

Received/Geliş

: 2023 November/Kasım

Accepted/Kabul

: 2023 November/Kasım

Published/Yayın

: 2023 December/Aralık

Öğretmenlerin Örgütsel ve Yönetimsel Motivasyonun Verimliliğe ve Bireysel Başarı Performansına Etkisinin İncelenmesi

Nevin Yıldız¹ Mahmut Bekiroğlu² İlyas Bubuş³ Ahmet Can Dipi⁴ Melike Gözde Nur Aktaş⁵ Cevat Öztürk⁶

Atıf/Reference: Yıldız, N., Bekiroğlu, M., Bubuş, İ., Dipi, A.C., Aktaş, M.G.N. ve Öztürk, C. (2023). Öğretmenlerin Örgütsel ve Yönetimsel Motivasyonun Verimliliğe ve Bireysel Başarı Performansına Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 510-518.

Özet

Bu araştırmada, öğretmenlerin çalışan ve yönetimsel motivasyonun verimliliğe ve bireysel başarı performansına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya ilişkisel tarama modeli ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin, örgütsel ve yönetimsel motivasyon, verimlilik ve bireysel iş performansı düzeyleri ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir. Analizlerde, kadınların örgütsel ve yönetimsel motivasyon algıları erkeklerden daha yüksek çıkmıştır. Mesleki deneyimlere göre incelemede; verimlilik ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 5 yıl ve daha az grubun verimlilik algısı 6-10 yıl arası mesleki deneyim gruplarından daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Yine örgütsel-yönetimsel motivasyon ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 5 yıl ve daha az grubun örgütsel-yönetimsel motivasyon algısı 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası mesleki deneyim gruplarından daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel ve yönetimsel motivasyon, verimlilik ve bireysel iş performansı algılarının lisans ve yüksek lisans mezuniyetine göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Yaş grupları incelemesinde; örgütsel-yönetimsel motivasyon ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ve 46 yaş ve üzeri grubun örgütsel-yönetimsel motivasyon algısı 25-31 ile 32-38 yıl arası yaş gruplarından daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Ayrıca araştırma kapsamındaki öğretmenlerin verimlilik ile bireysel iş performansı algıları arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki; verimlilik ile örgütsel-yönetimsel motivasyon algıları arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki ve son olarak bireysel iş performansı ile örgütsel-yönetimsel motivasyon algıları arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Son olarak, öğretmenlerin örgütsel ve yönetimsel motivasyon algılarının verimlilik algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel ve yönetimsel motivasyon boyutundaki 100 birimlik artışın verimlilik algılarını % 25,7 artırmaktadır. Yine öğretmenlerin örgütsel ve yönetimsel motivasyon algılarının bireysel iş performansı algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel ve yönetimsel motivasyon boyutundaki 100 birimlik artışın bireysel iş performansı algılarını % 34,1 artırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Bireysel başarı performansı, verimlilik, öğretmen, örgütsel ve yönetimsel motivasyon.

Examining the Effect of Teachers' Organizational and Managerial Motivation on Productivity and

¹ Öğretmen; Şerife Bacı Özel Eğitim Anaokulu, <https://orcid.org/0009-0002-7658-6530>; nevin6980@gmail.com;

² Öğretmen; M. Çağlar Özel Eğitim Uygulama Okulu, <https://orcid.org/0009-0008-1836-6867>; rukenyek1453@gmail.com;

³ Öğretmen; B.T.S.O. B.C.Z. Özel Eğitim Uygulama Okulu, <https://orcid.org/0009-0005-2822-5337>; bubusilyas@gmail.com;

⁴ Öğretmen; Şerife Bacı Özel Eğitim Anaokulu, <https://orcid.org/0009-0000-9067-708X>; acdipi62@gmail.com;

⁵ Öğretmen; B.T.S.O. B.C.Z. Özel Eğitim Uygulama Okulu, <https://orcid.org/0009-0008-9384-5948>; mgozdeaktas@gmail.com;

⁶ Öğretmen; Fatsa Aslancami İlkokulu- Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0001-4647-1356>; cevats2@gmail.com;

