

Received/Geliş

: 2023 November/Kasım

Accepted/Kabul

: 2023 November/Kasım

Published/Yayın

: 2023 December/Aralık

Eğitim Kurumlarında Örgütsel-Yönetmel Motivasyonun Öğretmenlerin Performanslarına Etkisinin İncelenmesi

Gülğün Yıldırım¹ Ahmet Oruç² Gökhan Demir³ Yüksel Aslan⁴

Tamer Kartal⁵ Fesih Güngör⁶ İlçay Kılıç⁷

Atıf/Reference: Yıldırım, G., Oruç, A., Demir, F., Aslan, Y., Kartal, T., Güngör, F. ve Kılıç, İ. (2023). Eğitim Kurumlarında Örgütsel-Yönetmel Motivasyonun Öğretmenlerin Performanslarına Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 611-618.

Özet

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; yöneticilerin uyguladığı örgütsel-yönetmel motivasyonun öğretmenlerin performansına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma yöntemi olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; eğitim kurumlarında örgütsel-yönetmel motivasyonun öğretmenlerin performanslarına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 51,4'ünün erkek olduğu; % 41,0'sinin 46 yaş ve üstü olduğu ve % 54,1'inin 21 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, performans ve örgütsel-yönetmel motivasyon düzeyleri ortalamasının üstünde çıktığı görülmektedir. Diğer yandan örgütsel-yönetmel motivasyon ve performansı algıları kadın ve erkeğe; yaş gruplarına ve mesleki deneyim gruplarına göre değişmemektedir. Son olarak araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgütsel-yönetmel motivasyon ile performansı arasında anlamlı, orta düzeyde, pozitif ilişki bulunmaktadır. Yapılan regresyon analizinde, öğretmenlerin örgütsel-yönetmel motivasyon algılarının performansı algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile örgütsel-yönetmel motivasyon boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmenlerin performansı algılarını % 31 artırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Motivasyon, performans, öğretmen.

Examining the Effect of Organizational-Managerial Motivation on Teachers' Performances in Educational Institutions

Abstract

In this research, according to the opinions of the teachers; It was aimed to examine the effect of organizational-managerial motivation applied by administrators on teachers' performance. Relational scanning model was used as the research method. In this research, according to the opinions of the teachers; It is aimed to examine the effect of organizational-managerial motivation on teachers' performances in educational institutions. 51.4% of the teachers participating in the research were male; It was determined that 41.0% were 46 years old and over and 54.1% had 21 years or more of professional experience. Additionally, performance and

¹ Okul Müdür Vekili; İstanbul Gümüşpala MTAL, <https://orcid.org/0000-0003-1216-2077>; y.gulgun@gmail.com;

² Müdür Yardımcısı; Arif Molu MTAL, <https://orcid.org/0009-0001-0867-6326>; oruc.ahmet@hotmail.com;

³ Müdür Yardımcısı; Arif Molu MTAL, <https://orcid.org/0000-0003-0749-179X>; gokhan_demir_89@hotmail.com;

⁴ Okul Müdürü; Gaziosmanpaşa MTAL, <https://orcid.org/0000-0001-8717-799X>; yukselaslan@hotmail.com;

⁵ Kurum Müdürü; Çiğli Halk Eğitimi Merkezi, <https://orcid.org/0009-0009-0730-8060>; tmrkartal21@hotmail.com;

⁶ Müdür Yardımcısı; Mehmet Hikmet Kaşerci Orta Okulu, <https://orcid.org/0009-0009-0906-4629>; fesih.gungor@hotmail.com;

⁷ Öğretmen; Okul Öncesi Okulu, <https://orcid.org/0009-0007-6987-5269>; klcilkay@hotmail.com;

organizational-managerial motivation levels appear to be above average. On the other hand, organizational-managerial motivation and performance perceptions differ between men and women; It does not vary according to age groups and professional experience groups. Finally, there is a significant, moderate, positive relationship between the organizational-managerial motivation and performance of the teachers in the study. In the regression analysis, it is understood that teachers' organizational-managerial motivation perceptions significantly and positively predict their performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in the organizational-managerial motivation dimension increases teachers' performance perceptions by 31%.

Keywords: Motivation, performance, teacher.

