

MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİM OKULLARI'NDA GÖREV YAPAN KÜLTÜR DERSLERİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTLERİNE İLİŞKİN ADALET ALGILARININ ADAMS'IN "ADALET KURAMI'NA GÖRE İNCELENMESİ

PERCEPTIONS OF VOCATIONAL AND TECHNICAL SECONDARY SCHOOL'S TEACHERS OF CULTURE COURSES ABOUT JUSTICE REGARDING THE ORGANIZATION ACCORDING TO ADAMS' EQUITY THEORY

Ali SABANCI¹

Arzu ENGÜR²

Başvuru Tarihi: 23.10.2021 Yayına Kabul Tarihi: 13.12.2022 DOI:10.21764/maeuefd.1013946
(Araştırma Makalesi)

Özet: Adams (1963)'a göre iki kişi arasında bir karşılaştırma söz konusu olduğunda birinde veya ikisinde birden bu karşılaştırmanın adaletsiz olduğuna dair bir algı oluşabilir. Kişi açısından ücret, eğitim, zekâ, deneyim, beceriler, kıdem, yaş, cinsiyet, etnik köken, sosyal statü ve daha da önemlisi iş için harcadığı çaba karşılaştırmaya konu olabilir. Bu çalışmada amaç Adams'ın Eşitlik Teorisine göre öğretmenlerin çalıştıkları örgüte ilişkin adalet algılarının nasıl olduğunu; bu algıların işe ve örgüte yönelik tutumlarını nasıl etkilediğini belirlemektir. Araştırma nitel araştırma yönteminde ve olgubilim desendir. Araştırma verileri görüşme yöntemi ile ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde NVIVO12 nitel araştırma paket programı kullanılarak betimsel ve içerik analizi yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, 2021-2022 eğitim öğretim yılında Antalya ilinin 5 merkez ilçesinde bulunan beş resmi Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumu'nda görev yapan ve amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yoluyla belirlenen dokuz öğretmen oluşmuştur. Yapılan çalışmada öğretmenlerin bireysel çabalarına karşılık örgütten elde ettikleri maddi ve manevi çıktıları karşılaştırdıkları bununla birlikte kendilerini buldukları örgüt içinde ve dışında çalışanlar ile kıyaslayarak duygusal bir çıkarımda buldukları, öğretmenlerin yaptıkları karşılaştırmalar sonucunda ağırlıklı olarak güdülenmelerini olumsuz yönde etkileyecek nitelikte algılara sahip oldukları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenlerin güdülenmesi, Motivasyon, Eşitlik teorisi, Yönetici, Öğretmen, Adalet algısı

Abstract: According to Adams (1963), when there is a comparison between two people, one or both may perceive that this comparison is unfair. In terms of the individual, pay, education, intelligence, experience, skills, seniority, age, gender, ethnicity, social status and effort for work can be the subject of comparison. The aim of this study is to determine how teachers' perceptions of justice regarding the organization they work for according to Adams' Equity Theory and how these perceptions affect their attitudes towards work and organization. The research is in qualitative research method and phenomenological design. Research data were collected by interview method and using a semi-structured interview form.

In the analysis of the data, descriptive and content analysis was performed using the NVIVO12 qualitative research package program. The study group of the research consisted of nine teachers working in five official Vocational and Technical Secondary Education Institutions in 5 central districts of Antalya in the 2021-2022 academic year and determined through maximum diversity sampling, one of the purposive sampling methods. In the study, it was seen that teachers compared the material and moral outputs they obtained from the organization in return for their individual efforts, and they made an emotional inference by comparing themselves with those working inside and outside the organization they were in.

Keywords: Teacher motivation, Motivation, Equity theory, Administrator, Teacher, Justice perception

Giriş

Kişi İhtiyaçlarını karşılamak için kişisel enerji havuzundan enerji kullanır. Güdülenme, kişinin, gereksinimlerini karşılamak için bu enerjiyi hangi eylemlere yönlendireceğine ilişkin seçimlerinden

¹ Prof. Dr., Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, alisabanci@akdeniz.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-2508-7339

² Dr., Antalya Milli Eğitim Müdürlüğü, arzuengur@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-3659-1004

oluşur. Yön, çaba ve süreklilik ile ilgili kararlar farklı eylemlere zaman ve enerji bırakmak açısından önemlidir. Yön, hangi eylemler üzerinde çalışılacağını, çaba, bu eylemler üzerinde ne kadar sıkı çalışılacağını ve süreklilik bu eylemler üzerinde ne kadar çalışılacağını belirtir (Pritchard ve Ashwood, 2008). Güdülenme, bir kişinin bir hedefe ulaşmak için çabalarının güçlendirildiği, yönlendirildiği ve sürdürüldüğü sürece atıfta bulunur. Bu tanımın üç temel unsuru vardır: Enerji, yön ve süreklilik. Enerji unsuru, yoğunluk, dürtü ve canlılığın ölçüsüdür. Güdülenmiş kişi çaba gösterir, daha çok çalışır. Yüksek düzeyde çaba, örgüte fayda sağlayan bir yöne yönlendirilmedikçe, olumlu iş performansına yol açmaz. Çalışanlardan beklenen çaba örgütsel hedeflerle tutarlı olmalıdır. Çalışanların bu hedeflere ulaşmak için çabalarının sürekli olması beklenir (Robbins ve Coulter, 2012). Güdüleme çalışmada işi yapma isteğinin yaratılmasıdır (Aydın, 2013a). Güdüleme bireyleri bilinçli ve amaçlı eylemlere yönelten, iç ve dış etkidir (Taymaz, 2011, s.110). Güdüleme, bireyi bir şeyi yapmak için harekete geçirmez (Demirtaş ve Güneş, 2002). Güdüleme faktörlerinin doğru tespit edilmesi, iş tatminini ve performansı olumlu etkilenmektedir. Motivasyonsuzluğun giderilmesi dışsal veya içsel etkiyle sağlanabilmektedir (Aslan ve Doğan, 2020). Örgütün bireyden beklentileri ve karşılığında bireye sunduğu kaynakların uyumu örgüt-birey etkileşiminde gereklidir (Aydın, 2014).

Örgütsel davranışta dışsal güdüleme birilerinin insanlara yaptığı bir şey, içsel güdülenme büyümeyi ve gelişmeyi sağlayıcı ortamları, koşulları oluşturarak, insanların güdülerini açığa çıkarmaktır. Bireyleri belli davranış göstermeye zorlayan içsel güçleridir. Çevresel güçler genellikle içsel güçleri harekete geçirir (Aydın, 2013a). İş görenler işin niteliği, kişilik özellikleri gibi nedenlerle içsel olarak ücret, ödül, ekstra imkânlar gibi faktörlerle dışsal olarak motive olabilirler (Aslan ve Doğan, 2020). İçsel güdüleme teorileri; ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, varolma-ilişki kurma-gelişme ihtiyaçları teorisi, çift faktör teorisi ve başarı ihtiyacı teorisi. Dışsal güdüleme teorileri; şartlandırma ve pekiştirme teorisi, eşitlik teorisi, beklenti teorisi, geliştirilmiş beklenti teorisi ve amaç teorisi (Önen ve Kanayaran, 2015). Armstrong (2009)'a göre de içsel güdülenme, insanların kendi kendine oluşturdukları faktörlerden kaynaklanabilir. Bireyler işlerinin önemli, ilginç ve zorlayıcı olduğunu hissettiklerinde; onlara makul derecede özerklik, başarı ve ilerleme fırsatları sağlandığında ve kendilerine becerilerini ve yeteneklerini geliştirme alanı bırakıldığında içsel güdülenmeden söz edilebilir. Dışsal güdüleme, insanları motive etmek için bir şeyler yapıldığında ortaya çıkar. Bunlar, teşvikler, artan ücret, övgü veya terfi gibi ödüllerden ve disiplin cezası, para cezası veya eleştiri gibi cezalardan oluşur. İçsel ve dışsal güdüleme kuramları özet olarak tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

İçsel ve Dışsal Güdüleme Kuramları.

KATEGORİ	KURAM	KURAMCI	KURAM ÖZETİ	SONUÇLARI
Araçsallık	Taylorizm	Taylor (1911)	Bir şey yaparsak, başka bir şeye yol açar. Ödüller ve cezalar performanslarıyla ilişkiliyse, insanlar çalışmaya motive olacaktırlar.	İnsanları teşviklerle motive etmeye yönelik girişimlerin temelidir.
Güçlendirme	Güdüleme süreci	Hull (1951)	İhtiyaçların karşılanmasında deneyim kazanıldığında, insanlar bazı eylemlerin hedeflere ulaşılmasına yardımcı olurken bazılarının başarısız olduğunu algırlar. Başarılı eylemler, benzer bir ihtiyaç ortaya çıktığında tekrarlanır.	Etkili davranışı olumlu yönde güçlendiren geri bildirim sağlar
Gereksinim (İçerik) Kuramı	Gereksinim hiyerarşisi	Maslow (1954)	Beş ihtiyaçtan oluşan bir hiyerarşi vardır: fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygınlık, kendini gerçekleştirme. Daha yüksek düzeydeki ihtiyaçlar, yalnızca daha düşük bir ihtiyaç (görel olarak) karşılandığında ortaya çıkar.	İnsanları motive eden çeşitli ihtiyaçlara ve tatmin edilmiş bir ihtiyacın artık motive edici olmadığı fikrine dikkat çeker.
	ERG Kuramı	Alderfer (1972)	Üç temel ihtiyaç vardır: varlık, ilişki ve gelişme.	Maslow'un kuramında göre daha basit ve daha inandırıcı bir yaklaşım.
	Yönetimsel ihtiyaçlar	McClelland (1973)	Yöneticilerin üç temel ihtiyacı vardır: başarı, bağlılık ve güç.	Yöneticilerin ihtiyaçlarına ve başarı motivasyonu kavramını vurgular.
Süreç Kuramları/bilişsel kuramlar	Beklenti Kuramı	Vroom (1964), Porter ve Lawler	Motivasyon, ödüllerin çabayı takip etme olasılığına ve ödülün değerli olmasına bağlıdır.	Çaba ve ödül (görüş alanı) arasında bir bağlantı olması gerektiği, ödülün ulaşılabilir ve değerli olması gerektiği ile ilgili kuram.
	Amaç Kuramı	Latham ve Locke (1979)	İnsanlar, zorlayıcı ancak üzerinde anlaşmaya varılmış hedefleri varsa ve geri bildirim alırsa, motivasyonları artacaktır.	Performans yönetimi, hedef belirleme ve geri bildirim için gerekçe sağlar
	Adalet/ Eşitlik Kuramı	Adams (1965)	İnsanlara adil davranılırsa daha iyi motive olurlar.	Adil ödül ve istihdam uygulamalarına sahip olma ihtiyacı.
	Sosyal Öğrenme Kuramı	Bandura (1977)	Hedeflerin değeri ve bireyin bu hedeflere ulaşma yeteneği ile ilgili beklentilerin önemini vurgular.	Performans yönetimini, öğrenme ve geliştirme uygulamalarını etkiler.
İki faktör modeli	Gereksinim Temelli Kuram	Herzberg vd. (1957)	İki grup faktör iş tatminini etkiler: (1) işin kendisine özgü olanlar; (2) ücret ve çalışma koşulları gibi işe dışsal olanlar.	Başarı, tanınma, ilerleme, özerklik ve işin kendisi gibi bir dizi temel ihtiyacı tanımlar.
X ve Y Kuramları	Güdüleme genel yaklaşımlar	McGregor (1960)	X Teorisi, insanların çabaya zorlanmaları gerektiğine dair geleneksel görüştür; Y teorisi, insanların kendilerini adadıkları hedeflere hizmet etmeyi deneyimleyeceği görüşüdür.	Örgütsel bağlılığın, ödüllerin ve bireysel ve kurumsal ihtiyaçların bütünleştirilmesinin önemini vurgular.

