

## İLKÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNDE MOTİVASYON VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

### EXAMINING MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN PRIMARY EDUCATION TEACHERS IN TERMS OF DEMOGRAPHIC VARIABLES<sup>1</sup>

Öznur TULUNAY ATEŞ<sup>2</sup>

Bekir BULUÇ<sup>3</sup>

Başvuru Tarihi: 02.05.2018

Yayına Kabul Tarihi: 02.06.2018

DOI: 10.21764/maeuefd.420320

**Özet:** Bu çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları: cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, okulun bulunduğu yerleşim birimi gibi demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 2013-2014 eğitim öğretim yılında Bartın ilinde görev yapan 525 öğretmenden oluşmuştur. Araştırmada veriler kişisel bilgi formu, “Küresel Motivasyon Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Anketi” ile toplanmıştır. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda ilköğretim öğretmenlerinin motivasyonlarında; öğrenim durumuna ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Fakat cinsiyete göre, içsel ve dışsal alt boyutunda; yaşa göre, dışsal boyutunda; okulun bulunduğu yerleşim birimine göre de, içsel boyutunda anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarında ise; cinsiyete, yaşa, medeni duruma, öğrenim durumuna ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık görülürken; okulun bulunduğu yerleşim birimine göre farklılık görülmemiştir.

**Anahtar Sözcükler:** *İlköğretim öğretmenleri, motivasyon, örgütsel bağlılık, demografik değişkenler*

**Abstract:** In this study, motivation and organizational commitment of primary education teachers were examined according to demographic variables like: gender, age, marital status, educational background, professional seniority and accommodation unit of school. The study sample consisted of 525 teachers working in the province of Bartın in the school year of 2013-2014. In the study, the data were collected using personal information form, “Global Motivation Scale” and “Organizational Commitment Questionnaire”. As a result of statistical analyses, it was seen that there was no significant difference between the motivation of primary education teachers according to their educational background and professional seniority. On the other hand, there was a significant difference in the interior and exterior lower dimension according to gender; in the exterior lower dimension according to age; and in the interior lower dimension according to accommodation unit of school. It was determined that there was a significant difference in the organizational commitment of primary education teachers according to; gender, age, marital status, educational background and professional seniority, on the other hand, there was no difference according to accommodation unit of school.

**Keywords:** *Primary education teachers, motivation, organizational commitment, demographic variables*

<sup>1</sup> Bu makale 1. yazarın 2. yazar danışmanlığında Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde gerçekleştirdiği doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, [otates@mehmetakif.edu.tr](mailto:otates@mehmetakif.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0003-1784-7227>

<sup>3</sup> Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, Sınıf Eğitimi Anabilim Dalı, [buluc@gazi.edu.tr](mailto:buluc@gazi.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0001-8160-5260>

## Giriş

Motivasyon ve örgütsel bağlılık, eğitim sisteminin en dinamik ve etkili ögesi olarak görülen öğretmenin niteliğinde ve etkililiğinde önemli rol oynar. Ayrıca, bir örgütte çalışanların örgütün amaçları doğrultusunda işe yönlendirilebilmeleri için; motivasyonlarını, iş tatminlerini, örgütsel bağlılıklarını artırıcı faaliyetlerin gerçekleştirilmesi gerekir (Karadağ, Teke ve Demir, 2011). Motivasyon, bireyin davranışlarını belirli amaçlar doğrultusunda sürekli olarak harekete geçiren ve yönelten döngüsel süreçler bütünüdür (Greenberg ve Baron, 2000). Örgütte görev yapan bireyin örgütle kendi kişiliğini birleştirme derecesi (Mowday, Steers ve Porter, 1979) olarak tanımlanabilen örgütsel bağlılık ise; çalışanların örgütle olan ilişkilerini belirleyen psikolojik bir durumu ve örgütün bütününe olan bağlılığı ifade eden bir kavram olarak nitelenebilir (Gautam vd., 2005). Motivasyonda olduğu gibi örgütsel bağlılıkta da tüm insanlarda sevdiği kişi ya da kuruma karşı hissettiği, benimseme ve bağlılık güdüsü önemli yer tutar. Bu güdü gelişmediğinde ya da yöneticilerce geliştirilemediğinde örgütsel iş ve performanslar düşmekte, işten ayrılma duygu, düşünce ve tutumları artmaktadır (Eren, 2015).

Motivasyonun, öğretmenlik mesleği için temel faktör olmasının nedenlerini West (2012) şu şekilde sıralamıştır: öğretmenin motivasyonu öğrenmek ve derse katılmak için öğrenci motivasyonunu, öğretmenin işyerinde tükenmişlik yaşamasını ve devamsızlık yapmasını etkiler. Ayrıca, motive olmuş öğretmenlerin eğitim reformunu savunma olasılığı daha yüksektir. Hoy (2008) öğretmenleri neyin motive ettiği konusunda yaptığı araştırmada, öğretmen motivasyonunun karmaşıklığına ve öğretmenlerin motivasyonu ve akademik iyimserliği ile öğrencinin akademik başarısı ve aidiyeti arasındaki ilişkiye dikkat çekmiştir. Bu nedenle, öğretmenin motivasyonunun yüksek olmasının sadece kendisi için değil öğrenciler için de olumlu sonuçlar oluşturacağı söylenebilir. Marx ve Tombaugh'a (1967) göre motivasyon, eğitimdeki problemlerin merkezidir. Bu nedenle de, eğitim yöneticilerinin ilgilenmesi gereken önemli konulardan biri, yüksek seviyede öğretmen motivasyonu oluşturma, bunu yönetme ve koruma olmalıdır.

Öğretmenlerin ve okulun performansını yükseltmede önemli unsurlar içinde yer alan bir diğer kavram da örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılığın örgüt için temel faktörlerden biri olarak görülmesinin nedenleri ise; örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarını yerine getirmede extra çaba sarf etmesi, örgütüyle olumlu ilişki kurma ve

sürdürme eğiliminde olması ile açıklanabilir (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008). Örgütsel bağlılık konusu ile ilgili literatür incelendiğinde, tanımların farklı içeriklerde olduğu ama genelde; tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandırıldığı görülmektedir (Meyer ve Allen, 1997; Mowday vd. 1979; Wahn, 1998). Değişik şekillerde açıklanan örgütsel bağlılığı etkileyen etkenler genel olarak; bireysel etkenler, işe ve role, iş deneyimine ve çalışma ortamına, örgüt yapısına ilişkin etkenler şeklinde sınıflanabilir (Taş: 2017: 441). Ersoy Yılmaz ve Aras (2015) Türkiye’de yapılan çalışmalarda; örgütsel bağlılığın, iş tatmini, performans, devamsızlık, işe geç kalma, iş gücü devri, işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşıldığını bildirmektedir.

Karadağ, Işık, Akpolat ve Çelen (2015) yönetsel, örgütsel, ücret, terfi, işin kendisi gibi motivasyon faktörlerinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Ersoy ve Bayraktaroğlu (2015) örgütsel bağlılık konusunun; çalışanların performans, verimlilik, sadakat, motivasyon, iş tatmini, yaratıcılık, inovasyon (yenilik) yapma düzeyleri üzerinde pozitif etkiye sahip bir etken olarak görülmesi nedeniyle, ilgi duyulan bir konu olduğunu belirtmiştir. Bu iki görüşten hareketle, sadece bağlılığın motivasyonu değil motivasyonun da bağlılığı etkileyen bir etken olduğu söylenebilir.

