

Citation: Bahar, E. & Özbozkurt, O. B. (2020), Akademisyenlerin Mesleki Motivasyonun Düzeyinin Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi, BMIJ, (2020), 8(1): 575-598 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1427>

AKADEMİSYENLERİN MESLEKİ MOTİVASYON DÜZEYİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER BAĞLAMINDA İNCELENMESİ

Emel BAHAR¹

Onur Başar ÖZBOZKURT²

Received Date (Başvuru Tarihi): 16/02/2020

Accepted Date (Kabul Tarihi): 09/03/2020

Published Date (Yayın Tarihi): 25/03/2020

ÖZ

Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyi, bir binanın tamamını taşıyan sütunları kadar önemli birer kaynak olma niteliği taşımakta ve kurumlarının organizasyonel amaçlarının gerçekleştirilmesinde merkezi bir rol oynamaktadır. Bu çerçevede, bu çalışma, üniversitelerden beklenen eğitim-öğretim faaliyetlerine ek olarak, bilim üretilmesi, araştırma-geliştirme faaliyetlerinin yapılması ve topluma fayda sağlanması noktasında kilit rol üstlenen akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin tespit edilerek hem literatüre katkı sunulması hem de fayda merkezi olması arzu edilen üniversitelerdeki uygulamalara rehberlik edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyinin ölçülmesi noktasında 175 akademisyen üzerinde uygulanan anket sonucunda elde edilen veriler, "SPSS 26.0" programı vasıtasıyla analiz edilmiştir. Analiz sonucunda ise, akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyinin, yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan, akademisyen olarak çalışma süresi ve çalışma alanı etmenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği; akademisyenlerin çalışmakta olduğu kurum türü, bulunduğu üniversitede çalışma süresi ve çalışma birimine göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Akademik Motivasyon, Yükseköğretim Kurumları, Devlet ve Vakıf Üniversiteleri

JEL Kodları: L20, D23

EXAMINING THE LEVEL OF OCCUPATIONAL MOTIVATION OF ACADEMICIANS IN THE CONTEXT OF DEMOGRAPHIC VARIABLES

ABSTRACT

The level of occupational motivation of academic staff is a significant resource as the pillars of an entire building and play a central role in the fulfillment of the organizational goals of their institutions. In this frame, this study has been carried out within the purpose of being guided for the practices of universities as desired benefits center and contributed to the literature via determining the level of occupational motivation of academicians who have a crucial role in the point of being provided benefit, conducted the activities of research and development, and produced science in addition to the educational activities expected from universities. For this purpose, the data obtained from the questionnaire has been applied on 175 academicians have been analyzed via the "SPSS 26.0" program. As a result of the analysis, it has been identified that the level of occupational motivation of academicians does not differ statistically significant in terms of age, gender, marital status, title, years in the profession, and field of the study. On the other hand, it has been determined that the level of occupational motivation of academicians differs statistically significant in terms of types of institution employed, years of employment at the current institution, and academic units.

Keywords: Motivation, Academic Motivation, Higher Education Institutions, Public and Foundation Universities

JEL Codes: L20, D23

¹ Doç. Dr., Tarsus Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, ebahar@tarsus.edu.tr,

<https://orcid.org/0000-0001-6070-1835>

² Dr. Öğr. Üyesi, Tarsus Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, onurozbozkurt@tarsus.edu.tr,

<https://orcid.org/0000-0002-2325-2433>

1. GİRİŞ

Bir ulusun gelişimi, eğitim alt yapısına bağlı olmakta ve bir milletin kaydedeceği ilerleme, refah ve gelişim sürecinde akademisyenlerin rolü merkezi bir önem arz etmektedir. Farklı bir ifadeyle, bir toplumun kalkınması, akademik açıdan desteklenen akademisyenlerin varlığıyla daha da güçlenmekte ve hızlanmaktadır (Shaheen, Sajid ve Batool, 2013: 105). Bu açıdan, dünyanın neresinde olursa olsun, üniversitedeki her bir akademik personel, bir binanın tamamını taşıyan sütunları kadar önemli bir kaynak olma niteliği taşımaktadır. Yanı sıra, akademisyenlerin yükseköğretim kurumları içerisinde sahip olduğu önemden hareketle, kurumlarının organizasyonel amaçlarını gerçekleştirmesinde de hayati bir rol üstlendiği (Lourdes Machado, Soares, Brites, Ferreira ve Gouveia, 2011: 1715) ve üniversiteler için akademik kadronun kritik bir başarı faktörü olduğu açık bir şekilde görülmektedir.

Diğer taraftan, akademisyenler, öğrencilerinin entelektüel, kişisel ve sosyal gelişimlerinde de büyük bir role sahip olmaktadır. Bu anlamda, akademisyenlerin motivasyonlarının güçlü olması, üniversite öğrencilerinin de geleceğine olumlu yönde etki edebilecek; motivasyon düştüğünde ise öğrenciler de bu durumdan negatif yönde etkilenebilecektir (Shaheen vd., 2013: 105). Açık bir ifadeyle, uygun çalışma koşullarının var olmadığı ve güdülenme ortamının sağlanmadığı bir akademik ortamda, belirlenen amaçlara ulaşmakta güçlük yaşanabilecek ve uzun vadede, toplum, bu durumdan zarar görebilecektir (Sağlam, 2007: 53). Dolayısıyla, bu çalışmada, üniversitelerden beklenen eğitim-öğretim faaliyetlerine ek olarak, bilim üretilmesi, araştırma-geliştirme faaliyetlerinin yapılması ve topluma fayda sağlanması noktasında kilit rol üstlenen akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin tespit edilerek hem literatüre katkı sunulması hem de fayda merkezi olması arzu edilen üniversitelerdeki uygulamalara rehberlik edilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla, bu çalışma, Mersin ilinde bulunan bir devlet ve bir vakıf üniversitesinde çalışmakta olan 175 akademisyen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Organizasyonlar açısından motivasyon, organizasyonun ve bireylerin ihtiyaçlarının tatminle sonuçlanacak bir iş ortamı oluşturarak, bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi noktasında önem arz etmektedir (Genç, 2004: 234). Bu bağlamda, motivasyon kavramı, genel olarak bireyi bir davranışa iten, bu davranışın güç ve enerji düzeyini tayin eden, davranışlara belirli bir yön veren ve devamını sağlayan çeşitli iç ve dış sebepleri ve bunların işleyiş mekanizmalarını ifade etmektedir (Arık, 1996: 2). Benzer bir şekilde, Ünsar (2011: 3)'ün da belirttiği üzere motivasyon, davranışları başlatma, davranışların enerji ve güç seviyesini

belirleme, davranışlara yön tayin etme ve davranışların devamını sağlamayı içeren dört temel fonksiyonu içeren bir kavram olma niteliği taşımaktadır. Açık bir ifadeyle motivasyon, sonuç elde etmek amacıyla bireyi, maksatlı ve kararlı davranmaya iten güç olarak tanımlanabilmektedir.

Zeynel (2014: 15) motivasyon kavramını, bir işletme, organizasyon ya da kurumda çalışan iş görenin değerlendirilmesi olarak betimlemekle birlikte motivasyonun, iş yerinde çalışan bireyin belirli bir iş ya da görev amacına ya da maddi ve manevi ödüle ulaşmaya yönelik olarak gerçekleştirdiği davranış ve göstermiş olduğu çabaların yer aldığı psikolojik bir süreç olarak ön plana çıktığını vurgulamaktadır. Farklı bir ifadeyle, Heckhausen ve Heckhausen (2018: 1) motivasyonu, bireylerin, belirli bir amaç doğrultusundaki faaliyetlerini yansıtan psikolojik ve anlamlı bir davranış biçimi olarak açıklamaktadır.

Malik ve Danish (2010: 220)'e göre motivasyon, göze alınan eylem tercihlerinin ve duyguların tümü; bir hedefe ulaşmaya yönelik amaçlı davranışlar, amaca dönük davranışları güçlendiren, yön veren ve sürdüren bir güç; bir eyleme şevk, uyanış ve hareket kazandıran her şey olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca, Sansone ve Harackiewicz (2000: 17-44) motivasyonun; organizasyonların, onları ilgilendiren faaliyetlere katılma ve bu sayede kapasitelerini öğrenme, geliştirme ve dışa vurma eğilimini ifade eden içsel motivasyon ve bireyin, para, ödül, itibar gibi dışsal faktörler aracılığıyla motive olmasını kapsayan dışsal motivasyon olmak üzere iki şekilde ele alınabileceğini ifade etmektedir.