Kaynak: Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice. 11th Edition. Philadelphia: Cogan Page.*

John Stacey Adams (1963) tarafından geliştirilen dışsal güdüleme teorilerinden biri olan “eşitlik teorisi” ise, bireyin iş ortamında kendi çabasıyla elde ettiği çıktıyı iş yerinde diğer bir arkadaşı ile ve

aynı seviyede başka bir kurumda çalışan meslektaşları ile karşılaştırarak eşitlik yargısına vardığını belirtmektedir. Eğer birey eşitsiz bir durum algılasa bu eşitsizliğe karşı bir davranış sergileyeceği düşünülmektedir. Adams (1963) eşitlik/adalet kuramını Festinger (1957)'in bilişsel uyumsuzluk "cognitive dissonance" teorisine dayandırdığını belirtmiştir. Festinger (1957)'e göre eşitsizlik: Kişinin iş ile ilgili algıladığı kendi girdileri ve/veya çıktıları, diğerlerinin girdileri ve/veya çıktıları ile ilgili algıladıklarıyla psikolojik olarak ters yönlü bir ilişki içinde olduğunda, eşitsizlik vardır. Festinger (1957) bilişsel uyumsuzluk (cognitive dissonance) teorisini açıklarken öncelikle kişilerin içinde buldukları durumları tutarlılık ve tutarsızlık şeklinde iki kavram açısından ele alır ve tutarsızlık, kelimesinin yerine uyumsuzluk; tutarlılık, kelimesinin yerine ise ahenk/uyum sözcüklerini kullanır. Uyumsuzluk ve tutarlılık ikili kavramlar arasında bulunan ilişkilere işaret eder. Bu kavramlar bilişlerden (bilgiler) oluşur. Burada biliş çevre, kendisi veya davranışları hakkında herhangi bir bilgi, görüş veya inanç anlamında kullanılmaktadır. Bu kavramlardan bazıları kişinin ne yaptığı, ne hissettiği, ne istediği ya da ne arzu ettiği, ne olduğu ya da neye benzediği ile ilgili iken diğerleri içinde yaşadığımız dünyanda neyin, nerede olduğu; neyin, neye yol açtığı; nelerin tatminkâr, acı verici, önemsiz veya önemli olduğu ile ilgilidir. Uyumsuzluk bilişler arasında uygun olmayan ilişkilerin varlığıdır. Uyumsuzluğun bulunması halinde durum psikolojik olarak rahatsızlık vereceğinden, kişiyi uyumsuzluğu azaltmaya buna karşılık tutarlılığı artırmaya çalışmak için motive edecektir. Dengesizlik durumu gerilim üretecek ve dengeli durumlar dengesizlik durumlarına tercih edilecektir.

Adams (1963)'a göre iki kişi arasında bir değişim (karşılaştırma) söz konusu olduğunda birinde veya ikisinde birden bu değişimin adaletsiz olduğuna dair bir algı oluşabilir. Bu sıkça kişinin ücret için göstermiş olduğu çaba için söz konusudur. Kişi açısından eğitim, zekâ, deneyim, beceriler, kıdem, yaş, cinsiyet, etnik köken, sosyal statü ve daha da önemlisi iş için harcadığı çaba değişime konu olabilir. Özel koşullarda kişinin görünümü, çekiciliği, sağlığı, eş özellikleri gibi başka özellikler de değişim konusudur. Bu özellikler girdiler olarak tanımlanmıştır. Bu girdiler kişi tarafından algılandığı gibidir ve diğer tarafın girdileriyle zorunlu olarak aynı anlamda değildir. Bu girdiler, tanıma ve uygunluk olmak üzere iki farklı kavramsal özelliğe işaret eder. Her iki taraf da özelliğin varlığına inanıyorsa özellik girdi olma potansiyeline sahiptir. Yalnızca değişime konu olan kişi özelliğin varlığına inanıyorsa o özellik özelliğin atfedildiği kişinin girdisi olarak kabul edilmez. Kişi özelliğin değişime uygun olduğunu düşünüyorsa ve bunun için adil bir getiri bekliyorsa bu bir girdidir.

Değişimin diğer tarafında, bir bireyin hizmetleri için aldığı ödüller vardır. Bu çıktılar, ücret, işe özgü ödüller, kıdem tazminatları, yan haklar, iş statüsü ve statü sembolleri içerir. Girdilere benzer bir şekilde, çıktılar da tanıma ve uygunluk açısından incelenebilir. Bir değişim durumunda yalnız alıcı veya hem alıcı hem de verici bir çıktının varlığını kabul ederse, psikolojik olarak bir çıktı olma

potansiyeline sahiptir. Alıcı, bunu değişim ile ilgili görüyorsa ve onun için marjinal bir faydası varsa, bu bir çıktıdır. Alıcı bu çıktıyı değişim açısından uygun kabul ederse ve onun için düşük değer de olsa bir fayda sağlıyorsa, bu bir çıktı olarak değerlendirilebilir (Adams, 1963).

Adams (1963)'a göre eşitsizliğin varlığı, kişiyi eşitlik elde etmeye veya eşitsizliği azaltmaya motive edecektir ve bunu yapma motivasyonunun gücü, eşitsizliğin miktarına göre doğrudan değişecektir. Bu durumda kişinin eşitsizliği gidermede başvurabileceği seçenekler şöyle sıralanabilir:

1. Kişinin girdileri görece olarak başkalarının girdilerine ve kendi elde ettiği çıktılarına göre düşükse girdilerini artırabilir.
2. Kişinin girdileri görece olarak başkalarının girdilerine ve kendi elde ettiği çıktılarına göre yüksekse girdilerini azaltabilir. Kişinin çabası diğerlerinininkine ve kendi ücretine kıyasla yüksekse, çabasını ve üretkenliğini azaltabilir.
3. Kişinin çıktıları görece olarak başkalarının çıktılarına ve kendi girdilerine göre görece olarak düşükse çıktılarını artırabilir. Kişinin çabası diğerlerinininkine ve kendi ücretine kıyasla düşükse, ücret artışı elde ederek eşitsizliği azaltabilir.
4. Kişinin çıktıları görece olarak başkalarının çıktılarına ve kendi girdilerine göre görece olarak yüksekse çıktılarını azaltabilir. Bu, kişinin maaşını düşürmesi şeklinde olabilir.
5. Kişi herhangi bir eşitsizlikle karşılaştığında "alanı terk edebilir". Bu, işten ayrılma veya bir yer değiştirme, yeniden atama veya devamsızlık şeklinde olabilir.
6. Kişi girdilerini ve çıktılarını psikolojik olarak çarpıtabilir, gerektiğinde artırabilir veya azaltabilir. Ancak, çoğu birey gerçeklikten büyük ölçüde etkilendiğinden, çarpıtma genellikle zordur.
7. Kişi, diğerlerinin girdilerini ve çıktılarını artırabilir, azaltabilir veya çarpıtabilir veya onları alanı terk etmeye zorlayabilir.
8. Eşitsizlik olduğunda kişi referansını değiştirebilir.

Teoriye göre; bir çalışan hak ettiğinden veya aynı işi yapan diğer mesai arkadaşlarından az ödeme aldığını düşünüyorsa, bu kişi işletmeye ve diğer çalışma arkadaşlarına karşı düşmanlık gösterebilir. Eşitlik teorisini sadece maaş değil, çalışanın itibarı, makam, sosyal haklar, tanınırlık eşitlik teorisine değerlendirilebilir ve aşağıdaki şekilde formüle edilebilir (Şeker, 2014):

$$\frac{\text{Bireysel kazanımlar}}{\text{Bireysel olarak verilenler}} = \frac{\text{Göreceli olarak çalışma arkadaşlarının kazanımları}}{\text{Göreceli olarak çalışma arkadaşlarının verdikleri}}$$

Adams'ın eşitlik güdüleme kuramına göre, insanlar, örgüte verdiklerine karşılık örgütün kendilerine verdiklerini yeterli görmeleri durumunda, daha çok güdülenmektedirler (Demirtaş ve Güneş, 2002). Eşitlik kuramı eşitliğin olmadığına ilişkin duygunun bireyin eşitsizliği azaltma doğrultusunda güdülediğini kabul etmektedir (Aydın, 2013b). Eşitlik teorisi, çalışanların eşitsizliğe tepki olarak nasıl davranacağını ve eşitsizliği telafi edecek davranış türünü incelemiştir. Yöneticiler, çalışanlarına nasıl davrandıklarıyla ilgilenmelidir çünkü çalışanın bu muameleye ilişkin algıları örgütsel vatandaşlık davranışının seviyesini etkileyebilir (Al-Zawahreh ve Al-Madi, 2012). Bir durumun adilliğini belirlemek için birey, algılanan girdilerin ödüllere oranını karşılaştırır. Girdiler ve ödüller, sırasıyla bir bireyin neye katkıda bulduklarını ve bir ilişkiden ne aldıklarını algıladıkları olarak tanımlanır. Bir girdi veya ödül için verilen ağırlık öznedir (Disley, Hatton ve Dagnan, 2009). Bireysel psikolojide bireyin dış dünya ile ilişkilerini incelemek ve düşüncelerinde oluşturduğu dış dünyayı gözlemlemek gerekir. Kişi kendine dış dünya ile ilişkilerine göre limitler koyar. Bu sınırlar kalıtsal ya da çevresel faktörler ile değil, dış çevre ile ilişkiler sonucunda belirlenir (Adler, 1935). Eşitlik teorisi, eşit olmayan oranların kişide gerilim ürettiğini belirtir. Bu gerilim, kişinin girdilerini veya çıktılarını bilişsel olarak çarpıtması, durumu terk etmesi/bırakması, durumu değiştirmesi, girdiler (örneğin, birinin performansının çabasını veya kalitesini artırma/azaltma) veya çıktılarda değişime yönelme, kişinin kendini karşılaştırdığı birimi değiştirmesi yoluyla hafifletilebilir (Latham, 2007).

