

Okullarda Örgütsel Adaletin İş Doymu ile İlişkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması*

Belgin Korkmaz¹, Mehmet Ulutař²

Özet: Bu çalışma okullarda örgütsel adalet algısının, öğretmenlerin iş doymu algıları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma meta-analiz yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Eğitim-öğretim alanında örgütsel adalet iş doymu arasında yapılmış olan korelasyonel çalışmalar araştırmanın kapsamına alınmıştır. Tarama sürecinde iş doymu değişkeni kapsamında 19 çalışma dâhil edilmiş ve 6727 kişilik örnekleme ulaşılmıştır. Aynı zamanda okul kademesi, yayın türü, çalışmanın yapıldığı bölge, çalışma alanı ve örneklem büyüklükleri kapsamında moderatör analizi yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda; örgütsel adalet iş doymu algılarına algılarına pozitif yönlü ve orta düzeyde etkide bulunduğu tespit edilmiştir. Moderatör analizleri sonucunda okul kademesi ve yayın türünün örgütsel adaletin iş doymu üzerindeki etkisinde moderatör olarak rol oynadığı görülmektedir. Okul kademesi ve yayın türü moderatör analizine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Diğer yandan yapılan moderatör analizinde araştırmanın yapıldığı bölge, çalışma alanı ve örneklemin büyüklüğünün örgütsel adaletin iş doymuna olan etkisinde moderatör olarak rol aldığı bulunmuştur. Araştırmanın yapıldığı bölgeye göre Akdeniz, Doğu Anadolu, İç Anadolu ve Marmara bölgelerinde adaletin öğretmenlerin iş doymu üzerinde *orta düzeyde* etki gözlenmektedir. Ege bölgesinde ise *geniş düzeyde* etki gözlenmiştir. Çalışma alanı moderatöründe ise alanı belirtilmeyen çalışmada örgütsel adaletin iş doymuna olan etkisinin, eğitim alanında ve işletme alanında *orta düzeyde* etki gözlenmektedir. Spor bilimleri alanında yapılan çalışmada ise adaletin öğretmenlerin iş doymuna olan etkisinin *geniş düzeyde* olduğu gözlemlenmektedir. Örneklem büyüklüğü moderatörüne bakıldığında 101-200 aralığındaki örneklemlerde, 201-300 aralığındaki örneklemlerde, 301-400 aralığındaki örneklemlerde, 401-500 aralığındaki örneklemlerde ve 501-600 aralığındaki örneklemlerde *orta düzey etki* görülmektedir. 601-700 aralığındaki örneklemlerde ve 701-800 aralığındaki örneklemlerde ise örgütsel adaletin öğretmenlerin iş doymunu *geniş düzeyde* etkilediği gözlemlenmektedir. Sonuçlar ışığında örgütsel adalet algısı hakkında yöneticilerin bilinçlendirilmesi, konu kapsamında hizmet içi eğitimler, mentörlük uygulamalarının düzenlenmesi gibi önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel adalet, işdoymu, meta-analiz

Geliş Tarihi: 28.04.2022 – **Kabul Tarihi:** 20.06.2022 – **Yayın Tarihi:** 30.06.2022

DOI: 10.29329/mjer.2022.481.1

* Makale “Okullarda Örgütsel Adaletin Tükenmişlik, İş Doymu, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık ile İlişkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması” isimli tezden üretilmiştir.

¹ **Belgin Korkmaz**, Expert, Education Management, Adnan Menderes Üniversitesi, ORCID:0000-0002-0542-2240

² **Mehmet Ulutaş**, Assist. Prof. Dr., Educational Science, Adnan Menderes University, ORCID: 0000-0002-6539-2039

Correspondence: ulutasmeahmet@gmail.com

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE AND JOB SATISFACTION IN SCHOOLS: A META-ANALYSIS STUDY

Abstract: This study was prepared to determine the effect of organizational justice perception in schools on teachers' job satisfaction perceptions. The research was conducted using the meta-analysis method. Correlational studies conducted between organizational justice and job satisfaction in the field of education were included in the scope of the research. During the screening process, 19 studies were included within the scope of the variable of job satisfaction and a sample of 6727 people was reached. At the same time, moderator analysis was carried out within the scope of school level, publication type, region of study, study area and sample sizes. As a result of the research; It has been determined that organizational justice has a positive and moderate effect on their perceptions of job satisfaction. As a result of moderator analysis, it is seen that school level and publication type play a role as moderator in the effect of organizational justice on job satisfaction. School level and publication type were not found statistically significant according to the moderator analysis. On the other hand, in the moderator analysis, it was found that the region where the research was conducted, the study area and the size of the sample played a role as a moderator in the effect of organizational justice on job satisfaction. According to the region where the research was conducted, a moderate effect of justice on teachers' job satisfaction is observed in the Mediterranean, Eastern Anatolia, Central Anatolia and Marmara regions. In the Aegean region, a wide range of effects were observed. In the study field moderator, the effect of organizational justice on job satisfaction is observed at a moderate level in the field of education and in the field of business. In the study conducted in the field of sports sciences, it is observed that the effect of justice on teachers' job satisfaction is at a large level. When we look at the sample size moderator, a moderate effect is seen in samples between 101-200, samples between 201-300, samples between 301-400, samples between 401-500 and samples between 501-600. It is observed that organizational justice affects teachers' job satisfaction at a large level in samples between 601-700 and 701-800. In the light of the results, suggestions were made, such as raising the awareness of managers about the perception of organizational justice, in-service trainings, and regulation of mentoring practices.

Keywords: Organizational justice, job satisfaction, meta-analysis

GİRİŞ

İnsanların adalete karşı olan eğilimleri, sosyal ve ekonomik ihtiyaçları karşılayabilmek ve yaşamaya devam edebilmek için toplu bir şekilde yaşama ve çalışma gereksiniminden kaynaklanmaktadır. Bireylerin toplu bir şekilde yaşamaları, gereksinimlerini karşılarken elde ettikleri kazançların eşit bir şekilde dağıtılması gerekliliği, adalet kavramının tartışma konusu olmasına yol açmıştır (Atalay, 2005). İşgörenler buldukları kurumlarda görevlerini yaparken diğer işgörenleri gözlemleme eşitlik arama eğilimindedir. İşgörenin hissettiği adalet algısı, bireylerin örgüte karşı olan bağlılık duygularını, iş doyumlarını etkileyen önemli faktörlerdendir (Akyol, 2013). Örgütsel adalet bir örgütteki adaletin önemini açıklamakla birlikte örgütün işlevlerini yerine getirebilmesi ve işgören memnuniyeti açısından önemli bir kavramdır (Greenberg, 1987). Eğitimin bireylerin ve toplumların yaşamındaki önemi günümüzde inkâr edilemez bir gerçektir ve kişisel kazanımların yanı sıra toplumlar içinde kazanımlar sağlayan bir araçtır. Aynı zamanda bulunduğumuz yüzyılda refah seviyesine erişmiş bir ülke olabilmek için önemli bir işleve sahiptir (Kış, 2013). Çünkü eğitimin

kalitesini artırmak hem kişiyi hem de ülkeyi zenginleştirmektir (Başaran, 1982: 145). Eğitim temel sistemi okullardır ve etkin bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için elverişli bir ortamın olmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Kış, 2013). Sürekli ve hızlı değişimlerin yaşandığı günümüzde etkili okullar yaratabilmek için okul yöneticilerinin adaletli davranışlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Örgütsel adalet algısının birçok örgütsel davranışı etkilediği araştırmalar ile ortaya konmuştur (Karaman, 2009; Yıldız, 2010; Karademir, 2010; Dünder, 2011; Önder, 2017; Günce, 2013; Yıldız, 2012).