Diğer taraftan, bu çalışmanın temelini oluşturan, bir ülkenin sahip olduğu nitelikli insan kaynağının oluşumunda merkezi önem taşıyarak yükseköğretim kurumları içerisinde görev yapan ve "üretim faktörleri" olarak betimlenen akademik personellerin motivasyonu da ayrı bir önemle ön plana çıkmakta (Kuchava ve Buchashvili, 2016: 92) ve etkin bir performans açısından kilit rol oynadığı görülmektedir (Buberwa, 2015: 219). Farklı bir ifadeyle, üniversiteler, öğrencilerine kaliteli bir öğrenim deneyimi sağlama gayreti içerisinde olmaktadır. Akademisyenler, bu öğrenme deneyiminin sağlanmasında, yüksek öğretim kurumları ile öğrenciler arasındaki önemli bir unsuru ifade etmekte, mesleki motivasyonları ise bu deneyimin kalitesini belirlemede öncü bir rol oynamaktadır (Lourdes Machado vd., 2011: 1715). Bu bağlamda, akademik motivasyon, üniversite üyelerinin akademik sorumluluklarını yerine getirme konusunda algılanan ve aktif olarak gösterilen çaba ve bireyin yetenekleri, hedefleri ve belirli bir aktiviteyi sergilemek için gereken duygusal tepkiler hakkındaki inancını temsil etmektedir (Blašková, Majchrzak-Lepczyk, Hriníková ve Blaško, 2019: 5935-5936).

Zhang (2014: 1), akademisyenlerin mesleki motivasyonunun, çalışma koşulları, ödüllendirme, terfi ve yönetim politikaları gibi unsurlara göre değişkenlik gösterdiğini ifade etmektedir. Benzer bir şekilde Shaheen vd. (2013: 105), akademisyenlerin motivasyonunun; sınıf ortamı, maddi teşvik, ödüller ve idari politikalar gibi hususlardan etkilendiğini ve motive olmuş bir akademisyenin, kuruma yüksek düzeyde bağlı olması, sıkı çalışması ve özverili davranmasıyla, öğrencilere bir rol model olacağını varsaymaktadır.

Zlate ve Cucui (2015: 473) ise akademisyenlerin mesleki motivasyonunda finansal ödüllerin yanı sıra, aynı etkiye sahip birtakım finansal olmayan faktörlerin de bulunduğu ve bireylerin çalıştığı yükseköğretim kurumuna karşı ilgi duyması, kurumdan saygı görmesi ve çalıştığı diğer akademisyenlerle iyi ilişkiler kurması gibi bileşenlerin motivasyonu artırıcı etkiye sahip olduğuna dikkat çekmektedir. Nitekim, bu çalışma için de akademisyenlerin mesleki motivasyonuna ilişkin Shaheen vd., (2013), Zhang (2014), Zlate ve Cucui (2015) ve Blašková vd. (2019)'nin tanımlamaları temel alınmıştır.

Akademisyenlerin mesleki açıdan motive olmaları özellikle, araştırma faaliyetlerinde uygun alt yapının oluşturulması ile kurumlarının imajına hem ulusal hem de uluslararası düzeyde katkı sağlayabilmektedir. Bu yaklaşımın benimsenmesiyle, üniversite öğrencilerinin de bilgi birikimi yüksek bir şekilde mezun olmasına fırsat tanınmaktadır (Rowley, 1996: 11; Capelleras, 2005: 147; Cheng, 2016: 67). Aksi takdirde, akademisyenlerin mesleki motivasyonu azaldığında ise, akademik performanslarında düşüş meydana gelebilecek ve bu durum, gerek üniversite öğrencilerinin kaydedecekleri performans ve gelişim, gerekse mezunlarının kalitesini de olumsuz yönde etkileyebilecek ve üniversitenin kurumsal itibarı da yine olumsuz olarak etkilenebilecektir (Alfagira, Bin Zumrah, Mond Noor ve Rahman, 2017: 845).

Bu çerçevede, Demir ve Akbaba (2018: 1273-1277)'nin bir devlet üniversitesinde 396 akademisyenin katılımıyla gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyinin cinsiyet, çalışılan birim, çalışma süresi ve unvana göre farklılık göstermediği sonucu ortaya çıkmıştır. Yalçın ve Kılıç (2018: 128)'in bir devlet üniversitesinde 153 akademisyen üzerinde gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, akademisyenlerin mesleki motivasyon ile alt boyutlar olan maddi motivasyon ve manevi motivasyon düzeylerinin cinsiyet, unvan, çalışma süresi ve çalışılan birim açısından anlamlı farklılık içermediği tespit edilmiştir. Tüm bu hususlar doğrultusunda, devlet ve vakıf üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyine ilişkin önceden belirlenmiş hipotezlere aşağıda yer verilmiştir:

H₀₋₁: Akademisyenlerin mesleki motivasyonu yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₀₋₂: Akademisyenlerin mesleki motivasyonu cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₀₋₃: Akademisyenlerin mesleki motivasyonu medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₀₋₄: Akademisyenlerin mesleki motivasyonu kurum türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₀₋₅: Akademisyenlerin mesleki motivasyonu unvana göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₀₋₆: Akademisyenlerin mesleki motivasyonu akademisyen olarak çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₀₋₇: Akademisyenlerin mesleki motivasyonu bulunduğu üniversitede çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₀₋₈: Akademisyenlerin mesleki motivasyonu çalışma alanına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₀₋₉: Akademisyenlerin mesleki motivasyonu çalışma birimine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3. METODOLOJİ

3.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın gerçekleştirildiği süreçte, araştırmanın yapıldığı devlet üniversitesinde 89 akademisyen görev yapmakla birlikte yeni kurulmuş olması sebebiyle³ akademik ve fiziki altyapısını güçlendirmeye hızla devam etmektedir. Araştırmanın gerçekleştirildiği vakıf üniversitesinde ise 180 akademisyen görev yapmaktadır. Bu bağlamda, araştırma evreninin tamamına ulaşılmaya çalışılmakla birlikte, 76'sı devlet üniversitesi, 99'u vakıf üniversitesinden olmak üzere toplamda 175 akademisyen araştırmaya katılım sağlamıştır.

3.2. Ölçek

Akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon düzeyinin ölçülmesi noktasında Zeynel ve Çarıkçı (2015: 146-147) tarafından akademisyenlik mesleğine özgü olarak tasarlanmış, mesleğin tüm yönlerini kapsayan; 50 maddeden ve “Mesleki Özellikler, Yönetim Politikaları ve Uygulamaları, İş Yerinde İlişkiler, Öğrenci ve İş Yerinde Fiziksel Koşullar” olmak üzere

³Araştırmanın gerçekleştirildiği devlet üniversitesi, 18 Mayıs 2018 tarihli ve 30425 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 7141 sayılı “Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile kurulmuştur. Ancak üniversitenin temelleri, 1992 yılında kurulmuş olan farklı bir devlet üniversitesine dayanmaktadır. Bu kanunla, farklı bir üniversiteye bağlı olan akademik birimlerin bağlantıları değiştirilerek araştırmanın gerçekleştirildiği üniversiteye bağlanmıştır.

beş alt boyuttan oluşan “Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Ölçeği”nden faydalanılmıştır. Bu kapsamda, ölçekte yer alan maddelerin her birinde 5’li likert tipi (1= Mesleki motivasyonum çok düşük, 2= Mesleki motivasyonum düşük, 3= Mesleki motivasyonum orta düzeyde, 4= Mesleki motivasyonum yüksek, 5= Mesleki motivasyonum çok yüksek) kullanılmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışma, 2019-2020 Eğitim-Öğretim Yılı, Güz Dönemi’nde yüz yüze anket tekniği uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Anketlerin uygulanması için gerekli izinler alınarak, üniversitede çalışan akademisyenlerle görüşülmüş ve konuyla ilgili kendilerine bilgi verilmiştir. Bu bağlamda elde edilen veriler, “SPSS 26.0” nicel analiz programı vasıtasıyla analiz edilmiştir. Buradan hareketle, ölçeğin ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi suretiyle Cronbach Alpha Analizi; geçerlilik düzeyinin test edilmesi noktasında ise Faktör Analizi gerçekleştirilmiş ve ölçeğin KMO örneklem yeterlilik düzeyi hesaplanmıştır. İlgili ölçeğin demografik değişkenlere göre anlamlılığın ve bağımsız iki grup arasındaki aritmetik ortalama durumlarına göre farklılığın incelenmesi için Independent Samples T Test (Bağımsız Gruplar T Testi), verilerin normal dağılıma uyup uymadığını test etmek suretiyle Skewness ve Kurtosis değerleri incelenmiş ve One Sample Kolmogorov-Smirnov Testi gerçekleştirilmiştir. Varyansların homojenliğinin tespit edilmesi adına Levene Testi, üç veya daha fazla grup arasında belirli bir değişkene dayalı olarak farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla One-Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans) Analizi’nden faydalanılmış; gruplar arası anlamlılığın sınanması için ise Tukey Post Hoc Testi kullanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Ölçeğe İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeğin ve alt boyutlarının güvenilirlik ve geçerlik düzeyleri, KMO örneklem yeterlilik düzeyi ve faktör analizi sonuçlarına Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeğin Güvenirlik Geçerliği