Bu çalışmanın amacı, Adams'ın "Eşitlik (Equity) Teorisi"ne göre "Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları"nda görev yapan kültür dersleri öğretmenlerinin adalet algılarının nasıl olduğunu; bu algıların işe ve örgüte yönelik tutumlarını nasıl etkilediğini belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıda yer alan sorulara cevaplar aranmıştır. Öğretmenlerin görüşlerine göre;

- 1- Öğretmenlerin çalıştıkları okulda (işe yönelik eğitim, deneyim, yetenek, kıdem, konum, iş için harcanan çaba, iletişim becerileri ve teknik beceriler vb.) girdilerine ilişkin algıları nedir?
- 2- Öğretmenlerin a) çalıştıkları okulda girdilerine karşılık elde ettikleri çıktılara (ücret, unvan, çalışma koşulları, takdir, iş doyumunu vb.) ilişkin algıları ve b) bu algılarının işe ve örgüte yönelik tutumlarını nasıl etkilediğine ilişkin görüşleri nedir?
- 3- Öğretmenlerin a) kendilerini okul içinde başka arkadaşları ile karşılaştırdıklarında elde ettikleri çıktılara (ücret, unvan, çalışma koşulları, takdir, iş doyumunu vb.) ilişkin algıları ve b) bu algılarının işe ve örgüte yönelik tutumlarını nasıl etkilediğine ilişkin görüşleri nedir?
- 4- Öğretmenlerin a) kendilerini öğretmenlik mesleği dışında bir meslekte çalışan kişilerle karşılaştırdıklarında elde ettikleri çıktılara (ücret, unvan, çalışma koşulları, takdir, iş

doyumunu vb.) ilişkin algıları ve b) bu algılarının işe ve örgüte yönelik tutumlarını nasıl etkilediğine ilişkin görüşleri nedir?

Yöntem

Bu çalışma nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseninde tasarlanmıştır. Nitel araştırma, bireyler ve gruplar arasındaki sosyal ve bireysel problemlerin derinlemesine incelenmesidir. Olgubilim deseni farkında olduğumuz ancak ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır. Olgu bilim çalışmasında araştırmacılar tarafından katılımcıların bir kavrama, bir olaya ya da bir olguya hangi anlamları yükledikleri belirlenmeye çalışılır ve bu süreçte “neden” ve “nasıl” sorularının cevapları aranır (Creswell, 2014; Bayar ve Bayar, 2015; Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Çalışma Gurubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2021-2022 eğitim öğretim yılında Antalya ilinin 5 merkez ilçesinde (Muratpaşa, Konyaaltı, Aksu, Döşemealtı, Kepez) bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 5 resmi Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumu'nda görev yapan dokuz öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Bu çerçevede ilçelerden birer okul çalışma grubuna dahil edilmiştir. Bu okulların her birinden öğrenim düzeyi, branş, cinsiyet ve kıdem değişkenleri gözetilerek ikişer öğretmenin seçilmesine özen gösterilmiş ve gönüllülük esasına göre katılımları sağlanmıştır. Öğretmenlerden biri ile yapılan görüşme isteği üzerine analiz dışı tutulmuştur. Sonuç olarak öğretmenlerde çalışma grubu 9 kişiden oluşmuştur (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s.120).

Veri Toplama Yöntemi (Veri Toplama Aracı, Verilerin Toplanması ve Geçerlik)

Veri toplama yöntemi olarak nitel araştırma yöntemlerinden görüşme yöntemi kullanılmıştır. Olgubilim araştırmalarında başlıca veri toplama yöntemi görüşmedir. Görüşme, iki veya daha fazla birey arasında gerçekleşen karşılıklı etkileşim, olarak tanımlanmaktadır (Creswell, 2014; Bayar ve Bayar, 2015; Yıldırım ve Şimşek, 2011). Veri toplamak amacıyla ilgili alanyazın incelenerek yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuş ve uzman görüşüne sunulmuştur. Görüşme formunun birinci bölümünde kişisel bilgilere ilişkin sorulara, ikinci bölümünde öğretmenlerin iş yaşamlarındaki eşitlik algılarına ilişkin düşünceleri ile ilgili görüşlerini belirlemek üzere açık uçlu ana ve sonda sorulara yer verilmiştir. Bu sorular Adams'ın ortaya koyduğu çerçevede birinci olarak kişinin örgütünde kendi girdi ve çıktılarını karşılaştırmayı, ikinci olarak kişinin örgütündeki kendi girdi ve elde ettiği çıktıları ile iş arkadaşlarının girdi ve çıktılarını karşılaştırmayı ve üçüncü olarak da kişinin

kendi örgütündeki girdileri ve elde ettiği çıktılarla kendisine denk saydığı bir başka kurumda görev yapan birinin örgütündeki girdilerini ve çıktılarını karşılaştırmasına dayalı olarak tasarlanmıştır. Araştırmacılar, araştırmanın tüm aşamalarında mümkün olduğunca objektif olmaya dikkat etmiştir. Kodlama sürecinde uzman görüşüne başvurularak ve kodlamalar ayrıntılı bir şekilde ifade edilerek geçerlik artırılmaya çalışılmıştır. İç geçerlik açısından verilerin tutarlılığı, anlamlılığı, yansızlığı, kavramsal çerçeveye uyumluluğu dikkate alınmıştır. Dış geçerlik açısından ise kuramlarla tutarlılık, başka araştırma bulguları ile test edilebilirlik, örneklemin çeşitliliği, benzer durumlar ile genellenebilirlik ölçütleri dikkate alınmıştır. Araştırma sonunda elde edilen bulgular katılımcılar ile paylaşarak katılımcıların deneyimleri ve genel fikirleri ile uyumlu olduğu belirtilerek katılımcıların teyidi alınmıştır. Görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde katılımcıların Ö₁,... Ö_n şeklinde kodlanması yoluna gidilmiştir. Bulgular, katılımcı görüşlerinden yapılan doğrudan alıntılarla desteklenerek açıklanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s.120).

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde NVIVO12 nitel araştırma paket programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde betimsel ve içerik analizi teknikleri kullanılmıştır (Creswell, 2014; Yıldırım ve Şimşek, 2011). Betimsel analizde özetlenen ve yorumlanan veriler, içerik analizinde daha derin bir işleme tabi tutulur ve betimsel bir yaklaşımla fark edilmeyen kavram ve temalar bu analiz sonucu keşfedilir. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Bulgular öncelikle daha önce belirlenmiş kavramlara ve temalara göre; daha sonra ise verilerden çıkarılan kavramlara göre betimsel ve içerik analizine tabi tutulmuştur. Betimsel ve içerik analizi sürecinde ortaya çıkan kodlardan yola çıkılarak temalar oluşturulmuştur (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.259).

Bulgular

Bu bölümde Türk Milli Eğitim Sistemi'nde çalışan Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulu öğretmenlerinin örgüte ilişkin adalet algılarını ve bu algıların işe ve örgüte yönelik tutumlarını nasıl etkilediğini belirlemektir. Bu amaçla alt problemlere ilişkin bulgular aşağıda sunulmuştur.

Öğretmenlerin Çalıştıkları Okulda (İşe Yönelik Eğitim, Deneyim, Yetenek, Kıdem, Konum, İş İçin Harcanan Çaba, İletişim Becerileri ve Teknik Beceriler vb.) Girdilerine İlişkin Algıları ile İlgili Bulgular

Birinci alt problemde ilk olarak çalışma gurubunun branş, cinsiyet, kıdem ve öğrenim durumuna ilişkin demografik girdileri daha sonra da işe yönelik eğitim, deneyim, yetenek, kıdem, konum, iş için harcanan çaba, iletişim becerileri ve teknik beceriler vb. konularda algıları sunulmuştur.

Çalışma gurubunun branş, cinsiyet, kıdem ve öğrenim durumuna ilişkin girdileri aşağıdaki tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Çalışma Gurubunun Demografik Özellikleri.

	Branş	Cinsiyet	Kıdem	Öğrenim durumu
G1	İngilizce	Kadın	16 yıl	Yüksek lisans
G2	Tarih	Erkek	18	Yüksek lisans
G3	Coğrafya	Kadın	22 yıl	Lisans
G4	Coğrafya	Kadın	25 yıl	Lisans
G5	Rehberlik	Kadın	20	Lisans
G6	İngilizce	Kadın	21	Lisans
G7	Edebiyat	Kadın	24	Lisans
G8	İngilizce	Kadın	20	Lisans
G9	Matematik	Erkek	18	Yüksek lisans

Çalışma gurubunun adalet kuramı açısından girdi olarak anlamlandırılabilen deneyim, kişisel gelişim çabaları, iş için harcadıkları çaba/işe yönelik tutum, yeterlik, yetenek ve teknik becerilerine ilişkin algıları aşağıda sunulmuştur.

Deneyim. Katılımcıların bütünde değerlendirildiğinde, deneyim açısından yurt dışında öğretmenlik tecrübesi, meslekte geçirilen sürede elde edilen tecrübeler, farklı şehirlerde bulunan okullarda çalışarak farklı sosyo-ekonomik ve kültürel çevrelerde öğretme ve öğrenme sürecine ilişkin kendini farklı yönleriyle geliştirme fırsatı bulmuş olma, farklı öğretim kademelerinde görev yaparak farklı gelişim seviyelerindeki öğrencilerin öğrenme süreçleri ile ilgili kendini geliştirme, hatalarından öğrenme ve olgunlaşma gibi kapsamlı girdilere sahip oldukları görülmektedir. Bu konuda ifade edilen görüşler şöyledir. *G1:Yurtdışı öğretmenliğe gittim. Deneyimlerim sebebiyle kendimi bir tık yukarıda görüyorum diyebilirim. Milli eğitimde her düzeydeki kurumda çalıştım diyebilirim. İlkokul, ortaokul, lise, meslek lisesi, şu an Anadolu lisesinde çalışıyorum. Farklı yerlerde farklı kurumları gördüm. G3:Mesleğimde kendimi iyi bir yerde görüyorum. G8:Deneyim ve kıdem olarak, harcadığım çaba değerlendirildiğinde iyi olduğumu düşünüyorum. G9:Öğretmenlik açısından tecrübeli olduğuma inanıyorum. G5:Şu anki deneyimime keşke başlarda sahip olsaydım. Üniversitede verilen eğitimin bu anlamda yetersiz olduğunu düşünüyorum. Dönemsel hatalar yapsam da hatalarımı kabul etme olgunluğuna eriştiğimi düşünüyorum. G7:Değişik şehirlerde görev yaptım. Bunların hepsi bir tecrübe.*

