



Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeyleri ile Performans Düzeyleri Arasındaki İlişki The Relationship Between Primary School Teachers' Motivation Levels and Performance Levels

Fatih YILMAZ¹ Tuncay ÖZDEMİR²

Geliş Tarihi (Received): 11.03.2024

Kabul Tarihi (Accepted): 21.03.2025

Yayın Tarihi (Published): 16.06.2025

Öz: Eğitimin temelini oluşturan sınıf öğretmenleri, eğitimin niteliğinde ve geleceğinde önemli güce sahiptirler. Sınıf öğretmenin motivasyon ve performansının yüksek olması eğitim sürecinin başarılı olmasını ve donanımlı bireylerin yetişmesini sağlayacaktır. Bu araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri ile performans düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu çalışma, sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin performanslarına etkisini araştırmak amacıyla Iğdır ili merkez ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin katılımlarıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini 2022-2023 eğitim ve öğretim yılında Iğdır ili merkez ilçesinde resmi ilkokullarda görev yapan 316 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmaya 35 ilkokuldan 245 sınıf öğretmeni katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “İş Motivasyonu Ölçeği” ve “İşgören Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri ile performans düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde içsel motivasyon ile performans arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken, dışsal motivasyon ile performans arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin içsel motivasyonlarının performanslarını anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sınıf öğretmeni, Motivasyon, Performans

&

Abstract: Classroom teachers, who form the basis of education, have important power in the quality and future of education. High motivation and performance of the classroom teacher will ensure the success of the educational process and the development of well-equipped individuals. The purpose of this research is to determine the relationship between classroom teachers' motivation levels and performance levels. In order to investigate the effect of motivation levels of classroom teachers on their performance, this study was carried out with the participation of classroom teachers working in the central district of Iğdır province. Relational screening model was used in the research. The population of the study consists of 316 classroom teachers working in public primary schools in the central district of Iğdır province in the 2022-2023 academic year. 245 classroom teachers from 35 primary schools participated in the research. "Work Motivation Scale" and "Employee Performance Scale" were used as data collection tools in the research. According to the results of the research, when the relationship between classroom teachers' motivation levels and performance levels was examined, a positive significant relationship was found between intrinsic motivation and performance, while a weak positive relationship was found between extrinsic motivation and performance. It was also understood that classroom teachers' intrinsic motivation significantly predicted their performance.

Keywords: Classroom teacher, Motivation, Performance.

Atıf/Cite as: Yılmaz F. & Özdemir T. (2025). Sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri ile performans düzeyleri arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(2), 818-843, [https://dx.doi.org/ 10.17240/aibuefd.2025..-1451182](https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2025..-1451182).

İntihal-Plagiarism/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/pub/aibuefd>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University– Bolu

* Bu çalışma 2.Yazar danışmanlığında yazılan 1.Yazarın yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

¹ Sorumlu Yazar: Fatih YILMAZ, MEB, Sınıf Öğretmeni, conquerer23@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8129-8512

¹ Dr. Öğr. Üyesi Tuncay ÖZDEMİR, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Temel Eğitim, ozdemir@ibu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2237-7856

1. GİRİŞ

İnsanlar yaşamları boyunca amaçları ve hedefleri uğrunda çaba gösterirler. Bu amaçlara ulaşmak için ise kendilerini güdüleyerek hayatlarını devam ettirme mücadelesi içinde olurlar. Motivasyon (Örücü & Kanbur, 2008) bu mücadeleyi, insanı harekete geçirmeye yönelik davranışların kuvvetini ve etkisini belirleyen ihtiyaç, istek ve umuttur. Karazeybek (2023)'e göre ise insan ilişkilerine yön veren, bireysel ve toplumsal açıdan kişinin etkililik, verimlilik ve doyumuna etki eden önemli bir değişkendir. Bireyin motivasyonu içsel ve dışsal faktörlerinden beslenir. Bu faktörlerin düşüklüğü veya yüksekliği motivasyonun artmasına ya da azalmasına yol açabilir. İçsel motivasyon, bireyin kendiliğinden elde ettiği haz ve memnuniyet için çaba sarf ettiği davranışları (başarma arzusu, işe karşı duyulan saygı ve sevgi, çalışkanlık, gönüllü olarak projelere katılma, çeşitli yarışmalara katılma, kendi hobileri için vakit ayırabilme), dışsal motivasyon ise bireyin, dışsal yollarla kendisine verilen ödül ve cezaların etkisi sonucunda ortaya çıkan davranışlardır (çevre tarafından kabul görme, yöneticileri tarafından desteklenme, ödüllendirilme, ekstra maddi faydalar sağlama) (Yılmaz, 2019).

Motivasyon Kuramları

Çalışanlar, elindeki işi verimli ve başarılı bir şekilde yapabilmeleri için güdülenmeye ihtiyaç duyarlar. Yönetici tarafından planlanacak bu güdülenme her birey için farklılaşacaktır. Çünkü her bireyin istek ve beklentileri farklılaşırken motivasyon düzeyleri de bu güdülenmenin sonucunda etkilenecektir. Bireylerin iş yaşantısı, kişisel hayatı, ihtiyaçları gibi kişisel özellikleri, motive edici unsurlardan farklı şekillerde etkileneceğini için motivasyon sürecindeki farklı durumlara farklı kuramların uygulanması gerekmektedir (Yılmaz, 2019). Motivasyon kuramları oluşturulurken bazı araştırmacılar bireylerin doğal süreçteki ihtiyaçlarını ele alırken, bazı araştırmacılar da insandan bağımsız olarak oluşup onu dışarıdan etkileyen faktörlere değinmişlerdir (Silah, 2005). Farklı kaynaklarda farklı adlandırmalar olmakla birlikte bu çalışmada kapsam ve süreç kuramları olarak ele alınmıştır. Bireylerin içsel faktörlerini inceleyen "Kapsam (İçerik) Kuramları" motivasyon sürecinde "Ne?" sorusuna yanıt ararken, çevresel faktörleri inceleyen "Süreç Kuramları" motivasyon sürecinde "Çalışan nasıl motive edilir?" sorusuna yanıt aramaktadır (Ünal ve Gülmez, 2017). Kapsam kuramları ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı (Maslow), çift faktör kuramı (Herzberg), ERG kuramı (Alderfer), öğrenilmiş ihtiyaçlar kuramı (McClelland); süreç kuramları ise amaç kuramı (Locke), eşitlik kuramı (Adams), beklenti kuramı (Vroom) şeklinde ele alınmıştır.

Kapsam kuramları

İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'na göre Maslow, motivasyonu ihtiyaçlara dayalı olarak açıklamaya çalışmış, ihtiyaçların ise hiyerarşik bir düzende yapılandığını savunmuştur. Bunlar aşağıdan yukarıya doğru hiyerarşik olarak fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ve ait olma ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı şeklindedir. İlk olarak, bireyin gösterdiği her davranışın temelinde bireyin ihtiyaçlarını giderme amacı vardır. Birey, ancak ihtiyaçlarını gidermek için güdülenir ve harekete geçer. İkinci olarak ise ihtiyaçlar önem ve gereklilik sırasına göre şekillenir. Birey öncelikle, en önemli ihtiyacını karşılar daha sonra bu hiyerarşik yapıya göre diğer ihtiyaçlarını karşılamak için harekete geçer (Koçel, 2005). Alt düzeydeki ihtiyaç karşılanmadan üst düzeydeki ihtiyaç karşılanamaz (Eren, 2003). Dışsal motivasyonun öncülüğünde içsel motivasyona yönelik bir gidişatın olduğu bu kuramda, öğretmenlerin temel ihtiyaçlar olarak nitelendirilebilen fizyolojik ve güvenlik ihtiyacı karşılanmadığında bir üst basamağa da geçişleri gerçekleşmeyecek ve motivasyonları düşecektir. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyacını gideremeyen öğretmen verimli de olamayacaktır. Fakat öğretmenin ihtiyaçları karşılandıkça, çalıştığı çevreden sevgi ve saygınlık gördüğünde motivasyonu da olumlu etkilenecektir (Yüksel, 2017).

Çift Faktör Kuramı (Herzberg)'nin konusunu çalışma ortamının özellikleri, motive edici değişkenler ve bu değişkenlerin iş doyumuna etkisi oluşturur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Herzberg, motivasyonu iki temel grupta ele almıştır. Bunlar Hijyen (dışsal faktörler) ve güdüleyicilerdir (içsel faktörler). Hijyen faktörlerin bireyi motive etme gibi bir özelliği yoktur. Fakat bu faktörler olmadığında var olan motivasyon düzeyi

daha da düşecektir. Bunlara örnek olarak; statü, maaş, iş güvenliği, iş koşulları verilebilir. Bu özelliklerin bulunması bireyin motive olacağı asgari koşulları sağlayacaktır. Bunlar sağlandığında tam olarak motivasyon sağlanmasa da bu faktörler motivasyonun sağlanmasına zemin oluşturacaktır (Bektaş, 2010). Güdüleyici faktörler ise bireyin kendi içerisinde motive olmasını sağlayan etmenlerdir. Güdüleyici faktöre sahip bireyler, mesleki doyuma ulaşma durumlarına daha yakınlardır. Bu faktörlere örnek olarak başarı, tanınma, ilerleme, takdir, sorumluluk alma verilebilir. Bu faktörler daha çok soyut olma eğiliminde olup bireyin duygusal ihtiyaçlarına yöneliktir (Kaygısız, 2022). Herzberg'e göre çalışanın güdülenmesi ve iş doyumunu için işin içeriğinin zenginleştirilmesi ve farklılaştırılması gerekir. Bu noktada da iş zenginleştirme kavramı kendini hissettirmektedir. Çalışanlara ilerleme için daha fazla imkân sunmak, yetkinliklerini en üst düzeye çıkarmak, çalışanlara yeni şanslar tanımak iş içeriğini zenginleştirirken motive edici unsurları da olumlu etkileyecektir (Silah, 2005). Çalışanların en temel gereksinimleri olan hijyen faktörlerinin giderilmesi gerekir. Bu faktörler karşılanmadıkça kişinin iş yapma isteği veya işe karşı duyduğu memnuniyeti de zayıf olacaktır. Güdüleyici motivasyon, birey için çok daha önemli görünse de her iki motivasyon faktörünün de aynı anda sağlanması bireyin motivasyonu üzerine olumlu bir katkı sunacaktır. Bu faktörler sağlandığında bireylerin motivasyonunun artması, dolaylı olarak da iş doyumlarının yükselmesi beklenebilir (Yıldırım, 2009). Ceylan ve Güneş (2023)'e göre hijyen (dışsal) faktörlerin dikkate alınmasıyla öğretmenlerin eğitime olan inançları artırılabilir.

