T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET, ÖRGÜTSEL DÜRÜSTLÜK VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNE YÖNELİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

DOKTORA TEZİ

ORHAN AKSAY

BOLU, OCAK – 2021

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET, ÖRGÜTSEL DÜRÜSTLÜK VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNE YÖNELİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

DOKTORA TEZİ

ORHAN AKSAY

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Bahri AYDIN

BOLU, OCAK – 2021

KABUL VE ONAY SAYFASI

Orhan AKSAY tarafından hazırlanan "**Öğretmenlerin Örgütsel Adalet, Örgütsel Dürüstlük ve İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi**" adlı tez çalışması jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı'nda Doktora Tezi olarak oy birliğiyle kabul edilmiştir. 15/01/2021

Jüri Üyeleri	**İmza**
Danışman Prof. Dr. Bahri AYDIN Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	.....
Üye Prof. Dr. Mesut SAĞNAK Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	.....
Üye Prof. Dr. Soner POLAT Kocaeli Üniversitesi	.....
Üye Prof. Dr. Kaya YILDIZ Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	.....
Üye Doç. Dr. Sevilay KİLMEN Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. Osman GÖRÜR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

.
.
.

Zaman ne de çabuk geçiyor Mona
Saat onikidir söndü lambalar
Uyu da turnalar girsin rüyana
Bakma tuhaf tuhaf göğe bu kadar
Zaman ne de çabuk geçiyor Mona

.
.
.

Abim Mehmet AKSAY'a ithafen

ETİK BEYAN

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir,

aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

……..

ORHAN AKSAY

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET, ÖRGÜTSEL DÜRÜSTLÜK VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNE YÖNELİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ
DOKTORA TEZİ
ORHAN AKSAY
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI
TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. BAHRİ AYDIN
BOLU, OCAK – 2021
XX + 281 Sayfa

Bu araştırma, öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algılarının düzeyini saptamayı; örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algıları arasındaki ilişkileri açıklamayı amaçlamıştır. Araştırma modeli, ilişkisel tarama şeklindedir. Araştırma örneklemi, 2017–2018 öğretim döneminde Bolu merkez ilçede bulunan devlete ait ilkokul, ortaokul ve liselerde en az bir yıldır görev yapan 2.298 öğretmen arasından basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile seçilen 1.045 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, Örgütsel Adalet Ölçeği, araştırmacı tarafından geliştirilen Örgütsel Dürüstlük Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verilerinin normal olmayan dağılım gösterdiği tespit edilmiş ve verilerin analizinde parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algılarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında medeni durum, okulun öğretmen sayısı ve öğretim kademesi değişkenlerine göre anlamlı fark olduğu; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve okul kıdemi değişkenlerine göre anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarında okulun öğretmen sayısı ve öğretim kademesi değişkenlerine göre anlamlı fark olduğu; cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem ve okul kıdemi değişkenlerine göre anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyumu algılarında medeni durum, yaş, mesleki kıdem, okulun öğretmen sayısı ve öğretim kademesi değişkenlerine göre anlamlı fark olduğu; cinsiyet ve okul kıdemi değişkenlerine göre anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Örgütsel adalet ile örgütsel dürüstlük arasında yüksek, örgütsel adalet ile iş doyumu arasında orta, örgütsel dürüstlük ile iş doyumu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlüğün birlikte iş doyumunu düşük düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. İş doyumunun yordanmasında örgütsel adaletin düşük, örgütsel dürüstlüğün çok düşük etki büyüklüğüyle pozitif ve anlamlı katkısının olduğu tespit edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELER: Örgütsel Adalet, Örgütsel Dürüstlük, İş Doyumu.

ABSTRACT

EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE, ORGANIZATIONAL INTEGRITY AND JOB SATISFACTION
PHD THESIS
ORHAN AKSAY
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES
BOLU ABANT IZZET BAYSAL UNIVERSITY
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL SCIENCES
SUPERVISOR: PROF. DR. BAHRİ AYDIN
BOLU, JANUARY - 2021
XX + 281 Pages

This research aims to determine the level of teachers' perceptions of organizational justice, organizational integrity and job satisfaction; to explain the relationships between organizational justice, organizational integrity and job satisfaction perceptions. The research model is the relational scanning. The research sample consists of 1.045 teachers selected by simple random sampling method among 2.298 teachers who have been working in official primary, secondary and high schools which are located in Bolu City Center, for at least one year during the 2017-2018 academic period. As a data collection tool, the personal information form, the organizational justice scale, the organizational integrity scale developed by the researcher and the Minnesota job satisfaction scale were used. It was found that the research data showed an abnormal distribution, and nonparametric tests were used in the analysis of the data.

According to the research results, it was determined that teachers' perceptions of organizational justice, organizational integrity and job satisfaction were high. In teachers' perceptions of organizational justice, it was determined that there is a significant difference according to marital status, number of teachers in the school and education level variables, but not according to the variables of gender, age, professional seniority and school seniority. In teachers' perceptions of organizational integrity, it was determined that there is a significant difference according to the variables of the number of teachers in the school and the education level, but not according to the variables of gender, marital status, age, professional seniority and school seniority. In teachers' perceptions of job satisfaction, it was determined that there is a significant difference according to the variables of marital status, age, professional seniority, number of teachers in the school and education level, but not according to the variables of gender and school seniority. High, positive and meaningful relationships were found between organizational justice and organizational integrity, moderate between organizational justice and job satisfaction, and moderate, positive and meaningful relationships between organizational integrity and job satisfaction. It has been concluded that organizational justice and organizational integrity together predict job satisfaction at a low level. To predict job satisfaction, it has been found that organizational justice has a low effect size and organizational integrity has a positive and meaningful contribution with an effect at a very low size.

KEYWORDS: Organizational Justice, Organizational Integrity, Job Satisfaction.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

KABUL VE ONAY SAYFASI ..... **ii**
İTHAF ..... **iii**
ETİK BEYAN ..... **iv**
ÖZET ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
İÇİNDEKİLER ..... **vii**
ŞEKİL LİSTESİ ..... **xii**
TABLO LİSTESİ ..... **xiii**
GRAFİK LİSTESİ ..... **xvii**
KISALTMALAR ..... **xviii**
SEMBOLLER ..... **xix**
TEŞEKKÜR ..... **xx**
1. GİRİŞ **1**
1.1 Problem Durumu 1
1.2 Araştırmanın Amacı 6
1.3 Problem Cümlesi 6
1.4 Alt Problemler 7
1.5 Araştırmanın Önemi 7
1.6 Sayıltılar 8
1.7 Sınırlılıklar 8
1.8 Tanımlar 9
2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR **10**
2.1 Kuramsal Temeller 10
2.1.1 Örgütsel Adalet 10
2.1.1.1 Adalet Kavramı 10
2.1.1.2 Örgütsel Adalet Kavramı 12
2.1.1.3 Örgütsel Adalet Teorileri 14
2.1.1.3.1 Reaktif-İçerik Teorileri 14
2.1.1.3.1.1 Adams'ın Eşitlik Teorisi 15
2.1.1.3.1.2 Homans'ın Dağıtım Adaleti Teorisi 16
2.1.1.3.1.3 Walster ve Meslektaşlarının Eşitlik Teorisi 17
2.1.1.3.1.4 Jasso'nun Dağıtım Adaleti Teorisi 18
2.1.1.3.1.5 Crosby'nin Göreceli Yoksunluk Teorisi 18
2.1.1.3.2 Proaktif-İçerik Teorileri 19
2.1.1.3.2.1 Leventhal'ın Adalet Yargı Teorisi 19

2.1.1.3.3 Reaktif-Süreç Teorileri 20
2.1.1.3.3.1 Thiabut ve Laurens Walker'ın Prosedür Adaleti Teorisi 20
2.1.1.3.4 Proaktif-Süreç Teorileri 21
2.1.1.3.4.1 Dağıtım Tercihi Teorisi 21
2.1.1.4 Örgütsel Adaletin Boyutları 22
2.1.1.4.1 Dağıtımsal Adalet 23
2.1.1.4.2 İşlemsel Adalet 24
2.1.1.4.3 Etkileşimsel Adalet 25
2.1.2 Örgütsel Dürüstlük 27
2.1.2.1 Dürüstlük Kavramı 27
2.1.2.2 Dürüstlük Kavramındaki Temel Unsurlar 30
2.1.2.3 Yönetimde Dürüstlük 38
2.1.2.4 Örgütsel Dürüstlük Kavramı 40
2.1.2.5 Örgütsel Dürüstlüğün Rolü 42
2.1.2.6 Örgütsel Dürüstlüğün Ölçümü 45
2.1.3 İş Doyumu 47
2.1.3.1 İş Doyumu Kavramı 47
2.1.3.2 İş Doyumunun Teorik Temelleri 48
2.1.3.3 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler 55
2.1.3.4 İş Doyumunun Sonuçları 59
2.1.3.5 Öğretmen İş Doyumu 62
2.1.4 Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi 64
2.1.5 Örgütsel Dürüstlük ile İş Doyumu İlişkisi 65
2.2 İlgili Araştırmalar 66
2.2.1 Okullarda Örgütsel Adalet Araştırmaları 66
2.2.1.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar 67
2.2.1.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar 74
2.2.2 Örgütsel Dürüstlük Araştırmaları 76
2.2.2.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar 78
2.2.2.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar 79
2.2.3 Okullarda İş Doyumu Araştırmaları 87
2.2.3.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar 88
2.2.3.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar 97
2.2.4 Okullarda Örgütsel Adalet ve İş Doyumu İlişkisi Araştırmaları 101
2.2.4.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar 101
2.2.4.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar 104
3. YÖNTEM 106
3.1 Araştırma Modeli 106
3.2 Evren ve Örneklem 107
3.3 Veri Toplama Araçları 110
3.3.1 Kişisel Bilgi Formu 110
3.3.2 Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin Geliştirilmesi 111
3.3.2.1 Birinci Aşama - Alanyazın Taraması 111

3.3.2.2 İkinci Aşama - Görüşme 112
3.3.2.3 Üçüncü Aşama - Uzman Görüşü 113
3.3.2.4 Dördüncü Aşama - Anlaşılırlık ve Bilinirlik 114
3.3.2.5 Beşinci Aşama - Ölçeğin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması 116
3.3.2.5.1 Ölçeğin Geçerlilik Çalışması 118
3.3.2.5.1.1 Ölçeğin Faktör Yapısının İncelenmesi 118
3.3.2.5.1.2 Ölçeğin Temel Bileşenler Analizi 121
3.3.2.5.2 Ölçeğin Madde Analizleri 124
3.3.2.5.2.1 Madde Toplam Korelasyonları 125
3.3.2.5.2.2 Üst ve Alt Grupların Karşılaştırılması 127
3.3.2.5.3 Ölçeğin Güvenilirlik Çalışması 129
3.3.2.5.3.1 Ölçeğin Cronbach Alfa Değeri 129
3.3.2.5.3.2 Ölçeğin Test Tekrar Test Yöntemi ile Analizi 130
3.3.2.6 Ön Uygulamaya İlişkin Sonuçlar 133
3.3.3 Örgütsel Adalet Ölçeği 134
3.3.4 Minnesota İş Doyumu Ölçeği 135
3.3.5 Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri 137
3.3.5.1 Ölçek Maddelerinin Çoklu Normallik Analizleri 137
3.3.5.2 Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizleri 139
3.3.5.2.1 Ölçüm Modeli 139
3.3.5.2.1.1 Ölçüm Modelinde Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri 140
3.3.5.2.1.2 Ölçüm Modelinde Ölçeklerin Geçerlilik Analizleri 142
3.3.5.2.1.2.1 Ölçüm Modelinde Ölçeklerin Birleşme Geçerliliği 143
3.3.5.2.1.2.2 Ölçüm Modelinde Ölçeklerin Ayrışma Geçerliliği 144
3.3.5.2.2 Revize Ölçüm Modeli 146
3.3.5.2.2.1 Revize Ölçüm Modelinde Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri 146
3.3.5.2.2.2 Revize Ölçüm Modelinde Ölçeklerin Geçerlilik Analizleri 148
3.3.5.2.2.2.1 Revize Ölçüm Modelinde Ölçeklerin Birleşme Geçerliliği 148
3.3.5.2.2.2.2 Revize Ölçüm Modelinde Ölçeklerin Ayrışma Geçerliliği 150
3.3.5.2.2.3 Revize Ölçüm Modelinde Yeniden Örnekleme Faktör Analizi 154
3.4 Verilerin Toplanması 156
3.5 Veri Analizi 157
3.5.1 Veri Dağılımının Normalliğinin Sınanması 157
3.5.1.1 Ortalama Medyan ve Modun Benzerliği 158
3.5.1.2 Çarpıklık ve Basıklık Değerlerinin Sıfıra Yakınlığı 159
3.5.1.3 Histogram Grafiği 160
3.5.1.4 Normal Q-Q grafiği 162
3.5.1.5 Normallik Testi 163
3.5.1.5.1 Toplam Puanlar İçin Normallik Testi 163
3.5.1.5.2 Farklı Gruplar İçin Normallik Testi 164

3.5.2 Alt Problemlerin Cevabında Kullanılan Analizler 167
3.5.2.1 Birinci Alt Problemin Cevabında Kullanılan Analizler 168
3.5.2.2 İkinci Alt Problemin Cevabında Kullanılan Analizler 168
3.5.2.3 Üçüncü Alt Problemin Cevabında Kullanılan Analizler 170
3.5.2.4 Dördüncü Alt Problemin Cevabında Kullanılan Analizler.....171
4. BULGULAR 175
4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular 175
4.1.1 Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları 175
4.1.2 Öğretmenlerin Örgütsel Dürüstlük Algıları 178
4.1.3 Öğretmenlerin İş Doyumu Algıları 180
4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular 182
4.2.1 Kişisel Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları.....182
4.2.1.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Adalet 182
4.2.1.2 Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Adalet 183
4.2.1.3 Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Adalet.....185
4.2.1.4 Okulun Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Örgütsel Adalet 186
4.2.1.5 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Adalet 189
4.2.1.6 Okul Kıdemi Değişkenine Göre Örgütsel Adalet.....190
4.2.1.7 Öğretim Kademesi Değişkenine Göre Örgütsel Adalet 190
4.2.2 Kişisel Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dürüstlük Algıları 192
4.2.2.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Dürüstlük 192
4.2.2.2 Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Dürüstlük.....193
4.2.2.3 Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Dürüstlük 193
4.2.2.4 Okulun Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Örgütsel Dürüstlük....194
4.2.2.5 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Dürüstlük.....195
4.2.2.6 Okul Kıdemi Değişkenine Göre Örgütsel Dürüstlük 195
4.2.2.7 Öğretim Kademesi Değişkenine Göre Örgütsel Dürüstlük 196
4.2.3 Kişisel Değişkenlere Göre Öğretmenlerin İş Doyumu Algıları 197
4.2.3.1 Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu 197
4.2.3.2 Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumu.....198
4.2.3.3 Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu 199
4.2.3.4 Okulun Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre İş Doyumu.....201
4.2.3.5 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu.....203
4.2.3.6 Okul Kıdemi Değişkenine Göre İş Doyumu 205
4.2.3.7 Öğretim Kademesi Değişkenine Göre İş Doyumu 205
4.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular 207
4.3.1 Örgütsel Dürüstlük ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler 207
4.3.2 Örgütsel Dürüstlük ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler.....208
4.3.3 Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler 208
4.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular 209
4.4.1 Madde Puanları ile Kurulan Modelin İncelenmesi.....209
4.4.2 Toplam Puanlarla Kurulan Modelin İncelenmesi 213

5. TARTIŞMA 216
5.1 Tartışma.....216
5.1.1 Birinci Alt Probleme Ait Bulgulara İlişkin Tartışma 216
5.1.1.1 Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Tartışma.....216
5.1.1.2 Öğretmenlerin Örgütsel Dürüstlük Algılarına İlişkin Tartışma 220
5.1.1.3 Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarına İlişkin Tartışma 221
5.1.2 İkinci alt Probleme Ait Bulgulara İlişkin Tartışma 224
5.1.2.1 Kişisel Değişkenlere Göre Örgütsel Adalete İlişkin Tartışma 224
5.1.2.2 Kişisel Değişkenlere Göre Örgütsel Dürüstlüğe İlişkin Tartışma...230
5.1.2.3 Kişisel Değişkenlere Göre İş Doyumuna İlişkin Tartışma.....232
5.1.3 Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgulara İlişkin Tartışma.....238
5.1.4 Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgulara İlişkin Tartışma 240
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....243
6.1 Sonuçlar.....243
6.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar 243
6.1.1.1 Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Sonuçlar.....243
6.1.1.2 Öğretmenlerin Örgütsel Dürüstlük Algılarına İlişkin Sonuçlar 244
6.1.1.3 Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarına İlişkin Sonuçlar 244
6.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....245
6.1.2.1 Kişisel Değişkenlere Göre Örgütsel Adalete İlişkin Sonuçlar 245
6.1.2.2 Kişisel Değişkenlere Göre Örgütsel Dürüstlüğe İlişkin Sonuçlar...246
6.1.2.3 Kişisel Değişkenlere Göre İş Doyumuna İlişkin Sonuçlar.....247
6.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar.....248
6.1.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar 249
6.2 Öneriler.....250
6.2.1 Uygulayıcılara Öneriler.....250
6.2.2 Araştırmacılara Öneriler.....252
7. KAYNAKLAR 254
8. EKLER.....270
EK 1 Kişisel Bilgi Formu.....270
EK 2 Örgütsel Adalet Ölçeği 271
EK 3 Örgütsel Dürüstlük Ölçeği 272
EK 4 Minnesota İş Doyumu Ölçeği 273
EK 5 Etik Kurulu Onayı.....274
EK 6 Örgütsel Adalet Ölçeğinin Kullanım İzni 275
EK 7 Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Kullanım İzni.....276
EK 8 Araştırma İzni 277
9. ÖZGEÇMİŞ.....280
10. ORJİNALLİK RAPORU 281

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1. Temel güdüleme süreci.....50
Şekil 2.2. Doyum ve doyumsuzluk sağlayan etmenler.....51
Şekil 2.3. İş özellikleri modeli.....53
Şekil 2.4. İş doyumuna veya doyumsuzluğuna neden olan etkenler ve sonuçları.56
Şekil 3.1. Örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu arasındaki ilişkiler.107
Şekil 3.2. PLS-SEM ölçüm modeli.....140
Şekil 3.3. PLS-SEM revize ölçüm modeli.....146
Şekil 4.1. PLS-SEM madde puanlı yol analizi sonuç çıktısı.....210
Şekil 4.2. PLS-SEM toplam puanlı yol analizi sonuç çıktısı.....214

TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1. Greenberg'in adalet teorileri sınıflandırması 14

Tablo 3.1. Araştırma evreni 107

Tablo 3.2. Araştırma örneklemi 109

Tablo 3.3. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinde maddelerin anlaşılırlığı ve bilgi sahibi olma derecesi 115

Tablo 3.4. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan grubun demografik özellikleri 117

Tablo 3.5. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğine ait korelasyon matrisi 119

Tablo 3.6. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğine ait KMO ve Bartlett's Testi sonuçları 120

Tablo 3.7. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin özdeğer istatistiğine bağlı boyut sayısı ve açıklanan varyans yüzdesi 122

Tablo 3.8. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin temel bileşenler analizi sonuçları 124

Tablo 3.9. Örgütsel Dürüstlük Ölçeği maddelerinin madde toplam korelasyonu ve madde silindiğinde ölçeğin Cronbach alfa değeri 125

Tablo 3.10. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinden alınan toplam puanlara göre oluşturulan üst %27 ve alt %27'lik grupların ölçek toplam puanlarına göre karşılaştırılması 127

Tablo 3.11. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinden alınan toplam puanlara göre oluşturulan üst %27 ve alt %27'lik grupların madde toplam puanlarına göre karşılaştırılması 128

Tablo 3.12. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin Cronbach alfa değeri 129

Tablo 3.13. Örgütsel Dürüstlük Ölçeği ile test tekrar test uygulaması yapılan katılımcıların demografik özellikleri 130

Tablo 3.14. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinden test tekrar test yöntemiyle elde edilen toplam puanlar arasındaki Pearson korelasyon katsayısı 131

Tablo 3.15. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinden test tekrar test yöntemiyle elde edilen madde puanları arasındaki Pearson korelasyon katsayıları 132

Tablo 3.16. Örgütsel Adalet Ölçeğinde yer alan maddelerin boyutlara göre dağılımı 134

Tablo 3.17. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde yer alan maddelerin boyutlara göre dağılımı 136

Tablo 3.18. Ölçeklerin maddelerine ilişkin Kolmogorov Simirnov Testi değerleri 138

Tablo 3.19. Ölçüm modelinde gösterge güvenilirlikleri ve değişkenlere ait güvenilirlik değerleri 141
Tablo 3.20. Ölçek maddelerinin gösterge yükleri ve değişkenlerin AVE değerleri..... 143
Tablo 3.21. Ölçüm modelinin Fornell Larcker Kriteri değerleri..... 145
Tablo 3.22. Revize ölçüm modelinde gösterge ve değişkenlerin güvenilirlik değerleri 147
Tablo 3.23. Revize ölçüm modelinde gösterge yükleri ve değişkenlere ait geçerlilik değerleri..... 149
Tablo 3.24. Revize ölçüm modelinin Fornell Larcker Kriteri değerleri..... 150
Tablo 3.25. Örgütsel Dürüstlük Ölçeği maddelerinin çapraz yükleme değerleri..... 151
Tablo 3.26. Örgütsel Adalet Ölçeği maddelerinin çapraz yükleme değerleri..... 152
Tablo 3.27. Minnesota İş Doyumu Ölçeği maddelerinin çapraz yükleme değerleri..... 152
Tablo 3.28. Revize ölçüm modelinde yer alan değişkenlerin HTMT değerleri..... 153
Tablo 3.29. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin yeniden örnekleme faktör analizi sonuçları..... 154
Tablo 3.30. Örgütsel Adalet Ölçeğinin yeniden örnekleme faktör analizi sonuçları 155
Tablo 3.31. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin yeniden örnekleme faktör analizi sonuçları..... 155
Tablo 3.32. Verilere ilişkin ortalama medyan ve mod değerleri..... 159
Tablo 3.33. Verilere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin sıfıra yakınlığı..... 160
Tablo 3.34. Ölçeklerin ve boyutların toplam puanlarına göre Kolmogorov Smirnov Testi değerleri 163
Tablo 3.35. Örgütsel Dürüstlük Ölçeği verilerinin farklı gruplar için Kolmogorov Smirnov Testi değerleri 164
Tablo 3.36. Örgütsel Adalet Ölçeği verilerinin farklı gruplar için Kolmogorov Smirnov Testi değerleri 165
Tablo 3.37. Minnesota İş Doyumu Ölçeği verilerinin farklı gruplar için Kolmogorov Smirnov Testi değerleri 166
Tablo 4.1. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına ilişkin betimsel istatistikler..... 176
Tablo 4.2. Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarına ilişkin betimsel istatistikler..... 178
Tablo 4.3. Öğretmenlerin iş doyumu algılarına ilişkin betimsel istatistikler 180

Tablo 4.4. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması 183
Tablo 4.5. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması 184
Tablo 4.6. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması 185
Tablo 4.7. Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması 186
Tablo 4.8. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması 189
Tablo 4.9. Okul kıdemi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması 190
Tablo 4.10. Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması 191
Tablo 4.11. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının karşılaştırılması 192
Tablo 4.12. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının karşılaştırılması 193
Tablo 4.13. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının karşılaştırılması 193
Tablo 4.14. Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının karşılaştırılması 194
Tablo 4.15. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının karşılaştırılması 195
Tablo 4.16. Okul kıdemi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının karşılaştırılması 196
Tablo 4.17. Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının karşılaştırılması 196
Tablo 4.18. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarının karşılaştırılması 197
Tablo 4.19. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarının karşılaştırılması 198
Tablo 4.20. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarının karşılaştırılması 199
Tablo 4.21. Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarının karşılaştırılması 201
Tablo 4.22. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarının karşılaştırılması 203
Tablo 4.23. Okul kıdemi değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarının karşılaştırılması 205
Tablo 4.24. Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarının karşılaştırılması 206

Tablo 4.25. Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkilere yönelik Spearman korelasyon katsayısı 207

Tablo 4.26. Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük ile iş doyumu algıları arasındaki ilişkilere yönelik Spearman korelasyon katsayısı 208

Tablo 4.27. Öğretmenlerin örgütsel adalet ile iş doyumu algıları arasındaki ilişkilere yönelik Spearman korelasyon katsayısı 208

Tablo 4.28. Madde puanlı modelde ölçek maddelerine ait VIF değerleri..... 211

Tablo 4.29. Madde puanlı modelde iç model VIF değerleri 211

Tablo 4.30. Madde puanlı modelde örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlüğün iş doyumuna direkt etkileri..... 212

Tablo 4.31. Toplam puanlı modelde ölçek boyutlarına ilişkin VIF değerleri..... 214

Tablo 4.32. Toplam puanlı modelde iç model VIF değerleri 215

Tablo 4.33. Toplam puanlı modelde örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlüğün iş doyumuna direkt etkileri..... 215

Tablo 5.1. Örgütsel adalete ilişkin bulguların diğer araştırmalarla karşılaştırılması 217

Tablo 5.2. İş doyumuna ilişkin bulguların diğer araştırmalarla karşılaştırılması 221

GRAFİK LİSTESİ

Sayfa

Grafik 3.1. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin faktör analizi çizgi grafiği 123
Grafik 3.2. Ölçeklere ve boyutlarına ait histogram grafikleri 161
Grafik 3.3. Ölçeklere ve boyutlarına ait normal Q-Q grafikleri 162

KISALTMALAR

AVE	:	Average variance extracted (Çıkarılan ortalama varyans)
CB-SEM	:	Covariance Based Structural Equation Modeling (Kovaryans temelli yapısal eşitlik modellemesi)
CR	:	Bileşik güvenilirlik
ERG	:	Existence-Relatedness-Growth (Varlık-İlişki-Gelişme)
HTMT	:	Heterotrait-monotrait ratio (Heterotrait-monotrait korelasyon oranı)
KMO	:	Kaiser-Meyer-Olkin
NFI	:	Normed Fit Index (Normlu Uyum İndeksi veya Bentler ve Bonett İndeksi)
PLIS	:	Perceived Leader Integrity Scale (Algılanan Lider Dürüstlük Ölçeği)
PLS-SEM	:	Partial Least Squares Based Structural Equation Modeling (Kısmi en küçük karelere dayalı yapısal eşitlik modeli)
RMS_theta	:	Root mean squared residual covariance matrix of the outer model residuals (Dış model artıklarının kök ortalama kare artık kovaryans matrisi)
SO	:	Sıra ortalaması
SPSS	:	Statistical Package for the Social Sciences
SRMR	:	Standardized root mean square residual (Standardize edilmiş kalıntıların ortalama karekökü)
VIF	:	Variance Inflation Factor (Varyans artış faktörü)

SEMBOLLER

%	:	Yüzde
f	:	Frekans
J	:	Jonckheere Terpstra Testi değeri
N	:	Evrendeki kişi sayısı
n	:	Örneklemdeki kişi sayısı
$\bar{X}$	:	Aritmetik ortalama
s	:	Standart sapma
sd	:	Serbestlik derecesi
X^2	:	Ki-kare değeri
t	:	T değeri
p	:	Anlamlılık değeri
α	:	Alfa değeri
U	:	Mann Whitney U Testi değeri
f^2	:	Etki büyüklüğü
β	:	Beta değeri (Yol katsayısı)
Q^2	:	Tahmin gücü değeri
R^2	:	Açıklanabilirlik değeri

TEŞEKKÜR

Öncelikle doktora öğrenimimi teşvik eden ve bana yol gösteren ders hocam Sayın Prof. Dr. Canan ÇETİNKANAT'a şükran borçluyum. Prof. Dr. Bahri AYDIN'a araştırma boyunca göstermiş olduğu anlayış ve rehberliği için teşekkürlerimi sunarım. Prof. Dr. Kaya YILDIZ ve Doç. Dr. Sevilay KİLMEN'e tavsiye, yorum ve özellikle anlayışları için teşekkürlerimi sunarım.

Diğer ders hocalarım Öğretim Üyesi Dr. Nuri AKGÜN, Prof. Dr. Zekeriya NARTGÜN, Doç. Dr. Ayhan URAL, Prof. Dr. Türkan ARGON, Prof. Dr. Esergül BALCI, Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN ve Prof. Dr. Salih Paşa MEMİŞOĞLU'na eğitimim boyunca katkıları ve destekleri için teşekkür ederim.

Prof. Dr. Mesut SAĞNAK ve Prof. Dr. Soner POLAT'a vermiş oldukları tavsiyeler için çok teşekkür ederim. Tezimi bitirmem hususunda beni motive eden Dr. Öğr. Üyesi Hasan Tahsin SELÇUK ve Doç. Dr. Binali TERCAN'a teşekkürü bir borç bilirim. Eğitim sistemini yakından tanıyan Bakanlık Müfettişleri Zeki GÜLEN ve Tuncay ERDOĞAN'a öneri ve görüşleri için ne kadar teşekkür etsem azdır. Teze yapmış oldukları katkılardan dolayı Yurt Müdürü Abdullah GÜREL, iş arkadaşlarım Dr. Nurgül KALAYCI ve Mehmet BAKIR'a teşekkürlerimi iletiyorum.

Maddi ve manevi destekleriyle her zaman yanımda olan annem, babam, kardeşlerim Binnaz ve Serkan'a yardımlarından dolayı teşekkür ederim.

Araştırma esnasında yardımlarını esirgemeyen okul yönetici ve öğretmenlerine çok teşekkür ederim.

1. GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1 Problem Durumu

İnsanlık tarihi sayısız kötü olaylardan söz etse de insanoğlu var olduğu günden bu yana sürekli iyi olan şeylere yönelmiştir. Bu iyiye yönelmede, kötü olaylar, iyiye giden yoldaki çakıl taşları olarak görülebilir. Eğer insanlık hep iyinin peşinde olmasaydı bugünkü uygarlık ve yaşam düzenimizden söz edilemezdi. İnsanları toplum olarak bir arada tutan ve düzenli bir yaşam olanağı sağlayan ya da barış içinde bir araya getiren birleştirici unsur, büyük ölçüde etik değerlerimizin özüne yerleşmiş olan iyiyi arayış ve kötülükten uzaklaşma olgusudur (Aydın, 2001).

Değerler, sahip olduğumuz temel inançlardır. Değerler, neyin doğru, iyi ve adil olduğunu tanımlamak için kullandığımız ilkelerdir. Değerler, doğruyla yanlışı, iyiyle kötüyü birbirinden ayırt ederken bize yol gösterirler ve bizim standartlarımızı oluştururlar. Böylece tutumların, algıların ve kişiliğin anlaşılmasında temel oluştururlar. Örneğin doğruluk, dürüstlük, cesaret, merhamet, onur, sorumluluk, saygı ve adil olmak tipik değerler arasında sayılabilir (Robbins, 1994; Navran, 2005).

İnsan tabiatı gereği adalet ve dürüstlük arayışını hep sürdürmüştür. Bu arayış, sosyal hayat için vazgeçilmez olduğu gibi örgütsel ortamlar için de gereklidir. Son yıllarda adalet ve dürüstlük kavramının örgütsel ortamda ve yönetim alanında tartışılması önem kazanan bir konu haline gelmiştir. Örgütsel ortamda çalışanlar, yöneticilerden adil ve dürüst davranışlar beklemekte ve günlük yaşamda sıkça bu konuyu dile getirmektedir.

Örgütler, ortak amaçlarını gerçekleştirmek için bir araya gelen insanlardan oluşur. Bu yüzden bir örgütün varlığı onu oluşturan insanların varlığına bağlıdır (Başaran, 2000). Buradan kolaylıkla söylenebilir ki insan, bir örgütün en değerli

varlığıdır. İnsanlar ilgi ve önemli olduklarını görmek ister. Bu talep, onlarda var olan potansiyelin açığa çıkarılması için yöneticiler açısından bir fırsat olarak görülebilir. Bu arada insanların farklı değer hiyerarşisinden ve farklı anlayışlardan geldiğini de unutmamak gerekir (Genç, 2005). Çalışanlarını yakından tanıyan, onların kişiliklerine saygı gösteren, gelişmelerine ve yetişmelerine olanak hazırlayan, onlara başarmaları ve yükselmeleri için yardım eden, ilgi gösteren örgütlerin daha kusursuz işlediği görülmüştür (Başaran, 1998).

Herhangi bir örgütün başarı veya başarısızlığı, esas olarak kendi üyeleri arasındaki karşılıklı davranışların niteliğine göre tayin edilir. Örgütlerin fonksiyonlarını yerine getirebilmesi bu karşılıklı davranışlara bağlıdır (Hicks, 1979). Örgüt ortamında bu davranışların değerlere göre sergilenmesi, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinde önemlidir. İnsan gereksinimlerinin karşılanmasında rol oynayan örgütler, gereksinimin çeşidine göre değişik yapılarda ve hizmetlerde kendini göstermektedir. Bu hizmetlerden biri, insan davranışını planlı ve programlı bir şekilde değiştirmeyi amaç edinen eğitim örgütleridir. Eğitim örgütleri, eğitim-öğretim işini yaparak toplumun ve bireylerin amaçlarını gerçekleştirmesine katkı sağlamaktadır.

Eğitim, insan ile yaşam arasında köprü durumunda olduğundan insanın eğitilmesi ve yetiştirilmesi önem kazanmaktadır (Taymaz, 1995). İnsanın eğitimden geçmeden toplumda uygarca ve mutlu bir şekilde yaşamını sürdürmesi imkânsızdır (Başaran, 1994). Eğitim çabalarının genel amacı, insanların topluma sağlıklı ve verimli bir şekilde uyum sağlamalarına yardım etmektir (Varış, 1994).

Toplumsal çevreden girdi olarak insanı alıp işleyen ve toplumsal çevreye çıktı olarak insanı sunan eğitim örgütlerinin toplumsal etkisi çok yüksek olduğundan, amaçlarına ulaşıp ulaşmaması büyük önem taşımaktadır (Başaran, 2000). Eğitim örgütlerinin girdisini ve çıktısını insanlar oluşturduğundan, eğitim örgütlerinin faaliyetlerini ve kazanımlarını bir fabrika girdisi çıktısı gibi somut bir şekilde ortaya konulması pek mümkün değildir. Eğitim örgütlerinin etkili ve verimli bir şekilde varlıklarının devamlılığını sağlamaları da örgütü oluşturan bireylerin kişisel ve ortak değerlere gösterdiği öneme bağlıdır. Bireylerin örgüt içerisinde

gösterdikleri çaba, sahip oldukları bilgi, tecrübe, beceri ve yetenekleri o örgütün hedeflerine ulaşmasını etkilemektedir (Başaran 1996).

Yönetimin de örgüt gibi çeşitli tanımları mevcuttur. Bunlardan biri, belirli amaçlara ulaşmak için gerekli araçları sağlayan bir süreç olarak tanımlanabilir. Örgüt bir yapıyı, yönetim de bu yapıyı çalıştırmak için tasarlanan eylemleri yansıtır. Örgüt bir yapı olarak görülünce yönetim de bir süreç olarak görülür. Yönetim, değerler yönünde örgütün gelişmesini sağlamaktır. Bu görev aslında örgütü amaçlara uygun olarak yaşatmaktır (Bursalıoğlu, 1998). Böylece eğitim örgütlerinin işlevlerini yerine getirmesinin ve amaçlarına ulaşmasının, eğitim yönetimi ile gerçekleşeceği açıktır.

Bir uzmanlık alanı olan eğitim yönetimi, amaç ve işlev açısından iş ve kamu yönetiminden ayrılır. Eğitim yönetimini diğer kurumların yönetiminden farklı kılan, eğitimin kendine özgü olmasıdır (Aydın, 1998). Eğitim yönetimi, toplumun eğitim gereksinimini karşılamak üzere kurulan eğitim örgütünü önceden belirlenen amaçlarını gerçekleştirmek için etkili işletme, geliştirme ve yenileştirme sürecidir (Başaran, 1996). Toplumsal bir kurum olan eğitimin formal örgütü okuldur (Aydın, 1998). Okullar eğitim örgütlerinin en alt sistemleri olduğundan eğitim örgütleri, amaçlarını okullar aracılığıyla gerçekleştirirler.

Okul, eğitim hizmetinin üretilip sunulduğu yerdir. Yani çevresinden aldığı başta öğrenci kaynağı olmak üzere diğer kaynakları da belirli alt sistemler yardımıyla işe koşan, çevreye eğitilmiş insanları ürün olarak sunan, açık sosyal bir sistem olarak tanımlanabilir. Okullar bu görevini yerine getirirken bazı okul içi ve okul dışı öğelerden faydalanır. Okul içi öğeler okul yöneticisi, öğretmen ve diğer personeller iken okul dışı öğeler veliler, baskı grupları vs. sıralanabilir (Şişman ve Turan, 2004). Eğitim yönetimin sınırlı bir alanda uygulanması, yani okulda uygulanması okul yönetimi olarak tanımlanabilir. Okul yönetimi süreçlerinin çevre ve okul düzeyinde uygulaması, okul yöneticileri tarafından gerçekleştirilir (Bursalıoğlu, 1998).

Okul sisteminin önemli öğelerinden biri olan okul yöneticileri, eğitim sürecinin ülke çıkarları doğrultusunda ve çağdaş eğitim anlayışına uygun olarak yürütülmesinde gerekli katkılarda bulunabilmek için başarılı yönetimsel

eylemlerde bulunmak zorundadır. Okul yöneticilerinin yönetim eylemlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmesi; bazı yeteneklere, niteliklere, yönetim kuram ve süreçleri konusunda bilgilere sahip olması, yönetici yeterliliklerine sahip olması esasına dayanır (Kaya, 1999). Okul yöneticisi okulun eğitim programları, öğrenci hizmetleri, personel hizmetleri, genel hizmetler ve eğitim bütçesi işlerini, planlanan düzeyde yapabildiğinde okulunu etkili yönetebilir. Böylece okulun eğitsel, örgütsel ve yönetsel amaçlarını gerçekleştirebilir (Başaran, 1996).

Okul yöneticisi okulun bir bütün olarak amaçlarının gerçekleşmesinden sorumlu iken, okulda her dersin amaçlarının gerçekleşmesinde ve istenilen başarı düzeyine ulaşılabilmesinde de eğitim sisteminin en önemli öğesi olan öğretmenler sorumludur. Okul denilen sosyal sistemin en stratejik parçalarından biri öğretmendir (Bursalıoğlu, 1998). Öğretmenler, öğrencilere istenilen davranışları öğretmede ve öğrenilen davranışları pekiştirmede eğitimin ilk sorumlusu olmuşlardır (Başaran, 1996).

Öğretmen, öğrenci davranışlarının mimarı (Başaran, 1990), öğrencilerde istenilen davranış değişikliği oluşturmayı amaçlayan, bunu gerçekleştirdiği oranda nitelikli, verimli ve başarılı olduğu düşünülen insandır (Akyıldız, 1991). Eğitimde öğrencilerin istenilen niteliğe ulaşmasında etkili olan rolleri nedeniyle öğretmen, eğitim ve öğretimin en önemli unsuru durumundadır.

Neredeyse hayatımızın en önemli zamanları iş yaşamında geçmektedir. Herkesin olduğu gibi öğretmenlerin de günlerinin büyük bir bölümü okullarda geçmektedir. Öğretmenlerin verdikleri hizmet kalitesinin yanında, onların okullarda mutlu, huzurlu ve öğretmenlik mesleğinden memnun olan bireyler olarak görevlerini yapmaları arzulanan bir durumdur. İşinden ve çalışma ortamından memnun olmayan öğretmenlerin, öğrencilere istenilen düzeyde katkısı olmayacaktır. Mevcut koşullar altında maddi açıdan bir cazibesi olmayan ve özveri gerektiren öğretmenlik mesleğinin, okullarda yerine getirilmesinde yöneticilere önemli görevler düşmektedir. Bu durum yöneticiler açısından kolay değildir. Hal böyle iken bir de öğretmenlerin okul kaynaklı sorunlar nedeniyle iş doyumlarının olumsuz etkilenmesi, çıktısı insan olan eğitim örgütlerinde birçok olumsuz durumun meydana gelmesine neden olacaktır.

İş doyumu, kişinin iş veya işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucu kendisinde oluşan memnuniyet verici ya da olumlu duygusal durum (Locke, 1976); çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk (Davis, 1984) şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanların iş doyumunun sağlanması, artık örgütün ürün üretmek gibi amaçları arasında bulunmaktadır. Örgüt yönetimi, bir yandan örgütün amacı olan ürünlerin kalitesini ve sayısını yükseltmeye çalışırken, aynı zamanda örgüt çalışanların iş doyumlarını sağlamakla yükümlüdür. Bu durumda, bir örgütün başarısının göstergesi, sözü edilen bu iki amacın da ulaştığı denge düzeyidir (Başaran, 2000).

Eğitim örgütlerinde eğitim-öğretim hizmetinin yanında, diğer örgütlerde olduğu gibi çalışanlarının mutluluğu, yaptıkları işten memnun kalmaları amaçlanmaktadır. Bu açıdan öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen unsurların bilinmesi, iş doyumunu olumlu veya olumsuz etkileyen faktörlerin araştırılması, eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşmasında uygulayıcılara yol göstermektedir.

Toplum açısından çok büyük anlamlar ifade eden eğitim kurumlarında örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlük kavramlarının incelenmesi büyük önem taşımaktadır. Özellikle bu iki kavrama okullarda örgütsel açıdan bakıldığında, bir nevi okul örgütlerinde yönetim faaliyetlerinin adalet ve dürüstlüğünden bahsedildiği anlaşılmaktadır.

Greenberg (1990b) örgütsel adaleti, çalışanların örgütsel olayları, uygulamaları ve kuralları adalet ilkesine göre inceleyerek örgütsel görev ve rollerinin açık özelliklerine dayanan, kendilerine adil davranıldığına dair algıları olarak ifade etmiştir. Kısaca örgütsel adaleti, adaletin örgütsel anlamda açıklanması olarak tanımlamaktadır. Moorman (1991) örgütsel adaleti, örgüt içinde çalışanların kendilerine adil davranılıp davranılmadığı ile ilgili durumlar olarak tanımlamaktadır.

Dürüstlük, Becker (1998)'e göre ahlaken doğrulanabilen bir seri ilke ve değere eylemler esnasında bağlı kalmaktır; Simons (1999) tarafından ise davranışsal dürüstlük olarak ele alınmakta ve davranışsal dürüstlüğü benimsenen ve kabul edilen değerler ile gerçekleşen eylemler arasında uyum derecesi olarak tanımlanmaktadır.

Son yıllarda örgütsel adalet alanında geliştirilen teorilerin varlığı, yapılan çalışmaların fazlalığı, örgütsel adaletin anlaşılmasında büyük rol oynamış, örgütsel yaşamda da yöneticilere faydalar sağlamıştır. Maalesef dürüstlük konusunda yapılan araştırma azlığı nedeniyle araştırmacılar örgütsel dürüstlük konusunun kavramsal boyutunu tartışmaktan öteye geçememiştir. Özellikle örgütsel dürüstlük konusunun eğitim örgütlerinde çalışılması ve iş doyumu ile arasındaki ilişkinin incelenmesi alanyazına büyük katkılar sağlayacaktır.

İlkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görevli öğretmenler üzerinde yapılan bu araştırma, öğretmenlerin iş doyumuna katkı sağlamak amacıyla eğitim yöneticilerinin örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlükle ilgili ne tür düzenlemeler yapıp yapmamaları gerektiğini göstermektedir. Bunun için okullardaki örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlüğün öğretmenlerin iş doyumuna hangi düzeyde katkısı olduğunun bilinmesi gerekmektedir.

Bu bilgiler ışığında araştırmanın amacı şu şekilde belirlenmiştir.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Bolu merkez ilçede bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algılarının düzeyini saptamayı, bu algıları arasındaki ilişkileri açıklamayı amaçlamıştır.

1.3 Problem Cümlesi

Öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algıları arasındaki ilişkiler nasıldır?

1.4 Alt Problemler

Bu araştırmada probleme dayalı olarak aşağıda yer alan alt problemlere cevap aranmıştır.

Öğretmenlerin;

1. Örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algıları hangi düzeydedir?
2. Örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algılarında; cinsiyet, medeni durum, yaş, okulun öğretmen sayısı, mesleki kıdem, okul kıdemi ve öğretim kademesi değişkenlerine göre anlamlı fark var mıdır?
3. Örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlük algıları, iş doyumu algılarını yordamakta mıdır?

1.5 Araştırmanın Önemi

Ülkemizde yönetim alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde, dürüstlük konusunun çok az araştırma konusu yapıldığı görülmektedir. Bu araştırma alanda ilk çalışmalardan biri olacağından, alandaki bu boşluğu doldurmaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma; örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumunun girdileri ile çıktılarını kuramsal ve araştırmalara dayalı olarak ortaya koyması, bu kavramları eğitim örgütleri açısından irdelemesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Araştırmalarda kuramsal olarak birbiri ile ilişkili görünen bu üç kavramın eğitim örgütlerinde öğretmenlerin algılarına göre ne derecede ilişkili olduğunu saptamak, örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlüğün iş doyumuna olan etkilerini tespit etmek, eğitim örgütlerinin amaçlarının gerçekleştirilmesi ve çıktılarının yönetilmesi açısından önem taşımaktadır.

Amacı insan davranışları olan eğitim örgütleri, toplumsal açık sistemler olduğundan toplumun büyük bir kısmını hem etkilemekte hemde ondan etkilenmektedir. Bu sebeple eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirme düzeyi, toplumsal amaçların gerçekleşme düzeyini etkilemektedir. Örgütsel çıktıyı doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen bu değişkenler okulların amaçlarının gerçekleştirilmesinde önemlidir.

Araştırma konusu üç değişkenin bireyin yaşamında oldukça önemli bir yeri olan ve kalıcı izli davranışlar geliştirmesine etkisi olan ilkokul, ortaokul ve liselerde düzeyini saptamak, bunlar arasındaki ilişkilerin nasıl olduğunu ortaya çıkarmak, okulların performansı açısından da büyük önem taşımaktadır. Araştırma, bu üç değişkenin kontrol altında tutularak eğitimin amaçlarının etkili bir şekilde gerçekleştirilebilirliğini ortaya koyması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca bu araştırmanın örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu konularında daha sonra yapılacak araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.6 Sayıltılar

Bir öğretmenin görev yaptığı okulda en az bir yıl çalışmış olması, örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu durumunu algılamak için yeterlidir.

1.7 Sınırlılıklar

1. Araştırma, 2017–2018 öğretim yılında Bolu merkez ilçede bulunan devlete ait ilkokul, ortaokul ve liselerde en az bir yıldır görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.

2. Örgütsel adalet ve dürüstlük ile iş doyumu konusu ölçek maddeleri ile sınırlıdır.

3. Kişisel özellikler “cinsiyet, medeni durum, yaş, okulun öğretmen sayısı, mesleki kıdem, okul kıdemi ve öğretim kademesi” ile sınırlı tutulmuştur.

1.8 Tanımlar

Bu araştırmada kullanılan kavramlar aşağıdaki gibi tanımlanmıştır.

Okul: Bolu merkez ilçede bulunan ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde eğitim-öğretim veren okullardır.

Öğretmen: Bolu merkez ilçede bulunan ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde eğitim-öğretim veren okullarda görevli öğretmenlerdir.

Örgütsel adalet: Örgüt içinde çalışanların kendilerine adil davranılıp davranılmadığı ile ilgili durumlardır (Moorman, 1991).

Örgütsel dürüstlük: Benimsenen örgütsel ve evrensel değerler ile örgütsel karar, uygulama ve eylemler arasındaki tutarlılık olarak tanımlanabilir.

İş doyumu: Kişinin iş veya işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucu kendisinde oluşan memnuniyet verici ya da olumlu duygusal durumdur (Locke, 1976).

2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu konusuyla ilgili kuramsal temellere ve şimdiye kadar yapılmış olan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1 Kuramsal Temeller

Bu başlık altında örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu konusuyla ilgili kuramsal temeller incelenmektedir.

2.1.1 Örgütsel Adalet

Bu kısımda adalet kavramı, örgütsel adalet kavramı, örgütsel adalet teorileri ve örgütsel adaletin boyutları ilgili kuramsal bilgilere yer verilmiştir.

2.1.1.1 Adalet Kavramı

Adalet kavramıyla ilgili alanyazında birçok tanım mevcuttur. Bunlardan bir kaçına bu kısımda yer verilmiştir.

Adalet kelimesi Arapça "Adl" kelimesinden türemiş ve sözlük anlamı; doğrudan ayrılmama, haktan yana olma, hakkı yerine getirme ve hakkı gözetmek olarak ifade edilmektedir (Özön, 1965).

Adalet, Türk Dil Kurumu (2017) sözlüğünde yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması, hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetme olarak tanımlanmaktadır. Vikipedi (2017)'de ise hakkın gözetilmesi ve yerine getirilmesi, hakka uygunluk, haklı ile haksızın ayırt edilmesi olarak açıklanmaktadır.

Yine diğer bir sözlük olan Webster's New Encyclopedic Dictionary (1993)'de ise adalet, ödül ya da cezaların hak edene tarafsız şekilde verilmesi,

hakların hukuk ve hakkaniyet kurallarına göre tesisi veya belirlenmesi olarak açıklanmaktadır.

Adalet, tarafsız ve açık fikirli olmak, hataları kabul etmek, uygun durumlarda pozisyon ve inançları değiştirmek, yapıya olan bağlılığı sergilemek, bireylere eşit davranmak, başkalarının hatalarından veya eksikliklerinden kendine çıkar sağlamamaktır (Özkalp, 2003).

Felsefe ve sosyal bilimciler adalet kavramına farklı açıdan bakmaktadırlar. Felsefede adaletle ilgili kurallar, normatif tanımlar ile etik kararlar verilirken uyulması gereken ilkeler ve standartlar oluşturulmaya çalışılır. Ancak sosyal bilimciler ve örgüt bilimcilere göre adalet, ödüllerin ve cezaların nasıl dağıtıldığı ile ilgilidir. Aynı zamanda insanların birbirleri ile ilişkileri nasıl yönettiği ile ilgilidir. Bir davranışın adil olması, bireyin o davranışı adil algılaması ile ilgilidir. Yani adaletin algısal bir durum olduğu açıklanmaya çalışılmaktadır (Folger ve Cronpanzano, 1998).

Onlarca yıllık araştırmalar, insanların adalet algılarının büyük ölçüde normlara ve değerlere dayandığını ortaya koymuştur. Özellikle insanların adil olduğuna inandıkları şey, kazanımların dağıtımı ve başkalarına nasıl davranılacağı ile ilgili önceden oluşmuş standartlara göre belirlenmektedir. Bu standartlar, adalet değerlendirmelerinin temelini oluşturan beklentileri doğurmaktadır. Bu beklentilere uygun davranışlar adalet eylemleri olarak yorumlanırken bu beklentilerin ihlalleri adaletsizlik eylemleri olarak yorumlanır. Bu, insanların farklı normları ve değerleri içselleştirdikleri için farklı adalet algılarına sahip olabileceğini göstermektedir (Greenberg, 2001a).

Greenberg (2001a), araştırmacıların adalete ilişkin ilgisinin evrensel olduğunu, ancak adalet standartlarının uygulanması açısından kültürler arasında önemli ölçüde farklılıklar olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle örgüt çalışanlarının adalet algılarının yorumlanabilmesi için bireylerin içinde yaşadıkları kültüre ait normların dikkate alınması gerektiğini ifade etmektedir.

2.1.1.2 Örgütsel Adalet Kavramı

Farklı disiplinlerden hemen herkesin ilgi odağı haline gelen örgütsel adalet ile ilgili çalışmaların temeli Adams'ın eşitlik teorisine dayanmaktadır. Adams teorisini örgüt çalışanlarının kendi çalışmaları sonucunda elde ettikleri kazanımları, başka örgüt çalışanlarının elde ettikleri kazanımlarla karşılaştıracakları varsayımına dayandırmıştır (Demirel ve Seçkin, 2001).

Örgüt bilimciler tarafından 1960 ve 1970 yılları arasında çokça tartışılan adalet kavramı, yönetimsel açıdan özellikle 1980'li yıllarda tartışılmıştır. Örgütlerde adalet ile ilgili kaygılar; çatışma çözümü, personel seçimi, iş anlaşmazlıkları ve ücret gibi örgütsel alanlarda dile getirilmiştir. 1980'li yıllarda eşitlik teorisinden esinlenen araştırmalar büyük ölçüde yavaşlamış, en azından daha geniş örgütsel bağlamda davranışı açıklayan adalet kavramına bakış açısı farklı yaklaşımlar ile ortaya çıkmıştır (Greenberg, 1987).

Greenberg (1987) çalışmasında, örgütlerde ve yönetimde adalet kavramını inceleyen bilim adamlarının teorilerini sınıflamış ve bu sınıflamayı örgütsel adalet kavramını kullanarak yapmıştır. Örgütsel adalet kavramını ilk defa alanyazına kazandıran Greenberg örgütsel adaleti, çalışanların örgütsel olayları, uygulamaları ve kuralları adalet ilkesine göre inceleyerek örgütsel görev ve rollerinin açık özelliklerine dayanan, kendilerine adil davranıldığına dair algıları olarak ifade etmiştir. Greenberg (1990b) örgütsel adaleti, adaletin örgütsel anlamda açıklanması olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel adalet kavramı; örgüt ortamında ilk önce ödül ve cezanın dağıtılıp dağıtılmaması ile açıklanmaya çalışılmış, sonra buna kuralların ve işlemlerin eşit uygulanıp uygulanmaması eklenmiş, en son olarak ise örgüt ortamında insan ilişkilerinin ve etkileşimlerin adil olup olmaması eklenerek açıklanmaya çalışılmıştır. Buradan hareketle örgütsel adalet; çalışanların örgüt ortamında ödül ve cezaların, kuralların, işlemlerin, iletişim ve etkileşimlerin adil yapılıp yapılmadığına ilişkin algılarıdır (Polat, 2007).

Moorman (1991) örgütsel adaleti, örgüt içinde çalışanların kendilerine adil davranılıp davranılmadığı ile ilgili durumları olarak ifade etmektedir. Örgütsel

adalet, doğrudan işyeri ile ilgili olduğu için adaletin rolünü tanımlamak için kullanılan bir kavramdır.

Örgütsel adalet, yönetici konumunda olanların örgüt ve çalışanlarla ilgili karar ve uygulamalarının, çalışanlar tarafından olumlu şekilde algılanması olarak tanımlanabilir. Bir başka deyişle örgütsel adalet, örgüt içerisinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin kimlere nasıl dağıtılacağı, bu tür kararların nasıl alındığı ya da alınan bu kararların çalışanlara nasıl aktarıldığının çalışanlarca algılanma biçimi olarak tanımlanabilir (İçerli, 2010).

Örgütsel adalet, ödül ve cezaların nasıl dağıtılacağına dair kurallar ve sosyal normlardır. Kazanımların dağıtılmasıyla, dağıtım kararlarının alınmasında kullanılan işlemler, kişilerarası uygulamalara ilişkin geliştirilen kurallar ve sosyal normlardır (Folger ve Cropanzano, 1998).

Greenberg (2001b)'e göre çalışanların adalet içeren uygulamalara karşı kaygıları bulunmaktadır. Bu kaygılı durumlardan birincisi, istenmeyen bir kazanım elde edilmesi durumudur. Çalışanlar uygulanan prosedürden istediği sonuçları elde ediyorsa, prosedürün adil olup olmaması ilgilerini çekmemektedir. İkinci durum ise örgütte ortaya çıkan bir değişimler ile ilgilidir. Değişim, bireylerin adalet kaygılarını artırmakta ve bu onların adalet konusuna daha fazla odaklanmalarına sebep olmaktadır. Üçüncü durum, kaynakların sınırlılığı ile ilgilidir. Örgütte yeterince kaynak olması durumunda bunların nasıl dağıtıldığı çalışanlarca önemsiz olmaktadır. Ancak kıt kaynakların paylaşımı söz konusu olduğunda, çalışanlar adaletle olduğu kadar adaletin nasıl tanımlandığıyla da ilgilenmektedirler. Dördüncü durum ise çalışanlar arasındaki güç farklılığıdır. Çalışanlar için adalet, bazı koşullar altında diğer bireylere nazaran daha önemli hale gelmektedir.

Cropanzano ve Byrne (2000) önceden yapılan araştırma sonuçlarına dayanarak, işverenler çalışanlara adil davrandıkları zaman onların daha işbirlikçi ve örgüt için daha yararlı olacağını iddia etmektedir. Bu adil davranma duygusu; güven, karşılıklı destek ve kişilerarası bağlılığa dayanan çalışma ilişkilerini teşvik etmektedir.

2.1.1.3 Örgütsel Adalet Teorileri

Adalet konusunu örgütlerde Homans (1961), Adams (1965) ve Walster, Berscheid ve Walster (1973) gibi teorisyenler incelemiştir. Greenberg (1987) bu teorileri reaktif-proaktif ve süreç-içerik boyutu olmak üzere iki bağımsız boyutta sınıflandırmıştır. Reaktif teoriler adaletsizliğe karşı gösterilen tepkileri incelerken, proaktif teoriler, çalışanların örgütte adaleti sağlamak üzere gösterdikleri çaba ve davranışlara odaklanmaktadır. İçerik teorileri, kazanımların adilliği üzerinde, süreç teorileri ise, kazanımların nasıl belirlendiği, örgütsel kararların alınmasında ve uygulanmasında kullanılan işlemlerin adil olup olmadığı üzerine yoğunlaşmaktadır (Greenberg, 1987).

Greenberg (1987)'in bu dört ayrı sınıflandırmasına Tablo 2.1'de yer verilmiştir.

Tablo 2.1. Greenberg'in adalet teorileri sınıflandırması

Reaktif- Proaktif Boyutu	**İçerik-Süreç Boyutu**	
	İçerik	**Süreç**
Reaktif	**Reaktif-İçerik Teoriler** Eşitlik Teorisi (Adams, 1965) *Dağıtım Adaleti Teorisi (Homans, 1961), Eşitlik Teorileri (Walster, 1973), Dağıtım Adaleti Teorisi (Jasso, 1980), Göreli Yoksunluk Teorisi (Crosby 1976)*	**Reaktif-Süreç Teoriler** Prosedür Adaleti Teorisi (Thibaut ve Walker, 1975)
Proaktif	**Proaktif-İçerik Teoriler** Adalet Yargı Teorisi (Leventhal, 1976, 1980)	**Proaktif-Süreç Teoriler** Dağıtım Tercihi Teorisi (Leventhal, Karuza, Fry, 1980)

2.1.1.3.1 Reaktif-İçerik Teorileri

Bireyin adil olmayan uygulamalara karşı tepkilerine yönelmiş olan bu teoriler Homans (1961)'ın dağıtım adaleti teorisi, Adams (1965)'ın eşitlik teorisi ve Walster ve arkadaşlarının (1973) geliştirdiği eşitlik teorileridir. Bu teoriler, insanların haksız ilişkilere tepki göstereceklerini, belirli olumsuz duygularını ifade

edeceklerini açıkça belirtmede önemli bir ortak yönelimi paylaşmaktadır. Ayrıca bu teoriler insanların ödüllerin ve kaynakların haksız dağılımına nasıl tepki verdiğine odaklanırlar. Bu yönüyle bu teoriler reaktif-içerik teorileri olarak nitelendirilmektedir (Greenberg, 1987).

2.1.1.3.1.1 Adams'ın Eşitlik Teorisi

Adams'ın eşitlik teorisine göre çalışanlar, iş için harcadıkları çabalarla elde ettikleri çıktıları, diğer çalışanların girdi ve çıktıları ile karşılaştırırlar. Beceri, bilgi, deneyim, iş için harcanan zaman, eğitim ve hizmet içi eğitim önemli girdilerdir. Çıktılar ise ücret, statü ve iş düzeyini kapsar (Çetinkanat, 2000). Eşitlik teorisinin kaynağında, insanın bilişsel uyumsuzluk, tutarsızlık ve adalet duyguları vardır (Başaran, 2000).

$$\frac{\text{Kendi Girdileri}}{\text{Kendi Çıktıları}} \quad \text{Karşısında} \quad \frac{\text{Diğerlerinin Girdileri}}{\text{Diğerlerinin Çıktıları}}$$

Çalışanlar yukarıdaki karşılaştırmaları yaparak örgüt yönetiminin adil olup olmadığına karar vermektedirler. Eğer girdi ve çıktı oranı adil değil ise eşitsizlik hissi ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda kişi diğerlerine karşı kıskançlık ve kızgınlık hissine kapılmakta ve bu durum kişiler arası ilişkileri de etkilemektedir (Colquitt, Greenberg ve Zapata-Phelan, 2005).

Örgütsel ortamlarda adaletle ilgili araştırmaların çoğuna ilham veren yaklaşım olan Adams'ın teorisi, fazla ücretli işçilerin kendini suçlu hissedeceğini ve az ücretli işçilerin kendini kızgın hissedeceğini ifade etmektedir. Bu olumsuz durumlarda kendi ve başkasının katkıları ve sonuçları arasındaki ilişkiyi davranışsal veya algısal olarak değiştiren ilgili işçilerin, davranışsal veya tutum değişikliklerini güdüleyerek düzeltmesi beklenmektedir (Greenberg, 1987). Adams'ın eşitlik teorisinde iki temel görüş vardır: İlki eşitsizliğin algılanması, algılayanda gerginlik yaratır görüşü; ikincisi gerginlik algılayanda eşitsizliği bozmaya, azaltmaya güdüler görüşüdür. Eşitsizlik artıkça gerginlikler artacağından güdüleme bunu azaltma yoluna gidecektir (Çetinkanat, 2000).

Eşitlik teorisi, insanların örgüte sağladıkları katkılara eşit karşılıklar almayı bekledikleri ilkesine dayanmaktadır. Bu teoriye göre bir kişi örgüte ne kadar çok katkıda bulunursa ve daha yüksek performans düzeyi gösterirse örgütün de ona daha çok kazandırmasını beklemektedir (Robinson, 2004).

2.1.1.3.1.2 Homans'ın Dağıtım Adaleti Teorisi

Homans, etkileşim kavramını sosyal davranış kavramıyla eşanlamlı olarak tanımlamıştır. Bir kişi tarafından yapılan bir eylem başka bir kişi tarafından yapılan bir eylemle ödüllendirildiğinde veya cezalandırıldığında, davranış türüne bakılmaksızın bu iki kişinin etkileşime girdiği söylenebilir. Bu tür etkileşim kapsamında ifade edilen davranış Homans'ın temel sosyal davranışı olarak adlandırılmaktadır (Tittenbrun, 2012).

Homans, sosyal değişim teorisini büro çalışanları arasında yaşanabilen bir olayı örnekleyerek açıklamaya çalışmıştır. Bu örneğe göre Homans, kurallara göre herkesin kendi işini kendisi yapması gerektiğini, yardıma ihtiyaç duyduklarında yalnızca yöneticiden yardım istemeleri gerektiğini belirtmiştir. Ancak büro çalışanlarının, yöneticinin karşısında yetersiz konuma düşme çekincelerinden dolayı yöneticiden yardım istemek yerine, başka bir çalışandan yardım isteyeceklerini belirtmektedir. Yardım eden kişi, yaptığı yardım karşısında beğeni ve teşekkür alacaktır. Bu durumda, iki insan arasında beğeni ve yardım alışverişi yaşanacaktır (Keleş, 2014).

Homans, dağıtım adaletinin kavramsallaştırılmasını formüle ederek göreceli yoksunluk kavramı üzerine inşa etmiştir. Bu, daha önceki sosyal değişim teorisinin kavramsallaştırmasına dayanır ve bir kişinin davranışının en az bir bireyin faaliyetlerini etkilediği süreç olarak ifade edilir. Örneğin bir kişi karşı tarafın istemesi halinde ona yardım edebilir. Homans, insanların zamanla gelecekteki değişimler için kurala dayalı beklentiler oluşturan değişim geçmişleri geliştirdiğini belirtmektedir. Homans'ın (1961) dediği gibi, emsaller her zaman haklara dönüşür (Colquitt ve diğerleri, 2005).

2.1.1.3.1.3 Walster ve Meslektaşlarının Eşitlik Teorisi

Adams'ın eşitlik teorisi popüler hale geldikten kısa bir süre sonra Walster ve arkadaşları tarafından alternatif bir teori geliştirilmiştir. Walster ve arkadaşları sosyal ilişkilerde adalete daha genel bir yaklaşım sergilemelerine ve işyerinin ötesinde sosyal hayata yönelik araştırmalara ilham vermesine rağmen Adams'ın eşitlik teorisinin temel özelliklerini içinde barındırmıştır. Walster ve arkadaşlarının teorisi Adams'ın teorisini bazı açılardan geliştirmiştir (Colquitt ve diğerleri, 2005).

Walster, Berscheid ve Walster (1973) tarafından geliştirilen eşitlik teorisinde bireylerin ne zaman kendilerine adil davranıldığını algılayacaklarını ve haksızlık durumunda nasıl tepki vereceklerini tahmin etmek üzere tasarlanmış dört önerme bulunmaktadır. Bu dört önermenin sonuçları şöyledir:

a) Zarar veren kişi, gerekçe ve tazminat tekniklerini tutarlı bir şekilde kullanmaktan kaçınacaktır.

b) Mağdur veya harici bir kurum, bir ilişkide eşitliği geri kazandığında zarar verenin sıkıntısı azalır ve ek eşitlik geri yükleme tekniklerini kullanma olasılığı daha düşüktür.

c) Eşitsizlik kasıtlı olarak üretildiğinde, eşitsiz bir ilişkiye katılanlar daha fazla sıkıntı yaşayacak ve ilişkiye eşitlik sağlamak için eşitsizliğin istemeden ortaya çıkması durumuna göre daha güçlü arzulara sahip olacaklardır.

d) Bireylerin romantik seçimleri eşitlik düşüncelerinden etkilenir. Bireyler hemen hemen kendi sosyal değerine yakın olan eşleri seçme ve tercih etme eğilimindedirler. Kişinin seçimlerinde sürekli yukarı yönlü önyargı vardır. Bireyler, kendilerinden biraz daha arzu edilen eşlerle ilişki kurma yönünde ısrar ederler.

2.1.1.3.1.4 Jasso'nun Dağıtım Adaleti Teorisi

Jasso'nun dağıtım adaleti teorisi, adalet değerlendirmelerinde dış karşılaştırmaları tamamen görmezden gelmiş ve adaleti, çalışanların gerçekte elde edecekleri adil pay hakkındaki inançları arasında yaptıkları karşılaştırmalar açısından tanımlamıştır. Bu teori ile Adams'ın eşitlik teorisi arasında önemli bazı kavramsal farklılıklar olmasına rağmen bu teorilerin benzer oldukları ifade edilebilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde çalışanların elde ettikleri kazanım ya da ödüllerin adaletsiz dağıtıldığına inanmaları halinde nasıl tepki verecekleri ile ilgilenmeleri, bu teorinin açık bir şekilde reaktif-içerik teorileri olarak sınıflandırılmasına imkân tanımaktadır (Greenberg, 1987).

Jasso (1980) tamamen matematikselleşmiş ve tamamen test edilebilir olan yeni bir dağıtım adaleti teorisi önermiştir. Teori, bireyler tarafından yapılan seçimlerin (kendileri için hangi koşulların adil olduğu veya adil olarak kabul edileceği) iki nesnel yapısal özellik ile nasıl birleştiğini açıklamaktadır. Kazanımların gerçek dağılımları ve kişilerarası ilişkiler bireyde adalet duygusunu oluşturur. Teori sosyal ilişkileri, adalet duygularının birleşimi olarak tanımlamaktadır.

2.1.1.3.1.5 Crosby'nin Göreceli Yoksunluk Teorisi

Crosby, çalışan kadınların çalışmayan kadınlardan daha avantajlı olmalarına rağmen kendilerini, daha az avantajlı oldukları çalışan erkeklerle karşılaştırdıkları için daha fazla mağdur hissetme eğiliminde olduklarını tespit etmiştir. Bu teori, insanların algılanan haksız ödül dağılımlarına nasıl tepki vereceğini incelediği için açıkça reaktif bir içerik teorisi olarak tanımlanabilir (Greenberg, 1987).

Göreceli yoksunluk teorisinde bireyler, kişiler arası karşılaştırmalar yaparak diğer kişilere kıyasla kişisel dezavatajının farkına varmaktadır. Yani daha iyi durumda olan olan kişi, daha kötü durumda olan kişi tarafından öznel olarak hissedilmektedir. Crosby (1976) göreceli yoksunluk alanındaki çalışmaları incelemesinden sonra bir model geliştirmiştir. Bu modelde bir bireyin, bir şeye (X) sahip olmama konusunda kızgınlık hissettiği ancak kendi durumuna benzer kişilerin X'e sahip olduğunu gördüğünde X'i istediği, X'e sahip olma hakkını hissettiği, X'e

sahip olmanın mümkün olduğunu düşündüğü ve X'e sahip olmama konusundaki başarısızlığı nedeniyle kendini suçlamadığı iddia edilmektedir (Crosby, 1976).

2.1.1.3.2 Proaktif-İçerik Teorileri

Çalışanların adil ve adil olmayan kazanım dağıtımlarına nasıl tepki verdiğine odaklanan reaktif-içerik teorilerinin aksine proaktif-içerik teorileri, çalışanların adil kazanım dağıtımlarını oluşturmaya nasıl çabaladıklarına odaklanır. Bu teorinin temelleri Leventhal tarafından atılmıştır (Greenberg, 1987).

2.1.1.3.2.1 Leventhal'ın Adalet Yargı Teorisi

1960'ların sonu ile 1970'lerin başında, Leventhal ve arkadaşları yaptıkları araştırmalar ile ödül dağıtılanların tepkilerinden ödül dağıtıcılarının davranışlarına odaklanarak daha proaktif bir bakış açısı geliştirmişlerdir (Colquitt ve diğerleri, 2005).

Leventhal, insanların bazen davranışsal açıdan adil ödül dağıtımları ortaya çıkarmaya çalıştıklarını iddia etmiştir. Elde edilen ödüllerin yapılan katkılarla orantılı olduğu, çünkü bunlar uzun vadede ilgili taraflar için faydalı olacaktır. Yapılan çalışmalarda dağıtımı yapılan ödül, ücret, terfi gibi kazanımların hak edenler arasında çalışanların katkılarıyla orantılı bir şekilde bölüştürüldüğü görülmüştür (Greenberg, 1987).

Bu teoride bireyler, adil dağıtım kararları verebilmek için karşılaşılan durumların çeşitliliğine göre farklı dağıtım kararları almaktadır. Araştırmalar, adil dağıtım ilkesinin arasıra ihlal edildiğini ve kazanımların eşit paylaşım ilkesine dayanarak ya da çalışanların ihtiyaçlarına göre dağıtıldığını ortaya çıkarmıştır. Hakkaniyet kuralında kişi kazanımlarının adilliğini katılımı doğrultusunda değerlendirir. Kazanımların belirlenmesinde kişilerin katkılarının göz önüne alınmadan herkesin aynı kazanımı elde etmesi eşitlik kuralı olarak görülmektedir. İhtiyaç kuralı ise hem eşitliğe hem de kişilerin katılımlarına bakılmaksızın daha fazla ihtiyacı olanın daha fazla kazanım elde etmesi olarak belirtilmektedir (Chan, 2000).

Reaktif-içerik teorileri ve proaktif-içerik teorileri, kazanımların dağıtılmasına adalet açısından odaklanmaları nedeniyle dağıtım adaletini açıklayan teorilerdir.

2.1.1.3.3 Reaktif-Süreç Teorileri

Karar almada kullanılan süreçlerin adilliği üzerine odaklanan teoriler (süreç teorileri), ortaya çıkan kazanımların dağıtımında adalet ile ilgilenen teorilerden (içerik teorileri) büyük fark göstermiyor gibi görünse de farklı bir entelektüel gelenekten özellikle hukuktan kaynaklandığı için farklı bir durum göstermektedir. Bu teoriler, insanların hukuk sürecinde karar verme işlemlerinin her birine nasıl tepki verecekleri ile ilgilidir ve böylece reaktif bir süreç teorisi olarak nitelendirilir. Hukuk bilimciler genel olarak hukukî kararlar verirken kullanılan prosedürlerin toplumun bu kararları kabul etmesi üzerinde derin bir etkisi olacağını kabul etmişlerdir (Greenberg, 1987).

2.1.1.3.3.1 Thiabut ve Laurens Walker'ın Prosedür Adaleti Teorisi

Proaktif-içerik teorilerinin formülleştirilmesi ve araştırılmasıyla yaklaşık olarak aynı zamanda (1970'li yılların başlarında) Kuzey Carolina Üniversitesi'ndeki bir araştırma ekibinden iki araştırmacı olan Thibaut ve Walker, hukuki prosedürler üzerine yapılan araştırmaların geleneğinden etkilenmişler ve çeşitli çatışma çözümü prosedürlerine yönelik tepkileri karşılaştırmak üzere tasarlanmış bir dizi çalışma yürütmüşlerdir (Greenberg, 1987). İlk çalışma seti, üçüncü bir tarafın yani karar verenin nasıl olması gerektiğine odaklanmaktadır. Geri kalan çalışmalar, üçüncü tarafın nihai karar verici olduğunu varsaymakta ve çeşitli kontrollü koşullar altında bir bilgi toplayıcı ve değerleme uzmanı olarak rolünü incelemektedir (Thibaut ve Walker, 1975).

Araştırmacılar, işlemsel adalet teorilerinde üç ayrı taraf ve anlaşmazlığın çözüm sürecine ilişkin iki aşama tanımlaması yapmışlardır. Taraflar, anlaşmazlığa düşen iki kişi (davacı-davalı) ve aracılık eden üçüncü kişiden (yargıç) oluşmaktadır. Çözüm sürecine ilişkin aşamalar ise delillerin ortaya konulduğu süreç aşaması ile anlaşmazlığın çözümünde delillerin kullanıldığı karar aşamasıdır. Delillerin seçimi

ve geliştirilmesi ile ilgili kontrol, süreç kontrolü; anlaşmazlığın sonucunun belirlenmesine yönelik kontrol ise karar kontrolü olarak tanımlanmıştır. Teoriye göre kullanılan prosedürler, tarafların sahip oldukları kontrolün derecesine göre değişebilmektedir. Taraflara süreç kontrolü sağlayan prosedürler, bu kontrolü sağlamayan prosedürlere göre tüm tarafları daha fazla tatmin etmektedir. Bunların sonucunda alınan kararlar daha adil olarak algılanmakta ve sonuçlar taraflar açısından daha kolay kabul edilmektedir (Greenberg, 1987).

2.1.1.3.4 Proaktif-Süreç Teorileri

Taraflar arasındaki anlaşmazlığın çözümünde kullanılan prosedürleri inceleyen reaktif-süreç teorilerinin aksine, proaktif-süreç teorileri dağıtım prosedürlerine odaklanma eğilimindedir. Bu teoriler adil uygulamaların gerçekleştirilebilmesi için hangi prosedürlerin kullanılacağını belirlemeye çalışır. Bu sınıflandırma içinde en baskın olan teori, dağıtım tercihi teorisidir (Greenberg, 1987).

2.1.1.3.4.1 Dağıtım Tercihi Teorisi

Dağıtım davranışına genel bir model oluşturmayı amaçlayan bu teori, Leventhal'ın adalet yargı teorisinin gelişmiş şeklidir ve dağıtım kararlarından çok prosedürlerle ilgili kararlara uygulandığından proaktif-süreç teorileri kategorisinde yer almaktadır. Bu teori, dağıtım prosedürlerinin dağıtımı yapan yöneticinin önemli hedeflere ulaşmasına yardımcı olduğu ölçüde tercih edileceğini ileri sürmektedir. Özellikle bu teori, belirli prosedürlerin insanların hedeflerine ulaşmada farklı bir şekilde önemli bir rol oynayacağını ve hedefe ulaşmada yardımcı olacağına inanılan prosedürün en çok tercih edileceğini varsaymaktadır. Bu teoriye göre örgüt içinde adaletin sağlanmasına yardımcı olabilecek sekiz prosedür tanımlanmıştır. Bunlar (Greenberg, 1987):

a) Çalışanlara karar verenleri seçme hakkı vermek,

b) Tutarlı kurallara dayanmak,

c) Doğru bilgiye dayanmak,

d) Karar verme gücünün yapısını tespit etmek,

e) Çalışanları önyargılara karşı korumak,

f) Çalışanların itirazlarının değerlendirmeye alınmasını sağlamak,

g) Prosedürlerde değişiklikler yapılmasına imkân vermek,

h) Yaygın olarak kabul edilen etik standartlara sahip olmak şeklinde sıralanabilir.

2.1.1.4 Örgütsel Adaletin Boyutları

Adalet çalışmaları, Adams'ın eşitlik teorisi üzerine yaptığı çalışmalarla başlamış ve ilk etapta kazanımların algılanan adaletini yani dağıtım adaletini vurgulamıştır (Cohen-Charash ve Spector, 2001). Tarihsel olarak incelenen ilk adalet türü dağıtımsal adalettir (Cropanzano ve Byrne, 2000). Eşitlik teorisinin ve diğer dağıtımsal adalet modellerinin, çalışanların adaletsizliğe olan tepkilerini tam olarak açıklama ve tahmin etme açısından yetersiz kalmasından sonra araştırmaların odak noktası işlemsel adalete kaymıştır. İşlemsel adalet çalışmaları, kazanımların elde edildiği sürecin adilliğini incelemiştir. Araştırma sonuçları kazanımların dağıtımının her zaman dağıtım süreci kadar önemli olmadığını göstermiştir. Bu arada, örgütsel uygulamaların kişilerarası tarafına özellikle de çalışanların yönetimle olan etkileşim ve iletişimine odaklanan etkileşimsel adalet kavramı ortaya çıkmıştır (Cohen-Charash ve Spector, 2001). Alanyazında örgütsel adaletin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet bileşenlerine bölünmesi yaygın olarak kabul görmüştür (Cropanzano ve Byrne, 2000).

Cohen-Charash ve Spector (2001), örgütsel adaletle ilgili yaptıkları meta analiz çalışmasında; dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarının kendi aralarındaki ilişkiler ile ilgili 190 araştırmayı incelemiş, örgütsel adaletin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet boyutlarının arasındaki farklılıkları tespit etmişlerdir. Meta analizden ortaya çıkan genel sonuç: Örgütsel adaletin boyutları

olan dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet arasında güçlü bir ilişki vardır ancak farklı yapılardır.

2.1.1.4.1 Dağıtımsal Adalet

Dağıtım adaletinin kavramsallaştırılması, dağıtım adaletine dikkat çeken ve modern köklerinin atılmasını sağlayan Homans ile olmuştur. Homans'ın dağıtım adaleti kuralına göre taraflar arasında bir sosyal değişim ilişkisi beklenmektedir. Bunlar:

a) Her birinin ödülünün her birinin maliyetiyle orantılı olması,

b) Net ödüllerin veya kârların, yatırımlarıyla orantılı olması.

Dağıtımsal adalet kavramını örgütler bağlamına genişleten Adams, insanların kendi kazanım ve ödüllerinin başka birinin girdilerine (yani katkılara) kıyasla eşitliğin olmadığı durumlardan kaynaklanan gerginlikten kaçınmak için motive oldukları eşitsizlik teorisini önermiştir (Cropanzano ve Greenberg, 1997).

Dağıtımsal adalet, alanyazında ortaya çıkan ilk adalet boyutlarından biridir. Örgütlerde dağıtımsal adalet; dağıtım adaleti teorisi, eşitlik teorisi ve göreli yoksunluk teorilerini test etmek üzere ortaya çıkmıştır (Greenberg, 1990b).

Dağıtımsal adalet, bireylerin elde ettikleri kazanımların adil bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığına ilişkin algılamaları olarak ifade edilmektedir. Çalışanlar adil dağıtımı değerlendirirken ölçüt olarak değişik referanslar alabilirler ancak en önemli referans sosyal karşılaştırmalardır (Folger ve Cropanzano, 1998).

Dağıtımsal adalet, hem sosyal hemde örgütsel açıdan mallar, hizmetler, fırsatlar, ödüller, ücretler, terfiler vb. her türlü kazanımların kişiler arasında paylaşımını konu alan bir kavramdır ve bireylerin kazanımlarının adilliğine ilişkin algılamalarını ifade etmektedir (Moorman, 1991; Cropanzano ve Byrne, 2000; Özen, 2003). Özellikle dağıtımsal adalet, kişinin maaş artışının büyüklüğü ile ilgili nasıl hissedildiği gibi belirli sonuçlara verilen tepkileri daha iyi belirlemektedir (Cropanzano ve Byrne, 2000).

Örgütlerde adalet kavramı, dağıtımsal adalet ile ilgili sosyo-psikolojik alanyazınından ortaya çıkmıştır. Sonuçlara odaklanmasından dolayı dağıtımsal adaletin esas olarak belirli sonuçlara bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkileri ile ilişkili olduğu tahmin edilmektedir. Bu nedenle belirli bir sonuç, haksız olarak algılandığında kişinin duygularını etkilemektedir (Cohen-Charash ve Spector, 2001).

2.1.1.4.2 İşlemsel Adalet

İşlemsel adalet alanyazında usul adaleti, süreç adaleti, prosedürel adalet ve prosedür adaleti gibi isimlerle ifade edilmektedir.

Leventhal ve arkadaşları, dağıtımda sürecin farklı sosyal ilişki türlerinde adaletin belirleyicileri olarak farklı derecede önemli olduğunun algılanmasını sağlamıştır. Thibaut ve Walker'in 1970'lerin başında işlemsel adalet üzerine yaptıkları araştırmalar, reaktif-süreç teorilerinin eksikliklerine karşı bir tepki olmanın aksine çeşitli tartışmaların niteliklerine olan ilgiden kaynaklanmıştır. Deutsch ve Leventhal gibi teorisyenler işlemsel adalet araştırmalarının, eşitlik teorisi araştırmalarında dağıtımsal süreçleri alanının bir uzantısı olarak görülebileceğine dikkat çekmiştir. Folger, işçilerin haksız sonuçlara nasıl tepki verdiklerinden haksız prosedürlere nasıl tepki verdiklerine kadar bir kaymayı yansıtan ilk araştırmacılardandır. Çalışmaları, işçilere bazı koşullar altında kendilerini etkileyen kararlarda söz söyleme fırsatı vermenin bu kararların sonucuna tepkilerini artırdığını göstermiştir (Greenberg, 1987).

Sosyal psikolojik araştırmalar, yalnızca dağıtım adaleti sonuçlarını vurgulamak yerine dağıtımların yapıldığı süreci vurgulamaya yöneldiğinden örgütlerde adalet araştırmaları değişime uğramıştır. Artık kazanımların algılanan adaleti, algılanan örgütsel adaletin tek belirleyicisi olarak görülmemiştir. Kazanımların elde edildiği sürecin algılanan adaleti de önemli ve bazı durumlarda algılanan örgütsel adaletin en önemli belirleyicisidir. Kazanımların belirlendiği sürecin adaleti olarak tanımlanan işlemsel adaletin, prosedürlerin belirli bir kurala bağlı olarak kabul edilen ilkeleri somutlaştığında ortaya çıktığı düşünülmektedir (Cohen-Charash ve Spector, 2001).

İşlemsel adalet, bir kazanımın dağıtımındaki sürecin adaleti anlamına gelir. Örneğin maaş artışının büyüklüğü dağıtım adaleti meselesiyken maaş kararının alındığı süreç işlemsel adaletin meselesidir (Cropanzano ve Byrne, 2000).

Örgütlerde işlemsel adaletin öneminin ana nedeni, adil prosedürlerin çok çeşitli arzu edilen sonuçlarla ilişkili olmasıdır. Genel olarak insanlar adil prosedürlerden kaynaklanan kararları, adil olmayan prosedürlerden kaynaklanan kararlardan daha fazla kabul ederler. Ayrıca örgütsel kararları kabul eden çalışanlar, yöneticilerle işbirliği yapma eğilimindedir. Bu durum örgütlerden bir şekilde zarar gören veya rahatsız olan insanlar için bile geçerlidir. Benzer şekilde sigara içenlerin adil prosedürleri takip etmeleri gerektiğine, şirketleri tarafından empoze edildiğine inandıklarında sigara yasağını daha güçlü bir şekilde kabul ettikleri tespit edilmiştir. Örgütsel prosedürlerin etkinliği, adil olarak algılanan süreç niteliklerinin dâhil edilmesiyle geliştirilebileceği görülmektedir. Çalışanlar, deneyimlerini adil veya adil olmayan dağıtım prosedürleriyle bir bütün olarak organizasyona yansıyan bilgiler olarak kullanırlar. Bu nedenle işlemsel adalet, insanların işverenleriyle daha büyük ilişkiler kurdukları, organizasyona olan bağlılıklarını ve onun adına çaba gösterme istekliliklerini arttırdıkları temel olarak kullanılabilir. Açıkçası işlemsel adaletin örgütsel işleyiş üzerinde çok çeşitli yararlı etkileri vardır (Cropanzano ve Greenberg, 1997).

