



**TÜRKİYE CUMHURİYETİ**  
**ANKARA ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



**ECZACILIK FAKÜLTELERİNDE GÖREV YAPAN**  
**AKADEMİSYENLERİN MESLEKİ MOTİVASYON ALGI**  
**DÜZEYLERİ: ANKARA İLİ ÖRNEĞİ**

**Gökçe COŞKUN ERDEM**

**ECZACILIK İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**  
**DOKTORA TEZİ**

**DANIŞMAN**  
**Prof. Dr. Gülbin ÖZÇELİKAY**

**ANKARA**  
**2024**

TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ECZACILIK FAKÜLTELERİNDE GÖREV YAPAN  
AKADEMİSYENLERİN MESLEKİ MOTİVASYON ALGI  
DÜZEYLERİ: ANKARA İLİ ÖRNEĞİ

Gökçe COŞKUN ERDEM

ECZACILIK İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI  
DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN  
Prof. Dr. Gülbin ÖZÇELİKAY

ANKARA

2024

## ETİK BEYAN

Ankara Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne, Doktora tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Eczacılık Fakültelerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Algı Düzeyleri: Ankara İli Örneği” başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan deneysel çalışma/araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı : Gökçe COŞKUN ERDEM

Tarih :

İmza :

## KABUL VE ONAY

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Eczacılık İşletmeciliği Anabilim Dalında

Gökçe Coşkun Erdem Tarafından Hazırlanan

“Eczacılık Fakültelerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Algı Düzeyleri: Ankara İli Örneği” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından DOKTORA TEZİ olarak OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU ile kabul/ret edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi:

Prof. Dr. Gülbin ÖZÇELİKAY

Ankara Üniversitesi

Jüri Başkanı

Prof. Dr. Raziye Tamay BAŞAĞAÇ GÜL

Ankara Üniversitesi

Üye

Prof. Dr. Özlem TEMİZ ARPACI

Ankara Üniversitesi

Üye

Doç. Dr. Bilge SÖZEN ŞAHNE

Hacettepe Üniversitesi

Üye

Dr. Öğrt. Üyesi Mehmet BARLAS UZUN

Sağlık Bilimleri Üniversitesi

Üye

Tez hakkında alınan jüri kararı Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

Prof. Dr. Fügen AKTAN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

## ÖZET

### **Eczacılık Fakültelerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Algı Düzeyleri: Ankara İli Örneği**

Bir ülkenin kurumları arasında en önemli dinamiklerden biri üniversitelerdir; çünkü üniversiteler, bir yandan kurum ve kuruluşlarda görev yapan beyin ve yönetim gücünü yetiştirmekte, diğer yandan da ülke kalkınmasına yönelik bilim ve projeler üretmektedir. Bir ülke için en önemli kurumlardan olan üniversitelere hayat verenler ise, akademisyenlerdir. Akademisyenler olmadan, hiçbir üniversite kurulamaz; kurulsu bile bilimsel olarak yaşatılamaz. Akademik dünyayı verimli hâle getiren en önemli olgu ise motivasyondur. Motivasyon olmadan, üniversitelere can veren akademisyenlerin verimli ve yeterli üretimler yapması söz konusu olamaz.

Mesleki motivasyonla ilgili olan tezimizin evrenini, 2020-2021 öğretim yılında Ankara ilindeki Eczacılık Fakültelerinde görev yapmakta olan 418 akademisyen oluşturmaktadır. Örneklemen belirlenmesi için oransız küme örnekleme tekniği kullanılmış ve evreni temsil edecek örneklem sayısı ise %95 güven düzeyi için en az 200 olarak hesaplanmıştır. Örneklem sayısının belirlenmesi için  $n=t^2 \cdot p \cdot q / d^2$  formülü kullanılmıştır (Balcı, 2015).

Bu çerçevede Ankara’da bulunan Ankara Üniversitesi, Ankara Medipol Üniversitesi, Başkent Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Lokman Hekim Vakıf Üniversitesi ve Sağlık Bilimleri Üniversitesi Eczacılık Fakülteleri’nde görev yapan 206 akademisyen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Çalışmada, Zeynel ve Çarıkçı (2017) tarafından geliştirilen “Mesleki Motivasyon Ölçeği” uygulanmıştır. Anket en olumsuzdan, en olumluya doğru 5’li likert tipi ölçek olup, Mesleki Motivasyon Ölçeği; Mesleki Özellikler (9 madde), Yönetim Politikaları ve Uygulamaları (4 madde), İşyerinde İlişkiler (4 madde), Öğrenci (4 madde) ve İşyerinde Fiziksel Koşullar (4 madde) olmak üzere beş alt boyut ve 25 maddeden oluşmaktadır. Likert tipi yanıt seçeneği olan ölçeğin maddeleri “1-mesleki motivasyonum çok düşük ve 5- mesleki motivasyonum çok yüksek” aralığındadır.

Araştırmada Eczacılık Fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerini ve mesleki motivasyon düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılması amacıyla betimsel ve kestirimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Bu çerçevede akademisyenlerin kişisel özelliklerini betimlemek için frekans ve yüzde, mesleki motivasyon düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Araştırmada dağılımın normalliğini test etmek için çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş ve bu değerlerin akademik unvan değişkeni dışında kabul edilebilir düzey olan +1 ile -1 aralığında olduğu görülmüştür.

Eczacılık Fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin cinsiyet, idari görev, yüksek lisans ve doktora danışmanlık görevi değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi için SPSS T testi kullanılmıştır. T testi, iki ortalama arasındaki farkın istatistiksel olarak manidarlığını test etmek için kullanılan bir teknik olup, T testinde sadece iki ortalama karşılaştırılabilir (Büyüköztürk vd., 2018).

Eczacılık Fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin mesleki kıdem, yaş, lisans ve lisansüstü programlarda verilen ders saati, danışmanlığı yapılan lisans öğrenci sayısı, son bir yılda yayımlanan ulusal ve uluslararası makale sayısı değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi için de SPSS ANOVA testi kullanılmıştır. ANOVA normal dağılımlı bir seride üç ve daha fazla bağımsız ortalama arasındaki farkın manidarlığının hesaplanmasında kullanılır. ANOVA testinde anlamlı düzeyde farklılık olması durumunda farklılığın kaynağının belirlemek için SPSS kullanılarak post hoc testlerinden Sidak testinden yararlanılmıştır. SPSS t ve ANOVA testlerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ortaya çıkan farklılığın etki derecesini belirlemede  $\eta^2$  (eta-squared) istatistiği kullanılmıştır.

ANOVA testinin varsayımı olan homojenlik (eşvaryanslılık) için SPSS Levene testi kullanılmıştır. Akademik unvan değişkenine ilişkin karşılaştırmada parametrik olmayan testlerden SPSS Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Yaptığımız çalışmada tüm boyutlarda, kıdemi yüksek ve yaşı fazla olan, son bir yılda ulusal ve uluslararası yayını iki ya da daha fazla olan, yüksek lisans ve doktora dersi veren, yüksek lisans ve doktora danışmanlığı bulunan ve ünvanı profesör olan akademisyenlerin mesleki motivasyonları diğer akademisyenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Mesleki özellikler boyutunda, erkek akademisyenlerin motivasyon düzeyleri, kadın akademisyenlere göre daha yüksektir.

**Anahtar Sözcükler:** İçsel ve dışsal motivasyon, mesleki motivasyon, motivasyon faktörleri, motivasyon kuramları



## SUMMARY

### **Perceptions of Professional Motivation Levels Among Academicians Serving in Pharmacy Faculties: The Example of Ankara Province**

One of the most important dynamics among a country's institutions is universities; Because universities, on the one hand, train the brain and management power working in institutions and organizations, and on the other hand, produce science and projects for the development of the country. Academicians are the ones who give life to universities, which are one of the most important institutions for a country. Without academics, no university can be established; Even if it is established, it cannot be maintained scientifically. The most important phenomenon that makes the academic world productive is motivation. Without motivation, it is impossible for academicians who give life to universities to produce productive and sufficient products.

The population of our thesis, which is about professional motivation, consists of 418 academics working at the Faculty of Pharmacy in Ankara in the 2020-2021 academic year. Disproportionate cluster sampling technique was used to determine the sample, and the number of samples to represent the universe was calculated as at least 200 for a 95% confidence level. The formula  $n = t^2 \cdot p \cdot q / d^2$  was used to determine the number of samples (Balci, 2015).

In this context, 206 academicians working at Ankara University, Ankara Medipol University, Başkent University, Gazi University, Hacettepe University, Lokman Hekim Vakıf University and Sağlık Bilimleri Faculty of Pharmacy in Ankara constitute the sample of the research.

In the study, the "Vocational Motivation Scale" developed by Zeynel and Çarıkçı (2017) was applied. The survey is a 5-point Likert type scale from the most negative to the most positive, Vocational Motivation Scale; It consists of five sub-dimensions and 25 items: Professional Characteristics (9 items), Management Policies and Practices (4 items), Workplace Relationships (4 items), Student (4 items) and Physical Conditions at Work (4 items). The items of the scale, which has a Likert-type response option, range from "1- My professional motivation is very low and 5- My professional motivation is very high."

In the study, descriptive and predictive statistics were used to compare the professional motivation levels of academicians working in Pharmacy Faculties according to various variables. In this context, frequency and percentage were used to describe the personal characteristics of academicians, and arithmetic mean and standard deviation values were used to determine their professional motivation levels. In the study, skewness and kurtosis coefficients were examined to test the normality of the distribution and these values were found to be between +1 and -1, which is an acceptable level, except for the academic title variable.

SPSS T test was used to determine whether the professional motivation levels of academicians working in Pharmacy Faculties differ according to gender, administrative duty, master's and doctoral consultancy duties. The t test is a technique used to test the statistical significance of the difference between two means, and only two means can be compared in the t test (Büyüköztürk et al., 2018).

SPSS ANOVA test was used to determine whether the professional motivation levels of academicians working in the Faculty of Pharmacy differ according to the variables of professional seniority, age, course hours given in undergraduate and graduate programs, the number of undergraduate students advised, and the number of national and international articles published in the last year. ANOVA is used to calculate the significance of the difference between three or more independent means in a normally distributed series. In case of a significant difference in the ANOVA test, the Sidak test, one of the post hoc tests, was used using SPSS to determine the source of the difference.  $\eta^2$  (eta-squared) statistic was used to determine the degree of effect of the statistically significant difference in SPSS T and F tests.

SPSS Levene test was used for homogeneity (homogeneity), which is the assumption of ANOVA test. SPSS Kruskal Wallis H test, one of the non-parametric tests, was used in the comparison regarding the academic title variable.

In our study, in all dimensions, the professional motivation of academics who have high seniority, who are older, who have published two or more national and international publications in the last year, who teach master's and doctoral courses, who have master's and doctoral consultancy, who have the title of professor, was found to be higher. In the professional characteristics dimension, male academicians' motivation levels are higher than female academics.

**Keywords:** Intrinsic and extrinsic motivation, motivation factors, motivation theories, professional motivation



# İÇİNDEKİLER

|                                                                                       |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Etik Beyan                                                                            | ii        |
| Kabul ve Onay                                                                         | iii       |
| Özet                                                                                  | iv        |
| Summary                                                                               | vi        |
| İçindekiler                                                                           | viii      |
| Önsöz                                                                                 | x         |
| Simgeler ve Kısaltmalar                                                               | xi        |
| Şekiller                                                                              | xii       |
| Çizelgeler                                                                            | xiii      |
| <b>1.GİRİŞ</b>                                                                        | <b>1</b>  |
| 1.1.Motivasyon Kavramı                                                                | 1         |
| 1.2. Motivasyonel İlişkiler                                                           | 5         |
| 1.2.1. Motivasyon ve İnsan                                                            | 6         |
| 1.2.2.Motivasyon ve Psikoloji                                                         | 6         |
| 1.2.3. Motivasyon ve Sosyoloji                                                        | 8         |
| 1.2.4. Motivasyon ve Kültür                                                           | 8         |
| 1.2.5. Motivasyon ve Üretim                                                           | 10        |
| 1.2.6. Motivasyon ve Etkileşim                                                        | 11        |
| 1.2.7. Motivasyon ve Tutum, Davranış                                                  | 12        |
| 1.2.8. Motivasyon ve İş Doyumu                                                        | 13        |
| 1.2.9. Motivasyon ve Hedef                                                            | 15        |
| 1.2.10. Motivasyon ve Başarı                                                          | 16        |
| 1.2.11. Motivasyon ve Ödül                                                            | 17        |
| 1.2.12. Motivasyon ve Öğrenme                                                         | 18        |
| 1.2.13. Motivasyon ve Performans                                                      | 20        |
| 1.2.14. Motivasyon ve Ücret                                                           | 21        |
| 1.2.15. Motivasyon ve Çalışanlar                                                      | 23        |
| 1.2.16. Motivasyon ve Yönetici                                                        | 26        |
| 1.2.17. Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi                                               | 30        |
| 1.3. Motivasyon Süreci                                                                | 30        |
| 1.4. Motivasyonsuzluk                                                                 | 33        |
| 1.5. Motivasyon Türleri                                                               | 35        |
| 1.5.1. İçsel Motivasyon                                                               | 35        |
| 1.5.2. Dışsal Motivasyon                                                              | 36        |
| 1.5.3. Dışsal Motivasyonun Davranış Biçimleri                                         | 37        |
| 1.5.4. İçsel ve Dışsal Motivasyon Farklılıkları                                       | 38        |
| 1.5.5. İçsel ve Dışsal Motivasyon İlişkileri                                          | 38        |
| 1.6. Motivasyon Kuramları                                                             | 40        |
| 1.6.1. Kapsam Kuramları                                                               | 41        |
| 1.6.1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı (Maslow's Hierarchy of Needs)     | 41        |
| 1.6.1.2. Alderfer'in Erg Kuramı (Alderfer's Existence, Relatedness, Growth Theory)    | 41        |
| 1.6.1.3. Herzberg'in İki Etkenli Çalışma Güdüsü Kuramı (Herzberg's Two-Factor Theory) | 42        |
| 1.6.1.4. McClelland'ın Üç Gereksinim Kuramı (McClelland's Three Needs Theory)         | 42        |
| 1.6.1.5. Oldham ve Hackman'ın İş Özellikleri Kuramı (Oldham's and Hackman's Theory)   | 43        |
| 1.6.2. Süreç Kuramları                                                                | 44        |
| 1.6.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı (Vroom's Expectancy Theory)                         | 44        |
| 1.6.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı (Equity Theory)                                      | 44        |
| 1.6.2.3. Locke'nin Amaç Kuramı (Locke's Goal Setting Theory)                          | 44        |
| 1.6.2.4. Skinner'in Davranış Şartlandırma Kuramı (Theory of Operant Conditioning)     | 45        |
| <b>2.GEREÇ VE YÖNTEM</b>                                                              | <b>48</b> |
| 2.1.Araştırmanın Modeli                                                               | 48        |

|                                                                                                                                  |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.2. Evren ve Örneklem                                                                                                           | 48  |
| 2.3. Verilerin Toplanması                                                                                                        | 50  |
| 2.4. Verilerin Analizi                                                                                                           | 50  |
| <b>3.BULGULAR</b>                                                                                                                | 52  |
| 3.1. Eczacılık Fakültelerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Motivasyon Düzeyinin Belirlenmesi                                     | 54  |
| 3.1.1. Eczacılık Fakültelerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Mesleki Motivasyonlarının Düzeylerinin Değerlendirme Kriterleri     | 54  |
| 3.1.2. Mesleki Motivasyonun Mesleki Özellikler Boyutuna İlişkin Madde Analizi                                                    | 55  |
| 3.1.3. Mesleki Motivasyonun İşyerinde İlişkiler Boyutuna İlişkin Madde Analizi                                                   | 56  |
| 3.1.4. Mesleki Motivasyonun Öğrenci Boyutuna İlişkin Madde Analizi                                                               | 57  |
| 3.1.5. Mesleki Motivasyonun Yönetim Politikaları ve Uygulamaları Boyutu Madde Analizi                                            | 58  |
| 3.1.6. Mesleki Motivasyonun İşyerinde Fiziksel Koşullar Boyutuna İlişkin Madde Analizi                                           | 58  |
| 3.2. Eczacılık Fakültelerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi | 59  |
| 3.2.1. Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması                                               | 59  |
| 3.2.2. Mesleki Motivasyon Düzeyinin İdari Görev Değişkenine Göre Karşılaştırılması                                               | 60  |
| 3.2.3. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Yüksek Lisans Danışmanlığı Değişkenine Göre Karşılaştırılması                                | 61  |
| 3.2.4. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Doktora Danışmanlığı Değişkenine Göre Karşılaştırılması                                      | 62  |
| 3.2.5. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması                                                     | 63  |
| 3.2.6. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması                                                       | 64  |
| 3.2.7. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Verilen Lisans Dersi Değişkenine Göre Karşılaştırılması                                      | 66  |
| 3.2.8. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Verilen Yüksek Lisans Dersi Değişkenine Göre Karşılaştırılması                               | 67  |
| 3.2.9. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Verilen Doktora Dersi Değişkenine Göre Karşılaştırılması                                     | 68  |
| 3.2.10. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Lisans Öğrenci Danışmanlığı Değişkenine Göre Karşılaştırılması                              | 69  |
| 3.2.11. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Son 1 Yıldaki Ulusal Yayın Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması                        | 71  |
| 3.2.12. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Son 1 Yıldaki Uluslararası Yayın Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması                  | 72  |
| 3.2.13. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Akademik Unvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması                                           | 74  |
| <b>4.TARTIŞMA</b>                                                                                                                | 76  |
| <b>5.SONUÇ VE ÖNERİLER</b>                                                                                                       | 87  |
| <b>KAYNAKLAR</b>                                                                                                                 | 93  |
| <b>EKLER</b>                                                                                                                     | 101 |
| Ek-1. Veri Toplama Aracı                                                                                                         | 101 |
| Ek-2. Aydınlatılmış Onam Formu                                                                                                   | 104 |
| Ek-3. Etik Kurul Kararı                                                                                                          | 105 |

## ÖNSÖZ

Bir ülkenin kalkınması ve gelişmesi için, o ülkenin kurum ve kuruluşlarıyla, bu kurum ve kuruluşlarda görev yapan bireylerin motivasyonları son derece önemlidir. Motivasyon kaynakları, bireylerin psikolojik yapılarını, dolayısıyla onların üretim ve verimlilik düzeylerini derinden etkileyebilmektedir. Gelişmiş ülkelerde, üretim ve verimliliği artırabilmek için, motivasyon teorilerinden hareketle çalışanların motive edilmelerine son derece önem verilmektedir. Ülkemizde, kurum ve kuruluşlarda çalışanların motivasyon düzeylerini tespit eden çalışma sayısı oldukça az olup, bu doktora tezi, eczacılık fakültesi akademisyenlerinin motivasyon düzeylerini tespit etmeye yönelik ilk çalışma olma özelliğini taşımaktadır.