1. Giriş

İnsan kaynağının kalite seviyesi, tüm şirketlerin artan kalkınma talebini yerine getirmesi için başarının anahtarıdır. Motivasyonu etkileyen farklı faktörleri incelemek ve değerlendirmek için çok sayıda araştırma yapılmıştır. Ancak; bunlar bağlamsal ve coğrafi olarak incelenmektedir. Hitka ve arkadaşları (2019) motivasyonu, bireyin işi, görevleri veya projeleri ile ilgili eylemlerini besleyen ve sürdüren psikolojik bir süreç olarak tanımlamaktadır. Motivasyon, çalışanların üretkenliği üzerinde önemli bir rol oynamıştır ve yönetim sürecinin ana bileşenlerinden biri olarak, yöneticiler ve liderler, motivasyonu artıran faktörler ve güçler hakkında yeterli anlayışa sahip olmalıdır. Motivasyon odaklı çalışanlardan yalnızca beklentilerin ötesinde performans göstermeleri değil, aynı zamanda kurumsal hedeflere ulaşılmasına da katkıda bulunmaları beklenmektedir. Phuong ve Tu (2017) daha önce motivasyonu, örgütsel hedeflere ve çalışan performansına ulaşmak için istek, tutku ve çaba olarak tanımlamaktadır. Ayrıca motivasyon, çalışanların işyerlerinde deneyimledikleri işgücü potansiyellerinin önemli bir unsurudur ve çalışan verimliliği ile önemli ölçüde ilişkilidir (Cantele & Zardini, 2018). Aslan ve Doğan (2020) motivasyonu, bireysel güce, yola ve amaç ve hedeflere ulaşmaya yönelik çabaların belirlenmesine odaklanan bir yöntem olarak tanımlamaktadır.

Motivasyonun nasıl sağlanabileceğini açıklayan bir diğer model, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi aracılığıyla bireyin ihtiyaç düzeyini anlamaktır. Bu modele dayanarak, bir insanda beş seviyeli ihtiyaç piramidi vardır: Fizyolojik ihtiyaçlar: Bu ihtiyaçlara genellikle insanlar için hayatta kalmak için fiziksel veya biyolojik ihtiyaçlar denir ve bunlar arasında yiyecek, su, barınak, hava, giysi, sıcaklık vb. Maslow'a göre bunlar birincil ihtiyaçlardır, ancak diğer tüm ikincil ihtiyaçlardan önce karşılanması gereken en düşük ihtiyaç düzeyidir (Küçüközkan, 2015). Güvenlik ihtiyaçları: Bu ihtiyaçlar fizyolojik ihtiyaçlardan daha yüksek kabul edilir ve Maslow'un hiyerarşisine göre güvenlik ve güvenlik ihtiyaçlarını kapsar. İnsanların barış ve düzeni deneyimleme aciliyeti, öngörülebilirlik ve insanların yaşamları üzerinde kontrolün varlığıdır. Bunlar bireyler, aileler ve toplum tarafından okulların, iş yerlerinin, polis, tıbbi bakımın vb. mevcudiyeti gibi deneyimlenebilir. Bu tür ihtiyaçların yaygın örnekleri arasında finansal ve duygusal güvenlik, sosyal istikrar, sağlık ve esenlik, yasalar yer almaktadır. Sevgi ve ait olma ihtiyacı ise kişiler arası ilişkileri, arkadaşlıkları, aidiyet duygusunu vurgulayan üçüncü yüksek ihtiyaçlara aittir. Bu tür ihtiyaçların örnekleri arasında, bunlarla sınırlı olmamak üzere, kabul edilme; sevgi ve aşk; güven; samimiyet; aile, meslektaşlar, arkadaşlar ve diğer ilgili ihtiyaçlarla ilişkiler yer almaktadır (Yapar, 2005).