Moon (2000) motivasyonun ve örgütsel bağlılığın birçok disiplininin konusu olduğunu; örgütlerde dışsal ve içsel motivasyon, sektör, örgüt kültürü, yönetim seviyesi ve bireysel faktörlerin örgütsel bağlılığı etkilediğini belirtmişlerdir. Baltacı, Tiyek ve Burgazoğlu (2016) ise, çalışanların örgütsel bağlılıklarının performanslarının ve motivasyonların örgütler için önemine dikkat çeken birçok araştırma bulunduğunu belirtmiştir. Motivasyon ve örgütsel bağlılık konularında yapılan araştırmalar incelendiğinde; farklı alanlarda çalışanlarla (Ağca ve Ertan, 2008; Baltacı vd. 2016; Yıldırım ve Arslan, 2015; Yusein, 2013), akademisyenlerle (Zeynel ve Çarıkçı, 2015) ve öğretmenlerle yapılan araştırmalarda (Ertürk ve Aydın, 2016; Memişoğlu ve Kalay, 2017; Oran, Bilir Güler ve Bilir, 2016) motivasyon ile örgütsel bağlılık, motivasyonla mesleki bağlılık (Doğan, Bakan ve Oğuz, 2017) arasındaki ilişkiye dikkat çekildiği görülmektedir. Köyüstü Erdeniz (2017) örgütsel bağlılık motivasyon konusunun birlikte çalışıldığı yüksek lisans ve doktora tezlerini inceledikleri çalışmada 20 lisansüstü tez olduğunu ve bunların çalışma grubunun çoğunlukla; öğretmenler, sağlık personeli ve otel çalışanlarından oluştuğunu, en fazla tezin işletme alanında yazıldığını belirtmiştir.

Motivasyonda temel amacın; çalışanların etkili, istekli ve verimli çalışmalarını sağlamak (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2013:118) olduğu düşünüldüğünde; motivasyonu ve örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretmenin; eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşmasını, etkili okulların oluşmasını, örgütsel başarının artırılmasını sağlayacağı söylenebilir. Türkiye’de özellikle ilköğretim öğretmenlerin motivasyon düzeylerini ve örgütsel bağlılıklarının fazla araştırma konusu yapılmamış olması, ileride yapılacak araştırmalara kaynak olması açısından bu araştırma önem taşımaktadır. Bu amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. İlköğretim öğretmenlerinin motivasyonları; cinsiyete, yaşa, medeni duruma, öğrenim durumuna, mesleki kıdeme ve okulun bulunduğu yerleşim birimine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları; cinsiyete, yaşa, medeni duruma, öğrenim durumuna, mesleki kıdeme ve okulun bulunduğu yerleşim birimine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

## **Yöntem**

### **Araştırma Modeli**

Araştırmada nicel araştırma modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelinde araştırma konusu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Önemli olan bilinmek isteneni uygun bir biçimde “gözleyip” belirleyebilmektir. İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha çok değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeye yarayan bir araştırma modelidir (Karasar, 2005).

### **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini, 2013-2014 eğitim öğretim yılında Bartın ilindeki resmi ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan 2013-2014 yılı verilerine göre, 536’sı ilkokul, 626’sı ortaokulda olmak üzere toplam 1162 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmanın örnekleme tabakalı örnekleme tekniği kullanılarak belirlenmiştir. “Tabakalı örnekleme yöntemi, sınırları belirlenmiş bir evrende alt tabakalar ya da

alt birim gruplarının var olduğu durumlarda kullanılır. Sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan bu yöntemin önemli noktası, evren içindeki alt tabakaların varlığından yola çıkarak evren üzerinde çalışmaktır” (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 105). Örnekleme alınacak öğretmen sayılarının evreni temsil edebilir olması için Bartın iline bağlı merkez okulları, ilçe okulları, belde okulları ve köy okulları birer tabaka olarak kabul edilmiştir. Bu amaçla merkezde, ilçede, beldede ve köyde görev yapan öğretmen sayısının Bartın ilinde görev yapan toplam öğretmen sayısına oranı dikkate alınarak örnekleme alınacak öğretmen sayıları belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre; örneklem grubunun % 53,3’ü (280) kadın, % 46,7’si erkek (245) tir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 28,8’i (151) 21-30, % 47,4’ü (249) 31-40, % 19’u 41-50 (100), % 4,8’i (25) 51 ve üstü yaş aralığındadır. Genel olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin % 76,2’lik kısmının 40 yaş ve altında olduğu görülmektedir. Örneklemin % 79,6’sı (418) gibi büyük çoğunluğunun medeni durumlarına göre evli, % 20,4’ünün (107) bekar olduğunu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenler öğrenim durumlarına göre incelendiğinde; ön lisans mezunu olanların % 4,8 (25), lisans mezunu olanların % 91(478), yüksek lisans mezunu olanların % 4,2 (22) olduğu doktora mezunu öğretmenin bulunmadığı görülmektedir. Bu bilgilerden hareketle, lisansüstü eğitim alanların oranının sayıca düşük olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 20,4’ü (107) 5 yıl ve altında, % 24,2’si (127) 6-10 yıl arası, % 25,1’i (132) 11-15 yıl arası, % 18,1’i (95) 16-20 yıl arası, % 12,2’si (64) 21 yıl ve üstü kıdeme sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptığı okulların bulunduğu yerleşim birimine göre; % 48,2’sinin (253) il merkezinde, % 8,6’sının (45) ilçede, % 12,5’inin (66) beldede % 30,7’sinin (161) köyde olduğu görülmektedir.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veriler öğretmenlerin motivasyon ve örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmek için geliştirilen iki farklı ölçeğin uygulanmasıyla elde edilmiştir. Motivasyon ile ilgili veriler Guay, Mageau ve Vallerand (2003) tarafından geliştirilen “Küresel Motivasyon Ölçeği” (Global Motivation Scale) ile toplanmıştır. Örgütsel bağlılıkla ilgili veriler ise Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Anketi” The Organizational Commitment Ouestionnaire (OCQ) ile toplanmıştır. Her iki ölçek için ilgili araştırmacılar kullanım izni e-posta yoluyla alınmıştır.

Guay ve diğerleri (2003) yaptıkları çalışma sonucunda modelin datalara mükemmel uyduğunu, ölçeğin içsel tutarlılık değerlerinin alt ölçekler için (Cronbach Alfa 0,75-0,91) şeklinde olduğunu belirtmiştir. Mowday ve diğerleri (1979) ise; Örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach Alfa

değerlerinin 0,82 ve 0,93 arasında yer aldığını ve tekrar test güvenilirliğinin iki aylık periyotlarda 0,53; üç aylık periyotlarda 0,63; dört aylık periyotlarda 0,75 bulunduğunu belirtmektedir. Araştırma öncesinde 150 kişi ile yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında; küresel motivasyon ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısının 0,89 olduğu; örgütsel bağlılık ölçeğinin ise 0,84 olduğu görülmüştür.