Örgütlerin izledikleri yanlış yönetim veya yanlış prosedürler işğörenlerin adalet algılarını olumsuz etkilemektedir. Ortaya çıkan olumsuz etkileşim işğörenlerin örgüte olan bağlılığını azaltmakta, işe olan katkılarını etkilemekte ve iş doyumunun düşmesine neden olmaktadır (Görgülüer, 2013). İşğörenler buldukları örgüte adaletsizlik hisselelerse mutsuz olacak ve bu durumda bulunduğu ortamda problemler yaşayacaktır. Ayrıca iş doyumunun olduğu tüm örgütlerde olduğu gibi okulda da verimlilik ve eğitim kalitesi artacaktır. Öğretmenlerin etkililik ve verimliliklerini birçok faktör etkilese de en önemlilerinden birisi iş doyumudur. Dolayısıyla öğretmenlerin sorumluluklarını yerine getirirken eğitimin hedeflerine ulaşabilmesi için bilgi ve becerilerinin yanında motivasyona da ihtiyaçları vardır. Okulların başarılı olabilmesi için tüm paydaşların sorumlulukların farkında olması ile mümkündür. Bu paydaşlar; öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler, veliler ve hizmetlilerdir. Öğretmenler, eğitimin en önemli paydaşlarındandır. Çünkü küçük yaşlardan itibaren hataya atılıncaya kadar bireylere eğitim vermekte, rehberlik etmekte ve onları yetiştirmektedir. İşte bu nokta öğretmenin ihtiyaı olan psikolojik, sosyal ve ekonomik gereksinimlerin giderilmesi öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyecektir (Akkoç, 2021). Okullarda adil uygulamaların olması sonucu gelecek olan iş memnuniyeti ile öğretmenlerin performanslarında da artış olacaktır. Dolayısıyla eğitim hedeflerinin gerçekleşmesinin önu açılacaktır. Öğretmenlerin bireysel amaçları ile okulun amaçlarının örtüşmesi ve adaletin olduğu bir okulda bulunması, kendilerinden beklenenlerin daha fazla çaba sarf etmelerini sağlayabilir.

Okul yönetiminin öğretmenler ile olan ilişkisi, öğretmenleri ve okulun başarısını etkileyen unsurlardan birisidir. Polat ve Kazak (2014)'a göre adaletsizliğin göstergelerinden biri olan kayırmacılık öğretmenin adalet algısını ve işten aldığı doyumunu olumsuz etkilemektedir. Adalet algısının yüksek olduğu okullarda yöneticiler ve öğretmenler arasında güven oluşacak, iş birliği ve motivasyon artacaktır (Özgöçer, 2019). Ayrıca okuldaki paydaşlar arası ilişki kadar, yönetimde kılavuz olan mevzuat ve yönetmeliklerin, öğretmenin haklarını korumayı amaç edinmesi ve alınan maaşın yeterli düzeyde olması iş doyum düzeyini önemli ölçüde etkilemektedir. Okulların başarılı olabilmesi için tüm paydaşların sorumlulukların farkında olması gerekmektedir. Bu paydaşlar; öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler, veliler ve hizmetlilerdir. Öğretmen, eğitimin en önemli paydaşlarındandır. Çünkü küçük yaşlardan itibaren hataya atılıncaya kadar bireylere eğitim vermekte, rehberlik etmekte ve onları yetiştirmektedir. İşte bu nokta öğretmenin ihtiyaı olan psikolojik, sosyal ve ekonomik gereksinimlerin giderilmesi öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyecektir (Akkoç, 2021).

Öğretmenlerin kişisel özellikleri eğitim sürecinde önemli ve belirleyici etkenlerden olmakla birlikte iş doyumlarını açıklamada tek başına yeterli değildir. Bununla birlikte öğretmenlerin eğitimin amaç ve hedefleri doğrultusunda çaba göstermeleri için işlerinden doyum sağlamaları gerekmektedir. Bu sebeple gerek okul gerekse sistem düzeyinde alınacak olan kararlara katılım sağlamanın yolları bulunmalıdır. Çünkü yalnızca görüş alınması ancak bu görüşlerin dikkate alınmaması öğretmeni memnun etmemektedir. Öğretmenler kararlar üzerinde etki sahibi olduklarını görürlerse mutlu olurlar. Dolayısıyla yönetimde öğretmenlerin iş doyumlarını artırmak için karar ve uygulama süreçlerine etkin katılımları sağlanmalıdır (Şahin, 2013). Okullarda adil uygulamaların olması sonucu gelecek olan iş memnuniyeti ile öğretmenlerin performanslarında da artış olacaktır. Dolayısıyla eğitim hedeflerinin gerçekleşmesinin önü açılacaktır. Öğretmenlerin bireysel amaçları ile okulun amaçlarının örtüşmesi ve adaletin olduğu bir okulda bulunması, kendilerinden beklenenlerin daha fazla çaba sarf etmelerini sağlayabilir.

Bu çalışmanın adalet algısının davranışlar üzerindeki etkisinin daha kapsamlı bir bakış açısıyla irdelenmesi ve genel eğilimin ortaya çıkarılmasının bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Öte yandan örgütsel adalet ve örgütsel davranışlar arasındaki ilişkileri bütüncül bir şekilde ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda örgütsel adalet ile öğretmenlerin örgütsel davranışları arasındaki ilişkileri kapsamlı bir bakış açısı ile ele alan bu çalışmanın akademik açıdan önemli görülüp araştırmaların sentezlenmesi bakımından bir boşluğu dolduracağı görülmektedir. Bilimin birikimli bir ilerleme kaydetmesinden yola çıkarak yapılan çalışmaların birleştirilmesi ve bilgi artışı bağlamında bir genellemeye gidilmesi bilimin amaçları arasındadır.

Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet; kaynakların adil dağıtımını, karar alma sürecini ve bireyler arası etkileşimi kapsamaktadır. Örgütün ekonomik değerlerinin paylaşımında adil olunmasının yanı sıra uygulanan strateji ve politikalarda da adil olmasıdır (Cremer, 2005). Cronpanzano ve Wright (2003) örgütsel adaleti, ortaya çıkan ceza ve ödüllerin nasıl dağıtıldığı ve dağıtım kararlarının ne şekilde belirlendiğine ilişkin prosedür ve bireylerarası uygulamalara ilişkin kurallar olarak tanımlamaktadırlar. Örgütsel adalet işgören ve yönetici arasında ilişkilerin kurulması ve işgörenler arasında ayırım yapılmadan geliştirilmesidir. Bahsedilen ilişkilerin oluşturulması işgörenin onuruna, kimliğine, hak ve sorumluluklarına, kültürel değerlerine saygılı olmakla gerçekleşmektedir. Örgütsel adalet işgörenlerin görev dağılımı, yetki verilmesi, ödül dağıtımı, ücret düzeyi, mesaiye uyma vb. davranışlara yönelik kararları değerlendirme sürecidir. Bu şekilde değerlendirildiğinde örgütsel adalet, yönetimin uygulama ve kararlarında ne derece adil olduğu ile ilgili işgören algısı olarak ifade edilebilir. Yapılan tanımlar kapsamında örgütsel adalet yöneticilerin işgören ile ilgili verdikleri kararların işgören tarafından olumlu olarak algılanması şeklinde tanımlanabilir (İçerli, 2010: 67).

Okulun yöneticisi, okulun yapısını kuracak yönetim anlayışı ve diğer örgütsel değişkenler amaçlara ulaşmada belirleyici etkindir. Bu sebeple okullarda adalet algısına etki eden faktörlerin neler olduğu ve adaletin öğretmenlerin algılarını nasıl etkilediği oldukça önemlidir. Karar verici konumunda olan yöneticilerin davranışları ne derece adil olursa öğretmenler arasında ve öğretmen ile yönetim arasında kurulan ilişkiler de o derece adil olacaktır (Titrek, 2009). Başarının kendi çabalarından kaynaklandığına, sonuçları kontrol ettiğine, fazla çabalarının performansı artırdığına, iyi performansın ödüllendirildiğine, üstlerin kendilerine saygılı ve adil davrandığına inanan öğretmen, öğrenci ve yöneticiler diğerlerine kıyasla daha fazla çaba gösterirler. Görev saatleri dışında da işlerine devam edip öğrencilerine yardım eden, her dersine hazırlanarak giren, müfredat dışı çaba gösteren öğretmenler, işten kaytaran, gönüllü olmayan, günün bitmesini bekleyen, toplantılardan uzak duran, işlerini başkalarına yıkan öğretmenleri gördüklerinde adaletsizlik algısına kapılacaklardır (Hoy ve Miskel, 2015).

Bireyler çalıştıkları yerlerde algıladıkları herhangi bir adaletsiz davranışın onları adalet arayışına götürdüğü bilinmektedir. Çünkü adalet algısı işgörenler için önemli bir motivasyon kaynağıdır. İşgörenin adalet algısı düşük olduğu zaman moralinin bozulduğu, ayrılma niyetlerinin arttığı hatta örgüte zarar verecek davranışlarda bulunduğu bazı çalışmalarda ortaya konmuştur (Cihangiroğlu ve Yılmaz: 209). Örgütsel adalet birçok araştırmaya konu olmakla birlikte olumlu iş sonuçlarıyla ilişki olan bir örgütsel değişkendir. İş ortamı ve koşulları işgörenin adalet algılamalarına yol açmaktadır. Örgütsel adaletin işgörenler de bireysel doyumunu ve örgüt etkililiğini gerçekleştirebilmek için gerekli olduğunu ve adaletsizliğin ise örgütsel sorunlar olarak görülmesi gerektiği uzun yıllardır literatürde yer almaktadır (Greenberg, 1990). Adalet algısı, işgörenin kendisini örgütün önemli bir parçası olarak görmesini, diğer işgörenler ve yöneticiler ile güven odaklı ilişkiler oluşturmasını sağlarken adaletsizlik olumsuz davranışlara yol açmaktadır. Adalet algısı işgören için çok önemli bir güdüleyicidir. Adaletsizlik algısı ise işgörenin moralini bozmak ile birlikte onu işten ayrılmaya ve örgüte zarar verecek davranışlara yönlendirebilir. Adaletli davranışlar ve uygulamalar işgörenin örgüte bağlılığını ve işte kalma niyetini artırır. Adalet işgörene bireysel kazanımlarını maksimize etme olanağı sağlamaktadır. Bu sebeple işgören uzun vadeli kazançlar için kısa vadeli olanları önemsemeyebilir (Erkutlu, 2015).

İş Doyumu

İş doyumunu “işten sağlanan maddi çıkar ve işgörenin çalıştığı kişiler ile bir şeyler ortaya koymaktan sağladığı mutluluk” olarak tanımlanmaktadır. Eğer işgören somut bir şeyler ortaya koyabiliyor ise, bu durumda hissedeceği gurur onu tatmin eden kaynak olacaktır. Çağdaş yönetim kuramlarına göre işten doyum sağlayabilmek için işgörenin öğrenmesinin, sorumluluk almasının, yaratıcılığının desteklenmesi gerekmektedir. Böyle bir örgütte çalışmanın yarattığı doyum işgörenin yaşamına da etki edecektir. Aksi durumda işgörenin doyumsuzluğu yaşamını olumsuz etkileyecektir. En önemli etkileri aşağıda kısaca özetlenmiştir (Çetinkanat, 2000: 1).

Fiziksel sağlığa etkisi ise işgörenlerin işten aldıkları doyumun psikometrik açıdan rahatsızlıklara yol açmasıdır. Yarışma, yetersizlikleri, yetkincilik vb. durumların doyumsuzluk yaratarak kimi zaman kalp hastalıklarına bile neden olabileceği öne sürölmektedir. İş doyumunu aynı zamanda *akıl sağlığına* da etki edebilir. Doyumsuzluk ve akıl sağlığı arasında pozitif yönde yüksek bağlantı bulunmuştur. Verimliliğe etkisi konusunda ise duyum ve verimlilik arasında bir ilişki bulunmamıştır. İş doyumunu olmayan işgörenin yüksek verimlilik gösterebileceği gibi, doyumlu bir işgöreninde verimsiz olması olağandır. Ancak doyumsuz işgörenin işten kaçması devamsızlığı ve örgütü bırakması artmaktadır (Başaran, 1982).

