

AKADEMİSYENLERİN ÖĞRETİM PERFORMANSLARINI GELİŞTİRMESİNDE MOTİVASYONUN ROLÜ¹

THE ROLE OF MOTIVATION IN IMPROVEMENT OF EDUCATIONAL PERFORMANCE FOR THE ACADEMIC BOARD

Doç. Dr. Birol ERKAN
Uşak Üniversitesi
birolerkan@yahoo.com

Saleh ALMACHI
sa_almashi@hotmail.com

ÖZET

Bu çalışma, Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının performansını artırmak için motivasyonun rolünü belirlemeyi amaçlanmıştır. Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde uygulanan motivasyon sistemi hakkında akademisyenlerin görüşlerine başvurulması amacıyla anket uygulanmıştır. Motivasyon hakkında bilgi almak için, belli bir oranda farklı kademelerdeki akademisyenlerden yararlanılmıştır. Araştırmada 115 akademisyenin görüşünden faydalanılmıştır. Yapılan 115 anketin %87'sinden dönüş alınmıştır. Araştırmanın veri analizinde SPSS programı kullanılmıştır.

Yapılan anket, maddi ve manevi motivasyonun akademisyenlerin performansına etkilerini saptamayı amaç edinmiştir. Bu çalışmada ortaya çıkan sonuçlar, tek başına değerlendirildiğinde; maddi motivasyonun akademisyenlerin öğretim performansına etkisinin olduğunu, bununla birlikte, manevi motivasyonun etkisinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Maddi ve manevi motivasyon birlikte değerlendirildiğinde, maddi motivasyonun anlamlı bir etkisinin olmadığı, manevi motivasyonun ise etkisinin bulunduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, maddi ve manevi motivasyona ilaveten, maaşın akademisyenin tüm ihtiyaçlarını karşılamadığı, akademisyenlerin aldığı maaşın yaptığı işe yeterli olmadığı, işteki terfi sistemi ve maaş artırımının yeterli olmadığı ve akademisyenlerin çoğunluğunun idari görevlerde yer almak istemedikleri yapılan analizler sonucu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Maddi Motivasyon, Manevi Motivasyon, Performans

ABSTRACT

This study have aimed to identify the role of incentives and rewards and their effects to improve the teaching performance of board in Kilis 7 Aralık University. This was implemented through studying the opinions of academics about incentives system applied in Kilis 7 Aralık University. Reasecher has depended on the analytical descriptive method, which depends on collecting data for the related phenomena, explain and analyze the data. The questionnaire was used for the sample to gain information, which consisted of academics staff in Kilis 7 Aralık University. The sample consists of 115 academics staff. Questionnaire were collected the percentage of collection was 87%. The statistical package for social studies program (SPSS), was used to analyze the data.

We found that material motivation has an impact on the performances of the academy's teaching but this effect is weak and meaningless. Then we noted that the spiritual motivation has an impact on the performance of those academic teaching and the effect of 99% probability, statistical significance is a spiritual influence proportional. We also found that the impact of teaching performance and spiritual motivation, is greatly inbluerce by financial motivation. Then we found that Salary does not meet all the academic requirements. Last but not least, we found that the promotion and salary increase system are not justice. Finally, we found that the majority of academics seems they do not want to serve in administrative positions.

Key Words: Material Motivation, Spiritual Motivation, Performance

دور الدافع في تطوير أداء التدريس للأكاديميين²

THE ROLE OF MOTIVATION IN IMPROVEMENT OF EDUCATIONAL PERFORMANCE FOR THE ACADEMIC BOARD

البروفيسور الدكتور: بيرول إركان
جامعة أوשאك
birolerkan@yahoo.com

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور الدافع من أجل زيادة أداء أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة كيليس 7 ديسمبر. قام جامعة 7 ديسمبر في كيليس بتطبيق إستبيان على آراء الأكاديميين حول نظام الدافع المطبق. من أجل أخذ المزيد من المعلومات عن الدافع، وقد استفاد البحث من آراء 115 أكاديمي. تم الانتهاء من 87% من 115 دراسة إستقصائية. تم استخدام برنامج SPSS في تحليل بيانات البحث.

هدف المسح إلى تحديد آثار الدوافع المادية والروحية على أداء الأكاديميين. نتائج هذه الدراسة، عند تقييمها وحدها، تأثر الدافع المادي بالأداء الأكاديمي للأكاديميين، مما يشير بدوره إلى أن تأثير الدافع الروحي أعلى. عندما يتم تقييم الدافع المادي والروحي معاً، يتم الكشف عن أنه لا يوجد تأثير مفيد للدافع المادي، وأن التأثير الدافع الروحي أفيد. بالإضافة إلى الدوافع المادية والروحية لم يتم العثور على الراتب لتلبية جميع إحتياجات الأكاديميين، ولم تكن رواتب الأكاديميين كافية للقيام بهذا العمل، ولم يكن نظام الترقيّة الداخلية وزيادة الرواتب كافياً، ولم يرغب غالبية الأكاديميين في المشاركة في المهام الإدارية.

الكلمات المفتاحية: الدافع المادي، الدافع الروحي، الأداء

GİRİŞ

Eğitim kademesinde son basamak üniversitedir. Üniversiteler, eğitiminden sonra başlayan iş hayatı için çok önem taşımaktadır. Üniversitelerde verilen eğitimle yetişen nitelikli elamanlar ülkenin gelişiminde söz sahibi olmaktadır. Üniversitelerdeki gelişim ülkelerin gelişimine de etki eder. Gelişmiş ülkelerde akademisyenlerin önemi ülkenin gelişimiyle paralellik göstermektedir. Bu nedenle, akademisyenler her açıdan motive edilmeye sevk edilmelidir. Bu araştırmada da, akademisyenlerin öğretim performansının geliştirilmesinde motivasyonun rolü ele alınmıştır.

Bu araştırma motivasyonun akademisyenlerin performansı üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılması amacıyla yapılmıştır. Çalışma üç ana bölüme oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümünde motivasyon kavramı, motivasyonun tarihsel gelişimi, unsurları, türleri ve teorileri; ikinci bölümünde ise performans kavramı, unsurları, türleri, faktörleri, seviyeleri, değenlendirmesi, iyileştirmesi, teorisi ve öğretim performansı; üçüncü bölümde de Kilis 7 Aralık Üniversitesi üzerine uygulama yer almaktadır.

Araştırmadaki amaçlar, Kilis 7 Aralık Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin öğretim performansının geliştirilmesinde motivasyonun etkisini incelemek (yakalamak), öğretim performansının oranını öğrenmek, öğretim performansı ile motivasyon arasındaki ilişkiyi belirlemek, demografik değişkenlere göre Kilis 7 Aralık Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin öğretim performansının oranını geliştirmekte

تم تعديل وتطوير نفس أطروحة الدراسات العليا المقدمة في عام 2015²

motivasyonun etkisini keşfetmek ve örnekteki kişilerin motivasyona verdikleri tepkiler arasında korelasyon bulmaktır.

