol oynamaktadır. Mesleki ve yönetsel açıdan ise görev dağılımının adil yapılması ile performans değerlendirme süreçlerinin şeffaf ve hakkaniyetli yürütülmesi iş doyumunu belirleyen faktörler arasında yer almaktadır. Bunun yanında, iş doyumunu etkileyen bir diğer önemli alan da çalışma koşullarıdır. Bu kapsamda dersliklerin fiziksel uygunluğu ile materyal ve donanımın yeterliliği ön plana çıkmaktadır. Son olarak sosyal ortam da iş doyumunu şekillendiren bir diğer boyuttur; örgüt içi iklim, çalışanlar arası ilişkiler, hoşgörü ve yardımlaşma düzeyi bu kapsamda değerlendirilmektedir.

İş doyumunu, bireyin çalışma hayatındaki memnuniyeti ve içinde yaşamış olduğu huzuru ifade etmektedir (Akbaş, 2006, s. 3). İş doyumunu etkileyen psikolojik unsurlar arasında çalışanların takdir edilmesi ve değer görmesi yer almaktadır. Mesleki ve yönetsel unsurlar ise görev dağılımı, performans değerlendirme süreçlerinin adil ve şeffaf yürütülmesini içermektedir. Çalışma koşulları kapsamında dersliklerin fiziksel uygunluğu, materyal ve donanımın yeterliliği bulunmaktadır. Sosyal ortam ise kurumdaki iklim, çalışanlar arasındaki ilişkiler, hoşgörü ve yardımlaşma durumunu ele almaktadır.

Literatür taramasıyla özel eğitim alanına odaklı çalışmaların son yıllardaki artışı fark edilmekle birlikte özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algısının iş doyumları üzerindeki etkisini derinliğine ve bağlamsal değişkenleri dikkate alarak inceleyen bir çalışmaya erişilememiştir. Tunçbiz (2015) çalışmasında, örgütsel adaletin 3 boyutunda öğretmenlerin duygusal bağlılığını olumlu etkilediğini bulmuştur. Aynı çalışmada etkileşimsel adaletin devam bağlılığını, dağıtım ve etkileşimsel adaletin ise normatif bağlılığı anlamlı şekilde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bal'ın (2014) araştırması da benzer şekilde, adalet algısının özellikle duygusal ve normatif bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı etkiler yarattığını göstermiştir. Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlardaki örgütsel adalet algılarının genelde olumlu olduğu bildirilmektedir (Baş ve Şentürk, 2011; Oğuz, 2011). Bununla birlikte öğretmenlerin adalet algılarının yöneticilere kıyasla daha düşük olduğu belirtilmiştir (Akgeyik, 2014; Kahraman, 2017). Diğer yandan Aydın ve

Kepenekçi'ye (2008) göre okul müdürleri çoğunlukla adil davranmakta; öğretmenler ise adaletsiz bir durum algıladığında bu duruma karşı mesafeli bir davranış sergilemektedir.

Örgütsel adaletin, örgütsel bağlılık (Bal, 2014; Tunçbiz, 2015), örgütsel güven (Aydın ve Kepenekçi, 2008; Tarter ve Hoy, 2004), iş doyumunu ve ücret memnuniyeti (Thomas, 2012) gibi farklı kavramlarla aralarında doğrudan ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle güven ve adalet arasında çift yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur; güvenin adaleti, adaletin ise güveni artırdığı ifade edilmiştir (Tarter ve Hoy, 2004). Thomas (2012) iş doyumunun adalet algısıyla yakından ilişkili olduğunu ve özellikle örgüt içi ödüllerin adil biçimde dağıtılmasının doyumunu artırdığını belirtmiştir.

Örgütsel adalet algısının bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği, bazılarında ise anlamlı bir değişiklik göstermediği ortaya çıkmıştır. Baş ve Şentürk (2011) ile Oğuz (2011) tarafından yürütülen araştırmalarda, öğretmenlerin adalet algılarının cinsiyete göre bir fark göstermediği eğitim düzeyine göre ise farklılaştığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Hartman, Yrle ve Galle (1999) da cinsiyet değişkenine göre bir farklılık olmadığını bildirmiştir. Akgeyik (2014) ve Kahraman (2017) çalışmalarında öğretmenlerin adalet algılarının yöneticilere oranla daha düşük olduğundan dolayı mesleki konumun bu algıyı etkilediğini ortaya çıkarmıştır.

Literatürde iş doyumunu, bireyin çalışma hayatında yaşadığı memnuniyeti kapsayan çok boyutlu bir kavram olarak ele alınmaktadır. İş doyumunu yalnızca maddi kazançlarla ilgili değil; takdir edilme, desteklenme, yol göstericilik, ilişkilerdeki güven ve yönetim uygulamaları gibi boyutlarla da ilişkilidir (Kurt, 2005; Van Eekelen, 2005; Daft, 1994). Bu kapsamda iş doyumunun hem duygusal boyutu hem de yönetsel boyutu öne çıkmaktadır. Bununla birlikte çalışanların takdir edilme, güven ortamı ve adil yönetim algılarının iş doyumunun temel bileşenleri arasında yer aldığı vurgulanmaktadır (Templar, 2017; Anghar, 2008).

Literatür taramasında öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin Akkaş'ın (2017) çalışmasında, öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu ve bu memnuniyetin özellikle özel eğitimdeki çocuklara yardımcı olma gibi durumlar üzerinden oluştuğu belirtilmektedir. Bununla beraber bazı öğretmenlerin maaşlarından memnun olmadıkları ve ekonomik tatminsizlik yaşadıkları ifade edilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Sağlam ve Sağlam, 2005; Yazıcı ve Cemaloğlu, 2022).

İş doyumunun örgütsel adalet, motivasyon, güven, bağlılık ve yönetim tarzı gibi kavramlarla

ilişkili olduğu görülmektedir. Kurt (2005) ve Daft (1994), yöneticilerin çalışanlarını takdir etmesinin hem güven hem de motivasyonu artırarak iş doyumunu desteklediğini bulmuştur. Osmanova (2020) ve Abbasoğlu (2015) ise örgütsel adalet ile iş doyumunu ve motivasyon arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Abbasoğlu (2015), etkileşimsel adaletin motivasyonla pozitif ilişkili olduğunu; işlemsel adaletin ise negatif yönde ilişkisi olduğunu saptamıştır. Güven ortamının zedelenmesinin iş doyumunu olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Neves ve Caetano, 2006).

İş doyumunu algısının demografik değişkenlere göre farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Örneğin Çetin (2007) 51 yaş ve üzerindeki öğretmenlerin daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu ve kıdemin iş doyumunu artırdığını ortaya koymuştur. Aynı çalışmada, cinsiyet ve medeni durumun iş doyumunu üzerinde etkisinin bulunmadığı belirtilmektedir. Akkaş (2017) ise kadın öğretmenlerin erkeklere göre, ön lisans mezunlarının ise lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek iş doyumunu algısına sahip olduklarını ifade etmiştir.

Literatür taramasında erişilen ilgili çalışmalar ağırlıkla nicel araştırma deseninde gerçekleştirilmiştir. Özel eğitim okulları bağlamında nitel desenli örgütsel adalet ve iş doyumunu ilişkisini derinliğine inceleyen araştırma boşluğu bulunmaktadır. Literatür taramasında örgütsel adalet ile iş doyumunu ilişkisinin çok çeşitli unsurlardan etkilenebileceği fark edilmektedir (Akgeyik, 2014; Anghar, 2008; Aydın ve Kepenekçi, 2008; Bal, 2014; Baş ve Şentürk, 2011; Daft, 1994; Kahraman, 2017; Kurt, 2005; Oğuz, 2011; Templar, 2017; Thomas, 2012; Tunçbiz, 2015; Van Eekelen, 2005). Okullarda çalışma koşulları, iklim, sosyal ilişkiler, mesleki ve yönetsel nitelikler ile çalışanların psikolojik yönleri de bahse konu ilişkiyi etkileyebilmektedir. Özel eğitim okullarında örgütsel adaletle iş doyumunu ilişkisinin derinliğine ve kapsamlı şekilde inceleyen bir araştırma boşluğu bulunmaktadır. Karşılaşılan bu araştırma boşluğunun giderilmesine katkı yapabilecek mevcut çalışma, aynı zamanda uygulama sahası bakımından da katkı yapabilecek niteliktedir. Özel eğitim okullarındaki öğretmenlerin iş tatmini üzerinde örgütsel adalet algılarının rolünü inceleyerek, özel eğitim uygulama okullarında örgütsel adaletin güçlendirilmesine ve böylece öğretmenlerin iş doyumunu ve performansının artırılmasına katkı yapılabilir.

1.2. Problem Cümlesi

Bu çalışmada araştırma problemi amaç cümlesi biçiminde oluşturulmuştur. Bu çalışmanın amacı “Özel eğitim okullarında öğretmenlerin ve yöneticilerin deneyimlerine dayalı olarak

örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyerek özel eğitim okullarının hizmet kalitesinin iyileştirilmesine yönelik öneriler geliştirmektedir.” Bu amaç kapsamında özel eğitim okullarında çalışan öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişki bakımından deneyimleri aşağıdaki alt başlıklar dikkate alınarak incelenmiştir:

1. Psikolojik unsurlar bakımından örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişki nasıldır?
2. Mesleki ve yönetsel unsurlar bakımından örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişki nasıldır?
3. Çalışma koşulları bakımından örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişki nasıldır?
4. Sosyal ortam bakımından örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişki nasıldır?
5. Örgütsel adalet ve iş doyumu arasında nedensellik ilişkisi nasıldır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Özel eğitim uygulama okullarında görev yapan öğretmenler, yoğun ve zorlu bir çalışma ortamında bulunmaktadır. Bu ortamda öğretmenlerin yöneticilerin uygulamalarına ve kurumsal işleyişe yönelik adalet algıları iş doyumlarını etkilemektedir. Adil bir yönetime sahip olan okulda öğretmen bağlılığı ve motivasyon artarken, adaletsizlik algısı bulunan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve memnuniyetsizlik yaşanmaktadır.

Bu araştırma, Türkiye Cumhuriyeti 12. Kalkınma Planı ve Millî Eğitim Bakanlığı 2024–2028 Stratejik Planı’nda yer alan özel eğitim hedefleriyle doğrudan ilişkili olmaktadır. 12. Kalkınma Planı’nda öğretmen niteliğinin güçlendirilmesi ve eğitim ortamlarının iyileştirilmesi gibi hedefler yer almakta; aynı doğrultuda MEB Stratejik Planı da özel eğitimde insan kaynağını geliştirme, yönetim süreçlerinin açıklığını artırma ve kurumsal işleyişin verimliliğini yükseltme gibi stratejiler belirlemektedir.

Alanyazında özel eğitim uygulama okullarında örgütsel adalet algısının iş doyumuna etkisini inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu eksikliğin giderilmesi öğretmen ve yönetici deneyimlerine dayalı olarak örgütsel adalet algısının iş doyumu üzerindeki etkisini ortaya koyup ortaya çıkan bulgularla özel eğitim kurumlarında daha adil ve iş doyumunun yüksek olacağı bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sunacaktır. Uygulamada ise adalet düzeyi düşük okullarda çözüm önerileri geliştirerek daha adil motivasyonun yüksek olduğu ve verimli bir çalışma ortamının oluşmasına katkı sağlamaktadır.

1.4 Araştırmanın Sayıtları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracının ölçölmek istenilen nitelikleri ölçebildiğı ve araştırmaya katılanların yarı-yapılandırılmış açık uçlu sorulara samimi ve içtenlikle cevap verdikleri kabul edilmektedir. Bu çalışmada, katılımcıların okulda deneyimledikleri durumların, okul yöneticilerinin örgötsel adalet anlayışını yansıttığı ve öğretmenlere yöneltilen sorulara ilişkin yaptıkları açıklamaların iş doyumları hakkında bilgi vereceğı varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıklar

1. Bu araştırma daha geniş katılımcı grubuyla yapılmak istenilmiş fakat maliyet ve erişilebilirlik bakımından sınırlamaya gidilmiştir. Bu sebeple araştırma 2024-2025 öğretim yılında Konya ilindeki Selçuklu, Meram ve Karatay ilçelerindeki devlete bağı özel eğitim uygulama okulunda görev yapan öğretmen ve okul yöneticileriyle sınırlandırılmıştır.
2. Yatılı okullarda görev yapan öğretmenler araştırmaya dahil edilmemiştir.
3. Araştırmada katılımcıların deneyimleri temel alınmakla birlikte katılımcıların cevapları algısal nitelikleri de içerdüğinden araştırma bulguları nicel analizleri de içermektedir.

1.6. Tanımlar

Fenomenolojik yaklaşım: Nitel araştırma yöntemlerinden biri olup, bireylerin belirli bir olguya ilişkin yaşantılarını, algılarını ve anlamlandırma biçimlerini derinlemesine incelemeyi amaçlar. Bu yaklaşımda temel amaç, katılımcıların doğrudan deneyimlerine dayalı olarak bir durumun özünü ortaya koymaktır.

Özel eğitim uygulama okulu: Özel eğitim uygulama okulları, zihinsel yetersizliğı olan bireylere eğitim vermek amacıyla açılan ve Millî Eğitim Bakanlığı'na bağı kurumlardır. Bu okullarda öğrenciler, yetersizlik düzeylerine göre üç kademedede eğitim almaktadır: birinci kademe ilkokul, ikinci kademe ortaokul, üçüncü kademe ise lisedir. Eğitim programları, öğrencilerin bireysel gelişim özellikleri doğrultusunda hazırlanmakta ve bireyselleştirilmiş eğitim planlarıyla (BEP) uygulanmaktadır. Akademik becerilerin dışında günlük yaşam, sosyal beceri ve öz bakım becerileri kazandırılır. Özel eğitim uygulama okulları, özel gereksinimli bireylerin topluma uyum sağlamalarına ve bağımsız yaşam becerileri geliştirmelerine katkı sağlar.

Örgütsel adalet: Ücretlerin adaletli dağıtımının yanında yönetimin, izlenilen yolun ve kuralların da herkese eşit şekilde uygulanmasıdır (Demirel, 2009).

İş doyumı: Bireyin ortaya koymuş olduğu çalışmalardan kaynaklı olan memnuniyet düzeyini ifade eder (Davis, 1988; akt. Demirtaş ve Ersözlü, 2010, s. 200).



İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde örgütsel adalet, iş doyumu, iş doyumu ile mesleki yetkinlik arasındaki ilişki, özel eğitim, özel eğitimin yönetilmesi, özel eğitim okullarında örgütsel adalet, özel eğitim okullarında iş doyumu, özel eğitim okullarında örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişki kapsamında temel kavramlar, kuramsal temel ve ilgili araştırma bulguları sunulmaktadır.

2.1.1. Örgütsel Adalet

Adalet kavramı, Türkçeye Arapça kökenli “Adl” kelimesinden geçmiştir ve farklı anlamlara sahip bir kavramdır. Bu kavram; haksızlık yapmamak, doğru olmak, hak yememek, hukuk ve kanunlara göre hakkını aramak ve bunlara göre var olan hakkı korumak ayrıca devletin oluşturduğu bazı yapılar için de adalet kavramı kullanılan bir terimdir (Eroğlu, 2009).

Adalet, tarafsız olma ve hak eden kişiye hakkını vermek şeklinde açıklanabilir (Niehoff ve Moorman, 1993). Adalet; hak eden kişiye hakkının verilmesi (Özer ve Urtekin, 2007, s. 109) ve hak etmediği halde bir şeye sahip olanın ise bunun sonucuna katlanacağı (Osmanoğlu, 2011, s. 4) esasına dayanan evrensel bir terimdir.

Adaletin temel kavramları; eşitlik, karşılıklılık ve rasyonelliktir. Eşitlik, aynı koşullarda aynı davranışların yapılması olarak tanımlanabilir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010). Eşitlik ise, mutlak eşitlik ve nispi eşitlik olarak ikiye ayrılır. Her zaman aynı karşılığı verme eylemi mutlak eşitlik ile açıklanırken, koşullara göre hareket edilme durumu nispi eşitlik ile açıklanır. Bu durumda koşullara dikkat ettiği için gerçek adalet nispi eşitlik ile sağlanmış olmaktadır (Kılıçaslan, 2010). Karşılıklılık, bireyin sergilediği bir işin sonucunda aldığı tepkiler yapmış olduğu işin değerine uygun olmasıdır (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010). Eğer birey, gösterdiği çaba ve sahip olduğu potansiyel ile gördüğü karşılık arasında bir uyumsuzluk yaşarsa, adalet duygusu zayıflar (Kılıçaslan, 2010). Karşılıklılık ilkesinin göz önünde bulundurulmaması durumu, bireyin emeğinin sömürülmesine sebep olabilir (Kılınç, 2018). Rasyonellik, karar verme aşamalarında mantıklı olmayı ve herkes tarafından kabul

edilecek bilgileri kullanmayı esas alır (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010). Adalet, kişilere yapılan davranışlar değil de kişilerin bu davranışların ne kadar adil olup olmadığıyla ilgilendiği bir algı olarak da düşünülebilir (Titrek, 2009).

Aristoteles, Sokrates ve Platon gibi filozoflar adalet üzerine görüşlerini dile getirmişlerdir. Sokrates'e göre adalet iyiyi kötüden ayırt etmektir (Karagöz, 2002). Platon, bazı iş bölümlerinden bahsetmiştir, herkes kendine düşen görevi yaptığında adalet sağlanır (Çıvgın, 2018). Felsefi kökenleri dikkate alındığında adaletin toplumsal ilişkiler açısından önemli olduğu ve toplumu oluşturan üyelerin adalet beklentisi olduğu anlaşılmaktadır.

Beugré'a (2002) göre, insanlar için toplumsal adalet ne kadar önemliyse örgütsel adalet de aynı ölçüde önemlidir. Örgüt kavramı, Türk Dil Kurumu'na (2011) göre; aynı hedefe ulaşmak, aynı görevi yerine getirmek amacıyla bir araya gelen bireylerin oluşturduğu topluluk olarak tanımlanmakta olup, farklı şekillerde açıklamaları da bulunmaktadır. Örgütsel adalet kavramı ile ilgili farklı tanımlar olmakla birlikte örgütsel faaliyetlerde kaynakların, fayda (ücret gibi) ve külfetin (iş yükü gibi) dağıtımında tarafsızlık ve eşit muamele şeklinde tanımlanabilmektedir

Örgütsel adalet kavramı özellikle 1980'li yıllardan itibaren araştırma konusu haline gelmiş ve bireylerin adalet algılarının davranışları ne ölçüde etkilediği sorusu çerçevesinde ele alınmıştır (Greenberg, 1990; Cropanzano ve Greenberg, 1997). Greenberg'e (1990) göre örgütsel adalet, bireylerin iş hayatında adaletle ilişkin ne düşündüklerini ve bu durumu nasıl yorumladıklarını ifade eden bir terimdir. Demirel'e (2009) göre örgütsel adalet, ücretlerin adaletli dağıtımının yanında yönetimin, izlenilen yolun ve kuralların herkese eşit şekilde uygulanmasını içermektedir.

Örgütlerde aktif olan bireyler için adalet kavramının önemli olduğu bilinir. Bu adaletin sağlanabilmesi için de yöneticiler tarafından bazı kurallar belirlenmiştir. Yürür'e (2008: 296) göre, bu kuralları adaletli bir şekilde uygulayıp var olan kaynaklar eşit şekilde dağıtılmalıdır. Bu durum bireylerdeki adalet düşüncesini olumlu etkiler ve toplumsal düzeni sağlar.

Örgütsel adalet, eğitim örgütleri için de geçerlidir. Eğitim örgütünün önemli bir noktası insan ögesidir (Yıldız, 2015). Eğitim örgütlerinde adaletli bir yapının olması bireyin yanında toplumu da etkiler (Baş ve Şentürk, 2011). Bu nedenle, okullarda ve eğitim örgütlerinde adaletli bir sistemin olması hedeflere ulaşılması bakımından önemlidir. Eğitim örgütü içerisinde bulunan bireylerin adaleti değerlendirme kısmındaki düşünceleri ve eylemleri adalet algısını oluşturur. Bireyler gerçekleştirmiş oldukları emeğin karşılığında ne aldıklarına

göre adaleti değerlendirirler (Serinkan ve Erdiş, 2014).

Örgütsel adalet, çalışanların örgütteki işleyişi hangi oranda adil bulduklarına ve yöneticilerin karar aşamasındaki adalet algılarına bağlı olarak şekillenmektedir (Demirtaş ve Kılıç, 2016). Eğitim örgütünde adalet algısı iyi olan insanlar daha güvenli ve anlayış içinde olan ilişkiler içindedir. Adalet algısı kötü olan insanlar ise örgütsel açıdan birlik olma duygusuna sahip olamayabilir (Karaman, 2009).

Örgütte adaletin sağlanıyor olması, çalışanların hem işlerine hem de çalıştıkları kuruma bağlılıklarını güçlendirir; bunun sonucunda ise sağlıklı ve güçlü bir iş ortamı sağlanır ayrıca işten alınan verim artar (Van den Bos, 2001). Örgütsel adaletin olmaması orada çalışan bireylerin ciddi motivasyon kaybetmesine ve iş veriminin azalmasına yol açabilir. Örgütte birlik olma düşüncesini yok eder (Altınkurt ve Yılmaz, 2010; Beugré, 2002).

Örgütsel adalet, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel olmak üzere üç farklı şekilde incelenir. Üç adalet türünün de birbirlerinden farklı özellikleri vardır. Dağıtımsal adalet, çalışanların ücret, terfi gibi kazanımların paylaşılmasında yönetimin aldığı kararların adil olup olmamasıyla ilgilidir. İşlemsel adalet, hizmet ya da mal üretiminde uygulanan yöntemlerin adil bir şekilde değerlendirilmesiyle ilgilidir. Etkileşimsel adalet ise bireylerin karşılıklı ilişkilerinin kalitesine odaklanan bir kavramdır (Erdoğan, 2001; Eren, 2011; İşbaşı, 2000; Yelboğa, 2012).

2.1.1.1. Eğitim Örgütlerinde Adalet

Bir okul örgütünde örgütsel adaleti etkileyen temel unsurlar dört alt başlıkta incelenebilir (Aydemir, 2008; Çiçek, 2005):

- Örgütsel adaleti etkileyen psikolojik unsurlar (takdir edilme, değer verilme...)
- Örgütsel adaleti etkileyen mesleki ve yönetsel unsurlar (görev dağılımı, değerlendirme...)
- Örgütsel adaleti etkileyen çalışma koşulları (derslik, materyal, donanım...)
- Örgütsel adaleti etkileyen sosyal ortam (iklim, diyalog, hoşgörü, yardımlaşma...)

Okul öğretmenler ve öğrenciler için bir yaşam alanıdır. O sebeple yaşanılabilir şekilde düzenlenmelidir. Sınıfların ısı-ışık ayarı, aydınlatılması, sınıfların mevcudu, okulun genel tablosu uygun şekilde olmalıdır (Erdem, 2008). Verimli bir çalışma ortamının en önemli koşullarından biri çalışma koşullarıdır. Fiziksel şartlar bireyin verimli çalışabilmesi için

önemlidir. Ortamın ısı, ışık ayarları, temiz ve hijyenli bir ortamın varlığı bireyin birçok durumunu etkiler (Aydemir, 2008). Bu yüzden, okulların fiziksel şartları ve imkanları öğretmenleri ve öğrencileri rahat ettirecek durumda olmalıdır. Uygun fiziksel şartlarda çalışanlar kendilerini güvende hissettikleri zaman daha verimli olurlar (Çiçek, 2005). Güven vermeyen bir iş ortamı sadece verimliliği düşürmez bunun yanında çalışanların işi bırakmalarına sebep olabilir. Kendilerini güvende hissetmeyen bireyler daha az çabalayıp iş dışında başka uyaranlar ile ilgilenebilirler. Fatimah, Noraishah, Nasir ve Khairiddin'e (2012) göre uygun şartlar sunulmayan öğretmenler, verimli çalışamayacakları için okul değiştirmek isteyebilirler.

Okullarda uygun ve adil çalışma koşulları öğretmenleri olumlu etkilediği gibi örgütü de olumlu etkiler. Öğretmenlerin motivasyonu artar, iş birliğine açık hale gelirler. Öğrencilerin akademik başarıları da artar (Tye ve O'Brien, 2002). Kalabalık sınıflarda öğretmenlerin iş yükünün artması fakat ücretin sabit kalması üstelik olumsuz çalışma şartlarına eşlik eden destek ve teşvik görememek öğretmenlerin iş motivasyonunu da azaltır (Öztürk, 2011).

Alınan ücret çalışanın memnuniyetini etkiler (Atalay, 1988). Öğretmenlerin sadece maaşları değil, aldıkları ödüller de büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlerin aldıkları ödüller de en az maaşları kadar önemlidir. Ödüller çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ve devamlılıklarını sağlama konusunda dikkat çekici bir durumdur (Amstrong, 2006).

Okul paydaşları arasındaki ilişkiler sosyal ortamı ve iklimi oluşturur. Bireyler iş ortamında oldukça fazla vakit geçirdikleri için sosyal ilişkilerin niteliği performansı etkiler. Olumlu ilişkiler çalışanın kendini iyi hissetmesini ve işe yönelik olumlu psikolojik tutum geliştirmesini destekler (Diener ve Biswas-Diener, 2008; Diener ve Seligman, 2004; Warr, 1987). İş yerindeki samimi ilişkiler çalışanların verimliliğini ve yaratıcılığını etkiler (Eren, 1993; Stephens, Heaphy ve Dutton, 2011). Güvensiz ve stresli çalışma ortamlarında ise çalışanlar arasında kaba davranışlar sık görülmektedir (Porath ve Pearson, 2010). Olumlu bir çalışma ortamı için adil, kapsayıcı, samimi, karşılıklı paylaşım, saygı ve yardımlaşmaya dayalı bir ortam oluşturulmalıdır (Erginer, 2003).

Çalışma ortamındaki güven duygusunun varlığı bireyler de güçlü bağlara sebep olurken güvensiz bir ortamda bireyler sorunları çözmede zorlanabilirler. Güven kazanılması zor ve sürekli mücadele edilmesi gereken bir olgudur (Erdem, 2008). Brownell'a (2000) göre çalışma ortamındaki güvenli ilişkileri, sözlerin tutulduğu, samimi iletişimin olduğu, karşılıklı fikir alışverişlerinin rahatlıkla yapılabilirdiği ortamı ifade etmektedir. Eğitim örgütlerinde olumlu sosyal ilişkiler, karşılıklı anlayış ve saygıya, iş birliğine dayalı etkileşim

ile kurulabilmektedir. Bu ilişkiler etkili bir okul ve çalışma ortamını sağlamaktadır (Çınkır ve Çetin, 2010).

2.1.1.2. Öğretmenlik Mesleğinde Örgütsel Adaletin Etkileri Nelerdir?

Eğitim örgütlerinde, ortaya çıkan kaynakların nasıl ve ne şekilde paylaştırılacağı sürecinin çalışanlar tarafından nasıl değerlendirileceği önemli bir noktadır. Eğitim çalışanları, adil olmayan bir durumla karşılaştıklarında veya emeklerinin karşılığını alamadıklarında farklı tepkiler gösterebilir (Eren, 2011).

Dağıtımsal adalet, çalışanlar arasında elde edilen imkânların adaletli biçimde paylaştırılmasıdır (Çakmak, 2005; Kahraman, 2017; Sezen, 2001). Bu imkânlar, bireylerin maddi kazanç elde etmelerine, yaşam şartlarını iyileştirmelerine ve sosyal alandaki konumlarını değiştirmelerine olanak tanır. Para ve mal varlıkları, dağıtımsal adalette en sık adı geçen unsurlar arasındadır (Polat, 2007; Atalay, 2005). Örgütlerde bu kaynakların eşitlik ilkesi doğrultusunda dağıtılıyor olması, öğretmenler ve tüm çalışanların dağıtımsal adaleti olumlu algılamasına katkı sağlamaktadır. Öğretmenlerin emeklerinin görülüp takdir edilmesi, görev ve sorumluluklarının adil olarak planlanması ve okul gelirlerinin ilgili yerlere dengeli paylaştırılması dağıtımsal adalet algısının olumlu olması adına yöneticilerin dikkate alması gereken önemli bir noktadır (Demirbilek, 2018).

İşlemsel adalet, karar alma süreçlerinde kullanılan yöntemlerin adil olup olmadığını ifade eder (Akar, 2017; Altıntaş, 2006; Özdevecioğlu, 2003; Polat, 2007). Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin karar süreçlerine dâhil edilmesi, adalet algısına olumlu yansıyan bir durumdur. Kısaca, çalışanların sonuçların adil dağıtıldığına yönelik değerlendirmeleri dağıtımsal adaletle; süreçte adil davranılıp davranılmadığına ilişkin algılar ise işlemsel adaletle ilgilidir. Dağıtımsal adalet eğitim örgütlerinde ödül sistemini kapsarken işlemsel adalet ise karar mekanizmalarını kapsar (Greenberg, 1990).

Etkileşimsel adalet ise, örgüt içerisindeki kişilerin ilişkilerinin nasıl olduğu ile ilgilenir (Özdevecioğlu, 2003). Çalışanların takdir edilmesi ve karar süreçlerine katılımı motivasyonlarını artırır (Manzoor, 2012). Bies'in (1987) çalışmasında; dürüstlük, bilgi paylaşımı, saygı, nezaket ve birbirini dinleme gibi durumların, sürece göre daha fazla önemsendiğini ifade etmiştir (Polat, 2007). Okul ortamında etkileşimsel adalet, yöneticilerin öğretmenlere karşı tutumlarıyla ilgilidir. Yöneticilerin saygı dolu ve değer veren yaklaşımları adalet algısını olumlu hale getirir (Çakmak, 2005).

Bir okulda adaletin sağlanması farklı boyutlarda adaletli uygulamaları gerektirmektedir. Bu boyutlar şu şekilde sıralanabilir:

1. Okulda takdir edilme bakımından adaletin sağlanması
2. Görev dağılımında adaletin sağlanması
3. Derslik, araç-gereç, malzeme gibi kaynakların temininde adaletin sağlanması
4. Çalışma zamanının/haftalık programın düzenlenmesinde adaletin sağlanması
5. Sosyal ilişkilere dahil edilme/dışlanma bakımından adaletin sağlanması
6. Bilgilendirme ve haberdar edilme bakımından adaletin sağlanması
7. Değer verilme bakımından adaletin sağlanması
8. Performansın ve yapılanların kalitesinin değerlendirilmesi bakımından adaletin sağlanması
9. Yapılan iş ve alınan ücret bakımından adaletin sağlanması
10. Kolaylık ve hoşgörü bakımından adaletin sağlanması
11. Karar sürecine dahil edilme bakımından adaletin sağlanması
12. Sendikal üyelik, politik eğilim, hemşehricilik gibi gruplanmalar bakımından adaletin sağlanması

2.1.2. İş Doyumu

Türk Dil Kurumuna göre “iş” kavramı; bir amaç doğrultusunda ortaya bir ürün koymak için verilen emektir. Bu ürünü koyarken birey enerji harcar. Aynı zamanda bireylerin, hayatlarını devam ettirmek için belirli bir düzen de yaptıkları faaliyetler de iş olarak tanımlanabilir. Bu faaliyetler sonucunda bireyler ekonomik kazanç sağlamaktadırlar (tdkterim.gov.tr). Daha geniş bir tanımlama ile iş, bireylerin yaşamlarını kaliteli bir şekilde sürdürebilmeleri ve yaşamları için gerekli olan ücreti kazanmak için belirli bir düzende bilgi ve becerilerini ortaya koymaya çalışmaktır (Karagülle, 2007).

Bireyin yaptığı işten duymuş olduğu memnuniyet iş doyumunu oluşturmaktadır (Demirtaş, 2010). Akbaş (2006, s. 3) iş doyumunu, bireyin çalışma hayatındaki memnuniyeti ve içinde yaşamış olduğu huzuru şeklinde açıklamaktadır. Bir diğer tanımlamada, bireyin ortaya koymuş olduğu çalışmalardan kaynaklı olan memnuniyet düzeyini ifade etmektedir

(Demirtaş ve Ersözlü, 2010). İş doyumu, bireyin yapmış olduğu çalışmalar sonucundaki memnuniyetidir. Birey bir işi sadece para kazanmak için değil içsel olarak kendisini motive etmek ve başarı elde etmek için yapar (İrban, 2004).

İş doyumunu yapılan işin ne olduğu ve işin koşulları etkilemektedir (Demirtaş, 2010). Bireylerin iş yerlerindeki doyumlarını, çalışma ortamının fiziki durumları, insanlar arasındaki ilişkilerin samimiyet düzeyi ve kurumdaki düzenin nasıl olduğu etkiler (Batıgün ve Şahin, 2006). Bir işte bireylerin ve kurumun farklı boyutlardaki birbirlerinden beklentileri etkilemektedir (Yıldız vd., 2003).

Bir örgütün amaçlarına ulaşılmasında önemli unsurların başında orada çalışan insanların niteliği gelmektedir. Yöneticiler buna dikkat ederek çalışanların mesleki doyumlarını iyileştirecek düzenlemeler yapmalıdır (Akıncı, 2002). Yönetici durumdaki insanlar örgütün sorunlarını çözmek istiyorlarsa ilk olarak çalışanların problemlerini çözmelidirler. Bu durumu göz ardı etmemeleri örgüt için önemli bir nokta olmaktadır (Şen, 2008). Bireylerin tutumları, kurumdaki çalışma performanslarını ve iş doyumunu etkileyebilir. Çalışanların işlerinden dolayı duydukları memnuniyet bu örgütteki hizmetin nasıl olacağı üzerinde fikir verebilmektedir (Etyemez, 2007, s. 13). Bireylerin mesleki tatmini bireysel olduğu kadar kurumsal başarıyı etkileyebilmektedir. İdari amirlerin en önemli sorumluluklarından biri ise bireylerin çalıştığı kurumdaki olumlu davranışları desteklemektir (Fındıkçı, 2001, s. 373).

Çalışma ortamındaki çalışanlar farklı alanlardaki ihtiyaçlarını karşılamak için örgütlerde bulunmaktadır. Bu ihtiyaçları sadece ekonomik açıdan düşünmek yanlış olacaktır. Okul yönetiminde bulunanlar, çalışanların çok farklı ihtiyaçları olduğunu bilerek çalışanlarına yaklaşmalıdır (Akıncı, 2002). Çalışanın kişisel anlamda doyum yaşaması ve beklenen sonuçlara ulaşma yönündeki çabası, bireyin istek ve ihtiyaçlarına karşılık verecek şekilde imkanlar sunuldukça artar. Bireylerin ihtiyaçları karşılanmadığında bu durum çalışanlarda motivasyon kayıplarına ve istenmeyen olumsuz davranışlara neden olabileceği için örgütteki işleyişte düzensizlikler oluşabilir (Eren, 2011).

Bireylerdeki iş doyumu yetersizliği çalıştıkları örgüt için de olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilir. Çalışanlarda işlerine karşı ilgisizlik, çalıştığı örgüte daha az gelme, bulunduğu ortamda zayıf ilişkiler, uyumsuzluk yaşayabilirler (Eren, 2011). Bu ve benzeri olumsuzluklar ise örgütün vereceği hizmetin kalitesini düşürüp çalışanların örgütten ayrılmalarına yol açabilir (Saylan, 2008). İş doyumunda yetersizlik yaşayanların işlerine yönelik ilgi ve işlerini sürdürme istekleri azalabilir ve motivasyonları düşebilir (Akbaş, 2006).

Bireylerin yaşamında önemli bir yer tutan çalışma hayatı, zamanın büyük bir bölümünün geçirildiği temel ortamlardan biridir. Bu ortamda yaşanan bütün sorunlar bireylerin hayatının geri kalan kısmında da sorunlara yol açabilir. Bireyler işi sadece para kazanma olarak görürse bu durum motivasyon eksikliğine yol açabilir (Çelik, 2003). Çalışanını her zaman destekleyen, çalışanlarının kendilerini gerçekleştirmelerine izin veren, ürün değil süreç odaklı olan yönetimler örgütteki niteliğini artırabilir (Eren, 2011). Mesleki yetkinlikte iş doyumunun yüksek olması sadece birey için değil çalışmış olduğu örgütün niteliği ve devamlılığı içinde önemli bir durumdur. Bir örgütün nitelik göstergelerinden biri çalışanın yapmakta olduğu işten doyum sağlama durumudur. Türkoğlu'na (2008) göre verimsizlik, disiplin problemleri gibi birçok gizli örgütsel sorunlarla karşılaşılması çalışanların iş doyumsuzluğu yaşadığını gösterir (Türkoğlu, 2008, s. 49). İş doyumunu etkileyen unsurlar genel olarak şu şekilde sınıflandırılabilir (Demirtaş, 2010; Eren, 2011; Türkoğlu, 2008):

- İş doyumunu etkileyen psikolojik unsurlar (takdir edilme, değer verilme...)
- İş doyumunu etkileyen mesleki ve yönetsel unsurlar (görev dağılımı, değerlendirme...)
- İş doyumunu etkileyen çalışma koşulları (derslik, materyal, donanım...)
- İş doyumunu etkileyen sosyal ortam (iklim, diyalog, hoşgörü, yardımlaşma...)

