

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE
ÖZNEL İYİ OLUŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Barış YAMAN

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Programı

TEMMUZ, 2023

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE
ÖZNEL İYİ OLUŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Barış YAMAN
(Y2012.490010)

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Recep Cengiz AKÇAY

TEMMUZ, 2023

ONAY FORMU

ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Öznel İyi Oluşları Arasındaki İlişki” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça 'da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (.../.../2023)

Bariş YAMAN

ÖNSÖZ

Öncelikle yüksek lisans tez çalışmam süresince bilgi ve görüşleriyle destek olan, yapıcı ve yönlendirici yorumlarıyla yol gösteren değerli hocam Prof. Dr. Recep Cengiz AKÇAY'a teşekkür ederim.

Bugünlere gelmemde hiçbir zaman emeklerini ve fedakârlıklarını esirgemeyen kıymetli babam İsmail YAMAN ve kıymetli annem Fatma YAMAN'a teşekkür ederim.

Son olarak bana karşı sevgisi, desteği, emeği ve yardımını eksik etmeyen sevgili eşim Aysun YAMAN'a teşekkür ederim. Çalışmam süresince birlikte geçireceğimiz zamanlardan feragat ederek, bana sabırla karşılık veren sevgili oğlum Muhammed Fatih YAMAN'a teşekkür ederim.

Temmuz, 2023

Barış YAMAN

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE ÖZNEL İYİ OLUŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

ÖZET

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin, örgütsel adalet algıları ve öznel iyi oluş düzeylerinin belirlenmesi; bu çerçevede öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve öznel iyi oluş düzeylerinin demografik özellikleri olan yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, branş ve medeni durum gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi ve bu konudaki algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modeli ile desenlenmiştir. Çalışma evrenini, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında, Çankırı ilinde bulunan resmi eğitim kurumlarında görev yapan 2228 öğretmen, çalışma gurubunu ise evren içerisinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 372 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler, öğretmenlerin demografik özelliklerini ortaya çıkarmaya yönelik olarak hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını ölçmeye yönelik olan “Örgütsel Adalet Ölçeği” ve öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerini belirleyemeye yönelik olan “Öznel İyi Oluş Ölçeği” olmak üzere 3 bölümden oluşan ölçek kullanılarak toplanmıştır. Ölçeklerden elde edilen veriler SPSS 26 programı ile analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve tüm alt boyutlarına ilişkin algıları “yüksek”, öznel iyi oluş düzeylerinin ise “orta” seviyede olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve tüm alt boyutları, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, branş ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin dağıtım adaleti algılarında anlamlı farklılık ortaya çıkarken; örgütsel adalet, işlem adaleti ve etkileşim adaleti boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Erkek öğretmenlerin dağıtım adaleti algılarının, kadın öğretmenlerin dağıtım adaleti algılarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmelerin öznel iyi oluş düzeylerinde yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak branş değişkenine

göre öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin farklılaştığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve tüm alt boyutları ile öznel iyi oluşları arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet ve işlem adaleti algılarının öznel iyi oluşlarını anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Örgütsel Adalet, Öznel İyi Oluş.

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AND THEIR PRIVATE WELL-BEING

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine teachers' perceptions of organizational justice and subjective well-being levels; in this framework, to determine whether teachers' perceptions of organizational justice and subjective well-being levels differ according to demographic characteristics such as age, gender, professional seniority, education level, branch and marital status, and to determine the relationship between their perceptions on these issues. The study was designed with a descriptive survey model from quantitative research methods. The study population consists of 2228 teachers working in public educational institutions in Çankırı province in the 2022-2023 academic year, and the study group consists of 372 teachers selected by simple random sampling method from the population. The data were collected using a scale consisting of 3 parts: "Personal Information Form" prepared to reveal the demographic characteristics of teachers, "Organizational Justice Scale" to measure teachers' perceptions of organizational justice, and "Subjective Well-Being Scale" to determine teachers' subjective well-being levels. The data obtained from the scales were analyzed with SPSS 26 program. According to the findings obtained as a result of the analysis, it was determined that teachers' perceptions of organizational justice and all its sub-dimensions were "high" and their subjective well-being levels were "medium". Teachers' perceptions of organizational justice and all its sub-dimensions do not show a significant difference according to age, professional seniority, education level, branch and marital status variables. While there is a significant difference in teachers' perceptions of distributive justice according to gender variable, there is no significant difference in organizational justice, procedural justice and interaction justice dimensions. It was determined that male teachers' perceptions of distributive justice were higher than female teachers' perceptions of distributive justice. No significant difference was found in teachers' subjective well-being levels according to age, gender, professional seniority,

educational level and marital status variables. However, it was determined that teachers' subjective well-being levels differed according to the branch variable. It was determined that there was a positive and weakly significant relationship between teachers' perceptions of organizational justice and all its sub-dimensions and their subjective well-being. It was determined that teachers' perceptions of organizational justice and procedural justice significantly affected their subjective well-being.

Keywords: Teacher, Organizational Justice, Subjective Well-Being.

İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ	iii
ÖNSÖZ.....	v
ÖZET.....	vii
ABSTRACT	ix
İÇİNDEKİLER	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xix
I. GİRİŞ.....	1
A. Problem Durumu	1
B. Araştırmanın Amacı.....	4
C. Araştırmanın Önemi	4
D. Sayıtlar	5
E. Sınırlılıklar	5
F. Tanımlar	5
II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	7
A. Örgütsel Adalet Kavramı.....	7
B. Greenberg'in Örgütsel Adalet Teorileri Sınıflandırması.....	9
1. Reaktif İçerik Teorisi	10
2. Proaktif İçerik Teorisi	13
3. Reaktif Süreç Teorisi	14

4. Proaktif Süreç Teorisi	14
C. Örgütsel Adaletin Boyutları	15
1. Dağıtım Adaleti.....	16
2. İşlem (Süreç) Adaleti	18
3. Etkileşim Adaleti	19
D. Örgütsel Adalet ile İlgili Yapılan Çalışmalar	21
1. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar	21
2. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar	22
E. Öznel İyi Oluş Kavramı	23
F. Öznel İyi Oluş Kuramları	26
1. Ereğ (Amaç) Kuramı.....	26
2. Etkinlik Kuramı	26
3. Yukarıdan Aşağıya (Top-down) ve Aşağıdan Yukarıya (bottom-up) Kuramları	26
4. Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Kuramı	27
5. Yargı Kuramları	30
6. Uyum Kuramı	30
7. Dinamik Denge (Sabit Nokta) Kuramı	31
G. Öznel İyi Oluşu Etkileyen Faktörler.....	31
1. Yaşam Koşulları.....	31
2. Amaca Yönelik Yaşam Aktiviteleri.....	33
3. Genetik Faktörler	33
H. Öznel İyi Oluşla İlgili Yapılan Çalışmalar	34
1. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar.....	34
2. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar	34
III. YÖNTEM	37
A. Araştırma Yöntemi	37
B. Evren ve Örneklem	37
C. Veri Toplama Araçları	41
1. Kişisel Bilgi Formu.....	41

2. Örgütsel Adalet Ölçeği	41
3. Öznel İyi Oluş Ölçeği	42
D. Verilerin Toplanması.....	43
E. Verilerin Analizi	43
IV. BULGULAR VE YORUM	47
A. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Öznel İyi Oluş Düzeylerine İlişkin Bulgular	47
1. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	47
2. Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	49
B. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Bulgular	52
C. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Öznel İyi Oluşlarına İlişkin Bulgular	60
D. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular	66
E. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Öznel İyi Oluşları Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular	67
V. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	69
A. Sonuçlar	69
1. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Öznel İyi Oluş Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	69
2. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Sonuçlar	69
3. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Öznel İyi Oluşlarına İlişkin Sonuçlar	70
4. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuçlar	71
5. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Öznel İyi Oluşları Üzerindeki Etkilerine İlişkin Sonuçlar	72
B. Öneriler	72

1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	72
2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	73
VI. KAYNAKÇA.....	75
EKLER.....	91
ÖZGEÇMİŞ.....	99

KISALTMALAR LİSTESİ

Akt. : Aktaran

TDK : Türk Dil Kurumu

ÜKÇD: Üretkenlik Karşıtı Çalışma Davranışı

Vd. : Ve Diğerleri

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Eşitsizlik ve Eşitliğin Orantısal İfadesi.....	11
Şekil 2. İyi Oluşun Temel Boyutları ve Kuramsal Temelleri	28

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1. Örgütsel Adalet Teorilerinin Sınıflandırılması	10
Çizelge 2. Örgütsel Adalet Algısının Bileşenleri.....	15
Çizelge 3. Öznel İyi Oluşun Bileşenleri.....	24
Çizelge 4. İyi Oluşun Kuramsal Boyutlarının Tanımları.....	29
Çizelge 5. Evren ve Örnekleme İlişkin Veriler	37
Çizelge 6. Örnekleme Oluşturan Öğretmenlerin Cinsiyete Değişkenine Göre Dağılımı	38
Çizelge 7. Örnekleme Oluşturan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı....	39
Çizelge 8. Örnekleme Oluşturan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı	39
Çizelge 9. Örnekleme Oluşturan Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı	39
Çizelge 10. Örnekleme Oluşturan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Dağılımı40	
Çizelge 11. Örnekleme Oluşturan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Dağılımı.....	40
Çizelge 12. Örgütsel Adalet Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Cronbach's Alpha Katsayıları	42
Çizelge 13. Öznel İyi Oluş Ölçeğine İlişkin Cronbach's Alpha Katsayısı.....	43
Çizelge 14. Örgütsel Adalet Ölçeği ve Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Puan Aralıkları....	44
Çizelge 15. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutlarına İlişkin Skewnes ve Kurtosis Değerleri	45
Çizelge 16. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Madde Ortalamaları (\bar{x}) ve Standart Sapma (ss) Değerleri	47

Çizelge 17. Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Ölçeğine İlişkin Madde Ortalamaları (\bar{x}) ve Standart Sapma (ss) Değerleri	50
Çizelge 18. Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları .	52
Çizelge 19. Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları.....	53
Çizelge 20. Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarının Eğitim Duruma Göre T-Testi Sonuçları.....	54
Çizelge 21. Örgütsel Adalet Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	55
Çizelge 22. Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Branşlarına Göre ANOVA Sonuçları	56
Çizelge 23. Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yılına Göre ANOVA Sonuçları	58
Çizelge 24. Öznel İyi Oluşun Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları	60
Çizelge 25. Öznel İyi Oluşun Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları.....	60
Çizelge 26. Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre T-Testi Sonuçları.....	61
Çizelge 27. Öznel İyi Oluş Ölçeği Yaşa Göre ANOVA Testi Sonuçları.....	62
Çizelge 28. Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Öğretmenlerin Branşlarına Göre ANOVA Sonuçları.....	63
Çizelge 29. Post Hoc Scheffe Testi	63
Çizelge 30. Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yılına Göre ANOVA Sonuçları	65
Çizelge 31. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Tüm Alt Boyutları ile Öznel İyi Oluşları Arasındaki İlişki.....	66
Çizelge 32. Örgütsel Adalet Algısının Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonucu.....	68
Çizelge 33. Örgütsel Adalet Alt Boyutlarının Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonucu	68

I. GİRİŞ

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanan araştırmanın birinci bölümünde problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

A. Problem Durumu

Çalışanların, yöneticilerin bakış açılarını göz önünde bulundurdıkları, karar vermeyle ilgili bilgileri paylaştıkları ve onlara adil ve doğru davrandıkları inancı olarak tanımlanabilecek örgütsel adalet, işyerinde adaletin bir ölçüsüdür. İşyerinde çalışanlar ve yöneticiler arasındaki etkileşim çok önemli bir faktördür ve örgütsel adalet ile son derece ilgilidir. Örgütsel adalet çalışanların örgütte nasıl organize edildiği, örgüt yöneticileri tarafından çalışanlara nasıl davranıldığı ve nasıl ödüllendirildikleri ile ilgilidir. Ayrıca, çalışmalar örgütsel adaletin fiziksel ve zihinsel sağlığın belirleyicisi olduğunu bildirmektedir.

Günümüzde işyerlerinde giderek daha fazla önem kazanan örgütsel adalet kavramı genel olarak çalışanların işyerinde adil muamele algısı ile ilgilidir. Bir örgütün çalışanlar ile ilgili eylemlerinin, politikalarının ve kararlarının adillliğini ifade eder. Adalet algısı, çalışanları güdüleyebilmek için önemli bir olgudur. İnsanlar kendilerine adil davranılmadığını düşündüklerinde çalıştıkları kuruluşa karşı olumsuz bir tavır geliştirir, motivasyonları azalır ve işlerinden ayrılma olasılıkları artar (Yıldırım, 2007). Çalışanların kendilerini örgüte ait hissedebilmeleri ve işlerini gerektiği gibi yerine getirebilmeleri için örgütte adalete ihtiyaç duyarlar.

Örgütsel adalet, Adams'ın (1965) eşitlik teorisinden esinlenmiştir. Ortaya çıkışıyla yalnızca dağıtımın adil olmasına önem verilen örgütsel adalet, zaman içerisinde yapılan çalışmalar ile yeni boyutlar kazanmıştır. Örgütsel adaletin boyutları; dağıtım adaleti, işlem (süreç) adaleti ve etkileşim adaleti olarak 3 boyutta ele alınmaktadır. Dağıtım adaleti kazanımların ve ödüllerin dağıtımı için örtülü

normlarla tutarlı olup olmadığı ile ilgilidir. İşlem adaleti, karar verme sürecinden etkilenen çalışanların görüşlerinin alınıp alınmadığı ve doğru, düzeltilebilir, tarafsız ve etik yolların sürekli olarak uygulanıp uygulanmadığı ile ilgilidir. Etkileşim adaleti ise yöneticilerin ve çalışanların birbirlerine saygılı ve birbirlerini dikkate alarak davranıp davranmadığı ve prosedürler uygulandığında kararların gerekçesinin ne kadar iyi açıklandığı ile ilgilidir. Yöneticilerin örgüt içerisinde göstermiş oldukları davranışlar ve uygulamalar açısından dağıtım adaleti sonuca, işlem adaleti sürece, etkileşim adaleti ise sosyal ilişkiler ve iletişime odaklanmaktadır.

Örgütlerde performans değerlendirme, personel alımı, stratejik planlama, ücret sistemleri ve küçülmeye gitme örgütsel adalet kavramı altında ele alınmaktadır (Byrne ve Cropanzano, 2001: 3). Bu durumlar göz önünde bulundurularak örgütsel adalet algısı belirlenir ve insanların yaşamlarında adaleti en çok aradıkları ortamlar, geçimlerini sağladıkları iş örgütleridir (İyigün, 2012: 50). Bu bağlamda örgüt içerisinde herhangi bir olumsuz durum yaşandığında çalışanların örgütsel adalet algıları yüksekse, örgüte karşı olumsuz tutum ve davranış sergileme olasılıkları düşüktür. Ayrıca örgütsel adalet algısının yüksek olması, çalışanların mutlu olmalarına, iş performansı ve verimliliklerinin artmasına katkı sağlar. Colquitt ve Zipay (2015: 13)'de örgütlerde çalışanlara adil davranıldığında, çalışanların kendilerini örgüt ile özdeşleştirerek örgüte olan bağlılıklarını artıracaklarını belirtmiştir.

İnsanların günlük yaşamında zamanının önemli ve büyük çoğunluğunu geçirdiği iş yerinde duyduğu mutluluk; sosyal, ekonomik, toplumsal ve psikolojik olarak yaşantısını büyük oranda etkilemektedir (İşcan ve Sayın, 2010). Adalet kurallarını ihlal etmek tikslenme, bıkkınlık, öfke, üzüntü ve hayal kırıklığı gibi olumsuz duygulara sebep olabileceği gibi, adalet kurallarına uymak memnuniyet, neşe ve iyimserlik gibi olumlu duyguları tetiklemektedir (Colquitt ve Zipay, 2015: 14). Yapılan birçok çalışma bu durumu destekler niteliktedir. Adalet kurallarının olumlu duygular (neşe, güven, heyecan vb.) ile pozitif; olumsuz duygular (öfke, korku, stres vb.) ile negatif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Weiss et al., 1999; Krehbiel ve Cropanzano, 2000; Rupp ve Spencer, 2006).

Öznel iyi oluş kişinin kendisi hakkında, ruh hali (mutluluk vb.), psikolojik çevre ile ilişkisi (iş ve yaşam memnuniyeti vb.), bireysel duygu durumu gibi durumlarla ilgili yargılarda bulunmasıdır (Nur Şahin, 2011: 19) . Öznel iyi oluş, mutluluk, dinçlik ve moral gibi olumlu etkiler ve depresyon, mutsuzluk hali gibi

olumsuz etkiler de dâhil olmak üzere benlik saygısı, bilişsel işlev, kişilik ve ruh hali ile ilgili olabilir. Kişinin öznel iyi oluş düzeyini arkadaş çevresi, iş ortamı, iş doyumu gibi durumlar etkilemektedir. Fiziksel, zihinsel ve sosyal sağlığın çeşitli göstergeleriyle ve ayrıca istenen hedeflere ulaşma başarısıyla ilişkilendirilebilir. Bunlar göz önünde bulundurulduğunda, öznel iyi oluş tatmin edici bir yaşam sürdürmede kilit bir rol oynamaktadır.

Homans'a göre çalışanların adaletsiz ve yetersiz olarak ödüllendirilmesi, öfke ve kırgınlık gibi olumsuz duyguları yaşamalarına neden olmaktadır (Cropanzano et al., 2008: 41). Öznel iyi oluşun olumlu ve olumsuz duygu durumlarından etkilenmesi nedeniyle örgütte adalet, çalışanların öznel iyi oluş düzeylerini etkilemesi büyük bir olasılıktır.

Örgütlerde adaletin sağlanamaması durumunda çalışanların iş doyumu ve verimliliği olumsuz etkileneceği için örgütün amaçlarına ulaşmasına da engel olur. Örgütsel adalet çalışanların çalışma ortamından memnun olması, verimli ve üretken olmasına; dolayısıyla da örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için etkin bir şekilde çalışmasına katkı sağlar. Örgütsel adalet kavramı, çalışanların işyerinde ödül ve cezaların dağıtılması, kuralların, prosedürlerin, iletişimin ve etkileşimlerin nasıl uygulandığına ilişkin algılarını içermesi sebebiyle önemlidir ve çalışanların morali ve memnuniyeti üzerinde büyük bir etkisi bulunmaktadır.

Örgütlerde hedef belirleme ve belirlenen hedeflere ulaşmada birinci derece sorumlu olan kişi yöneticidir. Bir örgüt olarak eğitim kurumu olan okullarda, Okul Müdürleri, belirlenen hedeflere ulaşabilmek için öğretmenlerin verimlilik ve güdülenmelerini artırmalıdır. Bunu sağlamanın en önemli yollarından biri öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını yükseltebilmektir. Öğretmenler arasında pozitif ayrımcılık yapmadan eşit sorumluluk vermeli, karar alma aşamasında öğretmenler ile fikir alışverişinde bulunmalı ve alınan kararların gerekçelerini açık ve anlaşılır olarak öğretmenlere açıklamalıdır. Bu durumda öğretmenlerin okul yöneticisine ve dolayısıyla örgüte karşı adalet algısı artar.

Yukarıda verilen açıklamalara göre eğitim kurumları olan okulların işlevsel ve etkin olması, öğrencilerin gelişimlerine katkı sağlayabilmesi için öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek seviyede bulunması gerekir. Okul örgütlerinin adaletli olarak yönetilmesi, okul çalışanları olan öğretmenlerin örgütte mutlu olmalarına ve

öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışmada, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkinin durumu ele alınmıştır.

B. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve öznel iyi oluş düzeylerinin demografik özellikleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmaktadır.

Araştırma amacına yönelik olarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

- 1- Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve öznel iyi oluş düzeyleri nasıldır?
- 2- Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve öznel iyi oluş düzeyleri;
 - a) Cinsiyetine göre farklılık gösteriyor mu?
 - b) Yaşına göre farklılık gösteriyor mu?
 - c) Medeni duruma göre farklılık gösteriyor mu?
 - d) Eğitim durumuna göre farklılık gösteriyor mu?
 - e) Branşına göre farklılık gösteriyor mu?
 - f) Mesleki kıdeme (hizmet süresine) göre farklılık gösteriyor mu?
- 3- Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve alt boyutları (dağıtım, işlem ve etkileşim adaleti) ile öznel iyi oluşları arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
- 4- Öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik algıları, öznel iyi oluş düzeylerini anlamlı olarak etkilemekte midir?

C. Araştırmanın Önemi

Alan yazın incelendiğinde örgütsel adalet ve öznel iyi oluş kavramları üzerinde birçok çalışmanın yapıldığı tespit edilmiştir. Ancak bu kavramlarının birbiriyle olan ilişkisi üzerine yeterli sayıda çalışma bulunamamıştır. Ayrıca eğitim kurumlarının en önemli paydaşlarından biri olan öğretmenler üzerinde örgütsel adalet ile öznel iyi oluş değişkenlerinin birlikte araştırıldığı bir çalışmaya da rastlanılmamıştır. Bu nedenle araştırma, Türkiye'nin en kalabalık meslek grubundan biri olan

öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için planlanmıştır.

Oluk (2018: 60)'a göre hedef ve amaç belirlemede etkili olan adalet algısı, örgütte çalışanların mutlu olmalarına ve yönetici ile örgüte karşı olumlu tutum ve duygu geliştirmelerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda adalet kavramının örgütlerde çok önemli olması nedeniyle iş görenlerin öznel iyi oluşları ile pozitif yönde bir ilişkisinin olacağı öngörülmektedir.

Çalışmanın, eğitim örgütlerinde hiç yapılmaması ve diğer alanlarda da yeterli sayıda çalışmanın bulunmaması nedeniyle ileride yapılacak olan çalışmalara ışık tutarak, alan yazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

D. Sayıtlar

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçeklere samimi olarak cevap verdikleri varsayılmıştır.

E. Sınırlılıklar

1. Araştırmada elde edilen bulgular 2022-2023 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. Araştırma bulguları Çankırı ili genelinde çalışan öğretmenler ile sınırlıdır.
3. Araştırmada elde edilen bulgular “Örgütsel Adalet Ölçeği” ve “Öznel İyi Oluş Ölçeğinde” yer alan maddelerin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.

F. Tanımlar

Öğretmen: 2022-2023 Eğitim-öğretim yılında Çankırı ilinde bulunan resmî temel eğitim (anaokulu, ilkokul ve ortaokul) ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler.

Örgütsel Adalet (ÖA): Örgütte çalışanlar tarafından, yöneticilerin almış oldukları kararlar, uygulamalar ve davranışların adil olarak algılanmasıdır (Oluk, 2018).

Öznel İyi Oluş (ÖİO): İnsanın, yaşamını bir bütün olarak ele alması ve yaşam kalitesini kendi bakış açısıyla değerlendirmesidir (Diener, Lucas ve Oishi, 2018).

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İkinci bölümünde, araştırmanın kavramsal çerçevesi kapsamında; örgütsel adalet kavramı, Greenberg'in örgütsel adalet teorileri sınıflandırması, örgütsel adaletin alt boyutları, öznel iyi oluş kavramı, öznel iyi oluş kuramları, öznel iyi oluşu etkileyen faktörler, örgütsel adalet ve öznel iyi oluşla ilgili yurtiçi ve yurtdışında yapılan çalışmalar yer almaktadır.

A. Örgütsel Adalet Kavramı

Arapça' da ‘‘denge, dengeleme, hak gözetme vb.’’ anlamlarına gelen ‘‘Adl’’ kökünden türetilen adalet, haklının hakkını alamaması olan adaletsiz uygulamaların düzeltilerek önlenmesi için başlayan arayışlar neticesinde ortaya çıkmıştır (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010: 196-197).

Türk Dil Kurumu (TDK) adalet kavramını, herkesin kanundan doğan haklarından yararlanması, örf, hak, hukuka riayet edilmesi, bütün insanların haklarından yararlanmasını sağlama şeklinde tanımlamaktadır (sozluk.gov.tr).

Beauchamp ve Childress adaleti, her şeyin insanlar arasında adil ve eşit bir şekilde paylaşılması, böylece herkesin hak ettiğini veya ihtiyaç duyduğu şeyi alması olarak tanımlamıştır (Ekmekçi ve Arda, 2015: 2). Çeçen (2020: 19) ise ‘‘hak ve hukukun gerçekleşerek yerini bulması’’ şeklinde tanımlamıştır. Bu tanımlardan hareketle adalet kavramı genel olarak yansızlık, eşitlik, herkese aynı şekilde davranmak olarak nitelendirilebilir.

Adalet kavramı örgütlere uyarlanarak, örgüt içerisinde var olan ilişkilere bağlı olarak ortaya çıkan kaynakların ve kazanımların dağıtımının adaletli bir şekilde yapılması gerektiğini dile getiren örgütsel adalet düşüncesi oluşmaya başlamıştır (Özen İşbaşı, 2001: 9). Ancak basitçe iş yerindeki adalet algılarının incelenmesinden ziyade, belirli bir paradigmanın belirli bir vurguyla ele alındığı adalet algılarının incelenmesi (Byrne ve Cropanzano, 2001: 5) ve insanların ahlaki davranışlarını değerlendirmenin temel aracıdır (İşcan ve Naktiyok, 2004: 187).

