

Received/Geliş

: 2024 January/Ocak

Accepted/Kabul

: 2024 February/Şubat

Published/Yayın

: 2024 March/Mart

## Eğitim Kurumlarında Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Uygulamalarının Öğretmenlerin Verimliliğine Etkisinin İncelenmesi

Emine Burcu Sezer<sup>1</sup> Arzu Atmaca<sup>2</sup> Merve Şan<sup>3</sup> Şeyda Yeşilyurt<sup>4</sup>

**Atıf/Reference:** Sezer, E.B., Atmaca, A., Şan, M. ve Yeşilyurt, Ş. (2024). Eğitim Kurumlarında Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Uygulamalarının Öğretmenlerin Verimliliğine Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 93-100.

### Özet

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre, örgütsel-yönetmel motivasyon uygulamaların öğretmenlerin verimliliğine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre verimlilik ile örgütsel-yönetmel motivasyon algı düzeylerinin ortalamasının üstünde çıkmıştır. Araştırmada cinsiyete göre incelemede; erkek öğretmenlerin verimlilikleri kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer yandan örgütsel-yönetmel motivasyon ve verimlilik algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca örgütsel-yönetmel motivasyon ölçeği ve verimlilik ölçeği ile yaş ve mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır. Araştırmanın bir diğer sonucu ise öğretmenlerin örgütsel-yönetmel motivasyon algıları verimlilik algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel-yönetmel motivasyon boyutundaki 100 birimlik artışın verimlilik algılarını % 48,8 artırmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel-yönetmel motivasyon, verimlilik, öğretmen.

### Examining the Effect of Organizational-Managerial Motivation Practices on Teachers' Productivity in Educational Institutions

#### Abstract

This research aims to examine the effects of organizational-managerial motivation practices on teachers' productivity, according to teachers' opinions. Relational screening model was used in the research. According to the results of the research, productivity and organizational-managerial motivation perception levels were above average. In the research, when examined according to gender; It has been revealed that the productivity of male teachers is higher than that of female teachers. On the other hand, it was revealed that organizational-managerial motivation and productivity perceptions do not differ between men and women. In addition, no statistical difference was found between the organizational-managerial motivation scale and productivity scale and the arithmetic averages of age and professional experience groups. Another result of the research is that teachers' organizational-managerial motivation perceptions significantly predict their productivity perceptions. In other words, a 100-unit increase in teachers' organizational-managerial motivation dimension increases their productivity perceptions by 48.8%.

**Keywords:** Organizational-managerial motivation, productivity, teacher.

<sup>1</sup> Uzman Öğretmen; 100. Yıl M.S Özyüksel İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0007-5456-2454>; e.burcu.86@hotmail.com;

<sup>2</sup> Öğretmen ; 100. Yıl M.S Özyüksel İlkokulu, <https://orcid.org/0000-0001-6559-0062>; kbahan@yandex.com;

<sup>3</sup> Öğretmen; Keykubat Şehit Ömer Aktaş İlkokulu, <https://orcid.org/0000-0001-7138-5890>; ogrtmrvsn@gmail.com;

<sup>4</sup> Öğretmen; Tomarza Dadaloğlu İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0004-6189-5239>; yesilyurt.seyda90@hotmail.com;

## 1. Giriş

İnsan yaşamında eğitim birbirinden ayrılamaz ve eğitimin ilerletilmesi için çeşitli çabalar sarfedilmiştir. İnsanlar çocuklarını çok basit bir şekilde de olsa eğitmeye çalıştılar. Benzer şekilde, insanlar birbirleriyle ilişki kurmaya başladığından beri, belirli açılardan daha yetenekli olan insanlar, eğitimsel ilerlemenin yararına diğer insanları etkilemeye yönelik girişimlerde de bulundular. Buradan anlaşılmaktadır ki eğitim sorunu geçmişten bugüne ve gelecekte de herkesin sorumluluğundadır. Eğitim denilince akla ilk gelen “okul”dur. Bu durumda okul, bireysel topluluğun kalitesini artırmak amacıyla topluma eğitim hizmetleri sağlayan bir kamu kuruluşudur. Bu nedenle toplumun “iyi okulların” mevcudiyetini talep etmesi doğal bir durum haline gelir ve bu da okulun performansının etkililiğine yansır. Bir eğitim kurumu olarak okullar, eğitimin doğasını uygulamada öncelik olarak ele almalı, eğitim, insanın kişiliğini hem fiziksel, hem entelektüel hem de zihinsel gelişim açısından toplumdaki değerlere uygun olarak geliştirme çabası olarak yorumlanmalıdır (Emelda, Yusnita Happy , & Mulyadi, 2022).