Araştırma verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Bu anket fakültelerde ve yüksekokullarda görev yapan akademisyenlere yapılmıştır. Verilerin doğruluğu için araştırmacı tarafından yüz yüze cevaplar elde edilmiştir. Araştırma verilerini toplamak için oluşturulan anket 2 bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümdedemografik özellikler, ikinci bölümde 5'li Likert Ölçeği temel alınarak hazırlanan Kilis 7 Aralık Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin öğretim performansının geliştirmesinde motivasyonun etkisine yönelik bir soru formu oluşturulmuştur. Verilerin analiz edilmesinde SPSS 20.0 for Windows programı kullanılmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı analizlerden yararlanılmış ve sonuçlar tablolar halinde sunulmuştur.

Bu araştırmanın sonucunda, Kilis 7 Aralık Üniversitesi akademisyenlerinin öğretim performansının oranını yükseltmek için kullanılan motivasyon kalitesiyle ilgili karar sahiplerini bilgilendirmeyi ve bu konuda yardımcı olabilmeyi umarız.

1. MOTİVASYON KAVRAMI VE ÖNEMİ

Her yapının temel yüzeyleri vardır, insan bir kurumun performansı ve bu performansın gelişip gelişmemesinde üstlendiği büyük ve etkili rolü ile bu kurumun dayandığı en önemli yüzeylerdendir.

Bilindiği gibi insanoğlu genellikle tüm gücüyle çalışmıyor, bazen de kendi iç gücüyle uyum sağlamayan az bir çaba ile çalışabilir. Bunun için de yönetimin çalışanların performanslarını geliştirmeye motive etme konusundaki rolü ortaya çıkmıştır. İnsan kaynakları yönetimi de bireylerinen iyi performansı gösterebilmesi ve çeşitli beceriler kazanması ve daha büyük bir çaba göstermesi alanlarında bunu sağlamış bulunuyor. Bu da gösteriyor ki kişilerin yeterliliği iki temel unsura dayanıyor (iş yapma gücü, ve bu işi yapma isteği). İş yapma gücü: Kişinin eğitim öğrenim yoluyla sahip olduğu beceriler, kişisel ve bilimsel marifetler. İş yapma isteği: Kurumun amaçlarını gerçekleştirmek için diğer kişilerle işbirliği yapıp onlara en iyi şekilde davranıp başarılı bir performans ortaya koyabilmesi için var olan motivasyon oranına bağlıdır.

Motivasyon ve ödül, bireyleri etkili bir şekilde çalışmaya ve patronların işçilerin performanslarını takip edip daha iyi bir performans göstere bilmeleri için çabalamaya itici bir araç sayılmaktadır (Salih, 2011: 8).

Motivasyon'un "belli bir amaca yönelmiş enerjik bir davranış bir ya da birden çok insanı belirli bir amaca doğru harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamı" ya da "kişilerin belli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları" olduğunu görebiliriz. (KANTAR, 2010: 27)

Gündelik yaşam pratiği içerisinde farketmeden yaptığımız her davranışın arkasında bir güdü yatar. Kişilerin gündelik hayatlarını sürdürürken farklı motivasyon kaynakları ve dereceleri olduğunu söyleyebiliriz. Kişiler yaşamlarını sürdürürken bu itici güce, motivasyona gerek duyarlar. (Ünlü, ve d., 2013: 4) Motivasyon, belirli bir hedefe ulaşmak için bir destek vericidir. (Jafari, 2012: 231). Benzer şekilde, Ryan'a ve Deci'ye (2000) göre, destek verici olmak demek, bir şey yapmak için hareket etmeniz ya da teklif etmeniz demektir (Jafari, 2012: 231). Motivasyon, çalışan performansının belirleyici unsurlarından biridir. Yüksek motivasyon düzeylerinin çalışanların yüksek performans göstermelerine önemli katkısı bulunması nedeniyle motivasyonu anlamak önemlidir. (Semerci, 2005:9)

2. MOTİVASYONUN TÜRLERİ:

Motivasyonu; doğasına, etkisine, faydalananara ve bağlantılarına göre dört türe ayrılmıştır.

2.1. Doğasına Göre Motivasyon

Doğasına göre motivasyon kendi içinde iki türe ayrılır; maddi motivasyon ve manevi motivasyon.

2.1.1. Maddi Motivasyon

Mali, nakit veya ekonomik yapısı olan motivasyondur. Maddi motivasyon insanın temel ihtiyaçlarını karşılar. İşçilerin yeteneklerinin oranını yükseltmek, tüm güçlerini kullanmak, işlerini en iyi biçimde yerine getirmek için destekler. Maddi motivasyon, üretimin kuantumunu yada kalitesini arttırmasına karşılık verilen tüm maddi motivasyonları içerir. Böylece işçi ne kadar çok ve iyi üretirse o kadar gelir edinir. Aksi takdirde işçinin kuantum yada kalitedeki kusur parçalı yada tamamen mahrum olmasını sağlar. (Avadalla, 2012: 24).

Maddi motivasyon en eski motivasyon türlerinden sayılır, ayrıca hızlı ve anında olması bireyin verdiği emeğin sonucunu canlı bir şekilde görmesini sağlıyor (Elcirid, 2007: 13).

Maddi motivasyonun temel ve standartı olmalı kuantum ve kaliteyi belirlemek için böylece motivasyon aracılığıyla gerçekleştirmesini hedeflediğimiz amaçlara uygun ve yeteri kadar etkili işçilere yönelik maddi motivasyon sistemleri buna dayanarak tasarlanabilir. Bunun en önemli dayanakları: (Elakş, 2007: 11)

- Sistemin adaletli olması, herkese geçerli olan kurallar ve idari düzenlemelere göre uygulanır,
- Kişinin işe verdiği emeğe uygun olması,
- Performansa belirlenmiş ortamlarla uyum sağlaması,
- Psikolojik, sosyal ve insani ihtiyaçları karşılaması,
- İşin doğası, zorluk derecesi ve karmaşıklığı.

Bu tür motiveler, bireylerin temel motivasyonlarıdır. Yasamını sürdürmesi için gerekli olan temel ihtiyaçlardan kaynaklanmaktadır. Bu tür motiveler, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde ilk sırada yer almaktadır. Fizyolojik motivelere örnek olarak Maslow'un temel gösterdiklerini sıralayabiliriz; beslenme, barınma, giyinme, ısınma, susama vb. ihtiyaçlardır. (KARAALİ, 2005: 41)

Maddi motivasyon örnekleri ise, ücret, maaş, bonuslar, yükseltmek, sağlık sigortası, konut, taşıma, tekrarlanan ikramiyeler, ek ikramiyeler, çalışma koşullarını iyileştirmek, maddi ödüller, maddi hediyeler, nakit miktarları, taşıma ödeneği verilen, işçiler için temin krediler, seyahat biletleri ödeneği verilen, fazla mesai ödülü, diğer maddi olan motivasyon.