2.1.2.1. Öğretmenlik Mesleği ve İş Doyumu

Öğrenme, doğum öncesinden başlayıp ölünceye kadar sürmektedir. Öğrenme bireyin kendinde gerçekleşen içsel bir süreç olup kalıcı izli istendik davranış değişikliği olarak tanımlanabilir (Senemoğlu, 2003). Öğretim ise en az iki taraflı bir süreçtir. Öğretim, öğrenmenin gerçekleşmesini sağlamaya yönelik faaliyetlerle ilgilenir. Fakat her öğretim öğrenme ile sonuçlanmaz. Öte yandan her öğrenme de mutlaka bir öğretim aracılığı ile gerçekleşmez. Bir öğretim faaliyetine girmeksizin; doğal, kendiliğinden de öğrenme gerçekleşebilir. Eğitim kavramı, öğrenmeyle daha yakından ilişkilidir. Eğitim bir öğrenmedir. Fakat olumlu, iyi, güzel yani istendik şeylerin öğrenilmesidir. Eğitim olabilmesi için öncelikle öğrenmenin olması ve bu öğrenilenin istendik olması gerekir (Yıldırım vd, 2022).

Okuldaki öğretim faaliyetlerinin temel bileşenleri öğretmen, öğrenci, öğretim programı, öğretim materyali ve fiziki çevre olarak belirtilebilir. Öncelikle öğretmen temel aktördür. Öğrencilerin de nitelikleri öğretim faaliyetlerini etkilemektedir. Her öğrencinin farklı bireysel özelliklere, zihinsel yapılar, deneyimlere, ilgilere ve öğrenme stillerine sahip

olduğu dikkate alınarak öğretim ve öğrenme ortamı düzenlenmelidir (Heacox, 2002). Öğretim programındaki kazanımlar ve bu kazanımları edindirmeye yönelik öğretim strateji-yöntem-teknikleri bir başka bileşendir. Yapılan araştırmalar, bireysel öğrenci farklılıklarına uygun çeşitli öğretme/öğrenme stratejileri kullanmanın öğrencinin akademik başarısı üzerinde daha olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (NMSA Research Committee, 2003).

Sisteminin uygulama sahasında bulunan okul örgütünün çekirdeğinde eğitim-öğretim faaliyetleri bulunur. Okul, çocukları ve gençleri geliştirmeye çalışır. Gelişim, olumlu yönde değişimdir. Gelişim ve öğrenme yakın anlamlı kavramlardır. Okulda öğrenmenin gerçekleşmesinde öğretim faaliyetlerinin yeri kilit önemdedir (Yıldırım, Yenipınar ve Yavuz Tabak, 2022).

Öğretmenlerin mesleklerinde yaşadıkları iş doyumu, okulda eğitim ve öğretimin kalitesini etkiler (Demirtaş ve Ersözlü, 2010). Stres, ihtiyaçların karşılanmaması ve düşük motivasyon öğretmenlerde iş doyumsuzluğuna yol açan temel unsurlardır (Karakuş, 2008). İngiltere’de yapılan bir çalışmada, öğretmenlerin iş doyumlarının meslektaşlarıyla ilişkileri, öğrencilerin başarısı, öğretmenlik mesleğinin toplumdaki değeri ve kıdem gibi faktörlerle ilişkili olduğu bulunmuştur (Evy vd., 2008). İş doyumunu artırmak için çalışanların motivasyonlarının artırılması gerekmektedir. Morali artırmak için yöneticilerin çalışanlara örnek olması ve onların işlerine bağlılığını takdir etmesi önemlidir. Çalışanların motivasyonunu yapmış oldukları iş, arkadaşlarıyla ilişkileri, kendisine verilen değer ve yöneticisinin davranışları etkileyebilir (Karaköse ve Kocabaş, 2006). Ücret de iş doyumunu etkileyen önemli bir unsurdur (Siegel ve Lane, 1982). Çalışma ortamının fiziksel şartları, ısı ışık ayarı, temizliği, gürültü düzeyi ve havalandırması da iş doyumu üzerinde oldukça etkili olan unsurlar arasındadır (Eğinli, 2009).

İş doyumu, öğretmenlerin yaptıkları işte ilişkilerini ve motivasyonunu etkileyen önemli bir konudur. İş doyumu yüksek olan öğretmenler, okulun hedeflerine ulaşmasına katkı sağlarken çevresine de olumlu davranışlar gösterir. İş doyumu düşük olan öğretmenler ise okulda ve çevresinde olumsuz tutumlar sergiler (Çetin, 2007).

Literatür taramasında öne çıkan unsurlar dikkate alındığında bir okulda öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen çeşitli unsurlar sıralanabilir (Eğinli, 2009; Evy vd., 2008; Demirtaş ve Ersözlü, 2010; Karaköse ve Kocabaş, 2006; Karakuş, 2008; Siegel ve Lane, 1982).

1. Çaba sonucunda öğrencilerdeki gelişim (akademik, sosyal, öz bakım, bilişsel, dil, motor

gelişim) bakımından iş doyumu elde edilmesi

2. Okuldaki sosyal ilişkiler bakımından iş doyumunun sağlanması

3. Okuldaki ders dışındaki faaliyetler (geziler, yemekli toplantılar...) bakımından iş doyumunun sağlanması

4. Görev dağılımlarındaki (nöbet, komisyon vb.) hakkaniyet durumu bakımından iş doyumunun sağlanması

5. Okuldaki çalışma şartları bakımından iş doyumunun sağlanması

6. Okulda çalışanlar arasındaki diyalog, iş birliği ve paylaşım bakımından iş doyumunun sağlanması

7. Anne-babaların ilgisi ve desteği bakımından iş doyumunun sağlanması

8. Okul yöneticilerinin desteği bakımından iş doyumunun sağlanması

9. Yaşanan problemlerin çözümü bakımından iş doyumunun sağlanması

10. Yöneticilerin çabaları takdir etmesi bakımından iş doyumunun sağlanması

11. Bürokratik işlemler ve kırtasiyecilik bakımından iş doyumunun sağlanması

12. Fiziki donanım, araç-gereç yeterliği bakımından iş doyumunun sağlanması

2.1.3. Özel Eğitim

Eğitim kavramı üzerine çok fazla tanım mevcuttur. Bütün tanımların uzlaştığı nokta ise eğitimin davranış oluşturma ya da değiştirme olmasıdır (Başar, 1999). Toplumun ileriye dönük gelişimlerine katkı sunmak için ve bireyi geliştirme faaliyetleri şeklinde eğitim kavramı açıklanabilir. Eğitim, toplumsal düzenin sağlanması için belirli bir süreç içinde bireylerde kalıcı davranışlar kazandırmayı hedefleyen bir sistemdir. Bireylerde meydana gelen bu davranışlar toplum düzeni için ve bilinçli vatandaşların yetiştirilmesi için önemli bir süreçtir (Türkoğlu, 2012). Eğitim sonucunda bireyler, toplumsal kurallara uygun şekilde yetişir ve gözlemlenebilir davranışlar sergilerler. Bu aslında bir kültürleme sürecidir (Fidan, 2012). Eğitimin temel amacı bireyleri topluma ve hayata hazırlamaktır ve eğitim hizmeti bu amaca yönelik yapılan bütün faaliyetleri kapsar (Ültanır, 2012).

Eğitimin bireyler üzerindeki etkisini uzun vadede görebilmek daha mümkündür. Uzun vadede gözlem yapıldığında eğitimin insanları topluma hazırladığını, insanlardaki bilgi birikimini artırdığını, birçok konuda gelişimlerin olduğu görülebilmektedir (Serter, 1982).

Özel eğitim kavramı birçok tanımda farklı unsurlar vurgulanarak açıklanmıştır. Bir tanımda, özel eğitimin tipik gelişim gösteren öğrencilerden farklı olan öğrencilerin uygun planlar dahilinde bireysel hizmet sunup öğrencinin performansını üst seviyelere çıkarmayı amaçlayan hizmet olduğu söylenmiştir (Kırcaali-İftar, 1998). Benzer bir tanım olarak özel eğitimin, farklı gelişim gösteren öğrencilere yönelik sunulan bir eğitim olduğu ifade edilmektedir. Bu tür eğitim öğrencinin yetersiz olduğu alanlara yoğunlaşp desteklenmesi, yapabildiği becerilerin daha çok geliştirilmesi amaçlanır. Özel eğitim bireyi hem akademik hem sosyal hem özbakım alanında bağımsız hale getirmeyi hedefler. Bu doğrultuda özel eğitim kişiye özel planlanan ve uygulanan bir eğitim hizmeti olarak ifade edilmektedir (Ataman, 2003).

Eğitim hizmeti sunulurken çeşitli sorunlarla karşılaşılabilir. Özel eğitim alanında çalışan öğretmenler de bu durum daha yoğun şekilde yaşanabilmekte ve sorunların çözülmesine yönelik çaba harcanmaktadır. Özel eğitim öğretmenleri farklı engel türüne sahip öğrenciler ile çalışmakta ve her bir öğrencinin özelleşmiş davranışlarına odaklanmaktadır. Bu durumdan dolayı da özel eğitim öğretmenleri, öğrencilerine daha çok destek olmak ve daha özenli davranmak durumundadırlar. Girgin ve Baysal (2005) ve Çokluk (1999) yetersizliği olan öğrencilerin diğer öğrencilere oranla daha çok dikkat edilmesi gereken bir kesim şeklinde nitelendirmektedirler. Bu yüzden özel eğitim öğretmenleri daha fedakâr, daha sabırlı, daha çok enerjik olmak durumunda kalabilmektedirler. Mesleki görevleri yerine getirirken daha çok yorulabilirler. Billingsley ve arkadaşlarının (1995) yürütmüş oldukları çalışmada, yeterli düzeyde iş doyumunu yaşayamadıkları için işten ayrılan özel eğitim öğretmenlerinin diğer öğretmenlere göre daha çok motivasyon düşüklüğü yaşadıkları belirtilmiştir.

2.1.4. Türkiye’de Özel Eğitimin Yönetilmesi

İnsanlar ortak amaçlar doğrultusunda bir araya geldikleri gruplarda uyumu sağlamak adına birilerinin desteğine ihtiyaç duymuşlardır. Bir araya gelen insanların daha düzenli bir şekilde hareket etmeleri ve iş birliği içerisinde desteklenerek ilerlemeleri iyi yönetim ile sağlanabilmektedir. Yönetim, belirlenmiş hedeflere ulaşmaya odaklanmaktadır (Akat, 1984). Bursalıoğlu’na göre yönetim; örgütün amaçlarına uygun biçimde varlığını sürdürmesini sağlamak ve örgütteki insan ile madde kaynaklarını en etkili biçimde kullanmaktır (Bursalıoğlu, 1994). Bir başka tanımda yönetim, toplumsal gereksinimlerin bir bölümünü karşılamak amacıyla, önceden belirlenen hedefler doğrultusunda belirli görev ve

rolleri üstlenecek unsurların bir araya getirilmesiyle yürütülen koordinasyon ve yönlendirme süreci olarak tanımlanabilir (Başaran, 1982). Ergun ve Polatoğlu'na (1984) göre yönetim, planlama, örgütlenme, yöneltme, denetim gibi kaynakları bir araya getirerek örgütte var olan ortak amaçların gerçekleştirilmesi için çaba göstermektir. Başka bir tanımlamada yönetimin bir süreçten ibaret olduğunu düşünerek, ortak bir amaca hizmet eden gruplardaki iş birliğine dikkat çekmektedirler (Akat, 1984). Herbert ise yönetimi, ortak amaçları gerçekleştirmek için iş birliği yapan toplulukların faaliyetlerinin oluşturduğunu söyleyerek daha geniş bir açıdan ele almıştır (Herbert, 1983).

Eğitim yönetimi, toplumun eğitim konusundaki beklentilerine ve ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde kurulmuş olan ayrıca sistemli bir şekilde yürütülüp geliştirilmesini sağlamak için ifade edilir. Eğitim yönetiminin en önemli ögesi ise insandır (Gürsel, 2008). Yönetim sürecinin eğitime yansımaları "eğitim yönetimi" kavramını oluştururken, bu sürecin okul düzeyinde uygulanması "okul yönetimi" demektir. Eğitim yönetiminin okul gibi belirli bir alana uygulanması, "okul yönetimi" olarak adlandırılır. Bu alanın sınırlarını ise eğitim sisteminin genel yapısı ve hedeflerini belirler.

Türkiye’de eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürüten okul ve kurumların çoğu kamuya bağlıdır. Özel sektör tarafından kurulan ve işletilen eğitim kurumları da devletin denetim ve gözetimi altında faaliyet göstermektedir. Eğitim yönetimi, genel ve özel amaçların hayata geçirilmesinden ve devletin temel eğitim politikalarının uygulanmasından sorumludur (Bursalıoğlu, 2002). Etkili bir okul yönetimi, yönetimdeki kişilerin görev ve sorumluluklarının farkında olması ve donanımlı olmasıyla mümkün olacaktır. Ayrıca okul yönetimi sadece yönetim noktasında değil kurumun etkili ve devamlılığı olması için kararlar alınmasında da sorumludur (Gürsel, 2008).

Örgütlerde insan faktörü birçok açıdan etkilidir. İnsanı anlamak ve örgütte insanın gelişimini sağlamak örgütsel gelişim için ön koşuldur. Okul yöneticilerinin pozitif tutum sergilemeleri, anlayışlı olmaları, iş birliğine dayalı faaliyetlerde bulunmaları ve iletişim yönü güçlü olan kişiler olması gerekmektedir. İnsanın sosyal bir varlık olduğu unutulmamalıdır ve sadece eğitim yönetiminde bulunan kitabi bilgiler ile değil insancıl yaklaşımlar sergilemelidir. Bu şekilde ilerleyen yöneticiler yüksek verim içinde başarıya ulaşmakta zorlanmazlar (Bursalıoğlu, 2005; Çelik, 2002; Özdemir, 2007; Şişman, 2002; Yiğit ve Bayraktar, 2006).

Özel eğitime yönelik tarihsel gelişmeler incelendiğinde El Razi, El Mecusi, İshaki, İmran ve İbni Sina gibi bilim insanlarının zihinsel engelli kişiler için psikoterapi müdahalelerine rastlanılmaktadır. Bağdat'ta Halife Harun Reşit zamanında ruh sağlığı sorunu olan bireyler

için Bimarhane kurulmuştur. Kahire'de Ahmed Bin Tolun zamanında Bimarhane kurulmuştur (Gündüz, 2014). Zihinsel yetersizliği olan kişiler devlet tarafından korunmaya alınmış ve onların istihdamından yararlanılmıştır (Tösten, 2010). Osmanlı Devleti'nde özel eğitime yönelik uygulamalar, Batı'daki gelişmeler doğrultusunda gerçekleşmiştir. (Gündüz, 2014). Ayrıca duyamayan ve konuşamayan kişilere padişah, sarayında gizli görevlerde sorumluluk vermiştir (Günay ve Görür, 2013, s. 56). Bu bireyler Seferli Koğuşu'nda eğitilmiş ardından ise koğuş başka bir alanda eğitim veren mektebe dönüştürülmüştür (Günay, 2016:65). Eğitim alan bu bireyler devletin farklı iş kollarında görev almaya başlamışlardır (Erken, 2015). Maarif Nazırı Münif Paşa ise özel eğitim alanında ilk kurumsal yenilikler getirmiştir, ilk modern çalışma ise II. Abdülhamid zamanında F. Grati'nin 30 Eylül 1889'da İstanbul (Hamidiye) Ticaret Mektebi çatısı altında duyamayan çocuklar için açtığı okuldur. Bu okula görme engelli çocuklar için bir kısım da eklenmiş fakat okul 30 yıl sonra kapanmıştır (Özen ve Günday, 2018).

Cumhuriyet sonrası dönemde özel eğitim hizmetlerinde önemli gelişmeler sağlanmıştır. 1921'de Sağlık Bakanlığı çatısı altında "Özel İzmir Körler ve Sağırılar Okulu" İzmir'de açılarak ilk çalışma yapılmıştır. Bu okul özel eğitimin sadece sağlık sorunu olmadığını özel eğitimin de gerekli olduğunu göstermiştir. İzmir Körler ve Sağırılar Okulu Tevhidi Tedrisat ile birlikte MEB'e bağlanmıştır (Akçamete, 1998). 1950'ler de Mithat Enç yardımıyla görme engelliler okulu (GAP) (Çitil, 2009), Ankara'da ilk özel alt sınıfının açılması (Kargın, 2004) sağlanmıştır. 1980'den sonra açılan okul sayıları artmıştır. Ülkemizde Türkiye de özel eğitim alanındaki çalışmalar, 1950'li yıllardan bu yana hızla gelişmiştir. Bu çalışmalarla birlikte Özel Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü planlanma, yürütme ve denetlenmeden sorumlu kurum haline gelmiştir (Çitil, 2012). 1980'de görme engelliler üzerine ilkokul, 1981'de işitme engellilere yönelik ilkokul, 1986'da öğretilebilir çocuklar adında bir okul açılmıştır (Çitil, 2009). Özel Eğitim Genel Müdürlüğü örgütsel anlamda 1982'de kurulmuş olup 1983 yılında Rehberlik dairesine çevrilmiştir. 1992 yılında ise her ikisi de Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü adı altında birleştirilmiştir (Köşlüoğlu, 2019). 1990'lı yıllarda gerçekleşen 1. Özel Eğitim Konseyi ve 13. Milli Eğitim Şûrası ile kaynaştırma uygulamaları teşvik edilerek 1992-1995 dönemlerinde özel eğitim okulu sayısı yaklaşık iki katı kadar artırılmıştır. Özel eğitim okulu sayısı 150'ye ulaşmıştır (Kargın, 2003). Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri de çıkarılan bir kanun ile 2007 yılında MEB bünyesine alınarak gerekli düzenlemelere tabi olmuştur (Orhan ve Genç, 2015).

Özel eğitim kurumları; özel gereksinimli bireylerin eğitimsel destek ihtiyaçlarını karşılayan

gündüzlü okullar olarak tanımlanır. Bu kurumların amaçları arasında ise özel gereksinimli çocukların becerilerini geliştirmek genel eğitim programlarından yararlanamayan bireylerin öğrenme ihtiyaçlarını karşılamak ve mesleki yaşama hazırlamak yer almaktadır (Madde 19). Özel eğitim hizmeti veren okul türleri üç başlıkta incelenir. Bunlar; özel eğitim okulları, özel eğitim kurumları ve genel eğitim içinde yer alan özel eğitim sınıflarıdır. Bu sınıflama 1997'de yasal olarak düzenlenmiştir (Küçlü, 2021).

Özel eğitim okulları: 573 sayılı Özel Eğitimle ilgili Kanun Hükmünde Kararname'ye göre, özel eğitim ihtiyacı olan çocuklar için, engel durumu ve bireysel özelliklerine uygun şekilde gündüzlü ya da yatılı özel eğitim okullarının açılması öngörülmektedir (Madde 18). Bu kapsamda, Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü bünyesinde özel eğitim uygulama okulları ve özel eğitim iş okulları olarak topluma hizmet verir (Küçlü, 2021). Bu okullarda eğitim gören özel ihtiyacı olan çocuklar, sahip oldukları engel türü ve bireysel gelişim düzeylerine göre okullara yerleştirilmekte; her öğrenci için özel olarak hazırlanan Bireyselleştirilmiş Eğitim Programı (BEP) planı ile eğitim süreci sağlanmaktadır. Bu kurumlar genellikle öğrencilerin toplumsal yaşam becerilerini ve el becerilerini geliştirmeyi hedef koyarlar (Küçlü, 2021).

Özel eğitim kurumları ve rehabilitasyon merkezleri: Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri MEB ve Özel Eğitim Kurumları Genel Müdürlüğü'nün belirlemiş olduğu çerçevede hizmet vermektedir. Bu kurumlar MEB tarafından denetlenip kontrolü sağlanmaktadır. Bu kurumların sayısı günümüzde 3.277'ye ulaşarak artış göstermiştir (MEB, 2023) Bu artıştan dolayı kurumda hizmet veren personelin niteliği, verilen eğitimin kalitesindeki problemler dile gelmeye başlamıştır. Bu kurumların ticari amaçla çoğalıp güvenilirliklerini tartışma haline getirmiş olmaları da dikkat çekmektedir (Küçlü, 2021).

Normal okul ve kurumlarda özel eğitim: 573 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye göre, özel eğitime ihtiyacı olan çocukların, akranları ile eğitim öğretim içinde bulunmalarına bir engel olmadığında resmî ya da özel okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında eğitime devam edebilirler (Madde 20). Bu çocuklara ihtiyaç dahilinde okulda destek eğitim odaları da açılabilir gerekli materyal desteği sağlanabilir. Ayrıca tipik gelişim gösteren öğrenciler ile eğitime devam edemeyen öğrenciler için de aynı okul içinde özel eğitim sınıfları açılabilmektedir. Bu sınıflarda öğrencinin düzeyine ilgi ve ihtiyaçlarına göre eğitim verilmektedir (Küçlü, 2021).

Günümüzde özel eğitim uygulamalarının büyük bir kısmı "kaynaştırma eğitimi" adı altında yürütülmektedir. Neredeyse her sınıfta bir veya birden fazla kaynaştırma öğrencisinin

bulunması, sınıf içindeki başarı durumunu etkilemekte ve başarı odaklı öğrenciler tarafından sorunlar çıkabilmektedir. Bu durumun temelinde, kaynaştırma eğitimi içinde olan öğrencilerin sınıflarına uyum sağlama zorlukları, sosyal ilişkilerdeki yetersizlikleri sebep olabilir (Sarı, 2003).

Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2023-2024 yılı Örgün Eğitim İstatistiklerine göre 1899 özel eğitim örgün eğitim kurumu faaliyet göstermekte olup bu kurumlardan toplam 559.725 öğrenci yararlanmaktadır. MEB'e bağlı özel eğitim kurumları arasında; özel eğitim anasınıfları, özel eğitim anaokulları, işitme, görme ve bedensel yetersizliği olan öğrenciler için ilkokul ve ortaokullar, hafif düzeyde zihinsel yetersizliği olan öğrenciler için ilkokul ve ortaokullar, özel yetenekli bireyler için araştırma-geliştirme ve uygulama merkezleri, özel eğitim sınıfları (ilkokul ve ortaokul düzeyinde), özel eğitim meslek liseleri (işitme, görme, bedensel ve zihinsel engelliler için), özel eğitim uygulama okulları (1., 2. ve 3. kademe) ve çeşitli düzeylerde kaynaştırma eğitimi sunan kurumlar yer almaktadır (MEB, 2024).

Özel eğitim uygulama okullarında, orta ve ağır düzeyde zihinsel yetersizliği olan öğrenciler ile otizm spektrum bozukluğu olan öğrenciler eğitim almaktadır (Çitil, 2012). Bu öğrencilerin tipik gelişim gösteren öğrencilerin bulunduğu okullarda eğitime devam etmeleri çok zor olacağından bu okullar bünyesinde topluma uyumlarını artırmak için hedefler konulmaktadır. Öğrencileri sosyal alanda, iletişim alanında, öz bakım alanında geliştirmek için çaba gösterilir.

2012 yılında bir düzenleme ile özel eğitim uygulama okulları üç kademeye ayrılmıştır. Düzenlemeyle beraber kurulan Özel Eğitim İş Uygulama Merkezleri, birinci ve ikinci kademeyi tamamlayan öğrencilerin devam edebileceği kurumlar olarak Uygulama Okulları bünyesinde yer almaktadır (Çitil, 2012). Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2023-2024 yılı verilerine göre, Türkiye genelinde 407 adet birinci kademe, 403 adet ikinci kademe ve 320 adet üçüncü kademe özel eğitim uygulama okulu bulunmaktadır. Bu okullarda sırasıyla 12.584, 11.631 ve 12.163 öğrenci öğrenim görmektedir (MEB, 2024).

Özel eğitim uygulama okullarına öğretmen ve yönetici atamaları da diğer eğitim kurumlarında olduğu gibi gerçekleştirilmektedir. Kamu Personeli Seçme Sınavında (KPSS) yeterli puanı alan adaylar öğretmen olarak ilgili okuluna atanmaktadır (Soydan, 2018). 2016 yılından beri KPSS sınavının yanında ek olarak mülakat uygulaması getirilmiştir. Bu sınavda yine Millî Eğitim Bakanlığı tarafından oluşturulmuş olan komisyonlarca gerçekleştirilir (MEB, 2016). Adayların tercih edebilmeleri için mülakattan 100 üzerinden en az 60 notu almaları gerekir. Bu iki sınavın sonucuna göre bir sıralama ortaya çıkmaktadır ve

öğretmenler bu sıraya göre tercih yaparlar. Ataması yapılan öğretmenler güvenlik soruşturmasına tabi tutulur. Bu soruşturmayı atlatan öğretmenler sözleşmeli öğretmen olarak göreve başlayıp belirli hizmet süresini tamamladıktan sonra ise kadrolu öğretmenlik unvanına sahip olur (Yaman, 2018).

2.1.4.1. Özel Eğitim Okullarında Yöneticilik

Türkiye’de yönetici olmak isteyenlerin şartları ise yönetmelikle açık bir şekilde açıklanmıştır. Bu süreçte eğitim lideri olmak için gerçekleştirilen herhangi bir eğitim programı yoktur (Karip, 2004). Yönetici olmak için geçirilen süreci “Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği” dikkate alınarak gerçekleşir. Bu yönetmeliğe göre yönetici olmak isteyenler belirli hizmet süresini doldurmuş ve gerekli şartları yerine getirmiş olmalıdır. Bu şartları sağlayanlar başvuru yapabilirler. Başvuran adayların girmesi için Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme Sınavı (EKYS) yapılır. Yazılı sınavı başarı ile geçen adaylar ikinci aşamada sözlü sınava girerler. Bu iki sınav ortalamalarından toplam puan hesaplanır ve bir sıralama ortaya çıkar. Adaylarda puan sıralamalarına göre yönetici olarak atanırlar (Millî Eğitim Bakanlığı, 2023).

Özel eğitim okullarında yönetici olabilmek için bu alana özgü eğitime sahip olmak gerekmektedir. Özel eğitim okulu yöneticileri bu okul türünde karşılaşılan sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Özel eğitim ve uygulama okullarında materyal eksiklikleri en çok öne çıkan sorunlardan biridir. Ayrıca öğrencilerin var olan engel durumlarına uygun olmayan eğitim ortamı ve çevresel şartlar bu okullardaki eğitim öğretim sürecini zorlaştırmaktadır (Brunsting, Sreckovic ve Lane, 2014). Bu durum öğretmen motivasyonunu da düşürmektedir (Brunsting, Sreckovic ve Lane, 2014; Işıksan, 2017). Bu tür sorunlar, her ne kadar genel eğitim kurumlarında da görülebilsen de özel eğitimin doğası gereği bu okullarda daha yoğun ve özgün biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Okul yöneticileri sorunlara yönelik çözüm önerileri düşünüp stratejiler geliştirmelidir. Bu çözüm sürecinde kurumdaki yöneticiler en önemli işlevi üstlenirler. Etkili yöneticiler, okullarda ortaya çıkan sorunları çözmek için mücadele etmelidir (Fullan, 2011). Alan yazında özel eğitimde okul yöneticiliği yapmanın uzmanlık gerektirdiğine bu yönüyle uzmanlığın kolay elde edilmediğine değinilmiştir (Cobb, 2015). Özel eğitim okullarına yönetici olarak atanabilmek için özel eğitim öğretmeni olmanın ötesinde yöneticilik bilgi ve becerisinin de dikkate alınması gerekmektedir (MEB, 2021). Özel eğitim okullarında yönetici olmak için sadece branş odaklı hareket etmek yeterli değildir (Arabacı, Şanlı ve Altun, 2015; Bøje vd., 2022; Stone-

Johnson ve Weiner, 2022). Öğretmenlerin mesleklerine ve diğer insanlara karşı geliştirdikleri yaklaşımları, okul kültürü üzerinde belirleyici olduğu farklı araştırmalarla ortaya konmaktadır (Akbaşlı, Kösece ve Balta-Uçan, 2018; Blazar ve Kraft, 2017; Franciso ve Celon, 2020; Khalid, Yasmin ve Azeem, 2011; Thompson ve Correa, 1989). Yöneticilerin davranış tarzları öğretmenlerin tavırlarını şekillendirir (Aydın, Sarier ve Uysal, 2013; Eyal ve Roth, 2011; Ross ve Gray, 2006; Sun, 2004). Öğretmenin motivasyonunun yüksek olması ve etkili çalışabilmesi öğretmen ile yönetici arasındaki ilişkinin nasıl olduğu ile ilgilidir (Doğan ve Koçak, 2014; Özgün ve Aslan, 2008; Burkhauser, 2017). Yöneticinin okul ile ilgili genel bir birlikteliği sağlamasının yanı sıra öğretmenlerin bireysel ihtiyaçlarına da dikkat edip bu ihtiyaçlara cevap veriyor olmalıdır. Bu durum öğretmenlerin sorunlarını çözmede yardımcı olur (Gersten vd., 2001). Özellikle özel eğitim okulunda çalışan öğretmenlerin psikolojik yükü daha fazla olduğundan mesleki açıdan motivasyonun düşmesine yol açabilir (Abbasoğlu, 2015; Çiçek, 2005; Küçlü, 2021). Motivasyon düşüklüğü yaşayan öğretmenler yöneticiden destek beklemektedir. Öğretmenler yaşamış oldukları sorunların dışında bu sorunlar karşısında destek vermeyen yönetici ile karşılaştıklarında mesleğe karşı daha çok isteksizlik yaşarlar (Brunsting, Sreckovic ve Lane, 2014). Destek gören öğretmenlerin çalıştıkları kuruma karşı bağlılık düzeyleri artmakta ayrıca yüksek motivasyona sahip olup verimli bir iş hayatı olmaktadır. Bu sebeple okul yöneticileri öğretmenlerini desteklemeli ve yaşanan sorunlar karşısında öğretmen yalnız bırakılmamalıdır (Billingsley, 2004; Conley ve You, 2017; Cook, Semmel ve Gerber, 1999; Dipaola, Tschannen-Moran ve Walther-Thomas, 2004).

2.1.5. Özel Eğitim Okullarında Örgütsel Adalet

Örgütsel yapılarıdaki verimli işleyiş için örgütsel adalet önemli bir kavramdır. Sosyal bir yapı olan okullardaki çalışanlar birlikte ortak amaç için hareket edip sahip oldukları değerleri korumaları adalet olgusunun değerini artırmaktadır (Hoy ve Miksel, 2012; Bursalıoğlu, 2005). Öğretmenlerin düşünce dünyalarındaki adalet algısının şekillenmesinde idari amirlerin görev dağılımı sırasında kullandığı araçlar etkili kullandığı araçlar etkili şekilde rol oynar (Aydın ve Karaman-Kepenekçi, 2008).

Kurumdaki yönetimin uyum ve iş birliği içinde olması örgütsel adalet ile ilgilidir. Bir kurumda var olan işleyişin ve uygulamaların kapsamı orada bulunan bireylerin örgüte olan güvenlerini etkileyici güce sahiptir (Folger ve Cronpanzano, 1998; Greenberg, 1987; Erkanlı, 2009). Eğitim kurumlarında öğretmenlerin kurumlara yönelik algılarının

belirlenmesinde adalet olgusu önemli bir rol oynar (Güneş ve Küçüksüleymanoğlu, 2020). Örgütsel adalet oluşturulduğunda ortamlarda olumlu değişimler görülmektedir. Bireylerde performans artışı, güven ve bağlılık gözlemlenen olumlu değişimlerdir. Fakat örgütsel adaletin sağlanmadığı ortamlarda ise performans düşüşü, istifalar ve düşük ilişkiler gibi olumsuz etkiler görülmektedir (Açıkgöz, 2009).

Özel eğitim okulları, yetersizliği olan öğrencilere hizmet verdiği için bazı güç durumların yaşandığı ortamlardır. Bu koşullarda görev yapan öğretmenlerin bir de adaletsizlikle karşılaşmaları, örgütsel adalet algılarını zayıflatmaktadır. Yaşanan olumsuzlukların, öğretmenlerin hem iş doyumunu hem de adalet algısı üzerinde doğrudan etkili olduğu söylenebilir.

2.1.6. Özel Eğitim Okullarında İş Doyumu

İş doyumunu ve iş motivasyonu birbirine benzeyen iki kavram olsa da aralarında fark vardır. Öğretmenlerin yaptıkları işten tatmin olmaları iş doyumunu olarak anılırken, bu doyumun devamlılığını sağlayan güce iş motivasyonu denir. Okul müdürleri bu doğrultuda öğretmenlerin motivasyonlarını da göz önünde bulundurarak iş doyumlarına ulaşmayı amaçlamaktadır (Pardee, 1990). Eğitim kurumları belirledikleri amaçlara ulaşmalarında öğretmenlerin düzenli ve istikrarlı çalışmaları ile mümkündür bu sebeple kurumlarda görev alan öğretmenlerin motivasyonunu en üst düzeyde tutmak önemli bir ihtiyaçtır (Ulaş, 2008).

İş doyumunu ve motivasyon arasında güçlü bir ilişki vardır. İş doyumunu olan bireyin motivasyonu da yüksektir ya da motivasyonu yüksek birey iş doyumuna da ulaşır (Karaca, 2001). Alanyazında, örgütsel adaletin en temel sonuçlarından birisi iş doyumudur (Alanoğlu ve Demirtaş, 2019; Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015; Atasoy ve İrge, 2019; Batman, 2015; Elma, 2013).

Özel eğitim uygulama okullarında görev yapan öğretmenlerin gerçekleştirdikleri çalışmalar, diğer eğitim ortamlarına kıyasla daha fazla emek ve sabır gerektirmektedir. Bu öğretmenlerin adil davranışlar sergilemeleri, yalnızca öğrenciler üzerinde olumlu etkiler yaratmakla kalmayıp, aynı zamanda kendi kurumlarına olan aidiyet duygularını da güçlendirmektedir. Aidiyet duygusundaki bu artış, iş doyumunu da beraberinde getirmektedir. Bu çalışmanın da temel varsayımlarından biri, öğretmenlerin adalet temelli tutum ve davranışlarının, örgütsel aidiyetlerini ve iş doyumlarını doğrudan etkilediği yönündedir. Bu durumda adalet kavramı, yalnızca bir yönetim biçimi değil, aynı zamanda

öğretmenlerin mesleki iyilik hâllerini belirleyen önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.1.7. Özel Eğitim Okullarında Örgütsel Adaletle İş Doyumu Arasındaki İlişki

Okuldaki ders programlarında adil uygulamalar, sınıf paylaşımları, iş birliği gibi faktörler öğretmenlerin motivasyonunu artırdığı gibi iş doyumlarını da olumlu etkiler. Özel eğitim okullarında örgütsel adalet ve iş doyumları arasındaki ilişki oldukça önemlidir çünkü adaletsizlik algılayan bir öğretmen mesleki performansını azaltabilir. Bireysel ilgiye gereksinim duyan özel eğitim öğrencileri öğretmenin performansından doğrudan etkilenir. Bu okullarda görev yapan öğretmenlerin okuldaki adalet düşünceleri iş doyumları üzerinde de etki göstermektedir.

Alan yazın incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının okul türüne göre farklılık gösterdiği bulunmuştur (Altınkurt ve Yılmaz, 2010; Terzi vd., 2017). Bu çalışmalardan bazıları özel eğitim uygulama okullarına ilişkin bulgular içermekte olup bu okulların genel eğitim okullarına göre daha farklı dinamiğe sahip olduğu ortaya konmuştur. Özel eğitim uygulama okullarında görev yapan öğretmenler, bu farklı dinamikler nedeniyle çalışmalarını daha özenli yürütmekte ve karşılaştıkları zorluklar nedeniyle iş doyumunu ve motivasyonları genel eğitim okullarındaki öğretmenlerden farklı şekillerde etkilenmektedir. Bu yüzden öğretmenlere uygulanan adil yönetim tarzı sadece iş doyumunu olumlu etkilemekle kalmayıp aynı zamanda okula bağlılıklarını da artırmaktadır.

En genel haliyle örgütsel adalet ve iş doyum kavramları, özellikle özel eğitim okulların da birbirini etkileyen iki önemli kavramdır. Adil bir yönetim anlayışıyla çalışma hayatı sürdüren eğitim ortamları öğretmenlerin hem iş motivasyonunu hem de genel iş doyum düzeyini doğrudan etkilemektedir. Çalıştıkları okula karşı olumlu adalet algısı bekleyen öğretmenlerin işe bağlılıkları artar bu da eğitim ortamının verimli bir hale gelmesine katkı sunar (Alanoğlu ve Demirtaş, 2019; Güneş ve Küçüksüleymanoğlu, 2020).

Niehoff ve Moorman (1993) yöneticilerin kontrol amaçlı çalışanları yakından gözlemlerinin çalışanların iş doyumunu düşürdüğünü fakat bu gözlem sonucunun çalışanlar arasında adaleti sağlayıcı şekilde kullanılmasının iş doyumunu olumlu etkilediğini bulmuşlardır. Eğer gözlemlerle adaleti sağlamaya yardım ediyorsa çalışanların adalet algısı artmaktadır.

2.2. Kuramsal Çerçeve

Bu çalışmanın dayandığı temel teoriler “örgütsel adalet teorisi” ve “eşitlik teorisi”dir. Bir diğeri ise etki-sonuç (causality) ilişkisidir.

2.2.1. Örgütsel Adalet Teorileri

Örgütsel adalet teorileri, bireylerin adalet algılarına dair tutum ve davranışlarını anlamaya yönelik iki türlü yaklaşımla açıklanmaktadır: Bunlardan birincisi reaktif teorilerdir. Çalışanların adil olmayan olaylara karşı vermiş oldukları tepkileri ve bu olaydan nasıl kaçınacaklarını incelemiştir. İkincisi ise proaktif teorilerdir. Bu yaklaşım ise adaletin sağlanması yönünde çalışanların isteyerek yaptığı davranışları anlamaya çalışmaktadır (Greenberg, 1987a, s. 9,10).