2.1.1.4.3 Etkileşimsel Adalet

İlk kez 1986 yılında Bies ve Moag tarafından kullanılan etkileşimsel adalet, örgütsel işlemler uygulanırken insanların maruz kaldığı tutum ve davranışların niteliği olarak tanımlanmıştır (Bies, 2001).

Etkileşimsel adalet, işlemsel adaletin kişiler arası ilişkiler boyutudur. Bu kavram bir çalışanın resmi prosedürlerin yürürlüğe girmesinde veya bu prosedürlerin açıklanmasında aldığı davranışın adaletini ifade eder. Çoğu durumda bir çalışana bir prosedür gerçekleştirilirken nasıl davranıldığı, algılanan adaletini etkileyebilir (Niehoff ve Moorman, 1993). İşlemsel adaletin bir uzantısı olan etkileşimsel adalet, örgütsel uygulamaların insan tarafı yani yönetimin adaletin alıcısına karşı nasıl davrandığı ile ilgilidir. Bu nedenle etkileşimsel adalet, adalet

kaynağı ile adalet alıcısı arasındaki iletişim sürecinin nezaket, dürüstlük ve saygı gibi yönleriyle ilgilidir (Cohen-Charash ve Spector, 2001). Etkileşimsel adalet, hem sosyal duyarlılığa (yani bir kişiye haysiyet ve saygıyla davranma) hem de karar verme sırasında paylaşılan bilgi miktarıyla ilgilidir (Cropanzano ve Byrne, 2000).

Etkileşimsel adalette yönetim temsilcilerine yani direkt amirlere veya yargı kaynaklarına karşı tepki verilmesi söz konusudur. Bir çalışan adil olmayan etkileşim gördüğünde prosedürel adalet örneklerinde olduğu gibi örgütün tamamına veya dağıtıcı adalet teorisindeki gibi belirli bir sonuca olumsuz reaksiyon vermek yerine amirine ya da çalışana adil davranmayan oluşuma olumsuz tepki verebilir. Bu yüzden çalışan, örgütün bütünüyle değil de direkt amirin kendisiyle sorun yaşayabilir. Ayrıca çalışanın direkt amirine olan bağlılığı örgüte olandan daha az olacak ve örgüte karşı sergileyeceği olumsuz tavırlar da direkt amirine karşı sergileyeceğinden fazla olmayacaktır (Cohen-Charash ve Spector, 2001).

Öte yandan işlemsel ve etkileşimsel adalet, kurumlara ve bireylere verilen tepkilerin daha iyi belirleyicileri gibi görünmektedir. Araştırma bulguları insanların işlemsel ve etkileşimsel adalet uygulamalarını olumlu algıladıklarında olumsuz kararları daha fazla kabul ettiklerini, kurumlara daha fazla bağlı olduklarını ve karar vericilerin daha fazla meşruiyete sahip olduklarını göstermektedir (Cropanzano ve Byrne, 2000).

Kişilerarası adalet, prosedürlerin yürütülmesinde veya sonuçların belirlenmesinde yer alan yetkililer tarafından insanlara nezaket, haysiyet ve saygı ile davranılma derecesini yansıtır. Bilgi adaleti, prosedürlerin neden belirli bir şekilde kullanıldığı veya sonuçların neden belirli bir şekilde dağıtıldığı hakkında bilgi veren yani insanlara verilen açıklamalara odaklanmaktadır. Kişilerarası adalet algısı çıktılara yönelik tepkilerle ilgilidir. Kişilerarası duygusallık, bireylerin istenmeyen çıktılarla ilgili daha olumlu hissetmelerine neden olabilmektedir. Karar süreci ile ilgili yapılan açıklamalar, sürecin yapısal yönünü değerlendirmeye yönelik bilgileri içermiş olduğundan bilgisel adalet, sürece yönelik tepkileri etkilemektir (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, ve Ng, 2001).

2.1.2 Örgütsel Dürüstlük

Bu kısımda dürüstlük kavramı, dürüstlük tanımındaki temel unsurlar, yönetimde dürüstlük, örgütsel dürüstlük kavramı, örgütsel dürüstlüğün rolü ve örgütsel dürüstlüğün ölçümü incelenmiştir.

2.1.2.1 Dürüstlük Kavramı

Dürüstlük, formal ve informal tartışmalarda yaygın olarak kullanılan ama net tanımlanıp anlaşılan bir olgu değildir (Rieke ve Guastello, 1995). Alanyazında dürüstlük ile ilgili psikoloji, sosyoloji ve felsefe gibi alanlarda pekçok tanımlama mevcuttur.

Cox, La Caze ve Levine (2005), bu kavram ile ilgili kapsamlı felsefi bir tartışma ele almışlardır. Dürüstlük, erdemin en önemli ve sık sık alıntılanan kavramlarından biridir. Bazen ahlaki olmakla ile neredeyse eşanlamlı olarak kullanılırken bazen ahlaki olarak hareket etmek, dürüstlük ile hareket etmekten ayrılmaktadır. Cox ve diğerleri (2005) dürüstlüğü bir erdemlilik kavramı hatta bireyin karakterinin bir özelliği olarak tanımlamıştır. Dürüstlüğü tamlık ve bir nesnenin saflığı olarak görmüştür. Aynı şekilde Calhoun (1995) da dürüstlüğü bir erdem olarak görmektedir. Dürüstlüğü sosyal bir erdem olarak anlamanın yollarını önermiştir.

Wanek, Sackett ve Ones (2003) dürüstlüğün belirli bir tanımı olmadığını, karmaşık olduğunu ve alternatif olarak doğruluk, güvenilirlik, güvenebilirlik, sorumluluk ve itimat edilebilirlik olarak adlandırıldığını ifade etmektedir.

Dürüstlük, soru yanıt ilişkisine dayanan bir bilgi alışveriş sürecinde yanıtlayıcının olanı aktarması, gözlemcininse aktarılan bilgiyi yanlılığa düşmeden saptamasıdır (Yöntembilim Terimleri Sözlüğü, 1981).

Webster's New Encyclopedic Dictionary (1993)'de dürüstlük (isim): 1. Zarar görmemiş bir durum, doğruluk; 2. Özellikle ahlaki ya da sanatsal değeri olan bir kurala, koda bağlılık; 3. Tam ya da bölünmemiş olma hali, niteliği: Tamlık olarak ifade edilmektedir.

Dürüstlük Türk Dil Kurumu sözlüğünde “doğruluk”; diğer sözlüklerde “özü sözü bir olma”, “gerçeği saklamama”, “olanı olduğu gibi yansıtma”, “bildiğinden, inandığından ve olduğundan başka türlü görünmeye veya göstermeye çalışmama” olarak tanımlanır. Eski Türkçede ise karşılığı samimiyettir (Vikipedi, 2016).

Solomon (1993) dürüstlüğü, bireyin ne yapması gerektiğini bileceği “temelde ahlaki cesaret, istek ve irade” olarak tanımlamıştır (Akt. Cording, 2004).

Covey (1996)’e göre dürüstlük, doğruluğu içerir ama ondan farklı bir kavram olarak ele alınmaktadır. Doğruluk, gerçeği söylemek yani sözlerimizi gerçeğe uydurmaktır. Dürüstlük ise gerçeği sözlerimize uydurmaktır. Yani sözümüze bağlı kalmak, beklentileri gerçekleştirmektir. Dürüstlüğü kanıtlamanın en iyi yollarından biri, o sırada yanımızda olmayan kişilere sadakat göstermektir. Bu, öncelikle kendine, ama aynı zamanda hayata karşı da dürüstlük sergilemeyi gerektirir. Pehlivan (2001) doğrulukta tüm yaşam ve eylemlerin gerçekler üzerine kurulması gerektiğini ifade etmektedir.

Dürüstlük bir inançlar sistemi oluşturmaktan daha ötedir. Dürüstlüğün varlığı vizyon ve eylem arasında, amaçlanan değerler ve uygulanan değerler arasında bir tutarlılık ilişkisi içerir (Srivastva ve Cooperrider, 1988).

Alanyazında yer alan dürüstlük kavramı, doğruluk ve vicdanlılık gibi kelimeler ile karıştırılmakta ve birbirlerinin yerine kullanılmaktadırlar. Dürüstlük; doğruluk, vicdanlılık veya kişilik özelliklerinin bir bileşimi için başka bir kavram mıdır? Yoksa dürüstlük, kendi önemini hak eden ayrı bir kavram mı? Bu karışıklık bir sorundur çünkü insanların farklı şeyleri ifade ederken aynı terimi kullanmasına neden olur. Ayrıca alanyazında dürüstlüğün ahlaki boyutu hakkında çok az tartışma vardır (Becker, 1998).

Dürüstlük kavramı, bilimin sosyoloji, felsefe ve psikoloji alanlarında kapsamlı bir şekilde tartışılmıştır. Ancak bu alanlarda dürüstlük hakkında önemli bakış açıları elde edilebilse de konu farklı alanlarda farklı anlamlar, perspektifler ve kapsamlarla kullanılma eğiliminde olduğu için hepsinde dürüstlük kavramı belirsiz ve karışık olarak tanımlanmıştır. Örgütsel açıdan dürüstlük olgusunun

faydalı olabilmesi için öncelikle dürüstlüğün kullanılabilir bir tanımını sunmak ve bu tanımın sınırlarının çizilmesi ve gerekmektedir.

Dürüstlük, isteyerek bilmek, amaçlı ve bireyin kendi eylemlerini kontrol edebildiği için ahlaki normlara uygun olarak davranması şeklinde tanımlar. Dürüstlük, bireyin bilinçli seçim yapmasını, böylece bireyin eylemleri ve ilkelerinin uyumlu olmasını gerektirir (DeGeorge, 1993). DeGeorge ahlaki olarak hareket etmek yerine dürüstçe hareket etmekten bahsederek bu ikisini özdeşleştirir (Brenkert, 1999).

Becker (1998) dürüstlüğü ahlaken doğrulanabilen bir seri ilke ve değere eylemler esnasında bağlı kalmaktır şeklinde tanımlamıştır. Burada ahlaki gerekçelendirme kriteri gerçekliktir.

Simons (1999) ise dürüstlüğü davranışsal dürüstlük olarak tanımlar. Davranışsal dürüstlüğü de benimsenen ve kabul edilen değerler/ilkeler ile gerçekleşen eylemler arasında uyum derecesi olarak tanımlamaktadır. Simons'un tanımında ilkelerin ahlaki yönünden ziyade, belirtilen ilkelerin eylemlerle ne ölçüde eşleştiğine odaklanılmaktadır.

Dürüstlük tanımlarında uyum, tutarlılık, ahlak, evrensellik ve başkaları için endişe duyma üzerine vurgu yapılmaktadır (Hooijberg ve Lane, 2010).

Dürüstlük olgusunda bu tanımların ifade etiğinden daha fazlası bulunmaktadır. Tanımlarda görüldüğü gibi dürüstlük; doğruluk ve gerçeği saklamama, gerçekleri olduğu gibi aktarma, samimiyet, gönüllü olarak kabul edilen ahlaki ilkelere bağlı kalarak davranmayı, saflık, bozulmamışlık halini ve tamlığı içermektedir. Sözler ve eylemler arasındaki tutarlılık, dürüstlüğün önemli bir bileşeni olarak görülmektedir.

Ancak DeGeorge (1993), Becker (1998) ve Simons (1999) tarafından yapılan tanımların diğerlerinden farkı, dürüstlüğü değer ile eylem arasında ortaya çıkan bir olgu olarak tanımlamalarıdır. Bu açıdan bakılırsa burada dikkat edilecek husus, dürüstlük yapısının insan davranışlarında gözlenmesidir.

Kişilerin ahlaki norm, ilke ve değerleri vardır. Bu ahlaki norm ve değerler topluma, yöreye ve aileye özgün olabileceği gibi evrensel de olabilir. Becker (1998)'in tanımındaki ahlaken doğrulama evrensel ilke, değer ve doğrularda geçerlidir. Ancak dürüstlük olgusuna evrensel olmayan ilke ve değerler ile davranışlar arasındaki uyum açısından nasıl bakılacak sorusunun cevabı, Simons (1999)'un davranışsal dürüstlük tanımında aranmalıdır. Evrensel olmayan değerlerde, kişi bu değerleri benimsediği durumda değer ile davranış arasında uyum aranmalıdır.

2.1.2.2 Dürüstlük Kavramındaki Temel Unsurlar

Harris (2014) dürüstlüğün, içinde birçok unsuru barındırdığını, genellikle kişiyi utanca ve pişmanlığa sürükleyecek davranışlardan sakınmayı gerektirdiğini ifade etmektedir. Dürüstlükte yalan söyleme ihtiyacının hissedilmemesi gerektiğini söylemektedir. Yalan söylemeyi ise başkaları ile işbirliği içinde bulunmayı reddetme ve ilişkiden uzak durmak olarak tanımlamaktadır.

Ones (1993) kişilik temelli dürüstlük testlerini incelemiştir. İncelemesinde dürüstlük konusunda alanyazının en önemli eksikliğinin, dürüstlüğün genel faktörü ile ilgili araştırma azlığı olduğunu belirtmektedir. Ones (1993) dürüstlüğün hiyerarşik yapısını incelemiş, vicdanlılık ve doğruluk yapısının kişilik temelli dürüstlük testlerinin açıkça temelindeki yapı olduğu sonucuna varmıştır. Ones (1993)'ın araştırma sonuçları, Hogan ve Hogan (1989)'ın dürüstlüğün en iyi göstergesi vicdanlılıktır bulgusunu doğrulamıştır. Genel olarak vicdanlılık, dürüstlük testleri ile en fazla örtüşmeye sahiptir sonucuna ulaşılmıştır (Akt. Ones, 1993). Ayrıca Ones (1993) dürüstlük testi puanlarının vicdanlılık, uyumluluk ve güvenilirlik ile ölçülen yapılarla ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Dürüstlük kavramını tanımlayan terimler genellikle uyum, vicdanlılık, duygusal istikrar ve tutarlılık içeren düzlemlerde bulunur. Vicdanlılık kavramının ahlaki vicdan ve dolayısıyla dürüstlük anlamına geldiği göz önüne alındığında vicdanlılığı en güçlü şekilde tanımlayan terimler; organizasyon, verimlilik, hassasiyet ve öz disiplin gibi özelliklerde ortaya çıkan görevle ilgili vicdan içeren

terimlerdir. Dürüstlüğün anlaşılabilirlik ile bir şekilde ilişkili olduğuna dair kanıtlar da vardır (Ashton ve Lee, 2001). Ayrıca Hooijberg ve Lane (2010) tutarlı bir davranışın dürüstlüğün bir göstergesi olarak görülebileceğini savunmaktadır.

Vicdanlılık; güvenilirlik, dikkatlilik ve sorumluluk gibi özellikleri yansıtır. Dürüstlük testi alanyazınında bu yapı, olumsuz yönden (örneğin sorumsuzluk, dikkatsizlik ve kuralların ihlali) incelenmiş ve ölçülmüştür. Çeşitli dürüstlük testlerinde bu öğelerin incelenmesi vicdanlılık kavramını doğrulamaktadır (Ones, Viswesvaran ve Schmidt, 1993).

Collins ve Schmidt (1993) kişilik, dürüstlük ve suçlarla ilgili çalışmasında yüksek performansın vicdanilik ve dürüst çalışma davranışını yordadığını bulmuştur. Çalışma sonuçları, suç eğiliminin altında geniş bir "sosyal vicdanlılık" faktörünün yattığını göstermektedir.

Barnard (1968) da dürüstlük olgusunu ele alır fakat tanımlamasında sorumluluk terimini öne çıkarır: Dürüstlük, genelde sorumluluk kelimesinde işaret edilen bir olgu olup liderliğin bir yönüdür. Dürüstlük, insan eylemlerine kararlılık ve güvenilirlik katar, amaçlara öngörü ve ideallik verir. Barnard sorumluluğu, güçlü zıt arzular ve dürtülerin varlığı halinde bireyin eylemlerini kontrol eden belirli özel ahlaki kodların gücü olarak tanımlamaktadır (Akt. Cording, 2004).

Foucault (2016) parrhesia sözcüğünü Yunan felsefesinde incelemiştir. Parrhesia sözcüğü özgür konuşma, açık sözlülük anlamlarına gelir. Parrhesiastes ise gerçekleri söyleyen kişi, aklındaki her şeyi söyleyen kişi anlamına gelir. Parrhesia sözcüğü iki türü içinde barındırır. Birincisi boşboğazlık anlamında kullanılan sözcük olumsuz anlamlar içerir. Sözcük bu aşağılayıcı anlamdan ziyade gerçekleri söylemek şeklinde olumlu bir anlama sahiptir. Gerçekleri söylemenin dürüstlüğü ise cesaretle ispatlanır. Bir konuşmacının tehlikeli ve çoğunluğun inandığından farklı bir şey söylemesi o kişinin Parrhesiastes olduğunun güçlü bir işaretidir (Foucault, 2016). Burada cesaret kavramının dürüstlüğün etkileyicisi olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Pozitif psikoloji hareketi yazarları Chris Peterson ve Martin Seligman; bilgi/bilgelik, cesaret, adalet, insanlık, aşk, denge ve üstünlük olarak tarif ettikleri

altı büyük meziyet erdemi içinde belirli bir erdemi temsil eden üç-beş "güçlü karakter" tespit etmişlerdir. Cesaret erdemini dürüstlüğün annesi olarak görmektedirler ve ana bileşenleri özgünlük ve dürüstlüktür (Diessner, 2007).

Calhoun (1995) bir şey için ayakta durma kavramının, dürüstlüğün anlamının merkezinde olduğunu varsaymaktadır. Bu nedenle dürüst davranmak yani kendi yargısına göre benliğin sınırlarını korumak, onu parçalanmaya, benliğin kaybına ve kötülüğün kirliliğine karşı korumak için yakından ilişkili görünmektedir.

Sömürüye karşı adaletin öncelikle dürüstlük faktörü ile ilişkili olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayım doğruluk, ahlaki ve güvenilir olmak gibi dürüstlük faktörünün olumlu kutbunu tanımlayan birkaç sıfatla tutarlı görünmektedir. Dürüstlüğün açgözlülük gibi olumsuz kutbunu tanımlayan diğer terimlerle de sömürü oldukça ilişkili görünmektedir (Hwang ve Burgers, 1997).

DeGeorge (1993)'e göre dürüstlük içeren davranışlarda bulunmak, etik ya da ahlaki davranışlar sergilemekle aynıdır. Dürüstlük içeren davranışlarda bulunmak hem kişinin kendi koyduğu davranış normlarına uyumlu davranması hem de etik ve ahlakiliğin getirdiği normlara uyum sağlamasıdır.

Ashford (2000) objektif dürüstlük olarak adlandırdığı bir erdemi savunmaktadır. Objektif dürüstlük, eylemlerin gerçek ahlaki yükümlülüklerini tam olarak anlamalarını gerektirmektedir. Bu nedenle dürüst bir kişi ahlaki olarak yanlış yapmamaktadır.

Ahlaki dürüstlük, günlük konuşmada en çok kastedilen dürüstlük türüdür. İngilizce'de bu ifade bizim için güvenilir; vaatlerini, anlaşmalarını, yeminlerini ve sözleşmelerini yerine getiren sözüne sadık bir kişiyi çağrıştırmaktadır. Dürüst insanlar söylediklerini yaptıklarıyla bütünleştirmektedir. Özellikle ahlaki dürüstlüğü olan bir kişi, ne yapacağını söylediği ile gerçekte ne yaptığı arasında bir uyum içinde olan kişi olarak görülmektedir. Ahlaki dürüstlük ikiyüzlülüğün tam tersidir (Diessner, 2007).

Solomon (1993)'a göre dürüstlük hem bireyin aitlik duygusunu ve sadakatini hem de ahlaki özerklik duygusunu içermektedir. Kelimenin kendisi tamlığa işaret eder ama bireylerin kimliklerini ele alacak olursak kimse izole halde atomlardan oluşmamaktadır. Bunun yerine bireyler daha geniş sosyal moleküllerin bir ürünüdür. Yani tamlık, bireyin ve diğer bireylerin sosyal rolünü dışlamaz aksine kapsar. Dürüstlüğe sahip olmak aşağı yukarı etik olmakla eş anlamlıdır. Dikkat edilmesi gereken şey, etik olarak uygun olan ve olmayanlar konusunda fikir farklılıklarına saygı göstermektir. Dürüstlük olgusunu bu kadar önemli ve bu derece zor kılan durum ise tamlık olgusunun kişinin kendine karşı dürüst olması olarak yorumlanmasında yatmaktadır (Akt. Cording, 2004).

Sheldon, Davidson ve Pollard (2004) dürüstlüğü; insanların kendilerine sadık oldukları, iç durumlarını, niyetlerini ve taahhütlerini özel ve kamuya açık olarak doğru bir şekilde temsil ettikleri bir karakter özelliği olarak tanımlamaktadır. Bu kişiler duygu ve davranışlarının sorumluluğunu kabul etmekte ve üstlenmektedir. Dürüstlük için belirli davranışsal kriterleri; kabul edilen değerlerle uyumlu bir davranış modeli, muhalefet karşısında bile ahlaki inançları kamuya açık bir şekilde haklı çıkarmaya istekli ve başkaları ile özellikle de ihtiyaç duyanlarla ilgilenme şeklinde sıralarlar. Sheldon ve diğerleri (2004) dürüstlüğün gerçek doğruluk ve kişilerarası samimiyet anlamına geldiğini ifade etmektedir.

Dürüstlük üst erdemdir. Yani bireyler ve örgütlerin diğer erdemlerinin çatışma halinde olduğu hallerde bu durumla daha kolay baş etmelerine yardımcı olacak bir olgudur (Solomon, 1993; akt. Cording, 2004).

Calhoun (1995)'a göre dürüstlüğün gerçekten kişisel bir erdem olduğu ölçüde kişinin ilkelerine ve değerlerine göre hareket etmesi doğrudur. Buradaki dürüstlük, kendini değerlendiren bir topluluğun üyesi olarak bu topluluğun onayladığı şeyleri önemsemekle sıkı sıkıya bağlı görünmektedir. Yani dürüstlük sosyal bir erdem gibi görünmektedir. Dürüstlüğe sosyal bir erdem olarak bakmak, bizim için önemli bir anlamı olan ve yaşamın saflığı olan şeyleri korumak için dürüst insanları ısrarcı olarak görmemizi sağlar. Onlar en iyi kararlarına sadık kalırlar.

Platon'a göre ahlaki sonuçlar üreten dürüstlük biçimi, aklın duygu ve arzuyu yönetmesine izin verilmesini gerektirir. Bu, en uyumlu ve adil dürüstlük biçimidir. Sokrates, akıl yönettiğinde aynı zamanda duygu ve arzunun uygun rollerine de saygı duyduğunda, o zaman kişinin asla saygısızlık veya hırsızlık yapmayacağını ya da başkalarına hain bir şekilde davranmayacağını söylemektedir. "Yemin ya da anlaşmaların olduğu yerde inancını asla kırma" sözü dürüstlüğün klasik bir tanımıdır (Diessner, 2007).

Cox ve diğerleri (2005) dürüstlüğü bazı kavramlarla açıklamaya çalışmışlardır. Başlıklar halinde aktarılan bilgiler aşağıda verilmiştir.

Öz bütünleşme olarak dürüstlük: Burada birey kişiliğinin çeşitli bölümlerini uyumlu bir şekilde bir araya getirip bütünleştirir ve bu şekilde dürüstlük açısından kişiliği sağlam hale gelir. Dürüstlük öncelikle kendini sağlam ve bozulmamış tutma meselesidir. Dürüstlüğün kişilikte kendi kendini bütünleştirmesi, dürüstlüğün benlikle olan ilişkisini oluşturur.

Dürüstlüğün kimlik görünümü: Öncelikle bir kişinin arzularını onaylamak yerine taahhütlerini yani farklı niyet, söz, inanç, güven ve beklenti ilişkilerine sadık kalması açısından düşünmektir. Bu taahhütler açık, bilinçli ve kamuya açık ya da örtük, bilinçsiz ve özel olabilir.

Dürüstlüğün öz-anayasa görüşü: Dürüstlükle yaşamak sadece tutarlı bir yaşam planına ve bunu gerçekleştirme cesaretine sahip olmak değil, bunu yapmak için ilkeler üzerinde hareket etmeli ve bu ilkeler, konuyu tatmin edici bir şekilde yansıtan gelecekteki herhangi bir benlik tarafından rasyonel olarak desteklenecek şekilde olmalıdır.

Dik duruş olarak dürüstlük: Dürüstlük, sosyal karakter olarak bağlılıklar anlamında sadece tutarlı olunması değil bir şeylere sahip çıkılması, arkasında durulması ve savunulması meselesidir. Dürüst birey, hayatta neyi yapmanın değerli olduğunu keşfetmeye çalışan bireyler topluluğunda kendi yargılarının arkasında durmakta ve bunları savunmaktadır.

Ahlaki amaç olarak dürüstlük: Dürüstlüğün ahlaki bir amaç olarak değerlendirilmesi, gerçek ahlaki sorumlulukların algılandığı objektif dürüstlükten söz edilmektedir. Dürüst bireyin toplumun ahlaki boyutlarına uyum sağladığına ve ahlaki anlamda hata yapamayacağına işaret edilmektedir.

Bir erdem olarak dürüstlük: Dürüstlük, sağlam bir şekilde kendi kendine incelenen bir yaşam gerektirmektedir. Dürüstlüğün bu yönünün daha fazla anlaşılması; pişmanlık, suçluluk, utanç gibi ahlaki veya benlik saygısı duygularını incelemeyi içermektedir. Bu dürüstlük sayesinde kişi kendisini izleyerek başarılı bir şekilde erdeme yakın ciddi bir yaşamın parçası olacaktır. Bu durum dürüstlüğü, bir kişinin daha fazla veya daha az ölçüde, belirli şekillerde ve yaşamının belirli alanlarında bir karakter kalitesi haline getirmektedir.

Dürüstlük ve ahlak teorisi: Dürüstlük kavramı ahlaki teorinin çağdaş tartışmasında önemli bir rol oynamıştır. En temsili faydacılık ve Kantçı ahlaki teori olan modern ahlaki teoriler, doğrudan erdem ve karakterle ilgilenmeyip bunun yerine öncelikle ahlaki olarak doğru eylemi tanımlamakla ilgilenmiştir.

Sosyal ve politik koşullarla ilgili dürüstlük: Dürüstlük genellikle kamusal alanda önemli etkilere sahip olsa da büyük ölçüde özel veya kişisel bir mesele olarak görülmektedir. Sosyal (örneğin aile, iş, dini), politik (örneğin hükümet biçimleri) yapılar ve süreçlerin kişisel dürüstlüğü etkileyebileceği yollara daha az dikkat edilmiştir.

Calhoun (1995) dürüstlüğü üç resim üzerinden açıklamaya çalışmıştır. Bunlar; benlik, kimlik ve temiz el resimleridir. Bütünleşmiş benlik resmine göre dürüstlük, kişinin kendi arzularının, değerlendirmelerinin ve taahhütlerinin bir bütün halinde birleşmesini içermektedir. Kimlik resmine göre dürüstlük, kişinin temel kimliğini temsil eden projelere ve ilkelere sadakatı anlamına gelmektedir. Temiz eller resmine göre dürüstlük özellikle kirli ellerde, kendi eylemlerinin şeffaflığını ve ahlakını korumak anlamına gelmektedir. Bu resimler daha ayrıntılı olarak aşağıda verilmiştir.

Benlik resmi: Benlik resmine göre benliğin ve dolayısıyla dürüstlüğün bütünleşmesi, her şeyden önce kişinin ahlaklı olmasını gerektirmektedir. Sadece

kalabalığın takipçisi olmak değil, bir şey için ayakta durmak ve bu pozisyonu almak için nedenlere sahip olmak gibi bazı gerekli dürüstlük koşullarını özetlemektedir. Bütünleşmiş benlik resminde, eylemleri tamamen kendi onayları tarafından belirlenen herhangi bir kişi dürüstlüğe sahip olmaktadır. Dürüstlük kavramında tutarsızlık ve kararsızlık göz önüne alındığında, dürüstlük bazen bu tutarsızlıkları ve iki yüzlüğü çözme dürtülerine direnmemeyi gerektirebilmektedir. Tutarsızlık kendini farklı kültürel dünyalar ya da anlam sistemlerinde farklı şekilde oluşturulmuş, ikiyüzlü ya da çoğul bir varlık olarak kavramsallaştırma olarak karşımıza çıkmaktadır. Baskılara karşı tavır almak dürüstlüğü olan bir kişinin yapabileceği iyi bir şeydir. Dürüstlük birbirleriyle çatışan anlam ve değer sistemlerini korumak için onaylamayı veya mücadele etmeyi içermektedir (Calhoun, 1995).

Kimlik resmi: Kimlik resmine göre dürüstlük, bir karakter oyuncusuna sahip olmak ve ona sadık olmak meselesidir. Kişisel dürüstlüğün bu görüşü, bütünleşmiş benlik resminden farklıdır, çünkü benlik resminde birey ne kadar önemsiz olursa olsun tüm arzularını temsil eder, oysa kimlik resminde öz-benliği için temel olan arzular arasında ayrım yapar. Dürüstlüğü, bireyin derinden tanımladığı projelere sadakat olarak hayal etmek sezgisel bir çekiciliğe sahiptir. Dürüstlüğü olan bir kişi, öz benliğinin kurucu olan arzularını temsil etmektedir. Bu, bu tür insanların neden temsil ettikleri şey için ölümü tercih edebileceklerini açıklamaktadır. Dürüstlüğün gerçekten derin bir şekilde tanımladığı şeylere sadık kalmaktan başka bir şey olmadığını sorgulamak mümkündür. Kısacası dürüstlük, sadece psikolojik olarak derin kimliklere değil, kişinin onaylarına sadakati de içermektedir. Dürüstlüğün temel değerlerimize sadakat gerektirdiği fikri doğru gelmektedir. Ancak dürüstlüğün sadece kimlik taahhütlerine sadık (ve kendini aldatmayan) bir mesele olup olmadığı sorgulanabilir. İradenin zayıflığı, kişinin daha iyi yargısına aykırı davranması ve bunun tekrarlanması dürüstlük eksikliğini göstermektedir (Calhoun, 1995).

Temiz eller resmi: Temiz eller resmine göre dürüstlük bir onay meselesidir. Eğer bir sebep ortaya çıkarsa kişi ne yapmaya istekli olduğunu ve dolayısıyla kötülükle işbirliği yapmayacağının sınırlarını belirleyen bazı temel ilkelere dayanmaktadır. Bu durumun sonuçları ne olursa olsun dürüst bir insanın yapmak

istemediği bazı şeyler vardır. Dürüstlükle hareket etmenin en çarpıcı özelliği, ilkelerinden ödün vermeyi reddetmeyi içermektedir. Özetle bir kişi, bir eyleminin yanlış olduğuna inandığı göz önüne alındığında, dürüstlüğe sahip olmak gerçekten bunu yapmamasını veya yaptığında en azından pişman olmasını gerektirebilir. Ahlaki dürüstlüğün tek şartı, kişinin en ahlaki nedene sahip olmak için ne gerekiyorsa yapmasıdır. Dürüstlükten yoksun olmak, kişinin kendi görüşlerini formüle etmek ve örneklemek anlamına gelir. Dürüstlüğü olmayan insanlar; kazanç, statü, ödül, onay, cezalardan kaçmak ve statü kaybı gibi konularda dürüstlüğü onaylamamak için kendi görüşlerine göre hareket ederler (Calhoun, 1995).

Nelly ve Rodrı´guez (2007) dürüstlüğü bir kişilik özelliği olarak görmektedir. Dürüstlük kavramının başlangıç noktası olarak Luhmann'ın genel sistem teorisine göre sınıflandırılabileceğini önermektedir. Alanyazında mevcut olan üç ana dürüstlük biçimini sınıflandırmıştır. Bunlar kişisel dürüstlük, ahlaki dürüstlük ve örgütsel dürüstlüktür.

Kişisel dürüstlük: Doğuştan gelen ve tanımlanmış bireysel eylem olarak dürüstlük şeklinde ifade edilir. Bu dürüstlük görüşü, geleneksel ahlaki standartlarla yakınsama anlamına gelmeyen, kendine sadık olma anlamında dürüstlük fikrini vurgulamaktadır. Bu dürüstlük kavramı, içsel ilkelere ve değerlere olan bağlılığı vurguladığı için kişisel dürüstlük olarak adlandırılabilir. Kişi bilinçli kişisel taahhütlere, ilkelere ve değerlere dayanan kendi unsurlarını oluşturmakta ve kendi sınırlarını düzenlemektedir. Kişi bu ilkelerin doğada bireysel olduğu ve toplumu (ahlaki standartlar) etkilediği yere kadar kendi yapılarını (kimliklerini) üretir ve düzenler. Kişi kendi kendine referanslıdır ve bu dürüstlük iç değerlere dayanır.

Ahlaki Dürüstlük: Burada sosyal bir süreç olarak dürüstlük incelenir. Bu temsil, dürüstlüğü ahlaki bir erdem olarak ortaya koymaktadır. İnsan sadece kendi dürüstlüğüyle ilgilenmemekte çünkü insan olarak toplumda yaşamaktadır. Bu nedenle ahlaki dürüstlük olarak adlandırılabilecek bu tür bir dürüstlük, kişisel dürüstlüğe ahlaki bir gereklilik katmaktadır. Çünkü birey bazı evrensel ahlaki ilkelere veya taahhütlere bağlı kalmaktadır.

Örgütsel Dürüstlük: Bu sınıflandırma dürüstlük fikrini kurumsal karakterle ilişkilendirmektedir. Her organizasyonun kendi ihtiyaçları, değerleri ve örgütsel bağımlılıkları vardır. Dahası her örgüt, kendi unsurlarını üreten kapalı bir sistem olarak düşünülse bile onu etkileyen iç ve dış ortamla karşı karşıyadır. Örgütsel dürüstlük olarak adlandırdığımız bu tür bir dürüstlük, sosyal yapılara oldukça benzer çünkü bu yapılar bireylerin toplumla iletişim kurdukları araçlardır. Sonuç olarak örgütsel dürüstlük kişisel dürüstlükten izole edilemez. Çünkü bireyler bilinçli bir şekilde kendi ilkeleri ve örgüt ilkeleriyle tutarlı olmalıdır. Aynı zamanda bireyin ve örgütün ilkeleri de genel ahlaki standartlara uygun olmalıdır.

2.1.2.3 Yönetimde Dürüstlük

Hooijberg ve Lane (2010) yönetici seminerlerinde liderlik tartışıldığında katılımcıların önemli bir kısmının, liderlerin etkili bir şekilde çalışması için dürüstlüğe ihtiyacı olduğunu iddia edeceklerinden bahsetmektedir.

Özellikle çoğu araştırmada örgütlerde dürüstlük kavramının yönetimsel alanda ön plana çıktığı görülmektedir. Yönetimsel alanda dürüstlük olgusu, yönetici davranışlarının öncülü olarak değerlendirilebilir.

Dürüstlüğün örgütler için iyi olması gerekmektedir. Dürüstlüğü yüksek olan insanlar liderlik pozisyonları için mükemmel adaylardır. Çünkü örgütsel kaynakları çalmazlar, başkalarına haksız davranmazlar veya kendilerini veya başkalarını aldatmazlar (Becker, 1998). Örgütlerde yönetici davranışlarının dürüstlüğü, çalışanlar üzerinden pek çok örgütsel değişkeni etkileyebilir.

Davranışların dürüstlüğü fikri önemlidir çünkü liderin davranışları, etik davranış ve doğruluk ile ilgili söz ve önerilerine uymuyorsa güven oluşturma, artan bağlılık ve karşılıklı saygı gibi dürüstlüğün olumlu örgütsel etkileri zarar görebilir (Simons, 1999).

Yönetici dürüstlüğünün üç boyutu vardır. Birincisi sistem dürüstlüğü, yöneticinin örgütlerde veya gruplarda tek tek parçaları bir koleksiyon olarak değil, birleşik bir bütün olarak algıladığı gerçeğini ifade etmektedir. İkinci dürüstlük türü ahlaki dürüstlüktür. Ortak vizyon liderliği büyük ölçüde bir bakıma bunun

eylemidir. Ahlaki ve etik standartların kaynağı olan "kalbin yolunu" takip etmektedir. Son olarak vizyonun dürüstlüğü, tutarlılık ve odak anlamına gelir. Yönetici vizyonu zorlayıcı olduğu ölçüde engellerin, eleştirmenlerin ve çelişkili alternatiflerin ortasında bile odaklanmış ve sarsılmaz hale gelmiş demektir (Cooperrider ve Srivastva, 1987).

Yönetimde dürüstlüğe dayalı bir strateji, örgütleri daha sağlam bir standartta tutar. Dürüstlük açısından etik yönetimin görevi, bir kuruluşun yol gösterici değerlerini tanımlamak, onlara hayat vermek, etik olarak sağlıklı davranışları destekleyen bir ortam yaratmak ve çalışanlar arasında ortak bir hesap verebilirlik duygusu aşılamaktır. Kurallara uyma ihtiyacı, dış otoriteler tarafından dayatılan, istenmeyen bir kısıtlamadan ziyade örgütsel yaşamın olumlu bir yönü olarak görülmektedir. Dürüstlük stratejileri tasarım ve kapsam bakımından farklılık gösterse de hepsi şirketlerin yol gösterici değerlerini, isteklerini, düşünce ve davranış kalıplarını tanımlamaya çalışmaktadır (Paine, 1994).

Peters ve Waterman (1982), değerleri şekillendiren yöneticilerin bir yandan vizyon geliştirirken öte yandan bu değerleri kelimeler yerine eylemlerle direkt olarak gösterebilmelerini ifade etmektedir. Çünkü dürüstlükte söylenenler ile yapılanlar arasında tutarlılık olması gerektiğini vurgulamaktadır.

Örgütsel ve kişisel dürüstlüğün ahlaki bağlamda yerleştirilmesi, yöneticilere örgütsel yaşamın ince yönlerini ifade etmek için bir çerçeve verebilir. Bireyler bir kimliğe veya karaktere sahip olduğu gibi örgütler de sahiptir. Bir kurumun örgüt kültürü, o kurumun kişiliği ve karakteridir. Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin varsayımlarından, değerlerinden, normlarından ve etik yönelimlerinden ve davranışlarından oluşur (Nelly ve Rodrı´guez, 2007).

Yönetici davranışlarının örgütler açısından ne kadar önemli olduğu kuşku götürmez bir gerçektir. Dürüst olmayan lider davranışlarının örgütlerde çalışanların yönetime ve örgüte olan güvenini zedeleyebileceği düşünülebilir. Çünkü yalan söyleyen, gerçekleri saklayan, ikiyüzlü, sahtekâr yöneticilere hiçbir çalışanın güvenmeyeceği, onlarla birlikte çalışmak istemeyeceği ifade edilebilir. Yöneticiler dürüst olmayan davranışlarıyla yönetimin etkililiğini dolayısı ile örgütün etkililiğini tehlikeye düşürebilir. Örgütlerde dürüstlüğün, herkes için gerekli olduğu ancak

örgütü etkileme gücü çalışanlara göre daha fazla olan yöneticiler için daha önemli olduğu söylenebilir.

2.1.2.4 Örgütsel Dürüstlük Kavramı

Dürüstlük söz konusu olduğunda çoğu araştırmacı bireysel dürüstlüğe odaklanır. Ancak bireysel dürüstlüğün tanımı ve konusu bir organizasyonun dürüstlüğüne benzer; sadece alan, entegrasyon ve süreç seviyesi farklıdır. Örgütsel dürüstlük, insanların içinde olduğu sosyal sistemde etkileşime giren bir parça olduğu için, incelenmeyi hak eden bir konudur (Nelly ve Rodrı´guez, 2007).

Örgütlerin dürüstlüğü insani gelişme ile ilgilidir. Sokratik anlamda, örgütler onları oluşturan bireylerin koşullarını yansıtır. Bir şehrin adil olarak yönetilebilmesi için şehri oluşturan bireyler de kişisel olarak adil olmalıdır. İşletmeler ve dini mezhepler az ya da çok dürüstlüğe sahip olabilir. Bir kiliseye ya da bir işletmeye dürüstlük olarak atıfta bulunduğumuzda onun bozuk olmadığı, kirlenmediği ve saf olduğu kastedilmektedir (Diessner, 2007).

Paine (1994) örgütsel dürüstlüğün yönetiminden bahseder. Paine'ye göre örgütsel dürüstlük bir seri rehber ilkeye uygun olarak öz yönetimi içerir. Dürüstlük temelli yaklaşım, etik davranışlar açısından yönetimsel sorumluluğu vurgulayarak kurallara saygıyı içerir. Detay ve kapsamda dürüstlük stratejileri farklılık gösterse de tüm stratejiler örgütlerin yol gösteren değerleri, ilhamları, düşünce ve eylem örüntülerini açıklamaya çalışır.

Örgütsel dürüstlük, örgütlerin belirli değerlere, özlemlere, düşünce ve davranış kalıpları ile olan tutarlılığıdır. Örgütsel dürüstlük kişisel dürüstlüğü etkiyen dinamik bir süreçtir. Kişisel dürüstlük örgütsel dürüstlüğü de etkileyebilir ve her ikisi de ahlaki dürüstlük tarafından kısıtlanır (Nelly ve Rodrı´guez, 2007).

Dürüstlük hem kişiler hem de örgütler içindir. Bireylerin ahlaki dürüstlüğü ile örgütlerin ahlaki dürüstlüğünün derecesi arasında her zaman çift yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bireyler ile örgütler birbirlerinin dürüstlük gelişimini iyi ya da kötü yönde etkilemektedir. İnsanların dürüstlüğüne tanımlamalar getirilse de kurumların ve örgütlerin dürüstlüğü insanların dürüstlüğüne bağlıdır. Örgütler, insanların

oluşturduğu düzeni yansıtır. Bir örgütün dürüstlüğü var ise onunla hiç çekinmeden bir iş yapılabilir. Ne zaman bir örgüt hakkında dürüstlük var deniyorsa bu demektir ki o örgüt dağılmamıştır, saftır. Başka şekilde söylenirse örgütsel dürüstlüğün kişilerin dürüstlüğüyle ilişkili olduğu ve karakter gücü olarak kişiler arası dürüstlüğün öznel iyi olmayla ilişki kurduğuna araştırmalar destek vermektedir (Diessner, 2007).

Örgütsel dürüstlüğün yapısı; ahlaki ilkeler, ahlaki özerklik, araçların ve amaçların tutarlılığı, bilinçli ve kasıtlı seçimler, doğruluk ve evrensel değerlere uygunluk ile ilgili fikirleri barındırmaktadır (Cording, 2004).

Selznick (1992) örgütlerde dürüstlük fikrini örgütsel karakter ve ilkeli davranışlarla bağdaştırmıştır. Ahlaki karakterin denenmesi dürüstlük olgusundaki idealdir. Bu ideal; ahlakiliği, özerkliği, kişi ve kurumların çoğulculuğunu temsil edecek şekilde ortaya çıkarır. Dürüstlüğün en temel erdemi, kişisel olarak tanımlanan ilkelere sadakattir. Dürüstlük fikri en azından temel bir ahlaki şekilde doğrulanabilir bağlılık olduğunu kabul eder. Bu nedenle dürüstlük hem tamlığı hem de sağlamlığı içerir. Bu da herhangi bir tutarlılık ile değil ahlaki tutarlılık ile bağdaştırdığımız bir olgudur. Selznick (1992) örgütlerde bir bireyi dürüstlük olmaksızın davranmaya itebilecek bazı şartların olabileceğinden de bahseder. John Dewey'in "amaçlar ve araçlar" olgusundan hareketle, araçlar amaçlardan uzaklaştığında dürüstlüğün de zarara uğradığı hipotezini öne sürer. Kaynağa dikkat etmeksizin finansal karı maksimum hale getirmek işlemsel araç haline geldiğinde, iş girişiminin rasyonel bir sistem olarak dürüstlüğü bozacağından bahseder (Akt. Cording, 2004).

Örgütler çalışanlarıyla kültürel olarak uyumlu olmanın yanı sıra, iyi örgütler belirli düzeyde erdemlerle karakterize edilir. Mükemmel iş örgütleri, hem işçiler hem de müşteriler tarafından benimsenebilecek açık bir ahlaki hedefe veya vizyona sahiptir. Bu vizyon, organizasyon içindeki gerçek davranışa rehberlik etmelidir. Sloganlar ve logolar, bir iş organizasyonunun vizyonu hakkında ipuçları sağlar ancak varoluşlarının gerçek kanıtını sağlayan günlük uygulamaların gözlemidir. Mükemmel iş organizasyonları taahhütlerini yerine getirir. İşçilere ve müşterilere

verilen vaatler ve yapılan sözleşmeler hatta ima edilenler bile yerine getirilir (Diessner, 2007).

Bir örgütün sahip olduğu değerler, kişilerin sahip olduğu değerler değildir. Bu durum kötü değildir. Çünkü sonunda her iki varlık da uyum sağlayabilir ve öğrenebilir. Sorun, örgütsel değerlerin ahlaki standartlara uygun olmadığı, ahlaki dürüstlük sisteminin dışında olduğu zaman ortaya çıkar. Bu durumda birey, örgütsel ahlaki olmayan standartlara uyabilir veya bunlara aykırı olabilir. Her iki eylemin de ciddi sonuçları vardır (Nelly ve Rodrı´guez, 2007).

Yukarıdaki bilgiler doğrultusunda bu çalışmada örgütsel dürüstlüğü oldukça sade bir şekilde tanımlanmak yerinde olacaktır. Örgütsel dürüstlük, benimsenen örgütsel ve evrensel değerler ile örgütsel karar, uygulama ve eylemler arasındaki tutarlılık olarak tanımlanabilir. Yani örgütsel dürüstlük, örgütçe alınan kararların, örgütsel uygulama ve eylemlerin önceden belirlenen, örgütçe kabul görmüş, örgütsel ve evresel değerleri yansıttığı durumlarda ortaya çıkacaktır. Ancak burada örgütsel değerlerin evrensel değerlerle uyumu da aranmalıdır.

Örgütler, yaşamın her alanını ilgilendiren durumlarla ilgili değer üretmezler. Örgütsel değerler genelde örgüt içi yaşamla ilgilidir. Çalışanlar örgüt içinde örgütsel değer ve ilkelere göre örgütsel yaşamlarını sürdürürken çoğunlukla toplumun ilke ve değerleri örgütsel yaşamı şekillendirmektedir.

2.1.2.5 Örgütsel Dürüstlüğün Rolü

Morrison (2001) dünyanın önde gelen şirketlerinde dürüstlüğün rolünü araştırmış ve dürüstlük olmadan yöneticilerin, etkili liderlik için gerekli olan çalışanların iyi niyetini ve güvenini asla oluşturamayacaklarını ifade etmektedir. Becker (1998) ise çalışan seçimi, liderlik ve güven araştırmacılarının, dürüstlüğün iş davranışında önemli bir yeri olduğunu kabul ettiklerini vurgulamaktadır.

Sheldon ve diğerleri (2004) araştırmalarında dürüstlük korelasyonlarını gözden geçirmiştir. Dürüstlük önlemlerinin; daha fazla yaşam doyumu, daha yüksek empati, kendini gerçekleştirme, olumlu ruh hali durumları, deneyime açıklık, daha iyi kişilerarası ilişkiler ve vicdanlılık özelliğini öngördüğü

bulunmuştur. Her ne kadar özgecil amaçlar uğruna daha fazla dürüstlük ve özgünlük için motive olduğumuzu umsak da kişinin dürüstlüğünü geliştirmesi ve sürdürmesinde açıkça güçlü psikolojik ödüller vardır. Örgütsel dürüstlük açısından Sheldon ve diğerleri (2004), eğitim yöneticilerinin dürüstlük düzeyleri ile öğretmenlerin eğitim kurumuna olan güveni arasında olumlu bir ilişki olduğunu gösteren çalışmaların olduğundan bahsetmektedir.

Craig ve gustafson (1998), çalışanların liderlerinin dürüstlüğüne ilişkin algılarını ölçmek için Algılanan Lider Dürüstlük Ölçeği (PLIS)'ni geliştirmiştir. Daha sonra algılanan dürüstlük ile iş doyumu arasındaki ilişkileri incelemişler ve lider dürüstlüğü ile iş doyumu arasında anlamlı pozitif korelasyon bulmuşlardır.

Parry ve Proctor-Thomson (2002), davranışsal dürüstlük ve lider etkinliği kavramı ile dönüşümsel ve işlemsel liderleri oluşturan nitelikler arasındaki ilişkiyi analiz etmek için PLIS'in gözden geçirilmiş bir versiyonunu kullanmıştır. Diğer bulguların yanı sıra algılanan dürüstlük ve lider etkinliği kavramları arasında önemli bir pozitif korelasyon olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca algılanan lider dürüstlüğü ile liderin iş doyumu arasında olumlu ilişki bulunmuştur.

Morgan (1989), dürüstlükle ilgili bir ölçek olmak üzere Liderlik Değerlendirme Ölçeğini geliştirmiş ve daha sonra dürüstlüğün lider etkinliği ile ilişkilerini analiz etmiştir. Regresyon analizini kullanarak dürüstlüğün güven ile ilgili en önemli değişken olduğunu ve motivasyonun liderlikle ilgili en önemli değişken olduğunu bulmuştur.

Dürüstlük taşıyan yöneticiler söz ve eylemlerinde tutarlı oldukları için çalışanların güvenini kolayca kazanırlar. Böylece dürüstlük ile desteklenen bir örgütte güven duygusu gelişir (Srivastva ve Cooperrider, 1988).

Davranışsal dürüstlüğe benzer algılar güvenin öncülleri olarak ifade edilmektedir. McGregor, kelimeler ve eylemler arasındaki tutarsızlıkların güveni azalttığını gözlemlemiştir. Araştırmacılar, güveni tanımlamak için mücadelelerinde farklılaşmış olsalar da kelimeler ve eylemler arasındaki uyum algısının, bir kişinin sözlerinin güvenilebileceği duygusunun ya güvenin merkezi bir bileşeni olduğunu ya da güvenin kritik bir öncüsü olduğunu tutarlı bir şekilde belirtmektedirler. Güven

davranışsal dürüstlükten daha çok boyutlu görünmekte; yetkinlik, yardımseverlik ve değer uyumu ile ilgili duygusal bileşenleri ve inançları içermektedir. Sonuç olarak davranışsal dürüstlük algısının, güvenin kurulması için gerekli bir koşul olabileceği ifade edilebilir (Simons, 1999).

Dürüstlük içeren davranışlar sergileyen bir şirketin, bu tür davranışlara sahip olmayan şirketlere nazaran uzun vadede rekabete dayalı avantaja sahip olacağını destekleyen sağlam teorik sebepler mevcuttur. Örgütler yönetildikleri ahlakilik boyutuna göre yaşamlarını sürdürürler. İşbirliğinde devamlılığın temeli ön görü, uzun vadeli amaçlara sahip olmak ve yüksek ideallerdir (Barnard, 1968; akt. Cording, 2004). DeGeorge (1993) dürüstlük ile hareket etmenin, bireysel kabul edilen standartlara göre eylemlerde bulunmayı içerdiğinden örgütün özerkliğini de koruduğunu savunur.

Barnard (1968), Staff (1994) ve Selznick (1957, 1992) gibi çığır açan yönetim akademisyenlerinin çalışmaları, insanlar arasındaki sağlıklı etkileşimlerin ve ilişkilerin örgütsel başarı üzerindeki etkisi ile işbirliğinin sağlanmasında dürüstlüğün merkezi rolüne odaklanmıştır. Buna ek olarak 1980'lerde Andrews (1987), kurumsal stratejinin (büyüme şeması) geliştirilmesinde ve uygulanmasında tutarlılık ve tutarlılığın oynadığı kritik role dikkat çekmiştir (Akt. Nelly ve Rodrı´guez, 2007).

Bir kurum dürüstçe hareket ettiğinde kendi özerkliğini koruduğunu, çünkü kendi kendini empoze eden standartlara dayanarak hareket etmektedir. Örgütsel dürüstlük, bir dizi etik ve ahlaki açıdan sağlam yol gösterici ilkeye uygun olarak öz-yönetişim kavramına dayanmaktadır (Paine, 1994).

2.1.2.6 Örgütsel Dürüstlüğün Ölçümü

İnsanların doğruluğunu veya dürüstlüğünü değerlendirmek, güvenilirliklerini ve bağlılıklarını tahmin etmek, başkalarını aldatma çabalarını tespit etmek vb. uzun zamandır araştırmaların ve tartışmaların odak noktası olmuştur (Murphy, 2000).

Wanek (1999) dürüstlüğün ölçülmesi için araçlar geliştirmenin önemli olduğunu çünkü örgütlerin güvenilir ve doğru çalışanlara ihtiyacı olduğunu vurgulamaktadır.

Craig ve Gustafson (1998) çalışanların, liderin davranışının dürüstlüğünü algılamalarını nicel hale getirecek bir araç geliştirmiştir. Algılanan Lider Dürüstlük Ölçeği (PLIS) geniş bir örgütsel bağlam yelpazesine uygulanabilecek şekilde belirli lider davranışlarını değerlendiren maddelerden oluşmuştur. PLIS'in temel amacı liderlerinin davranışlarında görülen ahlaki ya da etik konuları çalışanlarının algılarıyla değerlendirmektir. Craig ve Gustafson (1998)'un PLIS'i geliştirmede yaptıkları en önemli katkı hem belirli etik olmayan davranışlar hem de genellenmiş küresel dürüstlük izlenimleriyle ilgili algıları dikkate alan maddeler kullanmaları olmuştur. Belirli ve evrensel olarak bu iki algı türünün bir araç içinde varlığı ile araştırmacıların bunlar arasındaki ilişkiyi incelemeleri de mümkün olmuştur. Craig ve Gustafson PLIS'i geliştirirken analizlerinde lider dürüstlüğü ile ilgili evrensel izlenimlerin gerçekten de belirli etik olmayan davranışların bir fonksiyonu olduğunu ve varyansın %84'ünü karşıladığını bulmuşlardır.

Parry ve Proctor-Thomson (2002)'un çalışmasında, algılanan lider dürüstlüğünün aynı zamanda lider etkinliği algılarıyla da olumlu korelasyona sahip olduğu gösterilmiştir. Daha önce yapılan araştırmalar, çalışanların iş doyumunun yönetim ve liderin dürüstlüğü algıları ile olumlu korelasyon gösterdiğine yönelik bulguları desteklemiştir.

Ones ve diğerleri (1993) dürüstlük testi geçerliliklerinin genellenebilir olup olmadığı ile ilgili oldukça kapsamlı bir meta analiz uygulamıştır. Analiz sonuçlarına göre dürüstlük testlerinin geçerliliğinin, iş performansını, hırsızlık, disiplin

sorunları ve devamsızlık gibi işteki verimsiz davranışları tahmin etmek için önemli olduğunu ifade etmiştir.

Luther (2000) işyeri gruplarında dürüstlük testleri ve iş performansı arasındaki ilişkiyle ilgili bir araştırma yapmıştır. Araştırmacı, iş performansının yönetsel derecelendirmeleri ve dürüstlük testi puanları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Raporuna göre dürüstlük, takım üyelerinin performans derecelendirmeleriyle olumlu olarak ilişkilidir.

Simons (1999) davranışsal dürüstlük tanımda benimsenen değerler ile ahlak kuralları arasında bir uygunsuzluk olacağını ve değerlerin de davranışla temsil edileceğini öne sürmektedir. Davranışsal dürüstlüğün, belirtilen ilkelerin eylemlerle ne ölçüde eşleştiğine odaklandığını ifade etmektedir. Bu nedenle araştırmalarda odak noktası, dürüstlük ile ilgili ifadeler veya öz dürüstlük algıları yerine davranışsal dürüstlük olması gerektiğini savunmaktadır.

Dürüstlükle ilgili araştırmalar Simons (1999)'un ifade ettiği şekliyle davranışsal dürüstlük üzerine gelişmektedir. Davranışsal dürüstlük, desteklenen değerler ve gerçekleştirilen eylemler arasında uyum olduğunda ortaya çıkar. Bu tür dürüstlük, farklı ahlaki bakış açılarını ele alan ölçeklerle değil davranışların ele alınmasıyla ölçülebilir ve örgütsel eylemlerden direkt olarak etkilenen kişiler tarafından bu eylemler en güzel şekilde tanımlanacaktır (Craig ve Gustafson, 1998).

Sonuçta dürüstlük, yönetim alanyazınında özellikle liderlik ile ilgili tanımlayıcı olarak sıklıkla kullanılmakta ve tartışılmaktadır. Fakat bu çalışmada görülmüştür ki örgütsel dürüstlükle ilgili önemli problemler mevcuttur. Çok fazla tanımı olmasına rağmen çok az araştırma konusu olduğu görülmüştür.

Çalışanların algılarına göre örgütsel davranış ve uygulamaların dürüstlüğünü nicel hale getirecek, dürüstlüğü davranışlardan ölçecek bir araç geliştirilebilir. Araştırmacı tarafından oluşturulan Örgütsel Dürüstlük Ölçeği geniş bir örgütsel ortamda uygulanabilecek şekilde belirli örgütsel davranış ve uygulamaları değerlendiren maddelerden oluşturulmuştur. Burada temel amaç, örgütsel davranışlarda ve uygulamalarda görülen dürüstlüğü çalışanların algılarıyla değerlendirmektir.

2.1.3 İş Doyumu

Bu kısımda iş doyumu kavramı, iş doyumunun teorik temelleri, iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumunun sonuçları ve öğretmen iş doyumu konuları incelenmiştir.

2.1.3.1 İş Doyumu Kavramı

İş doyumu, kişinin iş veya işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucu kendisinde oluşan memnuniyet verici ya da olumlu duygusal durumdur (Locke, 1976).

İş doyumu, iş görenlerin işlerine karşı geliştirdikleri bir takım tutumlara ilişkin kavram olarak tanımlanabilir (Johns, 1983; akt. Çetinkanat, 2000).

Hackman ve Oldham (1975) iş doyumunu, çalışanın işinden memnun olduğu derecenin genel bir ölçüsü ve işinden duyduğu mutluluk olarak tanımlamaktadır.

Vroom (1964) iş doyumunu, bireylerin işteki rollerine yönelik duyuşsal yönelimleri olarak tanımlamaktadır. Hulin ve Judge (2003) ise iş doyumunu kişinin işine karşı çok boyutlu psikolojik tepkileri olarak tanımlamıştır. Bu kişisel tepkilerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bileşenleri vardır.

İş doyumu, iş ile çalışan arasındaki uyum olarak ifade edilir. Uyum söz konusu olduğunda iş doyumundan, uyumsuzluk durumunda ise iş doyumsuzluğundan bahsedilmektedir (Erdoğan, 2004).

Lawler'e göre iş doyumu, bir çalışanın işini veya iş yaşamını değerlendirmesi ile duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur. Çalışanın işinden duyduğu doyumun derecesi, duyduğu bu hazzın ya da ulaştığı bu olumlu duygusal durumun derecesi olarak ifade edilebilir (Başaran, 2000).

Davis (1984)'e göre iş doyumu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumu, işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen bir olgudur. Yüksek iş doyumu, örgütün iyi

yönetildiğinin bir belirtisi olsa da kolaylıkla gerçekleştirilemez ya da satın alınamaz; temelde etkin davranışsal yönetimin sonucu olarak ortaya çıkar. İş doyumu ayrıca bir örgütte sağlam bir örgütsel ortam oluşturulmasının da ölçüsüdür.

İş doyumu çalışanların, işlerinin onlara önemli gördükleri şeyleri ne kadar iyi sağladığı konusundaki algılarının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütsel davranış alanında, iş doyumunun en önemli ve sıklıkla çalışılan çalışan tutumu olduğu genel olarak kabul edilmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996; Luthans, 2011). İşe karşı geliştirilen tutumlar olumlu ise çalışanların iş doyum düzeylerinin yüksek, eğer bu tutumlar olumsuz ise iş doyum düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir (Özkalp, 2003).

Teorik analizler iş doyumunu kavramsal olarak çok dar olarak eleştirse de, iş doyumunun genel olarak kabul edilen üç boyutu vardır. İlk olarak iş doyumu bir iş durumuna duygusal bir tepkidir. Bu nedenle, görülemez; sadece çıkarılabilirdir. İkincisi, iş doyumu genellikle sonuçların beklentileri ne kadar iyi karşıladığı veya aştığı ile belirlenir. Üçüncüsü, iş doyumu birkaç ilgili tutumu temsil eder. Yıllar boyunca, çalışanların duygusal tepkileri olan bir işin en önemli özelliklerini temsil etmek için beş iş doyumu boyutu belirlenmiştir. Bunlar işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim ve meslektaşlardır (Luthans, 2011).

2.1.3.2 İş Doyumunun Teorik Temelleri

Çalışan tutumlarının incelenmesi ondokuzuncu yüzyılın sonlarında başlamıştır. İlk çalışan tutumu araştırmaları işyeri verimliliğine odaklanmış ve iş performansının fiziksel olduğu fikri üzerinde yoğunlaşmıştır. Çalışmalar öncelikle yorgunluğun çalışan çıktısı ve başarısı üzerindeki rolüne odaklanırken çalışan memnuniyetinin de çıktı üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmüştür. Taylor'un temel felsefesinin altında yatan, mümkün olan en yüksek ücreti alan, en az miktarda fiziksel ve zihinsel yorgunluk yaşayan işçilerin en "memnun ve üretken" olacağı varsayımı savunulmuştur (Wright, 2006).

Taylor'un çalışması, bir araştırma alanı olarak iş doyumunun gelişimi üzerinde derin bir etkiye sahiptir. Bilimsel yönetim ilkeleri kitabında Taylor,

herhangi bir iş görevini yerine getirmenin en iyi yolunun var olduğunu savunmuştur. Taylor, işyerinde ödülü yalnızca parasal bir fayda olarak görmüş ve paranın doğrudan performansla ilgili olması durumunda bireylerin daha fazla çalışacağına inanmıştır (Lipscomb Williams, 2014).

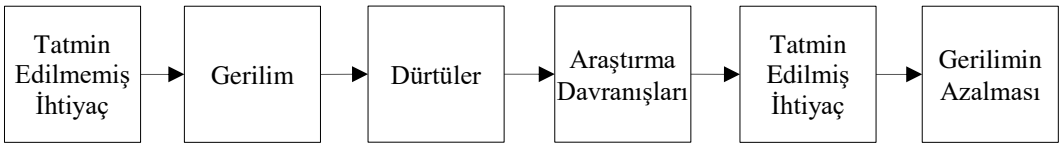
Daha sonraki araştırmalar zihinsel monotonluk ve can sıkıntısının iş tutumları ve duyguları üzerindeki etkisine odaklanmıştır. Araştırmalar işçilerin işlerinden memnun olmadıklarında işlerinin daha monoton ve sıkıcı olduğunu varsaymışlardır. İnsan ilişkileri hareketi 1930'larda ve 1940'larda ortaya çıkmıştır. 1933'te Elton Mayo, işin yorucu ve monoton olduğu bir ortamda işçi yorgunluğunun ve yıpranmasının nedenini araştırmıştır. Mayo, yönetimin çalışanların kendi dinlenme sürelerini planlamasına izin vermesini önermiştir. Yorgunluk ve yıpranma azalırken verimlilik artmıştır. Başlangıçta, programlamanın başarısı, işçilerin aşırı yorulmamasına atfedilmiş, daha sonra Hawthorne etkisinin artan üretkenliğin nedeni olduğu tespit edilmiştir. 1940'lı yılların sonlarına kadar çalışma koşullarını ve çalışanların nasıl davrandıklarını tanımlamak için işle ilgili tutum ve duygular kullanılmıştır (Wright, 2006; Lipscomb Williams, 2014).

İşyerinde üretkenlikte geçici bir artışa neden olan yeni değişiklikler olgusuna Hawthorne etkisi denir. Bu gözlem, ücret dışındaki değişkenlerin işçilerin iş doyumu ve performansını etkilemesiydi. Mayo, çalışanların tükenmesi, devamsızlık, üretkenlik ve iş doyumu gibi çeşitli kavramların bir kombinasyonu olarak iş doyumu yapısının geliştirilmesine yol açan araştırmaya devam etmiştir (Lipscomb Williams, 2014). 1950'lerin başından itibaren iş doyumu ile ilgili araştırmalar yükselişe geçmiş ve binlerce makale yayınlanmıştır (Wright, 2006).

Hoppock iş doyumunu çalışan ilk araştırmacılardan biridir. İş doyumunu bir kişinin dürüstçe "işimden memnunum demesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir kombinasyonu" olarak tanımlamıştır. Hoppock ayrıca, çalışanların hem anlayışlı hem de yardımcı olan bir yönetici altında çalıştıklarında memnun olma ihtimalinin daha yüksek olduğunu savunmuştur (Cui-Callahan, 2012).

Hoppock'un çalışmalarını takiben, Abraham Maslow belki de insan davranışı ve motivasyonunun en tanınmış teorisyenlerinden biridir. Maslow, insan doğasının, temel ihtiyaçların bir hiyerarşide görülebileceği şekilde olduğunu savunmuştur (Cui-Callahan, 2012). Maslow'un hiyerarşisi, pek çok iş doyumu araştırması için teorik temel sağlamaktadır. Maslow'un hipotezine göre insanda beş hiyerarşik gereksinim bulunur. Bunlar fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygı ve kendini gerçekleştirme gereksinimleridir (Çetinkanat, 2000; Robbins, 1994). Maslow'un modeli, farklı güdüsel gereksinimlerin hiyerarşik bir şekilde somuttan soyuta doğru sıralanabileceğini ve yüksek düzeydeki gereksinimlerin karşılanabilmesi için öncelikle alt düzeydeki gereksinimlerin doyurulması gerektiğini öne sürer (Argon ve Eren, 2004).

Alanyazın incelendiğinde iş doyumu (tatmini) konusunun güdüleme (motivasyon) konusu ile iç içe olduğu görülmektedir. Güdüleme teorilerinin iş doyumu teorileri olarak ele alındığı çalışmalarda vardır. İş doyumunun anlaşılmasında güdüleme sürecinin incelenmesi önemlidir. Robbins (1994), güdülemeyi bir şeyi yapmak için istekli olmak olarak tanımlar. Kişinin yapacağı bir şeyin ihtiyacını tatmin etme derecesi, onun motivasyonunu belirler. Temel güdüleme süreci Şekil 2.1'de verilmiştir (Robbins, 1994).

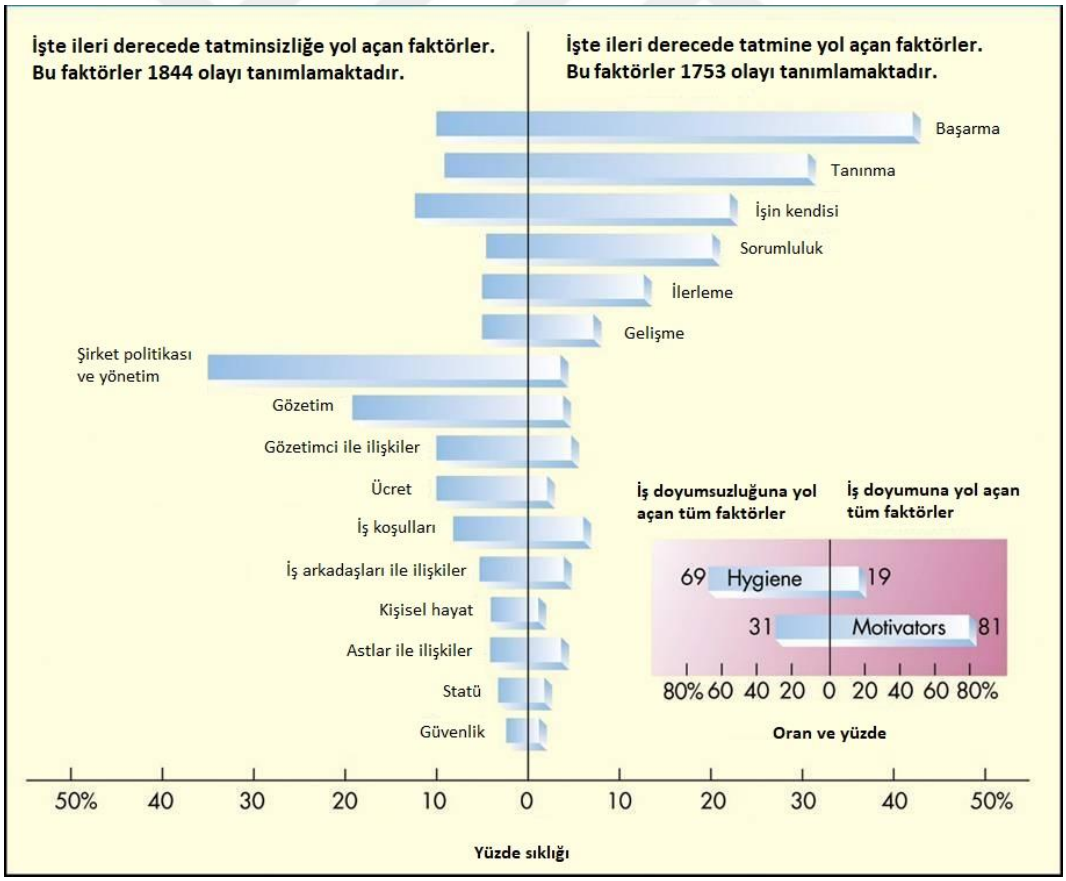


Şekil 2.1. Temel güdüleme süreci

Şekil 2.1'e göre tatmin edilmeyen ihtiyaç gerilim oluşturmakta, gerilim bireydeki dürtüleri harekete geçirmekte, bu dürtüler bireyi belirli amaçlar bulma arayışına zorlamakta, bu amaçlara ulaşıldığında ihtiyacın tatmini ve gerilimin azalması şeklinde güdüleme süreci anlatılmaktadır (Robbins, 1994; Eren, 2001). Yukarıdaki süreç incelendiğinde, örgütlerde çalışanların işlerine karşı çaba göstermeleri halinde onların işlerine karşı güdülendikleri ve işlerinde amaçlarına ulaşmaları durumunda iş doyumu elde ettikleri sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmanın kuramsal olarak desteklenmesi amacıyla iş doyumuna teorik temel sağlayan motivasyon-hijyen teorisi (Herzberg, Mausner ve Snyderman, 1959), iş özellikleri modeli (Hackman ve Oldman, 1976) ve temel öz değerlendirme modeli (Judge, Locke ve Durham, 1997) incelenmiştir.

Motivasyon-hijyen teorisi psikolog Frederic Herzberg tarafından geliştirilmiştir. Herzberg insanlardan işlerinde kendilerini iyi ya da kötü hissettikleri zamanları tanımlamalarını rica etmiştir. Bu soruya verilen cevapları listelemiş ve kategorilere ayırmıştır. Yaptığı 12 araştırma neticesinde Herzberg cevapları gruplandırdığında insanların kendilerini mutlu hissettikleri durumlarla, kötü hissettikleri durumların çok farklı olduğunu görmüştür. Belirli özellikler tutarlı bir şekilde iş doyumu ile ilişkiliyken diğer bazı özelliklerin iş doyumsuzluğu ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Doyum ve doyumsuzluk sağlayan etmenler Şekil 2.2'de verilmiştir (Robbins, 1994).



Şekil 2.2. Doyum ve doyumsuzluk sağlayan etmenler

İki faktörlü teoride, işyerinde iş doyumuna yol açan bir dizi faktör ve iş doyumunun yokluğuna neden olan başka bir dizi faktör bulunmaktadır. Herzberg ve diğerleri (1959), işçilerin iş doyumsuzluğu deneyimlerindeki ana etkilerin, işin yapılmasını çevreleyen koşullarla ilişkili dışsal unsurlar olduğunu belirtmektedir. Bu unsurlar, çalışma ortamını kirletmeye hizmet ettikleri için "hijyen" faktörler olarak isimlendirilmekte ve ancak ortadan kaldırılmasıyla iş doyumunun artacağından bahsedilmektedir. İş doyumunun tam tersinin iş doyumsuzluğu değil, iş doyumunun yokluğu olduğu belirtilmektedir. Çünkü iş doyumuna katkıda bulunan değişkenlerin iş doyumsuzluğuna katkıda bulunan değişkenlerden farklı olduğu savunulmaktadır.

İş doyumunda en önemli unsur şirket politikaları ve yönetimdir. Şirketin etkisizliği, verimsizliği, israfı, çabaların tekrarlanması, güç mücadelesi, adaletsiz veya zararlı görülen politikalar ve denetçilerin performansı, doyumsuzluk duygularının temel unsurlarıdır. Tanınma eksikliği, maaş, işin kendisi, ilerleme fırsatlarının olmaması ve çalışma koşulları diğer doyumsuzluk kaynaklarıdır (Herzberg ve diğerleri, 1959).

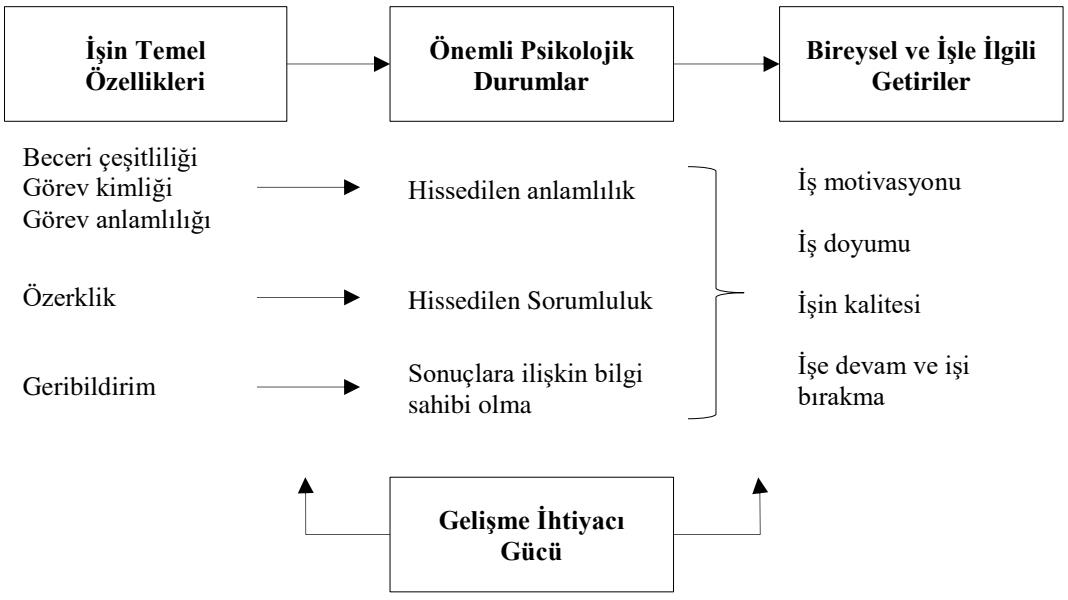
Motivasyon-hijyen teorisinin hijyen bileşeni, Maslow tarafından tanımlanan fiziksel ve güvenlik ihtiyaçları ile bağlantılıdır (Lipscomb Williams, 2014). İş doyumsuzluğunu yaratan faktörleri ortadan kaldıran yönetici iş ortamına barış getirebilir. Hijyen faktörler uygun olduğunda insanlarda doyumsuzluk olmayacak ancak doyum da olmayacaktır. İnsanları işlerinde güdülemek istiyorsak başarma, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve gelişme üzerinde durmamız önerilmektedir. Bu özellikler insanların içsel olarak ödüllendirici bulduğu özelliklerdir (Robbins 1994; Çetinkanat, 2000).

Motive edici faktörler, gelişme ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini karşıladıkları için doyuma; hijyen faktörler ise hoş olmayan şeylerden kaçınma gereksinimi yüzünden doyumsuzluğa yol açmaktadır. Teori bu yönüyle Maslow'un teorisine benzemektedir. Ancak Maslow yeterince doyuma ulaşmamış her gereksinim davranışı güdüler derken Herzberg ancak motive edici faktörlerin yani yüksek düzeydeki gereksinimlerin davranışı başlatacağını kabul eder (Balcı, 1992).

Herzberg'in ünlü hijyen ve motivasyonel faktörler teorisi, çalışanların işyerinde memnuniyeti ile ilgilenmektedir. Herzberg'in bulguları dikkate alındığında liderliğin işyeri motivasyonu için çalışan bireyin aktif ihtiyaçlarını anlaması önemlidir (Loiseau, 2011). Bu teori yöneticilere, çalışanların iş doyumu yaşamaları noktasında büyük katkılar sunmaktadır.

Hackman ve Oldman (1976), Herzberg'in motivasyon-hijyen teorisini eleştirmektedir. İş özelliklerinin bireysel psikolojik durumları ve işyeri sonuçlarını nasıl etkilediğini açıklamak amacıyla iş özellikleri modelini geliştirmiştir. İş doyumuna iş özellikleri modelinin önemli etkileri vardır çünkü model, işlerin maksimum iş doyumu sağlamak için tasarlanabileceğini öne sürmüştür.

Çalışanın iş motivasyonu ve doyumuna etki eden içsel faktörlerle ilgilenen bu model, 1950 ve 60 larda ortaya çıkan iş genişletme ve iş zenginleştirme programlarının, çalışanlar üzerindeki etkisini açıklamak üzere geliştirilmiştir. İş özellikleri modeli bazı yazarlar tarafından "kuram" olarak adlandırılırken, bazıları tarafından ise model olarak tanımlanmıştır (Bilgiç, 2008). İş özellikleri modelinin şematik gösterimi Şekil 2.3'te verilmiştir (Hackman ve Oldman, 1976).



Şekil 2.3. İş özellikleri modeli

İş özellikleri modeline göre iş doyumunun merkezinde yer alan beş boyut vardır. Bunlar (Hackman ve Oldman, 1976):

1. Beceri çeşitliliği, bir işin farklı becerileri kullanmak için bireye ne ölçüde dayandığı yani işi yapanın çeşitli becerilerini kullanabilmesine olanak vermesi ile ilgilidir.

2. Görev kimliği, bir görevin baştan sona tamamlanmasını gerektiren bir iş için verilen terimdir.

3. Görev anlamlılığı, yapılan işin başkaları üzerindeki etkiyi ifade eder. İşin başkalarının hayatında önemli değişiklik yapıp yapmadığı ile ilgilidir.

4. Özerklik, bireyin işi planlama, yürütme, zamanlama ve yürütme özgürlüğüne sahip olduğu dereceyi ifade eden boyuttur.

5. Geri bildirim, insanların iş performansının etkinliği ile ilgili olarak aldıkları bilgilerle ilgilidir.

Beş boyut toplu olarak bir işçinin psikolojik durumunu, işini ne kadar anlamlı algıladığını belirler. Beş boyut aynı zamanda kişinin iş için ne kadar sorumlu hissettiğini de ölçer (Hackman ve Oldman, 1976).

Modelin öngördüğü olumlu kişisel sonuçlara baktığımızda, bunların başında genel olarak işten alınan doyum gelmektedir. İkinci olarak, kişilerin gelişmeleriyle ilgili doyum hissetmeleri ve üçüncü olarak da kişilerin büyüme motivasyonlarının artmış olması gerekmektedir. Örgüt açısından ise, performansın ve üretimin artması; iyi iş yapan kişilerin işlerini bırakmamaları olumlu getiriler arasındadır (Bilgiç, 2008).

Temel öz değerlendirme modelinin ilkeleri, insanların dünya, başkaları ve kendileri hakkında sahip oldukları varsayımlara göre öznel değerlendirmeler yapmalarını desteklemektedir. Teoriyi oluşturan ve bir kişinin iş doyumuna yönelik eğilimlerini belirleyen dört kavram şunlardır: (a) benlik saygısı, (b) kontrol odağı, (C) genel öz yeterlilik ve (d) nevrotiklik (Judge ve diğerleri, 1997). Temel

özdeğerlendirme, çalışanın bir kişi olarak değerliliğinin, etkinliğinin ve yeteneğinin temel bir değerlendirmesidir (Judge, Bono, Thoresen ve Patton, 2001).

Judge ve diğerleri (1997), temel öz değerlendirmelerin hem doğrudan hem de dolaylı yollarla iş doyumu ile ilgili olacağını varsaymıştır. Bu varsayımları test eden Judge, Locke, Durham ve kluger (1998), tek bir gizli yapı olarak kabul edilen dört özelliğin, üç bağımsız örnekte iş doyumu ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu bulmuştur. Judge ve Bono (2001), olumlu bir öz değerlendirmeye sahip bir bireyin işini olumlu algıladığını ve daha içsel ödüller sağladığını belirlemiştir. Olumlu öz değerlendirmelere sahip bireyler daha zorlu işler aramakta ve başarmaktadırlar.

2.1.3.3 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumu kavramının tanımları ele alındığında bazı ortak yönlerin varlığı dikkat çekmektedir. İş doyumu değerlerin bir fonksiyonudur. Bir çalışan bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde değer verdiği herhangi bir şeyi elde etme arzusu ve bu arzusunu gerçekleştirme düzeyi iş doyumunu belirleyebilir. Farklı çalışanların farklı öncelikleri vardır. Bu nedenle farklı konumlardaki çalışanlar, belirli bir durumdan farklı tatminler elde edebilirler. İş doyumu çalışanların bireysel algıları ile ilgilidir (Barutçugil, 2004).

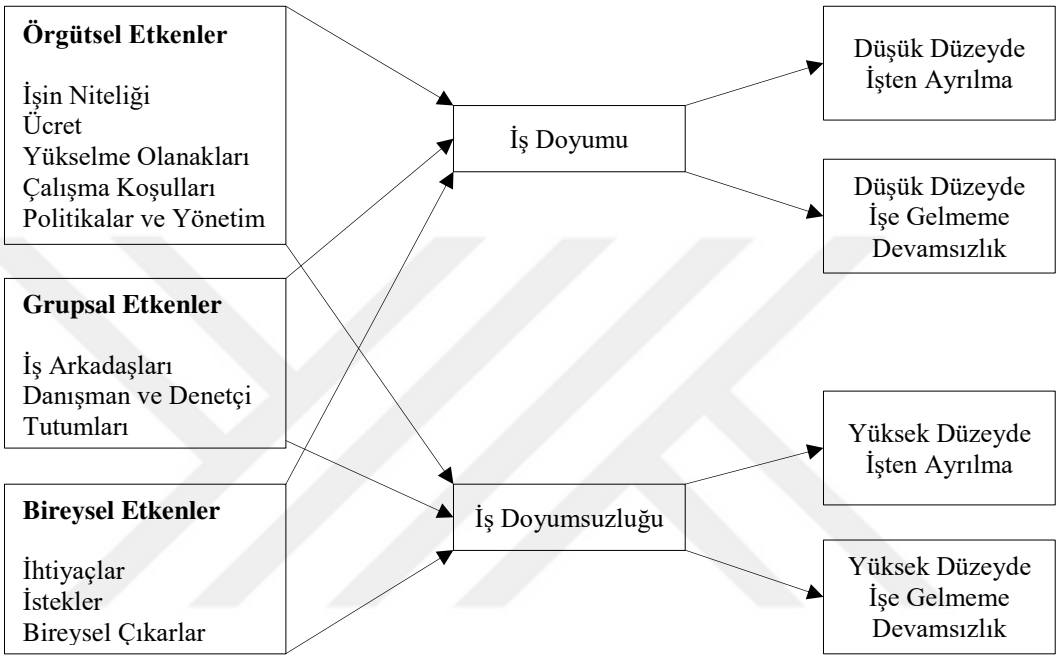
Çalışanların kişisel özellikleri, yaş ve cinsiyet, inanç ve değerleri, iş yaşamındaki deneyimleri, yetişme tarzları, aile yapısı ve yaşam standardı gibi sosyal özellikleri ve işe ilişkin beklentileri farklılaştıkça, iş doyumunu sağlayan iş özellikleri de farklılaşacaktır. İş doyumunun üç önemli boyutu vardır (Luthans, 2011):

a) İş doyumu bir iş durumuna duygusal bir tepkidir. Bu nedenle görülemez, sadece ifade edilebilir.

b) İş doyumu, genellikle sonuçların beklentileri ne kadar iyi karşıladığı veya aştığı ile belirlenir.

c) İş doyumu, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, denetim, çalışma arkadaşları vb. gibi unsurlardır.

