

---

# Kuram ve Uygulamada SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

*Social Sciences: Theory & Practice*

ISSN: 2619-9408

*Geliş/Received: 24.02.2023 Kabul/Accepted: 18.05.2023*

*Makale Türü: Araştırma/Research*

---

## Öğretmenlerin Mesleki Motivasyon Düzeyleri ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

*Kısmet NUR \**

*Turan Akman ERKILIÇ \*\**

### ÖZ

Araştırmanın temel amacı, ilkököl öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırma, ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırma evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Eskişehir'in Tepebaşı ve Odunpazarı ilçelerindeki resmî ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen 370 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri Örgütsel Adalet Ölçeği, İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu ile elde edilmiştir. Verilerin analizinde betimleyici istatistikler, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmen motivasyonlarının mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı, takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutlarında çok yüksek, "mesleği özümseme boyutunda yüksek; meslekten kaçınma boyutunda orta düzeyde olduğu; ölçekten alınan toplam puanların ise yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında ise istatistiksel olarak pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Motivasyon, örgütsel adalet, öğretmen

## The Relationship Between Teachers' Professional Motivation Levels and Perceptions of Organizational Justice

### ABSTRACT

The main purpose of the study is to determine the relationship between primary school teachers' professional motivation levels and organizational justice perceptions. The research was designed in relational screening model. The research population consists of teachers working in public primary schools in Tepebaşı and Odunpazarı districts of Eskişehir in the 2020-2021 academic year. The sample of the research consists of 370 teachers determined by convenience sampling method. The research data were obtained with the Organizational Justice Scale, Primary School Teacher Motivation Scale and Personal Information Form. Descriptive statistics, independent sample t-test, one-way analysis of variance (ANOVA) and Pearson Product-Moment correlation analysis were used in the analysis of the data. As a result of the research, teachers' motivation was very high in the dimensions of positive attitude towards the profession and professional success, appreciation and professional happiness, and high in the dimension of assimilating the profession; it is moderate in the dimension of avoidance from the profession; It was determined that the total scores obtained from the scale were at a high level. It has been determined that teachers' organizational justice perceptions are at a high level. A statistically positive and moderately

---

**Atf Bilgisi:** Nur, K. & Erkılıç, T. A. (2023). Öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 76-100. DOI: 10.48066/kusob.1253710

\* Bilim Uzmanı, kismetnurr@gmail.com, ORCID: orcid.org/0000-0002-9047-372X.

\*\* Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, terkilic@anadolu.edu.tr, ORCID: orcid.org/0000-0002-2507-2663.

significant relationship was found between teachers' professional motivation levels and organizational justice perceptions.

**Keywords:** Motivation, organizational justice, teacher.

## **Giriş**

Eğitim, bir topluma yön veren ve o toplumun geleceğini şekillendiren temel süreçtir. Bu süreçte en büyük pay okullara düşmektedir. Çünkü okullar, eğitim örgütlerinin büyük bir bölümünü oluşturan kurumlardır (Himmetoğlu, 2014, s.1). Bu kurumlarda bilgi, beceri ve tutumlarıyla yeni kuşakların eğitimi görevini yürüten kişi ise öğretmendir (Pektaş, 1989, s.225). Bu bağlamda öğretmen, eğitimin üreticisidir (Can, 2018, s.180). Eğitimde bu denli kilit faktör olan öğretmen; mesleğinde mutlu olmak, mesleğini severek yapmak ve daha iyisini yapabilmek için sürekli kendini değerlendirmek, geliştirmek ve sonunda da başarmak ister (Sarı, Canoğulları ve Yıldız, 2018, s.388). Öğretmenin bu gibi duygu ve düşünceleri, mesleki motivasyonla ilgilidir.

Mesleğini yerine getirirken mutluluk duyan ve daha iyisini yapabilmek için çabalayan öğretmen, motivasyonu yüksek olan öğretmendir. Motivasyon, davranışa yön veren durumdur (Atkinson vd., 2017, s.353). Türk Dil Kurumuna (2019) göre motivasyon isteklendirme, güdüleme demektir. Demir (2019, s.295) ise motivasyonu bireyin hedefe göre davranmasına sebep olan güç olarak tanımlamıştır. Bu tanımlardan hareketle motivasyon, bireyleri hedeflerine ulaşma bağlamında isteklendirme ve bu yolda davranışlarına yön veren güç olarak tanımlanabilir. İnsanlar motivasyon sürecinde, önceden belirlenmiş bir hedefe varmak üzere kendi istek ve arzularıyla hareket ederler (Ünsar, İnan ve Yürük, 2010, s.250). Dolayısıyla mesleki motivasyonu yüksek düzeyde olan öğretmenlerin hedefe ulaşmak hususundaki istek ve arzularının yüksek düzeyde olacağı söylenebilir. Bu durumda tutumları olumlu olacak ve dolayısıyla bu tutumları okulun etkinliği için olumlu davranış olarak ortaya çıkacaktır (Alanoğlu ve Demirtaş, 2019, s.2). Öğretmenlerin tutumlarını etkileyen pek çok etken olduğu aşikâr olmakla birlikte önemli etkenlerden birinin öğretmenlerin örgütsel adalet algısı olduğu öngörülmektedir.

Adalet kavramı, haklılık ve doğruluğun ifadesi olarak kullanılmaktadır (İçerli, 2010, s.68). Bu kavramın kökünü oluşturan “adl” sözcüğü İngilizcedeki “justice”in karşılığını oluştururken justice sözcüğünün kökünü oluşturan “just” bir sistemin veya düzenin iyi işlemesi için gerekenin yapılması olarak nitelendirilmektedir (Kaya, 2000, s.232). Örgütsel adalet, bireylerin örgütün kendilerine olan davranışlarına yönelik algıladıkları adaletli davranma derecesi ve buna dayalı olarak gösterdikleri tepkilerdir (Balcı, 2019, s.191). Dolayısıyla örgütsel adaletin sağlanabilmesi için örgütlerde kaynaklar uygun bir biçimde dağıtılmalı ve eşitler arasında ayırım yapılmamalıdır (İşcan ve Sayın, 2010, s.197). Çünkü bireyler, eşitsizliğe karşı duyarlılık gösterebilir ve bu sebeple örgütsel adalet algıları düşük olabilir. Bu durum da mesleki motivasyonlarının düşmesine sebep olabilir. Bu bağlamda bir eğitim örgütü olan okullarda öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının ve mesleki motivasyon düzeylerinin nasıl olduğunun, bu iki değişkenin birbiri ile ilişkili olup olmadığının incelenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Bu çalışma aracılığıyla akademik çalışma yapanlara ilkökul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmaktadır. Bunun yanı sıra öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin, örgütsel adalet algılarının ve öğretmen görüşlerine göre bu iki değişken arasındaki ilişkinin nasıl olduğunu ortaya çıkarmanın ilkökullarda uygulamaya yönelik faydalar sağlayacağı da düşünülmektedir. Öğretmenler, eğitimin kilit faktörüdür. Bu sebeple eğitimin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi için öğretmen motivasyonu yüksek düzeyde olmalıdır. Çünkü mesleki motivasyon düzeyi yüksek olan bir öğretmen ile düşük olan bir öğretmenin öğrencilerin eğitimine etkisi aynı olmayacaktır. Öğrenci eğitiminin toplumun geleceğinin

şekillenmesindeki etkisi göz önünde bulundurulduğunda öğretmen motivasyonunun her daim üst düzeyde olmasının bir zorunluluk olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunlardan birinin örgütsel adalet olduğu söylenebilir. Örgütsel adalet algıları yüksek düzeyde olan öğretmenler ile düşük düzeyde olan öğretmenlerin motivasyon düzeyleri de aynı olmayacaktır. Okul yöneticilerinin öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını dikkate almaları ve öğretmen motivasyonu konusunda hassasiyet göstermeleri eğitim sürecinin sağlıklı bir şekilde ilerlemesi bakımından önemlidir. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin nasıl olduğunun tespit edilmesiyle okullarda gerekli tedbirlerin alınacağı ve böylelikle bu araştırmanın uygulamaya dönük faydalar sağlayacağı söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde yurt içinde öğretmen motivasyonu ve örgütsel adaletle ilgili çalışmalar yapıldığı fakat bu iki değişkeni birlikte inceleyen araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir (İren, 2015; Ertürk ve Aydın, 2015; Emir, 2017; Yüksel ve Kazak, 2022). Bu bakımdan bu çalışmanın alanyazına katkı sağlayacağı ve bu konuda yapılacak çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın genel amacı, ilkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri nasıldır?

1.1. İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve çalışılan okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?

2. İlkokul öğretmenlerinin görev yaptıkları okulun örgütsel adaletine ilişkin görüşleri nasıldır?

2.1. İlkokul öğretmenlerinin görev yaptıkları okulun örgütsel adaletine ilişkin görüşleri cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, çalışılan okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermekte midir?

3. İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?

## **Yöntem**

### **Araştırmanın Modeli**

Bu çalışmada nicel araştırma yaklaşımından yararlanılmıştır. Çalışma, ilkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir. Dolayısıyla nicel araştırma türlerinden olan ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin derecesini ölçmeyi ve betimlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Creswell, 2017, s.430).