ERG kuramında Alderfer, ihtiyaçlar hiyerarşisinin daha da sadeleştirilmesi gerektiğine inanarak, ihtiyaçları üç kategoride toplamıştır (Çöğür, 2010). Bunlar varoluş (existence) ihtiyacı, beraber olma (relatedness) ihtiyacı ve gelişme (growth) ihtiyacıdır. Varoluş ihtiyacı, yaşamın sürdürülebilmesi için fiziksel refaha duyulan ihtiyaçlar olarak tanımlanmakla birlikte, çalışanın maaş, çalışma ortamı, iş güvenliği gibi ihtiyaçları da bu kategoride görülür (Tok, 2004). Beraber olma ihtiyacı, kişilerarası ilişkiler geliştirmeye yönelik olan bu ihtiyaçlar sınıfına sevgi, ait olma, saygı, sosyalleşme, kabul görme gibi ihtiyaçlar örnek olarak verilebilir (Johns ve Saks, 2001). Gelişme ihtiyacı ise kişisel gelişim ve ilerlemeye yönelik olan bu ihtiyaç grubuna yeteneklerini, becerilerini, zekasını gösterme, tanınma gibi ihtiyaçlardan oluşur. Geliştirme sınıfına yönelik ilgili ihtiyaçların tamamıyla karşılanması olanaksızdır. Çünkü bu sınıfa ait bir ihtiyacı karşılayan birey için yeni bir ihtiyaç doğacak ve bunun herhangi bir sınırı olmayacaktır. Gelişimin, sürekliliğine de vurgu yapılmıştır (Urhan, 2018). Alderfer'e göre birey, üç ihtiyaç grubundan birisinin etkisiyle, belirsiz bir zaman diliminde örgüt içerisinde davranışlarını düzenleyebileceğini öne sürmüştür. Buna göre, birey beraber olma ihtiyacını ne kadar fazla tatmin ederse varoluş ihtiyacı da o seviyede kendini gösterecektir. Yine benzer şekilde gelişme ihtiyacının tatmin edilmesiyle, beraber olma ihtiyacı da o oranda birey üzerinde hissedilmeye başlanacaktır. Sonuç olarak henüz karşılanmamış olan ihtiyaçlar güdüleyici bir etkiye sahiptir (Önen ve Tüzün, 2005). ERG kuramına göre bireyler bireysel farklılıkları bakımından farklı ihtiyaçların farklı seviyelerine sahiptirler. Kimisi fiziksel ihtiyaçlarını ön plana alırken, kimisi başarıya daha fazla ihtiyaç duyar, kimisi de güçlü ilişkiler kurmaya yönelik ihtiyaçlarını tatmin etmeye çalışır. Bireyde herhangi bir ihtiyacın baskın olması diğer ihtiyaçlarının hiç olmadığı anlamını taşımayacaktır. Üç ihtiyaç grubuna da zaman zaman farklı öncelikler verilebilir (Mirze, 2002). Öğretmenlerin varlık durumlarının, ilişkisel özelliklerinin ve gelişim ihtiyaçlarının geliştirilmesi kişisel ve mesleki olarak onları geliştirecektir. Her bir ihtiyacın birbirinden bağımsız olamayacağı düşünüldüğünde öğretmenin verimli ve yüksek bir performans göstermesi için bu üç ihtiyacının da karşılanması gereklidir (Şimşek, 2019).

Öğrenilmiş İhtiyaçlar Kuramına (McClelland) göre davranışa yön veren ihtiyaçlar başarı, güç ve ilişkidir (Çetindere, 2019). Başarı ihtiyacı, bireyin başarıya verdiği önem ve değer bir ölçüsüdür. Önemli olan işin sonunda elde edilecek ödül ya da kazanç değil, bireyin bundan haz duymasıdır. İnsanların meslek hayatlarında mükemmeli arama, daha iyi bir konuma yükselme ve en iyisi olma duygularının altında başarı ihtiyacı vardır (Çiçek, 2009). Güç ihtiyacı, kişinin diğer insanlar üzerinde hakimiyet kurma, egemen olma isteğinin bir sonucudur. Bu ihtiyaca sahip insanlar, herhangi bir işi yaparken kendini gösterme isteğinde bulunur, o işte söz hakkının olmasını ister ve diğer insanlara karşı etki gücünü hissetmek ister. Bu ihtiyaç sınıfındaki insanlar için prestij, makam ve statü sahibi olmak önceliklidir (Kaygısız, 2022). İlişki

ihtiyacı, insanın doğası gereği toplumsal bir yönünün olmasından hareketle diğer insanlarla ve gruplarla etkileşim içerisine girme durumunu kapsamaktadır. Her bireyin belirli ölçüde diğer insanlarla geliştirdiği bağlılık, arkadaşlık ve dostlukları vardır. Yalnızlıktan hoşlanan veya tercihen bu yolu kullanan insanların dahi asgari düzeyde diğer insanlara ve etkileşime ihtiyacı vardır (Pekel, 2001). McClelland, bu üç ihtiyaç sınıfından en önemlisinin psiko-sosyal yönü ağır basan başarı ihtiyacı olduğunu öne sürmüştür. Başarı ihtiyacının birey ve toplumu etkisi altına alan bir yapısı olduğundan bu ihtiyacı önemseyen bireylerin çalışma hayatlarında daha olumlu sonuçlar elde etmesi beklenir (Kaplan, 2007). İnsanların her birinin doğdukları veya yaşadıkları yere ait bir kültür ve çevreye sahip olarak yaşamlarını sürdürdükleri düşünüldüğünde, öğrendikleri ihtiyaçlarının farklılaşması, durumları değerlendirme yaklaşımlarının da farklılaşmasına neden olacaktır. Belirli bir ihtiyacı öğrenen bireyin, öğrenmeyen bireye göre farklı bir davranış sergilemesi beklenmektedir (Semerci, 2005). Başarı ihtiyacının öğretmenler için de önemli bir yeri olduğu söylenebilir. Yönetici, veli, öğrenci etkileşiminde olan öğretmen, etkisi altına aldığı bu paydaşları doğru bir iletişim süreci ve yönlendirmelerle kendisine fayda sağlayan bir araca dönüştürebilir. Öğretmenin kişisel çabasının yanında yöneticilerin, velilerin ve öğrencilerin sürece olan katkıları öğretmeni daha başarılı kılacaktır (Keser, 2018).

Süreç Kuramları

Amaç kuramına (Locke) göre bireyin sergilediği davranışların altında bilinçli bir amaç vardır. Birey çevresini gözlemlediğinde bazı algı ve değerlendirme sürecine girer. Çevreyi değerlendirmesiyle vardığı sonuç yargı niteliğindedir. Bu yargıları bireysel tepkilerine yol açar ve bireyde birtakım duyguları ön plana çıkarır. Bu aşamada birey, davranışlarının biçim ve yönünü belirleyerek bireysel amaçlarına netlik kazandırır (Çiçek, 2009). Duygusal tepkilerine dayalı yargılar ortaya koyan birey, hedefe yönelir. Harekete geçen bireyin sosyal ve çalışma yaşamının, olumlu veya olumsuz etkilenmesi beklenir. Kurama göre erişilmesi zor amaçlar belirleyen bireylerin, ulaşılması kolay amaçlar belirleyen bireylere göre işlerine daha çok motive oldukları ve bunun sonucunda ise daha yüksek performans gösterdikleri belirlenmiştir (Keskin, 2008). Bireyler hedeflerini kendileri seçebilirler, örgütle veya diğer bireylerle birlikte seçebilirler ya da başkaları tarafından kendilerine ait hedefler seçilebilir. Bunlardan en verimli ve istendik yönde olan bireylerin hedeflerini kendilerinin belirlemesidir. Kendi seçtiği hedefe odaklanma düzeyi daha yüksek olacak bireyin işine duyduğu saygısı ve gayreti de artış gösterecektir (Urhan, 2018). Locke, amaçların ve gösterilen performansın arasında önemli bir ilişkinin olduğunu belirtirken, belirlenen hedeflere ulaşılması bireylerde memnuniyete ve çalışma performanslarının artmasına yol açtığını, bu hedeflere ulaşamaması durumunda ise memnuniyetsizlik ve motivasyon düşüklüğünün ortaya çıktığını ifade etmiştir (Çoban, 2019). Amaç belirleme, amacı gerçekleştirme sürecinde ilerlemenin ne düzeyde olduğunu gösteren geri bildirim olduğunda anlamlı ve verimli olmaktadır. Gerçekleştirildikten sonra oluşacak mutlulukları ve hazzı için insanların birbirlerinden farklı amaçları olduğunu düşünen Locke, amaca bağlılığın, yerine getirilen işin zorluk derecesinin ve performanstan sonra verilen geri bildirim gibi kavramların bireylerin iş performansı ve motivasyonu üzerinde önemli etkilerinin olduğunu öne sürmüştür (Kaygısız, 2022). Locke'a göre amaç belirlerken dikkat edilmesi gereken özellikler üç başlık altında toplanmıştır. Bunlar amaç belirginliği, amaç gücü ve amacın kabul görme derecesidir. Belirginlik, amaçların kesin ve net biçimde belirlenip bu amaçların gözlemlenebilir ve ölçülebilir nitelikte olmasıdır. Güçlük, amacı elde edebilmede yeterli derecesini ifade ederken kabul görme derecesi ise hedeflenen amaçların diğer çalışanlar tarafından onaylanması ve benimsenmesi olarak ifade edilebilir (Demir, 2018).

Eşitlik kuramı (Adams), bireylerin gösterdikleri iş performansı sonucunda aldıkları ödüllere göre eşit davranılıp davranılmadığını görmek istemeleri ve bu gözlem sonucunda işlerine motive olma durumlarının değiştiği varsayımına dayanır (Çiçek, 2009). Birey, kendi durumu ile kendisiyle aynı şartlarda çalışan diğer bireylerin durumlarını sürekli karşılaştırma eğilimindedir. Yaptığı karşılaştırma ve gözlemlerin sonucunda vardığı sonuca göre eşitlik veya eşitsizlik durumuna dair değerlendirme yapar ve bir yargıya varır (Keskin, 2008). Eşitlik kuramına göre insanlar, yeteneklerini ve inançlarını

değerlendirirler. Düşüncelerinin kabul edilebilirlik derecesini, yeteneklerinin var olup olmadığını bilmek isterler. Bu sebeple kendi fikirlerini ve yeteneklerini diğer bireylerle karşılaştırırlar. Karşılaştırma yapılan bireyler ise kendi inanç ve yeteneklerine yakın seviyede olanlardır. Bu karşılaştırmanın değerlendirilmesi sonucunda, birey herhangi bir fark gördüğünde bu durum onda bilişsel bir çelişki yaratır ve bu çelişkinin giderilmesi amacıyla bu fark azaltılmaya çalışılır (Aslan, 2002). Çalışanların doyum dereceleri beklentilerini karşılamayacak durumda ise bireylerin motivasyon ve iş doyumları düşecektir. Örgütsel çalışma sistemlerinde tüm çalışanların beklenti, çaba ve performansları arasındaki dengenin iyi bir şekilde kurulması, örgütlerin verimliliğini ve başarısını arttıracaktır. Adms'a göre çalışanların iş doyumlarının artması ile performansları da yükselir. Yüksek performans düzeyindeki tüm çalışanların ödülleri eşit dağıtılması durumunda memnuniyetleri artar. Sonuç olarak da bireyler daha etkin biçimde motive edilebilir (Urhan, 2018). Öğretmenlerin adil koşullarda çalışmalarını sağlamak, yaşadıkları deneyimlerdeki sorunlara çözümler bulmak ve takdir etmek, okul içerisinde kendisini değerli hissetmesine ve meslektaşlarına yönelik olumlu algılar oluşturmaya yardımcı olacaktır. Yöneticiler, öğretmenlere karşı aynı tutumları adil biçimde sergilediklerinde öğretmen okuldaki eşitlik duygusunu hissedecek ve motivasyonu artacaktır (Demir ve Yıldız, 2020).