Örgütsel adaleti anlamaya yönelik dört temel kuramsal yaklaşım bulunmaktadır: Reaktif içerik teorileri, proaktif içerik teorileri, reaktif süreç teorileri ve proaktif süreç teorileri.

2.2.1.1. Reaktif İçerik Teorileri

Bu kuram, çalışan bireylerin çalıştıkları ortamdaki adil olmayan yaklaşımlara karşı vermiş oldukları tepkileri anlamaya çalışır. Bu kuram adaletsizlik karşısında da bireylerin bu durumdan nasıl kaçtığını da dikkat eder. En genel anlamda bu teori adaletsizlik karşısında bireylerin nasıl tepki verdiği sürecini önemser (Greenberg, 1987, s. 11).

2.2.1.2. Proaktif İçerik Teorileri

Bu teoride ise ortamdaki adaletsizliklere tepki verme dışında nasıl adil düzenin sağlanabileceği ile ilgilenir. Bu teori Leventhal’ın Adalet Yargı Teorisi çevresinde şekillenmiştir. Bu kuram ödül, terfi gibi konularda adaletin sağlanması için mücadele edildiğini ortaya serer. Bu süreçte eşitlik ilkesinin de dikkate alındığı olmuştur (Greenberg, 1987a, s. 13).

2.2.1.3 Reaktif Süreç Teorileri

Bu teori ise, adil dışı uygulamalara sadece sonuç odaklı bakmaz süreci de değerlendirmek ister. Hukuk temelli bu yaklaşıma Thibaut ve Walker’ın İşlemsel Adalet Teorisi’nin katkısı olmuştur. Bu teorinin detayına incek olursak bireylerin adil olmayan anlaşmazlıklar

çıktığında bireylerin bu süreci nasıl kontrol ettikleri yani süreç kontrolü dediğimiz kavramı nasıl hayata geçirdikleri ve karar kontrolü sürecinde nasıl kararlar alındığını önemser (Greenberg, 1987b, s. 14).

2.2.1.4. Proaktif Süreç Teorileri

4. teori olan proaktif süreç teorisi ise, adil bir uygulamanın olabilmesi için kullanılması gereken prosedürlere odaklanır. Özellikle Dağıtım Tercih Teorisi bu alanda katkı sağlamıştır. Teoriye göre, bir karar alınırken uygulanan adımların ne olduğu önemlidir. Ön yargılardan uzak, karar sürecine bireyin de katılması, doğru bilgiye dayanması, etik olması gibi etkileri olacağı için bireyler prosedürleri kullanmayı tercih eder. Bireyler yalnızca sonucun adil olmasını değil, sürecin de adil yürütülmesini bekler (Greenberg, 1987: 14,15; akt. İçerli, 2010, s. 80).

2.2.2. Stacey Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams'ın eşitlik kuramı, kişilerin çabaları karşılığında elde ettikleri sonuçları nasıl değerlendirdikleri ile ilgilenmektedir. Örgüt içinde, hak ettiğinden daha az ödüllendirildiğini düşünen çalışanlar kadar, hak ettiğinden daha fazlasını kazananlar da memnuniyetsizlik yaşayabilir. Daha az ödüllendirilen bireyler bu duruma öfke ile yaklaşır çeşitli tepkiler verebilirken daha fazla ödüllendirilen bireyler ise bu durumu telafi etmek için çok daha fazla sorumluluk almaya yönelebilirler (Kruglanski ve Stroebe, 2012:455).

Bu teoriye göre, çalışanın adalet algısını oluşturan durumlardan biri de çalışanın örgüte sunduğu katkılar ve sonucunda aldığı tepkilerin dengesidir (Gül, 2019:43). Katkılar bireyin yaptığı işe ve örgüte olan emeği, bireyin var olan eğitimi ve deneyimleridir. Sonuçta ortaya çıkan çıktılar ise bireyin kazandığı para, hakları, yöneticilerin sergilediği tavırlar olabilmektedir. Çalışan, kendi katkı-çıktı durumunu, diğer çalışanlarınkiyle kıyaslama yaparak bir eşitlik değerlendirmesi yapar. Eğer bu sonuç birbirine yakınsa eşitlik algısı oluşur; ama bir dengesizlik varsa bu durum adaletsizlik hissine yol açmaktadır.

Algılanan bu eşitsizlik hallerinde birey, içsel bir huzursuzluk yaşar ve bu huzursuzluğu azaltmak için çeşitli yollar geliştirir. Adams'a göre bu yollar; karşılaştırma yapılan kişiyi değiştirme ya da ortamda bulunmamasını sağlama, katkıları değiştirme, algıyı yeniden kurma gibi durumları içermektedir (Mowday, 1987, s. 91, akt. Gül, 2019, s. 44).

Adams'ın teorisine göre çalışanlar sadece kendi ödülleri değil, başkalarının aldığı ödülleri de hak edip etmediklerini önemserler. Bu sebeple bireyler adalet değerlendirmesi yaparken iki farklı noktayı da düşünürler (Robbins ve Judge, 2017, s. 262). Son olarak bu kuramda eşitlikçi dağıtım, katkı düzeyine bakılmaksızın herkese aynı oranda çıktı verilmesi olarak açıklanırken; eşit dağıtım, katkıya dayalı ödüllendirme ile açıklanır. Eşitlikçi yaklaşım grup içi uyumu artırmayı hedeflerken, eşit dağıtım verimliliği artırmayı amaçlar (Cropanzano ve Molina, 2015, s. 380).

Adams'ın eşitlik kuramı, örgütsel adalet algısı ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi anlamlandırmak açısından önemli bir kuramsal çerçeve sunmaktadır. Bu çalışmada özel eğitim uygulama okullarında görev yapan öğretmenlerin, kuruma sundukları katkılarla aldıkları çıktıların dengesine göre adalet algılarının ve buna bağlı olarak iş doyumlarının nasıl etkilendiği incelenmektedir.

2.2.3. Etki-Sonuç İlişkisi

Bir olay, süreç, durum ya da nesne başka bir olay, süreç, durum ya da nesnenin gerçekleşmesini etkiler. Gerçekleşen bir olayın oluşmasına sebep olan etkenler (etki, sebep, cause) tespit edilirse bunlara müdahale ederek sonucun (tepki, sonuç, effect) istenilen yönde değiştirilmesi mümkün olabilir.

Genel olarak bir sürecin oluşmasının birden çok sebebi vardır. Bu sebepler olayın nedensel faktörleri olarak ifade edilir. Bu nedensel faktörler geçmişte işlemeye başlamıştır. Gerçekleşen bir olay ise gelecekte başka olayların gerçekleşmesinde nedensel bir faktör olarak işlev görür. Aristo'ya göre bir olayın oluş sebebine yönelik "niçin" sorusu yöneltildiğinde cevap oluşturan açıklama, etki olarak tanımlanır. David Hume ise etki-tepki ilişkisinde belirli bir sebebin gerçekleşen olayı açıklamakta yetersiz olacağını insan bilgisinin deneyimden elde edildiğini açıklamaktadır. Bu çalışmada, katılımcıların deneyimlerine dayalı olarak hem örgütsel adalet hem de iş doyumu için hangi sebeplerin rol oynadığını ve hangi sonuçlara yol açtığını tespit etmek amaçlandığından sebep-sonuç (cause-effect) teorisinin işlevselliği ortaya konulmaktadır.

2.3. İlgili Araştırmalar

Ulusal tez merkezi web sayfasında "örgütsel adalet" anahtar kelimeleriyle yapılan literatür taramasında eğitim alanında 21 kayıt bulunmuştur. Özel eğitim uygulama okullarında özel

eğitim öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarına yönelik herhangi bir tezin olmadığı bu çalışmalar ağırlıklı olarak okul öncesi öğretmenleri, sınıf öğretmenleri, lise öğretmenleri gibi konulara odaklanmıştır. "Öğretmen motivasyonu" ifadesiyle yapılan taramada eğitim alanında toplam 58 teze ulaşılmıştır. Bu tezlerden yalnızca 3 tanesi "örgütsel adalet" anahtar kelimesini tez başlığında içermektedir. Bu tezler ise "öğretmenlerin örgütsel adalet algıları", "örgütsel adalet ve motivasyon", "Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi" kavramları üzerinde gerçekleştirilmiştir. "Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı" anahtar kelimeleriyle yapılan taramada toplam 9 teze ulaşılmıştır. Üçü okul yöneticilerin çeşitli yönlerden özellikleri ile ilgili olup diğer altı araştırma öğretmenlerin örgütsel algıları ile ilgilidir. Özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarına ve iş doyumlarına yönelik bir teze ulaşılmamıştır.

Araştırmanın "ilgili araştırmalar" bölümünde, örgütsel adalet ve iş doyumları konularında daha önce yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

2.3.1. Örgütsel Adalet ile İlgili Araştırmalar ve Sonuçları

Örgütsel adalet kavramı, 20. yüzyılın ortalarından itibaren araştırma konuları arasında yer almaya başlamıştır (Johnson, 2007, s. 34). Yönetim alanında uzun süredir ele alınan bu kavram, eğitim yönetimi literatüründe ise araştırılan yeni bir konudur (Tarter ve Hoy, 2004, s. 250). Bu bağlamda, örgütsel adalet üzerine hem Türkiye'de hem de yurt dışında gerçekleştirilen araştırmalar incelenmiştir.

2.3.1.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Karagöz (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. İstanbul'da görev yapan 243 öğretmenle yapılan anket çalışmasında, SPSS ve AMOS programları ile analiz gerçekleştirilmiştir. Sonuçlara göre, örgütsel adalet algısı örgütsel bağlılığı anlamlı şekilde etkilerken, tükenmişlik ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Araştırma, adaletli tutum ve davranışların çalışan bağlılığını güçlendirdiğini göstermektedir. Göç (2024) yapmış olduğu çalışmasında, İstanbul ili Beylikdüzü ilçesindeki resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları yüksek düzeyde, örgütsel bağlılık düzeyleri ise orta düzeydedir. Adalet algısı ile bağlılık arasında

pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiş; özellikle öğretmenlerin adalete ilişkin algılarının, bağlılık düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Buna bağlı olarak eğitim kurumlarında adil ve şeffaf yönetim anlayışının benimsenmesinin öğretmen bağlılığını artırmada önemli bir unsur olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aydın ve Kepenekçi (2008) tarafından gerçekleştirilen “Türkiye’deki İlköğretim Okul Müdürlerinin Örgütsel Adalet Hakkındaki Düşünceleri” başlıklı nitel çalışmada, okul müdürlerinin ödüllendirme, performans değerlendirme, ders programlarının hazırlanması ve sınıflardaki öğrenci sayısının dağılımı gibi konularda adil uygulamalarda bulundukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin okul müdürlerinin adaletsiz davrandığını fark ettiklerinde onlara karşı mesafeli bir davranış sergiledikleri belirlenmiştir.

Kemer (2021) yapmış olduğu çalışmasında, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet ve okul iklimine yönelik algıları incelenmiştir. Veriler, 2020–2021 eğitim-öğretim yılında Kocaeli İzmit’te görev yapan 370 öğretmenden toplanmıştır. Sonuçlar öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek, okul iklimi algılarının ise orta düzeyde olduğunu; ayrıca örgütsel adaletin, okul ikliminin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir.

Baş ve Şentürk’ün (2011) gerçekleştirdikleri “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları” başlıklı araştırmada, öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güvene yönelik algılarının genel olarak olumlu olduğu belirlenmiştir. Çalışmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği; ama eğitim düzeyine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Oğuz (2011) yapmış olduğu araştırmasında ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının cinsiyet ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık gösterdiğini, ancak kıdem değişkenine göre farklılık göstermediğini bulmuştur. Çalışma, Samsun il merkezindeki 200 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiş ve katılımcıların örgütsel adalet algılarının genellikle olumlu olduğu belirlenmiştir.

Tunçbiz (2015) Karabük Üniversitesinde görev yapan 280 akademik personelle yürüttüğü araştırmada, örgütsel adaletin tüm boyutlarının duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğunu belirlemiştir. Bir diğer tarafı ise etkileşimsel adaletin devam bağlılığını; dağıtım ve etkileşimsel adaletin ise normatif bağlılığı anlamlı şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bal (2014) Manisa’da 412 ilkokul öğretmeniyle gerçekleştirdiği araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıklarını etkilediğini belirlemiştir. Özellikle adalet

algısının duygusal ve normatif bağıllık üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur.

Kahraman (2017) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin puanlarının okul yöneticilerine göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu öğretmenlerin yöneticilere göre örgütsel adaleti daha olumsuz algıladıklarını göstermiştir.

Akgeyik (2014) araştırmasında, Anadolu liselerinde görevli öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında öğrenim durumu ve cinsiyet değişkenlerinin anlamlı bir fark yaratmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin, özellikle dağıtımsal adalet algılarının yanı sıra genel adalet algılarının da yöneticilere kıyasla daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

2.3.1.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Tarter ve Hoy (2004), “Okullarda Örgütsel Adalet: Güven Olmadan Adalet Olmaz (Organizational Justice in Schools: No Justice without Trust)” başlıklı çalışmalarında, örgütsel adalet kavramını öğretmenlerin yöneticiler ve meslektaşlarıyla olan etkileşimleri ile incelemişlerdir. Araştırma bulguları, güven ve adalet kavramlarının birbirine oldukça bağlı olduğunu göstermekte; güvenin adaleti, adaletin ise güveni etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Thomas (2012) “Algılanan Örgütsel Adalet Sonuçları: Beyaz Yakalıların Bir Ampirik Çalışması” adlı araştırmada iş görenlerin ücretlerinin adil dağılımı ile örgütsel adalet algılarının iş doyumu, ücret memnuniyeti ve etkili çalışma arasında güçlü bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Hartman, Yrle ve Galle (1999) tarafından yapılan çalışmada, katılımcıların örgütsel adalet algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.2. İş Doyumu ile İlgili Araştırmalar ve Sonuçları

Bu bölümde, iş doyumu konusuna yönelik olarak hem yurt içinde hem de yurt dışında yürütülmüş araştırmalar değerlendirilmiştir.

2.3.2.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Türkiye’ de eğitim çalışanlarının iş doyumuna yönelik önemli araştırmalardan birisi 1982 yılında Millî Eğitim Bakanlığı tarafından öğretmenler üzerinde yapılan “Öğretmen Sorunları ve Eğilimleri” adlı araştırmanın bulguları, öğretmenlerin mesleklerinden yeterince memnun olmadıklarını ve iş doyumu açısından sorunlar yaşadıklarını ortaya koymuştur.

Öğretmenlerin okul ortamındaki problemleri, çalışma koşulları ve iş tatmini düzeylerini ele alan bu araştırma, elde edilen verilerden sonuçlar sunmaktadır (Çevik, 2010, s. 47).

Kurt (2005), “Çalışan Motivasyonu ve Yöneticilerin Takdir Edici Tutumları” adlı çalışmada, yöneticilerin çalışanlarını sözel olarak takdir etmesinin çalışanların kendilerine olan güvenini artırdığını ve bu güvenin motivasyonu güçlendirdiğini incelemiştir. Araştırma, bir okulda çalışan öğretmenler üzerinde yapılmıştır, nicel araştırma yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Katılımcılar, takdir edilmenin iş tatminini artırdığı ve çalışanların motivasyonunu yükselterek verimlilik sağladığına ulaşmışlardır.

Çetin (2007) yürüttüğü bir çalışmada İstanbul Fatih’teki 49 resmi ilköğretim okulunda 440 öğretmenle yaptığı araştırmada, cinsiyet ve medeni durumun iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını bulmuştur. 51 yaş ve üzeri öğretmenler, diğer yaş gruplarına göre daha yüksek iş doyumunu düzeylerine sahiptir. Buna ek olarak, kıdemi yüksek öğretmenlerin de iş doyumunu daha yüksek bulunmuştur.

Bozkurt ve Bozkurt (2008); Sağlam ve Sağlam (2005); Yazıcı ve Cemaloğlu (2022), yapmış oldukları çalışmalarda, eğitimcilerin kazanmış oldukları ücretten iş doyumunu sağlayamadıkları ayrıca benzer mesleklere göre daha az kazandıklarını söylemişlerdir. Bu çalışma öğretmenler ile yapıp nicel yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin mesleklerinde iş doyumunu yaşamaları için kazançlarının yeterli olması gerektiğine ve yetersiz kazanç iş doyumunu olumsuz etkilediği bulunmuştur.

Akkaş (2017) İzmir’de 100 özel eğitim öğretmeniyle yaptığı çalışmada, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin genel olarak yüksek olduğunu ve kadınların erkeklere göre, ön lisans mezunlarının ise lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu tespit edilmiştir. İş doyumunu artıran faktörler arasında özel eğitim çocuklarına yardımcı olma ve gayret olduğu bulunmuştur.

Ada, Akan, Ayık, Yıldırım ve Yalçın (2013) tarafından yapılan araştırmada, sınıf öğretmenlerinin motivasyonlarını etkileyen olumlu ve olumsuz nedenler incelenmiştir. Sonuçlara göre yöneticilerin güven veren yönetim tarzları öğretmenlerin motivasyonunu artırır ve başarılarını destekler.

Üçkardeş (2013) çalışmada, samimi ve sağlam ilişkilerin motivasyonu artırdığını ifade etmiştir. Ayrıca yardımlaşma ve dayanışmanın, psikolojik desteklerin, olumlu etkileşimin motivasyon üzerinde olumlu etkileri olduğu vurgulanmıştır.

2.3.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Daft (1994), “Yöneticilerin Takdir Edici Tutumlarının Çalışan Motivasyonuna Etkisi” başlıklı çalışmada, çalışanların başarılarını takdir eden yöneticiler çalışanların motivasyonunu artırabileceğini ifade etmişlerdir. Çalışma çalışan bireyler ve yöneticiler üzerinde yapılmıştır. Nicel analiz yöntemi ile analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma genel olarak yöneticilerin çalışanlarını takdir ettiğinde çalışanlarının iş yerlerine olan bağlılıklarını ve isteklerini artırdığı görülmüştür.

Van Eekelen (2005), “Yöneticilerin Öğretmenlere Rehberlik Etmesinin Etkileri” adlı araştırmasında, yöneticilerin öğretmenlerine yol gösterici olmaları öğretmenler de desteklenme hissini artırarak öğretmenlerin algılarının olumlu olmasına yardımcı olduğu tespit edilmiştir. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenler üzerinde yapılan bu çalışmada, kalitatif araştırma yöntemi kullanılmıştır ve derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonunda çıkan en genel sonuç ise yöneticiler, öğretmenlere karşı yol gösterici ve rehber olduklarında öğretmenlerin motivasyonu artar bu da daha verimli süreç geçirmelerine neden olur.

2.3.3. Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Araştırmalar ve Sonuçları

Bu bölümde, örgütsel adalet ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik olarak hem yurt içinde hem de yurt dışında yürütülmüş araştırmalar değerlendirilmiştir.

2.3.3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Osmanova (2020), örgütsel adalet ile motivasyon arasındaki bağlantıyı incelemiştir. Bu çalışma da öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının düşük olduğunu tespit etmiştir. Aynı zamanda örgütsel adalet ile motivasyon arasında olumlu bir ilişkinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Abbasoğlu (2015) Sivas Numune Hastanesinde çalışan 600 personelle yaptığı çalışmada, çalışanların etkileşimsel adalet algılarının dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarından daha fazla olduğunu belirlemiştir. Araştırma sonucu etkileşimsel adaletin motivasyon ile pozitif, işlemsel adaletin ise negatif bir ilişki gösterdiğini ortaya koymuş; ancak dağıtımsal adalet ile motivasyon arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığına ulaşmıştır.

Çapraz (2009) çalışmasında ortaöğretimdeki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel

adalet algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışma karar verme aşamalarında adaletin önemini ve yöneticilerin bütün iş uygulamalarında çalışanlar arasında adalet duygusunu güçlendirecek bir davranışta bulunmalarının gerektiğini ortaya koymuştur.

2.3.3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Templar (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, yöneticilerin çalışanlarına eşit davranmalarının, örgütsel adalet algısını olumlu etkilediğini ve duyulan güveni artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma, ofis çalışanları ve yöneticiler üzerinde yapılmıştır. Karma yöntem ile veriler toplanmıştır. Araştırma sonucunda yönetim tarzının adil oluşu ortamda güven duygusunu artırıp örgütteki bağlılığı güçlendirdiği bulunmuştur.

Neves ve Caetano (2006), “Güvenin Örgütsel Düzeydeki Etkileri” isimli yapmış oldukları çalışmalarında, örgütü olumsuz etkileyen bir konu da güven zedelenmesinin olduğunu çıkarmışlardır. Bu çalışma farklı şirketlerdeki çalışanlar ve yöneticiler ile yapılmıştır. Nicel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan çıkan sonuç, örgütteki güvensiz ortamın çalışanlar arasındaki ilişkileri olumsuz etkilediğini, örgüte olan bağlılığın azaldığını ayrıca çalışanların iş doyumunu yetersiz düzeyde bıraktığı olmuştur.

Anghar (2008), “Adil Yönetim Yaklaşımının İş Doyumuna Etkisi” başlıklı özel okullarda öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada, adil yönetim anlayışının öğretmenlerin iş doyumunu artırdığını bulmuştur. Karma yöntem ile anket ve odak grup görüşmeleri kullanılmıştır. Öğretmenler, yönetimin adil düzeyde ve samimiyete dayalı olması gerektiğini ve böyle olduğunda olumlu etkilendiklerini belirtmiştir.

Witt ve Nye (1992), Shokrkon ve Neami (2003) ile Imani (2006) tarafından yapılan araştırmalarda, örgütsel adalet ile iş doyumuna arasında pozitif yönde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir (Zainalipou ve diğerleri, 2010, s. 1987).

2.4. Türkiye’de ve Başka Ülkelerde Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırmaların Ulaştığı Sonuçların Özeti ve Eksik Bırakılan Yönler

Yurt içi ve yurt dışında farklı alanlarda görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının genel olarak orta düzeyde seyrettiği görülmektedir. Adalet algılarının yüksek olduğunda ise iş doyumlarının da bununla birlikte yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Yöneticilerin yönetim şekilleri adil,

destekleyici, şeffaf ve samimiyete dayalı olduğunda öğretmenlerin motivasyonlarının yeterli düzeyi ulaştığı ancak yöneticilerin adaletsiz yönetimleri de tam tersi etki yaratarak öğretmenlerin motivasyonunu ve iş doyumunu azaltmaktadır. Bu durum bağlılığı azaltıp memnuniyetsizliklere yol açmaktadır. Çalışma ortamları, sosyal ilişkiler, psikolojik durumlar da örgütsel adaleti ve iş doyumunu doğrudan etkileyen diğer kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Literatür incelendiğinde, örgütsel adalet ile iş doyumunu arasındaki ilişki farklı çalışmalarda ele alınmıştır fakat bu çalışmalar genelde diğer alanlarda çalışan öğretmenler üzerinde incelenmiş olup özel eğitim öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmaların kısıtlı olduğu görülmüştür. Özellikle öğretmenin algılarını anlamaya yönelik fenomenolojik yaklaşımla gerçekleştirilen araştırmalardaki yetersizlik bu alandaki önemli bir boşluğun olduğunu göstermektedir.

2.5. Çalışmanın Alan Yazına Katkısı

Bu tez, özel eğitim uygulama okullarında görev yapan öğretmenlerin deneyimlerine ve algılarına dayalı olarak örgütsel adalet algılarının iş doyumları üzerindeki etkisini derinlemesine incelediği için araştırma boşluğunu gidermede katkı yapabilir. Özel eğitim uygulama okulunda görev yapan öğretmenlerin çalışma koşulları göz önüne alındığında örgütsel adalet ve iş doyumunu üzerinde araştırma yapılması alana büyük katkı sağlayarak literatürdeki bu boşluğu dolduracaktır. Ayrıca özel eğitim öğretmenlerinin deneyimlerini anlamak için algılarına dayalı fenomenolojik yaklaşım kullanılarak üretilen bulgular yine bu alandaki önemli bir boşluğu doldurmuş olacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

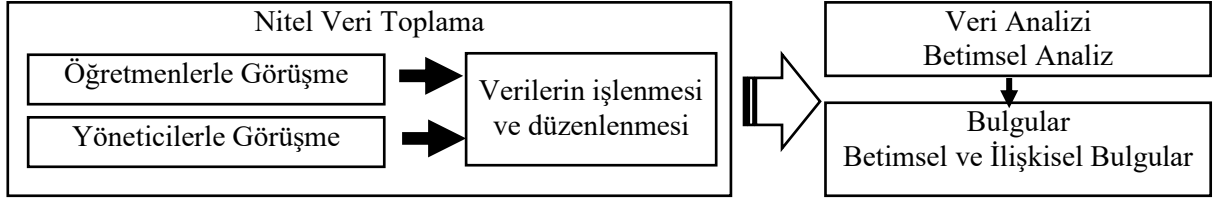
YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın deseni, modeli, evren-örnekleme yöntemi, çalışma grubu, veri toplama aracının hazırlanması ve özellikleri, verilerin toplanması, verilerin analizi ile ilgili çalışmalar açıklanmıştır.

3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırma nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik desende gerçekleştirilmiştir. Özel eğitim uygulama okullarında görevli öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütsel adalet ve iş doyumunu arasındaki ilişki fenomen olarak seçilmiştir. Bu fenomenin belirlenmesinde araştırmacının kendisinin özel eğitim öğretmeni olması ve kişisel deneyimlerine dayalı olarak adalete konu olan uygulamaların çalışanların iş doyumunu etkileyebildiğine ilişkin yaşantıları etkili olmuştur. Farkında olunan fakat yeterince bilgi sahibi olmadığımız bu gibi durumlarda fenomeni doğrudan deneyimleyen kişilerle görüşülmesi ve derinliğine bilgi edinilmesi önerilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Söz konusu fenomenin asıl tanıkları özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenler ve okul yöneticileridir. Veri çeşitlemesi doğrultusunda bu araştırmada öğretmenlerden ve okul yöneticilerinden veri toplanarak incelenmiştir.

Araştırmanın modeli Şekil 1’de gösterilmektedir. Araştırma modeline göre şu aşamalar gerçekleştirilmiştir (1) Öğretmenlerle yarı-yapılandırılmış yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. (2) Öğretmenlerin görev yaptığı üç okulun yöneticileriyle yarı-yapılandırılmış yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. (3) Toplanan veriler çözümlenerek öğretmenler ve yöneticiler için bulgular elde edilmiştir. (4) Bulgular, araştırma alt amaçlarına göre ilişkilendirilmiştir. Creswell’e (2003, s. 176) göre nitel araştırmalarda araştırmacının konuya yakınlığı önemli bir avantaj sağlamaktadır. Araştırmacı, özel eğitim öğretmeni olarak edinmiş olduğu deneyiminden yararlanmıştır. Bu durum araştırma süreçlerinin tamamında fenomeni gerçekliğe uygun ve derinlemesine inceleme imkanı sağlamıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada araştırmacı, veri toplama, analiz etme ve yorumlama süreçlerinde etkin bir şekilde rol almıştır. Araştırma sürecinin başından itibaren konu seçimi, literatür taraması ve araştırma sorularının belirlenmesi araştırmacı tarafından yürütülmüştür. Araştırmacı aynı zamanda çalışmanın etik ilkelerine uygun yürütülmesini sağlamış, katılımcıların gönüllülük esasına dayalı olarak çalışmaya katılmasını gözetmiş ve tüm verilerin gizliliğini sağlamıştır.

3.2. Çalışma Grubu

2024-2025 eğitim-öğretim yılında Konya il merkezindeki Selçuklu, Meram, Karatay ilçelerinde devlete bağlı üç farklı özel eğitim uygulama okulunda görev yapan 30 özel eğitim öğretmenleri ve bu okullar da görevli 3 okul yöneticisi çalışma grubunu oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay erişilebilir örnekleme yöntemi kullanılmaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme sorularıyla olgu hakkında ayrıntılı veri elde edilmiştir. Veri toplama aracını geliştirmek için literatür taraması ve uzman görüşüne başvurulmaktadır. Toplanan nitel veriler betimsel analiz teknikleriyle çözümlenmektedir. Amaçlı örnekleme (purposive sampling) araştırmacıların önceden katılımcı özelliklerini belirlemesi ve bu özelliklere uyan kişilere ulaşması biçiminde tanımlanmaktadır. Kolay ulaşılabilir örnekleme (convenience sampling) yönteminde ise katılımcılara çalışmaya katılmak için uygun olup olmadıkları sorulur ve gönüllü olanlardan çalışma grubu oluşturulur. Çalışma gruplarına 2024 yılı Kasım ayı ile 2025 Ocak ayı arasındaki dönemde ulaşılmıştır. Özel öğretim ve yatılı okullarda görevli öğretmenler ile ücretli öğretmenler çalışma kapsamına alınmamıştır. Araştırmanın amacı açısından sonuçlara etki edebileceği düşünülen cinsiyet, mesleki kıdem, görevi, okuldaki mesleki kıdemi ve haftalık ders saati kontrol edilmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında öğretmenlerle ve okul yöneticileriyle yarı-yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşülen katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Yarı Yapılandırılmış Görüşmeye Katılanların Demografik Bilgileri

Demografik Değişkenler		Toplam <i>f</i>
Cinsiyet	Kadın	17
	Erkek	16
	Toplam	33
Görev	Öğretmen	30
	Okul Müdürü	3
	Toplam	33
Toplam Kıdem	1-5 yıl	11
	6-10 yıl	7
	11-15 yıl	2
	16 yıl ve üstü	13
	Toplam	33
Okuldaki Görev Süresi	İlk yıl	15
	2-3 yıl	7
	4-5	5
	6 yıl ve üstü	6
Toplam		33

Yarı-yapılandırılmış görüşme ile yapılan bu çalışma, kolay erişilebilir örnekleme yöntemi ile belirlenen toplam 3 okuldan oluşmuştur. Her bir okuldan 1 yönetici ve 10 öğretmen olmak üzere toplam da 3 yönetici 30 öğretmen ile yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle erişilen okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin tamamı özel eğitim uygulama okullarında çalışmaktadır. Bu yöneticilerden ikisi erkek diğeri kadındır. Mesleki deneyimlerinin en az 10 yıl olduğu dikkate alındığında görüşülen okul yöneticilerinin oldukça deneyimli oldukları değerlendirilebilir. Mevcut okullarındaki deneyimlerine göre okul yöneticilerinin biri daha ilk yılını çalışırken diğer yöneticiler ikinci ve üçüncü yılını çalışmaktadır. Okul yöneticilerinin tamamı en az 40 öğretmenin olduğu okullarda çalışmaktadırlar. Görüşme yapılan öğretmenlerin ise 16'sı kadın 14'ü erkektir. ÖA1 ifadesi görüşme formundaki örgütsel adalet kategorisine ait birinci soruyu temsil etmektedir. Bu çalışmada görüşme soruları ÖA (örgütsel adalet) ve İD (iş doyumu) olmak üzere iki temel kategoriye göre hazırlanmış ve numaralandırılmıştır.

3.3. Veri Toplama

3.3.1. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Bu çalışmada veri, yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Form üç bölümden oluşturulmuştur. İlk bölüm araştırma hakkında bilgilendirme, araştırmaya katılım onayı ve

demografik bilgileri (cinsiyet, görev, kıdem, mevcut okuldaki kıdem) içermektedir. İkinci bölüm örgütsel adalet ve son bölüm ise iş doyumunu içeren soruları kapsamaktadır.

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun örgütsel adalet ve iş doyumuna ilişkin sorularının geliştirilmesinde önce alan yazın taramasında ulaşılan ilgili araştırmalardan yararlanılmıştır (Açıkgöz, 2009; Akar, 2017; Aksay, 2021; Altaş ve Çekmecelioglu, 2015; Çelik ve Gürsel, 2017; Kalkan ve Öğülmüş, 2020; Küçlü, 2021; Sarı, 2003; Yürür, 2008). Bu haliyle özel eğitim alanında çalışmakta olan üç öğretmenin görüşüne sunulmuştur. İçerik ve okunurluk, kullanılabilirlik bakımından düzeltmeler yapılmıştır. Ön uygulamadan sonra soruların ölçme gücü ve içerik geçerliğinin sağlanması için veri toplama aracı alan uzmanlarının görüşüne sunulmuştur. Bu süreçte Aksaray Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümünde görevli iki akademisyen ile Yozgat Bozok Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümünde görevli bir akademisyenin görüşleri alınmıştır. Uzman görüşleri doğrultusunda yeniden düzenlenen yarı-yapılandırılmış görüşme formunda örgütsel adaletle ilgili 12 ve iş doyumuyla ilgili 12 soru yer almıştır. Bu haliyle Ek 1'de sunulan veri toplama aracında soruların alt boyutlara göre dağılımı Tablo 2 ile verilmektedir.

Tablo 2. Veri Toplama Aracında Sorular ve Ait Olduğu Boyutlar

Kategoriler	Psikolojik	Mesleki-Yönetsel	Çalışma Koşulları	Sosyal Ortam
Örgütsel adalet	1	2, 4, 6, 8, 11	3 ve 9	5, 7, 10, 12
İş doyumunu	10	1, 4, 8, 9, 11	5 ve 12	2, 3, 6, 7

Öğretmenler örgütsel adaleti okullarda nasıl algılandığını ve bunun iş doyumlarını nasıl etkilediğini en iyi deneyimleyen bireylerdir. Okul yöneticilerinin adil uygulamaları öğretmeni etkilemektedir. Dolayısıyla örgütsel adaletin iş doyumunu üzerindeki etkisini anlamaya çalışmak için en güvenilir veri kaynağı öğretmenlerdir. Araştırmanın dayandığı fenomenin öğretmen deneyimleri aracılığıyla anlamlandırılması, elde edilecek bulguların geçerliliği ve derinliği açısından önemlidir. Bu sebeple öğretmen deneyimlerine odaklanan nitel bir yaklaşım benimsenmesi, araştırmanın ele aldığı olguyu daha derinlemesine araştırmak ve elde edilecek bulguların geçerliliğini artırmak açısından kritiktir.

3.3.2. Veri Toplama Süreci

Nitel veriler öğretmen ve yöneticilerden toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme öncesi katılımcılara etik bilgilendirme yapılmış ve araştırmaya katılım onayı alınmıştır. Görüşmenin kaydedilme yöntemi hakkında bilgi verilmiş ve katılımcıların tercihi

doğrultusunda yazılı kayıt alınmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen, uzman görüşlerine göre son hali verilen ve iki bölümden oluşan görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunda daha önceden belirlenen açık uçlu sorular kullanılmıştır. Sorular açık, anlaşılır düzeydedir. Sorular çalışmanın amacına uygun olarak hazırlanmıştır. Birinci bölümde örneğin demografik bilgilerle ilgili “Toplam mesleki kıdeminiz?” sorusu sorulmuştur. İkinci bölümde ise örgütsel adalet ve iş doyumu başlıkları adı altında örneğin “Çabalarınızın bu kurumdaki kişiler tarafından takdir edilip edilmediğine ilişkin neler söylersiniz?” ve “Bu kurumdaki çalışma şartlarından memnun musunuz?” sorusu sorulmuştur. Farklı türde sorular katılımcıların araştırma için daha açıklayıcı cevaplar vermesi için fayda sağlayacaktır. Görüşme formuna toplam 30 gönüllü öğretmen ve 3 gönüllü yönetici cevap vermiştir. Katılım sağlayan öğretmenler halen görev yapmakta olan öğretmenlerdir. Bir görüşme formunun cevaplanma süresi 40-45 dakika sürmüştür. Görüşmeler kâğıt form üzerinde kayda alınmıştır. Katılımcıların isteği üzerine ses kaydı veya video kaydı alınmamıştır. Araştırmaya 16 kadın öğretmen ve 14 erkek öğretmen katılmıştır. Ayrıca 2 erkek yönetici ve 1 kadın yöneticide aynı veri aracını doldurmuştur.

3.4. Veri Analizi

Bu çalışmada, nitel araştırmalarda az rastlanan sebep-sonuç (nedensellik) ilişkisi incelenmiştir. İlişkisel analizlerde yalnızca sayısal veriler kullanılmamakta aynı zamanda kelime, cümle, görsel gibi nitel veriler de ilişkisel çözümlemelerde kullanılabilir (Patton, 2015: 67). Sayısal, nicel verilerin çözümlemesinde bilgisayar programları ağırlıklı kullanılmakta fakat sözel ve sembolik nitel verilerin çözümlemesinde ağırlıklı araştırmacının kendisi rol üstlenmektedir.