Doktora eğitimimi ve tez çalışmamı geniş akademik birikimi, sonsuz ilgi ve desteğiyle her konuda beni destekleyen, yolumu aydınlatan çok kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Gülbin ÖZÇELİKAY'a en derin şükranlarımı sunarım. Diplomamı elinden aldığım ve eczacılık yeminimi yaptığım günün heyecanını ve çok kıymetli hocam Prof. Dr. Gülbin ÖZÇELİKAY'ın eczacılık yeminim sonrası motive edici konuşmasını asla unutmam, mesleki anlamda attığım her adımda önümü aydınlattığı bir gerçektir. Doktora eğitimim ve tez çalışmamda bilgi ve görüşleriyle sonsuz destek veren ve ufkumu genişleten çok kıymetli hocam Prof. Dr. Sevgi ŞAR'a sonsuz teşekkür ederim. Tez izleme komitemde yer alan, görüş ve önerileriyle tezimin geliştirilmesinde desteklerini esirgemeyen çok değerli hocalarım Prof. Dr. Raziye Tamay BAŞAĞAÇ GÜL'e, Doç. Dr. Bilge SÖZEN SAHNE'ye, Prof. Dr. Yahya ALTINKURT'a ve Arş. Gör. Muammer ÇALIKUŞU'na çok teşekkür ederim. Hayatımın her anında ilgi ve desteğini esirgemeyen, her zaman yanımda olan, kaç yaşına gelsem de sabırla, her zaman pozitif güzel enerjileriyle, bilgi ve birikimleriyle, dokunduğu yere güzellik saçan, yollarımı aydınlatan, bizi daima gururlandıran, çalışkanlıklarıyla bize daima örnek olan canım babama ve anneme; canım annem emekli Almanca öğretmeni S. Sibel COŞKUN'a ve canım babam Prof. Dr. Mustafa Volkan COŞKUN'a, her zaman yanımda olup güç, destek ve mutluluk veren, sevgi dolu ve mükemmel eş ve baba canım eşim Doç. Dr. Yusuf ERDEM'e, en iyi arkadaşlarım, benim akıllı bıdıklarım canım oğlum Uraz' ıma, canım kızım Ulya'ma, canım kardeşim Dr. Taha COŞKUN'a nasıl teşekkür edebilirim bilemiyorum, minnettarım.

## SİMGELER VE KISALTMALAR

|       |                                                                                |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------|
| AFA   | Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi                                       |
| AGFI  | Adjusted Goodness of Fit Index (Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi)              |
| ANOVA | Tek Yönlü Varyans Analizi                                                      |
| CFI   | Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)                           |
| DFA   | Doğrulayıcı Faktör Analizi                                                     |
| GFI   | Goodness of Fit Index (Uyum iyiliği indeksi)                                   |
| IFI   | Incremental Fit Index (Artırmalı Uyum İndeksi)                                 |
| İFKB  | İşyerinde Fiziksel Koşullar Boyutu                                             |
| İİB   | İşyerinde İlişkiler Boyutu                                                     |
| MÖB   | Mesleki Özellikler Boyutu                                                      |
| NFI   | Normed Fit Index (Normlaştırılmış uyum indeksi)                                |
| ÖB    | Öğrenci Boyutu                                                                 |
| RMR   | Root Mean Square Residuals (Hata Kareler Ortalamasının. Karekökü)              |
| RMSEA | Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık hataların ortalama karekökü) |
| YPvUB | Yönetim Politikaları ve Uygulamaları Boyutu                                    |

## ŞEKİLLER

|                                                                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Şekil 1.1.</b> Aşıkoglu'na göre motivasyon süreci                                                                                                             | 31 |
| <b>Şekil 1.2.</b> Ivancevich'e göre motivasyon süreci                                                                                                            | 32 |
| <b>Şekil 2.1.</b> Mesleki motivasyon ölçeğinin eczacılık fakültesi akademisyenlerine uygulanabilirliğini gösteren DFA ile elde edilen ölçüm modelinin yol şeması | 53 |



## ÇİZELGELER

|                                                                                                         |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Çizelge 2.1.</b> Örneklemi oluşturan akademisyenlerin demografik özellikleri                         | 49 |
| <b>Çizelge 3.1.</b> Mesleki motivasyon boyutları                                                        | 55 |
| <b>Çizelge 3.3.</b> İşyerinde ilişkiler boyutuna ilişkin bulgular                                       | 57 |
| <b>Çizelge 3.4.</b> Öğrenci boyutuna ilişkin bulgular                                                   | 57 |
| <b>Çizelge 3.5.</b> Yönetim politikaları ve uygulamaları boyutuna ilişkin bulgular                      | 58 |
| <b>Çizelge 3.6.</b> İşyerinde fiziksel koşullar boyutuna ilişkin bulgular                               | 59 |
| <b>Çizelge 3.7.</b> Cinsiyet değişkeniyle ilgili bulgular (T testi)                                     | 60 |
| <b>Çizelge 3.8.</b> İdari görev değişkeniyle ilgili bulgular (T testi)                                  | 61 |
| <b>Çizelge 3.9.</b> Yüksek lisans danışmanlığı değişkeniyle ilgili bulgular (T testi)                   | 62 |
| <b>Çizelge 3.10.</b> Doktora danışmanlığı değişkeniyle ilgili bulgular (T testi)                        | 63 |
| <b>Çizelge 3.11.</b> Kıdem değişkeniyle ilgili bulgular (ANOVA testi)                                   | 64 |
| <b>Çizelge 3.12.</b> Yaş değişkeniyle ilgili bulgular (ANOVA testi)                                     | 65 |
| <b>Çizelge 3.13.</b> Lisans dersi verme değişkeniyle ilgili bulgular (ANOVA testi)                      | 67 |
| <b>Çizelge 3.14.</b> Yüksek lisans dersi verme değişkeniyle ilgili bulgular (ANOVA testi)               | 68 |
| <b>Çizelge 3.15.</b> Doktora dersi verme değişkeniyle ilgili bulgular (ANOVA testi)                     | 69 |
| <b>Çizelge 3.16.</b> Lisans öğrenci danışmanlığı değişkeniyle ilgili bulgular (ANOVA testi)             | 70 |
| <b>Çizelge 3.17.</b> Son 1 yıldaki ulusal yayın sayısı değişkeniyle ilgili bulgular (ANOVA testi)       | 72 |
| <b>Çizelge 3.18.</b> Son 1 yıldaki uluslararası yayın sayısı değişkeniyle ilgili bulgular (ANOVA testi) | 73 |
| <b>Çizelge 3.19.</b> Akademik unvan değişkeniyle ilgili bulgular (Kruskall Wallis H testi)              | 75 |

# 1. GİRİŞ

Ülkelerin kalkınması, ekonomik, bilimsel, sosyal ve kültürel olarak ilerlemesi, o ülkenin kurum ve kuruluşlarının verimli üretimine bağlıdır. Kurum ve kuruluşların gelişmesi, o kurum ve kuruluşlarda çalışanların verimli üretimler yapması ile çok yakından hatta birebir ilişkilidir. Çalışan bireyler, aynı zamanda kurum kültürü oluşmasını sağlayan en önemli faktörlerdir. Kurum ve kuruluşların, dolayısıyla ülkelerin gelişmesi, bu kurumlarda çalışan bireylerin oluşturdukları olumlu, yapıcı ve üretici sosyal ve kültürel çevrelere bağlıdır.

Bir ülkenin kurumları arasında üniversiteler çok önemli bir yere sahiptir. Çünkü üniversiteler, ülkenin kurumlarına can veren, onları yaşatan ve geliştiren beyin gücünü yetiştirmekte, diğer yandan da ülke kalkınmasına bilimsel katkıda bulunmaktadır. Üniversiteleri yaşatanlar, ayakta tutanlar akademisyenlerdir. Akademisyenlerin motivasyonu ne kadar fazla olursa, bilimsel verimleri ve üretimleri de o kadar fazla olur.

Dolayısıyla bilimsel gelişmişlik düzeyinin yüksek olmasında, üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin motivasyonlarının sürekli olarak yüksek tutulması önemli bir faktördür. Bu sebeple, motivasyon konusuyla ilgili olarak, çok sayıda araştırma ve çalışma yaparak ve bu çalışmalardan ortaya çıkacak bilimsel, sosyal ve kültürel sonuçları değerlendirerek, elde edilen sonuçların akademik dünyaya katkıda bulunmasını sağlamak son derece gerekli ve önemlidir.

## 1.1. Motivasyon Kavramı

Verimlilik ve başarıya insan unsuruyla ulaşılabildiği bilinen bir gerçektir. Verimlilik ve başarının öznesi olan insanın, isteklendirme ve güdülenmeye ihtiyacı olduğu psikolojik, sosyolojik ve kültürel olarak bilinmektedir. Günümüzde üretim ve verimlilik için, fiziksel ve finansal kaynaklara ve bu kaynakları yöneten ve işleyen motive edilmiş bireylere ihtiyaç bulunmaktadır. Fiziksel ve finansal kaynakları kullanarak üretim yapan bireylerin, kurumlarını başarıya ulaştırabilmeleri bununla mümkündür.

Günümüzde ülkemizde önemi yeterince kavranamamış olan motivasyon, Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük'te (TDK) isteklendirme ve güdüleme anlamlarına gelmektedir. Motivasyon, bir veya daha fazla bireyi sürekli bir yönde doğru olarak hareket

etmeye teşvik etmek için yapılan çabaların toplamı (Ergül, 2005), çalışanları motive etme ve onları, işlerini etkili bir şekilde yerine getirdiklerinde kişisel ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayabilecekleri konusunda ikna etme süreci (Ölçer, 2005) şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan yola çıkıldığında, motivasyonun, gereken çaba ve enerjinin oluşturularak birey ve kurumları başarıya ulaştırmada son derece gerekli olduğu anlaşılmaktadır.

Genç'e (2017) göre, motivasyon; bir kişinin bir eylemde bulunmasını sağlama, bu eylemi yönlendirme ve devam ettirme, aynı zamanda bu eylemi gerçekleştirdiğinde özel bir memnuniyet duyma olmak üzere üç temel unsura dayanmaktadır. Birincisi, insanı bir davranışta bulunmaya isteklendirme, insanın çeşitli davranışlarını etkileyen unsurlar ve bu unsurları tetikleyen etmenlerle ilişkilidir. İkincisi, belirli bir gayeye yönelik davranışla ilişkilidir. Üçüncüsü ise, bu ilk ikisine bağlı olarak, kişinin davranışını devam ettirmesiyle ilgilidir. Akbaba ve Aktaş (2005), motivasyonun iki önemli niteliğinden söz etmektedirler. Bunlardan birincisi, motivasyonun kişiye özgü olmasıdır. Herhangi bir durum veya olay, bir kişiyi motive ederken aynı durum veya olay, başka bir kişiyi aynı şekilde motive etmeyebilir. İkinci olarak, motivasyonun, yalnızca kişinin davranışlarında gözlemlenebilir olmasıdır. (Akbaba ve Aktaş, 2005). Mitchel (1982) ise motivasyonun dört genel özelliğini şu şekilde açıklamaktadır:

1. Motivasyon geleneksel olarak bireysel bir olgudur. Her birey benzersizdir (Örneğin, farklı insanların farklı ihtiyaçları, beklentileri, değerleri, tutumları, pekiştirme geçmişleri ve hedefleri vardır). Başlıca motivasyon kuramlarının tümünde bu benzersizliğe vurgu yapılmaktadır
2. Motivasyon, genellikle yönelimsel olarak tanımlanır; yani motivasyonun, çalışanın kontrolü altında olduğu varsayılmaktadır. Motivasyondan etkilendiği düşünülen davranışların çoğu (örneğin işteki çaba), tipik olarak bireyin yapmayı seçtiği eylemler olarak görülür.
3. Motivasyon çok yönlüdür. Motivasyonda en önemli iki faktör, davranışın uyarılması ve seçimidir.
4. Motivasyon, davranış veya performans değildir; eylemle ve kişinin eylem seçimini etkileyen iç ve dış unsurlarla ilgilidir.

Motivasyon, bir organizasyondaki bireylerin hareketlerini yönlendiren ve belirli bir hedefe doğru ilerlemelerini teşvik eden hayati bir unsurdur. Bu, insanların işlerine odaklanmalarını, performanslarını artırmalarını ve başarıya ulaşmalarını sağlar. Organizasyonların başarıya ulaşmasını sağlayan en önemli etken olan insan gücünü yönlendirmenin yollarından biri onları motive etmektir. Motivasyon, bireyin performansını artırır ve yaptığı işte başarılı olmasını sağlar. Motivasyonun temel hedefi, çalışanın istekli ve etkili bir şekilde çalışmasını sağlamaktır. Motivasyon, bir süreçtir ve devamlılık gerektirir; çalışanların performanslarını sürdürmelerini ve geliştirmelerini sağlamak için düzenli olarak teşvik edilmeleri gerekmektedir. (Sevinç, 2015). Motivasyon, çalışanların, kurum amaçları doğrultusunda, içlerinde istek uyanması, işlerini daha kaliteli, daha hızlı yapmaları için, kendilerine tanınan ek haklar ve ödünler olarak da tanımlanabilmektedir (Yeşil, 2016).

Şallı (2021), yükseköğretimde iç kontrol odaklı girişimcilik eğilimlerini, iş yaşam dengesi ve mesleki motivasyon arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmanın sonucunda akademisyenlerin iç kontrol odaklı girişimcilik eğilimlerinin iş yaşam dengeleri bağlamında yüksek, mesleki motivasyon bağlamında orta düzeyde olduğu saptanmıştır. İç kontrol, bireylerin kendi davranışlarını ve sonuçlarını kontrol etme yeteneğini ifade eder. İç kontrol odaklı girişimciler, başarılarını ve başarısızlıklarını kendi çabalarına ve yeteneklerine atfederler. Bu, girişimcilikte önemli bir faktördür, çünkü girişimcilerin karar alma süreçleri, risk alabilme kapasiteleri ve hedeflerine ulaşma motivasyonları üzerinde etkilidir. İş yaşam dengesi, bireylerin işleri ile kişisel yaşamları arasındaki dengeyi sürdürebilme yeteneğini ifade eder. Bu dengeyi sağlamak, bireylerin iş memnuniyetini artırabilir, stresi azaltabilir ve genel yaşam kalitesini iyileştirebilir. Mesleki motivasyon, bir kişinin işini yapmaya yönelik içsel istek ve enerjisi anlamına gelir. Motive bir çalışan daha yüksek iş performansı gösterme eğilimindedir ve kariyerinde daha başarılı olma olasılığı daha yüksektir.

Sütay (2019), akademik personelin girişimcilik niyeti ve girişimcilik yönelimleriyle bunların üzerinde etkili olan kariyer motivasyonunu ve başarısını araştırmıştır. Akademik girişimcilik yönelimi ve kariyer motivasyonu, özellikle üniversite öğrencileri ve akademisyenler arasında önemli konulardır. Akademik girişimcilik, akademik bilgi ve araştırma yeteneklerini kullanarak yeni girişimler başlatma eğilimini ifade eder. Bu, özellikle üniversite öğrencileri ve akademisyenler için önemli bir kavramdır. Akademik girişimcilikte, yenilikçi anlayış, üniversite kaynakları, teknoloji transferi, girişimcilik eğitimi, başarıya ulaşma isteği ve enerjisini ifade eden kariyer motivasyonu, hedef belirleme, iş tatmini, özgüven, sürekli gelişim, iş ahlakı ve etik önemlidir.

Kariyer motivasyonu ve akademik girişimcilik, bireylerin profesyonel yaşamlarını olgunlaştıran önemli unsurlardır. İyi bir kariyer motivasyonu, başarıya giden yolun açılmasını, akademik girişimcilik ise, yenilikçi fikirlerin oluşmasını sağlar. Neticede kariyer motivasyonu ve girişimcilik akademisyenlerin olmazsa olmazlarındandır. Kariyer motivasyonuna sahip ve girişimci olan akademisyenlerin mesleki motivasyonlarında artışlar olacaktır.