Beklenti kuramına (Vroom) göre bireylerin ihtiyaçlarını tanımlayabilmek için, ödül ile performans arasında doğrudan bir ilişki kurulmalı, ödüllerin çalışanlar tarafından ne kadar istendiği ile ilgili olarak ödül etkisi belirlenmelidir (Montana, 2008). Vroom'a göre bireyin bir iş uğruna motive olması ve bu iş için gayret göstermesi iki temel faktöre bağlıdır (Keskin, 2008): valens ve bekleyiş. Valens, bireyin harcadığı çaba sonucunda elde edeceği ödülü arzulama derecesidir. Bekleyiş ise bireyin ödüle ulaşip ulaşmama konusundaki düşüncelerini kapsamaktadır. Kişinin bir davranışı gerçekleştirmeye yönelik olan motivasyonu, davranışı sergileme sonucunda ödüle ulaşabileceği inancı ile yakından ilişkilidir. Bireyin valens ve bekleyişe yönelik algısı motivasyon düzeyini belirlemektedir. Birey gösterdiği çaba doğrultusunda ortaya bir performans koyacaktır. Bu performansın sonucunda ise bazı ödüllere ulaşacaktır, bu ödüller birinci düzeyde sonuçlar olarak tanımlanır. Birinci düzeyde sonuçlar ikinci düzeyde sonuçlara ulaşmak için bir köprü vazifesi görür. Buradaki bağlantı araçsallık kavramı ile açıklanır (Karazeybek, 2023). Beklenti kuramına göre birinci ve ikinci düzeyde sonuç olmak üzere birey bu iki sonuca varabilir. Birinci düzeydeki sonuçlar, bir davranıştan dolayı elde edilir ve işin yapılmış olması ile ilgilidir. Örnek olarak; verimlilik, istifa niyeti veya devamsızlık gösterilebilir. İkinci düzeyde alınan sonuçlar ise birinci düzeydeki sonuçların neden olduğu ödül ve ceza uygulamalarıdır. Bunlara örnek olarak ise, terfi etme, ücret artışı veya dışlanma gösterilebilir (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2009). Vroom, bir çalışanın başarısını yaptığı eylemlerin veya sergilediği davranışların ödüllendirilmesine bağlamıştır. Birey, yaptığı işin değerini bu iş sonucunda elde ettiği ödüle bağlama yönelimindedir. Bu kuramda özet olarak, işin karşılığında bireye verilen ödülün, birey için ne kadar fazla değeri varsa bu seviyede de motivasyon düzeyinin artacağı vurgulanmaktadır (Yılmaz, 2019). Öğretmenlerin her birinin beklenti durumları birbirlerinden farklıdır. Öğretmenlerin inançları davranışlarını yönlendirir ve bu davranışlar yeni hedefler doğurur. İnançların farklılaşması kişisel ve mesleki hedef yönelimlerini de etkileyeceğinden dolayı öğretmenlerin farklı ödül inançları olabilir. Farklı beklentiler ise farklı davranışları getirecek ve ortak bir motivasyon hedefi oluşturmanın önüne geçecektir (Ceylan ve Güneş, 2023). Güdülenme sürecini bireysel temellere oturtturarak ele alan ve bireyler arasındaki motivasyon farklılıklarına dikkat çeken bu kuram, örgüt içinde bireyleri nelerin motive ettiğine değil, bireylerin nasıl motive olduklarına daha çok önem vermiştir. Her bireyin sahip olduğu arzu ve beklentinin farklılaşacağı vurgulanmıştır (Yılmaz, 2017). Urhan (2018)'e göre ise kuramın bu özelliği bireyselliğin daha üst düzeyde olduğu kültürler için uygundur. Toplumsal temeli esas alan kültürlerde, bireylerin davranışlarının temelinde ahlaki değerler ve toplumun beklentileri olacağı göz önünde bulunduğunda bu tür toplulukta yer alan bireyler, davranış ve bu davranışlarının getireceği sonuçların kendi ellerinde olmadığı inancına sahip olabilir.

Öğretmen Motivasyonu

Öğretmen motivasyonunun sonuçlarından öğrenciler, veliler, yöneticiler, diğer çalışma arkadaşları, bununla birlikte öğretmenin kişisel hayatında var olan diğer insanlar doğrudan etkilenecektir.

Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin olumlu olması durumunda toplumu oluşturan ve oluşturacak bireylerin de yaşam kaliteleri, bilgi birikimi, mutluluğu olumlu yönde olacaktır. Fakat tersi bir durumda toplumun huzursuzluğuna neden olabilecek bu durum, gelecek nesillerin eğitim düzeylerini de aşağıya çekecek ve içerisinde bulunulan toplumun gelişmesine ket vuracaktır (Yılmaz, 2017). Öğretmen motivasyonu üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan bazıları, sınıf öğretmenlerinin eğitime inanma düzeyleri ile mesleki motivasyon faktörleri arasındaki ilişki (Ceylan ve Güneş, 2023), okul yöneticilerinin kayırmacı davranışları ile öğretmen motivasyonu ilişkisi (Güneş ve Köse, 2021), ilkököl öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin sınıf yönetim stillerine etkisi (Canöz, Ünlü ve Uzunkol, 2019), sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi (Vatansever Bayraktar ve Akın, 2019), sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik motivasyon düzeylerinin belirlenmesi (Demirkol (2019), sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörlerin incelenmesi (Taş ve Korkmaz (2019), sınıf öğretmenlerinin okullarının örgüt kültürüne ilişkin algıları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki (Demirtaş ve diğerleri ,2019), sınıf öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki (Göloğlu Demir, Demir ve Bolat, 2017) şeklinde sıralanabilir. Yapılan birçok çalışmaya rağmen alan yazında sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri ve performans düzeylerini birlikte inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın alanda bir boşluğu doldurması ve eğitim bilimine katkı yapması umulmuştur.

Öğretmenlerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler

Kendilerinin, etkisi altında bıraktıkları öğrencilerinin ve içerisinde bulunduğu okulun gelişimine katkıda bulunmaya hazır olan öğretmenlerin motivasyonları birtakım faktörlerle ilişkilidir. Öğretmenler, eğitim ve öğretim faaliyetlerini gerçekleştirirken birçok olumlu ve olumsuz durumlarla karşılaşmaktadır (Brownell ve Tanner, 2012). Öğretmenlerin karşılaştıkları olumsuz durumların, nedensellik açısından motivasyon düzeylerini etkilemesi kaçınılmazdır. Öğretmen motivasyonunu etkileyebilecek olumsuz değişkenler (Shukr vd., 2016):

- Ekonomik faktörler
- Ödüllendirme ve teşvik mekanizmasının bozuk işleyişi
- Zaman yönetiminin verimli kullanılamaması
- Takdir veya tebrik görememe
- Okulun beklentileri
- Ders yükünün ağır olması
- Görev tanımında olmamasına rağmen ekstra işlere maruz bırakılma
- İçsel motivasyon düzeyinin düşük olması
- Tükenmişlik
- Yetkilendirilme sorunu

Öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen en önemli faktör ekonomik nedenler olarak belirlenmiştir. Düşük maaşın getireceği ekonomik sorunların hayatına olumsuz yansımaları öğretmenlerin okul dışında birçok sorunla uğraşması anlamına gelmekte ve mesleğine karşı motivasyonunu düşürmektedir. Bağlı bulundukları bakanlığın daha sonra ise örgütlerin ödüllendirme ve teşvik mekanizmalarının dönemsel değişimleri, istikrarlı devam etmeyişi de öğretmenlerin hedef sapmalarına uğramasına neden olmaktadır.

Motivasyon Düzeyi Yüksek ve Düşük Olan Öğretmenlerin Özellikleri

Eğitim ortamlarının düzenleyicisi olan öğretmenler, derslerine yönelik uygun yöntem ve tekniklerden yararlanarak öğrenciyi öğrenmeye motive etmektedirler. Öğretimini öğrenmeye dönüştürebilmek için bireysel farklılıklara dikkat edip sınıf iklimine, öğrenci hazırbulunuşluğuna uygun davranışlar sergilemesi beklenir. İşleyen bu sürecin çoğu zaman başarıyla sona ermesi için öğretmenin motivasyonunun yüksek olması gerekir. Motivasyon düzeyi düşük öğretmen, bu sürecin çıktısında çoğunlukla başarılı sonuçlara ulaşamayacak ve beraberinde gelen birtakım sorunları yaşayacaktır (Shukr vd., 2016).

Motivasyon düzeyi yüksek ve düşük olan öğretmenlerin özelliklerine yönelik son yıllarda fazla çalışma yapılmamış olmasına rağmen Skinner ve Belmont (1991) bu iki öğretmen profilinin özelliklerini açıklamışlardır:

Motivasyon düzeyi yüksek olan öğretmen;

- Öğretimin hazırlanmasında ve uygulanmasında çok fazla emek harcar.
- Eğitim ve öğretim faaliyetlerini gerçekleştirirken zevk alır.
- Görevlerini yerine getirirken çaba gösterir.
- Derslerinde öğrencilerine karşı olumlu davranışlar sergiler.
- Okulda gerçekleşen faaliyetlere katılmada istekli olur.
- Mesleki ve özel hayatı ile ilgili daima hedefleri vardır.

Motivasyon düzeyi düşük olan öğretmen;

- Derslerinde yeteri kadar aktif değildir.
- Eğitim ve öğretim faaliyetlerini başarıyla sürdüremez ve sonuçlandıramaz.
- Görevini yerine getirme eğiliminde değildir.
- Sınıfta oluşan olumsuz durumlara karşı umursamazdır.
- Okulda gerçekleşen faaliyetlere katılmada isteksiz olur.
- Sürdürdüğü eğitim ve öğretim faaliyetlerini özensiz biçimde yapar.
- Mesleki ve özel hayatına yönelik hedefleri belirsizdir.
- Okul kültürünü geliştirici faaliyette bulunmaz.

Motivasyon düzeyi yüksek ve düşük olan öğretmen özellikleri birbirinden çok farklıdır. Motivasyonu yüksek olduğunda, öğretmenin bir yönünü iyileştirdiğinde ve geliştirdiğinde bu durum diğer yönlerin gelişiminin de önünü açarak olumlu bir etki oluşturacaktır. Fakat aynı motivasyon düşük olduğunda, öğretmenin özelliklerini geriye götürerek mesleki ve kişisel yaşamında başarısızlıklarla karşılaşmasına yol açacaktır (Urhan, 2018).