Bu çalışmada yarı-yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla elde edilen sözel veriler kullanılmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşmelerde elde edilen yazılı kayıtlar Microsoft Excel programına aktarılmıştır. Görüşmelerde sorulan sorular Excel çalışma sayfasında dikey olarak sütunlara yerleştirilmiştir. Katılımcılar ise yatay olarak satırlara yerleştirilerek oluşturulan matriste ilgili hücrelere verilen cevaplar yazılmıştır. Böylece her bir soru için katılımcıların cevaplarındaki içerik karşılaştırılabilir. Bunun yanı sıra katılımcıların cevapları öğretmenler ve yöneticilerin verdiği cevaplar olmak üzere ayrı ayrı yazılmış olduğundan aynı sorular için öğretmenlerin verdiği cevaplar ile yöneticilerin verdiği cevaplar karşılaştırılabilir. Tablo 3 söz konusu matrisin bir kısmını örnek olarak göstermektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Sorulara Verdikleri Cevapların İşlendiği Excel Çalışma Sayfası Örneği

Kod	Cinsiyet	Görev	Bu Toplam okulda Kadem	Kıdem	Ders yükü	ÖA1	ÖA2
1	Kadın	Öğretmen	20	4	30	Çoğu zaman takdir ediliyorum. Okulumda kendimi değerli hissetmemi sağlıyor bu durum. Yeni etkinlikler yapmak için motivasyon sağlıyor. Enerji veriyor bana.	Adaletli bir dağılım olduğunu düşünüyorum. Okul idaresi sınıf dağılımını öğrencilerin akademik durumlarına ve davranış özelliklerine göre, bizim de görüşlerimizi alarak, adaletli yapmaya çalışıyor.
2	Kadın	Öğretmen	9	1	30	Takdir ediliyorum. İdari ve çevremdeki öğretmenler tarafından sınıf içi düzenleme, öğrencilerin olumlu davranışlara yönlendirilmesi vb. konularda olumlu söylemler duyuyorum.	Genel olarak adaletli bir dağılım var. Öğrencilerin sonradan eğitime dahil olması ya da öğretmenlerin mecburi uzun izinleri dengeyi bozabiliyor.
...	...	...	...	...	...		
1	Kadın	Yönetici	10	3	x	Takdir edilir.	Adaletli bir dağılım var, yetişemediğim yerlerde kurum amirim ve arkadaşlarım yardımcı olurlar.
2	Erkek	Yönetici	14	1	x	Genel olarak takdir edilir.	Diğer bakımdan görev dağılımı adaletli bir şekilde yapılmış olup bunu öğretmenler tarafından da dikkat edilmektedir.

Veri analizinin ikinci aşamasında her bir soru için öğretmenlerin verdikleri cevaplardan kodlar üretilmiştir. Kodların vurgulanma sıklıklarına göre kategoriler üretilmiştir. Kategoriler ilgili kodun yaşanma sıklığına göre hiç az, biraz gibi derecelendirilmesine imkân sağladığı için nicelleştirme (sayısallaştırma) yapılmıştır. Örneğin “Çabalarınızın bu kurumdaki kişiler tarafından takdir edilip edilmediğine ilişkin neler söylersiniz?” sorusuna verilen cevaplara göre hiç takdir edilmediğini söyleyenler olduğu gibi kesinlikle takdir edildiğini söyleyenler de vardı. Bu tür derecelendirme diğer sorular için de geçerli olduğundan katılımcıların cevaplarına dayalı olarak önce kodlar üretilmiş ardından derecelendirme yapılmıştır. Dolayısıyla bu çalışmanın veri analizinde “analiz birimi” olarak kodlar belirlenmiş fakat sorudaki olgunun gerçekleşme durumunu göstermek için derecelendirme yapılmıştır. Bu sebeple bulguların yorumlanmasında hem kodların vurgulanma sıklıklarından (*f*) hem de derecelerden yararlanılmıştır. Patton (2015, 112) sayısallaştırma (quantification) yapılmasını “verileri bulgulara dönüştürürken nesnel ve tarafsız yorumu sağlamaya yardımcı olduğu” şeklinde açıklamaktadır. Tablo 4 nicelleştirme örneğini içermektedir.

Veri analizinin üçüncü aşamasında farklı bakış açılarıyla temalar üretilmiştir. Bu araştırmanın alt amaçları doğrultusunda; (1) psikolojik, (2) mesleki-yönetsel, (3) çalışma koşulları ve (4) sosyal ortam olmak üzere dört tema belirlenmiştir. Bir başka bakış açısı ise etki-sonuç (nedensellik, causality) bakış açısına göre katılımcıların cevapları çözümlenerek temalar üretilmiştir. Bahsedilen farklı bakış açılarına göre tematik bulgular tez raporunun bulgular başlığı altında sunulmaktadır.

Tablo 4. Nitel Verilerin Nicelleştirilmesi Örneği

SORU	İçerik	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
ÖA 1	Takdir ediliyorum (*****). Takdir edilmek kendimi değerli hissettiriyor (*). Takdir edilmek daha iyi öğretim için beni motive ediyor (*). Yöneticilerden ve meslektaşlarımdan takdir alıyorum (*). Sınıf içi düzenlemeden dolayı takdir ediliyorum (*). Öğrencilerimin davranışlarından dolayı takdir ediliyorum (*). İş ahlakından dolayı takdir ediliyorum (*). Öğretim faaliyetlerinden dolayı materyal desteği sağlanıyor (*). Yöneticiler, motive etmek için takdir ediyorlar (*). Yöneticiler, çalışmalarımız için destek olurlar (**). Meslektaşlarımla yardımlaşırız, destekleriz (***). Enerjik olmak takdir sebebi olabiliyor (*). Takdir edilmek enerjik olmayı sağlayabiliyor (*) Yeni gelenler kabulleniliyor (*). Takdir edileni, başkası kıskanabiliyor (*). Takdir edilmediği zamanlar da oluyor (***). Az takdir ediliyor (*****). Takdir edilmiyor (*****). Reklam amaçlı işler takdir ediliyor (**). Alan dışından olanlar takdir edilme hakkında bilinçsizler (*). Öğrenci-veli dengesini kurmak önemlidir (*). Çabalarım takdir edilmediğinde üzülüyorum (*). Görevimi yapıyorum bundan dolayı takdir edilmeyi beklemiyorum (*). Çalışanla çalışmayan ayırt edilmiyor (*)	5	5	3	2	14

* Aynı ve benzer ifadenin yinelenme sıklığı

Veri analizinin dördüncü aşamasında ilişkilendirmeler yapılmıştır. Bir önceki aşamada üretilen nicelleştirme tablolarına dayalı olarak ve araştırmanın alt amaçlarını dikkate alarak ilişkilendirme yapıldığı gibi aynı zamanda görev değişkenine (öğretmen ve yönetici) göre de ilişkilendirme yapılmıştır. İlişki kurulurken psikolojik unsurlar, mesleki-yönetsel unsurlar, çalışma koşulları ve sosyal ortam boyutlarının her birinde örgütsel adalet ile iş doyumunu arasında anlama ve mantıksal çıkarıma dayalı ilişkiler kurulmuştur. Örneğin hem öğretmenler hem de yöneticiler ayırım gözetmeden takdir edilmenin motivasyonu artırıp iş doyumunu yükselttiğini ifade etmiştir. Tablo 5 ilişkilendirme yapmak üzere kullanılan analiz aracını göstermektedir.

Çözümlemede katılımcıların cevaplarındaki kelime, ifade, cümle ve paragraf formundaki içerikler dikkate alınarak kodlar üretilmiştir. Kodlar arasında ortak yönleri olanlar bir araya getirilerek kategoriler ve kategorilerden de temalar üretilmiştir. İçerik analizinde hangi görüşmede hangi katılımcının hangi koda değindiği tablolara dönüştürülmüş ve frekans

bilgileri eklenmiştir. Üretilen kodların ve temaların içeriğe uygunluğu iki hafta aradan sonra araştırmacı tarafından tekrar kontrol edilmiştir. İçerikler ve bu içeriklere dayalı kodlar ve temalar araştırmacının tez danışmanı tarafından da incelenerek önerilerde bulunulmuştur.

Ayrıca, Aksaray Üniversitesi Eğitim Bilimleri alanında doktora derecesine sahip bir bağımsız hakemden de görüş alınmıştır. Bağımsız uzman görüşü doğrultusunda bir kodun ifadesi değiştirilmiş, üç yeni kod eklenmiş ve bir temanın adlandırılması değiştirilmiştir.

Tablo 5. Boyutlara Göre İlişkilendirme Analizinde Kullanılan Araç

Boyutlar	Psikolojik Unsurlar	Mesleki Yönelimsel Unsurlar	Çalışma Koşulları	Sosyal Ortam	Genel
Öğretmenler					
Yöneticiler					
İlişkilendirme					

3.5. Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmada izlenen süreçler ayrıntılı şekilde betimlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın aşamaları model ile görselleştirilmiştir. Bu çalışmada, veri toplama araçlarının geçerliliği, alan uzmanlarının görüşlerine ve katılımcıların onaylarına dayanarak sağlanmıştır. Çalışmanın güvenilirliği ve geçerliliği, katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntı yapılmasıyla desteklenmiştir. Ayrıca, çalışmanın güvenilirliğine katkıda bulunan bir diğer unsur, veri toplama süreçleri ve aşamalarına dair ayrıntılı bilgilerin sunulmasıdır.

Bilimsel araştırmaların inandırıcı olması için en önemli nokta geçerliliğidir. Geçerlilik ise, araştırmanın tarafsızca aynen gözlenmesi demektir (Kirk ve Miller, 1986). Farklı bakış açılarıyla fenomenin incelenmesi ve doğrudan alıntılara yer verilmesi geçerliliği desteklemektedir. Ayrıca araştırmacının özel eğitim alanında öğretmen olarak çalışması ve fenomen hakkında derinliğine bilgi sahibi olması da geçerliliği desteklemektedir.

Güvenirlik, yapılan araştırma da kullanılan veri aracının ölçmek istediği durumu her zaman aynı sonuçla ortaya çıkarmasıdır (Saban, 2000). Dolayısıyla kullanılacak veri aracının güvenilir olması geçerliği desteklemektedir (Karasar, 2000). Bu çalışmada da geçerlik ve güvenirliğin olması için nitel araştırmaların geçerlik ve güvenirlik ilkeleri doğrultusunda katılımcı çeşitliliği sağlanmış, veri zenginliği desteklenmiş, gönüllülük esas alınmış ve etik ilkelere bağlı kalınarak katılımcı gizliliği titizlikle korunmuştur. Ayrıca verilerin anlamlılığı ve aktarılabilirliğini sağlamak amacıyla bulgular doğrudan alıntılarla desteklenmiş, araştırmacı yansızlığına dikkat edilmiştir. Çalışmada kullanılan veri toplama araçlarının geçerliği uzman görüşleri ve katılımcı onayı ile sağlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın geçerlik ve güvenirliğini arttırmak için aynı veri toplama aracı hem okul yöneticilerine hem de öğretmenlere uygulanmıştır. Görev pozisyonundan dolayı yöneticilerin öğretmen görüşlerini etkileyebileceği dikkate alınarak geçerliği artırmak amacıyla okul yöneticileri ve öğretmenlerle ayrı mekânlarda veri toplama süreci gerçekleştirilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde, özel eğitim uygulama okullarında örgütsel adalet ve iş doyumu ilişkisi bakımından öğretmen ve yöneticilerin deneyimlerinin incelenmesiyle elde edilen bulgular verilmektedir. Bu kapsamda öncelikle betimsel bulgular ardından ilişkisel bulgular sunulmaktadır. Betimsel bulgular verilirken yöntem kısmında açıklanan “boyutlara göre soruların sınıflandırılması” tablosu dikkate alınmaktadır.

Veri Toplama Aracında Sorular ve Ait Olduğu Boyutlar

Kategoriler	Psikolojik	Mesleki-Yönetsel	Çalışma Koşulları	Sosyal Ortam
Örgütsel adalet	1	2, 4, 6, 8, 11	3 ve 9	5, 7, 10, 12
İş doyumu	10	1, 4, 8, 9, 11	5 ve 12	2, 3, 6, 7

4.1. Betimsel Bulgular

4.1.1. Öğretmenlerin Deneyimlerine İlişkin Betimsel Bulgular

4.1.1.1. Psikolojik Unsurlar Bakımından Örgütsel Adalet ve İş Doyumu

Örgütsel adalet kapsamında katılımcılara yöneltilen birinci soru “Çabalarınızın bu kurumdaki kişiler tarafından takdir edilip edilmediğine ilişkin neler söylersiniz?” sorusuydu. Tablo 6’ya göre toplam 29 vurgu yapılmıştır. Vurgular hiç takdir edilmiyor, az takdir ediliyor, biraz takdir ediliyor gibi derecelere göre dağıtılmıştır. Böylece vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=16$) gösterdikleri çabaların takdir edildiği söylenebilir. Öte yandan öğretmenlerin dikkate değer bir vurguyla ($f=10$) hiç ve az ölçüde çabalarının takdir edildiğini belirtmesi de önemlidir.

16 Kodlu ve üç yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli erkek öğretmen "Gereğince takdir edilmiyor. Takdir edilmesi için gözle görülür reklam amaçlı işler yapmak gerekiyor." şeklinde deneyimini paylaşmıştır. 10 Kodlu ve üç yıldır mevcut okulda çalışan kadın öğretmen

"Çabalarımız kurumda iş ahlakının gelişmişlik düzeyine göre takdir ediliyor. Eğer kurumla birlikte çalıştığımız insanların iş ahlakı yüksek ise takdir ediliyor. Eğer düşük ise kıskançlık ortaya çıkıyor." demektedir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Deneyimlerine Göre Örgütsel Adalet Kapsamında Katılımcıların Psikolojik Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları

Soru	İçerik	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
ÖA 1	Takdir ediliyorum (*****). Takdir edilmek kendimi değerli hissettiriyor (*). Takdir edilmek daha iyi öğretim için beni motive ediyor (*). Yöneticilerden ve meslektaşlarımdan takdir alıyorum (*). Sınıf içi düzenlemeden dolayı takdir ediliyorum (*). Öğrencilerimin davranışlarından dolayı takdir ediliyorum (*). İş ahlakından dolayı takdir ediliyorum (*). Öğretim faaliyetlerinden dolayı materyal desteği sağlanıyor (*). Yöneticiler, motive etmek için takdir ediyorlar (*). Yöneticiler, çalışmalarımız için destek oluyorlar (**). Meslektaşlarımla yardımlaşırız, destekleriz (***). Enerjik olmak takdir sebebi olabiliyor (*). Takdir edilmek enerjik olmayı sağlayabiliyor (*) Yeni gelenler kabulleniliyor (*). Takdir edileni, başkası kıskanabiliyor (*). Takdir edilmediği zamanlar da oluyor (***). Az takdir ediliyor (*****). Takdir edilmiyor (*****). Reklam amaçlı işler takdir ediliyor (**). Alan dışından olanlar takdir edilme hakkında bilinçsizler (*). Öğrenci-veli dengesini kurmak önemlidir (*). Çabalarım takdir edilmediğinde üzülüyorum (*). Görevimi yapıyorum bundan dolayı takdir edilmeyi beklemiyorum (*). Çalışanla çalışmayan ayırt edilmiyor (*)	5	5	3	2	14

İş doyumu kapsamında katılımcılara yöneltilen 10. soru "Yöneticilerin, çabalarınızı takdir etmesiyle ilgili düşünceleriniz nelerdir? Bu sizi nasıl etkiliyor?" şeklindedir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Deneyimlerine Göre İş Doyumu Kapsamında Katılımcıların Psikolojik Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları

Soru	İçerik	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
İD 10	Takdir edildiğimi düşünüyorum (*****). Okul idaresi bunu sözel olarak ya da davranışlarıyla ifade eder (*). Takdir edildiğimde motivasyonum olumlu etkileniyor (*****). Motivasyonum arttığında görevimi daha çok isteyerek yaparım (*). Emeği görmezden gelmezler (***). İdare destek olur (**). Yöneticilerin personele karşı motive edici söylemleri personelin daha verimli çalışmasını sağlar (**). Yetersiz buluyorum (**). İlçe milli müdürlüğü tarafından olumsuz düşünüyorum (*). Takdir edilmiyor (*****). Bir başarı takdir edilmezse tekrar o başarı ortaya konulmaz (**). Takdir edilmediğimde çalışma performansım olumsuz etkileniyor (**). Yöneticiler başarı belgelerini kendilerine yakın olan öğretmenlere veriyor (*). Okuldaki idarecilerden birini bu konuda kötü niyetli olduğunu düşünüyorum (*). Takdir beklemediğim için eksiklik hissetmedim (*). İyi niyetimizi görüp gereksiz prosedürler ile bizi yormamalarını bekliyorum (*).	11	1	0	0	28

Tablo 7'ye göre toplam 40 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda

öğretmenlerin çoğunlukla ($f=28$) çabaları sonucunda takdir edildiği söylenebilir. Öğretmenlerin çabalarının hiç ya da az ölçüde takdir edilmesine ilişkin vurgu sayısı nispeten azdır ($f=11$).

8 kodlu ve 2 yıldır aynı okulda görev yapan erkek öğretmen "Yöneticilerin personele iyi davranıp onu onore edecek (onurlandıracak) sözler söylemesi personeli motive edip verimini arttıracaklarını düşünüyorum." demektedir. 21 kodlu ve 7 yıldır aynı okulda çalışan deneyimli kadın öğretmen "Çabaların çoğunlukla takdir edilmediğini düşünüyorum. Mecburi olarak yapmam gerekenden fazlasını yapmak istemiyorum." şeklinde deneyimini paylaşmıştır.

4.1.1.2. Mesleki ve Yönetmelik Unsurlar Bakımından Örgütsel Adalet ve İş Doyumu

Örgütsel adalet kapsamında katılımcılara 2, 4, 6, 8 ve 11. sorular yöneltilmiştir. Bu sorular: 2. Soru "Bu kurumdaki görev dağılımı ile ilgili neler düşünüyorsunuz? Adaletli bir dağılım var mı açıklar mısınız?" 4. Soru: "Çalışma zamanının/haftalık programın düzenlenmesi nasıldır? Adil olduğunu düşünüyor musunuz, Açıklar mısınız?". 6. Soru: "Bilgilendirme ve haberdar etme bakımından personel arasında bir ayrım yapıp yapılmadığına ilişkin deneyimleriniz nelerdir?" 8. Soru: "Yaptığınız işin kalitesinin değerlendirilmesi konusunda adil bir tutum sergilendiğini düşünüyor musunuz? Bu konudaki deneyimlerinizi açıklayınız." ve 11. Soru: "Önemli kararlar alınırken kendinizi dışlanmış hissettiğiniz durumlar oldu mu? Bu durumu nasıl yorumluyorsunuz?"

Tablo 8'de ÖA2 sorusuna yönelik toplam 33 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=26$) dağılımların adaletli olduğunu ifade ettikleri görülmektedir. "Öğretmenlerin adaletli bir dağılım olup olmadığına ilişkin vurgu sayısı nispeten azdır ($f=7$).

Henüz 5 yıldır deneyimi olan 15 kodlu erkek öğretmen "Evet, adaletli bir dağılım var. Okul iklimi çalışmaya hoşgörüye dayalı. Severe ve isteyerek her gün okula geliyorum." şeklinde görüşünü dile getirmiştir.

Tablo 8'de ÖA4 sorusuna yönelik toplam 36 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=28$) haftalık programlarının adil olduğunu düşündükleri söylenebilir. Öğretmenlerin haftalık programlarının adil olmadığına ilişkin vurgu sayısı nispeten azdır ($f=5$).

23 kodlu ve 1 yıldır aynı okulda görev yapan kadın öğretmen "Haftalık programın dengeli ve

adil olduğunu düşünüyorum. Herkesi düşünerek bir program yapmaya çalışıyorlar.” şeklinde görüşünü dile getirmiştir.

Tablo 8’de ÖA6 sorusuna yönelik toplam 43 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=39$) bilgilendirme konusunda ayırım yapılmadığını belirtmeleri önemlidir. Öğretmenlerin bilgilendirme konusunda ayırım yapıldığına ilişkin vurgu sayısı nispeten azdır ($f=3$).

"29 kodlu ve 4 yıldır aynı okulda görev yapan kadın öğretmen "Ayrım yok. Bilgilendirmeler WhatsApp üzerinden yapılıyor. Gerekğinde toplantılarda yapılır.” demiştir. 28 kodlu ve 7 yıldır mevcut okulda görev yapan kadın öğretmen "Kesinlikle yapılıyor. Bazı haberleri hep başkalarından duyuyoruz." diye ifade etmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Deneyimlerine Göre Örgütsel Adalet Kapsamında Katılımcıların Mesleki-Yönetsel Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları

Soru	İçerik	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
ÖA2	Adaletli bir dağılım vardır (*****). İdare sınıf dağılımlarını öğrencilerin potansiyeline göre yaptığı için adalet sağlanır (**). Öğretmenlerin görüşleri alındığı için adaletlidir (*). Okula yeni kayıt olarak gelen öğrenciler adaletli dağılımı bozabiliyor (*). Öğretmenlerin uzun süre izin/rapor alma durumları adalet dengesini bozabiliyor (*). Okulumuzun öğrenci potansiyelinden kaynaklı olarak (ağır sınıf, hafif sınıf) adalet dağılımında dezavantajlar yaşanabiliyor (**). Adaletli dağılımın dışında gönüllü olarak fazla görevler de alabiliyoruz (*). Görev dağılımı yaparken farklı dinamiğe sahip sınıfların durumunun dikkate alındığını düşünmüyorum (*). Herkese eşit davranılıyor (***). Adaletli olmayan durumlar da var (***). Adaletsizliğin sebebi kurum değildir (*). Bazı zorlu sınıflarda özel eğitim alan mezunu öğretmenin olması adaleti daha çok sağlar (*). Görev dağılımları öğretmenlerin yeteneklerine, eğitimlerine göre yapıldığı için adaletlidir (**). Adaletli bir dağılım yok (****). Adaletli görev dağılımı okul iklimini hoşgörüyeye dayalı hale getiriyor (*). Adaletli dağılım olduğunda okula seversen ve isteyerek gelirim (*). Alan dışı öğretmenlerin de varlığı adaletli görev dağılımı engelliyor (*). İdareciler de bir öğretmendir o sebeple adaletli olduklarına inanıyorum (*). Bazı kişilere daha fazla iş yükü oluyor (*). Öğretmenlerin okul içerisindeki iş yükü fazlasıyla arttırılıyor (*). Öğretmenlerin düşüncelerinin önemsenmesini isterdim (*).	4	3	0	3	23
ÖA4	Evet adildir (*****). Haftalık çalışma zamanı herkes için 30 saattir (*****). Ders programını kendim yaptığım için sorun yok (**). Tüm derslere ben girdiğim için sorun olmuyor (**). Branş öğretmenlerinin istekleri dikkate alındığında adaletsizlik yaşıyoruz (*). Branş derslerinin dağılımında öğrencinin durumu dikkate alınır (*). Adil değildir (**). Eşit iş yapıldığı halde öğretmenler arasındaki ücret eşit değil (*). Öğrencilerimi mağdur edecek planlamaların adaletsizlikten dolayı değil okulun fiziki şartlarından dolayı olduğunu düşünüyorum (*). Programları öğretmenler hazırlayabilir (*). Bazen zorlayıcı olunuyor (*). İdare öğretmenlerin görüşünü almadan kendisi hazırlıyor bizim düşüncelerimizi de almasını isterdim (*). İdare öğretmenlerin düşüncesini alıyor gibi görünüp almıyor (*).	5	0	3	2	26

Tablo 8'in devamı

Soru	İçerik	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
ÖA6	Ayırım yapılmıyor (*****). WhatsApp üzerinden herkes bilgilendirilir (*****). Durum özel değilse herkes bilgilendirilir (*). Herkese eşit, düzenli, kapsayıcı, olumlu iletişim kurulur (*). Bilgilendirmeler toplu ve herkese aynı anda yapılır (***). İdareye daha yakın öğretmenler bizden önce haber almış oluyorlar (*). İdarenin kişisel konuları bilgilendirme konusunda ilgili kişiye bir başka personel ile haber göndermesini etik bulmuyorum (*). Kesinlikle ayırım yapılıyor (*). Bazı haberleri başkalarından duyuyoruz (*). Gerektiğinde toplantı yapılır (*).	39	0	1	2	1
ÖA8	Yapılan etkinlikler sosyal medyada paylaşıyor ve oradan teşekkürler iletiliyor (*). Evet destekler net bir şekilde adil yapılıyor (*****). Destekleyici tutum iş kalitesini de olumlu etkiler (*). Öğrencilerin durumuna göre beklenti olursa değerlendirme de adil olur (**). Yapıcı eleştiriler eksik ve yanlışları düzeltmemizi sağlıyor (**). Geri dönüşler eğitimin kalitesini artırıyor (*). Herkesten aynı belgeler istenip kontrol edildiği için adil (*). İş yapmayana uyarı işi yapana sahip çıkıldığı için adil (**). Kurumda yeni olduğum için herhangi bir değerlendirmeye tabi tutulmadım (*). Yaptığı işlerde başarılı olan ve riskler alan öğretmen pozitif ayrılmalı (*). Adil değil (*****). Öğretmenler arasındaki statü adil olmayı engeller (*). Eğitim öğretime dair yaptığımız hiçbir işin kalitesi değerlendirilmiyor (*). Rutin olarak yapılması gerekenler ile ilgileniyorlar (*). İşini yapan ve yapmayan öğretmene ayırt edilmiyor (*). Reklam amaçlı işler yapanlar daha değerli olduğu için adil değil (*). Okulun kadrolu öğretmeni olarak azınlık olmamızdan ötürü diğer görevlendirme/ücretli öğretmenler ile bir tutulması adil olmaz (*). Eşitlik her zaman adaleti getirmez (*). Kişi bazlı tutumlar oluyor (*). Değerlendirmeler evrak odaklı olduğu için kaliteyi ölçmüyor (*).	11	1	1	1	18
ÖA11	Hayır olmadı (*****). Olduğunda görmezden gelirim (*). Öğretmen statüsü ayırmaksızın herkese söz hakkı verirler (****). Herkesin her şeyi bilmesi gerektiğini düşünmüyorum (*). Gereken destek sağlanır (**). Her karara dahil olurum (***). Önemli kararlarda kadrolu öğretmenler daha ön plandadır (*). Önemli karar alınmadı (*). Evet oluyor (**). Belirli bir olgunluğa gelmemiş insanlardan kaynaklı olarak dışlanıyorum (*). Demokratik tutum sergilenmeden alınan kararlar oldu (*). Nadiren fikrimiz alınır (*). Önemli kararlar alınırken tercihen kendim uzak dururum (*).	37	0	1	3	3

Tablo 8'de ÖA8 sorusuna yönelik toplam 32 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=19$) yapılan işin kalitesinin değerlendirilmesinin adil olduğunu belirtmeleri önemlidir. Öğretmenlerin yapılan işin kalitesinin değerlendirilmesinin adil olmadığına ilişkin vurgu sayısı nispeten azdır ($f=12$).

2 kodlu ve 1 yıldır mevcut okulda görev yapan kadın öğretmen "Evet. Yapılan etkinlikler, kutlamalar vb. uygulamalarda idarenin desteği net bir şekilde fark ediliyor. İş ve işleyişin yürütülmesinde destekleyici tavır iş kalitesini olumlu yönde etkiliyor." demiştir. 24 kodlu ve 8 yıldır mevcut okulda görev yapan kadın öğretmen "Yaptığımız iş eğer kaliteli ise zaten hem veliler hem de okul idaresi görüyor. Bazı öğretmen arkadaşlarım yaptıkları en ufak çalışmayı bile reklam malzemesi olarak göz önünde yaptığında, daha değerli öğretmen konumunda olabiliyor. Bu konuda adil bir tutum sergilenmelidir." diye görüş bildirmiştir.

Tablo 8'de ÖA11 sorusuna yönelik toplam 44 vurgu yapılmıştır. Vurguların

sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=37$) önemli kararlar alınırken dışlanmadıklarını belirtmeleri önemlidir. Öğretmenlerin önemli kararlar alınırken dışlandıklarına ilişkin vurgu sayısı oldukça azdır ($f=6$).

11 kodlu ve 1 yıldır mevcut okulda görev yapan kadın öğretmen "Olmadı. Herkesin görüşü alınmaktadır." diyerek fikrini söylemiştir. 17 kodlu ve 1 yıldır mevcut okulda görev yapan erkek öğretmen "Olmadı. Okulda herkesin fikri alınır." demektedir.

4.1.1.2. Mesleki-Yönetmel Unsurlar Bakımından Örgütsel Adalet ve İş Doyumu

İş doyumunu kapsamında mesleki-yönetmel unsurlar bakımından katılımcılara 1, 4, 8, 9 ve 11. sorular yöneltilmiştir. Bu sorular: 1. Soru "Çabalarınızın sonucunda öğrencilerdeki gelişim (akademik, sosyal, öz bakım, bilişsel, dil, motor gelişim) ve ilerleme oluyor mu? Bu duruma ilişkin duygularınız ve memnuniyetiniz hakkında bilgi verir misiniz?" 4. Soru: "Görev dağılımlarındaki (nöbet, komisyon vb.) hakkaniyet durumu sizi memnun ediyor mu? Bu konuda neler söylersiniz?". 8. Soru: "Yöneticilerden aldığınız desteği nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu konuda memnun musunuz? Açıklar mısınız?" 9. Soru: "Karşılaştığınız problemleri çözme sürecinde yöneticilerin ilgisini ve duyarlılığını nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu konudaki deneyimlerinizi açıklayınız." ve 11. Soru: "Gereksiz kırtasiyecilikten uzak durulması hakkında deneyimlerinizi ve memnuniyetinizi açıkla mısınız?"

Tablo 9'da İD1 sorusuna yönelik toplam 63 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=38$) öğrencilerin gelişiminde geri dönüşler olduğunu belirtmeleri önemlidir. Öğretmenlerin öğrencilerin gelişiminde geri dönüşlerin olmadığına ilişkin vurgu sayısı ise nispeten azdır ($f=23$).

1 kodlu ve 4 yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli kadın öğretmen "Özel eğitim uygulama okulundayım. Tabii ki çok güzel geri dönüşler alıyoruz ve bu bizi çok mutlu ediyor. En önemlisi okulda öğrencilerimizi sosyalleşiyor ve kişisel beceriler kazanıyor." şeklinde fikrini iletmiştir. 4 kodlu ve 2 yıldır mevcut okulda görev yapan erkek öğretmen "Değilim, çocuklar aile içerisinde yeterince desteklenmediğinden çalışmalarımız sonuçsuz kalıyor." demektedir. 7 kodlu ve 3 yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli erkek öğretmen "Tabii ki. Gurur duydum. Dünyanın en mutlu insanı olduğumu hissettim." şeklinde ifade etmiştir.

Tablo 9'da İD4 sorusuna yönelik toplam 37 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=27$) görev dağılımlarının hakkaniyetli olduğunu

belirtmeleri önemlidir. Öğretmenlerin görev dağılımlarının hakkaniyetli olmadığına ilişkin vurgu sayısı oldukça azdır ($f=7$).

Tablo 9. Öğretmenlerin Deneyimlerine Göre İş Doyumu Kapsamında Katılımcıların Mesleki-Yönetsel Unsurlar Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları

Soru	İçerik	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
İD1	Geri dönüşler oluyor (*****). Geri dönüşlerin olduğunu görmek bizi mutlu eder (*****). İlerlemeler karşısında gurur duyuyorum (*). Okulda öğrencilerin sosyalleşiyor ve gelişim alanlarında beceriler kazanıyor (**). Öğrencilerin düzeyinin ağır olmasından dolayı ilerlemeler az ve yavaş oluyor (*****). İlerlemelerdeki geri dönüşlerin yetersizliği mesleki doyumu olumsuz etkileyip tükenmişlik yaşatır (*****). Memnun değilim (*****). Aile desteği olmadığı için sonuç alamıyoruz (***). İlerlemeler sonraki çalışmalar için bizi motive eder (**). Bu durum öğrenciden öğrenciye fark edebilir (***). Okulun ilerlemelerin yavaş olabileceğini bilmeli (*). Akademik ilerleme az, diğer alanlarda daha çok ilerleme oluyor (**). Veli desteği ile ilerleme oluyor (*). Yeterli tekrarlar ilerleme olmasını sağlar (*). Elimden geleni yapmama rağmen ilerleme olmadığında kendimi yetersiz hissetmiyorum (*). Aynı sınıfa 4 sene devam ettiğimde bu ilerleme daha iyi oluyor (*). Küçükte olsa katkı olursa mutlu olurum (*). Gerçekleşen ilerlemeler öğrencinin yaşamsal hayatını da olumlu etkiler (*).	8	15	2	3	35
İD4	Evet memnun ediyor (*****). Eşit bir dağılım var (*****). Dağılım yapılmadan önce bizim fikrimizi alırlar (**). Ücretli öğretmenlerin bu görevleri olmaz (***). Okulun kadrolu öğretmenleri daha aktif ama görevlendirme öğretmenler biraz geri planda oluyor (*). Görev dağılımlarında ayırım yapılıyor (*). Kısmen memnunum (*). Daha iyi olabilir (*). Verilen görev dönem boyunca sabit kaldığı için bu durum bazı arkadaşları daha fazla yoruyor (*). Hayır memnun değilim (**). Öğretmenlerin fazla iş yükü motivasyonu düşürüyor (*). Gerekli düzenlemelerin öğretmenleri dinlendirecek şekilde yapılması gerektiğini düşünüyorum (*). Memnun olmadığım durumlarda bunu dile getirip çözüm beklerim ama bazen çözülmez (*). Komisyon görevleri formaliteden ibaret olur (*).	5	2	3	3	24
İD8	Okul idaresi sosyal etkinliklerde destekleyici davranır (*). Yaşadığımız sınıf içi sorunlara ve taleplere çözüm üretirler (***). Memnunum (*****). Gereken destek verilir (*****). İş birliğine açık profesyonel bir idaremiz var (**). Her zaman nazik ve kibar olmayı tercih ederler (**). İşini hakkıyla yapanın yanında olurlar (*). Veli okul ilişkilerinde idaremin desteği kendimi rahat ifade etmemde çok önemli (*). Gerektiğinde kolaylık sağladıkları için memnunum (*). Okul idaremiz bizleri motive ettikleri için motivasyonumuz artar (*). Okul içi etkinliklerde daha destekleyici olabilirler (***). İdare ve personel ilişkilerinin zayıf olduğunu düşünüyorum (*). Memnun değilim (**). İdarenin destek olmak istediği konularda destek görürüz ama eğer destek vermek istemezler ise yetersiz kalır (*). Öğretmenleri takdir etmedikleri için motivasyon da sağlanamıyor (*). Bazı konularda destek göremeyiz buna anlam veremiyorum (*). Hiçbir zaman yöneticilerden destek almadığım için bu duruma alıştım bir beklentim yok (*).	5	0	5	2	39

Tablo 9'un devamı

Soru	İçerik	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
İD9	Bize destek olurlar (****). Çözüm bulurlar (*****). Tecrübeli bir idareci her zaman ilgili ve duyarlıdır (*). Krizleri sağlıklı ve sakin bir şekilde yönetirler (*). Problem birden fazla kurumu ilgilendiriyorsa hızlı bir şekilde çözüm için çabalarlar (*). Memnunum ilgili ve duyarlılar (*****). İdareciler lider ruhlu oldukları için problem çözme sürecine olumlu yansıyor (*). İlçe milli eğitim müdürlüğü duyarlı değildir (*). Problemi çözerken ortak bir noktada buluşuruz (*). Probleme realist ve tarafsız yaklaşırlar (*). Yetersiz buluyorum (***). Problem yaşadığımda okulda en üst yöneticiye gidersem daha hızlı çözülüyor (*). Problem durum idare için de gerçekten problem ise çözüm için uğraşırlar fakat değilse yalnız kalırsınız (*). Problemleri genelde kendimiz çözeriz (*). İdareciler problemleri kendi lehine çözerler o sebeple idarecilerden çözüm beklemem (*). Bazı konularda genel fikrin dışında hareket edip kendi bildiklerini yaparlar (*).	6	0	2	3	30
İD11	Gereksiz kırtasiyecilik çok fazla oluyor (*****). Evrak işleri gereksiz ayrıntılı olduğu için hem zaman kaybı hem de israfa yol açıyor (****). Özel eğitim gerektiren öğrencilere kırtasiye yerine materyal desteği daha önemlidir (*). Gereksiz kırtasiyecilik ile ilgili bir sorun yok (*****). Öğrencilerin ihtiyacı kadar kırtasiye/materyal talep ederim (****). Üst kurumlar okullara daha çok destek vermelidir (**). Gereksiz her türlü harcamalara karşıyım (**). Velilerime bir önceki senelerden artan malzemeleri kullanabileceklerini belirtirim (*). Belirli gün ve haftalarda hazırlanan pano süslerinin her sene tekrar yapılmasını gereksiz buluyorum (*). Gereksiz kırtasiyecilikten uzak durulması iş verimini artırır (*). Bir fikrim yok (***). Özel eğitimde sınıf defteri tutmanın bir önemi yok gereksiz kırtasiyeciliğe giriyor (*). Bunun için bir çözüm mümkün değil (**). Okul iş ve işlemleri ile ilgili evrakları bu sene okul olarak az yer kaplayacak şekilde arkalı önlü çıktı aldık (**). Evrakları idareye elektronik ortamda teslim ediyoruz (*). Kağıtların kullanılmamış tarafını da kullanırız (*). Gereksiz kırtasiyecilik öğretmene fazla iş yükü yükler (*). Ders açısından kırtasiye/materyal çok önemlidir (*). Evraklar dijital ortamda saklanmalıdır (**). Gereksiz evrakçılık sorununu bakanlık çözmeli (*).	16	2	0	5	10

8 kodlu ve 2 yıldır mevcut okulda görev yapan erkek öğretmen "Evet. Dönem başında zaten bize seçim hakkı sunuluyor ve görevlerde herkese eşit sayıda görev verilmesine önem gösteriyorlar." demektedir. 24 kodlu ve 8 yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli kadın öğretmen "Komisyon ve nöbetlerde çoğu zaman yer değişikliği yapılmıyor. Böyle olunca da zor, kalabalık yerde nöbet tutan arkadaşımız daha fazla yorulabiliyor." şeklinde fikrini dile getirmiştir.

Tablo 9'da İD8 sorusuna yönelik toplam 51 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=41$) yöneticilerden aldıkları destekten memnun olduklarını belirtmeleri önemlidir. Öğretmenlerin yöneticilerden aldıkları destekten memnun olmadıklarına ilişkin vurgu sayısı oldukça azdır ($f=5$).