İş doyumuna veya doyumsuzluğuna neden olan etkenler ve sonuçları Şekil 2.4.'te verilmiştir (Özkalp, 2003).



Şekil 2.4. İş doyumuna veya doyumsuzluğuna neden olan etkenler ve sonuçları

Şekilde 2.4'te iş doyumuna veya doyumsuzluğuna neden olan etkenler üç ana grupta incelenmektedir. Bunlar örgütsel, grupsal ve bireysel etkenlerdir. İş doyumsuzluğunun iki temel sonucu ise işe devamsızlık ve iş değiştirmedir. Görüldüğü gibi, beş temel örgütsel etken iş doyumu ile ilgilidir (Özkalp, 2003; Luthans, 2011). Bunlar:

İşin niteliği: Çalışanın yaptığı işi beğenmesi, işten doyumun başta gelen etkenidir. Çalışanın işini beğenmesi de aşağıdaki koşullara bağlı bulunmaktadır (Başaran, 2000).

a) Yapılan işin çalışanın yeteneklerini kullanmaya elverişli olması,

b) Yapılan işin yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması,

c) Yapılan işin çalışanı yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi,

d) Yapılan işin sorun çözmeye dayandırılması.

Birey çalışırken işini iyi veya eksiksiz yaptığına dair duyduğu olumlu iki söz, onun için güdüleyici bir durum yaratır. Birey çalışırken kendi kendine karar verebilme, insiyatif kullanma hakkına sahip ise bu durumda bireyin iş doyumu olumlu yönde etkilenir. Yaptığı işin çekici olması, onu yaparken kendini olumlu hissetmesi, işin tekrar eden sıkıcı yapıda olmaması ve çalışana statü sağlanması da onun iş doyumunu artırır (Özkalp, 2003).

Ücret: Örgüt tarafından çalışanın emeği karşılığında sağlanan ücret (para, ekonomik yararlar, toplumsal haklar, olanaklar vb.), işten doyum elde edilmesinde işin niteliği kadar önemli bir unsur olmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda, alınan ücretin iş doyumunda doğrudan etkili olduğu görülmüştür (İmamoğlu, Keskin ve Erat, 2004).

Çalışanın işine yönelik tutumunu, genellikle aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekenle kıyaslandığında uygunluğu ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirlemektedir. Ancak ücretin iş doyumu üzerindeki etkisi bir noktadan sonra miktarı ile değil, çalışanlar arasındaki dengeli dağılım yönünden önem taşımaktadır. Çalışanın kendisi ile aynı pozisyonda olan diğer çalışanlardan daha düşük ücret alması, özellikle de kendisinden daha az yetenekli olduğunu düşündüğü çalışanlara göre ücretinin düşük olması, iş doyumsuzluğuna sebep olabilmektedir (Eroğlu, 1996).

Yükselme olanakları: Ücret gibi yükselme olanağı da iş doyumunda önemli bir faktördür. Yükselme olasılığının fazla olması, sıklığı, adilliği ile çalışan tarafından yükselme isteğinin duyulması, bu etkenin doyum sağlayıcılık niteliğini arttıran unsurlardır. Araştırmalar, çalışanların istedikleri yükselme olanağına zamanında ulaşamamalarının iş doyumlarını olumsuz etkilediğini göstermektedir (Başaran, 2000; Luthans, 2011). Burada terfinin adil bir şekilde yapılması önemlidir. Terfiyi hak eden bir kimse varken hak etmeyen bir kişinin terfi etmesi huzursuzluk yaratır ve iş doyumunu olumsuz yönde etkiler (Özkalp, 2003).

Bir çalışan, her şeyden önce çalışmasının karşılığını görmek ister ve takdir bekler. Bu durum, çalışanın kendini ve işteki başarısını düzeltici ve geliştirici yönde etkili olduğu gibi örgüt ve çalışanın verimini de artırır (Yücel, 1999).

Yükselmenin anlamı kişiden kişiye göre değişmektedir. Yükselme bir çalışan tarafından ruhsal gelişme olarak algılanırken bir başkasına göre eşitliğin sağlanması, daha çok para kazanılması, daha yüksek bir konum elde edilmesi, bir yarışmanın kazanılması anlamına gelebilir. Her çalışanın yükselmeye bakışı farklıdır (Başaran, 2000).

Çalışma koşulları: İşyerinin ısısı, nemi, havalandırması, ışık ve gürültü seviyesi, çalışma saatleri ve dinlenme araları, işyerinin konumu, temizliği ve kalitesi, iş teçhizatı gibi çalışma ortamıyla ilgili unsurlar iş doyumuna etki etmektedir (Özkalp, 2003; Bozkurt ve Turgut, 1999). Yine çoğu çalışan, işyerinin eve yakın, binanın yeni, temiz, iş araç ve gereçlerinin yeni iyi ve kullanılır durumda olmasını ister. Çalışanların fiziksel ihtiyaçlarını karşılayacak çalışma koşullarını aramaları, amaçlarını gerçekleştirecek araç gereç istemeleri hem verimlilik hem de iş doyumu açısından gereklidir (Başaran, 2000).

Çoğu insan, son derece kötü olmadıkça çalışma koşullarını çok fazla düşünmemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işlerin kolay yapılması açısından önemlidir. Örneğin, çok fazla veya çok az ışık olması fiziksel rahatsızlığa yol açmakta, kirli veya zayıf havalandırma tehlikeli olabilmektedir. Çalışma koşulları çalışanların iş dışı yaşamlarını da etkilemektedir. Örneğin, fazla mesailer veya uzun çalışma saatleri insanların aile veya arkadaşlarına fazla zaman ayıramamasına ve kendilerini yenileyememelerine yol açabilmektedir. Çalışma saatleri veya çalışma günündeki göreli kısalık, çalışanların kendilerine daha fazla zaman ayırmasını sağlayacaktır (Luthans, 2011).

Politikalar ve yönetim: Bireyin çalıştığı örgütün doğası ve yönetimin niteliği iş doyumunda oldukça önemli bir etkendir. Toplum tarafından tanınmış, önemli bulunan, hizmet çevresi geniş olan örgütlerle çalışanların yaratıcılığına yer veren, takım çalışmasına elverişli olan yönetim biçimleri ve politikalar, çalışanlara yüksek düzeyde doyum sağlar (Başaran, 2000).

İş arkadaşları: Bireyin birlikte çalıştığı arkadaşlarının teknik açıdan yeterli ve sosyal açıdan destekleyici olmasıdır. Çalışan iş ortamında arkadaşlarından bir destek, rahatlatıcı davranış, iş konusunda çeşitli yardımlar alıyorsa bu tür bir ortam iş doyumu olumlu yönde etkilemektedir (Özkalp, 2003). Örgütlerin birçoğunda biçimsel ya da biçimsel olmayan gruplar bulunmaktadır. Eğer çalışan üstün ve başarılı kabul edilen bir iş arkadaşı grubuyla birlikte ise ya da gruptaki insanların dünya görüşü kendisi ile uyuşuyorsa çalışanın iş doyumu yükselecektir (Erdoğan, 1996).

Danışman ve denetçi tutumları: Danışman veya denetçinin çalışana vereceği teknik bilgi ve davranışsal destek anlamındadır. Danışmanlık biçimi ikiye ayrılır. Birincisi çalışana yöneliktir. Danışman kişi çalışanlarla şahsen ilişki kurarak onların problemleri ve refahı ile ilgilenir. İkinci tür danışmanlık ise yöneticilerin, çalışanların alınacak birtakım kararların katılımına izin vermesi şeklinde olan danışmanlıktır (Özkalp, 2003).

2.1.3.4 İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumu ile verimlilik arasında çok güçlü bir ilişki bulunmamaktadır. Yüksek verimlilik yüksek doyuma, yüksek doyumda yüksek verimliliğe katkı yapmakla beraber araştırmalar bu iki önemli kavramın birbirlerinin birebir belirleyicileri olmadığını göstermektedir. Aralarında neden sonuç ilişkisi söz konusu değildir. Bunun sebebi her iki kavramın etkenlerinin farklı olmasıdır. Verimlilik; motivasyon, bilgi, beceri, yetenek, ekonomik durum gibi unsurlardan kaynaklanırken, iş doyumu; kişilik özellikleri, eğitim durumu, yaş, kıdem, görevsel durumlar gibi faktörlerden etkilenmektedir (Luthans, 2011). Son olarak yapılan mevcut çalışmaların ortaya koyduğu bulgular doğrultusunda üretkenliğin iş doyumunu artırdığı, buna karşın iş doyumunun üretkenlik üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı saptanmıştır (Özkalp, 2003).

İş doyumu elde edemeyen ve mutsuz olan bireylerin işe karşı eğilimleri azalmakta, işe geç gelmekte ya da devamsızlık yapmakta oldukları bilinmektedir. İşe gitmekten daha cazip uğraşılarla ilgilenmekte, cezalandırmadan kaçınmak için de işe geç gitme ya da devamsızlık yapmaktadırlar. Aynı şekilde iş doyumu ile

sağlık arasında da olumlu yönde veya doğru orantılı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Uyku dışında bireylerin en çok zaman geçirdikleri diğer bir eylem iş ortamında çalışmaktır. Bu nedenle iş doyumu bireyin fiziksel, biyolojik ve ruhsal sağlığı ile çok yakından ilişkilidir. Özetle sıkıcı, hayal kırıklığına yol açan, aşağılayıcı bir iş yapmanın iş doyumsuzluğuna ve buna bağlı olarak ruh sağlığının bozulmasına neden olacağı ifade edilmektedir (Çetinkanat, 2000).

Çalışanların iş doyumları ile ruhsal ve fiziksel sağlık durumu arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalar, iş doyumu yüksek olan çalışanların diğerlerine göre sağlık durumlarının daha iyi olduğunu ve daha az stres yaşadıklarını göstermektedir. Çalışanların iş doyumsuzluğu yaşadıklarında ise nefes darlığı, baş ağrısı, iştah eksikliği, hazımsızlık, bulantı, yorgunluk vb. fiziksel belirtileri olan rahatsızlıklar yaşadıkları, iş doyumsuzluğunun daha artması durumunda hastalıkların da ağırlaştığı, ülser, yüksek tansiyon, kalp krizi gibi ciddi sorunlara yol açabileceği, sigara, alkol ve uyuşturucu gibi zararlı madde kullanımının artmasına neden olabileceği ifade edilmiştir (Efeoglu, 2006).

İş doyumunun birçok araştırmaya konu edilmesi, bu kavramın hem çalışan hem de örgüt açısından pekçok yararı olduğunu göstermektedir. Çalışanların iş doyumu düzeylerinin iyi durumda olması halinde hem kendilerine hem de örgüte bir hayli fayda sağladığı söylenebilmektedir (Balcı, 1985).

İş doyumunun, iş devamsızlığı ve işten ayrılmaları azalttığı ifade edilmektedir. Diğer bir deyişle iş doyumu ile devamsızlık ve işten ayrılma arasında ters orantılı bir ilişki söz konusudur. Buna ek olarak iş doyumu ile işten ayrılma arasındaki ilişki, devamsızlık ile iş doyumu arasındaki ilişkiden daha güçlüdür. Diğer taraftan işten ayrılmalarda alternatif iş olanaklarının ve çalışanların gösterdikleri başarı düzeyinin etkili olabileceği de unutulmamalıdır (Karadal, 1999).

Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt, iş doyum düzeyinin düşük olmasıdır. Çünkü iş doyumsuzluğu iş yavaşlatma, grevler, düşük verimlilik, çeşitli disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer almaktadır. Yüksek iş doyumu örgütlerde ekip çalışmalarında önemli bir öğe

durumundadır. Bu nedenle hemen hemen tüm yöneticiler, çalışanlarda iş doyumunu geliştirmeye çalışmaktadırlar (Davis, 1977).

Yukarıda belirtilenlere ek olarak yapılan araştırmalara göre başka sonuçlar da belirlenmiştir. Örneğin yüksek iş doyumunun etkilerinden bazıları şunlardır: Daha iyi psikolojik ve fiziksel sağlık, işle ilgili hızlı bir öğrenme süreci, iş kazalarında azalma, şikâyetlerde düşme, işbirliği yapma, meslektaşlara ve müşterilere yardımcı olma, yardımlaşma vb. sayılabilmektedir (Luthans, 2011).

Judge ve Klinger (2012)'in bahsettiği iş doyumunun ilgili olduğu sonuçlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

İş performansı: İş doyumu ve performans arasındaki ilişki eski araştırmalarda yok denecek kadar zayıftır. Ancak daha yeni araştırma sonuçları iş doyumu ile performans arasındaki ilişkinin daha önce düşünülenden daha güçlü olduğunu göstermektedir. Çalışanları memnun olan birimlerin, işleri daha yüksek bir seviyede gerçekleştirmeleri daha olasıdır.

Çekilme davranışları: İş doyumsuzluğu işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlık ile pozitif korelasyon göstermektedir. İşe geç gitme, uyuşturucu bağımlılığı dâhil olmak üzere yoksunluk davranışları ve emeklilik isteği gibi genel bir geri çekilme davranışları, iş doyumsuzluğunun oldukça öngörücü olduğunu göstermektedir.

Yaşam memnuniyeti: Araştırma sonuçları, iş memnuniyetinin yaşam memnuniyeti ile orta derecede ilişkili olduğunu göstermektedir. İş, hayatın önemli bir parçası olduğundan iş ve yaşam memnuniyeti arasında korelasyon görülmektedir. Böylece işlerinde mutlu olan insanlar mutlu bir hayat sürmeyi daha çok istemektedir.

2.1.3.5 Öğretmen İş Doyumu

İş doyumu konusu karmaşıktır ve öğretmenin yıpranması ve kalıcılığına doğrudan etkileri vardır. Öğretmen ne kadar memnun hissederse, pozisyon değiştirme ya da mesleği tamamen bırakma olasılığı o kadar az olmaktadır (Allen, 2014).

Klassen ve Chiu (2010), iş doyumunun öğretmenlerin tutumlarını, performansını, bağlılığını, devamsızlığını, fiziksel ve zihinsel sağlığını etkilediği için önemli olduğunu belirtmektedir. Kötü çalışma koşullarından kaynaklanan stresin öğretmenlerin iş doyumu üzerinde en güçlü etkiye sahip olduğu ve öğretimin planlanması, hazırlık için yetersiz zamanın ve ağır bir öğretim iş yükünün öğretimden memnuniyeti azalttığı ifade edilmektedir. İşlerinden memnun olmayan öğretmenlerin meslekten ayrılma riskinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

Gardner (2010), öğretmenlerin iş doyumunun işyerine ilişkin algı ve görüşlerinden çok etkilendiği sonucuna varmıştır. Öğretmenlerin iş doyumu, algılanan yönetici desteğinden etkilenmektedir. Öğretmenler yöneticileri tarafından ne kadar desteklendiklerini hissederlerse, daha fazla kontrole sahip olduklarını hissederler ve bu algılanan kontrol daha az insanın yeni öğretim pozisyonlarına geçmesine veya başka meslekler aramasına yol açmaktadır.

Evans (2001) öğretmenlerin iş doyumunun maaş, eğitim politikası, reformlar ve hizmet koşulları gibi dışarıdan başlatılan faktörlerden, işe özgü faktörlere göre çok daha az etkilendiği ifade etmektedir. Öğretmenlerin iş doyumunun, lider-takipçi ilişkisinde kişisel değerlerin uyumlu olması nedeniyle yönetimden etkilendiğini iddia etmiştir. Bu kişisel değerlerin yönetici ve öğretmenler arasındaki uyum durumu, öğretmenin hissettiği doyum veya doyumsuzluğu oluşturmaktadır. Öğretmen iş doyumu üzerindeki en büyük etkilerin okul liderliği ve yönetimi olduğunu ifade etmektedir. Stockard ve Lehman (2004), birinci sınıf öğretmenlerinin kalıcılığı üzerindeki en önemli etkinin iş doyumu olduğunu ve bu demografik memnuniyetin en önemli nedenlerinin okullarındaki sosyal destek ve okul yönetimi ile ilgili olduğunu bulmuşlardır.

Öğretmenin işini etkileyen birçok faktör bulunmasına rağmen öğretmen iş doyumunun en büyük belirleyicisinin okul yöneticisi desteği olduğu belirtilmektedir (Allen, 2014, Grissom, 2011). Müdürleri hakkında olumlu algılara sahip olan öğretmenlerin başka okullara gitme olasılığı daha düşüktür ve öğretmenlik mesleğinde kalmaktadırlar. Uygulamalar öğretmenler tarafından olumlu olarak algılanan müdürlerin, öğretmen ve öğrenci öğrenimini teşvik eden destekleyici davranış, kolektif ilişkiler ve güvene sahip olduklarını göstermektedir (Johnson, Kraft ve Papay, 2012).

Herzberg'in motivasyon-hijyen teorisini öğretmenler üzerinde uygulayan önemli araştırmalar yapılmıştır. İlk araştırmacılardan biri olan Sergiovanni (1967), Herzberg ve arkadaşlarının teorisini öğretmenlerle test etmiştir. Araştırması öğretmenlerin iş doyumu ve iş doyumsuzluğuna katkıda bulunduğu bildirilen bazı faktörlerin olumlu yönde kutupsal olduğunu ve diğer faktörlerin olumsuz yönde kutupsal olduğunu ortaya koymuştur. Başarı, tanınma ve sorumluluk, ağırlıklı olarak öğretmen iş doyumuna katkıda bulunan faktörlerdir. Kişilerarası ilişkiler (öğrenciler), kişilerarası ilişkiler (akranlar), denetim tekniği, okul politikası ve yönetimi, adaletsizlik, statü ve kişisel yaşam, ağırlıklı olarak öğretmenlerin doyumsuzluğuna katkıda bulunan faktörlerdir. Ayrıca öğretmenler için belirlenen doyum faktörleri işin kendisine odaklanma eğilimindedir ve doyumsuzluk faktörleri çalışma koşullarına odaklanma eğilimindedir. Sergiovanni (1967)'nin araştırmasının sonuçları, Herzberg ve diğerleri (1959)'nin bulgularının evrenselliğini destekleme eğiliminde çıkmıştır.

2.1.4 Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi

Örgütsel adalet ve iş doyumu konularında ilgili alanyazın incelendiğinde, yurt içinde ve yurt dışında eğitim örgütlerinin yanında diğer örgütlerde de örgütsel adalet ve iş doyumu konularının pek çok araştırmacı tarafından incelendiği görülmektedir. Yapılan araştırmalar örgütsel adalet ile iş doyumu arasındaki ilişkileri incelemekte veya örgütsel adaletin iş doyumuna etkisini belirlemeye çalışmaktadır.

Yapılan araştırmalarda genelde örgütsel adalet değişkeninin, yönetimsel adalet uygulamalarını yani yöneticilerin adil davranışlarını içerdiği ve iş doyumunun da çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetin ölçüldüğü ve bu ikisi arasındaki ilişkilerin incelendiği görülmüştür. Örgütsel adaletin iş doyumuna etkisini araştıran çalışmalar ise örgütlerdeki yönetimsel adalet uygulamalarının çalışanların iş memnuniyetlerine etkisini konu almaktadır.

Yurt içi ve yurt dışı araştırmalar incelendiğinde örgütsel adalet ile iş doyumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişkinin derecesi bazı araştırmalarda düşük veya yüksek düzeyde tespit edilirken genelde araştırmacılar bu ilişkiyi orta düzeyde tespit etmiştir (Yıldırım, 2007; Andrews, Baker ve Hunt, 2008; Whisenant ve Smucker, 2009; Thorn, 2010; Kutanis ve Mesci 2010; Zainalipoura ve diğerleri, 2010; Zu'bi, 2010; Altınkurt ve Yılmaz, 2011; Dündar ve Tabancalı, 2012; Nojani ve diğerleri, 2012; Elma, 2013; Altahayneh ve diğerleri, 2014; Demir, 2016; Demirtaş ve Kılıç, 2016; Çelik ve Gürsel, 2017; Naway ve Haris 2017; Addai ve diğerleri, 2018; Rovenská, 2018; Alanoğlu, 2019; Atasoy ve İrge, 2019; Junru ve Huang, 2019; Patras ve Afif, 2019).

Yurt içi ve yurt dışı araştırmalar incelendiğinde, örgütsel adaletin iş doyumunu anlamlı olarak yordadığı görülmektedir. Örgütsel adaletin iş doyumuna etkisini, kullanılan ölçeklerin toplamına göre inceleyen araştırmalar olduğu gibi boyutlar arası etkiyi inceleyen araştırmalarda vardır (Uludağ ve Meneviş, 2005; Jordan, Turner, Fink ve Pastore, 2007; Yıldırım, 2007; Yürür, 2008; Karaköse ve diğerleri, 2009; Kutanis ve Mesci 2010; Özgan ve Bayındır, 2010; Zainalipoura ve diğerleri, 2010; Altınkurt ve Yılmaz, 2011; Elma, 2013; Rai, 2013; Altahayneh ve

diğerleri, 2014; Çelik ve Gürsel, 2017; Naway ve Haris, 2017; Rovenská, 2018; Atasoy ve İrge, 2019; Junru ve Huang, 2019).

2.1.5 Örgütsel Dürüstlük ile İş Doyumu İlişkisi

Örgütsel dürüstlük ve iş doyumu konularında ilgili alanyazın incelendiğinde, örgütlerde dürüstlüğün ve yönetici dürüstlüğünün iş doyumu ile olan ilişkilerinin yurt dışında incelendiğine rastlanılmaktadır. Örgütlerde lider dürüstlüğü üzerine yapılan araştırmalar daha çok lider etkinliği ile ilişkilendirilmiştir.

Örgütsel dürüstlük ve iş doyumu konularının birlikte pek az araştırmacı tarafından incelendiği görülmektedir. Yapılan araştırmalar sadece örgütlerde dürüstlük ile iş doyumu arasındaki ilişkileri incelemektedir. Craig ve Gustafson (1998), algılanan lider dürüstlüğü ile iş doyumu arasındaki ilişkileri incelemişler ve lider dürüstlüğü ile çalışanların iş doyumu arasında anlamlı orta düzeyde pozitif korelasyon bulmuşlardır. Yine Parry ve Proctor-Thomson (2002) çalışmalarında algılanan lider dürüstlüğü ile liderin iş doyumu arasında olumlu korelasyon bulmuştur. Aynı şekilde Gott (2002) algılanan lider dürüstlüğü ile iş doyumu arasındaki korelasyonu önemli bulmuştur.

Abun ve Racoma (2017)'nın çalışmasında yönetici dürüstlüğünün çalışanların iş doyumuyla yüksek derecede korelasyon gösterdiği tespit edilmiştir. Bu tür bir ilişki varlığıyla, çalışanların iş doyumunun sadece parasal ödülden değil, yöneticilerin görevlerini ve sorumluluklarını etik bir şekilde yerine getirme biçiminden de kaynaklanabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Görüldüğü üzere örgütsel dürüstlük ile iş doyumu arasında olumlu ilişkilerin varlığından bahsetmek mümkündür. Bu ilişkilerden örgütsel ortamda yönetim uygulamalarının dürüstlük algısındaki artışın, çalışanların iş doyumu algılarındaki artışla paralellik gösterdiği anlaşılmaktadır.

2.2 İlgili Araştırmalar

Bu kısımda okullarda öğretmen algısına göre örgütsel adalet ve iş doyumunu inceleyen araştırmalara yer verilmiştir. Örgütsel dürüstlük konusu yeni olduğundan diğer alanlarda yapılan araştırmalar da incelenmiştir.

2.2.1 Okullarda Örgütsel Adalet Araştırmaları

Çalışmada okullarda örgütsel adalet konusunda öğretmenlerle yapılan araştırmalar incelenmiştir. Bunlara yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalar olarak iki başlık altında kısaca yer verilmiştir.

Örgütsel adalet konusunda öğretmenlerle yurt içinde yapılan bazı araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına yönelik düzeylerinin belirlendiği ve çoğu araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Yine kişisel değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının karşılaştırıldığı ve bazı kişisel değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında farklar olduğu görülmektedir.

Araştırmalarda öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ile örgütsel güven, örgütsel bağlılık, örgütsel iklim, örgütsel imaj, örgütsel sinizm, örgütsel mutluluk, örgütsel kimlik, örgütsel adanmışlık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel destek ve örgütsel erdemlilik arasında ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ile yöneticilerin etik liderlik, hizmetkâr liderlik, açık liderlik, dönüşümcü liderlik davranışları ve okullarını değerlere göre yönetme durumları arasında ilişkilerin olduğu görülmüştür. Yine öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ile öğretmenlerin iş değerleri, performansı, kullandıkları örgütsel etkileme taktikleri, iş yaşam kalitesi, işten ayrılma niyeti, empatik eğilim düzeyleri, üretkenlik karşıtı iş davranışı ve işyeri saldırganlığı arasında ilişkiler tespit edilmiştir.

Araştırmalarda öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adaletin örgütsel güven, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel destek, örgütsel kimlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, yöneticilerin etik ilkelere uygun davranışları, yöneticilerin açık liderlik davranışı, öğretmenlerin işten ayrılma niyeti,

öğretmenlerin kullandıkları örgütsel etkileme taktikleri, öğretmen performansı ve öğretmenlerin işyeri saldırganlığının anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Araştırmalarda öğretmen algılarına göre yöneticilerin okullarını değerlere göre yönetme durumları, yöneticilerin dönüşümcü liderlik davranışları, öğretmenlerin empatik eğilim düzeyleri ve öğretmenlerin iş değerlerinin örgütsel adaletin anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Yine bazı araştırmalarda öğretmen algılarına göre örgütsel adaletin yönetici etik liderlik davranışı ile örgütsel bağlılık arasında, örgütsel vatandaşlık davranışı ile hizmetkâr liderlik davranışı arasında, çalışan performansı ile hizmetkâr liderlik davranışı arasında, okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algısı arasında, örgütsel sinizmin örgütsel mutluluğa etkisinde aracılık rolü üstlendiği görülmüştür.

Yurt içinde ve yurt dışında örgütsel adalet konusunda yapılan araştırmalardan anlaşılacağı üzere okullarda örgütsel adaleti etkileyen birçok değişken olduğu gibi örgütsel adalet te pekçok değişkeni etkilemekte ve okulların amaçlarına ulaşmasında rol oynamaktadır. Özellikle eğitim-öğretim işini yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarındaki olumsuzluk; okula olan güvenleri, bağlılıkları, okulla özdeşleşmeleri, işten ayrılma niyeti ve performansları gibi pek çok değişkeni olumsuz etkilemektedir. Bu durum, eğitim örgütlerinin amaçlarına öğretmenler aracılığıyla ulaşmasında örgütsel adalet değişkeninin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

2.2.1.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Polat (2007)'ın "Ortaögretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki" adlı çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin algılarının birbiri ile ilişkili ve birbirlerini etkilediği tespit edilmiştir. Örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışını hem doğrudan hem de dolaylı olarak örgütsel güven üzerinden etkilemektedir. Ayrıca örgütsel güven, örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında kısmi ara yordayıcı değişkendir. Okulun öğretmen sayısına bağlı büyüklüğünün örgütsel adaleti

açıklamada önemli olduğu görülmüştür. Öğretmen sayısı artıkça öğretmenlerin örgütsel adalet algıları düzeylerinde bir düşme gözlenmektedir. Örgütsel adaletin tüm boyutları, örgütsel güveni anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. İşlemsel adalet, örgütsel güveni açıklayan en önemli adalet türüdür. Adalet türlerinden dağıtımsal adalet, yöneticiye güveni; işlemsel adalet ise okula güveni açıklamada diğer adalet türlerinden daha etkilidir. Örgütsel adaletin boyutlarından işlemsel ve etkileşimsel adalet örgütsel vatandaşlık davranışını açıklamada önemli iken dağıtımsal adaletin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışını anlamlı bir şekilde açıklamada etkili olmadığı saptanmıştır (Polat ve Celep, 2008a).

Polat ve Celep (2008b)'in "Ortaokullarda müdür yardımcılarının adalet algısı ve güven algısı arasındaki ilişki" adlı çalışmasında, müdür yardımcılarının örgütsel adaletin boyutları açısından olumlu bir koordinasyon içinde oldukları tespit edilmiştir. Örgütsel adalet, müdür yardımcısının okullara olan güveninde önemli bir faktördür. Okulda güvenin boyutlarını oluşturan iletişim ve ilişkiler sistemini yordamada en iyi adalet türü etkileşimsel adalet, okul kurallarını ve uygulamalarını yordamada en etkili adalet türü dağıtımsal adalet ve okul desteğine olan güvenin açıklanmasında en etkili adalet türü işlemsel adalettir.

Uğurlu (2009)'nun "İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi" adlı çalışmasında, yönetici etik liderlik davranışının, okulların örgütsel adalet doğasına etki ederek öğretmenlerin okulları ile olan ilişkilerinde örgütsel bağlılık oluşturduğu saptanmıştır. Örgütsel adalet, yönetici etik liderlik davranışı ile örgütsel bağlılık arasında önemli bir yordayıcı değişken olarak kabul edilmektedir. Öğretmenlerin bağlılıklarının temelinde yöneticilerinin etik liderlik davranışları esnasında örgütsel adaleti sağlamaları yatmaktadır.

Titrek (2009)'in "Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi" adlı çalışmasında elde edilen bulgulara göre hem yöneticilerle ilişkiler hem de çalışanlar arası ilişkiler boyutlarında örgütsel adaletin kısmen düzeyinde olumlu algılandığı, okul türünün etkili bir değişken olduğu ve ilköğretim okullarının genel liselerden, genel liselerin de meslek liselerinden daha olumlu örgütsel adalet algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca batı bölgeleri ve büyükşehirlerde bulunan okulların

örgütsel adalet algısının doğu bölgelerde bulunan okulların örgütsel adalet algısından daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Altınkurt ve Yılmaz (2010)'ın "Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi" adlı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının olumlu olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları cinsiyet ve kıdeme göre değişmemekte, branş ve okul türüne göre değişmektedir. Ortaöğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin okullarını değerlere göre yönetme durumları, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının anlamlı bir yordayıcısıdır ve bu iki algı arasında orta düzeyde, aynı yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Taş (2010)'ın "Öğretmenlerin iş değerlerinin örgütsel adalet algılarına etkisi" adlı çalışmasında öğretmenlerin iş değerleri ile en yüksek ilişkinin etkileşimsel adalet algıları arasında olduğu tespit edilmiştir. İş değerleri, en fazla etkileşimsel adalet algılarını etkilemektedir. İş değerlerine ve örgütsel adalete ilişkin öğretmen algıları arasında üye oldukları sendikalara göre fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Acar (2011)'ın "Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi" adlı çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin okullarına ilişkin adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte okul yöneticilerinin etik ilkelere uygun davranışları, öğretmenlerin örgütsel adalet duygusunu artırmaktadır sonucuna ulaşılmıştır.

Akyüz (2012)'ün "Hizmetkâr liderlik davranışlarının örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışları ve performans üzerine etkisi: Eğitim sektörü üzerine bir araştırma" adlı özel liselerde çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel adaletin hizmetkâr liderlik davranışına hem örgütsel vatandaşlık davranışı hem de çalışan performansı ilişkisinde ara değişken etkisi gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Babaoğlan ve Ertürk (2013)'ün "Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki" adlı çalışmasında öğretmenlerin

dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algıları ile okula adanmışlıkları arasında orta düzeyde; öğretim işlerine, öğretmenlik mesleğine ve çalışma grubuna adanmışlıkları arasında ise düşük düzeyde olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Kuru Çetin (2013)'in "Okul yöneticileri ve öğretmenlerin birbirlerini etkileme taktiklerinin örgütsel adalet ile ilişkisi" adlı çalışmasında öğretmenlerin kullandıkları örgütsel etkileme taktiklerini, örgütsel adalet türlerinden en iyi sırasıyla dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adaletin yordadığı tespit edilmiştir. Demografik değişkenler bakımından öğretmen görüşleri incelendiğinde öğretmenlerin kıdem, öğrenim durumu, toplam öğrenci sayısı değişkenlerine göre örgütsel adalet boyutlarında fark olmadığı, cinsiyet değişkenine göre ise anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Selvitopu ve Şahin (2013)'in "Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki" adlı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adalet boyutlarına yönelik algılarının örgütsel bağlılık algılarını yordadığı saptanmıştır.

Yıldız (2013)'ın "Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları" adlı çalışmasında ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet ile örgütsel güven algıları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ay ve Koç (2014)'un "Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Öğretmenler üzerinde bir inceleme" adlı çalışmasında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu ve vakıf okullarındaki 679 öğretmenle yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet boyutlarına yönelik algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu, en güçlü ilişkinin ise etkileşimsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında olduğu, örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasında bazı demografik değişkenler açısından anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

Şahin (2014)'in "Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet (Bursa örneği)" adlı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının, okul türü (resmi veya özel) değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği, örgütsel adalet algısının örgütsel özdeşleşme algısını anlamlı şekilde yordadığı, örgütsel adalet algısının örgütsel kimlik algısını anlamlı şekilde yordadığı, örgütsel adalet, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel imaj algıları kombinasyonunun örgütsel kimlik algısını anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir.

Çırak ve Atanur Başkan (2015)'ın "İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı" adlı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adaletin üç boyutuna yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğu, öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının diğerlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Akar (2017)'ın "Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının iş yaşam kaliteleri üzerine etkisi" adlı çalışmasında okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algıları arasındaki ilişkide örgütsel destek ve örgütsel adalet algılarının kısmi aracılık rolüne sahip olduğu saptanmıştır. Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışları öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarını, örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları da iş yaşam kalitesi algılarını pozitif olarak etkilemektedir. Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışları, öğretmenlerin örgütsel destek ve örgütsel adalet algıları, öğretmenlerin iş yaşam kalitesine yönelik algılarını anlamlı bir biçimde yordadığı ve toplam varyansın %73'ünü açıkladığı sonucu elde edilmiştir.

Külekçi Akyavuz (2017)'un "Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi" adlı çalışmasında örgütsel adaletin örgütsel güveni anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel adalet düzeylerinin yüksek, örgütsel güven düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Demirbilek (2018)'in "Okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile müdüre güvene etkisi" adlı çalışmasında öğretmenlerin Örgütsel Adalet Ölçeğinin tamamında yer alan ifadeleri "oldukça

katılıyorum" düzeyinde cevapladıkları saptanmıştır. Öğretmenlerin okul müdürüne duydukları güven düzeyi ile örgütsel adalet algıları arasında pozitif yönde, orta düzeye yakın ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Akraba, eş-dost, politik ve cinsiyet açısından kayırmacılık türlerinin birlikte öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüş ve bu dört kayırmacılık türünün birlikte öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına ilişkin toplam varyansın yaklaşık %11'ini açıkladığı saptanmıştır. Öğretmenlerin empatik eğilim düzeylerinin, örgütsel adalet algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüş ve empatik eğilim düzeylerinin örgütsel adalet algılarına ilişkin toplam varyansın yaklaşık %11'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

Akkaya (2019)'nın "İlkokullardaki öğretmenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışının örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet ile ilişkisi" adlı çalışmasında sonuçlara göre okullarda dağıtımcı, düzeltici, süreçsel ve etkileşimsel adalete ilişkin uygulamalar genellikle adaletli şekilde gerçekleşmektedir. Okul yöneticilerinin öğretmenlerle iletişimi ve kararlarla ilgili öğretmenlerin bilgilendirilmesi süreçleri diğer süreçlere kıyasla daha adildir. Fazla çabanın ödüllendirilmesi ve yanlış ödüllendirmelerin iptal edilmesi ise okullarda gerçekleşen görece en adaletsiz uygulamalardır. Örgütsel adaletin diğer boyutlarını teşkil eden düzeltici, süreçsel ve etkileşimsel adaletin ise öğretmenlerin okulda sergiledikleri üretkenlik karşıtı iş davranışının boyutlarını yordama düzeyleri anlamlı değildir.

Alanoğlu ve Demirtaş (2019)'ın "Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi" adlı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütsel adalet algısının öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı göstermesinin belirleyicisi olup olmadığını belirlemek için yapılan regresyon analizinde örgütsel vatandaşlık davranışında açıklanan toplam varyansın %18'inin örgütsel adalet algılarından kaynaklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Coşkun (2019)'un "Devlet okullarında öğretmenlerin işyeri saldırganlığı davranışları ve örgütsel adalet ile ilişkisi" adlı çalışmasının sonuçlarına göre

öğretmenlerin örgütsel adalet algısı yüksek düzeydedir. Kalabalık çalışma kadrosu olan okullarda adalet algısının daha düşük olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı işyeri saldırganlığını anlamlı düzeyde yordamaktadır. Süreç adaletinin işyeri saldırganlığını anlamlı düzeyde yordadığı ancak dağıtım adaletinin anlamlı düzeyde yordamadığı saptanmıştır.

Korkut (2019)'un "Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi" adlı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının "katılıyorum" düzeyinde olduğu saptanmıştır. Örgütsel mutluluk ile örgütsel adalet arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin örgütsel mutluluğa etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolüne sahip olduğu ancak bu aracılık etkisinin orta düzeyde bir etki oluşturduğu saptanmıştır.

Şamdan (2019)'ın "İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi" adlı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adalet ile örgütsel sinizm algıları arasında negatif düzeyde ve güçlü derecede anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin hem örgütsel adalet hem de dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, branş, görev yaptıkları okul kademesi ve görev yaptıkları okul türü (resmi veya özel) değişkenlerine göre örgütsel adalet algılarında anlamlı fark olduğu, mesleki kıdem ve okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı fark olmadığı saptanmıştır.

Yıldız (2019)'ın "Okul yöneticilerinin açık liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel erdemlilik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi" adlı çalışmasında açık liderlik ile örgütsel adalet ve boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ve orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel adalet ile örgütsel erdemlilik arasında pozitif yönde anlamlı ve orta düzeyde ilişki saptanmıştır. Okul müdürlerinin örgütsel adalet algılarının puan ortalamaları, müdür yardımcılarına kıyasla anlamlı seviyede daha yüksektir. Açık liderlik davranışının, örgütsel adalet algısı ve örgütsel erdemlilik ile yordandığı görülmüştür. Bireylerin örgütsel adalet ve

örgütsel erdemlilik algılarının açık liderlik davranışı üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Güneş Küçüksüleymanoğlu (2020)'nun "Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki" adlı çalışmasında örgütsel adalet ve boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında olumlu, zayıf düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Örgütsel vatandaşlık ve boyutları ile örgütsel adalet arasında olumlu, zayıf düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adalet ve boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı düzeyde açıkladığı görülmüştür.

2.2.1.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Hoy ve Tarter (2004)'ın "Okullarda örgütsel adalet: Güven olmadan adalet olmaz" adlı, Ohio eyaletindeki 75 ortaokulda 2.600 öğretmenden toplanan verilerle yapılan araştırma sonuçlarına göre güven ve örgütsel adalet arasında güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada örgütsel adaleti tahmin edebilmek için öğretim üyelerinin meslektaşlara ve öğretim elemanlarına olan güven değişkeni kullanılmasına rağmen ilişkinin tersi olduğu, adaletin güven oluşturduğu görülmüştür. Yani öğretmenler müdüre güvenirlerse o zaman müdürün adil bir şekilde hareket ettiğini algılarlar. Öte yandan öğretmenler müdürünün etik ve adil davrandığını algılarsa ona güvenme olasılıkları daha da artmaktadır. Araştırma sonuçları müdürün, eğitim kadrosunun müdüre güvenini doğrudan etkileyecek şekilde liderlik edebileceğini ve bu tür güven aracılığıyla örgütsel adalet duygusunu dolaylı olarak etkileyebileceğini göstermektedir. Güvenin her iki yönü bir araya gelerek örgütsel adaletteki varyansın yüzde 90'ını açıklamaktadır. Okul güveni ve örgütsel adalet ayrılmaz bir şekilde ilişkilidir. Güven ile adalet arasındaki ilişki, her birinin diğerini etkilemesi ve güçlendirmesiyle açıkça karşılıklıdır.

Dipola ve Guy (2009)'ın "Liselerde örgütsel adaletin iklim ve güven üzerindeki etkisi" adlı, öğretmen ve yöneticilerin katıldığı araştırma sonuçlarına göre örgütsel adalet ve okul iklimi arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütsel adalet ile müdüre güven, meslektaşlara güven ve velilere güven arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ancak müdüre güvenin diğer

güven boyutlarıyla kıyaslandığında örgütsel adalet üzerinde anlamlı ve bağımsız bir etki yarattığı görülmüştür.

Esop (2013)'un "Örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti: Örgütsel adalet, bağlılık ve algılanan desteğin rolü" adlı çalışmasında dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, algılanan örgütsel destek, duygusal bağlılık ve devam bağlılığının, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı yordayıcılar oldukları tespit edilmiştir.

Burns ve DiPaola (2013)'nın Virginia devlet liselerinde yapılan "Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları: Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkiler ve öğrenci başarısı" adlı çalışmasında örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel adalet ile öğrenci başarısı arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Ting (2014)'in ilköğretim okullarında öğretmenlerden toplanan verilerle yapılan "Öğretmenlerin güven yoluyla bağlılığına örgütsel adaletin etkileri" adlı çalışmasında örgütsel adalet boyutlarıyla, örgütsel güven, okula bağlılık, müdüre bağlılık ve meslektaşlara bağlılık arasında karmaşık ilişkiler olduğu saptanmıştır. Örgütsel güven özellikle etkileşimsel adalet ile okula bağlılık arasındaki ilişkide ve işlemsel adalet ile müdüre bağlılık arasındaki ilişkide tamamen aracılık etkisi göstermektedir. Örgütsel güven, işlemsel adalet ile okula bağlılık arasındaki ilişkide ve etkileşimsel adalet ile müdür ve meslektaşlara bağlılık arasındaki ilişkide kısmen aracılık etkisi göstermektedir. Örgütsel güven, dağıtımsal adalet ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkide ve işlemsel adalet ile meslektaşlara bağlılık arasındaki ilişkide aracılık etkisi göstermemektedir. Dağıtımsal adalet güven yoluyla bağlılığa yol açamasa da, okula ve meslektaşlara bağlılığı doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle dağıtımsal adalet örgütsel bağlılığın bir kısmı için önemlidir.

Shamma (2016)'nın ilkokul, ortaokul ve liselerde 354 öğretmenle yapılan "Öğretmen algılarına göre İsrail-Arap okullarında örgütsel adalet" adlı çalışmasında örgütsel adaletin tüm boyutlarıyla yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin etkileşimsel adalet algıları diğer boyutlara göre daha yüksek çıkmıştır.

Hussain ve Haider (2019)'in Punjab'daki kamu ve özel okullarda toplam 1020 öğretmenle yapılan "Kamu ve özel okullarda öğretmenlerin performansını yordamada örgütsel adaletin rolünün incelenmesi" adlı çalışmasında kamu öğretmenlerinin örgütsel adaletin boyutlarından işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algılarının, özel okul öğretmenlerinin işlemsel adalet algılarının öğretmen performansı üzerinde önemli ve olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir. Böylece işlemsel adalet, öğretmen performansının en iyi belirleyicisi olmuştur. Ancak dağıtımsal adaletin resmi ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin performansı üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı fark edilmiştir.

Jameel, Mahmood ve Jwmaa (2020)'nın "Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığı" adlı çalışmasında örgütsel adalet boyutları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dağıtımsal adaletin örgütsel bağlılık ile oldukça ilişkili olduğu görülmüştür. Bununla birlikte öğretmenlerin algılarına göre işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet, örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı şekilde yordamıştır.

2.2.2 Örgütsel Dürüstlük Araştırmaları

Bu başlık altında örgütsel dürüstlük konusunda yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir. Örgütlerde dürüstlüğün incelenmesine yönelik ülkemizde yapılan iki araştırma tespit edilebilmiştir. Araştırmanın birinde çalışan dürüstlüğünün iş yerinde norm dışı davranışlar üzerindeki etkisi tespit edilirken diğer araştırmada örgütsel dürüstlük hakkında alanyazın taraması yapılmıştır. Araştırmacı tarafından örgütsel dürüstlük veya dürüstlük konusunda tespit edilen araştırmaların hemen hemen tamamına yakını yurt dışında yapılan araştırmalardır.

Örgütsel dürüstlük konusunda yapılan yurt dışı araştırmaların, daha çok lider dürüstlüğüne odaklanan araştırmalar olduğu dikkat çekmektedir. Bu araştırmaların da çoğunun dürüstlük ve örgütsel dürüstlük kavramını anlamaya, bu kavramların yapısını keşfetmeye yönelik olduğu görülmektedir. Sonuçta araştırmalar örgütlerde dürüstlüğü, lider dürüstlüğü konusuna odaklanarak incelemişlerdir. Ayrıca yurt dışında yapılan araştırmalarda dürüstlük konusunda ölçek geliştirme çabalarının da olduğu görülmektedir.

Dürüstlük ile araştırmaların bazılarında kişilik temelli dürüstlük testlerinin incelendiği görülmektedir. Kişilik tiplerine göre bu testlerden alınan puanlarda farklılıkların görüldüğü belirlenmiştir. Yine bazı araştırmalarda kişisel değişkenlere göre kişilerin dürüstlük algılarının karşılaştırıldığı ve bazı kişisel değişkenlere göre dürüstlük algılarında farklar olduğu görülmektedir.

Yurt dışında yapılan araştırmalarda lider dürüstlüğü ile çalışanların iş doyumu, liderin iş doyumu, liderin etik davranışı, liderlik davranışları, işlemsel ve dönüşümcü liderlik davranışları, lider etkinliği ve örgütsel etkinlik arasında pozitif ilişkiler olduğu saptanmıştır. Lider dürüstlüğü ile liderin serbest yönetici tarzı arasında negatif ilişki bulunmuştur. Liderin entelektüel dürüstlüğü ile yönlendirici, işlemsel ve dönüşümsel liderlik tarzları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Yine çalışanların davranış dürüstlüğü ile etkililikleri arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Müşteri dürüstlüğü çalışanların verimliliğinde ve bağlılığında daha az düşüş görülmesi ile ilişkili bulunmuştur. Yönetim kadrolarında sık yer değiştirme olmaması şirket çalışanlarının dürüstlük sergilemesi ile ilişkili bulunmuştur. Kişisel ve mesleki değerlerin kişinin dürüstlüğü ile ilişkili olduğu saptanmıştır.

Yurt dışında yapılan araştırmalarda lider dürüstlüğünün çalışan bağlılığı, örgütsel güven, lider memnuniyeti ve değişime karşı sinizm üzerinde etkisi tespit edilmiştir. Dürüstlüğün kendi kendini izlemeyi olumlu yönde önemli ölçüde öngördüğü tespit edilmiştir. Yöneticilerin dört davranış kategorisinin (çalışan performansını engelleme, günah keçisi yapma, örgütü sabote etme, çatışma çıkarma) lider dürüstlüğünün genelinin önemli yordayıcıları olduğu saptanmıştır. Kişisel ve mesleki değerlerden fizyolojik/güvenlik, sosyal/bağlılık ve saygı/tanıma değerlerinin dürüstlük değerini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel dürüstlük konusunda yapılan araştırmalarda lider dürüstlüğünün özellikle çalışan iş doyumu, örgütsel güven, çalışan bağlılığı ve liderlik davranışları için öncül değişken olması ayrıca dürüstlük ile etkililik arasında olumlu ilişkilerin varlığı dürüstlüğün örgütler için önemini ortaya koymaktadır. Örgütlerde hem yönetici hemde çalışanların dürüst olmayan uygulama ve davranışları örgütlerin amaçlarına ulaşması hususunu olumsuz etkileyebilir.

2.2.2.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Özcan (2006)'ın "Dürüstlüğün işyerindeki norm dışı davranışlar üzerindeki etkileri: Örgütsel bağlılığın moderatör rolü" isimli çalışmasında araştırmacı tarafından çalışanlara yönelik dürüstlük ölçeği geliştirilmiş ve yapı geçerliliği incelenmiştir. Temel bileşenler analizi sonucunda dürüstlüğün dört boyutu (açık sözlülük/doğruluk, kendini kontrol, güvenilirlik/içtenlik ve kurallara uyma) tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre dürüstlük üç tür norm dışı davranış üzerinde negatif bir etkiye sahiptir. Buna göre çalışanların dürüstlüğü arttıkça üretime ve mala ilişkin norm dışı davranışlar daha az gösterilmekte ve daha az kişisel saldırı gerçekleştirilmektedir. Öte yandan içten bağlılık ve minnet bağlılığı dürüstlük ile norm dışı davranışlar arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Üretime ilişkin norm dışı davranışlar ile dürüstlük arasındaki ilişki, çalışanın minnet ve içten bağlılığındaki artış ile beraber güçlenmektedir. Benzer şekilde minnet bağlılığı arttıkça dürüstlük ile mala ilişkin norm dışı davranışlar arasında daha güçlü bir ilişki görülmektedir. Ayrıca örgüte içten bağlılığın yüksek olduğu durumlarda dürüstlük ile kişisel saldırı arasında daha güçlü bir ilişki ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte çıkar bağlılığı, dürüstlük ile norm dışı davranışlar arasındaki ilişkiye anlamlı düzeyde etki etmemektedir.

Kılıçoğlu (2017), "Örgütsel ikiyüzlülük ve dürüstlüğün Türkiye bağlamında incelenmesi: Teorik bir çözümleme" adlı çalışmasında örgütsel ikiyüzlülük ve örgütsel dürüstlük üzerine alanyazın taraması yapmıştır. Araştırmasında örgütsel ikiyüzlülüğün tersi olarak tanımladığı örgütsel dürüstlüğe ilişkin eğitim örgütleri üzerine öneriler geliştirmiştir. Bu önerilerden bazıları: Okul yönetimi, örgütsel dürüstlüğü sağlamak adına okulda etik bir iklim oluşturmak, etik ilkeleri eğitimsel ve yönetsel süreçlerde göz önünde bulundurmak ve değer temelli karar vermeyi kullanma doğrultusunda adımlar atmalıdır. Okul yönetimi öğretmenlere, öğrencilere ve okul çevresine vaat ettiklerini, aldıkları kararları yerine getirmelidir. Söylem ve kararlara uymayan eylemlerden kaçınmalı, göstermelik ve samimiyetsiz uygulamalardan kaçınarak tutarlı uygulamaları hayata geçirmeye çalışmalıdır.

2.2.2.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Craig ve Gustafson (1998)'un "Algılanan Lider Dürüstlüğü Ölçeği: Çalışanların lider dürüstlüğü algılarını değerlendiren ölçek" adlı çalışmasında çalışanların lider davranışının dürüstlüğünü algılamalarını nicel hale getirecek bir araç geliştirilmiştir. Algılanan Lider Dürüstlüğü Ölçeği (PLIS) belirli lider davranışlarını değerlendiren 31 maddeden oluşmuştur. Hem öğrenci örnekleminde hem de organizasyonel alan örnekleminde PLIS yüksek iç tutarlılık (Cronbach alfa>0.97) ve diğer değişkenlerle beklenen ilişki örüntüleri göstermiştir. Örneklemde ölçeğin faktör analizi tek boyutlu faktör yapısını göstermiştir. Araştırma bulgularına göre lider dürüstlüğü ile çalışanların iş doyumu arasında anlamlı orta düzeyde pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Craig ve Smith (2000)'in "Dürüstlük ve kişilik: Kişi odaklı bir araştırma" adlı çalışmasında kişilik ve dürüstlük testi puanlarının araştırılmasına kişi odaklı yöntem uygulanmıştır. Küme analizinin kullanıldığı araştırmada kişilik temelli dürüstlük testlerinden alınan puanlar açısından kişilik tipleri arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. Bu araştırma değişken odaklı ve kişi odaklı yöntemin kişilik ve dürüstlük testi puanlarının araştırılmasında birbirini nasıl tamamlayabileceğini göstermiştir.

Steinbach (2000) "Davranış dürüstlüğü ve davranışların sonucu" adlı çalışmasında öğretmen ve ebeveynlerin davranış dürüstlüğü ile davranışların sonucu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yine davranış dürüstlüğü ile davranışların kabul edilebilirliği arasındaki ilişkiyi de incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre ebeveyn ve öğretmen davranışlarının dürüstlüğünün davranışların sonucu ile orta derecede ilişkili olduğu, davranış dürüstlüğü ile davranışların kabul edilebilirliği arasında düşük derecede ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte davranış dürüstlüğü ile etkililik arasında güçlü bir ilişki ve davranış dürüstlüğü ile ebeveynlerin programdaki zorluk dereceleri arasında olumlu bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Elgart (2001)'ın "Öğretmen ve müdür algısına dayalı lider dürüstlüğü kavramı" adlı çalışmasında üç farklı okul ortamından müdürlerin ve öğretmenlerin bakış açılarına dayanarak lider dürüstlüğünün anlamı ortaya çıkarılmaya

çalışılmıştır. Nitel yöntemin kullanıldığı araştırmada lider dürüstlüğünün anlamıyla ilgili üç sonuç çıkarılmıştır. Birincisi lider dürüstlüğü, liderin eylemleri organizasyonun kuralları ve beklentileri (örgütsel boyut) ile uyumlu ve tutarlı olduğunda ortaya çıkan çok boyutlu bir kavramdır. İkincisi bir liderin dürüstlük gösterme yeteneği, belirli bir liderlik tarzının varlığına bağlı değildir. Üçüncüsü dürüstlük, lider dürüstlüğünün önemli bir özelliği ve etkili liderlerde arzu edilen bir özellik olarak defalarca tanımlanmıştır.

Miller (2001) "Mental retardasyon ve gelişimsel engelli ilçe kurullarında görevli müfettişlerin algılarına göre kişisel ve mesleki değerlerin dürüstlük üzerindeki etkisi" adlı çalışmasında yedi bağımsız değişken olan fizyolojik/güvenlik, sosyal/bağlılık, saygı tanıma, bencilleştirme, başarı, adalet, başkalarına yardım ve bakım değerlerinin bağımlı değişken olan dürüstlük ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Fizyolojik/güvenlik, sosyal/bağlılık ve saygı/tanıma birleşiminin dürüstlük değerini en iyi yordadığı ve dürüstlüğün değişkenliğinin %35.53'ünü oluşturduğu bulunmuştur. Bu üç faktörden herhangi birinin örgütsel liderde eksik olması durumunda sonucun dürüst olmayan bir davranış olabileceğini veya en azından dürüst liderliğe daha az saygı gösterebileceğini göstermiştir.

Albrecht (2002)'in "Değişime yönelik sinizmin belirleyicileri olarak üst yönetimde dürüstlük, yetkinlik ve güven algısı" adlı çalışmasında değişime yönelik sinizmin belirleyicisi güvene ilişkin üç temel öncülü olan dürüstlük algıları, yeterlilik ve üst yönetime güveni tanımlayan bir model önerilmektedir. Sinizmin değişime yönelik düzeylerini ve ilişkilerini belirlemek, önerilen modeli test etmek için iki kamu sektörü kuruluşundan veri toplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesinin sonuçları üst yönetimdeki dürüstlük ve güven algılarının değişime yönelik sinizmi etkilediğini göstermektedir. Güvenilirliğin bir unsuru olarak dürüstlüğün üst yönetime olan güveni ve değişime karşı sinizmi doğrudan etkilediği görülmüştür. Beklentilerin aksine çalışanların üst yönetimin yeterliliğine ilişkin algılarının güven üzerinde veya değişime yönelik sinizm üzerinde doğrudan bir etkisi olmamıştır. Toplu olarak öncül değişkenler değişime yönelik sinizmdeki varyansın yaklaşık %40'ını açıklamaktadır.

Gott (2002) “Astları tarafından algılanan yönetici dürüstlüğü ve iş doyumu ile ilgili olarak kontrol odağı” adlı yüksek lisans öğrencileriyle yaptığı araştırmada kontrol odağı, iş doyumu ve algılanan lider dürüstlüğü arasındaki ilişkileri incelemiştir. İş doyumu ile algılanan lider dürüstlüğü (PLIS ile ölçülmüştür) arasındaki korelasyonun önemli olduğu tespit edilmiştir.

Parry ve Proctor-Thomson (2002)’un, “Örgütsel ortamda dönüşümsel liderliğin algılanan dürüstlüğü” adlı çalışmasında dürüstlüğün ölçümünde Algılanan Lider Dürüstlüğü Ölçeği (PLIS) ve dönüşümcü liderlik ölçümünde Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği kullanılarak algılanan lider dürüstlüğü ile dönüşümsel liderlik arasındaki ilişki incelenmiştir. 1354 yöneticiden oluşan ulusal örneklemde, algılanan lider dürüstlüğü ile dönüşümcü liderlik davranışlarının sergilenmesi arasında orta ile güçlü düzeyde pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Önceki bulguları destekleyen algılanan dürüstlüğün lider ve örgütsel etkinlik ölçütleriyle pozitif yönde ilişkili olduğu da saptanmıştır. Ayrıca çalışmalarında algılanan lider dürüstlüğü ile liderin iş doyumu arasında olumlu korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Aronson (2003)’un “Sağlık sektöründe etik ve lider dürüstlüğü” adlı çalışmasında etik liderlik ile yönlendirici, işlemsel ve dönüşümsel liderlik tarzları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Kanada hastanesinde yapılan araştırma sonuçlarına göre entelektüel dürüstlük ve üç liderlik tarzı arasında anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Green (2003) “Dürüstlük boyutlarının belirlenmesi: Doğrulayıcı ve diskriminant geçerlilik analizi” adlı çalışmasında dürüstlüğü ve boyutlarını tanımlamak için önceki çalışmasının sonuçlarını doğrulamayı amaçlamıştır. Araştırmada başkaları için endişe, vicdanlılık, duygusal kontrol, adalet ve doğruluk olan beş dürüstlük boyutunun geçerliliğini test etmek için madde analizi, doğrulayıcı faktör analizi, ayırma geçerliliği analizi kullanılmıştır. Sonuçlar dürüstlüğün birden fazla birinci mertebeden boyuta sahip, ikinci mertebeden bir faktör olarak hareket ettiğini doğrulamıştır. Çalışmada başkaları için endişe, vicdanlılık, duygusal kontrol ve doğruluk olan birinci dereceden boyutlar doğrulanmış, adalet boyutunun yetersizliği nedeniyle dürüstlük yapısıyla ilişkisini test etmek mümkün olamamıştır.

Cording (2004)'in "Örgütsel dürüstlük ve satın alma performansı: Değer yaratmada değerlerin rolü" adlı çalışmasında şirketlerin müşteri ve ürün değerleri ile edinim başarısı arasında güçlü bir korelasyon olduğu saptanmıştır. Bu ilişki satın alan ve hedef olarak belirlenen şirketlerin değer yapılarındaki örtüşme derecesiyle şekillenmektedir. Buna ek olarak müşteri dürüstlüğü, çalışanların verimliliğinde ve bağlılığında daha az düşüş görülmesi ile de bağlantılı bulunmuştur ki bu iki değişken daha önce de edinim başarısını belirleyen faktörler arasında yer almaktadır. Yönetim kadrolarında sık yer değiştirme olmaması, şirket çalışanlarının dürüstlük sergilemesi ile ilişkili bulunmuştur. Araştırma sonucu, dürüstlük yapısını ölçmede özel/kişisel bilgilere dayanarak çalışmanın gerekli olduğunu ortaya koymuştur.

Tiedemann (2004) "Askerlik hizmetinde dürüstlük: Liderlik etkisi çalışması" adlı çalışmasında askeri liderlerin, kendi kişisel dürüstlüğü, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı, bağlılık ve memnuniyet algılarını ölçmeyi amaçlamıştır. Doğrusal regresyon analizi sonucunda dürüstlüğün kendi kendini izleme davranışındaki varyansın %7.4'ünü açıkladığı görülmüştür. Aşamalı regresyon analizi sonucu ise dürüstlük ve örgütsel vatandaşlık davranışının kendi kendini izlemeyi olumlu yönde önemli ölçüde öngördüğünü göstermiştir.

Carlson (2005) "Etik liderlik: Etik iklimin etkileri, algılanan örgütsel destek ve algılanan lider dürüstlüğü" adlı çalışmasında etik çalışma ortamının, algılanan lider dürüstlüğünün ve algılanan örgütsel desteğin, çalışanların bağlılığı (duygusal bağlılık) üzerindeki etkisini incelemektedir. Bu çalışmada dürüstlüğün ölçümü PLIS ile yapılmıştır. Araştırmada etik çalışma ortamı, algılanan lider dürüstlüğü ve algılanan örgütsel desteğin her birinin çalışan bağlılığı üzerinde olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Baker ve Craig (2006) "Genel dürüstlük algısını yordamada lider davranışlarının göreceli önemi" adlı çalışmasında Algılanan Lider Dürüstlüğü Ölçeği (PLIS)'ni kullanarak 299 katılımcıyla araştırma yapmıştır. Araştırmanın amacı, PLIS ölçeğinde bulunan etik olmayan lider davranışlarının hangi türünün dürüstlüğün geneline en çok katkıda bulunduğunu incelemektir. Araştırma sonucunda genel dürüstlük algısını tahmin etmede farklı türde etik olmayan dört davranış

kategorisinin (çalışan performansını engelleme, günah keçisi yapma, örgütü sabote etme, çatışma çıkarma) hepsinin, dürüstlüğün genelinin önemli yordayıcıları olduğu görülmüştür. Bu sonuç her bir lider davranışı türüne ilişkin algıların, genel dürüstlük algılarını açıklamada önemli olduğunu ve gelecekteki çalışmalarda incelenmeye devam edilmesi gerektiğini göstermektedir.

Vadi ve Jaakson (2006), "Dürüstlük değerinin önemi: Belirleyici faktörler ve etikle ilgili bazı ipuçları" adlı çalışmasında Baltık devletleri ve Rusya kurumlarında bireysel dürüstlük değerinin ne ölçüde ve hangi yollarla ifade edildiğini araştırmayı ve bulgulara dayanarak bazı yönetsel çıkarımlar yapmayı hedeflemiştir. Çalışma konuları farklı ülkelerde farklı kültürel geçmişlerin olması nedeniyle katılımcılardan dürüstlüğün de dâhil olmak üzere kendileri için önemli ve araçsal değerlerini sıralamaları istenmiş ve meslektaşlarının aynı değer listesini nasıl sıralayacaklarını tahmin etmeleri de istenmiştir. Sonuç olarak her katılımcı için iki önemli ve araçsal değerler listesi oluşturulmuştur. Analizler değerlerin önemi, etkisi ve sosyo-demografik özelliklerin (yani cinsiyet, yaş, organizasyonel konum ve ikamet ettiği ülke) karşılaştırmalarına dayanmaktadır. Çalışmanın en önemli bulgularından biri, aynı pozisyondakilerin dürüstlüğü değerlendirilmesinde kişilerin dürüstlüğünün ne kadar önemli olduğunu en çok anlatmasıdır. Sonuçlar dürüstlüğün önemi açısından ikamet edilen ülkenin yanı sıra diğer bazı kişisel değerlerin de rolünü ortaya koymaktadır.

Palanski (2007) "Dürüstlük ve liderlik: Çok seviyeli kavramsal model ve kısmi test" adlı çalışmasında bireysel ve grup analizi yaparak dürüstlük ve liderlik tarzının çeşitli sonuçlar üzerindeki etkilerini test etmek için üç araştırma yapmıştır. Üç araştırmadan elde edilen bulgular dürüstlüğün, lider karizması ve koşullu ödül davranışını kontrol ettikten sonra bile güven (liderler, takipçiler ve gruplar için) ve memnuniyet (liderler için) gibi sonuçların önemli bir öncüsü olduğunu göstermiştir. Sonuçlar ayrıca dürüstlük algılarının öncelikle bireysel farklılıklara dayandığını ancak bu dürüstlüğün grup düzeyinde de var olabileceğini göstermektedir.

Trapero (2007)'nun "Kurumsal yönetici dürüstlüğü ve liderlik stilleri ile ilişkisi: Bernard M. Bass'ın dönüşümsel liderlik modeline bir yaklaşım" adlı çalışmasında katılımcıların algılarına göre yöneticilerinin dürüst olduğu

saptanmıştır. Kişisel veriler göz önüne alındığında olgun, kadın, profesyonel, deneyimli çalışanların liderlerini çok iyi algıladıkları; genç, erkek, profesyonel olmayan, az deneyime sahip çalışanların liderlerini çok iyi algılamadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Liderin (orta veya üst komuta) konum seviyesinin, çalışanların dürüstlük algısını etkileyen bir değişken olmadığı görülmüştür. Genel olarak çalışanların güçlü bir işlemsel ve dönüşümsel liderlik varlığını algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Liderlik eksikliği ile liderin dürüstlüğünün eksikliği arasında önemli ve olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu, liderlik dışı davranışlar ortaya çıktıkça, liderin dürüstlük eksikliği algısının arttığı anlamına gelmektedir. İşlemsel liderlik ile liderin dürüstlüğünün eksikliği arasında önemli ve olumsuz bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu işlemsel liderlik ortaya çıktıkça lider dürüstlüğü algısının artacağı anlamına gelmektedir. Dönüşümsel liderlik, dürüstlük eksikliği ile önemli ve olumsuz bir ilişki göstermektedir. Bu, dönüşümsel liderliğin herhangi bir özellikte kendini göstermesi durumunda lider dürüstlüğü algısının artacağı anlamına gelir. Liderlik stilleri ile ilgili olarak, işlemsel ve dönüşümsel liderlik için dürüstlük eksikliği ile ilişki önemli ve olumsuzdur, laissez faire (serbest bırakma) durumunda, dürüstlük eksikliği ile ilişki önemli ve olumlu bulunmuştur. Özellikle işlemsel liderlikte, acil durum yönetimi istisna olarak algılanmaktadır. Liderlik modelinin dürüstlük ile olan ilişkisinde bir kırılma noktası var ve bu laissez faire, çalışanlar tarafından dürüstlükten yoksun bir tarz olarak algılanmaktadır.

Clarkson (2009)'ın "Liderlik ve dürüstlük algısı: Çalışanların görüşlerinin korelasyonu" adlı çalışmasında Liderlik Uygulamaları Envanteri ile Algılanan Lider Dürüstlüğü Ölçeği (PLIS) kullanılarak lider davranışları ve lider dürüstlüğü arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışanların lider dürüstlüğü algıları ile etkili liderlik uygulamaları arasında güçlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada bu bulguların liderlik geliştirme uygulamaları üzerindeki etkileri incelenmiştir.

McGowan (2009)'ın "Dürüstlük algısı" adlı nitel temelli çalışmasında kişisel tanımlardaki farklılıkların ahlak ve üretkenliği nasıl etkileyebileceğini görmek için kolej yöneticileri arasındaki dürüstlük algılarını araştırmak amaçlanmıştır. Odak gruplarına ve yarı yapılandırılmış görüşmelere katılan yöneticilerin beyan ettiği dürüstlüğün kişisel tanımları, dürüstlüğün mutlak bir değer olmayabileceğini ortaya koymuş ve kişisel yorumlamanın benzer çalışma

durumlarında insanlar arasında farklılık gösterebileceğini öne sürmüştür. Transkripsiyonlardan ortaya çıkan temalar, dürüstlük ve sahtekârlığın niteliklerinin ve etkilerinin tanımlanmasına neden olmuştur. Bireylerin dürüstlüğü nasıl tanımladıkları konusunda çok az farklılık görülebilse de katılımcılar dürüstlüğün kişisel ve profesyonel olarak kendileri için önemli olduğunu ve sahtekârlığın kolej yöneticisinin ahlakını ve verimliliğini bozabileceğini açıkça belirtmişlerdir.

Hooijberg ve Lane (2010) "Liderin etkinliği ve dürüstlüğü" adlı çalışmasında lider davranışlarının etkililik üzerindeki etkisi ile dürüstlük, esneklik ve uygunluk gibi değerleri, üst düzey kamu hizmeti yöneticilerinden oluşan bir örneklem kullanarak incelemişlerdir. Dürüstlük ve esneklik değerlerinin, çeşitli liderlik davranışlarının etkisinden daha fazla etkililik üzerinde önemli bir etkiye neden olduğunu tespit etmişlerdir.

Paul (2011) "Güney Florida'da lojistik sektöründe lider dürüstlüğünün algısı: Çalışanların değerlendirmelerinin korelasyonu" adlı çalışmasında çalışanlar tarafından algılanan liderlik davranışları ile dürüstlük arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Bu ilişkiyi araştırmak için Liderlik Uygulamaları Ölçeği ve Algılanan Lider Dürüstlüğü Ölçeği (PLIS) kullanılmıştır. Araştırma, Spearman korelasyonuna göre liderlik davranışları ile lider dürüstlüğü arasında yüksek düzeyde ilişki olduğunu; yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda ise çalışanların, liderlerini liderlik davranışlarına sahip olduklarını algıladıklarında, dürüstlüğe sahip olan liderlerin lehine tepki verme eğiliminde olduklarını göstermiştir. Ters etki ise çalışanların liderlerinin etkili davranışlardan yoksun olduğunu algıladıklarında ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada dürüstlük kavramının, liderlik geliştirme programlarının merkezinde olması gerektiği saptanmıştır.

Marshall (2012)'ın "Etik liderlik, prototiplik, dürüstlük, güven ve lider etkinliği" adlı çalışmasında etik liderlik, prototiplik, dürüstlük, güven ve lider etkinliği arasındaki ilişkiler araştırılmaktadır. Lider özellikleri, davranışları, güç taktikleri ve durumsal etkilerin ötesinde, liderlik araştırmasında liderliğin etik bir boyutu ortaya çıkmıştır. Lider dürüstlüğü etik liderlik ile lider etkinliği arasındaki ilişkiyi daha iyi açıklamaktadır. Bu araştırmada dürüstlük yapısını ölçmek için doğrudan, özlü ve pozitif perspektifli bir lider dürüstlüğü ölçeği geliştirilmiştir. Bu

çalışmadaki bulgular etik liderlik ile lider etkinliği arasında bir ilişki olduğu önermesini doğrulamaktadır. Bu ilişkiye kısmen lider prototipliği ve takipçinin lidere olan güveni aracılık etmektedir. Algılanan lider dürüstlüğü, lider prototipliği ile takipçinin lidere olan güveni arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir.

Watts (2013)'ın "İşyerinde etik davranışın duygusal zekâ ve algılanan lider dürüstlüğü ile ilişkisi" adlı çalışmasında etik olmayan davranışların bir belirleyicisi olup olmadığını belirlemek için duygusal zekâ ve algılanan lider dürüstlüğü incelenmiştir. Algılanan Lider Dürüstlüğü Ölçeği (PLIS)'nin de kullanıldığı araştırmada çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre duygusal zekâ ile algılanan etik davranış arasında neredeyse hiçbir ilişki olmadığı, algılanan lider dürüstlüğü ile etik davranış arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu ve duygusal zekânın, algılanan lider dürüstlüğü ile algılanan etik davranış arasındaki ilişkide aracılık etkisi yapmadığı tespit edilmiştir.

Abun ve Racoma (2017)'nın "Filipinler 1. bölgedeki Divine Word Kolejleri yöneticilerinin örgütsel dürüstlüğü ve çalışanların iş doyumu" adlı çalışmasında çalışanların algısına göre yöneticilerinin dürüstlük düzeyini belirlemek ve örgütsel dürüstlüğün iş doyumuyla olan ilişkisini belirlemek amaçlanmıştır. Genel olarak yöneticilerin dürüstlüğünün orta veya iyi seviyede olduğu görülmüştür. Ayrıca yöneticilerin dürüstlük düzeyinin çalışanların iş doyumuyla yüksek derecede korelasyon gösterdiği tespit edilmiştir. Bu tür bir ilişki varlığıyla çalışanların iş doyumunun sadece parasal ödülden değil yöneticilerin görevlerini ve sorumluluklarını etik bir şekilde yerine getirme biçiminden de kaynaklanabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

2.2.3 Okullarda İş Doyumu Araştırmaları

Çalışmada okullarda iş doyumu konusunda öğretmenlerle yapılan araştırmalar incelenmiştir. Bunlara yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalar olarak iki başlık altında kısaca yer verilmiştir.

İş doyumu konusunda öğretmenlerle yurt içinde ve dışında yapılan bazı araştırmalarda öğretmenlerin algılarına göre iş doyumu düzeylerinin belirlendiği saptanmıştır. Yine kişisel değişkenlere göre öğretmenlerin iş doyumu algılarının karşılaştırıldığı, bazı kişisel ve okulla ilgili değişkenlere göre öğretmenlerin iş doyumu algılarında farklar olduğu görülmektedir.

Araştırmalarda öğretmenlerin algılarına göre iş doyumu ile örgütsel iklim, örgütsel bağlılık, örgütsel imaj, örgütsel güven, öğrenen örgüt, örgütsel destek, okul etkililiği, okulun çalışma koşulları, demokratik okul kültürü, yöneticilerin kültürel liderlik rolleri, yöneticilerin işlemsel ve dönüşümsel liderlik davranışları, yöneticilerin liderlik davranışları, okul müdürlerinin kişilik özellikleri, yöneticilerin otantik liderliği, yöneticilerin duygusal zekâ ve duygusal emek yeterlilikleri, öğretmen ve okul arasındaki değer uyum düzeyi, öğretmen performansı, öğretmen güçlendirme, yıldırma (mobbing), öğretmenlerin karara katılımı, işbirliği, okuldaki öğrenci disiplini, özyeterlilik inancı, öğretmenlerin çatışma çözme becerileri, işyerinde yalnızlık, mesleki tükenmişlik, mesleki gelişim, negatif düşünceler, farklılıkların yönetimi, okulda aktivitelere katılım, liyakat ödeme ücreti, öğretmenlerin motivasyonu ve okul güvenliği arasında ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Yurt içinde yapılan araştırmalarda öğretmenlerin algılarına göre iş doyumlarının okul etkililiği ve öğretmenlerin performansının anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Bazı araştırmalarda öğretmenlerin algılarına göre örgütsel bağlılık, örgütsel destek, öğretmenler ve okul arasındaki değer uyum düzeyi, okul güvenliği, demokratik okul kültürü, okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük davranışları, okul müdürlerinin duygusal zekâ ve duygusal emek yeterlikleri, okul yöneticilerinin takım liderlik davranışları, yöneticilerin otantik liderliği, öğretmenlerin motivasyonu, öğretmen güçlendirme, okulda aktivitelere katılım, öğretmen performansı, işyerinde yalnızlık ve öğretmenlerin duygusal zekâ

yeterliklerinin öğretmenlerin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Yine bazı araştırmalarda öğretmen algılarına göre iş doyumlarının duygusal zekâları ile duygusal adanmışlıkları arasında, duygusal zekâları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında, örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılık arasında, okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında, yönetsel güçlülük davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında, okul yöneticilerinin takım liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkide kısmi ara yordayıcı olduğu saptanmıştır.

İş doyumu konusunda ilişki inceleyen araştırmalarda çoğunlukla iş doyumunun sonuç değişken olarak ele alındığı dikkat çekmektedir. Her ne kadar iş doyumunun etkilediği bazı örgütsel değişkenler olsa da örgütlerde çalışanların iş doyumu arzulanan ve amaçlanan bir durumdur. Özellikle eğitimin amaçlarından biri olan okullarda öğretmen iş doyumunun sağlanması, iş doyumu ile ilişki gösteren ve iş doyumunu etkileyen değişkenlerden olumsuz olanların elverişli duruma getirilmesiyle mümkün olabilir.

2.2.3.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Çetinkanat (1988)'ın "Örgütsel iklim ve iş doyumu" adlı çalışmasında ilkokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin örgütsel iklime ve iş doyumuna ilişkin algıları saptanmış, örgütsel iklim ve iş doyumu arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada müdür ve öğretmen algılarına göre örgütsel iklimin bazı boyutları ile iş doyumunun bazı boyutları arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Okulların örgütsel iklim tiplerine göre öğretmenlerin iş doyumları anlamlı fark göstermektedir. Örgütsel iklim tipi açıktan kapalıya doğru gittikçe öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun artmakta olduğu gözlenmiştir.

Evcimen (1998)'in "Lise müdürlerinin iletişim düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumu ve öğrencilerle sınıf içi iletişim düzeyi arasındaki ilişkiler" adlı çalışmasında müdür-öğretmen ve öğretmen-öğrenci sınıf içi iletişim düzeyinin oniki lisenin onunda orta, ikisinde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenin iş doyumu düzeyi, müdürün iletişim düzeyine bağlı olarak oniki lisenin sekizinde

orta, ikisinde yüksek, diğer ikisinde de düşük olarak belirlenmiştir. İletişim düzeyi yüksek müdürlerle çalışan öğretmenler ile iletişim düzeyi düşük müdürlerle çalışan öğretmenlerin iş doyumu farkının anlamlı olduğu saptanmıştır. Ancak iletişim düzeyi düşük veya yüksek müdürlerle çalışan öğretmenlerin öğrencilerle olan sınıf içi iletişim düzeyi arasındaki fark anlamlı değildir. Müdür-öğretmen, öğretmen-öğrenci arasındaki iletişim ve öğretmenlerin iş doyumu orta düzeyde çıkmıştır. Bu nedenle Ankara ilindeki liselerde iletişimin ve iş doyumunun istenilen düzeyde gerçekleşmediği sonucuna varılmıştır.

Günbayı (1999)'nın "İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu" adlı çalışmasında sınıf ve branş öğretmenlerinin "yönetim ve denetim biçimi" ve "çalışanlar arası ilişkiler" boyutunda çok yüksek; "iş ve niteliği" ve "yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları" boyutunda yüksek; "çalışma koşulları" boyutunda orta ve "ödentiler" boyutunda düşük düzeyde iş doyumu sağladıkları tespit edilmiştir. Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Erkek öğretmenler "yönetim ve denetim biçimi", "çalışma koşulları" ve "ödentiler" boyutunda kadınlardan daha fazla iş doyumu yaşamaktadır. Üst yaş grubundaki öğretmenler alt yaş grubundakilerden "ödentiler" ve "çalışma koşulları" boyutunda daha fazla iş doyumu göstermişlerdir. Kıdemi fazla olan öğretmenler kıdemi az olanlardan "çalışma koşulları" boyutunda daha fazla iş doyumu göstermişlerdir. Öğrenim durumu yüksek olan öğretmenler ise öğrenim durumu daha düşük olanlardan "çalışanlar arası ilişkiler" boyutunda daha az iş doyumu yaşamaktadır.

Yıldırım (2001)'ın "Okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna ve meslek ahlakına etkisi" adlı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumlarının özellikle ekonomik boyutta çok düşük olduğu tespit edilmiştir. Özel liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin devlet lisesi öğretmenlerinin doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyetin, kıdemin ve farklı bölgelerde görev yapmanın öğretmenlerin iş doyumunu etkilediği belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin kültürel liderlik rolleriyle öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Karakuş (2008)'un "İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu düzeylerine etkisi" adlı çalışmasında öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, onların örgütsel vatandaşlık davranışları, iş doyumu ve duygusal adanmışlık düzeylerini güçlü ve anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Aracılık testlerinin sonucuna göre duygusal zekâ ile duygusal adanmışlık arasındaki ilişkide, iş doyumu kısmi ara yordayıcıdır. Aynı zamanda hem iş doyumu hem de duygusal adanmışlık, duygusal zekâ ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide kısmi ara yordayıcıdırlar. Okul müdürlerinin duygusal zekâ yeterlikleri, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, duygusal adanmışlık ve iş doyumu düzeylerini anlamlı şekilde yordamamaktadır. Buna karşın öğretmenlerin en fazla etkileşimde bulundukları yöneticiler olan müdür yardımcılarının duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları, iş doyumu ve duygusal adanmışlık düzeylerini anlamlı şekilde yordadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin, hem müdür yardımcılarının duygusal zekâları ile öğretmenlerin duygusal adanmışlıkları arasındaki ilişkide, hem de müdür yardımcılarının duygusal zekâları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide kısmi ara yordayıcı olduğu saptanmıştır.

Taşdan (2008)'ın "Türkiye'deki kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi, iş doyumu ve algılanan sosyal destek ile ilişkisi" adlı çalışmasında öğretmen ve okul arasındaki değer uyum düzeyi ile öğretmenlerin iş doyum düzeyi orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu saptanmıştır. Değer uyum düzeyi yüksek olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri de yüksektir. Öğretmenler ve okul arasındaki değer uyum düzeyinin anlamlı yordayıcılarının iş doyumu, cinsiyet ve branş olduğu tespit edilmiştir.

Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu (2009)'nun "Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma" adlı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumu ve doyumsuzluğu ile performansları arasında kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çankaya (2010)'nın "Okul güvenliğinin ilköğretim okulu öğretmenlerinin kaygı, motivasyon ve iş doyumu düzeyleri üzerindeki etkisi" adlı çalışmasında okul güvenliğinin boyutunu oluşturan öğrenci kaynaklı güvenliğin iş doyumu ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki, okul güvenliğinin diğer boyutunu oluşturan bina güvenliğinin iş doyumu ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki gösterdiği saptanmıştır. Bina güvenliği daha güçlü, öğrenci kaynaklı güvenlik daha düşük oranda iş doyumunu anlamlı yordamaktadır.

Demirtaş (2010)'ın "Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri" adlı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinde anlamlı fark olduğu görülmüştür. 36-40 yaş grubunun iş doyumu düzeyinin en yüksek, 41 yaş ve üstü grubun iş doyumu düzeyinin en düşük olduğu saptanmıştır. Mesleki kıdem ve öğretim dalı değişkenleri açısından öğretmenlerin iş doyumu seviyelerinde anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Kul (2010)'un "Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumu arasındaki ilişki" adlı çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumlarının "memnunum" düzeyinde olduğu saptanmıştır. Okul yöneticilerinin liderlik stilleri boyutları ile beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu arasında; dönüşümcü liderlik ile iş doyumu arsında orta düzeyde pozitif yönde, işlemci liderlik ile öğretmenlerin iş doyumu arasında ise düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılığına ilişkin boyutlar ile iş doyumları arasında; uyum boyutuyla iş doyumu arasında orta düzeyde negatif yönde, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları ile iş doyumu arasında ise orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşamış olduğu yıldırma ile iş doyumları arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Yılmaz ve Ceylan (2011)'ın "İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi" adlı çalışmasında yöneticilerin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin branşlarına göre iş doyumu düzeyleri arasında

anlamlı fark olduğu ancak cinsiyetleri ve hizmet yıllarına göre iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Ersözlü (2012)'nün "Okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumuna etkisi" adlı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, onların iş doyum düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. İş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılık arasında kısmi ara yordayıcı olduğu saptanmıştır. Okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük davranışlarının iş doyumlarını pozitif yönde güçlü bir şekilde yordadığı saptanmıştır. Aracılık testi sonuçlarına göre, iş doyumunun okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında ve yönetsel güçlülük davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi ara yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca hem iş doyumu hem de örgütsel bağlılığın yönetsel güçlülük ile örgütsel vatandaşlık ilişkisinde kısmi ara yordayıcılar olduğu da saptanmıştır.

Kış, Gürgür ve Akçamete (2012)'nin "Engelli öğretmenlerin iş doyumları ve çalışma koşulları" adlı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumlarının engelli olup olmama, okul türüne ve okulda engellilere yönelik herhangi bir düzenlemenin yapılıp yapılmadığına göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Savaş (2012)'ın "İlköğretim okul müdürlerinin duygusal zekâ ve duygusal emek yeterliklerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi" adlı çalışmasında okul müdürlerinin duygusal zekâ ve duygusal emek yeterliklerinin, öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Müdürlerin duygusal zekâ düzeylerinin öğretmenlerin genel iş doyumunu yordamasında müdürlerin duygusal emek düzeylerinin kısmi ara yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

Tan (2012)'ın "İlköğretim okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumu, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine etkisi" adlı çalışmasında ilköğretim okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. İş doyumu ile örgütsel adanmışlık arasındaki ilişkide, örgütsel vatandaşlık kısmi ara yordayıcıdır. Öğretmenlerin en fazla etkileşimde bulundukları okul yöneticilerinin takım liderlik yeterliklerinin, öğretmenlerin iş

doyumunu anlamlı şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyumunun, hem okul yöneticilerinin takım liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkide hem de okul yöneticileri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide kısmi ara yordayıcı olduğu saptanmıştır.