Eğitim kurumlarında etkililik ve verimlilik insan faktörüyle gelişmekte ve değişmektedir. Bu etkililiğin oluşmasında insanların duygu ve düşünceleri, ne hissettikleri önemlidir. Eğitim sürecinin en önemli değişkenlerinden biri olan öğretmenin motivasyon düzeyi, yapacağı görevin kalitesinin belirleyicisidir (Yavuz & Karadeniz, 2009). Öğretme-öğrenme sürecini farklı boyutlarıyla yönetebilen öğretmenlerin öncelikle bu sürece yönelik inanç ve motivasyon düzeylerinin yüksek olması gerekir. Öğretmenler, toplumsal yükümlülüğü yüksek olup toplumun değişmesinde ve gelişmesinde önemli rol oynadıkları için öğretmenin yetiştirilmesi, istihdamı, motivasyonu, statüsü, ekonomik yönü gibi bazı alanlar toplumu yakından ilgilendirmekte; öğretmeni etkileyen çevre içerisinde bulunan yetkili kişi ve kurumlara da bu alanda önemli görevler düşmektedir (Geban vd., 2001). Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin, ortaya koyacakları performansları üzerinde önemli bir etkisi vardır (Kumari & Kumar, 2023). Dışsal veya içsel motivasyon faktörleri öğretmenlerin performansları üzerinde çeşitli etkilere sahipken bu faktörler kimi zaman öğretmen performansını yükseltmekte kimi zaman ise düşürmektedir (Javorčíková vd., 2021).

Performans, bireylerin kendilerinden beklenen görevleri yerine getirmeleri amacıyla sergiledikleri hizmet olarak tanımlanmaktadır (Helvacı, 2002). Bireyin performansı bireysel veya dış etkenler tarafından etkilenebilir. Bu faktörler birbiriyle uyum içerisinde olduğunda çalışanın yüksek performansı ortaya çıkar. Bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, kıdem, işe dair bilgi birikiminden oluşurken dışsal faktörler ise; çalışma koşulları, örgütsel yapı ve iklim, çalışma arkadaşları, işin niteliği olarak sıralanabilir (Weightman, 2004; akt. Akcakoca & Bilgin, 2016). Eğitim programlarının uygulayıcısı olan öğretmenlerin performansı öğrenci başarısı için önemli bir yer tutmaktadır. Öğretmen performansı, eğitim sürecini doğrudan etkilemekle birlikte, bu performansın eğitimin niteliğini arttırmadaki rolü de aynı oranda önem kazanmaktadır (Çelikten & Özkan, 2018). Öğretmenlere yönelik performans yönetimi, öğretmenlerin iş başarısını geliştirilebilir ve sürdürülebilir kılmak üzere okullarda yapılması gereken uygulamaların tümüdür (Çorbacı & Bostancı, 2013). Eğitim kurumlarının başlıca görevi ise önceden saptanmış ölçütlere göre iş başarısının analiz edilmesi ile bu performansı gösteren öğretmenlere geri bildirim sağlamaktır. Bu değerlendirmenin asıl amacı ise elde edilen geri bildirimler ile öğretmenlerin yaptığı uygulamaların başarı derecelerinin nesnel olarak ölçülmeye çalışılması olmalıdır. İlkokulların, amaçlar bağlamında toplumsal

kalkınmanın temelinde yer alması, bu kurumların isteklerinin karşılanması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu kurumlarda görev alan öğretmen, öğrenci ve diğer çalışan sayısının diğer eğitim kurumlarına göre daha fazla olması ve niceliğinin yanı sıra niteliğinin de artırılmasının gerekliliği düşünüldüğünde ilkokullarda performans yönetimi daha çok önem kazanmaktadır (Boyacı, 2003; akt. Sönmez & Receptoğlu, 2019).

Öğretmen Performansı

Eğitim hedeflerinin başarıyla gerçekleştirilmesi için en önemli unsur öğretmenlerin performanslarıdır. Eğitime dair geliştirilen ve uygulanarak bir sonuca varması istenilen tüm politikalar öğretmenlerin eğitim ve öğretim süreçleri aracılığıyla sınıflarında gerçekleşecektir (Yıldırım, 2023). Öğretmen performansı, öğretmenin eğitim ve öğretim sürecinde etkilediği veya etkilendiği kişilere karşı nasıl davrandığını, öğretmenlerden beklenen hedeflere ulaşma durumunu, verilen görevi başarıyla yerine getirmesini ifade eder (Duze, 2012). Öğretmen performansı sadece öğrenci başarısı, öğretmen özellikleri veya öğretimin yürütülmesini kapsamaz, daha çok sürece yönelik gerçekleştirilen öğretimsel faaliyetler ve bunlara etki eden değişkenler üzerine yoğunlaşır. Öğretmenlerin gösterdiği performans, önceden belirlenen standartlara uygun olarak öğrenme ve öğretme faaliyetini gerçekleştirme, bunları yaparken ise gösterdikleri iş performansı veya yeteneği olarak tanımlanabilir (Rostini vd., 2022). Öğretmen performansı üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bunlardan bazıları: öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmen performansı (Seyidoğlu, 2020), benimsenen demokratik, otokratik, işbirlikçi ve serbest bırakıcı liderlik stillerinin öğretmenlerin performansı üzerindeki etkileri (Özgenel ve Aktaş, 2020), etik iklimin örgütsel bağlılık ve öğretmen performansı üzerindeki etkisi (Sönmez ve Receptoğlu, 2019), maarif müfettişlerinin gerçekleştirdiği ders denetimlerinin öğretmen performansındaki rolü (Yağmur, 2018), veli yaklaşımlarının öğretmen performansı üzerindeki etkisi (Hatipoğlu ve Kavas, 2016), öğretmen performansının geliştirilme uygulamalarına yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri (Bostancı Bozkurt ve Kayaalp, 2011) şeklindedir. Alan yazın incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin performanslarına yönelik çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir.

Öğretmen Performansını Etkileyen Faktörler

Öğretmen performansını etkileyen birçok faktör bulunmakla birlikte bu faktörler üç ana başlık altında incelenebilir (Sincer, 2021): 1-Mesleki bilgi ve beceri, 2-Kişilik özellikleri, 3-Örgüt kültürü. Öğretmenlerin mesleki bilgi, beceri ve donanımları performansları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Öğretmenin yöntem ve teknik seçiminde, etkinlikleri zenginleştirmesinde, sınıf yönetiminde yeterli düzeyde olması, işlenecek konuya hazırlanması ve içeriğine hakim olması performansını etkileyecektir (Darling-Hammond, 2000). Öğretmen performansını etkileyen faktörlerden kişilik özellikleri, öğretmen yeterliklerinin yanı sıra, iletişim becerileri, genel zeka düzeyi gibi kavramları içerisinde barındıran özelliklerdir (Sincer, 2021). Öğretmenin kişiliği, mesleğe karşı tutumunu belirler ve dolaylı olarak performansını etkiler. Öğretmenlerin mesleğe olan merakı, ilgisi, bilgisi gibi bireysel farklılıklarla dolu bu özellikler iş performansını etkilemektedir (Cullen ve Sackett 2004). Öğretmen performansını etkileyen bir diğer faktör ise örgüt kültürüdür. Okul yöneticisi göstereceği liderlik davranışları ile öğretmene karşı saygı, güven ve sağlıklı bir iletişim oluşturabilir. Bu oluşum zamanla işten memnun olan ve işini severek yapan çalışma gruplarını oluşturacaktır. Okul yöneticisine güvenen bir öğretmenin ise performansı artacaktır (Fitria, 2018). Usop ve diğerleri (2013), örgüt kültürünün etkisiyle ortaya çıkan örgütsel davranışların öğretmeni etkileyeceğini, bu davranışların da öğretmenin performansına yansıtacağını ifade etmişlerdir.

Öğretmen Performansının Değerlendirilmesi

Öğretmen performansının değerlendirilmesi sistematik ve belirli amaçlara göre yapılır. Bu süreç hazırlık gerektiren ve çıktısı beklenen bir yapıdır. Öğretmenlerin bu değerlendirme sonucunda beklentilere dayalı olarak nasıl performans gösterdiklerini, daha iyi performansı nasıl gösterebileceklerini görmelerini sağlayarak mesleki ve kişisel özelliklerini geliştirmeyi amaçlamalıdır (Liu, 2011). Öğretmen performansını değerlendirme iki aşamalı olarak gerçekleştirilir. Birinci aşama; öğretmenlerin eğitim ve öğretim becerilerini, uzmanlıklarını ölçmeye ve geliştirmeye yönelik yapılan değerlendirmedir. İkinci aşama ise; birinci aşamanın getirisi sonucunda öğrenci başarı düzeyini ölçmeye ve yükseltmeye dayanan değerlendirmedir (Marzano ve Toth, 2013). Bu değerlendirme sistemi, öğretmenlerin beceri ve uzmanlıklarının gelişmesini sağlar, gelişimlerini desteklemeye yardımcı olur. Öğretmene, gerektiği durumlarda destek fırsatları oluşturur, öğretmenlik mesleğinin hesap verilebilirlik ve iyileştirilebilirlik düzeyini artırır. Öğretmenlik mesleğinin daha çok profesyonelleşmesini ve işbirlikli ortamların gelişmesini sağlayarak okulların güçlendirilmesine yardımcı olur (Pandey, 2021).

Öğretmen Motivasyonu ve Öğretmen Performansı

Öğretmenlerin motivasyonları farklı nedenlerden etkilenecek farklı sonuçlar doğurabilir. Farklı bölge ve öngörülere göre bireysel olarak değişebilen motivasyon durumlarının, öğretmenlerin ortaya koyacakları performansa etki edeceği düşünülebilir (Javorčíková vd., 2021). Bu bağlamda içsel ve dışsal motivasyon faktörlerinin öğretmenler üzerindeki etkilerini incelemek ve çıkacak sonuca yönelik uygulamalar geliştirmek eğitimin kalitesini yükseltecek adımlardan biri olabilir.

Öğretmen motivasyonunun yüksek olması, performans iyileştirici unsurlardan biri olarak görülmektedir. Bunun sonucunda ise öğrenci ve okul başarısının artması beklenir (Kumari ve Kumar, 2023). Düşük öğretmen motivasyonunun ise düşük performansa neden olacağı ve bunun sonucunda öğretmenin devamsızlık, mesleki suistimal, geleneksel öğretim uygulamalarına başvurma, yetersiz hazırlık, dikkati meslekten uzaklaştıran ikincil gelir getirici faaliyetlerde bulunma gibi davranışlar beklenebilir (Bennell ve Kwame, 2007). Bu tarz davranışlar gerçekleştiğindeyse öğretmen mesleki başarısızlığa uğrayacak dolayısıyla öğrencileri ve okulu başarısızlığa uğratacaktır.

Öğretmenlerin sergiledikleri performanslar nesnel bir şekilde değerlendirilerek, bu performansın altında yatan sebepler irdelenmelidir (Rivai vd., 2019). Öğretmenlerin iyi performans gösterme kararlılıkları kültürel, sosyal ve demografik faktörlere de bağlıdır. Öğretmenin içerisinde bulunduğu çalışma koşullarının bireysel değerlerine uygunluğu, yönetici ve meslektaşları ile uyumlu ya da uyumsuz ilişkiler içinde olması, yaşı, cinsiyeti ve ekonomik durumu da iş performansını etkileyici değişkenlerdir (Deci ve Ryan, 2004).

Öğretmenin içsel ve dışsal motivasyon faktörlerinden hangilerinin kendisini etkilediği, hem kendisi hem de yöneticileri tarafından iyi bilinip tanınır ve bu yönde önlemler alınırsa, motivasyonunun ve performansının artacağı düşünülebilir (Tan Mullins, 2020).

1.1. Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri ile performans düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaca yönelik aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- 1- Sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri ile performans düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 2- Sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri performans düzeylerini yordamakta mıdır?