Normatif olarak eğitim hedeflerinin üç işlevi vardır. Birincisi, eğitim süreci için bir rehber olarak amaçtır. Bir rehber olarak eğitim hedeflerinin yönü, eğitim kurumları için yönlendiricidir. İkincisi, eğitimin amacı sadece eğitim sürecini yönlendirmek değil, aynı zamanda eğitim personelinin tüm zamanını ve enerjisini bu hedefe yönlendirmesini sağlayan bir motivasyon kaynağı olmaktır. Eğitimsel hedefler, eğitime katılan her bireyin kişisel hedeflerine yöneliktir. Üçüncüsü, eğitimsel hedefler, eğitimsel performansın değerlendirilmesinin temeli veya kriteridir. Eğitimsel hedefler belirlenmeden eğitimsel performansa yönelik ölçme ve değerlendirme yapılamaz. Değerlendirme yapılmadığı takdirde yapılan eğitim müdahalelerinin etkili, yararlı ve anlamlı olup olmadığı kesinlikle değerlendirilemez. Bu nedenle eğitimsel hedefler eğitimsel performansı değerlendirici niteliktedir (Koesoemo, 2007).

Setiadi'ye (2012) göre eğitim kurumlarında mentor olarak öğretmenler temel itici güçtür. Bir eğitim biriminde öğretmenin yürüttüğü eğitim faaliyetleri, bireyi eğitimci olarak etiketler. Kaliteli insan kaynağının yaratılmasında ön planda olan öğretmendir. Öğretmen, öğretme ve öğrenme süreci boyunca sınıftaki öğrencilerle doğrudan ilgilenir. Hem akademik, hem becerikli, hem duygusal, hem ahlaki, hem de ruhsal açıdan olgun, kaliteli öğrencilerin yetiştirilmesi öğretmenin elindedir. Böylece çağlarının zorluklarıyla yaşamaya hazır gelecek nesiller yetişecektir. Bu nedenle mesleki görevlerini yerine getirirken yüksek niteliklere, yeterliliğe ve özveriye sahip bir öğretmene sahip olmak gerekmektedir (Kunandar, 2008). Bu nedenle eğitim birimlerinde iyi bir öğretmen performansına ihtiyaç vardır.

Öğretmenin verimliliği temel olarak öğretmenin eğitimci olarak görevini yerine getirirken gösterdiği verimliliklerdir. Öğretmen verimliliğinin kalitesi, eğitim çıktılarının kalitesini büyük ölçüde belirleyecektir çünkü öğretmenler, okul eğitim kurumlarında eğitim veya öğrenme sürecinde öğrencilerle en doğrudan temasta bulunan taraftır. Kaliteli ve seçkin bir okul yaratmak için bir öğretmenin optimum verimliliğe sahip olması gerekir. Öncelikle öğretmenin öğrencilere ve öğrenme sürecine karşı bir bağlılığı olmalıdır. Yani öğretmenin yüksek bağlılığı öğrencilerin yararına. İkincisi, öğretmen öğretilen materyale veya konuya derinlemesine hakim olmalı ve bunları öğrencilere nasıl öğretmelidir. Yani materyali anlamak ile öğrenme yöntemleri arasında birbirinden ayıramayacak iki şey vardır. Üçüncüsü, öğretmen, öğrenci davranışlarına ilişkin gözlemlerden öğrenme başarı testlerine kadar çeşitli değerlendirme teknikleri aracılığıyla öğrenci öğrenme çıktılarını izlemekten sorumludur. Dördüncüsü, öğretmen yaptığı şey hakkında sistematik olarak düşünebilir ve deneyimlerinden öğrenebilir. Beşincisi, öğretmenler mesleki çevrelerinde öğrenme topluluğunun bir parçası olmalıdır (Mulyasa, 2004).