2.1.2. Manevi Motivasyon

Yeryüzündeki iyiliği çıkarmak için en etkili güç takdir sözleri ve ifadeleridir (Avadalla, 2012: 29). Manevi motivasyon bireyin öz ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamayı sağlayan iş ortamındaki yönere denir. Yani bireylerin işe ilgisini çeken ve işe itici olan faktörlerdir. Bu faktörler bireyin öz veya sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasında yardımcı olur.

Manevimotivasyon maddi motivasyondan az öneme sahip değildir hatta maddi motivasyonun amacını gerçekleştirmek manevi motivasyon olmadan mümkün değildir. Manevi motivasyonun önemi kurumun şartlarına göre değişir, bunun için kurum şartlarına uygun olan manevi motivasyonları seçebilir. Manevi motivasyon sosyal veya öz ihtiyaçlardan üstün ihtiyaçları karşılayan motivasyondur. Takdir görmek, kendini gerçekleştirmek saygı görmek ve sosyal kabul bulmak gibi. (Elticani, 26)

Brown; kurumda işe itici gücü olan sosyal faktörler olduğunu ifade etmiştir. Bu faktörler olumlu veya olumsuz etkiye sahiptir. Manevi motivasyon üretimi arttırmak, işçilerin işten razı olmaları konusunda önemli bir rol sahiptir. Bu da işin yüksek üretim kalitesi düzeyine gelmesini sağlar. Bu da maddi motivasyondakinden az olmayan işçileri işe iten büyük etkilere sahiptir. Organizasyonlar maddi motivasyonlar yanında manevi motivasyonlarda kullanmaya gayret göstermektedir, böylece amaçların daha yüksek kaliteyle gerçekleştirilme olasılığı yalnızca maddi motivasyon kullanmaktan daha yüksek olmasını sağlar. (Feyruz, 2010: 83)

Manevi motivasyon örnekleri ise, takdir belgeleri, fahri yükseltme, kalkanlar, madalya, kariyer iyileştirmek, üstün eğitim kursları için adaylığı, üstün yüksek lisans için adaylığı, lider çalışmasına devreye alma, karar vermede astların katılımı, diğer maddi olmayan motivasyondur.

2.2. Etkisine Göre Motivasyonlar

Etkisine göre motivasyon kendi içinden negatif etki ve pozitif etki şeklinde ikiye ayrılır:

2.2.1. Pozitif Motivasyonlar

İşçilere ödül ilkesini taşıyan, ihtiyaçlarını karşılayan, üretimi geliştirmek ve kalitesini arttırmak için iten, yapıcı fikirler ve öneriler sunmayı sağlayan motivasyonlardır (Elcirid, 2007: 20). Pozitif motivasyonlar işteki performansı geliştirmeyi, kişi motive ederek hedefler. (Elakş, 2007: 10)

Pozitif motivasyonlar yenilik ve yaratıcılığın ruhunu geliştirir. Bu tür motivasyonun temel amacı da çalışanları ve bireyleri motive edip istenilen davranışı yapmaları için onları itmektir. Bu motivasyonlar 2'ye ayrılır. (Elticani, 27)

- Maddi motivasyonlar: Örneğin: ücret, yıllık terfi, ücretlere zam, kar da ayrılır.
- Manevi motivasyonlar: Örneğin: terfi etmek, işçilerin emeklerini takdir etmek, işçileri yönetime katmak, işin sabitliği ve garantisi, yetki vermek.

2.2.2. Negatif Motivasyonlar

Çalışanlara verilen yapılan değişik cezalar sonucunda işçinin ceza yediği davranışını değiştirmesi veya kendisi hakkındaki imajı değiştirmesi sağlanır. Böylece işçi, performansının ve davranışlarının geliştirilmesi için motive edici bir şey olarak kullanılabilir. (Elhaleybe, 2013: 14)

Negatif motivasyonlar (ceza, caydırıcılık, korkutmak), disiplinli maddi veya manevi cezaları kullanarak işçilerin davranışlarını etkilemeye çalışır. Negatif motivasyonlar da ikiye ayrılır:

- Maddi motivasyonlar: Ücretten kesmek, terfiden mahrum etmek, görevine geçici izolasyon.
- Manevi motivasyonlar: Terfiden mahrum olmak, kusuru olan işçinin ismini özel bir listeye eklemek, bu liste kurumdaki işçilere gösterilir veya işinde kusuru olan işçi uyarılır. (Feyruz, 2010: 88)

Ceza ve korkutmanın en zararlı etkileri: (Elcirid, 2007: 23)

- Sebebi göstermeden işçilere ceza vermek onlarda korku üretebilir böylece ceza sürekli önlerinde bir hayalet gibi durabilir.
- Ceza, işçiler arasındaki yardımlaşmayı engelleyebilir hata yapmaktan korku duymalarına sebep olabilir.
- Bireye ceza vermek bu bireyde sürekli endişe, korku ve hata yapmaktan korktuğu için iş sorumluluğu üstlenmemek gibi şeyler üretebilir.

2.3. Faydalananlara Göre Motivasyon

Faydalananlara göre motivasyon kendi içinde ikiye ayrılır; bireysel faydalanma ve toplumsal faydalanma.

2.3.1. Bireysel Motivasyon

Bir veya belirli kişileri daha verimli olmak için motive etmekte kullanılan motivasyondur. Örneğin en iyi işçiye ödül vermek ya da en iyi üreticiye ödül vermektir (Feyruz, 2010: 86). Bu ödüller bir işi iyi yaptığı için veya önceden belirtilen amacı geçtiği için bir kişiye verilir. Bu ödüller maddi veya

manevidir. Bu motivasyonlar; terfi, ödüller, motive edici yükseltmelerdir. Bir kişiye yönelik bireysel motivasyonlarla ilgili bir başka bakış açısı da:

- En iyi üretimi yapan işçiye ödül tahsis etmek.
- Kurumun en iyi personeli ödülü.
- Bölümün en iyi personeli ödülü.

Yönetimin bireysel motivasyonlarla ilgilenmesinin sebebi ise, üretimin fazla olması ve işçinin en iyi performansı göstermesi için onun ihtiyaçlarının karşılandığına ikna etmekten kaynaklanıyor. Ayrıca yönetim ile işçiler arasındaki güvensizlik, işçinin üreticiliğini yükseltmek ve üretim yeteneğini arttırmaya yönelik tüm organize edilen işleri iptal ettiriyor.

Bireysel motivasyonun olumsuz etkilerinden, yardımcı işi azaltmak grup içinde çalışma duygusunu zayıflatır, bu da gösteriyor ki bireysel motivasyonları toplumsal motivasyonla birlikte kullanmak gerekmektedir (Karyuti, 2004: 301).