1.2. Araştırmanın önemi

Eğitim sisteminin çıktısı açısından öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin, verecekleri hizmet kalitelerini etkilemesi beklenir (Kurt, 2015). Sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin performans düzeyleri ile ilişkisini inceleyen bu araştırmanın hem Millî Eğitim Bakanlığı'nca hem de okul yöneticilerince öğretmenlerin motivasyon ve performanslarını yükseltmeye dönük yapacakları çalışmalara ışık

tutabileceği düşünülmektedir. Alan yazında motivasyon ve performans kavramları arasındaki ilişki farklı meslek grupları ve öğretmenler üzerinde birçok araştırmaya konu edilmiş olsa da (Canöz, vd., 2019; Ceylan & Güneş, 2023; Demirkol, 2019; Hatipoğlu & Kavas, 2016; Özgenel & Aktaş, 2020; Seyidoğlu, 2020; Sönmez & Reçepoğlu, 2019; Taş & Korkmaz, 2019) eğitimin temelini oluşturan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri üzerinde yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın alanda bir boşluğu doldurması ve yapılabilecek çalışmalara veri sağlaması bakımından katkı yapması beklenmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın modeli

Sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri ile performans düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırmada, nicel desenlerden tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin performans düzeyleri ile ilişkisine bakıldığından ilişkisel tarama modeli uygun görülmüştür. İlişkisel tarama modelinde iki ya da daha fazla değişken arasında herhangi bir ilişki olup olmadığı veya ilişkinin ne düzeyde olduğu belirlenir (Karasar, 2007).

2.2. Araştırmanın evreni ve örneklemi

Araştırmanın evreni 2022-2023 eğitim ve öğretim yılında Iğdır il merkezindeki ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinden oluşmaktadır. Araştırmada örneklem alınmayıp bu ilde görev yapan tüm öğretmenlere ulaşılmıştır. Bu kapsamda 316 sınıf öğretmenine ulaşılmıştır. Araştırmaya katılmak istemeyen veya eksik dolduran 71 öğretmen çalışmaya dahil edilmemiştir. Bu bağlamda ölçeklere cevap veren 245 sınıf öğretmeni evreni örneklemiştir. Ölçeklere cevap veren 245 sınıf öğretmenin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1.

Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Bilgilerinin Frekans ve Yüzdeleri

Cinsiyet	n	%
Kadın	156	63.7
Erkek	89	36.3
Toplam	245	100
Yaş grupları	n	%
22-28 yaş	69	28.2
29-37 yaş	102	41.6
38-44 yaş	37	15.1
45-51 yaş	32	13.1
52 yaş ve üzeri	5	2.0
Toplam	245	100
Kıdem	n	%
1-5 yıl	78	31.8
6-10 yıl	70	28.6
11-15 yıl	34	13.9
16-20 yıl	22	9.0
21 yıl ve üstü	41	16.7
Toplam	245	100

Tablo 1'in Devamı

Aynı okulda görev yapma süresi	n	%
1-5 yıl	174	71.0
6-10 yıl	43	17.6
11-15 yıl	9	3.7
16-20 yıl	11	4.5
21 yıl ve üstü	8	3.3
Toplam	245	100
Öğrenim durumu	n	%
Lisans	226	92.2
Lisansüstü	19	7.8
Toplam	245	100

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %63.7'sinin kadın, %36.3'ünün erkek olduğu; %41.6'sının 29-37 yaş, %28.2'sinin 22-28 yaş, %15.1'inin 38-44 yaş, %13.1'inin 45-51 yaş aralıklarında, %2'sinin ise 52 yaş ve üstü olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinden %31.8'i 1-5 yıl, %28.6'sı 6-10 yıl, %16.7'si ise 21 yıl ve üzeri, %13.9'u 11-15 yıl, %9'u ise 16-20 yıl aralıklarında kıdeme sahiptir. Aynı okulda görev yapma süreleri incelendiğinde öğretmenlerin %71.0 ile 1-5 yıl, %17.6 ile 6-10 yıl, %4.5 ile 16-20 yıl, %3.7 ile 11-15 yıl, %3.3 ile 21 yıl ve üstü olduğu anlaşılmıştır. Öğretmenlerin %92.2'si lisans mezunu, %7.8'i ise lisansüstü mezundur.

2.3. Veri toplama araçları ve süreci

Araştırmada veri toplama aracı olarak İş Motivasyonu Ölçeği ve İşgören Performansı ölçeği kullanılmıştır.

2.3.1. İş Motivasyonu Ölçeği

İş motivasyonu ölçeği Dünder, Taşpınar ve Özutku (2007) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte 24 madde bulunmaktadır. İfadeler (örneğin: İşimin yapılmaya değer bir iş olduğunu düşünüyorum) 5li likert (1- Hiçbir Zaman, 2- Nadiren, 3-Bazen, 4- Çoğunlukla, 5- Her Zaman) şeklindedir. İTÜ Geliştirme Vakfı okullarındaki 168 öğretmen ile beraber İstanbul ili Sarıyer ilçesinde bulunan okul öncesi kurumlarında çalışan 108 öğretmenle ön uygulaması gerçekleştirilen ölçeğin üzerinde birtakım güvenirlik analizleri yapılmıştır. Öncelikle toplanan verilerin faktör analizine uygunluğunun anlaşılması amacıyla Kaiser Meyer Olkin (KMO) testi yapılmış ve faktör analizine uygun olduğu bulunmuştur. KMO testi sonrası Principal Component Analysis ve Varimax with Kaiser Normalization tekniklerinin kullanılmasıyla yapılan faktör analizi ile ölçeğin 24 maddesinin 2 alt boyutta toplandığı görülmüştür (Karataş, 2020). Birinci alt boyut olan içsel motivasyon boyutu 9 maddeden oluşmakta olup güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) $\alpha=.872$ olarak bulunmuştur. İkinci alt boyut olan dışsal motivasyon boyutu 15 maddeden oluşmuş ve güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) $\alpha=.876$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin genel güvenirlik katsayısının (iç tutarlılığı) $\alpha=.917$, alt boyutlarının güvenirlik katsayılarının ise .872 ile .876 olduğu bulunmuştur. Ölçeğin geneline ilişkin Cronbach Alfa değerinin .899 olduğu görülmüştür.

2.3.2. İşgören Performansı Ölçeği

İşgören performansı ölçeği, çalışanların performansını ölçmek için Kirkman ve Rosen (1999), Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ise Çöl (2008) tarafından yapılmıştır. Ölçekte 4 madde bulunmaktadır. İfadeler (örneğin: Görevlerimi tam zamanında tamamlarım) 5li likert (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) şeklindedir. Performans ölçeği önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılmış olup Çöl (2008) tarafından yapılan güvenirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha kat sayısı değeri .83 olduğu bulunmuştur.

2.3.3. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Bilimsel araştırmalarda ölçülmek istenen özelliklerin doğru biçimde ölçüldüğünün belirlenmesi için güvenilirlik seviyelerinin belirlenmesi gerekmektedir. Güvenirliğin olup olmadığı, var ise bunun derecesi güvenilirlik kat sayıları ile bulunmaktadır (Karagöz, 2017). Güvenirlik kat sayılarının belirlenmesinde ise en sık kullanılan Cronbach Alpha katsayısıdır. Cronbach Alpha katsayısı, birden fazla ifadeye sahip ölçeklerin güvenilirliğini hesaplamada kullanılır (Kartal ve Dirlik, 2016). Bu nedenle araştırmada İş Motivasyonu ölçeğinin alt boyutları olan içsel ve dışsal motivasyonla birlikte işgören performansı ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

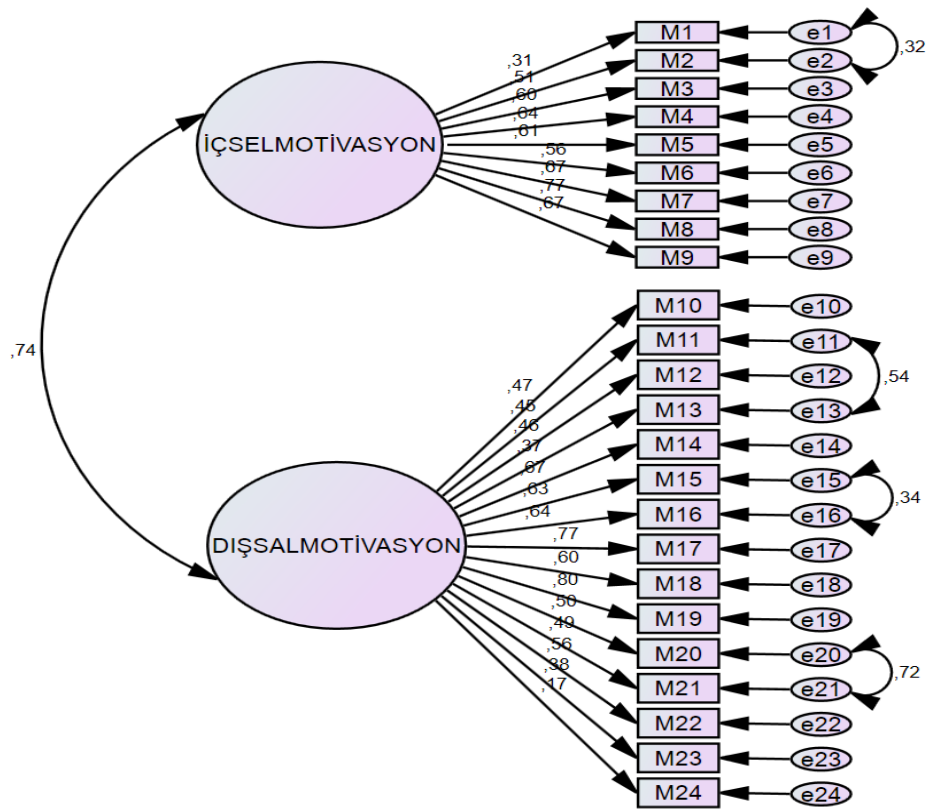
İş Motivasyonu ölçeğinin, içsel motivasyon araçları boyutu için hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.83 ve dışsal motivasyon araçları boyutu için hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.86'dır. Bu değerler yüksek derecede güvenilirliğe işaret etmektedir (Uzunsakal ve Yıldız, 2018).

İşgören Performansı ölçeği için hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.76'dır. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Uzunsakal ve Yıldız, 2018).

2.3.3.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

İş motivasyonu ölçeği ve İşgören performansı ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ise şöyledir:

Modelin değerlendirilmesinde CMIN/DF, GFI, CFI ve RMSEA değerleri incelenmiştir.