İş doyumunda genel olarak üç önemli etken bulunmaktadır. Bunlardan birinci; iş doyumunu duygusal bir tepkidir. Bu sebeple görölebilen değil anlaşılan bir durumdur. İş doyumunu genel olarak beklentilerin ne derecede karşılandığı ile ilgilidir. Eğer işgörenler diğer işgöreneler ile karşılaştırıldığında kendilerinin aha az ödöl aldıklarını düşünüyorsa yüksek ihtimalle işlerine, arkadaşlarına ve yönetime karşı olumsuz bir tutum sergileyeceklerdir. Diğer taraftan işgörenler kendilerine iyi davranıldığını adil bulunduğunu hissediyorsa olumlu tutum ve davranışlarda bulunacaklardır (Çetinkanat, 2000).

Öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Çalışma koşulları, maaş, çalışma saatleri, kişisel özellikler, yönetici tutum ve davranışları vb. durumlar söz konusu faktörler arasındadır. Araştırmalara göre çalışma şartları ve ortamı stres, okul ortamı, yöneticiler ve diğer öğretmenlerle olan ilişkileri iş doyumlarını etkileyen faktörler arasındadır (Jackson, Schwab ve Schuler, 1986: akt. şahin ve Dursun, 2009). Ayrıca öğretmenlerin daha iyi bir eğitim ve yüksek öğrenci başarısı için verdikleri uğraş, okulun başarısını etkileyen en önemli faktörlerdendir. Öğretmenlerin bu çabalarının süreklilik göstermesi ve karşılık bulması ise iş doyum düzeylerini artıracaktır. Ancak araştırmalar öğretmenlerin gerek ücret gerekse iyi bir yaşam standardı açısından beklentilerinin karşılanmadığını göstermektedir. Gereksinim ve beklentiler karşılanırsa öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin de olumlu yönde değişeceği söylenebilir.

Öğretmenlerin kişisel özellikleri eğitim sürecinde önemli ve belirleyici etkenlerden olmakla birlikte iş doyumlarını açıklamada tek başına yeterli değildir. Bununla birlikte öğretmenlerin eğitimin amaç ve hedefleri doğrultusunda çaba göstermeleri için işlerinden doyum sağlamaları gerekmektedir. Bu sebeple gerek okul gerekse sistem düzeyinde alınacak olan kararlara katılım sağlamasının yolları bulunmalıdır. Çünkü yalnızca görüş alınması ancak bu görüşlerin dikkate alınmaması öğretmeni memnun etmez. Öğretmenler kararlar üzerinde etki sahibi olduklarını görürlerse mutlu olurlar. Dolayısıyla yönetimler öğretmenlerin iş doyumlarını artırmak için karar ve uygulama süreçlerine etkin katılımları sağlanmalıdır (şahin, 2013).

Araştırmanın amacı öğretmenlerin adalet algılarının iş doyumunu algıları üzerindeki etki büyüklüğünü ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın amacı kapsamında alt problemler aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

1.Örgütsel adalet ve iş doyumunu arasındaki ilişkide örgütsel adaletin etki büyüklüğünün düzeyi ve yönü nedir?

2.Okul kademesi, yayın türü, örneklem bölgesi, çalışma alanı ve örneklem büyüklüğü örgütsel adaletin öğretmenlerin iş doyumlarına etkisinde moderatör değişken midir?

YÖNTEM

Bu çalışmada korelasyonel araştırmalar kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının tükenmişlik, işdoyumunu, örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışlarına etkisini saptamak amacıyla araştırma sentezi yöntemlerinden birisi olan meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Bilimsel araştırmalarda tek bir çalışmanın yetersizliği ve bilim insanlarının sonuçları sentezlemeye ihtiyaç duyması da sentez araştırma yöntemlerinin doğmasına yol açmıştır (Çoğaltay, Karadağ ve Öztekin, 2014). Meta-analiz farklı zamanlarda ve farklı yerlerde yapılmış bağımsız çalışmaların bulgularını birleştirerek nicel açıdan en doğruya ulaşmaktadır (Cumming, 2012).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini örgütsel adaletin iş doyumunu ile ilişkisini ele alan çalışmalar oluşturmaktadır. Ulaşılabilen çalışma sayısı 57'dir. Araştırmanın örneklemini bu 57 çalışmadan araştırmaya dahil edilebilir kriterleri (korelasyonel değerleri) içeren 19 çalışma oluşturmaktadır.

Dahil Edilme Kriterleri

Bu çalışmada meta analize dahil edilecek araştırmaların özellikleri řu şekilde sıralanmıştır:

- Araştırmanın 01.01.2021 tarihine kadar yapılmış olması.
- Araştırmanın örneklem grubunun öğretmenleri içermesi.
- Gerekli istatistiksel verileri (korelasyonel değerleri) içermesi.
- Örneklem grubunun Türkiye içerisinde olması.
- Çalışmaya alınan makalelerin hakemli dergilerde yayımlanmış olması.

Hariç Tutulma Kriterleri

Bu çalışmada meta analize dahil edilemeyecek araştırmaların özellikleri řu şekilde sıralanmıştır.

- Gerekli nicel verileri (korelasyonel verileri) içermemesi.
- Aynı veri setini kullanan çalışmalar olması.

Moderatör Analizi

Örgütsel adaletin iş doyumunu davranışına etki değeriinde okul kademesi, yayın türü, çalışmanın yapıldığı bölge, örneklem büyüklüğü ve çalışmanın yapıldığı alan değişkenlerinin aracı değişken olup olmadığını ortaya çıkarmak bu araştırmanın amaçlarındandır. Araştırmada moderatör (aracı değişken) etkisi Q testi ile ortaya çıkarılmıştır. Moderatör değişkenler, sonuçları etkileyecek ve bu etkinin ne düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla meta analizde kullanılan bağımsız değişkenlerdir. Bu araştırmada moderatör olarak okul kademesi (okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim, özel eğitim), yayın türü (yüksek lisans tezi, doktora tezi, makale), bölge (Ege, Akdeniz, Marmara, İç Anadolu, Güneydoğu Anadolu, Doğu Anadolu, Karadeniz ve 7 bölge), örneklem büyüklüğü (1-100, 101-200, 201-300, 301-400, 401-500, 501-600, 601-700, 701-800, 801- 900, 901-1000, 1000+), çalışma alanı (eğitim, işletme, spor bilimleri, savunma bilimleri ve belirtilmeyenler) değişkenlerinin moderatör etkisi incelenmiştir.

Verilerin Analizi

Bu çalışma meta analiz türlerinden biri olan korelasyonel veri analizi ile yapılmıştır. Araştırmada Microsoft Office Excel 2007, SPSS ve Comprehensive Meta Analysis V3 programları kullanılmıştır.