Ölçek/Boyutlar	Cronbach Alpha	KMO	Bartlett Küresellik	
			Chi-Square	df
Mesleki Motivasyon	,974		7893,786	1225
Mesleki Özellikler	,882	,930	p<0,001	
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	,914			
İş Yerinde İlişkiler	,860			
Öğrenci	,811			
İş Yerinde Fiziksel Koşullar	,860			

Araştırma kapsamında faydalanılmış olan Mesleki Motivasyon Ölçeği'nin Cronbach Alpha katsayısının ,974 olduğu görülmüş ve ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu; ölçeğin mesleki özellikler alt boyutunun ,882, yönetim politikaları ve uygulamaları alt boyutunun ,914, iş yerinde ilişkiler alt boyutunun ,860, öğrenci alt boyutunun ,811 ve iş yerinde fiziksel koşullar alt boyutunun ise ,860 olduğu görülmüştür. Ayrıca, ölçeğin KMO değerinin ,930 olduğu ve verilerin, analiz için uygun olduğu tespit edilmiştir. Bartlett Küresellik Testi sonucuna göre gerçekleştirilen faktör analizinin anlamlı olduğu sonucu ortaya çıkmıştır ($p < 0,001$).

Bununla birlikte, verilerin normal dağılıma uygunluğu açısından hesaplanan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelendiğinde, mesleki motivasyon ölçeğinin (skewness=-,615; kurtosis=-,031) ve ilgili alt boyutlar olan mesleki özellikler (skewness=-,883; kurtosis=,736), yönetim politikaları ve uygulamaları (skewness=-,648; kurtosis=-,194), iş yerinde ilişkiler (skewness=-,752; kurtosis=-,032), öğrenci (skewness=-,577; kurtosis=-,273) ve iş yerinde fiziksel koşulların (skewness=-,368; kurtosis=-,776) normallik şartını sağladığı görülmektedir. Sonraki aşama olan Kolmogorov Smirnov Testi sonuçları bağlamında akademisyenlerin mesleki motivasyon ($p = ,300$, $p > 0,05$) ile ilgili alt boyutlar olan mesleki özellikler ($p = ,073$, $p > 0,05$), yönetim politikaları ve uygulamaları ($p = ,059$, $p > 0,05$), iş yerinde ilişkiler ($p = ,274$, $p > 0,05$), öğrenci ($p = ,121$, $p > 0,05$) ve iş yerinde fiziksel koşulların ($p = ,095$, $p > 0,05$) 0,05 değerinden büyük olması sebebiyle, verilerin normal dağılıma uygunluk gösterdiği söylenebilmektedir.

Bu hususlar doğrultusunda, akademisyenlerin mesleki motivasyonuna ilişkin ölçeğin (Zeynel ve Çarıkçı, 2015: 126) alt boyutlarından mesleki özellikler, içsel motivasyon, başarı, terfi, bireysel gelişim, statü, saygı görme ve değerli hissetme durumunu; yönetim politikaları ve uygulamaları, yöneticilerin tavrı, görev tanımlarının belirginliği, yönetimin başka bir kurumda görevlendirilmeye desteğini; iş yerinde ilişkiler, kurum içi ilişkilerde güven duygusu, başkalarına yardım etme fırsatı, ekip çalışması ve akademik dayanışma geleneğini; öğrenci alt boyutu, öğrencilerin başarısı, öğrencilerin derse ilgisi ile öğrencilerle iletişimi ve iş yerinde fiziksel koşullar alt boyutu ise, kişisel ofise sahiplik, araştırma fonları desteği ve bilimsel ortamın varlığını ifade etmektedir.

4.2. Demografik Bulgular

Çalışmaya dâhil olan katılımcıların demografik değişkenleri incelendiğinde, akademisyenlerin 107 (%61,1)'sinin 25-35, 33 (%18,9)'ünün 36-45 ve 35 (%20,0)'inin 46 yaş ve üzeri bireylerden oluştuğu; 107 (%61,1)'sinin kadın, 68 (%38,9)'inin erkek; 83 (%47,4)'ünün evli, 92 (%52,6)'sinin bekâr katılımcılardan oluştuğu görülmüştür.

Akademisyenlerin 76 (%43,4)'sının devlet, 99 (%56,6)'unun vakıf üniversitesinde istihdam ettiği; 30 (%17,1)'unun Araştırma Görevlisi, 102 (%58,3)'sinin Öğretim Görevlisi, 43 (%24,6)'ünün Öğretim Üyesi (Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr.) olduğu ve 97 (%55,4)'sinin 1-5 yıl, 41 (%23,4)'inin 6-15 yıl, 37 (%21,2)'sinin 16 yıl ve üzeri akademisyen olarak çalışma deneyimine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, bulunduğu üniversitede katılımcıların 47 (%26,9)'sinin 1 yıldan az, 56 (%32,0)'sının 1-5 yıl, 38 (%21,7)'inin 6-15 yıl, 34 (%19,4)'ünün 16 yıl ve üzeri akademisyen olarak görev aldığı; 37 (%21,1)'sinin Fen Bilimleri, 106 (%60,6)'sının Sosyal Bilimler, 32 (%18,3)'sinin Eğitim Bilimleri alanında ve 53 (%30,3)'ünün Meslek Yüksekokulu (MYO), 90 (%51,4)'inin fakülte ve 32 (%18,3)'sinin diğer birimlerde çalıştığı görülmüştür. Bu bağlamda, katılımcıların demografik değişkenlerine ilişkin veriler, Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde (%)
Yaş	25-35	107	61,1
	36-45	33	18,9
	46 yaş ve üzeri	35	20,0
	Toplam	175	100,0
Cinsiyet	Kadın	107	61,1
	Erkek	68	38,9
	Toplam	175	100,0
Medeni Durum	Evli	83	47,4
	Bekâr	92	52,6
	Toplam	175	100,0
Kurum	Devlet	76	43,4
	Vakıf	99	56,6
	Toplam	175	100,0
Unvan	Ar. Gör.	30	17,1
	Öğr. Gör.	102	58,3
	Öğr. Üyesi	43	24,6
	Toplam	175	100,0
Akademisyen Olarak Çalışma Süreniz	1-5 yıl	97	55,4
	6-15 yıl	41	23,4
	16 yıl ve üzeri	37	21,2
	Toplam	175	100,0
Bulunduğu Üniversitede Çalışma Süresi	1 yıldan az	47	26,9
	1-5 yıl	56	32,0
	6-15 yıl	38	21,7
	16 yıl ve üzeri	34	19,4
	Toplam	175	100,0
Çalışma Alanı	Fen Bilimleri	37	21,1
	Sosyal Bilimler	106	60,6
	Eğitim Bilimleri	32	18,3
	Toplam	175	100,0
Çalışılan Birim	MYO	53	30,3
	Fakülte	90	51,4
	Diğer	32	18,3
	Toplam	175	100,0

4.1. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Bu çalışmada, akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyinin yaş etmenine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespitinden grup varyanslarının homojenliğini incelemek suretiyle gerçekleştirilen Levene Testi sonucuna Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. Yaş Etmenine Göre Homojenlik Testi Tablosu

Ölçek/ Boyutlar	Levene Testi	df1	df2	p
Mesleki Motivasyon	,824	2	172	,441
Mesleki Özellikler	,981	2	172	,377
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	1,946	2	172	,146
İş Yerinde İlişkiler	1,750	2	172	,177
Öğrenci	,739	2	172	,479
İş Yerinde Fiziksel Koşullar	1,427	2	172	,243

Tablo 3'te elde edilen mesleki motivasyon ($p=,441$, $p>0,05$) ile ilgili alt boyutlar olan mesleki özellikler ($p=,377$, $p>0,05$), yönetim politikaları ve uygulamaları ($p=,146$, $p>0,05$), iş yerinde ilişkiler ($p=,177$, $p>0,05$), öğrenci ($p=,479$, $p>0,05$) ve iş yerinde fiziksel koşullar ($p=,243$, $p>0,05$) boyutlarının 0,05 değerinden büyük olması sebebiyle bu test verilerinin, istatistik açısından homojen olduğu söylenebilmektedir. Bu doğrultuda, akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyinin yaş etmenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 4'te ifade edilmiştir.