Kişisel ve mesleki gelişim. Katılımcı öğretmenlerin lisansüstü öğrenim, proje üretme, yurt dışı deneyimi, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım, farklı ülkelerin eğitim uygulamalarından yararlanma, belgesel izleme, iletişim becerilerini geliştirme, kaynak inceleme gibi kişisel ve mesleki gelişim çabaları açısından da önemli girdilere sahip oldukları anlaşılmaktadır. Katılımcılar gelişim çabalarını şu sözlerle ifade etmişlerdir: *G1:Mezun olduğum üniversite gayet iyiydi. Eğitim yönetiminde yüksek lisans yaptım. Yurtdışına gittim, dönünce milli eğitimde öğretmenliğe başladım. Hizmet içi eğitim kursları ve projeler ile tanıştım. G5:UNICEF ortaklığında bir projede eğitimler almıştım. Bunların mesleki gelişimim de çok etkili olduğunu düşünüyorum. Japonlardan ve Fransızlardan aldığım eğitimler oldu. Farklı kültürlerden aldığım eğitimlerle farklı anlayışları, farklı psikolojik yaklaşımları görme şansım oldu. Okumayı çok seviyorum. Kendi işimle ilgili yayınları okuyorum ve sosyal medyadan ilgili paylaşımları takip ediyorum G4:Belgeselleri, yayınları, dünyadaki değişimleri takip ediyorum. Öğrencilerle olan iletişimimin iyi olduğunu düşünüyorum. G8:İletişim becerilerimin iyi olduğunu düşünüyorum. G9:İletişimlerimi iyi kurmaya işimi iyi yapmaya çalışıyorum. Yöneticilik arzum nedeniyle yüksek lisans yapma gereği duydum..*

İş için harcanan çaba/işe yönelik tutum. Katılımcılar ağırlıklı olarak kişisel gelişime önem verdiklerini, farklı projelerde görev alarak, öğretmeyi yaşam amacı şeklinde benimseyerek, elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışarak, okulun kültürüne uymaya, olumlu katkı sağlamaya çabalayarak öğrencilere daha fazla yararlı olabileceği arzusu ile görev yaptıklarını öğrencilere öğretebilmekten elde edilen hazzın değerli olduğunu belirtmişlerdir. Bu konudaki görüşleri şöyledir: *G1:Üstüne daha ne yapabilirim, kendimi nasıl geliştirebilirim hep düşündüm. Uluslararası projeler yaptım. G2:Kendimi iş için çaba harcama bakımından ortada görüyorum. G8: Herkes kendini iyi görüyordur mutlaka. Elimden geleni yapıyorum. G9:Deneyimleri yaşayarak öğreniyorum. Bu okula huzurla gelinmesini istiyorum. Herkesin buraya gelmek istediği, çalışmak istediği bir okul olduğunu görüyorum. G7:İyi, deneyimli bir öğretmenim, eğitimci bir aileden geliyorum. Dünyaya geliş amacımın öğretmek-öğretmek olduğuna inanıyorum. Çocukların öğrendiğini görmek bana zevk vermiştir.*

Yeterlik, yetenek ve teknik beceriler. Katılımcı öğretmenlerin çoğu öğretmenlik yeterlik, yetenek ve teknik beceriler açısından kendileri ile ilgili olumlu görüşlere sahiptir. Bu çerçevede öğretmenlerin alan uzmanlığı, pedagojik formasyon ve genel kültür açısından kendilerini yeterli gördükleri anlaşılmaktadır. Bu konuda katılımcıların görüşleri şöyledir: *G7:Herzaman tahtanın önünü bir tiyatro sahnesi gibi görmüşümdür. Elbette işime hâkimim. Bitirdiğim üniversite, eğitimci bir aileden geliyor olmam, eğitimcilerin arasında büyüdüm. G9:Bunun teknik ve iletişim becerilerimi geliştirdiğini düşünüyorum. Kendimi iyi görüyorum ama yeterli görmüyorum. G3:Mesleki yeterliliğimin iyi olduğunu düşünüyorum. G4:Öğretmenlik bilgi ve becerisi açısından kendimi*

oldukça yeterli buluyorum. G5: Edindiğim bilgileri doğru yerlerde kullanabildiğimi görüyorum. G6: Yeterlilik değişken bir kavram ama ben yeterli düzeyde bilgi verebileceğimi biliyorum.

Öğretmenlerin a) Çalıştıkları Okulda Girdilerine Karşılık Elde Ettikleri Çıktılara (Ücret, Unvan, Çalışma Koşulları, Takdir, İş Doyumu vb.) İlişkin Algıları ve b) Bu Algılarının İşe ve Örgüte Yönelik Tutumlarını Nasıl Etkilediğine İlişkin Görüşleri ile İlgili Bulgular

a) Öğretmenlerin çalıştıkları okulda girdilerine karşılık elde ettikleri çıktılara (ücret, unvan, çalışma koşulları, takdir, iş doyumunu vb.) ilişkin algıları

Çalışma koşulları. Katılımcılardan bazıları, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumunda branşları ile ilgili etkili öğretim olanaklarına sahip olmadıkları, öğrencilerden kendilerini olumlu motive edecek dönütler alamadıkları, hayal kırıklığı yaşama korkusuna sahip oldukları, algısına sahiptir. Katılımcılardan bazılarının görüşleri şöyledir: G3: *Buraya geldikten sonra burası meslek lisesi olduğu için ve ben kültür öğretmeni olduğum için öğrencide başarı elde edemiyorum. Çünkü kendimi yenilemeye güdüleyen bir öğrenci kitlesi yok. Bilgimi kullanamadığım için köreliyorum.* G6: *Yapabileceklerim olduğunu ama imkânlarım kısıtlı olduğu için yapmama yolunu seçtiğimi düşünüyorum. Hayal kırıklığı yaşamaktansa yapmamayı tercih ediyorum. Yetersiz olduğumu düşünmüyorum.* G2: *Çok büyük beklentilerim olmadığı için kabullendim diyebilirim. Zaten en başından koşulları biliyordum.* G4: *Kötü hissediyorum. İstedğim faaliyetleri yaptırılmıyor. Çalışma koşullarını yeterli bulmuyorum.*

Takdir edilme. Öğretmenlerden bazıları hem yönetsel açıdan yeterli takdir görmediklerini hem de öğrenci başarısı ile ilgili dönütlerin kendilerini mutsuz ettiğini ifade etmektedir. Öğretmenlerden bazılarının görüşleri şöyledir: G3: *O kadar uğraşıyorum, sınıfta atmadığım takla yok ama aldığım dönüt yok. Mesleğimde doyum hissetmiyorum. Burada çalıştığım süre arttıkça yeterliliğimin azalacağını düşünüyorum.* G4: *Takdir görmüyorum.* G6: *Yaptığın işin karşılığını öğrenci bazında almak ve amir tarafından takdir edilmek daha motive edici olabilir. Takdir edilmenin yetersiz olduğunu düşünüyorum.* G8: *Öğrencilerden alınan geri dönütler, emeğimizin karşılığını maalesef alamıyoruz.*

Ücretten elde edilen doyum. Öğretmenlerin bir kısmı elde ettikleri ücretin ikinci derece önemli olsa bile çabalarının karşılığı olmadığını belirtmektedir. Bu konuda bazı öğretmenlerin görüşleri şöyledir: G1: *30 saat ders fiziksel anlamda yoruyor o zaman maddi anlamda emeğimin karşılığını alamadığımı düşünüyorum.* G4: *Ücretim yeterli değil.* G6: *Ücret bizim için ikinci planda kalıyor sanki. İşin dinamik noktası bu bence ama tatmin edici değil.*

b) Öğretmenlerin çalıştıkları okulda girdilerine karşılık elde ettikleri çıktılara (ücret, unvan, çalışma koşulları, takdir, iş doyumu vb.) ilişkin algılarının işe ve örgüte yönelik tutumlarını nasıl etkilediğine ilişkin görüşleri

Katılımcıların, bütünde değerlendirildiğinde, sahip oldukları girdilerle elde ettikleri çıktıları karşılaştırdıklarında elde ettikleri algıların sonuçları ile ilgili iki görüşü yansıttıkları anlaşılmaktadır. Birinci olarak öğretmenler daha etkili ders planlaması dâhilinde yaratıcı materyal ve etkinlikler kullanabilecekken imtina ettiklerini, bu olumsuz algıların isteksizlik ve yılgınlık hislerini ortaya çıkardığını, iş doyumlarının düşük olduğunu düşünmektedir. İkinci olarak öğretmenler her ne kadar sahip oldukları girdilerle elde ettikleri çıktıları karşılaştırdıklarında olumsuz algılara sahip olsalar da daha etkili öğretim plan ve uygulamalarından vazgeçemediklerini ve bu durumların performanslarına olumsuz yansımaya izin vermediklerini vurgulamaktadırlar. Birinci görüş ile ilgili öğretmenlerin görüşleri şöyledir: *G3:İş doyumum hiç yok. Öğrenci üzerinde elde ettiğim etki anlamında kendimi yetersiz görüyorum. G6: Yapabileceklerim olduğunu ama imkânlarım kısıtlı olduğu için yapmaktan imtina ettiğimi düşünüyorum. Bende yılgınlık, isteksizlik, boş vermişlik hissiyatı yaratıyor. G4:İş doyumum yok. Öğrenme isteğim azalıyor. İsteki performansıma yansıdığını düşünmüyorum. İkinci görüş ile ilgili olarak da öğretmenler şöyle konuşmuşlardır: G1:İşimde daha da verimli nasıl olabilirim? Bunları düşünüyoruz. Daha farklı materyaller nasıl kullanabiliriz? Düşünüyoruz. Ben genelde pozitif düşünüyordum, motivasyonum yüksek. G2:Bu hislerim işteki performansıma yansımada. G7:Ben gittiğim okulu sahipleniyorum. Orası benim evimden daha fazla vakit harcadığım yer.*

Öğretmenlerin a) Kendilerini Okul İçinde Başka Arkadaşları ile Karşılaştırdıklarında Elde Ettikleri Çıktılara (Ücret, Unvan, Çalışma Koşulları, Takdir, İş Doymu vb.) İlişkin Algıları ve b) Bu Algılarının İşe ve Örgüte Yönelik Tutumlarını Nasıl Etkilediğine İlişkin Görüşleri ile İlgili Bulgular

a) Öğretmenlerin kendilerini okul içinde başka arkadaşları ile karşılaştırdıklarında elde ettikleri çıktılara (ücret, unvan, çalışma koşulları, takdir, iş doyumu vb.) ilişkin algıları

Çalışma koşulları. Katılımcı öğretmenlerin çoğunluğunun daha olumsuz koşulları düşündüklerinde kendi koşullarını olumlama, yönetimin şartları iyileştirme çabası göstermemesi, öğretmenlerden bazılarının gerçeği yansıtmayan yüksek notlar vermesi ile kendi hakkında ortaya çıkan olumsuz imaj nedeniyle mağdur hissetmeleri, öğretmenlerde işi şeklen yapmış olma ve bir an önce okuldan ayrılma eğiliminin kolayca gözlenebilmesi, yöneticilerin istenmeyen öğretmen davranışlarına karşı kişiden kişiye değişen yaklaşımları, hak kullanımının ihlali ve derslerin

gerektirdiği araç-gereç vb. ihtiyaçların karşılanmaması gibi ağırlıklı olarak olumsuz çalışma şartlarına dikkat çektiği görülmektedir. Bu konuda öğretmenlerin ifadeleri şöyledir: *G1:Koşulları daha kötü bir okulda çalışan arkadaşım var. Koşulların kötü bir yerde kimse çalışmak istemez. G5:Çok iyi hissetmiyorum. İdari anlamda motive edici bir şey yapıldığını düşünmüyorum. Vicdan ve adalet, sempati ve empati çok karıştırılıyor bence. Öğrencinin ihtiyaçları görülse bile içinde bulunduğu durum sempati duyularak iyileştirilmeye çalışılıyor. Daha çok notları yükseltiyor. G8:Kâğıt üstünde yapılan işler olarak görüyorum. Motive edici unsurlar yok. Zorunlulukları halledip işleri bitirme telaşı içindeyiz daha çok. G3: Başka arkadaşım derse geç giriyor ya da sınav yapacağız 20 dk. sonra geliyor ve idare buna göz yumabiliyor. Ben mazeret izin hakkımı kullanmak istediğimde alamadığım zamanlar oldu. O zaman bende yapan da aynı yapmayan da aynı diyorum. G6:Alanım dışında başka işlerle uğraşmanın beni yordüğünü düşünüyorum. Dil öğretmeniyim ama imkânlarım, müfredatım, ders saatim uygun değil.*