### **Verilerin Analizi**

Verilerin çözümlenmesinde, değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler; frekans, yüzde, ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Araştırma hipotezleri 0,05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir. Verilerin çözümlenmesi aşamasında veri setinin, Kolmogorov-Smirnov ve Mardia Normallik Testi sonuçlarının incelenmesiyle, normal bir dağılıma sahip olmadığı belirlenmiş ve demografik değişkenler SPSS 16,0 programında parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U-testi ve Kruskal Wallis H-testi uygulanarak incelenmiştir.

## **Bulgular**

### **1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular**

Araştırmada “İlköğretim öğretmenlerinin motivasyonları cinsiyete, yaşa, medeni duruma, öğrenim durumuna, mesleki kıdeme, okulun bulunduğu yerleşim birimine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği açısından incelenmiştir. Aşağıdaki tablolarda ilgili sonuçlar verilmiştir.

*1. 1. İlköğretim öğretmenlerinin motivasyonları ile cinsiyetleri arasındaki ilişkiler.* İlköğretim öğretmenlerinin motivasyonları ile cinsiyetleri arasındaki ilişkiler yapılan Mann Whitney U Testi ile incelenmiş olup veriler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

*İlköğretim Öğretmenlerinin Motivasyonları ile Cinsiyetleri Arasındaki Fark*

Motivasyon	Grup	n	Sıra Ort.	Sıra Topl.	U	p
<b>İçsel</b>	(1) Kadın	280	278,74	78048,00	29892,00	<b>0,01</b>
	(2) Erkek	245	245,01	60027,00		
<b>Dışsal</b>	(1) Kadın	280	277,06	77577,50	30362,50	<b>0,02</b>
	(2) Erkek	245	246,93	60497,50		

Analiz sonuçlarına göre Tablo 1’de görüldüğü gibi ilköğretim öğretmenlerinin motivasyonlarında cinsiyetlerine göre içsel ( $U=29892,00$ ;  $p=0,01<0,05$ ) ve dışsal ( $U=30362,50$ ;  $p=0,02<0,05$ ) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu bulgu içsel ve dışsal motivasyon ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde yorumlanabilir. Araştırma sonuçlarıyla benzer şekilde, Bishay (1996); Göloğlu Demir, Demir ve Bolat (2017); Memişoğlu ve Kalay (2017); Özdemir (2007) de öğretmenlerde cinsiyete göre motivasyon yönünden anlamlı farklar olduğunu belirtmiştir. Recepoğlu (2013) ise, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyonlarının cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Argon ve Ertürk (2013) de yaptıkları çalışmada cinsiyetin öğretmenlerin içsel motivasyona yönelik algılarında anlamlı fark oluşturmadığını belirtmiştir.

Ayrıca araştırma sonuçlarında motivasyonun iki alt boyutunda da kadın öğretmenlerin motivasyon sıra ortalamalarının, erkeklerden yüksek olduğu da görülmektedir. Barlı, Bilgili, Çelik ve Bayrakçeken (2005), Göloğlu ve diğerleri (2017) tarafından yapılan araştırmalarda bu bulguyu destekler şekilde; kadınların motivasyonlarının erkeklerden yüksek olduğu bulunmuştur. Memişoğlu ve Kalay (2017) ise, yaptıkları araştırmada bu bulgunun tam tersine erkek öğretmenlerin sıra ortalamalarının kadınlardan yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

**1. 2. İlköğretim öğretmenlerinin motivasyonları ile yaşları arasındaki ilişkiler.** İlköğretim öğretmenlerinin motivasyonları ile yaşları arasındaki ilişkiler yapılan Kruskal Wallis H Testi ile incelenmiş olup veriler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

*İlköğretim Öğretmenlerinin Motivasyonları ile Yaşları Arasındaki Fark*

İçsel	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	P	Anlamlı Fark
(1) 21-30	151	269,45				
(2) 31-40	249	257,34	3	0,82	0,84	
(3) 41-50	100	268,95				
(4) 51 ve üstü	25	256,66				
Dışsal	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	P	Anlamlı Fark
(1) 21-30	151	284,90				(1) - (3)
(2) 31-40	249	267,04	3	10,73	<b>0,01</b>	(2) - (3)
(3) 41-50	100	222,80				
(4) 51 ve üstü	25	251,24				

Analiz sonuçlarına göre Tablo 2’de görüldüğü gibi ilköğretim öğretmenlerinin motivasyonları yaşlarına göre içsel ( $\chi^2=0,82$ ;  $p=0,84>0,05$ ) boyutunda anlamlı bir farklılık göstermezken, dışsal ( $\chi^2=10,73$ ;  $p=0,01<0,05$ ) boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. Dışsal motivasyon boyutunda farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Mann Whitney U Testi sonuçlarında 21-30 yaş ve 31-40 yaş arasındaki öğretmenlerle 41-50 yaş arasındaki öğretmenler arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlarda sıra ortalamaları dikkate alındığında içsel boyutunda 41-50 yaş arasındaki öğretmenlerin; dışsal boyutunda ise 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin diğerlerinden daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bishay



(1996); Büyükses (2010); Ertürk ve Aydın (2016); Özdemir (2007); Recepoğlu (2013) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin motivasyon düzeylerinde yaşa göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Argon ve Ertürk (2013) ise yaşın öğretmenlerin içsel motivasyona yönelik algılarında anlamlı fark oluşturmadığını belirtmişlerdir.

**1. 3. İlköğretim öğretmenlerinin motivasyonları ile medeni durumları arasındaki ilişkiler.** İlköğretim öğretmenlerinin motivasyonları ile medeni durumları arasındaki ilişkiler yapılan Mann Whitney U Testi ile incelenmiş olup veriler Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3

*İlköğretim Öğretmenlerinin Motivasyonları ile Medeni Durumları Arasındaki Fark*

Motivasyon	Grup	n	Sıra Ort.	Sıra Topl.	U	P
İçsel	Evli	418	264,86	110713,50	21583,50	0,57
	Bekâr	107	255,71	27361,50		
Dışsal	Evli	418	260,23	108777,50	21206,50	0,40
	Bekâr	107	273,81	29297,50		

Analiz sonuçlarına göre Tablo 3’de görüldüğü gibi ilköğretim öğretmenlerinin motivasyonlarında medeni durumlarına göre içsel ( $U=21583,50$ ;  $p=0,57>0,05$ ), dışsal ( $U=21206,50$ ;  $p=0,40>0,05$ ) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Benzer şekilde Memişoğlu ve Kalay (2017) da öğretmenlerinin motivasyonlarında medeni durumlarına anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Sonuçlarda evlilerin içsel boyutunda bekârlardan, bekârlarında dışsal boyutunda evlilerden daha yüksek sıra ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgu evli öğretmenlerin içsel motivasyonlarının, bekârların da dışsal motivasyonlarının yüksek olduğu şeklinde yorumlanabilir. Barlı ve diğerleri (2005) ise, yaptıkları araştırmada evlilerin bekârlardan yüksek motivasyona sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

**1. 4. İlköğretim öğretmenlerinin motivasyonları ile öğrenim durumları arasındaki ilişkiler.** İlköğretim öğretmenlerinin motivasyonları ile öğrenim durumları arasındaki ilişkiler yapılan Kruskal Wallis H Testi ile incelenmiş olup veriler Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4