Örgütsel adalet Greenberg (1987) tarafından ileri sürülmüş bir görüş olup, çalışanların örgütteki adalet algılarını ve bu algılarıyla ilgili göstermiş oldukları davranışsal, duygusal ve bilişsel tepkilerini ifade etmeleridir (Greenberg, 2011: 271). Ödül ve tanıma sistemleri, iletişim, karar verme süreçleri ve çalışma koşulları gibi çeşitli faktörleri içermektedir. Daha geniş bir ifadeyle örgütsel adalet kavramı, çalışanların ödülleri ve cezaların nasıl dağıtıldığı, kuralların nasıl uygulandığı ve çalışanların, yöneticiler ve diğer çalışanlar ile örgütte etkileşim kurma biçimleri hakkındaki algılarını içermektedir.

Örgütsel adalet algısı çalışanların ve dolayısıyla da örgütün performansını etkilemektedir (İşcan ve Sayın, 2010: 195). Çalışanların örgütsel adalet algılarının yüksek olması, örgütün ne kadar başarılı olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda adalet, örgütsel davranış alanında birçok değişkeni etkileyen önemli değişkenlerden biri olması nedeniyle son yıllarda önemli bir kavram haline gelmiştir. Konovsky (2000: 490) de adaleti, örgütlerin en temel değerlerinden biri olarak nitelendirmiştir.

Örgütsel adaletin temelinde Adams'ın (1965) "Eşitlik Teorisi" yatmaktadır. Bu teoriye göre çalışanlar, kendi girdileri ve karşılığında kazandıkları çıktılar ile referans olarak aldıkları girdi-çıktı oranını karşılaştırarak kendilerine adil davranılıp davranılmadığı hakkında yargı sahibi olmaktadır. Çabalarının karşılığı olarak elde ettiği gelir seviyesinin diğer çalışanların performansıyla orantılı olmasını beklerler. Yani benzer işi yapanların benzer ücreti almalarını ifade eder. Çalışanlar çabalarının karşılığında elde ettiği kazanımlarını, çevresinde çalışanların çabaları karşılığında elde ettikleri kazanımlar ile karşılaştırdığında, kazanımları eşit olarak değerlendirdiğinde adaletli davranıldığını düşünerek çabalarını devam ettirme eğiliminde olacaktır. Aksi takdirde eşitsizlik ve dolayısıyla adaletsiz davranıldığında aradaki eşitsizliği ortadan kaldırmak için çabalarını azaltma yönünde hareket edecektir (Arıkboğa, 2007: 267).

Örgütsel adalet algıları çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının tesir etmektedir (Moorman, 1991; Niehoff ve Moorman, 1993). Adil muamele çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi davranışlara olumlu katkı sağlarken (Konovsky, 200: 492), çalışanları örgüt tarafından haksızlığa uğraması hem duygusal (düşük bağlılık vb.) olarak hem de davranışsal (hırsızlık, düşük yardımlaşma vb.) olarak olumsuz tepki göstermelerine neden olmaktadır (Ambrose, 2002: 805).

Çalışanlar ile yönetici arasında var olan örgütsel adalet algı düzeyinin yüksek olması örgütte adaletin uygulanabilir olduğunu göstermektedir (Doğangün, 2020: 2-3). Örgütte herkese adil davranılmasının sağlanması için hem örgüte hem de çalışanlarına önemli sorumluluklar düşmektedir. Örgütlerde adalet kavramının varlığını sürdürebilmesi için çalışanların ortak amaç için hareket etmeleri ve birbirlerine karşı sorumluluklarını bilerek, bu sorumlulukları yerine getirmeleri gerekmektedir (İşcan ve Naktiyok, 2004: 188; İşcan ve Sayın, 2010: 197). Karar alırken izlenecek yollar adil olmalı; yönetici çalışanları sürece katarak onların kural ve kararları benimsemelerini sağlamalıdır. Bu sayede herkes kendi sorumluluğunun farkında olarak, örgütün amaç ve politikalarına ulaşması için kendi üzerine düşen sorumluluğu yerine getirecektir.

Genel olarak örgütsel adalet, herkesin işyerindeki performanslarına dayalı olarak aldıkları kaynaklar ve ödüller açısından adil bir şekilde muamele görürken kendilerini değerli ve saygı duyulduğunu hissettiği başarılı bir çalışma ortamı ortaya çıkarmak için esastır.

Örgütsel adalet üzerine yapılan ilk çalışmalar kazanım ve ücret dağıtımının algılanan adaletine odaklanmıştır. 1980'li yılların sonlarına doğru, karar alma aşamasında kural ve prosedürlerin algılanan adaletine vurgu yapılmaya başlanmıştır. 1990'lı yıllarda da adaletin sosyal yönüne vurgu yapılarak, çalışanların örgütte birbirleriyle olan ilişkilerini nasıl algıladıkları üzerinden açıklanmaya çalışılmıştır (Ambrose, 2002: 804; Polat, 2007: 12).

B. Greenberg'in Örgütsel Adalet Teorileri Sınıflandırması

Adaleti örgütsel boyutta ele alarak örgütsel adalet kavramını ilk olarak ortaya atan Greenberg (1987), arasında etkileşim olmayan iki boyut olan reaktif-proaktif boyut ve süreç-içerik boyutun kombinasyonunu oluşturarak 4 ayrı örgütsel adalet teorisini oluşturmuştur. Bu teorileri; reaktif içerik teorisi, proaktif içerik teorisi, reaktif süreç teorisi ve proaktif süreç teorisi olarak sınıflandırmıştır. Çizelge 1'de Greenberg (1987)'in örgütsel adalet teorileri sınıflandırmasına karşılık gelen ve en baskın olan teori ve kuramlar örnek olarak verilmiştir.

Çizelge 1. Örgütsel Adalet Teorilerinin Sınıflandırılması

Reaktif-Proaktif Boyut	İçerik-Süreç Boyutu	
	İçerik	Süreç
Reaktif	Reaktif İçerik	Reaktif Süreç
	Eşitlik Kuramı (Adams, 1965)	İşlem Adaleti Kuramı (Thibaut ve Walker, 1975)
Proaktif	Proaktif İçerik	Proaktif Süreç
	Adalet Yargısı Kuramı (Leventhal, 1976a, 1980)	Dağıtım Tercihi Kuramı (Leventhal, Karuza ve Fry, 1980)

Kaynak: Greenberg, 1987: 10.

Reaktif adalet teorileri, algılanan adaletsiz durumdan kaçma veya bu durumlardan kaçınma girişimlerine odaklanarak, adaletsiz duruma verilen tepkileri inceler. Proaktif adalet teorileri ise adaleti desteklemek ve ortaya çıkarmak için ortaya koyulan davranışlara odaklanır. Süreç yaklaşımı, kararların adil bir şekilde alınarak uygulanmasını içerirken; içerik yaklaşımı, ortaya çıkan sonuçların adil bir şekilde paylaşılmasını sağlar (Greenberg, 1987: 10).

1. Reaktif İçerik Teorisi

Çalışanların örgüt içerisinde var olan kaynak ve ücretlerin dağıtımında adil olmayan uygulamalara verdikleri tepkiler üzerine odaklanmaktadır. Örgüt bilimciler tarafından yapılan örgütsel adalet sınıflamalarının çoğu reaktif içerik teorisi içerisinde yer almaktadır. Bu teoriler arasında Homans'ın (1961) ‘‘Dağıtım Adaleti Teorisi’’, Adams'ın (1965) ‘‘Eşitlik Teorisi’’ ve Walster et al. (1973)’ın ‘‘Eşitlik Teorisi’’ bulunmaktadır. Bu teoriler arasında küçük farklılıklar mevcut olsa da örgüt çalışanlarının adil olmayan kaynak ve ödül dağıtımına olumsuz tepki verdikleri ve adaletsiz dağıtımı ortadan kaldırmaya yönelik hareket ederek, haksız durumdan kaçınmaya çalıştıkları üzerinde ortak bir anlayış üzerinde odaklanmışlardır (Greenberg, 1987: 11).

Homans (1961)’ın dağıtım adaleti teorisine göre, dağıtımın çalışanlar arasında eşit olarak uygulanması adaletsizliğin ortaya çıkmasına sebep olacaktır. Dağıtımın, çalışanların verdikleri katkı, sağladıkları yarar oranında yapılarak denklik oluşturulmalıdır. Ancak bu şekilde dağıtımın adil olması sağlanır (Çakır, 2006: 35). Buna göre çalışanlar, verdikleri emek ile elde ettikleri kazancı karşılaştırdıklarında;

emeklerini karşılamayacak bir kazanç elde etmeleri durumunda kızgınlık, emeklerinin üzerinde bir kazanç elde etmeleri durumunda ise suçluluk duyacaklardır. Her iki durumda da dağıtımın adaletsiz olduğu sonucuna ulaşılabacaktır (İyigün, 2012: 55).

Adams, eşitlik teorisini örgütte çalışanların sosyal karşılaştırmalar yaparak; kişinin kendi çabası ve elde ettiği kazanımı, örgütte yer alan diğer çalışanların çabası ve elde ettiği kazanım ile karşılaştırdığında eşitlik olması durumunda adil olarak tanımlamıştır. Çalışanın beklentileri ihlal edilip, kendi çıktı ve girdilerinin diğer çalışanlara göre dengede olmadığını gördüğünde adaletsizlik duyguları ortaya çıkar (Adams, 1965: 280).

$$\frac{\text{Bireyin çıktıları}}{\text{Bireyin girdileri}} < \frac{\text{Diğerlerinin çıktıları}}{\text{Diğerlerinin girdileri}}$$
$$\frac{\text{Bireyin çıktıları}}{\text{Bireyin girdileri}} > \frac{\text{Diğerlerinin çıktıları}}{\text{Diğerlerinin girdileri}}$$
$$\frac{\text{Bireyin çıktıları}}{\text{Bireyin girdileri}} = \frac{\text{Diğerlerinin çıktıları}}{\text{Diğerlerinin girdileri}}$$

Şekil 1. Eşitsizlik ve Eşitliğin Orantısal İfadesi

Kaynak: F. Luthans (2005)'den akt. Ergun Özler, 2013: 150.

Şekil 1'e göre çalışanın elde ettiği kazanım eşitlikten büyük olduğunda suçluluk, küçük olduğunda kızgınlık duygusu oluşmaktadır (Beugr, 2002: 1093; Özen, 2002: 109). Eşit olması durumunda ise adalet duygusu oluşmaktadır.

Walster et al. (1973) Eşitlik Teorisinde temel amaç, çalışanların en az çabayı sarf ederek en fazla ödül veya ücreti almalarını sağlamaktır. Bu amaçla 4 önerme geliştirmiştir. Bu önermeler: (1) Çalışanlar, kazançlarını en üst seviyeye çıkarmaya çaba göstereceklerdir. (2-A) Gruplar, çalışanlar arasında ödül ve ücretlerin adil şekilde paylaşılması amacıyla kabul gören sistemler geliştirerek toplu ödülü en üst düzeye çıkarabilir. (2-B) Gruplar genellikle başkalarına eşit davranan çalışanları ödüllendirecek ve diğerlerine eşit olmayan şekilde davranan çalışanları genel olarak cezalandıracak. (3) Çalışanlar, kendilerini eşit olmayan ilişkilerin içerisinde

bulduklarında strese girerler. İlişkilerde eşitsizlik ne kadar fazla olursa, çalışanlar o kadar fazla stres yaşarlar. (4) Eşit olmayan bir ilişki içinde olduklarını keşfeden çalışanlar, eşitliği yeniden tesis ederek üzerindeki stresten kurtulmaya çalışırlar. Var olan eşitsizliğin büyük olması stresin artmasına neden olur ve eşitliği yeniden sağlamak için daha fazla çabalarlar. Eşitliği tekrar oluşturmak için; çalışan, kendi çıktılarını veya girdilerini ya da diğer çalışanların çıktılarını veya girdilerini uygun şekilde değiştirerek "gerçek eşitliği" yeniden sağlayabilir. İkinci yol olarak ise çalışan, kendisinin veya diğer çalışanların sonuç ve girdilerine ilişkin algısını uygun bir şekilde çarpıtarak ya da yeni anlamlar verilerek "psikolojik eşitliği" yeniden sağlayabilir (Walster et al., 1973: 151-154).

Adams'ın kavramsallaştırmasının belirli yönlerine, özellikle de sosyal karşılaştırmaların doğasına yanıt olarak geliştirilen "Statü Değeri Modeli", çalışanların maruz kaldıkları haksızlığa ilişkin duygularının ve haksızlığa verdikleri tepkilerin belirli bir başka çalışanla yapılan karşılaştırmalardan değil, aksine bir meslekte çalışanlar gibi guruplar ile yapılan kıyaslama nedeniyle oluşmaktadır (Greenberg, 1987: 11-12).

Statü değeri modelini genişleterek "Dağıtım Adaleti Teorisini" geliştiren Jasso (1980), adalet değerlendirmelerinde dışsal karşılaştırmaları tamamen göz ardı ederek adaleti, çalışanların elde ettikleri pay ile "adil paylaşım" hakkındaki inançları arasında yaptıkları karşılaştırmalar açısından ele almıştır (Greenberg, 1987: 12; İçerli, 2010: 73). Bu teoriler, Adams'ın Eşitlik Teorisi ile arasında bazı temel düşünce ayrılıkları bulundurmasına rağmen, sonuçların adaletsiz dağıtıldığına inandıklarında, çalışanların nasıl tepki vereceklerine odaklanmaları açısından açıkça reaktif içerik teorileri olarak ele alınmasını sağlar (Greenberg, 1987: 12).

Reaktif içerik teorileri arasında son olarak Crosby (1976)'nin "Görelî Yoksunluk Kuramı" ele alınacaktır. En genel haliyle "Görelî Yoksunluk Kuramı", belirli ödül dağıtım modellerinin insanları belirli toplumsal karşılaştırmalar yapmaya teşvik ederek, çalışanlar, kendilerini karşılaştırdıkları diğer çalışanlara kıyasla arzu edilen sonuçlardan mahrum kaldıklarını algıladıklarında memnun olmadıklarını hissederler (Greenberg, 2011: 272). Bu durumun mahrumiyet ve öfke duygularına sebep olacağı ve bunalımdan şiddetli isyanların patlak vermesine kadar uzanan farklı şekillerde tepkilere yol açacağı ileri sürülmektedir (Greenberg, 1987: 12; Özen, 2002: 109). Eşitlik teorisinde eşit düzeyde çalışanlar arasında kıyaslama yapılırken,

Görelî Yoksunluk Teorisinde farklı düzeyde ve sosyal sınıflar arasında kıyaslama yapılması teorileri birbirinden farklılaştıran ana unsurdur (İyigün, 2012: 56; Yılmaz ve Erkal, 2020: 129).

2. Proaktif İçerik Teorisi

Reaktif içerik teorisinin aksine çalışanların örgütte adaletli kazanç sağlama ve uygulamaların oluşturulabilmesi için ortaya koydukları çabaları ele almaktadır. Proaktif içerik teorisinin temelinde yer alan kuramlarda biri Leventhal'ın (1976) Adalet Yargısı Kuramı (*Justice Judgment Theory*)'dir. Kurama göre çalışanların elde ettikleri kazanım, örgüte sağladıkları katkıyla orantılı olarak dağıtılmalıdır ve bu dağıtım, çalışanlar için uzun vadede en fazla yarar sağlayan durumu ifade eder. Ancak Leventhal uygun koşullar altında ve çalışanların içinde bulunduğu çeşitli olası durumlara göre kaynakların dağıtım kurallarının değişebileceğini belirtmiştir. Örneğin, örgütte çalışanlar arasında uyumun korunabilmesi için kaynakların dağıtımını çalışanların katkıları dikkate alınmadan çalışanlar arasında eşit olarak paylaşım yapılabilir (Greenberg, 1987: 12-13).

Proaktif içerik teorilerinden diğeri Lerner'in (1977) Adalet Güdüleri Teorisi (*Justice Motive Theory*)'dir. Lerner, adalet yargısı kuramının aksine, adaletin insanoğlunun en önemli kaygısı olduğunu ve kâr amacı olarak kullanılamayacağını öne sürmüştür (Greenberg, 1987: 13). Lerner, kaynakların dağıtımında kullanılabilecek 4 ilke belirlemiştir. Bu ilkelerden ilki, dağıtımın çalışanların performansına göre yapılacağı *rekabet ilkesi*. İkincisi ise, her şartta çalışanlara eşit olarak paylaşım yapılması gerektiğini belirten *eşit dağıtım ilkesi*. Üçüncüsü, kaynak dağıtımının çalışanların sağladığı katkıya oranla yapılacağı *eşit temelli paylaşım ilkesi*. Ve son olarak dördüncü ilke, kaynak dağıtımının çalışanların ihtiyaçlarına göre yapılmasını ifade eden *gerçek adalet ilkesidir* (İçerli, 2010 : 76).

Gerek adalet yargısı kuramı gerekse adalet güdüleri teorisi, dayandıkları felsefelerdeki bazı ayrılıklara rağmen, insanların farklı şartlar altında ödüllerin dağıtımını hakkında yakın fikirler ortaya atar. Bu teoriler, insanların ödülün dağıtılması hakkında nasıl karar vermeye çalıştıklarını ele alması sebebiyle proaktif içerik teorileri kapsamında değerlendirilmektedir. (Greenberg, 1987: 13).

3. Reaktif Süreç Teorisi

Karar vermek için kullanılan süreçlerin adil olması üzerine odaklanan süreç teorileri, dağıtım adaletine odaklanan içerik teorilerinden farklı olarak görünme de hukuk kuralları ile oluşturulmuş teoriler olduğu için içerik teorilerinden farklıdır. Hukuk kurallarının uygulanmasında uygulanan prosedürler, alınan kararların halk tarafından kabul edilmesinde etkili olduğu gözlenmiştir (Greenberg, 1987: 13).

Thibaut ve Walker (1975), proaktif içerik teorilerinin araştırıldığı sıralarda, karar verici tarafından alınan kararda yasal prosedürler uygulandığında çatışmaya taraf olan kişiler tarafından nasıl tepki verileceğini araştırmışlardır. Buna göre araştırma, 3 ayrı taraf ve 2 ayrı süreç olarak ele alınmıştır. Taraflar aralarında çatışma bulunan davalı ve davacı ile çatışmayı çözme görevini alan hâkimdir. Delillerin toplandığı süreç aşaması ve çatışma ile ilgili kararın alındığı karar aşaması ise süreçtir. Araştırmaya göre alınan karar herhangi bir taraf için olumsuz olsa da delillerin toplandığı süreç aşamasında prosedürlerin adil olarak uygulanması alınan karara her iki tarafın da olumlu tepki verdiği gözlenmiştir (Greenberg, 1987: 13-14). Sürecin sağlıklı ve adil olarak ele alınması sonucunda alınan kararlar insanlar tarafından adil olarak algılanmaktadır. Thibaut ve Walker, adil prosedürler uygulandığında uzun vadede daha faydalı sonuçları garanti ederek tarafların olumsuz sonuçlardan vazgeçmeye istekli olduklarını belirtmiştir (Cropanzano et al, 2001: 173).

4. Proaktif Süreç Teorisi

Proaktif süreç teorilerinde yaygın olan görüş Leventhal, Karuza ve Fry (1980)'ın "Dağıtım Tercihi Kuramı" ile ele alınmıştır. Dağıtım tercih kuramı, yine Leventhal (1976, 1980)'ın Adalet Yargısı Kuramı'nın daha geniş kapsamlı bir halidir ve dağıtım davranışları üzerine odaklanır. Bu nedenle reaktif süreç teorilerinde çatışma çözümü prosedürlerine yapılan vurgunun aksine proaktif süreç teorileri, dağıtım prosedürleri üzerine odaklanmıştır. Bu bağlamda insanların proaktif süreç teorileri insanların adaleti sağlayabilmeleri için kullanması gereken yöntemler üzerinde durur (Greenberg, 1987: 14). Adalet yargısı kuramı, çalışanların prosedürlerin uygulanmasına ilişkin algılarını belirleyen kriterlerin anlaşılmasına büyük katkıda bulunmuştur (Jahangir et al., 2005: 18).

Dağıtım Tercihi Kuramı'nda dağıtım işini yapan kişinin, adaleti sağlaması da dâhil olmak üzere önemli hedeflere ulaşabilmesine yardımcı olabilecek dağıtım tercihi prosedürleri daha yüksek oranla tercih edilir. Özellikle belli prosedürlerin, dağıtıcının hedefine ulaşmasında farklı şekillerde etkili olacağına dair beklentilerin bulunması, en çok tercih edilen prosedür olmasını sağlayacaktır. Adaletin sağlanmasında en çok tercih edilecek prosedürlerin 8 tane özelliği belirlenmiştir. Bu özellikler şu şekilde sıralanmaktadır: a) Çalışanların karar verici kişiyi seçmelerine fırsat vermek, b) Kurallara tutarlı bir şekilde bağlılık, c) Doğru bilgilerin temel alınması, d) Karar verme sisteminin sınırlarının belirlenmesi, e) Çalışanları, peşin hükümlerden koruma, f) Çalışan itirazlarının değerlendirilmesi, g) Prosedürlerin yapısında değişiklik yapılabilmesine fırsat verme ve h) Kabul gören ahlaki değerlere uygun prosedürler olmalıdır (Greenberg, 1987: 15).

C. Örgütsel Adaletin Boyutları

Eşitlik teorisi, çok dar kapsamlı olması ve çalışanların maddi ve ekonomik olarak elde edilen kazanımlara ve dolayısıyla yalnızca sonuca odaklanması zaman içerisinde eleştirilmesine neden olmuştur (Cropanzano et al., 2001: 167). Bu nedenle örgütsel adalet kavramı üzerine yapılan çalışmalar, ilerleyen süreçlerde farklı boyutlar açısından ele alınması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda örgütsel adalet elde edilen kazanımların adil olmasını ele alan dağıtım adaleti, süreç içerisinde yönetici davranışları ve uygulamalarını ele alan işlem (süreç) adaleti ve insan ilişkilerini temel alan etkileşim adaleti şeklinde 3 boyuttan oluşmaktadır.

Çizelge 2. Örgütsel Adalet Algısının Bileşenleri

1. Dağıtım Adaleti: Çıktıların uygun olması.
- Eşitlik: Tüm çalışanlara aynı miktarda ödül vermek.
- Hakkaniyet: Çalışanların katkılarına orantılı olarak ödül/ücret vermek.
- İhtiyaç: Çalışanın gereksinimlerine göre ona fayda sağlayacak şekilde ödüllendirme yapmak.
2. İşlem (süreç) Adaleti: Adil dağıtım süreci.
- Tutarlılık: Ayrım yapılmaksızın tüm çalışanlara eşit davranılır.
- Önyargının önlenmesi: Örgütte herhangi bir çalışan ayrımcılığa ya da önyargıyla art niyetli olarak davranılmaması.

Çizelge 2 (devamı). Örgütsel Adalet Algısının Bileşenleri
- Doğruluk: Verilen kararlar doğru ve geçerli bilgilere dayalı olmalıdır.
- Düzeltilebilirlik: Hataların düzeltilebilmesi için bir itiraz süreci veya başka bir mekanizma vardır.
- Etik: Mesleki davranış normları ihlal edilemez.
- Temsil edilebilirlik: Karar aşamasında tüm çalışanların fikir ve görüşleri yer almalı.
3. Etkileşim Adaleti: Çalışanın yönetici tarafından gördüğü muamelenin adil olması.
- Kişilerarası Adalet: Çalışanlara nezaketli ve saygılı bir şekilde davranmak.
- Bilgisel Adalet: Çalışanlarla, ilgili bilgilerin paylaşılması.

Kaynak: Cropanzano, Bowen ve Gilliland, 2007: 36.

Çizelge 2’de örgütsel adaletin alt boyutları ile uygulama esnasında adaleti sağlayabilmek için gerekli olan kuralların kısa açıklamalarına yer verilmiştir. Örgütsel adalet boyutları alt başlıklarında daha kapsamlı olarak incelenecektir.

1. Dağıtım Adaleti

Dağıtım adaleti, faydaların ve ödüllerin adil ve insanların işlerin nasıl dağıtılması gerektiğine ilişkin beklentileriyle tutarlı olmasını sağlamakla ilgilenen bir konudur. Örgütsel adaletin ilk boyutu olan dağıtım adaleti, örgütsel adaletin temelini oluşturmaktadır. Dağıtım adaleti örgütte var olan kaynakların, kazanımların, görevlerin, rollerin vb. çalışanlar arasında dağıtımının adaletli olarak yapılmasını konu alan örgütsel adalet boyutudur. Dağıtım adaleti bireylerin ücret, iş zorluğu, iş güvenliği, çalışma alanı ve işten çıkarmalar gibi çeşitli örgütsel sonuçlar için dikkate alınmaktadır (Ambrose, 2002: 804).

Dağıtım adaletinin temeli Adams’ın eşitlik teorisidir. Eşitlik teorisine göre çalışanlar eşit ödül ya da ceza almazlar; çalışanlar örgüte sağladıkları katkıları oranında ödüllendirilirler ya da örgütün amaçlarından uzaklaşmaları oranında cezalandırılırlar (Kılıçaslan, 2010: 55). Buna göre çalışanlar bir sonucun adil olup olmadığıyla ilgilenir. Çalışanlar, vermiş olduğu katkı veya girdiler ile (ne kadar çaba

sarf ettikleri) elde ettikleri sonucun (ne kazandıkları) oranını, başka bir çalışanın girdi-sonuç oranıyla karşılaştırarak sonucun adil olup olmadığını belirlerler.