29 kodlu ve "Çalıştığım okullarda hiçbir yöneticiden destek almadım. Artık benim için normalleşti bu durum. Beklentim yok." demektedir. 5 kodlu ve 1 yıldır mevcut okulda görev yapan erkek öğretmen "Çok memnunum. Bir şeyler öğretirken üslup olarak çok kibar ve nazik bir dili tercih ediyorlar. İşini yapanın her konuda daima arkasındalar." diyerek fikrini belirtmiştir.

Tablo 9’da İD9 sorusuna yönelik toplam 41 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=33$) karşılaşılan problemlerin çözüm sürecinde yöneticilerin ilgisinden memnun olduklarını belirtmeleri önemlidir. Öğretmenlerin karşılaşılan problemlerin çözüm sürecinde yöneticilerin ilgisinden memnun olmadıklarına ilişkin vurgu sayısı oldukça azdır ($f=6$).

9 kodlu ve 1 yıldır mevcut okulda görev yapan kadın öğretmen "Herhangi bir problem yaşadığımda yöneticiler gayet ilgili ve çözüm odaklı davranıyorlar. Özellikle veli konusunda yaşadığım sıkıntılarda destek oldular." demektedir. 26 kodlu ve yarım dönemdir mevcut okulda görev yapan kadın öğretmen "Karşılaştığım problemleri dinleyip çözüm önerileri sunuyorlar. Okuldaki öğretmenlerin problemlerine karşı ilgili ve duyarlılar, yardımcı olmaya çalışıyorlar." şeklinde görüşünü söylemiştir.

Tablo 9’da İD11 sorusuna yönelik toplam 33 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=18$) gereksiz kırtasiyecilikten memnun olduklarını belirtmeleri önemlidir. Öğretmenlerin gereksiz kırtasiyecilikten memnun olmadıklarına ilişkin vurgu sayısı memnun olanlara nispeten azdır ($f=15$).

21 kodlu ve 7 yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli kadın öğretmen "Gereksiz kırtasiyecilikten uzak durmaya dikkat ediliyor. Bu yıl Bep planlarını çıkarırken en az yer kaplayacak sayfa düzenlemesi ve arkalı önlü çıktı almak için tüm okul ortak hareket etti." demektedir. 1 kodlu ve 4 yıldır mevcut okulda görev yapan kadın öğretmen "Evet maalesef bu meslekte gereksiz kırtasiyecilik çok. Planlar, toplantılar, değerlendirmeler gereksiz ayrıntılı ve bu hem zaman hem de kâğıt israfı." şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

4.1.1.3. Çalışma Koşulları Bakımından Örgütsel Adalet ve İş Doyumu

Örgütsel adalet kapsamında çalışma koşulları bakımından katılımcılara 3. ve 9. Sorular yöneltilmiştir. Üçüncü soru: “Derslik, araç-gereç, malzeme gibi kaynakların temininde haksızlığa uğradığınızı düşündüğünüz durumlar oldu mu? Deneyimlerinizi paylaşır mısınız?” Dokuzuncu soru: “Bu kurumda aldığınız ücretin adil olup olmadığı ile ilgili ne düşünüyorsunuz? Açıklar mısınız?”

Tablo 10’da ÖA3 sorusuna yönelik toplam 42 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=29$) araç gereç temininde haksızlığa uğramadıkları söylenebilir. Öğretmenlerin araç gereç temininde haksızlığa uğradığını düşünenlere ilişkin vurgu sayısı memnun olanlara oldukça azdır ($f=12$).

27 kodlu ve 11 yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli erkek öğretmen "Yaklaşık 11 yıldır aynı kurumda görev yapıyorum. Derslik araç gereç ve malzeme temininde haksızlığa uğramadım. Kurum idarecileri elinden geldiğince her sınıfın her öğretmenin ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaktadır. Bu konuda kendilerini takdir ediyorum." şeklinde deneyimini paylaşmıştır. 21 kodlu ve 7 yıldır aynı okulda görev yapan kadın öğretmen "Evet oldu. Sene içerisinde öğrenci sayısı arttığı için sınıfı bölmek durumunda kaldık. Bana verilen derslikte kırık birkaç sıra ve kırık dolaptan başka hiçbir malzeme yoktu. İdarenin bu konuda öğretmenini yalnız ve çaresiz bırakması haksızlığa uğradığımı düşünmeme sebep oldu." diyerek görüşünü dile getirmiştir.

Tablo 10'da ÖA9 sorusuna yönelik toplam 36 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=23$) aldıkları ücretin çok az olduğunu düşündükleri söylenebilir. Öğretmenlerin aldıkları ücretten memnun olmalarına ilişkin vurgu sayısı memnun olmayanlara göre oldukça azdır ($f=12$).

Tablo 10. Öğretmenlerin Deneyimlerine Göre Örgütsel Adalet Kapsamında Katılımcıların Çalışma Koşulları Bakımından Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları

Soru	İçerik	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
ÖA3	Haksızlığa uğramadım (*****). Araç-gereç ihtiyaçlarımızı dile getirdiğimizde çözüm bulunuyor. (****). Haksızlığa uğradım (*****). İhtiyacımı söylediğim halde bir çözüm bulmadılar (*). Sınıf mevcudumuzun fazlalığından ötürü bize daha geniş bir sınıf verilebilirdi (*). Okullara daha fazla materyal desteği verilmeli (***). Ortak malzemelerin kullanımında okuldaki herkes hassas davranır (*). Sınıflar okulun şartları ve sınıfların özelliklerine göre ayarlanır. (*). Önceliği olan kişilere öncelik tanınır (*). Sınıflar arasında haksızlık oluyor (**). İdare herkese eşit bir şekilde dağıtıyor (*). Materyal temin etmekte zorlanıyoruz (***). Özel eğitimde materyal eksiklikleri genel bir sorundur (**). Özel eğitimdeki materyaller pahalıdır bu noktada veli desteği de alınmalıdır (*). Bana verilen sınıftaki araç gereçlerin kırık ve yetersiz olması buna rağmen idarenin beni yalnız, çaresiz bırakması haksızlığa uğradığımı düşünmeme sebep oldu (*). Okuldaki görevlendirme öğretmenleri idare kendi kadrolu öğretmenlerinden ayırdığı için bu konuda haksızlığa uğruyoruz (*). Malzeme araç gereç ihtiyacı karşılama konusunda idaremi takdir ediyorum (*).	27	2	1	4	8
ÖA9	Adil buluyorum (*****). Adil bulmuyorum (*****). Yetkili kişiler bu konuda gereken şeyi yapmalı (***). Ücretli öğretmenler adil bir kazanca sahip değil (*****). Ücretli olmama rağmen çoğu öğretmenden daha donanımlıyım ama kazancım az (*). Özel sektörlere göre daha iyi (*). Bu kurumun bir sorunu değil MEB ile ilgili bir sorundur (*****). Öğretmen statüleri adil olmasını engelledi (*). Uygulama okulları ile özel eğitim sınıflarında görev yapanlar arasında fark olmalı (*). Maaşlarda gecikmeler oluyor (*). Bu iş parası için yapılacak bir iş değil (*). Aldığımız ücretler yaşam şartlarında yeterli değil (*).	22	1	1	1	11

3 kodlu ve 5 yıldır aynı okulda görev yapan kadın öğretmen "Aldığımız ücretin emeğimizi karşıladığını düşünmüyorum bu konuda yetkililer daha duyarlı olup gerekli önlemleri almalı." demektedir. 29 kodlu ve 4 yıldır aynı okulda görev yapan kadın öğretmen "Bu bakanlığın bir

sorunudur. Tabii ki, öğretmen ücretlerinin adil olduğunu düşünmüyorum.” diyerek görüşünü sunmuştur.

İş doyumu kapsamında çalışma koşulları bakımından katılımcılara 5. ve 12. sorular yöneltilmiştir. Bu sorular: Beşinci soru “Bu kurumdaki çalışma şartlarından memnunuz? Açıklar mısınız?” 12.soru “Bu kurumdaki fiziki donanım ve araç-gereç yeterliliği hakkında ne düşünüyorsunuz? Memnuniyet durumunuza ilişkin bilgi veriniz.”

Tablo 11. Öğretmenlerin Deneyimlerine Göre İş Doyumu Kapsamında Katılımcıların Çalışma Koşulları Bakımından Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları

Soru	İçerik	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
İD5	Evet memnunuz (*****). Sınıflarda 2 öğretmen çalıştığımız için düzen kurduktan sonra sorun olmuyor (*). Başka okullarda sorun yaşayıp bizim okulumuza görevlendirilen mesleki donanımı yetersiz öğretmenlerden memnun değilim, böyle bir uygulamaya son verilmesi gerektiğini düşünüyorum (*). Okul idaresi adil ise her türlü durum sorunsuz oluyor (*). Kurallara uyanlar sorun yaşamaz (**). Çalışma şartlarımı bildiğim için sorun yaşamıyorum (*). Okulda herkes olumlu iletişim halinde (**). Gerekli zamanlar da anlayışlı ve esnek davranılıyor (***). Ders saatleri uygun ve öğrencilere tanınan imkanlar güzel (*). Çıkış saatimiz değişince ulaşım da problem yaşamaya başladım (*). Okulda çok uzun kaldığımız için özel çocukların problem davranışların da artış oluyor (**). Eşit işe eşit ücret (*). Hayır memnun değilim (***). Öğretmenlerin dinlenme zamanlarının çok az olduğunu düşünüyorum (**). Çalışma koşullarının ağır olduğunu düşünüyorum (***). Maaşı az buluyorum (*). Görevimiz gereği sürekli öğrencinin yanında olduğumuz için yorucu oluyor (*). Kısmen memnunuz (**). Şartların ağır olmasından dolayı okul çıkışında mental olarak yıpranmış oluyoruz (*). Çalışma saatlerimizin düzenlenmesi gerekiyor (*). Okul idaresinin bazen dengesiz davranışları şartları zorlaştırıyor (*).	15	1	3	4	31
İD12	Yetersiz buluyorum (*****). Açık alan etkinliklerinin gerçekleştirileceği yerlere ihtiyaç duyuyoruz (***). Yeterli olduğunu düşünüyorum (*****). Yeni tarz materyaller ile desteklenebilir (*****). Fiziki donanım öğrencilerimize uygun değil ağır öğrenciler ile sınıfta değil de farklı beceriler için oluşturulan atölyelerde çalışmalıyız (****). Özel eğitim okullarında rampa olmalıdır (*). Yetersiz olduğunda birbirimiz ile yardımlaşırız (*). Sınıflarda materyal eksikliği var okuldaki materyal odası bu eksikliği karşılayamıyor (*). Yeni açılan sınıflarda materyal ihtiyacı olur (*). Akıllı tahta olmayan sınıflar var (*). Yeni bir okul olduğumuz için fiziki donanımda yetersizlikler var (**). Fiziki donanım iyi (****). Kaloriferlerde sünger kaplama olmalıydı (*). Bu durumlardaki yetersizlikler idare ile ilgili bir sorun değil (*). Araç gereç ve donanım eksiklikleri okulda yapılan etkinliklerin kalitesini etkiler (*). Bu eksiklikler çocuklardaki gelişimi de etkilediği için memnun değilim (*). Fiziki donanımı özel eğitim uygulama okuluna uygun hale getirmeye çalışan idaremizin çabasını görüyorum (**). Fiziki donanım ve araç gereç konusundaki eksiklikler giderildiğinde öğretmenler olarak olumlu etkileniyoruz (*).	27	2	5	2	14

Tablo 11’de İD5 sorusuna yönelik toplam 54 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=35$) çalıştıkları kurumun çalışma şartlarından memnun oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumun çalışma

şartlarından memnun olmayanlara ilişkin vurgu sayısı memnun olanlara göre oldukça azdır ($f=16$).

27 kodlu ve 11 yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli erkek öğretmen "Çok memnun değilim okulumuz genel olarak ağır öğrencilerden oluşuyor. Çalışma şartlarında ders saatlerinde düzenlemeye ihtiyaç duyulmaktadır. Öğretmenler okul çıkışı mental olarak çok yıpranıyor." diyerek görüşünü belirtmiştir. 19 kodlu ve 3 yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli erkek öğretmen "Okulda geçirilen süre çok fazla. Özel eğitim için problem davranışlar artıyor. Otizmliler ve küçük sınıftaki öğrenciler, 15.00'a kadar okulda tutmak, ekstra sıkıntılar çıkarır." demektedir. 22 kodlu ve 1 yıldır mevcut okulda görev yapan kadın öğretmen "Çalışma koşulları ağır, molalar az, maaş düşük." diye ifade etmiştir.

Tablo 11'de İD12 sorusuna yönelik toplam 50 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=35$) kurumun fiziki donanımından memnun olmadıkları söylenebilir. Öğretmenlerin kurumun fiziki donanımından memnun olanlara ilişkin vurgu sayısı memnun olmayanlara göre oldukça azdır ($f=16$).

3 kodlu ve 5 yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli kadın öğretmen "Fiziki donanım öğrencilerimizin yapısına ve performansına uygun değil ve yetersiz kalmaktadır. Ağır öğrencilerin eğitimi için sınıflarda sıra başında çalışmanın uygun olmadığını düşünüyorum. Öğrencilerimizin kişisel bakım, günlük yaşam ve sosyal yaşam becerilerini geliştirebileceği çalışma atölyelerinin olduğu düzenlemelere ihtiyacımız var." şeklinde deneyimini paylaşmıştır. 5 kodlu ve 1 yıldır mevcut okulda çalışan erkek öğretmen "Donanım ve araç gereçten memnunum sadece böyle bir okulda rampa olmaması büyük bir dezavantaj." demektedir. 17 kodlu ve 1 yıldır mevcut okulda görev yapan erkek öğretmen "Materyal sıkıntısı var. Duyu terapi odası, uygulama evi açısından iyi. Kaloriferlerde sünger kaplama olabilirdi." diyerek fikrini dile getirmiştir.

4.1.1.4. Sosyal Ortam Unsurlar Bakımından Örgütsel Adalet ve İş Doyumu

Örgütsel adalet kapsamında sosyal ortama ilişkin katılımcılara 5, 7, 10 ve 12. sorular yöneltilmiştir. Bu sorular: 5. Soru "Bu kurumda sosyal ilişkiler bakımından dışlandığınızı düşünüyor musunuz? Bu duruma ilişkin deneyimlerinizi açıklayabilir misiniz?" 7. Soru: "Bu kurumda size, başkaları kadar değer verilmediğini düşünüyor musunuz? Bu duruma ilişkin bilgi verebilir misiniz?" 10. Soru: "Başkalarına sağlanan kolaylıkların size sağlanmadığına dair bir durum yaşadınız mı? Bu konuyu nasıl açıklarsınız?" 12. Soru: "Bu okulda sendikal

üyelik sebebiyle ayırım yapıldığını düşünüyor musunuz? Bu duruma ilişkin deneyimlerinizi açıklayınız.”

Tablo 12’de ÖA5 sorusu için toplam 45 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=41$) sosyal ilişkiler bakımından hiç dışlanmadıkları söylenebilir. Öğretmenlerin sosyal ilişkiler bakımından dışlandıklarına ilişkin vurgu sayısı oldukça azdır ($f=4$).

15 kodlu ve 1 yıldır aynı okulda görev yapan erkek öğretmen "Bu kurumda sosyal ilişkiler ve kurum kültürü açısından kendimi mutlu ve şanslı hissediyorum. Güzel bir okul iklimi var.” demiştir. 2 kodlu ve 1 yıldır mevcut okulda görev yapan kadın öğretmen "Hayır düşünmüyorum. Okul iklimi olumlu bir havada, okul kültürü birleştirici yaklaşımda.” diye ifade etmiştir. Tablo 12’de

Tablo 12. Öğretmenlerin deneyimlerine göre örgütsel adalet kapsamında katılımcıların sosyal ortam bakımından deneyimlerine ilişkin betimsel analizin sonuçları

Soru	İçerik	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
ÖA5	Hayır dışlanmıyorum (*****). Okulda olumlu ve birleştirici yaklaşım vardır (****). Okuldaki sosyal ilişkiler kuvvetli (*****). Okulda herkes samimi (****). Okulun yapısı ve işleyişi dışlanmayı engelliyor (*). Alan dışı olduğumuz için dışlanıyoruz (*). Okulda bulunan gruplaşmalar yapılan etkinlikleri olumsuz etkileyip eğlenmeyi engeller (*). Sosyal ilişkiler yok (*). Okul idaresi ile samimi olanlar sosyal açıdan da daha katılımcı olabiliyor (*). Ben sosyal olduğum için dışlanmıyorum (*). Genelde sosyal etkinliklere katılırım (*).	40	1	0	2	2
ÖA7	Hayır düşünmüyorum (*****). Tüm öğretmenler ve idareciler saygılı davranır (**). Değer görülmek motivasyonumu artırır (*). İdareciler adil davranır (***). İşini yapan hak ettiği değeri görür (*). Bilmiyorum (*). Yeni gelenler değer görüyor (*). Daha çok değer görüyorum (*). Okulda uzun süre görev yapan öğretmenler daha değerli (*). Başkasının beni değerli hissettirmesine ihtiyacım yok (*). Bazı personeller daha değerli gibi hissediyorum (**). Bazen düşünüyorum (****). Henüz kurumda yeni olduğum için öyle düşünüyorum, zamanla değişecektir (*). İdare değer verdiğini sözlü dile getirir (*). Evet düşünüyorum (*).	27	0	6	2	1
ÖA10	Hayır yaşamadım (*****). Makul istekler karşılanır (*). İdare adil davranır (***). Bazen oluyor (*). Öğretmen olduğum için bu tarz durumları önemsemem (*). Bazı personeller için daha fazla kolaylık sağlanıyor (**). İdarenin her etkinlikte belirli sınıfları çağırması hoş değil (*). Çalışma saatlerinde adaletsizlik yaşadım (*). Çalıştığım okullar arasında bana en kolaylık sağlanan okul burası oldu (*). Evet yaşadım (*). İtiraz etmediğim için başkasına sağlanan kolaylıklar bana sağlanmaz (*).	29	0	3	2	2
ÖA12	Hayır düşünmüyorum (*****). Sendikal üyeliğim yok (**). Okulda farklı sendikadan olan kişiler bu ayrımı yaşamıyor (**). Fikrim yok (****). Sendikal üyelik kararlarına karışılmaz (*). Sendikal faaliyetler okulumuzda yoktur (*). Sendikaların kapatılması gerektiğini düşünüyorum (*). Sendika üyeleri öğretmenlere daha ayrıcalıklı davranıldığını düşünüyorum (**). Evet düşünüyorum (*). Müdür sendika üyesi olmadığı için ayırım yok (*). Sendikal üyelik için ve üyeliğin devamlılığı için zorlayıcı tavırlar olabiliyor (*).	26	0	1	3	1

ÖA7 sorusuna yönelik toplam 36 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=27$) başkasına verilen değerin kendisine de verildiği söylenebilir. Öğretmenlerin başkasına verilen değerin kendisine verilmediğine ilişkin vurgu sayısı oldukça azdır ($f=3$).

3 kodlu ve 5 yıldır aynı okulda görev yapan kadın öğretmen "Hak ettiğim değeri görüyorum ve bu durum çalışma motivasyonumu olumlu etkiliyor." demiştir. 29 kodlu ve 4 yıldır mevcut okulda görev yapan kadın öğretmen "Bazen bu şekilde düşünebiliyorum. Bazı konularda bazı öğretmen arkadaşlarım daha ön planda olabiliyor." diye deneyimini ifade etmiştir.

Tablo 12'de ÖA10 sorusuna yönelik toplam 36 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=29$) başkasına tanınan kolaylıkların kendisine tanınmadığına dair bir durum yaşamadıkları söylenebilir. Öğretmenlerin başkasına tanınan kolaylıkların kendisine tanınmadığına ilişkin vurgu sayısı oldukça azdır ($f=4$).

22 kodlu ve 1 yıldır mevcut okulda görev yapan kadın öğretmen "Bazı personeller daha rahat çalışma koşullarına sahip ve kurallar onlar için esnetilebiliyor." demektedir. 30 kodlu ve 10 yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli erkek öğretmen "Genellikle zor ve problemli sınıflar ile çalıştığımı düşünüyorum. Başkalarına sağlanan kolaylıklar itiraz etmediğim için bana sağlanmıyor diyebilirim." şeklinde deneyimini paylaşmıştır.

Tablo 12'de ÖA12 sorusuna yönelik toplam 31 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=29$) sendikal üyeliklerin ayrıma yol açmadığını düşündükleri söylenebilir. Öğretmenlerin sendikal üyelik durumlarının ayrıcalığa yol açtığını düşünmelerine ilişkin vurgu sayısı oldukça azdır ($f=4$).

4 kodlu ve 2 yıldır aynı okulda görev yapan erkek öğretmen "Hayır düşünmüyorum. Okulda farklı sendikalardan kişiler var. Kimsenin böyle bir durumla karşılaştığını sanmıyorum." demektedir. 25 kodlu ve 6 yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli kadın öğretmen "Gözlemlerim sendika üyelerine daha ılımlı davranıldığı yönündedir." şeklinde görüşünü bildirmiştir.

İş doyumunu kapsamında sosyal ortama ilişkin katılımcılara 2, 3, 6, ve 7. sorular yöneltilmiştir. Bu sorular: 2. Soru "Bu kurumdaki sosyal ilişkilerden memnun musunuz? Açıklar mısınız?" 3. Soru: "Ders dışındaki faaliyetlerden (geziler, yemekli toplantılar...) memnun musunuz?". 6. Soru: "Kurumdaki çalışanlar arasındaki diyalog, iş birliği ve paylaşım hakkında ne düşünüyorsunuz?" 7. Soru: "Bu kurumda velilerin ilgisi ve desteği sizi memnun ediyor mu?"

Nasıl değerlendiriyorsunuz?”

Tablo 13. Öğretmenlerin Deneyimlerine Göre İş Doyumu Kapsamında Katılımcıların Sosyal Ortam Bakımından Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları

Soru	İçerik	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
İD2	Evet memnunum (*****). Herkesin sosyal ilişkileri gelişmiş düzeyde (*****). Aktif olarak sosyal etkinlikler olur (*****). Okulumuzda kendini ispatlama çabası içinde biri olmadığından sosyal ortam da iyi (*). İyi olduğumuz sürece diğerleri de iyi olur (*). İdare konusunda çok şanslıyız (*). Okuldaki olumsuzlukları azaltacak güzel dostlar var (**). Gruplaşmalar olmasına rağmen erkek hocalar kendi aralarında daha samimi (*). Memnun değilim (***). Okulun öğretmen ihtiyacından dolayı sirkülasyon çok fazla oluyor bu da olumlu sosyal ilişkilerin kurulmasını engelliyor (**). Etrafımdaki yakın ilişkilerden memnunum (*). Yeterince samimi ilişkiler yok (*). Birlikte karar verilip yapılan etkinlikler sosyal ilişkileri sağlamlaştırıyor (*). Bazı gruplaşmaların olmasını normal karşılıyorum genel olarak sosyal ilişkiler iyidir (*). Yapılacak sosyal etkinliklerde ayırım yapılmadan herkesin haberi olur (*). Bazı öğretmenler sosyal etkinliklere katılmıyor (*).	5	1	1	18	23
İD3	Evet memnunum (*****). Belirli gün ve haftalarda yapılan etkinlik faaliyetleri tüm okulu kapsayıcı şekilde yapılır (**). Memnun değilim (*****). Belirli kişilere yönelik oluyor (**). Aktif bir okul (*). Ders dışı faaliyetlere katılmıyorum (*****). Daha fazla artırılmalı (*****). Daha az olmalı (*). Daha fazla faaliyetler birbirimizi tanımak için daha iyi olur (**). Eskiden daha çok olurdu severdim ama şimdi çok fazla yapılmıyor (*). Kısmen memnunum (*). Faaliyetlerin kişiler arasında uyumu artırıyor olması beni memnun ediyor (*).	12	7	1	2	21
İD6	Kurumda çalışan öğretmenler saygılı, iletişime ve iş birliğine açıktır (*****). İhtiyaç duyduğunda herkes yardımcı olmaya çalışır (****). Okul kültürü güzel oluşmuş (*****). Memnunum (*****). Birlikte çalıştığım partnerim ile her zaman fikir alışverişi yaparız (*). Bazı öğretmenler sıkıntı çıkarmasına rağmen benim herkesle aram iyidir (*). Genel olarak uyumlu çalışma ortamı var uyum sağlayamayan çok az kişi var (**). Öğretmenler arasındaki statü farkı bazı ayrışmalara sebep oluyor (*). Partnerin iyiye memnun olursun (*). Bazı gruplaşmalardaki sohbetlerin eğitim ile alakası yok (*). Yetersiz buluyorum (*). Okuldaki diğer yardımcı personeller de destek olur (*). İletişim iyi olsa da iş birliği ve paylaşım konusunda sıkıntı var (*). Bir etkinliği görevli olanlar yapıyor kimse yardım etmek istemiyor (*). Okul çok kalabalık olduğu için herkesle iletişim ve iş birliği kuramazsın, kendime yakın olanlar ile her zaman iyi ilişkiler vardır (*).	2	0	2	9	34
İD7	Velilerimiz sosyal etkinliklere severek katılır (*). Memnunum (*****). Velilerim ile iletişim içindeyiz bizi desteklerler (*****). Memnun değilim (*****). Veliler öğrencilere destek olabilecek bilgi ve ilgi sahibi değiller (*****). Veli toplantılarına katılım az (*). Okul ve aile iş birliği olmadığından sorun yaşanıyor (**). Velilerin bazıları fazla beklentiye girdikleri için bu bizim üzerimizde baskıya sebep oluyor (**). Destek olmadığı gibi işlerimizi zorlaştırıyorlar (***). Velilerin desteği az (**). Yabancı uyruklu velimiz çok olduğundan iletişim kurmakta zorlanıyoruz (*). Veliler okulda çok vakit geçirdikleri için çocukların davranışları olumsuz etkileniyor (*). Okulda bulunan veli odası velilerin çocuklara yakın olmasını sağlıyor (*). Öğrencilerin temel bakım ihtiyaçlarını bile karşılamayanlar var (*). Bazı veliler ilgisiz olmaları yanında öğretmenleri suçlayıcı eleştiriler de bulunuyorlar (*). Hem ilgili hem ilgisiz velilerimiz var (****).	29	6	1	1	17

Tablo 13’de İD2 sorusuna yönelik toplam 48 vurgu yapılmıştır. Vurguların

sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=41$) çalıştıkları kurumdaki sosyal ilişkilerden memnun oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki sosyal ilişkilerden memnun olmadıklarına ilişkin vurgu sayısı oldukça azdır ($f=6$).

29 kodlu ve 4 yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli kadın öğretmen "Evet, çok memnunum. Sosyal etkinlikler yapılacağı zaman herkese ilan ediliyor. Ayrım yok." demektedir. 11 kodlu ve 1 yıldır mevcut okulda görev yapan kadın öğretmen "Memnunum. Güzel dostluklar okulun yükünü azaltacak ilişkiler vardır." diyerek görüşünü belirtmiştir.

Tablo 13'de İD3 sorusuna yönelik toplam 43 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=23$) ders dışındaki faaliyetlerden çok memnun oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin ders dışı faaliyetlerden memnun olmadığına ilişkin vurgu sayısı memnun olanlara göre nispeten azdır ($f=19$).

24 kodlu ve 8 yıldır aynı okulda görev yapan tecrübeli kadın öğretmen "Evet. Keşke daha fazla olsaydı. Birbirimizle daha fazla vakit geçirdiğimiz zaman birbirimizi daha iyi tanıyoruz, önyargılarımızdan kurtuluyoruz." diyerek görüşünü bildirmiştir. 5 kodlu ve 1 yıldır mevcut okulda görev yapan erkek öğretmen "Evet okul içi ve dışında gayet aktif bir okul." demektedir.

Tablo 13'de İD6 sorusuna yönelik toplam 47 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=43$) kurumda çalışanlar arasındaki diyalog, iş birliği ve paylaşım durumundan çok memnun oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin kurumda çalışanlar arasındaki diyalog, iş birliği ve paylaşım durumundan memnun olmayanlara ilişkin vurgu sayısı memnun olanlara göre oldukça azdır ($f=2$).

28 kodlu ve 7 yıldır aynı okulda görev yapan tecrübeli kadın öğretmen "Kurumdaki diyalog ve iş birliği oldukça iyi. Birliktelik ve okul kültürünün oluşması için elimizden geleni yapıyoruz." demektedir. 1 kodlu ve 4 yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli kadın "Kurumumuzdaki öğretmen arkadaşlar diyaloga ve iş birliğine açık kimseler. Yardım gerektiğinde hiç çekinmeden herkesten (hemen hemen) isteyebilirsiniz." şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Tablo 13'de İD7 sorusuna yönelik toplam 54 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla ($f=35$) velilerin ilgi ve desteğini hiç ya da az gördükleri için memnun olmadıkları söylenebilir. Öğretmenlerin velilerin ilgi ve desteğini gördüklerine ilişkin vurgu sayısı memnun olmayanlara göre oldukça azdır ($f=18$).

3 kodlu ve 5 yıldır mevcut okulda görev yapan kadın öğretmen "Hayır, velilerimizin yeterince bilgi ve ilgiye sahip olmadıklarını düşünüyorum. Öğrencinin gelişimine destek olacak gerekli ilgi ve desteği göstermiyorlar." demektedir. 10 kodlu ve 4 yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli

kadın öğretmen "Asla memnun etmiyor. Veliler sorumluluğu tamamıyla öğretmen ve okul idaresine yüklüyor." şeklinde görüş bildirmiştir.

4.1.2. Yöneticilerin Deneyimlerine İlişkin Betimsel Bulgular

4.1.2.1. Psikolojik Unsurlar Bakımından Örgütsel Adalet ve İş Doyumu

Örgütsel adalet kapsamında katılımcılara yöneltilen birinci soru "Çabalarınızın bu kurumdaki kişiler tarafından takdir edilip edilmediğine ilişkin neler söylersiniz?" Tablo 14'e göre toplam 4 vurgu yapılmıştır. Vurgular hiç takdir edilmiyor, az takdir ediliyor, biraz takdir ediliyor gibi derecelere göre dağıtılmıştır. Böylece vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin tamamı ($f=4$) çabalarının kurumdaki diğer kişiler tarafından takdir edilme derecesinden memnun oldukları söylenebilir.

Tablo 14. Yöneticilerin Deneyimlerine Göre Örgütsel Adalet Kapsamında Katılımcıların Psikolojik Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları

Soru	İçerik	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
ÖA1	Takdir edilir (***). Benim ve öğretmen arkadaşlarımdan ödül/başarı belgeleri bu durumun somut örnekleridir (*).	0	0	0	0	4

3 kodlu ve 23 yıllık mesleki deneyimi olan erkek yönetici "İki yıldır bu kurumda çalışmaktayım. En azından kendi çalışmalarımın takdir edildiğini düşünüyorum. Bunun somut olarak yansımasını ödül ve başarı belgesi olarak gördüm. Diğer personel ve öğretmenlerin de bu şekilde takdir edildiğine şahitlik etmişimdir." diyerek fikrini belirtmiştir.

İş doyumu kapsamında katılımcılara yöneltilen 10. soru "Yöneticilerin, çabalarınızı takdir etmesiyle ilgili düşünceleriniz nelerdir? Bu sizi nasıl etkiliyor?"

Tablo 15'e göre toplam 4 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin tamamı ($f=4$) takdir edildiklerini söylemiştir.

3 kodlu ve 2 yıldır aynı okulda yöneticilik yapan erkek yönetici "Çabalarımızın takdir edildiğini düşünüyorum. Bu da beni memnun ediyor." şeklinde fikrini dile getirmiştir.

Tablo 15. Yöneticilerin Deneyimlerine Göre İş Doyumu Kapsamında Katılımcıların Psikolojik Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları

Soru	İçerik	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
İD10	Sözel olarak teşekkür edilmesi yeterli (*). Yetersiz olduğumu düşünmüyorum (*). Çabalarım takdir edilir (*). Takdir görmek beni memnun eder (*).	0	0	0	0	4

4.1.2.2. Yöneticilerin Deneyimlerine Göre Mesleki ve Yönetmel Unsurlar Bakımından Örgütsel Adalet ve İş Doyumu

Örgütsel adalet kapsamında katılımcılara 2, 4, 6, 8 ve 11. sorular yöneltilmiştir. Bu sorular: 2. Soru “Bu kurumdaki görev dağılımı ile ilgili neler düşünüyorsunuz? Adaletli bir dağılım var mı açıklar mısınız?” 4. Soru: “Çalışma zamanının/haftalık programın düzenlenmesi nasıldır? Adil olduğunu düşünüyor musunuz, Açıklar mısınız?”. 6. Soru: “Bilgilendirme ve haberdar etme bakımından personel arasında bir ayırım yapıp yapılmadığına ilişkin deneyimleriniz nelerdir?” 8. Soru: “Yaptığınız işin kalitesinin değerlendirilmesi konusunda adil bir tutum sergilendiğini düşünüyor musunuz? Bu konudaki deneyimlerinizi açıklayınız.” ve 11. Soru: “Önemli kararlar alınırken kendinizi dışlanmış hissettiğiniz durumlar oldu mu? Bu durumu nasıl yorumluyorsunuz?”

Tablo 16’da ÖA2 sorusuna yönelik toplam 6 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin çoğunlukla ($f=4$) adaletli bir dağılım olduğu için memnun oldukları söylenebilir.

3 kodlu ve 23 yıllık mesleki deneyimi olan erkek yönetici "Genel olarak görev dağılımının adaletli olarak yapıldığını düşünüyorum. Ancak personel sıkıntıları sebebiyle nadir de olsa bazı personellere iş yükü daha çok düşebiliyor." demektedir.

Tablo 16’da ÖA4 sorusuna yönelik toplam 8 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin çoğunlukla ($f=7$) çalışma zamanları ve haftalık programların adil düzenlenmesinden memnun oldukları söylenebilir.

3 kodlu ve 2 yıldır aynı okulda yöneticilik yapan erkek yönetici "Evet haftalık program düzenlenirken adil davranıldığını düşünüyorum. Öğretmenlerin istek ve okulun imkanları doğrultusunda program ve çalışma zamanları düzenlenmektedir. Programın çok sıkışık olması durumunda düzenlemeler okulun isteği doğrultusunda olmaktadır." şeklinde dile getirmiştir.

Tablo 16. Yöneticilerin Deneyimlerine Göre Örgütsel Adalet Kapsamında Katılımcıların Mesleki-Yönetimsel Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları

Soru	İçerik	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
ÖA2	Adaletli bir dağılım var (***). Bu konuda ihtiyaç duyarsam diğer idareciler ve öğretmenler arkadaşlarım bana yardımcı olurlar (*). Adaletsiz bir dağılım olduğunda öğretmenler bu durumu fark ediyor (*). Okuldaki personel eksikliğinden dolayı bazı kişilere iş yükü fazla olabiliyor (*).	0	0	2	1	3
ÖA4	Adil yaparız (**). Öğretmenlerin görüşlerini alarak ve öncelik durumlarına dikkat ederek program hazırlanır (***). Eşitliğe dikkat edilir (*). Geri dönüşler değerlendirilir (*). Programın sıkışık olması halinde nasıl planlama yapılacağına idare olarak biz karar veririz (*).	0	0	1	0	7
ÖA6	Ayrım yapılmıyor (**). İdarenin özel konuları korunarak öğretmenlere okul grubundan bilgi verilir (*). Bilgilendirmelerde şeffaflık belli oranda korunur (*).	0	0	1	1	2
ÖA8	İdareci olarak işleri hızlı ve kalıcı yapmak zorundayız her zaman olumlu dönüt aldım (*). Adil tutum sergilenir (**). Öğretmen ayrımı yapılmadan eşit değerlendirilir (*). Kaliteli iş çıkaran herkese adil şekilde değer verilir (*).	0	0	0	0	5
ÖA11	Hayır dışlanmayız (**). Kararlar toplantı yapılarak birlikte alınır (**). Çoğunluğun istemediği kararların yine de alındığı olmuştur (*).	2	1	0	0	0

Tablo 16'da ÖA6 sorusuna yönelik toplam 4 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin çoğunlukla ($f=3$) bilgilendirme ve haberdar etme bakımından memnun oldukları söylenebilir.

1 kodlu ve 3 yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli kadın yönetici "İdare ve okul grubu ayrı ayrı olarak bilgilendirilir. İdare mahremi okul grubundan paylaşılmaz. Yönetimsel açıdan şeffaflık belli oranda korunur." demektedir.

Tablo 16'da ÖA8 sorusuna yönelik toplam 5 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin tamamı ($f=5$) yapılan işin kalitesinin değerlendirilmesi konusunda adil bir tutum sergilendiğini söylemiştir.

3 kodlu ve 2 yıldır aynı okulda yöneticilik yapan erkek yönetici "Evet düşünüyorum. Kurumumuzda işine değer veren ve kaliteli işler çıkaran öğretmen ve idarecilerimize hak ettiği değer verilir ve bu adil bir şekilde yapılır." şeklinde fikrini dile getirmiştir.

Tablo 16'da ÖA11 sorusuna yönelik toplam 3 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin tamamının ($f=3$) önemli kararlar alınırken dışlanmadıklarını belirtmeleri önemlidir.

1 kodlu ve 3 yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli kadın yönetici "Yok dışlanmayız, toplantı halinde kararlar alınır." demektedir.