Günümüzün öğretmenleri içeriden ve dışarıdan gelen karmaşık sorunlarla karşı karşıyadır. İçeriden gelen iki zorluk, öğretmenin profesyonelliğine yönelik zorluklardır. Buradaki anahtar kelime eğitimci dürüstlüğüdür. Dışarıdan gelen ise devletin, toplumun talepleri ve çağın ilerlemesidir. Devletin talepleri öğretmenin yaratıcılığını bastıran çeşitli düzenlemeler biçimini almaktadır. Toplumun talepleri ebeveynlerin umutları, istekleri ve çocuklarının karakterini oluşturmada gerçekten ortak olabilecek öğretmenlerin varlığına yönelik istekleri şeklinde olabilir. Bir toplumun sosyal ve kültürel ortamındaki ilerleme talepleri, bilgi ve iletişim teknolojisi alanında giderek daha karmaşık hale gelen ilerlemelere yansırken, bu da doğal olarak öğretmenlerin hızlı ilerlemeden mahrum kalmamaları için bilgi ve becerilerini her zaman güncellemelerini gerektirir.

Bu anlamda öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel-yönetimsel motivasyon uygulamalarının öğretmenlerin verimliliğine 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
	0-5 yıl arası	2	,8
	Toplam	255	100,0

p < .05

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 51,4 ünün kadın olduğu; % 42,0’sinin 46 yaş ve üzeri olduğu ve % 54,1 inin 21 yıl ve üstü çalışma süresi olduğu görülmektedir

Bu çalışmada kullanılan veri toplama aracı, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerinin yer aldığı kişisel bilgiler ile birlikte Örcü ve Kanbur (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel ve yönetsel motivasyon ölçeği kullanılmaktadır. Yılmaz (2016) tarafında Türkçe’ye uyarlanan verimlilik ölçeği kullanılmıştır. 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	255	1,97	5,00	3,55	0,60	-0,78	0,23	0,82	0,48
Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Ölçeği	255	1,45	5,00	3,76	0,65	-0,89	0,23	2,39	0,48

p < .05

Örgütsel-Yönetmel Motivasyon ile Verimlilik 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 verimlilik ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir. Ayrıca verimlilik ölçeği aritmetik ortalaması 3,55±0,60 ve örgütsel-yönetmel motivasyon ölçeği aritmetik ortalaması 3,76±0,65 ile ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir.

## 3. Bulgular

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

**Tablo 3.** Öğretmenlerin Örgütsel-Yönetmel Motivasyon ile Verimlilik Algılarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p	
Örgütsel-Yönetmel	Kadın	124	3,6806	,63881	-1,936	64.200	,069

Motivasyon ölçeği	Erkek	131	3,8366	,64703			
Verimlilik ölçeği	Kadın	124	3,4489	,54936	-2,616	265	,019*
	Erkek	131	3,6421	,62479			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin örgütsel-yönetimsel motivasyon ve verimlilik algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; verimlilik ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur  $t(265) = -2,616$ ,  $p = ,019$ ). Bu sonuçlara göre, kadın katılımcıların ( $X=3,44$ ) verimlilik tutum düzeylerinin erkek katılımcılara ( $X=3,64$ ) göre daha düşük çıkmıştır. Diğer bir ifade ile erkek öğretmenlerin verimlilikleri kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer yandan Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon ve Verimlilik algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

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

**Tablo 4.** Öğretmenlerin Okul İklimi ile Verimlilik Algılarının Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

Puan	Grup	f. x ss Değerleri			ANOVA Sonuçları									
		N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p				
Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon ölçeği	18-24 arası	2	3,9000	,28284	Gruplar arası	2,930	4	,733	1,774	,135				
	25-31 arası	14	3,5857	,77941							Grup içi	103,238	250	,413
	32-38 arası	48	3,5979	,66380							Toplam	106,168	254	
	39-45 arası	84	3,8798	,59166										
	46 ve üzeri	107	3,7607	,65513										
	Total	255	3,7608	,64652										
Verimlilik ölçeği	18-24 arası	2	3,6667	,47140	Gruplar arası	1,045	4	,261	,732	,571				
	25-31 arası	14	3,5079	,66483							Grup içi	89,200	250	,357
	32-38 arası	48	3,4259	,51269							Toplam	90,245	254	
	39-45 arası	84	3,6032	,57652										
	46 ve üzeri	107	3,5628	,63906										
	Total	255	3,5481	,59607										

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, örgütsel-yönetimsel motivasyon ve verimlilik 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 ölçeği ile verimlilik ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır.