Tablo 4. Yaş Etmenine Göre Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeyi

Ölçek/ Boyutlar	Yaş Etmeni	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p
Mesleki Motivasyon	Gruplar arası	3,250	1,625	2,984	,053
	Gruplar içi	93,675	,545		
	Toplam	96,925			
Mesleki Özellikler	Gruplar arası	1,829	,915	1,915	,150
	Gruplar içi	82,152	,478		
	Toplam	83,981			
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	Gruplar arası	3,176	1,588	1,357	,260
	Gruplar içi	201,276	1,170		
	Toplam	204,452			
İş Yerinde İlişkiler	Gruplar arası	2,806	1,403	1,692	,187
	Gruplar içi	142,613	,829		
	Toplam	145,419			
Öğrenci	Gruplar arası	1,557	,779	1,402	,249
	Gruplar içi	95,502	,555		
	Toplam	97,059			
İş Yerinde Fiziksel Koşullar	Gruplar arası	9,022	4,511	3,834	,024
	Gruplar içi	202,397	1,177		
	Toplam	211,419			

Çalışma kapsamında, akademisyenlerin mesleki motivasyon ($F=2,984$; $p=,053$, $p>0,05$) ve mesleki motivasyonun alt boyutları olan mesleki özellikler ($F=1,915$; $p=,150$, $p>0,05$), yönetim politikaları ve uygulamaları ($F=1,357$; $p=,260$, $p>0,05$), iş yerinde ilişkiler ($F=1,692$; $p=,187$, $p>0,05$) ve öğrenci ($F=1,402$; $p=,249$, $p>0,05$) boyutlarının yaş etmenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği, iş yerinde fiziksel koşullar ($F=3,834$; $p=,024$, $p<0,05$) boyutunda ise anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Böylece, H_{0-1} hipotezi kısmen kabul edilmiş ve iş yerinde fiziksel koşullar boyutunda hangi yaş grubunun daha anlamlı olduğunu incelemek suretiyle gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 5'te ifade edilmiştir.

Tablo 5. Yaş Etmenine Göre Anlamlı Grupların İncelenmesi

Boyut	Yaş Grupları	\bar{X}	Fark
İş Yerinde Fiziksel Koşullar	25-35 (1)	3,0833	3>1,2
	36-45 (2)	3,3014	
	46 yaş ve üzeri (3)	3,7786	

Tablo 5'ten hareketle, 46 yaş ve üzeri akademisyenlerin iş yerinde fiziksel koşullar düzeyinin ($\bar{X}=3,7786$), 25-35 yaş ($\bar{X}=3,0833$) ve 36-45 yaş aralığındaki ($\bar{X}=3,3014$) akademisyenlere kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yanı sıra, araştırmaya dâhil olan katılımcıların mesleki motivasyon düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık içerip içermediğini incelemek suretiyle gerçekleştirilmiş olan analiz sonuçlarına Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. Cinsiyet Etmenine Göre Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeyi

Ölçek/ Boyutlar	Cinsiyet Etmeni	\bar{X}	Ss	F	t	p
Mesleki Motivasyon	Kadın	3,7568	,70886	,832	1,402	,363
	Erkek	3,5950	,79713		1,366	
Mesleki Özellikler	Kadın	4,1121	,65245	,840	1,826	,361
	Erkek	3,9167	,74582		1,773	
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	Kadın	3,6565	1,0407	,455	,690	,501
	Erkek	3,5404	1,1530		,674	
İş Yerinde İlişkiler	Kadın	4,0491	,85605	,934	1,519	,335
	Erkek	3,8346	,99120		1,470	
Öğrenci	Kadın	3,9322	,66016	4,621	2,399	,033
	Erkek	3,6581	,84410		2,273	
İş Yerinde Fiziksel Koşullar	Kadın	3,3925	1,0590	1,373	,553	,243
	Erkek	3,2978	1,1728		,541	

Gerçekleştirilen bu çalışmada akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık içermediği görülmüştür ($F=,832$ $p=,363$, $p>0,05$). Benzer bir şekilde, mesleki motivasyonun alt boyutları olan mesleki özellikler ($F=,840$; $p=,361$, $p>0,05$), yönetim politikaları ve uygulamaları ($F=,455$; $p=,501$, $p>0,05$), iş

yerinde ilişkiler ($F=,934$; $p=,335$, $p>0,05$) ve iş yerinde fiziksel koşullar ($F=1,373$; $p=,243$, $p>0,05$) alt boyutlarında da anlamlı bir farklılığın var olmadığı; öğrenci alt boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunduğu ($F=4,621$ $p=,033$, $p<0,05$) ve kadın bireylerin ($\bar{X}=3,9322$) öğrenci alt boyutuna ilişkin motivasyon düzeyinin erkek bireylere ($\bar{X}=3,6581$) kıyasla daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Böylece, H_{0-2} hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Diğer taraftan, araştırmaya dâhil olan katılımcıların mesleki motivasyon düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık içerip içermediğini incelemek suretiyle gerçekleştirilmiş olan analiz bulgularına Tablo 7’de yer verilmiştir.

Tablo 7. Medeni Durum Etmenine Göre Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeyi

Ölçek/ Boyutlar	Medeni Durum	\bar{X}	Ss	F	t	p
Mesleki Motivasyon	Evli	3,7446	,70992	,600	,852	,440
	Bekâr	3,6483	,77880		,856	
Mesleki Özellikler	Evli	4,0964	,62896	2,355	1,089	,127
	Bekâr	3,9819	,74840		1,099	
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	Evli	3,6717	,99918	2,927	,697	,089
	Bekâr	3,5571	1,1579		,703	
İş Yerinde İlişkiler	Evli	3,9036	,93853	,304	-,853	,582
	Bekâr	4,0217	,89308		-,851	
Öğrenci	Evli	3,8404	,76067	,090	,246	,764
	Bekâr	3,8125	,73812		,247	
İş Yerinde Fiziksel Koşullar	Evli	3,3645	1,0376	1,516	,099	,220
	Bekâr	3,3478	1,1631		,100	

Tablo 7’den hareketle, araştırmaya dâhil olan akademisyenlerin mesleki motivasyon ($F=,600$; $p=,440$, $p>0,05$) ile ilgili alt boyutlar olan mesleki özellikler ($F=2,355$; $p=,127$, $p>0,05$), yönetim politikaları ve uygulamaları ($F=2,927$; $p=,089$, $p>0,05$), iş yerinde ilişkiler ($F=,304$; $p=,582$, $p>0,05$), öğrenci ($F=,090$; $p=,764$, $p>0,05$) ve iş yerinde fiziksel koşullar ($F=1,516$; $p=,220$, $p>0,05$) boyutlarının medeni duruma göre farklılık göstermediği görülmüştür. Bu bağlamda, H_{0-3} hipotezi kabul edilmiştir. Yanı sıra, katılımcıların mesleki motivasyon düzeylerinin çalışılmakta olan kurum türüne göre gerçekleştirilen analiz sonuçları, Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Kurum Türüne Göre Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeyi

Ölçek/ Boyutlar	Kurum Etmeni	\bar{X}	Ss	F	t	p
Mesleki Motivasyon	Devlet	3,8339	,62737	5,403	2,198	,021
	Vakıf	3,5865	,81299		2,273	
Mesleki Özellikler	Devlet	4,1535	,56422	6,772	1,974	,010
	Vakıf	3,9461	,77100		2,054	
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	Devlet	4,0066	,79579	7,718	4,447	,000
	Vakıf	3,3081	1,1779		4,672	
İş Yerinde İlişkiler	Devlet	4,0658	,87595	,181	1,271	,671
	Vakıf	3,8889	,93965		1,283	
Öğrenci	Devlet	3,6645	,72750	,357	-2,541	,551
	Vakıf	3,9495	,74143		-2,548	
İş Yerinde Fiziksel Koşullar	Devlet	3,3289	1,0810	,655	-2,281	,420
	Vakıf	3,7363	1,1233		,282	