2.3.2. Toplumsal Motivasyon

Toplumsal motivasyon, kurumdaki tüm işçilere, ayrımcılık yapmamaya yöneliktir, böylece grup içinde çalışma duygusunu güçlendirip işçilerin arasındaki yardımlaşmanın kuvvetli olması sağlanır.

Bu durumda toplumsal motivasyonlar işçilerin amaca ulaşmak için el ele çalışmasını, üretimin artmasını, yetenekleri yükseltmesini, performansı geliştirmek için öneride bulunmalarını sağlar. (Elhaleybe, 2013: 14)

Toplumsal motivasyon bir kaç amacı gerçekleştirir: (Elticani, 31)

- Ait olma ve bağlılık ihtiyacını karşılamak.
- Kişilerin arasındaki yardımlaşmayı arttırmak.
- Bir toplumun içindeki bireylerin arasındaki bağları güçlendirmektir.
- Genel yararı sağlamak için iddiayı güçlendirmek.
- Resmi olmayan organizasyonu yönetime yakın kılmak.

Toplumsal motivasyonların avantajları: (Feyruz, 2010: 87)

- Her işçiyi kişisel amacına konsantre olmasının yerine kurumun ortak amaçları için uğraştırmak.
- Her işçi kayıplardaki tüm sorumluluğu üstlenmez.
- Maddi veya manevi, pozitif veya negatif motivasyonlardan ibarettir.

Toplumsal motivasyonlar grup içinde çalışma ve yardımlaşma duygusunu güçlendirip destekliyor, her işçi işini arkadaşının işine tamamlayıcı olarak görmesini sağlıyor (Karyuti, 2004: 302).

Toplumsal motivasyonların örneklerinden ise; bir bakanlıkta en iyi yönetime ödül vermek, bir şirketin en iyi bölümüne ödül vermek ya da bir kurumda veya bankada en aktif bölüme ödül vermek.

2.4. Bağlantılarına Göre Motivasyonlar

Bağlantılarına göre motivasyon kendi içinde iç bağlanma ve dış bağlanma şeklinde ikiye ayrılır.

2.4.1. İç Motivasyonlar

İçgüdüsel motivasyon, bir canlı türünün her birinde doğuştan gelen, hiç değişmeyen, birden ortaya çıkan, bilinçsiz, akla ve mantığa dayanmayan içgüdüsel davranışlarla ilgili motivasyondur. İçgüdüler bilinçsizdir; ancak belirli refleksler ve doğal davranışların sonucu olarak evrensel bir düzeni yansıtırlar; fakat insanların bilinçli davranışlarını açıklamada içgüdülerin yerinin bulunmadığı bilinmelidir (Genç,

1990: 2). Bu yüzden, bu çeşit güdülerle bireylerin davranışlarını eğiterek ve öğreterek değiştirmek mümkün değildir. (KARAALİ, 2005: 41)

İç motivasyonlar görevden göreve değişmektedir. Bunun belirleyen faktörler: (Elcirid, 2007: 26)

- İş becerilerinin çeşitliliği
- İşin tabiatı (türü)
- İşin önemi
- İşten dönen bilgiler
- İşteki bağımsızlık

2.4.2. Dış Motivasyonlar

İşin özüyle ilgili olmayan motivasyondur, bireye kurumdaki diğer kaynaklardan gelir. Maddi motivasyonlar, ek avantajlar, karda ortaklık, motive edici davranışlar, iş arkadaşlarının takdirini almak, terfi, ertelenmiş tazminat örnek verilebilir (Elticani, 31).

Dış motivasyonlar: Kurumun yönetiminden sunulan motivasyonlardır ve işin kendisinin alanının dışındadır. Örneğin;

- Nakit ücret,
- İzinler,
- Sigorta,
- Bedava öğünler,
- Tedavi,
- Şirketin veya kurumun ürünlerine yapılan indirimler.

Çoğunlukla da etkisi iç motivasyondan daha azdır. Dış motivasyonun kurumun yönetimine sunulan 3 türü vardır: (Elticani, 31)

- Ücret ve diğer maddi ödüller,
- Terfi,
- Müdürlerle iş arkadaşlarından gelen takdir ve teşekkür.

3. PERFORMANS: KAVRAMSEL ÇERÇEVE

Performans, yazarlar, düşünürler ve teorisyenleri için önemli bir konu olup, kuruluşların hedeflerine ulaşmak için en önemli araçtır. Buna ek olarak, performans, tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kültürel ve ekonomik gelişimini ve ilerleme düzeyini ifade eder. Bu nedenle, örgütlerde yöneticilerin çoğunluğu çalışanları etkileyen faktörlere büyük önem vermektedirler. Bunun sebebi, kendi yönetimlerinde ve organizasyonunda çalışan işçilerin bireysel performansının yansımalarıdır. Buna ilaveten, kuruluşların başarısı ve pazardaki devamlılığı, performansın düzeyi ve kalitesi ile ölçülür.

Performans, insan kaynakları ile ilgili çalışma yapan kişilere göre kuruluşun inşasında önemli bir faktördür. Performansın büyük önemine rağmen yazarlar, düşünürler ve araştırmacılar performans kavramının tanımıyla ilgili farklı düşünceler geliştirmiştir. Performans kavramı ile ilgili bazı tanımlar ve görüşler aşağıda sunulmuştur:

- Performans, kuruluşun bireyin katkılarını ifade etmektedir (Selim, 2006: 44).
- Performans, çalışan işçilerin çeşitli etkinliklerinin bir korelasyonudur. Bu korelasyon belli bir çerçevede organize olup belli örgütsel yapıda yapılan faaliyetlerdir (Siprine, 2008: 10).
- Performans, tüm işlemlerin belli bir organizasyon çerçevesinde, personel tarafından yürütüldüğü koordineli bir çalışmadır. Düşünceler girdi olarak belirlenir bu girdiler daha sonra işlenir ve çıktıya dönüşür. Bu işlem şemasıyla bir performans gösterilmiş olur. Kısacası performans, bir hedefe ulaşmak için organize olmuş bir gurubun gösterdiği çabadır (İbiş, 2010: 58).

- Her türlü fiilden sonra meydana gelen çıktılar bir performans ürünü olarak değer görür (Elnemyen, 2003: 37).
- Performans, bir dizi girdileri belli bir organizasyonla en düşük maliyetle çıktılara dönüştürme yeteneğidir (Elammac, 2003: 58).
- Frederick Taylor, performansın sadece bireyin ve makinenin çalışmasıyla üretilen şey olduğunu belirtir (Elharbi, 2003: 59).