Şahin (2013)'in "Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri" adlı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini belirlemek ve araştırma sonuçlarını 12 yıl önceki çalışmada elde edilen sonuçlarla karşılaştırmalı olarak ortaya koymak amaçlanmıştır. Öğretmenlerin genel iş doyumlarının "kısmen doyumlu" düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin cinsiyet ve medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Ölçeğin bazı boyutlarında 12 yıl öncesine göre önemli farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Filiz (2014)'in "Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi" adlı çalışmasında öğretmenlerin yaş, medeni durum, öğrenim durumu, hizmet süresi, unvan ve cinsiyetine göre iş doyumu düzeyleri ve tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklar olduğu saptanmıştır.

Akbulut (2015)'un "Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki" adlı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu tespit edilmiş, öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Demirtaş ve Alanoğlu (2015)'nun "Öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumu arasındaki ilişki" adlı çalışmasında yönetici ve öğretmenlerin yönetimsel kararlara katılım ve iş doyumu düzeyleri orta, eğitimsel kararlara katılım düzeyleri yüksek bulunmuştur. İş doyumu ile eğitimsel ve yönetimsel kararlara katılım arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Işıklar Pürçek (2015)'in "Ankara ili devlet ilköğretim okul müdürlerinin koçluk davranışı ve öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile ilişkisi" adlı çalışmasında devlet ilköğretim okulu müdürlerinin gösterdikleri koçluk davranışları ile sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri arasında ilişki olmadığı saptanmıştır.

Yıldırım (2015)'ın "Okul yöneticilerinin kişilik ve denetim odağı özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumu ve okul etkililiği açısından incelenmesi" adlı çalışmasında okul müdürlerinin kişilik özelliklerinden duygusal denge ve deneyime açıklık ile öğretmenlerin iş doyumu ve bazı boyutları arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Okul müdürlerinin kişilik özelliklerinden uyumluluk ile öğretmenlerin denetime yönelik iş doyumları arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Okul müdürlerinin denetim odağına yönelik algıları (dışsal denetim odağı) ile öğretmenlerin iş doyumu boyutlarından "koşullu ödüllere" yönelik algıları arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak orta düzeyde iş doyumuna sahip olduğu görülen öğretmenlerin, en fazla doyuma sahip oldukları boyut işin doğası; en düşük doyuma sahip oldukları boyut ise yükselme olanakları olarak saptanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algıları ile okul etkililiğine yönelik algıları arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul müdürlerinin denetim odağı ve öğretmenlerin iş doyumu birlikte okul etkililiğini anlamlı olarak yordamaktadır. Okul müdürlerinin kişilik özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumunu, öğretmenlerin iş doyumunun ise okul etkililiğini etkilediği varsayılan teorik model doğrulanmıştır.

Aral ve Kadan (2016)'ın "Öğretmenlerin çatışma çözme becerilerinin iş doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi" adlı çalışmasında öğretmenlerin yaş, medeni durum ve çocuğa sahip olma durumunun iş doyumlarında anlamlı farklılıklara neden olduğu, kişilerarası çatışma çözme yaklaşımları ile iş doyumları arasında da anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tabancalı (2016)'nın "Öğretmenlerin iş doyumu ile işyerinde yalnızlık ilişkisi" adlı çalışmasında işteki yalnızlığın boyutları ile öğretmenlerin iş doyumu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Duygusal yoksunluk ve sosyal dostluğun birlikte içsel doyum ile anlamlı bir ilişkisi olduğu saptanmıştır.

Sosyal arkadaşlığın içsel doyumun önemli bir belirleyicisi olduğu görülmüştür. Duygusal yoksunluk ve sosyal dostluğun birlikte dışsal doyum ile önemli bir ilişkisi olduğu ve sadece sosyal dostluğun dışsal doyumun önemli bir belirleyicisi olduğu tespit edilmiştir.

Büyükgöze ve Özdemir (2017)'in "İş doyumu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi" adlı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumu ve iş performansı düzeyleri arasındaki ilişki Duygusal Olaylar Kuramı çerçevesinde incelenmiştir. Bu kapsamda ilk ve orta dereceli okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşüne başvurulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre ve kıdemli öğretmenlerin ise daha az kıdemli öğretmenlere göre iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu, öğretmenlerin iş doyumu ve iş performansı düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu ve iş doyumunun öğretmenlerin performansının anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

Avşaroğlu ve Mistan (2018)'ın "Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi" adlı çalışmasında "görev yapılan okul türü" ve "öğretmenlik mesleğini seçme nedeni" değişkenlerine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarında farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönde güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bil (2018)'in "Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki" adlı çalışmasında okulların öğrenen örgüt, örgütsel güven ve öğretmenlerin iş doyumunun "kısmen katılıyorum" düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, görev, eğitim düzeyine göre anlamlı fark göstermezken; yaş, kıdem, okulda çalışma süresi, okul büyüklüğü ve okul türü değişkenlerine göre anlamlı fark gösterdiği saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri, dışsal doyuma göre daha fazladır. Kavramlar arasındaki ilişkilere göre örgütsel güven ile iş doyumu arasındaki ilişki anlamlı, aynı yönlü ve yüksektir. Öğrenen örgüt ile iş doyumu arasındaki ilişki ise anlamlı, aynı yönlü ve orta düzeydedir. Ölçeklerin

boyutları arasındaki ilişkilerde ise anlamlı, aynı yönlü, orta ve yüksek düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir.

Artıran ve Er (2019)'in "Özel eğitim öğretmenlerinde negatif düşüncelerin tükenmişlik düzeyi ve iş doyumu ile ilişkisi" adlı çalışmasında öğretmenlerin olumsuz düşüncelerinin, tükenmişliklerini artırdığı ve iş doyumlarını azaltığı tespit edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde katılımcıların, cinsiyet, yaş, mezuniyet durumu ve ekonomik durum değişkenlerine göre iş doyumlarının anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür.

Ateş (2019)'in "Farklılıkların yönetimi ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü" adlı çalışmasında farklılıkların yönetimi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin kısmi aracılık rolü tespit edilmiş ve yapısal modelin ret edilmediği görülmüştür. Analizler sonucunda farklılıkların yönetimi ile iş doyumu arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Sonuçlara göre güçlenen örgütsel destek algısının, öğretmenlerin iş doyumlarını yüksek düzeyde olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

Kılıç (2019)'ın "Okul yöneticilerinin otantik liderlikleri ile öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi" adlı çalışmasında otantik liderlikle, motivasyon ve iş doyumu arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öğretmenlerin motivasyonlarının iş doyumu üstünde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu, otantik liderliğin öğretmen iş doyumu üstünde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Otantik liderlik ve motivasyonun birlikte iş doyumunu açıkladığı ortaya çıkmıştır. Performans, başarı, mutluluk ve kendini geliştirmenin iş doyumunu sağlayan motivasyon davranışları olduğu saptanmıştır.

2.2.3.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Klecker (1996)'ın "Öğretmen güçlendirme ve öğretmen iş doyumu arasındaki ilişkinin araştırılması" adlı çalışmasında öğretmenlerin güçlendirilmesi arttıkça öğretmenlerin iş doyumunun artacağı varsayımı, yeniden yapılandırılan okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin büyük bir örneklemi kullanılarak incelenmiştir. Araştırmaya katılanlar, Ohio'daki yasama meclisi tarafından yeniden yapılandırmayı uygulamak için finanse edilen 307 okulda çalışan 10.544 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır. Araştırmada öğretmen güçlendirmenin karar verme, mesleki gelişim, statü, öz yeterlik, özerklik ve etki olan altı boyutu ölçülmüştür. Öğretmen iş doyumu; öğretmenlerin maaş memnuniyetini, ilerleme fırsatlarını, işin zorluk derecesini, özerkliği, genel çalışma koşullarını, meslektaşlarıyla etkileşimi ve öğrencilerle etkileşimi içermektedir. Verilerin analizi sonucunda öğretmen güçlendirme ve öğretmen iş doyumu arasında yüksek düzeyde, pozitif doğrusal ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada iki yapı arasında yüksek düzeyde bir korelasyon bulunmasına rağmen öğretmen iş doyumundaki varyansın en az yarısı öğretmen güçlendirme ile açıklanmıştır.

Ololube (2006)'nin "Öğretmenlerin iş doyumu ve okul etkinliği için motivasyon: Bir değerlendirme" adlı çalışmasında Nijerya'nın Rivers eyaletindeki öğretmenlerin iş doyumu, motivasyonu ve öğretim performansı arasındaki farklılıkları ve ilişkiyi değerlendirmek amaçlanmıştır. Araştırma sonuçları öğretmenlerin iş doyumu boyutlarından eğitim politikaları ve yönetimi, ücret ve ek faydalar ile maddi ödüllerin öğretim performansı üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Coulon ve Koslowski (2010)'nin "Mesleki eğitimde genç öğrenciler ve öğretmenlerin iş doyumu" adlı çalışmasında İngiltere'de mesleki eğitimde genç öğrencilerin, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyip etkilemediği araştırılmaktadır. Temel becerilerin sağlanmasıyla ilgili öğretmenlerden toplanan verilere göre istatistiksel model kullanılarak ulaşılan araştırma bulgusu sınıfta daha fazla gençle öğretim yapan yetişkin temel beceri öğretmenlerinin, çoğunlukla yetişkinleri öğretenlere göre öğrenci deneyimlerinden daha az iş doyumu sağlamalarıdır.

Juozaitiene ve Simonaitiene (2011)'nin "Öğretmen iş doyumunun motivasyonları" adlı çalışmasında örneklemdeki öğretmenlerin onda birinin işlerinden çok memnun olduğu ve yarısının memnun olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunda saygı ve güç/otorite faktörlerinin zayıf motivasyonlar; fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının güçlü motivasyonlar olduğu tespit edilmiştir. Finansal teşvikler ve maaşların eksikliği öğretmenlerin iş doyumunu azaltmaktadır. Kendini gerçekleştirme faktörlerinin öğretmenlerin iş doyumunu artırdığı doğrulanmıştır.

Geske ve Ozola (2013)'nın "Öğretmenlerin iş doyumu: TALİS 2013 çalışmasından elde edilen bulgular" adlı çalışmasında veri analizinde OECD TALİS 2013 çalışmasından elde edilen Letonya verileri kullanılmıştır. Öğretmenlerin okulda iş doyumu ile ilgili en önemli faktörler nelerdir? Şeklindeki araştırma sorusunun cevabını arayan araştırmanın sonuçları genel olarak letonyalı öğretmenlerin çalışma ortamlarından memnun olduklarını ve öğretmenlerin iş doyumunun en çok olumlu ve demokratik okul kültüründen etkilendiğini ortaya koymuştur.

Gius (2013)'un "Liyakat ücretinin öğretmenin iş doyumu üzerindeki etkisi" adlı çalışmasında liyakat ödeme sisteminin öğretmenlerin iş doyumu üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre liyakat ödeme ücreti alan öğretmenlerin işlerinde genel olarak liyakat ödeme ücreti almayan öğretmenlerden daha fazla iş doyumu sağladıkları tespit edilmiştir.

Guerreiro-Casanova ve Azzi (2013)'nin "Etkinlik inançları ve öğretmenin iş doyumu: Bir Brezilya çalışması" adlı çalışmasında öğretmenlerin özyeterlilik algıları ve öğretmenlerin kolektif etkinliği ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek, araştırılan bireysel okullardaki öğretmen algılarını karşılaştırmak amaçlanmıştır. Kademeli çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanan araştırmada öğretmen özyeterliliği, sınıf yönetiminde etkinlik ve öğretim uygulamalarında etkinlik, diğer açıklayıcı değişkenlerle birlikte analiz edildiğinde iş doyumunun anlaşılması için anlamlı sonuçlar elde edilmemiştir.

Salin (2014)'in "Avustralya ve Finlandiya'da beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu" adlı çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörler ile Avustralyalı ve Fin öğretmenler arasındaki farklılıkların belirlenmesi amaçlanmıştır. Öğretmenlere dağıtılan ölçekler; tesisler, statü, fırsatlar vb. hususlarda iş doyumuna yönelik maddeleri içermektedir. Araştırma sonuçlarına göre Finlandiya ve Avustralya'daki beden eğitimi öğretmenleri için iş doyumuna neden olan faktörler kendi uzmanlığı, kaynakları, çalışma topluluğu ve öğrenciler olarak tespit edilmiştir. Avustralyalı ve Fin beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu algıları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Ancak Avustralyalı beden eğitimi öğretmenlerinin uzmanlık ve ekipman faktörlerinden iş doyumu sağladıkları, Fin beden eğitimi öğretmenlerinin ise iş topluluğundan, meslek fırsatlarından ve öğrencilerle ilgili faktörlerden iş doyumu sağladıkları saptanmıştır. Finli erkek öğretmenler, deneyimlerinden, iş fırsatlarından, ekipmanlarından ve öğretimin organizasyonundan kadın meslektaşlarına göre daha fazla iş doyumu sağlarken Avustralyalı öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre iş doyumu algılarında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Pepea, Addimando ve Veronesea (2017)'nın "Öğretmen iş doyumunun ölçülmesi: Altı ülkede öğretmen iş doyumu ölçeğinde değişmezliğin değerlendirilmesi" adlı çalışmasında Hollanda, Amerika Birleşik Devletleri, Rusya, Çin, İtalya ve Filistin'de öğretmenlerin üzerinde uygulanan öğretmen iş doyumu ölçeğinin ölçüm değişmezliği test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi ve çok gruplu değişmezlik testleri uygulanan araştırmada ölçek sağlam psikometrik özellikler sergilemiş ve ölçüm değişmezliğinden önemli bir sapma göstermemiştir.

Roch ve Sai (2017)'nin "Charter okul öğretmenlerinin iş doyumu" adlı çalışmasında charter okullarındaki (Kuzey Amerika'da öğretmenler, ebeveynler veya topluluk grupları tarafından yerel veya ulusal bir otoriteye sahip bir tüzük hükümleri altında kurulan, kamu tarafından finanse edilen bağımsız bir okul) ve geleneksel devlet okullarındaki çalışma koşullarının öğretmenler arasında farklı iş doyumu seviyelerine yol açıp açmadığı incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre Charter okullarındaki öğretmenlerin geleneksel devlet okullarındaki öğretmenlerden daha az iş doyumu sağladıkları saptanmıştır. Ayrıca eğitim yönetimi organizasyonları (EMO) tarafından yönetilen charter okullarındaki

öğretmenlerin bağımsız charter okullarındaki öğretmenlerden daha az iş doyumu sağladıkları tespit edilmiştir.

Jahan ve Ahmed (2018)'in "Öğretmenlerin iş doyumu: Bangladeş ortaokullarında bir çalışma" adlı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumu düzeyinin genellikle orta derecede olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet, okul yeri, okul tipi, faydalara karşı tutum ve işe katılım öğretmenlerin iş doyumu için sağlam belirleyiciler olarak saptanmıştır.

Sugiarti ve Rasto (2019) "Öğretmen iş doyumunun belirleyicisi olarak işe katılım" adlı çalışmasında iş katılımının Bandung'daki meslek lisesi öğretmenlerinin iş doyumu üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Regresyon analizi kullanılarak elde edilen araştırma sonuçlarına göre işe katılımın öğretmen iş doyumu üzerinde olumlu ve önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. İşe katılımda iş doyumunu artıracak unsurlar, okulun öğretmeni her zaman aktiviteye dâhil etmesi ve öğretmenin okul çalışmalarına en iyi şekilde dâhil edilebilmesi olarak belirlenmiştir.

Toropova, Myrberg ve Johansson (2020)'un "Öğretmen iş doyumu: Okul çalışma koşullarının önemi ve öğretmen özellikleri" adlı çalışmasında sekizinci sınıf matematik öğretmenlerinin iş doyumu, okul çalışma koşulları ve öğretmen özellikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre okul çalışma koşulları ile öğretmen iş doyumu arasında önemli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Özellikle öğretmenin iş yükü, öğretmen işbirliği ve okuldaki öğrenci disiplinine yönelik öğretmen algısı, öğretmen iş doyumu ile en yakından ilişkili faktörler olarak tespit edilmiştir. Kişisel özelliklere göre kadın öğretmenler, mesleki gelişime daha fazla maruz kalan öğretmenler ve daha etkili öğretmenlerin daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır. Ayrıca, öğretmen işbirliği derecesi ile iş doyumu arasındaki ilişkinin erkek öğretmenler için daha belirgin olduğu, öğrenci disiplininin ise daha düşük özyeterlilik inançlarına sahip öğretmenlerin iş doyumu için daha önemli olduğu anlaşılmıştır.

2.2.4 Okullarda Örgütsel Adalet ve İş Doyumu İlişkisi Araştırmaları

Bu başlık altında okullarda öğretmen algılarına göre örgütsel adalet ile iş doyumu arasındaki ilişkileri inceleyen yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

Yurt içi ve yurt dışında öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişkileri korelasyon katsayısıyla inceleyen araştırmalar olduğu gibi özellikle örgütsel adaletin iş doyumuna etkilerini regresyon analizi veya yapısal eşitlik modellemesi tekniği ile inceleyen araştırmalar da vardır. Yapılan bazı araştırmalar sadece örgütsel adalet ile iş doyumu konusunu ele alırken bazı araştırmalar da örgütsel adalet ve iş doyumu konusunun yanında değerlerle yönetim, örgütsel bağlılık, okul müdürünün yönetim tarzları, öğretmenlerin karara katılımı, tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti ve kariyer gelişimi konularıyla birlikte incelendiği görülmektedir. Araştırmalarda örgütsel adalet ile iş doyumu arasında ilişki olduğu ve örgütsel adaletin iş doyumunun yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. İlgili araştırmalar kısmında iş doyumu konusunda yapılan araştırmalarda görüldüğü gibi iş doyumunun pek çok öncül değişkeninin olduğu ve örgütsel adaletin de bunlardan biri olduğu görülmektedir. Araştırmalara göre öğretmenlerin örgütsel adalet algısı yükseldikçe iş doyumları yükselmektedir.

2.2.4.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Altınkurt ve Yılmaz (2012)'ın "Ortaöğretim okullarında değerlerle yönetim, örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişki" adlı çalışmasında değerlerle yönetimin tek başına iş doyumunun % 37'sini, örgütsel adaletin ise % 27'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Yordayıcı değişkenlerin iş doyumu üzerindeki göreli önem sırası değerlerle yönetim ve örgütsel adalettir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t Testi sonuçlarına göre hem değerlerle yönetimin hem de örgütsel adaletin, öğretmenlerin iş doyumlarının önemli yordayıcıları olduğu belirlenmiştir.

Dundar ve Tabancalı (2012)'nın "Örgütsel adalet algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki" adlı çalışmasında öğretmenlerin görüşlerine göre

örgütsel adalet "genellikle" adil olarak algılanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında etkileşimsel adaletin diğer boyutlara göre en yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumlarının "orta derecede" ve "katılıyorum" seviyesinde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin "kişiler arası" boyutunda en yüksek, "ücret" boyutunda en düşük olduğu belirlenmiştir. Örgütsel adalet ile iş doyumu arasında olumlu, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adalet algısı cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve yaş değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Örgütsel adalet algısı, aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre fark göstermektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin iş doyumu yaş, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenine göre fark göstermekte, aynı okulda çalışma süresi ve cinsiyet değişkenine göre fark göstermemektedir.

Elma (2013)'nın "Öğretmenlerin iş doyumlarının yordayıcısı olarak örgütsel adalet algısı" adlı çalışmasında örgütsel adalet türleriyle iş doyum boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel adalet boyutlarının genel iş doyumu üzerindeki göreli önem sırasının etkileşimsel, işlemsel ve dağıtımsal adalet olduğu tespit edilmiştir. Etkileşimsel adalet ve işlemsel adaletin genel iş doyumu üzerinde önemli yordayıcılar olduğu saptanmış, dağıtımsal adaletin ise bu anlamda önemli bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Bu çalışma sonuçları yöneticiyle ilişkiler ve genel iş doyumunun diğer boyutlara (meslektaşlarla ilişkiler ve işin kendisi) göre her üç örgütsel adalet türüyle daha yüksek bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymuştur. En düşük ilişkinin ise işin kendisinden elde edilen doyum ile örgütsel adalet boyutları arasında olduğu saptanmıştır.

Demir (2016)'in "Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile okuldaki örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiler: Bir meta-analiz" adlı çalışmasında öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet ile iş doyumu algıları arasında anlamlı ve olumlu ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet ile iş doyumu algıları arasında anlamlı ve olumlu ilişki olduğuda saptanmıştır.

Demirtaş ve Kılıç (2016)'ın "Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyumu algıları arasındaki ilişki düzeyleri" adlı çalışmasında katılımcıların örgütsel adaletin bütün boyutlarında "Katılıyorum" düzeyinde; iş doyumunda "Kararsızım" ve "Memnunum" düzeylerinde görüşlere sahip oldukları saptanmıştır. İş doyumu ile örgütsel adaletin üç boyutu arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İş doyumu ile dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutları arasındaki ilişkilerin orta düzeyde anlamlı ve pozitif olduğu saptanmıştır.

Çelik ve Gürsel (2017)'nin "İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ve iş doyumları arasındaki ilişki" adlı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının iş doyumlarını anlamlı şekilde yordadığı, öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının modele anlamlı katkı sağlamadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının iş doyumlarındaki varyansın %18'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

Alanoğlu (2019)'nun "Algılanan okul müdürü yönetim tarzları ile öğretmenlerin karara katılma, örgütsel adalet, iş doyumu ve tükenmişlik algıları arasındaki ilişkinin analizi" adlı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adalet ve iş doyumuna yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet ile iş doyumu arasında pozitif, orta düzeyde ve anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Atasoy ve İrge (2019)'nin "Eğitim sektöründe örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma" adlı çalışmasında öğretmenlerin prosedürel adalet ve dağıtımsal adalet algılarının orta düzeyde; etkileşimsel adalet, dışsal ve içsel doyum düzeylerinin ise ortanın üzerinde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve iş doyumu algıları arasında pozitif ilişkiler saptanmıştır. Öğretmenlerin dışsal doyumlarını etkileşimsel ve prosedürel adalet algıları; içsel doyumlarını ise dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adaletin açıkladığı tespit edilmiştir.

2.2.4.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Zainalipoura, Fini ve Mirkamali (2010)'nin "Bandar Abbas ortaokulunda öğretmenlerin örgütsel adalet ve iş doyumu algıları arasındaki ilişki üzerine bir çalışma" adlı çalışmasında örgütsel adalet ve iş doyumu arasında anlamlı olumlu ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adaletin iki boyutu olan dağıtımsal ve etkileşimsel adalet ile iş doyumu arasında olumlu ilişkiler bulunmuştur. Örgütsel adaletin üç boyutu iş doyumunun iş arkadaşı, maaş ve terfi boyutlarıyla ilişki gösterirken işin doğası ile ilişki göstermemiştir. İşlemsel adalet, iş doyumunun tüm boyutları için önemli bir korelasyon göstermiştir. Dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adaletin iş doyumu üzerinde önemli bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Nojani, Arjmandnia, Afrooz ve Rajabi (2012)'nin "Genel, özel ve üstün yetenekli eğitim sistemlerinde çalışan öğretmenlerde örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişki üzerine çalışma" adlı çalışmasında genel, özel ve yetenekli eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Altahayneh, Khasawneh ve Abedalhafiz (2014)'ın "Ürdün beden eğitimi öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişki" adlı çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin çoğunluğunun genel olarak işlerinden memnun olduğu ve örgütsel adalet hakkındaki algılarının olumlu olduğu saptanmıştır. Araştırma bulguları örgütsel adaletin tüm boyutları ile öğretmenlerin iş doyumu arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Etkileşimsel adalet, öğretmenlerin iş doyumunun en iyi belirleyicisi olarak tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla işlemsel adalet ve dağıtımsal adalet izlemiştir. Modelde örgütsel adalet Ürdün'deki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumundaki varyansının %19'unu açıklamaktadır.

Naway ve Haris (2017)'in "Kariyer gelişiminin, örgütsel adalet algısının ve iş doyumunun öğretmenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi" adlı çalışmasında kariyer gelişimi, örgütsel adalet ve iş doyumunun öğretmenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adalet algısının, öğretmenin iş doyumu üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Addai, Kyeremeh, Abdulai ve Sarfo (2018)'nun "Gana'nın Offinso güney bölgesindeki öğretmenler arasında işten ayrılma niyetinin belirleyicileri olarak örgütsel adalet ve iş doyumu" adlı çalışmasında öğretmenlerin algılarına göre iş doyumu ve örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Elde edilen sonuçlara göre işten ayrılma niyeti, örgütsel adalet ve öğretmenlerin iş doyumu ile olumsuz bir şekilde ilişkilidir. İş doyumunun bileşenleri ile ilgili olarak sadece ücret, işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir varyansla katkıda bulunmuştur. Örgütsel adaletin boyutları arasında dağıtımsal ve işlemsel adaletin işten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkilediği tespit edilmiştir.

Rovenská (2018)'nın "Örgütsel adalet ve iş doyumu" adlı çalışmasında örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişkinin analiz edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre işlemsel adalet, dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adaletin iş doyumunun önemli belirleyicileri olduğu tespit edilmiştir.

Junru ve Huang (2019)'ın "Öğretmenlerin algılanan örgütsel adaletinin Çin özel üniversitelerinde örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: İş doyumunun arabuluculuk rolü" adlı çalışmasında öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adaletin, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumu için önemli bir öngörücü güç gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel adaletin, iş doyumu yoluyla örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde kısmi aracılık etkisi gösterdiği saptanmıştır.

Patras ve Afif (2019)'in "Örgütsel adalet ve iş doyumunun öğretmenin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi" adlı çalışmasında örgütsel adalet ve iş doyumunun öğretmenin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve iş doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

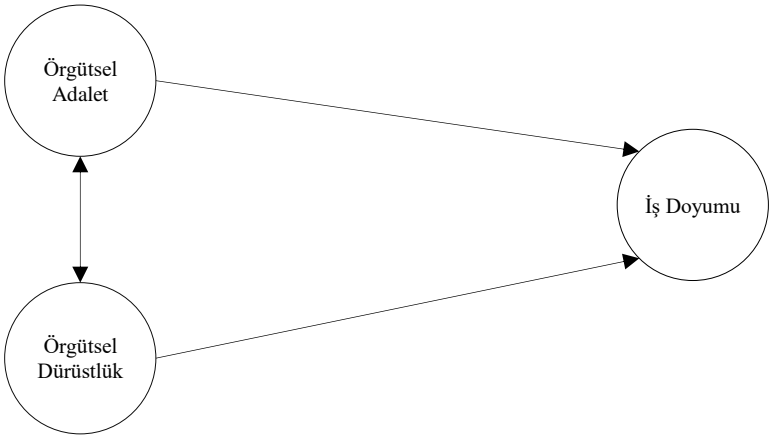
3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve veri analizi başlıkları altında araştırma sürecinde yapılan çalışmalara ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1 Araştırma Modeli

Araştırma modeli ilişkisel tarama şeklindedir. İlişkisel tarama modeli iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Bu tür bir düzenlemede aralarında ilişki aranacak değişkenler, tekil taramada olduğu gibi sembolleştirilir. Ancak bu sembolleştirme (değerler verme, ölçme) ilişkisel bir çözümlemeye olanak verecek şekilde yapılmak zorundadır (Karasar, 2000). Araştırma için toplanan veriler, toplama tekniğine göre adlandırılabildiğinden yapılan araştırma bir anket surveydir. Survey tekniği sosyal bilimlerde ve sosyolojide oldukça yaygın kullanılan bir veri toplama tekniğidir. Surveyler, kişisel ifadelere dayalı inançlar ya da davranışlara ilişkin araştırma soruları için uygundur. Bu yöntemde temel olarak belirli özelliklere sahip bir nüfusun belirli sorulara nasıl cevap verdiği çalışma konusudur (Kaptan, 1998; Kuş, 2003; Kağıtçıbaşı, 1999).

Öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algılarının incelendiği bu araştırmada iki bağımsız ve bir bağımlı değişken bulunmaktadır. Araştırmada oluşturulan modele göre örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlük bağımsız değişken, iş doyumu bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlük, iş doyumunu etkileyebileceği varsayımdan hareket edilerek bağımsız değişkenler olarak belirlenmiştir. Tasarlanan modele ilişkin değişkenler arası kabul edilen ilişkiler Şekil 3.1'de yer almaktadır. Burada çizilen oklar değişkenler arasındaki ilişkileri göstermektedir.



Şekil 3.1. Örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu arasındaki ilişkiler

3.2 Evren ve Örneklem

Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan verilere göre 2017–2018 eğitim-öğretim yılında Bolu merkez ilçede bulunan devlete ait 35 İlkokul, 29 ortaokul ve 19 lisede görev yapan toplam 2.298 öğretmen araştırma evrenini oluşturmaktadır. Yapılan çalışmalar doğrultusunda araştırma evreni hakkında aşağıdaki bilgilere ulaşılmıştır.

Tablo 3.1. Araştırma evreni

Değişkenler		**Okul Sayısı**	**f**
Öğretim kademesi	İlkokul	35	633
	Ortaokul	29	762
	Lise	19	903
Cinsiyet	Kadın		1229
	Erkek		1069
Okulun Öğretmen Sayısı	1-7 arası	14	76
	8-14 arası	19	262
	15-21 arası	13	268
	22-28 arası	10	295
	29-35 arası	10	351
	36-42 arası	5	228
	43-49 arası	6	322
	50 ve üstü	6	496
	Toplam (N)	**83**	**2.298**

Tablo 3.1 incelendiğinde Bolu merkez ilçede bulunan ilkokulların sayısının diğer okullardan fazla olduğu, en çok öğretmenin liselerde görev yaptığı, bayan

öğretmenlerinin sayısının erkeklerden fazla olduğu ve öğretmen sayısı fazla olan okulların sayısının diğerlerine göre az olduğu görülmektedir.

Araştırma evreninin tamamına ulaşılması pek mümkün olmadığından örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem, olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden "basit tesadüfî örnekleme yöntemi" ile seçilen öğretmenlerden oluşmaktadır. Basit tesadüfî örnekleme yönteminde evreni oluşturan her birimin örneklem içerisinde yer alma olasılığı aynıdır. Diğer bir anlatımla birimler, birbirinden bağımsız olarak eşit seçilme şansına sahip olmaktadır. Evren hacmi N, örneklem hacmi n olarak alındığında evrendeki her bir birimin seçilme olasılığı n/N olacaktır (Ural ve Kılıç, 2005; Kuş, 2003).

Örneklemin evreni iyi temsil edebilmesi için başvurulacak yollardan biri örneklem elemanlarının tesadüfî olarak alınmasıdır. Tesadüfî örnekleme, evrendeki her elemanın örnekleme alınma olasılığının eşit olmasını ve elemanların örnekleme alınması işleminin birbirinden bağımsız olmasını gerektirir (Baykul, 1999; Balcı, 2001).

Araştırma örneklemine en az kaç öğretmenin katılması gerektiğinin tespit edilmesi amacıyla aşağıdaki örneklem büyüklüğü saptama kullanılmıştır (Baş, 2010).

n = Örnekleme alınacak birey sayısı
N = Evrendeki birey sayısı
p = İncelenecek olayın görülüş sıklığı (olasılığı)
q = İncelenecek olayın görülmeyiş sıklığı (1-p)
t = Z sayısı (istenilen güven aralığında)
d = Katlanılabilir hata oranı

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

N= 2.298
p= 0.50
q= 0.50
t= 1.96
d= 0.05

$$n = \frac{2.298.(1.96)^2.(0.50).(0.50)}{(0.05)^2.(2.298-1)+(1.96)^2.(0.50).(0.50)} = 330$$

Hesaplama sonucunda araştırma kapsamına en az 330 öğretmenin alınması gerektiği tespit edilmiştir. Her ne kadar araştırmada örneklem için 330 öğretmen yeterli olsa da araştırma bulgularının genellenebilirliği ve kişisel değişkenlerin alt katmanlarında yeterli sayıya ulaşmak amacıyla büyük örneklemde çalışma yoluna gidilmiştir.

Dört bölümden oluşan demografik özellikler, Örgütsel Dürüstlük Ölçeği, Örgütsel Adalet Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği Bolu merkez ilçede bulunan devlete ait tüm ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere bizzat araştırmacı tarafından 1.300 adet uygulanmış, 1126 ölçek geri dönmüş ve 81 ölçek geçersiz kabul edilerek 1.045 öğretmen araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma örneklemini oluşturan öğretmenlere ait bilgiler Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3.2. Araştırma örneklemi

Kişisel Değişkenler		**f**	**%**	**Kişisel Değişkenler**		**f**	**%**
Cinsiyet	Kadın	628	60.10	Mesleki Kıdem	1-5 yıl	122	11.67
	Erkek	417	39.90		6-10 yıl	215	20.57
Medeni Durum	Evli	899	86.03		11-15 yıl	238	22.78
	Bekâr	146	13.97		16-20 yıl	209	20.00
Yaş	22-28 yaş	78	7.46		21-25 yıl	128	12.25
	29-35 yaş	311	29.76		26 ve üstü	133	12.73
	36-42 yaş	328	31.39	Okul Kıdemi	1-5 yıl	542	51.87
	43-49 yaş	216	20.67		6-10 yıl	279	26.70
	50-56 yaş	81	7.75		11-15 yıl	131	12.54
	57 ve üstü	31	2.97		16-20 yıl	52	4.98
Okulun Öğretmen Sayısı	1-7 arası	21	2.01		21-25 yıl	34	3.25
	8-14 arası	115	11.00		26 ve üstü	7	0.67
	15-21 arası	170	16.27	Öğretim kademesi	İlkokul	266	25.45
	22-28 arası	181	17.32		Ortaokul	344	32.92
	29-35 arası	149	14.26		Lise	435	41.63
	36-42 arası	76	7.27				
	43-49 arası	131	12.54				
	50 ve üstü	202	19.33				
Toplam (n)		**1045**	**100.00**	**Toplam (n)**		**1045**	**100.00**

Tablo 3.2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin %60.10'u kadın, %39.90'ı erkektir. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin %86.03'ü evli, %13.97'si bekârdır. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin %7.46'sı 22-28 yaş arası, %29.76'sı 29-35 yaş arası, %31.39'u 36-42 yaş arası, %20.67'si 43-49 yaş arası, %7.75'i 50-56 yaş arası ve %2.97'si 57 ve üstü yaşta olanlardır. Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin %2.01'i 1-7 arası, %11.00'i 8-14 arası, %16.27'si 15-21 arası, %17.32'si 22-28 arası, %14.26'sı 29-35 arası, %7.27'si 36-42 arası, %12.54'ü 43-49 arası, %19.33'ü 50 ve üstü öğretmen sayısı olan okullarda görev yaptığı görülmektedir. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin %11.67'si 1-5 yıl arası, %20.57'si 6-10 yıl arası, %22.78'i 11-15 yıl arası, %20'si 16-20 yıl arası, %12.25'i 21-25 yıl arası, %12.73'ü 26 ve üstü yıl görev yapmıştır. Okul kıdemi değişkenine göre öğretmenlerin %51.87'si 1-5 yıl arası, %26.70'i 6-10 yıl arası, %12.54'ü 11-15 yıl arası, %4.98'i 16-20 yıl arası, %3.25'i 21-25 yıl arası, %0.67'si 26 ve üstü yıl görev yapmıştır. Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin %25.45'i ilkokullarda, %32.92'si ortaokullarda ve %41.63'ü liselerde görev yapmaktadır.

3.3 Veri Toplama Araçları

Bu kısımda veri toplama aracı olarak kullanılan kişisel bilgi formu, Örgütsel Dürüstlük Ölçeği, Örgütsel Adalet Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği tanıtılmaktadır. Ayrıca veri toplama araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine bu kısımda yer verilmiştir.

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem (öğretmenlikte toplam çalışma süresi), okul kıdemi (okulda toplam çalışma süresi) ile okulun öğretmen sayısı ve öğretim kademesine yönelik bilgileri içeren maddelerden oluşmaktadır (EK-1).

3.3.2 Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin Geliştirilmesi

Öğretmenlerin örgütsel davranış ve uygulamalarda okul yöneticilerine ilişkin dürüstlük algıları, araştırmacı tarafından geliştirilen Örgütsel Dürüstlük Ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Ölçeğin geliştirilmesi beş aşamada aşağıda anlatılmıştır.

3.3.2.1 Birinci Aşama - Alanyazın Taraması

Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarını ölçecek aracın geliştirilmesi için ilk önce kuramsal temeller kısmında değinilen dürüstlük ile ilgili tanımlar, görüşler ve araştırmalar doğrultusunda dürüstlüğü oluşturan boyutlar incelenmiştir. Bu boyutlar doğruluk, açıklık/şeffaflık, tutarlılık, sadakat, sorumluluk ve menfaatçi/fırsatçı olmama olarak belirlenmiştir.

Örgütsel dürüstlüğün alanyazını doğrultusunda boyutlandırılması doğruluk boyutu için Ones (1993), Hwang ve Burgers (1997), Wanek, Sackett ve Ones (2003), Vikipedi (2016), Cording (2004); açıklık/şeffaflık boyutu için Paine (1994), Calhoun (1995), Foucault (2016), Vikipedi (2016); tutarlılık boyutu için Peters ve Waterman (1982), Srivastva ve Cooperrider (1988), Selznick (1992), DeGeorge (1993), Ones (1993), Calhoun (1995), Simons (1999), Ashton ve Lee (2001), Diessner (2007), Nelly ve Rodrı´guez (2007); sadakat boyutu için Selznick (1992), Solomon (1993), Webster's New Encyclopedic Dictionary (1993), Calhoun (1995), Covey (1996), Becker (1998), Diessner (2007); sorumluluk boyutu için Barnard (1968), Ones, Viswesvaran ve Schmidt (1993); menfaatçi/fırsatçı olmama boyutu için Calhoun (1995), Hwang ve Burgers (1997) ve Becker (1998)'in tanım ve görüşleri dikkate alınarak yapılmıştır.

Bu boyutlandırma bize örgütsel dürüstlüğü ölçmeye olanak sağlayacaktır. Ancak örgütsel dürüstlüğün anlaşılması ve kavramlaştırılması zor olduğundan araştırmada sadece alanyazın taramasının yeterli olmayacağına kanaat getirilmiştir. Bu nedenle dürüstlüğün ne olup olmadığı hususunun görüşme yöntemiyle de tartışılması gerekmektedir.

3.3.2.2 İkinci Aşama - Görüşme

Görüşme tekniğinin belirleyici özelliği, görüşülen kişilerin bakış açılarını ortaya çıkarmaktır. Bu nedenle görüşülenlerin anlam dünyalarını, duygu ve düşüncelerini anlamak, yüzeysel olmaktan ziyade daha derin bilgi edinmek esastır (Kuş, 2003).

Araştırmacı, ölçek sorularını hazırlarken elindeki bilgiler konunun çerçevesini çizmeye yeterli değilse ya da bu konuda kuşkuları varsa pilot incelemeye gider. Bu amaçla bir görüşme kılavuzu hazırlanarak görüşmeler yapılır, bu yolla konunun ve soruların niteliğine ilişkin bilgiler sağlanır (Balcı, 2001). Bu bilgilerden hareketle dürüstlüğün ne olup olmadığı konusunda ve alanyazın doğrultusunda belirlenen boyutların dürüstlüğü açıklayıp açıklamadığı hususunda bir klavuz hazırlanarak değişik meslek grubundan 30 kişiyle görüşme yapılmıştır. Örgütsel dürüstlüğü özellikle dürüstlük yapısını belirlemede kullanılan kılavuz aşağıda verilmiştir.

Mesleği: Tarih:

1.Dürüstlük, dürüstçe yapmak ya da dürüst olmak sizin için ne anlam ifade ediyor?

2.Yönetimin dürüstlük içeren uygulamalarına örnekler verebilir misiniz?

3.Yönetimin dürüstlük içermeyen uygulamalarına örnekler verebilir misiniz?

DOĞRULUK: Yalan söylememek, Olduğundan farklı görünmemek, Gerçekleri manipüle etmemek

AÇIKLIK/ŞEFFAFLIK: Gerçekleri gizlememek, Dedikodu yapmamak

SADAKAT: Sözünde durmak, Sır saklamak

TUTARLILIK: Sözle eylem uyumu, İkiyüzlülük

SORUMLULUK: Görevini layıkıyla yapan (kaytarmayan). Gerektiğinde sorumluluk alan (başkasına atmayan)

FIRSATÇI OLMAMA: Fırsatçı olmamak, Menfaat gözetmemek

DİĞER: Farklı görüşünüz var ise belirtiniz.

Örgütsel davranış ve uygulamalar, dürüstlüğün kuramsal çerçevesi içinde bir dizi kabul edilebilir evrensel değer ve kurallar bağlamında dürüst veya değil şeklinde sınıflandırılabilir. Bu çalışmada da bu metot izlenmiştir.

Görüşmelerde ilk etapta 3 maddelik sorular sorulmuş, alınan cevaplar kısa notlar şeklinde kaydedilmiştir. Daha sonra görüşmecilere boyut başlıklarının dürüstlükle ilgili olup olmadığı sorulmuş, ilgili ise örnekler vermeleri istenmiş ve alınan cevaplar kısa notlar olarak kaydedilmiştir. En son olarak boyut başlıklarının yanında bulunan kısa açıklamaların dürüstlükle ilgili olup olmadıkları sorulmuş, alınan cevaplar ve farklı yorumlar kısa not şeklinde kaydedilmiştir. Daha sonra insanların söyledikleri ve yazdıklarının kategorileştirildiği içerik analizi yöntemi (Balcı, 2001) kullanılarak toplanan veriler yargılar şeklinde tek tek bilgisayara kaydedilmiş ve frekansı yüksek olan yargıdan düşüğe doğru sıralama yapılmıştır. 30 görüşmeciden çoğunluğunun dürüstlüğü betimler şeklinde görüş birliğinde bulunduğu örgütsel dürüstlüğü betimleyen 6 boyutta 85 yargı belirlenmiştir. Bu yargılar incelenmiş, birbirine benzeyenler elenerek yargı sayısı 54'e düşürülmüştür.

Görüş bildiren sorular belli bir zaman diliminde, belli bir durumu, olayı, olguyu, kişinin nasıl yorumladığını ve ne düşündüğünü açıklaması için kullanılır (Arseven, 2004). Öğretmenlerin okullarındaki örgütsel dürüstlüğü nasıl algıladıklarını, okullarındaki örgütsel dürüstlüğe ilişkin görüşlerinin neler olduğunu ölçecek şekilde 54 yargı soru maddesine dönüştürülmüştür.

Daha sonra soru maddelerinden bazıları revize edilerek soru sayısı 30'a düşürülmüştür. Soru maddeleri, içeriği ölçülen kavramı yansıtacak şekilde terimleri basit ve en az eğitime sahip kimselerin de anlayabileceği biçimde hazırlanmıştır (Balcı, 2001).

3.3.2.3 Üçüncü Aşama - Uzman Görüşü

Yüz görünüş geçerliliği olarak tanımlanan bu geçerlilik, uzman kanısıyla belirlenir. Uzmanlar bir ölçme aracının ölçmek istediğini ne derecede ölçebileceğine karar verirler. Bu nedenle yüz görünüş geçerliliği öznel bir süreçtir. Ancak uzmanlar arası anlaşma uyuşma derecesi, yüz görünüş geçerliliği ölçütü olarak hesaplanabilir (Balcı, 2001).

Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin 30 maddelik taslağı, farklı üniversitelerde görev yapan 9 akademisyen ve lisede görevli 1 Türkçe öğretmeninin görüşüne

sunulmuştur. Alınan görüşler doğrultusunda bazı maddeler revize edilerek ölçek 28 maddeye düşürülmüştür.

3.3.2.4 Dördüncü Aşama - Anlaşılırlık ve Bilinirlik

İyi surveyler araştırmacıya geçerli ve güvenilir ölçümler sağlama konusunda anahtar bir öneme sahiptir. Aynı zamanda cevaplayıcılara soruları anlamasında yardımcı olur. Cevaplayıcıların görüş noktalarıyla uyuşmayan ya da karışık buldukları sorular iyi ölçümler sağlamaz (Kuş, 2003).

Değişik okullarda görev yapan 55 öğretmenle ölçekteki 28 maddenin anlaşılırlığı, ölçek maddelerinin karşısına 1-Hiç anlaşılır değil, 2-Az anlaşılır, 3-Orta düzeyde anlaşılır, 4-Çok anlaşılır ve 5-Tam anlaşılır şeklinde likert tipi seçenekler konularak sınanmıştır.

Anketi cevaplayanların, araştırılan konu hakkında bilgili oldukları varsayımı ile hareket etmek sakıncalıdır. Bilgi ve kabiliyet düzeyinin ölçülmesinin amaçlandığı araştırmalar dışında insanlara tam olarak bilmedikleri konularda sorular sorulması onları tutarsız cevaplar vermeye yönlendireceğinden önemli bir hata kaynağı oluşturacaktır (Baş, 2010).

Bu hatanın önlenmesi amacıyla aynı araştırma grubuna, öğretmenlerin ölçek maddelerinde müdürleri ile ilgili yargılara cevap verebilmeleri için bu yargılarla ilgili bilgi derecesi 1-Hiç bilgim yok, 2-Az bilgim var, 3-Kısmen bilgim var, 4-Çok bilgim var ve 5-Tam bilgim var şeklinde likert tipi seçenekler konularak ölçek maddeleri sınanmıştır.

Öğretmenlerin ölçek maddelerinin anlaşılırlığına ve maddelerdeki yargılarla ilgili bilgi sahibi olma derecelerine ilişkin madde ortalamaları Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinde maddelerin anlaşılırlığı ve bilgi sahibi olma derecesi

Madde No	Ölçek Maddeleri	Anlaşılırlık ($\bar{X}$)	Bilgi Sahibi Olma ($\bar{X}$)
	Okul Müdürüm;		
1	Söyledikleri ile yaptıkları kıyaslandığında tutarlıdır.	4,250	3,860
2	Hatalarını kabul eder.	4,346	3,700
3	Yalan söylemez.	4,481	3,740
4	Gerçekleri olduğu gibi, saptırmadan yansıtır.	4,327	3,700
5	Öğretmenleri ilgilendiren resmi bilgileri gizlemez.	4,519	3,880
6	Görevini kişisel menfaatlerine alet etmez.	4,404	3,880
7	Dedikodu yapmaz.	4,404	3,680
8	Öğretmenlerin arkasından iş çevirmez.	4,269	3,800
9	Öğretmenleri ilgilendiren kararları almadan önce onları bilgilendirir.	4,288	4,080
10	Okulda alınan kararları aynen uygular.	4,308	3,920
11	Öğrenci ve öğretmenlere karşı davranışları arasında tutarlılık vardır.	4,135	3,740
12	Kendisine yapılmasını istemediği bir davranışı başkasına yapmaz.	4,442	3,720
13	Kendini olduğundan farklı göstermeye çalışmaz.	4,481	3,960
14	Savunduğu fikirlerini ortama göre değiştirmez.	4,288	3,673
15	Ödünç aldığı bir şeyi zamanında iade eder.	4,500	3,735
16	Öğretmenlerin gizli kalması gereken bilgilerini başkalarıyla paylaşmaz.	4,500	3,816
17	Verdiği sözü yerine getirir.	4,462	3,918
18	Kararlarını sonradan inkâr etmez.	4,353	3,898
19	Okulun sorunları karşısında duyarlıdır.	4,569	4,286
20	Emanete sahip çıkar.	4,392	3,939
21	Göreviyle ilgili sorumluluklarını yerine getirir.	4,529	4,082
22	Birlikte belirlediğimiz kurallara uyar.	4,412	3,980
23	Problemlerde kendini korumak için sorumluluğu başkasına atmaz.	4,490	3,796
24	Kendisinden kaynaklanan problemlerde başkasını suçlamaz.	4,510	3,857
25	Öğretmenlere karşı davranışlarını üstlerine farklı yansıtmaz.	4,137	3,469
26	Sunduğumuz fikirleri kendi fikriymiş gibi yansıtmaz.	4,490	3,796
27	Ortak başarılarımızda ben yaptım anlayışına sahip değildir.	4,510	3,857
28	Öğretmenlerin okuldaki sorunlarından haberi yokmuş gibi davranmaz.	4,451	4,143
	Genel Ortalama	**4.402**	**3.854**

Tablo 3.3'e göre ölçek maddelerindeki yargıların anlaşılırlığı birbirlerine yanaşık şekilde çok yüksek düzeyde çıkmıştır. Anlaşılırlığın genel ortalamasının ($\bar{X}$=4.402) "Tam anlaşılır" düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin ölçek maddelerindeki yargıları çok iyi anladıkları şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 3.3'e göre öğretmenlerin müdürleri ile ilgili ölçek maddelerindeki yargılar hakkında bilgi sahibi olma dereceleri ($\bar{X}$=3.854) "Çok bilgim var"

düzeyinde tespit edilmiştir. Bu duruma göre öğretmenlerin ölçek maddelerine verecekleri cevapların bilgiye dayalı olacağı sonucu çıkarılabilir.

Ayrıca öğretmenlerin maddelerdeki müdürleri ile ilgili yargılar hakkında bilgi sahibi olma dereceleri madde bazında incelendiğinde 19. madde ortalamasının ($\bar{X}$=4.286) yüksek çıkması; öğretmenlerin, müdürlerin okulun sorunları karşında duyarlı olup olmamasını daha iyi gözleyebilmekte ve bu durumla ilgili daha çok bilgi sahibi oldukları anlamına gelmektedir. 25. madde ortalamasının ($\bar{X}$=3.469) diğer maddelere göre düşük ortalamaya sahip olması, müdürlerin öğretmenlere karşı davranışlarını üstlerine farklı yansıtıp yansıtmadıkları hakkında öğretmenlerin yüksek derecede bilgi sahip olmadıkları şeklinde yorumlanabilir. Hatta araştırma esnasında madde ile ilgili olarak öğretmenlerin, müdürlerin bu davranışları üstlerine farklı yansıtıp yansıtmayacakları hususunu bilmelerinin zor olduğu gibi eleştiride alınmıştır. Bu maddeyi elemek yerine faktör analizi sonuçlarını görmek yerinde olacaktır.

Her ne kadar bilgi sahibi olma dereceleri anlaşılırlığa göre yüksek ortalamalara sahip olmasa da ortalamalar ölçeğin öğretmenlere uygulanmasına imkân verecek düzeyde çıkmıştır. Bu uygulamadan sonra ölçek ön uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

3.3.2.5 Beşinci Aşama - Ölçeğin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması

Ağustos 2017 ayı sonlarında Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin ön uygulamasının yapılabilmesi için öğretmenlerin kişisel bilgilerini de içeren 700 ölçek basılmıştır. 5 Eylül 2017 tarihinden itibaren ölçek Bolu merkez ilçede bulunan devlete ait ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere araştırmacı gözetiminde uygulanmıştır. Geriye dönen ve geçerli sayılan 620 ölçeğin verileri, SPSS programında geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine tabi tutulmuştur.

Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması için ölçek dağıtılan çalışma grubuna ait demografik bilgiler Tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3.4. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan grubun demografik özellikleri

Kişisel Değişkenler		f	%	Kişisel Değişkenler		f	%
Cinsiyet	Kadın	372	60,00	Mesleki Kıdem	1-5 yıl	64	10,32
	Erkek	248	40,00		6-10 yıl	118	19,03
					11-15 yıl	147	23,71
Medeni Durum	Evli	536	86,45		16-20 yıl	143	23,06
	Bekâr	84	13,55		21-25 yıl	78	12,58
					26 ve üstü	70	11,29
Yaş	22-28 yaş	33	5,32				
	29-35 yaş	187	30,16	Okul Kıdemi	1-5 yıl	311	50,16
	36-42 yaş	196	31,61		6-10 yıl	157	25,32
	43-49 yaş	140	22,58		11-15 yıl	79	12,74
	50-56 yaş	50	8,06		16-20 yıl	41	6,61
	57 ve üstü	14	2,26		21-25 yıl	28	4,52
					26 ve üstü	4	0,65
Okulun Öğretmen Sayısı	1-7 arası	15	2,42				
	8-14 arası	57	9,19	Öğretim kademesi	İlkokul	143	23,06
	15-21 arası	67	10,81		Ortaokul	173	27,90
	22-28 arası	76	12,26		Lise	304	49,03
	29-35 arası	75	12,10				
	36-42 arası	41	6,61				
	43-49 arası	99	15,97				
	50 ve üstü	190	30,65				
Toplam (n)		**620**	**100.00**	**Toplam (n)**		**620**	**100.00**

Tablo 3.4 incelendiğinde ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında katılımcıların %60.00'ı kadın, %40.00'ı erkektir. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin %86.45'i evli, %13.55'i bekârdır. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin %5.32'si 22-28 yaş arası, %30.16'sı 29-35 yaş arası, %31.61'i 36-42 yaş arası, %22.58'i 43-49 yaş arası, %8.06'sı 50-56 yaş arası ve %2.26'sı 57 ve üstü yaşta olanlardır. Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin %2.42'si 1-7 arası, %9.19'u 8-14 arası, %10.81'i 15-21 arası, %12.26'sı 22-28 arası, %12.10'sı 29-35 arası, %6.61'i 36-42 arası, %15.97'si 43-49 arası, %30.65'i 50 ve üstü öğretmen sayısı olan okullarda görev yaptığı görülmektedir. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin %10.32'si 1-5 yıl arası, %19.03'ü 6-10 yıl arası, %23.71'i 11-15 yıl arası, %23.06'sı 16-20 yıl arası, %12.58'i 21-25 yıl arası, %11.29'u 26 ve üstü yıl görev yapmıştır. Okul kıdemi değişkenine göre öğretmenlerin %50.16'sı 1-5 yıl arası, %25.32'si 6-10 yıl arası, %12.74'ü 11-15 yıl arası, %6.61'i 16-20 yıl arası, %4.52'si 21-25 yıl arası, %0.65'i 26 ve üstü yıl görev yapmıştır. Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin %23.06'sı ilkokullarda, %27.90'ı ortaokullarda ve %49.03'ü liselerde görev yapmaktadır.

3.3.2.5.1 Ölçeğin Geçerlilik Çalışması

Geçerlilik ölçeğin ölçmesi gereken özelliği gerçekten ölçebilmesi, ölçülmek istenen özelliğe uygun olması, ölçülmek istenen özelliğin niteliğini tam olarak yansıtmasıdır. Geçerlilik bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği bir başka özellikle karıştırmadan doğru olarak ölçebilme derecesidir (Balcı, 2001; Şencan, 2005).

Yapı geçerliliği ölçülmek istenen kuramsal yapıya ilişkin belirtilerin doğruluğunun bilimsel olarak gösterilmesi olarak ifade edilebilir (Balcı, 2001). Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin yapı geçerliliğinin sağlanmasında ölçeğin faktör yapısı incelenmiştir.

3.3.2.5.1.1 Ölçeğin Faktör Yapısının İncelenmesi

Faktör analizi birbirleriyle orta düzeyde veya oldukça ilişki gösteren değişkenleri bir araya getirerek az sayıda bağımsız değişken kümeleri elde etmede kullanılan deneysel bir temel sağlayan tekniktir (Balcı, 2001). Ölçeğin faktör analizi yapılmadan önce verilerin temel bileşenler analizine uygunluğunun değerlendirilmesi korelasyon matrisi, KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett Sphericity testleriyle incelenmiştir (Kalaycı, 2017).

Değişkenler arasındaki yüksek korelasyonların varlığı, ortak faktörlerin değişik biçimlerdeki ölçümleri olduğunu gösterir. Değişkenler arasında düşük korelasyonlar ise değişkenlerin ortak faktör oluşturmayacaklarının işaretidir (Kalaycı, 2017). Basit kavramsal yapılarda bütün maddeler birbirleri ile yüksek korelasyon gösterir iken karmaşık yapılarda birden fazla boyut olması durumunda aynı boyut içinde olan maddeler birbirleriyle yüksek korelasyon gösterir (Şencan, 2005).

Örgütsel Dürüstlük Ölçeğine ait oluşturulan korelasyon matrisi Tablo 3.5'te verilmiştir.

Tablo 3.5. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğine ait korelasyon matrisi

m2	.681													
m3	.603	.624												
m4	.674	.665	.790											
m5	.333	.306	.332	.396										
m6	.545	.557	.630	.633	.456									
m7	.593	.548	.672	.679	.429	.698								
m8	.633	.643	.686	.738	.455	.704	.765							
m9	.542	.590	.539	.595	.371	.590	.604	.682						
m10	.547	.522	.505	.579	.337	.534	.586	.644	.656					
m11	.625	.592	.610	.646	.344	.576	.644	.708	.630	.689				
m12	.626	.662	.647	.650	.329	.606	.657	.726	.624	.641	.744			
m13	.555	.578	.646	.646	.394	.625	.651	.678	.525	.527	.675	.740		
m14	.611	.619	.618	.671	.390	.628	.656	.739	.586	.578	.695	.719	.748	
m15	.416	.410	.533	.532	.365	.550	.528	.586	.485	.459	.513	.509	.562	.539
m16	.558	.490	.574	.612	.340	.587	.637	.680	.542	.515	.582	.594	.587	.632
m17	.618	.569	.620	.671	.419	.635	.671	.741	.650	.629	.685	.677	.666	.703
m18	.582	.609	.622	.684	.355	.620	.657	.730	.615	.604	.684	.700	.673	.729
m19	.539	.511	.511	.571	.375	.538	.511	.629	.575	.569	.610	.621	.538	.555
m20	.507	.499	.594	.622	.368	.609	.599	.665	.523	.511	.612	.612	.638	.629
m21	.592	.542	.587	.628	.403	.610	.631	.706	.552	.596	.675	.671	.650	.660
m22	.634	.599	.593	.664	.378	.610	.632	.730	.619	.671	.704	.701	.661	.694
m23	.625	.613	.602	.656	.355	.587	.663	.734	.588	.620	.689	.714	.652	.724
m24	.586	.613	.612	.649	.383	.589	.634	.723	.557	.567	.689	.709	.694	.720
m25	.600	.605	.651	.663	.338	.641	.652	.721	.584	.568	.699	.704	.692	.699
m26	.590	.602	.599	.615	.352	.565	.617	.672	.529	.511	.652	.667	.715	.666
m27	.588	.608	.615	.631	.354	.587	.613	.680	.574	.555	.674	.677	.728	.692
m28	.646	.594	.590	.627	.342	.574	.582	.674	.604	.590	.647	.680	.629	.669
	m1	**m2**	**m3**	**m4**	**m5**	**m6**	**m7**	**m8**	**m9**	**m10**	**m11**	**m12**	**m13**	**m14**

m16	.639													
m17	.614	.703												
m18	.582	.682	.798											
m19	.563	.583	.683	.649										
m20	.711	.706	.702	.700	.706									
m21	.628	.670	.733	.689	.741	.769								
m22	.603	.634	.730	.725	.674	.711	.806							
m23	.533	.622	.697	.715	.648	.642	.743	.758						
m24	.576	.602	.681	.722	.639	.654	.703	.736	.835					
m25	.592	.669	.710	.741	.629	.707	.696	.715	.747	.790				
m26	.582	.561	.646	.672	.627	.665	.678	.682	.722	.738	.752			
m27	.621	.629	.686	.688	.642	.688	.693	.701	.709	.724	.755	.856		
m28	.543	.622	.697	.687	.711	.667	.746	.739	.771	.734	.741	.717	.768	
	m15	**m16**	**m17**	**m18**	**m19**	**m20**	**m21**	**m22**	**m23**	**m24**	**m25**	**m26**	**m27**	**m28**

Determinant=3.761

Yukarıdaki bilgiler dikkate alınarak Tablo 3.5 incelendiğinde maddeler arası korelasyonların (r>0.30) kabul edilebilir olduğu, matrisin determinantının (Determinant>0.0001) faktör çözümlemesine imkan verdiği ve maddeler arası eşdoğrusallık (r>0.80) durumunun 21-22 maddeler arasında (r=0.806), 23-24 maddeler arasında (r=0.835) ve 26-27 maddeler arasında (r=0.856) olduğu gözlense de faktör analizi yapabilmek için korelasyon matrisinde analize engel teşkil edecek büyük bir sorunun olmadığı görülmektedir (Can, 2017). Ancak korelasyon

matrisinde 5. maddenin (*Öğretmenleri ilgilendiren resmi bilgileri gizlemez*) diğer bütün maddeler ile düşük korelasyon gösterdiği dikkat çekmektedir. Bu durum 5. maddenin diğer tüm maddelerden ayrı bir boyut veya özellik gösterebileceği şeklinde yorumlanabilir.

Ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığına Tablo 3.6'da verilen KMO ve Bartlett's Testi sonucu ile karar verilmiştir.

Tablo 3.6. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğine ait KMO ve Bartlett's Testi sonuçları

KMO Testi		**Bartlett Sphericity Testi**
	X^2	17418.019
0.978	sd	378
	p	0.000

KMO değeri gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştırarak örneklemin yeterliliği hakkında bilgiler vermektedir (Bektaş, 2017). KMO değerinin 0.50 üzerinde olması gerekir. Oran ne kadar yüksek olursa veri seti faktör analizi yapabilmek için o kadar iyidir denilebilir. Aslında bu değer örneklem yeterliliğinin bir ölçütüdür ve 0.90 üstü değerler mükemmeldir (Kalaycı, 2017).

Barlett Sphericity Testi ise korelasyon matrisinde değişkenlerin en azından bir kısmı arasında yüksek oranlı korelasyonlar olduğu olasılığını test eder. Bu test maddeler arası ilişkilerin olduğu gerçek korelasyon matrisi ile birim matris arasında anlamlı fark olup olmadığını sınar (Kalaycı, 2017; Can, 2017). Yani kısaca Barlett Sphericity Testi korelasyon matrisinin değerlendirilmesi amacıyla kullanılan bir testtir (Bektaş, 2017).

Tablo 3.6'da Analiz sonuçlarına göre KMO değerinin 0.978 çıkması, verilerin faktör analizi uygulamak için örneklemin mükemmel derecede yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett Sphericity Testinin anlamlı çıkması ($p<0.05$) ise değişkenler arasında yüksek düzeyde korelasyon olduğu ve bunun değişkenler arasında ortak faktör oluşturma olasılığının yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Sonuçta bu testler verilerin faktör analizi uygulamak için yeterli olduğunu göstermektedir.

3.3.2.5.1.2 Ölçeğin Temel Bileşenler Analizi

Faktör analizi ölçme aracının geçerliliğine tek bir katsayı vermek yerine ölçme aracının faktör yapısını ortaya çıkarmaya yardımcı olan ya da daha önceden belirlenen faktör yapısını doğrulamak amacıyla kullanılan istatistiksel bir yöntemdir (Aksu, Eser ve Güzeller, 2017). Bu çalışmada oluşturulan ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi kullanılmıştır.

Ölçeğin yapı geçerliliğini sağlamak ve ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin belirlenerek ölçeğe ait işlevsel bir boyutlandırmanın elde edilmesi (Büyüköztürk, 2002) amacıyla temel bileşenler analizi yapılmıştır.

Temel bileşenler analizi, indeks türü ölçüm araçlarında gözlem değişkenlerini farklılaştıran temel boyutları ortaya çıkarır. Bu analiz, değişkenleri temsil etme ve özetleme olgusuyla açıklanır (Şencan, 2005).

Özdeğer hem faktörlerce açıklanan varyansı hesaplamada hem de önemli faktör sayısına karar vermede dikkate alınan katsayıdır. Başlangıçta genel olarak özdeğeri 1'den büyük faktörler önemli kabul edilir. Ancak araştırmacı analiz sonuçlarına göre bu eşik değeri artırabilir (Büyüköztürk, 2002; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). Her ilave faktörün toplam varyansın açıklanmasına katkısı %5'in altına düştüğünde maksimum faktör sayısına ulaşılmış demektir (Kalaycı, 2017).

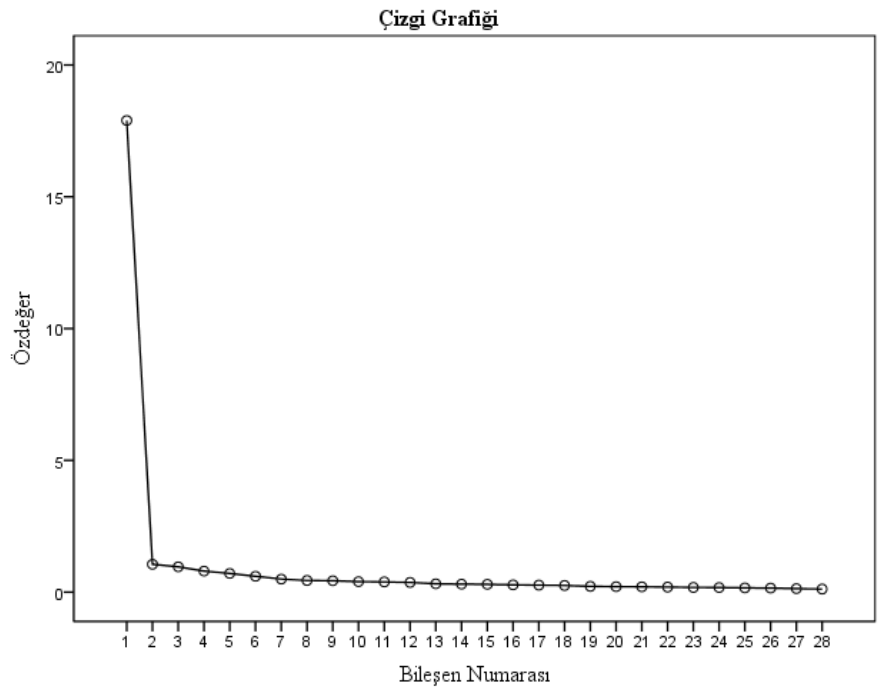
Araştırmada korelasyon matrisinin elde edilmesinden sonra 28 adet farklı değişkenden az sayıda kaç tane değişken elde edilebildiğini görmek açısından temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.7'de verilmiştir.

Tablo 3.7. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin özdeğer istatistiğine bağlı boyut sayısı ve açıklanan varyans yüzdesi

Bileşenler	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	17.897	63.920	63.920
2	1.057	3.776	67.695
3	0.962	3.436	71.132
4	0.798	2.851	73.982
5	0.709	2.532	76.514
6	0.603	2.155	78.669
7	0.495	1.770	80.439
8	0.442	1.580	82.019
9	0.433	1.546	83.565
10	0.398	1.423	84.988
11	0.388	1.385	86.373
12	0.367	1.311	87.684
13	0.315	1.126	88.810
14	0.303	1.084	89.894
15	0.295	1.054	90.948
16	0.275	0.982	91.930
17	0.266	0.950	92.880
18	0.253	0.902	93.782
19	0.218	0.779	94.561
20	0.208	0.743	95.305
21	0.204	0.729	96.033
22	0.192	0.684	96.718
23	0.178	0.637	97.354
24	0.173	0.618	97.972
25	0.163	0.582	98.554
26	0.154	0.548	99.103
27	0.133	0.476	99.578
28	0.118	0.422	100.000

Tabloya 3.7'ye göre faktör sayısını belirlemek için toplam açıklanan varyansı 1'den büyük olan 2 faktör görülmektedir. Analiz sonucuna göre ölçek iki faktörlü yapıda görülmektedir. Ancak özdeğeri 17.897 olan ilk faktör varyansın %63.920'ünü, özdeğeri 1.057 olan ikinci faktör ise varyansın 3.776'sını açıklamaktadır.

Döndürülmemiş sonuçlara göre 2. faktörün varyansının ilk faktörün varyansı yanında çok küçük olması ve toplam varyansın açıklanmasına katkısı %5'in altında olması nedeniyle ölçeğin tek faktörlü yapıda olduğu söylenebilir. Ölçeğe ait faktör sayısını belirlemede kullanılan diğer yöntemde faktör analizi çizgi grafiğidir. Grafik 3.1'de ölçeğin faktör analizi çizgi grafiği verilmiştir.



Grafik 3.1. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin faktör analizi çizgi grafiği

Çizgi grafiği her faktörle ilişkili toplam varyansı gösterir. Grafikte eğimin yatay şekil aldığı noktaya kadar olan faktörler elde edilecek maksimum faktör sayısı olarak kabul edilir. Bu grafikte genellikle doğru parçalarının düz plato yapmaya başladığı nokta ve sonrasında artık boyutların açıkladıkları varyans miktarlarının çok büyük olmadığı ve bu boyutların dikkate alınmaması gerektiği anlaşılmaktadır (Kalaycı, 2017, Aksu ve diğerleri, 2017; Can, 2017).

Grafik 3.1 incelendiğinde 28 maddeli Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinde birinci faktörden sonra çok yüksek ivmeli bir düşüş gözlenmekte, ikinci ve sonraki faktörlerin eğiminin yataya geçtiği, varyansa katkılarının birbirine yakın ve düşük olduğu görülmektedir. Bu durum ölçek maddelerinin tek faktörlü bir yapıda toplandığı şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgu Craig ve Gustafson (1998)'un geliştirdikleri Algılanan Lider Dürüstlüğü Ölçeği (PLIS)'nin faktör yapısının tek boyutlu olması ile benzerlik göstermiştir.

Örgütsel Dürüstlük Ölçeği maddelerinin ortak varyans ve faktör yükleri Tablo 3.8'de verilmiştir.

Tablo 3.8. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin temel bileşenler analizi sonuçları

Madde No	Ortak Varyans	Faktör Yükü	Madde No	Ortak Varyans	Faktör Yükü
1	0.556	0.746	15	0.497	0.705
2	0.543	0.737	16	0.599	0.774
3	0.595	0.771	17	0.730	0.854
4	0.664	0.815	18	0.724	0.851
5	0.229	0.479	19	0.591	0.769
6	0.582	0.763	20	0.654	0.809
7	0.636	0.798	21	0.714	0.845
8	0.763	0.874	22	0.738	0.859
9	0.546	0.739	23	0.729	0.854
10	0.533	0.730	24	0.721	0.849
11	0.676	0.822	25	0.737	0.858
12	0.700	0.837	26	0.674	0.821
13	0.659	0.812	27	0.710	0.843
14	0.697	0.835	28	0.700	0.837

Ortak varyans, gözlenen değişken ile faktör arasındaki korelasyon katsayısının karesine eşit olmaktadır (Bektaş, 2017). Ortak varyans bir değişkenin analizde yer alan diğer değişkenlerle paylaştığı varyans miktarıdır. Faktör analizinde düşük varyansa sahip olan değişkenler (0.50'nin altında) analizden çıkarılarak, faktör analizi tekrar yapılır (Kalaycı, 2017). Maddelere ait faktör yük değerlerinin yüksek olması, maddelerin o faktörle yüksek düzeyde ilişkiye sahip olduğu, o maddelerin o kavramı veya yapıyı iyi ölçtüğü anlamına gelir. Faktör yük değerlerinin 0.45 ve daha üstünde olması seçim için iyi bir ölçüdür (Büyüköztürk, 2002).

Tablo 3.8 incelendiğinde 5. maddenin ortak varyansı 0.229 ve faktör yük değeri 0.479 ile düşük bulunmuştur. Yukarıdaki sonuçlara göre 5. maddenin yük değerinin 0.45 üstünde olması nedeniyle ölçekte kalmasına karar verilmiştir. Faktör analizi sonuçlarına göre ölçekte bulunan maddelerin ortak varyans ve faktör yük değerleri incelendiğinde tüm maddelerin ölçekte yer alması gerektiği kararlaştırılmıştır.

3.3.2.5.2 Ölçeğin Madde Analizleri

Araştırmada madde analizi çalışmaları kapsamında ayırt edicilik değerleri olarak madde toplam korelasyonları, üst %27 ve alt %27'lik grupların madde ortalamaları incelenmiştir.

3.3.2.5.2.1 Madde Toplam Korelasyonları

Toplam puan ile madde puanları arasındaki korelasyon analizi maddelerin güvenilirliklerini belirlemeye yöneliktir (Şencan, 2005). Madde analizleri ölçme aracındaki her maddenin aldığı değer ile aracın tümünden alınan toplam değer arasındaki ilişkiyi ifade eder (Balcı, 2001). Madde toplam korelasyonun pozitif ve yüksek düzeyde olması, maddelerin benzer davranışları örneklediğini ve testin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2002). Ölçek maddelerinin madde toplam korelasyonlarına ilişkin bulguları Tablo 3.9'da verilmiştir.

Tablo 3.9. Örgütsel Dürüstlük Ölçeği maddelerinin madde toplam korelasyonu ve madde silindiğinde ölçeğin Cronbach alfa değeri

Madde No	Madde Çıkarıldığında Toplam Puanların Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Toplam Puanların Varyansı	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Ölçeğin Cronbach Alfa Değeri
1	107.835	428.697	0.728	0.978
2	107.942	429.321	0.719	0.978
3	107.544	428.681	0.754	0.978
4	107.727	426.674	0.801	0.977
5	107.397	438.899	0.458	0.979
6	107.392	427.392	0.747	0.978
7	107.595	425.327	0.783	0.978
8	107.576	422.141	0.864	0.977
9	107.697	428.916	0.722	0.978
10	107.723	430.918	0.712	0.978
11	107.769	425.435	0.806	0.977
12	107.723	423.322	0.822	0.977
13	107.582	426.056	0.795	0.977
14	107.732	424.613	0.820	0.977
15	107.223	437.314	0.681	0.978
16	107.315	431.760	0.753	0.978
17	107.523	426.854	0.840	0.977
18	107.569	425.228	0.835	0.977
19	107.365	429.996	0.748	0.978
20	107.250	432.556	0.788	0.978
21	107.369	428.256	0.828	0.977
22	107.519	425.626	0.844	0.977
23	107.692	422.679	0.838	0.977
24	107.606	425.134	0.833	0.977
25	107.618	425.561	0.842	0.977
26	107.527	426.647	0.802	0.977
27	107.455	428.526	0.826	0.977
28	107.542	425.409	0.819	0.977

Tablo 3.9'a göre ölçeğin madde analizi çalışmaları kapsamında ayırt edicilik değerleri incelenmiş ve madde toplam korelasyonlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Madde toplam korelasyonunun yorumlanmasında genellikle değeri 0.30 ve üzerinde olan maddeler ölçülecek özelliği ayırt etme açısından yeterli düzeyde olduğu kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2002; Güler, 2012). Her ne kadar 5. maddenin madde toplam korelasyonunun 0.458 ile en düşük değere sahip olduğu gözlense de maddelerin toplam korelasyonlarının 0.30'dan büyük olması nedeniyle tüm maddelerin ölçülecek özelliği ayırt etmede yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

Yine Tablo 3.9 incelendiğinde ölçekten madde çıkarılması durumunda toplam puanların ortalamalarında kayda değer değişimler olmadığı görülmektedir. 5. veya 15. maddeler ölçekten çıkarıldığında toplam puanların varyansında artış; 8. veya 12. maddeler ölçekten çıkarıldığında toplam puanların varyansın da gözle görülür bir azalış tespit edilmiştir. Bu durum 5. ve 15. maddenin ölçek yapısını diğer maddelere göre daha az açıkladığı; 8. ve 12. maddenin daha çok açıkladığı şeklinde yorumlanabilir. Yine madde toplam korelasyonları incelendiğinde bu maddelere ait ilişki katsayılarının yüksekliği düşüklüğü bizi aynı sonuca götürmektedir.

Tablo 3.12'de ölçeğin toplamına ait Cronbach alfa değeri olan 0.978 dikkate alındığında; Tablo 3.9'da maddelerin ölçekten çıkarılması durumunda oluşacak yeni Cronbach alfa değerleri incelendiğinde 5. maddenin dışında ölçeğin Cronbach alfa değerleri 0.977-0.978 arasında değişmektedir. Ancak 5. madde silindiğinde Cronbach Alfa değeri 0.979'a yükselmektedir. Bu yükseliş 5. maddenin ölçeğin toplamına ait güvenilirliğe olumsuz etki yaptığı şeklinde yorumlanabilir. Diğer maddelerin ölçekten çıkarılmasıyla oluşan yeni güvenilirlik değerlerinin yükselmemesi sebebiyle diğer maddelerin ölçeğin güvenilirliğini bozacak yapıda olmadığı söylenebilir.

3.3.2.5.2.2 Üst ve Alt Grupların Karşılaştırılması

Madde analizi kapsamında başvurulan yollardan diğeri de ölçeğin toplam puanlarına göre oluşturulan üst %27 ve alt %27'lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farkların bağımsız örneklemler için t Testi kullanılarak sınanmasıdır. Gruplar arasında istendik yönde görülen farkların anlamlı çıkması testin iç tutarlılığının bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Çok boyutlu yapı gösteren ölçeklerde alt ve üst grupların her bir boyut için tanımlanması ve o boyutta yer alan madde puanlarının karşılaştırılması gerekmektedir (Can, 2017; Büyüköztürk, 2002).

%27'lik uç gruplar yöntemiyle her madde için iki karşılaştırma grubu oluşturulmaktadır. Bu iki karşılaştırma grubun o maddeye verdikleri tepkilerin ortalamaları arasındaki fark, üst grubun lehine istatistiksel olarak anlamlı düzeydeyse o madde alt ve üst grubu iyi ayırt ediyor anlamına gelmektedir (Erkuş, 2003).

Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinden alınan toplam puanlara göre 620 öğretmenin ölçek toplam puanları yüksekten düşüğe göre sıralanmış, toplam puanları yüksek 620 ölçeğin yüzde 27'si olan 168 ölçek (üst %27) ve toplam puanları düşük olan 168 ölçekten (alt %27) oluşan iki grubun madde puanları arasındaki farkın anlamlılığı incelenmiştir. Ölçeğin toplam puanlarına göre oluşturulan üst %27 ve alt %27'lik grupların ölçek toplam puanlarına ait aritmetik ortalama, standart sapma değerleri ve toplam puanlar arasında yapılan bağımsız örneklemler için t-Testi sonuçları Tablo 3.10'da verilmiştir.

Tablo 3.10. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinden alınan toplam puanlara göre oluşturulan üst %27 ve alt %27'lik grupların ölçek toplam puanlarına göre karşılaştırılması

Gruplar	n	$\bar{X}$	s	t	p
Üst %27	168	134.5060	3.73043	39.337	0.000
Alt %27	168	83.5298	16.37690		

Tablo 3.10 incelendiğinde %27'lik üst ve alt grupların arasında yapılan bağımsız örneklemler için t Testi sonucunda üst grubun lehine anlamlı bir fark

saptanmıştır. Böylece ölçek toplamının üst ve alt grubu iyi derecede ayırt ettiği görülmüştür. Bir başka deyişle ölçeğin toplam puanları alt ve üst grupta bulunan bireyleri ayırt etmektedir.

Ölçeğin toplam puanlarına göre oluşturulan üst %27 ve alt %27'lik grupların madde bazında aritmetik ortalama, standart sapma değerleri ve madde toplam puanları arasında yapılan bağımsız örneklemler için t Testi sonuçları Tablo 3.11'de verilmiştir.

Tablo 3.11. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinden alınan toplam puanlara göre oluşturulan üst %27 ve alt %27'lik grupların madde toplam puanlarına göre karşılaştırılması

Madde No	Grup	X̄	s	t	p	Madde No	Grup	X̄	s	t	p
1	Üst %27	4.548	0.545	23.327	0.000	15	Üst %27	4.875	0.332	16.370	0.000
	Alt %27	2.649	0.903				Alt %27	3.673	0.892		
2	Üst %27	4.446	0.607	21.099	0.000	16	Üst %27	4.940	0.237	21.905	0.000
	Alt %27	2.637	0.931				Alt %27	3.351	0.910		
3	Üst %27	4.768	0.525	21.231	0.000	17	Üst %27	4.851	0.357	25.378	0.000
	Alt %27	3.012	0.935				Alt %27	3.000	0.876		
4	Üst %27	4.696	0.545	25.981	0.000	18	Üst %27	4.851	0.404	24.815	0.000
	Alt %27	2.756	0.800				Alt %27	2.929	0.919		
5	Üst %27	4.786	0.702	13.178	0.000	19	Üst %27	4.851	0.389	18.649	0.000
	Alt %27	3.446	1.115				Alt %27	3.262	1.034		
6	Üst %27	4.911	0.306	19.994	0.000	20	Üst %27	4.935	0.248	20.780	0.000
	Alt %27	3.119	1.120				Alt %27	3.476	0.875		
7	Üst %27	4.827	0.395	24.424	0.000	21	Üst %27	4.899	0.303	22.622	0.000
	Alt %27	2.857	0.968				Alt %27	3.214	0.917		
8	Üst %27	4.923	0.268	29.934	0.000	22	Üst %27	4.887	0.318	26.775	0.000
	Alt %27	2.756	0.899				Alt %27	2.958	0.878		
9	Üst %27	4.714	0.491	22.167	0.000	23	Üst %27	4.774	0.420	27.011	0.000
	Alt %27	2.881	0.953				Alt %27	2.667	0.920		
10	Üst %27	4.613	0.546	18.671	0.000	24	Üst %27	4.851	0.357	26.093	0.000
	Alt %27	3.018	0.963				Alt %27	2.857	0.924		
11	Üst %27	4.690	0.476	24.226	0.000	25	Üst %27	4.839	0.368	27.619	0.000
	Alt %27	2.756	0.919				Alt %27	2.833	0.866		
12	Üst %27	4.768	0.451	25.768	0.000	26	Üst %27	4.881	0.343	23.756	0.000
	Alt %27	2.661	0.959				Alt %27	3.018	0.957		
13	Üst %27	4.833	0.374	24.866	0.000	27	Üst %27	4.917	0.277	23.348	0.000
	Alt %27	2.881	0.947				Alt %27	3.179	0.924		
14	Üst %27	4.738	0.480	25.848	0.000	28	Üst %27	4.893	0.310	25.132	0.000
	Alt %27	2.750	0.874				Alt %27	2.935	0.961		

n=168

Tablo 3.11 incelendiğinde %27 'lik üst ve %27'lik alt grupların madde toplam puanları arasında yapılan bağımsız örneklemler için t Testi sonucunda tüm maddelerin üst gruplarının lehine anlamlı fark gösterdiği saptanmıştır. Bu durum ölçek maddelerinin üst ve alt grubu iyi derecede ayırt ettiğini göstermektedir. Buna

göre her bir maddenin ölçülen özellik açısından kişileri ayırt etmede yeterli oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

3.3.2.5.3 Ölçeğin Güvenilirlik Çalışması

Güvenilirlik, bir ölçümün random hatadan arınmış olması olarak tanımlanabilir ve geçerlilik için ön koşul niteliğindedir. Güvenilirlik, bir ölçeğin tutarlılığını gösterir ve onun her zaman aynı sonuçları vereceğini belirtir (Balcı, 2001). Güvenilirlik değeri bir ölçme aracının tekrarlanan ölçümlerde aynı sonucu verme derecesinin göstergesidir. Aynı konuda aynı koşullarda iki ölçüm arasında farkın olmamasıdır (Aziz, 2003; Baş, 2010). Araştırmada güvenilirliğin ölçümünde iç tutarlılık güvenilirliği ve test tekrar test güvenilirliği kullanılmıştır. İç tutarlılık güvenilirliğinde ise Cronbach alfa değerinden yararlanılmıştır (Şencan, 2005).

3.3.2.5.3.1 Ölçeğin Cronbach Alfa Değeri

Cronbach alfa değeri ölçeklerde maddelerin birbirleriyle tutarlı olup olmadığını ve maddelerin bir değişkeni ölçüp ölçmediğini belirler (Şencan, 2005). Cronbach alfa değeri maddelerin ağırlıklı olarak puanlandığı ve dereceleme yöntemiyle puanlandığı durumlarda kullanılır. Cronbach alfanın 0.80 ile 1.00 arasındaki değerleri, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu gösterir (Kayış, 2017; Can, 2017).

Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin güvenilirlik düzeyini belirlemek üzere Cronbach alfa değeri Tablo 3.12'de verilmiştir.

Tablo 3.12. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin Cronbach alfa değeri

Madde Sayısı	n	Cronbach Alfa Değeri
28	620	0.978

Analiz sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.978 bulunmuştur. Bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.3.2.5.3.2 Ölçeğin Test Tekrar Test Yöntemi ile Analizi

Test tekrar test yöntemi ölçeğin ölçmedeki kararlılığını gösterir (Balcı, 2001). İki uygulama arasındaki ilişkiyi ölçen, kuvvet yetkinliği en yüksek korelasyon tekniği Pearson korelasyon katsayısıdır. Pearson korelasyon katsayısı örneklemin büyüklüğünden etkilenir. Bu yüzden yöntem uygulanırken en az 30 kişilik örnekleme ihtiyaç vardır (Tavşancıl, 2014).