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

**Tablo 5.** Öğretmenlerin Okul İklimi ile Verimlilik 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				
Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon ölçeği	0-5 yıl arası	2	4,0556	,07857	Gruplar arası	1,862	4	,466	1,317	,264				
	6-10 yıl arası	26	3,5897	,64312							Grup içi	88,383	250	,354
	11-15 yıl arası	44	3,4167	,48469							Toplam	90,245	254	
	16-20 yıl arası	45	3,6568	,45122										
	21 yıl ve üstü	138	3,5395	,65611										
	Total	255	3,5481	,59607										
Verimlilik ölçeği	0-5 yıl arası	2	4,2500	,21213	Gruplar arası	1,316	4	,329	,785	,536				
	6-10 yıl arası	26	3,7231	,76016							Grup içi	104,851	250	,419
	11-15 yıl arası	44	3,6636	,59848							Toplam	106,168	254	
	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 verimlilik ölçeği algılarına ait aritmetik

ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; Örgütsel-Yönetmel Motivasyon ve verimlilik ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel-yönetmel motivasyon ve verimlilik algıları mesleki deneyim farklılıklarına göre değişmemektedir.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin Örgütsel-Yönetmel Motivasyon ve Verimlilik 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	.600**
2 Verimlilik	255	3,55	0,60		1

\*\*p <.01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgularda; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin örgütsel-yönetmel motivasyon ile verimlilik genel boyutları arasında anlamlı, orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r: .600; p: 0,01).

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

**Tablo 7.** Öğretmenlerin Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Algılarının Verimlilik Algıları Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R <sup>2</sup>	Uyarlanmış R <sup>2</sup>	F
Sabit	2.007		10.783	.000					
Örgütsel-Yönetmel Motivasyon Ölçeği	.488	.554	10.824	.000*	1.000	.554 <sup>a</sup>	.307	.304	.000 <sup>b</sup>

p <.05

Öğretmenlerin örgütsel-yönetmel motivasyon algıları verimlilik algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır [(R= .554; R<sup>2</sup>= .307; Uyarlanmış R<sup>2</sup>= .304) F(1,265)= 117,168; p<0,01]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin örgütsel-yönetmel motivasyon algılarındaki değişimin, verimlilik algılarını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel-yönetmel motivasyon [t= 10,824; p= .000 (p<0.01)] algılarının verimlilik algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel-yönetmel motivasyon boyutundaki 100 birimlik artışın verimlilik algılarını % 48,8 artırmaktadır.

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, öğretmenlerin görüşlerine göre, Örgütsel-Yönetmel Motivasyonun verimliliğe etkisinin olup olmasının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin araştırmaya katılan öğretmenlerin % 51,4 ünün kadın olduğu; % 42,0'sinin 46 yaş ve üzeri olduğu ve % 54,1 inin 21 yıl ve üstü çalışma süresi olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre incelemede; erkek öğretmenlerin verimlilikleri kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer yandan örgütsel-yönetmel motivasyon ve verimlilik algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca örgütsel-yönetmel motivasyon ölçeği ve verimlilik ölçeği ile yaş ve mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki herhangi bir istatistiksel fark bulunmamıştır. Araştırmanın bir diğer sonucu ise öğretmenlerin örgütsel-yönetmel motivasyon algıları verimlilik algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel-yönetmel motivasyon boyutundaki 100 birimlik artışın verimlilik algılarını % 48,8 artırmaktadır.