Yönetici ya da karar verici pozisyonunda olan insanlar dağıtımını her zaman adaletli olarak sağlayamayabilirler. Dağıtım adaletinin sağlanabilmesi için 3 temel kural belirlenmiştir. Bunlar (Cropanzano ve Ambrose, 2001: 121-122):

1. **Eşitlik:** Çalışanların tamamına eşit ödül/ücret dağıtılması.
2. **Hakkaniyet:** Çalışanların verdikleri katkı, harcadıkları emeğe orantılı olarak ödül/ücret dağıtımının yapılması.
3. **İhtiyaç:** En fazla ihtiyacı olan çalışana en fazla ödül/ücretin verilmesi.

Deutsch'a göre insanların tercih ettiği dağıtım kuralının, dağıtıcının amacına bağlı olduğunu belirtmektedir. Buna göre işyerinde ekonomik üretkenliği ve verimliliği birincil hedef olarak gören işbirliğine dayalı ilişkilerde hakkaniyet kuralı baskın olurken; sağlıklı sosyal ilişkileri geliştirerek sürdürmeyi hedefleyen işbirliğine dayalı ilişkilerde eşitlik kuralı baskın olmaktadır. Kişisel gelişimin ve refahın desteklendiği işbirliğine dayalı ilişkilerde ise ihtiyaç kuralı baskın olarak kullanılacaktır (Beugre ve Baron, 2001: 327). Dağıtım adaletinin sağlanması hususunda farklı kuralların tercih edilme sebebi olsa da ödül/ücret dağıtımında hakkaniyet kuralı merkeze alınarak herkesin verdiği emeğe karşılık ödül/ücret kazanması, etik ve ahlaki ilkelere uygun olacağından daha adaletli olacaktır. Greenberg (1990: 407)'de dağıtım adaletini, çalışanların kazandıkları ücretlerden duydukları memnuniyet ile ilişkilendirmiştir. Bu nedenle hakkaniyet kuralının uygulanması daha uygun olacaktır.

Dağıtım adaleti, esas olarak çalışanların kazanımlarını ön plana çıkardığı için, dağıtımın sonucuna odaklanmaktadır. Örgüt içinde çalışanın vermiş olduğu katkıya oranla alması gereken ödül miktarını ifade eder. Örgütte çalışanlar arasında dağıtım adaletinin sağlanamaması çalışanların mutluluk düzeylerinin olumsuz etkilenmesine neden olacaktır. Yıldırım (2007: 257)'a göre çalışanlar, kendi kazançlarını örgütte kendisiyle benzer işi yapanların kazançlarıyla karşılaştıklarında daha az ücret alması durumunda mutsuz olacak; daha yüksek ücret alması durumunda ise suçluluk duyacaktır.

2. İşlem (Süreç) Adaleti

Dağıtım adaletinin aksine kaynakların, kazanımların dağıtımının ne şekilde yapılacağı üzerine çalışan ve dağıtım sürecine odaklanan örgütsel adalet boyutudur. Alınan kararların adil olup olmadığıyla değil, karar alınırken başvuru yollarının adaletli olmasıyla ilgilenir. İşlem adaleti, kararlar için adil kurallara sahip olmak ve dâhil olan tüm tarafların girdileri için fırsatlar vermek gibi durumları içerir; herkesin kendisine saygı duyulduğunu hissedebileceği eşitlikçi bir çalışma ortamı oluşturabilmek için esastır.

Yöneticiler tarafından belirlenen kuralların, çalışanlar tarafından olumsuz algılanması örgütün adaletten uzak olduğunu göstermektedir. Çalışanlarda işlem adaleti algısının oluşmasında; karar verme sürecinin tarafsız olması, karar veren kişiye karşı çalışanların güven duyması ve sağlıklı bir örgüt kültürünün olması gibi faktörler önemli rol oynamaktadır (Akyol, 2013: 14). Leventhal da, belirlenen kuralların çalışanlar tarafından adil olarak algılanabilmesi için 6 kural belirlemiştir. Bu kurallar (Ambrose, 2002: 804; Colquitt et al., 2008: 426; Akyol, 2013: 13):

- **Tutarlılık:** Kurallar çalışanlar arasında ve zaman içerisinde tutarlı bir şekilde uygulanmalıdır.
- **Önyargının önlenmesi:** Bir tarafın çıkarı olmadığından emin olunmalı ve önyargılardan uzak olmalıdır.
- **Doğruluk:** Doğru bilgiler toplanarak, karar alma aşamasında kullanılmalıdır.
- **Düzeltilbilirlik:** Hatalı ve yanlış kararları düzeltebilmek için uygulanabilir yöntemlere sahip olmalıdır.
- **Etik:** Kişiler ve örgüt tarafından kabul edilebilir ve geçerli etik ve ahlaki ilkelere uygun olmalıdır.
- **Temsil edilebilirlik:** Kararlardan etkilenecek kişi ve grupların fikirleri alınmalı ve onları düşüncelerini yansıtabilmelidir.

Çalışanlar verilen kararların kendi lehine olmadığı ancak işlem adaletinin sağlandığı durumlarda, verilen karara karşı gelmeyerek onu kabul edecektir (Ambrose, 2002: 804). Örneğin, örgütün performans ve ödüllendirme prosedürlerine uygun olarak yapılan ancak yeterli seviyede olmayan bir ücret artışı, çalışanlar tarafından olumlu karşılanacaktır (Ünlü, 2015: 11). Ancak tersi bir durumda,

çalışanların işlem adaleti algılarından kaynaklanan olumsuz adalet eğilimleri, kayıtsızlıktan işten ayrılmaya kadar çeşitli olumsuz sonuçları ortaya çıkarabilir (Yeniçeri vd., 2009: 86). Ayrıca çalışanların olumsuz işlem adaleti algıları örgüte karşı bağlılıklarını düşürmekte ve dolayısıyla çalışma verimlerinin azalmasına neden olmaktadır (Demircan Çakar ve Yıldız, 2009: 71).

Yöneticiler karar alırken, kararlarından etkilenen herkese karşı adil olmaya çalışmalıdır. Bu, çalışanların görüşlerinin alınması gerektiği ve onların görüşleri kararda yer almıyorsa, herkesin görüşlerinin dikkate alınması için sürecin düzeltilmesini gerektirir. Yöneticiler ayrıca karar alma süreçlerinin tarafsız ve etik olduğundan emin olduğunda çalışanlar, işyerinde kendilerine saygı duyulduğunu hissetmektedirler. Yönetici ise süreci adil bir şekilde yönettiğinde kararları tarafsız bir şekilde uygulayarak, karardan etkilenen çalışanların kararlara katılımlarını sağlamaktadır (İşcan ve Naktiyok, 2004: 187).

3. Etkileşim Adaleti

Söyük (2007: 13)'e göre etkileşim adaleti, prosedürleri uygulayan yöneticilerin karşılarındakilere sergiledikleri tavır ve davranışlarla ilgilidir ve bu yönüyle örgütsel adaletin insan ilişkileri ile ilgili olan boyutudur. Yönetici tarafından prosedürlerin ve sonuçların açıklanması sırasında çalışanlara karşı göstermiş oldukları davranışların adil olması ile ilgilenmektedir (Greenberg, 2004: 357). Bu kapsamda işlem adaletine bağlı olarak geliştirilen (Işık vd., 2012: 256) bir boyuttur. Alan yazında bazı çalışmalarda işlem adaleti başlığı altında incelenmiş (Greenberg, 1990), örgütsel prosedürlerin uygulanması aşamasında yöneticilerin çalışanlara karşı gösterdikleri muamelenin adaleti üzerinde odaklanarak, işlem adaletinin kişiler arası boyutu olarak ele alınmıştır. Ancak birçok çalışmada dağıtım ve işlem adaletinden ayrı, üçüncü bir boyut olarak (Greenberg, 2004; Cropanzano et al., 2007; Greenberg, 2011) ele alınmaktadır.

Akyol (2013: 15) çalışanların örgütsel süreçlerin uygulanması sırasında, uygulayıcıların kendilerine karşı takındıkları tavırların kalitesine bağlı olarak geliştirdikleri adalet algısı olarak tanımlamıştır. Bu bağlamda karar verici durumunda olan kişinin prosedürleri uygularken çalışanlara karşı olumlu tavırlar sergilemesi çalışanların etkileşim adaleti algılarını artırır. Colquitt ve Zipay (2015: 5-6)'e göre yöneticinin çalışma ortamında bir çalışana saygılı davranması, bu davranış çalışanın,

çalışma grubu tarafından değer gördüğünü ve çalışanın belli bir konuma sahip olduğunu gösterir. Tam tersi durumda, yöneticinin bir çalışana ön yargılı davranması, o çalışanın çalışma grubu içerisinde şüpheli ve sorgulanabilir bir konumda olduğunu göstermektedir.

Çalışanların etkileşim adaleti anlayışları, yöneticilerin gerçeğe uygun değer yargısında bulunup bulunmadığı hakkında net bilgi sağlar. Sonuçların dağıtılması genellikle yönetici kontrolünden kaçabilir. Bununla birlikte, çalışanlar yöneticilerinin adil olduğunu gördüklerinde, süreçle ilgilenmezler ve yüksek bir etkileşim adaleti duygusuna sahip olurlar (Ünlü, 2015: 13). Bies ve arkadaşları ise yapmış oldukları araştırmada çalışanlara prosedürlerin açıklanması, sürecin ve sonucun adilliğini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır (Greenberg, 1990: 412). Etkileşim adaleti algısı yüksek olan çalışanlar, kendilerine adil davranıldığını hissederek, yönetici ve örgüte karşı olumlu tutum ve davranış geliştirme olasılıkları artar.

Etkileşim adaleti, kişiler arası ve bilgisel olmak üzere 2 şekilde incelenmiştir. Rupp ve Spencer (2006: 971), çalışana haysiyetli ve saygılı davranılması, önyargılı ifadelerden kaçınılması kişisel saldırıda bulunulmaması kişilerarası adalet; örgütte alınan kararların gerekçeleri açık bir şekilde çalışanlara açıklanarak sağlıklı bir iletişim kurulmasını da bilgisel adalet olarak tanımlamıştır.

Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki etkileşim, adil muameleyi sağlamak için önemlidir. Yöneticiler, politika ve prosedürleri uygularken kararlarının gerekçesini açık ve öz bir şekilde açıklamalıdır. Yönetici ile çalışanlar arasındaki iletişim ne kadar sağlıklı ise çalışanların örgütsel adalet algısı o derecede yüksektir. Çalışanlar, kararların nasıl alındığına veya kurallara ne derece bağlı kalındığıyla değil, kendilerine gerekli olan açıklamaların yapıp yapılmadığını ve kendilerine nasıl davranıldığını dikkat eder (Işık vd., 2012: 256). Akyol (2013: 13)'a göre, örgütlerde adaletsizliğin ortaya çıkması durumunda oluşan örgütsel adalet algısı çalışanların bireysel olarak verdikleri tepkilerin yanında, çalışanlar arasında var olan sosyal ilişkilerin değişmesine ve bozulmasına da yol açmaktadır. Örgütlerde adaletin çalışanlar tarafından algılanma düzeyi, örgüt içerisindeki sosyal etkileşimin kalitesini gösterir (Lamprakis, Alamani, Malliari ve Grivas, 2018).

D. Örgütsel Adalet ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Bu kısımda ülkemizde ve yurtdışında örgütsel adalet üzerine yapılan çalışmalar incelenmiştir.

1. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Folger ve Konovsky'nin 1989 yılında yaptığı çalışmada çalışanlara yapılan ücret artışında dağıtım adaleti ve işlem adaletin etkisi incelenmiştir. Amerika Birleşik Devletleri'nde özel sektöre ait bir üretim tesisinde çalışan 217 kişinin katıldığı araştırmada, dağıtım adaleti ücret artışına karşı gösterilen memnuniyette işlem adaletine göre daha benzersiz bir farklılık oluştururken, işlem adaleti yöneticiye güven ve örgütsel bağlılıkta dağıtım adaletine göre daha fazla benzersiz farklılık oluşturmuştur.

Beugre ve Baron'un 2001 yılında yapmış oldukları çalışmada örgütsel adaletin alt boyutları dağıtım, işlem (süreç) ve etkileşim adaletinin örgütün sistemik adalet (örgütün genel adalet algısı) algısını olumlu yönde yordayıp yordamadığını belirlemek amaçlanmıştır. Çalışmaya imalat sektöründe faaliyet gösteren 50 farklı kuruluşta çalışan 123 erkek (%53), 109 kadın (%47) olmak üzere toplam 232 kişi katılım sağlamıştır. İşlemsel adalet algısı ve etkileşim adaleti algısının, sistemik adalet algısını olumlu yönde yordadığı; dağıtım adaleti algısının ise olumlu yönde yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Fox, Spector ve Miles'in 2001 yılında yaptıkları çalışmada, iş stres kaynakları (kişiler arası çatışma ve örgütsel kısıtlamalar) ve örgütsel adaletin üretkenlik karşıtı çalışma davranışları (ÜKÇD) arasında benzer bir ilişkinin olup olmadığını ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Çalışmaya 214'ü (%73) psikoloji ve yönetim alanlarında öğrenim gören üniversite öğrencileri ve 78'i (%27) imalat, finans, hizmet, eğlence ve akademik kuruluşlarda çalışanlar olmak üzere toplam 292 kişi katılım sağlamıştır. Çatışma, örgütsel kısıtlamalar ve düşük düzeyde algılanan prosedürel adalet ile olumsuz duygular, kişisel ve örgütsel ÜKÇD arasında önemli ölçüde ilişki olduğu; düşük düzeyde algılanan dağıtım adaletinin, olumsuz duygular ve örgütsel ÜKÇD ile ilişkisinin olduğu, kişisel ÜKÇD ile ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Akyol'un 2013 yılında yaptığı çalışmada, idari görevleri olan ve olmayan öğretim görevlilerinin yönetim sürecinin yürütülmesine yönelik örgütsel adalet algılarının ortaya çıkarılması ve bu 2 grup öğretim görevlilerinin örgütsel adalet algılarının karşılaştırmalarının yapılması amaçlanmıştır. Veriler, araştırmacının kendi geliştirmiş olduğu ve geçerlik ve güvenilirlik analizini yaptığı 63 maddelik "Yönetim Süreçlerinde Örgütsel Adalet Ölçeği" ile toplanmıştır. Marmara Bölgesinde bulunan 4 devlet üniversitesinde görev yapan 1139 öğretim görevlisinin katıldığı araştırmada tüm yönetim süreçlerinde ve bütün örgütsel adalet boyutlarında, idari görevi olan öğretim görevlilerinin örgütsel adalet algıları "yüksek" seviyede, yönetim görevi olmayan öğretim görevlilerinin örgütsel adalet algıları "orta" seviyede olduğu tespit edilmiştir.

İşcan'ın 2005 yılında yaptığı çalışmada, çalışanların örgütsel siyaset algılarının örgütsel adaletin alt boyutlarından işlem adaleti ve dağıtım adaleti boyutları ile işyerinden ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Erzurum ilinde bulunan 104 işletmeden 456 çalışanın katıldığı çalışmada, çalışanların örgütsel siyaset algıları adalet algılarını ve işten ayrılma niyetlerin büyük ölçüde etkilemiştir. Çalışanların siyaset algılarının yüksek olması, dağıtımsal ve işlem adaleti algılarını olumsuz etkileyerek örgütsel adalet algılarını düşürerek negatif yönlü etkilediği; işten ayrılma niyetlerini artırarak pozitif yönlü ilişkili olduğu sonucu ulaşılmıştır.

Gürpınar'ın 2006 yılında yaptığı çalışmada, çalışanların örgütsel adalet algıları, örgüte bağlılık, lider-üye değişimi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Televizyon ve radyo sektöründe devlet kurumunda çalışan 65 kişi çalışmaya katılmıştır. Araştırma sonucunda;

- Çalışanların örgütsel adalet algıları ile lider-üye değişimi arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkinin var olduğu ve bunun %57'sinin dağıtım adaleti tarafından sağlandığı,
- Çalışanların örgütsel adalet algıları ile örgüte bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir.

Soner Polat ve Cevat Celep'in 2008 yılında yaptıkları çalışmada liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışları algı düzeylerini belirleyerek; değişkenlerin ilişkisi ortaya çıkarılması

amaçlanmıştır. 2006-2007 eğitim-öğretim yılında Türkiye genelinde bulunan resmî liselerde çalışan 1281 öğretmen araştırmaya katılım sağlamıştır. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı algılarının yüksek olduğu ve bütün değişkenler ve alt boyutların birbirleriyle pozitif olarak ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını örgütsel adalet ve örgütsel güven algılarının büyük ölçüde etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır.

E. Öznel İyi Oluş Kavramı

Öznel iyi oluş, psikoloji alanında yoğun olarak çalışılan önemli bir olgudur. Bir kişinin hayatı hakkında ne hissettiğini ve mevcut durumundan ne kadar memnun olduğunu değerlendirmek için kullanılan bir terimdir. Hayatta daha anlamlı ve mutlu deneyimler oluşturmak isterken dikkate alınması gereken önemli bir kavramdır. Diener (1984), öznel iyi oluşu pozitif duyguları daha sık yaşamak, negatif duyguları daha az yaşayarak yüksek yaşam doyumuna sahip olmak şeklinde ifade etmektedir. Diener (2000: 37) ise, çoğunlukla olumlu duygular hissetmek ve olumlu olmayan duyguları nadiren yaşamak olarak tanımlamıştır.

Tanımlardan hareket edildiğinde öznel iyi oluş, insanın kendi yaşamından duyduğu yüksek memnuniyet ve olumlu duyguları ile düşük düzeyde memnuniyetsizlik ve bu durumların kendisi tarafından değerlendirilmesi olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda Diener et al. (2010: 145), yeni bir öznel iyi oluş ölçeği geliştirerek; insanların mutlu, üzgün, kızgın veya neşeli gibi çeşitli olumlu ve olumsuz duyguları ne sıklıkla yaşadıklarını ele alarak öznel iyi oluşlarını değerlendirmenin mümkün olduğunu belirtmiştir.

Öznel iyi oluş, çoğunlukla mutluluk kavramıyla aynı anlamda kabul edilmekte olup; kişinin yüksek yaşam doyumu ile ilişkilendirilerek, olumlu duygulanım ve keyif alınan faaliyetlerde bulunmanın yanı sıra düşük seviyedeki olumsuz duygulanımı da içermektedir (Şahin vd., 2012: 828).

Mutluluk her an yaşanan olumlu duygular, hoş ruh halleri, yaşamdan duyulan memnuniyet gibi yaşam değerlendirmesini ele almaktadır. Genellikle psikologlar tarafından kullanılsa da kesin bir iletişim için yararlı değildir. Öznel iyi oluş ise kişinin hayatından ne kadar memnun olduğunu kişisel olarak değerlendirerek iyi

olma seviyesini belirttiği şemsiye bir kavramdır. Hem olumlu hem olumsuz duyguları barındırmaktadır. Bununla birlikte iyi oluş, kişinin kendisini öznel değerlendirmesi olmasına rağmen, kişinin konuşmaları ve davranışları sonucunda objektif olarak da ölçülebilmektedir (Diener ve Ryan, 2009: 391).

Öznel iyi oluş, insanların ruh halini etkileyerek fiziksel ve psikolojik sağlığını olumlu yönde etkilemenin yanında (Çelik, 2008: 18), çevresindeki insanlara karşı olumlu duygular beslemesini ve onlarla sağlıklı ilişkiler kurmasına fayda saylayarak toplumsal bağlamda da katkı sağlamaktadır. Diener (2006: 398)'da öznel iyi oluşun insanların içsel değerleriyle alakalı olmasının yanında, insanların öznel iyi oluşunun topluma yayılarak toplumsal fayda sağladığını belirtmiştir. Oishi ve Diener (2014: 200)'de öznel iyi oluşlarını bildirerek, yaşamlarından doyum alan ve kendilerini mutlu hisseden insanların bulunduğu toplumları ideal toplum olarak nitelendirmiştir.

Öznel iyi oluş, birçok araştırmada mutluluk ile yakın anlamda kullanılmıştır. Ancak mutluluk, öznel iyi oluş düzeyinin seviyesini gösteren olumlu duygulardan yalnızca biri olarak ele alınması daha doğru olacaktır. Kişinin günlük yaşamında göstermiş olduğu mutluluk, neşe vb. duygu durumları yüksek seviyede; öfke, kırgınlık, üzgün olma vb. duygu durumları düşük seviyede öznel iyi oluş algısının varlığına işaret etmektedir. Bu kapsamda Diener et al. (1999: 277) öznel iyi oluşun bileşenlerini olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım, yaşam memnuniyeti ve alan memnuniyeti olarak (Diener et al., 2018: 253) 4 ana başlıkta ele almışlardır. Çizelge 3'te öznel iyi oluş bileşenlerine yer verilmiştir.

Çizelge 3. Öznel İyi Oluşun Bileşenleri

Olumlu Duygulanım	Olumsuz Duygulanım	Yaşam Memnuniyeti	Alan Memnuniyeti
Neşe	Suçluluk ve utanma duygusu	Hayati değiştirme isteği	İş
Sevinç	Üzüntü	Yaşamdan duyulan memnuniyet	Aile
Memnuniyet	Endişe	Geçmişten duyulan memnuniyet	Boş zaman
Gurur	Kırgınlık	Gelecek ile ilgili memnuniyet	Sağlık

Çizelge 3 (devamı). Öznel İyi Oluşun Bileşenleri

		Başkalarının kendi	
Sevgi	Gerginlik	hayatıyla ilgili görüşlerinden memnuniyet	Mali işler
Mutluluk	Depresyon/çöküntü		Kişilik
Coşku	Kıskanma		Kişinin grubu

Kaynak: Diener et al., 1999: 277.

Olumlu ve olumsuz duygular öznel iyi oluşun duygusal boyutunu meydana getirmektedir (Yurcu, 2014: 95). Olumlu duygulanım, bir insanın hayatının arzu ettiği şekilde ilerlediğini gösteren olaylara verdiği tepkileri gösterir. Olumlu duygular; düşük uyarılma (memnuniyet), orta uyarılma (zevk), yüksek uyarılma (coşku), başka insanlara verilen olumlu tepkiler (sevgi), etkinliklere verilen olumlu tepkiler (örneğin, ilgi ve bağlılık) ve olumlu ruh hallerini (neşe) içerir. Olumsuz duygulanım ise, insanların yaşamlarına, sağlıklarına, olaylara ve yaşam koşullarına verdikleri olumsuz tepki ve duyguları içermektedir (Diener, 2006: 400).

Yurcu (2014: 94)'ya göre yaşam memnuniyeti, öznel iyi oluşun bilişsel boyutunu oluşturur. İnsanın yaşamını tüm alanlarını bir bütün olarak nasıl değerlendirdiği, kendi hayatı hakkında yaptığı geniş ve yansıtıcı değerlendirmedir. Yaşam alanı doyumu ise fiziksel ve zihinsel sağlık, iş, boş zaman, sağlık aile ve sosyal ilişkiler gibi önemli yaşam alanlarından ne kadar memnun oldukları hakkında yaptıkları değerlendirmeleridir (Diener, 2006: 401).

Alan yazın incelendiğinde öznel iyi oluş olgusu; iyi oluş, kişisel iyi oluş, psikolojik iyi oluş, ruhsal iyi oluş, duygusal iyi oluş, yaşam kalitesi, yaşam memnuniyeti, iyilik hali, olumlu duygulanım gibi farklı isimlerle anılmaktadır. Bu kavramların anlamları birbiriyle tamamıyla aynı kavramlar olmamakla birlikte; insanın işlevselliği ve mutluluğu ile ilgili olduğu için aralarında sıkı bir ilişki bulunmaktadır (Tuzgöl Dost, 2004: 14). Bu bağlamda araştırmacıların öznel iyi oluş kavramı üzerine yapmış olduğu tanımlamalar, büyük oranda benzerlik göstermekte ve ortak kavramlar üzerinde yoğunlaşmaktadır.

F. Öznel İyi Oluş Kuramları

Öznel iyi oluş kavramının ortaya çıkışından itibaren, insanların öznel iyi oluş düzeylerinin artırılabilmesi için yapılan çalışmalar sonucunda farklı kuramlar ortaya atılmıştır. Bu başlık altında bu kuramlar incelenecektir.

1. Erek (Amaç) Kuramı

TDK, erek kavramını ulaşılmak istenen hedef, gaye olarak tanımlanmıştır (sozluk.gov.tr). Wilson (1960) tarafından ortaya atılan erek kuramına göre, bireyin gereksinimlerinin karşılanması mutluluğa, karşılanmaması ise mutsuzluğa neden olmaktadır (Nur Şahin, 2011: 21). Diener et al. (2018: 255) ise insanların, hedef, ihtiyaç ve arzuları karşılandığı ölçüde yaşamlarından doyum aldıklarını ve bu amaçlarının gerçekleşmesinin öznel iyi oluş seviyelerini yükselteceğini belirtmiştir.

Erek kuramı amaç ve gereksinim olmak üzere 2 boyutta ele alınmaktadır. Gereksinim boyutunda bireylerin, doğuştan var olan ya da sonradan ortaya çıkan farklı gereksinimleri vardır. Birey, farkında olmadığı gereksinimlerinin karşılanması durumunda mutlu olmaktadır. Amaç boyutu ise, bireyin yaşamı içerisinde kendisine belirlediği hedefleri, projeleri vb. içeren özel istekleridir ve dolayısıyla birey amaçlarından doğan gereksinimlerinin farkındadır (Eryılmaz, 2009: 977).