Araştırma evreninden seçilen 70 kişilik gruba kişilerin istediği takma adlar kullanılarak 20 gün arayla demografik özellikleri de içeren Örgütsel Dürüstlük Ölçeği iki kez dağıtılmıştır. İki uygulamada ölçekler geri toplanmış ve 66 ölçek eşleştirilmiştir. Veri analizi olarak iki uygulama arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır. Test tekrar test uygulamasına katılan öğretmenlere ilişkin demografik özellikler Tablo 3.13'te verilmiştir.

Tablo 3.13. Örgütsel Dürüstlük Ölçeği ile test tekrar test uygulaması yapılan katılımcıların demografik özellikleri

Kişisel Değişkenler		**f**	**%**	**Kişisel Değişkenler**		**f**	**%**
Cinsiyet	Kadın	37	56,06	Mesleki Kıdem	1-5 yıl	4	6,06
	Erkek	29	43,94		6-10 yıl	13	19,70
					11-15 yıl	14	21,21
Medeni Durum	Evli	58	87,88		16-20 yıl	16	24,24
	Bekâr	8	12,12		21-25 yıl	9	13,64
					26 ve üstü	10	15,15
Yaş	22-28 yaş	3	4,55				
	29-35 yaş	19	28,79	Okul Kıdemi	1-5 yıl	29	43,94
	36-42 yaş	19	28,79		6-10 yıl	17	25,76
	43-49 yaş	17	25,76		11-15 yıl	12	18,18
	50-56 yaş	5	7,58		16-20 yıl	6	9,09
	57 ve üstü	3	4,55		21-25 yıl	1	1,52
					26 ve üstü	1	1,52
Okulun Öğretmen Sayısı	1-7 arası	-	-	Öğretim kademesi			
	8-14 arası	-	-		İlkokul	22	33,33
	15-21 arası	10	15,15		Ortaokul	21	31,82
	22-28 arası	26	39,39		Lise	23	34,85
	29-35 arası	12	18,18				
	36-42 arası	8	12,12				
	43-49 arası	10	15,15				
	50 ve üstü	-	-				
Toplam (n)		**66**	**100.00**	**Toplam (n)**		**66**	**100.00**

Tablo 3.13 incelendiğinde katılımcıların %56,06'sı kadın, %43,94'ü erkektir. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin %87,88'i evli, %12,12'si

bekârdır. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin %4,55'i 22-28 yaş arası, %28,79'u 29-35 yaş arası, %28,79'u 36-42 yaş arası, %25,76'sı 43-49 yaş arası, %7,58'i 50-56 yaş arası ve %4,55'i 57 ve üstü yaşta olanlardır. Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin %15,15'i 15-21 arası, %39,39'u 22-28 arası, %18,18'i 29-35 arası, %12,12'si 36-42 arası, %15,15'i 43-49 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yaptığı görülmektedir. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin %6,06'sı 1-5 yıl arası, %19,70'i 6-10 yıl arası, %21,21'i 11-15 yıl arası, %24,24'ü 16-20 yıl arası, %13,64'ü 21-25 yıl arası, %15,15'i 26 ve üstü yıl görev yapmıştır. Okul kıdemi değişkenine göre öğretmenlerin %43,94'ü 1-5 yıl arası, %25,76'sı 6-10 yıl arası, %18,18'i 11-15 yıl arası, %9,09'u 16-20 yıl arası, %1.52'si 21-25 yıl arası, %1,52'si 26 ve üstü yıl görev yapmıştır. Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin %33.33'ü ilkokullarda, %31.82'si ortaokullarda ve %34.85'i liselerde görev yapmaktadır.

Tablo 3.13 incelendiğinde demografik özelliklerin alt katmanlarının hemen hemen hepsine ulaşılmış görülmektedir. Bu durum yöntemin uygulanmasında katılımcı grubun değişik kişisel özelliklere sahip öğretmenlerden oluşması açısından önemlidir.

Örgütsel Dürüstlük Ölçeği ile yapılan test tekrar test uygulamasının ölçek toplamına ait puanlar arasındaki Pearson korelasyon katsayısı Tablo 3.14'te verilmiştir.

Tablo 3.14. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinden test tekrar test yöntemiyle elde edilen toplam puanlar arasındaki Pearson korelasyon katsayısı

n	r	p
66	0.943	0.000

Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin yorumlanmasında bu katsayının mutlak değeri kullanılmalıdır. Korelasyon katsayısı +1'e yaklaştıkça pozitif yönde yüksek düzeyde ilişkiye; -1'e yaklaştıkça negatif yönde yüksek düzeyde ilişkiye işaret eder. Bu katsayının sıfır olması ya da sıfıra yakın değerler alması iki değişken arasında ilişki olmadığı veya ilişkinin yok denecek kadar az olduğu anlamına gelir (Kilmen, 2015).

Tablo 3.14'e göre test tekrar test uygulamaları sonucunda ilk uygulamadaki toplam puanlar ile son uygulamadaki toplam puanlar arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon katsayısı değerinin r= 0.943 olduğu görülmüştür. Bu bulgu ölçeğin iki uygulaması arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğunu göstermektedir ($p<0.05$). Sonuç olarak elde edilen bulgular ölçeğin toplamına ilişkin test tekrar test uygulamaları arasındaki tutarlığın yüksek düzeyde olduğuna işaret etmiştir.

Tavşancıl (2014)'a göre güvenirliğin sağlanmasında bir ölçme aracının aynı gruba iki kez uygulanmasının sonucu elde edilen ölçümler arasındaki ilişkiyi hesaplamak yeterli değildir. Bireylerin toplam puanları arasında fark olmayabilir ancak her maddeyi farklı cevaplandırabilirler. Bundan dolayı her iki uygulamadaki maddeler arasındaki tutarlılığa da bakmakta yarar vardır. Bu nedenle ölçek maddelerinin test tekrar test uygulamalarından elde edilen madde puanları arasındaki Pearson korelasyon katsayıları Tablo 3.15'te verilmiştir.

Tablo 3.15. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinden test tekrar test yöntemiyle elde edilen madde puanları arasındaki Pearson korelasyon katsayıları

Madde No	n	r	p	Madde No	n	r	p
1	66	0.689	0.000	15	66	0.659	0.000
2	66	0.763	0.000	16	66	0.731	0.000
3	66	0.731	0.000	17	66	0.746	0.000
4	66	0.689	0.000	18	66	0.790	0.000
5	66	0.499	0.000	19	66	0.678	0.000
6	66	0.697	0.000	20	66	0.782	0.000
7	66	0.740	0.000	21	66	0.667	0.000
8	66	0.839	0.000	22	66	0.772	0.000
9	66	0.792	0.000	23	66	0.813	0.000
10	66	0.631	0.000	24	66	0.763	0.000
11	66	0.826	0.000	25	66	0.709	0.000
12	66	0.678	0.000	26	66	0.779	0.000
13	66	0.761	0.000	27	66	0.663	0.000
14	66	0.787	0.000	28	66	0.732	0.000

Tablo 3.15'e göre test tekrar test uygulamaları sonucunda ölçek maddelerinin Pearson korelasyon katsayısı değerlerinin r=0.499 ile r=0.839 arasında değiştiği görülmüştür. Bu bulgu ölçeğin iki uygulaması arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğunu göstermiştir ($p<0.05$). Örgütsel Dürüstlük Ölçeği ile yapılan iki uygulama arasındaki ilişkinin ölçümünde 5. maddenin Pearson korelasyon katsayısı değeri (r=0.499) diğerlerine göre düşük bulunmuştur. Sonuç

olarak elde edilen bulgular 5. madde dışında ölçeğin test tekrar test uygulamaları arasındaki tutarlılığının madde ve ölçek toplam puanlarına göre yüksek düzeyde olduğuna işaret etmiştir.

3.3.2.6 Ön Uygulamaya İlişkin Sonuçlar

Alanyazın ve öğretmen görüşleri doğrultusunda 6 boyutta değerlendirilen örgütsel dürüstlük konusunda geliştirilen Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin faktör analizi sonuçları ölçeğin tek boyutlu olduğunu göstermiştir.

Ölçeğin geçerlilik çalışması kapsamında yapılan madde analizlerinde madde toplam korelasyonlarının 0.30'un üzerinde olduğu görülmüştür. Bu durum tüm maddelerin ölçülecek özelliği ayırt etmede yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Ayrıca yapılan üst %27 ve alt %27'lik grup karşılaştırmasında üst grubun lehine anlamlı farklar saptanmıştır. Buna göre ölçeğin toplamının ve her bir maddenin ölçülen özellik açısından kişileri ayırt etmede yeterli oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin güvenirliğini sınamak üzere Cronbach alfa değeri hesaplanmıştır. Tüm ölçeğe ilişkin Cronbach alfa değeri 0.978 olarak bulunmuştur. Buna göre ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Ölçeğin güvenirliği için yapılan test tekrar test uygulamasında ise hem madde hem de ölçek toplam puanlarıyla incelenmiş, madde ve ölçek toplam puanlarına göre iki uygulama arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Bu durum ölçeğin iki uygulama arasındaki tutarlılığının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. 28 maddelik ölçek EK-3'de verilmiştir.

3.3.3 Örgütsel Adalet Ölçeği

Öğretmenlerin okullarına ilişkin adalet algıları Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeği ile ölçülmüştür.

Ölçek Türkçeye Polat (2007) tarafından uyarlanmıştır. Polat (2007) tarafından yapılan ölçeğin deneme uygulaması sonucunda yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.85 olarak bulunmuştur. Yapılan faktör analizinde hiçbir maddenin faktör yükü 0.45 altında çıkmadığından deneme ölçeğindeki tüm maddeler asıl ölçeğe alınmıştır. Faktör analizi sonucunda üç faktörlü ölçeğin 6 maddesi dağıtımsal adaleti, 9'u işlemsel adaleti ve 4'ü de etkileşimsel adaleti ölçmektedir. Ölçeğe ait maddelerin boyutlara göre dağılımı Tablo 3.16'da verilmiştir.

Tablo 3.16. Örgütsel Adalet Ölçeğinde yer alan maddelerin boyutlara göre dağılımı

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

Polat (2007) Uygulama sonrasında Örgütsel Adalet Ölçeğine yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin tamamı için güvenilirlik Cronbach alfa değerini 0.96 olarak tespit etmiştir. Örgütsel adaletin boyutları için güvenilirlik katsayılarını ise dağıtımsal adalet 0.89, işlemsel adalet 0.95 ve etkileşimsel adalet 0.90 olarak hesaplamıştır. Ölçeğin faktör analizini yapmış ve asıl ölçekte olduğu gibi maddeler üç boyutlu olarak sınıflanmıştır. Her bir maddenin faktör yükü 0.45'in üstünde çıktığından tüm maddeler değerlendirmeye alınmıştır. Ancak ölçeğin aslında karara katılma ile ilgili maddeler etkileşimsel adalet boyutunda yer alırken Polat (2007)'ın araştırmasında işlemsel adalet boyutunda yer almıştır.

Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Örgütsel Adalet Ölçeği EK-2'de sunulmuştur. Ayrıca araştırmada Örgütsel Adalet Ölçeğinin kullanılabilmesi için araştırmacıdan gerekli izin alınmıştır (EK-6).

3.3.4 Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Araştırmada iş doyumu ölçeği olarak Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin kısa formu (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire) kullanılmıştır. Ölçek biri 100 soruluk uzun ve diğeri de 20 soruluk kısa olmak üzere 2 ayrı form halinde Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği katılımcıların içsel, dışsal ve genel doyum seviyelerini ölçme özelliğine sahiptir. Genel doyum puanı ölçekte bulunan tüm maddelerden elde edilen puanların aritmetik ortalaması ile elde edilmektedir. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin 20 maddelik bu kısa formu daha önce çok sayıda yerli ve yabancı araştırmada kullanılarak geçerliliği ve güvenirliği ortaya konulmuştur.

Karakuş (2008) bu ölçek için yaptığı güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach alfa değerini 0.78 olarak bulmuştur. Minnesota İş Doyumu Ölçeği beşli likert tipte bir ölçek olup her soruya 1-5 arasında bir puan verilmektedir. Ölçekte 1'den (hiç tatmin etmez) 5'e (çok tatmin eder) kadar değerlendirme seçenekleri bulunmaktadır.

Ölçek, kuramsal temellerini Herzberg'in motivasyon-hijyen teorisinden almakta olup içsel ve dışsal doyum şeklinde iki boyuttan oluşmaktadır (Weiss ve diğerleri, 1967). Bunlar:

İçsel doyum: Herzberg'in teorisinde motivasyon faktörleri yani saygınlık, başarı, sorumluluk ve işin kendisi gibi içsel etkileyicilerden kaynaklanan doyumdur.

Dışsal doyum: Herzberg'in teorisinde hijyen faktörleri yani ücret, yönetim politikası, iş ilişkileri ve iş koşulları gibi dışsal etkileyicilerden kaynaklanan doyumdur.

Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde bulunan her maddenin ölçtüğü boyutlar Tablo 3.17'de verilmiştir (Weiss ve diğerleri, 1967).

Tablo 3.17. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde yer alan maddelerin boyutlara göre dağılımı

Boyutlar	Madde No	Ölçtüğü boyut
İçsel	1	Gerçekleştirilen faaliyetler
	2	Bağımsızlık
	3	Çeşitlilik
	4	Sosyal statü
	7	Ahlaki değerler
	8	Güvenlik
	9	Sosyal hizmetler
	10	Otorite
	11	Yeteneklerden faydalanma
	15	Sorumluluk
	16	Yaratıcılık
	20	Başarı
Dışsal	5	Yönetim ilişkileri
	6	Teknik yardım
	12	İşletme politikaları
	13	Ücret
	14	Yükselme
	17	Çalışma koşulları
	18	İş arkadaşları ile olan ilişkiler
	19	Takdir edilme

Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyumu Ölçeği EK-4'te sunulmuştur. Ayrıca Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin kullanılabilmesi için araştırmacıdan gerekli izin alınmıştır (EK-7).

3.3.5 Veri Toplama Araçlarının Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Bu kısımda ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri, uygulamada elde edilen verilerin doğrulayıcı faktör analizi yapılarak verilmiştir. Güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinden önce verilerin çoklu normallik analizleri yapılmıştır. Çünkü doğrulayıcı faktör analizinin gerçekleştirilebilmesi için verilerin normallik varsayımlarının incelenmesi gerekmektedir (Bayram, 2010; Aksu ve diğerleri, 2017). Normallik varsayımının ihlali analizlerde hatalı yöntemin belirlenmesine neden olabilmektedir.

3.3.5.1 Ölçek Maddelerinin Çoklu Normallik Analizleri

Uygulamada kullanılan ölçeklere ait verilerin doğrulayıcı faktör analizinde kullanılacak yöntemin belirlenmesi için ölçek maddelerine ilişkin verilerin normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov Simirnov Testi ile yapılmıştır. Bu test eldeki verilerle tanımlanmış bir evrenin normal olasılık dağılımına uyup uymadığını sınama esasına dayanır (Can, 2017). Test sonucunda anlamlılık değerinin 0.05'ten küçük çıkması dağılım normal değil şeklinde yorumlanır (Kilmen, 2015).

Çalışmada kullanılan Örgütsel Dürüstlük Ölçeği, Örgütsel Adalet Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin maddelerine ilişkin Kolmogorov Simirnov Testi sonuçları Tablo 3.18'de verilmiştir.

Tablo 3.18. Ölçeklerin maddelerine ilişkin Kolmogorov Simirnov Testi değerleri

Madde No	n	Örgütsel Dürüstlük		Örgütsel Adalet		İş Doyumu	
		Kolmogorov Smirnov Z	p	Kolmogorov Smirnov Z	p	Kolmogorov Smirnov Z	p
1	1045	0.245	0.000	0.230	0.000	0.273	0.000
2	1045	0.256	0.000	0.239	0.000	0.287	0.000
3	1045	0.251	0.000	0.230	0.000	0.252	0.000
4	1045	0.238	0.000	0.239	0.000	0.237	0.000
5	1045	0.295	0.000	0.232	0.000	0.248	0.000
6	1045	0.297	0.000	0.241	0.000	0.251	0.000
7	1045	0.234	0.000	0.238	0.000	0.255	0.000
8	1045	0.248	0.000	0.228	0.000	0.257	0.000
9	1045	0.242	0.000	0.233	0.000	0.247	0.000
10	1045	0.250	0.000	0.226	0.000	0.257	0.000
11	1045	0.250	0.000	0.227	0.000	0.255	0.000
12	1045	0.240	0.000	0.245	0.000	0.250	0.000
13	1045	0.249	0.000	0.260	0.000	0.180	0.000
14	1045	0.238	0.000	0.235	0.000	0.160	0.000
15	1045	0.295	0.000	0.247	0.000	0.241	0.000
16	1045	0.289	0.000	0.230	0.000	0.253	0.000
17	1045	0.242	0.000	0.230	0.000	0.240	0.000
18	1045	0.237	0.000	0.228	0.000	0.238	0.000
19	1045	0.280	0.000	0.241	0.000	0.239	0.000
20	1045	0.293	0.000			0.259	0.000
21	1045	0.279	0.000				
22	1045	0.240	0.000				
23	1045	0.246	0.000				
24	1045	0.248	0.000				
25	1045	0.249	0.000				
26	1045	0.247	0.000				
27	1045	0.245	0.000				
28	1045	0.236	0.000				

Tablo 3.18'e göre Örgütsel Dürüstlük Ölçeği, Örgütsel Adalet Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin bütün maddelerine ilişkin Kolmogorov Simirnov Testi sonuçları verilerin normal dağılıma sahip olmadığını desteklemektedir ($p<0.05$).

Araştırmada kullanılan ölçek maddelerine ait verilerin normal dağılıma sahip olmaması nedeniyle doğrulayıcı faktör analizi, SmartPLS programında PLS-SEM (Kısmi en küçük karelere dayalı yapısal eşitlik modeli) yöntemiyle araştırmanın dördüncü alt problemine de cevap arayan bir ölçüm modeli oluşturularak yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçeklerin hem güvenilirliği hem de geçerliliği test edilmiştir.

3.3.5.2 Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Sosyal bilimlerde araştırma verilerinin çoğunluğu normal olmayan verilerdir. Kovaryans tabanlı yapısal eşitlik modelleri ile karşılaştırıldığında normal dağılım göstermeyen verilerle analiz imkânı sağlayan PLS-SEM önemli avantajlar sunmaktadır (Hair, Sarstedt, Hopkins ve Kuppelwieser, 2014). Kısmi en küçük kareler yöntemi (PLS), kovaryans temelli yaklaşımın bir karşılığı olarak yapıların geçerlilik ve güvenirliğini, yapılar arasındaki ilişkileri ve ilişki düzeylerini eş zamanlı olarak değerlendirebilen, temel bileşenler analizi ile çoklu regresyon analizlerinin neticelerini birleştiren ve genelleştiren, varyans temelli bir yol analizi tekniğidir (Chin 1998; Bayram, 2010).

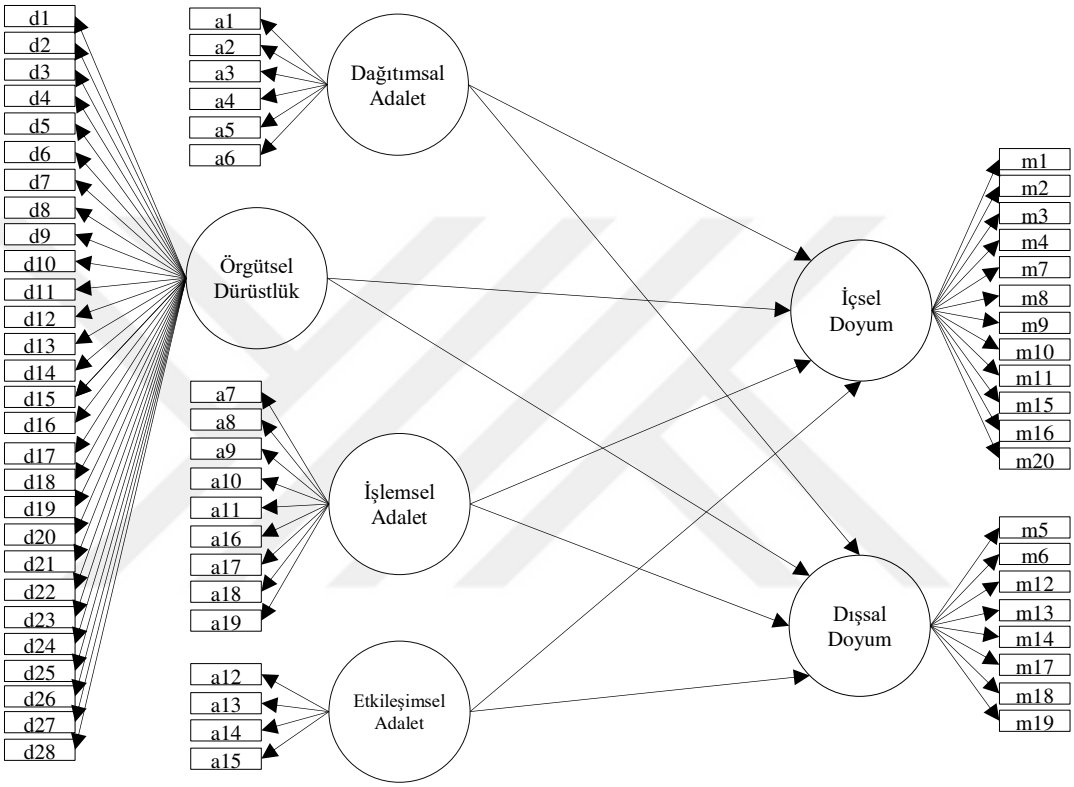
Yapısal model karmaşıksa, örneklem büyüklüğü nispeten düşükse, veriler bir dereceye kadar normal değilse PLS-SEM seçilmesi önerilmektedir. PLS-SEM kovaryans tabanlı yapısal eşitlik modelleri sonuçlarının iyi bir yaklaştırması olarak tanımlanmaktadır. Bu yöntem çoklu regresyon analizi gibi çalışmaktadır. (Hair, Ringle ve Sarstedt, 2011). PLS-SEM gözlemlenen örnek kovaryans matrisi ile model tarafından tahmin edilen kovaryans matrisi arasındaki farkı en aza indiren parametrelerin tahmin edilmesinin aksine endojen yapıları en iyi tahmin eden parametreleri elde etmek için örnek verileri kullanmaktadır (Hair ve diğerleri, 2014).

3.3.5.2.1 Ölçüm Modeli

Ölçüm modeli, gizil değişkenlerin veya varsayımsal yapıların gözlenen değişkenler tarafından nasıl tanımlandığını gösterir ve gözlenen değişkenlerin ölçüm özelliklerini (geçerlilik ve güvenilirlik) tanımlar. Yani gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki bağlantıların kümesi ölçüm modelidir (Bayram, 2010).

Ölçüm modelinin güvenilir ve geçerli kabul edilebilmesi için alanyazında kabul gören kriterlere göre analiz yapılmıştır. Buna göre SmartPLS programı yardımıyla elde edilen güvenilirlik için Cronbach alfa değeri, rho_A güvenilirlik değeri, bileşik güvenilirlik (CR) değeri; geçerlilik için ise birleşme geçerliliği ve ayrışma geçerliliği değerleri incelenmiştir. Birleşme geçerliliği için gösterge yükü ve AVE (Çıkarılan ortalama varyans) değeri; ayrışma geçerliliği için ise Fornell

Larcker Kriteri, çapraz yükleme ve korelasyonların HTMT (Heterotrait monotrait oranı) değerleri incelenmiştir. Ölçüm modelinde değişkenlerin göstergelerle ilişkileri, güvenilirlik ve geçerlilik değerlerinin incelenmesi SmartPLS programında factor seçeneği kullanılarak yapılmaktadır (Doğan, 2019). Araştırma için öngörülen ölçüm modelinin SmartPLS programındaki çizimi Şekil 3.2'de verilmiştir.



Şekil 3.2. PLS-SEM ölçüm modeli

3.3.5.2.1.1 Ölçüm Modelinde Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Ölçeklerin güvenilirliği; maddelere ait gösterge güvenilirlik değerleri, her bir gizli değişken için ayrı olarak hesaplanan Cronbach alfa değeri, rho_A güvenilirlik değeri ve bileşik güvenilirlik (CR) değeri aracılığıyla ölçülmüştür. Maddelere ve ölçek boyutlarına ait güvenilirlik değerleri Tablo 3.19'da verilmiştir.

Tablo 3.19. Ölçüm modelinde gösterge güvenilirlikleri ve değişkenlere ait güvenilirlik değerleri

Madde No	Örgütsel Dürüstlük	Dağıtımsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
1	0.627	0.769			0.531	
2	0.607	0.724			0.545	
3	0.626	0.776			0.572	
4	0.723	0.870			0.667	
5	0.329	0.837				0.796
6	0.702	0.857				0.785
7	0.682		0.773		0.582	
8	0.771		0.789		0.514	
9	0.627		0.760		0.618	
10	0.593		0.689		0.564	
11	0.726		0.746		0.637	
12	0.738			0.812		0.733
13	0.731			0.861		0.476
14	0.746			0.857		0.468
15	0.635			0.808	0.716	
16	0.704		0.767		0.731	
17	0.776		0.790			0.605
18	0.780		0.803			0.738
19	0.694		0.778			0.686
20	0.752				0.681	
21	0.738					
22	0.769					
23	0.746					
24	0.774					
25	0.773					
26	0.746					
27	0.738					
28	0.762					
Cronbach Alfa (α)	0.984	0.952	0.962	0.934	0.942	0.926
Rho_A	0.985	0.954	0.962	0.938	0.944	0.949
Bileşik Güvenilirlik (CR)	0.985	0.961	0.967	0.953	0.950	0.939

Gösterge güvenilirliği gösterge yükünün karesine eşittir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2010). Hulland (1999)'a göre hesaplanan gösterge güvenilirlik değerlerinin 0.40'ın üzerinde olması kabul edilebilir güven aralığına işaret etmektedir. Ancak modelde Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin 5. maddesinin (*Öğretmenleri ilgilendiren resmi bilgileri gizlemez*) 0.329 güvenilirlik değerinin kabul edilebilir olmadığı, Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin dışsal doyum boyutuna ait 13. maddenin (*Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından*) 0.476 ve 14. maddenin (*İş içinde terfi olanağımın olması bakımından*) 0.468 ile gösterge güvenilirlik değerlerinin 0.40'ın biraz üzerinde kabul edilebilir olduğu görülmektedir. İlk etapta modelden madde silinmesi doğru bir yaklaşım olmayıp güvenilirlik ve geçerliliğe ilişkin diğer değerlerin incelenmesi yerinde olacaktır.

Cronbach alfa değerinin çok yüksek düzeyde olması sadece ölçme aracının güvenirliğini değil aynı zamanda yapı geçerliliğine de işaret etmektedir (Baykul, 1979). Cronbach alfa değeri yapısal eşitlik modeli kapsamında bileşik güvenilirlik değeri için bir kanıt teşkil eder. Yapısal eşitlik modeli için ilgili alanyazın, Cronbach alfa değeri yerine bileşik güvenilirliğin kullanılmasını önermektedir (Bagozzi ve Yi, 1988).

Ölçüm modellerinde değişken yapılarının içsel tutarlılık güvenilirliğini değerlendirmek için bileşik güvenilirlik kullanılmaktadır. Geleneksel yapıda güvenilirlik için Cronbach alfa değeri kullanılmaktadır. Cronbach alfa değeri ölçekteki maddelerin sayısına duyarlıdır ve genellikle iç tutarlılık güvenilirliğini düşük olarak tahmin etme eğilimi göstermektedir. PLS yapısal eşitlik modelinde bileşik güvenilirlik, gösterge yüklemelerindeki farklılıkları karşılayabilmekte ve Cronbach alfa değeri ile oluşabilecek olan düşük tahmin edebilme eğilimini önleyebilmektedir (Hair ve diğerleri, 2014).

Ölçüm modelinde iç tutarlılık güvenilirliğini sağlamak için bileşik güvenilirliğin 0.70'ten yüksek olması gerekmektedir (Wong, 2013; Hair ve diğerleri, 2014). Bagozzi ve Yi (1988)'ye göre de herhangi bir ölçüm modeline ait bileşik güvenilirlik değerlerinin 0.60 ve üzeri olması güvenilirlik için yeterlidir. Tablo 3.19'da araştırmadaki ölçüm modelinde bulunan değişkenlerin bileşik güvenilirlik değerlerinin çok yüksek olduğu görülmektedir. Henseler, Hubona ve Ray (2016)'a göre rho_A değerinin 0.70'in üzerinde olması önerilmektedir. Buna göre Tablo 3.19'da bir diğer güvenilirlik kriteri olan rho_A değerlerinin de yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla güvenirliğe ait koşulların Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin 5. maddesinin güvenilirlik değeri dışında sağlandığı görülmektedir.

3.3.5.2.1.2 Ölçüm Modelinde Ölçeklerin Geçerlilik Analizleri

Geçerliliğin ölçümünde Fornell ve Larcker (1981) ile Chin (1998) tarafından önerilen kriterler kullanılmıştır.

Geçerliliğin değerlendirilmesinde iki tür geçerliliğin incelenmesi gerekmektedir. Bunlar birleşme ve ayrışma geçerliliğidir. AVE değerlerinin ve

gösterge yük değerlerinin, birleşme geçerliliğinin değerlendirilmesinde kıstas olarak kullanılması önerilmektedir (Fornell ve Larcker 1981; Hair ve diğerleri, 2011; Wong, 2013).

3.3.5.2.1.2.1 Ölçüm Modelinde Ölçeklerin Birleşme Geçerliliği

SmartPLS programında yapılan faktör analizi sonrasında bulunan birleşme geçerliliğine ilişkin gösterge yükleri ve AVE değerleri Tablo 3.20'de verilmiştir.

Tablo 3.20. Ölçek maddelerinin gösterge yükleri ve değişkenlerin AVE değerleri

Madde No	Örgütsel Dürüstlük	Dağıtımsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
1	0.792	0.877			0.729	
2	0.779	0.851			0.738	
3	0.791	0.881			0.756	
4	0.850	0.933			0.817	
5	0.574	0.915				0.892
6	0.838	0.926				0.886
7	0.826		0.879		0.763	
8	0.878		0.888		0.717	
9	0.792		0.872		0.786	
10	0.770		0.830		0.751	
11	0.852		0.864		0.798	
12	0.859			0.901		0.856
13	0.855			0.928		0.690
14	0.864			0.926		0.684
15	0.797			0.899	0.846	
16	0.839		0.876		0.855	
17	0.881		0.889			0.778
18	0.883		0.896			0.859
19	0.833		0.882			0.828
20	0.867				0.825	
21	0.859					
22	0.877					
23	0.864					
24	0.880					
25	0.879					
26	0.864					
27	0.859					
28	0.873					
AVE Değerleri	0.701	0.806	0.766	0.835	0.613	0.661

Birleşme geçerliliğinde kıstas gösterge yüklerinin 0.70'ten yüksek olmasıdır. Keşifsel araştırmalarda 0.60 ile 0.70 arasındaki değerler de kabul edilebilir seviyededir (Hair ve diğerleri, 2011). Her bir yapının AVE değerinin 0.50 veya üzerinde olduğu durumlarda birleşme geçerliliği desteklenmektedir (Chin,

1998; Wong, 2013; Hair ve diğerleri, 2011). 0.50 lik bir AVE değeri, yapının göstergelere ait varyansın yarısından fazlasını açıkladığını ifade etmektedir (Hair ve diğerleri, 2014).

Birleşme geçerliliğinin sağlanmasında Tablo 3.20'ye göre Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin 5. maddesinin gösterge yükü değerinin 0.60'ın altında kaldığı ve birleşme geçerliliği koşullarını bozduğu görülmektedir. Aynı şekilde bu madde yapının güvenilirlik koşullarını da bozmaktadır. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin 13. maddesinin 0.690 ve 14. maddesinin 0.684 ile gösterge yük değerlerinin 0.70'in altında kaldığı ancak bu değerlerin kabul edilebilir durumda olduğu görülmektedir. İlk etapta araştırma modelinden madde çıkarmak yerine ayrışma geçerliliği ile ilgili kriterlerin sorgulanması ve problem oluşması durumunda bu maddelerin kademeli olarak silinmesi daha tutarlı bir yol olacaktır. Birleşme geçerliliği ile ilgili olarak Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin 5. maddesi dışında tüm koşullar sağlanmıştır.

3.3.5.2.1.2.2 Ölçüm Modelinde Ölçeklerin Ayrışma Geçerliliği

Ayrışma geçerliliği, bir yapının diğer yapılardan farklı olduğu, yapının ölçmek istediğini ölçtüğü anlamına gelmektedir. Ayrışma geçerliliğini değerlendirmek için Fornell Larcker Kriteri, çapraz yükleme ve HTMT değerleri incelenmektedir. Kullanılan yöntemlerden Fornell Larcker Kriteri bir değişkenin diğer değişkenlerden daha fazla varyans gösterdiğini ifade etmektedir (Hair ve diğerleri, 2014).

Değişkenlere ait AVE değerlerinin karekökünün ayrışma geçerliliği için kullanılabileceği dolayısıyla karekök değerlerinin değişkenlerin kendi aralarındaki korelasyon değerlerinden daha büyük olması gerektiği belirtilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Fornell Larcker Kriterinde her yapının AVE değerinin karekökü, tüm yapıların birbirleri arasındaki korelasyonları ile karşılaştırılır (Hulland, 1999; Grégoire ve Fisher, 2006). Bu değerler değişkenlere ait satırlardaki ve sütunlardaki korelasyon değerlerinden büyükse ayrışma geçerliliği sağlanmıştır (Wong, 2013; Ringle, Wende ve Becker, 2015).

Modelde yer alan değişkenler arası korelasyonların AVE karekök değerleriyle karşılaştırılması aşagıda Tablo 3.21'de verilmiştir.

Tablo 3.21. Ölçüm modelinin Fornell Larcker Kriteri değerleri

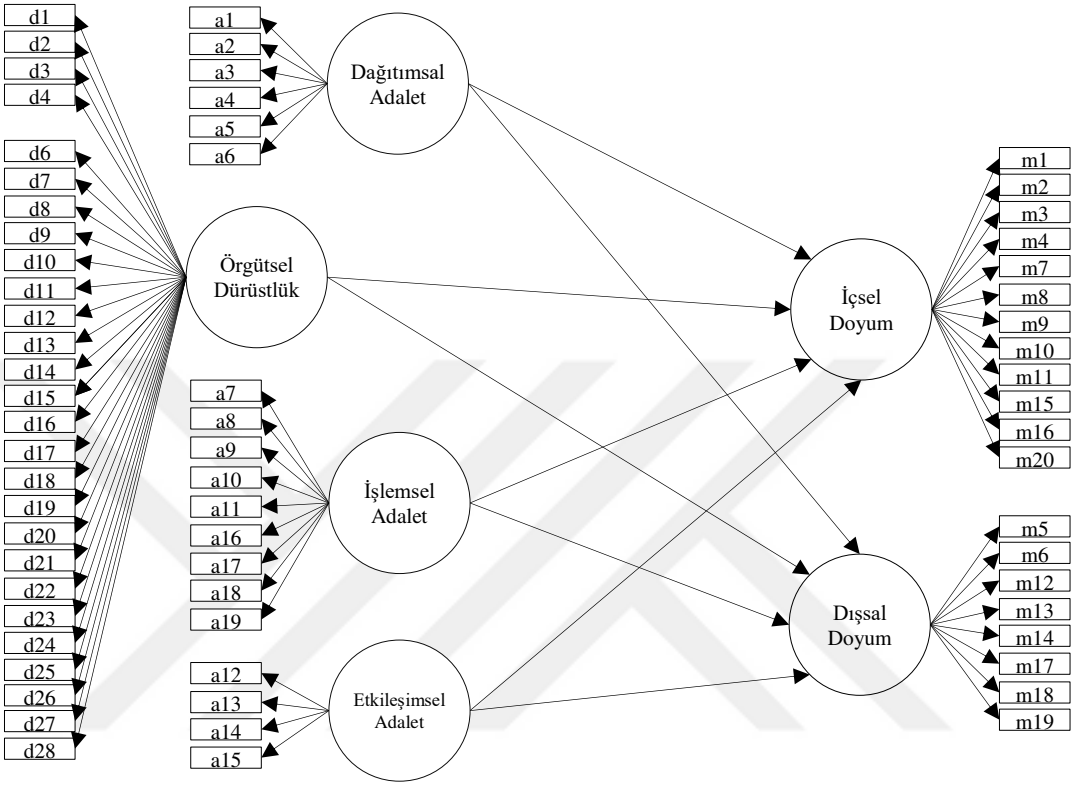
Değişkenler	Dağıtımsal Adalet	Dışsal Doyum	Örgütsel Dürüstlük	Etkileşimsel Adalet	İçsel Doyum	İşlemsel Adalet
Dağıtımsal Adalet	**0.898**					
Dışsal Doyum	0.563	**0.813**				
Örgütsel Dürüstlük	0.771	0.565	0.837			
Etkileşimsel Adalet	0.744	0.512	0.816	**0.914**		
İçsel Doyum	0.520	0.762	0.521	0.502	**0.783**	
İşlemsel Adalet	0.812	0.613	**0.838**	0.852	0.564	**0.875**

Tablo 3.21'de verilere göre araştırmaya ait ölçüm modelinin Fornell Larcker değerlerinden Örgütsel Dürüstlük Ölçeğine ait 0.837 değerinin aynı sütununun altındaki işlemsel adalete ait 0.838 değerinden küçük olduğu ve Fornell Larcker Kriterini sağlamadığı görülmektedir. Bu koşulun sağlanıp sağlanmadığını görmek için ilk önce Örgütsel Dürüstlük Ölçeğindeki 5. maddenin (*Öğretmenleri ilgilendiren resmi bilgileri gizlemez*) faktör yükünün 0.60'dan küçük olması koşulu göz önüne alınarak analizden çıkarılmıştır (Hulland, 1999).

İlgili madde modelden çıkarıldıktan sonra analizler tekrar yapılmış ve Fornell Larcker Kriterinin sağlandığı görülmüştür. Yeni oluşan revize ölçüm modeline ait analizler aşağıda tekrar verilmiştir.

3.3.5.2.2 Revize Ölçüm Modeli

Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin 5. maddesi çıkarıldıktan sonra oluşan revize model Şekil 3.3'te verilmiştir.



Şekil 3.3. PLS-SEM revize ölçüm modeli

Revize edilen modelde yer alan değişkenlere ait güvenilirlik ve geçerlilik analizleri aşağıda sunulmuştur.

3.3.5.2.2.1 Revize Ölçüm Modelinde Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Revize edilen ölçüm modelindeki değişkenlere ait gösterge güvenilirlik değerleri, Cronbach alfa değerleri, Rho_A güvenilirlik değerleri ve bileşik güvenilirlik (CR) değerleri Tablo 3.22'de verilmiştir.

Tablo 3.22. Revize ölçüm modelinde gösterge ve değişkenlerin güvenilirlik değerleri

Madde No	Örgütsel Dürüstlük	Dağıtımsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
1	0.629	0.769			0.531	
2	0.608	0.724			0.545	
3	0.626	0.776			0.572	
4	0.723	0.870			0.667	
5		0.837				0.796
6	0.699	0.857				0.785
7	0.681		0.773		0.582	
8	0.769		0.789		0.514	
9	0.627		0.760		0.618	
10	0.593		0.689		0.564	
11	0.728		0.746		0.637	
12	0.740			0.812		0.733
13	0.731			0.861		0.476
14	0.746			0.857		0.468
15	0.634			0.808	0.716	
16	0.702		0.767		0.731	
17	0.776		0.790			0.605
18	0.781		0.803			0.738
19	0.694		0.778			0.686
20	0.752				0.681	
21	0.738					
22	0.771					
23	0.750					
24	0.776					
25	0.773					
26	0.746					
27	0.740					
28	0.764					
Cronbach Alfa (α)	0.985	0.952	0.962	0.934	0.942	0.926
Rho_A	0.985	0.954	0.962	0.938	0.944	0.949
Bileşik Güvenilirlik (CR)	0.985	0.961	0.967	0.953	0.950	0.939

Revize ölçüm modelinde Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin güvenirliğine ilişkin Tablo 3.22'de verilen değerler incelendiğinde gösterge güvenilirlik değerlerinin 0.593 ile 0.781 aralığında değişmekte olduğu anlaşılmaktadır. Gösterge güvenilirlik değerlerinin 0.40'ın üzerinde olması nedeniyle Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin tüm maddelerinin güvenilirlik değerleri kabul edilebilir güven aralığında bulunmaktadır (Hulland, 1999). Ölçeğin bileşik güvenilirlik değerinin 0.979 ile 0.60'ın üzerinde olduğu görülmektedir (Bagozzi ve Yi, 1988). Bununla birlikte bir diğer güvenilirlik kriteri olan rho_A değerinin de 0.978 ile 0.70'ten büyük olduğu görülmektedir (Henseler ve diğerleri, 2016). Dolayısıyla Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin güvenilirliğe ait koşulları sağlanmaktadır.

Revize ölçüm modelinde Örgütsel Adalet Ölçeğinin güvenirliğine ilişkin Tablo 3.22'de verilen değerler incelendiğinde gösterge güvenilirlik değerleri 0.689 ile 0.870 aralığında değişmekte olduğundan 0.40'ın üzerinde olması kabul edilebilir güven aralığına işaret etmektedir. Ölçeğin boyutlarına ait bileşik güvenilirlik değerlerinin 0.60'ın çok üzerinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bir diğer güvenilirlik kriteri olan rho_A değerlerinin de 0.70'in çok üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Örgütsel Adalet Ölçeğinin güvenilirliğe ait koşulları sağlanmaktadır.

Ölçüm modelinde Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin güvenirliğine ilişkin Tablo 3.22'de verilen değerler incelendiğinde gösterge güvenilirlik değerleri 0.468 ile 0.796 aralığında değişmekte olduğundan 0.40'ın üzerinde olması kabul edilebilir güven aralığına işaret etmektedir. Ölçeğin boyutlarına ait bileşik güvenilirlik değerlerinin 0.60'ın çok üzerinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bir diğer güvenilirlik kriteri olan rho_A değerlerinin de 0.70'in çok üzerinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin de güvenilirliğe ait koşulları sağlanmaktadır.

Yukarıda tüm ölçeklere ilişkin veriler incelendiğinde gösterge güvenilirlik değerleri 0.40'ın üzerinde, CR değerleri 0.60'ın çok üzerinde ve rho_A değerleri de 0.70'in çok üzerinde bulgulandığından dolayı modeldeki değişkenler güvenilirlik koşulunu sağlamaktadır.

3.3.5.2.2.2 Revize Ölçüm Modelinde Ölçeklerin Geçerlilik Analizleri

Revize edilen ölçüm modelinde ölçeklerin geçerlilik analizleri için birleşme ve ayrışma geçerliliklerine ilişkin analizler tekrar yapılmıştır.

3.3.5.2.2.2.1 Revize Ölçüm Modelinde Ölçeklerin Birleşme Geçerliliği

Revize edilen ölçüm modelindeki değişkenlerin birleşme geçerliliğine ait gösterge yük değerleri ve AVE değerleri Tablo 3.23'te verilmiştir.

Tablo 3.23. Revize ölçüm modelinde gösterge yükleri ve değişkenlere ait geçerlilik değerleri

Madde No	Örgütsel Dürüstlük	Dağıtımsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
1	0.793	0.877			0.729	
2	0.780	0.851			0.738	
3	0.791	0.881			0.756	
4	0.850	0.933			0.817	
5		0.915				0.892
6	0.836	0.926				0.886
7	0.825		0.879		0.763	
8	0.877		0.888		0.717	
9	0.792		0.872		0.786	
10	0.770		0.830		0.751	
11	0.853		0.864		0.798	
12	0.860			0.901		0.856
13	0.855			0.928		0.690
14	0.864			0.926		0.684
15	0.796			0.899	0.846	
16	0.838		0.876		0.855	
17	0.881		0.889			0.778
18	0.884		0.896			0.859
19	0.833		0.882			0.828
20	0.867				0.825	
21	0.859					
22	0.878					
23	0.866					
24	0.881					
25	0.879					
26	0.864					
27	0.860					
28	0.874					
AVE Değeri	0.715	0.806	0.766	0.835	0.613	0.661

Ölçüm modelinde Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin birleşme geçerliliğine ilişkin Tablo 3.23'te verilen değerler incelendiğinde maddelerin yük değerlerinin 0.770 ile 0.884 aralığında değiştiği dolayısıyla tamamının 0.60'in üstünde olduğu görülmektedir. Ölçeğin AVE değeri ise 0.631 ile 0.50'nin üstünde bulunmuştur. Böylece Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin birleşme geçerliliği sağlanmaktadır.

Ölçüm modelinde Örgütsel Adalet Ölçeğinin geçerliliğine ilişkin Tablo 3.23'te verilen değerler incelendiğinde maddelerin yük değerlerinin 0.830 ile 0.933 aralığında değiştiği dolayısıyla tamamının 0.60'ın üstünde olduğu görülmektedir. Ölçeğin AVE değerleri ise 0.50'nin üstünde bulunmuştur. Böylece Örgütsel Adalet Ölçeğinin birleşme geçerliliği sağlanmaktadır.

Ölçüm modelinde Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin geçerliliğine ilişkin Tablo 3.23'te verilen değerler incelendiğinde maddelerin yük değerlerinin 0.684 ile

0.892 aralığında değiştiği, dolayısıyla tamamının 0.60'ın üstünde olduğu görülmektedir. Ölçeğin AVE değerleri ise 0.50'nin üstünde bulunmuştur. Böylece Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin de birleşme geçerliliği sağlanmaktadır.

Yukarıda tüm ölçeklere ilişkin olarak Tablo 3.23 incelendiğinde gösterge yük değerleri 0.60'ın üstünde ve AVE değerleri 0.50'nin üzerinde bulgulandığından dolayı model birleşme geçerliliği koşulunu sağlamaktadır.

3.3.5.2.2.2.2 Revize Ölçüm Modelinde Ölçeklerin Ayrışma Geçerliliği

Revize ölçüm modelinin geçerliliği için son olarak ayrışma geçerliliği incelenmiştir. Ayrışma geçerliliği için ölçek boyutlarının Fornell Larcker Kriteri değerleri, çapraz yükleme değerleri ve HTMT değerleri incelenmiştir. Fornell Larcker Kriteri için incelenen değerler Tablo 3.24'te verilmiştir.

Tablo 3.24. Revize ölçüm modelinin Fornell Larcker Kriteri değerleri

Değişkenler	Dağıtımsal Adalet	Dışsal Doyum	Örgütsel Dürüstlük	Etkileşimsel Adalet	İçsel Doyum	İşlemsel Adalet
Dağıtımsal Adalet	**0.898**					
Dışsal Doyum	0.563	**0.813**				
Örgütsel Dürüstlük	0.771	0.566	**0.845**			
Etkileşimsel Adalet	0.744	0.512	0.817	**0.914**		
İçsel Doyum	0.520	0.762	0.522	0.502	**0.783**	
İşlemsel Adalet	0.812	0.613	0.839	0.852	0.564	**0.875**

Tablo 3.24'te sunulan verilere göre araştırmaya ait ölçüm modelinin Fornell Larcker Kriteri değerleri (köşegende kalın yazı stilinde verilen değerler) 0.783 ile 0.914 arasında değişmektedir. Ayrıca Tablo 3.24'te korelasyon değerlerinin ise 0.512 ile 0.852 arasında değiştiği görülmektedir. Burada geçerlilik değerlendirmesinde Fornell Larcker Kriteri değerlerinin değişkenlere ait satırlardaki ve sütunlardaki korelasyon değerlerinden daha yüksek olması koşulu sağlanmaktadır ve dolayısıyla ölçekler tatmin edici ayırma geçerliliğine sahiptir.

Ayrışma geçerliliğini doğrulamak için ikinci seçenek göstergelerin çapraz yüklerini incelemektir (Hair ve diğerleri, 2014). Ayrışma geçerliliği için ikinci olarak çapraz yükleme değerlerine bakılmıştır.

Örgütsel Dürüstlük Ölçeği maddelerinin çapraz yükleme değerleri Tablo 3.25'te verilmiştir.

Tablo 3.25. Örgütsel Dürüstlük Ölçeği maddelerinin çapraz yükleme değerleri

Madde No	Örgütsel Dürüstlük	Dağıtımsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
1	**0.793**	0.624	0.681	0.637	0.423	0.487
2	**0.780**	0.598	0.675	0.658	0.387	0.451
3	**0.791**	0.603	0.635	0.637	0.384	0.412
4	**0.850**	0.646	0.704	0.667	0.405	0.455
5						
6	**0.836**	0.622	0.669	0.665	0.409	0.443
7	**0.825**	0.620	0.658	0.640	0.427	0.474
8	**0.877**	0.655	0.735	0.705	0.421	0.482
9	**0.792**	0.628	0.712	0.646	0.411	0.466
10	**0.770**	0.614	0.672	0.599	0.443	0.472
11	**0.853**	0.677	0.734	0.702	0.473	0.507
12	**0.860**	0.690	0.741	0.748	0.479	0.511
13	**0.855**	0.663	0.706	0.719	0.452	0.472
14	**0.864**	0.672	0.713	0.686	0.433	0.504
15	**0.796**	0.599	0.628	0.642	0.397	0.404
16	**0.838**	0.624	0.674	0.673	0.415	0.452
17	**0.881**	0.698	0.757	0.721	0.455	0.502
18	**0.884**	0.677	0.740	0.727	0.456	0.508
19	**0.833**	0.631	0.691	0.670	0.424	0.463
20	**0.867**	0.657	0.711	0.714	0.432	0.442
21	**0.859**	0.652	0.717	0.706	0.453	0.484
22	**0.878**	0.688	0.757	0.730	0.478	0.529
23	**0.866**	0.678	0.738	0.716	0.481	0.526
24	**0.881**	0.677	0.738	0.722	0.463	0.503
25	**0.879**	0.683	0.730	0.729	0.470	0.491
26	**0.864**	0.648	0.713	0.715	0.455	0.471
27	**0.860**	0.664	0.720	0.704	0.463	0.474
28	**0.874**	0.686	0.762	0.731	0.481	0.501

Tablo 3.25'te Örgütsel Dürüstlük Ölçeği maddelerinin diğer değişkenlere göre örgütsel dürüstlük değişkeniyle en yüksek korelasyona sahip olduğu tespit edilmiş dolayısıyla çapraz yükleme koşulunun sağlandığı görülmüştür.

Örgütsel Adalet Ölçeği maddelerinin çapraz yükleme değerleri boyutlara göre Tablo 3.26'da verilmiştir.

Tablo 3.26. Örgütsel Adalet Ölçeği maddelerinin çapraz yükleme değerleri

Madde No	Dağıtımsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet	Örgütsel Dürüstlük	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
1	**0.877**	0.677	0.623	0.644	0.468	0.493
2	**0.851**	0.679	0.647	0.662	0.438	0.447
3	**0.881**	0.695	0.623	0.671	0.448	0.501
4	**0.933**	0.760	0.701	0.725	0.471	0.516
5	**0.915**	0.755	0.675	0.698	0.476	0.527
6	**0.926**	0.798	0.732	0.750	0.495	0.545
7	0.755	**0.879**	0.760	0.736	0.495	0.535
8	0.718	**0.888**	0.734	0.739	0.474	0.533
9	0.701	**0.872**	0.736	0.725	0.479	0.514
10	0.687	**0.830**	0.737	0.729	0.476	0.503
11	0.704	**0.864**	0.754	0.738	0.479	0.529
12	0.614	0.719	**0.901**	0.685	0.427	0.429
13	0.669	0.770	**0.928**	0.742	0.440	0.444
14	0.720	0.825	**0.926**	0.773	0.492	0.518
15	0.706	0.792	**0.899**	0.777	0.471	0.472
16	0.694	**0.876**	0.743	0.727	0.507	0.566
17	0.718	**0.889**	0.756	0.745	0.515	0.547
18	0.702	**0.896**	0.740	0.717	0.523	0.568
19	0.717	**0.882**	0.754	0.757	0.487	0.526

Tablo 3.26'da Örgütsel Adalet Ölçeği maddelerinin diğer değişkenlere göre ilgili olduğu örgütsel adalet boyutlarıyla en yüksek korelasyona sahip olduğu tespit edilmiş dolayısıyla çapraz yükleme koşulunun sağlandığı görülmüştür.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği maddelerinin boyutlara göre çapraz yükleme değerleri Tablo 3.27'de verilmiştir.

Tablo 3.27. Minnesota İş Doyumu Ölçeği maddelerinin çapraz yükleme değerleri

Madde No	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Örgütsel Dürüstlük	Dağıtımsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet
1	**0.729**	0.557	0.367	0.397	0.431	0.346
2	**0.738**	0.573	0.371	0.361	0.417	0.357
3	**0.756**	0.613	0.376	0.372	0.414	0.356
4	**0.817**	0.678	0.421	0.413	0.448	0.387
5	0.663	**0.892**	0.560	0.538	0.586	0.504
6	0.655	**0.886**	0.618	0.560	0.639	0.561
7	**0.763**	0.561	0.487	0.483	0.522	0.459
8	**0.717**	0.480	0.412	0.377	0.413	0.401
9	**0.786**	0.505	0.395	0.391	0.413	0.399
10	**0.751**	0.562	0.380	0.382	0.407	0.385
11	**0.798**	0.617	0.371	0.368	0.397	0.380
12	0.734	**0.856**	0.467	0.476	0.532	0.420
13	0.469	**0.690**	0.263	0.304	0.329	0.231
14	0.453	**0.684**	0.282	0.310	0.312	0.241
15	**0.846**	0.684	0.439	0.450	0.486	0.408
16	**0.855**	0.663	0.423	0.428	0.459	0.405
17	0.644	**0.778**	0.356	0.378	0.405	0.339
18	0.648	**0.859**	0.456	0.469	0.504	0.413
19	0.638	**0.828**	0.510	0.511	0.531	0.463
20	**0.825**	0.657	0.430	0.430	0.460	0.413

Tablo 3.27'de Minnesota İş Doyumu Ölçeği maddelerinin diğer değişkenlere göre ilgili oldukları iş doyumu boyutları ile en yüksek korelasyona sahip olduğu tespit edilmiş dolayısıyla çapraz yükleme koşulunun sağlandığı görülmüştür.

Yukarıda verilen yöntemler ayrışma geçerliliğini tespit etmek için yeterince hassas olarak kabul edilmemiştir. Alanyazında ayrışma geçerliliği için HTMT olarak adlandırılan daha hassas yeni bir kriter sunulmuştur (Henseler, Ringle ve Sarstedt, 2015). Revize modelde ayrışma geçerliliği için incelenen son kriter olan HTMT değerleri Tablo 3.28'de verilmiştir.

Tablo 3.28. Revize ölçüm modelinde yer alan değişkenlerin HTMT değerleri

Değişkenler	**Dağıtımsal Adalet**	**Dışsal Doyum**	**Örgütsel Dürüstlük**	**Etkileşimsel Adalet**	**İçsel Doyum**	**İşlemsel Adalet**
Dağıtımsal Adalet						
Dışsal Doyum	0.580					
Örgütsel Dürüstlük	0.796	0.565				
Etkileşimsel Adalet	0.786	0.522	0.849			
İçsel Doyum	0.546	0.807	0.538	0.532		
İşlemsel Adalet	0.848	0.625	0.862	0.897	0.589	

Henseler ve diğerleri (2015) HTMT değerini 0.90'ın altında olması durumunda kabul edilebilir bir değer olarak değerlendirilmiştir. Tablo 3.28'de yer alan tüm değerler bu koşulu sağlamaktadır. Sonuç olarak modelimiz Fornell Larcker Kriteri, çapraz yükleme ve HTMT değerleri bakımından alanyazında kabul edilen eşik değerler ile uyumlu sonuçlar vermiş ve ayrışma geçerliliği sağlanmıştır. Güvenilirlik ve geçerlilik analizinin son adımı göstergeler için yeniden örnekleme (bootstrapping) adımıdır.

3.3.5.2.2.3 Revize Ölçüm Modelinde Yeniden Örnekleme Faktör Analizi

PLS-SEM normal dağılım şartı aramadığından araştırmacılar, her bir gösterge ağırlığının önem düzeyini belirlemek için ön yükleme (Bootstrapping) yöntemini uygulamalıdır. Bu yöntem orijinal verilerden çok sayıda alt örnek oluşturan ve her alt örnek için modelleri tahmin eden yeniden örnekleme tekniğidir. Bu şekilde araştırmacı, her model parametresinin standart bir hatasını hesaplamak için kullanılabilecek çok sayıda (tipik olarak 5.000 veya daha fazla) model tahmini elde eder. Standart hataya dayanarak her parametrenin önemi t değerleri kullanılarak belirlenebilir. Göstergelerin ilişki düzeyinin değerlendirilmesi, yapının oluşturulmasına göreceli katkılarını belirlemek için göstergelerin ağırlıklarının karşılaştırılmasını içerir (Hair ve diğerleri, 2014).

Araştırmada beta (β) katsayılarının ve dolayısıyla toplam etkilerin anlamlılığı ve istikrarlılığı için t değerlerinin 1.96 (0.05 anlamlılık düzeyinde) değerini geçmesi gerekmektedir (Wong, 2013; Hair ve diğerleri, 2011). Araştırmada t değerlerini hesaplayabilmek için SmartPLS programında bootstrapping seçeneği seçilmiş, örneklem 5000 birime çıkartılmış ve yeniden örnekleme yöntemi uygulanmıştır.

Yapısal modeldeki ölçek boyutlarının yeniden örnekleme sonrası göstergelerine ait yol katsayıları anlamına gelen β katsayıları, t ve p değerleri 0.05 anlamlılık düzeyinde Tablo 3.29, Tablo 3.30 ve Tablo 3.31'de verilmiştir.

Tablo 3.29. Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin yeniden örnekleme faktör analizi sonuçları

İlişkiler	β	t	p	İlişkiler	β	t	p
d1 ← Dürüstlük	0.793	51.387	0.000	d15 ← Dürüstlük	0.796	58.577	0.000
d2 ← Dürüstlük	0.780	49.268	0.000	d16 ← Dürüstlük	0.838	78.964	0.000
d3 ← Dürüstlük	0.791	47.676	0.000	d17 ← Dürüstlük	0.881	105.551	0.000
d4 ← Dürüstlük	0.850	70.123	0.000	d18 ← Dürüstlük	0.884	101.615	0.000
d5 ← Dürüstlük				d19 ← Dürüstlük	0.833	70.211	0.000
d6 ← Dürüstlük	0.836	74.346	0.000	d20 ← Dürüstlük	0.867	98.026	0.000
d7 ← Dürüstlük	0.825	64.732	0.000	d21 ← Dürüstlük	0.859	84.504	0.000
d8 ← Dürüstlük	0.877	94.825	0.000	d22 ← Dürüstlük	0.878	102.354	0.000
d9 ← Dürüstlük	0.792	50.552	0.000	d23 ← Dürüstlük	0.866	88.536	0.000
d10 ← Dürüstlük	0.770	46.733	0.000	d24 ← Dürüstlük	0.881	108.179	0.000
d11 ← Dürüstlük	0.853	81.662	0.000	d25 ← Dürüstlük	0.879	103.993	0.000
d12 ← Dürüstlük	0.860	75.519	0.000	d26 ← Dürüstlük	0.864	92.102	0.000
d13 ← Dürüstlük	0.855	82.453	0.000	d27 ← Dürüstlük	0.860	85.622	0.000
d14 ← Dürüstlük	0.864	90.138	0.000	d28 ← Dürüstlük	0.874	101.030	0.000

Tablo 3.29'da Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinin maddelerine ait verilen değerler incelendiğinde t değerlerinin 1.96'dan büyük olduğu ve bütün göstergelerin ilgili oldukları değişkenle istatistiksel olarak anlamlı ilişki içerisinde bulundukları görülmektedir ($p<0.05$).

Tablo 3.30. Örgütsel Adalet Ölçeğinin yeniden örnekleme faktör analizi sonuçları

İlişkiler	β	t	p	İlişkiler	β	t	p
a1 ← Dağıtımsal	0.877	103.212	0.000	a7 ← İşlemsel	0.879	106.572	0.000
a2 ← Dağıtımsal	0.851	65.690	0.000	a8 ← İşlemsel	0.888	113.602	0.000
a3 ← Dağıtımsal	0.881	89.027	0.000	a9 ← İşlemsel	0.872	94.296	0.000
a4 ← Dağıtımsal	0.933	209.478	0.000	a10 ← İşlemsel	0.830	58.474	0.000
a5 ← Dağıtımsal	0.915	167.648	0.000	a11 ← İşlemsel	0.864	85.273	0.000
a6 ← Dağıtımsal	0.926	191.021	0.000	a16 ← İşlemsel	0.901	94.494	0.000
a12 ← Etkileşimsel	0.876	97.569	0.000	a17 ← İşlemsel	0.928	132.778	0.000
a13 ← Etkileşimsel	0.889	101.855	0.000	a18 ← İşlemsel	0.926	137.057	0.000
a14 ← Etkileşimsel	0.896	122.700	0.000	a19 ← İşlemsel	0.899	107.321	0.000
a15 ← Etkileşimsel	0.882	96.819	0.000				

Tablo 3.30'a göre Örgütsel Adalet Ölçeğinin maddelerine ait verilen değerler incelendiğinde t değerlerinin 1.96'dan büyük olduğu ve bütün göstergelerin ilgili oldukları değişkenle istatistiksel olarak anlamlı ilişki içerisinde bulundukları görülmektedir ($p<0.05$).

Tablo 3.31. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin yeniden örnekleme faktör analizi sonuçları

İlişkiler	β	t	p	İlişkiler	β	t	p
m1 ← İçsel	0.729	40.045	0.000	m5 ← Dışsal	0.690	33.604	0.000
m2 ← İçsel	0.738	41.709	0.000	m6 ← Dışsal	0.684	32.262	0.000
m3 ← İçsel	0.756	46.658	0.000	m12 ← Dışsal	0.846	86.067	0.000
m4 ← İçsel	0.817	74.130	0.000	m13 ← Dışsal	0.855	92.501	0.000
m7 ← İçsel	0.892	140.667	0.000	m14 ← Dışsal	0.778	46.790	0.000
m8 ← İçsel	0.886	132.672	0.000	m17 ← Dışsal	0.859	97.296	0.000
m9 ← İçsel	0.763	45.912	0.000	m18 ← Dışsal	0.828	73.778	0.000
m10 ← İçsel	0.717	33.960	0.000	m19 ← Dışsal	0.825	71.786	0.000
m11 ← İçsel	0.786	52.545	0.000				
m15 ← İçsel	0.751	40.957	0.000				
m16 ← İçsel	0.798	55.912	0.000				
m20 ← İçsel	0.856	89.858	0.000				

Tablo 3.31'e göre Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin maddelerine ait verilen değerler incelendiğinde t değerlerinin 1.96'dan büyük olduğu ve bütün göstergelerin ilgili oldukları değişkenle istatistiksel olarak anlamlı ilişki içerisinde bulundukları görülmektedir ($p<0.05$). Sonuç olarak ölçeklerin güvenilirlik ve yapısal geçerliliği sağlanmaktadır.

3.4 Verilerin Toplanması

Ölçeklerin öğretmenlere uygulanabilmesi için Bolu İl Milli Eğitim Müdürlüğünden izin alınmıştır (EK-8). İzin işleminden sonra ölçekler okullarda öğretmenlere uygulanmış, geçerli kabul edilen ölçeklerden alınan veriler çözümlemede esas alınmıştır.

Araştırmada birden fazla ölçme aracının yer alması sebebi ile ölçme araçlarının uygulanması sürecinde öğretmenlerin derslerini aksatmayacak bir zamanda ve rahatlıkla doldurabilecekleri uzun ders aralarında uygulanmasına dikkat edilmiştir. Ölçme araçları uygulanmadan önce öğretmenlerle görüşülerek araştırma ve ölçme aracı ile ilgili bilgiler verilmiş, etikle ilgili gerekli açıklamalar yapılmış, gönüllü katılımcı bilgilendirme formu okunarak ölçekler dağıtılmıştır. Ölçeklerin öğretmenlere dağıtılması ve toplanması işlemi, okulların öğretmenler odasında okul yöneticileri araştırmaya müdahil edilmeden bizzat araştırmacı tarafından gizlilik ilkesine riayet edilerek yapılmıştır.

Ölçeklerde bulunan soruların cevap seçeneklerinde eşit aralık ölçeği kullanılmıştır. Aralık ölçeğine ilişkin değişkenlerin aldığı değerler miktar belirtir. Herhangi bir değer başlangıç noktası alınır ve belirlenen başlangıç noktasının üzerinde veya altında aynı aralığa sahip iki değer arasındaki fark birbirine eşit kabul edilir (Ural ve Kılıç, 2005).

Araştırmada Örgütsel Adalet Ölçeği ve Örgütsel Dürüstlük Ölçeğinde veriler 1- Kesinlikle Katılmıyorum 2-Katılmıyorum 3- Orta derecede hem katılıyor hem de katılmıyorum 4-katılıyorum 5-Kesinlikle katılıyorum şeklinde eşit aralıklarla derecelendirilerek toplanmıştır.

Minnesota İş Doyum Ölçeğinde ise veriler 1- Hiç tatmin etmiyor 2-Genelde tatmin etmiyor 3-Orta derecede hem tatmin ediyor hem de tatmin etmiyor 4-Genelde tatmin ediyor 5- Tamamen tatmin ediyor şeklinde eşit aralıklarla derecelendirilerek toplanmıştır.

3.5 Veri Analizi

Ölçme araçları ile toplanan veriler araştırmacı tarafından bilgisayarda SPSS ve SmartPLS programlarına kaydedilmiştir. Kayıt işleminden sonra araştırmanın alt problemlerine cevap bulmak için hangi analizlerin kullanılacağını belirlemek üzere verilerin normallik analizleri yapılmıştır.

3.5.1 Veri Dağılımının Normalliğinin Sınanması

Normal dağılım parametrik testlerin bir varsayımı olup sürekli değişkenlere ait dağılımların en önemlisidir. Sürekli değişkene ilişkin verilerin normal dağılım göstermesi verilere ait aritmetik ortalama, ortanca (medyan) ve tepe değerinin (mod) birbirine eşit olması anlamını taşır (Ural ve Kılıç, 2005).

Araştırmalarda yapılan testlerin koşullar elverdiğince öncelikle parametrik test olması araştırma sonuçlarının güvenilirliği ve genellenebilirliği açısından istenen bir durumdur. Parametrik testlerde genel olarak şu şartların sağlanmış olması gerekir (Can, 2017).

a) Veriler en az aralık ölçeğinde olmalıdır.

b) Veriler normal dağılıma uymalıdır.

c) Birden fazla grup varsa grup varyansları arasında fark olmamalıdır.

Verilerin normal dağılmaması parametrik tekniklerin normallik varsayımının karşılanmamasına neden olmakla birlikte analiz sonuçlarının yanlış yorumlanmasına sebep olabilir. Normallik varsayımının test edilmesi araştırmada hangi tekniğin kullanılacağına karar verilmesine yardımcı olmaktadır. Şayet verilerin normal dağılmadığı durumlarda parametrik olmayan teknikler

kullanılmaktadır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığı aşağıdaki özellikler sınanarak tespit edilebilir (Kilmen, 2015):

a) Ortalama medyan ve modun benzerliği

b) Çarpıklık ve basıklık değerlerinin 0'a yakınlığı

c) Histogram grafiği

d) Normal Q-Q grafiği

e) Normallik testi

Normallik varsayımının hangi veri setlerine uygulanacağı önemlidir. Bu çalışmada üçüncü ve dördüncü alt problemlere ilişkin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu değişkenlerine ait boyut toplamları ve genel toplamlar üzerinden analizler yapılacağından bu veri setlerinin normalliği sınanmıştır. Ayrıca araştırmanın ikinci alt probleminde kişisel değişkenlere göre boyut toplamları ve genel toplamlar üzerinden analizler yapılacağından bu veri setlerinin de kişisel değişkenlere göre normalliği sınanmıştır.

3.5.1.1 Ortalama Medyan ve Modun Benzerliği

Ortalama bir veri setindeki tüm değerlerinin toplamının o veri serisindeki veri sayısına bölünmesiyle bulunur. Medyan (ortanca) bir veri serisinde tam ortada bulunan değerdir. Mod (tepe değer) ise bir veri serisinde en çok tekrarlanan değerdir (Lindquist, 1968; Köklü ve Büyüköztürk, 2000; Çiçek, 2017). Aritmetik ortalama en çok kullanılan merkezi eğilim ölçüsüdür.

Normal dağılımın bir özelliği ortalama, medyan ve modun eşit değerler almasıdır. Sağa çarpık dağılımda ortalama moddan büyüktür. Sola çarpık dağılımlarda mod ortalamadan büyük çıkar (Kilmen, 2015; Can, 2017).

Araştırma verilerinden elde edilen boyut ve ölçek toplamlarının ortalama, medyan ve mod değerleri Tablo 3.32'de verilmiştir.

Tablo 3.32. Verilere ilişkin ortalama medyan ve mod değerleri

Değişkenler	n	X̄	Medyan	Mod
Dağıtımsal Adalet	1045	23.477	24.000	30.000
İşlemsel Adalet	1045	34.999	36.000	45.000
Etkileşimsel Adalet	1045	16.612	17.000	20.000
Örgütsel Adalet Toplamı	1045	75.088	77.000	95.000
Örgütsel Dürüstlük Toplamı	1045	110.754	113.000	135.000
İçsel Doyum	1045	46.639	48.000	48.000
Dışsal Doyum	1045	27.776	28.000	32.000
İş Doyumu Toplamı	1045	74.415	76.000	79.000

Tablo 3.32 incelendiğinde tüm değişkenlerin toplam puanlarına ait ortalama, medyan ve modun birbirine eşit olmadığı; içsel doyum puanlarına ait medyan ve modun birbirine eşit olduğu görülmektedir. Tüm değişkenlere ait toplam puanların modları ortalamalardan büyük olduğundan sola çarpık bir dağılım gözlenmektedir. Bu çarpıklık verilerin normal dağılımını bozuyor şeklinde yorum yapılabilir.

3.5.1.2 Çarpıklık ve Basıklık Değerlerinin Sıfıra Yakınlığı

Çarpıklık, dağılımın ortalama etrafında simetriden ne kadar saptığını yani verilerin simetrisini belirleyen ölçüttür. Basıklık ise dağılımın dikliği veya düzlüğü hakkında tepe noktalarının durumuyla ilgili bilgi veren ölçüttür (Çiçek, 2017). Çarpıklık ve basıklık değerlerinin sıfırdan uzaklaşması dağılımın normalden saptığına işaret eder. Çarpıklık ve basıklık değerleri z değerlerine dönüştürülerek dağılımın normalliği hakkında yorum yapılabilir. Z değerlerinin mutlak değeri 0.05 anlamlılık düzeyinde 1.96'dan büyük ise dağılımın normal dağılımdan farklılaştığı ifade edilir (Kilmen, 2015).

Araştırma verilerinden elde edilen ölçek ve boyut toplamlarının basıklık ve çarpıklık değerleri Tablo 3.33'te verilmiştir.

Tablo 3.33. Verilere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin sıfıra yakınlığı

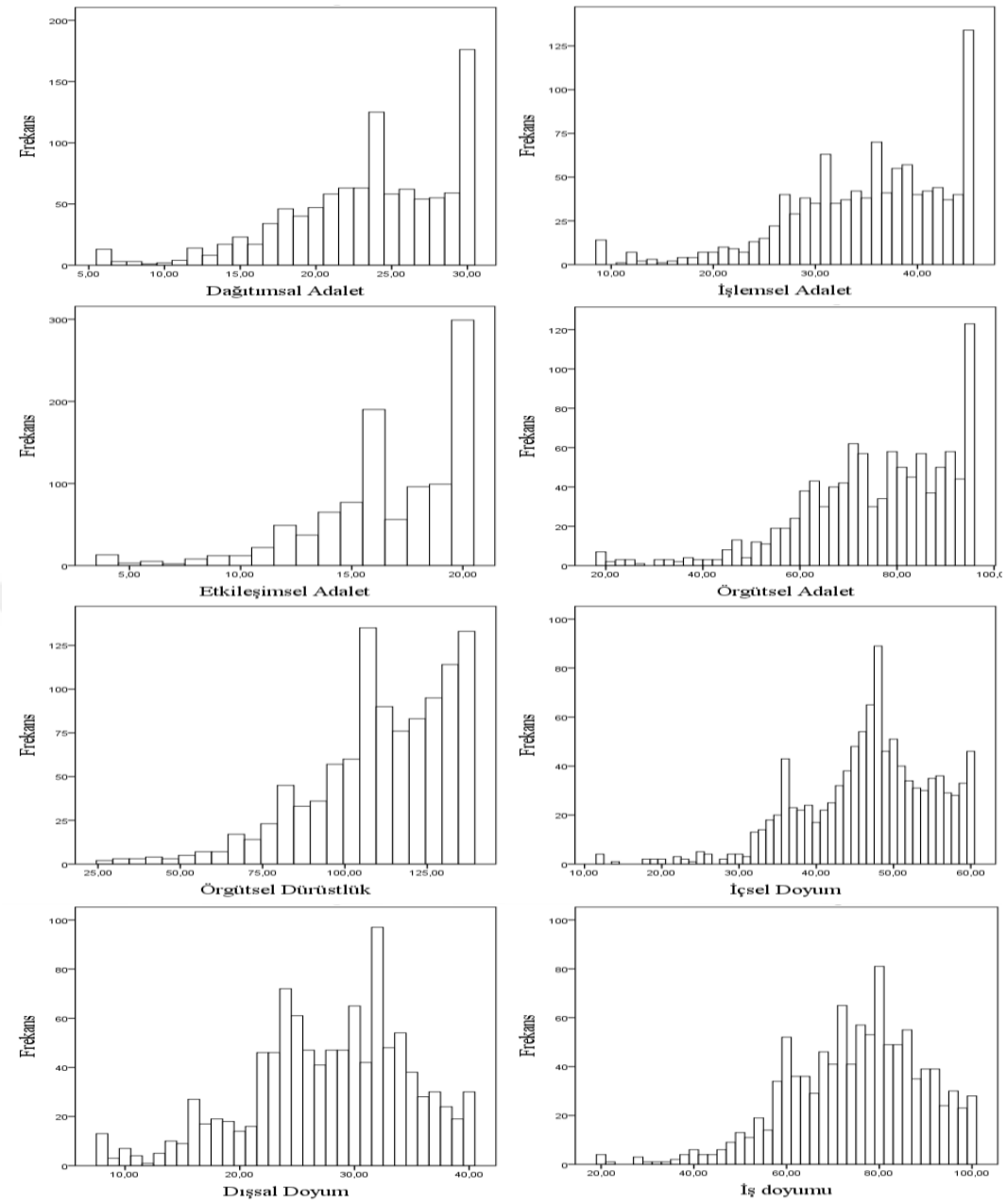
Değişkenler	n	Skewness		Kurtosis		Z Çarpıklık	Z Basıklık
		Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata		
Dağıtımsal Adalet	1045	-0.824	0.076	0.514	0.151	-10.895	3.397
İşlemsel Adalet	1045	-0.872	0.076	0.746	0.151	-11.522	4.932
Etkileşimsel Adalet	1045	-1.235	0.076	1.739	0.151	-16.326	11.500
Örgütsel Adalet Toplamı	1045	-0.911	0.076	0.954	0.151	-12.045	6.312
Örgütsel Dürüstlük Toplamı	1045	-1.036	0.076	1.025	0.151	-13.689	6.779
İçsel Doyum	1045	-0.746	0.076	0.901	0.151	-9.860	5.962
Dışsal Doyum	1045	-0.509	0.076	-0.020	0.151	-6.728	-0.135
İş Doyumu Toplamı	1045	-0.573	0.076	0.443	0.151	-7.576	2.928

Tablo 3.33 incelendiğinde değişkenlere ait toplam puanlardan elde edilen çarpıklık ve basıklık z değerlerine ait mutlak değerlerin, dışsal doyuma ait basıklık z değeri dışında 1.96'dan büyük olduğu görülmektedir ($p<0.05$) Bu durum verilerin normal dağılımdan farklılaştığı şeklinde yorumlanabilir.

3.5.1.3 Histogram Grafiği

Normalliğin test edilmesinde kullanılan yöntemlerden birisi de histogram grafiğinde normal dağılım eğrisi ile kıyas yaparak çarpıklık varsa çarpıklığın ne yönde olduğunu kolayca gözlemlemektir. Histogram grafiğinde verilerin dağılımı çan şeklindeyse ortalama üzerinde yığılma fazlaysa verilerin normalliğinden bahsedilebilir (Kilmen, 2015). Ancak grafiklere bakarak değerlendirme yapmak öznel bir yaklaşım olduğundan diğer testlerle de desteklenmelidir (Can, 2017).

Araştırmada toplanan verilerin Örgütsel Adalet Ölçeği, Örgütsel Dürüstlük Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği toplamı ve boyut toplamlarına ilişkin histogram grafikleri toplu olarak Grafik 3.2'de verilmiştir.



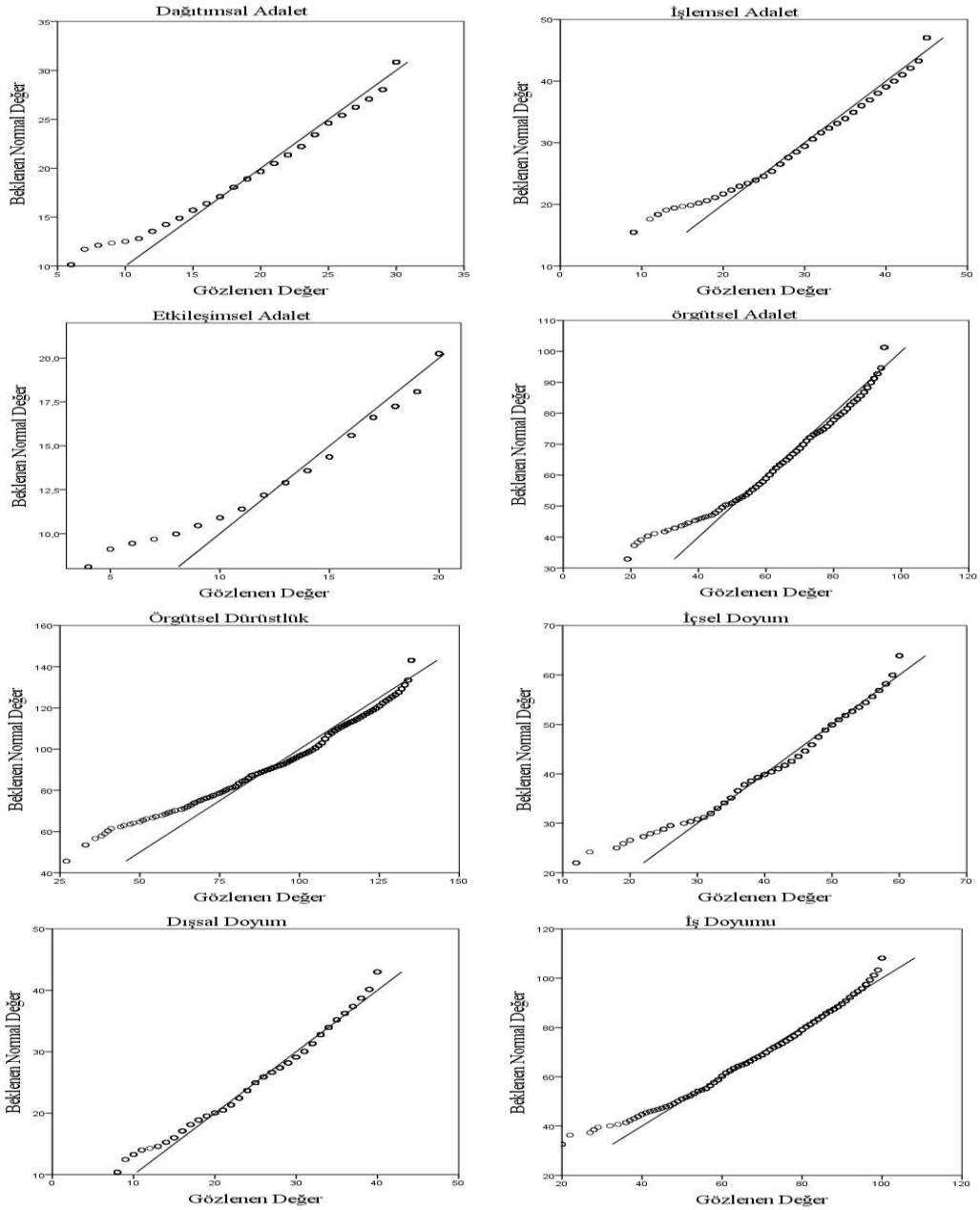
Grafik 3.2. Ölçeklere ve boyutlarına ait histogram grafikleri

Grafik 3.2'de histogramlar incelendiğinde örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu değişkenleri ile tüm boyutlara ait toplam puanların dağılımının sola çarpık olduğu gözlenmektedir. Bu çarpıklık örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlük değişkenlerinde iş doyumu değişkenine göre daha yüksek düzeyde gözlenmektedir.

3.5.1.4 Normal Q-Q grafiği

Normal Q-Q grafiğinde kuramsal normal dağılım 45 derecelik açı yapan doğrudur. Kuramsal normal dağılımla araştırmaya ait verilerin dağılımı örtüştüğünde verilerin normal dağılım gösterdiği gözlenir. Normal dağılıma yakın olduğu gözlenen değerler çapraz çizgi üzerinde ya da bu çizgiye çok yakın olacaklardır (Kilmen, 2015; Can, 2017).

Araştırmada toplanan verilerin ölçek ve boyut toplamlarına ilişkin normal Q-Q grafikleri toplu olarak Grafik 3.3'te verilmiştir.



Grafik 3.3. Ölçeklere ve boyutlarına ait normal Q-Q grafikleri

Grafik 3.3'teki Q-Q grafikleri incelendiğinde örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu değişkenleri ile tüm boyutlara ait toplam puanların dağılımında çapraz çizgiden sapmalar olduğu gözlenmektedir. Bu durum veri setlerinin normal dağılım göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

3.5.1.5 Normallik Testi

Bu kısımda verilerinden elde edilen toplam puanlara ait normallik testleri verilmiştir. Araştırmanın ikinci alt probleminin cevabında kişisel değişkenlere göre farklılaşan toplam puanlar kullanılacağı farklı gruplar için normallik testi yapılmış, araştırmanın üçüncü ve dördüncü alt problemlerinin cevabında ölçeklere ve boyutlara ait toplam puanlar kullanılacağından toplam puanlar için normallik testi yapılmıştır.

3.5.1.5.1 Toplam Puanlar İçin Normallik Testi

Verilerin normal dağılıp dağılmadığı Kolmogorov Smirnov Testi ve Shapiro Wilk Testi ile sınanır. Kişi sayısı 30'dan küçük örneklemlerde Shapiro Wilk Testi, büyük örneklemlerde Kolmogorov Smirnov Testi tercih edilir (Koyuncu, 2016). Kolmogorov Smirnov Testi sonucunda bulunan p anlamlılık değerinin 0.05'ten büyük çıkması dağılım normal, küçük çıkması dağılım normal değil şeklinde yorumlanır (Kilmen, 2015). Ölçeklerin ve boyutların toplam puanlarına göre Kolmogorov Smirnov Testi sonuçları Tablo 3.34'te verilmiştir.

Tablo 3.34. Ölçeklerin ve boyutların toplam puanlarına göre Kolmogorov Smirnov Testi değerleri

Değişkenler	**n**	**Kolmogorov Smirnov Z**	**p**
Dağıtımsal Adalet	1045	0.111	0.000
İşlemsel Adalet	1045	0.103	0.000
Etkileşimsel Adalet	1045	0.160	0.000
Örgütsel Adalet Toplamı	1045	0.101	0.000
Örgütsel Dürüstlük Toplamı	1045	0.127	0.000
İçsel Doyum	1045	0.089	0.000
Dışsal Doyum	1045	0.080	0.000
İş Doyumu Toplamı	1045	0.056	0.000

Verilerin normal dağılımdan farklılaştığına ilişkin önceki başlıklarda ulaşılan bulguları Tablo 3.34'te görüldüğü gibi araştırma verilerine ait normallik testi de (Kolmogorov Smirnov) desteklemektedir ($p<0.05$).

3.5.1.5.2 Farklı Gruplar İçin Normallik Testi

Araştırmanın ikinci alt probleminde kişisel değişkenlere göre puanların farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için kullanılacak testlerin parametrik olup olmadığının belirlenmesi açısından kişisel değişkenlere göre ölçek toplam ve boyut toplam puanlarına göre normallik testinin yapılması gerekmektedir.