Sayıtlar

Bu çalışmaya dahil edilen çalışmaların:

1. Bilimsel araştırma kurallarına uygun gerçekleştirildiği,
2. Bulguların objektif bir şekilde raporlaştırıldığı varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

Bu çalışmada bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Bu sebeple çalışma sonucu elde edilen bulguların bu sınırlılıklar göz önünde bulundurularak yorumlanması gerekmektedir. Çalışmanın sınırlılıkları şunlardır:

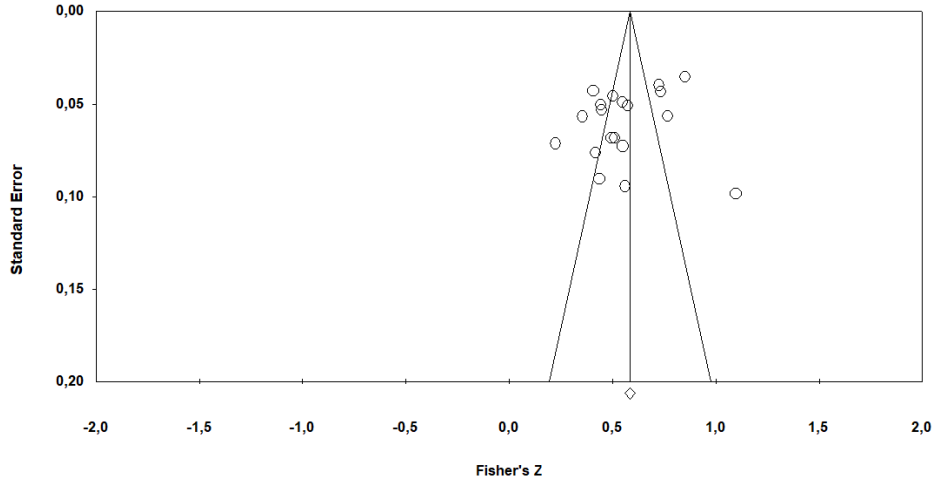
1. Meta-analiz çalışmalarında, yayımlanmış ya da yayımlanmamış bütün çalışmalara ulaşmak gerekmektedir. Fakat bu araştırmada yalnızca yayımlanmış çalışmalar analize dahil edilebilmiştir.
2. Araştırma analize dahil edilme kriterlerini karşılayan çalışmalar ile sınırlıdır.

BULGULAR

Aşağıda araştırmaya dahil edilen çalışmalarda, yayım yanlılığına ilişkin analizler yer almaktadır. Grafik 1 'de yayım yanlılığına ilişkin FunnelPlot (huni grafiği) verilmiştir. Huni saçılım grafiğinde X eksenini etki büyüklüğünü, Y eksenini araştırmaya ait standart hata değerini (SE) göstermektedir. Standart hata değeri (SE) düşük olan çalışmalar huninin üst taraflarına doğru v etki büyüklüğüne yakın konumlanmaktadır. Ancak bazı çalışmalar eksik ise etki büyüklükleri orta kısımda

konumlanmakta, çok fazla çalışma eksik ise alt kısımlara doğru konumlanmaktadır (Borenstein vd., 2019).

Grafik 1’de görüldüğü üzere çalışmalar huni grafiğinin üst kısmına doğru etki büyüklüğünün her iki yanına simetrik olarak dağılım göstermiştir. Bu doğrultuda araştırmaya dahil edilen çalışmalarda yayım yanlılığına dair bir kanıt bulunmadığı görülmektedir.



Grafik 1. Örgütsel Adalet ve İş Doyumu İlişkisine Ait Huni Saçılım Grafiği

Yukarıdaki huni saçılım grafiğinde bir yanlılığa rastlanmamasına rağmen artı olarak Duval ve Tweedie’nin trim ve fill (kırp ve doldur testi) testi uygulanmıştır. Kırp ve doldur testi Tablo 1’de verilmiştir.

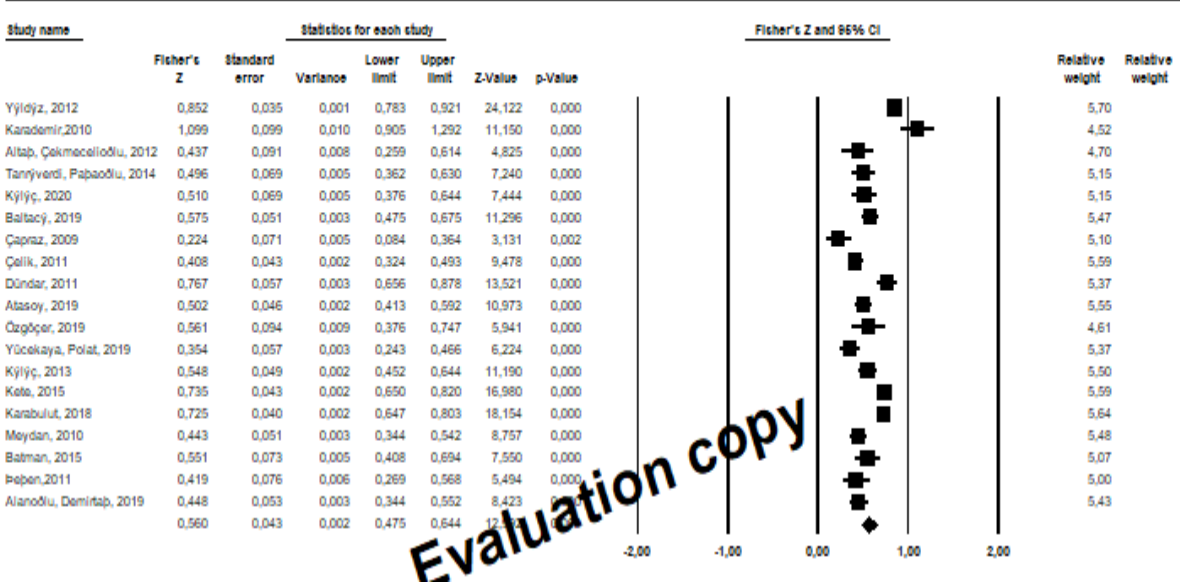
Tablo 1. Örgütsel Adalet ve İş Doyumu İlişkisine Ait Kırp ve Doldur Testi

Değişken	Çıkarılmış Çalışma	Nokta Tahmini	CI (Güven Aralığı)		Q
			Alt Limit	Üst Limit	
İşdoyumu					
Gözlenen Değerler		0,559	0,475	0,644	256,726
Düzeltilmiş Değerler	0	0,559	0,475	0,644	256,726

Testin sonuçlarına bakıldığında gözlenen değerler ile düzeltilmiş değerler arasında bir fark görülmemektedir. Fark görülmemesinin nedeni yukarıdaki huni grafiğinde noktaların etki büyüklüğü çevresinde genel olarak simetrik görülmesidir. Etki büyüklüğüne ait olan merkez çizginin sağ ve sol tarafında kayıp veri görülmediğinden, gözlenen etki ve sanal etki büyüklükleri arasındaki fark sıfır olarak hesaplanmıştır.