Akademisyenlerin, mesleki motivasyon ($F=5,403$; $p=,021$, $p<0,05$) düzeyinin, çalıştığı kurum türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucu ortaya çıkmış olup, devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyinin ($\bar{X}=3,8339$), vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlere ($\bar{X}=3,5865$) kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Benzer olarak, mesleki özellikler alt boyutunun, kurum türüne göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ($F=6,772$; $p=,010$, $p<0,05$) ve devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin mesleki özellikler alt boyutuna ilişkin motivasyon düzeyinin ($\bar{X}=4,1535$), vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlere ($\bar{X}=3,9461$) kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, yönetim politikaları ve uygulamaları alt boyutunun da kurum türüne göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği ($F=7,718$; $p=,000$, $p<0,05$) ve devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin yönetim politikaları ve uygulamaları alt boyutuna ilişkin motivasyon düzeyinin ($\bar{X}=4,0066$), vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlere ($\bar{X}=3,3081$) kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak, iş yerinde ilişkiler ($F=,181$; $p=,671$, $p>0,05$), öğrenci ($F=,357$; $p=,551$, $p>0,05$) ve iş yerinde fiziksel koşullar ($F=,655$; $p=,420$, $p>0,05$) boyutlarının akademisyenlerin çalıştığı kuruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda, H_{0-4} hipotezi kısmen reddedilmiştir. Diğer taraftan, araştırmaya dâhil olan katılımcıların mesleki motivasyon düzeylerinin unvan etmenine göre tespiti noktasında grup varyanslarının homojenliğini incelemek amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucuna Tablo 9’da yer verilmiştir.

Tablo 9. Unvan Etmenine Göre Homojenlik Testi Tablosu

Ölçek/ Boyutlar	Levene Testi	df1	df2	p
Mesleki Motivasyon	1,866	2	172	,158
Mesleki Özellikler	1,943	2	172	,146
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	2,779	2	172	,134
İş Yerinde İlişkiler	,755	2	172	,471
Öğrenci	1,420	2	172	,244
İş Yerinde Fiziksel Koşullar	2,456	2	172	,125

Tablo 9’da elde edilen mesleki motivasyon ($p=,158$, $p>0,05$) ile ilgili alt boyutlar olan mesleki özellikler ($p=,146$, $p>0,05$), yönetim politikaları ve uygulamaları ($p=,134$, $p>0,05$), iş yerinde ilişkiler ($p=,471$, $p>0,05$), öğrenci ($p=,244$, $p>0,05$) ve iş yerinde fiziksel koşullar ($p=,125$, $p>0,05$) boyutlarının 0,05 değerinden büyük olması sebebiyle bu test verilerinin, istatistik açısından homojen olduğu söylenebilmektedir. Bu bağlamda, akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyinin unvan etmenine göre anlamlı bir farklılık içerip içermediğini incelemek suretiyle gerçekleştirilmiş olan analiz sonuçları, Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 10. Unvan Etmenine Göre Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeyi

Ölçek/ Boyutlar	Unvan	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p
Mesleki Motivasyon	Gruplar arası	1,341	,671	1,207	,302
	Gruplar içi	95,584	,556		
	Toplam	96,925			
Mesleki Özellikler	Gruplar arası	1,263	,631	1,313	,272
	Gruplar içi	82,718	,481		
	Toplam	83,981			
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	Gruplar arası	6,374	3,187	2,768	,066
	Gruplar içi	198,078	1,152		
	Toplam	204,452			
İş Yerinde İlişkiler	Gruplar arası	,309	,155	,183	,833
	Gruplar içi	145,110	,844		
	Toplam	145,419			
Öğrenci	Gruplar arası	2,419	1,210	2,198	,114
	Gruplar içi	94,640	,550		
	Toplam	97,059			
İş Yerinde Fiziksel Koşullar	Gruplar arası	,731	,365	,298	,742
	Gruplar içi	210,688	1,225		
	Toplam	211,419			

Araştırma kapsamında, katılımcıların mesleki motivasyon ($F=1,207$; $p=,302$, $p>0,05$) ve ilgili alt boyutlar olan mesleki özellikler ($F=1,313$; $p=,272$, $p>0,05$), yönetim politikaları ve uygulamaları ($F=2,768$; $p=,066$, $p>0,05$), iş yerinde ilişkiler ($F=,183$; $p=,833$, $p>0,05$), öğrenci ($F=2,198$; $p=,114$, $p>0,05$) ve iş yerinde fiziksel koşullar ($F=,298$; $p=,742$, $p>0,05$) boyutlarının unvana göre herhangi bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu açıdan, H_0 -5 hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca, araştırmaya dâhil olan katılımcıların mesleki motivasyon düzeylerinin

akademisyen olarak çalışma sürelerine göre incelenmesi suretiyle grup varyanslarının homojenliğini tespit etmek için gerçekleştirilen analiz sonucuna Tablo 11’de yer verilmiştir.

Tablo 11. Akademisyen Olarak Çalışma Süresine Göre Homojenlik Testi Tablosu

Ölçek/ Boyutlar	Levene Testi	df1	df2	p
Mesleki Motivasyon	1,088	2	172	,339
Mesleki Özellikler	,443	2	172	,643
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	2,247	2	172	,109
İş Yerinde İlişkiler	,941	2	172	,392
Öğrenci	,381	2	172	,684
İş Yerinde Fiziksel Koşullar	,554	2	172	,576

Mesleki motivasyon ($p=,339$, $p>0,05$) ile ilgili alt boyutlar olan mesleki özellikler ($p=,643$, $p>0,05$), yönetim politikaları ve uygulamaları ($p=,109$, $p>0,05$), iş yerinde ilişkiler ($p=,392$, $p>0,05$), öğrenci ($p=,684$, $p>0,05$) ve iş yerinde fiziksel koşullar ($p=,576$, $p>0,05$) boyutlarının 0,05 değerinden büyük olması sebebiyle bu test verilerinin, istatistik açısından homojen olduğu kabul edilmektedir. Bu doğrultuda, akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyinin akademisyen olarak çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık içerip içermediğini incelemek suretiyle gerçekleştirilmiş olan analiz sonuçları, Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12. Akademisyen Olarak Çalışma Süresine Göre Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeyi

Ölçek/ Boyutlar	Akademisyen Olarak Çalışma Süresi	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p
Mesleki Motivasyon	Gruplar arası	2,256	1,128	2,050	,132
	Gruplar içi	94,669	,550		
	Toplam	96,925			
Mesleki Özellikler	Gruplar arası	1,724	,862	1,803	,168
	Gruplar içi	82,256	,478		
	Toplam	83,981			
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	Gruplar arası	1,873	,937	,795	,453
	Gruplar içi	202,579	1,178		
	Toplam	204,452			
İş Yerinde İlişkiler	Gruplar arası	2,814	1,407	1,697	,186
	Gruplar içi	142,605	,829		
	Toplam	145,419			
Öğrenci	Gruplar arası	3,230	1,615	2,961	,054
	Gruplar içi	93,829	,546		
	Toplam	97,059			
İş Yerinde Fiziksel Koşullar	Gruplar arası	7,845	3,922	3,314	,039
	Gruplar içi	203,574	1,184		
	Toplam	211,419			

Tablo 12’de görüldüğü üzere, akademisyenlerin mesleki motivasyon ($F=2,050$; $p=,132$, $p>0,05$) ile ilgili alt boyutlar olan mesleki özellikler ($F=1,803$; $p=,168$, $p>0,05$), yönetim politikaları ve uygulamaları ($F=,795$; $p=,453$, $p>0,05$), iş yerinde ilişkiler ($F=1,697$; $p=,186$,

$p>0,05$) ve öğrenci ($F=2,961$; $p=,054$, $p>0,05$) boyutlarının, katılımcıların akademisyen olarak çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Ancak, iş yerinde fiziksel koşullar ($F=3,314$; $p=,039$, $p<0,05$) boyutuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Böylece, H_{0-6} hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Bu kapsamda, iş yerinde fiziksel koşullar boyutunun hangi grupta daha anlamlı olduğunu incelemek suretiyle gerçekleştirilen analiz sonuçları, Tablo 13'te ifade edilmiştir.