Makewa vd., (2014), motivasyon süreçlerinin iyileştirilmesi, kurumun cazip hale getirilmesi, çalışanların becerilerinin eğitim yoluyla güçlendirilmesi, ihtiyaçlara dayalı geliştirme programlarının olması, görev vermeden önce çalışanın yeteneğini ve kişiliğinin göz önünde bulundurulması, çalışanların olumlu yönde etkilenmesi için çalışma ortamının keyifli hale getirilmesi, kurum kültürünün geliştirilmesi, diğer kurumlarla işbirliği yapılması, ayrımcılık yapılmaması, adaletli olunması, çalışanların görevlerini mutlu bir şekilde yapmalarını sağlayacak koşul ve ortamların hazırlanması üzerinde durmuşlar ve yapılan araştırmada, çalışanların motivasyonlarının yükseltilebilmesi ve yüksek tutulabilmesi için, yukarıda belirtilen faktörlerin ön plana çıkarılması gerektiğini ortaya koymuşlardır. Güzel ve çekici ortamlar, motivasyonun artmasını sağlarken, güzel ve çekici olmayan ortamlar motivasyonun düşmesine yol açmaktadır. Güzel ve çekici ortamlar, aynı zamanda ortak değerlerin oluşmasına katkıda bulunan kurum kültürünün de gelişmesine katkı sağlamaktadır. Kurum kültürü önemli olduğu kadar, personel motivasyonunun yüksek tutulması da önemlidir. Bunun için analizler yapılmalı ve analiz sonuçlarına göre motivasyonu artıracak yollar aranmalıdır (Marcinkeviciute ve Zukovskisi, 2014).

Mesleki motivasyonun temelinde başarıma hissi yatmaktadır. Motivasyon ve tatmin arasında belirgin bir ayrım bulunmaktadır. Tatmin, bir görevi yerine getirme sonucunda ortaya çıkan haz duygusu, mutluluk ve memnuniyet hissini ifade ederken, motivasyon ise bir işe başlama ve onu tamamlama arzusunu tetikleyen içsel veya dışsal faktörlerdir. Yani tatmin, işin sonucundaki duygusal tepkiyi ifade ederken, motivasyon ise işe başlamaya ve sürdürmeye yönelik itici güçleri temsil eder. Motivasyon ise başarılı olan bir işte, bütün iş sürecini kapsayan olumlu iç ve dış etkilenmeleri ifade eder. Tatmin, işin sonucuyla; motivasyon ise, işin en başından en sonuna kadar süreçle ilgilidir. Motivasyon bir araç, tatmin ise bir amaçtır. Çalışanların motivasyonunu artırmak, belirli bir amaca ulaşma ve görevleri başarıyla tamamlama olasılığını artırır. Bu başarılar sonucunda bireyler tatmin olur, işlerine daha mutlu ve istekli bir şekilde gelirler. Ayrıca, çalışanların işlerine duydukları motivasyon, kuruma olan bağlılıklarını da artırır, böylece işyerinde daha pozitif bir ortam

oluşturur ve verimliliği artırır. Kurum, iş, motivasyon ve tatmin arasında çok sıkı bir ilişki vardır. Çalışanların kurumun hedeflerini kişisel hedefleri gibi benimsemesi ve bu doğrultuda çaba göstermesi, aranan bir sonuçtur. Yüksek kurumsal bağlılığa ve motivasyona sahip çalışanlardan oluşan bir kurum, işlerinde başarıya ve amacına ulaşır. Bu, çalışanların işlerine olan bağlılıkları ve motivasyonlarıyla doğrudan ilişkilidir ve kurumun genel performansını olumlu yönde etkiler. (Zeynel ve Çarıkçı, 2015).

Memnuniyet ve motivasyon kavramları bazen birbirlerinin yerine kullanılabilmektedir. Memnuniyet, kişinin isteklerinin, beklentilerinin veya ihtiyaçlarının yerine getirilmesi bakımından motivasyon anlamına gelmektedir (Crehan, 2016). Motivasyonel öğelerin başında “başarı, beklenti, sorumluluk ve kararlara katılım, işin önemi, iş-kişî uyumu, yetenek, eşitlik, fiziksel ihtiyaçlar, ekonomik fayda, gelişme ve ilerleme, yükselme, statü, sosyal ihtiyaçlar, ilişkiler, güvenlik, güvence, özerklik, geribildirim ve ödül” gelmektedir.

## **1.2. Motivasyonel İlişkiler**

Motivasyon, bir bireyin ihtiyaçlarını veya hedeflerini karşılamak için harekete geçme, bu hedeflere yönelme ve istenilen sonuca ulaşana kadar sürekli çaba gösterme sürecidir. Bu, kişinin içsel veya dışsal faktörlerden aldığı enerji ve yönlendirmeye ilişkilidir ve başarıya giden yolda sürekli bir itici güç sağlar (Karabağ Köse, 2019). İçsel motivasyon unsurları, işin doğasında bulunan ve iş içeriği ile ilgili olan faktörleri içerir. Bu faktörler arasında, işin ilgi çekiciliği, zorlayıcılığı, bağımsızlık, işin çalışan açısından önemi, katılımcı olma, farklılık, sorumluluk, orijinallik, yetenek bulunmaktadır (Mottaz, 1985; Akt. Ertürk, 2016)).

Dışsal motivasyon unsurları, sosyal ve kurumsal motivasyon olmak üzere iki ana kategoride incelenir. Sosyal motivasyon, kişiler arası ilişkilerin niteliğine dayanan faktörleri içerir; bu da arkadaşlık, yardımlaşma ve çalışanların ve yöneticilerin desteği gibi unsurları içerir. Diğer bir boyut olan kurumsal motivasyon ise, performansını yükseltmek için kurum tarafından sağlanan imkanlarla ilişkilidir. Bu imkanlar arasında fiziki koşulların uygun olması, ücret dengesi, işteki kaynakların yeterlilik oluşu, terfi, ödüller ve çalışma güvencesi gibi somut faktörler bulunmaktadır. (Mottaz, 1985; Akt. Ertürk, 2016).

Bütün bu açılardan bakıldığında, mesleki motivasyon faktörlerinin, bireyin içsel motivasyonu ve dışsal motivasyon kaynaklarıyla beslendiği açıkça anlaşılır. Bu sebeple motivasyonun devamlı iç içe olduğu faktörlerin motivasyonel ilişkiler bakımından ortaya konması son derece önemlidir. Ampirik kanıtlar, motive olmuş çalışanların kurumsal performansların daha iyi olduğunu göstermektedir (Lee ve Raschke, 2016).

### **1.2.1. Motivasyon ve İnsan**

Motivasyon insanların tutum ve davranışlarını etkiler ve yönlendirir. Esas itibarıyla insanların davranışlarını etkileyen ve yönlendiren iki motivasyon kaynağı vardır. Bunlar, içsel ve dışsal motivasyon kaynaklarıdır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, motivasyon ve insan ilişkisini çok etkili bir biçimde açıklar. Kurama göre, bir ihtiyaç bir kez karşılandığında, artık motivasyon kaynağı olmaktan çıkar. Tatmin edilmeyen ihtiyaçlar, davranışları yönlendirir ve bireyi harekete geçirir. İhtiyaçlar hiyerarşisinde bir önceki seviyedeki ihtiyaç tatmin edilmeden, diğer ihtiyaç motive edici bir etkiye sahip olamaz. Düşük seviyedeki bir ihtiyacın tatmin düzeyinde bir düşüş olduğunda, bu ihtiyaç tekrar motive edici bir güç haline gelir. Doğuştan gelen arzular, bu hiyerarşiyi yönlendiren itici güçlerdir. (Martin, 1998; Akt. Şahin, 2003).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, esas olarak insanların fizyolojik ihtiyaçlarına, güvenlik ve sevgi ihtiyacına vurgu yapar. Ayrıca insanların birbirlerine saygılı olması gerekliliğine ve insanın kendini gerçekleştirme ihtiyacına dikkat çeker. Ayrıca insanlar çalıştıkları işlerde sorumluluk almak, özerk olmak ve başarılı olmak, ödüllendirilmek isterler. Motivasyon, insanlar için bir yaşam kaynağı görevi görür.

### **1.2.2. Motivasyon ve Psikoloji**

Psikolojinin, davranış süreçlerini anlamaya, açıklamaya odaklanan bir bilim dalı olduğu bilinmektedir. Psikoloji, insanların fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarının nasıl motivasyon kaynağı olduğunu araştırmaktadır. Çalışanların motivasyon seviyelerini artırmak için sıkça başvurulan psiko-sosyal araçlar arasında, iş bağımsızlığı, sosyal katılım, statü, çevresel uyum, takdir ve psikolojik güvence gibi unsurlar bulunmaktadır (Kılıç Aksoy, 2020). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi gibi kuramları, temel ihtiyaçların insan davranışı üzerindeki etkilerini açıklamaya çalışır. Psikoloji, insanlar arasındaki farklı motivasyon düzeylerini ve bu farklılıkların nedenlerini inceleyen bir bilim dalıdır. Kişilik özellikleri,

deneyimler ve genetik faktörler gibi çeşitli etmenler, bireylerin motivasyonunu şekillendirebilir. Psikoloji, sosyal ve kültürel çevrenin, insan motivasyonu üzerindeki etkilerini anlamaya çalışır. Ayrıca psikoloji, motivasyonel sorunları olan bireyleri anlamaya ve tedavi etmeye odaklanır. Psikoloji, motivasyonun karmaşık süreçlerini anlama ve bireylerin davranışlarını etkileyen faktörleri değerlendirme konusunda önemli bir araçtır.

Ergin'e göre (2023), insan psikolojisinin motivasyonla çok yakından ilişkisi vardır. İnsan psikolojisinin temelinde psikolojik iyi oluş vardır. Psikolojik iyi oluş, ruhsal, duygusal ve zihinsel anlamda iyi ve mutlu olma halini ifade eder. Bu durum, sağlıklı bir birey olmanın ölçütü olarak kabul edilmiştir. Psikolojik iyi oluş, hayatın her alanında, özellikle de çalışma ortamlarında önem taşımaktadır. Çünkü, bireylerin psikolojik iyi oluşa sahip olmaları durumunda, daha mantıklı düşünen, dengeli davranan ve üst düzey performans sergileyen bireyler olmaları muhtemeldir. İş yaşamı perspektifinden bakıldığında, yüksek psikolojik iyi oluşa sahip olan çalışanların işlerine daha kolay motive olmaları, iş performanslarının daha üst düzeyde ve dikkat seviyelerinin daha yüksek olması beklenen bir durumdur.

Mesleki motivasyon, psikolojik bir süreç olarak kabul edilmektedir. Bunun için, mesleki motivasyonun, insan psikolojisiyle doğrudan bir ilişkisi vardır. Dolayısıyla mesleki motivasyon düzeyinin oluşması, psikolojik bir süreci içinde barındırır. Motivasyon kavramı bu doğrultuda ele alındığında, akademisyenlerinin, mesleki motivasyonlarının üst seviyede olabilmesi için, dışsal motivasyon kaynaklarının olumlu, yerinde, destekleyici olmaları gerekir. Böylelikle, dışsal motivasyon kaynaklarıyla içsel motivasyonlarını geliştiren akademisyenlerin göstermiş oldukları çabalarla mesleki amaçlarına ulaşmaları anlamlı olacaktır.

Aslan ve Uyar (2018) psikolojik sözleşme ihlali ile hissettirdiklerinin kurumsal özdeşleşme, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışmanın sonucunda “algılanan psikolojik sözleşme ihlali” ile “örgütsel özdeşleşme” arasında olumsuz ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca “algılanan psikolojik sözleşme ihlalinin hissettirdikleri” ile “dış iş tatmini”, “iç iş tatmini” ve “işten ayrılma niyeti” arasında da olumsuz ilişki bulunmuştur.

Psikolojik sözleşme, çalışanlar ve üstleri arasında belirli beklentilerin bulunduğu bir anlayışı ifade eder. Bu durum kurumlarda görev yapan bütün çalışanlar için söz konusudur ve akademik dünyada önemlidir. Psikolojik sözleşme insanların duygu durumuyla ilgilidir.

Dolayısıyla, çalışanların işteki rolleri, beklentileri ve sorumlulukları gibi konuları içerir. Kurumlardaki yöneticiler, bu gibi konuları önemsemeli ve açık iletişim, adalet, geri bildirim ve çalışma koşulları gibi duygu durumu etkileyen konularda dikkatli olmalıdırlar. Akademik dünyada bu konu çok daha fazla önem arz etmektedir. Psikolojik sözleşme ihlali, akademisyenlerin kuruma olan bağlılığını, kurumla özdeşleşmelerini, kurumla olan duygusal bağlılıklarını azaltabilir.

### **1.2.3. Motivasyon ve Sosyoloji**

Motivasyonun sosyoloji ile yakından ilişkisi bulunmaktadır. İnsanların motivasyonu, toplumun yapısı, toplumsal kurallar ve değerlerle şekillenir. Bireylerin motivasyonlarını etkileyen ve şekillendiren önemli dışsal motivasyon kaynakları, toplumun yapısı ve toplumun ortak davranış biçimleridir. Sosyoloji, insanların oluşturduğu dünyayı anlamaya çalışan bir bilim dalıdır. İnsanlar arasındaki ilişkilerden doğan çatışma ve huzursuzlukların nedenlerini araştırır ve gelecekteki toplumsal koşulların nasıl olacağını tahmin etmeye çalışır (Erkul ve Esgin, 2013). Bu yönüyle sosyoloji ile motivasyon arasında derin bir ilişki vardır. Dolayısıyla sosyolojinin araştırma alanı içinde olan toplumun belirlediği roller ve görevler, bireylerin motivasyonunu etkiler. Ayrıca toplumla olan ilişkiler, bireylerin motivasyonunu etkileyen önemli faktörlerdendir. Toplumda kabul görmek, adalet ve eşitlik gibi konular, bireylerin motivasyonunu etkileyen temel unsurlardandır. Toplumsal baskılar, bireylerin motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebilir. Toplumsal beklentilere uygun davranma çabası, bireylerde stres ve motivasyon kayıplarına neden olabilir. Bireylerin motivasyonunu anlamak için toplum yapısını anlamak önemlidir, çünkü bireylerin motivasyon düzeyi, etkilendikleri kurallara ve değerlere göre değişiklik gösterebilmektedir.

### **1.2.4. Motivasyon ve Kültür**

Kültür, toplum, birey ve motivasyon arasındaki ilişki çok yönlüdür. Kültür, bireylerin değerlerini, inançlarını, geleneklerini ve sosyal yapılarını içeren geniş bir kavramdır. Kültürün insan davranışlarıyla yakından ilişkisi bulunmaktadır ve çalışanların davranışı üzerinde hem doğrudan hem de (sosyal, şahsi, ve psikolojik faktörler yoluyla) dolaylı bir etkisi vardır (Cihan Başar, 2021).

Kültürün doğasında değişim, dönüşüm ve gelişim bulunduğu için değişime kapalı düşünce yapıları kültürün gelişiminin önünde engel teşkil etmektedir (Akkol, 2021).

Dolayısıyla işyeri kültüründe değişim, dönüşüm ve gelişim kültürünün yerleşik olması çok önemlidir. Özellikle gelişim duygusu, insanları motive eden çok önemli bir kavramdır.

Yerleşik bir kurum kültüründe, kurumda görev yapanlar, çalıştıkları ortamlarda ne yapacaklarını, kendilerinden istenenleri, performans ölçütlerini, işlerinde başarı gösterip göstermediklerini ve daha sonra başarılarını sürdürmek için, ne yapmaları gerektiğini öğrenmek isterler. (Sucubaşı, 2008). Dolayısıyla, çalışanların yüksek motivasyon düzeylerine ulaşabilmeleri için, amaç ve hedeflerin, beklentilerin, performans değerlendirme kriterlerinin açık bir şekilde ortaya konması, kurum kültürü açısından son derece önemlidir. Kurum kültürünü oluştururken, psikolojik, kültürel ve bilimsel verilerden faydalanmalı; oluşturulacak kurum kültürünün çalışanların motivasyonunu güçlendirmesi gerektiği gerçeğiyle hareket edilmeli, motivasyonu düşürebilecek düzenlemelerden kaçınılmalıdır.

Bu tür bir işyeri kültürünün olmaması, çalışanların motivasyonunu olumsuz etkileyebilir. İş ortamlarındaki kültür, bireylerin motivasyonlarını etkileyebilir. Bu ilişkiyi anlamak, hem bireyin hem de toplumun iletişim düzeyine katkı sağlayabilir. Özellikle kurum yöneticilerinin bu ilişkiyi anlaması, çalışanlarıyla sağlıklı ve doğru iletişim ve etkileşimlerde bulunmasını sağlayabilir.

İşyerinde ilişkilerin sağlıklı olması için, kurum kültürünün geliştirilmesi gerekir. Cucu-Ciuhana ve Guită-Alexandru (2014), akademik personelin kurum kültürü ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışmada, akademisyenlerin kurum kültürünün önemli olduğu konusuna vurgu yapmışlardır. Çalışmada, kurum kültürünün motivasyonu yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır. Kurum kültürü, kurumun çalışanları arasındaki paylaşılan değerler, kurallar, davranış biçimleri ve işyerinde ilişkiler gibi unsurları içeren bir kavramdır. İyi bir kurum kültürü, motivasyonu olumlu olarak etkilediği için, kurumda çalışanlar arasında işbirliğini güçlendirmekte ve kurumun başarısını artırmaktadır.