*İlköğretim Öğretmenlerinin Motivasyonları ile Öğrenim Durumları Arasındaki Fark*

İçsel	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	P
(1) Ön Lisans	25	297,62			
(2) Lisans	478	261,59	2	1,42	0,49
(3)Yüksek Lisans	22	254,34			

  

Dışsal	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	P
(1) Ön Lisans	25	215,96			
(2) Lisans	478	267,73	2	5,30	0,07
(3) Yüksek Lisans	22	213,75			

Analiz sonuçlarına göre Tablo 4’de görüldüğü gibi ilköğretim öğretmenlerinin motivasyonları öğrenim durumuna göre içsel ( $\chi^2=1,42$ ;  $p=0,49>0,05$ ) ve dışsal ( $\chi^2=5,30$ ;  $p=0,07>0,05$ ) boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Memişoğlu ve Kalay (2017), Recepoğlu (2013) da öğretmenlerin öğrenim durumuna göre motivasyonlarında anlamlı fark olmadığını belirtmiştir. Sonuçlarda sıra ortalamalarına göre içsel boyutlarında ön lisans mezunu öğretmenlerin, dışsal boyutunda lisans mezunu öğretmenlerin diğerlerine göre daha yüksek puana sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgudan hareketle ön lisans mezunlarının içsel olarak, lisans mezunlarının da dışsal olarak motive oldukları da söylenebilir. Tabloda içsel motivasyon

boyutunda sıra ortalamaları açısından ön lisans mezunu öğretmenlerle lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenler arasında görülen farklılık eğitim düzeyi arttıkça beklenti düzeyinin de buna paralel olarak artması ile açıklanabilir.

**1. 5. İlköğretim öğretmenlerinin motivasyonları ile mesleki kıdemleri arasındaki ilişkiler.** İlköğretim öğretmenlerinin motivasyonları ile mesleki kıdemleri arasındaki ilişkiler yapılan Kruskal Wallis H Testi ile incelenmiş olup veriler Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5

*İlköğretim Öğretmenlerinin Motivasyonları ile Mesleki Kıdemleri Arasındaki Fark*

İçsel	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	P
(1) 5 yıl ve daha az	107	271,32			
(2) 6-10 yıl	127	256,50			
(3) 11-15 yıl	132	254,89	4	1,52	0,82
(4) 16-20 yıl	95	274,82			
(5) 21 yıl ve üstü	64	261,18			
Dışsal	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	P
(1) 5 yıl ve daha az	107	283,21			
(2) 6-10 yıl	127	264,25			
(3) 11-15 yıl	132	275,76	4	8,07	0,08
(4) 16-20 yıl	95	245,89			
(5) 21 yıl ve üstü	64	225,80			

Analiz sonuçlarına göre 5’de görüldüğü gibi ilköğretim öğretmenlerinin motivasyonları mesleki kıdemlerine göre içsel ( $\chi^2=1,52$ ;  $p=0,82>0,05$ ) ve dışsal ( $\chi^2=8,07$ ;  $p=0,08>0,05$ ) boyutunda

istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ertürk ve Aydın (2016); Memişoğlu ve Kalay (2017); Özdemir (2007); Receptoğlu (2013) öğretmenlerin motivasyonlarında kıdemlerine göre, Göloğlu ve diğerleri (2017) de deneyimlerine göre anlamlı farklar olduğunu belirtmiştir. Argon ve Ertürk (2013) ise yaptıkları çalışmada kıdem değişkeninin öğretmenlerin içsel motivasyona yönelik algılarında anlamlı fark oluşturmadığını belirtmiştir.

Sonuçlarda ayrıca içsel boyutunda 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin, dışsal boyutunda 5 yıl ve daha az kıdeme sahip olan öğretmenlerin diğerlerine göre daha yüksek sıra ortalamaları olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle aynı zamanda 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin içsel, 5 yıl ve daha az öğretmenlerin dışsal motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu da söylenebilir. Göloğlu ve diğerleri (2017) de yaptıkları araştırmada 20 yıl üstü deneyime sahip öğretmenlerin motivasyonlarının diğerlerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

**1. 6. İlköğretim öğretmenlerinin motivasyonları ile okulun bulunduğu yerleşim birimi arasındaki ilişkiler.** İlköğretim öğretmenlerinin motivasyonları ile okulun bulunduğu yerleşim birimi arasındaki ilişkiler yapılan Kruskal Wallis H Testi ile incelenmiş olup veriler Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6

*İlköğretim Öğretmenlerinin Motivasyonları ile Okulun Bulunduğu Yerleşim Birimi Arasındaki Fark*

İçsel	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	P	Anlamlı Fark
(1) Şehir	253	267,17				(1) - (3)
(2) İlçe	45	302,86	3	12,64	<b>0,00</b>	(2) - (3)
(3) Belde	66	206,67				(3) - (4)
(4) Köy	161	268,39				
Dışsal	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	P	Anlamlı Fark

(1) Şehir	253	259,48			
(2) İlçe	45	278,57	3	3,51	0,31
(3) Belde	66	237,45			
(4) Köy	161	274,66			

Analiz sonuçlarına göre Tablo 6’da görüldüğü gibi ilköğretim öğretmenlerinin motivasyonlarında okulun bulunduğu yerleşim birimine göre içsel ( $\chi^2=12,64$ ;  $p=0,00<0,05$ ) boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark görülürken, dışsal ( $\chi^2=3,51$ ;  $p=0,31>0,05$ ) boyutunda görülmemektedir. İçsel boyutunda yapılan Mann Whitney U Testi sonuçlarında farklılığın şehir ve belde, ilçe ve belde, belde ve köy arasında olduğu bulunmuştur. Sonuçlarda ayrıca motivasyonun iki alt boyutunda da ilçede çalışan öğretmenlerin en yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir.

## 2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmada “İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları cinsiyete, yaşa, medeni duruma, öğrenim durumuna, mesleki kıdeme, okulun bulunduğu yerleşim birimine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği açısından incelenmiştir. Aşağıdaki tablolarda ilgili sonuçlar verilmiştir.

**2. 1. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile cinsiyetleri arasındaki ilişkiler.** İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile cinsiyetleri arasındaki ilişkiler yapılan Mann Whitney U Testi ile incelenmiş olup sonuçlar Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7

### *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Cinsiyetleri Arasındaki Fark*

Örgütsel Bağlılık	Grup	n	Sıra Ort.	Sıra Topl.	U	p
	Kadın	280	241,94	67742,50	28402,50	<b>0,00</b>
	Erkek	245	287,07	70332,50		