Tablo 13. Akademisyen Olarak Çalışma Süresine Göre Anlamlı Grupların İncelenmesi

Boyut	Yaş Grupları	\bar{X}	Fark
İş Yerinde Fiziksel Koşullar	1-5 yıl (1)	3,2195	3>2
	6-15 yıl (2)	3,2577	
	16 yıl ve üzeri (3)	3,7635	

Buradan hareketle, 16 yıl ve üzeri akademisyen olarak çalışan katılımcıların iş yerinde fiziksel koşullar düzeyinin ($\bar{X}=3,7635$), 6-15 yıl akademisyen olarak çalışan katılımcılara ($\bar{X}=3,2577$) kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yanı sıra, araştırmaya dâhil olan katılımcıların mesleki motivasyon düzeylerinin, buldukları üniversitede çalışma süresine göre incelenmesi suretiyle grup varyanslarının homojenliğini tespit etmek için gerçekleştirilen analiz sonucuna Tablo 14'te yer verilmiştir.

Tablo 14. Bulunduğu Üniversitede Çalışma Süresine Göre Homojenlik Testi Tablosu

Ölçek/ Boyutlar	Levene Testi	df1	df2	p
Mesleki Motivasyon	,981	2	172	,377
Mesleki Özellikler	1,128	2	172	,424
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	,578	2	172	,589
İş Yerinde İlişkiler	2,094	2	172	,107
Öğrenci	,235	2	172	,872
İş Yerinde Fiziksel Koşullar	1,443	2	172	,232

Mesleki motivasyon ($p=,377$, $p>0,05$) ile ilgili alt boyutlar olan mesleki özellikler ($p=,424$, $p>0,05$), yönetim politikaları ve uygulamaları ($p=,589$, $p>0,05$), iş yerinde ilişkiler ($p=,107$, $p>0,05$), öğrenci ($p=,872$, $p>0,05$) ve iş yerinde fiziksel koşullar ($p=,232$, $p>0,05$) boyutlarının 0,05 değerinden büyük olması sebebiyle bu test verilerinin, istatistik açısından homojen olduğu görülmektedir. Bu açıdan, akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyinin bulunduğu üniversitede çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık içerip içermediğini incelemek suretiyle gerçekleştirilmiş olan analiz bulguları, Tablo 15'te ifade edilmiştir.

Tablo 15. Bulunduğu Üniversitede Çalışma Süresine Göre Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeyi

Ölçek/ Boyutlar	Bulunduğu Üniversitede Çalışma Süresi	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p
Mesleki Motivasyon	Gruplar arası	5,977	1,992	3,746	,012
	Gruplar içi	90,948	,532		
	Toplam	96,925			
Mesleki Özellikler	Gruplar arası	6,271	2,090	4,599	,004
	Gruplar içi	77,710	,454		
	Toplam	83,981			
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	Gruplar arası	23,158	7,719	7,281	,000
	Gruplar içi	181,294	1,060		
	Toplam	204,452			
İş Yerinde İlişkiler	Gruplar arası	12,326	4,109	5,279	,002
	Gruplar içi	133,094	,778		
	Toplam	145,420			
Öğrenci	Gruplar arası	,287	,096	,169	,917
	Gruplar içi	96,772	,566		
	Toplam	97,059			
İş Yerinde Fiziksel Koşullar	Gruplar arası	3,435	1,145	,941	,422
	Gruplar içi	207,985	1,216		
	Toplam	211,420			

Akademisyenlerin, mesleki motivasyon ($F=3,746$; $p=,012$, $p<0,05$) ve ilgili alt boyutlar olan mesleki özellikler ($F=4,599$; $p=,004$, $p<0,05$), yönetim politikaları ve uygulamaları ($F=7,281$; $p=,000$, $p<0,05$) ve iş yerinde ilişkiler ($F=5,279$; $p=,002$, $p<0,05$) alt boyutlarının akademisyenlerin bulunduğu üniversitede çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ancak, öğrenci ($F=,169$; $p=,917$, $p>0,05$) ve iş yerinde fiziksel koşullar ($F=,941$; $p=,422$, $p>0,05$) boyutlarının akademisyenlerin bulunduğu üniversitede çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Bu bağlamda, $H_{0.7}$ hipotezi kısmen reddedilmiştir. Anlamlı grupları tespit etmek suretiyle gerçekleştirilen analiz sonucuna ise Tablo 16'da yer verilmiştir.

Tablo 16. Bulunduğu Üniversitede Çalışma Süresine Göre Anlamlı Grupların İncelenmesi

Ölçek/ Boyutlar	Yaş Grupları	\bar{X}	Fark
Mesleki Motivasyon	1 yıldan az (1)	3,9523	1>3
	1-5 yıl (2)	3,6636	
	6-15 yıl (3)	3,4232	
	16 yıl ve üzeri (4)	3,6894	
Mesleki Özellikler	1 yıldan az (1)	4,3168	1>3
	1-5 yıl (2)	3,9921	
	6-15 yıl (3)	3,7836	
	16 yıl ve üzeri (4)	4,0033	
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	1 yıldan az (1)	4,1436	1>2,3
	1-5 yıl (2)	3,4732	
	6-15 yıl (3)	3,1316	
	16 yıl ve üzeri (4)	3,6397	
İş Yerinde İlişkiler	1 yıldan az (1)	4,3404	1>2,3
	1-5 yıl (2)	3,9018	
	6-15 yıl (3)	3,5855	
	16 yıl ve üzeri (4)	3,9779	

Bulunduğu üniversitede 1 yıldan az çalışan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyinin ($\bar{X}=3,9523$), 6-15 yıl çalışma süresine sahip akademisyenlere göre ($\bar{X}=3,4232$) daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer olarak, bulunduğu üniversitede 1 yıldan az çalışan katılımcıların mesleki özellikler alt boyutuna ilişkin motivasyon düzeyinin ($\bar{X}=4,3168$), 6-15 yıl ($\bar{X}=3,7836$) çalışma süresine sahip akademisyenlere kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ek olarak, bulunduğu üniversitede 1 yıldan az çalışan akademisyenlerin yönetim politikaları ve uygulamaları alt boyutuna ilişkin motivasyon düzeyi ($\bar{X}=4,1436$), 1-5 yıl ($\bar{X}=3,4732$) ve 6-15 yıl ($\bar{X}=3,1316$) çalışma süresine sahip akademisyenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca, 1 yıldan az çalışan akademisyenlerin iş yerinde ilişkiler alt boyutuna ilişkin motivasyon düzeyinin ($\bar{X}=4,3404$), 1-5 yıl ($\bar{X}=3,9018$) ve 6-15 yıl ($\bar{X}=3,5855$) çalışma süresine sahip akademisyenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Diğer taraftan, araştırmaya dâhil olan katılımcıların mesleki motivasyon düzeylerinin, çalışma alanına göre incelenmesi suretiyle grup varyanslarının homojenliğini tespit etmek için gerçekleştirilen analiz sonucuna Tablo 17’de yer verilmiştir.

Tablo 17. Çalışma Alanı Etmenine Göre Homojenlik Testi Tablosu

Ölçek/ Boyutlar	Levene Testi	df1	df2	p
Mesleki Motivasyon	2,553	2	172	,081
Mesleki Özellikler	1,180	2	172	,310
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	,084	2	172	,919
İş Yerinde İlişkiler	2,491	2	172	,086
Öğrenci	2,942	2	172	,055
İş Yerinde Fiziksel Koşullar	1,314	2	172	,271

Tablo 17’de görüldüğü üzere mesleki motivasyon ($p=,081$, $p>0,05$) ile ilgili alt boyutlar olan mesleki özellikler ($p=,310$, $p>0,05$), yönetim politikaları ve uygulamaları ($p=,919$,

$p>0,05$), iş yerinde ilişkiler ($p=,086$, $p>0,05$), öğrenci ($p=,055$, $p>0,05$) ve iş yerinde fiziksel koşullar ($p=,271$, $p>0,05$) boyutlarının $0,05$ değerinden büyük olması nedeniyle bu test verilerinin, istatistik açısından homojen olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyinin çalışma alanına göre anlamlı bir farklılık içerip içermediğini incelemek suretiyle gerçekleştirilmiş olan analiz sonuçlarına, Tablo 18’de yer verilmiştir.