Demir ve Okan (2009), yaptıkları çalışmada, kültür ile motivasyon düzeyi arasındaki ilgiyi araştırmışlar. Elde edilen bulgular, ulusal kültür yapılarımızda yer alan saygı ve güvenlik ihtiyaçlarının, toplumsallık ve bireysellik kültür boyutlarıyla ilişkilendirildiğini göstermektedir. Araştırmada öne çıkan nokta, çalışanları üst düzeyde performansa yönlendiren motivasyonel yapının ulusal kültür etkisi altında şekillendiğidir. Bu durum, özellikle insan kaynaklarının kullanımı açısından son derece önemlidir. Çalışmada ayrıca, kültürel değerlerin dikkate alınmasının, kurumun başarısı için kritik bir faktör olduğu

vurgulanmıştır. Nitekim, ulusal kültür, motivasyon üzerinde derin etkilere sahip bir faktördür. Aynı işi yapan çalışanlar bile farklı kültürlerden geldiklerinde, motivasyonların nasıl şekilleneceğini anlamak önemlidir. Özellikle kurum içi iletişim ve etkileşimde, akademisyenlerin kendilerinden farklı kültür ve yapıya sahip akademisyenlerle, bağdaştırıcı bir tutum ve davranış içinde olması, işyerinde ilişkiler konusunda motivasyonu artıracaktır.

### **1.2.5. Motivasyon ve Üretim**

Bilgiyi üretme ve yaymada en başta gelen kurumlar olan üniversiteler, aynı zamanda bilginin ve teknolojinin küreselleşmesini sağlama konusunda da öncül kuruluşlardır. Bu işlevleri olan üniversitelerin, özerk yapılara sahip olmaları bilimsel üretim için son derece önemlidir (Atila, 2009).

Motivasyon, bireylerin davranışlarını, enerji seviyelerini ve çabalarını biçimlendiren önemli bir faktördür. Motivasyon düzeyi, üretkenliği etkilemektedir. Motivasyon üretim ilişkisinin sağlıklı olabilmesi için, hedeflerin belirlenmesi, içsel motivasyon ve dışsal motivasyon kaynakları, ödüller, tanınma, çalışma ortamı ve koşullar, çalışanın kişisel gelişimi ve yükselmesi için fırsatlar sunulması, öğrenme ortamının olması gibi faktörler son derece önemlidir. Üretim düzeyinin artırılması, bu faktörlere önem vererek mümkün olur.

Akçay ve Atilla (2019), iş motivasyon araçlarıyla eğitim faaliyetlerinin çalışanların iş üretimi üzerindeki etkisini araştırmış ve araştırmalarında eğitim etkinliklerinin çalışanların iş üretkenliği üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmıştır. Çalışma sonucunda, genel iş motivasyon araçlarının iş üretkenliği üzerinde anlamlı bir etki yarattığına dair bulgular elde edilmiştir. Benzer şekilde, genel eğitim faaliyetlerinin de iş üretkenliği üzerinde önemli bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca motivasyon ve insan kaynakları eğitimiyle iş üretkenliği arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. İş motivasyon araçları; maaş ve yan haklar, tanınma ve ödüllendirilme, işyeri kültürü ve iletişim, iş üretkenliğini artıran yetenek gelişimi, verimlilik, iş yerinde sürekli öğrenme ve gelişme kültürüyle çalışanların yeni fikirler üretmelerini teşvik etmeyi ifade eden inovasyon gibi araçlardır. Bütün bu motivasyon araçları akademisyenlerin mesleki faaliyetlerini, bilimsel üretkenliklerini artırabilir ve onların meslekleriyle ilgili motivasyonlarını yükseltebilir. Üretim konusunda kurumlara büyük görevler düşmektedir. Ancak, tüm kurumların ortak problemi, kurumların amaçlarına ulaşmak için çalışanların istenilen seviyede ve etkin bir şekilde çalıştırılamamasıdır. Çalışanların üretken olmamalarının temelinde, işlerini gereken

seviyede yapabilecek yetenekte olmamaları yatmaktadır. Fakat bazen işinde verimli olanların, hatta iyi derece de yetişmiş olanların da verimli olmadığı gözlenmektedir. Verimlilik için, sürekli olarak çalışanları motive etmenin yolları araştırılmış ve bunun sonucunda birçok kuram geliştirilmiştir (Ergül, 2005).

#### **1.2.6. Motivasyon ve Etkileşim**

Acaray ve Günsel (2017), işyerinde etkileşim yoğunluğu üzerinde durmuş ve etkileşim yoğunluğunun olumsuz etkileri azalttığını ortaya koymuşlardır. Yaptıkları çalışmada yüzeysel davranış üzerinde de duran Acaray ve Güncel (2017), etkileşim yoğunluğunun, yüzeysel davranışın oluşturduğu duygusal uyumsuzluğun etkisini azalttığını tespit etmişlerdir. Buradan çıkan sonuç, kurumlarda yoğun etkileşimin, aralıklı etkileşimlerden daha önemli olduğudur. O halde, kurum içinde motivasyonu ve performansı üst düzeylere taşıyabilmek için, yoğun etkileşime önem vermek anlamlı olacaktır.

Motivasyon ve etkileşim arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Olumlu etkileşimin, motivasyon düzeyini artırdığı bilinen bir gerçektir. Çalışanlar arasındaki etkileşim, çalışanlarla yöneticiler arasındaki iletişim, çalışanlarla toplum arasındaki etkileşim, motivasyon düzeyini belirler. Dolayısıyla bu çok yönlü etkileşim süreci, dinamik bir süreçtir. Bu sürecin devam etmesi için, olumlu etkileşimler içinde bulunmak önemlidir. Süreç olumlu olarak devam ederse, yüksek enerji seviyelerine ulaşılabilir. Olumsuz etkileşimler, motivasyon düzeyini düşürür. Olumlu etkileşimler, performansı ve memnuniyeti artırır. Olumsuz etkileşimler ise motivasyonu azaltır ve kişisel ve toplumsal hedeflere ulaşmayı zorlaştırır. Beltekin (2019), iletişimin performansı ve işteki motivasyonu olumlu yönde, işteki motivasyonun da performansı pozitif olarak etkilediğini ortaya koymuştur. Motivasyon ve etkileşim konusu, eğitim öğretim açısından da çok önemlidir. Akademisyen ve öğretmenlerin öğrencilerle olan etkileşimi öğrenci, öğretmen ve akademisyen başarısını artırmaktadır. Headden ve Mckay (2015), motivasyonla ilgili araştırma bulgularını tartışarak öğrencilerin öğrenme motivasyonlarını arttıracak sınıf içi stratejileri incelemişler; öğrencilerin öğrenme motivasyonlarını arttırmaya katkıda bulunacak faktörlerin, ödüller ve değer verme, akademik yaklaşım ve akademik iletişim olduğunu ortaya koymuşlardır. Kunanithaworn vd. (2018), tıp eğitiminde motivasyon ile ilişkili faktörler üzerinde durmuşlardır. Öğrencilerin motivasyonunu etkileyen faktörler olarak, öğrencinin kişisel ilgileri ve hedefleri, öğrencinin özsaygısı, öğrencinin duygu durumu, öğrenme ortamı, öğretim yöntemleri, değerlendirme ve geri bildirim, sosyal destek, teorik uygulamaların

yanında pratik ve laboratuvar uygulamaları gibi faktörler ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla mesleki motivasyonu etkileyen önemli bir unsur da öğrenci motivasyonudur. Öğrencilerin yönetim ve akademisyenler tarafından motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerle desteklenmesi anlamlıdır. Ergin ve Karataş (2018), üniversite öğrencilerinin motivasyonlarını bölüm, sınıf, cinsiyet, üniversite tercihi ve akademik ortalama açısından ele almışlar ve akademik başarı ile motivasyon arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Tutku ve ilgi, hedef, özgüven, başarı, üniversite, fakülte ve bölümün planlamaları ve organizasyonları, akademisyen öğrenci iletişimi, teşvik ve ödüller gibi faktörler, üniversite öğrencilerinin başarı odaklı motivasyon düzeylerini artırabilmektedir. Motivasyonun yükselmesinin ana faktörü etkileşimin olduğu çalışma ortamıdır. Çalışma ortamı elverişli olmadığında, personel üzerinde moral bozucu bir etki yaratmaktadır (Afolabi vd., 2018).

#### **1.2.7. Motivasyon ve Tutum, Davranış**

Bireylerin motivasyon düzeyleri, tutum ve davranışları üzerinde etkili olur, ayrıca bireyin tutum ve davranışları da, motivasyonlarını etkileyebilir. Görüldüğü gibi, motivasyon ile tutum ve davranışlar arasında döngülü bir etkileşim söz konusudur. Eğitim dünyasında, demokratik tutum ve davranışların sergilenmesi, eğitimcilerin motivasyonlarını olumlu yönde etkilemektedir. Eğitimcilerin yüksek motivasyona sahip olması, öğrenci başarısını artırmaktadır (Özan vd., 2010).

Tutum ve davranışların olumlu olabilmesi ve motivasyon düzeyinin yükselebilmesi için, kişinin hedeflerini belirlemesi son derece önemlidir. Hedef belirleme ve hedefe ulaşma sürecinde, iş ortamı, aile ve arkadaş çevresi etkili olabilir. Kişinin hedefine ulaşması için motivasyonel tutum ve davranışlara ihtiyacı vardır. Bu kaynaklar, kişinin kendi içsel motivasyonu ve dışsal motivasyon kaynaklarıdır. Bu kaynakların olumlu veya olumsuz olması, kişinin motivasyon düzeyini etkiler. Dolayısıyla motivasyon ile tutum ve davranışını etkileyen faktörlerin doğru olması, bireyin doğru tutum ve davranışlar sergilemesini ve motivasyon düzeyinin yükselmesini sağlayabilir. Kamar ve Gökbulut'un (2023) gerçekleştirdikleri araştırmada, okul yöneticilerinin demokratik davranışlar sergilemelerinin öğretmenlerin içsel ve dışsal motivasyonlarıyla örgütsel bağlılıklarını arttırdığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, içsel motivasyonları ve dışsal motivasyonlarında okul yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışlarının etkili olduğu söylenebilir.

Kurumlarda çalışanların davranışları, birçok parametre ve değişken sebebiyle belirlenmekte ve şekillenmektedir. Tutum ve davranışlar ise, çalışanların kurumda üzerlerine aldıkları görevleri yerine getirmeleri esnasında ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle yöneticiler, çalışanların olumlu tutum ve davranışlar sergilemelerini teşvik ederek, kurumun hedeflerine ulaşmasını sağlamalıdır. (Yüksel, 2005).

### **1.2.8. Motivasyon ve İş Doyumu**

İş, bireyin ekonomik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılaması için kilit bir faktördür. Aynı zamanda, çalışanların işleriyle ilgili hissettikleri doyum ve memnuniyet, günlük yaşamlarını etkilerken, iş performansı ve verimliliğini de olumlu biçimde etkilemektedir. Bu nedenle, organizasyonlar, insan kaynakları yönetimi aracılığıyla motivasyon ve iş tatminini artırmada önemli bir rol üstlenmektedir. İş tatmini seviyesi yükselen çalışanların motivasyonu daha yüksek olacak ve bu durum işyerinde genel verimlilik ve performansın artmasına katkıda bulunacaktır (Saracel vd., 2016). Motivasyon ve iş doyumunu arasındaki ilişki iş hayatında önemli bir konudur. Bu ilişkinin sağlıklı olması, çalışanların performanslarının, kuruma olan bağlılıklarının belirlemesi bakımından son derece önemlidir. Motive olmuş kişilerin iş doyumunu artar ve yüksek performans gösterirler. İş doyumunu, bir çalışanın işinden duyduğu memnuniyetin bir ölçüsüdür, motivasyon iş doyumunu, dolayısıyla memnuniyeti etkileyen önemli bir faktördür. Motivasyon ve iş doyumunun çalışanlar ve kurumlar açısından önemli olduğu düşünülerek, her kurumun çalışanlarına ilişkin motivasyon ve iş doyumunu politikası belirlemesi son derece yararlıdır (Saracel vd., 2016).

İş doyumunu sağlayan faktörlerden önde gelenleri; adil maaş, iş güvencesi, kariyer gelişimi için fırsatlar, işyerindeki sosyal ilişkilerdir. İş doyumunu, çalışanın ruh halini olumlu düzeyde etkiler, stres seviyesini azaltır. İş doyumunu, çalışanın zihinsel ve fiziksel sağlığını olumlu yönde etkileyebilir. Çalışanların motivasyonu değişkenlik gösterebilir. İş doyumunu, bu değişkenliklerde denge unsuru olabilir. Motivasyon ve iş doyumunu birbirleriyle etkileşim içinde olan ve iş ortamında başarıyı sağlayan önemli unsurlardandır. İyi bir yönetim, adaletli iş politikaları ve çalışanların kişisel ve profesyonel gelişimlerine katkı sağlayan bir ortam, motivasyonu artırabilir ve iş doyumunu sağlayabilir.

Okudur-Sabuncu (2022), düşünme, bağlanma ve başarı gereksiniminin öznel iyi oluş üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Dolayısıyla insanlar

işleriyle ilgili olarak kendilerini ne kadar mutlu hissederlerse, öznel iyi oluşları o kadar yüksek olmaktadır. İşe tutkun olan kişiler, işlerini sadece maddi kazanç için değil, aynı zamanda kişisel tatmin ve mutluluk için de yapmaktadırlar. İşe tutkunluk; iş motivasyonu ve performansı üzerinde olumlu bir etki yapar. Kendine güvenen bir kişi, zorlu işlerle daha iyi başa çıkabilir ve motivasyonunu sürdürebilir. Sonuç olarak, temel motivasyon kaynaklarının insanların öznel iyi oluşunu etkilediği ve buna da işe tutkunluk ve özyeterliliğin aracılık ettiği anlaşılmaktadır.

Hackman ve Oldham (1976), iş motivasyonu ve iş tatmini üzerinde durmuşlar ve bunu beş temel üzerine oturtmuşlardır. Bunlar, işin çeşitliliği, işin tanımı, işin amacı, özerklik, yapılan iş sonunda geri bildirim alınmasıdır. Bu araştırmada ortaya çıkan önemli bir sonuç da çalışanların psikolojisiyle ilgilidir. Çalışanların psikolojik olarak tatmin olmaları; onların yapılan işin anlam ve önemini kavramaları, yapılan işle ilgili sorumluluk hissine sahip olmaları, yapılan iş esnasında aynı zamanda bilgi ve becerilerini geliştirebilmelerine bağlıdır. Çalışanların bütün bu süreçte dahil olması ve psikolojik olarak tatmin olması için yönetime büyük görevler düşmektedir.

Motivasyon düzeyinin oluşmasında, iş doyumu ve kurum bağlılığı önemlidir. Bu ilişki, kurumların başarısı ve çalışanların memnuniyetinde kritik bir rol oynar. Bu nedenle, kurumlar, çalışanlarını motive etmeye çalışmalıdırlar. Bu ilişki oluşturulduğunda, çalışanlar görev tanımları dışında, gönüllü olarak ek işlere de katkıda bulunurlar; işyerinde ilişkiler memnuniyet verici olur ve çalışanlar arasında yardımlaşma çoğalır ve olumlu davranışlar artar.

Zeynel ve Çarıkçı (2015), mesleki motivasyon düzeyinin, kurum bağlılık ve iş doyumu üzerindeki etkisini belirlemişlerdir. Araştırmanın sonuçları, mesleki motivasyon düzeyinin, kurum bağlılık düzeyini ve iş tatmini düzeyini güçlü ve pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Mesleki motivasyon, iş tatmini ve kurum bağlılığı iş yaşamında önemli kavramlardır ve birbirleriyle yakından ilişkilidirler. Mesleki motivasyon, bir çalışanın işi ile ilgili tutkusunu, enerjini ve istek düzeyini, işi başarmak için gösterdiği çabayı ifade eder. Mesleki motivasyon, hedeflere ulaşma isteği ve odaklanma derecesini belirler. İyi bir mesleki motivasyon, üretken, yaratıcı ve işinde başarılı olmaya yardımcı olur. İş tatmini, bir çalışanın işini nasıl anlamlandırdığını ve değerlendirdiğini ifade eder. İş tatmini, çalışanın işinden aldığı haz ve memnuniyet düzeyini yansıtır. İş tatminini sağlayan ana faktörler, ücret, çalışma saatleri, iş arkadaşları ve üst yönetim gibi faktörlerdir. İş tatmini yüksek olan

Çalışanlar, işlerini daha keyifli bir şekilde yaparlar ve işyerine daha bağlı olurlar. Kurum bağlılığı, bir çalışanın iş yerine bağlılık düzeyini, çalışanların kurumlarının hedeflerine olan inançlarını ifade eder. Yüksek mesleki motivasyon genellikle iş tatmini düzeyini artırır. Motive alışanlar, işlerini sevdikleri için işleriyle tatmin olurlar. Kurumsal bağlılık ile çalışanların “arzu ettikleri” ve “elde ettikleri” verimlilik arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Jurkiewicz vd., 1998). Bu ilişkinin ve kurumsal bağlılığın sağlamlaşması için, motivasyonun artırılması sağlanmalı; bu amaçla yaşam ve çalışma koşulları geliştirilmeli, sosyal uyuma önem verilmelidir (Baleghizadeh ve Gordani, 2012). İş doyumunu, akademisyenlerin işlerini ne kadar sevdiklerini, işlerini ne kadar tatmin edici bulduklarını ve işleriyle ne kadar mutlu olduklarını yansıtan önemli bir kavramdır. İş doyumunun oluşabilmesi için, akademisyenlerin maaşları, özlük hakları, iş yükü, akademik özgürlük, işyeri ortamı, öğrencilerle iletişim, mesleki gelişim, kariyer basamakları, kurum desteği, ğrenci ilişkileri, idari görevler gibi konularda olumlu ve dengeli yaklaşımlar önemlidir. İş doyumunu, akademisyenlerin huzurlu ve mutlu olmasına olanak sağlar, akademik ve bilimsel verimi artırır.