### **Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Eskişehir'in Tepebaşı ve Odunpazarı ilçelerinde bulunan resmî ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Eskişehir ili Tepebaşı İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı 44 resmî ilkokul, Odunpazarı İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı 41 resmî ilkokul bulunmaktadır. Bu okullarda 1620 öğretmen görev yapmaktadır. Evren fazla büyük olmadığı için veri toplama aracının, evrendeki her birime uygulanması kararlaştırılmış olup kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi, örnekleme oluşturacak kişi sayısının istenilen örneklem büyüklüğüne ulaşana kadar devam ettiği ve

ulaşılabilen tüm bireylerin araştırmaya katılabildiği örnekleme yöntemidir (Kabakçı Yurdakul, 2013, s.83-84). Bu doğrultuda veri toplama aracı, araştırma sonuçlarının genelleneceği 1620 öğretmenin tamamına ulaştırılmış, 370 öğretmenden dönüt alınmıştır. Araştırmanın örnekleme yönelik kişisel bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Araştırmanın örnekleme yönelik kişisel bilgiler

Kişisel Bilgiler		n	%
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	249	67,30
	Erkek	121	32,70
<b>Yaş</b>	22-30	73	19,73
	31-40	164	44,32
	41-50	98	26,49
	51 yaş ve üzeri	35	9,46
	<b>Mesleki Kıdem</b>	0-5	58
	6-10	62	16,76
	11-15	87	23,51
	16-20	68	18,38
	21 yıl ve üzeri	95	25,68
<b>Çalışılan Okuldaki</b>	0-2	135	36,49
<b>Görev Süresi</b>	3-5	107	28,92
	6 yıl ve üzeri	128	34,59

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan 370 öğretmenin 249’u kadın, 121’i erkektir. Tablo incelendiğinde öğretmenlerin 73’ünün 22-30 yaş grubunda, 164’ünün 31-40 yaş grubunda, 98’inin 41-50 yaş grubunda, 35’inin ise 51 yaş ve üzeri grubunda yer aldığı görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine bakıldığında 58’inin 0-5 yıl, 62’sinin 6-10 yıl, 87’sinin 11-15 yıl, 68’inin 16-20 yıl, 95’inin 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu anlaşılmaktadır. Çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre 135’inin 0-2 yıl, 107’sinin 3-5 yıl, 128’inin 6 yıl ve üzeri grubunda olduğu dikkat çekmektedir.

### Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri elde edilirken likert tipi veri toplama araçları ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır.

*Kişisel Bilgi Formu:* Araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu bölümde öğretmenlerin cinsiyetlerini, yaşlarını, mesleki kıdemlerini ve çalıştıkları okuldaki görev sürelerini belirlemeye yönelik maddelere yer verilmiştir.

*Örgütsel Adalet Ölçeği:* Hoy ve Tarter tarafından (2004) geliştirilip Taştan ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Likert tipi 10 maddeden oluşmaktadır. Tek faktörlüdür. Faktörün öz değeri 6,17’dir. Ölçeğin tek başına açıkladığı varyans %61,74’tür. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri ,44 ile ,89 arasında değişmektedir. Ayrıca ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı  $\alpha=,92$  olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin cevap kısmı “Kesinlikle katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Orta derecede katılıyorum (3)”, “Katılıyorum (4)”, “Kesinlikle katılıyorum (5)” şeklinde değerler verilerek puanlanmıştır (Taştan ve Yılmaz, 2008).

*İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği:* Öztürk ve Uzunkol tarafından (2013) geliştirilmiştir. Likert tipi 30 maddeden oluşmaktadır. “Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı”, “takdir edilme ve mesleki mutluluk”, “meslekten kaçınma”, “mesleği özümseme” olmak üzere dört faktörden oluşmaktadır. Öğretmen motivasyonunda gözlenen toplam varyansın %50’sini açıklamaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre  $\chi^2= 688,27$ , “sd=394”, “p= ,00” olarak bulunmuştur. Modelin uyum indekslerinden biri olan  $\chi^2/sd= 1,75$  olarak hesaplanmıştır. Devamında ise “SRMR=0,083”, “RMSEA=0,069”, “GFI=0,77”, “AGFI=0,73”, “CFI=0,93”, “NFI=0,85”,

“NNFI=0,92” olarak elde edilmiştir. Ayrıca ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı  $\alpha=,87$  olarak bulunmuştur. “Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı faktörü  $\alpha=,87$ ”, “takdir edilme ve mesleki mutluluk faktörü  $\alpha=,86$ ”, “meslekten kaçınma faktörü  $\alpha=,79$ ”, “mesleği özümseme faktörü  $\alpha=,61$ ” olarak bulunmuştur. Ölçeğin cevap kısmı “Hiç katılmıyorum (1)”, “Katılmıyorum (2)”, “Kararsızım (3)”, “Katılıyorum (4)”, “Tamamen katılıyorum (5)” şeklinde değerler verilerek puanlanmıştır (Öztürk ve Uzunkol, 2013).

### Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri elde edilirken konuya ilişkin ölçekler ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu hususta öncelikle araştırmada yararlanılması düşünülen ölçekler için ilgili araştırmacılardan gerekli izinler alınmıştır. Ardından Anadolu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 16.12.2019 tarihinde etik kurul izni alınmıştır. Etik kurul izni alındıktan sonra Eskişehir İl Millî Eğitim Müdürlüğü ile gerekli resmî yazışmalar yapılarak verilerin toplanmasına yönelik izin alma süreci tamamlanmıştır.

Verilerin toplanma süreci, COVID-19’un yayılması sonucu oluşan pandemi dönemine denk gelmiştir. Pandemi döneminde eğitim öğretimin bazen yüz yüze bazense uzaktan gerçekleştirilmesi nedeniyle veriler “Google Formlar” aracılığıyla toplanmıştır. Bu doğrultuda 370 öğretmen araştırmaya katılım sağlamıştır.

### Verilerin Analizi

Verilerin analizi, SPSS 26 istatistik paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık ve basıklık katsayıları ile dal yaprak ve histogram grafiklerinden yararlanılarak tespit edilmiştir. Verilerin normal dağıldığının görülmesi üzerine yapılan analizlerde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca Pearson korelasyon katsayısı çözümleme tekniği, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunun anlamlı bulunduğu durumlarda farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla öncelikle Levene istatistiğine bakılmış olup varyansların homojen olmadığı durumlarda Dunnett C, varyansların homojen olduğu durumlarda Scheffe testinden yararlanılmıştır.

### Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı ilkökul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeylerinin belirlenmesidir. Buna ilişkin betimsel istatistikler Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** İlkokul öğretmeni motivasyon ölçeği’ne ilişkin betimsel istatistik değerleri

Boyut	n	X	ss
Mesleğe Yönelik Olumlu Tutum ve Mesleki Başarı	370	4,60	0,40
Takdir Edilme ve Mesleki Mutluluk	370	4,48	0,43
Meslekten Kaçınma	370	2,51	0,89
Mesleği Özümseme	370	3,78	0,88
Motivasyon Toplam	370	3,84	0,38

İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği’ne ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir. Buna göre en yüksek ortalamanın mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı

( $\bar{x}=4,60$ ) boyutunda, en düşük ortalamanın meslekten kaçınma ( $\bar{x}=2,51$ ) boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca tablodaki ortalama değerlere göre ilkökul öğretmenlerinin mesleki motivasyonları “mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı”, “takdir edilme ve mesleki mutluluk” boyutlarında çok yüksek, “mesleği özümseme” boyutunda yüksek; “meslekten kaçınma” boyutunda orta düzeydedir. Ölçekten alınan toplam puanların ise yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın ikinci alt amacı ilkökul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeylerinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, çalışılan okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir. Bu doğrultuda ilkökul öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre mesleki motivasyonlarının “mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı”, “takdir edilme ve mesleki mutluluk”, “mesleği özümseme” ve “meslekten kaçınma” boyutlarında karşılaştırılabilmesi için bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. t testi bulguları Tablo 3’te gösterilmiştir.

**Tablo 3.** İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeylerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırıldığı bağımsız örneklem t testi bulguları

Boyut	Grup	n	$\bar{X}$	ss	t testi		
					t	sd	p
Mesleğe Yönelik Olumlu Tutum ve Mesleki Başarı	Kadın	249	4,61	0,40	,933	368	,351
Takdir Edilme ve Mesleki Mutluluk	Erkek	121	4,57	0,41			
Meslekten Kaçınma	Kadın	249	4,50	0,43	1,274	368	,203
Mesleği Özümseme	Erkek	121	4,44	0,43			
Motivasyon	Kadın	249	2,42	0,89	-2,862	368	,004
Toplam	Erkek	121	2,70	0,88			
	Kadın	249	3,81	0,84	1,079	368	,281
	Erkek	121	3,71	0,95			
	Kadın	249	3,83	0,38	-,433	368	,665
	Erkek	121	3,85	0,38			

Tablo 3 incelendiğinde İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği’nden elde edilen toplam puanlar ( $t_{368}=-,433$ ;  $p>,05$ ) ile mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutu ( $t_{368}=.933$ ;  $p>,05$ ), takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutu ( $t_{368}=1,274$ ;  $p>,05$ ) ve mesleği özümseme boyutunda ( $t_{368}=1,079$ ;  $p>,05$ ) ilkökul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeylerinin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ancak meslekten kaçınma boyutunda ( $t_{368}=-2,862$ ;  $p<,05$ ) ilkökul öğretmenlerinin görüşlerinde erkek öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeylerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. İlkokul öğretmenlerinin yaşlarına göre mesleki motivasyon düzeylerine ilişkin betimsel istatistik değerleri Tablo 4’te, öğretmenlerin görüşleri arasında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını saptamaya yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları ise Tablo 5’te sunulmuştur.