Analiz sonuçlarına göre Tablo 7’de görüldüğü gibi ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarında cinsiyetlerine göre ( $U=28402,50$ ;  $p=0,00<0,05$ ) anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca erkeklerin sıra ortalamaları kadınlardan yüksek bulunmuştur. Bu bulgu kadınların ev ve aile sorumluluklarının fazla olmasının işle ilgili sorumluluklarının önüne geçmesi, toplumsal cinsiyet rolleri ve baskılara daha çok maruz kalması gibi nedenlerle açıklanabilir. Gören ve Yengin Sarpkaya (2014) da, cinsiyete göre duygusal bağlılıkta fark olduğunu, devamlılık bağlılığı dışında, genel bağlılıkta ve diğer alt boyutlarda erkeklerin sıra ortalamalarının kadınlardan yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mathieu ve Zajac (1990) ve McClurg (1999) ise kadınların örgütsel bağlılığının erkeklerden daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını cinsiyet değişkenine göre araştıran çalışmalarda da farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Örneğin; Aslan ve Ağiroğlu Bakır (2014); Ertürk ve Aydın (2016); Gümüş (2013); Karacaoğlu ve Güney (2010); Memişoğlu ve Kalay (2017); Nartgün ve Menep (2010); Topaloğlu vd. (2008); Uğraşoğlu ve Çağanağa (2017) yaptıkları araştırmalarda örgütsel bağlılıkla cinsiyet arasında anlamlı ilişki olmadığını belirtirken; Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010) cinsiyetle normatif bağlılık arasında; Ottekin Demirbolat, İhtiyaroğlu ve Karabağ (2017) ise cinsiyetle duygusal bağlılık arasında ilişki olduğunu belirtmiştir. Madenoğlu, Uysal, Sarier ve Banoğlu (2014); Özgan, Yiğit ve Cinoğlu (2011); Zeyrek (2008) ise örgütsel bağlılıkla cinsiyet arasında anlamlı ilişki olduğunu ifade etmiştir.

## 2. 2. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile yaşları arasındaki ilişkiler.

İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile yaşları arasındaki ilişkiler yapılan Kruskal Wallis H Testi ile incelenmiş olup sonuçlar Tablo 8’de sunulmuştur

Tablo 8

### *İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Yaşları Arasındaki Fark*

Örgütsel Bağlılık	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	P	Anlamlı Fark
(1) 21-30	151	236,46				(1) - (3)
(2) 31-40	249	261,60	3	14,55	<b>0,00</b>	(1) - (4)
(3) 41-50	100	285,52				(2) – (4)
(4) 51 ve üstü	25	347,10				

Analiz sonuçlarına göre Tablo 8’de görüldüğü gibi ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları yaşlarına göre ( $\chi^2=14,55$ ;  $p=0,00<0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu bulgu örgütsel bağlılık ile yaş arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde yorumlanabilir. Mann Whitney U Testi sonuçlarında farklılığın 21-30 yaş ve 41-50 yaş arası öğretmenler ile 51 yaş ve üstü öğretmenler arasında, 31-40 yaş arası öğretmenler ile 51 yaş ve üstü öğretmenler arasında olduğu bulunmuştur. Sonuçlarda ayrıca 51 yaş üstü öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre en yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Ertürk ve Aydın (2016) da araştırma sonuçlarıyla benzer şekilde, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiğini, yaş arttıkça örgütsel bağlılığın arttığını belirtmiştir. Benkhoff (1997) da, yaşlı personelin gençlere göre daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğunu ifade etmektedir. Üst yaş gruplarındaki öğretmenlerin genç yaş grubunda bulunan öğretmenlere kıyasla mesleki ve örgütsel sosyalleşme sürecini tamamlamış olmalarının üyesi oldukları örgütlere daha yüksek bağlılık geliştirmelerine neden olabileceği söylenebilir. Lunenburg ve Ornstein (1996: 64) örgütsel sosyalleşme süreci ile örgütte yaygın olan kültürün kabulünün ve örgüt kültürünün devamıyla güçlenmesinin sağlandığını belirtmektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde birbirinden farklı sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Örneğin, öğretmenlerin yaşları ile duygusal ve normatif bağlılıkta anlamlı farklılık olduğu (Gören ve Yengin Sarpkaya, 2014), duygusal bağlılık boyutunda anlamlı farklılık olduğu (Kurşunoğlu ve diğerleri, 2010) sonucuna ulaşan araştırmalar bulunmaktadır. Ya da öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile yaşları arasında anlamlı ilişki olduğu (Mathieu ve Zajaz, 1990; Zeyrek, 2008); örgütsel bağlılıkla yaş arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmadığı (Cohen, 1992; Morris ve Sherman, 1981; Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017) şeklinde sonuçlanan araştırmalar bulunmaktadır.

**2. 3. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile medeni durumları arasındaki ilişkiler.** İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile medeni durumları arasındaki ilişkiler yapılan Mann Whitney U Testi ile incelenmiş olup sonuçlar Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9

*İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Medeni Durumları Arasındaki Fark*

Örgütsel Bağlılık	Grup	n	Sıra Ort.	Sıra Topl.	U	P
<b>Bağlılık</b>	(1) Evli	418	271,02	113287,50	19009,50	<b>0,01</b>
	(2) Bekâr	107	231,66	24787,50		

Analiz sonuçlarına göre Tablo 9’da görüldüğü gibi ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarında medeni durumlarına göre ( $U=19009,5$ ;  $p=0,01<0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde yorumlanabilir. Gören ve Yengin Sarpkaya (2014) yaptıkları araştırma sonucunda öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile medeni durumları arasında, Zeyrek (2008) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının toplam ve alt boyutları için aldıkları puanlar ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Fakat Karacaoğlu ve Güney’e (2010), Memişoğlu ve Kalay’a (2017); Nartgün ve Menep’e (2010) göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri medeni duruma göre farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde Kurşunoğlu ve diğerlerine (2010) göre de öğretmenlerin duygusal ve devam bağlılık düzeyleri medeni duruma göre farklılaşmazken normatif bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır. Araştırma sonuçlarında ayrıca, evlilerin sıra ortalamalarının bekârlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgunun nedeni evlilerin daha fazla sorumluluk üstlenmeye alışkın olmaları ve işlerine karşı daha yüksek düzeyde zorunluluk hissetmeleri olabilir. Benkhoff (1997) ve Cohen (1992) de evlilerin örgütsel bağlılığının bekârlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

**2. 4. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile öğrenim durumları arasındaki ilişkiler.** İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile öğrenim durumları arasındaki ilişkiler yapılan Kruskal Wallis H Testi ile incelenmiş olup veriler Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10

*İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Öğrenim Durumları Arasındaki Fark*

Örgütsel Bağlılık	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	P	Anlamlı Fark
(1) Ön lisans	25	332,70				(1) - (2)
(2) Lisans	478	260,83				(1) – (3)
(3) Yüksek lisans	22	230,91	2	6,37	<b>0,04</b>	



Analiz sonuçlarına göre Tablo 10'da görüldüğü gibi ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları öğrenim durumlarına göre ( $\chi^2=6,37$ ;  $p=0,04<0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu bulgu örgütsel bağlılık ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde yorumlanabilir. Yapılan araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında öğrenim durumlarına göre anlamlı farklılık olduğu (Aslan ve Ağiroğlu Bakır, 2014) ya da farklılık olmadığı (Memişoğlu ve Kalay, 2017; Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017) şeklinde sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada Mann Whitney U Testi sonuçlarında farklılığın ön lisans ile lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlarda sıra ortalamaları dikkate alındığında ön lisans mezunu öğretmenlerin puanlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Allen ve Meyer (1990) de düşük eğitim düzeyindeki öğretmenlerin yüksek düzeyde eğitime sahip öğretmenlere göre örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğunu belirtmişlerdir.