Tablo 18. Çalışma Alanına Göre Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeyi

Ölçek/ Boyutlar	Çalışılan Alan	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p
Mesleki Motivasyon	Gruplar arası	,468	,234	,417	,660
	Gruplar içi	96,457	,561		
	Toplam	96,925			
Mesleki Özellikler	Gruplar arası	,665	,333	,686	,505
	Gruplar içi	83,316	,484		
	Toplam	83,981			
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	Gruplar arası	,430	,215	,181	,834
	Gruplar içi	204,022	1,186		
	Toplam	204,452			
İş Yerinde İlişkiler	Gruplar arası	,777	,389	,462	,631
	Gruplar içi	144,642	,841		
	Toplam	145,419			
Öğrenci	Gruplar arası	2,213	1,107	2,007	,138
	Gruplar içi	94,846	,551		
	Toplam	97,059			
İş Yerinde Fiziksel Koşullar	Gruplar arası	6,178	3,089	2,589	,078
	Gruplar içi	205,241	1,193		
	Toplam	211,419			

Buradan hareketle, akademisyenlerin mesleki motivasyon ($F=,417$; $p=,660$, $p>0,05$) ile ilgili alt boyutlar olan mesleki özellikler ($F=,686$; $p=,505$, $p>0,05$), yönetim politikaları ve uygulamaları ($F=,181$; $p=,834$, $p>0,05$), iş yerinde ilişkiler ($F=,462$; $p=,631$, $p>0,05$), öğrenci ($F=2,007$; $p=,138$, $p>0,05$) ve iş yerinde fiziksel koşullar ($F=2,589$; $p=,078$, $p>0,05$) boyutlarının katılımcıların genel olarak çalıştığı alana göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık içermediği görülmüştür. Bu çerçevede, $H_{0.8}$ hipotezi kabul edilmiştir. Son olarak, araştırmaya dâhil olan katılımcıların mesleki motivasyon düzeylerinin, çalıştığı birime göre incelenmesi suretiyle grup varyanslarının homojenliğini incelemek için gerçekleştirilen analiz sonucuna Tablo 19’da yer verilmiştir.

Tablo 19. Çalışma Birimi Etmenine Göre Homojenlik Testi Tablosu

Ölçek/ Boyutlar	Levene Testi	df1	df2	p
Mesleki Motivasyon	,611	2	172	,544
Mesleki Özellikler	1,602	2	172	,205
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	2,618	2	172	,076
İş Yerinde İlişkiler	,261	2	172	,771
Öğrenci	1,202	2	172	,303
İş Yerinde Fiziksel Koşullar	1,806	2	172	,167

Tablo 19 doğrultusunda, mesleki motivasyon ($p=,544$, $p>0,05$) ile ilgili alt boyutlar olan mesleki özellikler ($p=,205$, $p>0,05$), yönetim politikaları ve uygulamaları ($p=,076$, $p>0,05$), iş yerinde ilişkiler ($p=,771$, $p>0,05$), öğrenci ($p=,303$, $p>0,05$) ve iş yerinde fiziksel koşullar ($p=,167$, $p>0,05$) boyutlarının 0,05 değerinden büyük olması nedeniyle bu test verilerinin, istatistik açısından homojen olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyinin çalışma birimine göre anlamlı bir farklılık içerip içermediğini incelemek suretiyle gerçekleştirilmiş olan analiz sonuçları, Tablo 20’de ifade edilmiştir.

Tablo 20. Akademisyenlerin Çalıştığı Birime Göre Mesleki Motivasyon Düzeyi

Ölçek/ Boyutlar	Çalışılan Birim	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	p
Mesleki Motivasyon	Gruplar arası	7,832	3,916	7,560	,001
	Gruplar içi	89,093	,518		
	Toplam	96,925			
Mesleki Özellikler	Gruplar arası	6,240	3,120	6,904	,001
	Gruplar içi	77,740	,452		
	Toplam	83,981			
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	Gruplar arası	23,333	4,667	7,779	,000
	Gruplar içi	181,119	1,053		
	Toplam	204,452			
İş Yerinde İlişkiler	Gruplar arası	2,555	1,278	1,538	,218
	Gruplar içi	142,864	,831		
	Toplam	145,419			
Öğrenci	Gruplar arası	,401	,201	,357	,700
	Gruplar içi	96,658	,562		
	Toplam	97,059			
İş Yerinde Fiziksel Koşullar	Gruplar arası	3,352	1,676	1,386	,253
	Gruplar içi	208,067	1,210		
	Toplam	211,419			

Araştırma kapsamında katılımcıların mesleki motivasyon ($F=7,560$; $p=,001$, $p<0,05$) ile ilgili alt boyutlar olan mesleki özellikler ($F=6,904$; $p=,001$, $p<0,05$) ve yönetim politikaları ve uygulamaları ($F=7,779$; $p=,000$, $p<0,05$) boyutlarının çalışılan birime göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Ancak, iş yerinde ilişkiler ($F=1,538$; $p=,218$, $p>0,05$), öğrenci ($F=,357$; $p=,700$, $p>0,05$) ve iş yerinde fiziksel koşullar ($F=1,386$; $p=,253$, $p>0,05$) boyutlarının istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiş ve H_{0-9} hipotezi kısmen reddedilmiştir. Anlamlı grupları incelemek için gerçekleştirilen analiz sonucuna ise Tablo 21’de yer verilmiştir.

Tablo 21. Akademisyenlerin Çalıştığı Birime Göre Anlamli Grupların İncelenmesi

Ölçek/Boyutlar	Yaş Grupları	\bar{X}	Fark
Mesleki Motivasyon	MYO (1)	3,9196	1>2,3
	Fakülte (2)	3,7033	
	Diğer (3)	3,2938	
Mesleki Özellikler	MYO (1)	4,2432	1>2,3
	Fakülte (2)	4,0395	
	Diğer (3)	3,6840	
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	MYO (1)	3,9340	1>3
	Fakülte (2)	3,6833	
	Diğer (3)	2,8750	

Tablo 21 doğrultusunda, MYO’da çalışan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyinin ($\bar{X}=3,9196$), fakülte ($\bar{X}=3,7033$) ve diğer birimlerde ($\bar{X}=3,2938$) çalışan akademisyenlere kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Benzer bir şekilde, MYO’da çalışan akademisyenlerin mesleki özellikler alt boyutuna ilişkin motivasyon düzeyinin ($\bar{X}=4,2432$), fakülte ($\bar{X}=4,0395$) ve diğer birimlerde ($\bar{X}=3,6840$) çalışan akademisyenlere kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, MYO’da çalışan akademisyenlerin yönetim politikaları ve uygulamaları alt boyutuna ilişkin motivasyon düzeyi ($\bar{X}=3,9340$), diğer birimlerde ($\bar{X}=2,8750$) çalışan akademisyenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkelerin kaydedeceği gelişim ve kalkınma sürecinde en önemli yapı taşlarını niteleyen yükseköğretim kurumlarını ifade eden üniversitelerde görevini yapmakta olan akademisyenlerin motivasyon düzeyleri diğer birçok meslek alanında sahip olduğu önemden çok daha fazla bir öneme haiz olmaktadır. Bu açıdan, dünyanın her neresinde olursa olsun, üniversitedeki her bir akademik personelin akademik açıdan desteklenerek motivasyonunun sağlanması veya halihazırdaki motivasyon düzeyinin artırılması hem uluslar hem de kurumların organizasyonel etkililiği açısından hayati bir rolü üstlenmektedir.

Yükseköğretim kurumlarında kritik başarı unsuru olan motivasyon yönetimi, insan kaynakları girdisi ile beklenen potansiyel çıktının sağlanmasında önem arz etmektedir (Kuchava ve Buchashvili, 2016: 93). Bu açıdan, akademik personelin motivasyonunun çalışma koşulları, ödüllendirme, terfi ve yönetim politikaları gibi unsurlara göre değişkenlik gösterdiği, akademisyenlerin motivasyonunun; bireylerin çalıştığı kurumlarda diğer akademisyenlerle iyi ilişkiler kurması, maddi teşvik, ödüller ve idari politikalar ve fiziki altyapı (derslikler, faydalanılan ekipmanlar vb.) gibi hususlardan etkilendiğini ve motive olmuş bir akademisyenin, kuruma yüksek düzeyde bağlı olması, sıkı çalışması ve özverili davranmasıyla, öğrencilere bir rol model olacağına ve öğrencilerinin entelektüel, kişisel ve sosyal

gelişimlerinde de büyük büyük rol üstleneceğine birçok çalışmada dikkat çekilmiştir (Zhang, 2014: 1; Shaheen vd., 2013: 105; Zlate ve Cucui, 2015: 473).