2. Etkinlik Kuramı

Etkinlik kuramı, bireylerin gündelik hayattaki amaçlarına ulaşabilmesi için yaptığı etkinlikler üzerinde yoğunlaşırken; kişinin kendi yetenekleri göre amaç belirleyerek bu amaçlara ulaşmak için uyguladığı etkinlikler, bireyin doyuma ulaşmasını sağlayacaktır (Tuzgöl Dost, 2004: 26).

Bu kurama göre etkinlikler bireyin yeteneklerine uygun olması kişinin etkinliklerden keyif alarak doyuma ulaşmasını sağlar. Aksi takdirde etkinliklerin çok kolay olması kişide doyumsuzluğa sebep olurken, kişinin yapamayacağı düzeyde zor olan etkinlikler kişide stres ortaya çıkaracaktır (Nur Şahin, 2011: 24).

3. Yukarıdan Aşağıya (Top-down) ve Aşağıdan Yukarıya (bottom-up) Kuramları

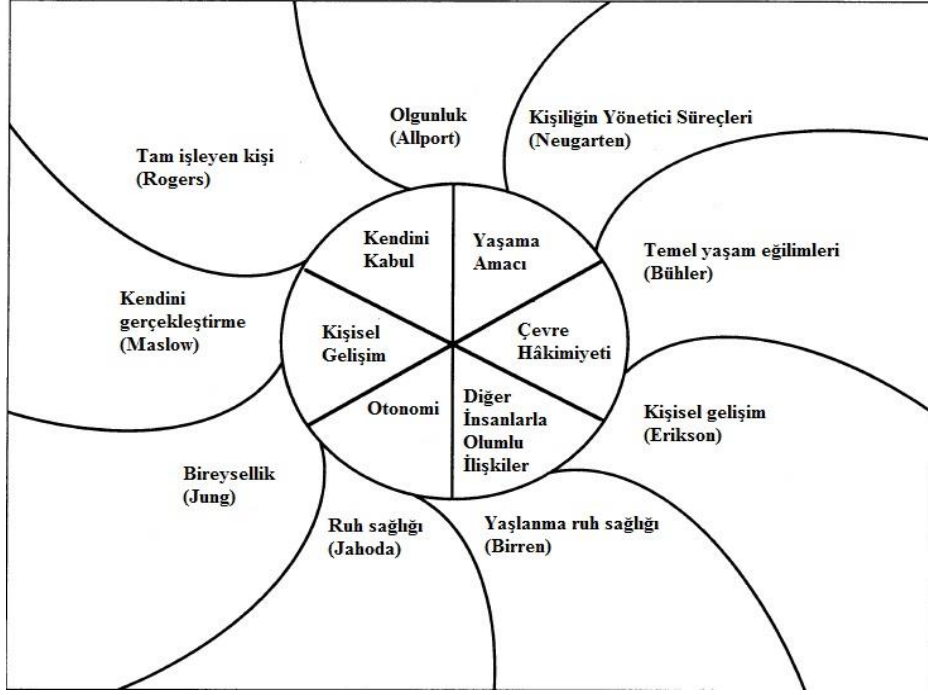
"Yukarıdan aşağıya" ve "aşağıdan yukarıya" iyi oluş kuramları arasındaki çekişmeler, öznel iyi oluş alanının gelişmesine katkı sağlamıştır. "Aşağıdan

yukarıya" kuramı, bir kişinin hayatında meydana gelen iyi ve kötü anların bir araya gelerek, algıladığı öznel iyi oluşu artırdığını belirtir. Bu görüşe göre olumlu ya da "mutlu" anlar, insanları daha mutlu hissettirir ve ne kadar çok iyi yaşantıya sahip olursa, iyi oluş seviyesi o kadar yükselir (Diener ve Ryan, 2009: 394). Yani kişinin yaşadığı toplam mutluluk ne kadar çok ise öznel iyi oluş seviyesi de o derecede yüksektir.

Yukarıdan aşağıya kuramı ise, bireylerin kişilik özelliklerinin etkisiyle dünyayı belirli bir şekilde deneyimleme eğiliminin, o kişinin dünyayla etkileşimini etkileyeceğini iddia eder. Mutlu olmanın dışında kişinin yaşadığı olaya verdiği tepkiyle alakalıdır. Bu nedenle, yukarıdan aşağıya kuramına göre, yaşanan bir olayı olumlu tutumlara sahip olan insanların, olumsuz olumsuz tutumlara sahip olan insanlarda daha "mutlu" olarak yaşayabilir veya yorumlayabilir. Dolayısıyla öznel iyi oluş nedeninin nesnel bir olaydan ziyade olumlu bir tutum olması mümkündür (Diener ve Ryan, 2009: 394).

4. Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Kuramı

Ryff'in psikolojik iyi oluş kuramı, gelişimsel psikoloji ve klinik psikolojideki kavramlara dayandırılmaktadır. Bu kurama göre insanın yaşamında belirli alanlarda aktif olması kişinin psikolojik olarak iyi oluşunu sağlar (Çelik, 2008: 29). Bu kurama göre bireyin sağlıklı psikolojiye sahip olması için aktif olması gereken alanlar; kendini kabul, başkalarıyla olumlu ilişkiler kurma, özerklik, çevre hâkimiyeti, yaşama amacı ve bireysel gelişim olarak ele alınmaktadır (Ryff, 1995: 99; Oluk, 2018: 41). Psikolojik iyi oluş kuramının temel boyutları ve dayandığı kuramsal temellere Şekil 2'de yer verilmiştir.



Şekil 2. İyi Oluşun Temel Boyutları ve Kuramsal Temelleri

Kaynak: Ryff, 1995: 100.

Kendini kabul, kişinin geçmiş yaşantısını ve kendisini kabullenerek kendisi hakkında olumlu tutumlara sahip olması; *başkalarıyla olumlu ilişkiler*, tüm insanlara karşı güçlü bir duygudaşlık anlayışı içinde olarak insanlarla kendini özdeşleştirme, derin dostluklar kurma ve sıcak ilişkiler kurmayı; özerklik, kendi kararlarını kendi vererek bağımsızlık ve davranışlarını içsel olarak kontrol etme; çevre hâkimiyeti, çevresinde yaşanan karmaşık durumları kontrol etme ve fırsatlardan yararlanabilme becerisi; yaşama amacı, insanın hayatta geleceğe dönük belirli hedeflerinin bulunması ve bunlara yön verebilmesi; bireysel gelişim, kişinin kendini gerçekleştirebilmesi için potansiyeline uygun olarak gelişimini sürdürebilmesi olarak tanımlanmaktadır (Ryff, 1989: 1071).

Ryff (1989) yaptığı araştırmada, psikolojik iyi oluşları yüksek olan kişilerin psikolojik iyi oluş alt boyutlarına göre uygun davranışlar gösterdiği, düşük olan kişilerin ise alt boyutlara uygun olmayan davranışlar gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Çizelge 4'te alt boyutlara göre uygun olan ve olmayan davranışlara ter verilmiştir.

Çizelge 4. İyi Oluşun Kuramsal Boyutlarının Tanımları.

Boyut	Yüksek Puan Alan	Düşük Puan Alan
Kendini Kabul	Kendisine karşı olumlu bir tavır sergiler. Benliğine ait olumlu ve olumsuz özelliklerinin farkındadır ve bunları kabul eder. Geçmiş yaşantısı hakkında olumlu duygulara sahiptir.	Kendisinden ve geçmiş yaşantısından memnun değildir. Kişisel özelliklerinden rahatsızlık duyar; olduğundan farklı olmak ister.
Başkalarıyla Olumlu İlişkiler Kurma	Diğer insanlarla samimi, sıcak, güvene dayalı ilişkileri vardır. Başkalarının iyi oluşu ile ilgilenir. Güçlü duygudaşlık, şefkat ve yakınlık yeteneğine sahiptir. İnsan ilişkilerinde karşılıklı alıp vermeyi bilir.	Diğer insanlarla samimi ve güvene dayalı ilişkileri çok azdır. Başkalarının iyi oluşu ile ilgilenmez. İnsan ilişkilerinden izole olur, hayal kırıklığına uğrar. İnsanlarla samimi bağlar kurmak için taviz verme konusunda isteksizdir.
Özerklik	Kendi hayatını kendisi belirler ve özgürdür. Belirli bir şekilde düşünmek ve harekete geçme konusunda çevresinden gelen baskılara karşı direnebilir. Davranışlarını içeriden kontrol eder. Kendini bireysel standartlarına göre değerlendirir.	Diğer insanların görüş ve yargıları ile ilgilenir. Ciddi kararlar alabilmek için başkalarının düşünce ve yargılarına ihtiyaç duyar. Belirli şekilde düşünüp hareket etmek için çevresinden gelen baskılara uygun davranır.
Çevre Hâkimiyeti	Çevresini yönetmek için gereken uzmanlık ve yetkinliğe sahiptir. Karmaşık dış faaliyetleri kontrol eder. Çevresindeki imkânlardan etkili bir şekilde yararlanır. Kişisel ihtiyaçlara uygun şartları seçebilir ya da bu şartları oluşturabilir.	Günlük işlerini sürdürmede zorlanır. Çevresini değiştiremeyeceğini ya da geliştiremeyeceğini hisseder. Çevresindeki fırsatlardan haberdar değildir ve dış dünya üzerinde hâkimiyeti yoktur.
Yaşama Amacı	Hayatta hedefleri ve kendine yön verme duygusu vardır. Şimdiki ve geçmiş yaşamının bir anlamı vardır. Hayatına şekil vermeye yönelik düşüncelere sahiptir. Hayata dair hedefleri ve amaçları vardır.	Hayatta anlam duygusu yoktur. Yaşamak için hedefleri yoktur ya da çok az hedefi vardır. Geçmiş yaşamının bir amacı ve anlamı yoktur. Hayatına yön veren inançları yoktur.
Bireysel Gelişim	Sürekli gelişme duygusuna sahiptir. Kendisini büyüyen ve gelişen biri olarak görür, yeni ve farklı deneyimlere açıktır. Potansiyelini gerçekleştirme duygusu vardır. Benliğinde ve davranışlarında olumlu değişimler görür. Kendini daha iyi tanıma ve verimliliği artıran şekillerde değişir.	Kişisel olarak durgundur, gelişim duygusu yoktur. Hayata karşı sıkılmış ve ilgisizdir. Yeni tutum ve davranışlar geliştirmez.

Kaynak: Ryff, 1989: 1072; Ryff, 1995: 101.

5. Yargı Kuramları

Yargı kuramına göre bireyler, belirlenen ölçütlere göre öznel iyi oluş seviyelerini belirler. Bu ölçütlere göre öznel iyi oluşun bilişsel kısmı birey tarafından bilinçli olarak değerlendirilirken duyuşsal kısmı bilinçsiz olarak değerlendirilir. Buna göre var olan durum belirlenen ölçüte göre daha üst seviyedeysse birey mutlu olur; altındaysa mutsuz olur (Durmaz, 2020: 19). Yargı kuramları, belirlenen ölçütlerin farklılaşmasına göre *çok yönlü uyuşmazlık kuramı* ile *sosyal karşılaştırma kuramı* olmak üzere iki başlıkta incelenmektedir (Özsavaner, 2019: 8).

-Çok yönlü uyuşmazlık kuramı: İnsanların kendi demografik özelliklerini ön planda tutarak yaşam şartlarını başka insanların şartlarıyla karşılaştırdığında kendisini düşük seviyede gördüğünde mutsuz olacaktır (Özsavaner, 2019: 8).

Çok yönlü uyuşmazlık kuramına göre demografik özellikler bireyin iyi oluş seviyesini etkileyen faktörlerdendir (Mpfu, 1999; akt. Aykaç, 2016: 34). Ancak birçok araştırma da demografik özelliklerin öznel iyi oluş üzerinde etkisi olmadığını ortaya koymuştur (Haring et al., 1984; Wood et al., 1989; akt. Aykaç, 2016: 34).

-Sosyal karşılaştırma kuramı: Bireyler kendi kişisel özelliklerini, yaşam standartlarını çevresindeki insanlarla karşılaştırıp benzerlik ve farklılık tespit etmeye çalışır. Bu benzerlik ve farklılıklara göre çevresindekilere göre daha iyi durumda ise öznel iyi oluş seviyesi yükselecektir (Aykaç, 2016: 33).

6. Uyum Kuramı

Bireylerin günlük yaşamda ortaya çıkan yeni durumlara ayak uydurabilmesidir. Ortaya çıkan değişikliklere uyum sağlamak bazı durumlarda zor olsa da bu duruma uyum sağlandığında kişinin öznel iyi oluş düzeyine katkı sağlayacaktır (Özsavaner, 2019: 6).

Yeni duruma uyum sağlandığında ortaya çıkacak olan mutluluk hali kişide kalıcı olamayacaktır. Özen (2005)' e göre kişiler yeni duruma uyum sağladıklarında ilk olarak mutluluk hali oluşacak ancak bu durum zaman ilerledikçe normal bir hâl alacağı için öznel iyi oluş seviyesi eski haline dönecektir (akt. Aykaç, 2016: 35). Bu durumda da kişinin yaşam standartları yükselecektir.

7. Dinamik Denge (Sabit Nokta) Kuramı

Headey ve Wearing (1989)'in dinamik denge kuramında her insanın kendi kişilik özelliklerine göre öznel iyi oluş seviyesinin bulunduğu bir nokta vardır. Örneğin, aynı geliri elde eden 2 kişinin kazançlarından memnun olma düzeyleri, referans noktaları ve karşılaştırma standartlarına bağlı olarak birbirlerinden farklılık gösterecektir (Diener et al., 2018: 255).

Bireyin günlük yaşamda karşılaştığı standart olaylar, öznel iyi oluşunu etkilememekte, standart olayların dışında ortaya çıkan durumlar kişinin öznel iyi oluşuna katkı sağlamaktadır. Fakat belli bir süre sonra yeni duruma alışılacağı için öznel iyi oluş seviyesi sabit noktasına ulaşacaktır (Aykaç, 2016: 35).

G. Öznel İyi Oluşu Etkileyen Faktörler

Öznel iyi oluşu etkileyen faktörler üç ana kategoriye ayrılır: yaşam koşulları, amaca yönelik yaşam aktiviteleri ve genetik faktörler. Yapılan meta-analiz araştırmalara göre faktörlerin öznel iyi oluş üzerindeki etkileri; yaşam koşulları %10, amaca yönelik yaşam aktiviteleri %40, genetik faktörler ise %50 (denge noktası) olarak tespit edilmiştir (Doğan, 2013).

1. Yaşam Koşulları

Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, ikamet edilen yer, medeni durum, maddi durum gibi demografik özellikler yaşam koşullarına bağlı olarak dikkate alınır. (Doğan, 2013).

Öznel iyi oluşta yaş faktörü ele alınarak yapılan çalışmalarda yaşam memnuniyetinin yaş ile birlikte arttığı (Herzog ve Rodgers, 1981: 152), ancak 65 yaşına kadar yükselme gösteren yaşam memnuniyetinin ölümü beklemeye yakın bir zamanda azalma gösterdiği (Mroczek ve Spiro, 2005: 199) edinilen bulgular arasındadır. Farklı bir bulgu olarak yaş ile öznel iyi oluş arasında tutarlı bir ilişki bulunmamakla birlikte bu durumun gelir düzeyi gibi farklı değişkenlerle birlikte ele alınarak değerlendirilebileceği belirtilmiştir (Deaton, 2008: 64).

Öznel iyi oluş değişkeninin cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterdiği ve erkek bireylerin kız bireylerden yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek bulunduğu (Feist et al., 1995: 138; Saföz Güven, 2008: 97) çalışmaların yanı sıra erkeklerin

öznel iyi oluşlarının daha yüksek olduğu (Ben-Zur, 2003: 71) çalışmalar mevcuttur. Ayrıca öznel iyi oluş düzeyi üzerinde, cinsiyet değişkeni etkisiyle anlamlı farklılığın oluşmadığı araştırmalar da bulunmaktadır (Karakoç vd., 2013; Bayram, 2018). Buna göre cinsiyetin öznel iyi oluş üzerinde kesin olarak bir farklılık oluşturmadığı; araştırmalara katılan çalışma grubu veya örnekleme göre değiştiği belirlenmiştir.

Bülbül ve Giray (2011: 121) bireylerin eğitim durumu ile mutluluk duygusunun anlamlı bir ilişkide olduğunu; eğitim düzeyi yüksek okul ve üstü olan kişilerin mutluluğa daha yakın olduklarını belirtmiştir. Benzer veriler Wilson (1967: 294)' un çalışmasında da elde edilmiş olup, yüksek eğitilmiş kişilerin öznel iyi oluşa sahip olduğu saptanmıştır.

2020-2022 yaşam değerlendirmelerine göre yapılan araştırmada, 137 ülkenin bulunduğu ve Türkiye'nin 104. sırada yer aldığı 2023 yılı dünya mutluluk sıralaması ilk 5 ülkesi (1) Finlandiya, (2) Danimarka, (3) İzlanda, (4) İsrail, (5) Hollanda olurken, en mutsuz 5 ülke ise Afganistan, Lübnan, Sierra Leone, Zimbabve ve Kongo Demokratik Cumhuriyeti'dir (World Happiness Report, 2023). Bu veriler ışığında yaşanan yerin öznel iyi oluşta etkili olduğu söylenebilir. Nitekim Nigar (2014: 31) çalışmasında yaşanan yerin öznel iyi oluşu etkilediğini ifade etmiştir.

Öznel iyi oluş evlilik bağıyla artar (Helliwell et al., 2010: 6). Lucas et al. (2003: 528) evli insanların evli olmayan insanlara göre yüksek öznel iyi oluş yaşadıklarını ifade etmektedir. Ayrıca Bülbül ve Giray (2011: 122) yaşam memnuniyetinde evli olmanın olumlu etkisinin olduğunu belirtmiştir. Ayrıca yüksek yaşam doyumuna sahip bireylerin evli kalma ve evliliklerini olumlu bir şekilde yaşama olasılıkları yüksektir (Diener ve Ryan, 2009: 398).

Diener ve Ryan (2009: 398) insanların gelir düzeyleri üzerine yapılan araştırmalarda genel olarak paranın çokluğu ile refah seviyesinde artış kaydedildiğini ifade etmiştir (Diener ve Ryan, 2009: 398). Oswald (1997: 1815)'un ekonomik gelir düzeyi ve mutluluk hakkında yaptığı araştırmasında maddi durumun özünde ilgi çekici olmadığını, amaca ulaşmak için araç olduğunu belirtmiş; ekonomik gelişmişliği yüksek olan ülkelerdeki insanların, biraz daha yüksek refah seviyelerine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır (1997: 1820). Easterlin (1974: 106) ise çalışmasında mutluluğun fakir ülkelerde ve zengin ülkelerde aynı olduğu sonucuna varması literatüre sağladığı katkı açısından dikkat çekmektedir.

Öznel iyi oluş üzerinde yaşam şartlarının etkisi üzerine çalışmalar incelendiğinde genel olarak demografik özelliklerin etkisinden söz etmek mümkündür. Wilson (1967: 294)' da ifade ettiği gibi yaş, eğitim durumu, ekonomik durum, medeni hal gibi özelliklerin mutluluk üzerinde etkili olmaktadır.

2. Amaca Yönelik Yaşam Aktiviteleri

Hayata dair hedefler belirleyerek gerçekleştirmeye çalışmak, insanlarla yakın ilişkiler kurma, iyilik yapmak, merhametli olmak, dini inancın gereklerini yerine getirme vb. amaca yönelik yaşam aktiviteleri kapsamında ele alınmaktadır (Doğan, 2013). Öznel iyi olma halini değerlendirmek amacıyla kullanılan amaçlı yaşam etkinlikleri bağlamında, insanların belirli duyguları ne kadar yaşadıkları ile yaşam memnuniyeti belirlenebilir (Diener ve Ryan, 2009: 391). Yapılan çalışmalar yaşam memnuniyetinin insanların sosyal etkileşim durumları ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda Canbay (2010: 82) çalışmasında elde ettiği bulgular arasında sosyal beceri düzeyindeki artışın öznel iyi oluş düzeyini yükselttiği yer almaktadır. Buna bağlamda Wilson (1967: 294)'un çalışmasında dışa dönük, tasasız, ılımlı arzulara sahip ve dindar kişilerin mutlu kişiler olduğu edinilen bulgular arasındadır. İnsanın amaçları doğrultusunda yaşamı daha dolu geçirme hedefinde olması, işlevsel olan bir yaşam anlamında önem arz etmektedir (Myers et al., 2003, akt. Canbay, 2010: 12).

3. Genetik Faktörler

Genetik faktörler, insanların kişilik özelliklerini ele almaktadır (Doğan, 2013). Diener ve Ryan (2009: 391) iyi olma halinin biyoloji, dikkat ve hafıza yoluyla nesnel olarak ölçülebileceğini belirtmiştir. Ayrıca çalışmada objektif bir ölçüm için genetik faktörlerin kullanılmasının önemi vurgulanmıştır. Wilson (1967: 294) un ifadesine göre mutlu kişiler zeki kişilerdir. Bu bağlamda geniş beyin yapısına sahip kişilerin sahip oldukları bilgiler ile zorlayıcı güdülenmelerin etkisi altında olması genetik faktörlerin öznel iyi oluş ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Canbay, 2010: 22). Bireylerin kişilik özelliklerinin mutluluk üzerinde ki etkileri bulunmaktadır (Tatarkiewicz, 1976: 508). Genel olarak mutluluk, genetik faktörler ve yaşantılar sonucu elde edilen kişilik özelliklerinin, bireyin bilişsel süreçleri ile etkileşimidir (Diener, 1984: 570). Bu bağlamda yapılan çalışmalar incelendiğinde insanların sahip olduğu genetik özelliklerin öznel iyi oluşu etkilediği görülmektedir.

H. Öznel İyi Oluşla İlgili Yapılan Çalışmalar

Bu kısımda ülkemizde ve yurtdışında öznel iyi oluş üzerine yapılan çalışmalar incelenmiştir.

1. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Yarcheski, Mahon ve Yarcheski'nin 2001 yılında yaptıkları çalışmada, erken ergenlerde sosyal destek algısı ile iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenerek ve bu ilişkiye aracılık eden, umutluluk ve benlik saygısını test etmek amaçlanmıştır. 12 ile 14 yaş arasında 142 ergenin katıldığı araştırmada, umutluluk ve benlik saygısının her birinin, sosyal destek ve iyi olma hali arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Windle ve Woods'un 2004 yılında yaptıkları araştırmada öznel iyi oluşun göstergelerinden biri olması bakımından yaşam memnuniyeti üzerinde psikolojik kaynakların aracılık rolünü incelenmiştir. Araştırmada 70 yaş üzerinde olan 423 kişiden yaş, cinsiyet, sosyal destek, medeni durum, fiziksel işlevsellik, bedensel ağrı, yalnızlık, izolasyon ve barınma sorunlarına ilişkin nicel veriler elde edilmiştir. Öznel iyi oluş halindeki farklılıkların; barınma zorlukları, izolasyon, yalnızlık, fiziksel işlevsellik, bedensel ağrı, medeni durum ve destek ağrı ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Çevresel hâkimiyet, barınma sorunları ve fiziksel işlevsellik değişkenleri için aracılık rolü yüksek seviyede; yalnızlık değişkeni için kısmi olarak aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

2. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Doğan'ın 2013 yılında yaptığı çalışmada insanların kişisel özellikleri ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamıştır. Çalışmaya 136 erkek, 98 kadın olmak üzere 234 kişi katılım sağlamıştır. ‘‘Oxford Mutluluk Ölçeği’’ ve ‘‘Beş Faktör Kişilik Ölçeği’’ veri toplama araçlarının kullanıldığı çalışmada dışa dönüklük, sorumluluk, yumuşak huyluluk, deneyime açıklık kişilik özellikleri ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı ilişki; nevroitiklik kişilik özelliği ile öznel iyi oluş arasında negatif yönde anlamlı ilişkinin var olduğu bulunmuştur. Ayrıca öznel iyi oluşu dışadönüklüğün pozitif; nevroitikliğin negatif şekilde yordadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Karakoç, Bingöl ve Karaca'nın 2013 yılında yaptıkları çalışmada, ergen lise öğrencilerinin öznel iyi oluşları ve geleceğe yönelik olumlu beklentileri arasındaki ilişki, cinsiyet ve okul başarısı açısından incelenmiştir. İstanbul'da öğrenim gören 1208 lise öğrencisinin katıldığı araştırmaya göre, ergenlerin öznel iyi oluşlarıyla geleceğe yönelik beklentileri arasında pozitif ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca cinsiyet değişkeninin öznel iyi oluş düzeyini ve olumlu gelecek beklentisini etkilemediği; okul başarısının ise hem öznel iyi oluşu hem de olumlu gelecek beklentisini olumlu olarak pozitif yönde etkilediği sonuçları ortaya çıkmıştır.

Öztürk'ün 2013 yılında yaptığı çalışmada üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile maneviyat, olumsuz duygu, kaygı ve iyimserlik düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. 587'si kadın, 288'i erkek toplam 875 Eğitim Fakültesi öğrencisi üzerinde yapılan araştırmada öznel iyi oluş ile maneviyat ve iyimserlik arasında pozitif; kaygı ve olumsuz duygu değişkenleriyle negatif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Yurcu ve Atay'ın 2015 yılında yaptıkları çalışmada Antalya ilinde bulunan 50 adet 5 yıldızlı otelde çalışan 2051 çalışanın öznel iyi oluşa etki eden demografik özelliklerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların öznel iyi oluş düzeyleri arasında yaş, kadro durumu ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. Mesleğinden duyduğu memnuniyet, cinsiyet, gelir seviyesi, eğitim düzeyi ve mesleki kıdem durumu değişkenlerinde ise çalışanların öznel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların bulunduğu tespit edilmiştir.