Kamu alışanlarının hemen hemen hepsi, yerine getirdikleri işlerin takdir edilmesinin motivasyonlarını ve tatmin duygularını olumlu yönde etkilediklerini belirtmişlerdir. Kamu alışanları gerçekleştirdikleri iş oranında, kendilerine yükselme fırsatlarının sağlanmasının yüksek motivasyon ortamları oluşturacağını ifade etmişlerdir. Kamu alışanları, yaptıkları işlerde fikirlerinin alınmasını nemstediklerini ve bunun da motivasyonun artmasında önemli bir unsur olduğuna vurgu yapmışlardır (ztrk ve Dündar, 2003).

#### **1.2.9. Motivasyon ve Hedef**

Hedef belirleme, çalışanların çabalarını yönlendirmek ve bir performans standardı oluşturmak amacıyla ortaya konulan teorik ve motivasyonel bir yöntemdir (Ak, 2009).

Hedefler, bireyin araştırma ve çalışma işteğini tetikler ve odaklamasını sağlar. Hedefe ulaşmak, belli bir süreci gerektirir. Bu sürecin yönetilmesinde motivasyona ihtiyaç duyulabilir. Motivasyon, bireyin hedefine ulaşma çabasını artırır. Birey, hedefine ulaşmak için motive olduğunda, daha fazla çaba sarf ederek zorlukları ve engelleri aşmaya çalışır. Zorlu ancak ulaşılabilir hedefler, bireylerin kendi yeteneklerini geliştirmelerini, çözümler üretmelerini sağlayabilir, yaratıcılıklarını geliştirebilir.

Hedeflere ulaşmada motivasyonun sürdürülebilirliği önemlidir. Hedefe ulaşma arzusu, bireyin motivasyonunu sürdürülebilir kılar. Ancak, bireyin belirlediği hedefe ulaşması için geçen süreçte, dışsal motivasyon kaynaklarından beslenmesi de son derece önemlidir. Bu motivasyon kaynakları, aile, arkadaş ve iş çevresi, kurum yöneticileri, geri bildirim, ödüllendirme, finansal destekler gibi kaynaklardır.

Locke (1996), bilinçli hedef belirleme yoluyla motivasyon üzerinde durmuş ve çok yüksek hedeflerin, zorlayıcı hedeflerin, moral ve motivasyonu bozabileceği, bireylerin cesaretlerini kırabileceği belirtilmiştir. Bireyler, kendilerine açık ve ölçülebilir hedefler koyduklarında daha fazla motive olurlar ve bu hedeflere ulaşma olasılıkları artar. Bireyler, motivasyonlarını artırmak ve performanslarını iyileştirmek için bilinçli hedefler belirlemeleri gerekir. Hedef belirlemede; belirginlik, ölçülebilirlik, zorluk derecesi, zaman boyutu, hedefe bağlılık, geri bildirim ve değişiklikler, içsel motivasyon düzeyi, dışsal motivasyon kaynakları son derece önemlidir. Bireyler, hedeflerine ulaştıklarında daha fazla motive olmaktadır. Burada hedefin büyük veya küçük olması önemli değildir, önemli olan bilinçli bir şekilde hedefe ulaşmaktır. Eczacılık fakültesinde görev yapan akademisyen ve öğrencilerinin hedeflerine ulaşabilmeleri için, yukarıda belirtilen yaklaşımlara önem vermeleri, yönetim ve üst unvanlı akademisyenlerin dışsal motivasyon kaynağı olmaları ve özerk ortamlar oluşturmaları son derece önemlidir.

Ergül (2005), bireyi motive ve çalışmaya sevk etmenin yollarını ortaya koyan kuramlar ve bu kuramlara yönelik tekniklere vurgu yapmıştır. Hedef belirleme, ödüllendirme, iş doyumu, özyönetim ve olumlu düşünce önemli motivasyon teknikleridir.

#### **1.2.10. Motivasyon ve Başarı**

Başarı ve motivasyon arasında kesintisiz bir ilişki vardır. Başarılı olma, belirli bir süreç gerektirir. Bu süreçte, hedeflere ulaşarak olumlu sonuçlar elde edilir. Başarı, motivasyonu artırır. Başarılı olmak, bireyin çalışma isteğini, özgüvenini ve başka hedeflere ulaşma arzusunu artırabilir. Motivasyon ve başarı arasında çok sıkı bir ilişki vardır. Başarı, motivasyon düzeyini artırır; motivasyon da başarılı olmayı sağlar. İkisinin arasında döngülü bir etkileşim vardır. Akademik performans ve başarı yüksek bir içsel motivasyonu gerekli kılmaktadır (Bayrakçı vd., 2021).

Hedeflere ulaşma sürecinde, zorluklar ve engellerle karşılaşmak kaçınılmazdır. Yüksek motivasyona sahip bireyler, zorlukları aşmak için daha fazla çaba sarf ederler ve bu da başarıya giden yolların açılmasını sağlar. Motive olmuş bir birey, hedeflerine odaklanır ve hedeflerine ulaşmak için çaba sarf eder ve başarıyı yakalar. Başarılı olabilmek için, dışsal motivasyon kaynaklarına ihtiyaç duyulabilir. Afolabi vd., (2018), sağlık çalışanlarının motivasyonunun, etkili ve kaliteli sağlık hizmetinde verimli sonuçlara ulaşılması bakımından önemli olduğunu belirlemişler ve özellikle, finansal ve finansal olmayan faktörler, elverişli çalışma koşulları, takdir edilme gibi dışsal motivasyon kaynaklarının sağlık çalışanları üzerinde motivasyon bakımından etkili olduğunu ve onların başarılı olduğunu tespit etmişlerdir. Standardın yüksek olması, içsel motivasyonu, dolayısıyla iş yaşam motivasyonunu artıran önemli bir faktördür. Başarı, kariyer yollarını açan çok önemli bir faktördür. Crehan (2016), öğretmen kariyerleri ile ilgili sorunlar, öğretmen motivasyonu, öğretmen motivasyonunun altında yatan psikoloji, öğretmenlerin iş doyumu, öğretmen değerlendirme yöntemleri, kariyer basamak programlarını araştırmış, kariyer modellerinin öğretmen motivasyonu üzerinde önemli etkilerinin olduğuna vurgu yapmıştır. Meslekte kariyer gelişimi, ilerleme imkanları, mesleki gelişim, mesleki memnuniyet ve bağlılığın öğretmenlerin motivasyon düzeyini artırdığını tespit etmiştir.

### **1.2.11. Motivasyon ve Ödül**

Motivasyon ile ödüllendirme arasında anlamlı ve sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların ortaya koydukları katkı sağlayıcı çalışmaların ödüllendirilmesi son derece önemlidir. Ancak ödüllendirme sistemi, nesnel, açık ve somut olmalıdır. Yöneticilerin takdir etmeyi alışkanlık haline getirmeleri, çalışanların motivasyonları artıracaktır (Yılmaz ve Aslan, 2013). Ödül, bireylerin tutum ve davranışlarını yönlendiren psikolojik bir süreçtir. İnsanların belirledikleri hedeflere ulaşabilmeleri için, motivasyona ve motivasyonlarını sürdürmeye ihtiyaçları vardır. Motivasyonun sürdürülmesinde, ödüllerin önemli bir rolü vardır. Kurumlarda görev yapanlar, olumlu çalışmalar yapmaları konusunda yüreklendirilmeli ve teşvik edilmelidir (Yılmaz ve Aslan, 2013). Ödüller, maddi veya manevi içsel veya dışsal olabilir. Dışsal ödüller, para, övgü, takdir gibi ödüllerdir. İçsel ödüller, bireyde oluşan başarı duygusu, kişisel doyum, iş esnasında kazandığı deneyimler gibi ödüllerdir. Dışsal ve içsel ödüller motivasyonu, dolayısıyla performansı artırır. Ödülün değeri ve anlamı, bireyin motivasyonunu etkiler. Değerli ve anlamlı ödüller, daha güçlü motivasyon sağlayabilir. Ancak, her birey aynı ödüle aynı şekilde tepki vermeyebilir; ödüllendirmede bireysel farklılıklar ve değerler göz önünde bulundurulmalıdır.

### 1.2.12. Motivasyon ve Öğrenme

Kurumlarda işi ve iş ile ilgili ayrıntıları öğrenmek önemlidir. Bu durum, bilimsel araştırma ve çalışmaların yuvası durumunda olan üniversitelerde çok daha büyük önem arz etmektedir. Akademik dünyada öğrenme hem öğrenciler hem de akademisyenler için gerçekleşmesi gereken bir olgudur. Motivasyon, öğrenme sürecinde karşımıza çıkan en önemli faktördür (Akbaba, 2006).

Öğrenmede ön planda olan faktörler, ilgi ve dikkat, hedef belirleme, çaba ve azim, bağlam ve anlam, ödül ve ceza, özdenetim ve planlama, başarı gibi faktörlerdir. Ancak bütün bu faktörlerin hayata geçirilmesinde motivasyon son derece önemlidir. Motive olan bireyler, konuya daha fazla ilgi gösterirler. İlgileri arttıkça, konuya odaklanmaları daha kolay olur. Motive olmayan bir bireyin dikkati dağınık olabilir ve öğrenme sürecine odaklanmakta zorlanabilir. İnsanlar farklı seviyelerde ve farklı şekillerde motive olurlar. Motivasyon öğrenme için zorunlu koşullardan biridir. Öğrenci, motive oldukça öğrenmekte ve başarılı olmaktadır. Diğer bir deyişle, öğrenme ve başarıyla motivasyon arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Akbaba, 2006).

Motive olan bireyler, hedeflere ulaşmak için çaba gösterirler. Yüksek motivasyona sahip bireyler, öğrenme sürecinde daha fazla çaba sarf edebilirler. Zorluklarla karşılaştıklarında azimli bir şekilde çaba harcarlar ve bu da öğrenme başarısını artırabilir. İçsel motivasyon kaynakları, akademik performansı arttırmaktadır (Yazıcı ve Altun, 2013). Motive olan bireyler, öğrenilen bilgileri kendi yaşantılarıyla ilişkilendirme eğilimindedir. Bu, öğrenmenin anlamını artırabilir ve bilgilerin daha kalıcı olmasına katkıda bulunabilir. Motivasyon, ödüller ve cezalarla da ilişkilidir. Olumlu sonuçlar elde etme veya olumsuz sonuçlardan kaçınma isteği, öğrenmeye yönelik motivasyonu etkileyebilir. Yüksek motivasyon, bireylere kendi öğrenme süreçlerini denetleme ve planlama konusunda yardımcı olabilir. Motive olan bireylerin, başarıya ulaşma olasılıkları daha yüksektir. Bu durum, öğrenme sürecini olumlu bir şekilde etkileyebilir. Diğer taraftan, düşük motivasyon, öğrenme sürecini olumsuz etkileyebilir ve başarı düzeyini düşürür.

Yazıcı ve Altun (2013)'un belirttiği üzere, içsel motivasyon kaynakları arasında yer alan öğrenmeden zevk alma, konuların yararlı olduğuna inanma, öğrenme merakı, bilgi sahibi olma, öğrenme ihtiyacını karşılama ve öğrenmeye ilgi duyma gibi faktörler ile akademik başarı arasında anlamlı ilişkiler mevcuttur.

Sharma ve Sharma (2018), motivasyon ile akademik başarı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Akademik başarıda, motivasyonun rolü olmazsa olmazlardandır. Motivasyon, öğrenme ve sınavlara hazırlık gibi işleyişlere enerjik bir şekilde yaklaşmayı sağlar. Motivasyon, ayrıca, akademik hedeflere yüksek düzeyde odaklanmayı ve bunun için istekli bir şekilde çabalamayı ve çalışmayı teşvik eder. Motivasyon, bir öğrenciye, daha yüksek bir düzeyde odaklanma, çaba gösterme ve sürekli olarak çalışma isteği gösterir ve akademik başarıya yönlendirir. İyi bir motivasyon düzeyi, öğrencilerin daha fazla çaba göstermelerine, daha iyi öğrenmelerine ve sonuç olarak daha yüksek akademik başarıya ulaşmalarına yardımcı olabilir. Bu boyutta daha yüksek düzeye ulaşmak, öğrencinin akademik başarısıyla da yakından ilgilidir. Öğrenci boyutuyla ilgili istenen motivasyon düzeyini yakalayabilmek için, stratejiler oluşturup, öğrencilerin önüne hedefler koymak, ilgi çekici materyaller kullanmak, ödül sistemleri oluşturmak, olumlu geri bildirimler vermek gibi yöntemler kullanılabilir.

1990'ların sonlarından itibaren, öğretmenlerin motivasyonu üzerine yapılan araştırmalar hız kazanmıştır. Bu araştırmaların temel amacı, öğretmen verimsizliği ve tatminsizliğiyle başa çıkabilmek için öğretmen motivasyonunu anlamaktır. Eğitim uygulamalarının merkezi figürü olan öğretmen, hem öğretimsel hem de toplumsal başarı için kritik bir rol oynamaktadır. Öğretmen motivasyonunun eksik olduğu durumda, eğitimde ilerleme ve toplumsal gelişme mümkün değildir. Eğitim dünyasındaki kararların, yeniliklerin, hedeflerin, yolların ve eylemlerin merkezinde yer alan öğretmenin, tüm bu sorumlulukları etkili bir şekilde yerine getirebilmesi için dengeli, tutkulu bir ruh haline ihtiyacı bulunmaktadır. Öğretmen motivasyonu, eğitimde birçok değişkenle sıkı bir şekilde bağlantılıdır (Yarım ve Ada, 2021).

Öğretmenlerle ilgili yapılan bir çalışmada, öğretmen motivasyonunu etkileyen bazı dışsal ve içsel motivasyon faktörlerinin varlığı söz konusu olmuştur. İçsel motivasyon faktörleri incelendiğinde, akademik başarı ve manevi doyumun en çok üzerinde durulan unsurlar olduğu görülmüştür. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, bu ihtiyaçların üst düzey ihtiyaçlar arasında yer aldığı söylenebilir. Dışsal motivasyon faktörleri incelendiğinde, takdir görme ve ödüllendirilmenin ön plana çıktığı görülmüştür. Bu noktada, öğretmenlerin yerine getirdikleri işle ilgili olarak veliler ve yöneticiler tarafından takdir edilmesi son derece önemlidir (Karabağ Köse vd., 2018). Motivasyonun artırılmasında eğitimin rolü ve işlevi çok büyüktür. Eğitimin ana amacı, ülkenin kültürel, sosyal ve ekonomik olarak yükselmesinin

gerektirdiği nitelik ve sayıda birey yetiştirmektir. Motivasyonu yüksek, başarılı bireyler yetiştirmek, ülke kalkınması için son derece önemlidir (Ergin ve Karataş, 2018).

### **1.2.13. Motivasyon ve Performans**

İş motivasyonu ve performans üzerine yapılan araştırmalar, kamu sektöründe çalışanların motivasyon düzeyleri ile kuruma olan bağlılıkları arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve çalışanların bireysel performanslarının kurumun genel performansına etki ettiğini göstermektedir. Elde edilen bu bulgular, çalışanların, kurumun başarısına önemli bir katkı sağlayan faktörlerden biri olarak değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir (ztku vd., 2013).

Bir kişinin motivasyon seviyesi, genel olarak işyerinde veya yaşamında ne kadar etkili olacağını belirleyebilir. Genellikle motivasyon seviyesi yüksek olan bireyler, işlerine daha fazla odaklanır, daha fazla çaba sarf eder ve daha yüksek bir performans gösterirler.

Motivasyon eksikliği, performans düşüşüne yol açar. Motivasyon düşük olduğunda, çalışanlar işlerine olan bağlılıklarını kaybedebilir ve görevlerini yerine getirme konusunda isteksiz hale gelebilirler. İçsel motivasyon ve dışsal motivasyon performansı olumlu yönde etkilemektedir. Dışsal motivasyon performansı doğrudan artırmakta ve aynı zamanda içsel motivasyon aracılığıyla da artırmaktadır (Aslan ve Doğan, 2020).

Çalışanların motivasyonlarını, işyeri kültürü, yönetim biçimi ve politikaları, ödüllendirme sistemleri gibi dışsal motivasyon kaynakları etkilemektedir. Dolayısıyla, iyi bir yönetim, adil ödüllendirme performansı yükseltmektedir. Aynı şekilde başarıları fark edildiğinde, olumlu geri bildirim aldıklarında ve dllendirildiklerinde, çalışanların motivasyon düzeyi artmakta ve daha iyi performans göstermektedirler.

Üst seviyede performansın oluşmasında, kurum kültürü son derece önemlidir. Bir işe motive olmanın temelinde kurum kültürü bulunmaktadır. İnsanlar yürüttükleri faaliyetlerde birbirinden farklı duyguları yaşarlar ama aynı zamanda çalıştıkları ortamda, ortak bir kurum kültürü oluşmasına katkıda bulunurlar. Kurum kültürü sağlıklı oluşturulursa, aynı ortamda çalışanlar, kendilerini psikososyal olarak rahat hissederler; işe yönelik motivasyonları artığı için de, doğru ve anlamlı kararlar verirler (Cucu-Ciuhana ve Guit-Alexandru, 2014).