Etki analizinde örgütsel ve yönetmel motivasyonun verimliliği etkilediği ortaya çıkmıştır. 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 (Sunyoto, 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 odaklanılır ve genellikle çalışanın kendisi tarafından uygulanır. Hedeflere ulaşmak, görevleri başarmak, zorluklarla çalışmak ve görevlerin üstesinden gelmek motivasyona örnektir (Afful-Broni, 2012). Bir eğitim kuruluğu 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.

Verimlilik, iş motivasyonlarının yanı sıra iş teşvikleriyle güçlü bir şekilde bağlantılıdır. Bir organizasyonun etkinliği, insan unsurunun çalışma yeteneği ve bunu yapmak için kişisel motivasyonları ile ilgilidir. Etkili bir yaklaşım, eğitim sektöründe performansı en üst düzeye çıkarmak için mevcut kaynakları ve insanları kullanmaktır. Çalışmanın bulguları, motivasyonun performansı iyileştirmede bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuç, çalışan motivasyonunun eğitim çalışanlarının performansı için önemli olduğunu belirten Franco ve arkadaşları (2002) tarafından yapılan çalışma ile uyumludur. Mevcut çalışmanın diğer bulguları, finansal olmayan diğer güdülerin eğitim sektörlerinde çalışanlar arasında verimlilik ve performansın artmasında önemli bir rolü olduğu sonucuna varmıştır, bu bulgu Peters ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan çalışma ile benzerdir. (Franco, Bennett, & Kanfer, 2002) (Peters, Chakraborty, Mahapatra, & Steinhardt, 2010)

Quarshie, Attafuah ve Sarfo (2020) araştırmasında, motivasyonun elde tutmayı güçlendirmek, çalışan etkinliğini ve verimliliğini artırmak için özellikle önemli olduğunu ortaya koymuştur. Bu, eğitim kurumlarının motivasyonel zorluklarının doğasının, uygun şekilde ele alınmadığı takdirde personelin işte tutulması üzerinde bir etkisi olabileceği anlamına gelmektedir (İzci, Othman, & Ameen, 2021). Bu durum, personel performansı, etkinliği ve verimliliği üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir ve sonuç olarak eğitim kurumlarındaki çalışan devir hızının artmasına neden olabilir. (Quarshie, Attafuah, & Sarfo, 2020).

Motivasyon konusunda dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta ise, yöneticilerin motivasyon teşvik araçlarını ve bunların birey üzerindeki etkilerini, çalışanların bireysel niteliklerini ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak belirlemesi gerektiğidir. Ayrıca organizasyonun imkanlarının neler olduğunu ve bu ihtiyaçların ne ölçüde karşılanabileceğini bilmek gerekir. Bu bağlamda yöneticiler, motivasyonun verimlilik üzerindeki etkisinden yararlanmak için çalışanları motive edecek araçları belirlemeli ve kullanmalıdır. Yöneticilerin işlerinde bireysel ve örgütsel düzeyde performans ve verimliliğin artmasına katkı sağlayan en önemli faktörün, işletmelerdeki motivasyon uygulamalarına yönelik çalışanların tutumlarını değerlendirmek olduğu söylenebilir.

### **Araştırmacıların Katkı Oranı**

Yazarlarının katkı oranı eşit düzeydedir.

### **Çıkar Çatışması**

Araştırma/araştırmacıların herhangi bir kişi/grup ya da kurumla çatışması bulunmamaktadır.

### **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.
- Emelda, W., Yusnita Happy, & Mulyadi, F. (2022). The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 293-303.
- Franco, L. M., Bennett, S., & Kanfer, R. (2002). Health sector reform and public sector health worker motivation: a conceptual framework. *Social science & medicine*, 54(8), 1255-1266.