Çetin'in 2019 yılında yaptığı çalışmada, Şanlıurfa'da çalışan öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile mesleki dayanıklılıkları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. 183 erkek, 163 kadın olmak üzere toplam 346 öğretmenin katıldığı araştırmada öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ve mesleki dayanıklılık inançları çok yüksek seviyede olduğu ve 2 değişkenin birbirini orta düzeyde ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Özsavener'in 2019 yılında yaptığı çalışmada örgütsel adalet ve örgütsel destek algılarının öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Örgütsel adalet algısı ve örgütsel destek algısının öznel iyi oluş üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel adaletin

alt boyutları olan dağıtım adaletinin öznel iyi oluşu pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği; işlem ve etkileşim adaleti boyutlarının öznel iyi oluşu anlamlı bir şekilde etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Durmaz'ın 2020 yılında yaptığı çalışmada Eskişehir'e bağlı Odunpazarı ilçesinde görev yapan 394 öğretmen katılmıştır. Araştırmaya göre öğretmenlerin çalıştıkları okul türü, cinsiyet, yaş, hizmet süresi, okuldaki görev süresi ve branşlarına göre öznel iyi oluşlarının farklılaştığı belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin öznel iyi oluş algıları ile sınıf yönetim becerisi ve okul iklimi algılamalarının birbirinin pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Sayın'ın 2020 yılında yaptığı çalışmada, ergenlerin öznel iyi oluşu üzerinde yaşın, öz-yeterlik, ebeveyn çatışması algılamalarının etkilerini inceleyerek öznel iyi oluşun gelir durumu, cinsiyet, ebeveynlerle yaşama durumu ve ebeveyn tutumları değişkenleri ile ilişkisini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. İstanbul'da ortaokul ve lisede öğrenim gören 615 öğrenci katılım sağladığı çalışmada öz yeterlik ve ebeveyn çatışması algılarının öznel iyi oluşu anlamlı olarak yordadığı, yaş değişkeninin ise öznel iyi oluşu etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca ebeveyn tutumlarının ergenlerin öznel iyi oluşlarını anlamlı şekilde farklılaştırdığı sonucuna ulaşılrken; cinsiyet, ebeveynle yaşama durumu ve aylık gelirin öznel iyi oluşu farklılaştırmadığı ortaya çıkarılmıştır.

III. YÖNTEM

Araştırmanın üçüncü bölümünde yöntemi, evren ve örnekleme, ölçme aracı ve verilerin analizi açıklanacaktır.

A. Araştırma Yöntemi

Bu araştırmada Çankırı il genelinde bulunan resmî eğitim kurumları olan devlet okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve öznel iyi oluş düzeyleri belirlenerek; iki değişken arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu nedenle amaca uygun olarak araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir.

Nicel araştırmalar bulguları, araştırmacının dışarıdan nesnel olarak gözlemlediği ve araştırmacıdan bağımsız şekilde ortaya çıkan verilerin analiz edilerek değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koyabileceği ve sonuçlar hakkında tahminde bulunup sonuçları genelledebileceği araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2020: 12-13). Betimsel tarama modeli ise eğitim alanında yapılan çalışmalarda en yaygın kullanılan araştırma modeli olup insanların ya da grupların ilgi, tutum, beceri vb. özellikleri ortaya çıkarmayı amaçlayan araştırma türüdür (Büyüköztürk vd., 2020).

B. Evren ve Örneklem

Araştırma 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Çankırı il merkezinde bulunan resmî eğitim kurumlarında yapılmıştır. Evren ve örnekleme ilişkin verilere Çizelge 5'te yer verilmiştir.

Çizelge 5. Evren ve Örneklem İlişkin Veriler

Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı	Ulaşılan Öğretmen Sayısı	Hatalı Ölçek Sayısı	Araştırmada Kullanılan Ölçek Sayısı
172	2228	401	29	372

Araştırma evrenini Çankırı il merkezinde bulunan devlet okullarında çalışan 2228 öğretmen oluşturmaktadır. Evren içerisinde 401 öğretmene ulaşılarak ölçekleri doldurmaları sağlanmıştır. Örneklemi ise evreni oluşturan öğretmenler arasında basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenen ve ölçekleri hatasız olarak dolduran 372 öğretmen oluşturmuştur. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile oluşturulan örneklemin evreni büyük ölçüde temsil eder ve evrende var olan her birimin örnekleme seçilme olasılığı eşittir (Büyüköztürk vd. 2020).

Aşağıda yer alan örneklem belirleme formülü sonucunda örnekleme en az 328 kişinin alınması gerektiği belirlenerek örneklemi oluşturan öğretmen sayısının yeterli olduğu gözlenmiştir.

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

n: Örneklem seçilecek insan sayısı.

N: Evrende yer alan insan sayısı (2228).

p: Gözlenen durumun görülme ihtimali (0,5).

q: Gözlenen durumun görülmemeye ihtimali (1-p=0,5).

t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer (1,96).

d: Durumun görülüş sıklığına göre yapılmak istenen \pm sapma olarak simgelenmiştir (0,05).

Araştırmada örneklemi oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin verilere aşağıdaki çizelgede yer verilmiştir.

Çizelge 6. Örneklemi Oluşturan Öğretmenlerin Cinsiyete Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Kadın	227	61
Erkek	145	39
Toplam	372	100

Çizelge 6'ya göre örneklemi %61 (227 kişi) kadın, %39'u (145 kişi) erkek olmak üzere 372 öğretmen oluşturmaktadır.

Çizelge 7. Örneklemi Oluşturan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş Gurubu	f	%
35 ve altı	181	48,7
36-45	136	36,6
46 ve üzeri	55	14,8
Toplam	372	100

Çizelge 7'ye göre örneklemi oluşturan öğretmenlerin %48,7'si (181 kişi) 35 ve altı, %36,6'sı (136 kişi) 36-45 arası ve %14,8'i (55 kişi) 46 ve üzeri yaş aralığındadır.

Çizelge 8. Örneklemi Oluşturan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

Medeni Durum	f	%
Evli	303	81,5
Bekâr	69	18,5
Toplam	372	100

Çizelge 8'e göre örneklemi oluşturan öğretmenlerin %81,5'i (303 kişi) evli, %18,5'i (69 kişi) bekârdır.

Çizelge 9. Örneklemi Oluşturan Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	f	%
Ön lisans-Lisans	319	85,8
Yüksek Lisans	53	14,2
Toplam	372	100

Çizelge 9'a göre örneklemi oluşturan öğretmenlerin %85,8'i (319 kişi) ön lisans-lisans, %14,2'si (53 kişi) lisansüstü eğitim mezunudur.

Öğretmenlerin branşları sözel dersler (Coğrafya, Din kültürü ve ahlak bilgisi, Felsefe, Sosyal bilgiler, Tarih, Türk dili ve edebiyatı ve Türkçe), Sayısal dersler

(Biyoloji, Fen bilimleri, Fizik, İlköğretim Matematik, Kimya ve Matematik), Yabancı Diller (Almanca, Arapça ve İngilizce), Meslek ve Beceri Dersleri (Adalet, Beden eğitimi, Bilişim Teknolojileri, Çocuk gelişimi, Elektrik, Görsel Sanatlar, Güzellik ve saç bakım hizmetleri, İHL Meslek dersleri, Makine Teknolojisi, Muhasebe, Müzik, Pazarlama ve perakende, Sağlık hizmetleri, Teknoloji ve tasarım ve Turizm işletmeciliği ve otelcilik) ve Diğer branşlar (Okul Öncesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Sınıf Öğretmenliği) olmak üzere gruplandırılmıştır. Branşların gruplandırmasına ilişkin verilere çizelge 10'da yer verilmiştir.

Çizelge 10. Örneklemi Oluşturan Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Dağılımı

Branş	f	%
Sözel Dersler	123	33,1
Sayısal Dersler	76	20,4
Yabancı Diller	44	11,8
Meslek ve Beceri Dersleri	65	17,5
Diğer Branşlar	64	17,2
Toplam	372	100

Çizelge 10'a göre örneklemi oluşturan öğretmenlerin %33,1'i (123 kişi) sözel dersler, %20,4'ü (76 kişi) sayısal dersler, %11,8'i (44 kişi) yabancı diller, %17,5'i (65 kişi) meslek ve beceri dersleri, % 17,2'si ise (64 kişi) diğer branşlarda olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 11. Örneklemi Oluşturan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem Yılı	f	%
0-5 yıl	68	18,3
6-10 yıl	104	28
11-15 yıl	79	21,2
16-20 yıl	47	12,6
21-25 yıl	42	11,3
26 yıl ve üzeri	32	8,6
Toplam	372	100

Çizelge 11'e göre örnekleme oluşturan öğretmenlerin %18,3 (68 kişi) 0-5 yıl, %28'i (104) kişi 6-10 yıl, %21,2'si (79 kişi) 11-15 yıl, %12,6'sı (47 kişi) 16-20 yıl, %11,3'ü (42 kişi), %8,6'sı (32 kişi) 26 yıl ve üzeri mesleki hizmet süresine sahip oldukları belirlenmiştir.

C. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanması için kişisel bilgi formu, Niehoff ve Moorman (1993)'in geliştirdiği ve Polat (2007) tarafından Türkçe'ye çevrilerek uyarlamasını yaptığı "Örgütsel Adalet Ölçeği" ve Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilen ve Yurcu ve Atay (2015) tarafından Türkçe'ye çevrilerek uyarlanan "Öznel İyi Oluş Ölçeği" olmak üzere 3 bölümden oluşan ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklere ilişkin bilgilere alt başlıklarda ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın amacına yönelik olarak belirlenen çalışma grubuna ait cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, branş ve mesleki kıdem yılı ile ilgili demografik bilgileri toplamak için araştırmacı tarafından hazırlanan ve 6 ifadeden oluşan bilgi formudur. Öğretmenlerin demografik özelliklerine ait betimsel verilere aşağıdaki çizelgelerde yer verilmiştir.

2. Örgütsel Adalet Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını belirlemek için Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen ve Polat (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak uygulamasını yaptığı "Örgütsel Adalet Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin kullanılabilmesi için Türkçe'ye uyarlamasını yapan araştırmacıdan gerekli olan izin alınmıştır.

Ölçek, 19 ifadeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. İfadelerin 6'sı dağıtım adaletini, 9 tanesi işlem adaletini, 4 tanesi ise etkileşim adaletini ölçmektedir. 5'li likert tipi olan veri toplama aracında ifadeler (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum ve (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde kodlanmıştır.

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin belirlenebilmesi için Cronbach's Alpha kat sayısı belirlenmiş ve 0,957 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlarının Cronbach's Alpha

Katsayıları dağıtım adaleti 0,921, işlem adaleti 0,958 ve etkileşim adaleti 0,937 olarak hesaplanmıştır. Çizelge 12’de örgütsel adalet ölçeği ve alt boyutlarının güvenilirlik katsayı verilerine yer verilmiştir.

Çizelge 12. Örgütsel Adalet Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Cronbach's Alpha Katsayıları

Ölçek/Boyut	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayısı
Dağıtım Adaleti	6	0,921
İşlem Adaleti	9	0,958
Etkileşim Adaleti	4	0,937
Örgütsel Adalet	19	0,957

Polat (2007)’in doktora tezinde kullandığı örgütsel adalet ölçeğinin tamamında Cronbach’s Alpha Katsayısı 0,96 olarak bulmuştur. Alt boyutlarında ise dağıtım adaleti 0,89, işlem adaleti 0,95, etkileşim adaletinde ise 0,90 olarak hesaplanmıştır. Cronbach’s Alpha Katsayısının Polat’ın araştırmasındaki verilerle tutarlı olduğu görülmüştür. Çizelge 12’de yer alan verilere göre örgütsel adalet ölçeği ve tüm alt boyutlarında güvenilirliğin yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

3. Öznel İyi Oluş Ölçeği

Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin belirlenebilmesi için Hills ve Argyle’nin (2002) geliştirdiği ve Yurcu ve Atay (2015) tarafından Türkçe’ye çevrilerek uyarlanan “Öznel İyi Oluş” ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin kullanılabilmesi için Türkçe’ye uyarlamasını yapan araştırmacıdan gerekli olan izin alınmıştır. Ölçeğin kullanılabilmesi için Türkçe’ye uyarlamasını yapan araştırmacıdan gerekli olan izin alınmıştır

Öznel iyi oluş ölçeği 29 ifadeden oluşmaktadır. 5’li likert tipi olan veri toplama aracında ifadeler (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum ve (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde kodlanmıştır. Ölçekte yer alan olumsuz ifadeler veri analizi aşamasında ters kodlanmıştır.

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin belirlenebilmesi için Cronbach’s Alpha katsayısı belirlenmiş ve 0,829 olarak hesaplanmıştır. Çizelge 13’te öznel iyi oluş ölçeği güvenilirlik katsayısına ilişkin verilere yer verilmiştir.

Çizelge 13. Öznel İyi Oluş Ölçeğine İlişkin Cronbach's Alpha Katsayısı

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayısı
Öznel İyi Oluş	29	0,829

Yurcu ve Atay'ın 2015 yılında yaptıkları çalışmada kullandıkları ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,90 olarak bulunmuştur. Cronbach's Alpha katsayısı, Yurcu ve Atay'ın verileri ile tutarlı olduğu gözlenmiştir. Çizelge 13'te yer alan verilere göre öznel iyi oluş ölçeği güvenirliğinin yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

D. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanabilmesi için Çankırı İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli olan uygulama izni alınmıştır. Veriler Çankırı il merkezinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere anket formları elden ulaştırılarak toplanmıştır. Toplanan ölçeklerden eksik doldurulan ve hatalı işaretlenen ölçekler çıkartılarak elde edilen 372 ölçekten elde edilen veriler kullanılmıştır.

E. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında uygulanan anket formlarından toplanan veriler SPSS 26 paket programı ile istatistiksel analizleri yapılmıştır. Ölçeğin ilk kısmında yer alan demografik bilgiler betimsel istatistik teknikleri kullanılarak aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde değerleri hesaplanmış; ölçeklerin geçerlik ve güvenirliğinin belirlenmesi için Cronbach Alpha kat sayıları belirlenmiştir. Cronbach Alpha kat sayı değer aralıklarına aşağıda yer verilmiştir (Terzi, 2019):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ aralığında ölçek güvenilir değil,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ aralığında ölçek düşük seviyede güvenilir,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığında ölçek oldukça güvenilir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığında ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Araştırmada kullanılan örgütsel adalet ölçeği ve tüm alt boyutları ile öznel iyi oluş ölçeği Cronbach's Alpha katsayısı 0,80-1,00 aralığında bulunduğundan tüm ölçeklerin yüksek seviyede güvenilir olduğu gözlenmiştir.

Ölçeklerin puan aralıkları belirlenirken ifadelere verilen cevaplara karşılık gelen puanlar dikkate alınarak hesaplama yapılmıştır. Ölçek puan aralıklarını belirlemek için $|(İfadelerde\ yer\ alan\ en\ küçük\ puan - İfadelerde\ yer\ alan\ en\ yüksek\ puan)| / (İfadelerde\ yer\ alan\ en\ yüksek\ puan - İfadelerde\ yer\ alan\ en\ düşük\ puan)$ formülü kullanılmıştır (Turan, 2021). Buna göre örgütsel adalet ölçeği ve öznel iyi oluş ölçeğinin puan aralıkları $(1-4)/5=0,80$ olarak hesaplanmıştır. Çizelge 14’te ölçeklerin düzeylerini gösteren puan aralıklarına yer verilmiştir.

Çizelge 14. Örgütsel Adalet Ölçeği ve Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Puan Aralıkları

Ölçek	Düzy	Puan aralığı
Örgütsel Adalet Ölçeği	Çok düşük	1,00-1,80
	Düşük	1,81-2,60
	Orta	2,61-3,40
	Yüksek	3,41-4,20
	Çok yüksek	4,21-5,00
Öznel İyi Oluş Ölçeği	Çok düşük	1,00-1,80
	Düşük	1,81-2,60
	Orta	2,61-3,40
	Yüksek	3,41-4,20
	Çok yüksek	4,21-5,00

Çizelge 14’te ölçeklerin ortalamalarına karşılık gelen aralıklar, 1,00-1,80 aralığında ‘‘Çok düşük düzeyde’’, 1,81-2,60 aralığında ‘‘Düşük düzeyde’’, 2,61-3,40 aralığında ‘‘Orta düzeyde’’, 3,41-4,20 aralığında ‘‘Yüksek düzeyde’’ ve 4,21-5,00 aralığında ise ‘‘Çok yüksek düzeyde’’ olarak belirlenmiştir.

Ölçeklerden toplanan verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için normallik analizleri yapılmış ve skewnes (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri hesaplanmıştır. Tabachnick ve Fidell (2013) verilerin normal dağılım göstermesi için skewnes ve kurtosis değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması gerektiğini belirtmiştir. Çizelge 15’te verilerin ölçeklerden elde edilen verilerin skewnes ve kurtosis değerlerine yer verilmiştir.

Çizelge 15. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutlarına İlişkin Skewnes ve Kurtosis Değerleri

Ölçek/Boyut	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Dağıtım Adaleti	-0,786	0,438
İşlem Adaleti	-0,677	0,11
Etkileşim Adaleti	-1,091	0,987
Örgütsel Adalet	-0,365	-0,589
Öznel İyi Oluş	0,056	-0,461

Çizelge 15'e göre örgütsel adalet ölçeği ve tüm alt boyutları ile öznel iyi oluş ölçeğinden elde edilen verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri -1,5 ve +1,5 arasında değer aldığı için ölçeklerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Dağılımın normal olması durumunda ölçekler arasında yapılacak olan analizlere parametrik testler ile devam edilmiştir. Öğretmenlerin öznel iyi oluş algılarını ve öznel iyi oluşlarının demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ortaya koyabilmek için 2 bağımsız gruptan oluşan demografik değişkenlerde (cinsiyet ve medeni durum) t-testi; 2 den fazla bağımsız grubun olduğu demografik değişkenlerde (yaş, branş vb.) tek yönlü varyans analizi ANOVA testi kullanılmıştır. ANOVA analizinde anlamlı farklılık bulunan grupların belirlenebilmesi için Post Hoc Tukey testi kullanılmıştır. Örgütsel adalet ölçeği ve alt boyutları ile öznel iyi oluş ölçeği arasındaki ilişkinin belirlenmesi için de korelasyon analizi kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının öznel iyi oluşları üzerindeki etkisini belirlemek için basit regresyon analizi, örgütsel adalet alt boyutlarının öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi için çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

IV. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve öznel iyi oluş düzeyleri ile ilişkin elde edilen verilerin analizi sonucuna göre ortaya çıkan bulgulara ve bu bulguların yorumlanmasına yer verilmiştir. Araştırmanın amacına yönelik olarak elde edilen bulgulara, başlıklar halinde yer verilmiştir.

A. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Öznel İyi Oluş Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu kısımda, araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve öznel iyi oluş düzeylerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

1. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının değerlendirilebilmesi için örgütsel adalet ölçeğinde yer alan ifadelere verdikleri cevaplardan oluşan verilerin betimsel istatistiklerine (madde ortalamaları ve standart sapma) çizelge 16'da yer verilmiştir.

Çizelge 16. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Madde Ortalamaları (\bar{x}) ve Standart Sapma (ss) Değerleri

Ölçek/ Boyut	İfade	\bar{x}	SS
Dağıtım Adaleti	1. Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.	3,91	1,044
	2. Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır	4,08	1,011
	3. Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.	3,69	1,140
	4. Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.	3,56	1,161
	5. Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.	3,57	1,165
	6. Okul yöneticilerimiz, işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.	3,80	1,069
DAĞITIM ADALETİ		3,77	0,931

Çizelge 16 (devamı). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Madde Ortalamaları (\bar{x}) ve Standart Sapma (ss) Değerleri

İşlem Adaleti	7.Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.	3,83	1,016
	8. Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.	3,69	1,064
	9. Okul yöneticilerimiz aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar.	3,91	0,944
	10. Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.	3,97	0,954
	11. Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.	3,75	1,004
	16. Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.	3,68	0,995
	17. Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın, eksiksiz sunar.	3,91	0,961
	18. Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı biçimde açıklar.	3,78	0,981
	19. Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.	3,82	1,003
		İŞLEM ADALETİ	3,81
Etkileşim Adaleti	12. Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır.	4,13	0,951
	13. Okul yöneticilerimiz okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.	4,18	0,932
	14. Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.	3,99	0,995
	15. Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.	4,14	0,901
	ETKİLEŞİM ADALETİ	4,11	0,866
	ÖRGÜTSEL ADALET	3,86	0,763

Çizelge 16 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının ($\bar{x}=3,86$) ‘‘yüksek’’ düzeyde olduğu gözlenmektedir. Bu durumun okul yöneticilerinin, iş ortamında öğretmenlerin adalet algılarını olumlu yönde destekleyecek şekilde davrandıklarını ve yöneticilerin okullarda adaletle önem verdiklerinin göstergesi olduğu düşünülmektedir. Ölçekte en düşük ortalamaya sahip olan ifade, dağıtım adaleti boyutunda yer alan ‘‘4. Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.’’ ($\bar{x}=3,56$) ifadesi iken, en yüksek ortalamaya sahip ifade

ise etkileşim adaleti boyutunda yer alan ‘‘13. Okul yöneticilerimiz okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.’’ ($\bar{x}=4,18$) ifadesi olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak ölçekte yer alan ifadelerin tamamının ‘‘yüksek’’ düzeyde olduğu gözlenmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel adalet tüm alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerin ‘‘yüksek’’ düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin etkileşim adaleti ($\bar{x}=4,11$) algılarının, dağıtım adaleti ($\bar{x}=3,77$) ve işlem adaleti ($\bar{x}=3,81$) algılarına göre daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Örgütsel adalet alt boyutlarında en fazla değişimin olduğu alt boyut dağıtım adaleti ($ss=0,931$) iken, değişimin en az olduğu boyut işlem adaleti ($ss=0,858$) boyutudur. Öğretmenlerin etkileşim adaleti algılarının diğer adalet türlerine göre yüksek olması okullarda insanlar arası ilişkilere, ödül ve kazanımların dağıtımını ile kural ve uygulamaların yürütülmesi aşamasına göre daha fazla önem verildiği söylenebilir.

Örgütsel adalet alan yazını tarandığında eğitim alanında öğretmenler üzerinde birçok araştırma yapıldığı ve mevcut araştırmayı desteklediği görülmüştür (Atalay, 2005; Babaoğlu ve Ertürk, 2013; Ünlü vd., 2015; Saruhan, 2019). Atalay (2005)’in araştırmasında öğretmenlerin örgütsel adalet, işlem adaleti ve etkileşim adaleti algıları ‘‘yüksek’’ düzeyde, dağıtım adaleti algıları ise ‘‘orta’’ düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Babaoğlu ve Ertürk (2013)’ün araştırmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve tüm alt boyutları algılarının ‘‘yüksek’’ düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yavuz vd. (2015)’in araştırmasında öğretmenlerin örgütsel adalet, işlem adaleti ve etkileşim adaleti algıları ‘‘yüksek’’ düzeyde, dağıtım adaleti ise ‘‘orta’’ düzeyde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Saruhan (2019)’in araştırmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ‘‘yüksek’’ düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

2. Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının değerlendirilebilmesi için öznel iyi oluş ölçeğinde yer alan ifadelere verdikleri cevaplardan oluşan verilerin betimsel istatistiklerine (madde ortalamaları ve standart sapma) çizelge 17’de yer verilmiştir.