Abstract

This research aimed to examine the effect of teachers' employee and managerial motivation on productivity and individual success performance. The research was conducted with the relational scanning model. As a result of the research; It is seen that teachers' organizational and managerial motivation, productivity and individual job performance levels are above average. In the analyses, women's organizational and managerial motivation perceptions were found to be higher than men. In the review according to professional experiences; The difference between the arithmetic averages of the productivity and professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the productivity perception of the group with 5 years or less was perceived to be higher than the groups with professional experience of 6-10 years. Again, the difference between the arithmetic averages of organizational-managerial motivation and professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the organizational-managerial motivation perception of the group with 5 years or less was perceived to be higher than the groups with professional experience of 6-10 years and 11-15 years. Additionally, it was revealed that teachers' organizational and managerial motivation, productivity and individual job performance perceptions did not change according to undergraduate and graduate degrees. In the examination of age groups; The difference between organizational-managerial motivation and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant, and it was concluded that the perception of organizational-managerial motivation in the group aged 46 and above was higher than the age groups between 25-31 and 32-38 years. In addition, there is a significant, low-level and positive relationship between the productivity and individual job performance perceptions of the teachers within the scope of the research; There is a significant, low level and positive relationship between productivity and organizational-managerial motivation perceptions, and finally a significant, moderate and positive relationship between individual job performance and organizational-managerial motivation perceptions. Finally, it is understood that teachers' organizational and managerial motivation perceptions significantly and positively predict their productivity perceptions. In other words, a 100-unit increase in teachers' organizational and managerial motivation dimension increases their productivity perception by 25.7%. It is also understood that teachers' organizational and managerial motivation perceptions significantly and positively predict their individual job performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in teachers' organizational and managerial motivation increases their individual job performance perceptions by 34.1%.

Keywords: Individual success performance, productivity, teacher, organizational and managerial motivation.

1. Giriş

Bir kuruluşteki yöneticiler, diğer kişiler aracılığıyla görevleri yerine getirir, kuruluşun faaliyetlerini denetler ve hedeflere ulaşılmasından sorumludur. Bir yöneticinin işinin temel bileşenleri liderlik, müzakere rolü, karar verme ve iletişimdir. Yöneticiler, kişilerarası, bilgilendirici ve karar verici rol kategorilerine ayrılan organizasyonel birimler üzerinde resmi yetkiye sahiptir. Yöneticilerin işleri çok çeşitlidir ve çalışanlarla etkileşim yönetimin özü olarak kabul edilir (Saltürk, 2006).

Yöneticiler iş dünyasındaki değişikliklerle mücadele ediyor ve yönetimin ve işin yeniden icat edilmesiyle aktif olarak ilgileniyorlar. Geçmişte yöneticiler sadece teknik becerileri ile idare edebiliyorken, günümüzün rekabetçi ve zorlu işyerlerinde bu yeterli değildir. Yöneticilerin ayrıca insanlarla iyi ilişkiler kurması gerekir. Organizasyonlar daha fazla rekabetin olduğu daha karmaşık bir dünyayla karşı karşıyadır ve bireyler artık kendilerini daha iyi yönetebilmekte, sorumluluk alabilmekte ve kararlar alabilmektedir. Yöneticinin rolü değişmiş ve günümüzde yöneticiler çalışanlarına rehberlik etmekte, onları desteklemekte ve teşvik etmektedir (Mücevher ve Erdem, 2019).

Yöneticiler, insanların işe gelirken kültürel değerlerini, yaşam tarzı tercihlerini ve farklılıklarını da beraberlerinde getirdiklerini bilmelidir. Bazı kuruluşlar değişiklik yapmaya çalışıyor. Ancak birçoğu hâlâ yeni çalışma ortamını anlamakta zorluk çekiyor. Çoğu yönetici, örgütlerde çalışanların motivasyonunu artırmak için nelerin değişmesi gerektiğini bilmiyor. Ayrıca her organizasyonda çalışanların motivasyonunu artıracak kaynaklar bulunmaktadır (Kılıç Aksoy, 2020).

Bireyler iş yerinde farklı motivasyonel davranışlara sahiptir ve buna birey için özel önem taşıyan ve belirli iş davranışlarını açıklayan farklı zihniyetler de eşlik etmektedir. İş motivasyonu, "işle ilgili davranışı başlatan ve bu davranışın biçimini, yönünü, yoğunluğunu ve süresini belirleyen, bireyin hem içinden hem de dışından

kaynaklanan bir dizi enerjik güç” olarak tanımlanmaktadır (Meyer, Becker ve Vandenberghe, 2004). .