Performans, bir birey, ekip, organizasyon veya süreç tarafından elde edilen başarı düzeyidir. Bir şirketin hedeflere ulaşma, yani beklentileri karşılama yeteneği olarak anlaşılabilir ve bu nedenle daha geniş anlamda sonuçlardan ve aynı zamanda ilgili hedef belirlemeden etkilenmektedir. Ayrıca performans, ilgili paydaşlar için bir organizasyonun önemli özelliklerine ilişkin hedeflere ulaşma derecesi veya potansiyel olarak olası başarı anlamına gelmektedir. Bu nedenle performans, esas olarak çok boyutlu bir dizi kriter aracılığıyla belirlenmektedir. Performansın kaynağı, iş süreçlerindeki oyuncuların eylemleridir (Uysal, 2015). Performans, hedefe ulaşmak için tüketilen minimum kaynaklarla bireylerden ziyade bir organizasyonun hedefe ulaşmasıdır. Çalışan motivasyonunu teşvik eden bir ortam yaratmak için, çalışanların onları motive eden faktörlere karşı sahip oldukları tutumları keşfetmek önemlidir.

Bu anlamda öğretmenlerin görüşlerine göre eğitim kurumlarında örgütsel-yönetsel motivasyonun öğretmenlerin performanslarına 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 öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	124	48.6
	Erkek	131	51.4
Yaş Grubu	18-24 arası	2	.8
	25-31 arası	14	5.5
	32-38 arası	48	18.8
	39-45 arası	84	32.9
	46 ve üzeri	107	42.0
Mesleki Deneyimi	0-5 yıl arası	2	.8
	6-10 yıl arası	26	10.2
	11-15 yıl arası	44	17.3
	16-20 yıl arası	45	17.6
	21 yıl ve üstü	138	54.1
	Toplam	138	100.0

p < .05

Tabloda yer alan istatistikî değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 51,4’ünün erkek olduğu; % 41,0’sinin 46 yaş ve üstü olduğu ve % 54,1’inin 21 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplamada, Örcü ve Kanbur (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel ve yönetsel motivasyon ölçeği kullanılmaktadır. Diğer yandan Linda Koopmans tarafından 2014 yılında geliştirilen ve Gözcü (2019) tarafından Türkçe ’ye uyarlanan Bireysel İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir. 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
Örgütsel-Yönetmel Motivasyon ölçeği	255	1.30	5.00	3.76	0.65	-0.69	0.15	1.29	0.30
Performans ölçeği	255	1.58	5.00	3.99	0.49	-0.80	0.15	0.99	0.30

p < .05

Örgütsel-yönetmel motivasyon ile performans ölçeği 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-yönetmel motivasyon ile performans ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir. Ayrıca, performans ölçeği aritmetik ortalaması 3,99±0,49 ve Örgütsel-Yönetmel Motivasyon ölçeği aritmetik ortalaması 3,76±0,65 çıktığı ve ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan örgütsel-yönetmel motivasyon ve performans ölçeği ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel-yönetmel motivasyon ile Performansının Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Performans ölçeği	Kadın	124	3.9559	.42016	-1.210	248	.228
	Erkek	131	4.0305	.55274			
Örgütsel-Yönetmel Motivasyon ölçeği	Kadın	124	3.6806	.63881	-1.936	371	.054
	Erkek	131	3.8366	.64703			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda; örgütsel-yönetimsel motivasyon ve performansı algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre örgütsel-yönetimsel motivasyon ve performansı algılarında farklılık çıkmamıştır. Buna göre örgütsel-yönetimsel motivasyon ve performansı algıları kadın ve erkeğe göre değişmemektedir.

Araştırmada kullanılan örgütsel-yönetimsel motivasyon ve performansı ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel-yönetimsel motivasyon ile Performansının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Performans Genel	18-24 arası	2	4.2105	.07443	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.576 60.210 61.786	4 250 254	.394 .241	1.636	.166
	25-31 arası	14	3.9925	.33597						
	32-38 arası	48	3.8443	.51453						
	39-45 arası	84	4.0627	.44476						
	46 ve üzeri	107	4.0039	.53090						
	Total	255	3.9942	.49321						
Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Genel	18-24 arası	2	3.9000	.28284	Gruplar arası Grup içi Toplam	2.930 103.238 106.168	4 250 254	.733 .413	1.774	.135
	25-31 arası	14	3.5857	.77941						
	32-38 arası	48	3.5979	.66380						
	39-45 arası	84	3.8798	.59166						
	46 ve üzeri	107	3.7607	.65513						
	Total	255	3.7608	.64652						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, örgütsel-yönetimsel motivasyon ve performansı ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; örgütsel-yönetimsel motivasyon ve performansı algıları yaş gruplarına göre değişmemektedir.