Örgütsel Dürüstlük Ölçeği verilerinin farklı gruplar için Kolmogorov Smirnov Testi sonuçları Tablo 3.35'te verilmiştir.

Tablo 3.35. Örgütsel Dürüstlük Ölçeği verilerinin farklı gruplar için Kolmogorov Smirnov Testi değerleri

Değişkenler		**n**	**Kol. Smi. Z**	**p**	**Değişkenler**		**n**	**Kol. Smi. Z**	**p**
Cinsiyet	Kadın	628	0.118	0.000		1-5 yıl	122	0.145	0.000
	Erkek	417	0.139	0.000		6-10 yıl	215	0.110	0.000
					Mesleki Kıdem	11-15 yıl	238	0.122	0.000
Medeni Durum	Evli	899	0.126	0.000		16-20 yıl	209	0.124	0.000
	Bekâr	146	0.128	0.000		21-25 yıl	128	0.151	0.000
						26 ve üstü	133	0.126	0.000
	22-28 yaş	78	0.135	0.001					
	29-35 yaş	311	0.110	0.000		1-5 yıl	542	0.132	0.000
Yaş	36-42 yaş	328	0.132	0.000		6-10 yıl	279	0.126	0.000
	43-49 yaş	216	0.142	0.000	Okul Kıdemi	11-15 yıl	131	0.118	0.000
	50-56 yaş	81	0.135	0.001		16-20 yıl	52	0.096	**0.200**
	57 ve üstü	31	0.146	**0.091**		21 ve Üstü	41	0.127	**0.093**
	1-14 arası	136	0.153	0.000					
	15-21 arası	170	0.140	0.000	Öğretim kademesi	İlkokul	266	0.138	0.000
Okulun	22-28 arası	181	0.127	0.000		Ortaokul	344	0.138	0.000
öğretmen	29-35 arası	149	0.133	0.000		Lise	435	0.110	0.000
sayısı	36-42 arası	76	0.090	**0.200**					
	43-49 arası	131	0.149	0.000					
	50 ve üstü	202	0.092	0.000					

Tablo 3.35'te kişisel değişkenlere göre Örgütsel Dürüstlük Ölçeği toplam puanlarının 57 ve üstü yaşta olan öğretmenler, 36-42 arası öğretmen sayısı olan

okullarda çalışan öğretmenler ve okul kıdemi 16-20 yıl arası ile 21 ve üstü olan öğretmenler dışında normal dağılmadığı görülmektedir ($p<0.05$).

Örgütsel Adalet Ölçeği verilerinin farklı gruplar için Kolmogorov Smirnov Testi sonuçları Tablo 3.36'da verilmiştir.

Tablo 3.36. Örgütsel Adalet Ölçeği verilerinin farklı gruplar için Kolmogorov Smirnov Testi değerleri

Değişkenler		**n**	**Dağıtımsal Adalet**		**İşlemsel Adalet**		**Etkileşimsel Adalet**		**Örgütsel Adalet**	
			Kol. Smi. Z	**p**	**Kol. Smi. Z**	**p**	**Kol. Smi. Z**	**p**	**Kol. Smi. Z**	**p**
Cinsiyet	Kadın	628	0.111	0.000	0.102	0.000	0.162	0.000	0.100	0.000
	Erkek	417	0.106	0.000	0.106	0.000	0.147	0.000	0.101	0.001
Medeni Durum	Evli	899	0.107	0.000	0.090	0.000	0.101	0.000	0.132	0.000
	Bekâr	146	0.109	0.000	0.094	0.003	0.136	0.000	0.143	0.000
Yaş	22-28 yaş	78	0.102	0.044	0.107	0.028	0.191	0.000	0.108	0.026
	29-35 yaş	311	0.092	0.000	0.090	0.000	0.141	0.000	0.081	0.000
	36-42 yaş	328	0.124	0.000	0.110	0.000	0.162	0.000	0.109	0.000
	43-49 yaş	216	0.124	0.000	0.122	0.000	0.182	0.000	0.119	0.000
	50-56 yaş	81	0.174	0.000	0.107	0.023	0.169	0.000	0.098	**0.050**
	57 ve üstü	31	0.179	0.013	0.155	**0.056**	0.146	**0.091**	0.138	**0.141**
Okulun öğretmen sayısı	1-14 arası	136	0.147	0.000	0.119	0.000	0.181	0.000	0.124	0.000
	15-21 arası	170	0.140	0.000	0.130	0.000	0.161	0.000	0.133	0.000
	22-28 arası	181	0.117	0.000	0.110	0.000	0.150	0.000	0.103	0.000
	29-35 arası	149	0.110	0.000	0.112	0.000	0.162	0.000	0.106	0.000
	36-42 arası	76	0.140	0.001	0.150	0.000	0.152	0.000	0.111	0.021
	43-49 arası	131	0.134	0.000	0.128	0.000	0.196	0.000	0.117	0.000
	50 ve üstü	202	0.081	0.003	0.060	**0.078**	0.152	0.000	0.065	0.035
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	122	0.103	0.003	0.100	0.004	0.177	0.000	0.098	0.006
	6-10 yıl	215	0.095	0.000	0.090	0.000	0.142	0.000	0.084	0.001
	11-15 yıl	238	0.111	0.000	0.105	0.000	0.157	0.000	0.102	0.000
	16-20 yıl	209	0.121	0.000	0.108	0.000	0.175	0.000	0.111	0.000
	21-25 yıl	128	0.137	0.000	0.117	0.000	0.176	0.000	0.121	0.000
	26 ve üstü	133	0.143	0.000	0.103	0.002	0.144	0.000	0.096	0.004
Okul Kıdemi	1-5 yıl	542	0.112	0.000	0.109	0.000	0.163	0.000	0.105	0.000
	6-10 yıl	279	0.119	0.000	0.099	0.000	0.156	0.000	0.100	0.000
	11-15 yıl	131	0.138	0.000	0.094	0.006	0.162	0.000	0.092	0.008
	16-20 yıl	52	0.119	**0.063**	0.086	**0.200**	0.137	0.016	0.086	**0.200**
	21 ve Üstü	41	0.144	0.032	0.153	0.017	0.199	0.000	0.126	**0.097**
Öğretim kademesi	İlkokul	266	0.144	0.000	0.124	0.000	0.168	0.000	0.124	0.000
	Ortaokul	344	0.125	0.000	0.117	0.000	0.167	0.000	0.113	0.000
	Lise	435	0.101	0.000	0.080	0.000	0.150	0.000	0.078	0.000

Tablo 3.36'da kişisel değişkenlere göre dağıtımsal adalet boyutunda okul kıdemi 16-20 yıl arası olan öğretmenler; işlemsel adalet boyutunda 50 ve üstü

öğretmen sayısı olan okullarda çalışan öğretmenler, 57 yaş ve üstü öğretmenler, okul kıdemi 16-20 yıl arası olan öğretmenler; etkileşimsel adalet boyutunda 50-56 yaş arası ve 57 yaş ve üstü öğretmenler, okul kıdemi 16-20 yıl arası ile 21 ve üstü olan öğretmenler; örgütsel adalet genelinde 50-56 yaş arası ile 57 yaş ve üstü öğretmenler, okul kıdemi 16-20 yıl arası ve 21 ve üstü yıl olan öğretmenler dışında toplam puanların normal dağılmadığı görülmektedir ($p<0.05$).

Minnesota İş Doyumu Ölçeği verilerinin farklı gruplar için Kolmogorov Smirnov Testi sonuçları Tablo 3.37'de verilmiştir.

Tablo 3.37. Minnesota İş Doyumu Ölçeği verilerinin farklı gruplar için Kolmogorov Smirnov Testi değerleri

Değişkenler		**n**	**İçsel Doyum**		**Dışsal Doyum**		**İş Doyumu**	
			Kol. Sim. Z	**p**	**Kol. Sim. Z**	**p**	**Kol. Sim. Z**	**p**
Cinsiyet	Kadın	628	0.089	0.000	0.078	0.000	0.058	0.000
	Erkek	417	0.100	0.000	0.087	0.000	0.065	0.000
Medeni Durum	Evli	899	0.094	0.000	0.086	0.000	0.056	0.000
	Bekar	146	0.069	**0.082**	0.078	0.031	0.055	**0.200**
yaş	22-28 yaş	78	0.101	0.048	0.101	0.045	0.058	**0.200**
	29-35 yaş	311	0.094	0.000	0.066	0.002	0.057	0.017
	36-42 yaş	328	0.082	0.000	0.077	0.000	0.059	0.007
	43-49 yaş	216	0.109	0.000	0.092	0.000	0.078	0.003
	50-56 yaş	81	0.148	0.000	0.105	0.027	0.158	0.000
	57 ve üstü	31	0.145	**0.094**	0.239	0.000	0.165	0.030
Okulun öğretmen sayısı	1-14 arası	136	0.079	0.035	0.074	**0.066**	0.064	**0.200**
	15-21 arası	170	0.095	0.001	0.099	0.000	0.069	0.044
	22-28 arası	181	0.115	0.000	0.111	0.000	0.102	0.000
	29-35 arası	149	0.080	0.021	0.086	0.009	0.051	**0.200**
	36-42 arası	76	0.088	**0.200**	0.146	0.000	0.100	**0.059**
	43-49 arası	131	0.098	0.004	0.138	0.000	0.073	**0.087**
	50 ve üstü	202	0.101	0.000	0.057	**0.200**	0.066	0.033
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	122	0.115	0.000	0.090	0.017	0.087	0.025
	6-10 yıl	215	0.090	0.000	0.056	**0.094**	0.041	**0.200**
	11-15 yıl	238	0.074	0.003	0.077	0.001	0.057	**0.058**
	16-20 yıl	209	0.088	0.000	0.114	0.000	0.067	0.023
	21-25 yıl	128	0.135	0.000	0.112	0.000	0.106	0.001
	26 ve üstü	133	0.131	0.000	0.146	0.000	0.112	0.000
Okul Kıdemi	1-5 yıl	542	0.101	0.000	0.084	0.000	0.066	0.000
	6-10 yıl	279	0.072	0.001	0.084	0.000	0.052	**0.070**
	11-15 yıl	131	0.088	0.014	0.097	0.004	0.093	0.007
	16-20 yıl	52	0.116	**0.076**	0.067	**0.200**	0.094	**0.200**
	21 ve üstü	41	0.172	0.004	0.165	0.006	0.193	0.001
Öğretim kademesi	İlkokul	266	0.097	0.000	0.106	0.000	0.065	0.008
	Ortaokul	344	0.080	0.000	0.085	0.000	0.054	0.018
	Lise	435	0.096	0.000	0.083	0.000	0.060	0.001

Tablo 3.37'de kişisel değişkenlere göre içsel doyum boyutunda bekar öğretmenler, 57 ve üstü yaşta olan öğretmenler, öğretmen sayısı 36-42 arası olan okulda çalışan öğretmenler, okul kıdemi 16-20 yıl arası olan öğretmenler; dışsal doyum boyutunda öğretmen sayısı 1-14 arası ve 50 üstü olan okullarda çalışan öğretmenler, mesleki kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenler, okul kıdemi 6-10 yıl arası olan öğretmenler; iş doyumu genelinde ise bekar öğretmenler, 22-28 yaş arası öğretmenler, öğretmen sayısı 1-14 arası ve 29-35 arası, 35-42 arası ve 42-49 arası olan okullarda çalışan öğretmenler, mesleki kıdemi 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası olan öğretmenler, okul kıdemi 6-10 yıl arası ve 16-20 yıl arası olan öğretmenler dışında toplam puanların normal dağılmadığı görülmektedir ($p<0.05$). Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin ve boyutlarına ilişkin toplam puanların farklı gruplara göre normalliğinin sınanmasında bazı gruplara ait verilerin normal dağılım gösterdiği görülmekte ancak birçok grubun normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir.

Kolmogorov Smirnov Testi sonuçları kişisel değişkenlere göre Örgütsel Adalet ölçeği, Örgütsel Dürüstlük Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği toplamı ve boyutlarına ait toplam puanların normal dağılım göstermediğini desteklemektedir ($p<0.05$).

3.5.2 Alt Problemlerin Cevabında Kullanılan Analizler

Araştırmada toplanan verilerle yapılan çoklu normallik analizi, toplam puanlarla normallik analizi ve farklı gruplar için normallik analizi sonuçlarına göre alt problemlerin cevaplanmasında parametrik olmayan analizler veya normal dağılım şartı aramayan yöntemlerin kullanılması gerekmektedir. Bu analizler alt problemlere göre aşağıda başlıklar halinde incelenmiştir.

Parametrik olmayan testler parametreye, belirli bir dağılıma ve varyansa dayanmadan işlemler yapan genellikle ortanca değeri hedef alarak veriler yerine onların sıralama puanlarını kullanarak işlem yapan esnek istatistiksel yöntemlerdir (Özdamar, 2003).

Araştırmada anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olarak alınmıştır. Anlamlılık değerinin $p<0.05$ olarak alınması yapılan analizlerde sonuçların şans eseri çıkma olasılığının %5 olması anlamına gelmektedir (Balcı, 2001).

3.5.2.1 Birinci Alt Problemin Cevabında Kullanılan Analizler

Araştırmanın birinci alt probleminde öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algılarının düzeyini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır.

Aritmetik ortalamaların karşılığı olarak;

1.00-1.79 arası	Çok düşük düzey
1.80-2.59 arası	Düşük düzey
2.60-3.39 arası	Orta düzey
3.40-4.19 arası	Yüksek düzey
4.20-5.00 arası	Çok yüksek düzey

Şeklinde değerlendirilmiştir.

Aritmetik ortalama bir veri setindeki tüm değerlerinin toplamının o veri serisindeki veri sayısına bölünmesiyle bulunur (Lindquist, 1968; Köklü ve Büyüköztürk, 2000; Çiçek, 2017). Standart sapma, birim değerlerinin aritmetik ortalamaya olan uzaklıklarının bir ölçüsüdür. Standart sapma, gözlemlerin ortalamadan ne kadar uzaklaştığını gösterir ve varyansın pozitif karekköüne eşittir (Çiçek, 2017; Bayram, 2010). Birim değerler aritmetik ortalama değerinin etrafında toplandıkça standart sapmanın değeri küçülür; uzaklaştıkça büyür (Aziz, 2003).

3.5.2.2 İkinci Alt Problemin Cevabında Kullanılan Analizler

Araştırmanın ikinci alt probleminde öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algılarında cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre farklar Mann Whitney U Testi; yaş, okulun öğretmen sayısı, mesleki kıdem, okul

kıdemi ve öğretim kademesi değişkenlerine göre farklar Kruskal Wallis Testi ile analiz edilmiştir. Kruskal Wallis Testi sonucunda fark çıkması durumunda anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Mann Whitney U Testi uygulanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algılarında fark olan kişisel değişkenlerin etki büyüklüğünü hesaplamak için Z değerlerinden yararlanılmış, Z değerleri, cinsiyet ve medeni durum değişkeni için Mann Whitney U Testinden diğer kişisel değişkenler için ise Jonckheere Terpstra Testinden elde edilmiştir.

Mann Whitney U Testi birbiriyle ilişkisi olmayan iki gruba ait ölçüm sonuçlarının sıraları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla kullanılır. Bu test normal dağılım göstermeyen veri setleri için parametrik olmayan bir testtir. Test sonucunda bulunan sıra ortalamalarının yüksek olması puanlarında yüksek olması anlamına gelir. P anlamlılık düzeyinin 0.05'ten büyük çıkması iki grubun puanları arasında anlamlı farkın olmadığı anlamına gelir (Kilmen, 2015). Mann Whitney U Testi bağımlı değişkenin en az sıralama ölçeğinde ve sürekli olmasını gerektirir (Büyüköztürk, 2002).

Parametrik testlerden t Testi iki grubun ortalamalarını karşılaştırırken Mann Whitney U Testi grupların medyanlarını karşılaştırır. Sürekli değişkenlerin iki grup içerisinde değerlerini sıralı hale dönüştürür. Böylece iki grup arasındaki sıralamanın farklı olup olmadığını değerlendirir (Demirgil, 2017).

Mann Whitney U Testinde etki büyüklüğü aşağıdaki formül ile hesaplanmaktadır. Etki büyüklüğünün yorumlanmasında; 0.1-0.3 arası düşük, 0.3-0.5 arası orta ve 0.5-1 arası yüksek olarak değerlendirilir (Kilmen, 2015).

$$r = \frac{Z}{\sqrt{n}}$$

Kruskal Wallis Testi birbiriyle ilişkisi olmayan ikiden fazla gruba ait ölçümlerin arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla kullanılır. Bu test normal dağılım göstermeyen veri setleri için parametrik olmayan bir testtir. Anlamlılık düzeyinin 0.05'ten büyük çıkması grupların puanları arasında anlamlı farkın olmadığı anlamına gelir. Grupların puanları arasında anlamlı fark çıkması durumunda gruplar arasında farkların hangi ikili gruplardan

kaynaklandığını bulmak amacıyla farklar ikili karşılaştırmalar yapılarak Mann Whitney U Testi yardımıyla bulunur (Kilmen, 2015; Demirgil, 2017).

Kruskal Wallis Testi bağımlı değişkenin en az aralık ölçeğinde olmasını gerektirir. Bu test puanların grup değişkenine göre oluşturulan her bir alt grupta normal dağılım ve varyansların eşitliği varsayımlarını gerektirmediği için tek yönlü varyans analizine alternatif bir tekniktir (Büyüköztürk, 2002).

Kruskal Wallis Testi belirli bir yöndeki farklılıkları tespit edememektedir. Bu durum için Jonckheere Terpstra Testi kullanılır (Karagöz, 2010). Yani Jonckheere Terpstra Testi bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir eğilim olup olmadığını belirlemek için kullanılan parametrik olmayan bir testtir.

3.5.2.3 Üçüncü Alt Problemin Cevabında Kullanılan Analizler

Araştırmanın üçüncü alt probleminde öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algıları arasındaki ilişkileri belirlemek için Spearman korelasyon katsayısı analizinden yararlanılmıştır.

Spearman korelasyon katsayısı değişkenlere ait dağılımlar normal dağılım sergilemediğinde kullanılır. Bu katsayının hesaplanması için iki değişken arasında doğrusal bir ilişki olması şartı aranmamaktadır. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değerler alır. Katsayının negatif değer alması negatif korelasyona yani değişkenin biri artarken diğerinin azalması, pozitif değer alması ise değişkenin bir artarken diğerinin de artması, birinin azalırken diğerinin de azalması anlamına gelir (Kilmen, 2015; Köklü ve Büyüköztürk, 2000).

Spearman korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 0.70 ile 1.00 arasında olması yüksek, 0.30 ile 0.70 arasında olması orta, 0.00 ile 0.30 arasında olması ise düşük düzeyde ilişki olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2002).

3.5.2.4 Dördüncü Alt Problemin Cevabında Kullanılan Analizler

Araştırmanın dördüncü alt probleminde öğretmenlerin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlüğün iş doyumunu yordayıp yordamadığı SmartPLS programında normallik varsayımı aramayan PLS-SEM kullanılarak analiz edilmiştir.

Yapısal eşitlik modellemesi sosyal bilimler alanında karışık ilişkileri modelleme yöntemi olarak 1980'lerin sonlarına doğru ortaya çıkmıştır. Yapısal eşitlik modellerinin çeşitli tipleri vardır. Bunlar; yol analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal regresyon modelleridir. Nedensel modelleme olarak bilinen yol analizi, gözlenen değişkenler arasındaki ilişki ağlarını incelemeye yönelik bir analizdir. Bu analizin temelleri Wright (1921, 1934) tarafından atılmıştır. Bu analiz alanyazında gözlenen değişkenlerle yol analizi olarak isimlendirilmektedir (Bayram, 2010).

Yol analizi alanyazında iki tür olarak incelenmektedir. Biri kovaryans temelli yapısal eşitlik modelleri diğeri ise varyans temelli yapısal eşitlik modelleridir. Kovaryans temelli yapısal eşitlik modelleri, teorik olarak önerilen ilişkilerin veride gözlemlenen ilişkilerle örtüşüp örtüşmediğinin test edilmesidir. Bu da Ki Kare Testi kullanılarak yapılmaktadır. Varyans temelli yapısal eşitlik modelleri regresyon gibi en küçük kareler yöntemini kullanarak bağımlı değişkenin R^2 değerini maksimize eden ilişki katsayılarının tahminine dayanmaktadır (Doğan, 2019).

Araştırmada yapısal modelin değerlendirilmesinde Henseler ve diğerleri (2016) tarafından önerilen aşamalar dikkate alınmıştır. Bu nedenle ilk olarak eş doğrusallık incelenmiştir. Sonrasında ise determinasyon katsayısı R^2 değeri, etki büyüklüğü f^2 değeri ve yol katsayısı olan β değerini hesaplamak için PLS yol analizi ve Stone-Geisser Q^2 tahmin gücü için de Blindfolding Analizi çalıştırılmıştır. Yol katsayılarının anlamlılıklarını değerlendirmek için yeniden örnekleme (bootstrapping) yöntemi ile örneklemden 5000 alt örneklem oluşturularak t değerleri ve anlamlılık değerleri hesaplanmıştır.

Eş doğrusallığın varlığı analiz sonuçlarını iki şekilde etkilemektedir. İlk olarak standart hataların büyümesine, ikinci olarak ise gösterge yüklerinin veya yol katsayılarının yanlış hesaplanmasına neden olmaktadır (Hair ve diğerleri, 2014). Araştırmada değişkenleri oluşturan göstergelerin eş doğrusallık açısından test edilmesi için VIF (varyans artış faktörü) değerleri kullanılmaktadır. Kural olarak 10'dan büyük bir VIF zararlı eş doğrusallığın varlığını gösterir (Henseler, Ringle ve Sinkovics, 2009; Field, 2013).

SmartPLS programı ile yapılan analiz sonucunda modeldeki yapıların ilişkilerine ait yol katsayıları hesaplanabilmektedir. Bu katsayıların anlamlılığı yeniden örnekleme yönteminin kullanılması ile değerlendirilmektedir. Bu yöntem her bir yol tahmini için t değerlerini sağlamaktadır. β katsayılarının istatistiki olarak anlamlılığının sınanması yanında istikrarlı olup olmadığı hesaplanan t değerleri yardımıyla kontrol edilir. (Hair ve diğerleri, 2014). PLS-SEM istatistiksel çıkarımlar yapmak için yeniden örnekleme prosedürünü kullanır. Yeniden örnekleme PLS-SEM verilerin normal olarak dağıldığını varsaymamaktadır (Hair ve diğerleri, 2011).

Bu kapsamda β katsayılarının ve dolayısıyla toplam etkilerin anlamlılığı için hesaplanan t değerlerinin 1.65 (0.10 anlamlılık düzeyinde), 1.96 (0.05 anlamlılık düzeyinde) ve 2.58 (0.01 anlamlılık düzeyinde) değerlerini geçmesi gerekmektedir (Hair ve diğerleri, 2011).

Bağımsız değişken olarak ele alınan değişkenlerin üzerinde etkili olduğu bağımlı değişkendeki varyansın ne kadarını açıkladığını (yordadığı veya tahmin ettiği) R^2 değeri belirlemektedir. PLS modelinin yeterli açıklama gücünden bahsedebilmek için değişkenlerin R^2 değerinin en az 0.10 olması gerekir (McKenna, Tuunanen ve Gardner, 2013). R^2 değeri 0'dan 1'e kadar değişir ve daha yüksek seviyeler daha fazla yordama doğruluğu gösterir. Genel bir kural olarak R^2 değeri için 0.75 yüksek, 0.50 orta ve 0.25 düşük düzey kabul edilebilir (Hair ve diğerleri, 2011; Sarstedt ve diğerleri, 2017).

Yapısal modelde bağımlı değişkeni açıklama noktasında anlamsız olan değişkenler modelin R^2 değerini yükseltebilir. R^2 bir PLS modelinin kalitesini değerlendirmede değerli bir araç olmasına rağmen R^2'ye çok fazla güven sorunlu

olabilir. Özellikle araştırmacılar modelleri aynı endojen yapıların farklı özellikleriyle karşılaştırmaya çalışırlarsa sadece R^2'ye güvenmek, araştırmacının daha az verimli bir model seçmesine neden olabilir. Örneğin modele önemsiz ama biraz ilişkili bir yapı eklense bile R^2 artacaktır. Bu nedenle yalnızca R^2 değerine bakarak model tahminleme gücünü değerlendirmek iyi bir yaklaşım değildir. Bu noktada f^2 etki büyüklüğünü incelemek gerekmektedir (Hair ve diğerleri, 2014).

f^2 değeri, bağımsız bir değişkenin bağımlı bir değişken üzerindeki etkisini ifade etmektedir. f^2 değeri 0.02-0.15 arasındaysa düşük, 0.15-0.35 arasındaysa orta, 0.35 ve üzerinde ise yüksek etki olarak ifade edilmektedir (Cohen, 1988; Sarstedt ve diğerleri, 2017).

Tahmin gücü katsayıları (Stone Geiser Q^2) SmartPLS programında Blinfolding Analizi ile modelin tahmin etme kabiliyetini test etmek için kullanılmaktadır. Bu ölçüm dışsal değişkenlerin yordayıcı geçerliliğini değerlendirmek için yaygın olarak kullanılmaktadır. Değerlendirmenin ölçütleri olarak sıfırdan büyük değerler elde edilmelidir (Hair ve diğerleri, 2014). Mükemmel bir model $Q^2=1$ olmalıdır. Bu durum modelin hatasız bir şekilde gerçeği yansıttığını gösterir (Tenenhaus, Vinzi, Chatelin ve Lauro, 2005).

SmartPLS Klavuzunda (2020) SmartPLS programının SRMR (Standardize edilmiş kalıntıların ortalama karekökü), Tam uyum kriterleri olan d_ULS ve d_G, NFI (Normlu Uyum İndeksi veya Bentler ve Bonett İndeksi), X^2 (Ki-kare) ve RMS_theta (Dış model artıklarının kök ortalama kare artık kovaryans matrisi) uyum iyiliği değerlerini sunduğu ancak bu uyum değerlerinin açıkça tanımlanması, PLS-SEM alanyazınında daha iyi açıklanması gerektiği, çoğu araştırmacının bunların ne olduklarını ne anlama geldiklerini veya nasıl hesaplandıklarını bilme olasılığının düşük olduğundan bahsedilmektedir.

Henseler ve Sarstedt (2013) model uyum iyiliği endekslerinin CB-SEM (Kovaryans temelli yapısal eşitlik modellemesi) yönteminde, modelin yeterli olup olmadığı hususunda yardımcı olabileceğinden, PLS-SEM'de ise iyi modelleri kötü modellerden ayırma becerisine sahip olmadığından bahsetmektedir.

PLS-SEM yönteminde dikkate alınması gereken endekslerin SRMR, RMS Theta, NFI ve Tam uyum kriterleri olan d_ULS ve d_G olduğu vurgulanmaktadır (Henseler ve diğerleri, 2016). Ancak bu endekslerden RMS Theta için PLS-SEM yönteminde belirlenmiş kritik bir eşik değerin olmadığı (Henseler, Dijkstra, Sarstedt, Ringle, Diamantopoulos, Straub, Ketchen, Hair, Hult ve Calantone, 2014), NFI değeri içinde modelin karmaşıklığı arttıkça bu değer artacağından NFI kullanmanın da uygun olmayacağı ifade edilmektedir (Sarstedt, Ringle ve Hair, 2017).

Henseler ve diğerleri (2014) SRMR'yi PLS-SEM için model hatalarını önlemek için kullanılabilecek bir uyum iyiliği ölçüsü olarak tanıtmıştır. Bu nedenle çalışmada modelin uyum iyiliği değeri olarak sadece SRMR dikkate alınmıştır.

SRMR, gözlenen korelasyon ile modelin gerektirdiği korelasyon matrisi arasındaki fark olarak tanımlanır. Böylece model uyum kriterinin mutlak bir ölçüsü olarak gözlemlenen ve beklenen korelasyonlar arasındaki tutarsızlıkların ortalama büyüklüğünün değerlendirilmesine izin verir (SmartPLS Klavuzu, 2020).

SRMR ölçüm sonucunda elde edilen değerin sıfıra yakın olması mükemmel uyumu gösterir. 0.08'in altındaki değerler de iyi bir uyumu gösterir (Henseler ve diğerleri, 2016)

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen alt problemlere ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın "Öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algıları hangi düzeydedir?" şeklinde olan birinci alt problemine cevap bulmak için aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerinden yararlanılmıştır.

4.1.1 Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına ilişkin betimsel istatistikler, boyut içinde maddelerin aritmetik ortalamalarına göre yüksekten düşüğe sıralama yapılarak Tablo 4.1'de verilmiştir.

Tablo 4.1 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının ($\bar{X}$=3.952) yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Örgütsel adaletin boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalar incelendiğinde öğretmenlerin dağıtımsal adalet algıları ($\bar{X}$=3.913), işlemsel adalet algıları ($\bar{X}$=3.889) ve etkileşimsel adalet algılarının ($\bar{X}$=4.153) yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu durum öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Ayrıca boyutlara ait ortalamalar değerlendirildiğinde dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet boyutu ortalamasının birbirine yakın olduğu, etkileşimsel adalet boyutu ortalamasının bu ikisinden yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.1 incelendiğinde dağıtımsal adalet boyutunun maddelerine ait ortalamalar 3.776 ile 4.116 arasında değişmektedir. Dağıtımsal adalet boyutunun tüm maddelerine ilişkin ortalamaların yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Dağıtımsal adalet boyutunun dikkat çeken madde ortalamaları incelendiğinde derslerin zümre öğretmenlerine adil dağıtımı ile ilgili 2. madde ($\bar{X}$=4.116) ve ders programlarının adil yapıldığına ilişkin 1. madde ($\bar{X}$=3.974) ortalamasının

dağıtımsal adalet boyutu ortalamasından yüksek olduğu; öğretmenlere eşit sorumluluk yüklenmesi ile ilgili 5. madde ($\bar{X}$=3.776) ve ders dışı işlerin eşit dağıtımı ile ilgili 3. madde ($\bar{X}$=3.833) ortalamasının dağıtımsal adalet boyutu ortalamasından düşük olduğu görülmektedir. Öğretmenler okul yöneticilerini derslerin dağıtımda diğer dağıtımsal adalet konularına kıyasla daha adil algılarken öğretmenlere eşit sorumluluk yüklenmesi ve ders dışı işlerin dağıtımında daha az adil algılamaktadır.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına ilişkin betimsel istatistikler

	Madde ve Boyutlar	**n**	**$\bar{X}$**	**s**
2	Okul müdürüm, öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır.	1045	4.116	0.952
1	Okul müdürümün ders programlarımızı adil bir şekilde yaptığını düşünüyorum.	1045	3.974	1.021
6	Okul müdürüm, işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.	1045	3.925	0.970
4	Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.	1045	3.853	0.964
3	Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.	1045	3.833	1.048
5	Okul müdürümüzün öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.	1045	3.776	1.008
	Dağıtımsal Adalet	**1045**	**3.913**	**0.892**
10	Okul müdürüm, yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.	1045	4.055	0.950
19	Okul müdürüm, okulla ilgili verdiği tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.	1045	3.922	0.989
17	Okul müdürüm, verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayrım yapmaksızın, eksiksiz sunar.	1045	3.921	0.996
9	Okul müdürüm, aldığı kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar.	1045	3.914	0.988
7	Okul müdürüm, bizi ilgilendiren konularda ayrım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.	1045	3.875	1.023
18	Okul müdürüm, işimizle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı biçimde açıklar.	1045	3.863	1.003
16	Okul müdürüm, işimizle ilgili verdiği kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.	1045	3.821	1.040
11	Okul müdürüm, aldığı kararların ayrım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.	1045	3.820	1.028
8	Okul müdürüm, okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.	1045	3.809	1.023
	İşlemsel Adalet	**1045**	**3.889**	**0.880**
13	Okul müdürüm, okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.	1045	4.195	0.927
15	Okul müdürüm, bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.	1045	4.186	0.888
12	Okul müdürüm, tüm öğretmenlere nazik davranır.	1045	4.139	0.972
14	Okul müdürüm, okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.	1045	4.093	0.947
	Etkileşimsel Adalet	**1045**	**4.153**	**0.853**
	Örgütsel Adalet Toplamı	**1045**	**3.952**	**0.823**

Tablo 4.1 incelendiğinde işlemsel adalet boyutunun maddelerine ait ortalamalar 3.809 ile 4.055 arasında değişmektedir. İşlemsel adalet boyutunun tüm maddelerine ilişkin ortalamaların yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. İşlemsel adalet boyutunun dikkat çeken madde ortalamaları incelendiğinde mevzuat hükümlerinin tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı uygulanması ile ilgili 10. madde ($\bar{X}$=4.055), okul müdürünün okulla ilgili aldığı kararları öğretmenlere açıklaması ile ilgili 19. madde ($\bar{X}$=3.922), 17. madde ($\bar{X}$=3.921) ve 9. madde ($\bar{X}$=3.914) ortalamalarının işlemsel adalet boyutu ortalamasından yüksek olduğu; müdürün okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplaması ile ilgili 8. madde ($\bar{X}$=3.809), müdürün aldığı kararların ayrım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin vermesi ile ilgili 11. madde ($\bar{X}$=3.820) ve müdürün öğretmenlerin işiyle ilgili verdiği kararları uygulamadan önce nasıl sonuçlanacağını onlarla ayrı ayrı tartışması ile ilgili 16. madde ($\bar{X}$=3.821) ortalamalarının işlemsel adalet boyutu ortalamasından düşük olduğu görülmektedir. Burada okul müdürlerinin mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı uygulanması, aldıkları kararları öğretmenlerle paylaşmasıyla ilgili maddelerde ortalamalar yükselirken aldıkları bu kararları öğretmenlerle tartışmaları ve kararların sorgulanmasına izin vermesi, karar almadan önce öğretmenlerden bilgi toplaması hususlarıyla ilgili maddelerde ortalamaların düştüğü gözlenmektedir.

Tablo 4.1 incelendiğinde etkileşimsel adalet boyutunun maddelerine ait ortalamalar 4.093 ile 4.195 arasında değişmektedir. Etkileşimsel adalet boyutunun tüm maddelerine ilişkin ortalamaların yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Etkileşimsel adalet boyutunun dikkat çeken madde ortalamaları incelendiğinde müdürün öğretmenlere onurlu ve saygılı davranması ile ilgili 13. madde ($\bar{X}$=4.195) ortalamasının etkileşimsel adaletin ortalamasından yüksek olduğu; müdürün okuldaki bütün öğretmenlerin ihtiyaçlarına karşı duyarlı olması ile ilgili 14. madde ($\bar{X}$=4.093) ortalamasının etkileşimsel adalet boyutu ortalamasından düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 4.1'de dağıtımsal adalet boyutunda 3. maddenin (s=1.048) en yüksek, 2. maddenin (s=0.952) ise en düşük; işlemsel adalet boyutunda 16. maddenin (s=1.040) en yüksek, 10. maddenin (s=0.950) en düşük; etkileşimsel adalet

boyutunda 12. maddenin (s=0.972) en yüksek, 15. maddenin (s=0.888) ise en düşük standart sapma değerine sahip olduğu görülmektedir. İşlemsel ve etkileşimsel adalet boyutunda ortalaması yüksek maddelerin standart sapmalarının düşük, ortalaması düşük maddelerin standart sapmalarının ise yüksek olduğu görülmektedir.

4.1.2 Öğretmenlerin Örgütsel Dürüstlük Algıları

Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarına ilişkin betimsel istatistikler maddelerin ortalamaları yüksekten düşüğe sıralama yapılarak Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarına ilişkin betimsel istatistikler

	Madde	**n**	**$\bar{X}$**	**s**
15	Ödünç aldığı bir şeyi zamanında iade eder.	1045	4.340	0.770
20	Emanete sahip çıkar.	1045	4.329	0.800
16	Öğretmenlerin gizli kalması gereken bilgilerini başkalarıyla paylaşmaz.	1045	4.291	0.848
21	Göreviyle ilgili sorumluluklarını yerine getirir.	1045	4.277	0.832
6	Görevini kişisel menfaatlerine alet etmez.	1045	4.266	0.930
19	Okulun sorunları karşısında duyarlıdır.	1045	4.259	0.894
17	Verdiği sözü yerine getirir.	1045	4.167	0.883
3	Yalan söylemez.	1045	4.165	0.925
22	Birlikte belirlediğimiz kurallara uyar.	1045	4.156	0.892
27	Sunduğumuz fikirleri kendi fikriymiş gibi yansıtmaz.	1045	4.148	0.892
26	Ortak başarılarımızda ben yaptım anlayışına sahip değildir.	1045	4.118	0.946
18	Kararlarını sonradan inkâr etmez.	1045	4.112	0.938
13	Kendini olduğundan farklı göstermeye çalışmaz.	1045	4.107	0.938
28	Öğretmenlerin okuldaki sorunlarından haberi yokmuş gibi davranmaz.	1045	4.099	0.963
8	Öğretmenlerin arkasından iş çevirmez.	1045	4.098	0.993
25	Öğretmenlere karşı davranışlarını üstlerine farklı yansıtmaz.	1045	4.087	0.918
7	Dedikodu yapmaz.	1045	4.070	1.000
24	Kendisinden kaynaklanan problemlerde başkasını suçlamaz.	1045	4.062	0.946
4	Gerçekleri olduğu gibi, saptırmadan yansıtır.	1045	4.012	0.956
10	Okulda alınan kararları aynen uygular.	1045	4.006	0.909
12	Kendisine yapılmasını istemediği bir davranışı başkasına yapmaz.	1045	3.998	1.003
23	Problemlerde kendini korumak için sorumluluğu başkasına atmaz.	1045	3.989	1.023
9	Öğretmenleri ilgilendiren kararları almadan önce onları bilgilendirir.	1045	3.984	0.982
14	Savunduğu fikirlerini ortama göre değiştirmez.	1045	3.971	0.991
11	Öğrenci ile öğretmenlere karşı davranışları arasında tutarlılık vardır.	1045	3.956	0.976
1	Söyledikleri ile yaptıkları kıyaslandığında tutarlıdır.	1045	3.888	0.979
2	Hatalarını kabul eder.	1045	3.800	0.997
	Örgütsel Dürüstlük Toplamı	**1045**	**4.102**	**0.786**

Tablo 4.2 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının ($\bar{X}$=4.102) yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu durum öğretmenlerin okullarına ilişkin örgütsel dürüstlük algılarının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.2 incelendiğinde örgütsel dürüstlük maddelerine ait ortalamalar ise 3.800 ile 4.340 arasında değişmektedir. 15. madde ($\bar{X}$=4.340), 20. madde ($\bar{X}$=4.329), 16. madde ($\bar{X}$=4.291), 21. madde ($\bar{X}$=4.277), 6. madde ($\bar{X}$=4.266) ve 19. madde ($\bar{X}$=4.259) ortalamaları çok yüksek; diğer maddelere ilişkin ortalamaların yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Örgütsel dürüstlüğün dikkat çeken madde ortalamaları incelendiğinde okul yöneticilerinin ödünç aldığı bir şeyi zamanında iade etmesi ile ilgili 15. madde ($\bar{X}$=4.340), emanete sahip çıkması ile ilgili 20. madde ($\bar{X}$=4.329), öğretmenlerin gizli kalması gereken bilgilerini başkalarıyla paylaşmaması ile ilgili 16. madde ($\bar{X}$=4.291), göreviyle ilgili sorumluluklarını yerine getirmesi ile ilgili 21. madde ($\bar{X}$=4.277), görevini kişisel menfaatlerine alet etmemesi ile ilgili 6. madde ($\bar{X}$=4.266) ve okulun sorunları karşısında duyarlı olması ile ilgili 19. madde ($\bar{X}$=4.259) ortalamalarının örgütsel dürüstlüğün genel ortalamasından yüksek olduğu; yöneticilerin kendisine yapılmasını istemediği bir davranışı başkasına yapmaması ile ilgili 12. madde ($\bar{X}$=3.998), problemlerde kendini korumak için sorumluluğu başkasına atmaması ile ilgili 23. madde ($\bar{X}$=3.989), öğretmenleri ilgilendiren kararları almadan önce onları bilgilendirmesi ile ilgili 9. madde ($\bar{X}$=3.984), savunduğu fikirlerini ortama göre değiştirmemesi ile ilgili 14. madde ($\bar{X}$=3.971), öğrenciler ile öğretmenlere karşı davranışları arasında tutarlılık olması ile ilgili 11. madde ($\bar{X}$=3.956), söyledikleri ile yaptıkları kıyaslandığında tutarlı olması ile ilgili 1. madde ($\bar{X}$=3.888) ve hatalarını kabul etmesi ile ilgili 2. madde ($\bar{X}$=3.800) ortalamalarının örgütsel dürüstlüğün genel ortalamasından düşük olduğu görülmektedir. Burada genel ortalamaya göre yüksek ortalamaya sahip maddeler daha çok yöneticilerin emanete önem vermesi, sorumluluklarını yerine getirmesi ile ilgili iken düşük ortalamaya sahip maddelerin yöneticilerin hatalarını kabul etmesi ve tutarlı davranması ile ilgili konularda olduğu gözlenmektedir.

Yine Tablo 4.2'ye göre 23. madde (s=1.023) en yüksek, 15. maddenin (s=0.770) ise en düşük standart sapma değerine sahip olduğu bulunmuştur.

Ortalaması daha düşük olan maddelerin standart sapma değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir.

4.1.3 Öğretmenlerin İş Doyumu Algıları

Öğretmenlerin iş doyumu algılarına ilişkin betimsel istatistikler boyut içinde maddelerin aritmetik ortalamalarına göre yüksekten düşüğe sıralama yapılarak Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin iş doyumu algılarına ilişkin betimsel istatistikler

	Madde ve Boyutlar	n	$\bar{X}$	s
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem bakımından	1045	4.199	0.838
8	Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından	1045	4.100	0.889
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	1045	3.989	0.898
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	1045	3.941	0.958
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hisi bakımından	1045	3.917	0.869
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	1045	3.882	0.932
16	Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	1045	3.841	0.905
4	Toplumda "saygın bir kişi" şansını bana vermesi bakımından	1045	3.784	0.952
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	1045	3.782	0.951
1	Her zaman meşgul etmesi bakımından	1045	3.777	0.882
15	Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından	1045	3.722	0.899
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	1045	3.706	0.995
	İçsel Doyum	**1045**	**3.887**	**0.715**
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından	1045	3.683	0.974
17	Çalışma şartları bakımından	1045	3.660	1.044
18	Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşmaları bakımından	1045	3.641	1.027
6	Müdürümün karar vermedeki yeteneği bakımından	1045	3.625	1.028
5	Müdürümün emrindeki kişileri idare tarzı bakımından	1045	3.594	1.007
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından	1045	3.513	1.088
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	1045	3.169	1.211
14	İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	1045	2.890	1.244
	Dışsal Doyum	**1045**	**3.474**	**0.871**
	İş Doyumu Toplamı	**1045**	**3.721**	**0.728**

Tablo 4.3 incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumu algılarının ($\bar{X}$=3.721) yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. İş doyumunun boyutlarına ilişkin aritmetik ortalamalar incelendiğinde öğretmenlerin içsel doyum algıları ($\bar{X}$=3.887) ve dışsal doyum algılarının ($\bar{X}$=3.474) yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu durum öğretmenlerin okullarında iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Boyutlara ait ortalamalar değerlendirildiğinde

öğretmenlerin içsel doyum ortalamasının ($\bar{X}$=3.887) dışsal doyum ortalamasından ($\bar{X}$=3.474) yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.3 incelendiğinde içsel doyum boyutunun maddelerine ait ortalamalar 3.706 ile 4.199 arasında değişmektedir. İçsel doyum boyutunun tüm maddelerine ilişkin ortalamaların yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. İçsel doyum boyutunun dikkat çeken madde ortalamaları incelendiğinde öğretmenlerin yaptıkları işle ilgili olarak başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmeleri ile ilgili 9. madde ($\bar{X}$=4.199) ve öğretmenlere sabit bir iş olanağı sağlaması ile ilgili 8. madde ($\bar{X}$=4.100) ortalamalarının içsel doyum boyutu ortalamasından yüksek olduğu; toplumda "saygın bir kişi" şansını vermesi ile ilgili 4. madde ($\bar{X}$=3.784), tek başına çalışma olanağı olması ile ilgili 2. madde ($\bar{X}$=3.782), her zaman meşgul etmesi ile ilgili 1. madde ($\bar{X}$=3.777), kararlarını uygulama serbestliği vermesi ile ilgili 15. madde ($\bar{X}$=3.722) ve ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı olması ile ilgili 3. madde ($\bar{X}$=3.706) ortalamalarının içsel doyum boyutu ortalamasından düşük olduğu görülmektedir. Ortalamaları yüksek maddelerde öğretmenlerin başkalarına faydalı olma ve sabit bir işe sahip olmalarına yönelik yargılar varken ortalamaları düşük maddelerde ise öğretmenlik mesleğinin saygınlığı ve öğretmenlerin mesleklerini özgür şekilde yapmalarına yönelik yargıların bulunduğu görülmektedir.

Tablo 4.3 incelendiğinde dışsal doyum boyutunun maddelerine ait ortalamalar 2.890 ile 3.683 arasında değişmektedir. Madde ortalamaları incelendiğinde 14. madde ($\bar{X}$=2.890) ve 13. madde ($\bar{X}$=3.169) ortalamasının orta, diğer maddelere ilişkin ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Dışsal doyum boyutunun dikkat çeken madde ortalamaları incelendiğinde öğretmenlerin yaptıkları işle ilgili olarak yaptıkları iş karşılığında alınan ücret ile ilgili 13. madde ($\bar{X}$=3.169) ve iş içinde terfi olanağının olması ile ilgili 14. madde ($\bar{X}$=2.890) ortalamalarının dışsal doyum boyutu ortalamasından düşük, diğer maddelerin ortalamalarının ise yüksek olduğu bulunmuştur. Bu iki madde dışsal doyum boyutunun ortalamasını düşürücü rol oynamaktadır. Öğretmenlik mesleği maaşları ve terfi olanaklarının öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerini düşürdüğü görülmektedir.

Tablo 4.3'te içsel doyum boyutunun tüm madde ortalamalarının dışsal doyum boyutunun tüm madde ortalmalarından yüksek olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 4.3'te içsel doyum boyutunda 3. maddenin (s=0.995) en yüksek, 9. maddenin (s=0.838) ise en düşük standart sapma değerine sahip olduğu; dışsal doyum boyutunda 14. maddenin (s=1.244) en yüksek, 12. maddenin (s=0.974) en düşük standart sapma değerine sahip olduğu görülmektedir.

4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın "Öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algılarında; cinsiyet, medeni durum, yaş, okulun öğretmen sayısı, mesleki kıdem, okul kıdemi ve öğretim kademesi değişkenlerine göre anlamlı fark var mıdır?" şeklinde olan ikinci alt problemine cevap bulmak için Kruskal Wallis Testi, Mann Whitney U Testi ve Jonckheere Terpstra Testinden yararlanılmıştır. Bu alt probleme ilişkin bulgular aşağıda başlıklar halinde incelenmiştir.

4.2.1 Kişisel Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları

Kişisel değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarına ilişkin bulgular aşağıda başlıklar halinde incelenmiştir.

4.2.1.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Adalet

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre incelenmesinde betimsel istatistikler ve Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	n	Medyan	SO	U	p	Z	r
Dağıtımsal Adalet	Kadın	628	24.00	507.83	121409.50	**0.045**	-2.003	-0.062
	Erkek	417	24.00	545.85				
İşlemsel Adalet	Kadın	628	36.00	516.39	126786.00	0.384	-	-
	Erkek	417	37.00	532.96				
Etkileşimsel Adalet	Kadın	628	17.00	528.06	127762.50	0.499	-	-
	Erkek	417	17.00	515.38				
Örgütsel Adalet Toplamı	Kadın	628	76.00	514.88	125838.50	0.286	-	-
	Erkek	417	79.00	535.23				

Tablo 4.4'te Mann Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarında anlamlı fark olduğu ($U=121409.50$, $p<0.05$); ancak işlemsel, etkileşimsel ve örgütsel adalet algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$). Cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin dağıtımsal adalet algıları üzerinde etkisinin çok düşük olduğu bulunmuştur ($r=0.062$).

Tablo 4.4'te cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarındaki fark incelendiğinde medyanlar birbirine eşit olmasına rağmen erkek öğretmenlerin sıra ortalamasının (SO=545.85) kadın öğretmenlerden (SO=507.83) yüksek olduğu görülmektedir.

4.2.1.2 Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Adalet

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının medeni durum değişkenine göre incelenmesinde betimsel istatistikler ve Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması

Boyutlar	Medeni Durum	n	Medyan	SO	U	p	Z	r
Dağıtımsal Adalet	Evli	899	24.00	532.13	57421.00	**0.015**	-2.436	-0.075
	Bekâr	146	23.00	466.79				
İşlemsel Adalet	Evli	899	36.00	527.97	61158.00	0.186	-	-
	Bekâr	146	36.00	492.39				
Etkileşimsel Adalet	Evli	899	17.00	531.01	58425.50	**0.030**	-2.164	-0.067
	Bekâr	146	16.00	473.67				
Örgütsel Adalet Toplamı	Evli	899	78.00	530.45	58929.00	**0.048**	-1.981	-0.061
	Bekâr	146	73.50	477.12				

Tablo 4.5'te Mann Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin dağıtımsal adalet ($U=57421.00$, $p<0.05$), etkileşimsel adalet ($U=58425.50$, $p<0.05$) ve örgütsel adalet ($U=58929.00$, $p<0.05$) algılarında anlamlı fark olduğu; ancak işlemsel adalet algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$). Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarındaki anlamlı farkın dağıtımsal ve etkileşimsel adalet boyutlarından kaynaklandığı görülmektedir.

Medeni durum değişkeninin öğretmenlerin dağıtımsal adalet ($r=0.075$), etkileşimsel adalet ($r=0.067$) ve örgütsel adalet ($r=0.061$) algıları üzerindeki etkisinin çok düşük olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.5'te farklara ilişkin olarak evli öğretmenlerin dağıtımsal adalet algıları (medyan=24.00, n=899), bekâr öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarından (medyan=23.00, n=146) daha yüksektir. Evli öğretmenlerin etkileşimsel adalet algıları (medyan=17.00, n=899), bekâr öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarından (medyan=16.00, n=146) daha yüksektir. Aynı şekilde evli öğretmenlerin örgütsel adalet algıları (medyan=78.00, n=899), bekâr öğretmenlerin örgütsel adalet algılarından (medyan=73.50, n=146) daha yüksektir.

4.2.1.3 Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Adalet

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yaş değişkeni açısından incelenmesinde betimsel istatistikler ve Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Test sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması

Boyutlar	Yaş Grubu	n	Medyan	SO	X^2	p
Dağıtımsal Adalet	22-28 yaş	78	23.00	493.03	6.628	0.250
	29-35 yaş	311	24.00	494.77		
	36-42 yaş	328	24.00	545.90		
	43-49 yaş	216	24.00	535.49		
	50-56 yaş	81	24.00	515.91		
	57 ve üstü	31	24.00	570.87		
İşlemsel Adalet	22-28 yaş	78	36.50	542.06	4.340	0.502
	29-35 yaş	311	36.00	500.76		
	36-42 yaş	328	36.00	537.47		
	43-49 yaş	216	36.00	533.35		
	50-56 yaş	81	36.00	490.81		
	57 ve üstü	31	38.00	557.08		
Etkileşimsel Adalet	22-28 yaş	78	18.00	559.98	7.701	0.173
	29-35 yaş	311	16.00	497.57		
	36-42 yaş	328	18.00	543.56		
	43-49 yaş	216	18.00	534.13		
	50-56 yaş	81	16.00	472.60		
	57 ve üstü	31	17.00	521.69		
Örgütsel Adalet Toplamı	22-28 yaş	78	79.00	532.60	5.352	0.374
	29-35 yaş	311	74.00	495.90		
	36-42 yaş	328	79.00	542.29		
	43-49 yaş	216	78.50	535.25		
	50-56 yaş	81	76.00	494.73		
	57 ve üstü	31	79.00	555.11		

Tablo 4.6'da Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde yaş değişkenine göre öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel ve örgütsel örgütsel adalet algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

4.2.1.4 Okulun Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Örgütsel Adalet

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının okulun öğretmen sayısı değişkenine göre incelenmesinde betimsel istatistikler, Kruskal Wallis Testi, Jonckheere Terpstra Testi ve Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.7'de verilmiştir.

Tablo 4.7. Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması

Değişkenler			**Betimsel İstatistik**		**Kruskal Wallis Testi**			**Jonckheere Terpstra Testi**		**Mann Whitney U Testi**
Boyut		**Öğretmen Sayısı**	**n**	**Medyan**	**SO**	**X²**	**p**	**J**	**p**	**Farklar**
Dağıtımsal Adalet	A	1-14 arası	136	25.00	582.59	50.804	**0.000**	199264.50	**0.000**	E<A,B,C,D,F
	B	15-21 arası	170	25.50	585.30					G<A,B,C,D
	C	22-28 arası	181	24.00	549.18			Z=-5.813		
	D	29-35 arası	149	24.00	538.05			r=-0.180		
	E	36-42 arası	76	22.00	412.43					
	F	43-49 arası	131	24.00	553.46					
	G	50 ve üstü	202	22.00	417.74					
İşlemsel Adalet	A	1-14 arası	136	37.00	561.14	28.215	**0.000**	207567.00	**0.000**	E<A,B,C,D,F
	B	15-21 arası	170	38.00	580.64					G<A,B,C,D
	C	22-28 arası	181	36.00	532.00			Z=-4.305		
	D	29-35 arası	149	36.00	551.65			r=-0.133		
	E	36-42 arası	76	34.00	439.64					
	F	43-49 arası	131	37.00	527.31					
	G	50 ve üstü	202	33.00	448.19					
Etkileşimsel Adalet	A	1-14 arası	136	18.00	577.44	18.150	**0.006**	218273.50	**0.016**	E<A,B,D,F
	B	15-21 arası	170	17.00	544.90					C<A
	C	22-28 arası	181	16.00	501.92			Z=-2.412		G<A
	D	29-35 arası	149	17.00	539.57			r=-0.075		
	E	36-42 arası	76	16.00	434.43					
	F	43-49 arası	131	18.00	555.25					
	G	50 ve üstü	202	16.00	486.98					
Örgütsel Adalet Toplamı	A	1-14 arası	136	80.00	575.29	34.405	**0.000**	205348.50	**0.000**	E<A,B,C,D,F
	B	15-21 arası	170	81.00	576.08					G<A,B,C,D
	C	22-28 arası	181	78.00	533.00			Z=-4.699		
	D	29-35 arası	149	78.00	547.78			r=-0.145		
	E	36-42 arası	76	72.00	425.34					
	F	43-49 arası	131	79.00	542.60					
	G	50 ve üstü	202	71.00	439.92					

Tablo 4.7'de Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin dağıtımsal adalet (X^2=50.804, $p<0.05$), işlemsel adalet (X^2=28.215, $p<0.05$), etkileşimsel adalet (X^2=18.150,

p<0.05) ve örgütsel adalet (X^2=34.405, p<0.05) algılarında anlamlı fark olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.7'de Jonckheere Terpstra Testi sonuçları incelendiğinde okulların öğretmen sayısı değişkeninin öğretmenlerin dağıtımsal adalet (J=199264.50, p<0.05, r=0.180), işlemsel adalet (J=207567.00, p<0.05, r=0.133), etkileşimsel adalet (J=218273.50, p<0.05, r=0.075) ve örgütsel adalet (J=205348.50, p<0.05, r=0.145) algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu bulunmuştur. Test sonuçlarına göre okulların öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel ve örgütsel adalet algılarının düzeyi düşmektedir (p<0.05).

Tablo 4.7'de Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre 36-42 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının (medyan=22.00); 1-14 arası (medyan=25.00), 15-21 arası (medyan=25.50), 22-28 arası (medyan=24.00), 29-35 arası (medyan=24.00) ve 43-49 arası (medyan=24.00) öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarından düşük olduğu bulunmuştur (p<0.05). Yine 50 ve üstü öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının (medyan=22.00); 1-14 arası (medyan=25.00), 15-21 arası (medyan=25.50), 22-28 arası (medyan=24.00) ve 29-35 arası (medyan=24.00) öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarından düşük olduğu bulunmuştur (p<0.05).

Tablo 4.7'de Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre 36-42 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin işlemsel adalet algılarının (medyan=34.00); 1-14 arası (medyan=37.00), 15-21 arası (medyan=38.00), 22-28 arası (medyan=36.00), 29-35 arası (medyan=36.00) ve 43-49 arası (medyan=37.00) öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin işlemsel adalet algılarından düşük olduğu bulunmuştur (p<0.05). Yine 50 ve üstü öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin işlemsel adalet algılarının (medyan=33.00); 1-14 arası (medyan=37.00), 15-21 arası (medyan=38.00), 22-28 arası (medyan=36.00) ve 29-35 arası (medyan=36.00) öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin işlemsel adalet algılarından düşük olduğu bulunmuştur (p<0.05).

Tablo 4.7'de Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre 36-42 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının (medyan=16.00); 1-14 arası (medyan=18.00), 15-21 arası (medyan=17.00), 29-35 arası (medyan=17.00) ve 43-49 arası (medyan=18.00) öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). 22-28 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının (medyan=16.00), 1-14 arası (medyan=18.00) öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Yine 50 ve üstü öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarının (medyan=16.00), 1-14 arası (medyan=18.00) öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Tablo 4.7'de Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre 36-42 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının (medyan=72.00); 1-14 arası (medyan=80.00), 15-21 arası (medyan=81.00), 22-28 arası (medyan=78.00), 29-35 arası (medyan=78.00) ve 43-49 arası (medyan=79.00) öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Yine 50 ve üstü öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının (medyan=71.00); 1-14 arası (medyan=80.00), 15-21 arası (medyan=81.00), 22-28 arası (medyan=78.00) ve 29-35 arası (medyan=78.00) öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

4.2.1.5 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Adalet

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından incelenmesine ilişkin betimsel istatistikler ve Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 4.8'de verilmiştir.

Tablo 4.8. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması

Boyutlar	Mesleki Kıdem	n	Medyan	SO	X^2	p
Dağıtımsal Adalet	1-5 yıl	122	24.00	526.75	3.925	0.560
	6-10 yıl	215	24.00	503.71		
	11-15 yıl	238	24.00	505.10		
	16-20 yıl	209	24.00	534.07		
	21-25 yıl	128	24.00	558.60		
	26 ve üstü	133	24.00	531.11		
İşlemsel Adalet	1-5 yıl	122	37.00	574.53	6.689	0.245
	6-10 yıl	215	35.00	502.72		
	11-15 yıl	238	35.00	504.36		
	16-20 yıl	209	36.00	535.48		
	21-25 yıl	128	36.50	540.40		
	26 ve üstü	133	36.00	505.53		
Etkileşimsel Adalet	1-5 yıl	122	18.00	572.95	7.853	0.165
	6-10 yıl	215	16.00	493.70		
	11-15 yıl	238	17.00	515.90		
	16-20 yıl	209	18.00	543.29		
	21-25 yıl	128	17.00	532.34		
	26 ve üstü	133	16.00	496.37		
Örgütsel Adalet Toplamı	1-5 yıl	122	79.00	562.11	5.750	0.331
	6-10 yıl	215	74.00	498.77		
	11-15 yıl	238	75.00	506.08		
	16-20 yıl	209	79.00	537.33		
	21-25 yıl	128	79.00	547.66		
	26 ve üstü	133	78.00	510.33		

Tablo 4.8'de Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel ve örgütsel örgütsel adalet algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

4.2.1.6 Okul Kıdemi Değişkenine Göre Örgütsel Adalet

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının okul kıdemi değişkeni açısından incelenmesine ilişkin betimsel istatistikler ve Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 4.9'da verilmiştir.

Tablo 4.9. Okul kıdemi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması

Boyutlar	Okul Kıdemi	n	Medyan	SO	X^2	p
Dağıtımsal Adalet	1-5 yıl	542	24.00	528.41	3.798	0.434
	6-10 yıl	279	24.00	529.03		
	11-15 yıl	131	24.00	523.27		
	16-20 yıl	52	23.00	446.19		
	21 ve Üstü	41	24.00	507.07		
İşlemsel Adalet	1-5 yıl	542	36.00	536.39	4.040	0.401
	6-10 yıl	279	36.00	521.48		
	11-15 yıl	131	35.00	502.76		
	16-20 yıl	52	34.00	462.88		
	21 ve Üstü	41	35.00	497.26		
Etkileşimsel Adalet	1-5 yıl	542	17.00	524.44	4.029	0.402
	6-10 yıl	279	17.00	536.30		
	11-15 yıl	131	17.00	528.08		
	16-20 yıl	52	16.00	456.06		
	21 ve Üstü	41	16.00	482.17		
Örgütsel Adalet Toplamı	1-5 yıl	542	78.00	532.61	3.911	0.418
	6-10 yıl	279	78.00	525.82		
	11-15 yıl	131	76.00	513.99		
	16-20 yıl	52	73.00	451.97		
	21 ve Üstü	41	76.00	495.70		

Tablo 4.9'da Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde okul kıdemi değişkenine göre öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel ve örgütsel adalet algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

4.2.1.7 Öğretim Kademesi Değişkenine Göre Örgütsel Adalet

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının öğretim kademesi değişkeni açısından incelenmesine ilişkin betimsel istatistikler, Kruskal Wallis Testi, Jonckheere Terpstra Testi ve Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10. Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının karşılaştırılması

Değişkenler			Betimsel İstatistik		Kruskal Wallis Testi			Jonckheere Terpstra Testi		Mann Whitney U Testi
Boyutlar		**Öğretim Kademesi**	**n**	**Medyan**	**SO**	**X²**	**p**	**J**	**p**	**Farklar**
Dağıtımsal Adalet	A	İlkokul	266	25.00	595.56	33.841	**0.000**	147991.50	**0.000**	C<A,B
	B	Ortaokul	344	24.00	541.96			Z=-5.798		B<A
	C	Lise	435	23.00	463.64			r=-0.179		
İşlemsel Adalet	A	İlkokul	266	38.00	570.98	15.179	**0.001**	157981.00	**0.000**	C<A,B
	B	Ortaokul	344	36.00	536.66			Z=-3.886		
	C	Lise	435	35.00	482.86			r=-0.120		
Etkileşimsel Adalet	A	İlkokul	266	17.00	547.08	4.041	0.133	-	**-**	-
	B	Ortaokul	344	17.00	530.36					
	C	Lise	435	16.00	502.46					
Örgütsel Adalet Toplamı	A	İlkokul	266	81.00	577.44	19.156	**0.000**	155497.50	**0.000**	C<A,B
	B	Ortaokul	344	78.50	537.77			Z=-4.352		
	C	Lise	435	73.00	478.04			r=-0.135		

Tablo 4.10'da Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin dağıtımsal adalet (X^2=33.841, p<0.05), işlemsel adalet (X^2=15.179, p<0.05) ve örgütsel adalet (X^2=19.156, p<0.05) algılarında anlamlı fark olduğu; etkileşimsel adalet algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur (p>0.05). Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında anlamlı farkın dağıtımsal ve işlemsel adalet boyutlarından kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 4.10'da Jonckheere Terpstra Testi sonuçları incelendiğinde okulların öğretim kademesi değişkeninin öğretmenlerin dağıtımsal adalet (J=147991.50, p<0.05, r=0.179), işlemsel adalet (J=157981.00, p<0.05, r=0.120) ve örgütsel adalet (J=155497.50, p<0.05, r=0.135) algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu bulunmuştur. Test sonuçlarına göre okulların öğretim kademesi basamakları arttıkça öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve örgütsel adalet algılarının düzeyi düşmektedir (p<0.05).

Tablo 4.10'da Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre liselerde görev yapan öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının (medyan=23.00); ilkokul (medyan=25.00) ve ortaokullarda (medyan=24.00) görev yapan öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarından düşük olduğu bulunmuştur (p<0.05). Ortaokullarda

görev yapan öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının (medyan=24.00), ilkokullarda (medyan=25.00) görev yapan öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Fark çıkan gruplar içinde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının en yüksek çıktığı, daha sonra bunu ortaokul ve liselerin takip ettiği görülmektedir.

Tablo 4.10'da Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre liselerde görev yapan öğretmenlerin işlemsel adalet algılarının (medyan=35.00); ilkokul (medyan=38.00) ve ortaokullarda (medyan=36.00) görev yapan öğretmenlerin işlemsel adalet algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Tablo 4.10'da Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının (medyan=73.00); ilkokul (medyan=81.00) ve ortaokullarda (medyan=78.50) görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

4.2.2 Kişisel Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Örgütsel Dürüstlük Algıları

Kişisel değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarına ilişkin bulgular aşağıda başlıklar halinde incelenmiştir.

4.2.2.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Dürüstlük

Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının cinsiyet değişkenine göre incelenmesinde betimsel istatistikler ve Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.11'de verilmiştir.

Tablo 4.11. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	n	Medyan	SO	U	p
Örgütsel Dürüstlük Toplamı	Kadın	628	112.00	519.92	129001.50	0.685
	Erkek	417	114.00	527.64		

Tablo 4.11'de Mann Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel dürüstlük algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur (p>0.05).

4.2.2.2 Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Dürüstlük

Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.12'de verilmiştir.

Tablo 4.12. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının karşılaştırılması

Boyutlar	Medeni Durum	n	Medyan	SO	U	p
Örgütsel Dürüstlük Toplamı	Evli	899	114.00	528.66	60542.50	0.132
	Bekâr	146	111.00	488.17		

Tablo 4.12'de Mann Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur (p>0.05).

4.2.2.3 Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Dürüstlük

Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının yaş değişkeni açısından incelenmesinde betimsel istatistikler ve Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 4.13'te verilmiştir.

Tablo 4.13. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının karşılaştırılması

Boyutlar	Yaş Grubu	n	Medyan	SO	X^2	p
Örgütsel Dürüstlük Toplamı	22-28 yaş	78	112.50	535.83	4.684	0.456
	29-35 yaş	311	112.00	498.81		
	36-42 yaş	328	113.50	535.60		
	43-49 yaş	216	116.00	545.96		
	50-56 yaş	81	110.00	495.57		
	57 ve üstü	31	114.00	511.81		

Tablo 4.13'te Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur (p>0.05).

4.2.2.4 Okulun Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Örgütsel Dürüstlük

Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının okulun öğretmen sayısı değişkeni açısından incelenmesine ilişkin betimsel istatistikler, Kruskal Wallis Testi, Jonckheere Terpstra Testi ve Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14. Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının karşılaştırılması

Değişkenler			Betimsel İstatistik		Kruskal Wallis Testi			Jonckheere Terpstra Testi		Mann Whitney U Testi
Boyut		Öğretmen Sayısı	n	Medyan	SO	X^2	p	J	p	Farklar
Örgütsel Dürüstlük Toplamı	A	1-14 arası	136	114.50	567.15	22.122	**0.001**	210786.50	**0.000**	E<A,B,C,D,F
	B	15-21 arası	170	116.50	550.40					G<A,B,C,D,F
	C	22-28 arası	181	117.00	549.77			Z=-3.723		
	D	29-35 arası	149	114.00	540.59			r=-0.115		
	E	36-42 arası	76	107.00	434.47					
	F	43-49 arası	131	114.00	534.71					
	G	50 ve üstü	202	108.00	458.97					

Tablo 4.14'te Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarında anlamlı fark olduğu bulunmuştur (X^2=22.122, p<0.05).

Tablo 4.14'te Jonckheere Terpstra Testi sonuçları incelendiğinde okulların öğretmen sayısı değişkeninin öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu bulunmuştur (J=210786.50, p<0.05, r=0.115). Test sonuçlarına göre okulların öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının düzeyi düşmektedir (p<0.05).

Tablo 4.14'te Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre 36-42 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının (medyan=107.00); 1-14 arası (medyan=114.50), 15-21 arası (medyan=116.50), 22-

28 arası (medyan=117.00), 29-35 arası (medyan=114.00) ve 43-49 arası (medyan=114.00) öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Yine 50 ve üstü öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının (medyan=108.00); 1-14 arası (medyan=114.50), 15-21 arası (medyan=116.50), 22-28 arası (medyan=117.00), 29-35 arası (medyan=114.00) ve 43-49 arası (medyan=114.00) öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

4.2.2.5 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Dürüstlük

Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından incelenmesine ilişkin betimsel istatistikler ve Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 4.15'te verilmiştir.

Tablo 4.15. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının karşılaştırılması

Boyutlar	Mesleki Kıdem	n	Medyan	SO	X^2	p
Örgütsel Dürüstlük Toplamı	1-5 yıl	122	118.50	577.25	9.032	0.108
	6-10 yıl	215	111.00	491.03		
	11-15 yıl	238	111.00	507.93		
	16-20 yıl	209	114.00	530.85		
	21-25 yıl	128	115.50	556.38		
	26 ve üstü	133	113.00	507.43		

Tablo 4.15'te Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

4.2.2.6 Okul Kıdemi Değişkenine Göre Örgütsel Dürüstlük

Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının okul kıdemi değişkeni açısından incelenmesine ilişkin betimsel istatistikler ve Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 4.16'da verilmiştir.

Tablo 4.16. Okul kıdemi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının karşılaştırılması

Boyutlar	Okul Kıdemi	n	Medyan	SO	X²	p
Örgütsel Dürüstlük Toplamı	1-5 yıl	542	114.00	533.92	3.518	0.475
	6-10 yıl	279	114.00	521.13		
	11-15 yıl	131	112.00	518.72		
	16-20 yıl	52	110.00	469.54		
	21 ve Üstü	41	108.00	472.85		

Tablo 4.16'da Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde okul kıdemi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur (p>0.05).

4.2.2.7 Öğretim Kademesi Değişkenine Göre Örgütsel Dürüstlük

Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının öğretim kademesi değişkeni açısından incelenmesine ilişkin betimsel istatistikler, Kruskal Wallis Testi, Jonckheere Terpstra Testi ve Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.17'de verilmiştir.

Tablo 4.17. Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının karşılaştırılması

Değişkenler			Betimsel İstatistik		Kruskal Wallis Testi			Jonckheere Terpstra Testi		Mann Whitney U Testi
Boyutlar		Öğretim Kademesi	n	Medyan	SO	X²	p	J	p	Farklar
Örgütsel Dürüstlük Toplamı	A	İlkokul	266	115.00	546.30	12.479	**0.002**	162236.00	**0.002**	C<A,B
	B	Ortaokul	344	118.00	554.11			Z=-3.075		
	C	Lise	435	110.00	484.15			r=-0.095		

Tablo 4.17'de Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarında anlamlı fark olduğu bulunmuştur (X^2=12.479, p<0.05).

Tablo 4.17'de Jonckheere Terpstra Testi sonuçları incelendiğinde öğretim kademesi değişkeninin öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu bulunmuştur (J=162236.00, p<0.05, r=0.095). Test sonuçlarına göre

öğretim kademesi basamağı arttıkça öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının düzeyi düşmektedir ($p<0.05$).

Tablo 4.17'de Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının (medyan=110.00); ilkokul (medyan=115.00) ve ortaokullarda (medyan=118.00) görev yapan öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

4.2.3 Kişisel Değişkenlere Göre Öğretmenlerin İş Doyumu Algıları

Kişisel değişkenlere göre öğretmenlerin iş doyumu algılarına ilişkin bulgular aşağıda başlıklar halinde incelenmiştir.

4.2.3.1 Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu

Öğretmenlerin iş doyumu algılarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.18'de verilmiştir.

Tablo 4.18. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarının karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	n	Medyan	SO	U	p
İçsel Doyum	Kadın	628	48.00	523.94	130350.50	0.902
	Erkek	417	48.00	521.59		
Dışsal Doyum	Kadın	628	28.00	514.44	125560.00	0.260
	Erkek	417	29.00	535.90		
İş Doyumu Toplamı	Kadın	628	76.00	519.77	128907.50	0.671
	Erkek	417	76.00	527.87		

Tablo 4.18'de Mann Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumu algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

4.2.3.2 Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumu

Öğretmenlerin iş doyumu algılarının medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.19'da verilmiştir.

Tablo 4.19. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarının karşılaştırılması

Boyutlar	Medeni Durum	n	Medyan	SO	U	p	Z	r
İçsel Doyum	Evli	899	48.00	530.95	58476.50	**0.034**	-2.116	-0.065
	Bekâr	146	46.00	474.02				
Dışsal Doyum	Evli	899	29.00	531.14	58313.50	**0.030**	-2.165	-0.067
	Bekâr	146	26.50	472.91				
İş Doyumu Toplamı	Evli	899	76.00	531.30	58163.00	**0.027**	-2.207	-0.068
	Bekâr	146	71.50	471.88				

Tablo 4.19'da Mann Whitney U Testi sonuçları incelendiğinde medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin içsel doyum ($U=58476.50$, $p<0.05$), dışsal doyum ($U=58313.50$, $p<0.05$) ve iş doyumu ($U=58163.00$, $p<0.05$) algılarında anlamlı fark olduğu bulunmuştur.

Medeni durum değişkeninin öğretmenlerin içsel doyum ($r=0.065$), dışsal doyum ($r=0.067$) ve iş doyumu ($r=0.068$) algıları üzerinde etkisinin çok düşük olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.19'da öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre iş doyumu ve boyutlarına ilişkin algılarındaki fark incelendiğinde evli öğretmenlerin (medyan=48.00) bekâr öğretmenlerden (medyan=46.00) içsel doyum algılarının yüksek olduğu bulunmuştur. Evli öğretmenlerin (medyan=29.00) bekâr öğretmenlerden (medyan=26.50) dışsal doyum algılarının yüksek olduğu bulunmuştur. Evli öğretmenlerin (medyan=76.00) bekâr öğretmenlerden (medyan=71.50) iş doyumu algılarının yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

4.2.3.3 Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu

Öğretmenlerin iş doyumu algılarının yaş değişkeni açısından incelenmesine ilişkin betimsel istatistikler, Kruskal Wallis Testi, Jonckheere Terpstra Testi ve Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.20'de verilmiştir.

Tablo 4.20. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarının karşılaştırılması

Değişkenler			Betimsel İstatistik		Kruskal Wallis Testi			Jonckheere Terpstra Testi		Mann Whitney U Testi
Boyutlar		**Yaş Grubu**	**n**	**Medyan**	**SO**	**X²**	**p**	**J**	**p**	**Farklar**
İçsel Doyum	A	22-28 yaş	78	47.00	475.33	17.410	**0.004**	228528.00	**0.000**	A<D,E,F
	B	29-35 yaş	311	46.00	482.66					B<D,E,F
	C	36-42 yaş	328	48.00	527.61			Z=3.985		C<F
	D	43-49 yaş	216	48.00	556.03			r=0.123		
	E	50-56 yaş	81	48.00	569.26					
	F	57 ve üstü	31	51.00	647.89					
Dışsal Doyum	A	22-28 yaş	78	27.00	483.90	23.205	**0.000**	231835.00	**0.000**	A<D,E,F
	B	29-35 yaş	311	27.00	477.89					B<D,E,F
	C	36-42 yaş	328	28.50	515.70			Z=4.595		C<D,E,F
	D	43-49 yaş	216	30.00	569.74			r=0.142		
	E	50-56 yaş	81	30.00	590.08					
	F	57 ve üstü	31	32.00	650.29					
İş Doyumu Toplamı	A	22-28 yaş	78	74.00	477.15	22.745	**0.000**	231747.00	**0.000**	A<D,E,F
	B	29-35 yaş	311	74.00	477.04					B<C,D,E,F
	C	36-42 yaş	328	75.00	522.71			Z=4.574		C<F
	D	43-49 yaş	216	77.50	562.94			r=0.141		
	E	50-56 yaş	81	79.00	585.55					
	F	57 ve üstü	31	83.00	660.77					

Tablo 4.20'de Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde yaş değişkenine göre öğretmenlerin içsel doyum (X^2=17.410, p<0.05), dışsal doyum (X^2=23.205, p<0.05) ve iş doyumu (X^2=22.745, p<0.05) algılarında anlamlı fark olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.20'de Jonckheere Terpstra Testi sonuçları incelendiğinde yaş değişkeninin öğretmenlerin içsel doyum (J=228528.00, p<0.05, r=0.123), dışsal doyum (J=231835.00, p<0.05, r=0.142) ve iş doyumu (J=231747.00, p<0.05, r=0.141) algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu bulunmuştur. Test sonuçlarına göre öğretmenlerin yaşı arttıkça içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumu algılarının düzeyi artmaktadır (p<0.05).

Tablo 4.20'de Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre 22-28 arası yaşta olan öğretmenlerin içsel doyum algılarının (medyan=47.00); 43-49 arası (medyan=48.00), 50-56 arası (medyan=48.00) ve 57 ve üstü (medyan=51.00) yaşta olan öğretmenlerin içsel doyum algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). 29-35 arası yaşta olan öğretmenlerin içsel doyum algılarının (medyan=46.00); 43-49 arası (medyan=48.00), 50-56 arası (medyan=48.00) ve 57 ve üstü (medyan=51.00) yaşta olan öğretmenlerin içsel doyum algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). 36-42 arası yaşta olan öğretmenlerin içsel doyum algılarının (medyan=48.00), 57 ve üstü (medyan=51.00) yaşta olan öğretmenlerin içsel doyum algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Tablo 4.20'de Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre 22-28 arası yaşta olan öğretmenlerin dışsal doyum algılarının (medyan=27.00); 43-49 arası (medyan=30.00), 50-56 arası (medyan=30.00) ve 57 ve üstü (medyan=32.00) yaşta olan öğretmenlerin dışsal doyum algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). 29-35 arası yaşta olan öğretmenlerin dışsal doyum algılarının (medyan=27.00); 43-49 arası (medyan=30.00), 50-56 arası (medyan=30.00) ve 57 ve üstü (medyan=32.00) yaşta olan öğretmenlerin dışsal doyum algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). 36-42 arası yaşta olan öğretmenlerin dışsal doyum algılarının (medyan=28.50); 43-49 arası (medyan=30.00), 50-56 arası (medyan=30.00) ve 57 ve üstü (medyan=32.00) yaşta olan öğretmenlerin dışsal doyum algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Tablo 4.20'de Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre 22-28 arası yaşta olan öğretmenlerin iş doyumu algılarının (medyan=74.00); 43-49 arası (medyan=77.50), 50-56 arası (medyan=79.00) ve 57 ve üstü (medyan=83.00) yaşta olan öğretmenlerin iş doyumu algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). 29-35 arası yaşta olan öğretmenlerin iş doyumu algılarının (medyan=74.00); 36-42 arası (medyan=75.00), 43-49 arası (medyan=77.50), 50-56 arası (medyan=79.00) ve 57 ve üstü (medyan=83.00) yaşta olan öğretmenlerin iş doyumu algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). 36-42 arası yaşta olan öğretmenlerin iş doyumu algılarının (medyan=75.00), 57 ve üstü yaşta olan öğretmenlerin iş doyumu algılarından (medyan=83.00) düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

4.2.3.4 Okulun Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre İş Doyumu

Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının okulun öğretmen sayısı değişkeni açısından incelenmesine ilişkin betimsel istatistikler, Kruskal Wallis Testi, Jonckheere Terpstra Testi ve Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.21'de verilmiştir.

Tablo 4.21. Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarının karşılaştırılması

Değişkenler			Betimsel İstatistik		Kruskal Wallis Testi			Jonckheere Terpstra Testi		Mann Whitney U Testi
Boyutlar		**Öğretmen Sayısı**	**n**	**Medyan**	**SO**	**X²**	**p**	**J**	**p**	**Farklar**
İçsel Doyum	A	1-14 arası	136	49.00	596.86	66.252	**0.000**	197658.50	**0.000**	E<A,B,C,D,F
	B	15-21 arası	170	49.00	560.21					G<A,B,C,D,F
	C	22-28 arası	181	48.00	557.24			Z=-6.083		
	D	29-35 arası	149	48.00	546.65			r=-0.188		
	E	36-42 arası	76	45.00	425.97					
	F	43-49 arası	131	48.00	584.33					
	G	50 ve üstü	202	44.00	390.57					
Dışsal Doyum	A	1-14 arası	136	29.00	538.60	37.447	**0.000**	213857.50	**0.002**	E<A,B,C,D,F
	B	15-21 arası	170	29.00	546.40					G<A,B,C,D,F
	C	22-28 arası	181	29.00	552.71			Z=-3.171		
	D	29-35 arası	149	30.00	558.33			r=-0.098		
	E	36-42 arası	76	26.00	424.34					
	F	43-49 arası	131	30.00	589.89					
	G	50 ve üstü	202	25.00	433.87					
İş Doyumu Toplamı	A	1-14 arası	136	78.50	568.56	55.478	**0.000**	204400.50	**0.000**	E<A,B,C,D,F
	B	15-21 arası	170	77.00	554.76					G<A,B,C,D,F
	C	22-28 arası	181	79.00	559.61			Z=-4.868		
	D	29-35 arası	149	77.00	553.94			r=-0.151		
	E	36-42 arası	76	70.00	417.77					
	F	43-49 arası	131	79.00	590.47					
	G	50 ve üstü	202	70.00	405.81					

Tablo 4.21'de Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin içsel doyum (X^2=66.252, p<0.05), dışsal doyum (X^2=37.447, p<0.05) ve iş doyumu (X^2=55.478, p<0.05) algılarında anlamlı fark olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.21'de Jonckheere Terpstra Testi sonuçları incelendiğinde okulların öğretmen sayısı değişkeninin öğretmenlerin içsel doyum (J=197658.50, p<0.05, r=0.188), dışsal doyum (J=213857.50, p<0.05, r=0.098) ve iş doyumu (J=204400.50, p<0.05, r=0.151) algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu

bulunmuştur. Test sonuçlarına göre okulların öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumu algılarının düzeyi düşmektedir ($p<0.05$).

Tablo 4.21'de Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre 36-42 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin içsel doyum algılarının (medyan=45.00); 1-14 arası (medyan=49.00), 15-21 arası (medyan=49.00), 22-28 arası (medyan=48.00), 29-35 arası (medyan=48.00) ve 43-49 arası (medyan=48.00) öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin içsel doyum algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Yine 50 ve üstü öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin içsel doyum algıları (medyan=44.00); 1-14 arası (medyan=49.00), 15-21 arası (medyan=49.00), 22-28 arası (medyan=48.00), 29-35 arası (medyan=48.00) ve 43-49 arası (medyan=48.00) öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin içsel doyum algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Tablo 4.21'de Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre 36-42 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin dışsal doyum algılarının (medyan=26.00); 1-14 arası (medyan=29.00), 15-21 arası (medyan=29.00), 22-28 arası (medyan=29.00), 29-35 arası (medyan=30.00) ve 43-49 arası (medyan=30.00) öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin dışsal doyum algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Yine 50 ve üstü öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin dışsal doyum algıları (medyan=25.00); 1-14 arası (medyan=29.00), 15-21 arası (medyan=29.00), 22-28 arası (medyan=29.00), 29-35 arası (medyan=30.00) ve 43-49 arası (medyan=30.00) öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin dışsal doyum algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

Tablo 4.21'de Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre 36-42 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu algılarının (medyan=70.00); 1-14 arası (medyan=78.50), 15-21 arası (medyan=77.00), 22-28 arası (medyan=79.00), 29-35 arası (medyan=77.00) ve 43-49 arası (medyan=79.00) öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Yine 50 ve üstü öğretmen sayısı olan

okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu algıları (medyan=70.00); 1-14 arası (medyan=78.50), 15-21 arası (medyan=77.00), 22-28 arası (medyan=79.00), 29-35 arası (medyan=77.00) ve 43-49 arası (medyan=79.00) öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu algılarından düşük olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

4.2.3.5 Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu

Öğretmenlerin iş doyumu algılarının mesleki kıdem değişkeni açısından incelenmesine ilişkin betimsel istatistikler, Kruskal Wallis Testi, Jonckheere Terpstra Testi ve Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.22'de verilmiştir.