Bugün çalışanları motive etmek geçmişte olduğu gibi değil ve çalışan motivasyonu kurumsal etki için son sınırlardan birini sunuyor. Organizasyonlar için çalışanları bulmak, yönetmek ve motive etmek giderek zorlaşıyor. Yöneticiler kimseyi gerçekten motive edemez. Ancak bireylerin istedikleri için tepki vereceği bir durum yaratabilirler. Yöneticilerin amacı çalışanları motive etmek ve onlara yönetici için değil yöneticiyle çalıştıklarını hissettirmektir (Tuttle, 2003).

Örgütlerin her biri, çalışanların ait olmak istediği örgütün kişiliğini oluşturan farklı temel niteliklere sahiptir. Başarılı olmak için kuruluşların çalışanları kuruluşa getiren değerleri korumaları gerekir. Başarının bir kısmı, iç faktörler tarafından motive edilen ve organizasyonun bir parçası olmak isteyen kişileri işe almaktır. Çalışanların örgütte kalabilmesi için yöneticilerin çalışanlarıyla iletişim kurması, onlara güvenmesi, saygı duyması ve takdir etmesi gerekir. Araştırmalar küçük şirketlerde çalışanların büyük şirketlerde çalışanlara göre daha fazla iş tatmini yaşadıklarını göstermektedir (Akan ve Kanık, 2018).

Bugün; değerlendirme, düzenli geri bildirim, sürekli destek ve deneyime dayalı girişimlerle çalışanların bağlılığını ve motivasyonunu en üst düzeye çıkarmak önemlidir. Organizasyonlar motivasyonu stratejik bir konu olarak algılayabilirler çünkü motivasyonun organizasyonel maliyet, verimlilik ve iş performansı üzerinde doğrudan etkisi vardır. Çalışanları motive etmek maaşları, sosyal hakları veya eğitimleri artırarak yapılabilir. Ancak bireylerin farklı şekilde motive edildiğini ve çoğu zaman çalışanları neyin motive ettiğini bilmek karmaşıktır. Ücret tek motive edici faktör değildir ve çalışanları neyin motive ettiğini bilmek için iletişimin sürekli olarak gerçekleşmesi gerektiğinden potansiyel motive edici faktörleri göz ardı etmek uygun değildir (Glen, 2006). Motivasyon insan davranışının temelidir ve teorisyenler ve uygulayıcılar dünya çapındaki farklı kültürel gruplara uygulanabilecek evrensel yasaları veya motivasyon tekniklerini aramaya devam etmektedir.

Yöneticiler, işyerinde verimliliğin yanı sıra morali de artırmak için çalışanlarını nasıl motive edeceklerini araştırıyorlar. Her birey farklıdır ve farklı şekilde motive edilir ve bu aynı zamanda kişinin hayatında hangi aşamada olduğuna da bağlıdır. Motivasyon “bir çalışanın örgütsel açıdan değerli bir görevi başarmak için çalışmaya istekli olduğu çabanın miktarı” olarak tanımlanmaktadır (Cesare ve Sadri, 2003). Ama aynı zamanda “süreçler” olarak da tanımlanabilirler. Bireyin bir hedefe ulaşmak için gösterdiği çabanın yoğunluğunu, yönünü ve sürekliliğini ifade eder. Motivasyon örgütte gözlemlenebilir bir şey değildir ve çoğu yönetici, örgütteki bireylerin kendilerine özgü çalışma motivasyonlarının olduğunun farkında olmadıkları için çalışanlarını neyin motive ettiğini bilmemektedir (Örücü ve Kanbur, 2008).