#### 1.2.14. Motivasyon ve Ücret

Çalışan motivasyonunu yükseltmeye yönelik olarak kullanılan temel ekonomik teşvik araçları, maaş artışları, performansa dayalı maddi destekler ve ödüllerdir (Acuner, 2010; Akt. Kılıç-Aksoy, 2020).). Çalışanların işlerine olan motivasyonlarını sürdürmek için etkili olan faktörlerden biri de ücrettir. Ücret, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlar. Çalışanlar, ücretlerinin işlerine ve performanslarına uygun olduğunu hissetmelidirler. Adaletsiz ücret sistemleri, motivasyonu olumsuz etkileyebilir. Akiş'e (2019) göre, ücretli çalışanların, tazminat ve terfi ile ilgili performans değerlendirmeleriyle motivasyon unsurları ön plana çıkmaktadır. Bu alanda yapılacak araştırmalarda, özellikle, uzun dönemli bir araştırma çerçevesinde gönüllülük esasına dayalı motivasyon unsurunda beklentileri, başarıyı veya başarısızlığı, çaba ve performans üzerindeki etkisinin incelenmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır. Performansa dayalı ödüllendirme sistemleri, çalışanları hedeflere ulaşmaya teşvik edebilir. Ancak, bu sistemin adil ve şeffaf olması önemlidir ve çalışanların işlerinden memnuniyeti, motivasyonlarını etkiler. Ücret, iş doyumu üzerinde etkili bir faktördür. Nitekim yapılan araştırmalar, ücret adaletsizliğinin, çalışanların motivasyon düzeylerini düşürdüğünü ortaya koymaktadır. Ünsar vd., (2010), yaptıkları araştırmada çalışma hayatında kişiyi motive eden faktörler üzerinde durmuşlar ve yaptıkları çalışmada, ücret düşüklüğünden çok ücret adaletsizliğinin çalışanlar arasında huzursuzluk yarattığını, liyakatten ziyade yönetimin kolladığı kişilerin yükseltilmesinin çalışma hevesini kırdığını, yöneticilerin karar almasında astların söz sahibi olmalarının olumlu olarak görüldüğünü, ekip çalışmalarının üretkenliği ve yaratıcılığı artırdığını belirlemişlerdir. Çalışma hayatında motivasyon, bir kişinin işiyle ilgili istekliliğini, enerji ve odaklanma düzeyini ifade eder. Motivasyon, iş performansını artırır, iş tatminini ve çalışanların işlerine daha bağlı olmalarını teşvik eder. Motivasyonun düzeyinin yüksek olması için, maaş ve ödüller, iş güvencesi, kurumda gelişim fırsatları, işin anlamı önemlidir. Bu konularda yöneticilerin liyakati ön planda tutmaları son derece anlamlı olup, çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkileyecektir.

Gül ve Oktay (2009), kamu kurumlarında çalışan memur ve yöneticilerin ücret beklentileri ve kariyer olanakları ile iş tatmini ve performans arasındaki ilişkilerini araştırmışlardır. Çalışmada, yaş, kıdem ve cinsiyet gibi demografik özelliklerin söz konusu değişkenler üzerindeki etkileri de incelenmiştir. Araştırma sonucunda demografik özelliklerden sadece eğitim düzeyinin çalışanların ücret, kariyer, iş tatmini ve performans düzeylerini farklılaştırmakta olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Ücret, kariyer, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler, kurumlarda önemli bir rol oynar ve çalışanların işlerinde başarılı olmalarını, işlerinden memnun olmalarını sağlayan önemli bir faktördür. Performansa dayalı ödüller, çalışanların daha fazla çaba harcamasını teşvik edebilir.

Ancak, çalışanlar, ücret ve ödülün ziyade, işlerini sevdikleri ve işlerinde kendilerini geliştirdikleri bir ortamda da çalışmak isteyebilirler. Kariyer gelişimi sadece performansa dayalı değil, aynı zamanda bilgi, beceri, eğitim ve deneyime de bağlıdır. Aynı zamanda iş doyum seviyesi üst düzeyde olan çalışanlar daha üretken olmaktadır. İş tatmini; çalışma ortamı, yönetimin destek düzeyi, işin özgünlüğü gibi birçok faktöre bağlıdır. Tatmin edici bir iş ortamı, çalışanların motivasyonunu artırır ve daha iyi performans sergilemelerini teşvik eder. Çalışanlar, işlerinin karşılığında adil bir ücret almaları da iş tatmini sağlar. Bununla birlikte ücretler tek başına iş tatmini üzerinde etkili olan faktörlerden değildir. Diğer taraftan, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler ve işverenin yönetim tarzı da çok önemlidir.

Öztürk ve Dündar (2003), tarafından yapılan çalışmada, kamu çalışanlarının maddi ödüller kadar manevi ödüllere de değer verdikleri ortaya konmuştur. Ayrıca, kurum içinde yapılan işlerin takdir edilmesi ve yükselme olanaklarının varlığının motivasyonu artırdığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, kurumlarda ücret adaletsizliğinin huzursuzluğa neden olduğu sonucuna varılmıştır. Yüksek motivasyon, enerjiyi ve iş yerinde gösterilen çabaları artırıcı önemli bir unsurdur. Yüksek motivasyon düzeyi için, maddi ve manevi ödüller, tanınma, gelişim ve kariyer, işin anlamlı olması, işbirliği ve iletişim gibi faktörler önemlidir. Ayrıca, çalışanları motive eden önemli faktörler; topluma fayda sağlanması, iş güvencesi, toplumsal saygı ve statü, kamusal değerler, etik ve üst yönetimin desteği gibi faktörlerdir. Motivasyonu sağlayan en önemli faktörlerden biri de takdir edilmedir.

Çiçek (2005), performans-ücret dengesi, yetki ve inisiyatif kullanma, kararlara katılma, yöneticilerin çalışanlarla işbirliği içinde olmasının, kurum etkinlik ve başarısını yükselttiğini belirlenmiştir. Kurumlarda iş yaşam kalitesinin motivasyonu artırabilmesi için, verilerin toplanması, verilerin analiz edilmesi, problemin belirlenmesi, amaç ve hedeflerin ortaya konması önemlidir.

### 1.2.15. Motivasyon ve Çalışanlar

İşletmelerin ve kurumların temel dinamiği, insan faktörüdür. Bir yöneticinin ana sorumluluğu, çalışanların yeteneklerini ve potansiyellerini kurum lehine ortaya çıkarmaktır. Bu hedefe ulaşmak için en etkili araç, motivasyondur. Çalışanların görevlerini başarıyla ve verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri için maddi, fiziksel ve psiko-sosyal açılardan motive edilmeleri önemlidir. Yüksek motivasyona sahip birey, işini severek ve isteyerek yapmaya odaklanır. Motivasyonun kaynağı, her çalışan için farklı olabilir çünkü motivasyonu etkileyen faktörler, bireyin ihtiyaçları ve beklentilerine bağlıdır. Ancak, bu ihtiyaçlar ve beklentiler zaman içinde değişebilir.

Yöneticiler çalışanlar üzerinde etkili olan motivasyon kaynaklarının farkında olmalı ve bu kaynakları harekete geçirebilmelidirler. Bir yönetici, kurum hedeflerinin sadece çalışanlarla birlikte gerçekleştirilebileceğinin farkında olmalıdır. Yöneticinin başarısı, çalışanların kurum hedefleri doğrultusunda çalışmalarına, yeteneklerini bu yönde kullanmalarına bağlıdır. Çalışanlar anlamlı bir iş yaptıklarını düşündüklerinde, kendilerini işleriyle ve işlerinin sonuçlarıyla bağlantılı hissederler (Van Wingerden ve Van der Stoep, 2018). Üniversiteler gibi eğitim kurumlarında çalışanların motivasyonu da büyük önem taşır (Kılıç Aksoy, 2020).

Motivasyon, çalışanlar için iş hayatında önemli bir faktördür. Yöneticilerin çalışanları motive etmeleri, hem bireysel performansı hem de kurumun verimliliğini artırır. Çalışanların motivasyonunu artırmak için, yöneticiler, çalışanlarla düzenli ve açık bir iletişim içinde bulunmalıdırlar. Çalışanların beklentilerine uygun geri bildirimlerde bulunmak, çalışanları tanımak için gayret sarf etmek, başarıları ödüllendirmek, çalışanların motivasyonunu artırabilir. Ödüller, maddi veya manevi olabilir; önemli olan, çalışanların gösterdikleri çabalara değer verildiğini hissetmeleridir. Çalışanlara, işleriyle ilgili olarak kişisel ve profesyonel gelişim fırsatları sunulmalıdır. Ailevi sorunlarda, iş ve özel yaşam dengelerini oluşturabilmeleri için, çalışanlara çalışma saatlerinde esneklik sağlanmalıdır. Bu durum motivasyonu artırabilir. Çalışanların önüne gerçekçi ve ölçülebilir hedefler konulmalıdır. Yöneticiler, çalışanların karşılaştıkları sorunları anlamalı ve çözüm bulmalarına yardımcı olmalıdır. Çalışanların iş süreçlerine katılımı ve karar alma süreçlerine dahil edilmeleri, onların işe olan bağlılıklarını artırabilir. Yöneticilerin çalışanlara adil yaklaşımlarda bulunmaları, ücretin tatmin edici düzeyde olması ve yöneticilerin özel

günlerde (nikah törenleri, doğum günleri vb.) çalışanlarıyla birlikte olması önemlidir (Kılıç-Aksoy, 2020).

Motivasyon ve çalışan ilişkisi, karşılıklı etkileşim gerektirir. Kurum yöneticilerinin çalışanların ihtiyaçlarına uygun motivasyon stratejileri geliştirmeleri, verimli ve üretken bir çalışma ortamı oluşturabilir.

Grant (2007), işlerin ilişkisel yapısının, çalışanların etkilerini algılamalarına fayda sağladığı ve bunun yaşamlarında olumlu farklar yarattığını vurgulamış ve işyeri ilişkilerinin, gönüllü faaliyetler için enerji yarattığını, bu durumun, onların özerklik algısını ve toplumsal değerlere bakış açılarını geliştirdiğini, toplumsal bir fark yaratma motivasyonu oluşturduğunu ifade etmiştir. Grant (2007), sağlıklı ilişkiler kuran bireylerin, başkalarının yaşamlarında da olumlu farklar yaratabildiklerini belirtmiştir. Ayrıca ilişkilerin, iş motivasyonu, işbirliği, anlam yaratma ve kurumsal kimlik oluşturma konularında önemli olduğu üzerinde durmuştur.

Grant (2007), iş tasarımı, iş motivasyonu, işbirliği, anlam yaratma ve kurum kimliği oluşturma konularının önemli olduğuna vurgu yapmıştır. Yaptığı çalışmada, ilişkisel iş tasarımı üzerinde durulmuş, bir kurumun iş süreçlerinin, görevleri ve rollerinin düzenlenmesi, iyileştirilmesi ve daha verimli hale getirilmesinin önemine dikkat çekmiştir. Araştırmada, prososyal davranışlara dikkat çekilmiş, dolayısıyla başkalarına yardımcı olmanın, işbirliği yapmanın, empatide bulunmanın ve sorumlulukların yerine getirmenin önemi vurgulanmıştır. Kurumlarda, zenginleştirilmiş ilişkisel yapıların, insan tutum ve davranışlarında olumlu farklar oluşturdıkları ortaya konmuştur.

Sevinç (2015), kurumlarda çalışanların motivasyonunu artırmak için kullanılan araçlar ve stratejiler, kurumun özelliği ve yapısı göz önünde bulundurularak belirlenir. Kurumlarda, özellikle akademik dünyada çalışanların motivasyonunu artırmak, kaliteyi yükseltmek, verimliliği artırmak öncelikli olmalıdır. Bunun için, performans değerlendirmeleri ve geri bildirim, kariyer geliştirme fırsatları sunmak, ödüllendirme, çalışanların katılımcı olmalarını teşvik etmek, tecrübeli olanların tecrübesizlerin gelişmesine katkı sağlaması, onlara yol göstermesi, hedeflerin belirlenmesi, esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma gibi konularda, çalışanların iş ve özel hayat dengesini sağlamalarına destek olmak son derece önemlidir.

Motivasyon insanları canlandıran ve harekete geçiren bir süreçtir. Çalışanlar, motivasyonları sayesinde belirlenen hedeflere yönelik üretim gerçekleştirirler. Motivasyonu yüksek olan bir çalışan, daha kolay bir şekilde yönlendirilebilir ve bu sayede kurum için daha etkili ve verimli bir performans sergiler. Yöneticilerin çalışanlarını motive etmeleri, çalışanlarını iyi anlamalarına bağlıdır. Çalışanın motivasyon düzeyi yönetici tarafından bilindiği zaman, yönetici bu bilgileri kullanarak çalışanını daha etkin bir şekilde motive edebilir (Ünsar vd., 2010). Kamu kurumlarının günümüzde başarılı olabilmesi, çalışanları kurum hedefleri doğrultusunda etkili bir şekilde yönlendirebilme yeteneklerine bağlıdır. Yöneticiler, çalışanların tutumları, davranışları, duygusal durumları ve isteklerini hem kurum içinde hem de dışında dikkate almak zorundadır. Kaliteli hizmet sunumunun temel ilkesi, kamunun etkili bir şekilde yönetilmesidir. Kurumun başarılı olabilmesi için çalışanların işe alınması, eğitimi, ve motivasyonu gibi konular büyük önem taşır. Ancak, kamu kurumlarında süreçlerin yavaş işlemesi ve bürokratik engeller, çalışanların ve yöneticilerin sınırlı bir çerçevede hareket etmelerine neden olabilir.

Bu sebeplerden dolayı, kamuya ait işyerlerinde çalışanları motive etmek, belirli araçlar ve kurallar kullanılarak sınırlı bir şekilde mümkün olabilmektedir. Kamu kurumlarında, donanımlı ve nitelikli personel bulunsa bile, bu personelde kurumun amaçlarına yönelik olarak etkin bir şekilde çalışma isteği oluşturulmadıkça, kuruma gerekli katkı sağlanamayabilir. Bu durum, kurumun sahip olduğu donanımların, ancak motive edilmiş personel aracılığıyla verimli olarak kullanılacağı gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Bu bağlamda, personelin motive edilmesinin yönetim açısından önemli bir görev olduğu ve bu motivasyonun sağlanmasıyla birlikte kurumun amaçlarına daha etkili bir şekilde hizmet edilebileceği sonucuna varılabilir. Yönetim, personeli motive ettiği ölçüde, kurumun başarılarına katkıda bulunmuş olacaktır.

Motivasyon, bireylerin ihtiyaçlarını karşılamada ve hedeflerine ulaşmada kilit bir rol oynamaktadır. Başka bir deyişle, motivasyon, bireyin işinde başarılı ve üretken olmasını sağlayan güçtür. Motivasyon oluşturma ve çalışanları belirli hedeflere yönlendirmenin yönetim açısından zorluklarının da bulunduğu bilinen bir gerçektir. Kurum açısından motivasyonun temel amacı, çalışanın istekli ve etkili bir şekilde çalışmasını sağlamaktır. Yöneticilerin başarısı, çalışanları kurum hedefleri doğrultusunda motive etmeleriyle yakından ilişkilidir.

Duygusal varlıklar olan insanları motive etmek ve motivasyonu yükseltmek yöneticiler için zaman ve çaba gerektiren bir süreçtir. Çünkü insanlar farklıdır ve genellikle duygusal tepkilerle hareket ederler. Bu nedenle, yöneticilerin görevi, kurumda çalışanları mutlu kılacak ve tatmin edecek durum ve ortamları keşfetmektir. Kurumlarda etkili bir çalışma ortamı oluşturmak için, çalışanları verimli olmaya yönlendirecek, sorumluluk almalarını teşvik edecek, sorunları çözmeleri için motive edecek ve başarılarını ödüllendirecek bir çerçeve oluşturmak önemlidir. Motive edici bir atmosfer yaratan kurumlar, çalışanlara ilham verirler ve bu olumlu ortam da, yetenek gelişimini, yeni beceriler kazanma fırsatlarını ve güven duygusunu da olumlu olarak etkiler.

### **1.2.16. Motivasyon ve Yönetici**

Kurumların etkin ve verimli bir biçimde faaliyet gösterebilmesi, yöneticilerin kilit bir rol üstlenmesine bağlıdır. Bu bağlamda, kurum yöneticilerinin izlediği politikaların öncelikle çalışanların beklentilerini karşılamaya odaklanması gerekmektedir, çünkü kurum çalışanlarının hedeflere ve amaçlara yönelik motivasyonu bu politikalara bağlıdır. Kurumun amacına ulaşabilmesi için, yöneticilerin öncelikle çalışanların beklentilerini anlamak ve karşılamak amacıyla çaba sarf etmeleri önemlidir. Eğer kurumsal hedefler ve çalışanların beklentileri uyumlu bir şekilde ele alınmazsa, başarı sağlanması zorlaşacaktır. Bu nedenle, yöneticilerin çalışanlarla işbirliği içinde, ortak bir vizyon etrafında birleşerek örgütsel amaçlar doğrultusunda hareket etmeleri gerekmektedir (Güven, 2017).

Örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi ve başarının sağlanması amacıyla yöneticilerin çalışanları motive etmeleri gerekmektedir. Kurum yöneticileri, kurum strateji ve politikalarını çalışanlarıyla birlikte oluşturmalıdır. Kurum yöneticilerinin çalışanlarına her türlü teknolojik ve psikolojik desteği sunmaları gerekmektedir (Güven 2017).

Motivasyon ve yönetim arasındaki ilişki, kurumlarda başarılı ve etkili bir çalışma ortamı oluşturmak için son derece önemlidir. Yöneticiler, çalışanlara liderlik yaparak ve olması gereken davranışları sergileyerek motivasyonu artırabilirler. Yöneticilerin, çalışanlara örnek olmaları ve enerjik bir tutum sergilemeleri önemlidir.