Yukarıdaki tanımlara bakıldığında performans hakkındaki tanımlarda farklılık olduğunu görmekteyiz. Bazılarına göre performans, çalışanların, işçilerin göstermiş olduğu davranış ve çabalar iken; bazılarına göre girdilerin çıktılara dönüştürülme süreci olarak tanımlanmaktadır. Bazı yazarlar da performansı insan ve makinelerin sadece ürettikleri miktar olarak tanımlamaktadır.

Bütün araştırmalar sonucu herkesin kabul edebileceği genel geçer bir performans tanımı şöyle yapılabilir:

Performans, belli bir hedef uğruna bir grubun belli bir organizasyon şemasıyla makinelerden de yardım alarak sistematik bir şekilde bazı düşünceleri çıktılara dönüştürme sürecidir.

4. PERFORMANSIN UNSURLARI

Performans için belirlenmiş elemanlar vardır bunlar şu şekildedir: (Elammac, 2003: 60)

- **İş İçin Bilgi Gereksinimi:** İcra edilecek iş hakkında yeterli teknik bilgi ve becerilerin olmasının yanı sıra bir plan dâhilinde işlemlerin yapılması gerekmektedir.
- **İşin Kalitesi:** İşin kalitesi birçok sebebe bağlıdır. Bunların arasında, işteki ustalık, kullanılan sistem, tecrübe, bilgi ve beceri, işçilerin özel yetenekleri ve hataları fazla tekrar etmeme gibi sebepler vardır.
- **Yapılan İşin Miktarı:** Normal şartlarda belli bir sürede yapılan işin büyüklüğü anlamına gelir.
- **Azim ve Güven:** Sıkı, özverili ve sorumluluk bilinci ile yapılan bir işin belli bir süre içinde istenilen boyuta getirilmesi anlamına gelmektedir.

5. PERFORMANSIN TÜRLERİ

Bazı özelliklerine göre performansı sınıflamak mümkündür: (Siprine, 2008: 16)

5.1. Standart Totaliterlik

Tiplerine göre standart tam performans ya da kısmi performans olarak ayrılabilir:

5.1.1. Tam Performans

Belli bir hedefe ulaşmak için organizasyonun tüm elemanları ile hareket etmek gerekir. Organizasyonun tüm fonksiyonları alt sistemleri ile beraber çalışması gerekir.

5.1.2. Kısmi Performans

İlişkili sistem ve alt sistem olarak değerlendirilir. Örneğin bir ürünün tedarik edilmesi pazarlanması ve satılması işlemi nasıl birbiri ile ilişkili ise bu işlemlerin her biri de birbirinin alt sistemidir. Bunlar bir örgüt olarak düşünüldüğünde bölünme durumlarında kısmi performans gerçekleşmiş olur. Alt sistemlerde gerçekleşen performansların birbiri ile ilişkisi sonucu genel bir performans oluşur.

5.2. Standart Doğa

Performans; ekonomik, siyasal, sosyal ve teknik olarak sınıflara ayrılır. Bunlar birbirine bağlıdır. Biri olmadan diğeri de tam olarak çalışmaz. Örneğin; ekonomik performans olmadan teknik performans tek başına işlem göremez.

6. PERFORMANSI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Herhangi bir organizasyonun amacını gerçekleştirmek ve bu alandaki performansı arttırmak için performansı etkileyen faktörleri ortadan kaldırmalıyız. Bunun yanında performansın gelişimini olumsuz yönde etkileyen ve hızını yavaşlatan nedenleri de gözden geçirmeliyiz. Bu bağlamda aşağıda performansı etkileyen nedenleri sıralayabiliriz: (Siprine, 2008: 17)

6.1. Kontrol Edilebilen Faktörler

Bu faktörler, çeşitli iç bileşenlerden ve etkileşimlerden oluşur. Dolayısıyla bu faktörleri kullanmak mümkündür.

6.1.1. Teknik Faktörler

Teknik açıdan birbiri ile ilişkili olan ve en önemli olan faktörler:

- Teknolojideki modernlik ve kalite
- İşçiliğin makinelere olan bağımlılık oranı
- Kurum tarafından saplanan hizmet ve ürünün tipi
- Örgüt tarafından talep edilen ile örgüte sunulan arasındaki ilişki
- Malzemelerin üretilmesi ve teslim edilmesi sırasındaki hizmet kalitesi
- Diğer faktörler

6.1.2. İnsan ile İlişkili Faktörler

En önemlileri şunlardır:

- Yaş ve cinsiyet.
- Bireysel işçinin eğitim düzeyi
- Nitelikli işçi ile çalışılan iş arasındaki uyumluluk düzeyi
- Teşvikler ve ödül sistemi
- Gayri organizasyon ile işçiler arasındaki ilişkinin kalitesi
- Diğer faktörler

6.1.3. Kontrol Edilemeyen Faktörler

Bu faktörler, sosyal, ekonomik, kültürel, teknolojik, politik ve yasal olabilir. Yani organizasyonların dışında kalan bütün nedenler, bunlar ne olursa olsun, kontrol edilemeyen faktörler kategorisine girer.

7. KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ ÜZERİNE UYGULAMA

7.1. Bağımlı Değişkenler Arasındaki İlişkinin Analizi

7.1.1. Maddi Motivasyon ile Akademisyenlerin Öğretim Performansı Unsurları Arasındaki İlişkinin Analizi

Maddi motivasyon ile akademisyenlerin performansı arasındaki korelasyona ilişkin anketten elde edilen bilgiler tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Maddi Motivasyon ile Akademisyenlerin Öğretim Performansı Unsurları Arasındaki İlişkinin Analizi (Correlations)

		Ortalama A	Ortalama C	Ortalama D	Ortalama E	Ortalama F	Ortalama G
Ortalama A	Pearson Correlation	1	.489**	.434**	.507**	.429**	.478**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

A: Maddi motivasyon

C: Akademisyenlerin sınıf dışındaki aktiviteleri

D: Akademisyenin yaratıcı etkinliği

E: Akademisyenin kendini geliştirmesi

F: Akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması

G: Akademisyenin öğretim performansının etkinliği

Tablo 1'e göre, maddi motivasyon ile akademisyenlerin performans unsurları arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Maddi motivasyon iyileştirildikçe, öğretim elemanının performansı da iyileşmektedir.

Maddi motivasyon ve akademisyenlerin sınıf dışındaki aktiviteleri arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.489) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğunu göstermektedir.

Maddi motivasyon ve akademisyenin yaratıcı etkinliği arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.434) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğunu göstermektedir.

Maddi motivasyon ve akademisyenin kendini geliştirmesi arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.507) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğunu göstermektedir.

Maddi motivasyon ve akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.429) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğunu göstermektedir.

Maddi motivasyon ve akademisyenin öğretim performansının etkisi arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.478) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğunu göstermektedir.