**Tablo 4.** İlkokul öğretmenlerinin yaşlarına göre mesleki motivasyon düzeylerinin betimsel istatistik değerleri

Değişken	Yaş Aralığı	n	$\bar{X}$	ss
<b>Mesleğe Yönelik</b>	22-30	73	4,50	0,38
<b>Olumlu Tutum ve Mesleki Başarı</b>	31-40	164	4,60	0,42
	41-50	98	4,62	0,39
	51 yaş ve üzeri	35	4,71	0,37
	Toplam	370	4,60	0,40
<b>Takdir Edilme ve Mesleki Mutluluk</b>	22-30	73	4,38	0,46
	31-40	164	4,49	0,45
	41-50	98	4,47	0,40
	51 yaş ve üzeri	35	4,67	0,24
	Toplam	370	4,48	0,43
<b>Meslekten Kaçınma</b>	22-30	73	2,38	0,88
	31-40	164	2,58	0,97
	41-50	98	2,49	0,83
	51 yaş ve üzeri	35	2,47	0,71
	Toplam	370	2,51	0,89
<b>Mesleği Özümseme</b>	22-30	73	3,68	0,86
	31-40	164	3,80	0,90
	41-50	98	3,67	0,82
	51 yaş ve üzeri	35	4,15	0,86
	Toplam	370	3,78	0,88
<b>Motivasyon Toplam</b>	22-30	73	3,73	0,36
	31-40	164	3,87	0,42
	41-50	98	3,81	0,31
	51 yaş ve üzeri	35	4,00	0,33
	Toplam	370	3,84	0,38

Tablo 4'te görüldüğü üzere 51 yaş ve üzeri grubundaki öğretmenler mesleki motivasyon düzeyine yönelik en yüksek ortalamaya sahiptir. En düşük ortalamaya sahip olanlar ise 22-30 yaş aralığındaki öğretmenlerdir. Mesleki motivasyonun boyutları açısından incelendiğinde meslekten kaçınma boyutunda en yüksek ortalamaya sahip öğretmenlerin yaş aralığı 31-40 iken en düşük ortalamaya sahip öğretmenlerin yaş aralığı 22-30'dur. Diğer tüm boyutlarda en yüksek ortalama 51 yaş ve üzeri grubundaki öğretmenlerdedir. En düşük ortalamaya sahip olanlar mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutunda 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler, takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutunda 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler, mesleği özümseme boyutunda 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerdir.

**Tablo 5.** İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeylerinin yaşlarına göre karşılaştırıldığı tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
<b>Mesleğe Yönelik</b>	Gruplar Arası	1,244	3	0,415	2,570	,054
<b>Olumlu Tutum ve Mesleki Başarı</b>	Gruplar İçi	59,041	366	,161		
	Toplam	60,285	369			
<b>Takdir Edilme ve Mesleki Mutluluk</b>	Gruplar Arası	2,112	3	0,704	3,916	,009
	Gruplar İçi	65,796	366	0,180		
	Toplam	67,908	369			

<b>Meslekten Kaçınma</b>	Gruplar Arası	2,275	3	0,758	0,954	,414
	Gruplar İçi	290,872	366	0,795		
	Toplam	293,147	369			
<b>Mesleği Özümseme</b>	Gruplar Arası	6,826	3	2,275	3,018	,030
	Gruplar İçi	275,999	366	0,754		
	Toplam	282,826	369			
<b>Motivasyon Toplam</b>	Gruplar Arası	1,973	3	0,658	4,712	,003
	Gruplar İçi	51,072	366	0,140		
	Toplam	53,044	369			

Tablo 5'te ilkököl öğretmenlerinin yaşlarına göre mesleki motivasyon düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını saptamak amacıyla uygulanan ANOVA bulguları gösterilmiştir. İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutu ( $F_{3-366}=2,570$ ;  $p>,05$ ) ile meslekten kaçınma boyutu ( $F_{3-366}=0,954$ ;  $p>,05$ ) bağlamında yaşlarına göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilirken takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutu ( $F_{3-366}=3,916$ ;  $p<,05$ ) ile mesleği özümseme boyutu ( $F_{3-366}=3,018$ ;  $p<,05$ ) bağlamında yaşlarına göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin yaşlarına göre İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği'nden aldıkları toplam puanlar ( $F_{3-366}=4,712$ ;  $p<,05$ ) arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) bulgularında tespit edilen farklılıkların hangi yaş aralıklarından kaynaklandığının saptanabilmesi için çoklu karşılaştırma testlerinden faydalanılmıştır. Takdir edilme ve mesleki mutluluk, mesleği özümseme boyutları ve İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği'nden elde edilen toplam puanlar ile ilkököl öğretmenlerinin yaşları arasındaki ilişkilere yönelik çoklu karşılaştırma testlerinden elde edilen bulgular Tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6.** İlkokul öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri ile yaşları arasındaki ilişkiye yönelik Dunnett c testi ve Scheffe testi bulguları

Değişkenler	Yaş Aralıkları	22-30	31-40	41-50	51 yaş ve üzeri
<b>Takdir Edilme ve Mesleki Mutluluk (Dunnett C)</b>	22-30	-			
	31-40	-,11	-		
	41-50	-,09	,21	-	
	51 yaş ve üzeri	-,30*	-,18*	-,21*	-
<b>Mesleği Özümseme (Scheffe)</b>	22-30	-			
	31-40	-,12	-		
	41-50	,01	,13	-	
	51 yaş ve üzeri	-,47	-,35	-,48*	-
<b>Motivasyon Toplam (Scheffe)</b>	22-30	-			
	31-40	-,14	-		
	41-50	-,08	,06	-	
	51 yaş ve üzeri	-,27*	-,13	-,19	-

Tablo 6 incelendiğinde ilkököl öğretmenlerinin takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutuna ilişkin görüşleri ile yaşları arasındaki anlamlı farklılığın 51 yaş ve üzeri grubunda yer alan öğretmen görüşleri ile 22-30 yaş aralığındaki, 31-40 yaş aralığındaki ve 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin görüşleri arasında olduğu görülmektedir. Bu yaş gruplarındaki öğretmenlerin takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutuna yönelik görüşlerinin ortalamaları incelendiğinde 51 yaş ve üzeri ( $\bar{x}=4,67$ ) grubundaki öğretmenlerin takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutunu 22-30 yaş ( $\bar{x}=4,38$ ), 31-40 yaş ( $\bar{x}=4,49$ ) ve 41-50 yaş ( $\bar{x}=4,47$ ) gruplarındaki öğretmenlerden daha yüksek düzeyde algıladıkları saptanmıştır. İlkokul öğretmenlerinin mesleği özümseme boyutuna ilişkin görüşleri ile yaşları arasındaki anlamlı farklılığın kaynağının 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler ile 51 yaş ve üzeri



grubunda yer alan öğretmenlerin görüşleri arasında olduğu dikkat çekmektedir. Buna ilişkin ortalamalar incelendiğinde 51 yaş ve üzeri ( $\bar{x}=4,15$ ) grubundaki öğretmenlerin mesleği özümseme boyutunu 41-50 yaş ( $\bar{x}=3,67$ ) aralığındaki öğretmenlerden daha yüksek düzeyde algıladıkları görülmüştür. Öğretmenlerin İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği'ne verdikleri toplam puanlar incelendiğinde 22-30 yaş grubundaki öğretmenlerin görüşleri ile 51 yaş ve üzeri grubunda yer alan öğretmenlerin görüşlerinin anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Bu farklılığa ilişkin ortalamalara bakıldığında 51 yaş ve üzeri ( $\bar{x}=4,00$ ) grubundaki öğretmenlerin motivasyon düzeyinin 22-30 ( $\bar{x}=3,73$ ) yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. İlkokul öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre mesleki motivasyon düzeylerine yönelik betimsel istatistik değerleri Tablo 7'de, öğretmenlerin görüşleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını saptamaya yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları ise Tablo 8'de sunulmuştur.