Çizelge 17. Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Ölçeğine İlişkin Madde Ortalamaları (\bar{x}) ve Standart Sapma (ss) Değerleri

İfade	\bar{x}	SS	
1. Özellikle bu aralar kendimi mutlu hissetmiyorum.	3,15	1,172	
2. Yoğun bir şekilde diğer insanlarla ilgilenirim.	3,51	1,000	
3. Hayatımın çok değerli olduğunu hissediyorum.	3,99	0,862	
4. Neredeyse herkese karşı çok olumlu duygulara sahibim.	3,51	0,973	
5. Nadiren dinlenmiş olarak uyanırım.	2,87	1,164	
6. Gelecek ile ilgili iyimser değilim.	3,01	1,206	
7. Çoğu şeyi eğlenceli bulurum.	3,28	0,832	
8. Her zaman kararlı ve ilgiliyimdir.	3,71	0,778	
9. Hayat güzeldir.	4,07	0,721	
10. Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.	3,00	1,180	
11. Ben çok gülerim.	3,42	0,912	
12. Hayatımdaki her şeyden çok memnunum.	3,15	0,858	
13. Çekici göründüğümü düşünmüyorum.	3,28	0,979	
14. Yapmak istediklerimle yaptığım şeyler arasında fark var.	2,91	1,067	
15. Çok mutluyum.	3,39	0,805	
16. Bazı şeyleri güzel bulurum.	3,88	0,612	
17. Başkalarını her zaman neşemle etkilerim.	3,39	0,903	
18. İstedğim her şeye ulaşabilirim.	3,04	0,934	
19. Özellikle hayatımı kontrol edemediğimi hissediyorum.	3,35	0,965	
20. Her şeye sahip olabileceğimi hissediyorum.	2,70	1,002	
21. Tam olarak kendimi zinde hissederim.	3,01	0,980	
22. Genellikle neşeli ve mutluyumdur.	3,58	0,864	
23. Kararlarımı kolay veremem.	3,07	1,129	
24. Hayatımın özel bir anlam ve amacı yoktur.	3,95	0,894	
25. Çok büyük bir enerjiye sahip olduğumu hissediyorum.	3,29	0,977	
26. Genellikle olaylar üzerinde iyi bir etkiye sahibim.	3,53	0,768	
27. Diğer insanlarla eğlenmiyorum.	3,51	1,008	
28. Sağlıklı hissetmiyorum.	3,51	0,995	
29. Geçmiş ile ilgili güzel anılara sahip değilim.	3,71	0,969	
	ÖZNEL İYİ OLUŞ	3,37	0,398

Çizelge 17 incelendiğinde öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ($\bar{x}=3,37$) ‘‘orta’’ düzeyde olduğu gör÷lmektedir. Öznel iyi oluş ölçeğinde yer alan ifadelerden en düşük ortalamaya sahip olan ‘‘20. Her şeye sahip olabileceğimi hissediyorum.’’ ($\bar{x}=2,70$) ifadesi olurken, en yüksek ortalamaya sahip olan ‘‘9. Hayat güzeldir.’’ ($\bar{x}=4,07$) ifadesidir. Bu bağlamda öğretmenlerin yaşamlarından duydukları memnuniyet genel olarak ‘‘yüksek’’ düzeyde olduğu söylenebilir.

Ölçekte yer alan ifadelerden değişimin en fazla olduğu ‘‘10. Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.’’ ($ss=1,180$) ifadesi iken, en az olduğu ifade ‘‘16. Bazı şeyleri güzel bulurum.’’ ($ss=0,612$) ifadesidir.

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının ‘‘yüksek’’ seviyede çıkmasına rağmen öznel iyi oluş düzeylerinin ‘‘orta’’ seviyede çıkması öznel iyi oluşun yalnızca iş ortamından etkilenmediğini göstermektedir. Öznel iyi oluşu iş ortamının dışında, insanların kişisel özellikleri, hayattan beklentileri, aile ortamı, arkadaş çevresi vb. durumların da etkisi olduğu düşünülerek bu çalışmada öznel iyi oluş düzeyi ‘‘orta’’ düzeyde ortaya çıktığı söylenebilir. Bu bağlamda Diener (1999)’ da insanların öznel iyi oluşunu iş, aile, boş zaman, sağlık, mali durum, kişilik özellikleri gibi değişkenlerin etkilediğini belirtmiştir. Nitekim Doğan (2013) araştırmasında, öznel iyi oluşun olumlu kişilik özellikleriyle pozitif yönlü; olumsuz kişilik özellikleriyle negatif yönlü ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Şahin vd. (2012)’nin araştırmasında da umut ve yaşama adanan anlam arayışının öznel iyi oluşu anlamlı ve olumlu olarak etkilediği ortaya çıkmıştır. Buna göre öznel iyi oluşu etkileyen pek çok faktörün bulunması sebebiyle tek bir değişkenle ilişkilendirilmesi öznel iyi oluş düzeyinin ‘‘orta’’ seviyede belirlenmesine neden olduğu söylenebilmektedir.

Eğitim alanında öğretmenler üzerinde yapılan öznel iyi oluş araştırmaları ile mevcut araştırma bulguları arasında benzerlik ve farklılıklar bulunmaktadır. D÷lger (2021) ve Kılıç (2022)’ın araştırmalarında da öznel iyi oluş düzeyleri ‘‘orta’’ seviyede olup mevcut araştırma bulgularını desteklemektedir. Öztürk (2015) ve Sürücü vd. (2018)’nin araştırmasında öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ‘‘yüksek’’ seviyede, Çetin (2019)’in araştırmasında ise ‘‘çok yüksek’’ seviyededir. Bu bağlamda ilgili araştırmalar ile mevcut araştırma bulguları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Ortaya çıkan farklılıklar üzerinde, araştırmanın yapıldığı örnekleme

yer alan insanların kişisel özellikleri, demografik özellikleri, iş, aile ve arkadaş çevresi gibi sosyal çevrelerin etkili olabileceği düşünülmektedir.

B. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Bulgular

Bu kısımda, araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre örgütsel adalet algıları ve alt boyutlarına ilişkin bulgular yer almaktadır.

Çizelge 18. Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t testi		
					t	df	p
Örgütsel Adalet	Kadın	227	3,81	0,731	-1,519	284,675	0,13
	Erkek	145	3,93	0,807			
Dağıtım Adaleti	Kadın	227	3,69	0,905	-1,991	370	0,04
	Erkek	145	3,88	0,962			
İşlem Adaleti	Kadın	227	3,77	0,803	-1,078	272,180	0,28
	Erkek	145	3,87	0,938			
Etkileşim Adaleti	Kadın	227	4,08	0,852	-0,792	297,465	0,42
	Erkek	145	4,15	0,889			

Çizelge 18 incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel adalet algıları ($p=0,13$), işlem adalet algıları ($p=0,28$) ve etkileşim adaleti algıları ($p=0,42$) p değerleri 0,05'ten büyük olması nedeniyle anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Dağıtım adaleti algılarında ise p değeri ($p=0,04$) 0,05'ten küçük olması nedeniyle cinsiyete göre dağıtım adaleti algılarında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet, işlem adaleti ve etkileşim adaleti algılarında cinsiyet açısından birbirine yakın sonuçlar ortaya çıktığı ancak ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda, erkek öğretmenlerin algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir. Dağıtım adaleti algısının ise erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden anlamlı bir fark oluşturacak şekilde daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu bağlamda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre okul yöneticilerinin daha adaletli olduklarını düşündükleri söylenebilir. Okul yöneticilerinin genel olarak

erkeklerden oluşması ve yöneticilerin erkek öğretmenlere karşı pozitif ayrımcılık gösterebilme olasılıkları, erkek öğretmenlerin okul yöneticilerini daha adil olarak düşünmelerine sebep olmuş olabilir.

Alan yazın incelendiğinde Baş ve Şentürk (2011)'ün araştırmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Ancak mevcut araştırmanın aksine erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının kadınlardan daha düşük olduğu görülmüştür. Alanoğlu ve Demirtaş (2019)'ın araştırmasında cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Polat ve Celep (2008), araştırmasında ise öğretmenlerin örgütsel adalet, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti algılarında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunduğunu ve erkek öğretmenlerin algılarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. İşlem adaleti boyutunda ise anlamlı bir fark oluşmamıştır.

Çizelge 19. Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t testi		
					t	df	p
Örgütsel Adalet	Evli	303	3,85	0,762	-0,561	370	0,57
	Bekâr	69	3,90	0,773			
Dağıtım Adaleti	Evli	303	3,75	0,915	-0,432	95,240	0,66
	Bekâr	69	3,81	1,006			
İşlem Adaleti	Evli	303	3,80	0,868	-0,538	370	0,59
	Bekâr	69	3,86	0,818			
Etkileşim Adaleti	Evli	303	4,10	0,850	-0,407	370	0,68
	Bekâr	69	4,14	0,938			

Çizelge 19 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve tüm alt boyutlarında medeni durumlarına göre örgütsel adalet algıları ($p=0,57$), dağıtım adaleti algıları ($p=0,66$), işlem adaleti algıları ($p=0,59$) ve etkileşim adaleti algıları ($p=0,68$) p değerleri 0,05'ten büyük olması nedeniyle medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet ve tüm alt boyutları algılarında medeni duruma göre birbirine yakın sonuçlar ortaya çıktığı gözlenmektedir. Araştırma bulgularına göre

öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında medeni duruma değişkeni açısından anlamlı bir fark görülmesi de ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda, bekâr öğretmenlerin adalet algılarının tüm alt boyutlarda evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu şeklinde yorum yapılabilir. Bu bağlamda bekâr öğretmenler, evli öğretmenlere göre okul yöneticilerinin daha adaletli davrandıklarını düşündükleri söylenebilir.

Alan yazın incelendiğinde Yıldızbaş vd. (2023) araştırmasında, medeni durum değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmiştir. Mevcut araştırmayla benzer olarak bekâr öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının, evlilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kısacıkoğlu (2022) araştırmasında ise öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel adalet algılarında anlamlı bir farkın oluşmadığını belirtmiştir. Tekin (2023)'ün doktora tezinde öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İstatistiki verilere göre anlamlı farklılık bulunmasa da evli olan öğretmenlerin örgütsel adalet ve tüm alt boyutlarına dair algılarının bekâr öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çizelge 20. Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarının Eğitim Duruma Göre T-Testi

Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t testi		
					t	df	p
Örgütsel	Ön lisans- Lisans	319	3,83	0,750	-1,537	370	0,12
Adalet	Lisansüstü	53	4,01	0,831			
Dağıtım	Ön lisans- Lisans	319	3,73	0,931	-1,621	370	0,10
Adaleti	Lisansüstü	53	3,95	0,918			
İşlem Adaleti	Ön lisans- Lisans	319	3,79	0,835	-1,219	370	0,22
	Lisansüstü	53	3,94	0,985			
Etkileşim	Ön lisans- Lisans	319	4,09	0,865	-1,097	370	0,27
Adaleti	Lisansüstü	53	4,23	0,871			

Çizelge 20 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve tüm alt boyutlarında eğitim durumlarına göre örgütsel adalet algıları (p=0,12), dağıtım adaleti algıları (p=0,1), işlem adaleti algıları (p=0,22) ve etkileşim adaleti algıları

($p=0,27$) p değerleri 0,05'ten büyük olması nedeniyle eğitim durumlarına göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet ve tüm alt boyutlarına ilişkin algılarında eğitim durumlarına göre birbirine yakın sonuçlar ortaya çıktığı gözlenmektedir. Öğretmenlerin adalet algılarında eğitim durumlarına göre anlamlı farklılıklar bulunmasa da ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda lisansüstü eğitimi almış olan öğretmenlerin örgütsel adalet ve tüm alt boyutlarına yönelik algılarının ön lisans-lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu şeklinde yorum yapılabilir. Bu bağlamda eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin daha adil olduğunu düşündükleri şeklinde yorum yapılabilir.

Alan yazın incelendiğinde Dağlı vd. (2013) ve Yüksel ve Kazak (2022)'in araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına ilişkin algılarında eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamaktadır. Bu 2 araştırmadan elde edilen bulgular, mevcut araştırmayı destekler niteliktedir. Baş ve Şentürk (2011) ise araştırmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, eğitim durumu değişkeni açısından farklılık göstermektedir. Buna göre yüksek okul mezunu olan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları diğer mezuniyet durumu olan öğretmenlere göre anlamlı farklılık oluşturacak şekilde daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Çizelge 21. Örgütsel Adalet Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Yaş Aralığı	N	\bar{x}	SS	F	df	P
Örgütsel Adalet	35 ve altı	181	3,83	0,790	2,114	2	0,12
	36-45	136	3,82	0,750			
	46 ve üzeri	55	4,05	0,685			
	Toplam	372	3,86	0,763			
Dağıtım Adaleti	35 ve altı	181	3,74	0,942	0,468	2	0,62
	36-45	136	3,75	0,927			
	46 ve üzeri	55	3,87	0,914			
	Toplam	372	3,76	0,931			
İşlem Adaleti	35 ve altı	181	3,79	0,891	2,835	2	0,06
	36-45	136	3,73	0,861			
	46 ve üzeri	55	4,05	0,695			
	Toplam	372	3,81	0,858			

Çizelge 21 (devamı). Örgütsel Adalet Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaşa Göre ANOVA Testi Sonuçları

Etkileşim	Adaleti					2,122	2	0,12
		35 ve altı	181	4,04	0,959			
	36-45	136	4,11	0,788				
	46 ve üzeri	55	4,31	0,692				
	Toplam	372	4,11	0,866				

Çizelge 21 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve tüm alt boyutlarında yaşa göre örgütsel adalet algıları ($p=0,12$), dağıtım adaleti algıları ($p=0,62$), işlem adaleti algıları ($p=0,06$) ve etkileşim adaleti algıları ($p=0,12$) p değerleri 0,05'ten büyük olması nedeniyle yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet ve tüm alt boyutlarına ilişkin algılarında yaşa göre birbirine yakın sonuçlar ortaya çıktığı gözlenmektedir. Araştırma verilerine göre yaş aralıklarına göre anlamlı farklılıklar bulunmasa da ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda yaşı 46 ve üzerinde olan öğretmenlerin adalet algıları, diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu bağlamda 46 ve üzerinde yaşı olan öğretmenler, diğer öğretmenlere göre okul yöneticilerinin daha adil davranışlar sergilediğini düşündükleri söylenebilmektedir.

Alan yazın incelendiğinde Polat ve Celep (2008), öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel adalet ve tüm alt boyutlarına ilişkin algılarında anlamlı bir farklılık oluşmadığını bildirmiştir. Ancak 35 yaş ve altında olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre örgütsel adalet ve alt boyutları algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu kapsamda ilgili araştırma bulguları mevcut araştırmayı destekler niteliktedir. Ünlü vd. (2015) ise yalnızca dağıtım adaleti boyutunda 21-30 yaş grubu ile 41 yaş ve üzeri grubunda bulunan öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunduğunu, örgütsel adalet, işlem adaleti ve etkileşim adaletine ilişkin algılarında ise anlamlı bir fark bulunmadığını belirtmiştir.

Çizelge 22. Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Branşlarına Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	Branş	N	\bar{x}	SS	F	df	P
Örgütsel Adalet	Sözel Dersler	123	3,89	0,801	1,170	4	0,32
	Sayısal Dersler	76	3,73	0,798			
	Yabancı Diller	44	3,96	0,717			
	Meslek ve Beceri Dersleri	65	3,95	0,730			

Çizelge 22 (devamı). Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Branşlarına Göre ANOVA Sonuçları

		Diğer Branşlar	64	3,78	0,702		
		Toplam	372	3,86	0,763		
Dağıtım adaleti	Sözel Dersler	123	3,82	0,950	0,987	4	0,41
	Sayısal Dersler	76	3,70	0,959			
	Yabancı Diller	44	3,96	0,866			
	Meslek ve Beceri Dersleri	65	3,70	0,960			
	Diğer Branşlar	64	3,66	0,874			
	Toplam	372	3,76	0,931			
İşlem Adaleti	Sözel Dersler	123	3,81	0,906	1,550	4	0,18
	Sayısal Dersler	76	3,66	0,936			
	Yabancı Diller	44	3,91	0,795			
	Meslek ve Beceri Dersleri	65	3,99	0,790			
	Diğer Branşlar	64	3,73	0,754			
	Toplam	372	3,81	0,858			
Etkileşim Adaleti	Sözel Dersler	123	4,17	0,846	1,466	4	0,21
	Sayısal Dersler	76	3,93	0,962			
	Yabancı Diller	44	4,05	1,050			
	Meslek ve Beceri Dersleri	65	4,26	0,764			
	Diğer Branşlar	64	4,08	0,718			
	Toplam	372	4,11	0,866			

Çizelge 22 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve tüm alt boyutlarında branşlarına göre örgütsel adalet algıları ($p=0,32$), dağıtım adaleti algıları ($p=0,41$), işlem adaleti algıları ($p=0,18$) ve etkileşim adaleti algıları ($p=0,21$) p değerleri $0,05$ 'ten büyük olduğu için eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet ve tüm alt boyutlarına ilişkin algılarında branşların göre birbirine yakın sonuçlar ortaya çıktığı gözlenmektedir. Branşlara göre anlamlı farklılık bulunmasa da, ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda örgütsel adalet ve dağıtım adaleti algısında Yabancı Diller öğretmenlerinin işlem adaleti ve etkileşim adaleti algılarında ise Meslek ve Beceri Dersleri Öğretmenlerinin algılarının diğer branş öğretmenlerine oranla çok küçük farklılıkla yüksek olduğu söylenebilir.

Alan yazın incelendiğinde Yılmaz (2010)'ın araştırmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının branşlarına göre farklılaşmadığı bulgusu yer almaktadır.

Yılmaz, öğretmenlerin algılarında branşa göre anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen Fen-Matematik branş öğretmenlerinin daha yüksek örgütsel adalet algısı gösterdiklerini belirtmiştir. Bu bağlamda ilgili araştırma, mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Alkış ve Güngörmez (2015) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının branşlara değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiğini ve okul öncesi öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerinden anlamlı bir şekilde yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre Alkış ve Güngörmez (2015)'in araştırma bulguları ile mevcut araştırma bulguları arasında farklılık bulunmaktadır.

Çizelge 23. Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yılına Göre ANOVA Sonuçları

Ölçek	Mesleki Kıdem	N	\bar{x}	SS	F	df	P
Örgütsel Adalet	0-5 yıl	68	3,88	0,817	0,763	5	0,57
	6-10 yıl	104	3,80	0,801			
	11-15 yıl	79	3,83	0,700			
	16-20 yıl	47	3,78	0,792			
	21-25 yıl	42	4,03	0,669			
	26 yıl ve üzeri	32	3,95	0,755			
	Toplam	372	3,86	0,763			
Dağıtım Adaleti	0-5 yıl	68	3,87	1,023	0,612	5	0,69
	6-10 yıl	104	3,69	0,961			
	11-15 yıl	79	3,72	0,853			
	16-20 yıl	47	3,72	0,932			
	21-25 yıl	42	3,92	0,812			
	26 yıl ve üzeri	32	3,74	0,984			
	Toplam	372	3,76	0,931			
İşlem Adaleti	0-5 yıl	68	3,81	0,967	0,695	5	0,62
	6-10 yıl	104	3,78	0,892			
	11-15 yıl	79	3,76	0,783			
	16-20 yıl	47	3,71	0,911			
	21-25 yıl	42	3,99	0,693			
	26 yıl ve üzeri	32	3,92	0,809			
	Toplam	372	3,81	0,858			
Etkileşim Adaleti	0-5 yıl	68	4,04	0,955	1,103	5	0,35
	6-10 yıl	104	4,02	0,940			
	11-15 yıl	79	4,14	0,772			

Çizelge 23 (devamı). Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarının Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yılına Göre ANOVA Sonuçları

Etkileşim	Adaleti				
		16-20 yıl	47	4,03	0,876
		21-25 yıl	42	4,28	0,746
		26 yıl ve üzeri	32	4,32	0,754
		Toplam	372	4,11	0,866

Çizelge 23 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve tüm alt boyutları mesleki hizmet süresine göre örgütsel adalet algıları ($p=0,57$), dağıtım adaleti algıları ($p=0,69$), işlem adaleti algıları ($p=0,62$) ve etkileşim adaleti algıları ($p=0,35$) p değerleri 0,05'ten büyük olduğu için mesleki kıdem yılına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel adalet ve tüm alt boyutlarına ilişkin algılarında branşların göre birbirine yakın sonuçlar ortaya çıktığı gözlenmektedir. Branşlara göre anlamlı farklılık bulunmasa da, ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda örgütsel adalet, dağıtım adaleti ve işlem adaleti algılarında mesleki kıdem 21-25 yıl olan öğretmenlerin, etkileşim adaleti algısında ise 26 yıl ve üzeri hizmet süresi olan öğretmenlerin algılarının diğer öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu bağlamda 20 yıl üzerinde mesleki kıdemi olan öğretmenler, diğer öğretmenlere göre okul yöneticilerinin daha adil davranışlar sergilediğini düşündükleri söylenebilmektedir.

Alan yazın incelendiğinde Yüksel ve Kazak (2022), öğretmenlerin örgütsel adalet ve tüm alt boyutlarına ilişkin algılarında mesleki kıdem yılı açısından anlamlı bir farklılığın bulunmadığını ve benzer sonuçlar gösterdiğini belirtmişlerdir. Buna göre ilgili araştırma mevcut araştırma bulgularını desteklemektedir. Polat ve Celep (2008), öğretmenlerin örgütsel adalet ve tüm alt boyutlarına yönelik algılarında mesleki kıdem yılına göre 10 yıl ve altı çalışma süresi olan öğretmenlerin lehine olacak şekilde bir farklılaşmanın görüldüğünü belirtmişlerdir. Yıldızbaş vd. (2023) ise, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 5 yıl ve daha az kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık oluştuğunu belirtmiştir. Buna göre ilgili araştırmaların bulguları ile mevcut araştırma bulguları farklılık göstermektedir.

C. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Öznel İyi Oluşlarına İlişkin Bulgular

Bu kısımda, araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre öznel iyi oluşlarına ilişkin bulgular yer almaktadır.

Çizelge 24. Öznel İyi Oluşun Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t testi		
					t	df	p
Öznel İyi Oluş	Kadın	227	3,35	0,409	-1,154	322,558	0,25
	Erkek	145	3,4	0,381			

Çizelge 24 incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre öznel iyi oluş düzeyleri p değeri ($p=0,25$) $0,05$ 'ten büyük olması nedeniyle anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$). Buna göre araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri, cinsiyet değişkeni açısından birbirine yakın sonuçlar gösterdiği söylenebilir. Cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmasa da ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda erkek öğretmenlerin ($\bar{x}=3,40$) öznel iyi oluş düzeylerinin kadın öğretmenlerden ($\bar{x}=3,35$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde Aslan ve İncirli (2022), öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri arasında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmadığını ancak erkek öğretmenlerin kadınlara göre ortalamalarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Türköz ve Şahin Kırıl (2019), cinsiyet değişkeni açısından öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinde anlamlı farklılık bulunmadığını ancak kadın öğretmenlerin erkeklere göre ortalamalarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Buna göre ilgili araştırmalar ile mevcut araştırma bulguları örtüşmektedir. Öztürk (2013) ise araştırmasında üniversitede öğrenim gören öğretmen adaylarının öznel iyi oluş düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığını; olumlu duygu boyutunda erkeklerin, yaşam boyumu boyutunda ise kadınların öznel iyi oluşlarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Çizelge 25. Öznel İyi Oluşun Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t testi		
					t	df	p
Öznel İyi Oluş	Evli	303	3,35	0,394	-1,362	370	0,17
	Bekâr	69	3,43	0,416			

Çizelge 25 incelendiğinde öğretmenlerin medeni durumlarına göre öznel iyi oluş düzeyleri p değeri ($p=0,17$) $0,05$ 'ten büyük olduğu için anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri, medeni durum değişkeni açısından birbirine benzer sonuçlar gösterdiği söylenebilir. Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri medeni durum değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermese de ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda bekâr öğretmenlerin ($\bar{x}=3,43$) öznel iyi oluş düzeylerinin evli öğretmenlerden ($\bar{x}=3,35$) daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Buna göre bekâr öğretmenlerin sosyal ortamlara daha fazla katılım sağlaması ve evli öğretmenlerin aile içerisinde (eş ve çocuklar) yaşayabilecekleri sorunlar nedeniyle bu farklılığa sebep olmuş olabilir.

Alan yazın incelendiğinde Kahraman (2021), öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığını ancak evli öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin bekârlara oranla daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda ilgili araştırmanın bulguları mevcut araştırma bulgularını destekler niteliktedir.

Çizelge 26. Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t testi		
					t	df	p
Öznel İyi Oluş	Ön lisans-Lisans	319	3,36	0,390	-1,338	370	0,18
	Lisansüstü	53	3,43	0,442			

Çizelge 26 incelendiğinde öğretmenlerin eğitim durumlarına göre öznel iyi oluş düzeyleri p değeri ($p=0,18$) $0,05$ 'ten büyük olması nedeniyle anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri eğitim durumu değişkeni açısından birbirine yakın sonuçlar gösterdiği söylenebilir. Öznel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı fark olmamasına rağmen ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ($\bar{x}=3,43$) ön lisans-lisans mezunu öğretmenlere ($\bar{x}=3,36$) göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu bağlamda eğitim düzeyi arttıkça öznel iyi oluş düzeyinin yükseldiği şeklinde yorum yapılabilir.

Alan yazın incelendiğinde Şimşek (2022)'in araştırması öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılaşma görülmediği ancak ortalamaları göz önüne alınarak ön lisans/lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü mezunu öğretmenlere oranla yüksek olduğu görülmüştür. Dinç (2018) özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında, öznel iyi oluş düzeyleri arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bulunmadığını ancak ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda yüksek lisans mezunu öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir. İlgili araştırma bulguları mevcut araştırmayı desteklemektedir.

Çizelge 27. Öznel İyi Oluş Ölçeği Yaşa Göre ANOVA Testi Sonuçları

Yaş	N	\bar{x}	SS	F	df	P
35 ve altı	181	3,35	,407			
36-45	136	3,35	,398	1,778	2	0,17
46 ve üzeri	55	3,46	,365			
Toplam	372	3,37	,398			

Çizelge 27 incelendiğinde öğretmenlerin yaşa göre öznel iyi oluş düzeyleri p değeri ($p=0,17$) $0,05$ 'ten büyük olması nedeniyle anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri yaş değişkeni açısından birbirine yakın sonuçlar gösterdiği söylenebilir. Yaş aralıkları arasında anlamlı farklılıklar bulunmasa da ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda 46 yaş üzeri ($\bar{x}=3,46$) öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri diğer yaş gruplarında yer alan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin yaşları yükseldikçe öznel iyi oluş düzeylerinin arttığını söylemek mümkündür. Bu bağlamda öğretmenlerin emeklilik dönemlerinin yaklaşmasıyla birlikte öznel iyi oluş düzeylerinin arttığı söylenebilir.