İş doyum. İş doyum ile ilgili olarak bazı öğretmenler başka öğretmenlerle somut bir karşılaştırma yapmadıklarını ve daha olumlu örneklerin üzerlerinde olumlu etkiler yaptığını belirtirken bazı öğretmenler ise takdir edilmeme ve yükselme olanaklarının bulunmaması ile doyumsuzluk duygusu oluştuğunu belirtmektedir. Öğretmenlerin ifadeleri şöyledir: *G1:Daha iyi öğretmen dediğim de oluyor, benden çok daha kötü, problemleri mi var acaba diye düşündüğüm de oluyor. Yaptığım işi seviyorum. G8:Takdir, unvan vb. şeylerde gelmiyor. Standart şeyler geliyor. Alınan extra bir şey yok dolayısı ile doyum da olmuyor. G7:Benim dedelerim, annem, babam memurdu ve memuriyete başlarken çok uzayıp kısalmayacağımı bilerek öğretmenliği sevdiğim için bu işe başladım. Karşılaştırmıyorum, çünkü bu kişisel bir duygu. Birinin ihtiyacı olduğunda benim mesaim bitti ben gidiyorum diyemiyorum. G2:İşini benden iyi yapan insanların beni olumlu motive ettiğini düşünüyorum. Karşılaştırdığımda negatif duygulara kapılmıyorum.*

Takdir edilme. Katılımcı öğretmenlerin bazıları kendi girdileri ve elde ettikleri çıktılar ile öğretmen arkadaşlarının sahip oldukları girdiler ile çıktılar karşılaştırdıklarında gösterilen okullarında öğretmenler arasında farklı çaba ve performansın hakkaniyetle değerlendirilmediği, gösterilen çabanın nitelik ve nicelik olarak gözlemlenmesi ve değerlendirilmesi için bir çaba olmadığı, cesaret kırıcı durumların söz konusu olabildiği, yönetimin başarı duygusu hissettirecek bir uygulama yapmadığı yönünde olumsuz görüşler dile getirmişlerdir. Bu konudaki görüşler şöyledir: *G5:Çok iş yapan ile hiç iş yapmayan aynı koşullarda değerlendiriliyor. Burada öğretmen arkadaşların takdiri, sana teşekkür etmesi motive edici oluyor. Anlatma becerisi, sınıfı yönetme becerisi, çocukları olduğu gibi kabullenmek ve ihtiyaçlarını görmek önemli. Herkes bunu aynı ayarda yapamıyor. G8:Aynı işi yaptığımız halde yapıyor gibi görünen ama yapmayan insanlar da var. Bunları gördüğün zaman neden o kişi yapmıyor duygusu oluşuyor. Genel olarak motivasyon*

görmüyorum herkesin işinin gereğini yapıp gitme isteği var. Motive unsurları eksik buluyorum. G1:Bazen cesaretimizi kıran durumlar da oluyor. G6:Kendimi başarılı hissettirecek duyguyu yaşayamıyorum. Boş vermiş insanların takdir edildiğini gördükçe boş verme isteğim artıyor. Benden çok daha fazla çalışanları da gördüğümde kendimi kötü hissediyorum.

Ücretten elde edilen doyum. Katılımcı öğretmenlerin çoğu ücretten elde edilen doyum boyutunda kendi girdileri ve elde ettikleri çıktılar ile öğretmen arkadaşlarının sahip oldukları girdiler ile çıktılarını karşılaştırdıklarında farklı görüşlerin ortaya çıktığı söylenebilir. Buna göre öğretmenlerin öğretmenlik mesleği ile ilgili performansta ücretin ikincil derecede önemli olmakla beraber meslek dersi öğretmeni ile kültür dersi öğretmenlerinin elde ettikleri ücretlerin kültür dersi öğretmeni aleyhine moral bozucu nitelikte olduğu, genel olarak gösterilen çaba ile elde edilen ücretin adil olmadığı, elde edilen ücretin yetersiz olduğu, iş yükü ile orantılı bir ücret anlayışı bulunmadığı ve ek dersler için ödenen ücretin olumlu karşılandığı görüşünde oldukları söylenebilir. Bu konuda öğretmenlerin görüşleri şöyledir: *G2:Öğretmenlik vicdan işi. Ücret ile ölçülüyor. Ücret adaletsizliklerinden negatif etkileniyorum. Aynı işi yapıyoruz. Meslek öğretmeni ve kültür öğretmenin aldığı para farklı. G8:Ücret açısından farklı olduğumuzu düşünmüyorum. Okulumuzun koşulları, öğrenci potansiyeli gibi durumlar sebebiyle emeğimizin karşılığını alamadığımızı düşünüyorum. G7:Aslında sınavlardan, ek derslerden para alıyoruz yani çalışırsak para kazanıyoruz. Özeleştiri yapmak lazım. G9:Bazı okullardaki iş yükü daha az fakat aynı maaşı alıyoruz. Ama yaptığım işi seviyorum ve ücreti az bulmuyorum işimi yapmaya çalışıyorum. G8:Manevi doyum yok. Çünkü ücret olarak müthiş miktarlar kazanmıyoruz ve hepimiz aynı parayı kazanıyoruz.*

b) Öğretmenlerin kendilerini okul içinde başka arkadaşları ile karşılaştırdıklarında elde ettikleri çıktılara (ücret, unvan, çalışma koşulları, takdir, iş doyumunu vb.) ilişkin algılarının işe ve örgüte yönelik tutumlarını nasıl etkilediğine ilişkin görüşleri

Katılımcı öğretmenlerin, bütünde değerlendirildiğinde, kendi girdileri ve elde ettikleri çıktılar ile öğretmen arkadaşlarının sahip oldukları girdileri ile çıktılarını karşılaştırdıklarında iki önemli sonuca vurgu yaptıkları belirlenmiştir. Bunlardan birincisi kolay ders işleme, işini kalitesini azaltma, günü kurtarma, okulla ilgili etkinliklere katılma isteğinde azalma, yöneticilerle görüşmekten ve ilişki kurmaktan kaçınma, başka ilgi alanlarına yönelme, yılgınlık hissi, çabayı azaltma, çalışmada isteksizlik gibi duygulardan başka okula tayin isteme, işi bırakma isteği, iş değiştirme isteği ve emekli olarak işten ayrılma arzusu gibi duygu ve düşüncelere kapıldıklarını ifade etmişlerdir. Bu konuda öğretmenlerin görüşleri şöyledir. *G1:Bugün de böyle geçsin dediğimiz oluyor. Şartlar işe karşı performansımızı etkiliyor. Aynı maaşa karşılık daha fazla iş yükü verilen durumlar olabiliyor. Bu motivasyonunuzu ve işinizin kalitesini etkiliyor. G3:Yöneticimin verdiği desteği yetersiz bulduğum için girdiğim dersin dışında aktiviteye girme isteğim kalmadı. Bir an önce zamanım dolsa da emekli*

olsam diyorum ve başka okula tayin istiyorum. İşi bırakma, iş değiştirme isteği duyuyorum. Sınıf içindeki faaliyetlerim dışında bir şey yapmak istemiyorum. Takdir görmüyorum. G6:İşi yavaşlatma olmuyor ama işini yapmaya kalktığı anda sistemde seni yıldırان şeylerle karşılaşıyorsun. Duvara çarpmak gibi. Sonra bakıyorsun duvara çarpmaktansa gerekeni yapıp çekileyim demeyi tercih ediyorsun. 21 sene sonra geldiğim nokta bu. G4:Çalışma isteğimi düşürüyor. Başka bir işe yönelme isteği duyuyorum. G5:Bazen hiçbir şey yapmayım istiyorum. Ben mi kurtaracağım tek başına diyorum. G8:Adaletsizlik duygusunu manevi doyumsuzlukta yaşıyorum. Emeğimin karşılığını alamamak adaletsizlik duygusu yaratıyor.

Katılımcı öğretmenlerin çoğunun kendi girdileri ve elde ettikleri çıktılar ile öğretmen arkadaşlarının sahip oldukları girdiler ile çıktıları karşılaştırdıklarında vurguladıkları ikinci önemli sonuç ise söz konusu olan insan yetiştirmek olduğu için tüm olumsuz duygu ve düşüncelerini bastırarak görevlerinin gerektirdiği insani ve profesyonel davranışları sergiledikleridir. Bu konuda öğretmenlerin görüşleri şöyledir: *G3:İş performansımı düşürme isteğim olmuyor. Sınıfa girdiğim de öğrenci ile baş başa kalınca elimden geleni yapmak istiyorum. G5:Kenardan izliyim diyorum ama öğrencileri çok önemsiyorum ve dayanamıyorum. Bu nedenle karşılaştırma yaparak bir yargıya varmak bu meslekte çok zor. Ben eğitim fakültesindeyken bir öğretmenimiz; “Size teslim edilenin kendi çocuğunuz olduğunu düşünün, siz olsaydınız size teslim eder miydiniz?” Böyle düşünün derdi. Böyle düşününce yaptığınız işe de saygınız artıyor. G6:Ben ortada bir yerdeyim. İşimi yapmaya çalışıyorum boş vermiş değilim. G1:Kendimi geliştirmeliyim duygusu uyanıyor genellikle. Ben işimi sevdiğim için farklı iyi ne yapabilirim düşünüyorum.*

Öğretmenlerin a) Kendilerini Öğretmenlik Mesleği Dışında Bir Meslekte Çalışan Kişilerle Karşılaştırdıklarında Elde Ettikleri Çıktılara (Ücret, Unvan, Çalışma Koşulları, Takdir, İş Doyumu vb.) İlişkin Algıları ve b) Bu Algılarının İşe ve Örgüte Yönelik Tutumlarını Nasıl Etkilediğine İlişkin Görüşleri ile İlgili Bulgular

a) Öğretmenlerin kendilerini öğretmenlik mesleği dışında bir meslekte çalışan kişilerle karşılaştırdıklarında elde ettikleri çıktılarına (ücret, unvan, çalışma koşulları, takdir, iş doyumu vb.) ilişkin algıları