Bu çalışma öğretmenlerin; verimlilik, performans ve motivasyon algılarını incelemeye ve odaklanmaya çalışmaktadır. Buna göre araştırmanın amacı, öğretmenlerin çalışan ve yönetsel motivasyonun verimliliğe ve bireysel başarı performansına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle tasarlanmıştır. Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan yöneticilerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	29	11.3
	Erkek	227	88.7
Yaş	25-31 arası	82	32.0
	32-38 arası	94	36.7
	39-45 arası	59	23.0
	46 ve üzeri	21	8.2
Mesleki Kıdem	0-5 yıl arası	74	28.9
	6-10 yıl arası	101	39.5
	11-15 yıl arası	60	23.4
	16-20 yıl arası	13	5.1
	21 yıl ve üstü	8	3.1
Eğitim Durumu	Lisans	221	86.3
	Lisansüstü	35	13.7

p <.05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 88,7'sinin erkek olduğu; % 36,7'sinin 32-38 yaş arası olduğu; % 39,5'inin 6-10 yıl arası mesleki deneyim sahibi olduğu ve % 86,3'ünün lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, çalışanların verimliliğini ölçmek için 10 sorudan oluşan verimlilik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Türkçe 'ye Çöl (2008) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .89 olduğu görülmüştür. Linda Koopmans tarafından 2014 yılında geliştirilen ve Gözcü (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Bireysel İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .94 olduğu görülmüştür. Ayrıca Örcü ve Kanbur (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel ve yönetsel motivasyon ölçeğidir. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .93 olduğu görülmüştür. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Verimlilik ölçeği	256	2.00	5.00	3.4402	.67579	.132	.152	-.654	.303
Bireysel iş performans ölçeği	256	1.00	5.00	3.8303	.68204	-.801	.152	1.130	.303
Örgütsel-yönetsel motivasyon ölçeği	256	1.17	5.00	3.0389	.91356	.310	.152	-.924	.303

p <.05

Örgütsel ve yönetsel motivasyon, verimlilik ve bireysel iş performans ölçekleri için çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell' e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda örgütsel ve yönetsel motivasyon, verimlilik ve bireysel iş performans ölçekleri normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Ayrıca örgütsel ve yönetsel motivasyon ölçeği aritmetik ortalaması 3,03±0,91; verimlilik ölçeği aritmetik ortalaması 3,44±0,68 ve bireysel iş performans ölçeği aritmetik ortalaması 3,83±0,68 ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan örgütsel ve yönetsel motivasyon, verimlilik ve bireysel iş performans ölçekleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon, Verimlilik ve Bireysel İş Performansı Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Verimlilik ölçeği	Kadın	29	3.5966	.65709	1.325	254	.186
	Erkek	227	3.4203	.67695			
Bireysel iş performans ölçeği	Kadın	29	4.0606	.57622	1.941	254	.053
	Erkek	227	3.8009	.68997			
Örgütsel-yönetsel motivasyon ölçeği	Kadın	29	3.5704	.85152	3.395	254	.001*
	Erkek	227	2.9710	.90054			

p <.05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin örgütsel ve yönetsel motivasyon, verimlilik ve bireysel iş performansını algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin verimlilik ve bireysel iş performans algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak örgütsel ve yönetsel motivasyon ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı fark çıkmıştır. Buna göre kadınların örgütsel ve yönetsel motivasyon algıları erkeklerden daha yüksek çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan örgütsel ve yönetsel motivasyon, verimlilik ve bireysel iş performansı ölçekleri ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon, Verimlilik ve Bireysel İş Performansı Algılarının Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Verimlilik ölçeği	0-5 yıl arası	74	3.6959	.63038	Gruplar arası Grup içi Toplam	7.129	4	1.782	4.092	.003*
	6-10 yıl arası	101	3.3069	.66607						
	11-15 yıl arası	60	3.3933	.62920						
	16-20 yıl arası	13	3.2846	.74032						
	21 yıl ve üstü	8	3.3625	.92727						
	Total	256	3.4402	.67579						
Bireysel iş performansı ölçeği	0-5 yıl arası	74	3.9334	.56780	Gruplar arası Grup içi Toplam	4.062	4	1.016	2.225	.067
	6-10 yıl arası	101	3.8300	.62988						
	11-15 yıl arası	60	3.6531	.82688						
	16-20 yıl arası	13	3.8077	.88455						
	21 yıl ve üstü	8	4.2463	.48083						
	Total	256	3.8303	.68204						
Örgütsel-yönetsel motivasyon ölçeği	0-5 yıl arası	74	3.2860	.98026	Gruplar arası Grup içi Toplam	13.350	4	3.337	4.200	.003*
	6-10 yıl arası	101	2.9171	.83607						
	11-15 yıl arası	60	2.8250	.84078						
	16-20 yıl arası	13	3.1026	1.11306						
	21 yıl ve üstü	8	3.7917	.63816						
	Total	256	3.0389	.91356						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, örgütsel ve yönetsel motivasyon, verimlilik ve bireysel iş performansı ölçekleri algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda;