Grafik 2’de örgütsel adaletin öğretmenlerin iş doyumlarına etkisine ait orman grafiğine yer verilmiştir. Şekilde meta-analize dahil edilen her bir çalışmaya ait çalışma ağırlıkları yer almaktadır. Araştırmaya dahil edilmiş olan çalışmaların ağırlıklarının birbirine yakın olduğu gözlenmektedir.

Meta Analysis



Grafik 2. Örgütsel Adalet ve İş Doyumu İlişkinine Meta-Analiz Sonuçları

Tablo 2’de öğretmenlerin örgütsel adalet ve iş doyumları arasındaki ilişkiye dayanan meta-analiz sonuçları sunulmaktadır. Örgütsel adaletin iş doyumunu üzerindeki etki değeri $r = 0,560$ olarak hesaplanmıştır. Bulgular örgütsel adaletin öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde *pozitif yönlü* ve *orta düzeyde* etki büyüklüğüne sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Örgütsel Adalet ve İş Doyumu İlişkinine Ait Etki Büyüklüğü ve Moderatör Analizi Sonuçları

Değişken	k	n	r	CI (Güven Aralığı)		Q	p	Q _b
				Alt Limit	Üst Limit			
İş Doyumu	19	6727	0,560	0,475	0,664	206,727	0,000	
Moderatör (Okul Kademesi)							0,114	5,950
Okul Öncesi	3	532	0,502	0,416	0,588			
İlköğretim	3	823	0,591	0,371	0,810			
Ortaöğretim	4	1.355	0,416	0,286	0,546			
Karma	9	4.017	0,634	0,503	0,765			
Moderatör (Yayın Türü)							0,193	3,289
Makale	9	2.344	0,574	0,423	0,724			
Yüksek L. T.	9	3.428	0,561	0,451	0,671			
Doktora Tezi	1	561	0,443	0,344	0,542			
Moderatör (Bölge)							0,003	16,266
Akdeniz	4	1.746	0,660	0,420	0,900			
DoğuAnadolu	2	535	0,551	0,466	0,636			
Ege	1	630	0,725	0,647	0,803			
İç Anadolu	4	1.387	0,588	0,361	0,815			
Marmara	8	2.429	0,478	0,372	0,584			
Moderatör(Çalışma Alanı)							0,000	40,562
Belirtilmeyen	1	175	0,419	0,269	0,568			
Eğitim	13	5.313	0,575	0,480	0,670			
İşletme	4	1.133	0,450	0,375	0,526			
Spor B.	1	106	1,099	0,905	1,292			

Moderatör (Örneklem Büyükliği)						0,000	35,957
101-200	6	901	0,544	0,325	0,762		
201-300	2	636	0,503	0,408	0,598		
301-400	5	1,970	0,517	0,385	0,651		
401-500	2	696	0,524	0,458	0,589		
501-600	2	1,079	0,572	0,252	0,892		
601-700	1	630	0,725	0,647	0,803		
801-900	1	805	0,852	0,783	0,921		

Moderatör analizleri sonucunda okul kademesi ve yayın türünün örgütsel adaletin iş doyumuna üzerindeki etkisinde moderatör olarak rol oynadığı görülmektedir. Okul kademesi ($Q_b= 5.950, p>.05$) ve yayın türü ($Q_b: = 0,289, p>.05$) moderatör analizine göre istatistiksel olarak anlamlı görülmemektedir.

Diğer yandan yapılan moderatör analizinde araştırmanın yapıldığı bölge ($Q_b= 16.266, p<.05$), çalışma alanı ($Q_b: 40.562, p<.05$) ve örneklemin büyüklüğünün ($Q_b= 35.857, p<.05$) örgütsel adaletin iş doyumuna olan etkisinde moderatör olarak rol aldığı görülmektedir. Araştırmanın yapıldığı bölgeye göre Akdeniz [$r= 0,660$], Doğu Anadolu [$r= 0,551$], İç Anadolu [$r=0,588$] ve Marmara [$r= 0,487$] bölgelerinde adaletin öğretmenlerin iş doyumuna üzerinde *orta düzeyde* etki gözlenmektedir. Ege bölgesinde ise [$r= 0,725$] *geniş düzeyde* etki gözlenmektedir.

Çalışma alanı moderatöründe ise alanı belirtilmeyen çalışmada örgütsel adaletin iş doyumuna olan etkisinin [$r= 0,419$], eğitim alanında [$r= 0,575$] ve işletme alanında [$r=0,450$] *orta düzeyde* etki gözlenmektedir. Spor bilimleri alanında yapılan çalışmada [$r= 1,099$] ise adaletin öğretmenlerin iş doyumuna olan etkisinin *geniş düzeyde* olduğu gözlemlenmektedir. Örneklem büyüklüğü moderatörüne bakıldığında 101-200 aralığındaki örneklerde [$r= 0,554$], 201-300 aralığındaki örneklerde [$r= 0,503$], 301-400 aralığındaki örneklerde [$r= 0,517$], 401-500 aralığındaki örneklerde [$r= 0,524$], ve 501-600 aralığındaki örneklerde [$r= 0,572$] *orta düzey etki* görülmektedir. 601-700 aralığındaki örneklerde [$r= 0,725$] ve 701-800 aralığındaki örneklerde [$r= 0,852$] ise örgütsel adaletin öğretmenlerin iş doyumunu *geniş düzeyde* etkilediği gözlemlenmektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Meta-analiz sonuçları öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının iş doyumları üzerindeki etkisinin *orta düzeyde ve pozitif yönlü* ($r: 0.560$) olduğunu göstermektedir. Bu bulgu diğer (Atalay, 2005; Tan, 2006; Polat, 2007, Söyük, 2007; Polat ve Celep, 2008; Titrek, 2009; Altinkurt ve Yılmaz, 2010; Özgöçer, 2019; Ghran, Jameel ve Ahmad, 2019; Demir, 2016) çalışmalar ile benzerlik göstermektedir. Öğretmenlerin adalet algısının iş doyumuna algıları üzerindeki etkisinin orta düzeyde olduğu göz önünde bulundurulursa okul yönetiminin öğretmenler ile olan ilişkisi öğretmenleri ve okulun başarısını etkileyen unsurlardan birisi olduğu söylenebilir. Polat ve Kazak'a (2014) göre de adaletsizliğin göstergelerinden biri olan kayırmacılık öğretmenin adalet algısını ve işten aldığı doyumunu olumsuz

etkilemektedir. Adalet algısının yüksek olduğu okullarda yöneticiler ve öğretmenler arasında güven oluşacak, iş birliği ve motivasyon artacaktır (Özgeçer, 2019).