Çalışma koşulları. Öğretmenler, bütünde değerlendirildiğinde, kendilerini öğretmenlik mesleği dışında bir meslekte (serbest) çalışan kişilerle karşılaştırdıklarında çalışma koşulları bakımından sahip oldukları koşullar hakkında olumlu görüşlere sahip olduklarını; bu koşulların özel eğitim kurumları söz konusu olduğunda daha olumlu değerlendirildiğini; diğer devlet memurları ile yapılan karşılaştırmada ise olumsuz görüşlere sahip olduklarını belirtmektedir. Öğretmenler, karşılaştırma konusu edilen diğer devlet kurumları çalışanlarına (öğretmenler arasında diğer kurum

çalışanlarının şartlarının daha zorlayıcı olduğunu düşünen öğretmenler de öğretmenlerin çalışma şartlarının daha zorlu olduğunu düşünen öğretmenler de bulunmaktadır.) göre eğitim çalışanlarına sağlanan sosyal yararların (kamp, öğretmen evi vb.) kurum çalışanlarına daha az kullandırıldığı, ek maddi faydaların yapılan ek işlerle ilişkilendirilmediği, maaşlarının daha az olduğu ve bürokratik işlemlerin zaman kaybına yol açtığı görüşündedir. Bu konuda öğretmenlerin görüşleri şöyledir: *G7:Ben koşullarımın iyi olduğunu düşündüğüm için işime motiveyim. Masa başında çok rahat memurlar var. Diğer devlet memurları ile karşılaştırsak öğretmenlerin çalışma koşulları iyi değil ama özel ile karşılaştırsak bence iyi. G3:Her kurumun kampında çalışanların uygun fiyatlarda tatil yapma şansı var. Öğretmen evlerini herkes kullanıyor ve ücreti otel fiyatı ile aynı. Bir mühendisin işi araziye çıkmak iken, bunu yaptığında ücret alıyor ve maaşı daha iyi. Ama benden çok çalıştığını düşünmüyorum. G6:Kötü hissediyorum. Farklı memurların koşullarının daha iyi olduğunu görüyorum ve öğretmenlere her zaman bunlarla yetinsinler mantığı var. G9:Biz okul olarak diğer kurumdaki çalışanlardan daha çok çalışıyoruz. Çünkü sabah 7 den akşam 7 ye kadar eğitim var. Ama ücret olarak çok daha az aldığımızı düşünmüyorum. G8:Formal işler boşa harcanan zaman ve kağıt israfi. Öğretmenlerin bazıları kendilerini öğretmenlik mesleği dışında bir meslekte çalışan kişilerle karşılaştırdıklarında takdir edilme bakımından sistem boyutunda yetersizliğe vurgu yapılmaktadır. Bu konuda örneğin “G2:sistemde ödüllendirme sisteminin olmadığını düşünüyorum. Buda adaletsizlik algısını körüklüyor.” demiştir.*

Ücretten elde edilen doyum. Öğretmenlerin bütünde, kendilerini ilk olarak devlet memurları ile ve ağırlıklı olarak ücret boyutunda karşılaştırdıkları belirlenmiştir. Buna göre öğretmenlerin karşılaştırma ölçütü olarak “fakülte mezunu olma”yı temele aldığı anlaşılmıştır. Bu çerçevede farklı devlet birimlerinde çalışan fakülte mezunları içinde öğretmenlerin ücretlerinin düşük olarak değerlendirildiği görülmüştür. Öğretmenler, ek çabaların ücretlendirilmesi ile ilgili düzenlemelerin yeterli olmadığını ve dolayısı ile ücret boyutunda harcanan emeğin karşılığının alınmadığını, öğretmenlerin aldığı ücretlerin ülkenin geleceğini etkileme misyonu ve yaşam koşulları ile orantılı olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu konuda öğretmen görüşleri şöyledir. *G7:Hepimizin genel derdi çok çalışıp, çok kazanmak. Hep karşılaştırıyoruz. Hâkimler dosya parası alıyor biz neden yazılı okuma parası almıyoruz. Emeğimin karşılığını parasal olarak almadığımı düşünüyorum. G3:Üniversite mezunu çalışan memurlar içinde en düşük ücreti alan biziz. Öğretmende, avukatta, mühendiste 4 sene okuyor. Öğretmen neden düşük ücret alıyor. G5:Her ülkenin geleceğini yetiştiren öğretmenlerin maaşını yeterli bulmuyorum. Yaşam koşulları düşünülduğünde maaşların düşük olduğunu düşünüyorum.*

Öğretmenlerin, başka sektörler açısından yaptıkları karşılaştırmada ağırlıklı olarak aleyhlerine olarak algıladıkları denge hakkında durumu meşrulaştırma eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir. Bazı

öğretmenler diğer sektörlerde çalışan karşılaştırmaya konu ettikleri kişiler hakkında daha fazla ücret almalarının ya daha fazla çalışma ya da daha yüksek düzeyde (daha fazla) öğrenim görme gibi kriterlerle anlamlandırmaya çalışmışlardır. Bu konuda bazı öğretmenlerin görüşleri şöyledir: G8: *Memur maaşı olarak düşündüğümüzde her memur kadar kazanıyoruz. Ama genellikle bizim mesaimiz az görünüyor herkese. Yarım gün çalışıp aynı parayı kazanıyorsunuz bizimle diyorlar ama harcanan emek çok daha fazla bence. İşin niteliği olarak değerlendirirsek emeğimizin karşılığı çok daha fazla olmalı.* G9: *Özel sektörde benim gibi üniversite bitirmiş, yüksek lisans yapmış kişilerin bile asgari ücretle çalıştığını gördükçe ücretlerimizin iyi olduğunu düşünüyorum. Karşılığını aldığımızı düşünüyorum.* G4: *Bir bankacı ile karşılaştırırsam şanslı hissediyorum. Daha çok para alıyor ama çalışma şartları çok ağır. Ama bir pilot ile karşılaştırdığımda şansız hissediyorum. Keşke pilot olsaydım diyorum. Aslında ücrette önemli ama mesleki doyum daha önemli.* G7: *Başka alanlarda çalışan koşulları daha iyi olanlara özeniyorum. Pratisyen hekimler 2 yıl fazla okuyor. Kitapta yazan ilaçları yazıp yolluyorlar. Yaptıkları bir şey yok ve benden çok daha fazla kazanıyorlar.* G5: *Eşim mühendis. Benden çok daha fazla maaş alıyor. Ancak daha çok saat çalışıyor. Verilen emeğe ya da mesaiye bakıldığında ücret adaletsiz değil. Genellikle “oda 4 yıllık üniversite okudu bende ama o benden daha çok maaş alıyor” diye düşünülüyor ama benim eşim benden daha fazla yoruluyor.*

Öğretmenler öğretmenlik kavramının toplumda yeterli bir saygınlık görmediği, kariyer olarak tanımlanma ve meslek olarak edinilme ile ilgili görüşlerin olumsuz olduğu kanaatini dile getirmişlerdir. Bu konuda G3: *“Üniversite mezunu olup çalışan en kötü durumda olan biz öğretmenleriz. Unvan olarak da kariyer olarak da kötü durumdayız. Benim kariyer bir işime yaramaz. Yükselme şansım yok. Toplumda kariyerimiz, saygınlığımız yok.”* derken G7: *“Tüm dünyada öğretmenler çok daha değerliken niçin Türkiye’de daha az değer veriliyor. Hiçbir şey olamazsan öğretmen ol bari anlayışı var.”* demiştir.

b) Öğretmenlerin kendilerini öğretmenlik mesleği dışında bir meslekte çalışan kişilerle karşılaştırdıklarında elde ettikleri çıktılara (ücret, unvan, çalışma koşulları, takdir, iş doyumunu vb.) ilişkin algılarının işe ve örgüte yönelik tutumlarını nasıl etkilediğine ilişkin görüşleri nedir?

Katılımcı öğretmenlerin, bütünde değerlendirildiğinde, kendi girdileri ve elde ettikleri çıktıları ile öğretmenlik mesleği dışında bir meslekte çalışan kişilerin sahip oldukları girdileri ile çıktıları karşılaştırdıklarında üzüntü duyma, görmezden gelme, gitme, bırakma duygu durumu, farklı bir işe yönelme isteği, boşa kürek çekme duygusu, isyan duygusu, ihtiyaçları karşılayamamak ve kişisel gelişime yatırım yapamama nedeniyle burukluk hissetme, toplumsal takdir görememekten dolayı tükenmişlik hissi, devlet memurluğundan ayrılma arzusu, ders planlama, uygulama ve değerlendirme boyutlarında harcanması gereken çabadan kaçınma, öğretmenlik mesleğinden ayrılma niyeti, özel iş

kurma isteği, emekli olarak çalışma yaşamını sonlandırma isteği duygu ve son olarak da olumsuzluklardan kaçınarak durumu kabullenme ve işinin gereğine odaklanarak görmezden gelme düşüncesinde oldukları anlaşılmaktadır. Bu konuda öğretmenlerin görüşleri şöyledir:

G4:Adalet olmadığını düşünüyorum. Çabuk emekli olma, örgütten ayrılma isteğim var. Öğretmenlerde adalet algısı yok gibi bence. G3:Kendi özel işimi kurmak ve öğretmenliği bırakmak istiyorum. Adalet anlamında, genel olarak öğretmenlerinde benim gibi algıladığını düşünüyorum. G2:Her işin avantaj ve dezavantajları var. Çalışma hayatında ücret adaletsizliği var maalesef. Ben adalet kıyaslaması yapıyorum ve üzülüyorum ama baştan koşulları kabullendiğim için etkilenmiyorum. İşimin gereği ne ise onu yapıyorum. İşinizi severseniz ne gerekiyorsa yaparsanız. Öğretmendeki adalet algısı kişisel bir durum. Genel yorum yapmak zor. Ama öğretmenliği bırakıp gitme isteği olan öğretmenler çok var. G5:Yeme, içme, kira, çocuk bakımı giderlerini düşünürsek sosyal alandan vazgeçmek zorunda kalıyoruz. G6:Toplumun statüye bakış açısı ve yapılan meslekteki sıfatıyla ona verilen değer düşük olması insanı yıpratıyor. Bırakmak istiyorum. Boşa kürek çekmek istemiyorum. G8:Ben devlet memuru standartları içinde olmak istemiyorum. Negatif duygular işimi gereğinden kötü yapma isteği yaratmıyor ama eski motivasyonum yok. Adalet anlayışım formal işleri sallama isteği uyandırıyor bende ama öğretmenlik performansım öğrenciden aldığım dönüt sebebiyle düşüyor, adalet algım sebebiyle değil. G1:Negatif hislerim artıyor ama işimi seviyorum bırakmayı hiç düşünmedim. Adalet algısı çok bireysel bir algı bence. Aynı kurumda ve koşullarda bile algı kişiden kişiye değişiyor. G8:İmkânım olsa farklı bir alanda farklı bir iş yapma isteği uyandırıyor. Öğretmenliği bırakma isteği uyandırıyor G7:Öğrenci üzerinden protesto etmem. İşimin gereğini yapmak isterim. Angarya olarak gördüğüm işleri yapmama isteğim oluyor. Çocukları çok seviyorum. Yaptığım işten haz alıyorum. Ben özelde de çalıştım onlar daha fazla çalışıyor. Para daha çok alıyor ama çok çalıştırıyorlar. Devlet memuruyuz. İş tanımımız, koşullarımız belli. İşimizi kaybetme riskimiz az. G9:İçinde bulunduğum koşullarda mutlu olduğum için yaptığım işin gereğini yapmak zorunda olduğumu düşünüyorum.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bireylerin işlerinden aldıkları tatmin, ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama derecesine göre değişebilir. Adams'ın Eşitlik/Adalet Teorisine göre (1963), iş tatmini, kişinin algıladığı girdi-çıkıtı dengesine bağlıdır. Kişinin işi için yaptığı emeklerle elde ettiği değerler arasındaki denge önemlidir (Kılıç, 2016, s.193). Çalışmada öğretmenlerin adalet algılarını belirlemek üzere Adams'ın Eşitlik/Adalet Teorisi çerçevesinde birinci aşamada öğretmenlerin sahip oldukları girdilerle örgütten elde ettikleri çıktılar açısından bir inceleme yapılmıştır. İkinci aşamada öğretmenlerin sahip oldukları girdilere karşılık