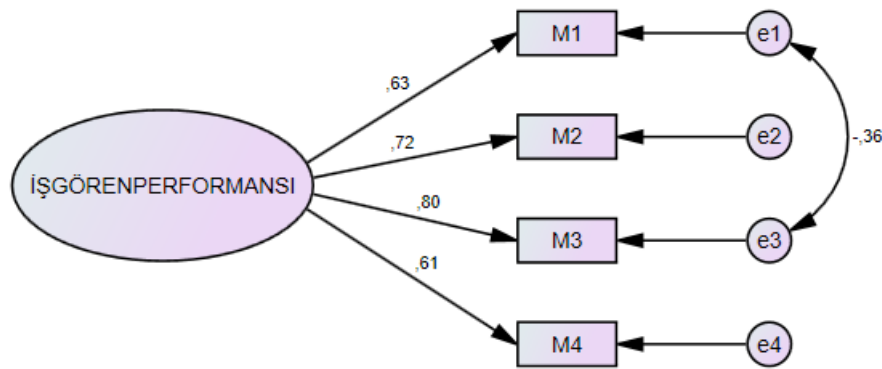
Şekil 1. Motivasyon ölçeğine yönelik iki faktörlü DFA modeli

Tablo 2.*İş Motivasyonu Ölçeğine Yönelik DFA Sonuçları*

Uyum İndisleri	Model değeri	Sınır değerler	
		İyi uyum	Kabul edilebilir uyum
CMIN/DF	2.692	≤ 3	≤ 5
GFI	0.814	≥ 0.85	≥ 0.80
CFI	0.822	≥ 0.85	≥ 0.80
RMSEA	0.083	≤ 0.05	≤ 0.08

(Byrne ve Campbell, 1999; Kline, 2011)

İş Motivasyonu Ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları değerlendirildiğinde ölçeğin uyum düzeyinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir (Nayir, 2013).

**Şekil 2.** İşgören performansı ölçeğine yönelik tek faktörlü DFA modeli

Ölçekte yer alan 4 maddenin yük değerleri .61 ile .80 arasında değişmektedir.

Tablo 3.*İşgören Performansı Ölçeğine Yönelik DFA Sonuçları*

Uyum İndisleri	Model değeri	Sınır değerler	
		İyi uyum	Kabul edilebilir uyum
CMIN/DF	2.349	≤ 3	≤ 5
GFI	0.995	≥ 0.85	≥ 0.80
CFI	0.994	≥ 0.85	≥ 0.80
RMSEA	0.074	≤ 0.05	≤ 0.08

(Byrne ve Campbell, 1999; Kline, 2011)

İşgören performansı ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları değerlendirildiğinde ölçeğin uyum düzeyinin iyi olduğu görülmekte ve tek faktörlü bir yapı teyit edilmektedir.

2.4. Verilerin analizi

Araştırma verileri SPSS istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılacak analiz türü belirlenmeden önce dağılımın normalliğine bakılmıştır. Çarpıklık-basıklık katsayıları, Kolmogorov-

Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik testleri ile normal dağılım kontrol edilmiştir. İlişkisel tarama modeline uygun olarak korelasyon analizleri ve regresyon analizleri yapılmıştır. Tablo 4'te içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve işgören performansı ortalamaları ve çarpıklık-basıklık katsayıları gösterilmektedir.

Tablo 4.

*İçsel Motivasyon, Dışsal Motivasyon ve İşgören Performans
Ortalamaları, Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları*

	n	Ort. $\pm$ SS	Çarpıklık	Basıklık
İçsel motivasyon	245	4.25 $\pm$ 0.54	-1.223	3.577
Dışsal motivasyon	245	3.54 $\pm$ 0.72	-0.423	0.055
İşgören performansı	245	4.15 $\pm$ 0.57	-0.681	3.032

Tablo 4'te gösterildiği üzere, 245 katılımcının içsel motivasyon alt boyutundan elde ettikleri puanların ortalaması 4.25'tir. Dışsal motivasyon alt boyutundan elde edilen puanların ortalaması ise 3.54'tür. İşgören performansı ölçeğinin puan ortalaması ise 4.15'dir. Tablo 4'teki çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde, içsel motivasyon ve işgören performansı puanlarına ait basıklık katsayılarının ± 1 aralığının dışında olduğu görülmektedir. Basıklık katsayılarının pozitif işaretli ve 3'ün üzerinde olması puanların dağılımının normale göre daha sivri olduğu anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, içsel motivasyon ve işgören performansı puanlarının normal dağılıma uygun olmadığı ifade edilebilir.

2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirisi gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 05/ 05/ 2022

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: Protokol NO. 2022/144

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine cevaplar bulmak amacıyla istatistiki analizler yardımıyla elde edilen bulgular yer almaktadır.

3.1. Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeyleri ile Performans Düzeyleri Arasındaki İlişki

"Sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri ile performans düzeyleri arasındaki ilişki"ye yönelik olarak ölçekle elde edilen öğretmen görüşlerine ilişkin yapılan korelasyon analizlerinde Spearman sıra korelasyon katsayısı kullanılmıştır. İçsel motivasyonun, performans ile olan ilişkisi ve dışsal motivasyonun, performans ile olan ilişkisine yönelik Tablo 5'te korelasyon analizi sonucu gösterilmiştir.

Tablo 5.

Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeyleri ile Performans Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Sonuçları (n=245)

		1	2	3
1- İçsel motivasyon	<i>r</i>	1.000	.500**	.483**
	<i>p</i>	.	.000	.000
	<i>n</i>	245	245	245
2- Dışsal motivasyon	<i>r</i>	.500**	1.000	.324**
	<i>p</i>	.000	.	.000
	<i>n</i>	245	245	245
3- İşgören performansı	<i>r</i>	.483**	.324**	1.000
	<i>p</i>	.000	.000	.
	<i>n</i>	245	245	245

** $p < .01$ düzeyinde anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Tablo 5'teki korelasyon analizi sonuçlarına göre içsel motivasyon ile performans arasında orta düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = .48, p < .01$). Dışsal motivasyon ile performans arasında ise pozitif yönlü, zayıf ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = .32, p < .01$).

3.2. Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Performans Düzeylerini Yordaması

Sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin performans düzeylerini yordamasına ilişkin veriler Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6.

Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Performans Düzeylerini Yordaması

	B	Std. Hata	Beta	t	p
Sabit	1.986	0.254		7.818	.000
İçsel motivasyon	0.426	0.069	0.407	6.164	.000
Dışsal motivasyon	0.099	0.052	0.126	1.901	.059

$R = .485, R^2 = .235, \text{Düzeltilmiş } R^2 = .229$

$F(2,242) = 37.177, p = .000$

Tablo 6 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin içsel ve dışsal motivasyon puanları, performans puanlarındaki değişimin %23'ünü açıklamaktadır ($R^2 = .229$). Standardize edilmemiş regresyon katsayılarına göre içsel motivasyonun ($B = 0.426$) performans üzerinde daha fazla etkisinin olduğu düşünülmektedir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testlerine göre sınıf öğretmenlerinin içsel motivasyonları, performans üzerinde anlamlı bir yordayıcıdır ($\beta = .407; p < .05$). Dışsal motivasyonları ise performans üzerinde anlamlı bir yordayıcı değildir. ($\beta = .126; p > .05$). Ayrıca içsel ve dışsal motivasyon, performansın yaklaşık %23'ünü açıklamaktadır.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeyleri ile Performans Düzeyleri Arasındaki İlişki

Sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeyleri ile performans düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, içsel motivasyon ile işgören performansı arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken dışsal

motivasyon ile işgören performansı arasında pozitif yönlü, zayıf ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Alanyazında bu iki değişken arasında çok az çalışma yapılmış olsa da yurt dışında bazı araştırmacılar tarafından öğretmenlerin motivasyon ve performansları incelenmiştir. Kumari ve Kumar (2023) tarafından, Pakistan'daki özel okul öğretmenlerinin motivasyon ve performansları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada, dışsal motivasyonun performans üzerinde önemli bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Javorčíková ve diğerleri (2021), Slovak ilkokul öğretmenlerinin performanslarına etki eden motivasyon faktörlerini inceledikleri çalışmada en çok maddi faktörün öğretmenleri motive ettiği sonucu bulunmuştur. Rivai ve diğerleri (2019), örgütsel kültür ve örgütsel iklimin öğretmen motivasyonu ve performansı üzerine etkisini araştırdıkları çalışmada ise motivasyonun öğretmen performansı üzerinde önemli bir etkisinin olduğu görülmüştür. Mevcut araştırmanın sonuçlarını, yapılan diğer çalışmalar desteklemektedir. Fakat yapılan çalışmalarda dışsal motivasyon faktörlerinin öğretmen performansı üzerinde daha etkili olduğu bulunurken bu çalışmada içsel motivasyon faktörlerinin performans üzerinde daha etkili olduğu görülmüştür. Richard Ryan ve Edward Deci'nin geliştirdiği öz belirleme kuramına göre de bireyi içsel faktörlerin dışsal faktörlere göre daha fazla motive ettiği ifade edilmektedir (Deci ve Ryan, 2004). İçsel motivasyonu daha yüksek olan bireyler işini keyifle yapar ve başarıma hissini yaşamayı öncelikli hale getirirler. Bununla birlikte bu farklılığın oluşmasında ülke ve kültür farklılıklarının da etkili olduğu düşünülebilir.

Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Performans Düzeylerini Yordaması

Sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin performans düzeylerini yordamasına ilişkin bulgular sonucunda sınıf öğretmenlerinin içsel ve dışsal motivasyon puanlarının, işgören performansı puanlarındaki değişimin %23'ünü açıkladığı görülmüştür. Standardize edilmemiş regresyon katsayılarına göre içsel motivasyonun işgören performansı üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin yapılan t testlerine göre ise sınıf öğretmenlerinin içsel motivasyonları, işgören performanslarının üzerinde anlamlı bir yordayıcıdır. Ancak dışsal motivasyonları, işgören performansları üzerinde anlamlı bir yordayıcı değildir. Dünder, Özutku ve Taşpınar'ın (2007) çalışmasında da içsel motivasyon faktörlerinin dışsal motivasyon faktörlerine kıyasla çalışanlar üzerinde daha fazla etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ertürk'ün araştırmasında (2016), öğretmenlerin içsel motivasyonlarına dair algılarının yüksek düzeyde bulunmuş olması, dışsal motivasyona dair algılarının ise orta düzeyde bulunmuş olması, bu çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir. Urhan (2018)'ın, yaptığı araştırmada öğretmenlerin içsel motivasyonlarının yüksek düzeyde, dışsal motivasyonlarının ise orta ve düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Başarılı olma arzusu, yaptıkları işin yapılmaya değer ve saygın bulunması, sorumluluk alma gibi içsel motivasyon faktörlerinin sınıf öğretmenleri tarafından daha çok benimsendiği ve buna göre sınıf öğretmenlerinin performans düzeylerinin; başarı, tanınma, ilerleme, işe katılım, yetenek ve becerilerini kullanabilme gibi özelliklerinin içsel motivasyon faktörleriyle daha çok ilişkili olduğu söylenebilir. Gagne ve Deci'ye göre içsel motivasyon performans üzerinde daha önemli etkiye sahipken dışsal motivasyonun içsel motivasyon etkilerini giderici özelliklere sahip olduğu da öne sürülmüştür (Gagné ve Deci, 2005).

Öneriler

- Sınıf öğretmenlerinin dışsal motivasyonlarını yükseltmeye yönelik maaş seviyelerinde iyileştirmeler yapılabilir.
- Yönetici-öğretmen ilişkilerini arttırmaya ve olumlu bir okul iklimi oluşturmaya yönelik aktiviteler düzenlenebilir.
- Araştırma sonucuna göre sınıf öğretmenlerinin içsel motivasyonları performanslarını daha fazla etkilemektedir. Buna göre eğitim yöneticileri sınıf öğretmenlerinin performanslarını iyileştirmek için içsel faktörlere gereken önemi vererek bu yönde öğretmenlere gönüllü katılım sağlayabilecekleri çeşitli projeler sunmalı, sosyal etkileşimi arttırmaya yönelik etkinlikler düzenlemelidir.