Moderatör analizlerine bakıldığında okul kademesi ve yayın türünün moderatör olarak etki göstermediği görülmektedir. Ancak bulguları destekleyen ya da desteklemeyen çalışmalara ulaşılamamıştır. Bu duruma neden olarak konular kapsamında yapılan araştırmaları sentezleyen çalışmaların eksikliği gösterilebilir.

Araştırmanın yapıldığı bölge, çalışma alanı ve örneklem büyüklüğü moderatör olarak etki göstermektedir. Bölge moderatörüne göre Akdeniz, İç Anadolu, Marmara ve Doğu Anadolu bölgelerinde orta düzeyde, Ege bölgesinde yüksek düzeyde etki görülmektedir. Çalışma alanı moderatörüne göre alanı belirtilmeyen çalışmalarda, eğitim alanında yapılan çalışmalarda ve işletme alanında yapılan çalışmalarda orta düzeyde; spor bilimlerinde yapılan çalışmada çok yüksek düzeyde etkiye rastlanmıştır. Bulguları destekleyen ya da desteklemeyen çalışmalara ulaşamamakla birlikte spor bilimleri alanında yapılan çalışmanın ciddi bir fark gösterdiğini belirtmek gerekmektedir.

Örneklem büyüklüğü moderatörüne göre 101-200, 201-300, 301-400, 401-500, 501-600, 601-700 büyüklükleri arasında yapılan çalışmalarda orta düzeyde, 801-900 örneklem büyüklüğünde yapılan çalışmada çok yüksek düzeyde etkiye rastlanmıştır. Bulguları destekleyen ya da desteklemeyen çalışmalara ulaşılamamıştır. Fakat bulgulara bakıldığında örneklem büyüklüğü arttıkça etki büyüklüğünün arttığı söylenebilir.

ÖNERİLER

Aşağıda araştırma kapsamında yapılan analizlerden elde edilen bulgular kapsamında bazı önerilerde bulunulmuştur;

Uygulamacılar İçin Öneriler

1. Okul yöneticilerinin örgütsel adalete ilişkin davranışları sağlıklı bir okul kültürü yaratmada ciddi sorunlar teşkil edebilir ve bu sorunlar örgütsel çatışmalara yol açabilir. Olası olumsuzlukları en aza indirgeyebilmek amacıyla okul yöneticilerinin adaletli davranışlara önem vermesi gerekmektedir.

2. Örgütsel adalet algısı hakkında yöneticiler bilinçlendirilmelidir. Yöneticilere konu kapsamında hizmet içi eğitimler, mentörlük uygulamaları düzenlenebilir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Örgütsel adalete ilişkin çalışmalar her geçen yıl artmaktadır. İleriki yıllarda yeni araştırma verileri eklenerek çalışma tekrarlanabilir ve karşılaştırmalar yapılabilir.

2. Araştırmalarda kullanılan ölçeklerin çeşitlilik göstermediği gözlenmiştir. Araştırmacılar farklı ölçeklere ulaşmaya çalışabilir veya yeni ölçekler oluşturabilirler.

3. Örgütsel adalet ve bu çalışmada ele alınmayan diğer örgütsel davranışlar arasında meta analiz çalışması yapılabilir. Aynı şekilde alanımızda yapılan diğer çalışmaların birleştirilmesi için meta analiz çalışmaları yapılabilir.

4. Araştırmada ele alınan konular kapsamında çalışmaların Marmara bölgesi başta olmak üzere Ege ve Akdeniz bölgelerinde yoğunlaştığı görülmüştür. Bu kapsamda diğer bölgelerde öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını ölçen çalışmalar artırılabilir.

5. Bazı araştırmalarda ölçeklere ilişkin alt boyutlara ait veriler verilirken genel korelasyon değeri verilmemiştir. Araştırmacılar çalışmalarında daha ayrıntılı verilere yer verebilirler.

KAYNAKÇA

- Akkoç, S. B. (2021). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi: Hakkari ili merkez ilçesi devlet okullarında çalışan öğretmenler üzerinde bir uygulama*, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Akyol, B. (2013). *Üniversitelerdeki örgütsel adalet olgusunun öğretim elemanları algularına göre yönetim süreçleri açısından değerlendirilmesi*. Doktora tezi. Çanakkale.
- Atalay, İ. (2005). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Altinkurt, Y.İ ve Yılmaz, K. (2010). Ortaöğretim okullarında değerlerle yönetim, örgütsel adalet ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*. 2(2), 65-79.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Borenstein, M., Hedges, L., Higgins, J.P., & Rothstein, H. R. (2019). *Meta-analize giriş (İkinci Baskı)*. (Çev: S. Dinçer) Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cremer, D.D. (2005) Procedurel and distributive justice effects moderateed by organizational indentification. *Journal of Managerial Psychology*, 20(1): 4–13.
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütler için önemi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 195-213.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2003). Procedural justice and organizational staffing: A tale of two paradigms. *Human Resource Management Review*. DOI:10.1016/S1053-4822(02)00097-9.
- Cumming, G. (2012). *Understanding the new statistics: Effect sizes, confidence intervals, and meta-analysis (multivariate applications series)*. London.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çoğaltay, N., Karadağ, E. ve Öztekin, Ö. (2014). Okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi: Bir meta analiz çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(4), 483-500
- Demir, K. (2016). Relations between teachers' organizational justice perceptions and organizational commitment and job satisfaction in the school: A meta-analysis. *International Journal of Human Sciences*, 13 (1), 1408-1417. doi:10.14687/ijhs.v13i1.33961409
- Dündar, T. (2011). *Öğretmenlerin örgütse adalet algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Erkutlu, H. V. (2015). *Pozitif örgütsel davranış*. Akademisyen Yayınevi.
- Ghran, A. Z., Jameel, S., & Ahmad, R. (2019). The effect of organizational justice an jop satisfaction among secondary school teachers. *International Review*. 3(4), 82-90.
- Görgülüer, A.A., (2013). *Örgütsel adalet ve iş tatmininin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of rganizational Justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Greenberg, J. (1990, June). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. *Research Article*. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>:
- Günce, S. (2013). *İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2015). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- Karaman, P. (2009). *Örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik öğretmenler üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karademir, T. (2010). Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet Algıları ve iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *E-Journal of New World Science Academy*, 5(2), 89-103.
- Kış, A. (2013). *Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarını gösterme düzeylerinin yönetici ve öğretmen görüşlerine yönelik bir meta-analiz*. Doktora Tezi . Malatya.
- Önder, E. ve Ateş, Ö.T. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler: Türkiye’de yapılmış çalışmaların meta-analizi. *International Periodical For The Language and History of Turkish or Turkic*, 12(25), 589-608.
- Özgöçer, Ö. Z., (2019). *Bilişim teknolojileri öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı ve iş tatmini düzeylerinin incelenmesi (Malatya ili örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet alguları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polat, S. ve Kazak, E., (2014). Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(1), 71-92.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 307-331.
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Şahin, A. ve Dursun, A. (2009). Öğretmenlerin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 9(18), 160-174.