Tablo 4.22. Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarının karşılaştırılması

Değişkenler			**Betimsel İstatistik**		**Kruskal Wallis Testi**			**Jonckheere Terpstra Testi**		**Mann Whitney U Testi**
Boyutlar		**Mesleki Kıdem**	**n**	**Medyan**	**SO**	**X^2**	**p**	**J**	**p**	**Farklar**
İçsel Doyum	A	1-5 yıl	122	48.00	533.48	12.638	**0.027**	238750.50	**0.008**	F>B,C,D
	B	6-10 yıl	215	46.00	482.99					E>B,C
	C	11-15 yıl	238	47.00	495.36			Z=2.643		
	D	16-20 yıl	209	48.00	530.15			r=0.082		
	E	21-25 yıl	128	48.50	564.54					
	F	26 ve üstü	133	49.00	576.31					
Dışsal Doyum	A	1-5 yıl	122	29.00	542.09	19.070	**0.002**	240582.00	**0.003**	F>B,C,D
	B	6-10 yıl	215	27.00	481.66					E>B,C
	C	11-15 yıl	238	27.00	484.40			Z=2.975		
	D	16-20 yıl	209	29.00	525.40			r=0.092		
	E	21-25 yıl	128	30.00	564.18					
	F	26 ve üstü	133	31.00	597.99					
İş Doyumu Toplamı	A	1-5 yıl	122	77.00	537.11	17.197	**0.004**	240778.00	**0.003**	F>B,C,D
	B	6-10 yıl	215	73.00	479.89					E>B,C
	C	11-15 yıl	238	72.00	489.58			Z=3.008		
	D	16-20 yıl	209	76.00	526.73			r=0.093		
	E	21-25 yıl	128	78.00	566.37					
	F	26 ve üstü	133	80.00	591.95					

Tablo 4.22'de Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin içsel doyum ($X^2=12.638$, $p<0.05$), dışsal doyum ($X^2=19.070$, $p<0.05$) ve iş doyumu ($X^2=17.197$, $p<0.05$) algılarında anlamlı fark olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.22'de Jonckheere Terpstra Testi sonuçları incelendiğinde mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin içsel doyum (J=238750.50, p<0.05, r=0.082), dışsal doyum (J=240582.00, p<0.05, r=0.092) ve iş doyumu (J=240778.00, p<0.05, r=0.093) algıları üzerinde etkisinin çok düşük olduğu bulunmuştur. Test sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki kıdemi arttıkça içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumu algılarının düzeyi artmaktadır (p<0.05).

Tablo 4.22'de Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre 26 yıl ve üstü mesleki kıdemi olan öğretmenlerin içsel doyum algılarının (medyan=49.00); 6-10 yıl (medyan=46.00), 11-15 yıl (medyan=47.00) ve 16-20 yıl (medyan=48.00) mesleki kıdemi olan öğretmenlerin içsel doyum algılarından yüksek olduğu bulunmuştur (p<0.05). 21-25 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin içsel doyum algılarının (medyan=48.50); 6-10 yıl (medyan=46.00) ve 11-15 yıl (medyan=47.00) mesleki kıdemi olan öğretmenlerin içsel doyum algılarından yüksek olduğu bulunmuştur (p<0.05).

Tablo 4.22'de Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre 26 yıl ve üstü mesleki kıdemi olan öğretmenlerin dışsal doyum algılarının (medyan=31.00); 6-10 yıl (medyan=27.00), 11-15 yıl (medyan=27.00) ve 16-20 yıl (medyan=29.00) mesleki kıdemi olan öğretmenlerin dışsal doyum algılarından yüksek olduğu bulunmuştur (p<0.05). 21-25 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin dışsal doyum algılarının (medyan=30.00); 6-10 yıl (medyan=27.00) ve 11-15 yıl (medyan=27.00) mesleki kıdemi olan öğretmenlerin dışsal doyum algılarından yüksek olduğu bulunmuştur (p<0.05).

Tablo 4.22'de Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre 26 yıl ve üstü mesleki kıdemi olan öğretmenlerin iş doyumu algılarının (medyan=80.00); 6-10 yıl (medyan=73.00), 11-15 yıl (medyan=72.00) ve 16-20 yıl (medyan=76.00) mesleki kıdemi olan öğretmenlerin iş doyumu algılarından yüksek olduğu bulunmuştur (p<0.05). 21-25 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin iş doyumu algılarının (medyan=78.00); 6-10 yıl (medyan=73.00) ve 11-15 yıl (medyan=72.00) mesleki kıdemi olan öğretmenlerin iş doyumu algılarından yüksek olduğu bulunmuştur (p<0.05).

4.2.3.6 Okul Kıdemi Değişkenine Göre İş Doyumu

Öğretmenlerin iş doyumu algılarının okul kıdemi değişkeni açısından incelenmesine ilişkin betimsel istatistikler ve Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 4.23'de verilmiştir.

Tablo 4.23. Okul kıdemi değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarının karşılaştırılması

Boyutlar	Okul Kıdemi	n	Medyan	SO	X^2	p
İçsel Doyum	1-5 yıl	542	48.00	515.26	2.929	0.570
	6-10 yıl	279	47.00	526.97		
	11-15 yıl	131	48.00	541.93		
	16-20 yıl	52	47.00	490.60		
	21 ve Üstü	41	50.00	578.85		
Dışsal Doyum	1-5 yıl	542	28.00	523.03	5.150	0.272
	6-10 yıl	279	28.00	505.28		
	11-15 yıl	131	29.00	530.53		
	16-20 yıl	52	28.00	523.58		
	21 ve Üstü	41	32.00	618.37		
İş Doyumu Toplamı	1-5 yıl	542	76.00	518.59	3.823	0.431
	6-10 yıl	279	75.00	516.11		
	11-15 yıl	131	77.00	536.16		
	16-20 yıl	52	73.50	506.67		
	21 ve Üstü	41	80.00	606.77		

Tablo 4.23'de Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde okul kıdemi değişkenine göre öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumu algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur ($p>0.05$).

4.2.3.7 Öğretim Kademesi Değişkenine Göre İş Doyumu

Öğretmenlerin iş doyumu algılarının öğretim kademesi değişkeni açısından incelenmesine ilişkin betimsel istatistikler, Kruskal Wallis Testi, Jonckheere Terpstra Testi ve Mann Whitney U Testi sonuçları Tablo 4.24'te verilmiştir.

Tablo 4.24. Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarının karşılaştırılması

Değişkenler			Betimsel İstatistik		Kruskal Wallis Testi			Jonckheere Terpstra Testi		Mann Whitney U Testi
Boyutlar		**Öğretim Kademesi**	**n**	**Medyan**	**SO**	**X²**	**p**	**J**	**p**	**Farklar**
İçsel Doyum	A	İlkokul	266	49.00	597.78	27.109	**0.000**	151155.50	**0.000**	A>B,C
	B	Ortaokul	344	48.00	525.06			Z=-5.178		B>C
	C	Lise	435	47.00	475.64			r=-0.160		
Dışsal Doyum	A	İlkokul	266	30.00	554.21	4.551	0.103	-	**-**	-
	B	Ortaokul	344	28.00	522.69					
	C	Lise	435	28.00	504.16					
İş Doyumu Toplamı	A	İlkokul	266	79.00	578.57	15.221	**0.000**	157991.50	**0.000**	A>B,C
	B	Ortaokul	344	75.50	525.49			Z=-3.878		
	C	Lise	435	74.00	487.05			r=-0.120		

Tablo 4.24'te Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin içsel doyum (X^2=27.109, p<0.05) ve iş doyumu (X^2=15.221, p<0.05) algılarında anlamlı fark olduğu; dışsal doyum algılarında fark olmadığı bulunmuştur (p>0.05). Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarındaki farkın içsel doyum boyutundan kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 4.24'te Jonckheere Terpstra Testi sonuçları incelendiğinde öğretim kademesi değişkeninin öğretmenlerin içsel doyum (J=151155.50, p<0.05, r=0.160) ve iş doyumu (J=157991.50, p<0.05, r=0.120) algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu bulunmuştur. Test sonuçlarına göre öğretim kademesi basamakları arttıkça öğretmenlerin içsel doyum ve iş doyumu algılarının düzeyi azalmaktadır (p<0.05).

Tablo 4.24'te Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin içsel doyum algılarının (medyan=49.00); ortaokul (medyan=48.00) ve liselerde (medyan=47.00) görev yapan öğretmenlerin içsel doyum algılarından yüksek olduğu bulunmuştur (p<0.05). Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin içsel doyum algılarının (medyan=48.00), liselerde (medyan=47.00) görev yapan öğretmenlerin içsel doyum algılarından yüksek olduğu bulunmuştur (p<0.05).

Tablo 4.24'te Mann Whitney U Testi sonuçlarına göre ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu algılarının (medyan=79.00); ortaokul

(medyan=75.50) ve liselerde (medyan=74.00) görev yapan öğretmenlerin iş doyumu algılarından yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0.05$).

4.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın "Öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" şeklinde olan üçüncü alt problemine cevap bulmak için Spearman korelasyon katsayısı analizinden yararlanılmıştır.

4.3.1 Örgütsel Dürüstlük ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler

Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkilere yönelik bulgular Tablo 4.25'te verilmiştir.

Tablo 4.25. Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkilere yönelik Spearman korelasyon katsayısı

Değişkenler		Dağıtımsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet	Örgütsel Adalet Toplamı
Örgütsel Dürüstlük Toplamı	r	0.771	0.830	0.786	0.856
	p	0.000	0.000	0.000	0.000
	n	1045	1045	1045	1045

Tablo 4.25 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algıları ile dağıtımsal adalet ($r=0.771$), işlemsel adalet ($r=0.830$), etkileşimsel adalet ($r=0.786$) ve örgütsel adalet ($r=0.856$) algıları arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır ($p<0.05$).

4.3.2 Örgütsel Dürüstlük ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler

Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük ile iş doyumu algıları arasındaki ilişkilere yönelik bulgular Tablo 4.26'da verilmiştir.

Tablo 4.26. Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük ile iş doyumu algıları arasındaki ilişkilere yönelik Spearman korelasyon katsayısı

Değişkenler		İçsel Doyum	Dışsal Doyum	İş Doyumu Toplamı
Örgütsel Dürüstlük Toplamı	r	0.535	0.552	0.571
	p	0.000	0.000	0.000
	n	1045	1045	1045

Tablo 4.26 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algıları ile içsel doyum (r=0.535), dışsal doyum (r=0.552) ve iş doyumu (r=0.571) algıları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır (p<0.05).

4.3.3 Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler

Öğretmenlerin örgütsel adalet ile iş doyumu algıları arasındaki ilişkilere yönelik bulgular Tablo 4.27'de verilmiştir.

Tablo 4.27. Öğretmenlerin örgütsel adalet ile iş doyumu algıları arasındaki ilişkilere yönelik Spearman korelasyon katsayısı

Değişkenler		İçsel Doyum	Dışsal Doyum	İş Doyumu Toplamı
Dağıtımsal Adalet	r	0.531	0.548	0.565
	p	0.000	0.000	0.000
	n	1045	1045	1045
İşlemsel Adalet	r	0.592	0.614	0.633
	p	0.000	0.000	0.000
	n	1045	1045	1045
Etkileşimsel Adalet	r	0.513	0.501	0.531
	p	0.000	0.000	0.000
	n	1045	1045	1045
Örgütsel Adalet Toplamı	r	0.597	0.613	0.635
	p	0.000	0.000	0.000
	n	1045	1045	1045

Tablo 4.27 incelendiğinde öğretmenlerin dağıtımsal adalet ile içsel doyum (r=0.531), dışsal doyum (r=0.548) ve iş doyumu (r=0.565) algıları arasında; işlemsel adalet ile içsel doyum (r=0.592), dışsal doyum (r=0.614) ve iş doyumu (r=0.633) algıları arasında; etkileşimsel adalet ile içsel doyum (r=0.513), dışsal doyum (r=0.501) ve iş doyumu (r=0.531) algıları arasında; örgütsel adalet ile içsel doyum (r=0.597), dışsal doyum (r=0.613) ve iş doyumu (r=0.635) algıları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır ($p<0.05$).

4.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

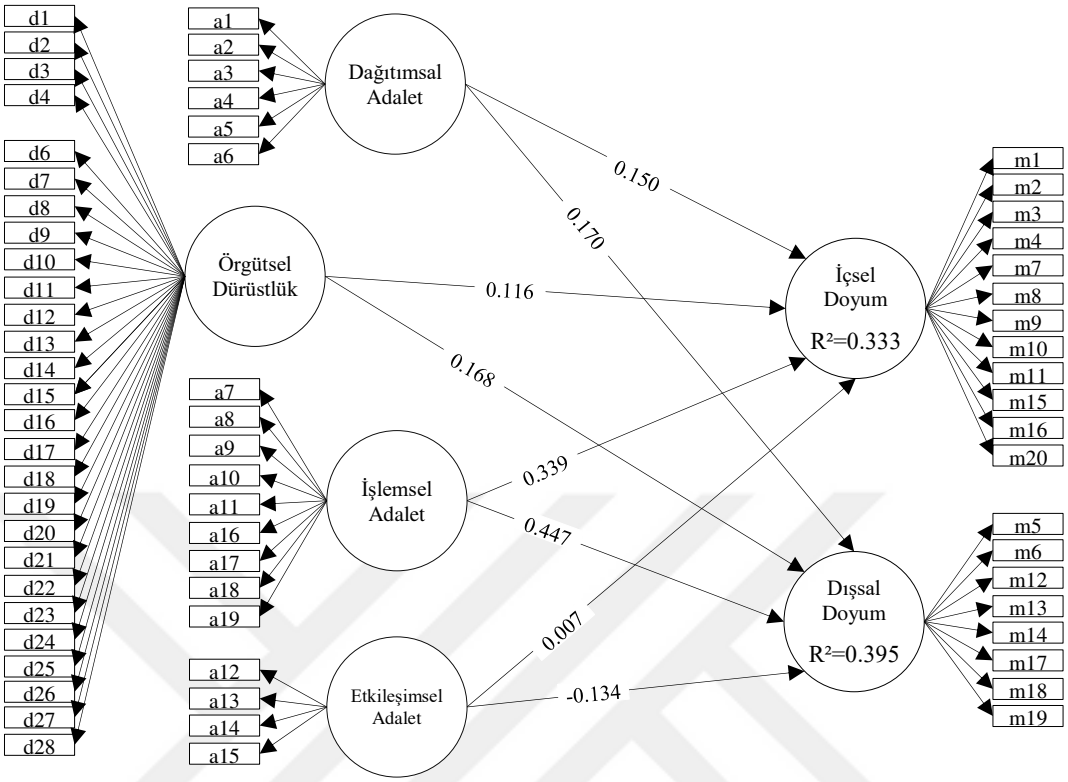
Araştırmanın "Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlük algıları, iş doyumu algılarını yordamakta mıdır?" şeklinde olan dördüncü alt problemine cevap bulmak için normal dağılım göstermeyen verilerle analiz imkânı sağlayan SmartPLS programı aracılığı ile PLS-SEM kullanılmıştır.

Alt problem iki farklı model kurularak cevaplanmaya çalışılmıştır. Birinci modelde ölçek maddeleri gözlenen değişken boyutlar gizil değişken olarak tanımlanırken ikinci modelde boyut toplamları gözlenen değişken ölçek toplamları gizil değişken olarak tanımlanmıştır. Kurulan ikinci model dördüncü alt probleme cevap verirken birinci model, kurulan ikinci modelin ayrıntıları hakkında daha açıklayıcı bilgiler sunmaktadır.

4.4.1 Madde Puanları ile Kurulan Modelin İncelenmesi

Araştırmada yapısal modelin değerlendirilmesinde SmartPLS programında ilk olarak eş doğrusallık incelenmiştir. Sonrasında ise determinasyon katsayısı R^2, etki büyüklüğü f^2 ve yol katsayısı olan β değerini hesaplamak için PLS yol analizi çalıştırılmıştır. Stone-Geisser Q^2 tahmin gücü değeri için Blindfolding Analizi kullanılmıştır. Yol katsayılarının anlamlılıklarını değerlendirmek için yeniden örnekleme (bootstrapping) yöntemi ile örneklemden 5000 alt örneklem oluşturularak t ve anlamlılık değerleri hesaplanmıştır.

Madde puanları ile oluşturulan yapısal model Şekil 4.1'de verilmiştir.



Şekil 4.1. PLS-SEM madde puanlı yol analizi sonuç çıktısı

Model yapısında eş doğrusallığın olup olmadığını VIF değerlerine bakarak tespit etmemiz mümkündür. Ölçek maddeleri ile maddelerin ait oldukları değişkenler arasındaki VIF değerleri Tablo 4.28'de verilmiştir.

Tablo 4.28 incelendiğinde en yüksek VIF değerinin (5.386) örgütsel dürüstlük ölçeğinin madde 24 göstergesi ile örgütsel dürüstlük değişkeni arasında olduğu görülmektedir. Modelde yer alan göstergeler ile değişkenler arasındaki VIF değerleri 10'dan küçük olduğundan maddelere ilişkin eş doğrusallık konusunda endişe edecek durum bulunmamaktadır.

Tablo 4.28. Madde puanlı modelde ölçek maddelerine ait VIF değerleri

Madde No	Örgütsel Dürüstlük	Dağıtımsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
1	2.993	3.214			1.992	
2	3.070	2.897			2.305	
3	3.337	3.513			2.448	
4	4.254	5.358			2.552	
5		4.719				4.204
6	3.663	4.841				4.034
7	3.650				2.052	
8	4.767		3.686		1.989	
9	3.065		3.915		2.602	
10	2.730		3.455		2.157	
11	3.851		2.664		2.626	
12	4.138		3.258	3.890		2.854
13	4.136			4.747		1.958
14	4.179			3.883		1.901
15	3.095			3.201	3.380	
16	3.717		3.724		3.691	
17	4.891		3.966			2.196
18	5.205		4.204			2.960
19	3.688		3.814			2.500
20	5.040				2.722	
21	4.504					
22	4.555					
23	4.933					
24	5.386					
25	4.932					
26	5.336					
27	5.160					
28	4.887					

Örgütsel adalet boyutları ve örgütsel dürüstlük ile iş doyumu boyutları arasındaki VIF değerleri Tablo 4.29'da verilmiştir.

Tablo 4.29. Madde puanlı modelde iç model VIF değerleri

Değişkenler	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
Dağıtımsal Adalet	3.207	3.207
İşlemsel Adalet	5.534	5.534
Etkileşimsel Adalet	4.213	4.213
Örgütsel Dürüstlük	4.111	4.111

Tablo 4.29 incelendiğinde en yüksek VIF değerinin 5.534 ile işlemsel adalet ile içsel doyum arasında olduğu görülmektedir. Modelde yer alan değişkenler arasındaki VIF değerleri 10'dan küçük olduğundan eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır.

Madde puanlı yapısal modelde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki direkt etkilerine ilişkin değerler Tablo 4.30'da verilmiştir.

Tablo 4.30. Madde puanlı modelde örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlüğün iş doyumuna direkt etkileri

İlişkiler	**β**	**s**	**t**	**p**	**f²**	**R²**	**Q²**
Dağıtımsal Adalet → İçsel Doyum	0.150	0.046	3.253	**0.001**	0.011	0.333	0.188
İşlemsel Adalet → İçsel Doyum	0.339	0.071	4.753	**0.000**	0.031		
Etkileşimsel Adalet → İçsel Doyum	0.007	0.064	0.111	0.911	0.000		
Örgütsel Dürüstlük → İçsel Doyum	0.116	0.068	1.707	0.088	0.005		
Dağıtımsal Adalet → Dışsal Doyum	0.170	0.044	3.843	**0.000**	0.015	0.395	0.237
İşlemsel Adalet → Dışsal Doyum	0.447	0.069	6.501	**0.000**	0.060		
Etkileşimsel Adalet → Dışsal Doyum	-0.134	0.059	2.283	**0.022**	0.007		
Örgütsel Dürüstlük → Dışsal Doyum	0.168	0.063	2.656	**0.008**	0.011		
Doymuş Model SRMR Değeri = 0.043							

Tablo 4.30 incelendiğinde örgütsel dürüstlük ve örgütsel adalet boyutlarının birlikte iş doyumunun içsel doyum boyutundaki varyansın %33.3'ünü (R^2=0.333) yordadığı bulunmuştur. Kısaca modeldeki bağımsız değişkenlerin birlikte içsel doyumu düşük düzeyde yordadığı söylenebilir. İçsel doyumun yordanmasında dağıtımsal adaletin çok düşük etki büyüklüğüyle pozitif ve anlamlı katkısının olduğu (β = 0.150, f^2=0.011, $p<0.05$), İşlemsel adaletin düşük etki büyüklüğüyle pozitif ve anlamlı katkısının olduğu (β = 0.339, f^2=0.031, $p<0.05$) bulunmuştur. Etkileşimsel adalet ve örgütsel dürüstlüğün içsel doyumun yordanmasına katkısının olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Tablo 4.30 incelendiğinde örgütsel dürüstlük ve örgütsel adalet boyutlarının birlikte dışsal doyum boyutundaki varyansın %39.5'ini (R^2=0.395) yordadığı bulunmuştur. Kısaca modeldeki bağımsız değişkenlerin birlikte dışsal doyumu düşük düzeyde yordadığı söylenebilir. Dışsal doyumun yordanmasında dağıtımsal adaletin çok düşük etki büyüklüğüyle pozitif ve anlamlı katkısının olduğu (β = 0.170, f^2=0.015, $p<0.05$), İşlemsel adaletin düşük etki büyüklüğüyle pozitif ve anlamlı katkısının olduğu (β = 0.447, f^2=0.060, $p<0.05$), etkileşimsel adaletin çok düşük etki büyüklüğüyle negatif ve anlamlı katkısının olduğu (β =-0.134, f^2=0.007, $p<0.05$), örgütsel dürüstlüğün çok düşük etki büyüklüğüyle pozitif ve anlamlı katkısının olduğu (β = 0.168, f^2=0.011, $p<0.05$) görülmektedir.

Tablo 4.30'da modeldeki değişkenler olan örgütsel adalet boyutları ve örgütsel dürüstlük birlikte iş doyumunun dışsal doyum boyutunu (R^2=0.395) içsel doyum boyutuna göre (R^2=0.333) daha fazla yordamaktadır.

Tablo 4.30'da verilen Q^2 değerlerinden görüldüğü üzere içsel doyum boyutu için Q^2=0.188 ve dışsal doyum boyutu için Q^2=0.237 değerleri sıfırdan büyük olduğu için model gerçeği yansıtmaktadır.

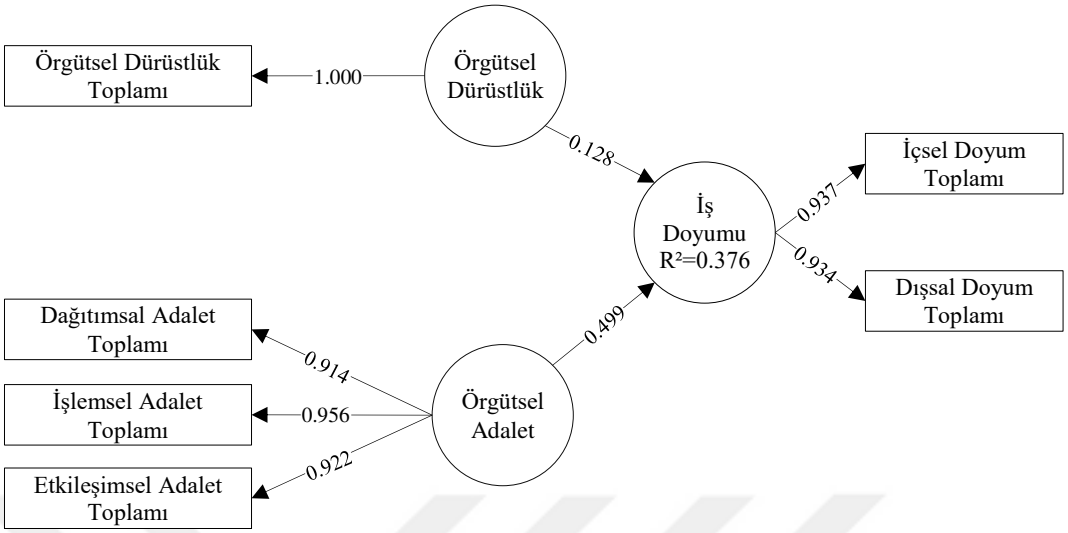
Örgütsel dürüstlük, dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet boyutlarının iş doyumunun içsel ve dışsal boyutlarına direkt etkilerini incelemeye yönelik kurulan çok boyutlu bu modelin geçerli olup olmadığı uyum iyiliği değerlerinden SRMR değeri ile belirlenmiştir. Buna göre Tablo 4.30'da verilen SRMR değeri doymuş modelde 0.043 ile 0.08'in altında bir değer almakla modelin iyi uyumunu göstermektedir.

4.4.2 Toplam Puanlarla Kurulan Modelin İncelenmesi

Araştırmanın dördüncü alt probleminde örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlüğün iş doyumunu yordayıp yordamadığı hususunda madde puanları ile kurulan modelle birlikte daha genel sonuçlar elde etmek amacıyla ölçek boyutlarına ait toplam puanlarla ölçüm modeli kurulmuştur.

Toplam puanlarla kurulan ölçüm modelinde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin geçerlilik ve güvenilirlik kriterleri araştırmacı tarafından incelenmiştir. Yapılan inceleme neticesinde gösterge güvenilirlikleri ve değişkenlere ait Cronbach alfa, Rho_A ve bileşik güvenilirlik değerlerinin alanyazında kabul gören sınırların çok üstünde olduğu tespit edilmiştir. Geçerlilikte ise birleşme geçerliliği olarak gösterge yükleri ve AVE değerlerinin alanyazında kabul gören sınırların çok üstünde olduğu; ayrışma geçerliliği olarak Fornell Larcker Kriterinin sağlandığı, çapraz yükleme koşulu olarak göstergelerin ait oldukları değişkenlerle en yüksek korelasyona sahip olduğu, değişkenler arası HTMT değerlerinin de makul düzeyde olduğu belirlenmiştir. Modele ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik kriterleri sağlandığından yol analizi aşamasına geçilmiştir.

Toplam puanlar ile oluşturulan yapısal model Şekil 4.2'de verilmiştir.



Şekil 4.2. PLS-SEM toplam puanlı yol analizi sonuç çıktısı

Model yapısında eş doğrusallığın olup olmadığı VIF değerlerine bakılarak anlaşılabilir. Ölçek boyutları ile ölçek toplamları arasındaki VIF değerleri Tablo 4.31'de verilmiştir.

Tablo 4.31. Toplam puanlı modelde ölçek boyutlarına ilişkin VIF değerleri

Değişkenler	**Örgütsel Adalet**	**Örgütsel Dürüstlük**	**İş Doyumu**
Dağıtımsal Adalet	2.993		
İşlemsel Adalet	4.876		
Etkileşimsel Adalet	3.683		
Örgütsel Dürüstlük		1.000	
İçsel Doyum			2.284
Dışsal Doyum			2.284

Tablo 4.31 incelendiğinde en yüksek VIF değerinin (4.876) işlemsel adalet ile örgütsel adalet arasında olduğu görülmektedir. Modelde yer alan göstergeler ile değişkenler arasında VIF değerleri 10'dan küçük olduğundan eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır.

Örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlük ile iş doyumu arasındaki VIF değerleri Tablo 4.32'de verilmiştir.

Tablo 4.32. Toplam puanlı modelde iç model VIF değerleri

Değişkenler	**İş Doyumu**
Örgütsel Adalet	4.001
Örgütsel Dürüstlük	4.001

Tablo 4.32 incelendiğinde örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlük ile iş doyumu arasındaki VIF değerlerinin (4.001) birbirine eşit olduğu görülmektedir. Modelde yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında VIF değerleri 10'dan küçük olduğundan eş doğrusallık problemi bulunmadığı tespit edilmiştir.

Modelde t değerlerini hesaplayabilmek amacıyla örneklem 5000 birime çıkartarak yeniden örnekleme yöntemine (bootstrapping) başvurulmuştur. Bağımsız değişkenlerin Bağımlı değişken üzerindeki direkt etkilerine ilişkin değerler Tablo 4.33'te verilmiştir.

Tablo 4.33. Toplam puanlı modelde örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlüğün iş doyumuna direkt etkileri

İlişkiler	**β**	**s**	**t**	**f²**	**p**	**R²**	**Q²**
Örgütsel Adalet → İş Doyumu	0.499	0.066	7.621	0.100	**0.000**	0.376	0.314
Örgütsel Dürüstlük → İş Doyumu	0.128	0.063	2.020	0.007	**0.043**		
Doymuş Model SRMR Değeri = 0.042							

Tablo 4.33 incelendiğinde örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlüğün birlikte iş doyumundaki varyansın %37.6'sını (R^2=0.376) yordadığı bulunmuştur. Kısaca modeldeki bağımsız değişkenlerin birlikte iş doyumunu düşük düzeyde yordadığı söylenebilir. İş doyumunun yordanmasında örgütsel adaletin düşük etki büyüklüğüyle pozitif ve anlamlı katkısının olduğu (β = 0.499, f^2=0.100, $p<0.05$), örgütsel dürüstlüğün çok düşük etki büyüklüğüyle pozitif ve anlamlı katkısının olduğu (β = 0.128, f^2=0.007, $p<0.05$) bulunmuştur.

Tablo 4.33'te verilen iş doyumunun Q^2=0.314 değeri sıfırdan büyük olduğu için model gerçeği yansıtmaktadır. Tablo 4.33'te SRMR değeri doymuş modelde 0.042 ile 0.08'in altında bir değer almakla modelin iyi uyumunu göstermektedir.

5. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular alanyazında yer alan diğer çalışmalarla karşılaştırılarak tartışılmış ve elde edilen bulgulara ilişkin sonuçlar ve öneriler verilmiştir.

5.1 Tartışma

Bu kısımda araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgular ile başka araştırmaların bulguları karşılaştırılarak tartışılmıştır. Bulgulara ilişkin tartışma başlıklar halinde verilmiştir.

5.1.1 Birinci Alt Probleme Ait Bulgulara İlişkin Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemindeki öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algılarına ilişkin bulgular başlıklar halinde tartışılmıştır.

5.1.1.1 Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarının düzeyi birbirbirine yakın bulunurken etkileşimsel adalet algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma bulgularını karşılaştırmak amacıyla araştırmada kullanılan Örgütsel Adalet Ölçeğinin öğretmenlere uygulandığı diğer araştırmalara ait ortalamalar Tablo 5.1'de verilmiştir.

Tablo 5.1. Örgütsel adalete ilişkin bulguların diğer araştırmalarla karşılaştırılması

Araştırmacı	Yıl	Öğretmenlerin Görev Bölgesi	n	DA $\bar{X}$	İA $\bar{X}$	EA $\bar{X}$	ÖA $\bar{X}$
Bu araştırma		Bolu Merkez ilkokul ortaokul lise	1045	3.91	3.89	4.15	3.95
Uğurlu	2009	Hatay ilkokul ortaokul	954	4.24	4.22	4.38	4.26
Çırak ve Atanur Başkan	2015	Ankara Yenimahalle ilkokul ve ortaokul	357	3.83	3.85	4.25	3.87
Babaoğlan ve Ertürk	2013	Burdur ilkokul ortaokul lise	1463	3.73	3.70	4.02	-
Korkut	2019	Malatya Battalgazi ve Yeşilyurt ilçeleri ilkokul	442	3.88	3.79	3.99	3.85
Acar	2011	Ankara, Kırıkkale, Kırşehir, Mersin, Erzurum, Batman lise beden eğitimi öğretmenleri	309	3.56	3.80	3.91	3.79
Şamdan	2019	İstanbul Anadolu yakası resmi ve özel ilkokul ve ortaokul	789	3.7	3.75	3.56	3.67
Polat	2007	Türkiye geneli lise	1281	3.61	3.59	3.91	3.66
Akyavuz	2017	Kilis ilkokul ve ortaokul	158	3.51	3.36	3.67	3.48
Güneş ve Küçüksüleymanoğlu	2020	İstanbul Pendik ilkokul, ortaokul ve lise	721	3.36	3.27	3.77	3.41
Şahin	2014	Bursa resmi ve özel lise	623	3.26	3.26	3.56	3.39
Akar	2017	Kilis anaokulu ilkokul ortaokul lise	1565	-	-	-	3.19
Yıldız	2013	Bolu Merkez ilkokul	171	3.17	2.97	3.35	3.16

DA: Dağıtımsal Adalet **İA:** İşlemsel Adalet **EA:** Etkileşimsel Adalet **ÖA:** Örgütsel Adalet

Tablo 5.1'de öğretmenlerle yapılan araştırmalarda örgütsel adalete ilişkin ortalamalar incelendiğinde Uğurlu (2009)'nun araştırmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algısı çok yüksek düzeyde, Şahin (2014), Akar (2017) ve Yıldız (2013)'ın araştırmalarında orta düzeyde, araştırma bulgusuda dâhil olmak üzere diğer çoğu araştırmada yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırmalarda öğretmenlerin olumlu örgütsel adalet algılarına sahip olması okul yöneticilerinin ödül ve cezaların dağıtımında, yönetimsel uygulama ve süreçlerde, iletişimde öğretmenlere yeterli düzeyde adil davranış sergilediklerini göstermektedir. Bu durum adil uygulamalar açısından okul kültürü ve özellikle de yöneticilik mesleği kültürünün okullarda yerleşmiş olmasına bağlanabilir.

Tablo 4.22'deki örgütsel adaletin boyutlarına ilişkin ortalamalar incelendiğinde Şamdan (2019)'un bulgusu hariç bütün araştırmalarda etkileşimsel adalete ilişkin ortalamaların diğer boyutların ortalamalarından yüksek olduğu görülmektedir. Araştırma bulgusu, bu bulguyla paralellik göstermektedir. Etkileşimsel adalete ilişkin ortalamaların diğer boyutların ortalamalarından yüksek olması yöneticilik mesleğinin nezaket, onurlu ve saygılı davranış sergileme gibi

özelliklerinden kaynaklanabilir. Özellikle yöneticilerin insan ilişkileri hususunda hizmet içi eğitimlerle desteklenmesi bu yeteneklerinin geliştirilmesine fayda sağlamış olabilir.

Öğretmenler okul yöneticilerini, derslerin dağıtımda diğer dağıtımsal adalet uygulamalarına göre daha adil değerlendirirken öğretmenlere eşit sorumluluk yüklenmesi ve ders dışı işlerin dağıtımında daha az adil değerlendirmektedir. Derslerin dağıtımı hususunda yöneticiler mevzuat gereği dengeli olmak zorundadır. Bu konuda mevzuatın zorlayıcı gücü bulunmaktadır. Yine derslerin dağıtımı öğretmenlerin ek ders ücretlerini etkileyebileceğinden dolayı üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir konudur. Bu konuda yapılabilecek adaletsizliklerin okulda çatışmaya neden olabileceği unutulmamalıdır. Yöneticiler derslerin adil dağıtımına bu nedenlerden dolayı önem veriyor olabilir. Ancak öğretmenlere eşit sorumluluk yüklenmesi ve ders dışı işlerin dağıtımında yöneticiler cinsiyet ve medeni duruma göre öğretmenlere farklı davranabilir ve sonuçta bu konulardaki dağıtımsal adalet algısı, diğer dağıtımsal adalet konularına göre düşük olabilir. Hatta okullarda öğretmenler arasında oluşan informal grupların, okul müdürü ile olan iletişimi de bu algıyı etkileyebilir.

Öğretmenler okul yöneticilerini, mevzuat hükümlerinin yansız ve tutarlı uygulanması ile kararların öğretmenlerle paylaşılmasında diğer işlemsel adalet uygulamalarına göre daha adil bulurken kararların öğretmenlerle tartışılması, kararların sorgulanmasına izin verilmesi ve karar almadan önce öğretmenlerden bilgi toplanması hususlarında daha az adil görmektedirler. Okul yönetiminde öğretmenlerin karar sürecinde bulunmaları yöneticiler açısından uygulanması gereken bir konudur. Ancak yöneticilerin iş yükünün fazla olması, bazen kararların hızlı bir şekilde alınması gerektiği ve okul yapısındaki karmaşıklığın bu sürece zarar verdiği düşünülebilir.

Öğretmenler okul yöneticilerini, onurlu ve saygılı davranma hususlarında diğer etkileşimsel adalet uygulamalarına göre daha adil görürken öğretmenlerin sorunlarına karşı duyarlılığı hususunda daha az adil görmektedir. Okul müdürlerinin öğretmenlere saygılı ve onurlu davranması eğitim camiası açısından güzel bir davranış olarak değerlendirilmektedir. Buna göre okul müdürleri

öğretmenlerle iletişime daha fazla önem vermekte, öğretmenlere nezaketle yaklaşmakta ve öğretmenlerin haklarına saygı göstermektedirler. Ancak müdürlerin öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlılığı ile ilgili öğretmenlerin adalet algısının diğer etkileşimsel adalet konularına ilişkin algılardan düşük olmasının nedeni yine müdürlerin iş yükünün fazla olmasına bağlanabilir. Ayrıca bu konuyu okul müdürleri öncelikli görevleri arasında görmüyor olabilir.

Dağıtımsal adalet boyutunda ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtılması ile ilgili 3. maddenin en yüksek, derslerin adil dağıtımı ile ilgili 2. maddenin ise en düşük standart sapma değerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum öğretmenlerin ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtılmasına yönelik adalet algılarında diğer dağıtımsal adalet konularına göre görüş birliğinin daha az olduğunu, derslerin adil dağıtımına yönelik adalet algılarında gürüş birliğinin daha fazla olduğunu göstermektedir. Bunun nedenleri kişisel değişkenlerin öğretmenlerin algılarında farklılık oluşturup oluşturmamasından kaynaklanmış olabilir.

İşlemsel adalet boyutunda okul müdürünün kararları öğretmenlerle tartışması ile ilgili 16. maddenin en yüksek, okul müdürünün mevzuat hükümlerini öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygulaması ile ilgili 10. maddenin en düşük standart sapma değerine sahip olduğu saptanmıştır. İşlemsel adalet boyutunda ortalaması yüksek maddelerin standart sapmalarının düşük, ortalaması düşük maddelerin standart sapmalarının ise yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin daha adil algıladıkları işlemsel adalet uygulamalarına yönelik görüş birliğinin daha fazla olduğunu göstermektedir.

Etkileşimsel adalet boyutunda okul müdürünün öğretmenlere nazik davranması ile ilgili 12. maddenin en yüksek, okul müdürünün öğretmenlerle ilgili karar verirken yasal haklarını göz önünde bulundurması ile ilgili 15. maddenin ise en düşük standart sapma değerine sahip olduğu görülmektedir. Yine işlemsel adalet boyutuna benzer şekilde öğretmenlerin etkileşimsel adalet uygulamaları içinden daha yüksek düzeyde adil algıladıkları konularda görüş birliği artmaktadır.

5.1.1.2 Öğretmenlerin Örgütsel Dürüstlük Algılarına İlişkin Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel dürüstlüğe ilişkin algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum okul yöneticilerinin yönetsel uygulama ve eylemleri gerçekleştirirken evrensel ilke ve değerlere göre yeterli düzeyde uygun davranışlar sergilediğini göstermektedir.

Yöneticilerin emanete önem vermesi, görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi ile ilgili öğretmenlerin dürüstlük algılarının diğer dürüstlük konulara göre yüksek olduğu ancak yöneticilerin hatalarını kabul etme ve tutarlı olma konularında öğretmenlerin dürüstlük algılarının düşük olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticileri emanete önem vermekte, görev ve sorumluluklarını yerine getirme hususunda duyarlı davranmaktadırlar. Her ne kadar öğretmenlerin algılarına göre yöneticilerin hatalarını kabul etme ve tutarlı olma noktasında yeterli düzeyde oldukları tespit edilse de bu hususlara daha fazla önem vermeleri gerektiği görülmektedir. Aksi halde öğretmenlerin güven, bağlılık, iş doyumu vb. durumları olumsuz etkilenebilir. Okullarda öğretmenlerin olduğu gibi okul müdürlerinin de çeşitli rolleri vardır. Rol çatışmalarının tutarlı davranış algısını etkileyebileceği göz önüne alınabilir.

Problemlerde kendini korumak için sorumluluğu başkasına atma ile ilgili 23. madde en yüksek, ödünç aldığı bir şeyi zamanında iade etme ile ilgili 15. maddenin de en düşük standart sapma değerine sahip olduğu bulunmuştur. Genel olarak ortalaması daha düşük olan maddelerin standart sapma değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum yöneticilerin hatalarını kabul etme ve tutarlı olma konularına ilişkin öğretmenlerin dürüstlük algılarında görüş birliğinin daha az olduğunu göstermektedir.

5.1.1.3 Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarına İlişkin Tartışma

Öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum öğretmenlik mesleğinin özellik ve şartlarının öğretmenlerde olumlu duygulara neden olduğu şeklinde düşünülebilir.

Araştırma bulgularını karşılaştırmak amacıyla araştırmada kullanılan Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin öğretmenlere uygulandığı diğer araştırmalara ait ortalamalar Tablo 5.2'de verilmiştir.

Tablo 5.2. İş doyumuna ilişkin bulguların diğer araştırmalarla karşılaştırılması

Araştırmacı	Yıl	Öğretmenlerin Görev Bölgesi	n	İD $\bar{X}$	DD $\bar{X}$	GD $\bar{X}$
Bu Araştırma		Bolu Merkez ilkokul ortaokul lise	1045	3.89	3.47	3.72
Kul	2010	Sakarya ve Bartın beden eğitimi öğretmenleri	273	-	-	3.83
Karakuş	2008	Malatya, Elazığ, Diyarbakır ve Batman ilkokul ortaokul	821	3.55	3.79	3.64
Savaş	2012	Gaziantep Şahinbey ve Şehitkâmil ilçeleri ilkokul ortaokul	997	3.63	3.45	3.56
Bil	2018	Ankara ili özel ve resmi lise	408	3.56	3.11	3.33
Ersözlü	2012	Tokat ilkokul ortaokul	827	-	-	2.66
Kılıç	2019	Erzurum Merkez ilkokul ortaokul lise	649	3.99	3.77	-

İD: İçsel Doyum **DD:** Dışsal Doyum **GD:** Genel İş Doyumu

Tablo 5.2'de iş doyumunun geneline ilişkin ortalamalar incelendiğinde Kul (2010), Karakuş (2008) ve Savaş (2012)'ın araştırmalarında ortalamaların yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırma bulgusu bu bulgularla benzerlik göstermektedir. Bil (2018) ve Ersözlü (2012)'nün araştırmalarında iş doyumu geneline ilişkin ortalama orta düzeyde bulunmuştur. Araştırmalarda boyutlara ilişkin ortalamalar incelendiğinde Karakuş (2008)'in bulgusu hariç dışsal doyuma ilişkin ortalamaların içsel doyuma ait ortalamalardan düşük olduğu görülmektedir. Araştırma bulgusu bu bulgularla da benzerlik görtermektedir. Bu durum öğretmenlerin iş doyumunu dışsal olarak etkileyen okul yönetiminin karar alma süreçleri, özellikle ücret ve terfi gibi faktörlerle açıklanabilir.

İçsel doyum boyutunda öğretmenlerin yaptıkları işle ilgili olarak başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmeleri ile ilgili 9. madde ve öğretmenlere sabit bir iş olanağı sağlaması ile ilgili 8. madde ortalamalarının içsel doyum ortalamasından yüksek olduğu; toplumda "saygın bir kişi" şansını vermesi

ile ilgili 4. madde, tek başına çalışma olanağı olması ile ilgili 2. madde, her zaman meşgul etmesi ile ilgili 1. madde, kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi ile ilgili 15. madde ve ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı olması ile ilgili 3. madde ortalamalarının içsel doyum ortalamasından düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu Bil (2018)'in içsel doyum maddelerine ait ortalama bulgularıyla hemen hemen benzerlik göstertermektedir. Öğretmenlerin başkalarına faydalı olma ve sabit bir işe sahip olma duygularının onların içsel doyumunu artırdığı söylenebilir. Öğretmenlerin içsel doyumunu düşürücü etkiye neden olan yargıların saygınlık ve mesleklerini özgür şekilde yapmaları hususunda olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin eğitim programları, mevzuat ve denetim baskısı ile çalışılan ortamın fiziki yetersizlikleri, araç-gereç eksikliği gibi yapısal baskılar nedeniyle kendi geliştirdiği teknik ve yöntemleri uygulayamaması onların görevlerini özgür şekilde yerine getirmelerini etkileyebilir. Öğretmenlerin daha özgür çalışmasını kolaylaştıracak düzenlemelerin içsel doyumlarını artırabileceği düşünülebilir. Kısaca öğretmenlerin mesleklerinde içsel doyumlarının artırılması için mesleğin saygınlık kazanması ve öğretmenlerin daha özgür çalışabileceği ortamların oluşturulması gerekliliği açıkça görülmektedir.

Dışsal doyum boyutu ile ilgili olarak öğretmenlerin yaptıkları iş karşılığında alınan ücret ile ilgili 13. madde ve iş içinde terfi olanağının olması ile ilgili 14. madde ortalamalarının dışsal doyum ortalamasından düşük, diğer maddelerin ortalamalarının ise genel ortalamadan yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu Bil (2018)'in araştırma bulgusuyla birebir uyuşmaktadır. Mevcut durumda öğretmenlik mesleği maaşları ve terfi olanakları, öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerini düşürmektedir.

Araştırmada içsel doyum ortalamasının dışsal doyum ortalamasından yüksek olduğu hatta içsel doyum boyutuna ait madde ortalamalarının dışsal doyum madde ortalamalarının tamamından yüksek olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin gerçekleştirilen faaliyetler, bağımsızlık, çeşitlilik, sosyal statü, ahlaki değerler, güvenlik, sosyal hizmetler, otorite, yeteneklerden faydalanma, sorumluluk, yaratıcılık ve başarı gibi içsel doyum faktörleri; yönetim ilişkileri, teknik yardım, işletme politikaları, ücret, yükselme, çalışma koşulları, iş arkadaşları ile olan ilişkiler ve takdir edilme gibi dışsal doyum faktörlerinden daha fazla doyum

sağlamalarına neden olmaktadır. Kısaca söylenebilir ki öğretmenler içsel olarak doyuma daha fazla ulaşmaktadırlar. Bu durum içsel doyum faktörlerinin Herzberg'in teorisinde de ifade edildiği gibi motivasyon faktörler olması ve varlığının doyum oluşturması, yokluğunun doyumsuzluğa neden olmaması; dışsal doyum faktörlerinin ise hijyen faktörler olması nedeniyle yokluğunun doyumsuzluğa neden olması, varlığının doyum oluşturmaması ile açıklanabilir. Öğretmenlerin iş doyumunun içsel faktörlere önem verilmesi ile iş doyumlarının desteklenebileceği, dışsal faktörlere önem verilmesi ile de iş doyumlarının korunabileceği söylenebilir.

İçsel doyum boyutunda öğretmenlerin ara sıra değişik şeyler yapabilme şanslarının olması ile ilgili 3. maddenin en yüksek, başkaları için bir şey yapabilme olanaklarının olması ile ilgili 9. maddenin de en düşük standart sapma değerine sahip olduğu saptanmıştır. Burada öğretmenler öğretmenlik mesleğinden dolayı topluma faydalı olmaları hususunda daha fazla hemfikir oldukları görülmektedir. Ancak değişik şeyler yapabilme şanslarının olmasına ilişkin görüş birliğinin daha az olması öğretmenlerin branş ve öğretim kademesi değişkeninden etkilenmiş olabilir.

Dışsal doyum boyutunda öğretmenlerin iş içinde terfi olanağının olması ile ilgili 14. madde ve alınan ücret ile ilgili 13. maddenin en yüksek, işle ilgili alınan kararların uygulamaya konulması ile ilgili 12. maddenin en düşük standart sapma değerine sahip olduğu görülmektedir. Dışsal doyum boyutundaki ortalaması daha yüksek maddelerin standart sapma değerlerinin diğer maddelere göre düşük olduğu görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin dışsal doyum algılarının yükseldiği konularda görüş birliğinin daha fazla olduğunu göstermektedir.

5.1.2 İkinci alt Probleme Ait Bulgulara İlişkin Tartışma

Araştırmanın ikinci alt probleminde kişisel değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algılarındaki farklara ilişkin bulgular başlıklar halinde tartışılmıştır.

5.1.2.1 Kişisel Değişkenlere Göre Örgütsel Adalete İlişkin Tartışma

Cinsiyet değişkenine göre tartışma: Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre dağıtımsal adalet algılarında anlamlı fark olduğu ancak işlemsel, etkileşimsel ve örgütsel adalet algılarında ise anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarındaki fark incelendiğinde, erkek öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarının kadın öğretmenlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin dağıtımsal adalet algıları üzerinde etkisinin çok düşük olduğu bulunmuştur.

Yöneticilerin dağıtımsal adalet uygulamalarını, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha az adil düşündüğü söylenebilir. Bu düşüncenin nedenleri arasında okul yöneticilerinin derslerin, ödüllerin dağıtımı ve sorumluluk yüklenmesi gibi dağıtımsal adalet uygulamalarında erkek öğretmenlere önem vermesi olabilir. Hatta çoğu okul müdürünün erkek olması ve erkek öğretmenlerle sosyal ortamları daha çok paylaşmaları kadın öğretmenlerin algılarını etkilemiş olabilir.

Alanyazında öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediğine dair araştırma bulgusunu destekleyen araştırmalar olduğu gibi farklı bulgulara ulaşan araştırmalar da mevcuttur. Her ne kadar araştırmada öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre dağıtımsal adalet algılarında fark çıksa da örgütsel adalet geneline ilişkin algılarında fark görülmemektedir. Bu bulgu Uğurlu (2009), Ay ve Koç (2014), Coşkun (2019), Alanoğlu ve Demirtaş (2019) ile Korkut (2019)'un öğretmenlerle yaptıkları araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Fakat bu bulgu Polat (2007), Çırak ve Atanur Başkan (2015), Demirbilek (2018) ve Şamdan (2019)'ın araştırmalarında öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel adalet algıları erkeklerin lehine fark göstermektedir bulgusuyla farklılık göstermektedir.

Medeni durum değişkenine göre tartışma: Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin dağıtımsal, etkileşimsel ve örgütsel adalet algılarında anlamlı fark olduğu ancak işlemsel adalet algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarındaki farkın dağıtımsal ve etkileşimsel adalet boyutlarından kaynaklandığı görülmektedir. Medeni durum değişkeninin öğretmenlerin dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve örgütsel adalet algıları üzerinde etkisinin çok düşük olduğu bulunmuştur. Bu farklara ilişkin olarak evli öğretmenlerin dağıtımsal, etkileşimsel ve örgütsel adalet algıları, bekâr öğretmenlerin algılarından daha yüksektir. Bunun nedeni okul yöneticilerinin bekâr öğretmenlere daha fazla sorumluluk yüklediği, onların ihtiyaçlarına daha az duyarlı olduğu şeklinde düşünülebilir. Yine evli öğretmenlerin aile yaşamını önemsemeleri, iş yaşamını ikinci plana atmış olabilecekleri ve bu durumun da adalet algılarını etkileyebileceği söylenebilir.

Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre örgütsel adalet algılarındaki farklara ilişkin bulgular, Korkut (2019)'un öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre dağıtımsal ve etkileşimsel adalete ilişkin algıları fark göstermemekte, işlemsel ve örgütsel adalet geneline ilişkin algılarında evlilerin lehine fark göstermekte bulgusuyla hem benzerlikler hem de farklılıklar göstermektedir. Yine araştırma bulguları Şamdan (2019)'ın öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre etkileşimsel ve örgütsel adalet geneline ilişkin algıları fark göstermemekte, dağıtımsal ve işlemsel adalete ilişkin algılarında evlilerin lehine fark göstermekte bulgusuyla hem benzerlikler hem de farklılıklar göstermektedir.

Yaş değişkenine göre tartışma: Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Bu durum yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının benzer olduğunu göstermektedir.

Araştırma bulguları Polat (2007), Uğurlu (2009) ve Coşkun (2009)'un öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algılarında yaş değişkenine göre anlamlı fark olmadığı bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Şamdan (2019) araştırmasında öğretmenlerin işlemsel, etkileşimsel ve örgütsel adalet algıları yaş değişkenine göre anlamlı fark göstermemektedir. Dağıtımsal adalet boyutunda

farklar 40 yaş üstü grubun lehine 30 yaş altı grup arasında görülmüştür. Araştırma bulguları Şamdan (2019)'ın bulgularıyla çoğunlukla benzerlik gösterirken dağıtım adaleti boyutu için farklılık göstermiştir. Yine Çırak ve Atanur Başkan (2015)'ın araştırmasında öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algıları yaş değişkenine göre anlamlı fark göstermektedir. Tüm boyutlarda farklar genelde yaşlı grupların lehine 22-28 yaş grubu ile görülmüştür. Araştırma bulguları Çırak ve Atanur Başkan (2015)'ın bulgularıyla farklılık göstermektedir.

Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre tartışma: Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algılarında anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Okulların öğretmen sayısı değişkeninin öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu bulunmuştur. Okulların öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algılarının düzeyi düşmektedir.

Bulgulara göre 43-49 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algılarının, 36-42 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin algılarından yüksek olması, öğretmen sayısı kalabalık okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete yönelik algısı kalabalık olmayan okullarda görev yapan öğretmenlere göre düşük olması bulgusuyla farklılık göstermektedir. Hatta 43-49 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algılarının öğretmen sayısı kalabalık olmayan okullarda görev yapan öğretmenlerin algılarıyla fark göstermemesi de dikkat çekmektedir. Bu nedenle 43-49 arası öğretmen sayısı olan okullar araştırılmış ve bu okulların Bolu merkez ilçede bulunan Anadolu liseleri olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun Anadolu liselerinin yapısı itibariyle öğrencilerinin seçme sınavından yüksek puan alarak gelmeleri, öğrencilerin akademik hedeflerinin yüksek olması, başarıya odaklanılması ve haliyle başarı odaklı öğretmen ile yöneticilerin olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Yine 36-42 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına ilişkin sıra ortalamalarının diğer gruplara göre düşük olduğu dikkat çekmektedir. Bu okullar araştırılmış ve bu okulların Bolu merkez

ilçede bulunan büyük ortaokullar olduğu tespit edilmiştir. Bu okullardaki örgütsel adalet algısındaki düşüklüğün öğrenci velisi ve okul dışı baskı gruplarının yönetici rol ve yeterliliklerini adil davranışlar yönünden olumsuz etkilemesinden kaynaklanabileceği düşünülebilir.

Araştırma bulgularına göre 43-49 arası öğretmen sayısı olan okullar hariç olmak üzere öğretmen sayısı kalabalık okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algıları, kalabalık olmayan okullarda görev yapan öğretmenlere göre düşük çıkmıştır. Okulların öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin örgütsel adalet algıları düzeyinin azalması anlamlıdır. Bunun nedenleri arasında öğretmen sayısı kalabalık okullarda görev yapan yöneticilerin aşırı iş yükünün olması, her öğretmenin beklentilerine cevap verememeleri, ortak karar alma sürecinin zorlaşması ve öğretmen yönetici arasında iletişimin azalması gibi nedenlerden dolayı örgütsel adalet uygulamalarında eksikliklerin olabileceği düşünülebilir.

Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını inceleyen araştırmalara bakıldığında Polat (2007) ve Korkut (2019)'un öğretmen sayısı kalabalık okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algılarının kalabalık olmayan okullarda görev yapan öğretmenlere göre düşük olduğu bulgusu araştırma bulgusu ile benzerlik göstermektedir.

Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını inceleyen Uğurlu (2010)'nun araştırmasında öğretmenlerin işlemsel, etkileşimsel ve örgütsel adalet algılarında fark olmadığı, dağıtımsal adalete ilişkin algılarında fark olduğu bulunmuştur. Dağıtımsal adalete ilişkin bu fark öğretmen sayısı kalabalık okullarda görev yapan öğretmenlerin algılarının, kalabalık olmayan okullarda görev yapan öğretmenlere göre düşük olduğu bulgusudur. Bu bulgular araştırma bulgusu ile çok az benzerlik göstermektedir.

Yine okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını inceleyen Coşkun (2010)'nun araştırmasında öğretmenlerin süreç ve örgütsel adalet algılarında fark olduğu, dağıtımsal adalet algılarında ise fark olmadığı bulunmuştur. Süreç ve örgütsel adalet algılarındaki bu farklar, öğretmen

sayısı kalabalık okullarda görev yapan öğretmenlerin algılarının, kalabalık olmayan okullarda görev yapan öğretmenlere göre düşük olduğu bulgusudur. Bu bulgular araştırma bulgusu ile genelde benzerlik göstermektedir.

Mesleki kıdem değişkenine göre tartışma: Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Bu bulgu, mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında farklılık oluşturmadığını göstermektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılık göstermediğine dair araştırma bulgusuyla benzerlik gösteren araştırmalar olduğu gibi farklı bulgulara ulaşan araştırmalar da mevcuttur. Alanoğlu ve Demirtaş (2019), Demirbilek (2018) ve Şahin (2014)'in araştırmalarında öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel adalet geneline yönelik algıları fark göstermemektedir. Bu bulgular araştırma bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Yine araştırma bulguları Uğurlu (2009) ve Şamdan (2019)'ın öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algılarında fark olmadığı bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel adalet ve boyutlarına ilişkin araştırma bulguları Polat (2007), Çırak ve Atanur Başkan (2015) ve Korkut (2019)'un bulgularıyla farklılık göstermektedir.

Okul kıdemi değişkenine göre tartışma: Okul kıdemi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Bu durum okul kıdemi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında farklılaşma olmadığını göstermektedir.

Okul kıdemi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının farklılık göstermediğine dair araştırma bulgusunu destekleyen araştırmalar olduğu gibi farklı bulguları olan araştırmalar da mevcuttur. Şahin (2014) ve Alanoğlu ve Demirtaş (2019)'ın araştırmalarında öğretmenlerin okul kıdemi değişkenine göre örgütsel adalet algıları fark göstermemektedir. Bu bulgular örgütsel adalet geneline ilişkin araştırma bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Yine öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel adalet ve boyutlarına ilişkin araştırma bulguları Uğurlu (2009), Coşkun (2019) ve Şamdan (2019)'ın bulgularıyla benzerlik

göstermektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel adalet ve boyutlarına ilişkin araştırma bulguları Polat (2007) ve Çırak ve Atanur Başkan (2015)'ın bulgularıyla farklılık göstermektedir.

Öğretim kademesi değişkenine göre tartışma: Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve örgütsel adalet algılarında anlamlı fark olduğu, etkileşimsel adalet algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarındaki anlamlı farkın dağıtımsal ve işlemsel adalet boyutlarından kaynaklandığı görülmektedir. Okulların öğretim kademesi değişkeninin öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve örgütsel adalet algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu bulunmuştur. Okulların öğretim kademesi basamakları arttıkça öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve örgütsel adalet algılarının düzeyi düşmektedir. Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin etkileşimsel adalet algılarında fark olmadığı bulgusu okul yöneticilerinin tüm öğretim kademelerindeki öğretmenlerle aynı düzeyde sağlıklı ilişkiler kurduğu şeklinde yorumlanabilir.

Genel olarak öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algıları değerlendirildiğinde ilkokullarda derslerin dağıtımı ve planlanması, sorumluluk açısından branş çeşitliliğinin az olması, diğer kademelere göre öğretmen sayısının az olması, iş yükünün az olması ve karmaşık yapıda olmamaları; ortaokulların liselere göre daha az karmaşık yapıda olması, liselerde ve bazı ortaokullarda öğretmen sayısının fazla olması nedeniyle öğretmenlerin karar alma sürecine katılımında zorlukların olması gibi faktörlerin öğretmenlerin öğretim kademesi değişkenine göre örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algılarında farklılığa neden olabileceği düşünülebilir.

Coşkun (2019) Kayseri ilinde 408 öğretmenle ilkokul, ortaokul ve liselerde yaptığı araştırmada öğretim kademesi değişkenine göre öğretmen algısının dağıtımsal adalet boyutunda farklılaştığını, anlamlı farkın ilkokul ve ortaokul düzeyleri arasında ortaokul lehine; ortaokul ve lise düzeyleri arasında yine ortaokul lehine olduğunu bulmuştur. Süreç adaleti ve örgütsel adalet genelinde fark çıkmamıştır. Araştırmada dağıtımsal adalete yönelik ortaokul ve lise düzeyleri

arasındaki bulgu Coşkun (2019)'un bulgusuyla benzerlik göstermekte, diğer boyutlara ait bulgular farklılık göstermektedir.

Şamdan (2019) İstanbul Anadolu yakasında 789 öğretmenle ilkokul ve ortaokullarda yaptığı araştırmada öğretim kademesi değişkenine göre öğretmen algısının örgütsel adalet ve boyutlarında farklılaştığını, anlamlı farkın tüm boyutlarda ilkokul ve ortaokul düzeyleri arasında ilkokul lehine olduğunu bulmuştur. İlkokul ve ortaokul düzeylerine ilişkin araştırma bulgusu dağıtımsal adalet boyutu için Şamdan (2019)'ın bulgusuyla benzerlik göstermekte, diğer boyutlar için farklılık göstermektedir. Demirbilek (2018) Bingöl ilinde 756 öğretmenle ilkokul, ortaokul ve liselerde yaptığı araştırmada örgütsel adalet algısının öğretim kademesi değişkenine göre farklılaştığını ve farkın kaynağının ilkokul ile ortaokul arasında ilkokul lehine, lise ile ortaokul arasında ise lise lehine olduğunu bulmuştur. Araştırma bulguları Demirbilek (2018)'in bulgularıyla farklılık göstermektedir.

5.1.2.2 Kişisel Değişkenlere Göre Örgütsel Dürüstlüğe İlişkin Tartışma

Cinsiyet değişkenine göre tartışma: Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel dürüstlük algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Cinsiyet açısından erkek ve kadın öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının benzer olduğu söylenebilir.

Medeni durum değişkenine göre tartışma: Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Bu durum okuldaki örgütsel dürüstlük algısının öğretmenlerin medeni durumu açısından farklı olmadığını göstermektedir.

Yaş değişkenine göre tartışma: Yaş değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Bu durum yaş değişkeninin öğretmenlerin örgütsel dürüstlüğe ilişkin algılarında farklılık oluşturmadığını göstermektedir.

Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre tartışma: Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarında anlamlı fark olduğu

bulunmuştur. Okulun öğretmen sayısı değişkeninin öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Okulların öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının düzeyi düşmektedir.

Örgütsel adaletteki bulgulara benzer şekilde 43-49 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının 36-42 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin algılarından yüksek olması, öğretmen sayısı kalabalık okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algısının, kalabalık olmayan okullarda görev yapan öğretmenlere göre düşük olması bulgusuyla farklılık göstermektedir. Hatta 43-49 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının öğretmen sayısı kalabalık olmayan okullarda görev yapan öğretmenlerin algılarıyla fark göstermemesi de dikkat çekmektedir. Bu durum önceden değinildiği üzere 43-49 arası öğretmen sayısı olan Anadolu liselerinin yapısından etkilenebileceği ve örgütsel dürüstlüğe önem verilmesi ile açıklanabilir. 36-42 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının diğer gruplara göre düşük olduğu dikkat çekmektedir. Bu okulların önceden değinildiği üzere merkezdeki büyük ortaokullar olduğu, bu okullarda örgütsel dürüstlük algısındaki düşüklüğün okul yapısı, büyüklüğü ve yönetici yeterliliklerinden kaynaklanabileceği ifade edilebilir.

Araştırma bulgularına göre 43-49 öğretmen sayısı olan okullar hariç olmak üzere öğretmen sayısı kalabalık okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel dürüstlüğe yönelik algıları, kalabalık olmayan okullarda görev yapan öğretmenlere göre düşük çıkmıştır. Bunun nedenleri kalabalık okullarda görev yapan yöneticilerin öğretmenlerin beklentilerine cevap verememeleri ve yöneticilerin kalabalık olmayan okullara göre öğretmenlerle daha az iletişim kurmaları olabilir.

Mesleki kıdem değişkenine göre tartışma: Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Bu durum mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının benzer olduğunu göstermektedir.

Okul kıdemi değişkenine göre tartışma: Okul kıdemi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Bu durum okul kıdemi değişkeninin öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarında farklılık oluşturmadığını göstermektedir.

Öğretim kademesi değişkenine göre tartışma: Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarında anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Öğretim kademesi değişkeninin öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Öğretim kademesi basamağı arttıkça öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının düzeyi düşmektedir. Bu bulgu liselerde görev yapan öğretmenlerin ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden düşük düzeyde örgütsel dürüstlük algılarına sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Liselerde örgütsel dürüstlüğe yönelik öğretmen algısının diğerlerinden düşük çıkması liselerin diğer kademelere göre daha karmaşık yapıda olması nedeniyle yönetim uygulamalarında dürüstlük içeren yönetici davranışları sergilemenin zor olmasına bağlanabilir. İlkokullarda sınıf öğretmenlerinin program gereği her gün okulda olmaları ve öğretmen sayısının az olması nedeniyle bu okullarda iletişimin fazla olması ve aile ortamına benzer şekilde çalışıldığı ifade edilebilir. İlkokullarda öğretmenler okul yönetimi ile daha fazla zaman geçirmekte ve okul yöneticileri dürüstlük konusunda otokontrol mekanizmasını daha iyi çalıştırabilmekte ayrıca yöneticilerin dürüst olmayan bir davranış durumunda iletişimin kolay olması nedeniyle telafisini daha çabuk giderebildiği düşünülmektedir.

5.1.2.3 Kişisel Değişkenlere Göre İş Doyumuna İlişkin Tartışma

Cinsiyet değişkenine göre tartışma: Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Bu durum öğretmenlerin iş doyumu algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklı olmadığını göstermektedir.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarındaki farklara ilişkin öğretmenlerle yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde Aral ve Kadan (2016) ve Bil (2018)'in iş doyumu ve boyutlarına

ilişkin bulgusu araştırma bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Tan (2012), Demirtaş (2010), Şahin (2013), Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu (2009) ile Yılmaz ve Ceylan (2011)'ın iş doyumu geneline ilişkin bulgusu araştırma bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Yine cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarındaki farklara ilişkin öğretmenlerle yapılan diğer bazı araştırmalar incelendiğinde Filiz (2014), Akbulut (2015) ile Büyükgöze ve Özdemir (2017)'in araştırmalarında cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu geneline yönelik algılarında erkeklerin lehine anlamlı farklar görülmektedir. Bu bulgular araştırma bulgusu ile farklılık göstermektedir.

Medeni durum değişkenine göre tartışma: Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarında anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Medeni durum değişkeninin öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algıları üzerinde etkisinin çok düşük olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarındaki fark incelendiğinde evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlerden iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarının yüksek olduğu bulunmuştur. Evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları, evliliğin iş doyumuna olumlu katkısının olduğu söylenebilir. Bu durum evliliğin insan yaşamına getirdiği düzen ve bu düzenin iş yaşamına yansımış olmasından kaynaklanabilir. Ayrıca önceden değinildiği gibi evliliğin iş yaşamını ikinci plana atabileceği ve işle ilgili olumsuzlukların evli öğretmenleri çok fazla etkileyemeyebileceği de düşünülebilir.

Araştırma bulgusu Aral ve Kadan (2016)'ın lise öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada medeni durum değişkenine göre öğremenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarında evlilerin lehine farklılık vardır bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Bil (2018)'in ilkokul ve ortaokul öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada öğremenlerin medeni durum değişkenine göre iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarında fark bulunmamıştır. Aynı şekilde Filiz (2014) ile Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu (2009)'nun öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmalarda iş doyumu geneline yönelik algılarda medeni durum değişkenine göre fark çıkmamıştır. Bu bulgular araştırma bulgusuyla farklılık göstermektedir. Şahin (2013) ilkokul ve ortaokul öğretmenleri ile yaptığı araştırmasında medeni

durum değişkenine göre iş doyumu geneline yönelik öğretmen algısında farklılık bulmuştur. Ancak farklılık bekâr öğretmenlerin lehinedir. Bu yönüyle araştırma bulgusu Şahin (2013)'in bulgusuyla farklılık göstermektedir.

Yaş değişkenine göre tartışma: Yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarında anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Yaş değişkeninin öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin yaşı arttıkça öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarının düzeyi artmaktadır.

Bu bulgulara göre yaşı fazla olan öğretmenler genç öğretmenlere nazaran daha yüksek düzeyde içsel doyuma sahiptir. Bunun nedeni okullarda genç öğretmenlerin içsel doyumu düşüren etmenlerle baş edebilme becerilerinin yaşlı öğretmenlere göre daha az olmasına bağlanabilir. Yaşı fazla olan öğretmenlerin genç öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde dışsal doyum yaşadığı görülmektedir. Bu durum dışsal doyumun belirleyicileri olan terfi, ücret ve takdir edilme gibi faktörlerin olumsuz etkilerine genç öğretmenlerin daha çok önem vermesi, tam aksine yaşlı öğretmenlerin ise emeklilik yaşlarının yaklaşması nedeniyle bu faktörlerin olumsuz etkilerini pek de önemli görmemelerinden kaynaklanabilir.

Araştırma bulguları Paknadel (1988)'in bulguları ile benzerlik göstermektedir. Yaş ilerledikçe iş doyumunun artması anlamlıdır. Ayrıca Davis (1977) 4000 yöneticiyle yapılan bir araştırma bulgusuna göre yaş arttıkça iş doyumunda da artış olduğundan bahsetmektedir.

Öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalar incelendiğinde Aral ve Kadan (2016)'ın iş doyumu ve boyutlarına yönelik öğretmen algılarında genelde yaşı fazla olan öğretmenlerin lehine anlamlı farklılık vardır, Filiz (2014)'in iş doyumu geneline yönelik öğretmen algısı yaşı fazla olan öğretmenlerin lehine farklıdır bulgularıyla araştırma bulgusu benzerlik göstermektedir. Ancak Şahin (2013)'in iş doyumu geneline yönelik öğretmen algılarında fark yoktur, Bil (2018)'in iş doyumu ve boyutlarına yönelik öğretmen algılarında genç öğretmenlerin lehine farklılık vardır ve Demirtaş (2010)'ın iş doyumu geneline yönelik öğretmen algısı genelde genç öğretmenlerin lehine farklıdır bulgularıyla araştırma bulgusu farklılık göstermektedir.

Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre tartışma: Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarında anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Okulun öğretmen sayısı değişkeninin öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu bulunmuştur. Okulların öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarının düzeyi düşmektedir.

Bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlük algılarına benzer şekilde 43-49 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarının 36-42 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin algılarından yüksek olması dikkat çekmektedir. Bu bulgu öğretmen sayısı kalabalık okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarının kalabalık olmayan okullarda görev yapan öğretmenlere göre düşük olması bulgusuyla farklılık göstermektedir. Hatta 43-49 arası öğretmen sayısı olan okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarının öğretmen sayısı kalabalık olmayan okullarda görev yapan öğretmenlerin algılarıyla fark göstermemesi de dikkat çekmektedir. Bu durum önceden değinildiği üzere 43-49 arası öğretmen sayısı olan Anadolu liselerinin yapısıyla açıklanabilir. Anadolu liselerinde öğrenci yeterliliklerinin yüksek olması, bu okulların üniversite sınavı nedeniyle başarı odaklı çalışmaları öğretmenlerin iş doyumlarını artırabilir.

Bulgulara göre 43-49 grubu hariç olmak üzere öğretmen sayısı kalabalık okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algıları kalabalık olmayan okullarda görev yapan öğretmenlerden düşük çıkmıştır. Bunun nedenleri öğretmen sayısı kalabalık okullarda görev yapan yöneticilerin öğretmenlerin beklentilerine cevap verememeleri ve bu okullarda görev yapan öğretmenlerin içsel doyumu artıran etmenlerle ilgili yoksunluk duymaları, öğretmen sayısı kalabalık okullarda çalışma şartlarının, alınan kararların, yöneticilerin idarecilik vasıfları, takdir edilme gibi öğretmenin doyumunu olumlu yönde etkileyen dışsal faktörlerin yetersizliği olabilir. Yine öğretmen sayısı kalabalık okullarda öğretmenler arasında informal gruplaşmaların daha fazla olması, öğretmenlerin iletişim konusunda bu grupların dışına çıkmaması haliyle

okulda yönetimle ve diğer öğretmenlerle olan iletişimin azalması gibi etkenlerde mesleğin doyum unsurlarının olumsuz algılanmasına neden olabilir.

Bil (2018)'in öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada iş doyumu ve boyutlarına yönelik öğretmen algılarında öğretmen sayısı kalabalık olmayan okullarda görev yapan öğretmenlerin lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Araştırma bulguları bu bulgularla benzerlik göstermektedir.

Robbins (1994) örgüt büyüklüğü arttıkça iş doyumunun azaldığını ileri süren kanıtların varlığından bahsetmektedir. Örgüt büyüklüğünün kişilerin karar almaya katılmada az fırsat verdiğini, kişilerin örgütsel amaçlarla daha az yakınlaşmasına ve özdeşleşmesine neden olduğunu savunmaktadır.

Mesleki kıdem değişkenine göre tartışma: Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarında anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algıları üzerinde etkisinin çok düşük olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki kıdemi arttıkça öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarının düzeyi artmaktadır.

Bulgulara göre 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarının, mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin algılarıyla fark göstermemesi dikkat çekmektedir. Bu durum 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin yeni bir meslek sahibi olmaları, mesleğe yeni başlamaları, heyecan duymaları ve mesleğe ilişkin pek çok ideallerinin olması ile açıklanabilir.

Araştırmada 1-5 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler hariç olmak üzere mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin az kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumu yaşadığı tespit edilmiştir. Bu durum mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin problemler karşısında daha tecrübeli olmaları nedeniyle iş doyumunu olumsuz etkileyen faktörlerle baş etme becerilerine sahip olmaları, yaptıkları işe hâkim olmaları gibi yetkinlikleri dolayısı ise iş doyumu düzeylerinin mesleki kıdemi az olan öğretmenlere göre düşmeyeceği şeklinde düşünülebilir.

Büyükgöze ve Özdemir (2017)'in ilkokul, ortaokul ve liselerde yaptığı araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu geneline yönelik algılarında, mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin lehine anlamlı farklar bulunmuştur. Bu bulgu araştırma bulgusuyla benzerlik göstermektedir.

Akbulut (2015) özel ve resmi liselerde yaptığı araştırmasında mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu geneline yönelik algılarında mesleki kıdemi az olan öğretmenlerin lehine anlamlı farklar bulmuştur. Bil (2018) ise mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarında sadece 0-5 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin lehine anlamlı farklar bulmuştur. Bu araştırmalara ait bulgular araştırma bulgusu ile farklılık göstermektedir.

Demirtaş (2010), Yılmaz ve Ceylan (2011), Kış, Gürgür ve Akçamete (2012), Filiz (2014) ile Artıran ve Er (2019) öğretmenlerle yaptıkları araştırmalarında mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu geneline yönelik algılarında anlamlı fark olmadığını, Aral ve Kadan (2016) ise mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarında fark olmadığını bulmuştur. Bu bulgular da araştırma bulgusuyla farklılıklar göstermektedir.

Okul kıdemi değişkenine göre tartışma: Okul kıdemi değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarında anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Bu durum okul kıdemi değişkeninin öğretmenlerin iş doyumu algılarında farklılık oluşturmadığını göstermektedir.

Bil (2018) ilkokul ve ortaokul öğretmenleriyle yaptığı araştırmasında okul kıdemi değişkeni açısından öğretmenlerin içsel doyum algılarında fark olmadığını, dışsal doyum ve iş doyumu algılarında 1-2 yıl okul kıdemi olan öğretmenlerin lehine anlamlı fark olduğunu bulmuştur. Bu bulgular araştıma bulgularıyla benzerlik ve farklılık göstermektedir.

Araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarında kıdemli öğretmenlerin lehine anlamlı farklar bulunmuştur. Ancak okul kıdemi açısından öğretmenlerin iş doyum düzeylerine

yönelik algılarında anlamlı fark görülmemiştir. Bu durum öğretmenlerin ve yöneticilerin aynı okulda birbirlerini iyi tanımaları, aynı durumlarda tepkilerin nasıl oluşacağını bilmeleri, okul kültürünü benimsemeleri, bilmeleri ve bu kültüre uyum sağlayabilmeleri gibi faktörlerden kaynaklı olabilir.

Öğretim kademesi değişkenine göre tartışma: Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin içsel doyum ve iş doyumu algılarında anlamlı fark olduğu, dışsal doyum algılarında ise anlamlı fark olmadığı bulunmuştur. Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarındaki farkın, içsel doyum boyutundan kaynaklandığı görülmektedir. Öğretim kademesi değişkeninin öğretmenlerin içsel doyum ve iş doyumu algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu bulunmuştur. Öğretim kademesi basamakları arttıkça öğretmenlerin içsel doyum ve iş doyumu algılarının düzeyi azalmaktadır.

Araştırma bulguları ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerden yüksek, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin de liselerde görev yapan öğretmenlerden yüksek düzeyde içsel doyuma sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Okul kademelerine göre öğretmenlerin içsel doyuma yönelik algılarının farklılaşması, eğitim verilen öğrenci kitlesinin farklı olması, öğrenci ile olan ilişkilerin daha sıcak veya mesafeli olup olmaması gibi nedenlerden kaynaklanabileceği düşünülebilir. Ayrıca ilkokullardaki öğretmenlerin içsel doyum düzeylerine yönelik algılarının yüksek çıkması onların aile ortamına benzer şekilde çalışmalarından kaynaklanmış olabilir.

5.1.3 Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgulara İlişkin Tartışma

Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algıları ile örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algıları arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu durum öğretmen algısına göre örgütsel dürüstlük düzeyinin artması durumunda örgütsel adalete ve boyutlarına ilişkin düzeyin artacağı, örgütsel dürüstlük düzeyinin azalması durumunda ise örgütsel adalete ve boyutlarına ilişkin düzeyin azalacağı şeklinde yorumlanabilir. Örgütsel adalet ile örgütsel dürüstlük arasında yüksek düzeyde ilişkinin olması bu iki değişkeni örgütlerde özellikle liderlikte birlikte ele alınması gereken konular olarak görebiliriz. Örgütsel adalet olmadan

örgütsel dürüstlükten bahsedilemeyeceği gibi örgütsel dürüstlük olmadan da örgütsel adaletten bahsetmek güçtür.

Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algıları ile iş doyumu ve boyutlarına yönelik algıları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu durum öğretmen algısına göre örgütsel dürüstlük düzeyinin artması durumunda iş doyumu ve boyutlarına ilişkin düzeyin artacağı, örgütsel dürüstlük düzeyinin azalması durumunda ise iş doyumu ve boyutlarına ilişkin düzeyin azalacağı şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel dürüstlük ve iş doyumu arasındaki ilişkilerin çok az araştırmacı tarafından incelendiği görülmektedir. Craig ve Gustafson (1998), algılanan lider dürüstlüğü ile iş doyumu arasındaki ilişkileri incelemiş ve lider dürüstlüğü ile çalışanların iş doyumu arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki bulmuşlardır. Abun ve Racoma (2017)'nın çalışmasında yönetici dürüstlüğünün çalışanların iş doyumuyla yüksek derecede pozitif korelasyon gösterdiği tespit edilmiştir. Gott (2002) algılanan lider dürüstlüğü ile iş doyumu arasında korelasyonu önemli bulmuştur. Her ne kadar araştırmacılar yönetici dürüstlüğünü inceleseler de bu araştırmada örgütsel dürüstlüğün bir anlamda yönetici dürüstlüğünü ifade etmesi nedeniyle araştırma bulgusu bu bulgularla benzerlikler göstermektedir. Yine Parry ve Proctor-Thomson (2002) çalışmalarında algılanan lider dürüstlüğü ile liderin iş doyumu arasında olumlu korelasyon bulmuştur. Parry ve Proctor-Thomson (2002)'un bulgusu liderin kendi dürüstlüğünün kendi iş doyumu ile ilişkisini ifade etmektedir. Araştırma kitlesi farklı olsa da bu bulgu araştırma bulgusuyla kısmen benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin algılarına göre dağıtımsal adalet ile iş doyumu ve boyutları arasında orta düzeyde; işlemsel adalet ile iş doyumu ve boyutları arasında orta düzeyde; etkileşimsel adalet ile iş doyumu ve boyutları arasında orta düzeyde; örgütsel adalet ile iş doyumu ve boyutları arasında orta düzeyde pozitif anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu durum öğretmen algısına göre örgütsel adalet düzeyinin artması durumunda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin artacağı, örgütsel adalet düzeyinin azalması durumunda ise öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin azalacağı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma bulguları öğretmenlerin örgütsel adalet algılarıyla iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkileri inceleyen Zainalipoura ve diğerleri (2010), Altınkurt ve Yılmaz (2011), Dündar ve Tabancalı (2012), Nojani ve diğerleri (2012), Elma (2013), Altahayneh ve diğerleri (2014), Demir (2016), Demirtaş ve Kılıç (2016), Çelik ve Gürsel (2017), Naway ve Haris (2017), Addai ve diğerleri (2018), Rovenská (2018), Alanoğlu (2019), Atasoy ve irge (2019), Junru ve Huang (2019), Patras ve Afif (2019)'in örgütsel adalet ile iş doyumu arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Araştırmacıların tamamına yakını bu ilişkiyi orta düzeyde bulmuştur.

Araştırma bulguları eğitim örgütleri dışında yapılan bazı araştırmaların örgütsel adalet ile iş doyumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu bulgularıyla benzerlik göstermektedir. yine bu ilişkinin derecesi genellikle orta düzeyde tespit edilmiştir (Yıldırım, 2007; Andrews, Baker ve Hunt, 2008; Whisenant ve Smucker, 2009; Thorn, 2010; Kutanis ve Mesci 2010; Zu'bi, 2010).

5.1.4 Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgulara İlişkin Tartışma

Örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlüğün birlikte iş doyumunu düşük düzeyde yordadığı saptanmıştır. İş doyumunun yordanmasında örgütsel adaletin düşük etki, örgütsel dürüstlüğün ise çok düşük etki büyüklüğüyle pozitif ve anlamlı katkısının olduğu bulunmuştur.

Boyutlar arası ilişkiler incelendiğinde dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet ile örgütsel dürüstlüğün birlikte içsel doyumu ve dışsal doyumu düşük düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel dürüstlük ve örgütsel adalet boyutları birlikte iş doyumunun dışsal doyum boyutunu içsel doyum boyutuna göre daha fazla yordamaktadır. İçsel doyumun yordanmasında dağıtımsal adaletin çok düşük etki ve işlemsel adaletin düşük etki büyüklüğüyle pozitif ve anlamlı katkısının olduğu bulunmuştur. Etkileşimsel adalet ve örgütsel dürüstlüğün içsel doyumun yordanmasına katkısının olmadığı görülmüştür. Dışsal doyumun yordanmasında dağıtımsal adaletin çok düşük etki, işlemsel adaletin düşük etki ve örgütsel dürüstlüğün çok düşük etki büyüklüğüyle pozitif ve anlamlı katkısının olduğu ancak etkileşimsel adaletin çok düşük etki büyüklüğüyle negatif ve anlamlı

katkısının olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda öğretmenlerin iş doyumlarındaki varyansın değişiminin en çok işlemsel adalet ile açıklanabildiği, dağıtımsal adalet ve örgütsel dürüstlüğün katkısının çok zayıf olduğu, etkileşimsel adaletin ise olumsuz şekilde çok zayıf katkı yaptığı görülmüştür.

Araştırma bulguları öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının iş doyum düzeylerini yordayıp yordamadığını inceleyen Zainalipoura ve diğerleri (2010), Altınkurt ve yılmaz (2011), Elma (2013), Altahayneh ve diğerleri (2014), Çelik ve Gürsel (2017), Naway ve Haris (2017), Rovenská (2018), Atasoy ve irge (2019) ve Junru ve Huang (2019)'ın öğretmenlerin örgütsel adalet algıları iş doyum düzeylerini yordamaktadır bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Örgütsel adalet boyutlarının hangisinin öğretmenlerin iş doyumunu daha iyi yordaması hususunda alanyazında araştırma bulgusunu destekleyen araştırmalar olduğu gibi farklı bulgulara ulaşan araştırmalar da mevcuttur. Atasoy ve İrge (2019) öğretmenlerin dışsal doyumlarını etkileşimsel adaletten sonra işlemsel adaletin etkilediğini, dağıtımsal adaletin ise öğretmenlerin dışsal doyumlarını etkilemediğini bulmuştur. Öğretmenlerin içsel doyumlarını, dağıtımsal adaletin sonra etkileşimsel adaletin etkilediğini fakat bu etkinin çok düşük olduğunu bulmuştur. Çelik ve Gürsel (2017) öğretmenlerin iş doyumlarındaki açıklanan varyansa en büyük katkıyı dağıtımsal adaletin yaptığını bulmuştur. Araştırmasında öğretmenlerin dağıtımsal ve işlemsel adalet algıları modele anlamlı katkı sağlarken etkileşimsel adalete ilişkin algılarının modele katkısının anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Elma (2013) etkileşimsel adaletin ve işlemsel adaletin öğretmenlerin iş doyumu üzerinde önemli yordayıcılar olduğunu bulmuştur. Dağıtımsal adaletin önemli bir etkiye sahip olmadığını belirlemiştir. Altahayneh ve diğerleri (2014), etkileşimsel adaletin öğretmenlerin iş doyumunun en iyi belirleyicisi olduğunu tespit etmiş, bunu sırasıyla işlemsel adalet ve dağıtım adaletinin izlediğini bulmuştur. Zainalipoura ve diğerleri (2010) dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adaletin iş doyumu üzerinde önemli bir etkisini ortaya koymuştur. Junru ve Huang (2019) dağıtımsal adalet ve etkileşimsel adaletin öğretmenlerin iş doyumuna olan etkisini işlemsel adalete göre yüksek bulmuştur. Rovenská (2018) İşlemsel adalet ve etkileşimsel adaletin öğretmenlerin iş doyumuna etkisini dağıtımsal adalete göre fazla bulmuştur.