- MEB tarafından sınıf öğretmenlerinin performans düzeylerini ölçmeye ve iyileştirmeye yönelik uygulamalar geliştirilmelidir.
- Bu çalışma resmi okullarda görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır. Özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin motivasyon ve performansları üzerine benzer bir çalışma yapılarak sonuçları karşılaştırılabilir.
- Literatür incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin motivasyon ve performanslarına yönelik çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Bu alana yönelik nicel, nitel ve karma desende tasarlanan araştırmaların sayısı çoğaltılabilir.

Kaynakça/Reference

- Akcakoca A., & Bilgin, K. U. (2016). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ve öğretmen performansı. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 1-23.
- Alwi, I. B., & Machali, I. (2021). Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru melalui variabel kontrol etos kerja di SMK daarul abroor tasikmalaya. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 6(2), 155-164.
- Aslan, A. E. (2002). Örgütte kişisel gelişim. Nobel Yayıncılık.
- Bektaş, A. (2010). İlköğretim okulları yöneticilerinin sosyal iletişim becerileri ile sınıf öğretmenlerinin motivasyonu arasındaki ilişki [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Bostancı Bozkurt A., & Kayaalp D. (2011). İlköğretim okullarında öğretmen performansının geliştirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19, 127- 140.
- Boyacı, A. (2003). İlköğretim örgütlerinin performans yönetim sistemi süreçleri açısından değerlendirilmesi [Doktora tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Baety, N. (2021). Indonesian teacher performance: Professional and character. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 1(3), 95-103.
- Bennell, P., & Kwame, A. (2007). Teacher motivation in Sub-Saharan Africa and South Asia. *Department for International Development: Education Papers*: 71.
- Brownell, S. E., & Tanner, K. D. (2012). Barriers to faculty pedagogical change: Lack of training, time, incentives and tensions with professional identity? *CBE—Life Sciences Education*, 11 (4), 339-346.
- Byrne, B. M., & Campbell, T. L. (1999). Cross-cultural comparisons and the presumption of equivalent measurement and theoretical structure: A look beneath the surface. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30, 557 - 576.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş., & Yıldırım, S. (2009). Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi. Siyasal Kitabevi.
- Canöz T., Ünlü., & Uzunkol, E. (2019). İlkokul öğretmenlerinin mesleki motivasyon düzeyleri ve sınıf yönetimi stillerinin incelenmesi. *Temel Eğitim*, 1(2), 40-56.
- Ceylan M., & Güneş E. (2023). Sınıf öğretmenlerinin eğitime inanma düzeyleri ile mesleki motivasyon faktörleri arasındaki ilişki. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 96-116. <https://doi.org/10.19160/eijer.1169327>.
- Cullen, M. J., & Sackett, P. R. (2004). Personality and counterproductive workplace behaviour. In Barrick, M. & Ryan, A. M. (Eds.) *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations*. Wiley.
- Çelikten, M., & Özkan, H.H. (2018). Öğretmen performansı değerlendirme sistemi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 8 (15), 806-824. <https://doi.org/10.26466/opus.418565>
- Çetindere, E. D. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Çiçek, Ö. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyon kaynakları [Yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Çoban, Ö. (2019). Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin mesleki gelişime yönelik görüşleri bakımından değerlendirilmesi [Yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Çorbacı, S., & Bostancı, A.B. (2013). Okullarda öğretmenlere yönelik performans yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, 238-254.

- Çöğür, H. Ç. (2010). İnşaat sektöründe proje yönetiminin kullanabileceği motivasyon araçları [Yüksek lisans tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Deci E.L., & Ryan R.M. (2004). Handbook of self-determination research. *University Rochester Press*.
- Demir, M., & Yıldız, K. (2020). Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ile iş yaşam dengesi ve motivasyonları arasındaki ilişki. *Journal of World of Turks/Zeitschrift für die Welt der Türken*, 12(3), 85-107.
- Demir, S. (2018). Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmen motivasyonu arasındaki ilişki. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (5), 633-638. <https://doi.org/1018506/anemon.395472>.
- Demirkol, M. (2019). Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik motivasyon düzeyleri. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 37-54.
- Demirtaş, H., Aksoy, M., Balı, O., & Çağlar, Ç. (2019). İlkokullarda örgüt kültürünün sınıf öğretmenlerinin motivasyonuna etkisi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 1-39. <https://doi.org/1014520/adyusbd.486990>.
- Duize, C. O. (2012). Leadership styles of principals and job performance of staff in secondary schools in delta state of Nigeria. *An International Journal of Arts and Humanities*, 1(2), 224-245.
- Dündar, S., Özutku, H., & Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonları üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 105-119.
- Eren, E. (2003). Yönetim ve organizasyon. Beta Yayınları.
- Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama ve Araştırmaları Dergisi* 2 (3), 1-15.
- Fitria, H. (2018). The influence of organizational culture and trust through the teacher performance in the private secondary school in Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 82-86.
- Hatipoğlu, A., & Kavas, E. (2016). Veli yaklaşımlarının öğretmen performansına etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5, 1012-1034.
- Helvacı, M. A. (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), 155-169.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self- determination Theory and Work Motivation, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331- 362.
- Geban, Ö., Çiçek, F. F., Başaran, S., Demirbaş, A., & Maden, C. (2001). 21. yüzyıla girerken türk eğitim sisteminin ihtiyaç duyduğu çağdaş öğretmen profili. EARGED, Milli Eğitim Basımevi, 5.
- Göloğlu Demir, C., Demir, E., & Bolat, Y. (2017). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonları ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (37), 73-87.
- Güneş A., & Köse, A. (2021). Okul yöneticilerinin kayırmacı davranışları ve öğretmen motivasyonu üzerine ilişkisel bir çalışma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 3 (2), 26-44.
- Javorčíková, J., Vanderková, K., Ližbetinová, L., Lorincová, S., & Hitka, M. (2021). Teaching performance of Slovak primary school teachers: Top motivation factors. *Education Sciences* 11 (7), 313, 1-16. <https://doi.org/10.3390/educsci 11070313>.

- Johns G., & Saks A. M. (2001). Organizational behaviour. Pearson Education Canada Inc. Toronto, 5. Edition s.138.
- Kaplan, M. (2007). Motivasyon teorileri kapsamında uygulanan özendirme araçlarının işgören performansına etkisi ve bir uygulama [Yüksek lisans tezi]. Atılım Üniversitesi.
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve amos uygulamalı: Nicel-nitel-karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*. Nobel Yayıncılık.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayıncılık.
- Karataş, H. (2020). *Okul müdürü yönetim tarzları ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi.
- Karazeybek, S. (2023). *Öğretmenlerin öğretmeye yönelik hedef yönelimi ve öğretmen motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Bülent Ecevit Üniversitesi.
- Kartal, S. K., & Dirlik, E. M. (2016). Geçerlik kavramının tarihsel gelişimi ve güvenirlikte en çok tercih edilen yöntem: Cronbach alfa katsayısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1865-1879.
- Kaygısız, A. (2022). *Okul yöneticilerinin hizmetkar liderlik becerileri ile örgüt iklimi ve öğretmen motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Ahi Evran Üniversitesi.
- Keser, A. (2018). Organizasyonel iş motivasyonu, iş tatmini ve bağlılık. A. Keser, E. Özkalp, P. Acar, D. Varoğlu, A. Ç. Kirel, & A. Ç. Kirel (Dü.) içinde, *Organizasyonlarda davranış* (s. 30-64). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Keskin, B. (2008). Çalışanların performanslarını arttırmada bir araç olarak motivasyon ve motivasyon teknikleri. [Yüksek lisans tezi]. Atılım Üniversitesi.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling (3rd edition)*. The Guilford Press
- Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği*. Beta Yayıncılık.
- Kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanit Soc Sci Commun* 10, 158, 2-11. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>.
- Kurt, E. (2015). Eğitim kurumlarındaki liderlerin yönetilenler üzerindeki motivasyonunun incelenmesi [Yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Lestari, H., & Rahmawati, I. (2020). Pengaruh kompetensi kepribadian terhadap kualitas kehidupan kerja guru di SMA man ana pamijahan bogor. *Jurnal Sains Indonesia*, 1(1), 26-37.
- Liu, C. (2011). The implementation of teacher evaluation for professional development in primary education in Taiwan. *Boca Raton, FL*.
- Marzano, R. J., & Toth, M. (2013). Teacher evaluation that makes a difference : A new model for teacher growth and student achievement. VA: ASCD.
- Mirze, K. (2002). *Introduction to business*. Literatür Yayınevi.
- Montana, Patrick J., & Charnov Bruce H. (2008). *Management-4th edition*; Barron's educational series, Inc. ISBN 978-0-7641-3931-4.
- Nayir, F. (2013). Algılanan örgütsel destek ölçeğinin kısa form geçerlik güvenirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 89-106. <https://doi.org/10.21764/efd.79354>

- Önen, L., & Tüzün, M. B. (2005). Motivasyon. Epsilon Yayınları.
- Örücü, E., & Kanbur, A. (2008). Örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: Hizmet endüstrisi örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, Yönetim ve Ekonomi*, 15 (1), 85-97.
- Özgenel, M., & Aktaş, A. (2020). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmen performansına etkisi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 1-18.
- Pandey, A. (2021). Teacher performance appraisal at school: A critical analysis. *Horizons of Holistic Education January-March-2021*, 8(1), 32-39.
- Pekel, H. N. (2001). İşletmelerde motivasyon verimlilik ilişkisi, devlet hava meydanları işletmesi Antalya havalimanı çalışanları arasında bir örnek olay araştırması [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Rivai., Gani, M. U., & Murfat, M. Z. (2019). Organizational culture and organizational climate as a determinant of motivation and teacher performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2) 555-566.
- Rostini, D., Syam, R. Z. A., & Achmad, W. (2022). The significance of principal management on teacher performance and quality of learning. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 2513-2520.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2001). Örgütsel psikoloji. Ezgi Kitabevi.
- Semerci, A. S. (2005). İş motivasyonu ve konular: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nda bir uygulama [Uzman yeterlilik tezi]. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Seyidoğlu, Y. (2020). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi]. Siirt Üniversitesi.
- Shukr, I., Qamar, K., & Hassan, A. (2016). Faculty's perception of level of teacher's motivation. *Pak Armed Forces Med J*, 66(6), 784-789.
- Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52.
- Silah, M. (2005). Endüstride çalışma psikolojisi. Seçkin Yayıncılık.
- Sincer, S. (2021). Öğretmen performansı, örgütsel sadakat ve karizmatik liderlik arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir karma yöntem araştırması [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Skinner, E., & Belmont, M. (1991). A Longitudinal study of motivation in school: reciprocal effects of teacher behavior and student engagement. *Unpublished Manuscript, University of Rochester, Rochester, NY*.
- Sönmez, E., & Reçepoğlu, E. (2019). İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 27(1), 421-432. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.3327>.
- Şimşek, Y. (2019). Sınıfta motivasyon. Y. Şimşek, Ç. Bayrak, Ş. Yücesoy, E. Ağaoğlu, U. Sak, R. Akdoğan, Ç. Terzi, & Ç. Bayrak (Dü.) içinde, Eğitim psikolojisi (s. 178-212). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Tan Mullins, M. (2020). Smoothing the silk road through successful Chinese corporate social responsibility practices: Evidence from East Africa. *J. Contem China* 29 (122): 207-220.
- Taş, S., & Korkmaz, İ. (2019). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunu etkileyen faktörler. *Sportive*, 2 (1), 12-24.