**Tablo 7.** İlkokul öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre mesleki motivasyon düzeylerinin betimsel istatistik değerleri

Değişken	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	ss
<b>Mesleğe Yönelik Olumlu Tutum ve Mesleki Başarı</b>	0-5	58	4,48	0,43
	6-10	62	4,55	0,43
	11-15	87	4,64	0,37
	16-20	68	4,51	0,45
	21 yıl ve üzeri	95	4,71	0,32
	Toplam	370	4,60	0,40
<b>Takdir Edilme ve Mesleki Mutluluk</b>	0-5	58	4,42	0,46
	6-10	62	4,40	0,53
	11-15	87	4,52	0,41
	16-20	68	4,39	0,44
	21 yıl ve üzeri	95	4,59	0,31
	Toplam	370	4,48	0,43
<b>Meslekten Kaçınma</b>	0-5	58	2,25	0,79
	6-10	62	2,65	1,10
	11-15	87	2,62	0,94
	16-20	68	2,47	0,78
	21 yıl ve üzeri	95	2,50	0,81
	Toplam	370	2,51	0,89
<b>Mesleği Özümseme</b>	0-5	58	3,87	0,76
	6-10	62	3,73	1,05
	11-15	87	3,78	0,91
	16-20	68	3,65	0,68
	21 yıl ve üzeri	95	3,83	0,91
	Toplam	370	3,78	0,88
<b>Motivasyon Toplam</b>	0-5	58	3,75	0,34
	6-10	62	3,83	0,51
	11-15	87	3,89	0,38
	16-20	68	3,75	0,30
	21 yıl ve üzeri	95	3,91	0,33
	Toplam	370	3,84	0,38

Tablo 7'de görüldüğü üzere 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyine yönelik en yüksek ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir. En düşük ortalamaya sahip olanlar ise 0-5 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerdir. Mesleki

motivasyonun boyutları açısından incelendiğinde mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutu ile takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutunda en yüksek ortalamaya sahip öğretmenlerin mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeridir. Ancak mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutunda en düşük ortalamaya sahip öğretmenlerin mesleki kıdemi 0-5 yıl iken takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutunda en düşük ortalamaya sahip öğretmenlerin mesleki kıdemi 16-20 yıldır. Mesleği özümseme boyutunda da en düşük ortalamaya sahip öğretmenlerin mesleki kıdemi 16-20 yıl iken en yüksek ortalamaya sahip öğretmenlerin mesleki kıdemi 0-5 yıldır. Meslekten kaçınma boyutunda ise en yüksek ortalamanın 6-10 yıl, en düşük ortalamanın 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde olduğu görülmektedir.

**Tablo 8.** İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre karşılaştırıldığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
<b>Mesleğe Yönelik Olumlu Tutum ve Mesleki Başarı</b>	Gruplar Arası	2,909	4	0,727	4,627	,001
	Gruplar İçi	57,376	365	0,157		
	Toplam	60,285	369			
<b>Takdir Edilme ve Mesleki Mutluluk</b>	Gruplar Arası	2,374	4	0,594	3,306	,011
	Gruplar İçi	65,534	365	0,180		
	Toplam	67,908	369			
<b>Meslekten Kaçınma</b>	Gruplar Arası	6,332	4	1,583	2,015	,092
	Gruplar İçi	286,815	365	0,786		
	Toplam	293,147	369			
<b>Mesleği Özümseme</b>	Gruplar Arası	1,956	4	0,489	0,635	,638
	Gruplar İçi	280,870	365	0,770		
	Toplam	282,826	369			
<b>Motivasyon Toplam</b>	Gruplar Arası	1,607	4	0,402	2,851	,024
	Gruplar İçi	51,437	365	0,141		
	Toplam	53,044	369			

Tablo 8’de ilkökul öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre mesleki motivasyon düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını saptamak amacıyla uygulanan ANOVA bulguları gösterilmiştir. İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri mesleği özümseme boyutu ( $F_{4-365}=0,635$ ;  $p>,05$ ) ile meslekten kaçınma boyutu ( $F_{4-365}=2,015$ ;  $p>,05$ ) bağlamında mesleki kıdemlerine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir. İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutu ( $F_{4-365}=4,627$ ;  $p<,05$ ) ile takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutu ( $F_{4-365}=3,306$ ;  $p<,05$ ) bağlamında mesleki kıdemlerine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği’nden aldıkları toplam puanlar ( $F_{4-365}=2,851$ ;  $p<,05$ ) arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) bulgularında tespit edilen farklılıkların hangi mesleki kıdem gruplarından kaynaklandığının saptanabilmesi için çoklu karşılaştırma testlerinden faydalanılmıştır. Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı, takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutları ve İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği’nden elde edilen toplam puanlar ile ilkökul öğretmenlerinin mesleki kıdemleri arasındaki ilişkilere yönelik çoklu karşılaştırma testlerinden elde edilen bulgular Tablo 9’da gösterilmiştir.

**Tablo 9.** İlkokul öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasındaki ilişkiye yönelik Dunnett c testi bulguları

Değişkenler	Mesleki Kıdemleri	0-5	6-10	11-15	16-20	21 yıl ve üzeri
<b>Mesleğe Yönelik Olumlu Tutum ve Mesleki Başarı (Dunnett C)</b>	0-5	-	-	-	-	-
	6-10	-,08	-	-	-	-
	11-15	-,17	-,09	-	-	-
	16-20	-,04	-,04	,13	-	-
	21 yıl ve üzeri	-,24*	-,16	-,07	-,20*	-
<b>Takdir Edilme ve Mesleki Mutluluk (Dunnett C)</b>	0-5	-	-	-	-	-
	6-10	,01	-	-	-	-
	11-15	-,10	-,12	-	-	-
	16-20	,03	,02	,13	-	-
	21 yıl ve üzeri	-,17	-,18	-,07	-,20*	-
<b>Motivasyon Toplam (Dunnett C)</b>	0-5	-	-	-	-	-
	6-10	-,08	-	-	-	-
	11-15	-,14	-,06	-	-	-
	16-20	-,00	,08	,14	-	-
	21 yıl ve üzeri	-,16	-,07	-,02	-,15*	-

Tablo 9 incelendiğinde ilkökul öğretmenlerinin mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutuna ilişkin görüşleri ile mesleki kıdemleri arasındaki anlamlı farklılığın 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmen görüşleri ile 0-5 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin görüşleri arasında olduğu görülmektedir. Bu mesleki kıdem gruplarındaki öğretmenlerin mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutuna yönelik görüşlerinin ortalamaları incelendiğinde 21 yıl ve üzeri ( $\bar{x}=4,71$ ) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutunu 0-5 yıl ( $\bar{x}=4,48$ ) mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 16-20 yıl ( $\bar{x}=4,51$ ) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde algıladıkları saptanmıştır. Takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutuna yönelik öğretmen görüşlerinin ortalamaları incelendiğinde 21 yıl ve üzeri ( $\bar{x}=4,59$ ) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutunu 16-20 yıl ( $\bar{x}=4,39$ ) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde algıladıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği'ne verdikleri toplam puanlar incelendiğinde 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin görüşleri ile 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin görüşlerinin anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Bu farklılığa ilişkin ortalamalara bakıldığında 21 yıl ve üzeri ( $\bar{x}=3,91$ ) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin motivasyon düzeyinin 16-20 yıl ( $\bar{x}=3,75$ ) mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeylerinin çalışılan okuldaki görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilebilmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. İlkokul öğretmenlerinin çalışılan okuldaki görev süresi değişkenine göre mesleki motivasyon düzeylerine yönelik betimsel istatistik değerleri Tablo 10'da, öğretmenlerin görüşleri arasında çalışılan okuldaki görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını saptamaya yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları ise Tablo 11'de sunulmuştur.

**Tablo 10.** İlkokul öğretmenlerinin çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre mesleki motivasyon düzeylerinin betimsel istatistik değerleri

Değişken	Çalışılan Okuldaki Görev Süresi	n	$\bar{X}$	ss
<b>Mesleğe Yönelik Olumlu Tutum ve Mesleki Başarı</b>	0-2	135	4,55	0,46
	3-5	107	4,57	0,38
	6 yıl ve üzeri	128	4,67	0,35
	Toplam	370	4,60	0,40

<b>Takdir Edilme ve Mesleki Mutluluk</b>	0-2	135	4,43	0,49
	3-5	107	4,46	0,42
	6 yıl ve üzeri	128	4,54	0,35
	<b>Toplam</b>	<b>370</b>	<b>4,48</b>	<b>0,43</b>
<b>Meslekten Kaçınma</b>	0-2	135	2,47	0,88
	3-5	107	2,61	0,96
	6 yıl ve üzeri	128	2,47	0,84
	<b>Toplam</b>	<b>370</b>	<b>2,51</b>	<b>0,89</b>
<b>Mesleği Özümseme</b>	0-2	135	3,81	0,88
	3-5	107	3,65	0,92
	6 yıl ve üzeri	128	3,84	0,82
	<b>Toplam</b>	<b>370</b>	<b>3,78</b>	<b>0,88</b>
<b>Motivasyon Toplam</b>	0-2	135	3,81	0,40
	3-5	107	3,82	0,38
	6 yıl ve üzeri	128	3,88	0,35
	<b>Toplam</b>	<b>370</b>	<b>3,84</b>	<b>0,38</b>

Tablo 10’da görüldüğü üzere çalıştıkları okuldaki görev süreleri 6 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyine yönelik en yüksek ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir. En düşük ortalamaya sahip olanlar ise 0-2 yıl grubundaki öğretmenlerdir. Mesleki motivasyonun boyutları açısından incelendiğinde mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı, takdir edilme ve mesleki mutluluk, mesleği özümseme boyutlarında en yüksek ortalamaya sahip öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev sürelerinin 6 yıl ve üzeri olduğu tespit edilmiştir. Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutu ile takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutunda en düşük ortalama öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev sürelerinin 0-2 yıl, mesleği özümseme boyutunda 3-5 yıl olduğu grupta görülmüştür. Meslekten kaçınma boyutunda en yüksek ortalamaya sahip öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süreleri 3-5 yıl, en düşük ortalamaya sahip öğretmenlerin ise 0-2 yıl ve 6 yıl ve üzeridir.