**2. 5. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile mesleki kıdemleri arasındaki ilişkiler.** İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile mesleki kıdemleri arasındaki ilişkiler yapılan Kruskal Wallis H Testi ile incelenmiş olup veriler Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11

*İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Mesleki Kıdemleri Arasındaki Fark*

Örgütsel Bağlılık	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	P	Anlamlı Fark
(1) 5 yıl ve daha az	107	225,48				(1) - (3)
(2) 6-10 yıl	127	244,01				(1) - (4)
(3) 11-15 yıl	132	271,69	4	20,12	0,00	(1) - (5)
(4) 16-20 yıl	95	277,71				(2) - (5)
(5) 21 yıl ve üstü	64	323,65				(3) - (5)
						Arasında

Analiz sonuçlarına göre Tablo 11’de görüldüğü gibi ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları mesleki kıdemlerine göre ( $\chi^2=20,12$ ;  $p=0,00<0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu bulgu örgütsel bağlılık ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde yorumlanabilir. Analizlerde farklılığın 5 yıldan daha az kıdemi olan öğretmenler ile 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üstü kıdeme olan öğretmenler arasında olduğu bulunmuştur. Ayrıca, 6-10 yıl ve 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler ile 21 yıl ve üstü kıdemi olan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. İhtiyaroğlu (2018) öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının kıdeme göre anlamlı farklılık gösterdiğini; Ertürk ve Aydın (2016) kıdem arttıkça iş motivasyonunun yükseldiğini belirtmiştir. Zeyrek (2008); Topaloğlu ve diğerleri (2008) de öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Nartgün ve Menep (2010) öğretmenlerin duygusal bağlılığının kıdeme göre farklılaşırken, devam ve normatif bağlılığa göre farklılaşmadığını belirtmiştir. Aslan ve Ağıroğlu Bakır (2014); Kurşunoğlu ve diğerleri (2010); Memişoğlu ve Kalay (2017); Uğraşoğlu ve Çağanağa (2017) ise; yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarında kıdem değişkenine göre anlamlı farklılığa rastlamadıklarını belirtmiştir. Araştırma sonuçlarında ayrıca 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlerin en yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Benzer şekilde Gümüş (2013) de kıdemi 5 yıldan az olan öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının kıdemi daha yüksek öğretmenlere göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır.

**2. 6. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile okulun bulunduğu yerleşim birimi arasındaki ilişkiler.** İlköğretim öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile okulun bulunduğu yerleşim birimi arasındaki ilişkiler yapılan Kruskal Wallis H Testi ile incelenmiş olup veriler Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12

*İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Okulun Bulunduğu Yerleşim Birimi Arasındaki Fark*

Örgütsel Bağlılık	n	Sıra Ortalaması	sd	$\chi^2$	P
(1) Şehir	253	272,42	3	3,27	0,35
(2) İlçe	45	274,72			
(3) Belde	66	240,14			
(4) Köy	161	254,30			

Analiz sonuçlarına göre Tablo 12’de görüldüğü gibi ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları okulun bulunduğu yerleşim birimine göre ( $\chi^2=3,27$ ;  $p=0,35>0,05$ ) anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Sonuçlarda sıra ortalamaları dikkate alındığında şehir ile ilçenin değerlerinin birbirine yakın olduğu ve ilçede çalışan öğretmenlerin puanlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

### Tartışma Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonucunda ilköğretim öğretmenlerinin motivasyonlarında; öğrenim durumuna ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Fakat cinsiyete göre, içsel ve dışsal alt boyutunda; yaşa göre, dışsal boyutunda; okulun bulunduğu yerleşim birimine göre de, içsel boyutunda anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarında ise; cinsiyete, yaşa, medeni duruma, öğrenim durumuna ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık görülürken; okulun bulunduğu yerleşim birimine göre farklılık görülmemiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre; cinsiyet değişkeninde motivasyonun iki alt boyutunda da kadınların, yaşa göre içsel boyutunda 41-50 yaş arasındakilerin dışsal boyutunda ise 21-30 yaş aralığındakilerin, medeni duruma göre içsel boyutunda evlilerin dışsal boyutunda bekârların, eğitim durumuna göre içsel boyutunda ön lisans mezunu olanların dışsal boyutunda ise lisans mezunu olanların, yerleşim yerine göre her iki boyutta da ilçede çalışan öğretmenlerin, kıdeme

göre içsel boyutunda 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin, dışsal boyutunda 5 yıl ve daha az kıdeme sahip olan öğretmenlerin diğerlerinden daha yüksek sıra ortalamasına sahip olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılıkta ise; cinsiyete göre erkeklerin, yaşa göre 51 yaş üstü olanların, medeni duruma göre evlilerin, eğitim durumuna göre ön lisans mezunu olanların, kıdeme göre 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanların, yerleşim yerine göre ise; ilçede çalışan öğretmenlerin sıra ortalamalarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık puanlarının gençlerde daha az olmasının, eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılığın düşmesinin araştırılması gereken önemli bir sorun olduğu söylenebilir. Bu amaçla, özellikle 21-30 yaş grubunda bulunan, 5 yıldan az kıdeme sahip ve yüksek lisans yapmış öğretmenlerle örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olmasının nedenleri konusunda derinlemesine araştırmalar yapılabilir. Ayrıca, öğretmenlerde motivasyonun da yaşa bağlı olarak azalmasının ve emeklilik yıllarına yaklaştıkça yeniden yükselmesinin, yüksek lisans yapanlarda düşük olmasının da nedenleri araştırılması gereken bir konu olduğu söylenebilir.

Farklı alanlarda yapılan araştırmalar incelendiğinde motivasyon ve örgütsel bağlılıkla bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkilerde benzer sonuçlara ulaşıldığı söylenebilir. Örneğin; Ağca ve Ertan (2008) duygusal bağlılık ve içsel motivasyonun çalışanların; yaşlarına, bölümlerine, unvanlarına, kıdemlerine, iş deneyimlerine göre değiştiğini belirtmiştir. Baltacı vd. (2016) özel sektör işletmelerinde örgütsel bağlılık ve motivasyonla cinsiyet arasında anlamlı farklılık olduğunu ifade etmiştir. Yusein (2013) ise, kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal bağlılık gösterdiğini ve içsel motivasyona sahip olduğunu, evli çalışanların bekarlara göre devam bağlılığının yüksek olduğunu, duygusal bağlılık ve dışsal motivasyonlarının çalışma sürelerine göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Diğer bazı araştırmalar incelendiğinde ise, öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalarda olduğu gibi birbirinden farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Örneğin; örgütsel bağlılık ile demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, nitelik, deneyim ve medeni durum) arasında anlamlı bir ilişki olduğunu (Affum-Osei, Acquaaah ve Acheampong, 2015), örgütsel bağlılığın unvan, yaş, çalışılan bölüm, kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiğini (Karadağ vd. 2011) ya da örgütsel bağlılıkla demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, nitelik, hizmet yılı ve eğitim düzeyi) arasında anlamlı ilişki olmadığını belirten araştırmalar (Çakar ve Ceylan, 2005) bulunmaktadır.