- Tok, T. N. (2004). İlköğretim müfettişlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları [Doktora tezi] Ankara Üniversitesi.
- Urhan, F. (2018). Öğretmenlerin motivasyon düzeylerine etki eden değişkenlerin analizi [Yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Usop, A. M., Askandar, D. K., Langguyuan-Kadtong, M., & Usop, D. A. S. O. (2013). Work performance and job satisfaction among teachers. *International Journal Of Humanities And Social Science*, 3(5), 245-252.
- Uzunsakal, E., & Yıldız, D. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi* 2(1), 16-28.
- Ünal, A., & Gülmez, D. (2017). Motivasyon kuramları ve uygulamalar. Özdemir, S. & Cemaloğlu, N. (Ed.), Örgütsel davranış ve yönetimi içinde (89-128). Pegem Akademi.
- Vatansever Bayraktar, H., & Akın, E. (2019). Sınıf öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Avrasya Bilimler Akademisi Sosyal Bilimler Dergisi/Eurasian Academy of Sciences Social Science Journal*, 24, 37-63. <https://doi.org/10.17740/eas.soc.2019.V24-04>.
- Yağmur, N. (2018). Maarif müfettişleri tarafından gerçekleştirilen ders denetimlerinin öğretmen performansındaki rolü [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Düzce Üniversitesi.
- Yavuz, C., & Karadeniz, C. B. (2009). Sınıf öğretmenlerin motivasyonunun iş tatmini üzerindeki etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 507-519.
- Yıldırım, R. (2023). Öğretmen performansının değerlendirilmesine ilişkin bir model önerisi [Doktora tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Yılmaz, P. (2017). İlkokul öğretmenleri ve yöneticilerinin iş motivasyon düzeylerinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi & Marmara Üniversitesi.
- Yılmaz, M.H. (2019). Milli eğitim bakanlığı ödül sisteminin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin motivasyon düzeylerine etkisi [Yüksek lisans tezi]. Harran Üniversitesi.
- Yüksel, G. (2017). Öğrenme için motivasyon. M. Çağatay Özdemir (Ed), Sınıf Yönetimi içinde(s.17-43). Pegem Yayıncılık.
- Weightman, J. (2004). Managing people. *Chartered Institute of Personnel and Development*.

EXTENDED ABSTRACT

1. INTRODUCTION

People strive for their goals and objectives in life. This effort is shaped by their motivation. Motivation refers to the power of needs, desires and hopes that motivate people. It affects human relationships and is fed by internal and external factors. While intrinsic motivation refers to behaviors in which a person strives for his own satisfaction, extrinsic motivation includes behaviors that occur under the influence of rewards and punishments.

Employees need motivation to be successful, and each individual's motivation is different. Motivation theories address individuals' internal and environmental factors. Scope theories "What?" question, and process theories ask "How to motivate employees?" addresses the question. Content theories include Maslow's hierarchy of needs, and process theories include Locke's goal theory.

Scope Theories:

- Maslow's Hierarchy of Needs Theory: Needs are listed in a hierarchical order, and it is difficult to satisfy the higher level needs without meeting the lower level needs.
- Herzberg's Double Factor Theory: It divides motivation into hygiene and motivating factors, job enrichment is an important part of this theory.
- Alderfer's ERG Theory: Divides needs into three categories: existence, togetherness and development. There is change and interaction between needs.
- McClelland's Learned Needs Theory: Focuses on achievement, power and relationship needs, these needs vary depending on cultural and environmental factors.

Process Theories:

- Locke's Goal Theory: Emphasizes that there are certain purposes behind behaviors, setting goals and feedback are important.
- Adams' Equity Theory: It is based on the view that individuals want to be treated equally at work by making comparisons with others.
- Vroom's Expectancy Theory: Reward expectations determine individuals' efforts and job performance, and this theory emphasizes that individuals determine their own goals.

Both theories address different motivational factors and focus on different needs of employees.

Teacher Motivation

Teacher motivation affects a wide range of people, from students to parents, from administrators to other colleagues. While motivated teachers positively affect the general quality of life and happiness of the society, lack of motivation can lead to social unrest and a decrease in the quality of education. While various studies associate teacher motivation with various factors, a comprehensive study examining teachers' motivation level and performance together has not yet been conducted, indicating that there is a gap in the field.

Factors Affecting Teachers' Motivation

Teachers' motivation is related to their desire to contribute to the development of students, the school and themselves. However, factors such as economic difficulties, lack of rewards, time management problems, and lack of appreciation may negatively affect their motivation. In particular, economic reasons are the most obvious factor; low salaries can reduce teachers' motivation and require them to deal with economic problems. Instability of reward and incentive mechanisms also negatively affects motivation.

Characteristics of Teachers with High and Low Motivation Levels

Teachers use appropriate methods to motivate pupils to learn. Motivation levels determine the quality of teaching. Highly motivated teachers prepare for lessons and interact positively with students, while low-motivated teachers may be passive. Teachers' motivation levels affect their performance. Performance is the individual's work success and is affected by internal and external factors. Performance management analyzes teachers' achievements and provides feedback. Considering the importance of primary schools in social development, the performance of teachers is even more important.

Teacher Performance

The key role in achieving educational goals lies in the performance of teachers. Teacher performance includes elements such as their behavior during the educational process, their ability to achieve goals, and their impact on students. Many studies have investigated the factors affecting teacher performance, but the scarcity of studies on the performance of classroom teachers is noteworthy.

Factors Affecting Teacher Performance

Factors affecting teacher performance can be examined under three main headings: professional knowledge and skills, personality traits and organizational culture. The teacher's professional equipment, such as choice of method and technique, enrichment of activities, classroom management and level of preparation on the subject, is an important factor affecting his performance. Personality characteristics include elements such as communication skills and general intelligence level and indirectly affect the teacher's performance by determining his attitude towards the profession. Organizational culture is shaped by the leadership behaviors of the school administrator and the trust and communication he creates towards the teacher. This culture positively reflects on the teacher's performance by increasing their satisfaction and desire to do their job with pleasure.

Evaluation of Teacher Performance

Evaluation of teacher performance is a systematic process and is carried out according to specific objectives. This process aims to review the performance of teachers and determine how they can perform better. Evaluation is done in two phases: The first phase focuses on measuring and improving teachers' skills and expertise, while the second phase is aimed at improving student achievement. This evaluation system supports the development of teachers and increases their level of professional expertise, while contributing to the strengthening of schools.

Teacher Motivation and Teacher Performance

Teachers' motivation can be affected by various factors and these effects can lead to different results. Examining the effects of intrinsic and extrinsic motivation factors on teachers is important to improve the quality of education. While high teacher motivation can increase performance and therefore increase student and school success, it is thought that low motivation can negatively affect performance and cause the teacher to fail professionally. It is necessary to objectively evaluate teachers' performances and examine the underlying reasons for their performances. Knowing and recognizing the teacher's intrinsic and extrinsic motivation factors can help increase motivation and performance.

1.1. Research Purpose

The purpose of this research is to examine the relationship between classroom teachers' motivation levels and performance levels. For this purpose, answers were sought to the following questions.

- 1- Is there a significant relationship between classroom teachers' motivation levels and performance levels?
- 2- Do the motivation levels of classroom teachers predict their performance levels?

1.2. Research Significance

It is thought that this research, which examines the relationship between classroom teachers' motivation levels and performance levels, may shed light on the studies to be carried out by both the Ministry of National Education and school administrators to increase teachers' motivation and performance. Although the relationship between the concepts of motivation and performance has been the subject of many studies in the literature on different professional groups and teachers (Canöz, et al., 2019; Ceylan & Güneş, 2023; Demirkol, 2019; Hatipoğlu & Kavas, 2016; Özgenel & Aktaş, 2020; Seyidoğlu, 2020; Sönmez & Recepoğlu, 2019; Taş & Korkmaz, 2019) has not found any studies on classroom teachers working in primary schools, which form the basis of education. It is expected that this study will fill a gap in the field and contribute to further studies by providing data.

2. METHOD

In this research, which examines the relationship between motivation levels and performance levels of classroom teachers, a relational screening model from quantitative designs was used. The population of

the research consists of classroom teachers working in primary schools in the center of Iğdır in the 2022-2023 academic year. In this context, 316 classroom teachers were reached. 71 teachers who did not want to participate in the research or filled in incompletely were not included in the study. In this context, 245 classroom teachers who responded to the scales sampled the universe. Work Motivation Scale and Employee Performance Scale were used as data collection tools in the research. The research data were analyzed using the SPSS statistical program.

3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

When the relationship between classroom teachers' motivation levels and performance levels is examined, the study found a moderately positive and significant relationship between intrinsic motivation and employee performance, while there is a positive, weak and significant relationship between extrinsic motivation and employee performance. As a result of the findings regarding the prediction of classroom teachers' motivation levels and performance levels, it was seen that classroom teachers' intrinsic and extrinsic motivation scores explained 23% of the change in employee performance scores. According to the unstandardized regression coefficients, it was concluded that intrinsic motivation has an effect on employee performance. According to the t-tests regarding the significance of the regression coefficients, it was concluded that the intrinsic motivation of classroom teachers was a significant predictor of employee performance. However, according to the results, extrinsic motivation did not significant predictor of employee performance. Accordingly, the performance levels of classroom teachers; It can be said that it is related to internal motivation factors such as success, recognition, progress, participation in work, and the ability to use talents and skills.

According to the research results, the intrinsic motivation of classroom teachers affects their performance more than their extrinsic motivation. Accordingly, education administrators can pay more attention to internal factors and work on external factors to improve the performance of classroom teachers. Applications to measure and improve the performance levels of classroom teachers should be developed by the Ministry of Education. This research was conducted with classroom teachers working in the central district of Iğdır province. This type of different study can be carried out on a large scale in different regions or provinces. This study is limited to classroom teachers working in public schools. A similar study can be conducted on the motivation and performance of classroom teachers working in private schools and the results can be compared. When the literature is examined, it is noteworthy that there are few studies on the motivation and performance of classroom teachers. The number of studies designed in quantitative, qualitative and mixed patterns in this field can be increased.

ARAŞTIRMANIN ETİK İZNİ

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması gerektiği belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirisi gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 05/ 05/ 2022

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: Protokol NO. 2022/144

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Araştırma Yazar 2’nin danışmanlığında yürütülen Yazar 1’in yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Yazar 1: Araştırmanın tasarlanması, veri analizi, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, raporlaştırma.

Yazar 2: Yöntemin belirlenmesi, danışmanlık, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları.

ÇATIŞMA BEYANI

Araştırmada herhangi bir kişi ya da kurum ile finansal ya da kişisel yönden bağlantı kurulmamıştır. Araştırmada çıkar çatışması bulunmamaktadır.