- İzci, F., Othman, N. K., & Ameen, S. (2021). The Importance of Staff Motivation in Improving Performance and Job Satisfaction in The Public Health Sector. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, 6(2), 1-18.
- Karakurum, M. (2005). *The Effects of Person-Organization it Employee Job Satisfaction, Performance ve Organizational Commitment in a Turkish Public Organization*. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Koesoemo, D. (2007). *Pendidikan Karakter: Strategi Mendidik Anak di Zaman Global Character Education: Strategies for Educating Children in the Global Age*. Jakarta: Grasindo.
- Kunandar, A. (2008). *Professional Teacher Implementation of Education Unit Level Curriculum (KTSP) and Success in Teacher's Certification*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, K. (2004). *School Based Management: Concept, Strategy and Implementation*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Human Resource Development*. Jakarta: Rineka.
- 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.
- Peters, D. H., Chakraborty, S., Mahapatra, P., & Steinhardt, L. (2010). Job satisfaction and motivation of health workers in public and private sectors: cross-sectional analysis from two Indian states. *Human resources for health*, 8(1), 1-11.
- Polat, S. (2013). *Çalışanların Duygusal Zekâ Düzeyleri ile İşyerlerindeki Mobbingi Algılama Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Quarshie, M. A., Attafuah, A., & Sarfo, G. (2020). Motivation and Labour Turnover in the Health Sector: Perception of Healthcare Professionals at the Dunkwa-on-Offin Government Hospital, Central Region, Ghana. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 7(2), 104-113.
- Setiadi. (2012). *Publikasi Ilmiah Guru: Kegiatan Profesional Guru Sebagai Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- 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.
- Vohs, K. D., & Baumeister, R. F. (2016). *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications*. Guilford Publications.
- Yılmaz, B. (2016 ). *Personel Memnuniyetinin İş Verimliliği Üzerine Etkisi: Gümrüksüz Satış Mağazasında Bir Uygulama* . İstanbul : İstanbul Gelişim Üniversitesi.

It was aimed to examine the absence of 51.4% of the teachers participating in the research were women; It is seen that 42.0% of them are 46 years old and over and 54.1% have a working period of 21 years or more. In the analysis by gender; It can be said that the productivity of male teachers is higher than that of female teachers. On the other hand, it was revealed that organizational-managerial motivation and productivity perceptions do not differ between men and women. In addition, no statistical difference was found between the organizational-managerial motivation scale and the productivity scale and the arithmetic averages of age and professional experience groups. Another result of the research is that teachers' organizational-managerial motivation perceptions significantly predict their productivity perceptions. In other words, a 100-unit increase in teachers' organizational-managerial motivation dimension increases their productivity perceptions by 48.8%.

In the impact analysis, it was revealed that organizational and managerial motivation affects productivity. 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 determine a person's competence, such as abilities and motivations, that can influence a person's ability (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 motivation system or program to help employees do their jobs to the best of their ability, which will reflect positively in activating the role of the organization in society and thus be able to achieve its goals.

Productivity is strongly linked to work motivations as well as work incentives. The effectiveness of an organization relates to the ability of its human element to work and their personal motivation to do so. An effective approach is to use existing resources and people to maximize performance in the education sector. The findings of the study revealed that motivation has an impact on improving performance. This result is consistent with the study conducted by Franco et al. (2002), who stated that employee motivation is important for the performance of education employees. Other findings of the current study concluded that other non-financial motivations have a significant role in increasing productivity and performance among employees in education sectors, this finding is similar to the study by Peters et al (2010). (Franco, Bennett, & Kanfer, 2002) (Peters, Chakraborty, Mahapatra, & Steinhardt, 2010)

Quarshie, Attafuah, and Sarfo (2020) found in their research that motivation is particularly important for strengthening retention and increasing employee effectiveness and efficiency. This means that the nature of educational institutions' motivational challenges can have an impact on staff retention if not addressed appropriately (Izci, Othman, & Ameen, 2021). This can have a negative impact on staff performance, effectiveness and efficiency and ultimately lead to increased employee turnover in educational institutions. (Quarshie, Attafuah, & Sarfo, 2020).

Another point to consider regarding motivation is that managers should determine motivation incentive tools and their effects on the individual, taking into account the individual characteristics and needs of the employees. In addition, it is necessary to know what the organization's possibilities are and to what extent these needs can be met. In this context, managers should identify and use tools to motivate employees in order to benefit from the effect of motivation on productivity. It can be said that the most important factor that contributes to the increase of performance and efficiency at the individual and organizational level in the work of managers is to evaluate the attitudes of employees towards motivation practices in businesses.