Yöneticilerin deneyimlerine göre iş doyumu kapsamında mesleki-yönetsel unsurlar bakımından katılımcılara 1, 4, 8, 9 ve 11. sorular yöneltmiştir. Bu sorular: 1. Soru “Çabalarınızın sonucunda öğrencilerdeki gelişim (akademik, sosyal, öz bakım, bilişsel, dil, motor gelişim) ve ilerleme oluyor mu? Bu duruma ilişkin duygularınız ve memnuniyetiniz hakkında bilgi verir misiniz?” 4. Soru: “Görev dağılımlarındaki (nöbet, komisyon vb.) hakkaniyet durumu sizi memnun ediyor mu? Bu konuda neler söylersiniz?”. 8. Soru: “Yöneticilerden aldığınız desteği nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu konuda memnun musunuz? Açıklar mısınız?” 9. Soru: “Karşılaştığınız problemleri çözme sürecinde yöneticilerin ilgisini ve duyarlılığını nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu konudaki deneyimlerinizi açıklayınız.” ve 11. Soru: “Gereksiz kırtasiyecilikten uzak durulması hakkında deneyimlerinizi ve memnuniyetinizi açıkla mısınız?”

Tablo 17. Yöneticilerin Deneyimlerine Göre İş Doyumu Kapsamında Katılımcıların Mesleki-Yönetsel Unsurlar Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları

Soru	İçerik	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
İD1	Velileri uyarak olumlu ilerlemeler alıyoruz (*). Çocukların temiz olması bizim için bir başarıdır (*). İlerlemeler öğrenci düzeyine göre oluyor (*). İlerleme kaydettiğim öğrencilerim ve velileri ile iletişimim devam ediyor (*). Çaba varsa ilerleme de olur (*).	0	0	0	3	1
İD4	Görev dağılımlarını ben yaptığım için öğretmenlerin de fikrini alırım (*). Görev dağılımları net ve şeffaftır (*). Evet memnunum (*).	0	0	0	0	3
İD8	Memnunum (*). Yeterli desteği veririm (*). Her türlü desteği alırım (*).	0	0	0	0	3
İD9	Toplantı yaparız (*). Problem kolay halledilebilir olduğunda direkt sorarak çözeriz (*). Yeterli buluyorum (*). İlgili ve duyarlı davranırlar (*). Problem büyümeden çözülür (*).	0	0	0	0	5
İD11	Gereksiz evrak işlerine çözüm yok (*). Eğitim öğretim ile ilgili planları dijital ortamda teslim alırım (*). Gereksiz kırtasiyecilik olduğunu düşünmüyorum (*).	2	0	0	0	1

Tablo 17’de İD1 sorusuna yönelik toplam 4 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin tamamı ($f=4$) çabaların sonucunda öğrencilerde gelişim görüldüğünü düşünmesi önemlidir.

3 kodlu ve 2 yıldır aynı okulda yöneticilik yapan erkek yönetici "Eğer bir çaba söz konusu ise mutlaka gelişimde söz konusudur. Çabalayan öğretmenlerimizin öğrencilerindeki gelişimleri görüyorum." şeklinde fikrini dile getirmiştir. Tablo 17’de İD4 sorusuna yönelik toplam 3 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin tamamı ($f=3$) görev dağılımlarının hakkaniyetli olduğunu bildirmiştir. 1 kodlu ve 3 yıldır aynı okulda

görev yapan deneyimli kadın yönetici "Nöbet ve komisyonları ben ayarlıyorum. Hocalarımıza sorup hallederiz o yüzden sıkıntı çıkmaz." demektedir.

Tablo 17'de İD8 sorusuna yönelik toplam 3 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin tamamı ($f=3$) verilen desteğin yeterli olduğunu düşünmektedir. 2 kodlu ve 14 yıllık meslek deneyimi olan erkek yönetici "Yöneticiler olarak öğretmenlere yeterli desteği verdiğimi düşünüyorum." diyerek görüş bildirmiştir. Tablo 17'de İD9 sorusuna yönelik toplam 5 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin tamamı ($f=5$) problem çözme durumunda ilgi ve duyarlılıktan memnun oldukları söylenebilir. 3 kodlu ve 2 yıldır aynı okulda yöneticilik yapan erkek yönetici "Yöneticilerimiz problem çözme sürecinde ilgili ve duyarlı davranırlar. Problemler büyümeden çözülür." şeklinde fikrini dile getirmiştir. Tablo 17'de İD11 sorusuna yönelik toplam 3 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin çoğunlukla ($f=2$) gereksiz kırtasiyecilikten uzak durulduğunu düşündükleri söylenebilir. Yöneticilerin gereksiz kırtasiyecilikten uzak durulmadığına ilişkin vurgu sayısı azdır ($f=1$). "1 kodlu ve 3 yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli kadın yönetici "Kâğıt kürek işi bitmiş değil, imza atıp taratıp yolluyoruz. Bitecek gibi de değil." demektedir. 2 kodlu ve 14 yıllık meslek deneyimi olan erkek yönetici "BEP planı ve kaba değerlendirme formlarını dijital ortamda alıyorum." diyerek görüş bildirmiştir."

4.1.2.3. Yöneticilerin Deneyimlerine Göre Çalışma Koşulları Unsurlar Bakımından Örgütsel Adalet ve İş Doyumu

Örgütsel adalet kapsamında çalışma koşulları bakımından katılımcılara 3. ve 9. Sorular yöneltilmiştir. Üçüncü soru: "Derslik, araç-gereç, malzeme gibi kaynakların temininde haksızlığa uğradığınızı düşündüğünüz durumlar oldu mu? Deneyimlerinizi paylaşır mısınız?" Dokuzuncu soru: "Bu kurumda aldığınız ücretin adil olup olmadığı ile ilgili ne düşünüyorsunuz? Açıklar mısınız?"

Tablo 18'de ÖA3 sorusuna yönelik toplam 4 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin tamamı ($f=4$) derslik, araç-gereç, malzeme gibi kaynakların temininde haksızlığa uğramadıklarını belirtmeleri önemlidir. 1 kodlu ve 3 yıldır aynı okulda yöneticilik yapan kadın yönetici "Her şeyimiz devlet tarafından verildiği için bir sorun yaşamadım." şeklinde dile getirmiştir.

Tablo 18. Yöneticilerin Deneyimlerine Göre Örgütsel Adalet Kapsamında Katılımcıların Çalışma Koşulları Bakımından Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları

Soru	İçerik	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
ÖA3	Haksızlığa uğramadım (***). Her sınıfa adaletli bir dağıtım yapılır (*).	0	0	0	0	4
ÖA9	Adil buluyorum (*). Adil bulmuyorum (*). Daha adil olabilir (*). Herkes yaptığı işin niteliğine ve hakketme durumuna göre ücret almalıdır (*).	1	0	1	0	2

Tablo 18’de ÖA9 sorusuna yönelik toplam 4 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin çoğunlukla ($f=2$) aldıkları ücretin adil olduğunu düşündükleri söylenebilir. Yöneticilerin aldıkları ücretin adil olmadığına ilişkin vurgu sayısı azdır ($f=1$). 2 kodlu ve 14 yıllık meslek deneyimi olan erkek yönetici “Daha adil bir ücret dağılımı yapılabileceğini düşünüyorum.” diyerek görüş bildirmiştir.

İş doyumu kapsamında çalışma koşulları bakımından katılımcılara 5. ve 12. sorular yöneltilmiştir. Bu sorular: Beşinci soru “Bu kurumdaki çalışma şartlarından memnun musunuz? Açıklar mısınız?” 12.soru “Bu kurumdaki fiziki donanım ve araç-gereç yeterliliği hakkında ne düşünüyorsunuz? Memnuniyet durumunuza ilişkin bilgi veriniz.” Tablo 19’da İD5 sorusuna yönelik toplam 3 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin tamamı ($f=3$) çalışma şartlarından memnun olduklarını belirtmiştir. 3 kodlu ve 2 yıldır aynı okulda yöneticilik yapan erkek yönetici “İşinizi yaptığınız sürece tüm şartlar olumludur diye düşünüyorum.” şeklinde fikrini dile getirmiştir.

Tablo 19. Yöneticilerin Deneyimlerine Göre İş Doyumu Kapsamında Katılımcıların Çalışma Koşulları Bakımından Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları

Soru	İçerik	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
İD5	Çok memnunum (**). Herkes görevini yerine getirdiği sürece şartlar olumludur (*).	0	0	0	0	3
İD12	Fiziki donanım olarak küçük bir okul (*). Materyal eksikliklerini devletin tamamlamasını bekliyoruz (*). Araç gereç materyal eksiklerimiz var (*). Memnunum (*). Okulumuzun özel eğitime uygun hale gelmesi için bütün personel iş birliği ile elimizden geleni yapıyoruz (*).	0	3	0	0	2

Tablo 19’da İD12 sorusuna yönelik toplam 5 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin çoğunlukla ($f=3$) fiziki donanım ve araç gereç

yeterliliğinin yetersiz olduğunu vurguladıkları söylenebilir. Yöneticilerin fiziki donanım ve araç gereç yeterliliğinin yeterli olduğuna ilişkin vurgu sayısı nispeten azdır ($f=2$). 2 kodlu ve 14 yıllık meslek deneyimi olan erkek yönetici "Araç gereç ve materyal eksikliği vardır." diyerek görüş bildirmiştir. 3 kodlu ve 2 yıldır aynı okulda yöneticilik yapan erkek yönetici "Kurumumuz en başından itibaren engelli bireylere göre dizayn edilmediği için birçok eksikliğin olduğunu ancak bunun idare veli ve öğretmen iş birliği ile giderek azaltılmaya çalışıldığını düşünüyorum. Genel olarak durumdan memnunum." şeklinde fikrini dile getirmiştir.

4.1.2.4. Yöneticilerin Deneyimlerine Göre Sosyal Ortam Bakımından Örgütsel Adalet ve İş Doyumu

Örgütsel adalet kapsamında sosyal ortama ilişkin katılımcılara 5, 7, 10 ve 12. sorular yöneltilmiştir. Bu sorular: 5. Soru "Bu kurumda sosyal ilişkiler bakımından dışlandığınızı düşünüyor musunuz? Bu duruma ilişkin deneyimlerinizi açıklar mısınız?" 7. Soru: "Bu kurumda size, başkaları kadar değer verilmediğini düşünüyor musunuz? Bu duruma ilişkin bilgi verebilir misiniz?". 10. Soru: "Başkalarına sağlanan kolaylıkların size sağlanmadığına dair bir durum yaşadınız mı? Bu konuyu nasıl açıklarsınız?" 12. Soru: "Bu okulda sendikal üyelik sebebiyle ayırım yapıldığını düşünüyor musunuz? Bu duruma ilişkin deneyimlerinizi açıklayınız."

Tablo 20. Yöneticilerin Deneyimlerine Göre Örgütsel Adalet Kapsamında Katılımcıların Sosyal Ortam Bakımdan Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları

Soru	İçerik	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
ÖA5	Hayır dışlanmıyorum (***). Müdür yardımcılarını herkes sever (*). Kişi kendini sosyal ilişkilere kapatmazsa dışlanmaz (*).	4	0	1	0	0
ÖA7	Hayır düşünmüyorum (***). Saygısızlık olmadığı sürece kimse kendini değersiz ya da daha az değerli hissetmez (*). WhatsApp grubundan genel bilgilendirme yapılır (*). Bu durum kişinin samimiyet derecesine göre değişebilir (*).	4	1	0	0	0
ÖA10	Bir kişiye yapılan uygulama herkese yapılır (*). Hiçbir öğretmene bu eşitsizliği yapmadım (*). İşini hakkıyla yapana kolaylık sağlanır ama umarsız öğretmenlere kolaylık sağlamak adil olmaz (*).	0	0	1	0	2
ÖA12	Hayır yapılmaz (***). Sendikal üyelikler bilinmez (*). Özgürce istedikleri sendika üyeliğine sahip olabilirler (*).	5	0	0	0	0

Tablo 20’de ÖA5 sorusuna yönelik toplam 5 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin çoğunlukla ($f=4$) sosyal ilişkiler bakımından

dışlanmadıklarını vurguladıkları söylenebilir. 3 kodlu ve 2 yıldır aynı okulda yöneticilik yapan erkek yönetici "Hayır böyle bir durumla karşılaşmadım. Kişiler kendilerini sosyal ilişki bakımından geriye çekmedikçe veya kapamadıkça herhangi bir dışlanma olduğunu düşünmüyorum" şeklinde fikrini dile getirmiştir.

Tablo 20’de ÖA7 sorusuna yönelik toplam 5 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin tamamı ($f=5$) kendilerine başkaları kadar değer verilmediğini düşünmediğini belirtmiştir. 3 kodlu ve 2 yıldır aynı okulda yöneticilik yapan erkek yönetici "Hayır düşünmüyorum. Ancak her toplulukta olduğu gibi burada da insanların çok samimi olduğu veya daha az samimi olduğu kişiler olacaktır. Kişilere verilen değerde bu kriter gereği değişiklik gösterebilmektedir." şeklinde fikrini dile getirmiştir. Tablo 20’de ÖA10 sorusuna yönelik toplam 3 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin çoğunlukla ($f=2$) başkalarına sağlanan kolaylıkların kendisine de sağlandığını vurgulamışlardır.

1 kodlu ve 3 yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli kadın yönetici “Bir kişiye yapılan uygulama herkese yapılır. Örneğin, yarım saat erken çıkıp randevusuna yetişecekse biri diğerinin ismine bakılmaksızın ona da aynı durumda yardımcı olunur." demektedir. Tablo 20’de ÖA12 sorusuna yönelik toplam 5 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin tamamı ($f=5$) sendikal üyelik sebebiyle ayırım yapılmadığını belirtmesi önemlidir. 2 kodlu ve 14 yıllık meslek deneyimi olan erkek yönetici “Düşünmüyorum, isteyen istediği sendikaya üye olabiliyor." diyerek görüş bildirmiştir.

İş doyumunu kapsamında sosyal ortama ilişkin katılımcılara 2, 3, 6, ve 7. sorular yöneltilmiştir. Bu sorular: 2. Soru “Bu kurumdaki sosyal ilişkilerden memnun musunuz? Açıklar mısınız?” 3. Soru: “Ders dışındaki faaliyetlerden (geziler, yemekli toplantılar...) memnun musunuz?”. 6. Soru: “Kurumdaki çalışanlar arasındaki diyalog, iş birliği ve paylaşım hakkında ne düşünüyorsunuz?” 7. Soru: “Bu kurumda velilerin ilgisi ve desteği sizi memnun ediyor mu? Nasıl değerlendiriyorsunuz?”

Tablo 21’de İD2 sorusuna yönelik toplam 4 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin çoğunlukla ($f=3$) sosyal ilişkilerden memnun olduklarını vurgulamışlardır. 1 kodlu ve 3 yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli kadın yönetici “Sosyal ilişkiler duygusal ilerliyor. İnsanlar gerçekten birbirlerini seviyorlar. Bu da ortamı güzelleştiriyor." demektedir.

Tablo 21. Yöneticilerin Deneyimlerine Göre İş Doyumu Kapsamında Katılımcıların Sosyal Ortam Bakımından Deneyimlerine İlişkin Betimsel Analizin Sonuçları

Soru	İçerik	Hiç	Az	Biraz	Oldukça	Tamamen
İD2	Duygusal ve güzel bir ortam var herkes birbirini sever (*). Genel olarak memnunum (**). İnsanın olduğu her yerde bazı sorunlar olabilir (*). Kalabalık ortamlarda yapılan gruplaşmalar oluyor kişi de sevdiği yerde yer alıyor (*).	0	0	1	0	3
İD3	Evet memnunum (***). Bu faaliyet ortamlarını çok seviyorum (*). Bu faaliyetler öğretmenlerin samimiyetini artırıyor (*). Katılmaya çalışırım (*).	0	0	0	0	6
İD6	Olumludur (***). Okulun ortamı gayet samimi ve iletişimi rahat ben normalde resmi olmama rağmen zamanla bu samimiyete alıştım (*). Bazı kişiler iletişim, iş birliği ve paylaşım konusunda eksik kalıyor (*).	0	0	0	1	4
İD7	Velî potansiyelimiz genelde bazı zorluklar yaşamış olup travmalara sahip olan velilerimiz oldukları için konuşmak bile zor oluyor (*). Devlet özel gereksinimi olan çocuk sahibi velilere bir psikolog atamalı (*). Çok ilgili olduklarını düşünmüyorum (*). Genel olarak memnunum (*). Engelli öğrencilerimiz bazı sorunlar yaşadığından dolayı bazen okul ve öğretmen olumsuz etkilenebiliyor (*).	1	1	0	1	1

Tablo 21’de İD3 sorusuna yönelik toplam 6 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin tamamı ($f=5$) ders dışı faaliyetlerden memnun olduklarını belirtmiştir. 2 kodlu ve 14 yıllık meslek deneyimi olan erkek yönetici "Memnunum, bu tür faaliyetler ile öğretmenlerin daha da yakın ilişkiler kurduğunu düşünüyorum." diyerek görüş bildirmiştir. Tablo 21’de İD6 sorusuna yönelik toplam 5 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin tamamı ($f=5$) çalışanlar arasındaki diyalog, iş birliği ve paylaşım durumundan memnun olduklarını belirtmiştir. 3 kodlu ve 2 yıldır aynı okulda yöneticilik yapan erkek yönetici "Genel olarak iyi olduğunu düşünüyorum ancak kişilerden kaynaklı diyalog kopuklukları da yaşanabilmektedir. İşbirliğine açık bir grup çoğunlukta fakat herhangi bir iş ve paylaşımında bulunmak istemeyen de bir grup var." şeklinde fikrini dile getirmiştir.

Tablo 21’de İD7 sorusuna yönelik toplam 4 vurgu yapılmıştır. Vurguların sayısallaştırılması sonucunda yöneticilerin yarısı ($f=2$) velilerin ilgisi ve desteğinden memnun olduklarını vurgulamışlardır. Yöneticilerin diğer yarısı ise velilerin ilgi ve desteğinin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir ($f=2$).

1 kodlu ve 3 yıldır aynı okulda görev yapan deneyimli kadın yönetici "Veliler maalesef ağır travmalı. Konuşmak bazen çok kolay olmuyor. İyileri de var tabi. Ama devlet hepsine bir psikolog atasa harika olur." demektedir.

4.2. İlişkisel Bulgular

4.2.1. Öğretmenlerin Deneyimlerine İlişkin İlişkisel Bulgular

Bu kapsamda betimsel bulgular ilişkilendirilmiştir. İlişki kurulurken psikolojik unsurlar, mesleki-yönetsel unsurlar, çalışma koşulları ve sosyal ortam boyutlarının her birinde örgütsel adalet ile iş doyumunu arasında anlama ve mantıksal çıkarıma dayalı ilişkiler kurulmuştur. Bu ilişki kurulmaya çalışılırken, psikolojik unsurlar, mesleki-yönetsel unsurlar, çalışma koşulları ve sosyal ortam boyutlarında örgütsel adalet ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmıştır. Psikolojik unsurlar bakımından öğretmenlerin büyük çoğunluğu çabalarının takdir edildiğini ve bunun sonucunda motivasyonlarının artmış olduğunu belirtmiştir. Örgütsel adaletin olması, öğretmenleri psikolojik açıdan destekleyip iş doyumlarını olumlu etkilediğini göstermektedir. Mesleki-yönetsel unsurlar bakımından görev dağılımlarının adil olduğu, ayırım yapılmadan bilgilendirmelerin yapıldığı, yöneticilerin öğretmenleri desteklediği ifade edilmiştir. Öğretmenler bu destekten memnuniyet duyduklarını dile getirmişlerdir. Bu bulgular mesleki-yönetsel açıdan adaletin sağlanması durumunda iş doyumunun da artacağını ortaya çıkarır. Çalışma koşullarına ilişkin ise öğretmenler, araç gereç temininden memnun olduklarını, fiziki donanımdaki yetersizliklerden ve düşük ücretle çalışmaktan memnun olmadıkları belirtilmiştir. Öğretmenlerin zihinsel olarak olumsuz etkilenmesi iş doyumunu azaltabilir. Sosyal ortam unsurları açısından öğretmenler okul içi ilişkilerde eşitlik ve değerli hissetme bakımından memnundur. Kurumdaki çalışanlar arasında iş birliği ve samimi ilişkilerde bu memnuniyeti artırarak iş doyumunu yükseltmektedir. Ancak velilerden göremedikleri ilgi iş doyumunu düşürmektedir. Genel çerçevede ilişki kurulacak olursa, öğretmenler birçok şeyden memnuniyet duyup iş doyumları yüksek olurken, bazı konulardaki yetersizlikler ise iş doyumunu düşüren etkilere sahip olmaktadır.

Tablo 22. Öğretmenlerin Deneyimlerine Dayalı Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

Boyutlar	Psikolojik Unsurlar	Mesleki Yönetsel Unsurlar	Çalışma Koşulları	Sosyal Ortam	Genel
Örgütsel Adalet	Katılımcıların büyük çoğunluğu çabaları sonucu takdir gördüklerini belirtmişlerdir.	Katılımcıların büyük çoğunluğu görev dağılımlarının adaletli olduğunu, haftalık programlarının adil olduğunu, bilgilendirme konusunda ayırım yapılmadığını, yapılan işin kalitesinin değerlendirilmesinin adil olduğunu ve önemli kararlar alınırken dışlanmadıklarını belirtmişlerdir.	Katılımcıların büyük çoğunluğu araç gereç temininde haksızlığa uğramadıklarını ve aldıkları ücretin çok az olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir.	Katılımcıların büyük çoğunluğu sosyal ilişkiler bakımından hiç dışlanmadıklarını, başkasına verilen değer kendisine de verildiğini, başkasına tanınan kolaylıkların kendisine de tanındığını ve sendikal üyeliklerin ayrıma yol açmadığını belirtmişlerdir.	Katılımcılar çoğu, genel olarak adil bir ortamda çalıştıklarını belirtmişlerdir. Çabalarının takdir edilmesi, görev dağılımlarının adil olması, sosyal ilişkilerin iyi olması ve ayrımcılığın olmaması iş doyumlarını artırmaktadır. Ancak düşük ücret ve çalışma koşullarındaki bazı yetersizlikler iş doyumunu olumsuz etkileyebilir.
İş Doyumu	Büyük çoğunluk takdir gördüklerini ve bu durumun kendilerini motive ettiğini düşünmektedir.	Büyük çoğunluk öğrencilerin gelişimindeki geri dönüşlerden dolayı mutlu olduklarını, görev dağılımlarında seçim hakkı sunulduğunu, yöneticilerden aldıkları destekten çok memnun olduklarını, karşılaşılan problemlerde yöneticilerin ilgili ve çözüm odaklı olduklarını, gereksiz kırtasiyecilikten kaçınmadaki memnuniyetlerini belirtmiştir.	Büyük çoğunluk çalışma şartlarından ve fiziki donanımdan memnun olmakla birlikte bazı düzenlemelere ihtiyaç olduğunu ve bu durumların kendilerini mental olarak yıprattığını belirtmiştir.	Büyük çoğunluk çalıştıkları kurumdaki sosyal ilişkilerden, ders dışındaki faaliyetlerden, kurumda çalışanlar arasındaki diyalog, iş birliği ve paylaşım durumundan çok memnun olduklarını belirtirken velilerin ilgi ve desteğinden ise hiç memnun olmadıklarını belirtmişlerdir.	Katılımcıların çoğu, takdir edilmenin motivasyonlarını artırdığını düşünmektedir. Öğrencilerin gelişiminden aldıkları geri dönüşler, görev dağılımlarındaki söz hakkı ve yöneticilerden almış oldukları destek iş doyumlarını artırabilir. Ama çalışma koşulları ve fiziki donanımdaki yetersizlikler yıpratıcı olabilmekte. Sosyal ilişkiler ve iş birliğinde memnuniyet vardır ama velilerden görülmeyen destek iş doyumunu olumsuz etkileyebilmekte.
Örgütsel Adalet ve İş Doyumu İlişkisi	Takdir edilme ve motive olma örneğinde psikolojik bakımdan örgütsel adalet ve iş doyumunun ilişkili olduğu söylenebilir.	Adil olma ve memnuniyet örneğinde mesleki yönetsel bakımdan örgütsel adalet ve iş doyumunun ilişkili olduğu söylenebilir.	Çalışma koşulları bakımından araç gereç temininde adaletsizlik yaşanmasa da düşük ücret algısı iş doyumunu olumsuz etkileyebilir. Fiziki donanımdaki eksiklikler ise motivasyon düşüklüğüne neden olarak iş doyumunu düşürebileceği söylenebilir.	Sosyal ortam bakımından kurum içindeki adil ve eşit sosyal ilişkilerin öğretmenlerin iş doyumlarını artıracığı ama velilerden yeterli ilgi ve destek görememeleri ise iş doyumlarını olumsuz etkileyebileceği söylenebilir.	Örgütsel adaletin farklı alanlardaki durumları öğretmenlerin iş doyumunu artırır veya motivasyonunu düşürür. Takdir edilme, adil görev dağılımları ve olumlu sosyal ilişkiler iş doyumunu artırırken, düşük ücret algısı, yetersiz fiziki şartlar ve velilerden göremedikleri destek, iş doyumunu olumsuz etkileyebilmektedir.

4.2.2. Yöneticilerin Deneyimlerine İlişkin İlişkisel Bulgular

Bu alt probleme yönelik bulgular hem nitel hem de nicel bulgulardan oluşturulmuştur. Öncelikle nitel bulgular izleyen satırlarda verilmektedir.

Bu başlıkta yöneticilerin deneyimlerine ilişkin ilişkisel bulgular ilişkilendirilmiştir. Bu ilişki kurulmaya çalışılırken, psikolojik unsurlar, mesleki-yönetimsel unsurlar, çalışma koşulları ve sosyal ortam boyutlarında örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmıştır.

Psikolojik unsurlar bakımından yöneticilerin çoğu çabalarının takdir edildiğini ve bunun sonucunda yöneticiler motivasyonlarının artmış olduğunu belirtmiştir.

Mesleki-yönetimsel unsurlar bakımından görev dağılımlarının adil olduğu, haftalık programların adaletli yapıldığını, ayırım yapılmadan bilgilendirmelerin yapıldığı, öğretmenlerin görüşlerini aldıklarını belirtilmiştir. Ayrıca problemli durumlarda yöneticilerin ilgili davrandıkları, gereksiz kırtasiyecilik olmaması açısından gerekli önlemlerin alındığını belirtmişlerdir. Bu bulgular mesleki-yönetimsel açıdan adaletin sağlanması durumunda iş doyumunun da artacağını ortaya çıkarır.

Çalışma koşullarına ilişkin ise yöneticiler, araç gereç temininden adaletsizlik olmadığını, fiziki donanımda yetersizlikler bulunsun da memnun olduklarını belirtmiştir. Bu bulgular yöneticilerin çalışma ortamındaki iş doyumunu artırır.

Sosyal ortam unsurları açısından yöneticiler okul içi ilişkilerde eşitlik ve dışlanmama bakımından memnundur. Kurumdaki çalışanlar arasında iş birliği ve samimi ilişkilerde bu memnuniyeti artırarak iş doyumunu yükseltmektedir. Velilerden alınan destek de iş doyumuna olumlu yansımakta olduğunu ifade etmişlerdir.

Genel çerçevede ilişki kurulacak olursa, yöneticiler birçok şeyden memnuniyet duyup iş doyumları yüksek tutarken, bazı konulardaki yetersizlikler ise iş doyumlarını yüksek tutmak için engel oluşturmamıştır.

Tablo 23. Yöneticilerin Deneyimlerine Dayalı Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

		Mesleki Yönetsel			
Boyutlar	Psikolojik Unsurlar	Unsurlar	Çalışma Koşulları	Sosyal Ortam	Genel
Örgütsel Adalet	Katılımcıların büyük çoğunluğu çabaları sonucunda takdir edildiğini belirtmişlerdir.	Katılımcıların büyük çoğunluğu kurumda adaletli bir dağılımın olduğunu, çalışma zamanlarının ve haftalık programların adil olduğunu, bilgilendirme bakımından memnun olduklarını, yapılan işin kalitesini değerlendirirken adil olduğunu ve önemli kararlarda dışlanmadıklarını belirtmişlerdir.	Katılımcıların büyük çoğunluğu derslik, araç gereç temininde haksızlığa uğramadıklarını ve aldıkları ücretin adil olduğunu düşünmektedir.	Katılımcıların büyük çoğunluğu sosyal ilişkiler bakımından dışlanmadıklarını, kendilerine de başkaları kadar değer verildiğini, başkasına sağlanan kolaylığın kendisine de sağlandığını ve sendikal üyeler konusunda ayırım yapılmadığını düşünmektedir.	Katılımcıların çoğu takdir edildiklerini, görev dağılımlarının ve çalışma saatlerinin adil olduğunu, bilgilendirme süreçlerinden memnun olduklarını ve önemli kararlarda dışlanmadıklarını belirtmiştir. Ayrıca araç gereç temininde haksızlık yaşamadıklarını, kazançlarının adil olduğunu ve sosyal ilişkilerde ayrımcılık olmadığını ifade etmişlerdir.
İş Doyumu	Büyük çoğunluk takdir edildiği için memnun olduğunu belirtmiştir.	Büyük çoğunluk çaba gösteren öğretmenlerin öğrencilerinin gelişim gösterdiğini, görev dağılımlarını öğretmenlere sorarak hakkaniyetli yaptığını, öğretmenlere yeterli desteği verdiklerini, problem çözme durumunda ilgi ve duyarlılıktan memnun olduklarını ve gereksiz kırtasiyeciliği önlemek için bazı tedbirler aldığını belirtmiştir.	Katılımcıların tamamı çalışma şartlarından memnun olduklarını ve büyük çoğunluk ise kurumun fiziki donanımı/araç gereç yeterliliğinde bazı sorunlar olsa da genel olarak memnun olduklarını belirtmiştir.	Büyük çoğunluk sosyal ilişkilerden memnun olduklarını ve ortamı güzelleştirdiğini, ders dışı faaliyetlerin daha yakın ilişkiler sağlamasından, çalışanlar arasındaki etkileşimden, velilerin ilgi ve desteğinden memnun olduklarını belirtmiştir.	Katılımcıların çoğu takdir edilmekten ve görev dağılımlarının eşit yapıyor olmasından memnun olduklarını belirtmiştir. Çalışma şartlarından genel olarak memnundurlar ama fiziki şartlarda bazı yetersizlikler olduğunu ifade etmişlerdir. Sosyal açıdan ise ders dışı faaliyetlerden ve velilerden alınan destekten memnun olduklarını söylemişlerdir.
Örgütsel Adalet ve İş Doyumu İlişkisi	Psikolojik bakımdan takdir edilmek çalışanların motivasyonunu yükseltir ve genel memnuniyetlerini artırır.	Adil görev dağılımları, bilgilendirme süreçleri ve öğretmenlere verilen destek, örgütsel adaletin önemli noktalarıdır ve iş doyumunu artırır. Ayrıca öğretmenlerin ilerleme kaydeden öğrencileri ve gereksiz kırtasiyecilikten kaçınılması gibi yönetsel yaklaşımlar da iş doyumunu artırır.	Adil araç gereç temini ve ücretler örgütsel adaletin sağlandığını gösterir ve bu da iş doyumunu artırır. Fiziki donanımda bazı yetersizlikler olmuş olsa da genel memnuniyet çalışma koşullarının iş doyumunu artırdığını ortaya koymakta.	Sosyal ortamda adil ilişkiler ve eşit davranmalar örgütsel adaletin varlığını ifade eder ve bu da iş doyumunu artırır. Ders dışı faaliyetler, çalışanlar arasındaki samimiyet ve velilerden alınan destek, sosyal ortamı güzelleştirerek iş doyumunu artırır.	Katılımcılar genel olarak takdir edilmek, adil görev dağılımları, eşit yaklaşımlar ve haksızlık yaşanmaması gibi örgütsel adalet durumlarından memnun olduklarını belirtmişlerdir. Çalışma koşullarından ve fiziki donanımdan genelde memnuniyet bulunsa da bazı yetersizlikler iş doyumunu olumsuz etkileyebilir. Sosyal ilişkiler, ders dışı faaliyetler ve velilerden alınan destek de iş doyumunu artırır.

4.2.3. Öğretmen ve Yöneticilerin Deneyimlerine İlişkin İlişkisel Bulguların Sentezlenmesi

Bu alt probleme yönelik bulgular hem nitel hem de nicel bulgulardan oluşturulmuştur. Öncelikle nitel bulgular izleyen satırlarda verilmektedir.

Psikolojik unsurlar bakımından hem öğretmenler hem yöneticiler takdir edilmenin motivasyonlarını artırıp iş doyumlarını yükselttiğini belirtmektedir.

Mesleki yönetsel unsurlar bakımından öğretmenler, adil görev dağılımının olduğunu, haftalık çalışma programlarının eşit yapıldığını, bilgilendirme sürecinde ayrım yapılmadığını belirtirken yöneticiler ise, görev dağılımlarını öğretmenlere sorarak yaptıklarını, problemlerde ilgili davrandıklarını, gereksiz kırtasiyecilik oluşmaması için önlem aldıklarını belirtmiştir. Her iki grupta adaletli uygulamaların iş doyumunu artırdığını dile getirmiştir.

Çalışma koşulları bakımından öğretmenler, araç gereç temininde haksızlığa uğramadıkları ama ücretlerin az olduğunu belirtmiştir. Yöneticiler ise çalışma koşullarından genel olarak memnun olduklarını, ücretlerin adil olduğunu dile getirmişlerdir. Hem öğretmenler hem yöneticiler araç gereç temininde adil davranıldığını, fiziki koşullardaki eksikliklerin iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Sosyal ortam bakımından öğretmenler, kurumdaki sosyal ilişkilerden memnun olduklarını, dışlanmadıklarını, herkese eşit şekilde kolaylık sağlandığını belirtmiştir. Velilerin desteğini yetersiz bulduklarını ve bundan memnun olmadıklarını söylemişlerdir. Yöneticiler ise, velilerden alınan desteğini yeterli bulup, sosyal ilişkilerin ve ders dışı faaliyetlerin ilişkileri güçlendirdiği belirtmiştir. Her iki grupta sosyal ortamdaki adil ilişkilerin iş doyumunu artırdığını belirtmiştir.

Genel olarak bakıldığında hem öğretmenler hem yöneticiler okuldaki adil uygulamaların iş doyumunu artırdığını belirtmiştir. Öğretmenler adil görev dağılımlarının, dışlanmamanın, sosyal ilişkilerin iş doyumunu olumlu etkilediğini; fiziki yetersizliklerin, velilerin ilgisizliğini ve düşük ücretin iş doyumunu azalttığını belirtmiştir. Yöneticiler ise görev dağılımdaki adaletin, eşit davranmanın, takdir edilmenin iş doyumunu artıracığını söylerken fiziki yetersizliklerin iş doyumunu azaltabileceğini ifade etmiştir.

Tablo 24. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Deneyimlerine Dayalı Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

Boyutlar	Psikolojik Unsurlar	Mesleki Yönetsel Unsurlar	Çalışma Koşulları	Sosyal Ortam	Genel
Öğretmenler	Takdir edilme ve motive olma örneğinde psikolojik bakımdan örgütsel adalet ve iş doyumunun ilişkili olduğu söylenebilir.	Adil olma ve memnuniyet örneğinde mesleki yönetsel bakımdan örgütsel adalet ve iş doyumunun ilişkili olduğu söylenebilir.	Çalışma koşulları bakımından araç gereç temininde adaletsizlik yaşanmasa da düşük ücret iş doyumunu azaltabilir. Fiziki donanımdaki yetersizlik ise motivasyonu düşürerek iş doyumunu azaltabilir.	Sosyal ortam bakımından kurum içindeki adil ve eşit sosyal ilişkilerin öğretmenlerin iş doyumlarını artıracağı ama velilerden yeterli ilgi ve destek görememeleri ise iş doyumlarını azaltacağı söylenebilir.	Örgütsel adalet öğretmenlerin iş doyumunu artıran veya azaltan durumlar ile doğrudan ilişkilidir. Takdir edilme, adil görev dağılımları ve olumlu sosyal ilişkiler iş doyumunu artırırken, düşük ücret, yetersiz fiziki donanım ve velilerden alınmayan destek, iş doyumunu olumsuz etkileyebileceği söylenebilir.
Yöneticiler	Psikolojik bakımdan takdir edilmek çalışanların motivasyonunu yükseltir ve genel memnuniyetlerini artırır.	Adil görev dağılımları, bilgilendirme süreçleri ve öğretmenlere verilen destek, örgütsel adaleti sağlar ve iş doyumunu artırır. Ayrıca gelişim gösteren öğrenciler ve gereksiz kırtasiyecilikten kaçınılması gibi yönetsel yaklaşımlar da iş doyumunu artırır.	Araç gereç temininin adil yapılması ve ücretler örgütsel adaletin olduğunu gösterir ve bu da iş doyumunu artırır. Fiziki donanımda bazı yetersizlikler olsa da genel memnuniyetin olması çalışma koşullarının iş doyumunu olumlu etkilediğini göstermektedir.	Sosyal ortamda adil ilişkiler ve eşitlik, örgütsel adaleti sağlar ve bu da iş doyumunu artırır. Ders dışı faaliyetler, çalışanlar arasındaki samimi ilişkiler ve velilerden alınan destek iş doyumunu artırır.	Katılımcılar genel olarak takdir edilmek, adil görev dağılımları, eşit sosyal ilişkiler ve haksızlık yaşamamak gibi durumlardan memnun olduklarını belirtmişlerdir. Çalışma şartlarından ve fiziki donanımdan genel olarak memnun olsalar da bazı eksiklikler iş doyumunu azaltabilir. Sosyal ilişkiler, ders dışı faaliyetler ve velilerden alınan destek de iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir.
İlişkilendirme	Hem öğretmenler hem de yöneticiler ayrım gözetmeden takdir edilmenin motivasyonu artırıp iş doyumunu yükselttiğini ifade etmiştir.	Hem öğretmenler hem de yöneticiler adil yönetim uygulamalarının iş doyumunu artıracağını dile getirmişlerdir. Yöneticiler, öğretmenlere adil görev dağılımı, bilgilendirme ve destek sağladıklarında iş doyumunu güçlendirmiş olurlar.	Hem öğretmenler hem de yöneticiler adil araç gereç temini ve ücretlerin iş doyumunu artıracağını ifade eder. Öğretmenlerin fiziki donanım yetersizliklerinden dolayı iş doyumunun olumsuz etkilendiği ama yöneticilerin çalışma koşullarındaki genel memnuniyetlerinin iş doyumlarını artırdığı bilinir.	Hem öğretmenler hem de yöneticiler sosyal ortamdaki adil ilişkilerin, velilerden yeterli desteğin, ders dışı faaliyetlerin olması sonucunda iş doyumunun artacağını söylemektedir.	Hem öğretmenler hem de yöneticiler örgütsel adaletin iş doyumunu etkilediğini ifade etmişlerdir. Takdir edilme, adil görev dağılımları ve samimi sosyal ilişkiler iş doyumunun yüksek olmasını sağlarken, düşük ücret, yetersiz fiziki donanım ve velilerden alınmayan destek gibi durumlar iş doyumunu düşürmektedir.