Alan yazında vurgulandığı gibi motivasyon ve örgütsel bağlılığın örgütün amacına ulaşmasında, öğretmenin ve okulun performans ve verimliliğinin artmasında, öğretmenin iş doyumunun yükselmesinde ve iş terkininin azalmasında büyük önemi vardır. Ayrıca, öğretmenin motivasyonunun ve örgütsel bağlılığının yüksek olmasının öğrencilerle iletişimini güçlendireceği, öğrencilerin akademik başarısını, mutluluğunu ve üretkenliğini olumlu yönde etkileyeceği de söylenebilir. Tüm bu sebeplerden dolayı, öğretmenlerin motivasyonlarının ve örgütsel bağlılıklarının eğitim için önem taşıdığı, onların yüksek olmasının okullara ve öğrencilere olumlu katkı sağlayacağı söylenebilir. Bu nedenle öğretmenlerin örgütsel bağlılığını ve motivasyonlarını artırmak için; okul yöneticilerine bu konularda dikkat etmeleri gerekenler konusunda eğitim verilebilir. Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığa ulaşmada motivasyonun sağladığı katkı konusunda farkındalık oluşturulabilir. Eğitim fakültelerinde ve hizmet içi eğitimlerde öğretmenlere özellikle içsel motivasyonlarını geliştirmeleri, mesleğe bağlılıklarını sağlama ve artırma konularında eğitimler verilebilir. Bu araştırmaya benzer çalışmalar farklı ölçme araçları ve yöntemler kullanarak başka evrenlerde yapılabilir. Yapılan araştırmaların sonuçlarına göre, motivasyonu ve örgütsel bağlılığı yüksek bulunan öğretmenlerle görüşmeler yapılabilir. Buna ek olarak, eğitim kurumlarında öğretmenlerin yanı sıra okul yöneticilerinin de motivasyon ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesine, bu değişkenlerin birbirine olan etkisine ve birbiriyle olan ilişkisine yönelik araştırmalar yapılabilir.

### Kaynakça

- Ada, Ş., Akan, D., Ayık, A., Yıldırım, İ. & Yalçın, S. (2013). Öğretmenlerin motivasyon etkenleri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3),151-166.
- Affum-Osei, E., Acquah, E. & Acheampong, P. (2015). Relationship between organizational commitment and demographic variables: Evidence from a Commercial Bank in Ghana. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5(12), 769-778.
- Ağca, V. & Ertan, H. (2008). Duygusal bağlılık ve içsel motivasyon ilişkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2),135-156.

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Argon, T. & Ertürk, R. (2013). İlköğretim okul öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(2), 159-179.
- Aslan, M. & Açıroğlu Bakır, A. (2014). Öğretmenlerin okullardaki örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 25(1), 189-206.
- Baltacı, A., Tiyek, R. & Burgazoğlu, H. (2016). Örgütsel bağlılık, çalışan performansı ve motivasyon faktörleri ile örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin sosyal hizmet işletmeleri açısından incelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1),49-79.
- Barlı, Ö., Bilgili, B., Çelik, S. & Bayrakçeken, S. (2005). İlköğretim okul öğretmenlerinin motivasyonları, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 391-417.
- Ersoy Yılmaz, S. & Aras, M. (2015). Türkiye’de örgütsel bağlılık yazınının genel görünümü. (Edit.: Özen Kutanis, R.). *Türkiye’de örgütsel davranış çalışmaları I.* (51-75). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ersoy, S. & Bayraktaroğlu, S. (2015). Örgütsel bağlılık. (3. Baskı) (Edit.: Ergun Özler, N. D.). *Örgütsel davranışta güncel konular* (1-16). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment, *Personnal Review*, 26(1), 114-131.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method, *Journal of Undergraduate Sciences*, 3, 147-154.
- Büyükses, L. (2010). *Öğretmenin iş ortamındaki motivasyonunu etkileyen etmenler*. Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Çakar, N. D. & Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.

- Doğan, İ. F., Bakan, İ. & Oğuz, M. (2017). Çalışanların motivasyonları üzerinde örgütsel bağlılık mı? Mesleki bağlılık mı daha etkili? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 71-86.
- Doğan, S. & Koçak, O. (2017). Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin öğretmen motivasyonuna ilişkin algı ve görüşleri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 1-18.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. (15. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Ertürk, R. & Aydın, B. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(9), 147-173.
- Gautam, T., Dick, R. V., Wagner, U., Upadhyay, N. & Davis, A. J. (2005). Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*, 8(2), 305- 314.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations*, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Göloğlu Demir, C., Demir, C. & Bolat, Y. (2017). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(37), 73-87.
- Gören, T. & Yengin Sarpkaya, P. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın il örneği). *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40,69-87.
- Guay, F., Mageau, G. A. & Vallerand, R. J. (2003). On the hierarchical structure of self-determined motivation: A test of top-down, bottom-up reciprocal and horizontal effect, *Society for Personality and Social Psychology*, 29, 992-1004.
- Gümüş, A. (2013). *İlkokul yöneticilerinde güçlendirici liderlik davranışları ile öğretmenlerde örgütsel bağlılık ilişkisi: Psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü (Ankara il örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisan tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.

- Hoy, A. W.(2008). What motivates teachers? Important work on a complex question. *Learning and Instruction*, 18 (5), 492-498.
- İhtiyaroğlu, N. (2018). Analysis of relationship between teachers' coping styles with stress and the level of organizational commitment. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2)192-206. DOI: <https://doi.org/10.15345/iojes.2018.02.013>
- Karacaoğlu, K. & Güney, Y. S. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir il örneği, *Öneri*, 9(34), 137-153.
- Karadağ, M., Teke, A. & Demir, C. (2011). GATA'da görevli akademik yönetici personelin örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma düşünceleri üzerine bir inceleme. *Gülhane Tıp Dergisi*, 53,162-169.
- Karadağ, M., Işık, O., Akpolat, M. & Çelen, Ö. (2015). Örgütsel bağlılık açısından motivasyon; Sağlık kurumlarında çalışan idari personel üzerinde bir uygulama. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 40, 311-320.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*, Ankara: Nobel.
- Köyüstü Erdeniz, S. (2017). Örgütsel bağlılık ve motivasyon konusunda yazılmış lisansüstü tezlerin bibliyografik açıdan incelenmesi (2008-2017). *International Journal of Academic Value Studies*, 4(19), 467-477.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. & Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 101-115.
- Lunenburg, F. C. & Ornstein, A. C. (1996). *Educational administration concepts and practice*, Belmont: Wadsworth.
- Madenoğlu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y. & Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 47-69.
- Marx, M. H. ve Tombaugh, T. N. (1967). *Motivation*. San Francisco: Candler.



- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- McClurg, L. N. (1999). Organizational commitment in the temporary-help service industry. *Journal of Applied Management Studies*, 8(1), 5-26.
- Memişoğlu, S. P. & Kalay, M. (2017). İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasındaki ilişki (Bolu il örneği). *Turkish Studies*, 12(4), 367-392.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research, and application*, New Delhi, Thousand Oaks, London: Sage.
- Moon, M. J. (2000). Organizational commitment revisited in new public management: Motivation, organizational culture, sector, and managerial level. *Public Performance & Management Review*, 24(2), 177-194.
- Morris, J. H. & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model, *Academy of Management Journal*, 24, 512-526.
- Mowday R. T., Steers, R. M. & Porter L. W. (1979). The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Nartgün, Ş. S. & Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/ İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 288-316.
- Oran, F. Ç., Bilir Güler, S. & Bilir, P. (2016). İş motivasyonunun örgütsel bağlılığa olan etkinin incelenmesi: Sultangazi/İstanbul ilköğretim okullarında bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35), 236-252.
- Ottekin Demirbolat, A., İhtiyaroğlu, N., & Karabağ Köse, E. (2017). An investigation of the relationship between the affective, normative and continuance commitment of teachers and the level of effectiveness. *European Journal of Education Sciences*, 3(7), 38-56.