Araştırmada kullanılan örgütsel-yönetimsel motivasyon ve performansı ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel-yönetimsel motivasyon ile Performansının Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları					
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Performans Genel	0-5 yıl arası	2	4.5000	.48381	Gruplar arası Grup içi Toplam	.763 61.023 61.786	4 250 254	.191 .244	.782	.538
	6-10 yıl arası	26	3.9231	.48700						
	11-15 yıl arası	44	3.9641	.40479						
	16-20 yıl arası	45	4.0363	.39765						
	21 yıl ve üstü	138	3.9962	.54610						
	Total	255	3.9942	.49321						
Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Genel	0-5 yıl arası	2	4.2500	.21213	Gruplar arası Grup içi Toplam	1.316 104.851 106.168	4 250 254	.329 .419	.785	.536
	6-10 yıl arası	26	3.7231	.76016						
	11-15 yıl arası	44	3.6636	.59848						
	16-20 yıl arası	45	3.8533	.51549						
	21 yıl ve üstü	138	3.7616	.67956						
	Total	255	3.7608	.64652						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, örgütsel-yönetimsel motivasyon ve performansı ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; örgütsel-yönetimsel motivasyon ve performansı algıları mesleki deneyim gruplarına göre değişmemektedir.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel-yönetmel motivasyon ve performansı algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 6. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Örgütsel-yönetmel motivasyon ölçeği	255	3.76	0.65	1	.519**
2 Performansı ölçeği	255	4.14	0.50		1

**p <.01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgularda; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgütsel-yönetmel motivasyon ile performansı arasında anlamlı, orta düzeyde, pozitif ilişki bulunmaktadır (r: .519; p <.01). Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin örgütsel-yönetmel motivasyon algılarının performansı algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Algılarının Performansı Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	3.590		10.766	.000					
Örgütsel-yönetmel motivasyon Ölçeği	.31	-.012	.224	.000	1.000	.412 ^a	.352	.320	.000 ^b

p <.05

Öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda örgütsel-yönetmel motivasyon algılarının performansı algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .412; R²= .352; Uyarlanmış R²= .320) F(1,371)= 63,050; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, örgütsel-yönetmel motivasyon algılarındaki değişimin, öğretmenlerin performansı algılarını etkilemektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel-yönetmel motivasyon [t= .224; p= .000 (p<0.01)] algılarının performansı algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile örgütsel-yönetmel motivasyon boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmenlerin performansı algılarını % 31 artırmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; eğitim kurumlarında örgütsel-yönetmel motivasyonun öğretmenlerin performanslarına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 51,4'ünün erkek olduğu; % 41,0'sinin 46 yaş ve üstü olduğu ve % 54,1'inin 21 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, performans ve örgütsel-yönetmel motivasyon düzeyleri ortalamasının üstünde çıktığı görülmektedir. Diğer yandan örgütsel-yönetmel motivasyon ve performansı algıları kadın ve erkeğe; yaş gruplarına ve mesleki deneyim gruplarına göre değişmemektedir. Son olarak araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgütsel-yönetmel motivasyon ile performansı arasında anlamlı, orta düzeyde, pozitif ilişki bulunmaktadır. Yapılan regresyon analizinde, öğretmenlerin örgütsel-yönetmel motivasyon algılarının performansı algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile örgütsel-yönetmel motivasyon boyutundaki 100 birimlik artışın öğretmenlerin performansı algılarını % 31 artırmaktadır.