elde ettikleri çıktılarla meslektaşlarının sahip oldukları girdileri ve elde ettikleri çıktıları karşılaştırarak algıladıkları adalet durumu belirlenmeye çalışılmıştır. Üçüncü aşamada öğretmenlerin sahip oldukları girdilere karşılık elde ettikleri çıktılarla başka kurumlarda çalışan kişilerin sahip oldukları girdileri ve çıktıları karşılaştırarak algıladıkları adalet durumu belirlenmeye çalışılmıştır. Son olarak Adams'ın Eşitlik/Adalet Teorisi çerçevesinde üç aşamadan her birinin sonunda algıladıkları adalet duygusu ile bağlantılı olarak iş ve örgüte yönelik tutumları incelenmiştir. Sonuç olarak

1. Katılımcılardan çoğunun, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumunda branşları ile ilgili etkili öğretim olanaklarına sahip olmadıkları, öğrencilerden olumlu motive edecek dönütler alamadıkları, hayal kırıklığı yaşama korkusuna sahip oldukları, algısına sahiptir. Öğretmenler hem yönetsel açıdan yeterli takdir görmediklerini hem de öğrenci başarısı ile ilgili dönütlerin kendilerini mutsuz ettiğini ifade etmektedir. İş görenlerin performans göstermelerinin hem dışsal hem de içsel olarak motive olmalarına bağlı olduğu görülmektedir (Aslan ve Doğan, 2020, s.299). Öğretmenler elde ettikleri ücretin ikinci derece önemli olsa bile çabalarının karşılığı olmadığı kanaatini taşımaktadır. Bu algıların sonucu olarak öğretmenler birinci olarak daha etkili ders planlaması dahilinde yaratıcı materyal ve etkinlikler kullanabilecekken imtina ettiklerini, bu olumsuz algıların isteksizlik ve yılgınlık hislerini ortaya çıkardığını, iş doyumlarının düşük olduğunu düşünmektedir. Kızıldaş (2017) da iş motivasyonunun verimli çalışmanın önemli bir boyutu olduğunu belirtmiştir. İkinci olarak öğretmenler her ne kadar sahip oldukları girdilerle elde ettikleri çıktıları karşılaştırdıklarında olumsuz algılara sahip olsalar da daha etkili öğretim plan ve uygulamalarından vazgeçmediklerini ve bu durumların performanslarına olumsuz yansımaya izin vermediklerini vurgulamaktadırlar. Ulutaş (2019) da “eşitlik hassasiyeti algısı” ile “maddi iş doyumunu” arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

2. Bulgulara göre, katılımcılar çalışma şartlarına ilişkin olumsuz algılara sahip olmalarına rağmen daha olumsuz şartlarla karşılaştıklarında şartlarını olumlama eğilimi göstermektedir. Katılımcılar okul yönetimlerinin kültür dersi öğretmenlerinin çalışma şartlarını iyileştirme yönünde yeterli çaba göstermediğini, yöneticilerin istenmeyen öğretmen davranışlarına karşı kişiden kişiye değişen yaklaşım sergileyebildiklerini vurgulamaktadırlar. Gün (2019) okulda adil yönetimin öğretmenlerde olumlu etkilerini "motivasyonda artış", "değer verilme algısı" ve "güvende olma algısı" olarak belirlemiştir. Katılımcılar öğretmen arkadaşlarının da işin gerekleri konusunda kolaycı davranmalarının kendilerini de olumsuz etkilediğini ifade etmektedir. Öğretmenler iş arkadaşlarının girdi/çıktı oranları ile kendi girdi/çıktı oranlarının eşit olması gerektiğini savunmaktadır (Kılıç, 2016, s.193). Topaloğlu ve Arastaman (2016)'ın belirttiği gibi iş görenler sadece yazılı, bireysel sözleşmelerle değil, psikolojik sözleşmelerle de örgütlerle aralarında bir bağ kurarlar. Bazı

öğretmenlerin yükselme olanaklarının bulunmamasının doyumsuzluk duygusu oluşturduğunu belirtmesi dikkat çekicidir. Katılımcı öğretmenlerin bazıları okullarında öğretmenler arasında farklı çaba ve performansın hakkaniyetle değerlendirilmediği, gösterilen çabanın nitelik ve nicelik olarak gözlemlenmesi ve değerlendirilmesi için bir çaba olmadığı, cesaret kırıcı durumların söz konusu olabileceği, yönetimin başarı duygusu hissettirecek bir uygulama yapmadığı yönünde olumsuz görüşler dile getirmişlerdir. Kılıç (2016) tarafından yapılan araştırmada bazı öğretmenlerin kendi sarf ettikleri emeğin diğer arkadaşlarına göre daha çok olduğunu düşündükleri. Öğretmenlerin, kendilerinden daha az emek sarf eden arkadaşlarıyla aldıkları ücretin aynı olmasının iş motivasyonlarını ve performanslarını olumsuz etkilediğini düşündükleri bulunmuştur. Sökmen, Bilsel ve Erbil (2013) de çalışanların işletmelerin gereksinim duydukları kaynaklara erişim fırsatında eşitliği, değerlendirilmede objektif davranılmasını, örgütsel adaletin sağlanmasını önemsediklerini belirtmiştir. Öğretmenlerin öğretmenlik mesleği ile ilgili performansta ücretin ikincil derecede önemli olduğuna vurgu yapması dikkat çekicidir. Alkış ve Güngörmez (2015) ise örgütsel adalet ile performans arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmektedirler. Genel olarak gösterilen çaba ile elde edilen ücretin adil olmadığı, elde edilen ücretin yetersiz olduğu, iş yükü ile orantılı bir ücret anlayışı bulunmadığı söylenebilir.

Bu algıların sonucu olarak katılımcı öğretmenlerin kendi girdileri ve elde ettikleri çıktıları ile öğretmen arkadaşlarının sahip oldukları girdileri ve çıktıları karşılaştırdıklarında iki önemli sonuca vurgu yaptıkları belirlenmiştir. Bunlardan birincisi öğretmenler kolay ders işleme, işini kalitesini azaltma, “günü kurtarma” okulla ilgili etkinliklere katılma isteğinde azalma, yöneticilerle görüşmekten ve ilişki kurmaktan kaçınma, başka ilgi alanlarına yönelme, yılgınlık hissi, çabayı azaltma, çalışmada isteksizlik gibi duygulardan başka okula tayin isteme, işi bırakma isteği, iş değiştirme isteği ve emekli olarak işten ayrılma arzusu gibi duygu ve düşüncelere kapıldıklarını ifade etmişlerdir. Ulutaş (2019) iş görenlerin iş doyumunu arttıkça işten ayrılma eğilimlerinin azaldığını bulmuştur. Özgan ve Bozbayındır (2011) ise bütünde adil olmayan uygulamaların öğretmenlerin, performans, iş doyumunu, bağlılık, güven, motivasyon, moral, verim ve ilişkilerini olumsuz etkilediğini belirlemişlerdir. Akyavuz (2017) da okul yönetiminin adil davranmaması, tutarlı olmaması durumunda öğretmenlerin kuruma karşı güveninin azalacağını vurgulamıştır. İkinci önemli sonuç ise öğretmenlerin söz konusu olan insan yetiştirmek olduğu için tüm olumsuz duygu ve düşüncelerini bastırarak görevlerinin gerektirdiği insani ve profesyonel davranışları sergiledikleridir.

3. Öğretmenler kendilerini diğer mesleklerde (serbest) çalışan kişilerle karşılaştırdıklarında çalışma koşulları bakımından olumlu görüşlere sahip olduklarını; bu koşulların özel öğretim kurumları söz konusu olduğunda daha olumlu değerlendirildiğini ancak, diğer devlet memurları ile yapılan karşılaştırmada ise olumsuz görüşlere sahip olduklarını belirtmektedir. Öğretmenler, karşılaştırma

konusu edilen diğer devlet kurumları çalışanlarına göre eğitim çalışanlarına sağlanan sosyal yararların kurum çalışanlarına daha az kullandırıldığı, ek maddi faydaların yapılan ek işlerle ilişkilendirilmediği, maaşlarının daha az olduğu ve bürokratik işlemlerin zaman kaybına yol açtığı görüşündedir. Öğretmenlerin farklı devlet birimlerinde çalışan fakülte mezunları içinde ücretlerinin düşük olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Öğretmenlerin aldığı ücretlerin ülkenin geleceğini etkileme misyonu ve yaşam koşulları ile orantılı olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin, başka sektörler açısından yaptıkları karşılaştırmada aleyhlerine olarak algıladıkları denge hakkında durumu meşrulaştırma eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir. Bazı öğretmenler diğer sektörlerde çalışan karşılaştırmaya konu ettikleri kişiler hakkında daha fazla ücret almalarının ya daha fazla çalışma ya da daha yüksek düzeyde öğrenim görme gibi kriterlerle anlamlandırmaya çalışmışlardır. Öğretmenler öğretmenlik kavramının toplumda yeterli saygınlık görmediği, kariyer olarak tanımlanma ve meslek olarak edinilme ile ilgili görüşlerin olumsuz olduğu kanaatini dile getirmişlerdir. Şeşen (2010)'in de belirttiği gibi örgütsel başarı ve etkililiğin artması için örgüt içerisinde adil sistemler oluşturulmazsa, çalışanların iş tatminleri olumsuz etkilenir ve uzun vadede tükenmelerine yol açar.