**Tablo 11.** İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeylerinin çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre karşılaştırıldığı tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
<b>Mesleğe Yönelik Olumlu Tutum ve Mesleki Başarı</b>	Gruplar Arası	1,087	2	0,544	3,371	,035
	Gruplar İçi	59,197	367	0,161		
	<b>Toplam</b>	<b>60,285</b>	<b>369</b>			
<b>Takdir Edilme ve Mesleki Mutluluk</b>	Gruplar Arası	0,807	2	0,403	3,306	,112
	Gruplar İçi	67,101	367	0,183		
	<b>Toplam</b>	<b>67,908</b>	<b>369</b>			
<b>Meslekten Kaçınma</b>	Gruplar Arası	1,513	2	0,757	2,015	,387
	Gruplar İçi	291,634	367	0,795		
	<b>Toplam</b>	<b>293,147</b>	<b>369</b>			
<b>Mesleği Özümseme</b>	Gruplar Arası	2,412	2	1,206	1,578	,208
	Gruplar İçi	280,414	367	0,764		
	<b>Toplam</b>	<b>282,826</b>	<b>369</b>			
<b>Motivasyon Toplam</b>	Gruplar Arası	0,329	2	0,164	1,144	,320
	Gruplar İçi	52,716	367	0,144		
	<b>Toplam</b>	<b>53,044</b>	<b>369</b>			

Tablo 11’de ilkökul öğretmenlerinin çalışılan okuldaki görev süresi değişkenine göre mesleki motivasyon düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını saptamak amacıyla uygulanan ANOVA bulguları gösterilmiştir. İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutu ( $F_{2-367}=3,306$ ;  $p>,05$ ), meslekten kaçınma boyutu ( $F_{2-367}=2,015$ ;  $p>,05$ ), mesleği özümseme boyutu ( $F_{2-367}=1,578$ ;  $p>,05$ )

bağlamında çalışılan okuldaki görev süresi değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir. İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutu ( $F_{2-367}=3,371$ ;  $p<,05$ ) bağlamında çalışılan okuldaki görev süresi değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin çalışılan okuldaki görev süresi değişkenine göre İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği'nden aldıkları toplam puanlar ( $F_{2-367}=1,144$ ;  $p>,05$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır. Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutunda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) bulgularında tespit edilen farklılıkların çalışılan okuldaki görev süresi değişkenine göre hangi gruptan kaynaklandığının saptanabilmesi için çoklu karşılaştırma testlerinden faydalanılmıştır. Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutu ile ilkökul öğretmenlerinin çalıştıkları okuldaki görev süreleri arasındaki ilişkilere yönelik çoklu karşılaştırma testlerinden elde edilen bulgular Tablo 12'de gösterilmiştir.

**Tablo 12.** İlkokul öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri ile çalıştıkları okuldaki görev süreleri arasındaki ilişkiye yönelik Dunnett c testi bulguları

Değişkenler	Çalıştıkları Okuldaki Süreleri	Görev	0-2	3-5	6 yıl ve üzeri
Mesleğe Yönelik	0-2	-	-	-	-
Olumlu Tutum ve	3-5	-	-,02	-	-
Mesleki Başarı	6 yıl ve üzeri	-	-,12*	-,10	-

(Dunnett C)

Tablo 12 incelendiğinde ilkökul öğretmenlerinin mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutuna ilişkin görüşleri ile çalıştıkları okuldaki görev süreleri arasındaki anlamlı farklılığın çalıştıkları okuldaki görev sürelerinin 6 yıl ve üzeri olan öğretmen görüşleri ile 0-2 yıl olan öğretmenlerin görüşleri arasında olduğu görülmektedir. Bu gruptaki öğretmenlerin mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutuna yönelik görüşlerinin ortalamaları incelendiğinde çalıştıkları okuldaki görev süreleri 6 yıl ve üzeri ( $\bar{x}=4,67$ ) olan öğretmenlerin mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutunu çalıştıkları okuldaki görev süreleri 0-2 yıl ( $\bar{x}=4,55$ ) olan öğretmenlerden daha yüksek düzeyde algıladıkları saptanmıştır.

Araştırmanın üçüncü alt amacı ilkökul öğretmenlerinin görev yaptıkları okulun örgütsel adaletine yönelik görüşlerinin belirlenmesidir. Buna ilişkin betimsel istatistikler Tablo 13'te gösterilmiştir.

**Tablo 13.** Örgütsel Adalet Ölçeği'ne ilişkin betimsel istatistik değerleri

Boyut	n	X	ss
Örgütsel Adalet	370	3,90	0,99

Örgütsel Adalet Ölçeği'ne ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 13'te gösterilmiştir. Buna göre tek boyuttan oluşan ölçeğin ortalamasının ( $\bar{x}=3,90$ ) olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel adalet algısının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırmanın dördüncü alt amacı ilkökul öğretmenlerinin görev yaptıkları okulun örgütsel adaletine ilişkin görüşlerinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, çalışılan okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesidir. Bu doğrultuda ilkökul öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre örgütsel adaletle ilişkin görüşlerinin karşılaştırılabilmesi için bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. t testi bulguları Tablo 14'te gösterilmiştir.

**Tablo 14.** İlkokul öğretmenlerinin örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırıldığı bağımsız örneklem t testi bulguları

Boyut	Grup	n	$\bar{X}$	ss	t testi		
					t	sd	p
Örgütsel	Kadın	249	3,86	0,98	-1,116	368	,265
Adalet	Erkek	121	3,98	1,02			

Tablo 14'te görüldüğü üzere Örgütsel Adalet Ölçeği'nden elde edilen toplam puanlar ( $t_{368} = -1,116$ ;  $p > ,05$ ) ile ilkökul öğretmenlerinin örgütsel adalete yönelik görüşlerinin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. İlkokul öğretmenlerinin yaşlarına göre örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin betimsel istatistik değerleri Tablo 15'te, öğretmenlerin görüşleri arasında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını saptamaya yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları ise Tablo 16'da sunulmuştur.

**Tablo 15.** İlkokul öğretmenlerinin yaşlarına göre örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin betimsel istatistik değerleri

Değişken	Yaş Aralığı	n	$\bar{X}$	ss
Örgütsel Adalet	22-30	73	3,84	1,07
	31-40	164	3,90	0,98
	41-50	98	3,86	0,97
	51 yaş ve üzeri	35	4,12	0,92
	Toplam	370	3,90	0,99

Tablo 15'te görüldüğü üzere örgütsel adalete ilişkin en yüksek ortalamaya sahip öğretmenler 51 yaş ve üzeri grubunda yer alırken en düşük ortalamaya sahip olanlar 22-30 yaş aralığındaki öğretmenlerdir.

**Tablo 16.** İlkokul öğretmenlerinin örgütsel adalete yönelik görüşlerinin yaşlarına göre karşılaştırıldığı tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Örgütsel	Gruplar Arası	2,090	3	0,697	0,709	,547
Adalet	Gruplar İçi	359,490	366	0,982		
	Toplam	361,580	369			

Tablo 16'da ilkökul öğretmenlerinin yaşlarına göre örgütsel adalete yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığının tespit edilebilmesi amacıyla uygulanan ANOVA bulguları gösterilmiştir. Bulgular incelendiğinde öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel adalete ( $F_{3-366} = 0,709$ ;  $p > ,05$ ) ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. İlkokul öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin betimsel istatistik değerleri Tablo 17'de, öğretmenlerin görüşleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını saptamaya yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları ise Tablo 18'de sunulmuştur.

**Tablo 17.** İlkokul öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin betimsel istatistik değerleri

Değişken	Mesleki Kıdem	n	$\bar{X}$	ss
Örgütsel Adalet	0-5	58	3,98	1,04
	6-10	62	3,85	1,08
	11-15	87	3,86	0,95
	16-20	68	3,84	0,92
	21 yıl ve üzeri	95	3,96	1,00
	Toplam	370	3,90	0,99

Tablo 17’de görüldüğü üzere örgütsel adalete ilişkin en yüksek ortalamaya sahip öğretmenler 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanlar iken en düşük ortalamaya sahip olanlar 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerdir.

**Tablo 18.** İlkokul öğretmenlerinin örgütsel adalete yönelik görüşlerinin mesleki kıdemlerine göre karşılaştırıldığı tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Örgütsel Adalet	Gruplar Arası	1,352	4	0,338	0,342	,849
	Gruplar İçi	360,228	365	0,987		
	Toplam	361,580	369			

Tablo 18’de ilkökul öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre örgütsel adalete yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığının tespit edilebilmesi amacıyla uygulanan ANOVA bulguları gösterilmiştir. Bulgular incelendiğinde öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel adalete ( $F_{4-365}=0,342$ ;  $p>,05$ ) ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

İlkokul öğretmenlerinin örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin çalışılan okuldaki görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. İlkokul öğretmenlerinin çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin betimsel istatistik değerleri Tablo 19’da, öğretmenlerin görüşleri arasında çalışılan okuldaki görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını saptamaya yönelik tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları ise Tablo 20’de sunulmuştur.

**Tablo 19.** İlkokul öğretmenlerinin çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin betimsel istatistik değerleri

Değişken	Çalışılan Okuldaki Görev Süresi	n	$\bar{X}$	ss
Örgütsel Adalet	0-2	135	4,00	1,06
	3-5	107	3,77	0,92
	6 yıl ve üzeri	128	3,90	0,96
	Toplam	370	3,90	0,99

Tablo 19’da görüldüğü üzere örgütsel adalete ilişkin en yüksek ortalamaya sahip öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süreleri 0-2 yıl iken en düşük ortalamaya sahip öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süreleri 3-5 yıldır.