Etkili iletişim, motivasyonu artırmak için önemlidir. Yöneticiler, hedefleri açıkça belirterek, çalışanlara neden belirli görevleri yerine getirmeleri gerektiğini anlatarak ve geri bildirimde bulunarak, onları motive edebilirler. Çalışanlar, yaptıkları işin amacını

anladıklarında daha fazla motive olurlar. Her çalışan farklıdır ve bu yüzden olay ve durumlara farklı tepki verir. Yöneticiler, çalışanların kültürel ve sosyal yönlerini tanımalı ve onlara sorunlarını çözmede yardımcı olmalıdırlar. Yöneticilerin başarıları ödüllendirmeleri ve çalışanları takdir etmeleri, onların motivasyonlarını artırmada etkili yollardandır. Yöneticiler, çalışanların çabalarını fark etmeli, başarılarına değer vermelidirler. Çalışanlar, kendilerini geliştirme ve kariyerlerini ilerletme fırsatları bulduklarında daha çok motive olurlar. Yöneticiler, eğitim ve gelişim imkanları sunarak, çalışanların becerilerini artırmalarına yardımcı olabilirler.

Yöneticiler, ekip çalışması ve iş birliğini teşvik ederek çalışanları motive edebilirler. Birlikte çalışma ve ortak başarı, ekip üyelerini daha fazla motive edebilir. Çalışanlara sorumluluk vermek, motivasyonlarını artırabilir. Bazı özel durumlarda çalışanlara esnek çalışma saatleri gibi imkanlar sağlamak da motivasyonu artırabilir. Başarılı bir motivasyon stratejisi, çalışanların bağlılık düzeyini artırabilir, üretkenliği yükseltebilir ve iş ortamını olumlu bir şekilde etkileyebilir.

Çalışanlarını motive etmek isteyen yöneticiler, arzu edilen veya edilmeyen davranışları net bir şekilde belirlemeleri, söz konusu davranışları çalışanlara bildirmeleri, arzu edilen davranışlarla karşılaşıldığında zaman geçirmeden çalışanları ödüllendirmelidirler (Koçel, 2003; Akt. Kayacan, 2020)).

Kurumlarda çalışan elemanların ihtiyaçlarını, maddi ve kültürel değerlerini, tutum ve davranışlarını, duygu ve düşüncelerini doğru anlayan ve değerlendiren yöneticiler, söz konusu elemanları başarılı bir şekilde motive edebilirler. Yöneticilerin, bu motivasyonu sağlayabilmeleri için, psikolojik, sosyolojik ve kültürel ağırlıklı kuramlar doğrultusunda yeterli bir eğitimden geçmeleri gerekir. Örneğin, Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramından habersiz olan bir yöneticinin, çalışanlarıyla sağlıklı iletişim kurması beklenemez. Motivasyonun yükseltilebilmesi için, yöneticiler kesinlikle etkileşime önem vermeli ve çalışanlarla sağlıklı iletişim kurmalıdırlar. İletişim sürecinde, çalışanların, duygu ve düşünce dünyalarını, bireye, aileye ve topluma bakış açılarını, davranış biçimleri ve tutumlarını, bilgi ve beceri düzeylerini, geleceğe bakışlarını, istek ve beklentilerini algılayıp kavramalıdırlar. Bunları kavrayan yöneticilerin, geri beslemeyi gerçekleştirmesi ve motivasyonu sağlaması kolaylaşacaktır.

Çalışanların üst düzey performans sergilemeleri, büyük ölçüde motivasyonlarına bağlıdır ve bu motivasyonu sağlamak yöneticilere düşen bir görevdir. Yöneticilerin çalışanlarına karşı sergiledikleri tavır, çalışanların motivasyon düzeyini doğrudan etkiler. Yöneticilerin, çalışanların elde ettikleri başarıları takdir etmemesi, çalışanlar üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir (Ece vd., 2021).

Yönetici öğretmen arasındaki ilişkiyi vurgulaması bakımından aşağıdaki örnekler ilgi çekicidir. Karabağ Köse vd., (2018), öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörlere ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerini araştırmışlar. Bu araştırma, öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörleri incelediği gibi, okul içi dinamikler ve velilerle ilişkilere kadar bir dizi etkenin yanı sıra, 12 yıllık zorunlu eğitim sistemi, müfredat çalışmaları gibi genel politikaların ve eğitim politikalarındaki belirsizliklerin de motivasyon üzerinde etkisi olduğunu göstermiştir. Ayrıca, öğretmenlerle yöneticiler arasında motivasyonla ilgili önemli farklılıkların bulunduğu da ortaya çıkmıştır. Öğretmen motivasyonu ile ilgili olarak, öğretmenlerin içsel motivasyon unsurlarını vurguladıklarını, okul yöneticilerinin ise dışsal motivasyon unsurlarını vurguladıklarını belirlemişlerdir.

Yönetici ve öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörler; maaş ve kariyer olanakları, iş yükü ve öğrenci davranışları, profesyonel gelişim, iş birliği ve iletişim, öğrenci başarısı ve geri bildirimdir. Özellikle öğretmen motivasyonu, eğitim kurumlarının başarısı ve öğrenci başarısı için kritik bir faktördür. Bütün bunlar hem yönetici hem de akademisyenler tarafından arzulanan motivasyon unsurlarıdır. Ancak bu motivasyon kaynaklarının hayata geçirilebilmesi için, akademisyen ve yöneticiler arasında olumlu basamakların oluşturulması gerekmektedir. Doğru ve olumlu basamaklar oluşturulduğunda, hem öğrenci akademisyen ilişkisinde hem de yönetici, yönetim politikaları ve akademisyen ilişkisinde içsel ve dışsal motivasyon yönleriyle gelişmeler sağlanabilir.

Günümüzde yönetimde liderlik kavramı da ön plana çıkmaktadır. Yeşil (2016), liderlik ve motivasyon kuramlarıyla ilgili bir araştırmasında, bu kavramların kuramsal ve pratik iş yaşamına katkılarını vurgulayarak, mevcut tanımları açıklamış ve bu kavramların tarihsel gelişimini incelemiştir. Araştırmada ilk olarak liderlik kavramı tanımlanmış ve temel liderlik kuramları ile türleri üzerinde durulmuş, liderliğin örgütsel yaşamdaki önemi vurgulanmıştır. Ardından, motivasyon kavramının temel yaklaşımları belirlenmiş, kapsam ve süreç kuramları içinde yer alan motivasyon kuramları incelenmiş ve liderlik ile motivasyon kuramlarının ve yaklaşımlarının dikkate alınması gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Dolayısıyla

bir kurumda verim alabilmek için motivasyon basamaklarını ifade eden kuram ve yaklaşımlar konusunda, çalışanların eğitim almaları anlamlı olacaktır.

Liderlik ve motivasyon kuramları, kurumlarda çalışan insan davranışları, performans ve yönetim süreçleri üzerine odaklanan önemli anlayışlardır. Liderlik ve motivasyon kuramları, kurumlarda liderlerin ve çalışanların davranışlarını anlamak ve yönlendirmek için kullanılır. Farklı kuramlar, farklı durum ve koşullarda daha etkili liderlik ve motivasyon stratejileri oluşturmaya yardımcı olabilir. Kurumlar genellikle bu kuramları bir arada kullanarak en iyi sonuçları elde etmeye çalışırlar.

Yüksel (2005), tarafından yapılan çalışmada, yönetici ile çalışan arasındaki iletişim düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkileri incelenmiş ve iletişim ile iş tatmini arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, örgüt içinde liderlerin astlarıyla etkileşimde bulunmasının, astların örgütün hedefleri, politikaları ve işleyişi konusunda bilgilendirilmesinin, aynı zamanda astların düşüncelerinin ve önerilerinin alınmasının, iş tatmini düzeyini olumlu bir şekilde etkilediğini göstermektedir. İletişim, iş tatmini üzerinde etkili olan önemli bir faktördür. İş tatmini, bir çalışanın işini keyifle yapmasını, işinden duyduğu memnuniyeti ifade eder. İş tatmini, çalışanların motivasyonu, üretkenliği ve genel iş performansı üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Bunun için, yönetici ve çalışan iletişimi, ekip çalışması ve iletişimi, geri bildirim, bilgi akışı, sorun çözme konularında hassas olunmalıdır. Etkili iletişim iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yaratır. İş yerinde açık, dürüst, anlayışlı ve destekleyici bir iletişim ortamı, çalışanların daha mutlu, motive ve verimli olmalarını sağlar. Bu durum, özellikle akademik dünyada, hem akademisyenler hem de hem de yöneticiler için olumlu sonuçlar doğurur.

Balıbey ve Öndaş (2017), yaptıkları çalışmada, idari personelin üniversitedeki çalışma sürelerinin, hem iş tatmin düzeylerini hem de mesleki motivasyon seviyelerini etkilediğini ortaya koymuşlardır. Özellikle, idari personelin üniversitedeki çalışma sürelerinin artmasıyla birlikte, kurumsal bağlılık artmakta ve bu durum da iş tatmin düzeylerini ve mesleki motivasyonlarını olumlu yönde etkilemektedir.

Yöneticiler, iş memnuniyetsizliğini azaltmaya odaklanmalı ve çalışanları nelerin motive ettiğini araştırıp belirlemeye çalışmalıdırlar. Çalışanların motive edilmesi sadece verimliliği, büyümeyi ve yeniliği arttırmakla kalmamakta, aynı zamanda çalışanın kuruma olan güvenini de arttırmaktadır (Küçüközkan, 2015).

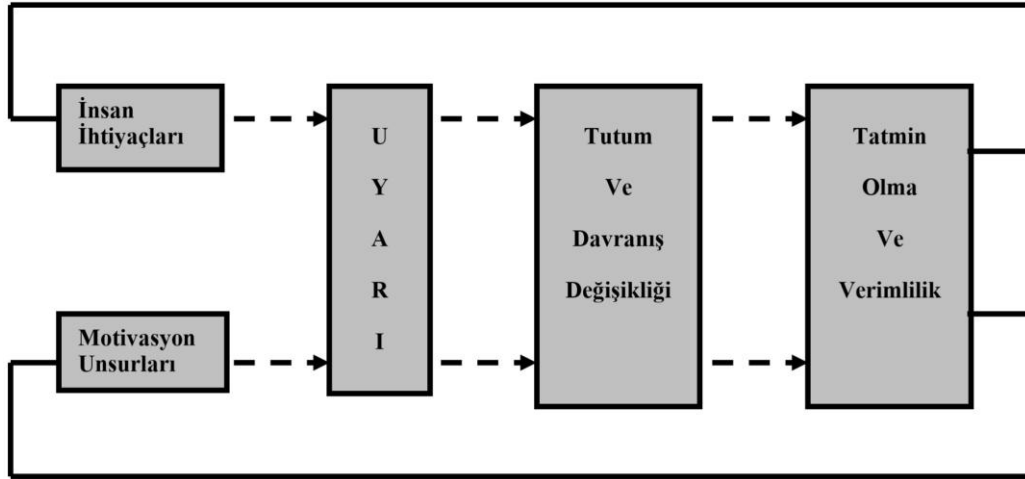
### **1.2.17. Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi**

Motivasyonu sağlayan önemli unsurlardan biri de, iş yaşam kalitesinin varlığıdır. İş yaşam kalitesinin olmadığı veya düşük olduğu kurumlarda motivasyonu sağlamak güçtür. İş yaşamının kalitesi, çalışanların genel yaşam doyumunu, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını etkileyen önemli bir faktördür (Çatak ve Bahçeci, 2015).

Kurumlarda motivasyonun yüksek olması, çalışanların daha memnun, tatmin olmuş ve üretken olmalarına katkı sağlayabilir. İş yaşam kalitesi demek, çalışanları tatmin edecek çalışma koşullarının sağlanmasıdır. İş yaşam kalitesi sağlandığında, üretkenlikte artışlar olur. Yapılan işlerden verimler alınır. Çalışanlar işlerine daha fazla odaklanırlar, mutlu ve enerjik olurlar, çalışma ortamına olumlu katkılarda bulunurlar. İşlerinden daha fazla doyum elde ederler. Stresle daha etkili bir şekilde başa çıkabilirler. Zorluklarla karşılaştıklarında daha olumlu bir tutum sergileyebilirler. Sorunlara çözüm odaklı yaklaşırlar. Yeni fikirler üretmeye meyilli olurlar. İş yaşam kalitesini artırmak için çalışma koşulları yanında, yönetim tarzı, adalet gibi faktörlere de dikkat edilmesi önemlidir.

### **1.3. Motivasyon Süreci**

Aşıkoğlu (1996) bireyin herhangi bir şeye karşı belirli bir ihtiyaç duyduğunda bu ihtiyacı gidermek için birtakım davranışlarda bulunduğunu; motivasyonun bir güdü etkisiyle harekete geçme, belirli bir eylemde bulunma süreci olduğunu belirtmekte ve bu süreci aşağıdaki şekil ile göstermektedir:

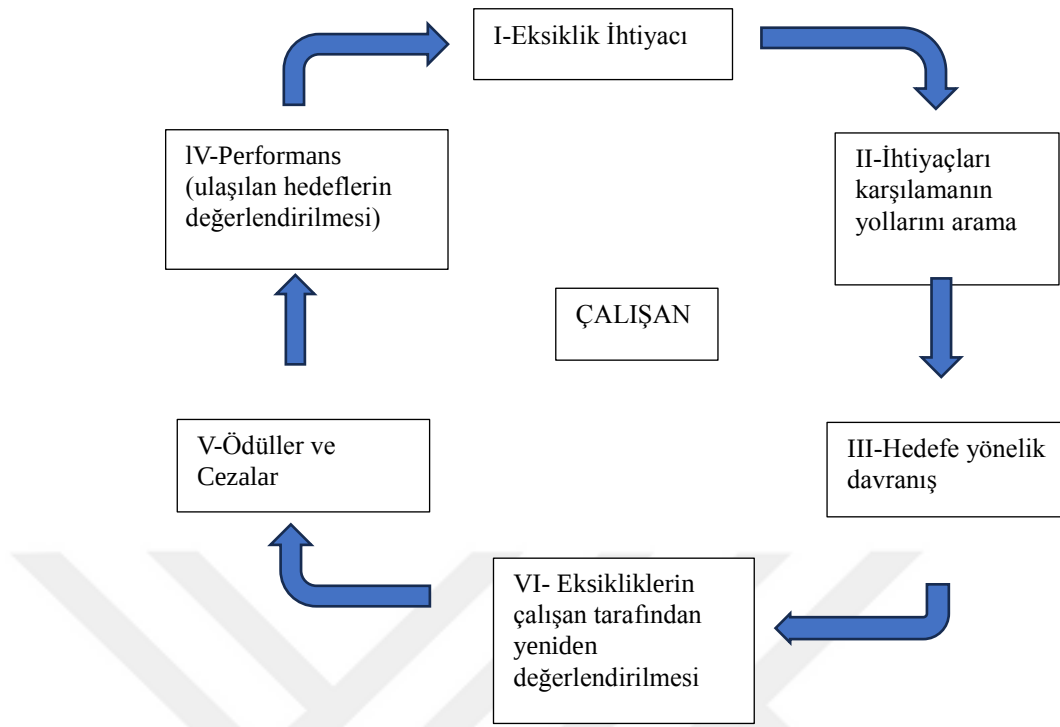


Şekil 1.1. Aşıkoğlu'na göre motivasyon süreci (Aşıkoğlu, 1996; Akt. Tütüncü ve Küçükusta, 2008)

Şekil 1.1'de görüldüğü gibi, motivasyon sürecinde “ihtiyaç, uyarılma, davranış, doyum” olmak üzere dört temel aşama bulunmaktadır. Aşıkoğlu (1996, s.38; Akt. Tütüncü ve Küçükusta, 2008), bu aşamaları şu şekilde açıklamaktadır:

1. İhtiyaç: Motivasyon, belirli şeylere duyulan gereksinimle başlar.
2. Uyarılma: Bireyde, bu gereksinimi karşılamak için bir gücün ortaya çıkmasıdır.
3. Davranış: İhtiyaç doğduğunda ve bu ihtiyacı karşılamak için birey harekete geçtiğinde belirli bir davranış sergiler.
4. Doyum: Bireyin gösterdiği davranış, ihtiyacını karşıladığı ölçüde birey doyuma ulaşır.

Ivancevich vd., (2014) göre motivasyon sürecinin başlangıcı, eksikliklerden kaynaklanan ihtiyaçlardır. İhtiyaçlar, bireyin belirli bir zamanda yaşadığı eksiklikleri ifade eder. Eksiklikler fizyolojik (yiyecek ihtiyacı vb.), psikolojik (özsaygı ihtiyacı vb.) veya sosyolojik (sosyal etkileşim ihtiyacı vb.) olabilir. Bu ihtiyaçlar, davranışsal tepkilerin tetikleyicileri olarak görülür. Yani ihtiyaç eksiklikleri söz konusu olduğunda birey, yöneticinin motivasyon çabalarına karşı daha duyarlı olur. Şekil 1.2'de, motivasyon sürecinin genel bir modeli görülmektedir.



**Şekil 1.2.** Ivancevich'e göre motivasyon süreci (Ivancevich vd., 2014)

Şekil 1.2'de görüldüğü üzere, motivasyon sürecinin ilk aşamasında insanlar, ihtiyaç duyulan çeşitli eksiklikleri azaltmak için çabalarlar. Daha sonra, ihtiyaç duyulan eksiklikler, eksikliklerin neden olduğu gerilimi azaltmanın yollarını araştırma sürecini tetikler. Bir eylem planı seçilir ve hedefe yönelik (sonuç odaklı) davranış ortaya çıkar. Bir süre sonra yöneticiler bu davranışı değerlendirir ve performans değerlendirmesi, bir tür ödül veya cezayla sonuçlanır. Bu sonuçlar birey tarafından tartılır ve ihtiyaç eksiklikleri yeniden değerlendirilir. Bu da süreci tetikler ve döngüsel süreç yeniden başlar (Ivancevich vd., 2014).