7.1.2. Manevi Motivasyon ile Akademisyenlerin Öğretim Performansı Unsurları Arasındaki İlişkinin Analizi

Manevi motivasyon ile akademisyenlerin performansı arasındaki korelasyona ilişkin anketten elde edilen bilgiler tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Manevi Motivasyon ile Akademisyenlerin Öğretim Performansı Unsurları Arasındaki İlişkinin Analizi (Correlations)

		Ortalama B	Ortalama C	Ortalama D	Ortalama E	Ortalama F	Ortalama G
Ortalama B	Pearson Correlation	1	.516**	.648**	.681**	.561**	.615**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0	0
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B: Manevi motivasyon

C: Akademisyenlerin sınıf dışındaki aktiviteleri

D: Akademisyenin yaratıcı etkinliği

E: Akademisyenin kendini geliştirmesi

F: Akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması

G: Akademisyenin öğretim performansının etkinliği

Tablo 2'ye göre, manevi motivasyon ile akademisyenlerin performans unsurları arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Manevi motivasyon iyileştirildikçe, öğretim elemanının performansı da iyileşmektedir.

Manevi motivasyon ve öğretim elemanın sınıf dışındaki aktiviteleri arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.516) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğunu göstermektedir.

Manevi motivasyon ve akademisyenin yaratıcı etkinliği arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.648) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğunu göstermektedir.

Manevi motivasyon ve akademisyenin kendini geliştirmesi arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.681) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğu göstermektedir.

Manevi motivasyon ve akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.561) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğunu göstermektedir.

Manevi motivasyon ve akademisyenin öğretim performansının etkisi arasındaki korelasyon katsayısına (R = 0.615) baktığımızda, %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı bir doğru orantının olduğunu göstermektedir.

Yukarıdaki bilgilere göre; manevi motivasyon ve öğretim performansı arasındaki korelasyon katsayılarının, maddi motivasyon ve akademisyenlerin öğretim performansları arasındaki korelasyon katsayılarından daha büyük olduğunu görülmektedir.

7.2. Bağımsız Değişkenlerin (Maddi ve Manevi Motivasyon) Bağımlı Değişkenlere Olan Etkisinin Analizi

7.2.1. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Sınıf Dışı Aktivitelerine Etkisinin Analizi

Maddi motivasyonun akademisyenin sınıf dışı aktivitelerine etkisine ilişkin doğrusal regresyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

Tablo 3. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Sınıf Dışı Aktivitelerine Etkisinin Analizi(Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²	
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.838	.439		4.182	.000	
	Ortalama A	.652	.118	.489	5.542	.000	0.239

a. Dependent Variable: Ortalama C

Tablo 3'e göre, A (maddi motivasyon) ve C (akademisyenin sınıf dışı aktiviteleri) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$C = 1.838 + 0.652 A$$

A: Maddi motivasyon

C: Akademisyenlerin sınıf dışındaki aktiviteleri

Akademisyenlerin görüşlerine göre maddi motivasyonun 1 oranında artırılması (örneğin maaşların artırılması) akademisyenin sınıf dışı aktivitelerinin 0.652 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, maddi motivasyon ile akademisyenin sınıf dışı aktiviteleri arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

7.2.2. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Yaratıcı Etkinliğine Etkisinin Analizi

Maddi motivasyonun akademisyenin yaratıcı etkinliğine etkisine ilişkin doğrusal regrasyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

Tablo 4'e göre, A (maddi motivasyon) ve D (akademisyenin yaratıcı etkinliği) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$D = 2.379 + 0.539 A$$

A: Maddi motivasyon

D: Akademisyenin yaratıcı etkinliği

Tablo 4. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Yaratıcı Etkinliğine Etkisinin Analizi (Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.379	.422		5.639	.000	
Ortalama A	.539	.113	.434	4.774	.000	0.189

a. Dependent Variable: Ortalama D

Akademisyenlerin görüşlerine göre maddi motivasyon bir derece iyileştirilmesi, akademisyenin yaratıcı etkinliğinin 0.539 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, maddi motivasyon ile akademisyenin yaratıcı etkinliği arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

7.2.3. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Kendini Geliştirmesine Etkisinin Analizi

Maddi motivasyonun akademisyenin kendini geliştirmesine etkisine ilişkin doğrusal regrasyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

Tablo 5. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Kendini Geliştirmesine Etkisinin Analizi (Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.228	.387		5.755	.000	
Ortalama A	.603	.104	.507	5.818	.000	0.257

a. Dependent Variable: Ortalama E

Tablo 5'e göre, A (maddi motivasyon) ve E (akademisyenin kendini geliştirmesi) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$E = 2.228 + 0.603 A$$

A: Maddi motivasyon

E: Akademisyenin kendini geliştirmesi

Akademisyenlerin görüşlerine göre maddi motivasyonun 1 oranında artırılması (örneğin maaşların artırılması), akademisyenin kendini geliştirmesinin 0.603 oranında iyileşmesine neden olmaktadır.

Dolayısıyla, maddi motivasyon ile akademisyenin kendini geliştirmesi arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

7.2.4. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Kendisiyle Alakalı Öz Değerlendirme Yapmasına Etkisinin Analizi

Maddi motivasyonun akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapmasına etkisine ilişkin doğrusal regresyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

Tablo 6. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Kendisiyle Alakalı Öz Değerlendirme Yapmasına Etkisinin Analizi(Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.260	.450		5.021	.000	
Ortalama A	.567	.121	.429	4.704	.000	0.184

a. Dependent Variable: Ortalama F

Tablo 6 'ya göre, A (maddi motivasyon) ve F (akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$F = 2.260 + 0.567 A$$

A: Maddi motivasyon

F: Akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması

Akademisyenlerin görüşlerine göre maddi motivasyonun 1 oranında artırılması (örneğin maaşların artırılması), akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapmasının 0.567 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, maddi motivasyon ile akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

7.2.5. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Öğretim Performansının Etkisinin Analizi

Maddi motivasyonun akademisyenin öğretim performansına etkisine ilişkin doğrusal regresyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

Tablo 7. Maddi Motivasyonun, Akademisyenin Öğretim Performansının Etkisinin Analizi(Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.451	.350		7.011	.000	
Ortalama A	.504	.094	.478	5.381	.000	0.228

a. Dependent Variable: Ortalama G

Tablo 7'ye göre, A (maddi motivasyon) ve G (akademisyenin öğretim performansının etkisi) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$G = 2.451 + 0.504 A$$

A: Maddi motivasyon

G: Akademisyenin öğretim performansının etkinliği

Akademisyenlerin görüşlerine göre maddi motivasyonun 1 oranında artırılması (örneğin maaşların artırılması), akademisyenin öğretim performansının etkisinin 0.504 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, maddi motivasyon ile akademisyenin öğretim performansının etkisi arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

7.2.6. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Sınıf Dışı Aktivitelerine Etkisinin Analizi