- Özdemir, Ş. S. (2007). *Görsel sanatlar (resim iş) öğretmenlerinin motivasyonlarını etkileyen faktörler*, Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Özgan, H., Yiğit, C. & Cinoğlu, M. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 1-14.
- Porter, L.W. Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Recepoglu, E. (2013). Öğretmenlerin iş motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(2), 575-588.
- Sabuncuoğlu, Z. & Vergiliel Tüz, M. (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Aktüel.
- Taş, A. (2017). İş doyumunu ve örgütsel bağlılık. (Edit.: Özdemir, S.ve Cemaloğlu, N.). *Örgütsel davranış ve yönetimi* (421-447). Ankara: Pegem Akademi.
- Topaloğlu, M., Koç, H. & Yavuz, E. (2008). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bazı temel faktörler açısından analizi. *Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi*, 9(4), 201-218, 25.02.2018 tarihinde <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/949.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Uğraşoğlu, İ. K. & Çağanağa, Ç. K. (2017). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of News Trends in Arts Sports & Science Education*, 6(4), 10-38.
- Wahn, J. C. (1998). Sex differences in the continuance component of organizational commitment, *Group and Organization Management*, 23(3), 256-266.
- West, J. M. (2012). *Understanding the motivation of elementary school teachers to implement social and emotional learning curricula*, Toulane University for degree of Doctor of Philosophy, UMI 3511570, ProQuest LLC.

- Yıldırım, M. & Arslan, Ö. E. (2015). İşgörenlerin iş motivasyonunun örgütsel bağlılıklarına etkisi: Ankara'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Turizm Akademi Dergisi*, 1, 23-37.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yusein, R. (2013). *Örgütsel bağlılık ile motivasyon arasındaki ilişki: Bir şirket uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Zeynel, E. & Çarıkçı, İ. H. (2015). Mesleki motivasyonun iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Akademisyenler üzerinde görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 217-248.
- Zeyrek, A. O. (2008). *Milli eğitim bakanlığı 2005 öğretmenlik kariyer basamakları yükselme sınavında öğretmenlerin başarı durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.

## Extended Abstract

### Purpose

This study is considered an important reference for future studies because there is a limited number of studies on motivation levels and organizational commitment of especially primary education teachers in Turkey. According to that purpose, the following questions are tried to be answered in the study.

1. Does the motivation of primary education teachers significantly differ according to; gender, age, marital status, educational background, professional seniority and accommodation unit of school?
2. Does the organizational commitment of primary education teachers significantly differ according to; gender, age, marital status, educational background, professional seniority and accommodation unit of school?

### Method

The study was conducted using relational survey model, which is among quantitative research models. Target population of the study consists of teachers working in official primary education institutions in the province of Bartın in the school year of 2013-2014. According to the data of 2013-2014 obtained from the Directorate of National Education; a total of 1162 teachers, 536 at primary and 626 secondary schools are working. The study sample was determined using the stratified sampling technique. Sample group of the study consists of 280 female (53,3%), 245 male (46,7%) and a total of 525 teachers.

In the study the data were collected using: personal information form, “Global Motivation Scale” and “Organizational Commitment Ouestionnaire” (OCQ). As a result of the validity and reliability study that was conducted with 150 individuals before the study, the Cronbach’s Alpha coefficient was determined as 0,89 for the Global Motivation Scale and 0,84 for the Organizational Commitment Ouestionnaire.

In data analysis, descriptive statistics relating to variables; frequency, percentage, mean and standard deviation values were calculated. Study hypotheses were tested at the significance level of 0,05. During the data analysis, results of the Kolmogorov-Smirnov and Mardia Normalcy Test were examined and it was determined that the data set did not show a normal distribution and

demographic variables were examined in the SPSS 16,0 program by applying the Mann Whitney U-test and Kruskal Wallis H-test, which are among non-parametric tests.

## **Results**

As a result of the study, it was determined that there was no significant difference in the motivation of primary education teachers according to educational background and professional seniority. On the other hand, there was a significant difference in the interior and exterior lower dimension according to gender; in the exterior lower dimension according to age; and in the interior lower dimension according to accommodation unit of school. It was determined that there was a significant difference in the organizational commitment of primary education teachers according to; gender, age, marital status, educational background and professional seniority, on the other hand, there was no difference according to accommodation unit of school. In addition, according to the study results: it is possible to state that order averages are higher for; female teachers in two lower dimensions of motivation in the variable of gender; teachers aged 41-50 in the interior lower dimension and teachers aged 21-30 in the exterior lower dimension according to age; married teachers in the interior lower dimension and single teachers in the exterior lower dimension according to marital status; teachers with associate degree in the interior lower dimension and teachers with bachelor's degree in the exterior lower dimension according to educational background; teachers working in a district in both lower dimensions according to accommodation unit; and teachers with a professional seniority of 16-20 years in the interior lower dimension and teachers with a professional seniority of 5 years and below in the exterior lower dimension according to professional seniority than others. In the organizational commitment, on the other hand, it is seen that order averages are higher for; male teachers according to gender, teachers older than 51 according to age, married teachers according to marital status, teachers with associate degree according to educational background, teachers with a professional seniority of 21 years and above according to professional seniority and teachers working in a district according to accommodation unit than others.

## **Discussion and Suggestions**

Evaluating study findings in general terms; it is seen that organizational commitment scores are lower in younger primary education teachers and organizational commitment decreases as the educational level increases, which poses an important problem to be investigated. Accordingly, it

is recommended to conduct profound studies on the reasons of lower organizational commitment levels especially in teachers who are in the age group of 21-30, have a professional seniority of less than 5 years and had done master degree. It is also recommended to investigate the reasons for motivation levels to decrease in teachers depending on age and increase while approaching to retirement years and to be lower in teachers who had done master degree.

As is stressed in the literature; motivation and organizational commitment play an important role in achieving the goals of an organization, increasing the performance and efficiency of teachers and school, increasing teachers' job satisfaction and decreasing the job cancellation. In addition, it is possible to state that a higher motivation and organizational commitment of teachers will strengthen their communication with students and have a positive effect on students' academic achievement, happiness and productivity. Due to all these reasons, it is possible to state that teachers' motivation and organizational commitment are important for education and a higher motivation and organizational commitment will make positive contributions to schools and students. Thus, it is recommended to train school managers in order to increase the organizational commitment and motivation of teachers. An awareness can be raised regarding the contribution of motivation to reaching organizational commitment in educational organizations. It is recommended to; train teachers in faculties of education and in-service trainings especially for developing their internal motivation, committing themselves to the profession and increasing their commitment; conduct similar studies using different assessment tools and methods in different target populations; conduct interviews with teachers who have a higher motivation and organizational commitment according to the results of the study; and conduct studies to determine the motivation and organizational commitment levels of teachers and school managers in education institutions and the effect and relationship between these variables.