Verimlilik ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,251); ,003). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Sheffe sonucuna göre 5 yıl ve daha az grubun verimlilik algısı 6-10 yıl arası mesleki deneyim gruplarından daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Örgütsel-yönetsel motivasyon ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,251); ,003). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Sheffe sonucuna göre 5 yıl ve daha az grubun örgütsel-yönetsel motivasyon algısı 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası mesleki deneyim gruplarından daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Diğer yandan bireysel iş performansı algıları mesleki deneyim gruplarına göre değişmemektedir.

Araştırmada kullanılan örgütsel ve yönetsel motivasyon, verimlilik ve bireysel iş performansı ölçekleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon, Verimlilik ve Bireysel İş Performansı Algılarının Öğrenim Durumuna Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Verimlilik ölçeği	Lisans	221	3.4258	.67905	-.859	254	.391
	Lisansüstü	35	3.5314	.65699			
Bireysel iş performansı ölçeği	Lisans	221	3.8478	.69173	1.031	254	.304
	Lisansüstü	35	3.7199	.61497			
Örgütsel-yönetsel motivasyon ölçeği	Lisans	221	3.0681	.90494	1.285	254	.200
	Lisansüstü	35	2.8548	.95926			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların öğrenim durumlarına göre öğretmenlerin örgütsel ve yönetsel

motivasyon, verimlilik ve bireysel iş performansını algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin örgütsel ve yönetsel motivasyon, verimlilik ve bireysel iş performans algılarının lisans ve yüksek lisans mezuniyetine göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan örgütsel ve yönetsel motivasyon, verimlilik ve bireysel iş performansı ölçekleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel ve Yönetsel Motivasyon, Verimlilik ve Bireysel İş Performansı Algılarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Verimlilik ölçeği	25-31 arası	82	3.5207	.62435	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.019 115.437 116.456	3 252 255	.340 .458	.741	.528
	32-38 arası	94	3.4106	.63846						
	39-45 arası	59	3.3610	.73297						
	46 ve üzeri	21	3.4810	.86001						
	Total	256	3.4402	.67579						
Bireysel iş performans ölçeği	25-31 arası	82	3.7369	.65640	Gruplar arası Grup içi Toplam	3.548 115.071 118.619	3 252 255	1.183 .457	2.590	.053
	32-38 arası	94	3.7886	.71558						
	39-45 arası	59	3.9085	.64001						
	46 ve üzeri	21	4.1618	.66306						
	Total	256	3.8303	.68204						
Örgütsel-yönetsel motivasyon ölçeği	25-31 arası	82	2.9949	.90720	Gruplar arası Grup içi Toplam	14.803 198.019 212.823	3 252 255	4.934 .786	6.280	.000 4>1.2
	32-38 arası	94	2.8191	.79691						
	39-45 arası	59	3.2316	.96791						
	46 ve üzeri	21	3.6528	.94752						
	Total	256	3.0389	.91356						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, örgütsel ve yönetsel motivasyon, verimlilik ve bireysel iş performansı ölçekleri algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda;

Örgütsel-yönetsel motivasyon ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(3,252); ,000). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Sheffe sonucuna göre 46 yaş ve üzeri grubun örgütsel-yönetsel motivasyon algısı 25-31 ile 32-38 yıl arası yaş gruplarından daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Diğer yandan verimlilik ve bireysel iş performansı algıları yaş gruplarına göre değişmemektedir.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel ve yönetsel motivasyon, verimlilik ve bireysel iş performansı algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 7. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2	3
1 Verimlilik ölçeği	256	3.4402	.67579	1	.234**	.347**
2 Bireysel iş performans ölçeği	256	3.8303	.68204		1	.457**
3 Örgütsel-yönetsel motivasyon ölçeği	256	3.0389	.91356			1

**p < .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgulara; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin verimlilik ile bireysel iş performans algıları arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r: .234; p: 0,01). Öğretmenlerin verimlilik ile Örgütsel-yönetsel motivasyon algıları arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r: .347; p: 0,01). Son olarak öğretmenlerin Bireysel iş performans ile Örgütsel-yönetsel motivasyon algıları arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r: .457; p: 0,01).

Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin örgütsel ve yönetsel motivasyon algılarının verimlilik algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 8. Öğretmenlerin Örgütsel Ve Yönetimsel Motivasyon Algılarının Verimlilik Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	2.659		19.258	.000					
Örgütsel-yönetimsel motivasyon ölçeği	.257	.347	5.905	.000	1.000	.347 ^a	.121	.117	.000 ^b

p < .05

Öğretmenlerin örgütsel ve yönetimsel motivasyon algılarının verimlilik algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .347; R²= .121; Uyarlanmış R²=.117) F(1,254)= 34,867; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel ve yönetimsel motivasyon algılarındaki değişimin, verimlilik algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel ve yönetimsel motivasyon [t= 5,905; p= .000 (p<0.01)] algılarının verimlilik algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel ve yönetimsel motivasyon boyutundaki 100 birimlik artışın verimlilik algılarını % 25,7 artırmaktadır.

Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin örgütsel ve yönetimsel motivasyon algılarının bireysel iş performans algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 9. Öğretmenlerin Örgütsel ve Yönetimsel Motivasyon Algılarının Bireysel İş Performans Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	2.794		21.132	.000					
Örgütsel-yönetimsel motivasyon ölçeği	.341	.457	8.185	.000	1.000	.457 ^a	.209	.206	.000 ^b

p < .05

Öğretmenlerin örgütsel ve yönetimsel motivasyon algılarının bireysel iş performans algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .457; R²= .209; Uyarlanmış R²=.206) F(1,254)= 67,000; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel ve yönetimsel motivasyon algılarındaki değişimin, bireysel iş performans algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel ve yönetimsel motivasyon [t= 8,185; p= .000 (p<0.01)] algılarının bireysel iş performans algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel ve yönetimsel motivasyon boyutundaki 100 birimlik artışın bireysel iş performans algılarını % 34,1 artırmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma öğretmenlerin; verimlilik, performans ve motivasyon algılarını incelemeye ve odaklanmaya çalışmaktadır. Buna göre araştırmanın amacı, öğretmenlerin çalışan ve yönetimsel motivasyonun verimliliğe ve bireysel başarı performansına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 88,7'sinin erkek olduğu; % 36,7'sinin 32-38 yaş arası olduğu; % 39,5'inin 6-10 yıl arası mesleki deneyim sahibi olduğu ve % 86,3'ünün lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin, örgütsel ve yönetimsel motivasyon, verimlilik ve bireysel iş performansı düzeyleri ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

Analizlerde, öğretmenlerin verimlilik ve bireysel iş performans algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak örgütsel ve yönetimsel motivasyon ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı fark çıkmıştır. Buna göre kadınların örgütsel ve yönetimsel motivasyon algıları erkeklerden daha yüksek çıkmıştır. Mesleki deneyimlere göre incelemede; verimlilik ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ve 5 yıl ve daha az grubun verimlilik algısı 6-10 yıl arası mesleki deneyim gruplarından daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Yine örgütsel-yönetimsel motivasyon ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ve 5 yıl ve daha az grubun örgütsel-yönetimsel motivasyon algısı 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası mesleki deneyim

gruplarından daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Diğer yandan bireysel iş performansı algıları mesleki deneyim gruplarına göre değişmemektedir.

Diğer yandan öğretmenlerin örgütsel ve yönetsel motivasyon, verimlilik ve bireysel iş performans algılarının lisans ve yüksek lisans mezuniyetine göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Yaş grupları incelemesinde; örgütsel-yönetsel motivasyon ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ve 46 yaş ve üzeri grubun örgütsel-yönetsel motivasyon algısı 25-31 ile 32-38 yıl arası yaş gruplarından daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Diğer yandan verimlilik ve bireysel iş performansı algıları yaş gruplarına göre değişmemektedir.