Manevi motivasyonun akademisyenin sınıf dışı aktivitelerine etkisine ilişkin doğrusal regresyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

Tablo 8. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Sınıf Dışı Aktivitelerine Etkisinin Analizi (Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.729	.427		4.049	.000	
Ortalama B	.613	.103	.516	5.963	.000	0.266

a. Dependent Variable: Ortalama C

Tablo 8'e göre, B (manevi motivasyon) ve C (akademisyenin sınıf dışı aktiviteleri) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$C = 1.729 + 0.613 B$$

B: Manevi motivasyon

C: Akademisyenlerin sınıf dışındaki aktiviteleri

Akademisyenlerin görüşlerine göre manevi motivasyonun bir derece iyileştirilmesi, akademisyenin sınıf dışı aktivitelerinin 0.652 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, manevi motivasyon ile akademisyenin sınıf dışı aktiviteleri arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

7.2.7. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Yaratıcı Etkinliğine Etkisinin Analizi

Manevi motivasyonun akademisyenin yaratıcı etkinliğine etkisine ilişkin doğrusal regresyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

Tablo 9. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Yaratıcı Etkinliğine Etkisinin Analizi(Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.430	.353		4.050	.000	
Ortalama B	.716	.085	.648	8.419	.000	0.420

a. Dependent Variable: Ortalama D

Tablo 9'a göre, B (manevi motivasyon) ve D (akademisyenin yaratıcı etkinliği) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$D = 1.430 + 0.716 B$$

B: Manevi motivasyon

D: Akademisyenin yaratıcı etkinliği

Akademisyenlerin görüşlerine göre manevi motivasyonun bir derece iyileştirilmesi, akademisyenin yaratıcı etkinliğinin 0.539 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, manevi motivasyon ile akademisyenin yaratıcı etkinliği arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

7.2.8. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Kendini Geliştirmesine Etkisinin Analizi

Manevi motivasyonun akademisyenin kendini geliştirmesinin etkisine ilişkin doğrusal regresyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

Tablo 10. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Kendini Geliştirmesine Etkisinin Analizi(Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.492	.325		4.585	.000	
Ortalama B	.721	.078	.681	9.206	.000	0.464

a. Dependent Variable: Ortalama E

Tablo 10'a göre, B (manevi motivasyon) ve E (akademisyenin kendini geliştirmesi) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$E = 1.492 + 0.721 B$$

B: Manevi motivasyon

E: Akademisyenin kendini geliştirmesi

Akademisyenlerin görüşlerine göre manevi motivasyonun bir derece iyileştirilmesi, akademisyenin kendini geliştirmesinin 0.603 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, manevi motivasyon ile akademisyenin kendini geliştirmesi arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

7.2.9. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Kendisiyle Alakalı Öz Değerlendirme Yapmasına Etkisinin Analizi

Manevi motivasyonun akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapmasına etkisine ilişkin doğrusal regrasyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

Tablo 11'e göre, B (manevi motivasyon) ve F (akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$F = 1.645 + 0.660 B$$

B: Manevi motivasyon

F: Akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması

Tablo 11. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Kendisiyle Alakalı Öz Değerlendirme Yapmasına Etkisinin Analizi (Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R ²
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.645	.408		4.029	.000	
Ortalama B	.660	.098	.561	6.708	.000	0.315

a. Dependent Variable: Ortalama F

Akademisyenlerin görüşlerine göre manevi motivasyonun bir derece iyileştirilmesi, akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapmasının 0.567 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, manevi motivasyon ile akademisyenin kendisiyle alakalı öz değerlendirme yapması arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

7.2.10. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Öğretim Performansının Etkisinin Analizi

Manevi motivasyonun akademisyenin öğretim performansına etkisine ilişkin doğrusal regrasyon analiz sonuçları aşağıda verilmiştir:

Tablo 12. Manevi Motivasyonun, Akademisyenin Öğretim Performansının Etkisinin Analizi (Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	R ²
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.942	.311		6.250	.000	
Ortalama B	.577	.075	.615	7.713	.000	0.378

a. Dependent Variable: Ortalama G

Tablo 12'ye göre, B (manevi motivasyon) ve G (akademisyenin öğretim performansının etkisi) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$G = 1.942 + 0.577 B$$

B: Manevi motivasyon

G: Akademisyenin öğretim performansının etkinliği

Akademisyenlerin görüşlerine göre manevi motivasyonun bir derece iyileştirilmesi, akademisyenin öğretim performansının etkisinin 0.504 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla, manevi motivasyon ile akademisyenin öğretim performansının etkisi arasında bir etki vardır ve bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

7.3. Bağımsız Değişkenlerin (Maddi ve Manevi Motivasyon) Bağımlı Değişkenlere Olan Etkisinin Analizi

Maddi motivasyon ve manevi motivasyonun akademisyenin öğretim performansına etkisine ilişkin aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Tablo 13. Maddi Ve Manevi Motivasyonun Akademisyenin Öğretim Performansına Etkisinin Analizi (Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.480	.306		4.834	.000
1 Ortalama A	.136	.102	.129	1.330	.187
Ortalama B	.575	.091	.614	6.308	.000

a. Dependent Variable: MMM

Tablo 13'e göre, A (maddi motivasyon), B (manevi motivasyon) ve P (akademisyenlerin öğretim performansı) değişkenlerinin doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$P = 1.480 + 0.136 A + 0.575 B$$

A: Maddi motivasyon

B: Manevi motivasyon

P: Akademisyenlerin öğretim performansı

Akademisyenlerin görüşlerine göre maddi motivasyonun bir derece iyileştirilmesi, akademisyenlerin öğretim performansının 0.136 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla bu etki zayıf ve istatistik olarak anlamsızdır. Diğer yandan Akademisyenlerin görüşlerine göre manevi motivasyon bir derece iyileştirilmesi, akademisyenlerin öğretim performansının 0.575 oranında iyileşmesine neden olmaktadır. Bu etki %99 olasılıkla, istatistik olarak anlamlı, doğru orantılı manevi bir etkidir.

Yukarıdaki oranlar, manevi motivasyonun akademisyenin öğretim performansına olan etkisinin, maddi motivasyonun etkisinden daha büyük olduğunu göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma, maddi ve manevi motivasyonun akademisyenlerin performansına etkilerini araştırmıştır. Bu araştırmanın neticesinde, tek başına maddi motivasyonun akademisyenlerin öğretim performansına etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Manevi motivasyonun ise akademisyenlerin öğretim performansına etkisi daha yüksektir. Bu sonuç, tek başına manevi motivasyonun etkisinin maddi motivasyonun etkisinden daha yüksek olduğunu göstermektedir. Maddi ve manevi motivasyon bir arada analiz edildiğinde, maddi motivasyonun akademisyenlerin öğretim performansına etkisinin olmadığı, manevi motivasyonun etkisinin bulunduğu ortaya çıkmıştır. Bu çarpıcı sonuç, akademisyenlerden maddi veya manevi motivasyondan birisinin tercih edilmesi istendiğinde, manevi motivasyonun seçildiğini ortaya koymaktadır. Bu da, akademisyenler için maddi menfaatlerden çok örgütsel iklimin, işyeri huzurunun, terfi sisteminin vb. öncelikli olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Araştırmada, maaşın akademisyenin tüm ihtiyaçlarını karşılamadığı, akademisyenlerin aldığı maaşın yaptığı iş için yeterli olmadığıda saptanmıştır. Bununla birlikte, işteki terfi sisteminin ve maaş artırımının yeterli olmadığı ve akademisyenlerin çoğunluğunun idari görevlerde yer almak istemedikleri belirlenmiştir.