Alan yazın incelendiğinde Dülger (2021)'in araştırmasında öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Dülger (2021), öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin en yüksek seviyenin 29-36 yaş aralığında, en düşük seviyenin 37-48 yaş aralığındaki öğretmenlerde olduğunu belirtmiş ve öğretmenlerin emekliliklerinin yaklaştıkça öznel iyi oluş düzeylerinin düştüğü şeklinde yorumlamıştır. Kahraman (2021) ise öğretmenlerin öznel iyi oluş

düzeylerinde yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmadığını belirtmiştir. İlgili araştırmada yaşa göre anlamlı farklılık bulunmasa da 30-39 yaş aralığındaki öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin diğer öğretmenlerden yüksek olduğu görülmektedir.

Çizelge 28. Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Öğretmenlerin Branşlarına Göre ANOVA Sonuçları

Branş	N	\bar{x}	SS	F	df	P
Sözel Dersler	123	3,38	0,367	3,699	4	0,006
Sayısal Dersler	76	3,29	0,343			
Yabancı Diller	44	3,54	0,360			
Meslek ve Beceri Dersleri	65	3,39	0,446			
Diğer Branşlar	64	3,28	0,454			
Toplam	372	3,37	0,398			

Çizelge 28 incelendiğinde öğretmenlerin branşlarına göre öznel iyi oluş düzeyleri p değeri ($p=0,06$) $0,05$ 'ten küçük olması nedeniyle anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yabancı diller branşlarında görev yapan öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri diğer öğretmenlere göre anlamlı farklılık oluşturacak şekilde yüksek olduğu gözlenmiş ve hangi branşlar ile anlamlı farklılık oluşturduğunu belirlemek için Post Hoc testi uygulanmıştır.

Kullanılacak olan Post Hoc testini ve varyans dağılımının homojenliğini belirlemek için Levene testi uygulanmış ($p=0,16$) ve dağılımın homojen olduğu belirlenmiştir ($p>0,05$). ANOVA analizi sonucunda anlamlı farklılık gösterdiği belirlendikten sonra varyans dağılımının homojen olduğu ve gözlem sayılarında eşitlik aranmayan gruplarda Post Hoc Scheffe testi kullanılmaktadır (Gündoğdu, 2014: 313). Buna göre Post Hoc Scheffe testi sonuçlarına Çizelge 29'da yer verilmiştir.

Çizelge 29. Post Hoc Scheffe Testi

Branş (A)	Branş (B)	Ortalamalar Arasındaki Fark (A-B)	SS	p
Sözel Dersler	Sayısal Dersler	,09151	,057	0,63
	Yabancı Diller	-,15857	,069	0,26

Çizelge 29 (devamı). Post Hoc Scheffe Testi				
Sözel Dersler	Meslek ve Beceri Dersleri	-,00835	,060	1,00
	Diğer Branşlar	,09916	,060	0,61
Sayısal Dersler	Sözel Dersler	-,09151	,057	0,63
	Yabancı Diller	-,25008*	,074	0,02
	Meslek ve Beceri Dersleri	-,09985	,066	0,68
	Diğer Branşlar	,00766	,066	1,00
Yabancı Diller	Sözel Dersler	,15857	,069	0,26
	Sayısal Dersler	,25008*	,074	0,02
	Meslek ve Beceri Dersleri	,15023	,076	0,43
	Diğer Branşlar	,25774*	,077	0,02
Meslek ve Beceri Dersleri	Sözel Dersler	,00835	,060	1,00
	Sayısal Dersler	,09985	,066	0,68
	Yabancı Diller	-,15023	,076	0,43
	Diğer Branşlar	,10751	,069	0,66
Diğer Branşlar	Sözel Dersler	-,09916	,060	0,61
	Sayısal Dersler	-,00766	,066	1,00
	Yabancı Diller	-,25774*	,077	0,02
	Meslek ve Beceri Dersleri	-,10751	,069	0,66

Çizelge 29 incelendiğinde branşlar arasında anlamlı farkın Yabancı diller branşından kaynaklandığı görülmektedir. Buna göre yabancı diller branşında görev yapan öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri, sayısal dersler ve diğer branş öğretmenlerine göre anlamlı farklılık oluşturacak şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Alan yazın incelendiğinde Uzakgiden (2019), öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinde branş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmiştir. Ortalamalar göz önünde bulundurularak güzel sanatlar öğretmenlerinin, diğer branş öğretmenlerinde göre öznel iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Erdil (2018), öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinde branşlarına göre anlamlı farklılık bulunmadığını ancak ortalamalar göz önünde bulundurulduğunda diğer branşların sınıf öğretmenlere göre öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğunu

belirtmiştir. Bu bağlamda ilgili araştırmalar ile mevcut araştırma bulguları arasında farklılık bulunmaktadır.

Çizelge 30. Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yılına Göre ANOVA Sonuçları

Mesleki Kıdem	N	\bar{x}	Ss	F	df	P
0-5 yıl	68	3,46	0,396			
6-10 yıl	104	3,34	0,417			
11-15 yıl	79	3,33	0,362			
16-20 yıl	47	3,30	0,394	1,655	5	0,14
21-25 yıl	42	3,35	0,405			
26 yıl ve üzeri	32	3,47	0,404			
Toplam	372	3,37	0,398			

Çizelge 30 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki kıdem yılına göre öznel iyi oluş düzeyleri p değeri ($p=0,14$) $0,05$ 'ten büyük olması nedeniyle anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Buna göre araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri mesleki hizmet süresi açısından birbirine yakın sonuçlar verdiği söylenebilir. Ortalamalar göz önünde bulundurularak hizmet süresi 5 yıldan az ($\bar{x}=3,46$) ve 26 yıldan fazla ($\bar{x}=3,47$) olan öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu bağlamda mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin geleceğe yönelik hayallerinin olabileceği, emekliliği yaklaşan öğretmenlerin de yeni bir hayata başlamanın verdiği mutluluk nedeniyle öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek seviyede olduğu şeklinde yorum yapılabilir.

Alan yazın incelendiğinde Kahraman (2021), mesleki kıdem yılına göre öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinde anlamlı farklılığın bulunmadığını belirtmiştir. Ancak ortalamalar göz önünde bulundurularak, 21-25 yıl arasında çalışma yılı olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha yüksek öznel iyi oluşa sahip olduğu söylenebilir. Bu bağlamda ilgili araştırma bulguları mevcut araştırmayı desteklemektedir. Erdil (2018)'in araştırmasında ise öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinde mesleki hizmet süresine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. İlgili araştırmada 5 yıl ve altında mesleki hizmet süresi olan öğretmenler ile 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri grupları arasında, 5 yıl ve altı grubu lehine olacak şekilde anlamlı farkın bulunduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda ilgili araştırma ile mevcut araştırma bulguları arasında farklılıklar bulunmaktadır.

D. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Bu kısımda öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve alt boyutlarına ilişkin algıları ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiye ait bulgular yer almaktadır.

Korelasyon analizinde iki değişken arasındaki ilişkinin katsayı değeri (r) +1 ile -1 arasında değer almaktadır. ‘r’ değeri 1’e yaklaşması iki değişken arasındaki ilişkinin arttığını gösterirken, r değerinin 0 (sıfır) olması değişkenler arasında bir ilişkinin bulunmadığını göstermektedir. ‘r’ değerinin negatif (-) olması değişkenler arasındaki ilişkinin ters olduğunu; pozitif (+) olması değişkenler arasındaki aynı yönde ilişki olduğunu göstermektedir. İki değişken arasındaki ‘r’ değeri 0,00-0,29 aralığında zayıf düzeyde, 0,30-0,69 aralığında orta düzeyde, 0,70-1,00 aralığında olması ise güçlü düzeyde ilişkinin bulunduğunu göstermektedir (Büyüköztürk vd., 2020: 192).

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiye ait korelasyon analizi sonuçlarına çizelge 31’de yer verilmiştir.

Çizelge 31. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Tüm Alt Boyutları ile Öznel İyi Oluşları Arasındaki İlişki

Ölçek/Boyutlar		Örgütsel Adalet	Dağıtım Adaleti	İşlem Adaleti	Etkileşim Adaleti	Öznel İyi Oluş
Örgütsel Adalet	r	1	,836**	,915**	,797**	,226**
	p		,000	,000	,000	,000
	N	372	372	372	372	372
Dağıtım Adaleti	r	,836**	1	,593**	,563**	,200**
	p	,000		,000	,000	,000
	N	372	372	372	372	372
İşlem Adaleti	r	,915**	,593**	1	,641**	,221**
	p	,000	,000		,000	,000
	N	372	372	372	372	372
Etkileşim Adaleti	r	,797**	,563**	,641**	1	,130*
	p	,000	,000	,000		,012
	N	372	372	372	372	372
Öznel İyi Oluş	r	,226**	,200**	,221**	,130*	1
	p	,000	,000	,000	,012	
	N	372	372	372	372	372

Çizelge 31 incelendiğinde araştırmaya katılım sağlayan öğretmenlerin; örgütsel adalet algıları ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında ($r=0,226$) pozitif yönde ve zayıf düzeyde, dağıtım adaleti algıları ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında ($r=0,200$) pozitif yönde ve zayıf düzeyde, işlem adaleti algıları ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında ($r=0,221$) pozitif yönde ve zayıf düzeyde, etkileşim adaleti algıları ve öznel iyi oluş düzeyleri arasında ($r=0,130$) pozitif yönde ve zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Örgütsel adalet ile alt boyutları arasında ve alt boyutların kendi arasında da anlamlı ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu bağlamda örgütsel adaletin dağıtım adaleti ile ($r=0,836$) pozitif yönde ve güçlü düzeyde anlamlı, işlem adaleti ile ($r=0,915$) pozitif yönde ve güçlü düzeyde anlamlı ve etkileşim adaleti ile ($r=0,797$) pozitif yönde ve güçlü düzeyde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Dağıtım adaleti ile işlem adaleti arasında ($r=0,593$) pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı, dağıtım adaleti ile etkileşim adaleti arasında ($r=0,563$) pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ve işlem adaleti ile etkileşim adaleti arasında ($r=0,641$) pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

Yukarıdaki bulgulardan hareketle öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve tüm alt boyutlarına yönelik algıları arttıkça öznel iyi oluş düzeylerinin artacağı ancak bu artışın düşük seviyede olacağı şeklinde yorum yapılabilir. Ayrıca öğretmenlerin görev yaptıkları okullara ilişkin adalet algılarının artması, kendilerini çalışma ortamında mutlu hissedecekleri anlamına gelebileceği düşünülebilir.

E. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Öznel İyi Oluşları Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular

Bu kısımda öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve alt boyutlarına ilişkin algılarının öznel iyi oluşları üzerindeki etkisine yönelik bulgular yer almaktadır. Örgütsel adaletin öznel iyi oluşu etkilemesine yönelik basit regresyon analizi sonucuna çizelge 32’de yer verilmiştir.

Çizelge 32. Örgütsel Adalet Algısının Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonucu

	β	t	p
Örgütsel Adalet	,226	28,004	,001*

$R= ,226^a$; $R^2= ,051$; $F=19,834$

Çizelge 32 incelendiğinde ilişkinin yordanmasına yönelik yapılan basit regresyon analizine göre örgütsel adaletin öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Analiz bulgularına göre örgütsel adalet, öznel iyi oluşa ilişkin varyansın %5,1'ini açıklamaktadır. Elde edilen bulgulara göre örgütsel adaletin öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin anlamlı ve düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Örgütsel adalet alt boyutlarının öznel iyi oluşu etkilemesine yönelik çoklu regresyon analizi sonucuna çizelge 33'te yer verilmiştir.

Çizelge 33. Örgütsel Adalet Alt Boyutlarının Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonucu

	β	t	p
Dağıtım Adaleti	,122	1,859	,064
İşlem Adaleti	,185	2,607	,009
Etkileşim Adaleti	-,057	-,832	,406

$R= ,240^a$; $R^2= ,050$; $F=7,519$

Çizelge 33 incelendiğinde ilişkinin yordanmasına yönelik yapılan çoklu regresyon analizine göre örgütsel adalet alt boyutlarının öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Boyutlar tek tek incelendiğinde ise öznel iyi oluş üzerinde yalnızca işlem adaletinin ($p=,009$) anlamlı olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre örgütsel adalet alt boyutları, öznel iyi oluşun %5'ini açıklamaktadır. Elde edilen bulgulara göre yalnızca işlem adaletinin öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin anlamlı ve düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

V. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın beşinci bölümünde toplanan verilen kapsamında elde edilen bulgulara göre ulaşılan sonuçlara ve sonuçlara bağlı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

A. Sonuçlar

1. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Öznel İyi Oluş Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve alt boyutları ile öznel iyi oluş düzeyleri incelenmiştir. Buna göre araştırma sonucuna göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları yüksek düzeydedir.
- Öğretmenlerin dağıtım adaleti algıları yüksek düzeydedir.
- Öğretmenlerin işlem adaleti algıları yüksek düzeydedir.
- Öğretmenlerin etkileşim adaleti algıları yüksek düzeydedir.
- Öğretmenlerin örgütsel adalet alt boyutlarına yönelik algılarında en yüksek düzeye sahip olan boyut etkileşim adaleti olurken, en düşük düzeye sahip olan boyut dağıtım adaletidir.
- Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri orta düzeydedir.

2. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Adalet Algılarına İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik algılarının cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş ve mesleki kıdem yılı değişkenleri açısından farklılık bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Buna göre araştırma sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Öğretmenlerin örgütsel adalet, işlem adaleti ve etkileşim adaleti algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Dağıtım adaleti algılarında ise cinsiyete değişkeni açısından farklılık bulunmaktadır.

Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla dağıtım adaleti algılarının daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

- Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve tüm alt boyutları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve tüm alt boyutları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve tüm alt boyutları eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve tüm alt boyutları branşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ve tüm alt boyutları mesleki kıdem yılına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Öznel İyi Oluşlarına İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş ve mesleki kıdem yılı değişkenleri açısından farklılık bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Buna göre araştırma sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
- Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri medeni durum açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
- Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri yaş açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
- Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri eğitim durumu açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
- Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri branşları açısından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre yabancı diller (Arapça, İngilizce ve Almanca) branşlarında görev yapan öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri, sayısal dersler (Biyoloji, Fen bilimleri, Fizik, İlköğretim Matematik, Kimya ve Matematik) ve diğer branş (Okul Öncesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Sınıf Öğretmenliği)

öğretmenlerine göre anlamlı farklılık oluşturacak şekilde yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

- Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri mesleki kıdem yılı açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

4. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın genel amacına yönelik olarak öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir.
- Öğretmenlerin dağıtım adaleti algıları ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir.
- Öğretmenlerin işlem adaleti algıları ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir.
- Öğretmenlerin etkileşim adaleti algıları ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir.
- Örgütsel adalet ve alt boyutlarının kendi arasında da anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Buna göre:
- Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile dağıtım adaleti algıları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir.
- Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile işlem adaleti algıları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir.
- Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile etkileşim adaleti algıları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir.
- Öğretmenlerin dağıtım adaleti algıları ile işlem adaleti algıları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir.

- Öğretmenlerin dağıtım adaleti algıları ile etkileşim adaleti algıları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir.
- Öğretmenlerin işlem adaleti algıları ile etkileşim adaleti algıları arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir.

5. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Öznel İyi Oluşları Üzerindeki Etkilerine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik algılarının öznel iyi oluşları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Buna göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları öznel iyi oluşlarını anlamlı ve düşük düzeyde etkilediği belirlenmiştir.
- Öğretmenlerin işlem adalet algılarının öznel iyi oluşlarını anlamlı ve düşük düzeyde etkilediği belirlenmiştir.

B. Öneriler

Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre belirli öneriler geliştirilmiştir. Buna göre geliştirilen öneriler uygulayıcılar ve araştırmacılara yönelik olarak aşağıda belirtilmiştir.

1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel adalet ve alt boyutlarına yönelik algılarının “yüksek” düzeyde olduğu göz önünde bulundurularak, “çok yüksek” düzeye taşınabilmesi için uygulayıcılara şunlar önerilebilir:

- Okul yöneticileri, karar alırken öğretmenlerin kendilerine değer verildiğini hissetmeleri açısından ilgi, istek ve beklentilerini göz önünde bulundurmalıdır.
- Okul yöneticilerinin idarecilik davranışından çok liderlik davranışı göstererek öğretmenlere hakkaniyetli davranarak öğretmenlerin adalet algılarını yükseltmelidir.

- Okul yöneticileri öğretmenlere ders dışı işlerde ilgi ve yeteneklerine uygun olarak eşit sorumluluk vererek öğretmenlerin adalet algılarına olumlu yönde katkı sağlamalıdır.
- Okul yöneticileri dağıtım adaletini sağlamak için ders programı ve derslerin dağıtımında adil uygulamalar kullanarak adaleti sağlamalıdır.
- Okul yöneticileri bütün öğretmenlere ayrımcılık yapmadan eşit mesafede bulunmalıdır.
- Okul yöneticileri karar alırken bütün fikirlere açık olmalı, tüm öğretmenlerin kararlara eşit olarak katılımlarını sağlamalıdır.
- Okul yöneticileri, öğretmenlerin kendilerine karşı olumsuz duygu ve tutum geliştirmelerine imkân vermemek için öğretmenlere karşı yansız bir şekilde davranarak adaletli yönetim uygulamalıdır.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin öznel iyi oluş seviyelerinin “orta” düzeyde olduğu göz önünde bulundurularak, “yüksek” ve “çok yüksek” düzeye taşınabilmesi için uygulayıcılara şunlar önerilebilir:

- Okul yöneticileri, okulun amaç ve hedeflerine ulaşabilmek için öğretmenlere rol model olarak, mesleki gelişimleri için teşvik edici olmalıdır. Öğretmenlerin kendini geliştirmesi özgüvenlerini artırarak öznel iyi oluşlarına da olumlu yönde katkı sağlayacaktır.
- Araştırma bulgularına göre örgütsel adalet ile öznel iyi oluş arasında anlamlı olarak ilişki tespit edildiği göz önünde bulundurularak, okul yöneticilerine adil yönetim konulu seminer ve eğitimler düzenlenebilir. Bu şekilde öğretmenlerin adalet algılarının artarak öznel iyi oluş düzeylerine de katkı sağlayacaktır.
- Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin artırılabilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından zihniyet geliştirme hizmet içi eğitim seminerleri düzenlenebilir.

2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup daha derinlemesine sonuçlara ulaşabilmek açısından nitel araştırma yöntemi kullanılabilir.

- Araştırma ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler ile yapılmıştır. Sonraki alışmalar farklı eğitim düzeylerinde (temel eğitim, ortaöğretim ve yükseköğretim) karşılaştırma yapılarak oluşturulabilir.
- Araştırma ankırı il merkezinde görev yapan öğretmenler ile yapılmıştır. Sonraki alışmalar daha fazla öğretmene ulaşılabilmesi açısından bölgesel ya da ulusal düzeyde yürütülebilir.

VI. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., KILIÇ ÇAKMAK, E., AKGÜN, Ö. E., KARADENİZ, Ş. ve DEMİREL, F. (2020). **Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Ankara, Pegem Akademi, 28. Baskı.

BYRNE, Z. S., ve CROPANZANO, R. (2001). The History of Organizational Justice: The Founders Speak, R. Cropanzano içinde (Ed.), **Justice in the Workplace: From Theory to Practice**, cilt 2, ss. 3-26, London, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

CROPANZANO, R., AMBROSE, M. L. (2001). Procedural and Distributive Justice are More Similar than You Think: A Monistic Perspective and a Research Agenda, J. Greenberg ve R. Cropanzano içinde (Ed.), **Advances in Organizational Justice**, ss.119-151, Stanford University Press.

ÇAKIR, Ö. (2006). **Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri**, Ankara, Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası.

ÇEÇEN, A. (2020). **Adalet Kavramı**, Ankara, Astana Yayınları, 5. Baskı.

EASTERLİN, R. (1974). Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence, P. A. David ve M. W. Reder içinde (Ed.), **Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honour of Moses Abramovitz**, ss.89-125, New York and London, Academic Press.

ERGÜN ÖZLER, N. D. (2013) Gütüleme, C. Koparal ve İ. Özalp içinde (Ed.), **Yönetim ve Organizasyon**, ss.124-159, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi, 1. Baskı.

GREENBERG, J. (2011). Organizational Justice: The Dynamics of Fairness in the Workplace, S. Zedeck içinde (Ed.), **APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization**, pp.271–327, American Psychological Association, 3. Baskı.

HELLIWELL, JF, BARRINGTON-LEIGH, C., HARRIS, A., ve HUANG, H. (2010). International Evidence on the Social Context of Well-Being. E. Diener, D. Kahneman ve J. F. Helliwell içinde (Ed.), **International Differences in Well-Being**, ss.291-327, Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199732739.003.0010>.

TABACHNICK, B. G. ve FIDELL, L. S. (2013). **Using Multivariate Statistics**, Boston, Pearson, 6. Baskı.

MAKALELER

ADAMS, J. S. (1965). ‘‘Inequity in Social Exchange’’, **Advances in Experimental Social Psychology**, cilt 2, ss.267-299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2).

ALANOĞLU, M. ve DEMİRTAŞ, Z. (2019). ‘‘Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi’’, **Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi**, cilt 49, sayı 49, ss.1-16. DOI: 10.15285/maruaebd.525250.

ALKIŞ, H. ve GÜNGÖRMEZ, E. (2015). ‘‘Örgütsel Adalet Algısı İLE Performans Arasındaki İlişki: Adıyaman İli Örneği’’, **Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt 8, sayı 21, ss.937-967. Doi: <http://dx.doi.org/10.14520/adyusbd.67320>.

AMBROSE, M. L. (2002). ‘‘Contemporary Justice Research: A New Look at Familiar Questions’’, **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, cilt 89, ss.803-812.

ASLAN, Ş. ve ZİNCİRLİ, M. (2022). ‘‘Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzları ile Öğretmenlerin Özel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki’’, **Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi Teori ve Uygulama**, cilt 13, sayı 26, ss.301-325.

BABAOĞLAN, E. ve ERTÜRK, E. (2013). ‘‘Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki’’, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 28, sayı 2, ss.87-101.

BAŞ, G. ve ŞENTÜRK, C. (2011). ‘‘İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları’’, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, cilt 17, sayı 1, ss.29-62

- BEN-ZUR, H. (2003). ‘‘Happy Adolescents: The Link Between Subjective Well-Being, Internal Resources, and Parental Factors’’, **Journal of Youth and Adolescence**, cilt 32, sayı 2, ss.67–79.
- BEUGR, C. D. (2002). ‘‘Understanding Organizational Justice and its Impact on Managing Employees: An African Perspective’’, **International Journal of Human Resource Management**, cilt 13, sayı 7, ss.1091-1104.
- BEUGRE, C. D. ve BARON, R. A. (2001). ‘‘Perceptions of Systemic Justice: The Effects of Distributive, Procedural, and Interactional Justice’’, **Journal of Applied Social Psychology**, cilt 31, sayı 2, ss.324-339
- BÜLBÜL, Ş. ve GİRAY, S. (2011). ‘‘Sosyodemografik Özellikler ile Mutluluk Algısı Arasındaki İlişki Yapısının Analizi’’, **Ege Akademik Bakış**, Cilt 11, ss.113-123.
- CİHANGİROĞLU, N. ve YILMAZ, A. (2010). ‘‘Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi’’, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, cilt 10, sayı 19, ss.195-213.
- COLQUİTT, J. A. ve ZIPAY, K. P. (2015). ‘‘Justice, Fairness, and Employee Reactions’’, **The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, cilt 2, sayı 1, ss.75-99.
- COLQUİTT, J. A., CONLON, D. E., WESSON, M. J., PORTER, C. O., ve NG, K. Y. (2001). ‘‘Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research’’, **Journal of Applied Psychology**, cilt 86, sayı 3, ss.425-445.
- CROPANZANO, R., BOWEN, D. E. ve GİLLİLAND, S. W. (2007). ‘‘The Management of Organizational Justice’’, **Academy of Management Perspectives**, cilt 21, sayı 4, ss.34-48. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.27895338>.
- CROPANZANO, R., BYRNE, Z. S., BOBOCEL, D. R. ve RUPP, D. E. (2001). ‘‘Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, and Other Denizens of Organizational Justice’’, **Journal of Vocational Behavior**, cilt 58, ss.164-209.