Görüldüğü üzere örgütsel adalet boyutlarının hangisinin iş doyumunu daha iyi yordadığı hususunda bazı araştırmalarda dağıtımsal adalet ön plana çıkarken bazılarında işlemsel adalet veya etkileşimsel adalet ön plana çıkmaktadır. Bu araştırmaların hepsi öğretmenler üzerinde yapılmasına rağmen araştırma bulgusu da dâhil olmak üzere araştırma bulgularının farklılaşması çelişkili gibi görünmektedir. Bu durumda araştırmacı tarafından tekrar bu konudaki araştırmalar gözden geçirilmiş ve araştırmalarda örgütsel adaletin iş doyumu için güçlü yordayıcı olmadığı, çoğu araştırmada düşük düzeyde yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Ölçeğinin etkileşimsel adalet boyutunda bulunan karara katılma ile ilgili maddeler, ölçeğin Polat (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmasında işlemsel adalet boyutunda yer almaktadır. Bu araştırmada Polat (2007) tarafından uyarlanan Örgütsel Adalet Ölçeği kullanıldığından, iş doyumunun yordanmasında örgütsel adalet boyutlarının hangisinin daha güçlü katkı sağladığı hususlarını etkileyeceği göz ardı edilemez. Bu anlamda etkileşimsel ve işlemsel adalet boyutları yönünden diğer araştırmalarla kıyaslama yapmanın yanlış olacağı değerlendirilmektedir. Örgütsel adalet boyutlarının iş doyumunu yordamasında örgütsel adaleti belirleyen unsurlarda yöneticilerin takdir hakkının mevzuat değişiklikleri nedeniyle zaman zaman sınırlandırılıp zaman zaman genişletilmesi, yöneticilerin yine zaman ve mekâna göre yetkilerinin farklılık göstermesi de öğretmen algılarını etkilemiş olabilir.

Yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı örgütsel adalet boyutlarının iş doyumunu yordamasında hangi boyutun daha önemli olduğu bağlamında daha kapsamlı araştırmaların yapılmasına ihtiyaç duyulduğu görülmüştür.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar ve sonuçlara dayalı olarak geliştirilen önerilen aşağıda verilmiştir.

6.1 Sonuçlar

Bu kısımda araştırmanın alt problemlerine bulunan cevaplar başlıklar halinde verilmiştir.

6.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın birinci alt problemi olan öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algılarının düzeylerine ilişkin elde edilen bulgulara ait sonuçlar aşagıda üç başlık altında incelenmiştir.

6.1.1.1 Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Sonuçlar

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Türkiyedeki benzer çoğu araştırmada da öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algıları yüksek düzeyde saptanmıştır.

Öğretmenler okul yöneticilerini, derslerin dağıtımda diğer dağıtımsal adalet uygulamalarına göre daha adil değerlendirirken öğretmenlere eşit sorumluluk yüklenmesi ve ders dışı işlerin dağıtımında daha az adil değerlendirmektedir.

Öğretmenler okul yöneticilerini, mevzuat hükümlerinin yansız ve tutarlı uygulanması ile kararların öğretmenlerle paylaşılmasında diğer işlemsel adalet uygulamalarına göre daha adil bulurken kararların öğretmenlerle tartışılması, kararların sorgulanmasına izin verilmesi ve karar almadan önce öğretmenlerden bilgi toplanması hususlarında daha az adil görmektedirler.

Öğretmenler okul yöneticilerini, iletişim, nezaket ve saygı hususularında diğer etkileşimsel adalet uygulamalarına göre daha adil görürken öğretmenlerin sorunlarına karşı duyarlılığı hususunda daha az adil görmektedir.

Öğretmenlerin etkileşimsel adalet algıları, dağıtımsal ve işlemsel adalet algılarına göre daha yüksek çıkmıştır. Bu durum öğretmenler üzerinde yapılan diğer araştırmalarda da tespit edilmiştir.

6.1.1.2 Öğretmenlerin Örgütsel Dürüstlük Algılarına İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticileri, emanete önem verme, sorumluluklarını yerine getirme hususlarında diğer dürüstlük konularına göre daha fazla dürüst davranış sergilerken tutarlı davranma hususunda daha az dürüst davranış sergiledikleri tespit edilmiştir.

6.1.1.3 Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarına İlişkin Sonuçlar

Araştırmada öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin başkalarına faydalı olma ve sabit bir işe sahip olma duygularının kendilerinde diğer içsel doyum unsurlarına göre daha fazla doyum oluşturduğu, mesleklerini özgür şekilde yapmaları hususlarının ise daha az doyum oluşturduğu tespit edilmiştir.

Dışsal doyumla ilgili olarak mevcut durumdaki öğretmenlik mesleği maaşları ve terfi olanaklarının öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerini düşürdüğü görülmüştür.

6.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın ikinci alt problemi olan öğretmenlerin kişisel değişkenlere göre örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algılarının karşılaştırılmasına ilişkin elde edilen bulgulara ait sonuçlar aşağıda üç başlık altında incelenmiştir.

6.1.2.1 Kişisel Değişkenlere Göre Örgütsel Adalete İlişkin Sonuçlar

Yaş, mesleki kıdem ve okul kıdemi değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algılarında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin dağıtımsal adalet algılarında erkeklerin lehine anlamlı fark olduğu; işlemsel, etkileşimsel ve örgütsel adalet algılarında anlamlı fark olmadığı saptanmıştır. Sonuç olarak erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha olumlu dağıtımsal adalet algısına sahiptir. Araştırmada cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin dağıtımsal adalet algıları üzerinde etkisinin çok düşük olduğu tespit edilmiştir.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin dağıtımsal, etkileşimsel ve örgütsel adalet algılarında evlilerin lehine anlamlı fark olduğu; işlemsel adalet algılarında anlamlı fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarındaki farkın dağıtımsal ve etkileşimsel adalet boyutlarından kaynaklandığı görülmektedir. Sonuç olarak evli öğretmenler bekâr öğretmenlere göre daha olumlu örgütsel adalet algısına sahiptir. Araştırmada medeni durum değişkeninin öğretmenlerin dağıtımsal, etkileşimsel ve örgütsel adalet algıları üzerinde etkisinin çok düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algılarında öğretmen sayısı kalabalık olmayan okulların lehine anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak öğretmen sayısı kalabalık olmayan okullarda çalışan öğretmenler kalabalık okullardaki öğretmenlere göre daha olumlu örgütsel adalet algısına sahiptir. Araştırmada okulun öğretmen sayısı değişkeninin öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algıları üzerinde etkisinin

düşük olduğu tespit edilmiştir. Okulların öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin örgütsel adalet ve boyutlarına yönelik algılarının düzeyi azalmaktadır.

Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve örgütsel adalet algılarında öğretim kademesi basamağı düşük okulların lehine anlamlı fark olduğu; etkileşimsel adalet algılarında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarındaki farkın dağıtımsal ve işlemsel adalet boyutlarından kaynaklandığı görülmektedir. Sonuç olarak ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler liselerde görev yapanlara göre daha olumlu örgütsel adalet algısına sahiptir. Araştırmada öğretim kademesi değişkeninin öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve örgütsel adalet algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Okulların öğretim kademesi basamağı arttıkça öğretmenlerin dağıtımsal, işlemsel ve örgütsel adalet algılarının düzeyi azalmaktadır.

6.1.2.2 Kişisel Değişkenlere Göre Örgütsel Dürüstlüğe İlişkin Sonuçlar

Cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem ve okul kıdemi değişkenlerine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.

Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarında öğretmen sayısı kalabalık olmayan okulların lehine anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak öğretmen sayısı kalabalık olmayan okullarda çalışan öğretmenler kalabalık okullardaki öğretmenlere göre daha olumlu örgütsel dürüstlük algısına sahiptir. Araştırmada okulun öğretmen sayısı değişkeninin öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Okulların öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının düzeyi azalmaktadır.

Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarında öğretim kademesi basamağı düşük okulların lehine anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler liselerde görev yapanlara göre daha olumlu örgütsel dürüstlük algısına sahiptir.

Araştırmada öğretim kademesi değişkeninin öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Okulların öğretim kademesi basamağı arttıkça öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algılarının düzeyi azalmaktadır.

6.1.2.3 Kişisel Değişkenlere Göre İş Doyumuna İlişkin Sonuçlar

Cinsiyet ve okul kıdemi değişkenlerine göre öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarında evlilerin lehine anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak evli öğretmenler bekâr öğretmenlere göre öğretmenlik mesleğinden daha fazla iş doyumu sağlamaktadır. Araştırmada medeni durum değişkeninin öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algıları üzerinde etkisinin çok düşük olduğu tespit edilmiştir.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarında yaşı fazla olanların lehine anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak yaşı fazla olan öğretmenler genç öğretmenlere göre öğretmenlik mesleğinden daha fazla iş doyumu sağlamaktadır. Araştırmada yaş değişkeninin öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Yaş arttıkça öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumlarının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Okulun öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarında öğretmen sayısı kalabalık olmayan okulların lehine anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak öğretmen sayısı az okullarda görev yapan öğretmenler öğretmen sayısı fazla okullarda görev yapan öğretmenlerden daha fazla iş doyumu yaşamaktadır. Araştırmada okulun öğretmen sayısı değişkeninin öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Okulun öğretmen sayısı arttıkça öğretmenlerin içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumlarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algılarında mesleki kıdemi fazla olanların lehine anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak mesleki kıdemi fazla öğretmenler mesleki kıdemi az olan öğretmenlere göre daha fazla işlerinden memnun olmaktadır. Araştırmada mesleki kıdem değişkeninin öğretmenlerin iş doyumu ve boyutlarına yönelik algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki kıdemi arttıkça içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumlarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretim kademesi değişkenine göre öğretmenlerin içsel doyum ve iş doyumu algılarında öğretim kademesi basamağı düşük okulların lehine anlamlı fark olduğu; dışsal doyum algılarında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla iş doyumu yaşamaktadır. Araştırmada öğretim kademesi değişkeninin öğretmenlerin içsel doyum ve iş doyumu algıları üzerinde etkisinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Öğretim kademesinin basamağı arttıkça öğretmenlerin içsel doyum ve iş doyumlarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

6.1.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algıları ile dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel ve örgütsel adalet algıları arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel dürüstlük algıları ile içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumu algıları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Öğretmenlerin dağıtımsal adalet algıları ile içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumu algıları arasında orta düzeyde; işlemsel adalet algıları ile içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumu algıları arasında orta düzeyde; etkileşimsel adalet algıları ile içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumu algıları arasında orta düzeyde; örgütsel adalet algıları ile içsel doyum, dışsal doyum ve iş doyumu algıları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkiler oduğu tespit edilmiştir.

6.1.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar

Örgütsel dürüstlük ile dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adaletin birlikte içsel doyumu düşük düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. İçsel doyumun yordanmasında dağıtımsal adaletin çok düşük etki büyüklüğüyle pozitif, işlemsel adaletin düşük etki büyüklüğüyle pozitif ve anlamlı katkısının olduğu saptanmıştır. Etkileşimsel adalet ve örgütsel dürüstlüğün içsel doyumun yordanmasına katkısının olmadığı tespit edilmiştir.

Örgütsel dürüstlük ile dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adaletin birlikte dışsal doyumu düşük düzeyde yordadığı saptanmıştır. Dışsal doyumun yordanmasında dağıtımsal adaletin çok düşük etki büyüklüğüyle pozitif, işlemsel adaletin düşük etki büyüklüğüyle pozitif, etkileşimsel adaletin çok düşük etki büyüklüğüyle negatif, örgütsel dürüstlüğün çok düşük etki büyüklüğüyle pozitif ve anlamlı katkısının olduğu ortaya çıkmıştır.

Örgütsel dürüstlük ile dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet birlikte iş doyumunun dışsal doyum boyutunu içsel doyum boyutuna göre daha fazla yordamaktadır.

Örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlüğün birlikte iş doyumunu düşük düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. İş doyumunun yordanmasında örgütsel adaletin düşük etki büyüklüğüyle pozitif, örgütsel dürüstlüğün çok düşük etki büyüklüğüyle pozitif ve anlamlı katkısının olduğu tespit edilmiştir.

6.2 Öneriler

Bu kısımda araştırma sonuçları doğrultusunda elde edilen öneriler araştırmacılara ve uygulayıcılara olmak üzere iki başlık halinde incelenmiştir.

6.2.1 Uygulayıcılara Öneriler

Okullarda örgütsel adalete ilişkin öğretmen algısı yüksek düzeydedir. Ancak bu algıyı daha da artırmak için okul yöneticileri okulla ilgili kararları almadan önce öğretmenlerle tartışılması, kararların öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verilmesi, karar almadan önce öğretmenlerden bilgi toplanması, öğretmenlerin sorunlarına karşı duyarlı olma ve ders dışı işlerin dağıtımı gibi hususlarda daha adil uygulamalar geliştirebilirler. Okul yöneticileri karar alma sürecinde öğretmenlerin görüşlerinin önemli olduğunu onlara hissettirebilir. Öğretmenlerin karar sürecine katılımı kararların benimsenmesinde rol oynayacaktır. Benimsenen kararlar ise özellikle kararların uygulanmasındaki öğretmen kaynaklı zorlukların aşılmasını kolaylaştıracaktır.

Okullarda örgütsel dürüstlüğe ilişkin öğretmen algısı yüksek düzeydedir. Ancak öğretmenler okul yöneticilerinin tutarlı davranma ve hatalarını kabullenmeme konularında dürüstlüğünü diğer konulara göre düşük görmektedir. Bu hususta yöneticiler, okulda örgütsel dürüstlüğü artıracak önlemler geliştirilebilir.

Öğretmenlerin mesleklerini özgür şekilde yapabilmelerine yönelik düzenlemeler geliştirilebilir. Otonomi desteklenebilir. Çünkü öğretmenler kendilerini özgür hissettiği oranda içsel doyum yaşayacaklardır. Mevcut durumda öğretmenlik mesleği maaşları ve terfi olanakları öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerini düşürmektedir. Bu durum devletin üst kurumları tarafından önemsenebilir. Öğretmenlik mesleğine kariyer basamakları getirilebilir.

Okul yöneticilerinin derslerin, ödüllerin dağıtımı ve sorumluluk yüklenmesi gibi dağıtımsal adalet uygulamalarında kadın öğretmenlerle daha fazla iletişimde bulunmaları önerilebilir.

Okul yöneticileri örgütsel adalet uygulamalarında bekâr ve evli öğretmenlere eşit sorumluluklar paylaştırabilir. Bekâr öğretmenlerin de duyguları, belirli gereksinimleri, sosyal yaşantıları olduğu unutulmamalıdır. Bu sayede eşit sorumluluk paylaşımı ile bekâr öğretmenlerin iş doyumu artırabilir.

Devlet okullarının büyüklüğü öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algılarını olumsuz yönde etkilemeyecek şekilde daha elverişli seviyeye getirilebilir. Çünkü okullarda öğretmen sayısı kalabalıklaştıkça okul yöneticilerinin her öğretmenin beklentilerine cevap vermesi ve ortak karar alma sürecinin zorlaştığı görülmektedir. Okulların öğretmen sayısının fazla olması, branş çeşitliliğinin çok olması gibi karmaşık yapısı; derslerin dağıtımı ve planlanmasının zorlaşması, yöneticilerin iş yükünün ağırlaşması, iletişimin kısıtlı hale gelmesi vb. etkenleri doğuracağından bu etkenler, hem öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu algılarını düşürebileceği gibi hemde farklı değişkenlerin olumsuz etkilenmesine neden olabilir. Bu nedenle karmaşık yapıdaki okullar daha sade yapılar şeklinde dizayn edilebilir.

Okul yöneticileri öğretmenlerin iş doyum düzeylerine olumlu katkı yapmak amacıyla ödüllendirme tekniklerini kullanabilirler. Özellikle takdir edilme ve ödüllendirilme noktasında genç öğretmenlerin gereksinimleri göz önünde bulundurulabilir. Kıdemi az öğretmenler, mesleki tecrübeleri az olduğundan zorluklar karşısında okul yönetimince desteklenebilir. Onların problem çözme becerilerini destekleyici etkinlikler yapılabilir.

Okullarda örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlük algısını daha da yükseltecek uygulama ve standartlar geliştirilebilir. Okulda adalet ve dürüstlük içeren uygulamalar kişilerin insiyatifine değil adil ve dürüst kurallara bağlı düzenlenirse öğretmenler daha fazla adalet ve dürüstlük algısına sahip olabilir.

Araştırma sonucunda öğretmen algılarına göre örgütsel adaletin iş doyumunu düşük, örgütsel dürüstlüğün iş doyumu çok düşük düzeyde yordadığı tespit edilse de örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlük liderlik için vazgeçilmez değişkenlerdir. Eğitim sisteminde yöneticiler okullarında dürüst ve adil bir ortamın oluşturulması bağlamında hizmet içi eğitimlerle desteklenebilir.

Öğretmenler arasında uzman öğretmen ve baş öğretmen ünvanıyla uygulamaya konulan kariyer basamaklarının işletilemediği şu an uygulamada olsa bile bu ünvanlar arasındaki maaş farkının çok düşük olduğu görülmektedir. Bu sürecin çeşitlendirilerek işletilmesi öğretmenler için terfi imkanları doğuracak özellikle basamaklar arasındaki yeterli düzeyde ücret farklarının olması öğretmenleri dışsal olarak güdüleyebilecektir.

6.2.2 Araştırmacılara Öneriler

Bu araştırmada örgütsel adalet ve örgütsel dürüstlük ile iş doyumu ilişkilendirilmiştir. Örgütsel adalet yurt içi ve yurt dışında pek çok değişkenle incelenmiştir. Örgütsel dürüstlük farklı örgütsel değişkenler ile ilişkilendirebilir.

Örgütsel dürüstlüğün yeni bir konu olması, kavramsal tartışmalarının çok olması, teori geliştirilememesi, çok az araştırma yapılması, yapılan araştırmalarında kavramsal yapıyı çözmeye yönelik olması nedeniyle araştırmacılar bu konuya ilgisiz kalmaktadır. Unutulmamalıdır ki örgütsel dürüstlük alanında ne kadar çok araştırma yapılırsa konu o kadar aydınlığa kavuşacaktır. Bu nedenle örgütsel dürüstlük konusunda tüm bilim dallarında çalışmaların yapılması araştırmacılara önerilmektedir.

Özellikle okullarda örgütsel adalet ve iş doyumu konularında pek çok nicel araştırma yapıldığı görülmüştür. Alanyazına katkı bağlamında örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu konularında nitel çalışmalara ağırlık verilebilir. Nitel çalışmalar daha derinlemesine bulguların elde edilmesinde faydalı olabilir.

Araştırmada okulun öğretmen sayısı ve öğretim kademesi gibi okulun yapısını tanımlayan değişkenlere göre örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinde anlamlı farklar bulunmuştur. Bu farkların nedenlerini derinlemesine inceleyen araştırma kapsamı dışındaki bazı değişkenlerle de okul yapısını analiz eden, elverişli okul yapısının nasıl olması gerektiğini inceleyen araştırmaların yapılması önerilmektedir.

İş doyumunun diğer değişkenlerle ilişkilendirildiği araştırmalarda çoğunlukla iş doyumu yapısı itibariyle sonuç değişken olarak ele alınmaktadır. İş doyumunun öncül değişken olarak ele alan araştırmalara ağırlık verilebilir.

Örgütsel adalet boyutlarının hangisinin iş doyumunu daha iyi yordadığı hususunda araştırma bulgusu da dâhil olmak üzere öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalarda bulguların farklılaştığı görülmektedir. Örgütsel adalet boyutlarının iş doyumunu yordamasında hangi boyutun daha önemli olduğu bağlamında daha kapsamlı araştırmaların yapılmasına ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Özellikle araştırmalarda örgütsel adalet ile iş doyumu ilişkisinin kişisel ve okula ait değişkenlere göre incelenmesi bu karmaşıklığın nedenlerinin anlaşılmasında yol gösterici olabilir.

7. KAYNAKLAR

Abun, D. ve Racoma, A.P. (2017). Organizational integrity of administrators of divine word colleges in region 1. Philippines and employees' job satisfaction as perceived by the employees. *Texila International Journal of Academic Research,* 4(1).

Acar, G. (2011). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet ve motivasyon düzeyleriyle ilişkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Addai, P., Kyeremeh, E., Abdulai, W. ve Sarfo, J.O. (2018). Organizational justice and job satisfaction as predictors of turnover ıntentions among teachers in the offinso south district of Ghana. *European Journal of Contemporary Education, 7*(2), 235-243.

Akar, H. (2017). *Öğretmenlerin dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının iş yaşam kaliteleri üzerine etkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Akkaya, B. (2019). *İlkokullardaki öğretmenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışının örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet ile ilişkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Aksu G., Eser M.T. ve Güzeller C.O. (2017). *Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları* (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

Akyıldız, H. (1991). Etkili öğretim açısından öğretmen niteliğinin önemi. *Eğitimde Nitelik Geliştirmede Arayışlar I. Sempozyum Bildiri Metinleri*. İstanbul: Kültür Koleji Yayınları No: 1.

Akyüz, B. (2012). *Hizmetkâr liderlik davranışlarının örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık davranışları ve performans üzerine etkisi: Eğitim sektörü üzerine bir araştırma.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.

Alanoğlu M. ve Demirtaş Z. (2019). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi,* 49(49), 1-16.

Alanoğlu, M. (2019). *Algılanan okul müdürü yönetim tarzları ile öğretmenlerin karara katılma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Albrecht, S.L. (2002). Perceptions of integrity, competence and trust in senior management as determinants of cynicism toward change. *Public Administration and Management,* 7(4), 320-343.

Ashley, D.A. (2014). *Sources of Job Satisfaction and Dissatisfaction Among Public School Music Educators.* Unpublished Doctoral Thesis, University of Kansas, Kansas.

Altahayneh, Z.L., Khasawneh, A. ve Abedalhafiz, A. (2014). Relationship between organizational justice and job satisfaction as perceived by jordanian physical education teachers. *Asian Social Science,* 10(4).

Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Egitim Yönetimi Dergisi.* 16(4), 463-485.

Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2012). Ortaöğretim okullarında değerlerle yönetim örgütsel adalet ve iş doyumu arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.* 65-78.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı* (6. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Andrews, M.C., Baker, T.L. ve Hunt, T.G. (2008). The interactive effects of centralization on the relationship between justice and satisfaction. *Journal of Leadership and Organizational Studies,* 15(2). DOI: 10.1177/1548051808320 984

Aral, N. ve Kadan, G. (2016). Öğretmenlerin çatışma çözme becerilerinin iş doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi,* 5(4).

Argon T. ve Eren A. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Aronson, E. (2003). *Ethics and leader integrity in the health sector.* Unpublished Doctoral Thesis, McGill University, Montreal.

Arseven, A.D. (2004). *Anket hazırlama*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

Artıran, M. ve Er, A.C. (2019). Özel eğitim öğretmenlerinde negatif düşüncelerin tükenmişlik düzeyi ve iş doyumu ile ilişkisi. *İlköğretim Online,* 18 (4), 2027-2040.

Ashford, E. (2000). Utilitarianism, integrity, and partiality. *Journal of Philosophy,* 97 (8), 421-439.

Ashton, M.C. ve Lee, K. (2001). A theoretical basis for the major dimensions of personality. *European Journal of Personality,* 15. 327-353.

Atasoy, A.U. ve İrge, N.T. (2019). Eğitim sektöründe örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Kesit Akademi Dergisi,* 5(19), 133-149.

Ateş, A. (2019). *Farklılıkların yönetimi ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Avşaroğlu, S. ve Mistan, B. (2018). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi,* 10(37).

Ay, G. ve Koç, H. (2014). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Öğretmenler üzerinde bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi,* 6(2), 67-90.

Aydın, E. (2001). *Tıp etiğine giriş*. Ankara: PegemA Yayıncılık.

Aydın, M. (1998). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.

Aziz, A. (2003). *Araştırma yöntemleri teknikleri ve İletişim* (Genişletilmiş 3. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.

Babaoğlan, E. ve Ertürk, E. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 28(2), 87-101.

Bagozzi, R. ve Yi, Y. (1988) On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Sciences,* 16, 74-94.

Baker, B. ve Craig, S.B. (2006). The relative ımportance of leader behaviors in predicting global ımpressions of ıntegrity. *Symposium presented at the annual conference of the Academy of Management in Atlanta*, Georgia.

Balcı, E. (1992) *Ödüller güdüleme kuramları ve Türkiye'de öğretmen ödülleri*. Ankara: Adım Yayıncılık.

Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Balcı, A. (2001). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem teknik ve ilkeler* (3. Baskı). Ankara: Pegem A yayıncılık.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılığı.

Baş, T. (2010). *Anket: Anket nasıl hazırlanır, nasıl uygulanır, nasıl degerlendirilir* (Genişletilmiş 6. Baskı). Ankara: Seçkin yayıncılık.

Başaran, İ.E. (1998). *Yönetimde insan ilişkileri-yönetsel davranış.* Ankara: Gül Yayınevi.

Başaran, İ.E. (1990). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Kadıoğlu Matbaası.

Başaran, İ.E. (1994). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Yargıcı Matbaası.

Başaran, İ.E. (1996). *Eğitime giriş*. Ankara: Yargıcı Matbaası.

Başaran, İ.E. (2000). *Örgütsel davranış – insanın üretim gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.

Baycan, A. (1985). *An analysis of several aspects of job satisfaction between diffrent occupational groups.* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bogaziçi Üniversitesi, İstanbul.

Baykul, Y. (1979). *Örtük özellikler ve klasik test kuramları üzerine bir karşılaştırma.* Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

Baykul, Y. (1999). *İstatistik metodlar ve uygulamalar* (3. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.

Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş.* İstanbul: Ezgi Kitabevi.

Becker, T. (1998). Integrity in organizations: Beyond honesty and conscientiousness. *Academy of Management Review,* 23(1), 154-161.

Bektaş, H. (2017). *Açıklayıcı faktör analizi* (1.Baskı). İstanbul: Beta Basım.

Bies, R.J. (2001). International (in) justice: The sacred and the profane. In J. Greenberg ve R. Cropanzano (Ed.). *Advances in organization justice,* 89–118. Stanford University Press.

Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: Geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11 (22), 66-77.

Bozkurt, T. ve Turgut, T. (1999). Çalışanların toplam kalite yönetimi uygulamaları ile ilgili tatminleri ve kültürel sayıltıları arasındaki ilişkiler. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2).

Brenkert, G.G. (1999). Competing with Integrity in International Business. *Journal of Business Ethics,* 22(4), 341-343.

Burns, W.R.T. ve DiPaola, M.F. (2013). Organizational justice perceptions of high school teachers: Relationships to organızational citizenship behavior and student achievement. *American Secondary Education,* 42(1), 4-23.

Bursalıoğlu, Z. (1998), *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış.* Ankara: Pegem Yayıncılık.

Büyükgöze, H. ve Özdemir, M. (2017). İş doyumu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 311-325.

Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (2.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Calhoun, C. (1995). Standing for something. *Journal of Philosophy*, 92, 235-260.

Can, A. (2017) *SPSS İle bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (5.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Carlson, S.C. (2005). *Ethical leadership: Influences of ethical climate, perceived organizational support, and perceived leader integrity.* Unpublished Doctoral Thesis, Nova Southeastern University, Miami.

Chan, M. (2000). Organizational justice theories and landmark cases. *International Journal of Organizational Analysis,* 8(1), 68-88.

Chin, W.W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.). *Modern methods for business research*. London: Lawrence Erlbaum Associates.

Clarkson, J.A. (2009). *Perceptions of leadership and ıntegrity: A correlation of followers' assessments.* Unpublished Doctoral Thesis, Capella University, Atlanta.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Cohen-Charash, Y. ve Spector, P.E. (2001). The role of justice in organizations: A meta analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes,* 86(2), 278–321.

Collins, J.M. ve Schmidt, F.L. (1993). Personality, integrity, and white-collar crime: A construct. *Personnel Psychology*, 46 (2), 295-311.

Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O.L.H. ve Ng, K.Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology,* 86(3), 425–445.

Colquitt, J. A., Greenberg, G. ve Zapata-Phelan, C.P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg ve J. A. Colquitt (Ed.). *Handbook of Organizational Justice.* 3–55. Mahwah, NY: Erlbaum.

Cooperrider, D.L. ve Srivastva, S. (1987). Appreciative inquiry in organizational life. *Research in Organizational Change and Development,* 1, 129-169.

Cording, M.P. (2004). *Organizational ıntegrity and acquisition performance: The role of values in value creation.* Unpublished Doctoral Thesis, University of Virginia, Virginia.

Coşkun, B. (2019) *Devlet okullarında öğretmenlerin işyeri saldırganlığı davranışları ve örgütsel adalet ile ilişkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Coulon, A. ve Koslowski, A. (2010). Teenage learners and teachers' job satisfaction in vocational education. *Empirical Research in Vocational Education and Training,* 2(1), 1-19.

Covey, S.R. (1996). Etkili insanların 7 alışkanlığı: Kitlesel değişim için altın kurallar (41. Baskı). Suveren G. ve Deniztekin, O. (Çev). İstanbul: Varlık Yayınları.

Cox, D., La Caze, M., ve Levine, M. (2005). The stanford encyclopedia of philosophy. Edward N. Zalta (Ed.), *forthcoming.* 01 Ocak 2011 tarihinde http://plato.stanford.edu/entries/ integrity/ sitesinden alınmıştır.

Craig, S.B. ve Gustafson, S.B. (1998). Perceived leader ıntegrity scale: An instrument for assessing employee perceptions of leader integrity. *Leadership Quarterly,* 9(2), 127-145.

Craig, S.B. ve Smith, J.A. (2000). *Integrity and personality: A person-oriented ınvestigation.* Symposium presented at the annual conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology in New Orleans.

Cropanzano, R. ve Byrne, Z.S. (2000). Workplace Justice and the dilemma of organizational citizenship. In M. VanVugt, T. Tyler ve A. Biel (Eds.). *Collective Problems İn Modern Society: Dilemmas and Solutions*, 142-161. London: Routledge.

Cropanzano, R. ve Greenberg, J. (1997). Organizational Justice. C.L. Cooper ve I.T. Robertson (Ed.). *Progress in Organizational Justice: Tunneling Through The Maze.* New York:

International Review of Industrial and Organizational Psychology. John Wiley and Sons, 317-372.

Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review,* 83(2), 85–113.

Cui-Callahan, N.A. (2012). An examination of job satisfaction among urban high school teachers. Unpublished Doctoral Thesis, University of Nevada, Reno.

Çankaya, İ. (2010). *Okul güvenliğinin ilköğretim okulu öğretmenlerinin kaygı, motivasyon ve iş doyumu düzeyleri üzerindeki etkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Çelik, O.T. ve Gürsel, M. (2017). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ve iş doyumları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi,* 4(7).

Çetinkanat, A.C. (1988). *Örgütsel iklim ve iş doyumu*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Çetinkanat, A.C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Çırak, S. ve Atanur Başkan, G. (2015). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı. *K. Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi,* 23 (3), 1091-1106.

Çiçek, E.U. (2017). Tanımlayıcı İstatistikler, Ş. Kalaycı (Ed.). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (51-65). Ankara: Dinamik Akademi Yayınları.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016) *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Davis, K. (1977). *Human behaviour at work, organizational behaviour.* New Delhi: Tata Mc Grow Hills Publishing Co.

Davis, K. (1984). *İşletmede insan davranışı, örgütsel davranış*. Tosun, K. ve diğerleri (çev.) İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını.

DeGeorge, R.T. (1993). Competing with integrity in international business. New York: Oxford University Press.

Demir, K. (2016). Relations between teachers' organizational justice perceptions and organizational commitment and job satisfaction in the school: A meta-analysis. *International Journal of Human Sciences,* 13(1), 1408-1417. DOI:10.14687 /ijhs.v13i1.3396

Demirbilek, N. (2018). *Okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile müdüre güvene etkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2011). Örgütsel adaletin bilgi paylaşımı üzerine etkisi: İlaç sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Bilig/Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi,* 56, 99-119.

Demirgil, H. (2017). Parametrik olmayan hipotez testleri. Ş. Kalaycı (Ed.). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri.* (51-65). Ankara: Dinamik Akademi Yayınları.

Demirtaş, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences,* 9, 1069–1073.

Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumu arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 83-100.

Demirtaş, Z. ve Kılıç, Y. (2016). Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyumu algıları arasındaki ilişki düzeyleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi,* 28, 259-267.

Diessner, R. (2007). Integrity: Psychological, moral, and spiritual. *Human Development*, 25, 5-10.

DiPaola, M.F. ve Guy, S. (2009). The impact of organizational justice on climate and trustin high schools. *Journal of School Leadership,* 19, 382 – 405.

Doğan, D. (2019). *Smartpls ile veri analizi* (2. Baskı). Ankara: Zet Yayınları.

Dundar, T. ve Tabancalı, E. (2012). The relationship between organizational justice perceptions and job satisfaction levels. *Procedia - Social and Behavioral Sciences,* 46, 5777-5781.

Efeoğlu, İ.E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova üniversitesi, Adana.

Elgart, M.A. (2001). *A conceptİon of leader İntegrİty based on the perceptions of teachers and principals.* Unpublished Doctoral Thesis, Unıversıty Of Massachusetts Lowell, Lowell.

Elma, C. (2013). The predictive value of teachers' perception of organizational justice on job satisfaction. *Egitim Arastirmalari-Eurasian Journal of Educational Research,* 51, 157-176.

Erkuş, A. (2003). *Psikometri Üzerine Yazılar.* Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No:24, Ankara.

Erdoğan, G.T. (2004). *Toplam kalite yönetimi yaklaşımında insan kaynakları yönetiminin çalışanların iş doyumuna etkisi ve uygulama sonuçlarına yönelik bölgesel bir araştırma.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Erdoğan, İ. (1996). İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İstanbul: Dönence Basım.

Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi.* İstanbul: Beta Basım Yayım.

Eroğlu. F. (1996). *Davranış bilimleri*. Yayın No. 598. Eğitim Dizini 99. İstanbul: Beta Yayınları.

Ersözlü, A. (2012). *Okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumuna etkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Esop, M. (2013). *Organisational citizenship behaviour and turnover intention: The role of organisational justice, commitment and perceived support.* Thesis, master of applied psychology, University of Waikato, Hamilton, New Zealand.

Evans, L. (2001). Delving deeper into morale, job satisfaction and motivation among education professionals: Re-examining the leadership dimension. *Educational Management Administration and Leadership*, 29(3), 291-306.

Evcimen, H. (1998). *Lise müdürlerinin iletişim düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumu ve öğrencilerle sınıf içi iletişim düzeyi arasındaki ilişkiler.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics: And sex and drugs and rock "N" roll.* 4th Edition, Sage, Los Angeles, London, New Delhi.

Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi,* 10(23).

Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management.* London: Sage Publications.

Fornell, C. ve Larcker, D.F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Division of Research.* Graduate School of Business Administration The University of Michigan, 266. 1-16.

Foucault, M (2016). D*oğruyu söylemek.* K. Eksen (Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Gardner, R.D. (2010). Should I stay of should I go? Factors that influence the retention, turnover, and attrition of K-12 music teachers in the United States. *Arts and Education Policy Review*, 111, 112-121.

Garson, G.D. (2016). *Partial least squares regression and structural equation models*. Asheboro: Statistical Associates Publishing.

Genç, N. (2005). *Yönetim ve organizasyon,* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Geske, A. ve Ozola, A. (2013). *Teachers' job satis faction: Findings from TALIS 2013 study.* Socıety Integratıon Educatıon Proceedings of the International Scientific Conference.

Gius, M. (2013). The effects of merit pay on teacher job satisfaction. *Applied Economics,* 45(31), 4407-4415, DOI: 10.1080/00036846.2013.788

Gott, R.L. (2002). *Supervisor İntegrity as perceived by their subordinates and locus of control as related to job satisfaction.* Unpublished Doctoral Thesis, Kean University, New Jersey.

Green, A.P. (2003). *Identifying the dimensions of integrity: A confirmatory and discriminant validity analysis.* Unpublished Doctoral Thesis, Old Dominion University, Virginia.

Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *The Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.

Greenberg, J. (1990a). Looking fair vs. being fair: Managing impressions of organizational justice. *Research in Organizational Behavior,* 12(1), 111-157.

Greenberg, J. (1990b). Organizational justice: yesterday, today, tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.

Greenberg, J. (2001a). Studying organizational justice cross-culturally: Fundamental challenges. *The International Journal of Conflict Management*, 12(4), 365-375.

Greenberg, J. (2001b). The seven loose can(n)ons of organizational justice. In J. Greenberg ve R. Cropanzano (Ed.), *Advances in organization justice.* (245–271). Stanford University Press.

Gregoire, Y. ve Fisher, R.J. (2006). The effects of relationship quality on customer retaliation. *Marketing Letters*, 17, 31-46.

Grissom, J.A. (2011). Can good principals keep teachers in disadvantaged schools? Linking principal effectiveness to teacher satisfaction and turnover in hard-to-staff environments. *Teachers College Record*, 113(11), 2552–2585.

Guerreiro-Casanova, D.C. ve Azzi, R.G. (2013). *Efficacy beliefs and teacher's job satisfaction: A brazilian study.* Grant 2010/51657-1, São Paulo Research Foundation (FAPESP).

Güler, N. (2012). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme* (4. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Güneş, A. ve Küçüksüleymanoğlu, R. (2020). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Yaşadıkça Eğitim,* 34(2), 313-330.

Hair, J.F., Ringle, C.M. ve Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice,* 19 (2), 139-151.

Hair, J.F., Sarstedt, M., Hopkins, L. ve Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool for business research. *European Business Review*, 26. 106-121.

Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology,* 60, 159-170. DOI: 10.1037/h0076546

Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance,* 16 (2), 250-279.

Harris, S. (2014) *Yalan*. K. Atakay (Çev.). İstanbul: Okyanus Yayınları.

Henseler, J., Dijkstra, T.K., Sarstedt, M., Ringle C.M., Diamantopoulos, A., Straub, D.W., Ketchen, D.J., Hair, J.F., Hult, G.T.M. ve Calantone, R.J. (2014). Common beliefs and reality about pls: Comments on Rönkkö and Evermann (2013). *Organizational Research Methods,* 17(2), 182-209, DOI: 10.1177/ 1094428114526928

Henseler, J. ve Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit ındices for partial least squares path modeling. *Computational Statistics,* 28(2), 565-580.

Henseler, J., Ringle, C. ve Sinkovics, R. (2009). The use of partial least squares path modeling in ınternational marketing. *Advance in International Marketing.* 20, 277-319.

Henseler, J., Ringle, C.M. ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science,* 43, 115-135.

Henseler,J., Hubona, G. ve Ray, P. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management ve Data Systems.*116(1), 2-20.

Herzberg, F., Mausner B. ve Synderman B.B. (1959). *The motivation to work,* New York: John Wiley and Sons, Inc.

Hicks, H.G. (1979). *Örgütlerin yönetimi: Sistemler ve beşeri kaynaklar açısından I.Cilt.* Tekok, O. Aytek, B. ve Şen, S. (Çev.). Ankara: Olgaç Matbaacılık.

Hooijberg, R. ve Lane, N. (2010). Leader effectiveness and integrity: Wishful thinking? *International Journal of Organizational Analysis,* 18(1), DOI: 10.1108/193488310110 33212

Hoy, W.K. ve Tarter, C.J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management,* 18(4), 250-259.

Hulland, J.S. (1999). Use of partial least squares (PLS), in strategic management research: A reciew of four recent studies. *Strategic Management Journal,* 20(4), 195-204.

Hulin, C.L., ve Judge, T.A. (2003). Job attitudes. In W.C. Borman, D.R. Ilgen, ve R.J. Klimoski (Ed.), *Handbook of Psychology*. Hoboken, NJ: Wiley and Sons.

Hussain, A. ve Haider, S.Z. (2019). Examining the role of organizational justice in predicting teachers' performance in public and private schools. *Journal of Educational Research; Bahawalpur,* 22(1), 46.

Hwang P. ve Burgers W.P. (1997). Properties of Trust: An Analytical View. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 69, 67-73.

Işıklar Pürçek, K. (2015). *Ankara ili devlet ilköğretim okul müdürlerinin koçluk davranışı ve öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile ilişkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 63-88.

İmamoğlu, S. Z, Keskin, H. ve Erat, S. (2004). Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1).

Jahan, M. ve Ahmed, M.M. (2018). Teachers' job satisfaction: A study in secondary schools of Bangladesh. *Journal of Contemporary Teacher Education,* 2(1), 71-91.

Jameel, A.S. Mahmood, Y.N. ve Jwmaa, S.J. (2020). Organizational justice and organizational commitment among secondary school teachers. *Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Science*, 9(1), 1-6.

Jasso, G. (1980). A new theory of distributive justice. *American Sociological Review,* 45, 3-32.

Johnson S.M., Kraft M.A., ve Papay J.P. (2012). How context matters in high-need schools: The effects of teachers' working conditions on their professional satisfaction and their students' achievement. *Teachers College Record [Internet],* 114(10), 1-39.

Jordan S.J, Turner, B.A, Fink, J.S. ve Pastore, D.L. (2007). Organizational justice as a predictor of job satisfaction: An examination of head basketball coaches. *Journal for the Study of Sports and Athletes in Education,* 1(3), 321-344.

Judge, T.A., Locke, E.A. ve Durham, C.C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.

Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C. ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology,* 83, 17- 34.

Judge, T.A. ve Bono, J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits- self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology,* 86, 80-92. DOI:10.1037//0021-9010.86.1.80

Judge, T.A., Bono, J.E., Thoresen, C.J., ve Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A Qualitative review. *Psychological Bulletin*, 123(3), 376-408. DOI:10.1037//0033-2909.I27.3.376

Judge, T.A. ve Klinger, R. (2012). *Promote job satisfaction through mental challenge*. DOI: 10.1002/9781119206422.ch6

Junru, X. ve Huang, Y.J. (2019). The ınfluence of teachers' perceived organizational justice on organizational citizenship behavior ın chinese private universities: mediate role of job satisfaction. *The International Journal of Organizational Innovation,* 12(1).

Juozaitiene, A. ve Simonaitiene, B. (2011). Motivators of teacher job satisfaction. Social Sciences, 2(72).

Kağıtçıbaşı, Ç. (1999), *Yeni insan ve insanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi.

Kalaycı, Ş. (2017). Faktör analizi. Ş. Kalaycı (Ed.). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (51-65). Ankara: Dinamik Akademi Yayınları.

Kaptan, S. (1998). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri* (Geliştirilmiş 11. Baskı). Ankara: Tekışık Web Ofset Tesisleri.

Karadal, H. (1999). *Yönetici yaşam biçimleri ile yöneticinin etkinliği ve iş tatmini arasındaki ilişki: Bazı sektörlerde bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Karagöz, Y. (2010). Nonparametrik tekniklerin güç ve etkinlikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,* 9(33), 18-40.

Karaköse, T., Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2009). *Örgütsel adaletin öğretmenlerin iş doyumu üzerindeki etkileri.* 5. Balkan Eğitim ve Bilim Kongresi. 1(3), 314- 319, Edirne.

Karakuş, M. (2008). *İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumu düzeylerine etkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Karasar, N. (2000). *Bilimsel araştırma yöntemi***.** Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kaya, Y.K. (1999). *Eğitim yönetimi: Kuram ve Türkiye'deki uygulama* (7. Baskı). Ankara: Bilim Yayıncılık.

Kayış, A. (2017). Güvenilirlik analizi, Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok değişkenli İstatistik Teknikleri* (404-409). Ankara: Dinamik Akademi Yayınları.

Keleş, Y. (2014). *Örgütsel adaletin duygusal emek üzerindeki etkisi: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Kılıç, M.E. (2019). *Okul yöneticilerinin otantik liderlikleri ile öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Kılıçoğlu, G. (2017). Organizational hypocrisy and integrity in Turkish contexk: a theoretical analysis. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* 23(3), 465-504. DOI:10.14527/ kuey.2017.016

Kış. A., Gürgür, H. ve Akçamete, G. (2012) Engelli öğretmenlerin iş doyumları ve çalışma koşulları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 23, 272-294.

Kilmen, S. (2015). *Eğitim araştırmacıları için SPSS uygulamalı istatistik.* Ankara: Ayrıntı Matbaası.

Klassen, R., ve Chiu, M.M. (2010). Effects of Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology,* 102, 741-756. DOI:10.1037/a0019237

Klecker, B. (1996). Exploring the relationship between teacher empowerment and teacher job satisfaction. *Presented at the Annual Meeting of the Mid-Western Educational Research Association.* Chicago, Illinois.

Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 28, 13-22.

Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Koyuncu, İ. (2016). Verilerin çok değişkenli istatistiksel analizlere hazırlanması, C.O. Güzeller (Ed.). *Herkes İçin Çok değişkenli İstatistik* (1-57). Ankara: Maya Akademi Yayınları.

Köklü, N. ve Büyüköztürk, Ş. (2000). *Sosyal bilimler için istatistiğe giriş* (1. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.

Kul, M. (2010). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile beden eğitimi öğretmenlerinin yıldırma (mobbing) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılıkları ve işdoyumu arasındaki ilişki.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi. Ankara.

Kuru Çetin, S. (2013). *Okul yöneticileri ve öğretmenlerin birbirlerini etkileme taktiklerinin örgütsel adalet ile ilişkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Kuş E. (2003). *Nicel nitel araştırma teknikleri.* Ankara: Anı Yayıncılık.

Kutanis, Ö.R. ve Mesci, M. (2010). Örgütsel adaletin çalışanların iş tatminine etkisi: Turizm alanında eğitim veren bir yüksek öğretim kurumuna yönelik bir çalışma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 13(19), 529-554.

Külekçi Akyavuz, E. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uludağ üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 30 (2), 805-831.

Lipscomb Williams, B.J. (2014). A correlational analysis of burnout and job satisfaction among special education teachers. Unpublished doctoral thesis, University of Phoenix, New York.

Lindquist, E.F. (1968). *İstatistiğe giriş eğitim ve psikolojide kullanılışları ve yorumlanmaları* (2. Baskı). H. Tan ve T. Taner (Çev.). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

Locke E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette MD (Ed.). *Handbook Of Industrial and Organizational Psychology,* 1, 1297-1343.

Loiseau, J.W. (2011). *Herzberg's Theory of Motivation*. 08.10.2020 tarihinde https://www. academia.edu/901041/Herzbergs_Theory_of_Motivation sitesinden alınmıştır.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12. Baskı). New York: McGraw-Hill/Irwin.

Luther, N. (2000). Integrity testing and job performance within high performance work teams: A short note. *Journal of Business and Psychology,* 15(1), 19-25.

Marshall, J.A. (2012). *Ethical leadership, prototypicality, integrity, trust, and leader effectiveness.* Unpublished Doctoral Thesis, Regent University, Virginia.

McGowan, I. (2009). *Perceptions About Honesty.* Unpublished Doctoral Thesis*,* University Of Phoenix, State University of New York, New York.

Mckenna, B., Tuunanen, T. ve Gardner, L. (2013). Consumers' adoption of information services. *In: Information and Management,* 50(5), 248-257.

Miller, B.K. (2001). *The influence of personal and professional values upon the value of honesty among superintendents in county boards of mental retardation and developmental disabilities.* Unpublished doctoral thesis, Bowling Green State University, Bowling Green.

Morgan, R.B. (1989). Reliability and validity of a factor analytically derived measure of leadership behavior and characteristics. *Educational Psychological Measurement,* 49, 911-919.

Moorman, R.H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: Do fairness perceptions ınfluence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.

Murphy, K. R. (2000). What constructs underlie measures of honesty or integrity? In R. D. Goffin ve E. Helmes (Ed.), *Problems and solutions in human assessment: Honoring Douglas N. Jackson at seventy* (265–283). Kluwer Academic/Plenum Publishers, DOİ: 10.1007/978-1-4615-4397-8_12

Navran, F.J. (2005). Değerleri, ahlaki değerleri ve etik ilkeleri tanımlamak. 27 Aralık 2010 tarihinde www.ugurzel.com/dosyalar/doc.../30-deger-etik-ve-ahlak.html sitesinden alınmıştır.

Naway, F.A. ve Haris, I. (2017). The effect of career development, perception of organizational justice and job satisfaction on teacher's organizational citizenship behavior. *International Review of Management and Marketing,* 7(2), 17-21.

Nelly, R. ve Rodrı´guez, T. (2007). Integrity: A systems theory classification. *Journal of Management History,* 13(1), 74-93.

Niehoff, B.P. ve Moorman, R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal,* 36 (3), 527-556.

Nojani, M.I., Arjmandnia, A.A., Afrooz, G.A. ve Rajabi, M. (2012). The study on relationship between organizational justice and job satisfaction in teachers working in general, special and gifted education systems. *Procedia - Social and Behavioral Sciences,* 46, 2900-2905.

Ololube, N.P. (2006). Teachers job satisfaction and motivation for school effectiveness: an assessment. *Essays in Education,* 18, (Article 9).

Ones, D.S. (1993). *The construct validity of integrity tests*. Unpublished Doctoral Thesis, University of Iowa City, Iowa.

Ones, D.S, Viswesvaran, C. ve Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology,* 78, 679-703.

Özcan H.U. (2006). *Effects of integrity on counterproductive work behaviors: Moderating role of organizational commitment.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri* (1. Baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Özen, J. (2002). Adalet *kuramlarının gelişimi ve örgütsel adalet türleri*. Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi 5, İstanbul Barosu, İstanbul, 107-121.

Özgan, H. ve Bozbayındır, F. (2011). Okullarda adil olmayan uygulamalar ve etkileri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*,16, 66-85.

Özkalp, E. (2003). Tutumlar ve iş tatmini. E. Özkalp (Ed.). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Özön, M.N. (1965). *Osmanlıca-Türkçe sözlük.* İstanbul: İnkılap ve Aka Kitabevleri.

Paine, L.S. (1994). Managing for organizational integrity. *Harvard Business Review,* 72(2), 106-117.

Palanski, M.E. (2007). *Integrıty and leadershıp: A multı-level conceptual model and partıal test.* Unpublished doctoral Thesis*,* Binghamton University, State University of New York, New York.

Parry, K. ve Proctor-Thomson, S. (2002). Perceived integrity of transformational leaders in organisational settings. *Journal of Business Ethics,* 35, 75-96.

Patras, Y.E. ve Afif, M.S. (2019). Influence of organizational justice and job satisfaction on teacher's organizational citizenship behavior. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research,* 438, 4th Asian Education Symposium.

Paul, R.P. (2011). *Perceptıons of leadership integrity ın the logistics sector in south Florida: A correlation of followers' assessments.* Unpublished Doctoral Thesis, Capella University, Atlanta.

Pehlivan, A.İ. (2001). *Yönetsel mesleki ve örgütsel etik.* Ankara: PegemA Yayıncılık.

Pepea, A., Addimando, L. ve Veronesea, G. (2017). Measuring teacher job satisfaction: Assessing ınvariance in the teacher job satisfaction scale (TJSS) across six countries. *Europe's Journal of Psychology,* 13(3), 396–416. DOI:10.5964/ ejop.v13i3.1389

Peters, T.J. ve Waterman, R.H. (1982). *In search of excellence: lessons from America's best-run companies.* New York: Harper and Row.

Polat, S. (2007). *Ortaögretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.

Polat, S. ve Celep, C. (2008). *Relation between justice perception and perception of trust in school of secondary school vice-directors.* Paper presented at the International Conference on Further Education in the Balkan Countries. Konya.

Rai, G.S. (2013). Impact of organizational justice on satisfaction, commitment and turnover intention: Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors? *International Journal of Human Sciences*, 10(2).

Rieke, M.L. ve Guastello, S.J. (1995). Unresolved issues in honesty and integrity testing. *American Psychologist,* 50, 458-459.

Ringle, C.M., Wende, S., ve Becker, J.M. (2015). SmartPLS 3, SmartPLS GmbH: Boenningstedt.

Robbins, S.P. (1994). *Örgütsel davranışın temelleri*. S.A. Öztürk (Çev.). Eskişehir: Etam A.Ş.

Robinson, K.L. (2004). *The impact of ındividual differences on the relationship between employee perceptions of organizational justice and organizational outcome variables*. A Thesis Presented to the Faculty of the California School of Organizational Studies, Alliant International University, San Diego, 1-156.

Roch, C.H. ve Sai, N. (2017). Charter school teacher job satisfaction. *Educational Policy,* 31(7), 951-991.

Rovenská, D. (2018). *Organizational Justice And Job Satisfaction.* Conference: QUAERE 2018: Interdisciplinary Scientific Conference for PhD students and assistantsAt: Hradec Králové, The Czech RepublicVolume: (vol. VIII.).

Salin K. (2014). *PE teachers' job satisfaction. A cross cultural comparison*. AIESEP World Congress At: Auckland, New Zeland.

Sarstedt, M., Ringle, C.M., ve Hair, J.F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In Homburg, C., Klarmann, M. ve Vomberg, A. (Ed.). *Handbook of Market Research*. Heidelberg: Springer, forthcoming.

Savaş, A.C. (2012). *İlköğretim okul müdürlerinin duygusal zekâ ve duygusal emek yeterliklerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

Selvitopu, A. ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi,*14(2), 171-189.

Sergiovanni, T.J. (1967). Factors which affect satisfaction/dissatisfaction of teachers. *The Journal of Education Administration,* 5(1), 66-82.

Shamma, F. (2016). Organizational justice among school principals within Israeli Arab schools from the teachers' point of view. *International Journal of Science and Research (IJSR),* ISSN (Online): 2319-7064.

Sheldon, K., Davidson, L., ve Pollard, E. (2004). Integrity [Authenticity, Honesty], in C. Peterson ve M.E.P. Seligman (Ed.), *Character strengths and virtues. A handbook of classification,* (249-271). Washington DC: Oxford University Press.

Simons, T.L. (1999). Behavioral integrity as a critical ingredient for transformational leadership. *Journal of Organizational Change Management,* 12(2), 89-104.

SmartPLS Kılavuzu. 19.10.2020 tarihinde https://www.smartpls.com/documentation sitesinden alınmıştır.

Srivastva, S. ve Cooperrider, D.L. 1988. The urgency for executive integrity. In Srivastva, S. ve Associates (Ed.). Executive integrity: The search for high human values in organizational life. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Steinbach, L. (2000). *Treatment integrity and conjoint behavioral consultation.* Unpublished Doctoral Thesis, McGili University, Montréal.

Stockard, J., ve Lehman, M.B. (2004). Influences on the satisfaction and retention of 1st-year teachers: The importance of effective school management. Educational Administration Quarterly, 40(5), 742-771. DOI: 10.1177/0013161X04268844

Sugiarti, R. ve Rasto, R. (2019). Job involvement as determinant of teacher job satisfaction. *Advances in Economics, Business and Management Research,* 65.

Şahin, E. (2014). *Ortaöğretim kurumlarında örgütsel kimlik, örgütsel imaj, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel adalet (Bursa örneği).* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.

Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi,* 9(1), 142-167.

Şamdan, T. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel adalet ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi, İstanbul.

Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik* (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Eğitim ve okul yönetimi. Y. Özden (Ed.). *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı* (1. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.

Tabancali, E. (2016). The relationship between teachers' job satisfaction and loneliness at the workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, 66, 263-280, DOI: 10.14689/ejer.2016.66.15

Tan, Ç. (2012). *İlköğretim okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumu, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine etkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Taş, A. (2010). Öğretmenlerin iş değerlerinin örgütsel adalet algılarına etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 211-222.

Taşdan, M. (2008). *Türkiye'deki kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi, iş doyumu ve algılanan sosyal destek ile ilişkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (5.Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Taymaz, H. (1995). *Okul yönetimi*. Ankara: Saypa Yayın Dağıtım ve Kitabevi.

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

Türk Dil Kurumu. (2017). *Güncel Türkçe sözlük*. 04 Temmuz 2017 tarihinde http://www.tdk.gov.tr sitesinden alınmıştır.

Tenenhaus M., Vinzi, V.E., Chatelin Y.M. ve Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational Statistics and Data Analysis,* 48(1), 159-205.

Thorn, D. (2010). *Perceptions of organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment in intercollegiate athletics: A study of NCAA men's sport coaches.* Electronic Theses and Dissertations, 1440. DOI: 10.18297/ etd/1440

Tiedemann, K.F. (2004). *Integrity in military service: A leadership impact study*. Unpublished Doctoral Thesis, University of Phoenix, Phoenix.

Ting, S.C. (2014). Organizational justice influences foci commitment of teachers via trust. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research,* 7(1), 78-92.

Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi,* 6(2).

Tittenbrun, J. (2012). *The the Theory of Social Exchange of G.C. Homans [Enter Paper Title]* 20.11.2020 tarihinde https://www.researchgate.net/search/publication?q=Jacek%2B Tittenbrun &page=7 sitesinden alınmıştır.

Toropova, A., Myrberg, E. ve Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review,* DOI: 10.1080/00131911.2019.1705247

Trapero, F.G.A. (2007). *Integridad del directıvo de empresa y su relación con los estilos de liderazgo, una aproximación al modelo del liderazgo transformacional De Bernard M. Bass.* Tesis Doctoral Inédita, Universidad de Deusto, Bilbao.

Uğurlu, C.T. (2009) *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Uludağ O. ve Meneviş İ. (2005). Adalet boyutlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri. *DAÜ Turizm Araştırmaları Dergisi,* 6(1-2).

Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi***.** Ankara: Detay Yayıncılık.

Vadi, M. ve Jaakson, K. (2006). The importance of value honest: Determining factors and some hints to ethics. *University of Tartu Economics and Business Administration Working,* 43.

Varış, F. (1994). *Eğitim bilimine giriş*. F. Varış (Ed.). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No:176. Ankara.

Varol, M. (1993). *Halkla ilişkiler açısından örgüt sosyolojisine giriş.* Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları No:2. Ankara.

Vikipedi. (2016). *Dürüstlük*. 12 Ekim 2016 tarihinde https://tr.wikipedia.org/wiki/D%C3% BCr%C3%BCstl%C3%BCk sitesinden alınmıştır.

Vikipedi. (2017). 04.07.2017 tarihinde https://tr.wikipedia.org/wiki/Adalet sitesinden alınmıştır.

Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation.* (2nd Ed.). San Francisco: Wiley and Sons Inc.

Walster, E., Berscheid, E. ve Walster, G.W. (1973). New directions in equity research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25, 151-176.

Wanek, J.E. (1999). Integrity and honesty testing: What do we know? How do we use it? *International Journal of Selection and Assessment*, 7(4), 183-195. DOİ: 10.1111/ 1468-2389.00118

Wanek, J.E., Sackett, P.E., ve Ones, D.S. (2003). Towards an understanding of integrity tests similarities and differences: An item level analysis of seven tests. *Personnel Psychology,* 56, 873-894.

Watts, D.L. (2013). *The relationshıp of ethical behavior in the workplace to emotional intelligence and perceived leader integrity.* Unpublished Doctoral Thesis, Trevecca Nazarene University, Nashville.

Webster's New Encyclopedic Dictionary. (1993). New York: Black Dog and Leventhal Publishers Inc.

Weiss, H.M., ve Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B.M. Staw ve L.L. Cummings (Ed.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews, 18,* 1–74. Elsevier Science/JAI Press.

Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. ve Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota, Minneapolis.

Whisenant, W. ve Smucker, M. (2009). Organizational justice and job satisfaction in coaching. *Public Organiz Review,* 9, 157–167.

Wong, K.K. (2013). Partial least squares structural equation modeling techniques using SmatPLS, Marketing Bulletin, 24, Technical Note. Maccallum, R.C., and Austin, J.T. (2000). *Applications of Structural Equation Modeling in Psychological Research*. *Annual Review of Psychology,* 51(1), 201-226.

Wright, T.A. (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research. *Journal of Management History,* 12(3), 262-277. DOI: 10.1108/17511340670170

Yazgan, İ.B. ve Yerlikaya, E.E. (2010). *Kişilik kuramları*, Ankara: PegemA Akademi.

Yıldırım, B. (2001). *Okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna ve meslek ahlakına etkisi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Yıldırım F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilşkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Fakültesi Dergisi,* 62(1), 253-278.

Yıldırım, İ. (2015). *Okul yöneticilerinin kişilik ve denetim odağı özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumu ve okul etkililiği açısından incelenmesi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Yıldız, B.B. (2019). *Okul yöneticilerinin açık liderlik, örgütsel adalet ve örgütsel erdemlilik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi.* Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi - İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Ortak Doktora Programı, İstanbul.

Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven Algıları. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.* 13(1), 289-316.

Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,* 17(2), 277-394.

Yöntembilim Terimleri Sözlüğü. (1981). Ankara: TDK Yayınları.

Yücel, R. (1999). İnsan kaynakları yönetiminde başarı değerlendirme. *Dokuz Eylül Üniversitesi S.B.E. Dergisi,* 1(3).

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

Zainalipoura, H., Fini, A.A.S. ve Mirkamali, S.M. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction among teachers in Bandar Abbas middle school. *Procedia Social and Behavioral Sciences,* 5, 1986–1990.

Zu'bi, H.A. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12).

8. EKLER

EK 1 Kişisel Bilgi Formu

Değerli Eğitimci;

Bu araştırma, ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin okuldaki örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyum düzeylerine yönelik algıları arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Ölçeklerle toplanan bilgiler doktora tezi çalışmasında kullanılacaktır. Bu bilgiler kişilerle ilgili olmadığından ve bilimsel amaçla kullanılacağından dolayı ***ankete isminizi yazmamanız*** rica olunur.

Her bölümün başında ölçek sorularının nasıl cevaplandırılması gerektiği belirtilmiştir. Araştırmanın amacına ulaşması, ölçek sorularını eksiksiz ve içtenlikle cevaplamanıza bağlı olacaktır.

İlginiz, yardımlarınız ve zamanınızı ayırdığınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Orhan AKSAY
A.İ.B. Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Doktora Öğrencisi
E-Posta: orhanaksay@gmail.com
Tel: 0 532 427 74 66

BÖLÜM I

Kişisel Bilgi Formu

Bu bölümde durumunuza ilişkin maddeler yer almaktadır. Durumunuza uygun seçeneği **daire içine** alınız.

1. Cinsiyetiniz:

a) Bayan **b)** Erkek

2.Yaşınız:

a) 22-28 yaş **b)** 29-35 yaş **c)** 36-42 yaş **d)** 43-49 yaş **e)** 50-56 yaş **f)** 56 ve daha fazla

3.Medeni durum:

a) Evli **b)** Bekar

4.Öğretmenlikte toplam çalışma süreniz:

a) 1-5 yıl **b)** 6-10 yıl **c)** 11-15 yıl **d)** 16-20 yıl **e)** 21-25 yıl **f)** 26 ve daha fazla

5. Bu okulda toplam çalışma süreniz:

a) 1-5 yıl **b)** 6-10 yıl **c)** 11-15 yıl **d)** 16-20 yıl **e)** 21-25 yıl **f)** 26 ve daha fazla

6. Çalıştığınız okulun türü:

a) İlkokul **b)** Ortaokul **c)** Lise

-Arka sayfaya geçiniz-

EK 2 Örgütsel Adalet Ölçeği

BÖLÜM III
Örgütsel Adalet Ölçeği

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta derecede hem katılıyor hemde katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

MADDE	(Lütfen aşağıdaki maddeleri görev yaptığınız okulda, yandaki katılma durumunuzu, rakamları **daire içine alarak** değerlendiriniz)					
1	Okul müdürümün ders programlarımızı adil bir şekilde yaptığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2	Okul müdürüm, öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır.	1	2	3	4	5
3	Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4	Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5	Okul müdürümüzün öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6	Okul müdürüm, işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.	1	2	3	4	5
7	Okul müdürüm, bizi ilgilendiren konularda ayrım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.	1	2	3	4	5
8	Okul müdürüm, okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.	1	2	3	4	5
9	Okul müdürüm, aldığı kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar.	1	2	3	4	5
10	Okul müdürüm, yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.	1	2	3	4	5
11	Okul müdürüm, aldığı kararların ayrım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.	1	2	3	4	5
12	Okul müdürüm, tüm öğretmenlere nazik davranır.	1	2	3	4	5
13	Okul müdürüm, okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.	1	2	3	4	5
14	Okul müdürüm, okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.	1	2	3	4	5
15	Okul müdürüm, bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.	1	2	3	4	5
16	Okul müdürüm, işimizle ilgili verdiği kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.	1	2	3	4	5
17	Okul müdürüm, verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayrım yapmaksızın, eksiksiz sunar.	1	2	3	4	5
18	Okul müdürüm, işimizle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı biçimde açıklar.	1	2	3	4	5
19	Okul müdürüm, okulla ilgili verdiği tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.	1	2	3	4	5

-Arka sayfaya geçiniz-

EK 3 Örgütsel Dürüstlük Ölçeği

BÖLÜM II
Örgütsel Dürüstlük Ölçeği

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta derecede hem katılıyor hemde katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

MADDE	(Lütfen aşağıdaki maddeleri görev yaptığınız okulda, yandaki katılma durumunuzu, rakamları **daire içine alarak** değerlendiriniz) **Okul Müdürüm;**					
1	Söyledikleri ile yaptıkları kıyaslandığında tutarlıdır.	1	2	3	4	5
2	Hatalarını kabul eder.	1	2	3	4	5
3	Yalan söylemez.	1	2	3	4	5
4	Gerçekleri olduğu gibi, saptırmadan yansıtır.	1	2	3	4	5
5	Öğretmenleri ilgilendiren resmi bilgileri gizlemez.	1	2	3	4	5
6	Görevini kişisel menfaatlerine alet etmez.	1	2	3	4	5
7	Dedikodu yapmaz.	1	2	3	4	5
8	Öğretmenlerin arkasından iş çevirmez.	1	2	3	4	5
9	Öğretmenleri ilgilendiren kararları almadan önce onları bilgilendirir.	1	2	3	4	5
10	Okulda alınan kararları aynen uygular.	1	2	3	4	5
11	Öğrenci ile öğretmenlere karşı davranışları arasında tutarlılık vardır.	1	2	3	4	5
12	Kendisine yapılmasını istemediği bir davranışı başkasına yapmaz.	1	2	3	4	5
13	Kendini olduğundan farklı göstermeye çalışmaz.	1	2	3	4	5
14	Savunduğu fikirlerini ortama göre değiştirmez.	1	2	3	4	5
15	Ödünç aldığı bir şeyi zamanında iade eder.	1	2	3	4	5
16	Öğretmenlerin gizli kalması gereken bilgilerini başkalarıyla paylaşmaz.	1	2	3	4	5
17	Verdiği sözü yerine getirir.	1	2	3	4	5
18	Kararlarını sonradan inkâr etmez.	1	2	3	4	5
19	Okulun sorunları karşısında duyarlıdır.	1	2	3	4	5
20	Emanete sahip çıkar.	1	2	3	4	5
21	Göreviyle ilgili sorumluluklarını yerine getirir.	1	2	3	4	5
22	Birlikte belirlediğimiz kurallara uyar.	1	2	3	4	5
23	Problemlerde kendini korumak için sorumluluğu başkasına atmaz.	1	2	3	4	5
24	Kendisinden kaynaklanan problemlerde başkasını suçlamaz.	1	2	3	4	5
25	Öğretmenlere karşı davranışlarını üstlerine farklı yansıtmaz.	1	2	3	4	5
26	Ortak başarılarımızda ben yaptım anlayışına sahip değildir.	1	2	3	4	5
27	Sunduğumuz fikirleri kendi fikriymiş gibi yansıtmaz.	1	2	3	4	5
28	Öğretmenlerin okuldaki sorunlarından haberi yokmuş gibi davranmaz.	1	2	3	4	5

-Diğer sayfaya geçiniz-

EK 4 Minnesota İş Doyumu Ölçeği

BÖLÜM IV
Minnesota İş Doyumu Ölçeği

1	2	3	4	5
Hiç tatmin etmiyor	Genelde tatmin etmiyor	Orta derecede hem tatmin ediyor hemde tatmin etmiyor	Genelde tatmin ediyor	Tamamen tatmin ediyor

MADDE	(Lütfen aşağıdaki altı çizili cümleye ölçek maddelerini ekleyerek, okulunuzdaki öğretmenlik mesleğiniz ile ilgili durumunuzu, rakamları **daire içine alarak** değerlendiriniz) **Şu anki okulumda, yapmış olduğum bu iş beni ...**					
1	Her zaman meşgul etmesi bakımından	1	2	3	4	5
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından	1	2	3	4	5
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	1	2	3	4	5
4	Toplumda "saygın bir kişi" şansını bana vermesi bakımından	1	2	3	4	5
5	Müdürümün emrindeki kişileri idare tarzı bakımından	1	2	3	4	5
6	Müdürümün karar vermedeki yeteneği bakımından	1	2	3	4	5
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	1	2	3	4	5
8	Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından	1	2	3	4	5
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem bakımından	1	2	3	4	5
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	1	2	3	4	5
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından	1	2	3	4	5
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından	1	2	3	4	5
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	1	2	3	4	5
14	İş içinde terfi olanağımın olması bakımından	1	2	3	4	5
15	Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından	1	2	3	4	5
16	Kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	1	2	3	4	5
17	Çalışma şartları bakımından	1	2	3	4	5
18	Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşmaları bakımından	1	2	3	4	5
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından	1	2	3	4	5
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından	1	2	3	4	5

-Teşekkür ederim-

EK 5 Etik Kurulu Onayı

Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Orhan AKSAY
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri ABD

Sayın Orhan AKSAY,

"**Öğretmenlerin Örgütsel Adalet, Örgütsel Dürüstlük ve İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi**" konulu araştırmanız ile ilgili olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna 28.06.2017 tarihli yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2017/208) kurulumuzun 17.07.2017 tarihli ve 2017/06 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.

Prof. Dr. [redacted] (Başkan)

Prof. Dr. Mehmet ERYİGİT(Üye)

Doç. Dr. Altay Eren(Üye)

Doç. [redacted] (Üye)

Doç. [redacted] (Üye)

Y. Doç. Dr. [redacted] (Üye)

Av. Zuhal Demirci(Üye)

EK 6 Örgütsel Adalet Ölçeğinin Kullanım İzni

AKADEMİK ÇALIŞMA AMAÇLI ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

2007 Yılında Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programında "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki" adlı doktora tezimde Türkçeye uyarlayarak hazırlamış ve kullanmış olduğum Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen "Örgütsel Adalet Ölçeği" ni Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Doktora öğrencisi Orhan AKSAY'ın araştırmasında veri toplama aracı olarak kullanmasına aşağıdaki kaynaklara atıfta bulunması şartıyla izin veriyorum.

21.11.2016

[redacted]

Doç. Dr. SONER POLAT

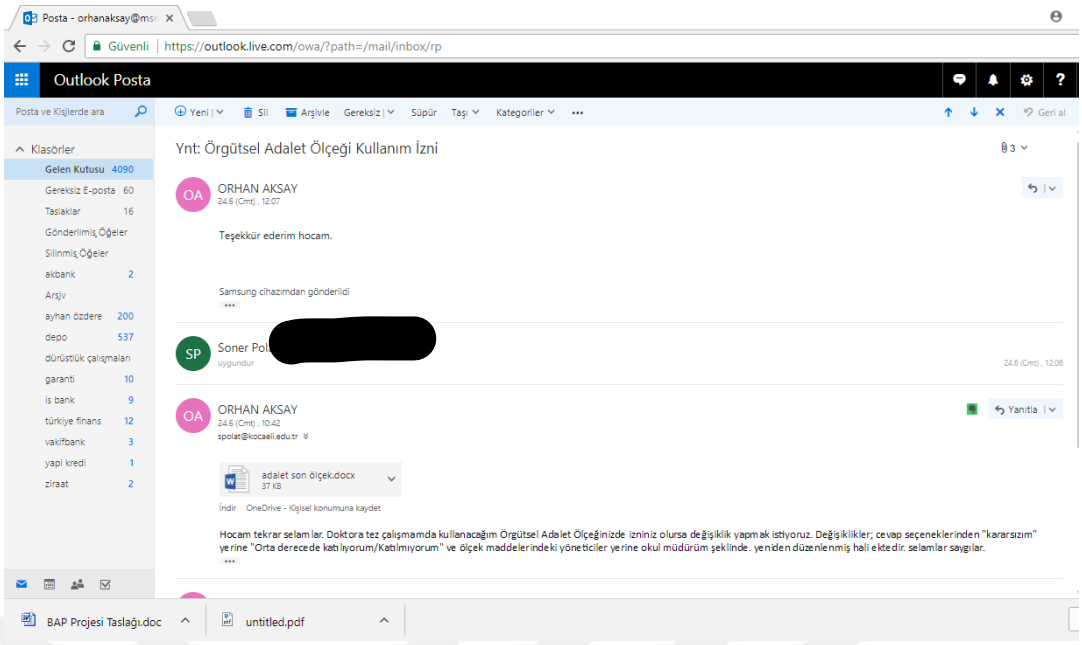
Atıf kaynakları

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.(The Relationship between Organizational Justice Perceptions, Level of School and Administrator Trust, and Organizational Citizenship Behaviors of Secondary School Teachers in Turkey ERİC:ED507710)

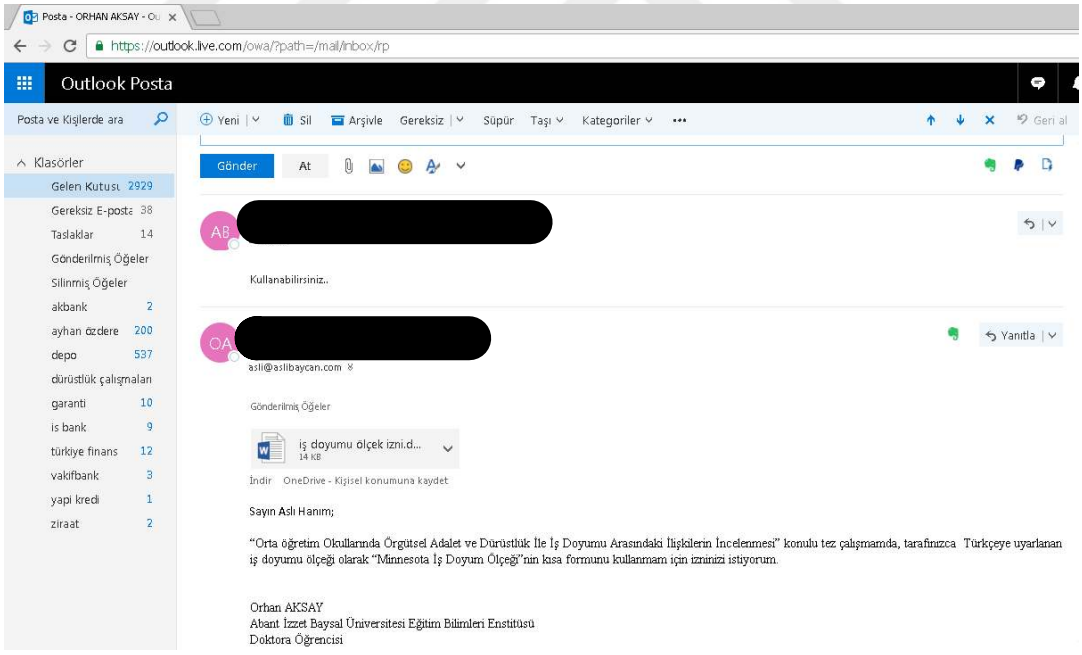
Polat, Soner (2009)."Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 1, Issue 1, 2009, Pages 1591-1596 elsevier doi:10.1016/j.sbspro.2009.01.280

Polat, Soner ve Celep, Cevat (2008). "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 54 bahar, 307-331.

Polat, Soner ve Celep, Cevat (2008). "Relatıon Between Justıce Perceptıon And Perceptıon Of Confıdence In School Of Secondary School Vıce-Dırectors", 11. International Conference On Further Education In The Balkan Countries , (2008) Konya.



EK 7 Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin Kullanım İzni



EK 8 Araştırma İzni

A.İ.B.Ü - Gelen Evrak No: 20/07/2017-E.19089

T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 39307281-605.01-E.11019120 20.07.2017
Konu : Araştırma İzni (Orhan AKSAY)

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 03/07/2017 tarihli ve 8352 sayılı yazısı.
b) Müdürlük Makamının 19.07.2017 tarih ve 10978676 sayılı oluru.

İlgi (a) yazıda belirtilen, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı doktora programı öğrencisi Orhan AKSAY' ın, "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet, Örgütsel Dürüstlük ve İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasına veri sağlamak için 2017-2018 eğitim-öğretim yılında ilimiz merkez ilçedeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere ölçek uygulama isteğinin uygun görüldüğü ile ilgili ilgi (b) olur ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinize arz ve rica ederim.

Yusuf CENGİZ
Milli Eğitim Müdürü

Ek: İlgi (b) Olur (1 sayfa)

Dağıtım:
Abant İzzet Baysal Üniversitesine
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)
Merkez İlçe İlkokul, Ortaokul ve Lise Müdürlüklerine

Güvenli Elektronik
İmzalı Aslı ile Aynıdır.
..../..../20...

Murat AYDIN
Bolu M.E.M. [redacted]

Adres: Tabaklar Mah. Anadolu Sk. No:4 Merkez/BOLU
Elektronik Ağ: www.bolu.meb.gov.tr
e-postâ: stratejigelistirme14@meb.gov.tr

Bilgi için: A. ZORLU - Bil. İşlet.
Tel: 0 (374) 280 14 42
Faks: 0 (374) 280 14 50

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden a4d3-720e-310c-bd86-89c2 kodu ile teyit edilebilir.

A.İ.B.Ü - Gelen Evrak No: 20/07/2017-E.19089

T.C.
BOLU VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 39307281-605.01-E.10978676 19.07.2017
Konu : Araştırma İzni

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İlgi : a) Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 03.07.2017 tarih ve 8352 sayılı yazısı.
b) 07/02/2013 tarihli ve B.080.YET.00.20.00.0/3616 sayılı yazı (Genelge No: 2012/13).

Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı doktora programı öğrencisi Orhan AKSAY' ın, "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet, Örgütsel Dürüstlük ve İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasına veri sağlamak için 2017-2018 eğitim-öğretim yılında ilimiz merkez ilçedeki ekli listede isimleri bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere ölçek uygulamak istediğine dair ilgi (a) yazı ve ekleri incelenmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde, denetimleri ilgili okul müdürlükleri tarafından gerçekleştirilmek üzere, ilgili öğrencinin tez çalışmasına veri sağlayacak söz konusu uygulamanın ilgi (b) genelge doğrultusunda yapılmasında herhangi bir sakınca görülmeyip, uygun mütalaa edilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent ŞENER
Şube Müdürü

OLUR
19.07.2017

Yusuf CENGİZ
Milli Eğitim Müdürü

Ek: İlgi (a) Yazı ve Ekleri (51 sayfa)

Adres: Tabaklar Mah. Anadolu Sk. No:4 Merkez/BOLU
Elektronik Ağ: www.bolu.meb.gov.tr
e-posta: stratejigelistirme14@meb.gov.tr

Bilgi için: A. ZORLU - Bil. İşlet.
Tel: 0 (374) 280 14 42
Faks: 0 (374) 280 14 50

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 98f8-a98e-396d-9488-0bc7 kodu ile teyit edilebilir.

~~A.İ.B.Ü. - Gelen~~ Evrak No: 20/07/2017-E.19089

Tarih ve Sayısı: 03/07/2017-E.8352

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 26073066-605.01/
Konu : Araştırma İzin İstemi (Orhan AKSAY)

BOLU VALİLİĞİNE
(İl Milli Eğitim Müdürlüğü)

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı doktora programı öğrencisi Orhan AKSAY "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet, Örgütsel Dürüstlük ve İş Doyumu Düzeylerine Yönelik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " konulu tez çalışmasına veri sağlamak için 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Bolu Valiliği, İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı merkez ilçedeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere ölçek uygulamak istemektedir.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof.Dr. Türkan ARGON
Müdür

Ek:
1-Dilekçe
2-Araştırma Önerisi
3-Ölçek
4-Ölçek İzinleri

20714
BOLU VALİLİĞİ EVRAK BÜROSU
Havale Tarihi 06 -07- 2017
Milli Eğitim Md.
Vali V. imza

BELGENİN ASLI ELEKTRONİK İMZALIDIR
04.07.2017
Bilgisayar İşletmeni

Mevcut Elektronik İmzalar
TÜRKAN ARGON (Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü - Müdür) 03/07/2017 16:15

Evrakı Doğrulamak İçin : http://ebelge.ibu.edu.tr/enVision/Validate_Doc.aspx?V=BEKA3ZVES

İzzet Baysal Kampüsü Güzel Sanatlar Fakültesi Binası 4.Kat 2B10 14030 Gölköy / Bolu
Telefon No. (0 374) 253 50 20
E-Posta: ebil@ibu.edu.tr
Faks No: (0 374) 253 50 24
İnternet Adresi:http://ebil.ibu.edu.tr/
Bilgi İçin: Tuncay ALP
Unvan: Bilgisayar İşletmeni

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

9. ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Orhan AKSAY

Doğum Tarihi : [redacted]

Doğum Yeri : [redacted]

Eğitim : 2003 – 2005 Yüksek Lisans Eğitimi.

1994 – 1998 Lisans Eğitimi.

1991 – 1994 Lise Eğitimi.

1988 – 1991 Ortaokul Eğitimi.

1984 – 1988 İlkokul Eğitimi.

E-posta Adresi : [redacted]

10. ORJİNALLİK RAPORU

11b- İntihal beyan formu

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

ÖĞRENCİ ve TEZ DANIŞMANI İNTİHAL BEYAN FORMU

Anabilim Dalı	EĞİTİM BİLİMLERİ		
Öğrencinin Adı ve Soyadı	Orhan AKSAY		
Numarası	[redacted]		
Lisansüstü Programı	Tezli Yüksek Lisans ☐	Doktora ☑	
Tez Sınavına Girdiği Eğitim Yılı ve Dönemi	2020 / 2021	☑ Güz	☐ Bahar
Tez Sınavına Girdiği Tarih	15.01.2021		
Tezin Sayfa Sayısı	xxii+280		
Tez Başlığı (Tr)	ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET, ÖRGÜTSEL DÜRÜSTLÜK VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNE YÖNELİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ		
Tez Başlığı (En)	EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE, ORGANIZATIONAL INTEGRITY AND JOB SATISFACTION		

Teze ilişkin 26 / 01 / 2021 tarihinde yapılan Turnitin adlı intihal tespit programından enstitü müdürlüğünce belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan benzerlik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 23 olarak tespit edilmiştir.

Bu tez çalışmasının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edilmesi durumunda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimizi ve yukarıda vermiş olduğumuz bilgilerin doğru olduğunu beyan ederiz.

Orhan AKSAY
Öğrenci
(Adı, Soyadı, tarih ve İmza)

Prof. Dr. Bahri AYDIN
Tez Danışmanı Onayı
(Adı, soyadı, tarih ve İmza)

Açıklamalar:
1-Tez savunma sınavı sonrasında başarılı bulunan öğrencinin tez çalışması muhtemel değişiklikleri içeren dosya kullanılarak ikinci kez benzerlik raporu alınır. "Öğrenci ve Tez Danışmanı İntihal Beyan Formu"na işlenir.
*2- Bu form öğrenci tarafından **elektronik ortamda** hazırlandıktan ve tez sınavından sonra "tez teslim formu (tez sınavı sonrası)" ile birlikte öğrenci dosyasında saklanmak üzere tez danışmanı tarafından EADB aracılığı ile Enstitüye teslim edilmelidir.*