**Tablo 20.** İlkokul öğretmenlerinin örgütsel adalete yönelik görüşlerinin çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre karşılaştırıldığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Örgütsel Adalet	Gruplar Arası	2,949	2	1,475	1,509	,222
	Gruplar İçi	358,631	367	0,977		
	Toplam	361,580	369			

Tablo 20’de ilkököl öğretmenlerinin çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre örgütsel adalete yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığının tespit edilebilmesi amacıyla uygulanan ANOVA bulguları gösterilmiştir. Bulgular incelendiğinde öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre örgütsel adalete ( $F_{2-367}=1,509$ ;  $p>,05$ ) ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Araştırmanın beşinci alt amacı ilkököl öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalete ilişkin görüşleri arasında bir ilişki bulunup bulunmadığının belirlenmesidir. Buna yönelik olarak korelasyon analizi bulguları rapor edilmiştir. Korelasyon analizi bulguları Tablo 21’de gösterilmiştir.

**Tablo 21.** İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi bulguları

	Örgütsel Adalet	Mesleğe Yönelik Olumlu Tutum ve Mesleki Başarı	Takdir Edilme ve Mesleki Mutluluk	Meslekten Kaçınma	Mesleği Özümseme	Motivasyon Toplam
Örgütsel Adalet	1	,264**	,310**	-,079	,481**	,389**
Mesleğe Yönelik Olumlu Tutum ve Mesleki Başarı	,264**	1	,818**	-,239**	,478**	,634**
Takdir Edilme ve Mesleki Mutluluk	,310**	,818**	1	-,278**	,634**	,703**
Meslekten Kaçınma	-,079	-,239**	-,278**	1	-,206**	,327**
Mesleği Özümseme	,481**	,478**	,634**	-,206**	1	,763**
Motivasyon Toplam	,389**	,634**	,703**	,327**	,763**	1

\*\* Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için uygulanan Pearson momentler katsayıları çözümleme tekniği bulguları Tablo 21’de gösterilmiştir. Tablo yorumlanırken korelasyon katsayısının +1’e yaklaştıkça pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki belirttiği, -1’e yaklaştıkça negatif yönde yüksek düzeyde ilişki belirttiği görüşü göz önünde bulundurulmuştur (Kilmen, 2020, s.120). Bunun yanı sıra katsayı mutlak değer olarak 0,70-1,00 arasında ise yüksek düzeyde; 0,70-0,30 arasında ise orta düzeyde; 0,30-0,00 arasında ise düşük düzeyde bir ilişkiden bahsedilebileceği görüşü de dikkate alınmıştır (Büyüköztürk, 2011, s.32). Bu bağlamda örgütsel adalet ile İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği’nin mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutu ( $r=,264$ ;  $p<,001$ ) arasında istatistiksel olarak pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel adalet ile takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutu ( $r=,310$ ;  $p<,001$ ) arasında istatistiksel olarak pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adalet ile mesleği özümseme boyutu ( $r=,481$ ;  $p<,001$ ) arasında istatistiksel olarak pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Son olarak, ilkököl öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında ( $r=,389$ ;  $p<,001$ ) istatistiksel olarak pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlandığı rapor edilmiştir.



## Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın birinci alt amacı doğrultusunda ilkökul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri incelenmiştir. İnceleme sonucunda en yüksek ortalamanın mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutunda, en düşük ortalamanın meslekten kaçınma boyutunda olduğu saptanmıştır. Ayrıca elde edilen bulgulara göre öğretmen motivasyonları “mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı”, “takdir edilme ve mesleki mutluluk” boyutlarında çok yüksek, “mesleği özümseme” boyutunda yüksek; “meslekten kaçınma” boyutunda orta düzeydedir. Ölçekten alınan toplam puanların ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, ilkökul öğretmenlerinin mesleklerini yerine getirirken mutlu oldukları, öğretmenlik mesleğini özümstedikleri şeklinde yorumlanabilir. Alanyazın incelendiğinde Sarı, Canoğulları ve Yıldız (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen bulguların bu bulgular ile örtüştüğü; Akpolat ve Oğuz (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen bulguların “meslekten kaçınma” boyutu dışında bu bulguları destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Araştırmanın ikinci alt amacı doğrultusunda ilkökul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeylerinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve çalışılan okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği’nden elde edilen toplam puanlar ile mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı, takdir edilme ve mesleki mutluluk, mesleği özümseme boyutlarında ilkökul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeylerinin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği; meslekten kaçınma boyutunda erkek öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bulgu doğrultusunda ilkökullarda kadın ve erkek öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörlerden benzer düzeyde etkilendikleri söylenebilir. Bunun yanı sıra meslekten kaçınma boyutunda erkek öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunması, Türkiye’de öğretmenliğin kadınlar için oldukça uygun bir meslek olarak görülmesi sebebiyle kadın öğretmenlerin meslekten kaçınma düzeyinin daha düşük olduğu şeklinde yorumlanabilir. Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin motivasyon puanlarının cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (Sarı, Yıldız ve Canoğulları, 2018; Vatansever Bayraktar ve Akın, 2019; Akpolat ve Oğuz, 2022). Ancak Demirtaş, Aksoy, Balı ve Çağlar (2019) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin motivasyon algı düzeylerinin ölçeğin tamamında kadınların lehine anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Öğretmen görüşleri yaş değişkenine göre incelendiğinde 51 yaş ve üzeri grubundaki öğretmenler mesleki motivasyon düzeyine yönelik en yüksek ortalamaya sahipken en düşük ortalamaya sahip olanlar 22-30 yaş aralığındaki öğretmenlerdir. Mesleki motivasyonun boyutları açısından incelendiğinde meslekten kaçınma boyutunda en yüksek ortalamaya sahip öğretmenlerin yaş aralığı 31-40 iken en düşük ortalamaya sahip öğretmenlerin yaş aralığı 22-30’dur. Diğer tüm boyutlarda en yüksek ortalamanın 51 yaş ve üzeri grubundaki öğretmenlerde olduğu görülmektedir. En düşük ortalamaya sahip olanlar mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutunda 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler, takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutunda 22-30 yaş aralığındaki öğretmenler, mesleği özümseme boyutunda 41-50 yaş aralığında olan öğretmenlerdir. Ayrıca ilkökul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutu ile meslekten kaçınma boyutu bağlamında yaşlarına göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir. İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutu, mesleği özümseme boyutu, İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği’nden aldıkları toplam puanlar bağlamında yaşlarına göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. İlkokul öğretmenlerinin takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutuna ilişkin görüşleri ile yaşları arasındaki anlamlı farklılığın 51 yaş ve üzeri grubunda yer alan öğretmen görüşleri ile 22-30 yaş aralığındaki, 31-40 yaş aralığındaki ve 41-50 yaş

aralığındaki öğretmenlerin görüşleri arasında; 51 yaş ve üzeri grubundaki öğretmenlerin lehine olduğu belirlenmiştir. İlkokul öğretmenlerinin mesleği özümseme boyutuna ilişkin görüşleri ile yaşları arasındaki anlamlı farklılığın kaynağının 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler ile 51 yaş ve üzeri grubunda yer alan öğretmenlerin görüşleri arasında, 51 yaş ve üzeri grubundaki öğretmenlerin lehine olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği'ne verdikleri toplam puanlar incelendiğinde 22-30 yaş grubundaki öğretmenlerin görüşleri ile 51 yaş ve üzeri grubunda yer alan öğretmenlerin görüşlerinin anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiş olup 51 yaş ve üzeri grubundaki öğretmenlerin motivasyon düzeyinin 22-30 yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla yaşı daha büyük olan öğretmenlerin motivasyonlarının da daha yüksek olduğu çıkarımında bulunulabilir. 22-30 yaş grubu öğretmenlerinin göreve yeni başlamış oldukları göz önünde bulundurulduğunda ortama uyum süreci, beklentilerinin karşılanmamış olması, edindikleri eğitsel bilgilerin uygulamada karşılığını görememeleri gibi sebeplerle motivasyonlarının daha düşük olduğu düşünülmektedir. Alanyazın incelendiğinde Kendirci (2019) tarafından yapılan çalışmada öğretmen motivasyonu alt boyutları ve genel toplamının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Vatansever Bayraktar ve Akın (2019) tarafından yapılan çalışmada ise yalnızca mesleğe yönelik olumlu tutum boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu; takdir edilme ve mutluluk, meslekten kaçınma, mesleği özümseme alt boyutları ile genel toplamda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı açıklanmıştır. Demirtaş, Aksoy, Balı ve Çağlar (2019) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı; 20-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin 41 ve üzeri yaştaki öğretmenlere kıyasla mesleğe yönelik daha olumlu tutuma sahip oldukları, takdir edilme ve mesleki mutluluk algılarının daha yüksek olduğu; ; 41 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin 20-30 yaş ve 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlere kıyasla meslekten kaçınma düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla alanyazında incelenen benzer çalışmalardan elde edilen bulguların birbirleriyle örtüşmediği çıkarımında bulunulabilir.