- şahin, İ., (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYU Eğitim Fakültesi Dergisi*. 10(1), 143-168.
- Tan, Ç. (2006). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Konusundaki Algıları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tez). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Titrek, O. (2009). Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2) , 551-573.
- Yıldız, S. (2010). Öğretmenlerin iş doyumları, örgütsel adalet algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine Kayseri’de bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(2). 239-262).

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL JUSTICE AND JOB SATISFACTION IN SCHOOLS: A META-ANALYSIS STUDY

EXTENDED ABSTRACT

It is thought that this study is important in terms of examining the effect of justice perception on behaviours from a more comprehensive perspective and revealing the general tendency. On the other hand, no study has been found that deals with the relationship between organizational justice and organizational behaviours in a holistic way. In this context, it is seen that this study, which deals with the relationship between organizational justice and teachers' organizational behaviours with a comprehensive perspective, is considered academically important and will fill a gap in terms of synthesizing the research. Combining studies based on the cumulative progress of science and making a generalization in the context of knowledge increase are among the aims of science.

Organizational justice: It encompasses the fair distribution of resources, the decision-making process, and the interaction between individuals. In addition to being fair in the sharing of the economic values of the organization, it is also fair in the strategies and policies applied (Cremer, 2005). Cronpanzano and Wright (2003) define organizational justice as the rules of procedure and interpersonal practices regarding how the resulting punishments and rewards are distributed and how distribution decisions are determined. Organizational justice is the establishment of relations between the employee and the manager and the development of them without discrimination.

Job satisfaction is defined as “the financial benefit from the job and the happiness of the employee from putting something together with the people he/she works for”. If the employee can reveal something tangible, then the pride he will feel will be the source that satisfies him. According to contemporary management theories, to be satisfied with the job, it is necessary to support the learning, taking responsibility and creativity of the employee. The satisfaction created by working in such an organization will also affect the life of the employee. Otherwise, the dissatisfaction of the employee will negatively affect his life. The most important effects are briefly summarized below (Çetinkanat, 2000: 1).

The aim of the study is to reveal the effect size of teachers' perceptions of justice on their perceptions of job satisfaction. Within the scope of the purpose of the research, the sub-problems were determined as follows:

1. What is the level and direction of the effect size of organizational justice in the relationship between organizational justice and job satisfaction?

2. Are the school level, publication type, sample region, study area and sample size moderator variables in the effect of organizational justice on teachers' job satisfaction?

Correlational studies were used in this study. Meta-analysis method, which is one of the research synthesis methods, was used to determine the effects of teachers' organizational justice perceptions on burnout, job satisfaction, organizational commitment, and citizenship behaviours. The inadequacy of a single study in scientific research and the need for scientists to synthesize the results also led to the emergence of synthesis research methods (Çoğaltay, Karadağ, & Öztekin, 2014).

The universe of the research consists of studies dealing with the relationship between organizational justice and job satisfaction. The number of studies that can be reached is 57. The sample of the study consists of 19 studies including the criteria (correlational values) that can be included in the study from these 57 studies. This study was conducted with correlational data analysis, which is one of the meta-analysis types. Microsoft Office Excel 2007, SPSS, and Comprehensive Meta Analysis V3 programs were used in the research.

At the same time, moderator analysis was conducted within the scope of school level, publication type, study region, study area and sample sizes. The effect value of organizational justice on job satisfaction was calculated as $r = 0.560$. As a result of the research, it has been determined that organizational justice perception has a positive and moderate effect on teachers' perceptions of job satisfaction. As a result of the moderator analysis, it was seen that school level and publication type did not play a moderator role in the effect of organizational justice on job satisfaction. According to moderator analysis, school level ($Q_b = 5.950$, $p > .05$) and publication type ($Q_b = 0.289$, $p > .05$) were not statistically significant. In the moderator analysis, the region ($Q_b = 16.266$, $p < .05$), study area ($Q_b = 40.562$, $p < .05$) and sample size ($Q_b = 35.857$, $p < .05$) moderated the effect of organizational justice on job satisfaction appears to play a role. According to the region of the study, Mediterranean [$r = 0.660$], Eastern Anatolia [$r = 0.551$], Central Anatolia [$r = 0.588$] and Marmara [$r = 0.487$] region. Large scale effects are observed in the Aegean region [$r = 0.725$]. In the research field moderator, the effect of organizational justice on job satisfaction [$r = 0.419$], a moderate effect in the field of education [$r = 0.575$] and in the field of business [$r = 0.450$]. field not specified. In the study conducted in the field of sports sciences [$r = 1.099$], it is seen that the effect of justice on teacher job satisfaction is high. Looking at the sample size moderator, samples 101-200 [$r = 0.554$], samples 201-300 [$r = 0.503$], samples 301-400 [$r = 0.517$], samples 401-500 [$r = 0.524$] and 501 A moderate effect is observed in samples in the range of -600 [$r = 0.572$]. In the examples between 601-700 [$r = 0.725$] and in the examples between 701-800 [$r = 0.852$], it is seen that organizational justice affects teachers' job satisfaction to a large extent.

The results of the meta-analysis show that the effect of teachers' organizational justice perceptions on their job satisfaction is moderate and positive ($r = 0.560$). This finding is consistent with other (Atalay, 2005; Tan, 2006; Polat, 2007, Söyük, 2007; Polat & Celep, 2008; Titrek, 2009; Altınkurt & Yılmaz, 2010; Özgöçer, 2019; Ghnan, Jameel & Ahmad, 2019; Demir, 2016) are like the studies. Considering that the effect of teachers' perception of justice on their perceptions of job

satisfaction is moderate, it can be said that the relationship between the school administration and the teachers is one of the factors that affect the teachers and the success of the school. According to Polat and Kazak (2014), nepotism, which is one of the indicators of injustice, negatively affects the teacher's perception of justice and job satisfaction. In schools where the perception of justice is high, trust will be established between administrators and teachers, and cooperation and motivation will increase (Özgeçer, 2019).

The recommendations of the research are expressed as follows. Managers should be made aware of the perception of organizational justice. In-service trainings and mentoring practices can be organized for managers within the scope of the subject. Studies on organizational justice are increasing every year. In the coming years, the study can be repeated, and comparisons can be made by adding new research data. It was observed that the scales used in the studies did not show diversity. Researchers can try to reach different scales or create new scales.