Tablo 25. Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki Nedensellik İlişkisi

SORU	Öğretmen		Yönetici	
	Sebeup (Cause)	Etki (Effect)	Sebeup (Cause)	Etki (Effect)
ÖA 1	Sınıf içi düzenlemeler, öğrencilerin olumlu davranışları, iş ahlakı, enerjik olma	Takdir edilme Daha iyisi için motive ediyor.	Yapılan çalışmalar.	Ödül ve başarı belgesi
ÖA 2	Öğrenci potansiyeline göre sınıf dağılımı, öğretmen görüşünün alınması	Okula severek ve isteyerek geliyorum. Bazılarına daha fazla iş yükü oluyor.	Adaletli bir dağılımın olması	İhtiyaç duyulduğunda destek alınıyor.
ÖA 3	Özel eğitimde materyal temini önemlidir. Materyal talebinin karşılanma durumu	Materyal yetersizliği çaresizlik ve haksızlığa uğramış duygusu uyandırıyor.	Her sınıfa adaletli bir dağıtım yapılması.	Adalet duygusu
ÖA 4	Ders programını oluşturmada öğretmenin fikirlerini dikkate alınması	Adalet duygusu etkileniyor.	Öğretmen görüşlerinin alınması, program hazırlama	Programın adaletli şekilde uygulanması.
ÖA 5	Olumlu, birleştirici, samimi ilişkiler	Etkinliklere katılım etkileniyor.	Sosyal ilişkilere katılım	Dışlanmamak.
ÖA 6	Herkese eşit, düzenli, kapsayıcı, olumlu iletişim ve bilgilendirme yapılması	Etik duygu ve birliktelik etkileniyor.	Öğretmenlere okul grubundan bilgi verme ve şeffaflık	Ayrım yapılmaması.
ÖA 7	Yöneticilerin saygılı ve adil davranışları	Motivasyonu etkiliyor.	Samimi davranılması	Değerli hissedilmesi
ÖA 8	Görevi yerine getirme	Destekleme ve olumlu değerlendirme	İdare işlerde hız ve kalite	Olumlu dönüt, adil tutum
ÖA 9	Alınan ücret ve yapılan iş kıyaslaması	Adalet duygusu etkileniyor.	Yapılan işin niteliği	Ücretlendirmede adaletsizlik
ÖA 10	Ayrım ve belirli kişileri gözetme	Adaletsizlik duygusu	İşini iyi yapana kolaylık	Motivasyon, performans,
ÖA 11	Karar oluşturmada söz hakkı verilmesi	Dışlanmışlık duygusu azalıyor.	Kararların birlikte alınması	Aidiyet duygusu
ÖA 12	Sendika üyeliği	Sendika üyeliği ayrımcılığa yol açıyor.	Sendika üyeliği serbesttir.	Ayrım olmaması
İD 1	İlerleme az ve uzun süre takibi gerektiriyor. Aile desteği önemli	İlerleme, mutluluk, gurur ve doyum verirken tersi yetersizlik duygusu verir.	Çaba, aile desteği	Olumlu yönde ilerleme Motivasyon ve performans
İD 2	Sosyal etkileşim, iletişim	Rekabet yerine dostluk ilişkileri olması	Duygusal ve güzel bir ortam	Memnuniyet ve sevgi
İD 3	Faaliyetlerde bir araya gelme, tanışma	Memnuniyet yaratması	Yapılan sosyal faaliyetler	Memnuniyet ve samimiyet
İD 4	Görev dağılımında adalet sağlanması	Motivasyonu etkiliyor.	Öğretmenlerin fikri, şeffaflık	Memnuniyet sağlanır.
İD 5	Mesleki yeterlilik, uygun ücret alınması	Adalet ve zihinsel rahatlık	Görevlerin yerine getirilmesi	Memnuniyet sağlanır.
İD 6	Saygı, yardımlaşma, olumlu ortam	İş birliği ve paylaşım	Samimi ve rahat iletişim	İş birliği ve paylaşım
İD 7	Velilerin desteği	İlerleme	Veli desteğinin sağlanması	Memnuniyet
İD 8	Destekleyici, ilgili, saygılı ve adil yönetim	Motivasyon	Destek verilir.	Memnuniyet vardır.
İD 9	Yöneticilerle ilişkiler ve doğrudan iletişim	Problemler daha hızlı çözülüyor.	İlgili ve duyarlı davranışlar	Problemi iş birliğiyle çözme
İD 10	Üst yöneticilerin taraflı davranışları	Demotivasyon ve performansta düşme	Çabalar takdir edilir.	Memnuniyet doyurur.
İD 11	Gereksiz kırtasiyecilik ve ek iş yükü	Zaman kaybı, israf	Gereksiz evrak işleri	Performansta verimsizlik
İD 12	Materyal yeterliği, sınıf dışı faaliyetler	Olumlu etki, memnuniyet ve dayanışma	Materyal yeterliliği	Memnuniyet

4.3. Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasında Nedensellik (Cause-Effect) İlişkisi

Tablo 25 örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki sebep-sonuç ilişkisini öğretmen ve yönetici bakış açısıyla sunmaktadır. Yapılan faaliyetler dikkate alınarak takdir etme ve ödüllendirme yapılması hem öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından uzlaşılan bir durumdur. Kurumdaki görev dağılımı dikkate alınarak sınıf dağılımında adil olunması hem öğretmenler hem de yöneticiler tarafından uzlaşılan bir durumdur. Derslik, araç-gereç, malzeme gibi kaynakların temini konusunda materyal temininde destek verilip adaletli olunması hem öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından uzlaşılan bir durumdur. Çalışma zamanının ve ders programının ayarlanmasında öğretmenlerin fikrinin alınması ve adil olunması hem öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından uzlaşılan bir durumdur.

Kurumdaki sosyal ilişkiler konusunda etkinliklere katılımın sosyal ilişkileri güçlendirip birleştirici bir ortamın olması hem öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından uzlaşılan bir durumdur. Bilgilendirme ve haberdar etme bakımından personel arasında bir ayrım olmadığı ve eşit şekilde bilgi verilmesi hem öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından uzlaşılan bir durumdur. Kurumda herkesin birbirine karşı adil davranışlar ve samimiyet göstermesi sonucunda motivasyonun artması hem öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından uzlaşılan bir durumdur.

Yapılan işin kalitesinin değerlendirilmesi konusunda adil tutum sergilenmesi ve olumlu değerlendirilmesi hem öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından uzlaşılan bir durumdur. Kurumda alınan ücretin yapılan iş karşılığında adaletsizlik oluşturması hem öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından uzlaşılan bir durumdur.

Öğretmenler bazı kişilere sağlanan kolaylıkların diğerlerine sunulmadığını ve bu durumun dışlanmışlık hissi yarattığını belirtirken yöneticiler ise hak edenin gerekli kolaylığı alacağını savunmuştur. Bu konuda öğretmenler ve yöneticiler farklı görüşlere sahiptir.

Kararların birlikte alınması dışlanmışlık duygusunu azaltarak aidiyet duygusunu artırması hem öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından uzlaşılan bir durumdur. Öğretmenler sendika üyeliğinin ayrımcılığa yol açtığını savunurken yöneticilerin ise sendika üyeliğinin serbest olduğunu ve ayrım yapılmadığını belirtmesi bu konuda öğretmenlerin ve yöneticilerin farklı düşüncelere sahip olduğunu gösterir. Verilen çaba sonucunda öğrencideki ilerlemelerin oluşu ve motivasyonun artması hem öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından uzlaşılan bir durumdur. Okuldaki sosyal etkileşimin olumlu olması hem öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından uzlaşılan bir durumdur.

Yapılan ders dışı faaliyetlerde bir araya gelmenin sonucunda memnuniyetin artması hem

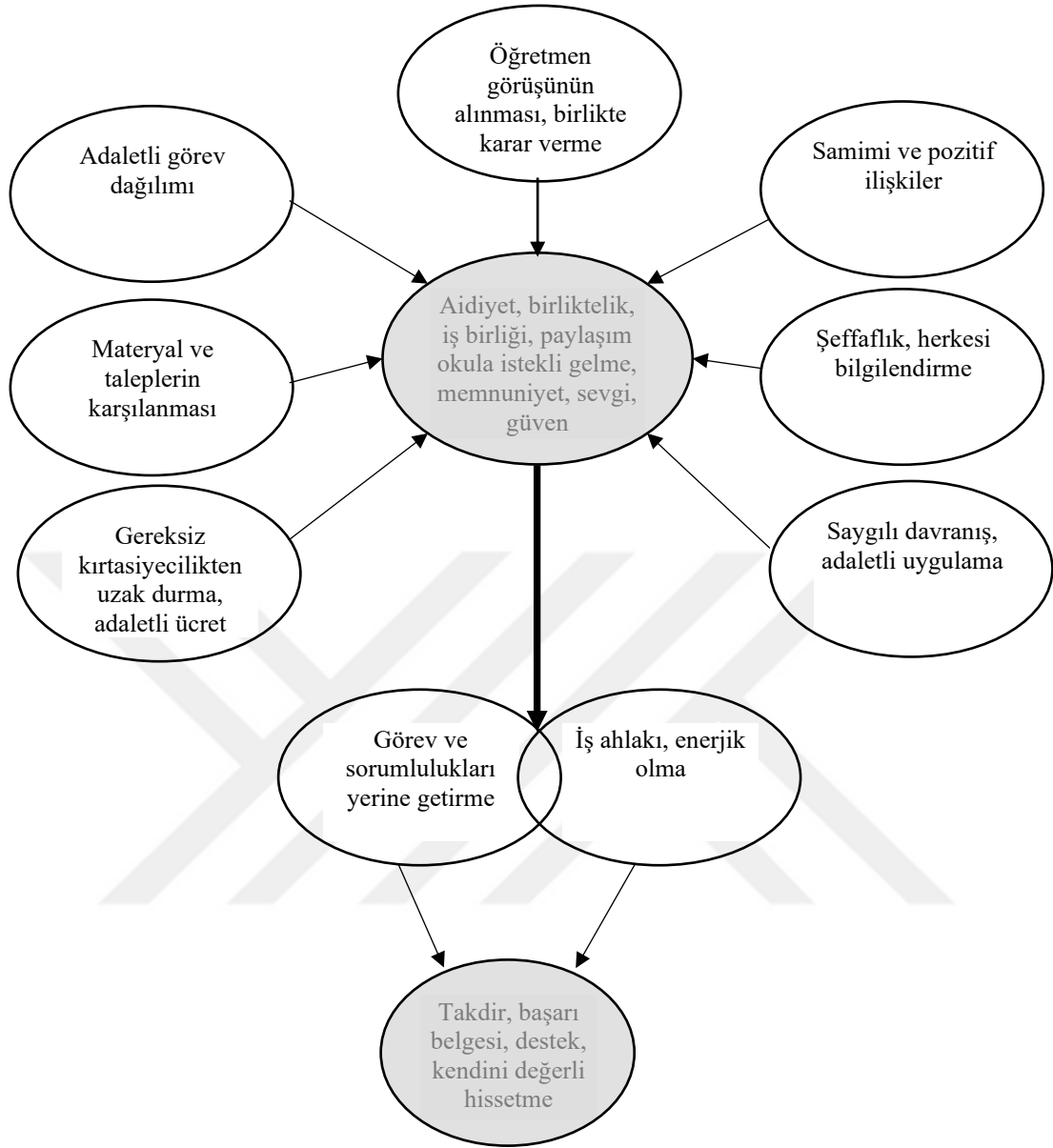
öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından uzlaşılan bir durumdur. Görev dağılımlarında adaletin sağlanması ve öğretmenlerin fikrinin alınması sonucu motivasyonun artması hem öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından uzlaşılan bir durumdur.

Yeterli mesleki donanım ve görevlerin yerine getirilmesi sonucunda adalet ve memnuniyetin sağlanması hem öğretmenler hem de okul müdürleri tarafından uzlaşılan bir durumdur.

Kurumda çalışanlar arasında iş birliğinin, iletişimin ve paylaşımın güçlü olmasından dolayı olumlu çalışma ortamının oluşması hem öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından uzlaşılan bir durumdur. Velilerin ilgi ve desteğinin memnuniyeti artırması hem öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından uzlaşılan bir durumdur. Yöneticiler tarafından gerekli destek verilirse motivasyonun artmış olacağı konusu hem öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından uzlaşılan bir durumdur. Yöneticilerin, yaşanan problem anında ilgili ve duyarlı davranışları ile problemin çözüme kavuşması hem öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından uzlaşılan bir durumdur. Öğretmenler yöneticilerin taraflı davranışlarından dolayı motivasyonun düşeceğini belirtirken yöneticiler ise çabaların takdir edilmesi sonucunda memnuniyet oluştuğunu savunmuştur. Bu konuda öğretmenler ve yöneticiler farklı görüşlere sahiptir.

Gereksiz kırtasiyecilik ve ek evrak işleri hem öğretmenler hem de okul yöneticileri için performansta düşme ve çalışma verimliliğinin azalması sonucuna yol açtığı kabul edilmektedir. Araç-gereç yeterliliğindeki memnuniyet hem öğretmenler hem de okul yöneticileri tarafından uzlaşılan bir durumdur.

Şekil 2 yukarıdaki açıklamaları temel alarak üretilen “örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Grafiğe göre iki aşamalı bir süreç işlemektedir. İlk aşamada öğretmen görüşlerinin alınması, birlikte karar verme, görev dağılımında adaletin sağlanması, materyal ve taleplerin karşılanması, samimi ve açık iletişim, şeffaflık, bilginin ayırım gözetmeksizin herkesle paylaşılması gibi örgütsel adaletin bileşenleri aidiyet, isteklilik, güven, iş birliği gibi iş doyumunun bileşenlerine yol açmaktadır. Bir sonraki aşamada iş doyumunun performansla ilgili görev ve sorumlulukları yerine getirme, enerjik olma gibi sonuçlara yol açtığı düşünülmektedir. Performansla ilgili edimler ise takdir görme, kendini değerli hissetme, başarı belgesi gibi iş doyumu bileşenlerine yol açmaktadır. Açıklanan sebep sonuç ilişkisi okul yönetimi bakımından dikkate alınması gereken uygulamaları içermektedir.



Şekil 2. Nedensellik İlişkisine Dayalı İkincil Soyutlama ile Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİ

Bu çalışmanın temel amacı özel eğitim okullarında adalet ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri inceleyerek hizmet kalitesini iyileştirmek için öneriler sunmaktır. Özel eğitim uygulama okullarında görev yapan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin deneyimlerine dayalı olarak psikolojik, sosyal, mesleki ve yönetsel boyutlarda adalet ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler incelenmiş ve bulgular elde edilmiştir. Bununla birlikte pozitif ve negatif yönde sebep-sonuç ilişkileri temelinde adalet ve iş doyumunu ilişkisine ilişkin bulgulara ulaşılmıştır. Bu bölümde, araştırmada ulaşılan bulgular literatür eşliğinde tartışılmakta ve sonuçlara ulaşılmaktadır. Sonuçlara dayalı olarak uygulama ve araştırma alanına yönelik öneriler geliştirilmektedir.

Hem öğretmenler hem de yöneticiler ayrım gözetmeden takdir edilmenin motivasyonu artırıp iş doyumunu yükselttiğini ifade etmiştir. Templar (2017) tarafından yapılan araştırmada çalışanların başarıları görmezden gelindiğinde çalışanların işlerinde özensiz olmaları, memnuniyetsizlik yaşamaları gibi durumlarla karşılaşılabilceğini ortaya çıkarmıştır. Benzer bulguya Orhan (2021) da ulaşmıştır. Kahraman (2017) ise çalışanların başarılarının sonucunda yöneticilerin sözel olarak takdir etmesi çalışanların kendilerine olan güvenini artırıp bunun sonucunda çalışma motivasyonlarının da arttığını bulmuştur. Karagöz (2021) tarafından yapılan araştırmada da adaletli tutum ve davranışların çalışan bağlılığını güçlendirdiği belirtilmiştir. Bu durum takdir edilmenin örgütsel adalet algısını güçlendirerek bağlılıkla ilişkili diğer psikolojik etkenleri de olumlu etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada takdir edilmenin iş doyumunu artırdığı yönünde elde edilen bulgu önceki araştırmalarla uyum göstermektedir.

Psikolojik açıdan değerlendirildiğinde, öğretmenlerin ve yöneticilerin ayrım gözetilmeksizin takdir edilmeleri, bireysel motivasyonu ve iş doyumunu artıran önemli bir unsur olarak öne çıkmıştır. Takdir görme, sadece bireysel başarıyı değil, aynı zamanda örgüte olan bağlılığı da artırmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin mesleklerine olan inançlarını güçlendirirken, kendilerini değerli hissetmelerini sağlamaktadır.

Hem öğretmenler hem de yöneticiler adil yönetim uygulamalarının iş doyumunu artıracaklarını

dile getirmişlerdir. Yöneticiler, öğretmenlere adil görev dağılımı, bilgilendirme ve destek sağladıklarında iş doyumunu güçlendirmiş olurlar. Templar (2017), yöneticilerin çalışanlarının hepsine eşit davranmasının güveni artırdığı, görev bilgilendirmelerinin net yapılmaması ise belirsizliğe ve zaman kaybına neden olduğunu belirtmiştir. Van Eekelen (2005) ise yöneticilerin rehberlik edip yol gösterici olmaları öğretmenler de desteklendiklerini düşünmelerini ve motive olmalarını ortaya koymuştur. Neves ve Caetano (2006), güvensizlik oluşmasının örgütteki ortamı olumsuz etkilemesini bulmuş, Anghar (2008) ise adil olan ve samimi ilişkiler kuran yöneticilerin öğretmenleri olumlu etkilediğini ifade etmektedir. Murray (2015) ise beklentiler net bir şekilde belli olduğunda daha uyumlu çalışma ortamının varlığını göstermektedir. Göç (2024) tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının, örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, yöneticilerin adil ve şeffaf bir yönetim anlayışı benimsemelerinin bağlılık ve doyum düzeyleri üzerinde ne kadar belirleyici olduğunu desteklemektedir. Mevcut bulgular adil yönetim uygulamalarının motivasyonu artırdığı, destek ve bilgilendirmenin ayrıca adil görev dağılımının örgütsel adalet ve iş doyumunu güçlendirdiği önceki araştırmalarla uyumludur.

Mesleki ve yönetsel boyutta elde edilen bulgular, adaletli yönetim uygulamalarının öğretmenlerin iş doyumunu belirleyici bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır. Adil görev dağılımı, şeffaf bilgilendirme, destekleyici liderlik ve samimi iletişim gibi faktörler öğretmenlerin yönetime olan güvenini artırmakta, yöneticilerle kurulan sağlıklı ilişkiler öğretmenlerin okula olan aidiyetlerini ve iş doyumlarını yükseltmektedir. Özellikle öğretmenlerin yöneticiler tarafından desteklendiğini hissetmesi, onların mesleki motivasyonlarını doğrudan etkilemektedir.

Hem öğretmenler hem de yöneticiler adil araç gereç temini ve ücretlerin iş doyumunu artıracığını ifade eder. Öğretmenlerin fiziki donanım yetersizliklerinden dolayı iş doyumunun olumsuz etkilendiği ama yöneticilerin çalışma koşullarındaki genel memnuniyetlerinin iş doyumlarını artırdığı bilinir.

Bozkurt ve Bozkurt (2008) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin ücretlerini benzer işlerle karşılaştırdıklarında yetersiz bulduklarını belirtmiştir. Benzer bulguya Sağlam ve Sağlam (2005) da ulaşmış, öğretmenlerin almış oldukları ücretlerden memnun olmadığını ifade etmiştir. Yazıcı ve Cemaloğlu (2022) ise düşük ücretlerin mesleki doyumunu olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır. Nigro (1981) ise kamu çalışanlarının tarafsız değerlendirilmesine ve ayırım yapmadan eşit şekilde ücretlendirilmesinin önemine dikkat

çekerek benzer düşünceyi doğrulamıştır. Mevcut araştırmada ortaya çıkan, öğretmenlerin fiziki donanım yetersizliklerinden dolayı iş doyumlarının azalabileceği, yöneticilerin ise çalışma koşullarındaki memnun olma durumlarının iş doyumunu artırdığını belirtmeleri önceki araştırmalar ile uyumludur.

Çalışma koşulları açısından değerlendirildiğinde, fiziki donanım yetersizliklerinin ve düşük ücret algısının öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkilediği görülmektedir. Araştırma bulguları öğretmenlerin maddi beklentilerinin karşılanmaması ve sınıf ortamlarının yetersizliği durumunda mesleki doyumlarının azaldığını göstermektedir. Buna karşın yöneticiler mevcut çalışma koşullarından genel anlamda memnun olduklarını belirtmiş; ancak yine de bazı yetersizliklerin iş doyumunu üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğini vurgulamışlardır. Bu durum öğretmen ve yöneticilerin iş doyumunu algılarının farklılık gösterebildiğini ortaya koymaktadır.

Hem öğretmenler hem de yöneticiler sosyal ortamdaki adil ilişkilerin, velilerden yeterli desteğin, ders dışı faaliyetlerin olması sonucunda iş doyumunun artacağını söylemektedir. Anteplioğlu, Tekin, Bilen ve İpek (2025) yaptıkları araştırmada, veli-öğretmen iş birliğinin öğretmen motivasyonunu yüksek oranda etkileyen ve artıran önemli bir detay olduğunu belirterek benzer bulguya ulaşmışlardır. Küçlü (2021) ise veli iş birliğinin, olumlu ilişkilerin ve etkili iletişimin okul yöneticileri ile öğretmenlerin motivasyonunu olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Benzer bulguya Ünsal ve İğde (2021) de ulaşmıştır. Mevcut araştırmada öğretmenlerin sosyal ortamda adil ilişkilerin ve veli desteğinin iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu belirtmiş olmaları, önceki araştırmaların sonuçları ile uyumludur. Daha önce yapılan araştırmalar da öğretmen-veli iş birliğinin ve sosyal ilişkilerdeki samimiyetin öğretmen motivasyonunu ve iş doyumunu artırdığını bulmuştur.

Öğretmenlerin ve yöneticilerin iş doyumunu güçlendiren önemli unsurlar arasında sosyal ortamda adaletli ilişkilerin kurulması ve veli desteğinin artırılması yer almaktadır. Öğretmenlerin motivasyonunu artırmak ve kuruma bağlılıklarını güçlendirmek için okul ya da okul dışında etkili iletişim ayrıca karşılıklı destek sağlanmalıdır.

Öğretmen görüşlerinin alınması, birlikte karar verme, görev dağılımında adaletin sağlanması, materyal ve taleplerin karşılanması, samimi ve açık iletişim, şeffaflık, bilginin ayırım gözetmeksizin herkesle paylaşılması gibi örgütsel adaletin bileşenleri aidiyet, isteklilik, güven, iş birliği gibi iş doyumunun bileşenlerine yol açmaktadır. Bir sonraki aşamada iş doyumunu, performansla ilgili görev ve sorumlulukları yerine getirme, enerjik olma gibi sonuçlarda pay sahibi olmaktadır. Bu edimler ise takdir görme, kendini değerli hissetme,

başarı belgesi gibi sonuçlara yol açmaktadır.

Murray (2015) tarafından yapılan araştırmada, çalışanlar arasındaki etkileşimin tatmin edici durumunda, kişiler arasında uyumun ve bağlılığın fazla olduğu bulunmuştur. Çakır (2001) yaptığı araştırma sonucunda çalışanların fikirlerine önem verilmesinin performansı artırdığını; fikirlerinin önemsenmemesi durumunda ise çalışanların kendilerini değersiz hissetmelerine neden olabileceğini belirtmiştir. Benzer bulguya Ertürk ve Aydın (2015) öğretmenlerin motivasyonlarının artmasında okul müdürlerinin adil, saygılı ve destekleyici tutumlarının önemli olduğuna ulaşmıştır. Argon ve Ertürk (2013) ise öğretmenlerin başarılarının ve çabalarının takdir edilmesinin ve okulda birlik beraberlik kültürünün oluşturulmasının motivasyonlarını artıracaklarını ifade etmiştir. Benzer şekilde Pillai vd. (1999) yöneticilerin adil tutumunun çalışanların birbirleriyle bağlılığını ve aralarındaki güveni güçlendirdiği sonucuna ulaşmışlardır. Örgütsel adaletin okul iklimine olan etkisi de Kemer (2021) tarafından vurgulanmış öğretmenlerin adalet algılarının okulun genel havasını, dolayısıyla iş doyumunu etkileyen bir unsur olduğu gösterilmiştir.

Bu araştırmada elde edilen bulgular örgütsel adaletin öğretmenlerde aidiyet, güven, isteklilik ve iş birliği gibi noktalarda olumlu etki bırakır. Bütün bunlar iş doyumunu artırır. Benzer şekilde, önceki araştırmalarda (Çakır, 2001; Ertürk ve Aydın, 2015; K; Pillai vd., 1999) adil tutumların ve çalışanların görüşlerinin dikkate alınmasının çalışanlar arasındaki bağlılığı, motivasyonunu ve performansını artırdığı ortaya koyulmuştur. Dolayısıyla mevcut bulgular, önceki araştırmalarla büyük ölçüde uyumludur.

Araştırma bulguları örgütsel adaletin öğretmenlerde aidiyet, güven, isteklilik ve iş birliği gibi iş doyumunu unsurlarını güçlendirdiğini ortaya koymuştur. Araştırmadan çıkan sonuç daha önce yapılan çalışmalarla uyumlu olup adil uygulamaların çalışan bağlılığını, güveni ve motivasyonu artırdığını vurgulamaktadır.

Araştırma sonucunda ortaya çıkan genel sonuç hem öğretmenler hem de yöneticiler örgütsel adaletin iş doyumunu doğrudan etkilediğini belirtmişlerdir. Takdir edilme, adil görev dağılımı ve olumlu sosyal ilişkiler iş doyumunu artırırken, düşük ücret algısı, eksik fiziki donanım ve velilerden alınmayan destek gibi faktörler iş doyumunu düşürebilmektedir. Yöneticiler, çalışma şartlarından memnun olduklarını ancak bazı yetersizliklerin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebileceğini ifade etmişlerdir.

Okul yöneticileri, özel eğitim uygulama okulunda görev yapan öğretmenlerin başarılarını düzenli ve ayırım yapmadan takdir etmelidir. Sözlü takdirin yanında yazılı ve kurumsal takdir

yöntemleri de uygulanmalıdır.

1. Yöneticilere etkili takdir yöntemleri konusunda hizmet içi eğitimler verilmelidir.
2. Görev dağılımları açık, anlaşılır ve adil bir biçimde yapılmalıdır. Görev adaleti sadece eşitlik açısından değil ihtiyaç temelli olarak da düzenlenmelidir. Ayrıca öğretmenlere düzenli bilgilendirme sağlanmalıdır.
3. Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik riski yüksek olduğundan, yöneticiler öğretmenlere sadece mesleki değil psikososyal anlamda da destek sunmalı, gerektiğinde rehberlik servisi ile iş birliği yapılmalıdır.
4. Okulun fiziki imkanları güçlendirilmeli, sınıfların kalabalık olmamasına ve bireysel farklılıklara uygun ortamların sağlanmasına dikkat edilmeli. Öğretmenlerin materyal ihtiyaçları zamanında karşılanmalıdır.
5. Velilerin özel eğitime bakış açılarını geliştirmek adına aile eğitimi programları, bilgilendirici seminerler ve uygulamalı atölye çalışmaları düzenlenmeli; bu sayede öğretmen-veli iş birliği güçlendirilmelidir.
6. Ücret politikaları özel eğitimdeki yoğun fiziksel ve duygusal emeği karşılayacak şekilde yeniden ele alınmalı; özellikle bu alanda görev yapan öğretmenlere ek motivasyon unsurları sunulmalıdır.
7. Karar alma süreçlerine öğretmenlerin katılımı teşvik edilmeli, özellikle bireyselleştirilmiş eğitim programları (BEP) gibi süreçlerde öğretmenlerin görüşü belirleyici olmalıdır.
8. Yöneticiler, öğretmenlerle olan iletişimlerinde sadece bilgi verici değil, duyarlılık içeren ve empati temelli bir yaklaşım benimsemeli; özel eğitim alanındaki iş yükü ve duygusal zorluklar göz ardı edilmemelidir.
9. Okul ortamında birlik ve güven duygusunu artıracak sosyal etkinlikler düzenlenmelidir. Öğretmenler arası mesleki dayanışma ve moral desteğini artırmak amacıyla, kurum içi sosyal kulüpler, paylaşım oturumları ve deneyim aktarımı toplantıları düzenlenmelidir.
10. Öğretmenlerin ders dışı bürokratik yüklerini azaltmak amacıyla destek personel sayısı artırılmalı ve öğretmenlerin eğitim-öğretim süreçlerine odaklanmaları sağlanmalıdır.

Araştırmacılara yönelik şu öneriler geliştirilmiştir:

1. Bu çalışma nitel yöntemle gerçekleştirilmiştir. Gelecek araştırmalarda özel eğitim öğretmenleriyle yürütülecek daha geniş örneklemlili ve karma yöntemli çalışmalar, alan yazına zenginlik katacaktır.
2. Özellikle özel eğitimde düşük ücret, fiziki yetersizlik ve veli katılımı gibi değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki etkisini ölçen ampirik çalışmalar yapılmalıdır.
3. Elde edilen bulgular doğrultusunda özel eğitim okullarının yönetimine yönelik örgütsel adalet temelli teorik modeller geliştirilebilir. Bu modeller uygulamada test edilmelidir.
4. Farklı engel gruplarına (otizm, zihinsel yetersizlik, bedensel engel vb.) hizmet veren öğretmenlerin adalet algılarındaki farklılıklar, karşılaştırmalı araştırmalarla analiz edilmelidir.
5. Öğretmen ve yönetici bakış açılarını birlikte değerlendiren bütüncül araştırmalar artırılmalıdır.
6. Özel eğitim uygulama okullarında göreve yeni başlayan öğretmenlerin adalet algısı ve iş doyumları üzerine yapılan boylamsal çalışmalar, bu süreçte yaşanan değişimleri ortaya koyabilir.

KAYNAKÇA

- Abbasoğlu, Ş. (2015). *İş görenlerde örgütsel adalet algısı ve örgütsel adaletin çalışanların iş motivasyonu üzerindeki etkisi (Bir devlet hastanesi örneği)* (Tez No. 396117) [Yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Açıkgöz, A. (2009). *Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stilleri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Ada, S., Akan, D., Ayık, A., Yıldırım, I., & Yalçın, S. (2013). Motivation factors of teachers. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequality. *Journal of Abnormal and Normal Social Psychology*, 67, 422–436.
- Akar, H. (2017). *Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının iş yaşam kaliteleri üzerine etkisi* [Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Akat, Z. (1984). *Yönetim: Kuram ve uygulama*. İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Akbaş, G. (2006). *İstanbul ili Bahçelievler ilçesindeki mesleki ve teknik eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu belirlenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akbaşlı, S., Kösece, P., & Uçan, M. B. (2018). Okul değişkenlerinin akademik başarıya olan etkisine yönelik öğrenci görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Scientific Educational Studies*, 2(2), 93–110.
- Akçamete, G. (1998). *Türkiye’de özel eğitim*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Akgeyik, G. (2014). *Anadolu liselerinde görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel adalet algıları* (Tez No. 357621) [Yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1–25.
- Akkaş, S. (2017). Özel eğitim ve OÇEM sınıflarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 53–65.

- Aksay, O. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu düzeylerine yönelik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Alanoğlu, M., & Demirtaş, Z. (2019). The relationship between teachers' perceptions of organizational justice and job satisfaction. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 9(1), 149–170.
- Altaş, S. S. ve Çekmecelioglu, H. G. (2015). Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), 421-439.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 463–485.
- Altıntaş, F. (2006). Bireysel değerlerin örgütsel adalet ve sonuçları ilişkisinde yönlendirici etkisi: akademik personel üzerinde bir analiz. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2), 19-40.
- Anghar, G. (2008). The role of school organizational climate in occupational stress among secondary school teachers in Tehran. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 21(4), 319–329.
- Anteplioğlu, H., Tekin, S. T., Bilen, F., & İpek, S. (2025). Okul öncesi öğretmenlerin sınıf yönetimi motivasyonu: Nitel araştırma. *Uluslararası Orijinal Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 191–209.
- Arabacı, İ., Şanlı, Ö., & Altun, M. (2015). Okul yöneticilerinin yetiştirilme ve atama yöntemlerine ilişkin sendika temsilcilerinin, maarif müfettişlerinin ve okul yöneticilerinin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(31), 166–186.
- Ardıç, K., & Baş, T. (2000). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmini düzeyinin karşılaştırılması. *Bilgi Yönetimi*. <http://www.bilgiyonetimi.org> (Erişim: 20.04.2011)
- Argon, T., & Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(19), 159–179.
- Armstrong, M. (2006). *Human resource management practice* (10th ed.). Kogan Page.
- Arnold, J. Hugh, Daniel F. Feldman. 1986. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet* [Yayımlanmamış Yüksek lisans

- tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Atalay, İ. D. (1988). *İşletmelerde insangücü verimliliğini etkileyen faktörler: Verimlilik, çalışma zamanı ve ücret tahmini*. TMSS Yay.
- Ataman, A. (2003). *Özel gereksinimli çocuklar ve özel eğitime giriş*. Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Atasoy, A. U., & İrge, N. T. (2019). Eğitim sektöründe örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Kesit Akademi Dergisi*, 19, 133–149.
- Aydemir, Y. (2008). *OHSAS/TS 18001 uygulamalarının çalışma yaşamı kalitesine etkisi* (Tez No. 231365) [Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Aydın, İ., & Karaman-Kepenekçi, Y. (2008). Principals' opinions of organisational justice in elementary schools in Turkey. *Journal of Educational Administration*, 46(4), 497–513.
- Aydın, A., Sarier, Y., & Uysal, S. (2013). The effect of school principals' leadership styles on teachers' organizational commitment and job satisfaction. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(2), 806–811.
- Bal, V. (2014). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Manisa'daki eğitim kurumlarında bir araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1–9.
- Baş, G., & Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 29–62.
- Başar, H. (1999). *Sınıfyönetimi* (Öğretmen Kitapları Dizisi No: 200). Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları, Millî Eğitim Basımevi: İstanbul.
- Batıgün, A. D., & Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-Tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32–45.
- Batman, N. (2015). *Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının iş tatmin düzeylerine etkisi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Beugré, C. D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An African perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(7), 1091–1104. <https://doi.org/10.1080/09585190210131311>
- Billingsley, B. S. (2004). Special education teacher retention and attrition: A critical analysis of the research literature. *The Journal of Special Education*, 38(1), 39–55.

- Billingsley, B. S., Pyecha, J. N., Smith-Davis, J., Murray, K., & Hendricks, M. B. (1995). *Improving the retention of special education teachers: Final report*. Research Triangle Institute. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED379860.pdf>
- Blazar, D., & Kraft, M. A. (2017). Teacher and teaching effects on students' attitudes and behaviors. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 39(1), 146–170.
- Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1–18.
- Brown, D. J. (1990). *Decentralization and school-based management*. London: Falmer Press.
- Brownell, E. O. (2000). How to create organizational trust. *Manage*, 52(2).
- Brunsting, N. C., Sreckovic, M. A., & Lane, K. L. (2014). Special education teacher burnout: A synthesis of research from 1979 to 2013. *Education and Treatment of Children*, 37(4), 681–712.
- Burkhauser, S. (2017). How much do school principals matter when it comes to teacher working conditions? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 39(1), 126–145.
- Bursalioğlu, Z. (1999). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bursalioğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. Okulda yönetim süreçleri ve işleri*. (Ankara: Pegem Yayıncılık).
- Bursalioğlu, Z. (2005). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Bøje, J. D., Frederiksen, L. F., Ribers, B., & Wiedemann, F. (2022). *Professionalization of school leadership: Theoretical and analytical perspectives*. Routledge.
- Cihangiroğlu, N., & Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 196–213.
- Cobb, C. (2015). Principals play many parts: A review of research on school principals as special education leaders 2001–2011. *International Journal of Inclusive Education*, 19(3), 213–234.
- Cohen, Allon, Stephen Fink, Herman Gadon, Robin Willits. 1984. *Effective Behavior in Organizations*. Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Conley, S., & You, S. (2017). Key influences on special education teachers' intentions to leave: The effects of administrative support and teacher team efficacy in a mediational model. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(3), 521–540.