Motivasyon, her insanı hedeflerine ulaşmaya iten kritik bir özelliktir. Gerçekten de motivasyon, insanların zorluklar karşısında başarıya giden yola odaklanmalarını sağlayan itici güçtür. Bu, hem kişisel hem de mesleki amaç ve hedefleri kapsar (Vohs & Baumeister, 2016). Tüm sektörler, çalışanlarından yüksek performans almaya çalışıyor. Çalışan motivasyonu, onları yüksek üretime ulaşmak için çok ve şevkle çalışmaya motive ettiği için önemlidir (Sunnyoto, 2015). Çalışma motivasyonu söz konusu olduğunda performans ihmal edilemez. Düşük motivasyon altında personel performansı iyi olsa da, çıktıları azalacaktır (Sinambela, 2012). Bir kişinin yeterliliğini belirleyen unsurlar gibi, bir kişinin yeteneğini etkileyebilecek Yetenek ve motivasyonlar gibi çok sayıda unsur vardır (Tosti & Amarant, 2005). Bir organizasyonda motivasyon, kapsamı oldukça geniştir ve organizasyonu geliştirmeye yönelik çeşitli amaç ve hedeflerden oluşur. Bunlar arasında, çalışan performansını artıran çalışan iş memnuniyetini artırmak yer alır (Notoatmodjo, 2009). Bir çalışan ile görevleri arasındaki bağlantıya odaklanır ve genellikle çalışanın kendisi tarafından uygulanır. Hedeflere ulaşmak, görevleri başarmak, zorluklarla çalışmak ve görevlerin üstesinden gelmek motivasyona örnektir (Afful-Broni, 2012). Bir eğitim

kuruluşu olarak, çalışanların işlerini en iyi şekilde yapmalarına yardımcı olmak için belirli ve kasıtlı bir motivasyon sistemi veya programının varlığından yoksun değildir, bu da kuruluşun toplum içindeki rolünü harekete geçirmeye olumlu yansır, ve böylece amaçlarına ulaşabilecektir.

Okello ve Gilson'un (2015) çalışmasında, işyerindeki güven ilişkilerinin çalışanlar arasındaki sosyal etkileşimleri ve işbirliğini kolaylaştırdığını, motivasyonları üzerinde bir etkiye sahip olduğunu ve elde tutma, performans ve hizmet kalitesi üzerinde etkileri olduğunu göstermiştir. İnsan kaynakları yönetimi ve organizasyonel politikalar, işyeri güvenini korumada ve çalışanları motive etmede çok önemli bir rol oynamaktadır. Afful-Broni'ye (2012) göre, daha fazla maaşın her zaman daha fazla üretkenlik anlamına gelmediğini bulsa da, çalışanların işteki tutku eksikliğinin birincil nedeni olarak sıklıkla motivasyon eksikliğine işaret ettiğini belirtmekte fayda vardır. Ayrıca, net bir kariyer ilerlemesinin olmaması ve terfideki gecikmeler morali düşürebilir ve iş performansını olumsuz etkileyebilir. Bonenberger, Aikins, Akweongo ve Wyss'e (2014) göre, insan kaynakları yönetim stratejileri iyi uygulandığı zaman, çalışanların motivasyonunu iyileştirerek verimliliği olumlu etkilemektedir. (Okello & Gilson, 2015) (Afful-Broni, 2012) (Bonenberger, Aikins, Akweongo, & Wyss, 2014)

Kaynakça

- Afful-Broni, A. (2012). Relationship between motivation and job performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons. *Creative Education*, 30(3), 309-314.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Umsu Press.
- Bonenberger, M., Aikins, M., Akweongo, P., & Wyss, K. (2014). The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study. *Human resources for health*, 12(1), 1-12.
- Cantele, S., & Zardini, A. (2018). Is sustainability a competitive advantage for small business? An empirical analysis of possible mediators in the sustainability financial relationship. *Journal of Cleaner Production*, 166-176.
- Fan, X., & Chen, M. (2001). Parental Involvement and Students' Academic Achievement: A Meta-Analysis. *Educational Psychology Review*, 1-22.
- Gaunya, C. R. (2016). Organizational Climate as a Determinant of Job Satisfaction among Public Sector Employees in Kisii County, Kenya. *Journal of Resources Development and Management*, 47-54.
- Gözcü, H. (2019). *Spor Merkezi Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarının Çalışan Performansı İle İlişkisi*. Sakarya : Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi.
- Griffin, D., & Steen, S. (2010). School-Family-Community Partnerships: Applying Epstein's Theory of the Six Types of Involvement to School Counselor Practice. *Professional School Counseling*, 218-226.
- Gürbüzürk, O., & Şad, S. (2010). Turkish Parental Involvement Scale: Validity and reliability studies. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 487-491.
- Hitka, M., Rozsa, Z., Potkany, M., & Lizbetinova, L. (2019). Factors forming employee motivation influenced by regional and age-related differences. *Journal of Business Economic Management*, 674-693.
- Iskandar, D., & Bahri, S. (2015). *Manajemen. Dasar-Dasar*.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 86-115.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Human Resource Development*. Jakarta: Rineka.
- Okello, D. R., & Gilson, L. (2015). Exploring the influence of trust relationships on motivation in the health sector: a systematic review. *Human resources for health*, 13(1), 1- 18.
- Oranga, J., Obuba, E., Sore, I., & Boinett, F. (2022). Parental Involvement in the Education of Learners with