- CROPANZANO, R., PADDOCK, L., RUPP, D. E., BAGGER, J. ve BALDWIN, A. (2008). ‘‘How Regulatory Focus Impacts The Process-By-Outcome Interaction For Perceived Fairness and Emotions’’, **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, cilt 105, sayı 1, ss.36-51.
- ÇETİN, A. (2019). ‘‘Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşları ile Mesleki Dayanıklılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’’, **Sakarya University Journal of Education**, cilt 9, sayı 3, ss.506-521.
- DAĞLI, A., BAYSAL, N. ve KORKUT, A. (2013). ‘‘İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet’’, **Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi**, cilt 2, sayı 3, ss.1-20.
- DEATON, A. (2008). ‘‘Income, Health, and Well-Being Around the World: Evidence From the Gallup World Poll’’, **Journal of Economic Perspectives**, cilt 22, sayı 2, ss.53-72.
- DEMİRCAN ÇAKAR, N. ve YILDIZ, S. (2009). ‘‘Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: ‘‘Algılanan Örgütsel Destek’’ Bir Ara Değişken mi?’’, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 8, sayı 28, ss.68-90.
- DİENER, E. (1984). ‘‘Subjective Well-Being’’, **Psychological Bulletin**, cilt 95, sayı 3, ss.542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>.
- DİENER, E. (2000). ‘‘Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index’’, **American Psychologist**, cilt 55, sayı 1, ss.34-43. DOI: 10.1037//0003-066X.55.1.34.
- DİENER, E. (2006). ‘‘Guidelines for National Indicators of Subjective Well-Being and Ill-Being’’, **Journal of Happiness Studies**, cilt 7, sayı 4, ss.397–404. DOI 10.1007/s10902-006-9000-y.
- DİENER, E. ve RYAN, K. (2009). ‘‘Subjective Well-Being: A General Overview’’, **South African Journal of Psychology**, cilt 39, sayı 4, ss.391-406.
- DİENER, E., LUCAS, R. E., ve OISHI, S. (2018). ‘‘Advances and Open Questions in the Science of Subjective Well-Being’’, **Collabra Psychol**, cilt 4, sayı 1, ss. . doi:10.1525/collabra.115.

- DIENER, E., OISHI, S., ve TAY, L. (2018). ‘‘Advances in Subjective Well-Being Research’’, **Nature Human Behaviour**, cilt 2, sayı 4, ss.253-260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>.
- DIENER, E., SUH, E. M., LUCAS, R. E., ve SMITH, H. L. (1999). ‘‘Subjective Well-Being: Three Decades of Progress’’, **Psychological Bulletin**, cilt 125, sayı 2, ss.276-302.
- DIENER, E., WIRTZ, D., TOV, W., KIM-PRİETO, C., CHOİ, D. W., OISHI, S., ve BİSWAS-DİENER, R. (2010). ‘‘New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings’’, **Social Indicators Research**, cilt 97, ss.143-156. DOI 10.1007/s11205-009-9493-y.
- DOĞAN, H. (2002). ‘‘İşgörenlerin adalet algılamalarında örgüt içi iletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü’’, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, cilt 2, sayı 2, ss.71-78. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eab/issue/39833/472258>.
- DOĞAN, T. (2013). ‘‘Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş’’, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, cilt 14, sayı 1, ss.56-64.
- EKMEKÇİ, P. E. ve ARDA, B. (2015). ‘‘Temel Etik Kuramlar Açısından Adalet ve Sağlık Hakkı Kavramlarının Değerlendirilmesi’’, **Türkiye Klinikleri Tıp Etiği-Hukuku-Tarihi Dergisi**, cilt 23, sayı 1, ss.6-21. doi: 10.5336/mdethic.2014-42622.
- ERYILMAZ, A. (2009). ‘‘Ergen Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Geliştirilmesi’’, **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, cilt 7, sayı 4, ss.975-98.
- FEİST, G. J., BODNER, T. E., JACOBS, J. F., MİLES, M., ve TAN, V. (1995). ‘‘Integrating Top-Down and Bottom-Up Structural Models of Subjective Well-Being: A Longitudinal Investigation’’, **Journal of Personality and Social Psychology**, cilt 68, sayı 1, ss.138–150.
- FOLGER, R. ve KONOVSKEY, M. A. (1989). ‘‘Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to pay Raise Decisions’’, **Academy of Management Journal**, cilt 32, sayı 1, ss.115-130.

- FOX, S., SPECTOR, P. E. ve MİLES, D. (2001). "Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests For Autonomy and Emotions", **Journal of Vocational Behavior**, cilt 59, sayı 3, ss.291-309.
- GREENBERG, J. (1987). "A Taxonomy of Organizational Justice Theories", **Academy of Management Review**, cilt 12, sayı 1, ss.9-22. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306437>.
- GREENBERG, J. (1990). "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow", **Journal of Management**, cilt 16, sayı 2, ss.399-432. DOI: 10.1177/014920639001600208.
- GREENBERG, J. (2004). "Stress Fairness to Fare No Stress: Managing Workplace Stress by Promoting Organizational Justice", **Organizational Dynamics**, cilt 33, sayı 4, pp.352–365. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.09.003.
- GÜNDOĞDU, S. (2014). "Su Ürünlerinde Çoğunlukla Uygulanan Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Testleri", **Journal of FisheriesSciences.com**, cilt 8, sayı 4, ss.310-316.
- HERZOG, A. R., ve RODGERS, W. L. (1981). "Age and satisfaction: Data from several large surveys", **Research on Aging**, cilt 3, sayı 2, ss.142-165.
- İŞİK, O., UĞURLUOĞLU, Ö. ve AKBOLAT, M. (2012). "Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, cilt 13, sayı 2, ss.254 – 265.
- İÇERLİ, L. (2010). "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım", **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, cilt 5, sayı 1, ss.6-92.
- İŞCAN, Ö. F. (2005). "Siyasal Arena Metaforu Olarak Örgütler ve Örgütsel Siyasetin Örgütsel Adalet Algısına Etkisi", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, cilt 60, sayı 1, ss.149-171.
- İŞCAN, Ö. F. ve NAKTİYOK, A. (2004). "Çalışanların Örgütsel Bağdaşımının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, cilt 59, sayı 1, ss.181-201. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001477.

- İŞCAN, Ö. F. ve SAYIN, U. (2010). “Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, cilt 24, sayı 4, ss.195-216.
- İYİĞÜN, N. Ö. (2012). “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 11, sayı 21, ss.49-64.
- JAHANGİR, N., HAQ, M. VE AHMED, E. (2005). “Progress in Procedural Justice: Tunnelling Through the Maze”, **BRAC University Journal**, cilt 2, sayı 1, ss.13-31.
- KARAKOÇ, A., BİNGÖL, F. ve KARACA, S (2013). “Lise Öğrencilerinde Ergen Öznel İyi Oluş ile Olumlu Gelecek Beklentisi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi**, cilt 3, sayı 6, ss.43-50.
- KONOVSKY, M. A. (2000). “Understanding Procedural Justice and Its Impact On Business Organizations”, **Journal of Management**, cilt 26, sayı 3, ss.489-511.
- KREHBIEL, P. J. ve CROPANZANO, R. (2000). “Procedural Justice, Outcome Favorability and Emotion”, **Social Justice Research**, cilt 13, sayı 4, ss.339-360.
- LAMPRAKIS, A., ALAMANI, K., MALLIARI, A. ve GRIVAS, I. (2018). “The Organisational Justice as a Human Resources Management Practice and its Impact on Employee Engagement: The Case of The Prefecture of Attica (Greece)”, **Scientific Annals of Economics and Business**, cilt 65, sayı 1, ss.65-79. DOI: 10.2478/saeb-2018-0004.
- LUCAS, R. E., CLARK, A. E., GEORGELLIS, Y., ve DIENER, E. (2003). “Reexamining Adaptation and the Set Point Model of Happiness: Reactions to Changes in Marital Status”, **Journal of Personality and Social Psychology**, cilt 84, sayı 3, ss.527–539.
- MOORMAN, R. H. (1991). “Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?”, **Journal of Applied Psychology**, cilt 76, sayı 6, ss.845-855.

- MROCZEK, D. K., ve SPIRO III, A. (2005). "Change in Life Satisfaction During Adulthood: Findings From the Veterans Affairs Normative Aging Study", **Journal of Personality and Social Psychology**, cilt 88, sayı 1, ss.189-202.
- 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**, cilt 36, sayı 3, ss.527-556. DOI: 10.2307/256591.
- OISHI, S., ve DIENER, E. (2014). "Can and Should Happiness be a Policy Goal?", **Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences**, cilt 1, sayı 1, ss.195-203. DOI: 10.1177/2372732214548427.
- OSWALD, A. (1997). "Happiness and Economic Performance", **The Economic Journal**, cilt 107, sayı 445, ss.1815–1831.
- ÖZEN İŞBAŞI, J. (2001). "Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü", **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, cilt 1, sayı 1, ss.51-73.
- ÖZEN, J. (2002). "Adalet Kuramlarının Gelişimi ve Örgütsel Adalet Türleri", **Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arşivi**, sayı 5, ss.107-117.
- ÖZTÜRK, A. (2015). "Öğretmenlerin Sahip Oldukları Yaşam Amaçları ve Sosyal Desteğin Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü", **Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, sayı 5, ss.338-347.
- POLAT, S. ve CELEP, C. (2008). "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, Sayı 54, ss.307-331.
- RUPP, D. E. ve SPENCER, S. (2006). "When Customers Lash Out: The Effects of Customer Interactional Injustice on Emotional Labor and the Mediating Role of Discrete Emotions", **Journal of Applied Psychology**, cilt 91, sayı 4, ss.971–978. DOI: 10.1037/0021-9010.91.4.971.

- RYFF, C. D. (1989). ‘‘Happiness is Everything, or is it? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being’’, **Journal of Personality and Social Psychology**, cilt57, sayı 6, ss.1069–1081.
- RYFF, C. D. (1995). ‘‘Psychological Well-Being in Adult Life’’, **Current Directions in Psychological Science**, cilt 4, sayı 4, ss.99-104.
- SÜRÜCÜ, A., YILDIRIM, A ve ÜNAL, A. (2018). ‘‘Okul Güvenliği ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’’, **Milli Eğitim Dergisi**, cilt 47, sayı 217, ss.179-192.
- ŞAHİN, M., AYDIN, B., SARI, S. V., KAYA, S. ve PALA, H. (2012). ‘‘Öznel İyi Oluşu Açıklamada Umut ve Yaşamda Anlamın Rolü’’, **Kastamonu Eğitim Dergisi**, cilt 20, sayı 3, ss.827-836.
- TATARKIEWICZ, W. (1976). ‘‘Analysis of Happiness’’, **The Hague, Netherlands: Martinus Nijhoff**. <http://dx.doi.org/10.1007/978-94-010-1380-2>.
- TUZGÖL DOST, M. (2005). ‘‘Öznel İyi Oluş Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması’’, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, cilt 3, sayı 23, ss.103-111.
- TÜRKÖZ, S. ve ŞAHİN KIRALP, F. S. (2019). ‘‘Öğretmen Adaylarının Öznel İyi Oluş, Algılanan Sosyal Destek ve Kendini Saklama Düzeylerinin İncelenmesi’’, **Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 38, sayı 2, ss.51-66. DOI: 10.7822/omuefd.529526.
- ÜNLÜ, Y., HAMEDOĞLU, M. A., YAMAN, E. (2015). ‘‘Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki’’, **Sakarya Üniversitesi Eğitim Dergisi**, cilt 5, sayı 2, ss.140-157.
- WALSTER, E., BERSCHIED, E. ve WALSTER, G. W. (1973). ‘‘New Directions in Equity Research’’, **Journal of Personality and Social Psychology**, cilt 25, sayı 2, ss.151-176.
- WEISS, H. M., SUCKOW, K. ve CROPANZANO, R. (1999). ‘‘Effects of Justice Conditions on Discrete Emotions’’, **Journal of Applied Psychology**, cilt 84, sayı 5, ss.786-794.
- WILSON, W. R. (1967). ‘‘Correlates of Avowed Happiness’’, **Psychological Bulletin**, cilt 67, sayı 4, ss.294–306. <https://doi.org/10.1037/h0024431>.

- WINDLE, G., ve WOODS, R. T. (2004). "Variations in Subjective Wellbeing: The Mediating Role of a Psychological Resource", **Ageing & Society**, cilt 24, sayı 4, ss.583-602. DOI: 10.1017/S0144686X04002107.
- YARCHESKİ, A., MAHON, N. E., ve YARCHESKİ, T. J. (2001). "Social Support and Well-Being in Early Adolescents: The Role of Mediating Variables", **Clinical Nursing Research**, cilt 10, sayı 2, ss.163-181.
- YENİÇERİ, Ö., DEMİREL, Y. ve SEÇKİN, Z. (2009). "Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, cilt 2009, sayı 1, ss.83-99. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kmusekad/issue/10220/125630>.
- YILDIRIM, F. (2007). "İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, cilt 62, sayı 1, ss.253-278. doi: 10.1501/SBFder_0000002016.
- YILDIZBAŞ, Y. V., ÖZKUL, R., DOĞAN, Ü. ve ABDURREZZAK, S. (2023). "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ile Çalıştıkları Okulun Etkililiğine İlişkin Algıları", **Trakya Eğitim Dergisi**, cilt 13, sayı 1, ss.636-651. Doi: 10.24315/tred.1080133.
- YILMAZ, K. (2010). "Devlet Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri**, cilt 10, sayı 1, ss.579-616.
- YILMAZ, N. ve ERKAL, S. (2020). "Kurum Ev İdaresi Personelinin Göreli Yoksunluk Duygusunun Performansa Etkisinin İncelenmesi", **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, cilt 23, sayı 1, ss.127-148.
- YURCU, G. ve ATAY, H. (2015). "Çalışanların Öznel İyi Oluşunu Etkileyen Demografik Faktörlerin İncelenmesi: Antalya İli Konaklama İşletmeleri Örneği", **MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi**, cilt 4, sayı 2, ss.17-34. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/mjss/issue/40495/485114>.
- YÜKSEL, M. ve KAZAK, E. (2022). "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişki", **Buca Eğitim Fakültesi Dergisi**, sayı 54, ss.1435-1460.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

URL-1 ‘‘Türk Dil Kurumu’’, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10 şubat 2023).

URL-2 ‘‘World Happiness Report 2023’’, <https://worldhappiness.report/ed/2023/world-happiness-trust-and-social-connections-in-times-of-crisis/#ranking-of-happiness-2020-2022>, (Erişim Tarihi: 14 Nisan 2023).

TEZLER

AKYOL, B. (2013). ‘‘Üniversitelerdeki Örgütsel Adalet Olgusunun Öğretim Elemanları Algılarına Göre Yönetim Süreçleri Açısından Değerlendirilmesi’’, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

ATALAY, İ. (2005). ‘‘Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet’’, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

AYKAÇ, F. (2016). ‘‘Mobbing, Öznel İyi Oluş ve Mesleki Doyum: Psikolojik Danışmanlar Üzerinde Bir Çalışma’’, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.

BAYRAM, E. (2018). ‘‘Ergenlerin Öznel İyi Oluş Düzeyleri ile Kişilerarası İlişki Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’’, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

CANBAY, H. (2010). ‘‘Lise Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri ile Sosyal Beceri Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi’’, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

ÇELİK, ř. (2008). ‘‘Lise Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşlarının Duygusal Zeka Açısından İncelenmesi’’, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

DİNÇ, G. (2018). ‘‘Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Öznel İyi Oluş Düzeylerinin İncelenmesi’’, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Biruni Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- DOĞANGÜN, Ş. (2020). “İş Görenlerde Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Adaletin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: İstanbul’da Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- DURMAZ, C. (2020). “Öğretmenlerin Öznel İyi Oluş Düzeyleri ile Okul İklimine İlişkin Algıları ve Sınıf Yönetim Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- DÜLGER, Ş. (2021). “Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Yönetiminde Kararlara Katılımları İle Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki İstanbul İli Esenyurt İlçesi Örneği”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- ERDİL, R. (2018). “İlkokul Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öznel İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- GÜRPINAR, (2006). “An Empirical Study of Relationships Among Organizational Justice, Organizational Commitment, Leader-Member Exchange, And Turnover Intention”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KAHRAMAN, G. (2021). “Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerinin Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşları ile İlişkisi”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KILIÇ, A. (2022). “Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile İşten Ayrılma Niyeti Algıları Arasındaki İlişki: Öznel İyi Oluşun Aracılık Rolü”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- KILIÇASLAN, S. (2010). “Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Kuramsal Bir Yaklaşım”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- KISACIKOĞLU, H. (2022). “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Mesleki Tükenmişlik, Değişime Direnç ve İş Tatmininin Aracılık ve Düzenleyicilik Etkisi; Osmaniye Ortaöğretim Müdürlüklerinde Çalışan Öğretmenler Örneğinde İncelenmesi”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- NİGAR, F. (2014). “Ortaokul Öğrencileri İle Yatılı Bölge Ortaokul Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş ve Temel Psikolojik İhtiyaçlar Düzeyinin Karşılaştırması”, (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi), Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- NUR ŞAHİN, G. (2011). “Üniversite Öğrencilerinin Kendini Açma, Öznel İyi Oluş ve Algıladıkları Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması”, (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- OLUK, P. (2018). “Algılanan Örgütsel Destek ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkide Adalet Faktörünün Aracılık Rolü: Konaklama Sektöründe Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- ÖZSAVANER, B. B. (2019). “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Destek Algısının Öznel İyi Oluş Üzerine Etkisi: Havacılık Yer Hizmeti Şirketine Yönelik Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- ÖZTÜRK (2013). “Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri ile Tinsellik, İyimserlik, Kaygı ve Olumsuz Duygu Düzeyleri Arasındaki İlişki”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- POLAT, S. (2007). “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- SAFÖZ GÜVEN, İ. G. (2008). ‘‘Fen ve Genel Lise Öğrencilerinin Cinsiyet ve Sosyometrik Statülerine Göre Öznel İyi Oluş Düzeyleri, Genel Sağlık Örüntüleri ve Psikolojik Belirti Türleri’’, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- SARUHAN, C. (2019). ‘‘Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki’’, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- SAYIN, Y. (2020). ‘‘Ergenlerin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Algılanan Ebeveyn Çatışması ve Öz-Yeterlik İnançlarıyla İlişkisi’’, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Trabzon.
- SÖYÜK, S. (2007). ‘‘Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma’’, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ŞİMŞEK, A. İ. (2022). ‘‘Öğretmen Zihniyeti ile Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sınıf Öğretmenleri Örneği’’, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- TEKİN, Y. F. (2023). ‘‘Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları, Motivasyon Düzeyleri ve Performansları: Bir Yapısal Eşitlik Modellemesi’’, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- TURAN, A. (2021). ‘‘Öğretmenlerin, Değişim Yorgunluğu ve Değişime Direnç Konusundaki Algıları Arasındaki İlişki’’, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- TUZGÖL DOST, M. (2004). ‘‘Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri’’, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

UZAKGİDEN, A. M. (2019). “Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşlarının Öz-Yeterlik İnançları ve Psikolojik İhtiyaçların Doyumunda Denge Değişkenleri Açısından İncelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği)”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.

ÜNLÜ, Y. (2015). “İlköğretim ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Sessizlik Düzeyleri Arasındaki İlişki”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

YURCU, G. (2014). “Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Doyumu ve Öznel İyi Oluşlarına Etkisi”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

DiĞER KAYNAKLAR

ARIKBOĞA, Ş. (2007). “Yönetim ve Organizasyon”, (Ortak Ders), İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, İstanbul.

TERZİ, Y. (2019). “Anket, Güvenilirlik –Geçerlilik Analizi”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

EKLER

EK-1: Ölçek



EK-3

Sayın Meslektaşım,

Prof. Dr. Recep Cengiz AKÇAY danışmanlığında Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans tezi için gerçekleştirilen bu araştırmada “**öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkinin belirlenmesi**” amaçlanmıştır. Elde edilen veriler yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacak olup, isim yazmanıza gerek yoktur. Her soruyu dikkatlice okuyup kendi durumunuza uygun olan seçeneği işaretleyerek görüşünüzü belirtmeniz beklenmektedir. Vereceğiniz içten ve samimi cevaplar, araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Lütfen soruları atlamadan cevaplayınız. Gereken ilgiyi göstereceğinize olan inançla, katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Barış YAMAN
İstanbul Aydın Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek
2. Yaşınız : () 25 ve altı () 26-35 () 36-45 () 46-55 () 56 ve üzeri
3. Medeni Durumunuz : () Bekâr () Evli
4. Eğitim Durumunuz : () Lise () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans
() Doktora
5. Branşınız : Lütfen yazınız.....
6. Mesleki kıdem yılınız : () 0-5 yıl
() 6-10 yıl
() 11-15 yıl
() 16-20 yıl
() 21-25 yıl
() 26 yıl ve üzeri



II. BÖLÜM ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıda yer alan ifadelere ilişkin durumunuza uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1- Kesinlikle katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım 4- Katılıyorum 5- Kesinlikle katılıyorum

	MADDELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.					
2	Okul yöneticilerimiz, 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 yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.					
6	Okul yöneticilerimiz, işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.					
7	Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.					
8	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.					
9	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar.					
10	Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.					
11	Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.					
12	Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır.					
13	Okul yöneticilerimiz okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.					
14	Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.					
15	Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.					
16	Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.					
17	Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın, eksiksiz sunar.					
18	Okul yöneticilerimiz işimizle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı biçimde açıklar.					
19	Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.					



III. BÖLÜM ÖZNEL İYİ OLUŞ ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıda yer alan ifadelere ilişkin durumunuza uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1- Kesinlikle katılmıyorum 2- Katılmıyorum 3- Kararsızım 4- Katılıyorum 5- Kesinlikle katılıyorum

	MADDELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Özellikle bu aralar kendimi mutlu hissetmiyorum.					
2	Yoğun bir şekilde diğer insanlarla ilgilenirim.					
3	Hayatımın çok değerli olduğunu hissediyorum.					
4	Neredeyse herkese karşı çok olumlu duygulara sahibim.					
5	Nadiren dinlenmiş olarak uyanırım.					
6	Gelecek ile ilgili iyimser değilim.					
7	Çoğu şeyi eğlenceli bulurum.					
8	Her zaman kararlı ve ilgiliyimdir.					
9	Hayat güzeldir.					
10	Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.					
11	Ben çok gülerim.					
12	Hayatımdaki her şeyden çok memnunum.					
13	Çekici görüldüğümü düşünmüyorum.					
14	Yapmak istediklerimle yaptığım şeyler arasında fark var.					
15	Çok mutluyum.					
16	Bazı şeyleri güzel bulurum.					
17	Başkalarını her zaman neşemle etkilerim.					
18	İstediğim her şeye ulaşabilirim.					
19	Özellikle hayatımı kontrol edemediğimi hissediyorum.					
20	Her şeye sahip olabileceğimi hissediyorum.					
21	Tam olarak kendimi zinde hissederim.					
22	Genellikle neşeli ve mutluyumdur.					
23	Kararlarımı kolay veremem.					
24	Hayatımın özel bir anlam ve amacı yoktur.					
25	Çok büyük bir enerjiye sahip olduğumu hissediyorum.					
26	Genellikle olaylar üzerinde iyi bir etkiye sahibim.					
27	Diğer insanlarla eğlenmiyorum.					
28	Sağlıklı hissetmiyorum.					
29	Geçmiş ile ilgili güzel anılara sahip değilim.					

EK-2: Etik İzin Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 29.07.2022-57492



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı :E-88083623-020-57492
Konu :Etik Onayı Hk.

29.07.2022

Sayın Barış YAMAN

Tez çalışmamızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 23.06.2022 tarihli ve 2022/11 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur. Bilgilerinize rica ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Alper FİDAN
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSC4KSZTK3 Pin Kodu : 54472 Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>
Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL Bilgi için : Tuğba SÜNNETÇİ
Telefon : 444 1 428 Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı
Web : <http://www.aydin.edu.tr/> Tel No : 31002
Kep Adresi : iau.yazisleri@iau.hs03.kep.tr



EK-3: Çankırı İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzni



T.C.
ÇANKIRI VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-57270673-20-56141801
Konu : Araştırma İzni (Barış YAMAN)

29/08/2022

VALİLİK MAKAMINA

İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı Y2012.490010 numaralı öğrencisi Barış YAMAN'ın Prof. Dr. Recep Cengiz AKÇAY danışmanlığında yürüttüğü "Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Öznel İyi Oluşları Arasındaki İlişki" adlı tez çalışmasında kullanacağı veri toplama aracı müdürlüğümüz araştırma izinleri inceleme komisyonu tarafından incelenmiştir. Çalışmanın müdürlüğümüze bağlı tüm resmi okullarda bulunan öğretmenler ile okul idarelerinin uygun gördüğü şekilde yapılması müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarımızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Muammer ÖZTÜRK
İl Milli Eğitim Müdürü

EK:
1.Komisyon İnceleme Raporu
2.Görüşme Formu ve Ekleri

OLUR
Şahin BAYHAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Abdülhalik Renda Mahallesi Ankara Caddesi 1. km. No.38
Merkez:ÇANKIRI
Telefon No : 0 (376) 213 15 36
E-Posta: arge18@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Ar-Ge Birimi
Unvan : Öğretmen
Faks: 3762131016
İnternet Adresi: [cankiriarge.meb.gov.tr](https://www.turkiye.gov.tr/cankiriarge)

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden **2d73-f8c9-3cce-8549-e768** kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad : Barış YAMAN

Eğitim Durumu

Yüksek Lisans : İstanbul Aydın Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Programı,
2020-2023.

Lisans : Kastamonu Üniversitesi

Okul Öncesi Öğretmenliği, 2009-2013.

Lise : Nallıhan Bilal Güngör Anadolu Öğretmen Lisesi, 2005-2009.

Mesleki Deneyim

2015-2017 : Okul Öncesi Öğretmeni

2017-2019 : Müdür Yetkili Öğretmen

2019-2020 : Okul Öncesi Öğretmeni

2020-2023 : Müdür Yardımcısı

Tezden Türetilen Yayınlar, Sunumlar ve Patentler

Yaman, B. ve Akçay, R. C. (2023). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Özel İyi Oluşları Arasındaki İlişki, Lisansüstü Öğretmen Çalışmaları Kongresi (LOCK), 25-27 Mayıs 2023, Ayvalık/Balıkesir, Türkiye.