Ayrıca araştırma kapsamındaki öğretmenlerin verimlilik ile bireysel iş performans algıları arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki; verimlilik ile örgütsel-yönetsel motivasyon algıları arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki ve son olarak bireysel iş performans ile örgütsel-yönetsel motivasyon algıları arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Son olarak, öğretmenlerin örgütsel ve yönetsel motivasyon algılarının verimlilik algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel ve yönetsel motivasyon boyutundaki 100 birimlik artışın verimlilik algılarını % 25,7 artırmaktadır. Yine öğretmenlerin örgütsel ve yönetsel motivasyon algılarının bireysel iş performans algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel ve yönetsel motivasyon boyutundaki 100 birimlik artışın bireysel iş performans algılarını % 34,1 artırmaktadır.

Kaynakça

- Akan, M., & Kanık, İ. (2018). Farklılıkların Yönetiminin Örgüt Kültürüne Olan Etkisi: İstanbul'da Faaliyet Gösteren Hizmet Sektöründeki Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. *UIİİD-IJEAS*, 657-674.
- Cesare, J., & Sadri, G. (2003). Do all carrots look the same? Examining the impact of culture on employee motivation. *Management Research News*, 29-40.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9-18.
- Glen, C. (2006). Key skills retention and motivation: the war for talent still ranges and retention is the high ground. *Industrial and commercial training*, 37-45.
- Gözcü, H. (2019). *Spor Merkezi Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarının Çalışan Performansı İle İlişkisi* . Sakarya : Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi .
- Kılıç Aksoy, Ş. (2020). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde Bir Analiz. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AKSOS)*, 89-111 .
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of applied psychology*, 991-1007.
- Mücevher, M., & Erdem, R. (2019). Başarılı Yönetici Ve Yöneticilik: Kavramsal Bir Çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 48-77.
- Örücü, E., & Kanbur, A. (2008). Örgütsel Yönetsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 85-97.
- Saltürk, M. (2006). *İşletme Yönetiminde Yöneticinin Kişilik Özellikleri İle Algılanan Yönetim Başarısı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Tuttle, A. (2003). What employees want. *Industrial distribution*, 63-67.

In this study, teachers; It tries to examine and focus on perceptions of productivity, performance and motivation. Accordingly, the aim of the research is to examine the effect of teachers' employee and managerial motivation on productivity and individual success performance. 88.7% of the teachers participating in the research were male; 36.7% are between the ages of 32-38; It was determined that 39.5% had 6-10 years of professional experience and 86.3% had a bachelor's degree. In addition, it is seen that teachers' organizational and managerial motivation, productivity and individual job performance levels are above average.

The analysis revealed that teachers' perceptions of productivity and individual job performance did not differ between men and women. However, there was a statistically significant difference in the organizational and managerial motivation scale. Accordingly, women's organizational and managerial motivation perceptions were higher than men. In the review according to professional experiences; The difference between the productivity and arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant, and it was concluded that the productivity perception of the group with 5 years or less was higher than the groups with professional experience of 6-10 years. Again, the difference between the arithmetic averages of organizational-managerial motivation and professional experience groups was found to be statistically significant, and it was concluded that the group with 5 years or less had a higher perception of organizational-managerial motivation than the professional experience groups of 6-10 years and 11-15 years. On the other hand, individual job performance perceptions do not vary according to professional experience groups.

On the other hand, it was revealed that teachers' organizational and managerial motivation, productivity and individual job performance perceptions did not change according to undergraduate and graduate degrees. In the examination of age groups; The difference between organizational-managerial motivation and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant, and it was concluded that the perception of organizational-managerial motivation in the group aged 46 and above was higher than the age groups between 25-31 and 32-38 years. On the other hand, perceptions of productivity and individual job performance do not vary across age groups.

In addition, there is a significant, low-level and positive relationship between the productivity and individual job performance perceptions of the teachers within the scope of the research; There is a significant, low level and positive relationship between productivity and organizational-managerial motivation perceptions, and finally a significant, moderate and positive relationship between individual job performance and organizational-managerial motivation perceptions.

Finally, it is understood that teachers' organizational and managerial motivation perceptions significantly and positively predict their productivity perceptions. In other words, a 100-unit increase in teachers' organizational and managerial motivation dimension increases their productivity perception by 25.7%. It is also understood that teachers' organizational and managerial motivation perceptions significantly and positively predict their individual job performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in teachers' organizational and managerial motivation increases their individual job performance perceptions by 34.1%.