Öğretmen görüşleri mesleki kıdem değişkenine göre incelendiğinde 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler mesleki motivasyon düzeyine yönelik en yüksek ortalamaya sahipken en düşük ortalamaya sahip olanlar 0-5 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerdir. Mesleki motivasyonun boyutları açısından incelendiğinde mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutu ile takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutunda en yüksek ortalamaya sahip öğretmenlerin mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeridir. Ancak mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutunda en düşük ortalamaya sahip öğretmenlerin mesleki kıdem aralığı 0-5 yıl iken takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutunda en düşük ortalamaya sahip öğretmenlerin mesleki kıdem aralığı 16-20 yıldır. Mesleği özümseme boyutunda da en düşük ortalamaya sahip öğretmenlerin mesleki kıdem aralığı 16-20 yıl iken en yüksek ortalamaya sahip öğretmenlerin mesleki kıdem aralığı 0-5 yıldır. Meslekten kaçınma boyutunda ise en yüksek ortalamanın 6-10 yıl, en düşük ortalamanın 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerde olduğu görülmektedir. İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri mesleği özümseme boyutu ile meslekten kaçınma boyutu bağlamında mesleki kıdemlerine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir. İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutu, takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutu, İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği'nden aldıkları toplam puanlar bağlamında mesleki kıdemlerine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. İlkokul öğretmenlerinin mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutuna ilişkin görüşleri ile mesleki kıdemleri arasındaki anlamlı farklılığın 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmen görüşleri ile 0-5 yıl ve 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin görüşleri arasında olduğu; 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutunu 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 16-20

yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde algıladıkları saptanmıştır. Takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutuna yönelik öğretmen görüşlerinin ortalamaları incelendiğinde 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutunu 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde algıladıkları saptanmıştır. Öğretmenlerin İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği'ne verdikleri toplam puanlar incelendiğinde 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin görüşleri ile 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin görüşlerinin 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Bu sonucun aksine alanyazında öğretmen görüşlerinin mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığına yönelik çalışma bulguları mevcuttur (Sarı, Yıldız ve Canoğulları, 2018; Kendirci, 2019; Uzunpınar, 2019; Akpolat ve Oğuz, 2022).

Öğretmen görüşleri çalışılan okuldaki görev süresi değişkenine göre incelendiğinde çalıştıkları okuldaki görev süreleri 6 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyine yönelik en yüksek ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir. En düşük ortalamaya sahip olanlar ise 0-2 yıl grubundaki öğretmenlerdir. Mesleki motivasyonun boyutları açısından incelendiğinde mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı, takdir edilme ve mesleki mutluluk, mesleği özümseme boyutlarında en yüksek ortalamaya sahip öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev sürelerinin 6 yıl ve üzeri olduğu tespit edilmiştir. Mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutu ile takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutunda en düşük ortalama öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev sürelerinin 0-2 yıl, mesleği özümseme boyutunda 3-5 yıl olduğu grupta görülmüştür. Meslekten kaçınma boyutunda en yüksek ortalamaya sahip öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süreleri 3-5 yıl, en düşük ortalamaya sahip öğretmenlerin ise 0-2 yıl ve 6 yıl ve üzeridir. İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutu, meslekten kaçınma boyutu, mesleği özümseme boyutu, İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği'nden aldıkları toplam puanlar bağlamında çalışılan okuldaki görev süresi değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir. İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutu bağlamında çalışılan okuldaki görev süresi değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu; bu farklılığın çalıştıkları okuldaki görev süreleri 6 yıl ve üzeri olan öğretmen görüşleri ile 0-2 yıl olan öğretmen görüşleri arasında, çalıştıkları okuldaki görev süreleri 6 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda çalıştıkları okuldaki görev süreleri 6 yıl ve daha fazla olan öğretmenlerin okul ortamına daha fazla uyum sağlamaları sebebiyle mesleğe yönelik olumlu tutumlarının daha yüksek düzeyde olduğu çıkarımında bulunulabilir. Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin çalışılan okuldaki görev süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşmadığına yönelik çalışmaların bulunduğu görülmektedir (Kendirci, 2019; Uzunpınar, 2019). Demirtaş, Aksoy, Balı ve Çağlar (2019) tarafından yapılan çalışmada ise öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin mesleğe yönelik olumlu tutum boyutunda ve ölçeğin tamamında istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı; okulunda 9 yıl ve daha fazla süredir görev yapan öğretmenlerin 1-2 ve 3-4 yıldır görev yapan öğretmenlere kıyasla mesleklerine yönelik daha fazla olumsuz tutuma sahip oldukları, okulunda 1-2 yıldır görev yapan öğretmenlerin 9 ve üzeri yıl görev yapan öğretmenlere kıyasla motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda alanyazındaki ilgili çalışma sonuçlarının birbirini desteklemediği söylenebilir.

Araştırmanın üçüncü alt amacı doğrultusunda ilkokul öğretmenlerinin görev yaptıkları okulun örgütsel adaletine ilişkin görüşleri incelenmiş ve öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin olumlu olduğu söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin algılarının "Katılıyorum." düzeyinde olduğuna ilişkin çalışmaların bulunduğu görülmektedir (Yılmaz, 2010;

Altinkurt ve Yılmaz, 2010; Oğuz, 2011). Ertürk ve Aydın (2015) tarafından yapılan çalışmanın sonucunda da öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin algılarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda Türkiye’de öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin algılarının düşük düzeyde olduğuna dair bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durumun Türkiye’de eğitim sisteminin aşırı merkezîyetçi olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Türkiye’de yapılan etkinliklerin çoğunluğunun merkezî yönetimce belirleniyor olması, bu etkinliklerle ilgili olarak okul yöneticilerinin adaletsizlik yapabilecekleri uygulamaları büyük ölçüde engellemektedir (Yılmaz, 2010, s.590). Bu sebeple öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının olumlu olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın dördüncü alt amacı doğrultusunda ilkökul öğretmenlerinin görev yaptıkları okulun örgütsel adalete ilişkin görüşlerinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve çalışılan okuldaki görev süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda ilkökul öğretmenlerinin örgütsel adalete yönelik görüşlerinin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alanyazındaki diğer çalışmaların sonuçları, bu bulguyu destekler niteliktedir (Yılmaz, 2010; Altinkurt ve Yılmaz, 2010; Oğuz, 2011).

Öğretmen görüşleri yaşlarına göre incelendiğinde örgütsel adalete ilişkin en yüksek ortalamaya sahip öğretmenlerin 51 yaş ve üzeri grubunda yer alan, en düşük ortalamaya sahip olanların 22-30 yaş aralığında yer alan öğretmenler olduğu görülmüştür. İlkokul öğretmenlerinin yaşlarına göre örgütsel adalete yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Ertürk ve Aydın (2015) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin yaşlarına göre örgütsel adalete ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak Yılmaz (2010) tarafından yapılan çalışmada 21-30 yaş grubunda olan öğretmenlerin algıları ile yaşları 31-40 arasında olanların algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu, öğretmenlerin yaşları düştükçe olumlu örgütsel adalet algısının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmen görüşleri mesleki kıdemlerine göre incelendiğinde örgütsel adalete ilişkin en yüksek ortalamaya sahip öğretmenlerin mesleki kıdemi 0-5 yıl iken en düşük ortalamaya sahip olanların mesleki kıdemi 16-20 yıldır. İlkokul öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre örgütsel adalete yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Alanyazın incelendiğinde bu doğrultuda bulguların elde edildiği çalışmalara rastlanmıştır (Altinkurt ve Yılmaz, 2010; Oğuz, 2011; Ertürk ve Aydın, 2015; Yüksel ve Kazak, 2022). Yılmaz (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenler ile diğer kıdem grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu ve mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin algılarının diğer gruplara göre daha olumsuz olduğu saptanmıştır.

Öğretmen görüşleri çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre incelendiğinde örgütsel adalete ilişkin en yüksek ortalamaya sahip öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev süreleri 0-2 yıl iken en düşük ortalamaya sahip öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki görev sürelerinin 3-5 yıl olduğu görülmüştür. İlkokul öğretmenlerinin çalıştıkları okuldaki görev sürelerine göre örgütsel adalete yönelik görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Alanyazın incelendiğinde Görgülü ve Kazak (2022) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile okullarındaki hizmet süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamadığı rapor edilmiştir.

Araştırmanın beşinci alt amacı doğrultusunda ilkökul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında bir ilişki bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeği’nin mesleğe yönelik olumlu tutum ve mesleki başarı boyutu arasında istatistiksel olarak pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel adalet ile takdir edilme ve mesleki mutluluk boyutu

arasında istatistiksel olarak pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu, örgütsel adalet ile mesleği özümseme boyutu arasında istatistiksel olarak pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu dikkat çekmektedir. İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki incelendiğinde istatistiksel olarak pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Bu sonuç doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının artması ile motivasyonlarının da arttığı, örgütsel adalet algılarının azalması ile motivasyonlarının da azaldığı söylenebilir. Dolayısıyla okul yöneticileri ne kadar adil davranırsa öğretmenlerin motivasyonunun o kadar artacağı çıkarımında bulunulabilir. Alanyazın incelendiğinde Yüksel ve Kazak (2022) tarafından yapılan çalışmanın sonucunda da öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile motivasyonları arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Emir (2017) de çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adaletle ilişkin görüşleri ile motivasyon düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu rapor etmiştir. Ertürk ve Aydın (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da öğretmenlerin örgütsel adalet ve içsel motivasyon algıları arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Görüldüğü üzere alanyazında ilgili araştırma sonuçları birbiriyle örtüşmektedir.