Bu algıların sonucu olarak katılımcı öğretmenlerin kendi girdileri ve elde ettikleri çıktılar ile öğretmenlik mesleği dışında bir meslekte çalışan kişilerin sahip oldukları girdileri ile çıktılarını karşılaştırdıklarında üzüntü duyma, görmezden gelme, gitme, bırakma duygu durumu, farklı bir işe yönelme isteği, boşa kürek çekme duygusu, isyan duygusu, ihtiyaçları karşılayamamak ve kişisel gelişime yatırım yapamama nedeniyle burukluk hissetme, toplumsal takdir görememekten dolayı tükenmişlik hissi, devlet memurluğundan ayrılma arzusu, ders planlama, uygulama ve değerlendirme boyutlarında harcanması gereken çabadan kaçınma, öğretmenlik mesleğinden ayrılma niyeti, özel iş kurma isteği, emekli olarak çalışma yaşamını sonlandırma isteği ve olumsuzluklardan kaçınarak durumu kabullenme ve işinin gereğine odaklanarak görmezden gelme düşüncesinde oldukları anlaşılmaktadır. Uysal (2017) tarafından yapılan araştırmada örgütsel adaletin motivasyon ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi bulunmuştur.

Bütünde değerlendirildiğinde örgütsel adalet algısının çeşitli örgütsel süreçler üzerinde etkisi olduğu söylenebilir. Bu çerçevede örneğin Polat ve Celep (2008), öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları göstermelerinde örgütsel adaletin ve örgütsel güvenin önemli etkisi olduğunu; Şeşen (2010) adalet algısı ve tükenmişlik davranışı arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu; Akyavuz (2017) örgütsel adaletin örgütsel güveni anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna varıldığını; Şahin ve Kavas (2016) ise öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının artmasının örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasına neden olduğunu; Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009) iş adalet duygusunun yüksekliğinin çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini olumlu etkileyeceğini ve performanslarının yüksek olacağını,

çalışanların örgütsel bağlılıklarının artması ile örgüt amaçlarını daha fazla benimseyebileceklerini ve örgütle kendilerini özdeşleştirmelerinin mümkün olabileceğini vurgulamışlardır.

Çalışmada elde edilen bulgular ışığında aşağıda önerilen konuların öğretmenlerin adalet algısı ve dolayısıyla performansları, iş doyumları, örgütsel güven vb. çeşitli duygu, düşünce ve eylemleri itibarıyla yararlı sonuçlar doğurabileceği söylenebilir.

1. Yöneticilerin öğretmenlerin takdir görme ihtiyacını adil bir şekilde karşılamaya özen göstermesi önemlidir.
2. Öğretmenler ücretten elde ettikleri doyum boyutunu ikincil derecede önemsediklerini belirtse de ek maddi kazanç getirici faaliyetlerin öğretmenler arasında hakkaniyet duygusu yaratacak şekilde dağıtılması önemlidir.
3. Öğretmenlerin öğrencilerinin gelişimleri ile ilgili daha kapsamlı dönüt alabilecekleri uygulamalara ihtiyaç vardır.
4. Yöneticilerin Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları'nda görev yapan kültür dersi öğretmenlerinin çalışma şartları ile ilgili görüşleri çerçevesinde yeni uygulamalar hayata geçirilmelidir.
5. Yöneticilerin öğretmenlerin ders içi planlama, uygulama, ölçme ve değerlendirme boyutlarında denetlemesi ve öğretmenlere hem bireysel hem de zümre vb. grup düzeyinde dönüt vermesi önemlidir. Yöneticilerin öğretmenlerle birlikte çalışması gösterilen çabaları, öğretmenleri de tanıma fırsatı bularak, takdir etme bakımından adil davranabilmelerine sağlıklı bir zemin oluşturabilir.
6. Öğretmenler Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde sağlanan sosyal ve kültürel olanaklardan yararlanmayı önemsemektedir. Bu olanaklardan adil şekilde yararlandırılmanın öğretmenler üzerinde olumlu etkiler yapacağı anlaşılmaktadır.
7. Öğretmenlerin ücret karşılaştırmasında temel olarak öğrenim düzeyini vurguladıkları anlaşılmaktadır. Ücret politikasının ülke düzeyinde tüm tarafların kabul edeceği ölçütlerle belirlenmesi önemlidir. Maaş ve ek çabalarla elde edilen ücretler boyutunda adalet algısı yaratacak uygulamalar diğer kurumlarda olduğu gibi öğretmenlerin de işlerine odaklanabilmelerini sağlayabilecek güçlü bir gösterge niteliğindedir.

Kaynakça

- Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Adler, A. (1935). The Fundamental Views of Individual Psychology. *International Journal of Individual Psychology*, 1(1), 5-8.

- Akyavuz, E, K. (2017). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30 (2), 805-831.
- Alkış , H. ve Güngörmez, E. (2015). Örgütsel Adalet Algısı İle Performans Arasındaki İlişki: Adıyaman İli Örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(21), 937-967.
- Al-Zawahreh, A. and Al-Madi, F. (2012). The Utility of Equity Theory in Enhancing Organizational Effectiveness. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*(46), 158-170.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. 11th Edition. Philadelphia: Cogan Page.
- Aslan, M. ve Doğan, S. (2020). Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 291-301.
- Aydın, M. (2013a). *Eğitimde Örgütsel Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydın, M. (2013b). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Aydın, M. (2014). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bayar, V. ve Bayar, S. A. (2015). Araştırma yaklaşımları. Turan, S. (Ed.). *Uygulamada Araştırma yöntemleri içinde* (s. 45-54). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Creswell, J. W. (2014). *Researchdesign. Qalitatative, Qantiative and Mixed Methods Approaches*. Lincoln: Sage Publications.
- Çevik Kılıç, D. B. (2016). Adams'ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(36), 193-236.
- Demirtaş, H. ve Güneş, H. (2002). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*. Malatya: Anı Yayıncılık.
- Disley, P., Hatton, C., and Dagnan, D. (2009). Applying equity theory to staff working with individuals with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 34(1), 55-66.
- Festinger, L. A. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press, California: Row, Peterson and Company.
- Gün, Z. (2019). Öğretmenlerin Okulda Adil Yönetime İlişkin Anlayışlarının İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kızıldaş, E. (2017). Kültürel Değerlere Göre Karanlık Lider Algısının Çalışan İş Performansı Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Latham, G. P. (2007). *Work motivation: History, theory, research, and practice*. California: Sage Publications, Inc.

- Önen, M. S. ve Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme. *Birey ve Toplum*, 5(10), 43-63.
- Pritchard, R. D. and Ashwood, E. L. (2008). *Managing motivation: A manager's guide to diagnosing and improving motivation*. New York, NY: Routledge.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*(54), 307-331.
- Robbins, S.P. and Coulter, M. (2012) *Management*. Eleventh Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sökmen, A., Bilsel, M. A., ve Erbil, C. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışan Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 43-62.
- Şahin, R., ve Kavas, E. (2016). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 119-140.
- Şeker, S. E. (2014). Bilişim Sistemleri ve Eşitlik Teorisi (Equity Theory). *YBS Ansiklopedi*, 1(2), 1-4.
- Şeşen, H. (2010). Adalet Algısının Tükenmişliğe Etkisi: İş Tatmininin Aracı Değişken Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli ile Testi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 67-90.
- Taymaz, H. (2011). *Eğitim Sisteminde Teftiş Kavramlar*. Ankara: Pegem Akademi.
- Toksöz, S. (2021). Motivasyonun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama . *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(41), 1-22.
- Topaloğlu, H., ve Arastaman, G. (2016). Örgütlerde Psikolojik Sözleşme Üzerine Kuramsal Bir Değerlendirme. *Ihlara Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 1(2), 25-36.
- Ulutaş, M. (2019). Eşitlik Hassasiyetinin İş görenlerin İş Doymu ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkileri: Bişkek Yiyecek İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Alan Araştırması. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12(4), 552-562.
- Uysal, G. (2017). Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algılarının Motivasyon ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yazıcıoğlu, İ., ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Extended Abstract

Problem: The aim of this study is, to understand the teachers' perceptions of justice regarding the organization they work according to Adams' "Equity Theory". In order to determine how these perceptions affect their attitudes towards work and organization according to the teachers' opinions the following questions were adressed:

- 1- What are the teachers' perceptions of their personal characteristics in terms of education, experience, talent, seniority, position, effort spent for the job, communication skills and technical skills in the school they work in?
- 2- What are the teachers' views on a) their perceptions of the pay, title, working conditions, appreciation, job satisfaction, and outputs they work in, and b) how these perceptions affect their attitudes towards work and the organization?
- 3- What are the teachers' views on a) their perceptions of themselves with another friend in school, about wages, titles, working conditions, appreciation, and job satisfaction outcomes, and b) how these perceptions affect their attitudes towards work and the organization?
- 4- What are the teachers' views on a) their perceptions of wages, title, working conditions, appreciation, and job satisfaction outcomes by comparing themselves with a friend in similar conditions outside the teaching profession, and b) how these perceptions affect their attitudes towards work and the organization?

Method: This study was designed in the phenomenology pattern, which is one of the qualitative research methods. The study group of the research consists of nine teachers working in five official Vocational and Technical Secondary Education Institutions affiliated to the Ministry of National Education in the 5 central districts of Antalya, in the 2021-2022 academic year. Maximum variation sampling was used to determine the study group. A semi-structured interview form was used to collect data. NVIVO 12 qualitative research package program was used in the analysis of the data. Descriptive and content analysis was performed in the analysis of the data.

Findings: When the participant teachers compare their own inputs and outputs with the inputs and outputs of those working in a profession other than the teaching profession, the emotional state of being sad, ignoring, leaving, quitting, the desire to turn to a different job, the feeling of being wasted, the rebellion. feeling of resentment due to not being able to meet the needs and investing in personal development, feeling of burnout due to not being appreciated by the public, desire to leave the civil service, avoidance of effort in lesson planning, implementation and evaluation dimensions, intention to leave the teaching profession, desire to start a private business, and finally, they have the thought

of accepting the situation by avoiding negativities and ignoring it by focusing on the necessity of their job.

As a result of the research, it is concluded that the teachers get their personal characteristics from the organization in return for their individual efforts, compare themselves with their friends working in the same conditions in the organization, with another friend working outside the organization, and develop work-oriented behaviors by reaching a conclusion emotionally. According to the results obtained in the research, as a result of the comparisons made by the teachers, it was seen that they mainly had perceptions that would negatively affect their motivation. Therefore, when the results obtained in this research and previous studies are evaluated, it can be said that Adams's Equity Theory offers a useful perspective in understanding teachers' job satisfaction, feelings of justice, and job motivations.

ETİK BEYAN: " Mesleki Ve Teknik Ortaöğretim Okulları”Nda Görev Yapan Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Örgütlerine İlişkin Adalet Algılarının Adams’ın “Adalet Kuramı’na Göre İncelenmesi” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamıştır ve veriler toplanmadan önce Akdeniz Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan 06.04.2021 tarih ve 155 sayılı etik izin alınmıştır. Karşılaşılacak tüm etik ihlallerde “Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yayın Kurulunun” hiçbir sorumluluğunun olmadığı, tüm sorumluluğun Sorumlu Yazara ait olduğu ve bu çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğunu taahhüt ederim. "