Bu doğrultuda, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmada, akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyinin, yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan, akademisyen olarak çalışma süresi ve çalışma alanı etmenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, Yalçın ve Kılıç (2018: 128)'ın araştırma sonuçlarına benzer niteliktedir. Bu kapsamda, akademisyenlerin motivasyonunun bazı demografik değişkenlerin yanı sıra çalışma ortamı ve koşulları gibi dış unsurlardan da etkilenebileceği ve bireyin doğasında olduğu üzere akademisyenlerin de ihtiyaç ve beklentilerinde bireysel farklılıklar olabileceği, dolayısıyla bu durumun etkili bir şekilde değerlendirilerek motivasyonu sağlayacak bireysel uygulamalara başvurulmasının önem arz edeceği düşünülmektedir. Ek olarak, akademisyenlik mesleğine yönelik, yönetim politikaları ve uygulamalarının geliştirilmesi, akademisyenlerin iş yerinde içerisinde bulunduğu fiziksel koşulların sağlanmasının ve araştırma yapmak için akademisyenlere gerekli uygun alt yapının hazırlanarak iyileştirilmeler yapılmasının, akademisyenlerin motivasyonunu artırıcı düzeyde etki edeceği söylenebilmektedir. Ayrıca, bölümlerde dayanışma geleneğinin sürdürülebilir hale getirilerek iş birliği ve uyum içerisinde çalışılmasına özen gösterilmesi de mesleki motivasyon düzeyinin artışında önemli bir unsur olabilecektir. Yanı sıra, öğrencilerin derslere olan ilgisi ile kaydettikleri performans ve nitelikli öğrenci yetiştirmeye ilişkin algılamalar da mesleki motivasyon düzeyini etkileyebilecektir.

Diğer taraftan, bu çalışmada, akademisyenlerin çalışmakta olduğu kurum türü, bulunduğu üniversitede çalışma süresi ve çalışma birimine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kurum türü açısından değerlendirildiğinde, devlet üniversitesindeki sistematik yapı, maaş politikaları, ödüllendirme ve teşvik gibi motivasyon artırıcı hususların etkisinin, bu çalışma için de geçerli olabileceği ifade edilebilmektedir. Akademisyenlerin bulunduğu üniversitede çalışma süresi göz önünde bulundurulduğunda, mevcut kurumda işe yeni başlayan bireylerin, aynı kurumda daha uzun süre çalışma deneyimine sahip akademisyenlere göre akademik açıdan işlerinde daha motive olmasının sebebinin, işe yeni başlayan bir akademisyenin kuruma uyum sağlama noktasında daha istekli ve motivasyonunu yüksek tutma gayreti içerisinde olduğu söylenebilmektedir. Akademisyenlerin çalışmakta oldukları birim açısından değerlendirildiğinde, MYO akademisyenlerinin mesleki açıdan motivasyonunun daha yüksek olmasının, günümüzde ön lisans programlarının hedeflerinin artık daha üst seviyede olmasından hareketle, hedeflere ulaşma ve başarılı olabilme adına, ilgili

birimdeki akademisyenlerin motivasyonunu yüksek tutma yönünde daha çok gayret göstermesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Bununla birlikte, üniversitelerden, günümüzde temel olarak beklenen eğitim-öğretim faaliyetlerinin yanı sıra, bilim üretme, araştırma-geliştirme faaliyetlerinde bulunma ve topluma fayda sağlama noktasında akademisyenlere büyük bir görev düştüğü gerçeğinden hareketle, bu çalışma sonuçlarının, akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin yüksek tutulmasına ilişkin katkı sunarak fayda merkezi olması arzu edilen üniversitelere yol gösterici olacağı öngörülmektedir.

Araştırmanın kısıtları ele alındığında ise, verilerin toplanması sürecinde, mesleklerinin doğası gereği hem eğitim-öğretim hem de araştırma faaliyetleri gerçekleştiren ve projeler üreten akademisyenlerin yoğun bir şekilde çalışmaları sebebiyle ulaşılma güçlüğü yaşanmış ve bazı bireylere farklı zamanlarda tekrardan ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu açıdan, gelecekte gerçekleştirilmesi planlanan araştırmalarda, anket formlarının katılımcılara elektronik ortam üzerinden iletilmesi tavsiye edilmektedir.

Son olarak, devlet ve vakıf üniversitesinde görev yapmakta olan akademisyenlerin motivasyon düzeyine ilişkin karşılaştırılmalı analizlere odaklanan çalışmaların da gerçekleştirilmesi ve farklı illerde bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinde benzer araştırmaların diğer değişkenlerle ilişkisi de ele alınarak çalışmaların gerçekleştirilmesi araştırmacılara önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Alfagira, S.A. Bin Zumrah, A. R. Mond Noor, K. B., & Rahman, O. B. A. (2017). Investigating the Factors Influencing Academic Staff Performance: A Conceptual Approach. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 4(11), 842-848.

Arik, İ. A. (1996). Motivasyon ve Heyecana Giriş. Çantay Kitabevi.

Blašková, M., Majchrzak-Lepczyk, J., Hriníková, D., & Blaško, R. (2019). Sustainable Academic Motivation. *Sustainability*, 11(21), 5934-5957.

Buberwa, E. (2015). Role of Motivation on Academic Staff Performance in Tanzania Public Universities: Underpinning Intrinsic and Extrinsic Facets. *European Journal of Business and Management*, 7(36), 219-230.

Capelleras, J. L. (2005). Attitudes of academic staff towards their job and organisation: an empirical assessment. *Tertiary Education & Management*, 11(2), 147-166.

Cheng, M. (2016). Quality in higher education: Developing a virtue of professional practice. Springer.

Demir, S., & Akbaba, A. (2018). Akademisyenlerin Mesleki Motivasyonları ile İş Tatmini Arasındaki İlişki. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*. 15(1), 1256-1286.

Genç, N. (2004). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Heckhausen, J., & Heckhausen, H. (2018). Motivation and Action: Introduction and Overview. Motivation and Action. *Springer, Cham*. ISBN: 978-3-319-65094-4

Kuchava, M. M., & Buchashvili, G. (2016). Staff Motivation in Private and Public Higher Educational Institutions (Case of International Black Sea University, Sokhumi State University and Akaki Tsereteli State University). *Journal of Education & Social Policy*, 3(4), 92-100.

Lourdes Machado, M., Soares, V. M., Brites, R., Ferreira, J. B., & Gouveia, O. M. R. (2011). A Look to Academics Job Satisfaction and Motivation in Portuguese Higher Education Institutions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1715-1724.

Malik, E. M., Danish, Q. R. (2010). Impact of Motivation to Learn and Job Attitudes on Organizational Learning Culture in a Public Service Organization of Pakistan. *A Research Journal of South Asian Studies*. 25(2), 217-235.

Rowley, J. (1996). Motivation and academic staff in higher education. Quality assurance in education.

Sağlam, A. Ç. (2007). Akademisyenlerin İşe Güdülenmesinde Hijyen ve Güdüleme Faktörlerinin Önemi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 52-57

Sansone, C., & Harackiewicz, J. M. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Search for Optimal Motivation and Performance. Elsevier.

Shaheen, I., Sajid, M. A., & Batool, Q. (2013). Factors Affecting the Motivation of Academic Staff (a case study of University College Kotli, UAJ&K). *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1), 105-112.

Ünsar, S.A., (2011). Motivasyonun İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Akademik Bakış Dergisi*, 25, 1-15.

Yalçın, M. O., & Kılıç, H. (2018). Akademisyenlerin Öğretim Performansları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 122-135.

Zeynel, E. (2014). Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zeynel, E., & Çarıkçı, İ. H. (2015). Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 217-248.

Zhang, X. (2014). Factors that Motivate Academic Staff to Conduct Research and Influence Research Productivity in Chinese Project 211 Universities (Doctoral Dissertation, University of Canberra).

Zlate, S., & Cucui, G. (2015). Motivation and Performance in Higher Education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180(2), 462-476.