- Örücü, E., & Kanbur, A. (2008). Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 85-97.
- Phuong, N., & Tu, H. (2017). Factors affecting employee's motivation at VNPT branch Binh Duong. *Industry And Trade magazine*, 90-95.
- Sinambela, L. P. (2012). *Employee Performance, Measurement Theory and Implications*. Yogyakarta: Graha Science.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan sumber daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.
- Tosti, D. T., & Amarant, J. (2005). Energy investment beyond competence. *Performance Improvement*, 44(1), 17-22.
- Uysal, Ş. (2015). Performans Yönetimi Sistemi ve Kamu Kurumlarında Bireysel Performansın Değerlendirilmesine İlişkin Bir Model Önerisi. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 32-40.
- Vohs, K. D., & Baumeister, R. F. (2016). *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications*. Guilford Publications.
- Yapar, T. (2005). *Motivasyonun İş Verimliliği Üzerine Etkisi* . İstanbul : İstanbul Üniversitesi.
- Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2013). Örgütsel İklim Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-11.

EXTENDED ABSTRACT

It was aimed to examine the effect of teachers' performance on their performance. 51.4% of the teachers participating in the research were male; It was determined that 41.0% were 46 years old and over and 54.1% had 21 years or more of professional experience. Additionally, performance and organizational-managerial motivation levels appear to be above average. On the other hand, organizational-managerial motivation and performance perceptions differ between men and women; It does not vary according to age groups and professional experience groups. Finally, there is a significant, moderate, positive relationship between the organizational-managerial motivation and performance of the teachers in the study. In the regression analysis, it is understood that teachers' organizational-managerial motivation perceptions significantly and positively predict their performance perceptions. In other words, a 100-unit increase in the organizational-managerial motivation dimension increases teachers' performance perceptions by 31%.

Motivation is a critical trait that drives every person to achieve their goals. Indeed, motivation is the driving force that keeps people focused on the path to success in the face of challenges. This includes both personal and professional goals and objectives (Vohs & Baumeister, 2016). All sectors are trying to get high performance from their employees. Employee motivation is important as it motivates them to work hard and enthusiastically to achieve high production (Sunyoto, 2015). Performance cannot be neglected when it comes to work motivation. Although staff performance may be good under low motivation, their output will decrease (Sinambela, 2012). There are numerous factors that can influence a person's ability, such as Abilities and motivations, which determine a person's competence (Tosti & Amarant, 2005). Motivation in an organization is quite broad in scope and consists of various goals and objectives aimed at improving the organization. These include increasing employee job satisfaction, which increases employee performance (Notoatmodjo, 2009). It focuses on the connection between an employee and their tasks and is usually implemented by the employee himself. Achieving goals, accomplishing tasks, working through challenges, and overcoming tasks are examples of motivation (Afful-Broni, 2012). As an educational organization, it does not lack the existence of a specific and deliberate motivational system or program to help employees do their job to the best of their ability, which will reflect

positively in activating the role of the organization in society, and thus will be able to achieve its goals.

Okello and Gilson's (2015) study showed that trust relationships in the workplace facilitate social interactions and cooperation between employees, have an impact on their motivation, and have effects on retention, performance and service quality. Human resource management and organizational policies play a crucial role in maintaining workplace trust and motivating employees. According to Afful-Broni (2012), although he found that more pay does not always mean more productivity, it is worth noting that employees often point to lack of motivation as the primary reason for lack of passion at work. Additionally, a lack of clear career progression and delays in promotion can lower morale and negatively impact job performance. According to Bonenberger, Aikins, Akweongo and Wyss (2014), when human resources management strategies are implemented well, they positively affect productivity by improving employee motivation. (Okello & Gilson, 2015) (Afful-Broni, 2012) (Bonenberger, Aikins, Akweongo, & Wyss, 2014)