- Cook, B. G., Semmel, M. I., & Gerber, M. M. (1999). Attitudes of principals and special education teachers toward the inclusion of students with mild disabilities: Critical differences of opinion. *Remedial and Special Education*, 20, 199–207.
- Cropanzano, R., & Molina, A. (2015). *Organizational justice*. Oxford: Elsevier Ltd.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler* (1. basım). Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çakmak, Ö. K. (2005). *Performans değerlendirme sistemlerinde örgütsel adalet algısı ve bir örnek olay çalışması* [Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çapraz, H. (2009). *Ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 234796) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çelik, H. (2003). *Fen bilgisi ve fizik-kimya-biyoloji öğretmenlerinin iş doyumunu: Kırıkkale örneği* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Çelik, O. T., & Gürsel, M. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ve iş doyumları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 47-56. <https://doi.org/10.29129/inujse.347677>
- Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve yönetimi*. 3.Baskı. Ankara. Pegem A Yayıncılık.
- Çetin, B. (2007). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin performansları ve iş doyum düzeyleri* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çevik, N. (2010). *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişki* (Tez No. 278195) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çınkır, Ş., & Çetin, S. K. (2010). Öğretmenlerin okullarda mesleki çalışma ilişkileri hakkındaki görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(3), 353–371.
- Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde motivasyon ve iş yaşam kalitesi: Bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin motivasyon seviyelerinin tespit edilerek iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine bir araştırma* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Çitil, M. (2009). *Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar Türkiye’de özel eğitim (1923-2007)* (Tez No. 227868) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretimi Ana Bilim Dalı]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Çitil, M. (2012). *Yasalar ve özel eğitim*. Ankara: Vize.
- Çıvgın, A. G. (2018). Platon’un adalet ve filozof kral anlayışı. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi*, 7(1), 212–229.
- Çokluk, Ö. (1999). *Zihinsel ve işitme engelliler okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Daft, R.L. (1994). *Management* (3rd. Edition). New York: Dreyden Press.
- Demirbilek, N. (2018). *Okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile müdüre güvene etkisi* [Yayınlanmamış doktora tezi]. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Demirel, F. (2009). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Denizli İli Örneği)* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyum. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 185–200.
- Demirtaş, H. (2010). Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 35–48.
- Demirtaş, Z., & Ersözlü, A. (2010). Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 5(1), 199–209.
- Demirtaş, Z., & Kılıç, Y. (2016). Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyum algıları arasındaki ilişki düzeyleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 259–267.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *The science of optimal happiness*. Boston: Blackwell Publishing.
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2004). Beyond money toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1–31.
- DiPaola, M., Tschannen-Moran, M., & Walther-Thomas, C. (2004). School principals and special education: Creating the context for academic success. *Focus on Exceptional Children*, 37(1), 1–10.

- Doğan, S., & Koçak, O. (2014). Okul yöneticilerinin sosyal iletişim becerileri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(2), 191–216.
- Eğimli, Ayşe Temel. 2009, Çalışanlarda iş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. c. 23. s.3: 35.
- Elma, C. (2013). The predictive value of teachers' perception of organizational justice on job satisfaction. *Eurasian Journal of Educational Research*, 51, 157–175.
- Eren, E. (1993). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın ve Dağıtım.
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve organizasyon “Çağdaş ve küresel yaklaşımlar”* (10. baskı), İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Erdem, M. (2008). *Öğretmenlere göre kamu ve özel liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, B., Kraimer, M., & Liden, R. C. (2001). Procedural justice as a two dimensional construct: An examination in the performance appraisal context. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 37(2), 205–222.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergun, M., & Polatoğlu, G. (1984). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Erginer, A. (2003). İş yaşamının niteliği. İçinde C. Elma & K. Demir (Ed.), *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar* (s. xx-xx). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erkanlı, H. (2009). *Örgütsel adalet ve kültür ilişkisi: Türkiye’de faaliyet gösteren bazı işletmelerde karşılaştırmalı bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Erken, B. (2015). *Dil sükûtta eller icraatta: Osmanlı sarayında ve toplumunda dilsizler* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erol, E. (2007). Eğitim çalışanlarının yol ve barınma memnuniyeti araştırması. *Eğitim-Bir-Sen*. <http://www.egitimbirsen.org.tr/bulten/bulten45.pdf>
- Eroğlu, Ş. (2009). *Örgütsel adalet algılaması ve iş tatmini hakkında bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Ertürk, R., & Aydın, B. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet ve içsel motivasyona yönelik algılarının incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi / The Journal of International Education Science*, 2(4), 233–246.

- Etyemez, H. (2007). Eğitim çalışanlarının yol ve barınma memnuniyeti araştırması. Eğitim-Bir-Sen. <http://www.egitimbirsen.org.tr/bulten/bulten45.pdf>
- Evy, G. Louw, and D. Badenhorst, G. (2008). Job satisfaction among urban- secondary school teachers in namibia. *South African, Journal of Education*, (28), 135-154.
- Eyal, O., & Roth, G. (2011). Principals' leadership and teachers' motivation: Self-determination theory analysis. *Journal of Educational Administration*, 49(3), 256–275.
- Fatimah, O., Noraishah, D., Nasir, R., & Khairiddin, R. (2012). Employment security as moderator on the effect of job security on worker's job satisfaction and well-being. *Asian Social Science*, 8(9), 50–56.
- Fındıkçı, İ. (2001). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Fidan, N. (2012). *Okulda öğrenme ve öğretme* (3. baskı). Ankara: PEGEM Yayınları.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). Organizational justice and human resource management: London procedural and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 31, 326.
- Francisco, C. D. C., & Celon, L. C. (2020). Teachers' instructional practices and its effects on students' academic performance. *Online Submission*, 6(7), 64–71.
- Fredrickson, B. L. (2009). *Positivity: Groundbreaking research reveals how to embrace the hidden strength of positive emotions, overcome negativity, and thrive*. New York, NY: Crown Publishers.
- Fullan, M. (2011). *Change leader: Learning to do what matters most*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gersten, R., Keating, T., Yovanoff, P., & Harniss, M. K. (2001). Working in special education: Factors that enhance special educators' intent to stay. *Exceptional Children*, 67(4), 549–567.
- Girgin, G., & Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4(4), 172–187.
- Göç, B. (2024). *Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 881853) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Greenberg, J. (1987a). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of*

- Management Review*, 12(1), 9–22.
- Greenberg, J. (1987b). Reactions to procedural injustice in payment distributions: Do the means justify the ends? *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 55–61.
- Greenberg, J. (1990). Looking fair being fair: Managing impressions of organizational justice. *Research in Organizational Behavior*, 12, 111-157.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432.
- Greenberg, J. Bies, R. J. (1992). Establishing the role of empirical studies of organizational justice in philosophical inquiries into business ethics. *Journal of Business Ethics*, (11), 433-444.
- Gül, Ö. (2019). *Okullardaki güç mesafesinin lider üye etkileşimine etkisi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Gülen, Ö. (2019). Güç mesafesi algısı ölçeği geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2(2), 120–133.
- Gülen, Ö. (2019). *Okullardaki güç mesafesinin lider üye etkileşimine etkisi* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Günay, N. (2016). Osmanlı Devleti’nde engellilerin istihdamı ve saray teşkilatında dilsizler. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 62–73.
- Günay, P., & Keleş, E. (2011). Sınıf yönetimine ilişkin öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 199–220.
- Günay, R., & Görür, H. İ. (2013). Osmanlı Devleti’nde sağır, dilsiz ve a'mâ mektebi. *Tarih Araştırmaları Dergisi*, 53(32), 56.
- Gündüz, M. (2014). Osmanlı’dan Cumhuriyet’e engelli eğitimi üzerine gelişmeler. *Eğitime Bakış Dergisi*, 31(10), 1–14.
- Güneş, A., & Küçüksüleymanoğlu, R. (2020). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Yaşadıkça Eğitim*, 34(2), 313–330. <https://doi.org/10.33308/26674874.2020342190>
- Gürsel. (2008). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Hartman, S. J., Yrle, A. C., & Galle, Jr., W. P. (1999). Procedural and distributive justice: Examining equity in a university setting. *Journal of Business Ethics*, 20(4), 337–351.
- Heacox, D. (2002). *Differentiating instruction in the regular classroom: How to reach and teach all learners, grades 3-12*. Minneapolis: Free Spirit Publishing.

- Heaphy, E. D., & Dutton, J. (2008). Positive social interactions and the human body at work: Linking organizations and physiology. *Academy of Management Review*, 33(1), 137–162.
- Herbert, A. (1983). *Organizational management and leadership*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama* (S. Turan, Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hüseyin Başar. (1999). *Sınıf yönetimi* (Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları, Öğretmen Kitapları Dizisi No: 200). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Imani, Javad (2006). *Survey relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers of exceptional children school in Bandar Abbas*. Azad Islamic free university.
- Işıkkhan, V. (2017). Özel eğitim alanında çalışan personelin tükenmişlik düzeylerine etkide bulunan faktörlerin incelenmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 28(1), 7-26.
- İbrahim Ethem Başaran, *Örgütsel davranış*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 1982, s.91
- İbrahim H. Çankaya vd. (2011). Okul güvenliğinin ilköğretim okulu öğretmenlerinin kaygı, motivasyon ve iş doyumunu düzeyleri üzerindeki etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, (3), 80-98.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Journal of Entrepreneurship and Development*, 5(1), 67-92.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- İrban, H. (2004). *Jandarma okullar komutanlığı öğretim başkanlığı personelinin iş doyum ve örgütsel bağlılıkları* (Tez No. 204869) [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- 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.
- Johnson, J. S. (2007). *Organizational justice, moral ideology, and moral evaluation as antecedents of moral intent* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.

- Kahraman, Z. (2017). *Okul yöneticileri ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kalkan, S., & Öğülmüş, K. (2020). Özel eğitim öğretmenliği mesleki etik ölçeği. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14(34), 553-572.
- Karaca, S. (2001). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Karagöz, Y. (2002). Liberal öğretilerde adalet, hak ve özgürlük. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 267-269.
- Karagöz, S. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık ve tükenmişliğe etkisi* (Tez No. 697407) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Karagülle, B. (2007). *Türkiye’de işsizliğe bir çözüm önerisi olarak Türkiye İş Kurumu’nun iş danışmanlığı hizmetleri*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, İstihdam ve Meslek Uzman Yardımcısı, Ankara.
- Karaköse, T. Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri, *Journal of Theory and Practice in Education*, 2(1), 3-14.
- Karakuş, A. (2008). *Sağlık meslek lisesi meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumlarına ilişkin görüşleri* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Karaman, P. (2009). *Örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik öğretmenler üzerinde bir uygulama* (Tez No. 240223) [Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi* (27. Baskı). Nobel, Ankara.
- Kargın, T. (2003). Cumhuriyetin 80. yılında özel eğitim. *Milli Eğitim Dergisi*. https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/160/kargin.htm (Erişim tarihi: 16/01/2022)
- Kargın, T. (2004). Baş makale: Kaynaştırma: Tanımı, gelişimi ve ilkeleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 5(2), 9-19.
- Karip, E. (2004). *Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi ile ilgili politikalar ve uygulamalar*.

- Özel Eğitimler ve Eğitim Yönetimi Sempozyumu (25-27 Ocak).
- Kaya, M. (2007). *Kısmı zamanlı geçici öğretici olarak görevlendirilen personelin iş doyumu düzeyleri* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kemer, M. (2021). *Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeylerinin okul iklimi ile ilişkisi* (Tez No. 671187) [Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Khalid, A., Yasmin, S., & Azeem, M. (2011). Impact of teacher's background and behavior on students learning. *International Journal of Human Resource Studies*, 1(2), 60-88.
- Kılıçaslan, S. (2010). *Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere kuramsal bir yaklaşım* (Tez No. 261515) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kılınç, S. (2018). *Sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısının duygusal emek üzerine etkisi: Konya ilinde bir uygulama* (Tez No. 508723) [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kırcaali-lftar, G. (1998). Kaynaştırma ve destek özel eğitim hizmetleri. S. Eripek (Ed.), *Özel eğitim* (s. 17-26). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Kirk, J. & Miller, M. L. (1986) *Reliability and validity in qualitative research*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Köşlüoğlu, B. (2019). *Özel eğitimin tarihçesi ve Türkiye’de özel eğitim*. <https://erisilebilirizmir.org/ozel-egitimin-tarihcesi-ve-turkiyede-ozel-egitim/> (Erişim tarihi: 16/01/2022)
- Kruglanski, A. W., & Stroebe, W. (2012). *Handbook of the history of social psychology*. New York: Psychology Press.
- Kurt, T. (2005). Herzberg'in çift faktörlü güdüleme kuramının öğretmenlerin motivasyonu açısından çözümlenmesi. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 285-299.
- Küçlü, B. (2021). *Özel eğitim okullarında çalışan okul yöneticileri ve öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen faktörler* [Tezsiz yüksek lisans projesi]. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Lambert, E. (2003). The impact of organizational justice on correctional staff. *Journal of Criminal Justice*, (31), 155-168.
- Laschinger, H.K. S., Finegan, J., and Shamian, J., 2001. The impact of workplace

- empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. *Health Care Management Review*, 26(3), 7-23.
- Lunenborg, F. C., & Ornstein, A.C. (2023). *Eğitim yönetimi* (Çev. Ed. G. Arastaman). Nobel.
- Manzoor, Q-A, (2012). Impact of employees motivation on organizational effectiveness. *Business Management and Strategy*, 3(1), 1-12.
- MEB. (2000). *Özel eğitim hakkında kanun hükmünde kararname ve özel eğitim hizmetleri yönetmeliği*. Ankara: MEB Basımevi.
- MEB. (2006). Yönetici ve öğretmenlerinin ders ve ek ders saatlerine ilişkin 2006/11350 tarih ve sayılı karar. *Resmî Gazete*, 16 Aralık 2006, 26378. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/12/20061216-5.htm>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2021, 5 Şubat). Millî Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarına yönetici seçme ve görevlendirme yönetmeliği. *Resmî Gazete* (Sayı: 31386). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/02/20210205-10.htm>
- Mowday, R. T. (1987). Equity theory predictions of behavior in organizations. In R. M. Steers & L. W. Porter (Eds.), *Motivation and work behavior*. New York: McGraw Hill.
- Murray, K. (2015). *Liderk dili*. (Ü. Şensoy, Çev.). İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür yayınları. (Orijinal çalışma basım tarihi 2013)
- Neves, P., & Caetano, A. (2006). Social exchange processes in organizational change: The role of trust and control. *Journal of Change Management*, 6(4), 351-364.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *The Academy of Management Journal*, 36(3). <https://www.jstor.org/stable/256591>
- Nigro, L. (1981). Attitudes of federal employees toward performance appraisal and merit pay: Implications for CSRA implementation. *Public Administration Review*, 41(1), 84-86.
- NMSA Research Committee. (2003). Multiple learning and teaching approaches that respond to their diversity. In *Research and resources in support of this we believe* (p. 1). Westerville, OH: National Middle School Association.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 45-65.
- Orhan, S., & Genç, K. G. (2015). Engellilere yönelik ülkemizdeki özel eğitim hizmet uygulamaları ve örnek ülke karşılaştırması. *Sosyal Politika Çalışma Dergisi*, 35(2),

115-146.

- Osmanoğlu, Ö. (2011). *Orta çağ siyaset felsefesinde adalet* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Osmanova, M. (2021). *Örgütsel adalet kavramı ve motivasyona ilişkin öğretmen görüşleri: Bir durum çalışması* (Tez No. 680531) [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Özdemir, S. M. (2007). *Eğitimde program geliştirme ve öğretim: Kuramdan uygulamaya*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Özdemir, S. (2007). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel adaletin bireyler arası saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (21), 77-96.
- Özen, N., & Günday, R. (2018). II. Abdülhamit döneminde engellilerin eğitimi. *ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi*, 1(2), 1-2.
- Özer, P. S., & Urtekin, E. G. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(4), 107-125.
- Özgan, H., & Aslan, N. (2008). Analysis of the effect of secondary school principles' verbal communication styles on teachers' motivation. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 7(1), 190-206.
- Öztürk, G. (2011). Public primary school teachers' perceptions of their working conditions and job stress: Cases from Istanbul and Stockholm. *Institutionen för internationell pedagogik, Stockholms universitet*.
- Pardee, R. L. (1990). *Motivation theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland: A literature review of selected theories dealing with job satisfaction and motivation*.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research and evaluation methods*. Sage.
- Perry, J. L., Mesch, D., & Paarlberg, L. (2006). Motivating employees in a new governance era: The performance paradigm revisited. *Public Administration Review*, 66(4), 505-514.
- Pillai, R., Schriesheim, C. A., & Williams, E. S. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two-sample study. *Journal of Management*, 25(6), 897-933.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven*

- düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki [Yayınlanmamış doktora tezi]. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Porath, C. L., & Pearson, C. M. (2010). The cost of bad behavior. *Organizational Dynamics*, 39(1), 64–71.
- Robbins, S. (1998). *Organizational behaviour* (8th ed.). Prentice Hall International Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. London: Pearson.
- Ross, J. A., & Gray, P. (2006). Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: The mediating effects of collective teacher efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 179–199.
- Saban, A. (2000). *Öğrenme öğretme süresi, yeni teori ve yaklaşımlar*. Nobel, Ankara.
- Sacchi, M. D. (1998). A bootstrap procedure for high-resolution velocity analysis. *Geophysics*, 63(5), 1716-1725.
- Sağbaş, N.Ö., & Özdemir, M. (2020). Okullarda ayrılma, kayıtsız kalma, muhalefet ve sadakat ile örgütsel adalet ilişkisinde iş doyumunun aracı etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (58), 455-485.
- Sağlam, M., & Sağlam, A.Ç. (2005). Öğretmenlik mesleğinin maddî yönüne ilişkin genel bir değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.
- Sarı, H. (2003). *Özel eğitime muhtaç öğrencilerin eğitimleriyle ilgili çağdaş öneriler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Saylan, T. (2008). *Çalışanların iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması* (Tez No. 219016) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Senemoğlu, N. (2003). *Gelişim, öğrenme ve öğretim: Kuramdan uygulamaya*. Gazi Kitabevi.
- Serinkan, C., & Erdiş, Y. Ü. (2014). *Dönüşümcü liderlik bağlamında örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*. Nobel Yayınları.
- Serter, N. (1982). Bir devlet görevi olarak eğitim. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 31.
- Sezen, B. (2001). *Dağıtım kanallarında lojistik performans, adalet algısı ve kanal üyesi memnuniyeti* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Shokerkon, H and Neamii, A (2003) survey simple regression and multiple regression between organizational justice and job satisfaction. *Journal of education and*

psychology. 201 .57-70

- Siegel, Laurence, Lane Irving. 1982. *Personel and Organizational Physchology*. Richard d. Irwin Inc. Illinois.
- Sinem Vatanartıran & Eren, A. K. (2014). Anadolu sağlık meslek liselerinin etkili okul boyutları bağlamında incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(16), 449-474.
- Soydan, T. (2018). Milli eğitim sisteminde esnek personel düzenlemeleri. In Y. Karaman Kepenekçi & P. Taşkın (Eds.), *Prof. Dr. Emine Akyüz'e armağan* (ss. 453-465). Ankara: Pegem Akademi.
- Stephens, J. P., Heaphy, E., & Dutton, J. (2011). High quality connections. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *Handbook of positive organizational scholarship*. New York: Oxford University Press.
- Stone-Johnson, C., & Weiner, J. (2022). Theorizing school leadership as a profession: A qualitative exploration of the work of school leaders. *Journal of Educational Administration*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/JEA-05-2021-0112>
- Sun, J. (2004). Understanding the impact of perceived principal leadership style on teacher commitment. *International Studies in Educational Administration*, 32(2), 18-31.
- Şen, T. (2008). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin hızlı yemek sektöründeki bir araştırma* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde mükemmellik arayışı-etkili okullar*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tarım, R. (2017). *Yöneticiliđin kuralları* (Ü. Şensoy, Çev., 1. baskı). İstanbul: Optimist Yayınları. (Orijinal çalışma basım tarihi 2005)
- Tarter, J., & Hoy, W. K. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*, 18(4), 250-259.
- Tekleab, A. G., Takeuchi, R., & Taylor, M. S. (2005). Extending the chain of relationships among organizational justice, social exchange, and employee reactions: The role of contract violations. *Academy of Management Journal*, 48(1), 146-157. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.15993162>
- Templar, R. (2017). *Yöneticiliđin kuralları* (Ü. Şensoy, Çev.). İstanbul: Optimist Yayınları. (Orijinal çalışma basım tarihi 2005)
- Terzi, A. R., Dülker, A. P., Altın, F., Çelik, F., Dalkıran, M., Yulcu, N. T., & Deniz, Ü.

- (2017). An analysis of organizational justice and organizational identification relation based on teachers' perceptions. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 488-495.
- Thomas, P., & Nagalingappa, G. (2012). Consequences of perceived organizational justice: An empirical study of white-collar employees. *Journal of Arts, Science & Commerce*.
- Thompson, J. A., & Correa, L. H. (1989). A study of school and teacher inputs on student achievement outputs. *Journal of Education Finance*, 14(3), 390-406.
- Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 551-573.
- Tourani, A., & Rast, S. (2012). Effect of employees' communication and participation on employees' job satisfaction: An empirical study on airline companies in Iran. In *International Conference on Economics, Trade, and Development* (s. 36).
- Tösten, R. (2010). Türkiye'de özel eğitim sürecine genel bakış. *Eğitim Dergisi*. <http://www.egitim.gen.tr/tr/index.php/arsiv/21-30/sayi-28-egitim-politikasi-ekim2010/849-turkiye-de-ozel-egitim-surecine-genel-bakis> (Erişim: 16.01.2022)
- Tye, B. B., & O'Brien, L. (2002). Why are experienced teachers leaving the profession? *Phi Delta Kappan*, 84(1), 24.
- Türk Dil Kurumu Sözlük. (2011). Örgüt. <http://www.tdk.gov.tr> (Erişim tarihi: 5 Mayıs).
- Türkoğlu, M. (2008). *Genel liselerde örgütsel kültürün iş doyumuna etkisi (Malatya ili örneği)* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Tunçbiz, B. (2015). *Örgütsel adaletin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Karabük Üniversitesi akademik personel üzerinde bir araştırma* (Tez No. 399366) [Yüksek lisans tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ulaş, O. (2008). *Toplam kalite yönetiminin motivasyona etkisi ve eğitim kurumlarında bir uygulama* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Üçkardeş, Ş. (2013). *Çalışan motivasyonu ve motivasyon araçları: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi hemşireleri örneği*. (Tez No. 416131) [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Ültanır Yusuf Gürçan, "Okulları Yaratan Düşünürler ve Etkilerinin Devamlılığı", Ed: Aynal, Songül., *Karşılaştırmalı Eğitim Yansımaları*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara, 2012.

- Ünsal S. ve İğde, H. (2021). Yılın öğretmenleri: Çalışmaları, motivasyon unsurları, kişisel ve mesleki özellikleri. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 2021, 68-88. <https://doi.org/10.19160/ijer.818654>
- Van den Bos, K. (2001). Uncertainty management: The influence of uncertainty salience on reactions to perceived procedural fairness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(6), 931-941. PMID 11414375
- Van Eekelen, I. M., Boshuizen, H. P. A., & Vermunt, J. D. (2005). Self-regulation in higher education teacher learning. *Higher Education*, 50(4), 447–471.
- Van Eerde, W. & Thierry, H. (1996). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 575-586.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Oxford University Press.
- Witt, L. A& Nye, L.G. (1992). Gender and the relationship between perceived fairness of pay or promotion and job satisfaction. *Journal of Applied psychology*. 77(6), 910-917.
- Yaman, B. (2018). *Türkiye, Almanya, Fransa, Çin ve Japonya’da öğretmen yetiştirme* (Tez No. 509578) [Doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yazıcı, S. D., & Cemaloğlu, N. (2022). Türkiye’nin öğretmen profilinin OECD ülkeleri ile karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 15-40.
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumunu ilişkisi: Ampirik bir çalışma, *Ege Akademik Bakış*, 12(2), 171-182.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, K. (2015) Testing the main determinants of teachers’ professional well-being by using a mixed method, *Teacher Development*, 19(1), 59-78, DOI:10.1080/13664530.2014.970663.
- Yıldırım, K., Yenipınar, Ş., & Yavuz Tabak, B. (2022). *Eğitim yönetimi: Bilimsel temelleri, kapsamı ve içeriği*. Anı Yayıncılık.
- Yıldız, H. (2015). *Özel ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları (Konya/Meram ilçesi örneği)* (Tez No. 412347) [Yüksek lisans tezi, Mevlâna

- Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Yıldız, N., Yolsal, N., Ay, P., & Kıyan, A. (2003). İstanbul Tıp Fakültesinde çalışan hekimlerin iş doyumu. *İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 66(1), 34-41.
- Yiğit, B., & Bayraktar, M. (2006). *Okul-çevre ilişkileri*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Yusuf Gürçan Ültanır. (2012). Okulları yaratan düşünürler ve etkilerinin devamlılığı. In S. Aynal (Ed.), *Karşılaştırmalı eğitim yansımaları* (ss. 47-194). PEGEM Akademi Yayınları.
- Yürür, S. (2005). *Ödüllendirme sistemi ile örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin analizi ve bir uygulama* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Yürür, S. (2008). Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2),295-312.
- Zainalipour, Hossein, Ali Akbar Sheikhi Fini, Siyed Mohammad Mirkamali. 2010. A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction Among Teachers In Bandar Abbas Middle School. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Vol.5: 1986-1990.
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*, s.6
- Web siteleri:
- <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-turkish/teacher>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2023, Aralık). *Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliğinde değişiklik yapıldı* [Basın duyurusu]. Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü. <https://ookgm.meb.gov.tr/www/mill-egitim-bakanligi-ozel-egitim-kurumlari-yonetmeliginde-degisiklik-yapildi/icerik/2038>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2024). *Millî Eğitim İstatistikleri – Örgün Eğitim 2023–2024*. <https://sgb.meb.gov.tr>

EKLER

EK-1 Veri Toplama Aracı

Değerli Eğitimci,

Halen görev yaptığınız kurumdaki memnuniyetiniz ve adalet hakkında görüş ve deneyimlerinizi öğrenmeye çalışıyorum. Samimi cevaplarınız eğitim uygulamalarımıza katkı sağlayacaktır. Çalışmaya katkınız için şimdiden teşekkür ediyorum.

Naime Koca
Özel Eğitim Uygulama Öğretmeni
ASU SBE Eğitim Yönetimi Tezli YL Öğrencisi

Etik Bilgilendirme ve Onay: Bu çalışmaya, kimliğimin ifşa edilmemesi, verdiğim bilgilerin yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılması ve herhangi bir nedenle araştırmadan çekilme durumunda bilgilerimin araştırmaya dâhil edilmemesi koşuluyla gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.

☐ Evet

☐ Hayır

BAĞLAMSAK SORULAR

- 1) Cinsiyetiniz:
- 2) Göreviniz:
- 3) Toplam mesleki kıdeminiz:
- 4) Kaç yıldır bu okulda görev yapmaktasınız?
- 5) Haftada kaç saat ders yükünüz var?

ÖRGÜTSEL ADALET

1. Çabalarınızın bu kurumdaki kişiler tarafından takdir edilip edilmediğine ilişkin neler söylersiniz?
2. Bu kurumdaki görev dağılımı ile ilgili neler düşünüyorsunuz? Adaletli bir dağılım var mı açıklar mısınız?
3. Derslik, araç-gereç, malzeme gibi kaynakların temininde haksızlığa uğradığınızı düşündüğünüz durumlar oldu mu? Deneyimlerinizi paylaşır mısınız?
4. Çalışma zamanının/haftalık programın düzenlenmesi nasıldır? Adil olduğunu düşünüyor musunuz, Açıklar mısınız?
5. Bu kurumda sosyal ilişkiler bakımından dışlandığınızı düşünüyor musunuz? Bu duruma ilişkin deneyimlerinizi açıklar mısınız?
6. Bilgilendirme ve haberdar etme bakımından personel arasında bir ayrım yapıp yapılmadığına ilişkin deneyimleriniz nelerdir?
7. Bu kurumda size, başkaları kadar değer verilmediğini düşünüyor musunuz? Bu duruma

ilişkin bilgi verebilir misiniz?

8. Yaptığınız işin kalitesinin değerlendirilmesi konusunda adil bir tutum sergilendiğini düşünüyor musunuz? Bu konudaki deneyimlerinizi açıklayınız.

9. Bu kurumda aldığınız ücretin adil olup olmadığı ile ilgili ne düşünüyorsunuz? Açıklar mısınız?

10. Başkalarına sağlanan kolaylıkların size sağlanmadığına dair bir durum yaşadınız mı? Bu konuyu nasıl açıklarsınız?

11. Önemli kararlar alınırken kendinizi dışlanmış hissettiğiniz durumlar oldu mu? Bu durumu nasıl yorumluyorsunuz?

12. Bu okulda sendikal üyelik sebebiyle ayırım yapıldığını düşünüyor musunuz? Bu duruma ilişkin deneyimlerinizi açıklayınız.

İŞ DOYUMU

1. Çabalarınızın sonucunda öğrencilerdeki gelişim (akademik, sosyal, öz bakım, bilişsel, dil, motor gelişim) ve ilerleme oluyor mu? Bu duruma ilişkin duygularınız ve memnuniyetiniz hakkında bilgi verir misiniz?

2. Bu kurumdaki sosyal ilişkilerden memnun musunuz? Açıklar mısınız?

3. Ders dışındaki faaliyetlerden (geziler, yemekli toplantılar...) memnun musunuz?

4. Görev dağılımlarındaki (nöbet, komisyon vb.) hakkaniyet durumu sizi memnun ediyor mu? Bu konuda neler söylersiniz?

5. Bu kurumdaki çalışma şartlarından memnun musunuz? Açıklar mısınız?

6. Kurumdaki çalışanlar arasındaki diyalog, iş birliği ve paylaşım hakkında ne düşünüyorsunuz?

7. Bu kurumda velilerin ilgisi ve desteği sizi memnun ediyor mu? Nasıl değerlendiriyorsunuz?

8. Yöneticilerden aldığınız desteği nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu konuda memnun musunuz? Açıklar mısınız?

9. Karşılaştığınız problemleri çözme sürecinde yöneticilerin ilgisini ve duyarlılığını nasıl değerlendiriyorsunuz?

10. Yöneticilerin, çabalarınızı takdir etmesiyle ilgili düşünceleriniz nelerdir? Bu sizi nasıl etkiliyor?

11. Gereksiz kırtasiyecilikten uzak durulması hakkında deneyimlerinizi ve memnuniyetinizi açıkla mısınız?

12. Bu kurumdaki fiziki donanım ve araç-gereç yeterliliği hakkında ne düşünüyorsunuz? Memnuniyet durumunuza ilişkin bilgi veriniz.

EK 2: Etik Kurul Onayı



T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu



Sayı : E-34183927-020-00000964819
Konu : 2024/03-176 Protokol Numaralı Başvurunuz
Hk

11.07.2024

Sayın: Naime KOCA ŞAHİN

Fenomenolojik Yaklaşım ile Özel Eğitim Uygulama Okullarındaki Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısının İş Doyumları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi başlıklı ve 2024/03-176 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından 10.07.2024 tarihli toplantıda incelenmiş ve toplantıya katılan kurul üyelerinin oy birliği ile başvurunuzun hakkında “UYGUNDUR” kararı verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Eyup AKIN
Kurul Başkanı

EK 3: Araştırma İzinleri



Yüksel Bahadır Alaylı Özel Eğitim Uygulama Okulu II. Kademe Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2024.002792

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 763239

Adı Soyadı: NAİME KOCA ŞAHİN

Araştırmanın Adı: Fenomenolojik yaklaşım ile özel eğitim uygulama okullarındaki öğretmenlerin örgütsel adalet algısının iş doyumları üzerindeki etkisinin incelenmesi

Araştırmanın Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmanın Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Yüksel Bahadır Alaylı Özel Eğitim Uygulama Okulu II. Kademe

Uygulama Yapılacak Birim: Özel Eğitim Uygulama Okulu (II. Kademe)

Uygulama Yapılacak İl: KONYA

Veri Toplama Aracının Başlığı: Özel eğitim öğretmenleri için iş doyumunu görüşme formu

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 11.10.2024

Araştırmanın Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 11.10.2025

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni KONYA İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

NOT: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.



Kozağaç Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Özel Eğitim Uygulama Okulu
II. Kademe Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2024.002792

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 747340

Adı Soyadı: NAİME KOCA ŞAHİN

Araştırmanın Adı: Fenomenolojik yaklaşım ile özel eğitim uygulama okullarındaki öğretmenlerin örgütsel adalet algısının iş doyumları üzerindeki etkisinin incelenmesi

Araştırmanın Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmanın Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Kozağaç Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Özel Eğitim Uygulama Okulu II. Kademe

Uygulama Yapılacak Birim: Özel Eğitim Uygulama Okulu (II. Kademe)

Uygulama Yapılacak İl: KONYA

Veri Toplama Aracının Başlığı: Özel eğitim öğretmenleri için iş doyumunu görüşme formu

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 11.10.2024

Araştırmanın Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 11.10.2025

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni KONYA İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

NOT: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

W



Karatay Vefa Özel Eğitim Uygulama Okulu II. Kademe Müdürlüğüne



Başvuru No: MEB.TT.2024.002792

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatının Kurum Kodu: 747342

Adı Soyadı: NAİME KOCA ŞAHİN

Araştırmanın Adı: Fenomenolojik yaklaşım ile özel eğitim uygulama okullarındaki öğretmenlerin örgütsel adalet algısının iş doyumları üzerindeki etkisinin incelenmesi

Araştırmanın Niteliği: Yüksek Lisans Tezi

Araştırmanın Örneklem / Çalışma Grubu: Öğretmen

Uygulama Yapılacak MEB Teşkilatı: Karatay Vefa Özel Eğitim Uygulama Okulu II. Kademe

Uygulama Yapılacak Birim: Özel Eğitim Uygulama Okulu (II. Kademe)

Uygulama Yapılacak İl: KONYA

Veri Toplama Aracının Başlığı: Özel eğitim öğretmenleri için iş doyumunu görüşme formu

Araştırma Uygulama İzninin Kabul Tarihi: 11.10.2024

Araştırmanın Uygulama İzninin Bitiş Tarihi: 11.10.2025

Yukarıda kimliği yazılı araştırmacı "Araştırma Uygulama İzinleri Genelgesine (2024/41)" göre belirtilen kapsamda araştırmasını yapmayı taahhüt etmiştir. Araştırmacının bilgi ve belgelerinin uygunluğu kontrol edilmiş olup araştırma uygulama izni KONYA İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından onaylanmıştır.

NOT: Okul/kurum yöneticileri tarafından "Araştırma Uygulama İzni" belgesinin ve veri toplama araçlarının (araçlardaki maddelerinin) modülde yer alan belge ve araçlarla aynı olduğu kontrol edilmelidir. Aynı olmadığı durumda araştırma uygulama izni verilmeyecektir.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ TEZ DEĞERLENDİRME FORMU	
Öğrencinin Adı Soyadı: NAİME KOCA ŞAHİN	
EVET	
Kapak	
1	Tez Başlığı tutanaktaki başlıkla aynı mı?
2	Kapaktaki ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?
3	Kapak format kılavuzdaki kapak formatına uygun mu?
4	Kapakta yazılan tüm yazılar doğru olarak verilmiş mi?
İçindekiler	
5	Sayfa numaraları tam verilmiş mi?
6	Şekil, Çizelge vb. listeleri verilmiş mi? Sıralaması doğru mu?
7	Özet, Abstract, Giriş, Sonuçlar vb. bölümler var mı?
8	Yazım hataları kontrolü yapıldı mı?
Giriş	
9	Hazırlanan tezin önemini anlatıyor mu?
10	İkinci ve Üçüncü dereceden başlık içermemeli kuralına uyuldu mu?
Özet/Abstract	
11	Kılavuza uygun mu?
12	Ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı?
13	Özet; tek sayfa, tek aralık, tek paragraf kuralına uygun olarak yazıldı mı?
14	Bilim kodu, sayfa adedi, anahtar kelimeler ve tez danışmanı yazıldı mı?
Kaynakça	
15	Kaynakların tamamına metin içinde atıf yapıldı mı?
16	Kaynak formatı kılavuzdaki kaynak formatına uygun olarak hazırlanmış mı?
17	Atıf formatı kılavuzdaki atıf formatına uygun mu?
Atıf Yöntemi APA 7 ☒ CMS ☐ İSNAD ☐	
Genel Değerlendirme	
18	Etik Beyan açıklaması okundu, uyuldu ve imzalandı mı?
19	Kabul/Onay sayfası kılavuzdaki formata uygun olarak düzenlenmiş mi?
20	Kabul /Onay sayfasında belirtilen oy birliği/oy çokluğu seçeneklerinden uygun olanı savunmayla tutarlı olacak şekilde belirlenmiş mi?
21	Sayfa kenar boşlukları ve sayfa numaraları kılavuzdaki formatına uygun mu?
22	Paragraf boşlukları ve metin satır aralığı kılavuza uygun olacak şekilde düzenlenmiş mi?
23	Başlık yazımları kılavuzdaki başlık formatlarına uygun mu?
24	Yazı tipi ve boyutu kılavuzdaki yazı tipi ve boyutu formatına uygun mu?
25	Şekil, Çizelge vb. açıklama ve numaralandırmaları kılavuzdaki formata uygun olarak yazılmış mı?

Prof. Dr. Kamil YILDIRIM

İmza