Alanyazın incelendiğinde öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Türkiye'deki diğer illerde, resmî ve özel okulların her kademesinde öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet algılarının incelenmesi gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet algılarını etkileyen faktörlerin ayrıntılı olarak incelenebilmesi amacıyla nitel araştırmalar yapılabilir. Araştırmalar aracılığıyla öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet algılarını olumsuz yönde etkileyen faktörler tespit edilip ortadan kaldırılmalı, olumlu yönde etkileyen faktörler pekiştirilmelidir. Ayrıca mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, göreve yeni başlayan öğretmenlere; çalıştıkları okuldaki görev süreleri fazla olan öğretmenlerin okula yeni gelen öğretmenlere rehberlik etmeleri sağlanabilir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin birbirleriyle ve okul yöneticileriyle kaynaşmalarını sağlayacak etkinliklerin düzenlenmesi önerilebilir.

### **Araştırma ve Yayın Etiği**

Bu çalışmada, Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi'nde belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergede *Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler* başlığı altında açıklanan eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

### **Etik Kurul İzni**

Bu araştırma için Anadolu Üniversitesi Etik Kurulundan 16.12.2019 tarihli ve 99973 protokol numaralı etik izin alınmıştır.

### **Yazarların Katkı Oranı**

Yazarlar çalışmaya eşit derecede katkıda bulunmuştur.

### **Çıkar Çatışması**

Çalışmaya yönelik herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## Kaynakça

- Akpolat, T. ve Oğuz, E. (2022). Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel güven, umut ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 53, 240-262. <https://doi.org/10.53444/deubefd.1028782>
- Alanoğlu, M. ve Demirtaş, Z. (2019). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(49), 1-16. <https://doi.org/10.15285/maruaebd.525250>
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(4), 463-484.
- Atkinson, R. L., Smith, E. E., Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B., Bem, D. J. ve Maren, S. (2017). *Psikolojiye giriş*. (Çev: Ö. Öncül ve D. Ferhatoğlu). Arkadaş Yayınevi.
- Balcı, A. (2019). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü* (4.baskı). Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (14.baskı). Pegem Akademi.
- Can, N. (2018). Okul yönetiminde rol oynayan ögeler. N. Can (Ed.), *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi* (s.179-206) içinde. Pegem Akademi.
- Creswell, J. W. (2017). *Eğitim araştırmaları: Nitel ve nicel araştırmaların planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi*. (Çev: H. Ekşi). EDAM Yayıncılık.
- Demir, K. (2019). Motivasyon. N. Cemaloğlu ve M. Özdemir (Editörler), *Eğitim yönetimi* (s.295-314) içinde. Pegem Yayıncılık.
- Demirtaş, H., Aksoy, M., Balı, O. ve Çağlar, Ç. (2019). İlkokullarda örgüt kültürünün sınıf öğretmenlerinin motivasyonuna etkisi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 1-39. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.486990>
- Emir, A. (2017). *İlkokullarda ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalete ilişkin görüşleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki* (Tez No. 459574) [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi-Uşak]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Ertürk, R. ve Aydın, B. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel adalet ve içsel motivasyona yönelik algılarının incelenmesi. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4, 233-246.
- Himmetoğlu, B. (2014). *İlkokullardaki öğretmen görüşlerine göre okul kültürü ile yöneticilerin çatışma yönetimi stilleri arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi* (Tez No. 375312) [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi-Eskişehir]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İren, S. (2015). *İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Tuzla örneği* (Tez No. 391634) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- İşcan, Ö. F ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.

- Kabakçı Yurdakul, I. (2013). Evren ve örneklem. A. A. Kurt (Ed.), *Bilimsel araştırma yöntemleri* (s.75-91) içinde. Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri.
- Kaya, P. A. (2000). Sosyal adaletin teorik çerçevesi üzerine bir değerlendirme. *Prof. Dr. Nusret Ekin'e armağan* (s.229-244) içinde. Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları.
- Kendirici, M. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 548663) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Kilmen, S. (2020). *Eğitim araştırmacıları için SPSS uygulamalı istatistik* (3.baskı). Anı Yayıncılık.
- Oğuz, E. (2011). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile yöneticilerin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 45-65.
- Öztürk, E. ve Uzunkol, E. (2013). İlkokul Öğretmeni Motivasyon Ölçeğinin psikometrik özellikleri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 9(4), 421-435.
- Pektaş, S. (1989). Sözel olmayan öğretmen davranışlarının öğretime etkileri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 22(1), 225-240. [https://doi.org/10.1501/Egifak\\_0000000880](https://doi.org/10.1501/Egifak_0000000880)
- Sarı, M., Canoğulları, E. ve Yıldız, E. (2018). Öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(47), 387-409. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.364454>
- Sarı, M., Yıldız, E. ve Canoğulları, E. (2018). Öğretmenlerin algıladıkları müdür yönetim tarzı ile mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(10), 188-208. <https://doi.org/10.20860/ijoses.467606>
- Taştan, M. ve Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *Eğitim ve Bilim*, 33(150), 87-96.
- Türk Dil Kurumu. (2019). *Motivasyon*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 10 Aralık 2019 tarihinde alınmıştır.
- Uzunpınar, H. (2019). *İlkokul yöneticileri ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve mesleki motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 548664) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi-İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Ünsar, A. S., İnan, A., Yürük P. (2010). Çalışma hayatında motivasyon ve kişiyi motive eden faktörler: Bir alan araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 248-262.
- Vatansever Bayraktar, H. ve Akın, E. (2019). Sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 24, 37-63.
- Yılmaz, K. (2010). Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(1), 579-616.
- Yüksel, M. ve Kazak, E. (2022). Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile motivasyonları arasındaki ilişki. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 54, 1435-1460. <https://doi.org/10.53444/deubefd.1183630>

### **Extended Abstract**

Teacher; In order to be happy in his profession, to do his job lovingly and to be able to do better, he wants to constantly evaluate himself, improve and finally succeed (Sarı, Canoğulları and Yıldız, 2018, p.388). Such feelings and thoughts of the teacher are related to professional motivation. A teacher who is happy while doing his job and strives to do better is a teacher with high motivation. Therefore, it can be said that teachers who have a high level of professional motivation will have a high level of desire and desire to reach the goal. In this case, their attitudes will be positive and therefore these attitudes will emerge as positive behaviors for the effectiveness of the school (Alanoğlu & Demirtaş, 2019, p.2). Although it is obvious that there are many factors affecting teachers' attitudes, it is predicted that one of the important factors is teachers' perception of organizational justice. Organizational justice is the degree of fairness that individuals perceive towards the behavior of the organization towards them and their reactions based on this (Balci, 2019, p.191). Therefore, in order to ensure organizational justice, resources should be distributed appropriately in organizations and no discrimination should be made between equals (İşcan & Sayın, 2010, p.197). Because individuals may be sensitive to inequality and therefore their perceptions of organizational justice may be low. This may lead to a decrease in their professional motivation. In this context, it is thought that it is necessary to examine teachers' perceptions of organizational justice, their professional motivation levels and whether these two variables are related to each other.

The general purpose of this research is to determine the relationship between primary school teachers' professional motivation levels and organizational justice perceptions. Teachers are the key factor in education. For this reason, teacher motivation should be at a high level in order for education to take place in a healthy way. There are various factors that affect teachers' motivation. It can be said that one of them is organizational justice. The motivation levels of teachers with high organizational justice perceptions and those with low levels of organizational justice will not be the same. It is important for school administrators to consider teachers' perceptions of organizational justice and to be sensitive about teacher motivation in order for the education process to progress in a healthy way. Therefore, it can be said that by determining the relationship between teachers' professional motivation levels and organizational justice perceptions, necessary precautions will be taken in schools and thus this research will provide practical benefits. When the literature is examined, it is seen that there are studies on teacher motivation and organizational justice in the country, but the studies examining these two variables together are limited (İren, 2015; Ertürk & Aydın, 2015; Emir, 2017; Yüksel & Kazak, 2022). In this respect, it is thought that this study will contribute to the literature and will shed light on the studies to be done on this subject.

In this study, quantitative research approach was used. The research was designed in relational screening model. The research population consists of teachers working in public primary schools in Tepebaşı and Odunpazarı districts of Eskişehir in the 2020-2021 academic year. The sample of the research consists of 370 teachers determined by convenience sampling method. The research data were obtained with the "Organizational Justice Scale", "Primary School Teacher Motivation Scale" and "Personal Information Form". Analysis of the data was carried out using the SPSS 26 statistical package program. After seeing that the data were normally distributed, it was decided to use



parametric tests in the analysis. Accordingly, arithmetic mean and standard deviation values were calculated. In addition, Pearson correlation coefficient analysis technique, independent sample t-test, one-way analysis of variance (ANOVA) were used.

When the total scores obtained from the Primary School Teacher Motivation Scale were examined, it was determined that the professional motivation of the teachers was at a high level. The professional motivation levels of primary school teachers did not show a statistically significant difference according to their gender and the duration of their duty in the school they work in; It has been determined that there is a significant difference according to their age and professional seniority. It has been determined that primary school teachers have a high level of organizational justice perceptions. It was determined that primary school teachers' perceptions of organizational justice did not show a statistically significant difference according to their gender, age, professional seniority, and tenure at the school they work in. A statistically positive and moderately significant relationship was found between primary school teachers' professional motivation levels and organizational justice perceptions.