Çalışmada yapılan analizlerden elde edilen sonuçlara göre, öncelikle akademisyenlerin maddi motivasyonunun artırılması gerekmektedir. Ayrıca maddi açıdan desteklendiği takdirde de akademisyenler daha verimli bir şekilde çalışabilecektir. Bununla beraber, manevi motivasyonun sağlandığı durumda (daha çok çalışan ve kuruma daha fazla katkı sağlayan akademisyenlere esnek mesai sisteminin uygulanması, bilimsel katkı sağlayan akademisyenlerin kurum internet sitesinde duyurularak onure edilmesi vb.) akademisyenler işlerinde daha özverili olacak, akademisyenlerin etkinliği ve verimliliği artacaktır. Maddi ve manevi motivasyonun en üst dereceye ulaşılması için ise; akademisyenlerin maaşlarının onların ihtiyaçlarını karşılayacak ve onları her açıdan tatmin edecek şekilde düzenlenmesi, üniversitelerdeki terfi ve maaşlar için daha adaletli bir sistemin geliştirilmesi ve başarılı akademisyenlerin idari görevlerde yer almaları için teşvik edilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Avadalla, M. T. İ. (2011-2012). “İşçilerin İş Tatminini Gerçekleştirmesinde Motivasyonun Etkisi ve Rolü”, Danimarka'daki Arap Akademik Kurumu, Yüksek Lisans Fakültesi, İşletme ve İktisat Bölümü, Yüksek Lisans Tezi, Danimarka
- Elakş, A. Halil M. (2007). “Gazze'deki Filistin Bakanlıklarında İş Performansının Geliştirmesinde Motivasyon ve Ödül Sisteminin Etkisi”, İslami Üniversitesi, Ticaret Fakültesi, İşletme bölümü, Yüksek Lisans Tezi, Filistin, Gazze.
- Elammac, H. (2003). “Organizasyon Faktörlerinin, (Ulusal Muhafız) – Tıbbi Kral Abdulaziz İlindeki İşçilerin İş Performansı ile İlişkisi”, Arap Güvenlik Bilimleri Nayif Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Su'udi Arabistan, Riyad
- Elcirid, A. B. M. (2007). “Elcof Bölgesinin Emniyet Merkezindeki İşçilerin İş Tatminini Gerçekleştirmesinde Motivasyonun Rolü” Arap Güvenlik Bilimleri Nayif Üniversitesi, Yüksek Lisans Fakültesi, İşletme Bölümü, Yüksek Lisans Tezi, Suudi Arabistan.
- Elhaleybe, G. H. O. (2013). Ürdün'deki Kamu Sektörünün Kurumlarındaki İşçilerin Performansını Geliştirmesinde Motivasyonun Etkisi, Orta Doğu Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ürdün.
- Elharbi, A., (2003). “İdari Kontrolünün, Performansın Etkinliğiyle İlişkisi”, Arap Güvenlik Bilimleri Nayif Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Su'udi Arabistan, Riyad. Elnemyen, A. (2003). “İdari Kontrolün, Güvenlik Kurumlarındaki İş Performansı ile İlişkisi”, Arap Güvenlik Bilimleri Nayif Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Su'udi Arabistan, Riyad.

- Elticani, Y. M. E. “Mekke'deki Sanayi Sektöründeki Kurumların İşçilerinin İş Tatminini Gerçekleştirmesinde Motivasyonun Etkisi”, Yüksek Öğretim için Arabi İngilterali Akademi Kurumu.
- Feyruz, B. (2009-2010). “Küçük ve Orta Boylu Kurumlardaki İşçilerin Motivasyonunda İş Hayatındaki Yönetimin Rolü”, Farhat Abbas Üniversitesi, İktisadi Bilimler Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi, Cezayir, Stif.
- Genç, N. (1990). “Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin “Astların Motivasyonu” Açısından Değerlendirilmesi”, Atatürk Üniversitesi S.B.E. Doktora Tezi.
- İbiş, R. (2010). “Total Kalite Yönetiminin Uygulamasını, Bankadaki İdari Performansının Geliştirmesinde Rolü”, Halep Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Suriye, HalepKantar, H. (2010). İşletmede Motivasyon, 2. Baskı, Kumsaati Yayınları, İstanbul.
- Karaali, A. (2005). “Personelin Motivasyonu Üzerinde Lider Yöneticinin Rolü”, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı, Dönem Projesi, Ankara.
- Karyuti, M. E. (2004). Yönetim İlkeleri (Teorileri, Operasyonları, Görevleri), Vail Yayınevi, Amman, Ürdün. Kelli B. (2012). “A Study of Motivation: How to Get Your Employees Moving”, SPEA Honors Thesis Spring 2012, Indiana University.
- Salih, R. (2011). “İşçilerin Motivasyon Düzeylerine İdari Liderliğinin Yönteminin Etkisi”, Basra Üniversitesi, İktisad ve İdari Bilimler Fakültesi, Kalij İktisadçı Dergisi, 19.
- Selim, İ. (2006). “Organizasyon Kültürünün, İnsan Kaynaklarının Performansına Etkisi”, Muhammed Bu Dıyaf Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Cezayir, Elimsile.
- Semerci, A. (2005). “İş Motivasyonu ve Sonuçları Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nda Bir Uygulama”, Uzmanlık yeterlilik tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Jafari S. (2012). “Motivation, Its Types, and Its Impacts in Language Learning, School of Languages, Literacies and Translation University Sains Malaysia”, International Journal of Business and Social Science , Vol. 3 No. 24 [Special Issue – December 2012], Malaysia.
- Siprine, M. (2008). “İş Stresinin, Üniversite Hocalarının Performansına Etkisi”, Elhaj Elhıdır Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Cezayir.
- Ünlü, S., Eroğlu, E., Gökdağ, R. ve Ergüven, S. (2013). “İş ve Yaşamda Motivasyon”, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3022, Açıköğretim Fakültesi yayını No: 1974, Eskişehir.
- Yair R. (2011). “Motivating Public Sector Employees”, Hertie School of Governance – Working Papers, No. 60.