Yaşamın tüm alanlarında olduğu gibi çalışma hayatında da başarıyı etkileyen önemli unsurlardan biri motivasyondur. Motivasyon; çalışanların üretken, etkin ve hevesli olarak çalışmalarının sağlanması ve çalışanlarda başarıma arzusunun oluşturulmasına hizmet etmektedir (Luthans 1999, Sabuncuoğlu ve Tüz 2003). Genç (2017), motivasyonun kişiler arası olumlu rekabeti geliştirdiğini, çalışanların toplumsal ihtiyaçlarını karşılamaya olanak hazırladığını, çalışanların iş ve yaşam tatmini bulmalarını sağladığını, ayrıca yeteneklerini ve yaratıcılıklarını geliştirmelerine imkân sağladığını ifade etmektedir. Motivasyon, örgüt içindeki çalışanların davranışlarını yönlendiren ve belirli hedeflere doğru hareket etmelerini sağlayan kritik bir faktördür. İnsan kaynakları, örgütlerin başarısında belirleyici bir rol oynar; çünkü kaynakların sınırlı olduğu bir ortamda en değerli kaynağın insanlar ve potansiyelleri

olduğu açıktır. Bu bağlamda, etkili liderlik uygulamaları ve çalışanların motive edilmesi, örgütlerin etkinlik ve başarıya ulaşmasında kilit bir rol oynar (Yeşil, 2016).

Örgütlerin temel amaçlarını gerçekleştirebilmek için en önemli unsur insan faktörüdür. İnsanlar, örgütlerin temel ve kilit faktörü olduğundan, çalışan motivasyonu ve etkili liderlik göz ardı edilemez bir öneme sahiptir. Motivasyon, çalışanların mevcut koşullarda örgüt hedefleri doğrultusunda işlerini daha kaliteli ve hızlı bir şekilde yapmalarını sağlayan itici bir güç olarak tanımlanabilir. Örgütlerin başarıları, karmaşık ve çok yönlü insan faktörünün anlaşılmasına ve bu yapıya uygun çalışma ortamının oluşturulmasına bağlıdır (Yeşil, 2016).

Çalışanların ihtiyaçları ve beklentileri doğru bir şekilde değerlendirilebilirse ve uygun motivasyon yöntemleri uygulanabilirse, bu, örgütün verimliliği ve başarısı için kritik bir avantaj sağlar. Yöneticilerin etkin liderlik becerileri ve motivasyon stratejilerini uygulamaları, çalışanların verimliliğini artırmak, iş tatmini oluşturmak ve örgüt hedeflerine ulaşmak için hayati öneme sahiptir. Bu nedenle, yöneticilerin liderlik ve motivasyon kuramları konusunda bilgi sahibi olmaları, örgütlerin başarısı için temel bir gerekliliktir (Yeşil, 2016).

İş hayatında çalışanların performanslarının yükselmesi veya alçalması, motivasyon düzeyleri ile doğrudan ilişkilidir. Motivasyon düzeyi düşük olan bir çalışan, her ne kadar iyi ve yeterli bir donanıma sahip olsa da istenilen düzeyde iş verimliliğine sahip olamamaktadır.

#### **1.4. Motivasyonsuzluk**

Motivasyon kadar motivasyonsuzluk da hayatın her alanında karşımıza çıkan önemli bir kavramdır. Motivasyonsuzluk, davranış geliştirme isteğinin bulunmaması, içsel ve dışsal olarak güdülenememe olarak tanımlanmaktadır. Motivasyonsuzluk durumunda, arzu, istek, niyet ile yapılacak etkinlik arasında herhangi bir ilişki oluşturulamamaktadır. Başka bir ifadeyle, motivasyonsuzluk durumunda, birey kendisini herhangi bir etkinliği yapacak yeterlilikte görmemektedir (Deci ve Ryan 2000; Akt. Aslan ve Doğan, 2020). Ünal Karagüven (2012), motivasyonsuzluk hâlinde kişilerin yapacakları eylemlerle eylemlerin sonuçlarını tahmin edemediklerini, bu sebeple ortaya çıkacak sonuçları kontrol edemeyecekleri hissine kapıldıklarını ve eylemi gerçekleştirecek güçte olmadıklarına inandıklarını ifade etmektedir. Vallerand ve Ratelle'ye (2004) göre de motivasyonsuzluk

durumunda bireyler davranışları ile sonuçları arasında bir olasılık algılamazlar ve dolayısıyla bir sonuca ulaşma niyetiyle hareket etmezler. Motivasyonu düşük bireyler kendilerini yetersiz hissederler ve davranışlarının kendileri dışındaki güçlerden kaynaklandığını algırlar. Çaresiz hissetmeye başlarlar ve ilk etapta yapılacak eylemin yararlılığını sorgularlar. Motivasyonsuzluğun oldukça olası bir sonucu olarak bireyler, motive olamadıkları eylemi bırakmaktadırlar. Genç (2017), düşük motivasyonun ortaya çıkarabileceği olası sakıncaları aşağıdaki şekilde özetlemektedir:

a. Çalışanların düşünsel emeği ve yetenekleri işin yapılmasında etkili olduğunda, verimlilik büyük ölçüde artar. Ancak, çalışanlar bu yeteneklerini ve düşünsel emeklerini işte kullanmıyorsa, örgütsel verimlilik önemli derecede etkilenmez.

b. Düşük moral, çalışanlarda bedensel rahatsızlıklara yol açar ve genellikle A tipi kişilik yapısına sahip kişiler düşük motivasyon faktörlerinden daha fazla etkilenirler.

c. Düşük moral, işten ayrılmalara sebep olur; bu durum işçi devrinin artmasına, iş yerinde devamsızlık ve izinlerin çoğalmasına yol açar.

Motivasyonsuzluk gerek çalışanları gerekse öğrencileri erteleme davranışlarına sürükleyebilir. Özdemir (2022) çalışma erteleme davranışının nedenlerini kapsamlı bir şekilde ortaya koymaya çalışmıştır. Belirli bir zaman aralığı içinde gösterilen erteleme davranışını motivasyonel bir bakış açısıyla incelemek amacıyla zamansal motivasyon kuramından yararlanılmıştır. Araştırmanın bulguları zamansal motivasyon boyutları ile erteleme davranışı arasında ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Bulgular, beklenti ve değer boyutlarının, erteleme eğilimi ile negatif ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Zamansal motivasyon kuramı (Temporal Motivation Theory), bireylerin karar verme süreçlerini ve davranışlarını zamanla ilişkilendirerek açıklayan bir teoridir ve kişilerin bir eylemi ne zaman gerçekleştireceklerini ve ertelemeye neden olan faktörleri anlamaya çalışır.

Genellikle insanlar, anlık doyum sağlayan bir eylemi, uzun vadede daha büyük bir ödülün yerine tercih ederler. Bu nedenle, zaman içinde ödülün değeri değişebilir. Erteleme davranışı, kişilerin daha büyük ve uzun vadeli ödüller yerine daha küçük ve anlık ödüllere yönelme eğilimini ifade eder. İnsanlar, işlerini erteleyerek anlık tatmin elde etmeyi tercih edebilirler. Bu, kişilerin zamanlarını etkili bir şekilde kullanmalarını engelleyebilir. Bütün bu sebeplerle, akademisyenlerin ve öğrencilerin kişisel motivasyonlarını artırabilmek için,

hedeflerin neden önemli olduğuna yoğunlaşmaları önemlidir. Çalışmaları planlamak, görevleri belirlemek ve zaman çizelgeleri oluşturmak, erteleme eğilimini azaltabilir. Akademisyenlerin erteleme eğilimi içinde olmaları, genel motivasyonlarını düşürücü bir durumdur.

## 1.5. Motivasyon Türleri

İlgili alanyazında motivasyon türleri, temel olarak *içsel motivasyon* ve *dışsal motivasyon* olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İçsel ve dışsal motivasyon türlerine ilişkin bilgiler, aşağıda açıklanmıştır.

### 1.5.1. İçsel Motivasyon

İçsel motivasyon, çalışanların kişisel gelişim, yüksek öz saygı ve başarılı olma duygusu gibi maddi ödül dışındaki sebeplerle motive olmasıdır (Lawler vd., 1973; Akt. Lambert, 1991). İçsel motivasyonla yapılan işler, ödül veya zorlama olmaksızın, bireyin gönüllü bir şekilde gerçekleştireceği eylemlerdir. Başka bir deyişle, birey yapacağı işe değer veriyor ve işi önemsiyorsa motivasyonu içseldir (Deci ve Ryan, 1985; Akt. Akgün, 2019). Öncü'ye (2004; Akt. İskender, 2017) göre içsel motivasyon, bireyin kendisinden kaynaklanan ihtiyaçların oluşturduğu motivasyondur. İçsel motivasyonda, kişinin bir doyum elde etmek için başarmak istemesi söz konusudur. İçsel motivasyonun kaynağı merak, ilgi ve başarılı olma istek ve arzudur.

İçsel motivasyon, bireylerin tutkuları ve işlerinden elde ettikleri olumlu duygularla ilgilidir. Bu duygular; çalışanların özyönetim çabalarını güçlendirir, harekete geçirir ve yapılan işi kişisel olarak tatmin edici hâle getirir. Dolayısıyla içsel motivasyon oluşturmak, duygular ve deneyimlerle beslenen pozitif bir döngü kurmaya yardımcı olur (Thomas, 2000; Akt. Quigley ve Tymon, 2006). Motivasyon araştırmaları sonuçları, içsel motivasyonun yaratıcılığı arttırdığını, içsel motivasyona sahip kişilerin enerjilerini, problemleri açıklamak ve yaratıcı çözümler bulmak için harcadıklarını göstermektedir (Ergin ve Karataş, 2018). İçsel olarak motive olan bireyler, farklı stratejiler kullanabilmekte ve akademik olarak daha iyi performans gösterebilmektedirler (Ünal Karagüven, 2012). Karataş ve Erden'e (2012) göre ise içsel motivasyona sahip olanlar, sorunlarla mücadele ve rekabet edebilmekteyken; içsel motivasyona sahip olmayanlar, faaliyetlere katılmamayı tercih etmekte veya katılmış oldukları faaliyetlerden ayrılmak istemektedirler (Karataş ve Erden, 2012).

İçsel motivasyon unsurları incelendiğinde, manevi doyum ve akademik başarının en fazla vurgulanan unsurlar olduğu görülmektedir. Manevi doyum ve akademik başarı, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, üst düzey ihtiyaçlar arasında yer almaktadır (Karabağ Köse vd., 2018). Ancak insanlar üst düzey ihtiyaçlara yönelmeden önce, temel ihtiyaçlarını karşılamak için harekete geçer ve motive olurlar. Temel ihtiyaçları karşıladıktan sonra, üst ihtiyaçlara yönelirler. Maslow'un belirttiği gibi, barınak, yiyecek, içecek, güvenlik, sevgi vb. ihtiyaçlar, temel ihtiyaçlardır (Crehan, 2016).

Öz belirleme kuramına göre içsel motivasyon kendi içinde üç alt boyuta ayrılmaktadır. İçsel motivasyon boyutları; bilmeye, başarmaya, uyarım yaşamaya yöneliktir. Bilmeye yönelik içsel motivasyon, etkili bir öğrenme ve yüksek başarı elde etmek için; başarmaya yönelik içsel motivasyon, bir görevi başarı ile tamamlamak ve yeni şeyler üretmek için; uyarım yaşamaya yönelik içsel motivasyon, yapılan işte heyecan yaşamak için önemlidir (Karataş ve Erden, 2012).

### **1.5.2. Dışsal Motivasyon**

Dışsal motivasyon, daha çok sonucuyla ilgilidir. Burada yapılan işten zevk almaktan çok, yapılan işin sonucunda elde edilecek yarar söz konusudur (Deci ve Ryan 2000; Akt. Aslan ve Doğan, 2020)). Amabile'ye (1993), göre de dışsal motivasyonla ilişkili tutum ve hareket, işle bağlantılı olmayan bir sebepten kaynaklanmakta; birey bir işi gerçekleştirirken yapılan işten bağımsız olarak hedeflerini yakalamak istiyorsa dışsal yönden motive olmaktadır. Dışsal motivasyon kaynakları arasında işyerindeki fiziki özellikler ve ilişkiler ön plana çıkmaktadır. Bu iki özellik de akademisyenlerin yayın yapmaları için önemli dışsal motivasyon kaynaklarıdır.

Deci ve Ryan'a (2000; Akt. Aslan ve Doğan, 2020) göre birey, çocukluk döneminde özellikle içsel motivasyona dayalı davranışlar sergilerken, zaman ilerledikçe çevresel ilişkilerle birlikte sosyal kuralları anlar; içsel motivasyona dayalı davranışları azalır ve bu kurallar doğrultusunda tutum ve davranışlar oluşturmak zorunda kalır. Böylece kişi, içsel tatmin arayışından çok, ödül kazanma veya ceza almama amacıyla davranışlar gösterir, bu da dışsal motivasyonla ilişkilidir.

Dışsal motivasyon, kendine özgü üç ayrı kategoriden oluşmaktadır. Bu kategoriler, belirlenmiş dışsal motivasyon, içe yansıyan dışsal motivasyon ve dışa yansıyan dışsal

motivasyondur. Belirlenmiş dışsal motivasyonda, bireyin kişisel kazanç ve değer verme arzusu bulunmaktadır. İçe yansıyan dışsal motivasyonda ise, bir davranışın suç olup olmadığı veya bireyin kişisel beklentilerinin karşılanıp karşılanmaması gibi içsel faktörler etkilidir. Dışa yansıyan dışsal motivasyonda ise, bireyin ödül kazanma veya bir cezadan kaçınma amacı güdülmektedir (Deci ve Ryan 2000; Akt. Aslan ve Doğan, 2020).

Hitka ve Balazova (2015), Slovakya ve Avusturya bölgelerinde hizmet sektörü çalışanlarının motivasyon düzeylerini karşılaştırmışlardır. Bu çalışmada, motivasyon faktörleri, yani çalışanların kendi yeteneğini uygulama fırsatı, ortaya çıkan performansla ilgili bilgi edinme, yükselme, sosyal faydalar, ücret, bireysel gelişim ve eğitim konularının motivasyon düzeyinin yükseltilmesinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Genellikle dışsal motivasyon desteğiyle gerçekleştirilebilecek bu konuların, çalışanların mesleki motivasyonlarını geliştirebileceği vurgulanmaktadır.

### **1.5.3. Dışsal Motivasyonun Davranış Biçimleri**

Deci vd., (1991; Akt. Yılmaz, 2018)'ne göre dışsal motivasyonun davranış biçimleri, dörde ayrılmaktadır:

1. Dışsal Düzenleme: Bireyin davranışını, ödül alma veya cezadan kaçınma gibi dış etkenlerle düzenlediği durumu ifade eder. Bu düzenleme, bireyin bilinçli bir şekilde ama dışarıdan gelen motivasyon kaynaklarıyla hareket etmesini içerir.
2. İçe Yansıtılmış Düzenleme: Bu düzenleme, bireylerin suçluluk duygularından, kaygılardan kaçınma veya kendini yüceltme ve öz değer duygularına ulaşma amacıyla ortaya çıkan davranışları kapsar. İçe yansıtıldığı için içsel bir motivasyonu barındırır, ancak davranış kontrol altında olduğu için bireyin tamamen özgür olmadığı bir durumu temsil eder.
3. Özdeşleşmiş Düzenleme: Bu düzenleme sürecinde bireyin davranışı, kendi benliğinin bir parçası haline gelmiştir. Bu nedenle, birey gerçekleştirdiği davranışta istek sahibidir. Davranış, bireysel arzular ve nedenlerle belirlenir.
4. Bütünleştirilmiş Düzenleme: Dışsal motivasyonun en üst seviyesidir. Özdeşleşme bütünleştirildiğinde, birey kendi arzu, istek ve iradesiyle davranır. Davranış,

bütünleştirilmiş bir şekilde gerçekleşir, ancak içsel motivasyondan farklı olarak davranış spontane değildir ve birey davranışın kendisine ilgi duyar.

İçsel ve dışsal motivasyon ayrımı, William James'in çalışmalarıyla ortaya çıkmıştır ve motivasyonun kapsamını incelediği bu çalışmalar, psikoloji alanında bu konuya dikkat çekmiştir. James'e göre, bir kişinin diğer bir kişinin ilgi gösterdiği konuları izlemesinde içsel bir güdülenme olmalıdır. (Özdaşlı ve Akman, 2012).

#### **1.5.4. İçsel ve Dışsal Motivasyon Farklılıkları**

İçsel ve dışsal motivasyon arasındaki farklılıkları ele alan çalışmalarda, temel olarak içsel motivasyonun bireyin kendisinden kaynaklandığına; dışsal motivasyonun ise, yapılan eylemden bağımsız güdülenmeyi sağlayan unsurların etkisiyle ortaya çıktığına vurgu yapılmaktadır. Newstrom ve Davis (2002); Akt. Özdaşlı ve Akman, 2012'e göre içsel motivasyon unsurları, bireyin işi gerçekleştirirken duyumsadığı içsel mükafatlardır. Dışsal motivasyon unsurları ise, iş dışında oluşan (emeklilik planları, sağlık sigortası veya izinler gibi) dışsal mükafatlardır. Legault (2016), içsel ve dışsal motivasyon arasındaki farkı şu şekilde açıklamaktadır: İçsel motivasyon, doyum sağlayıcı veya eğlenceli olan davranışlara katılmayı ifade eder. Örneğin, bir çocuk açık havada koşarak, atlayarak, zıplayarak oynayabilir; bunun tek nedeni eğlenceli ve doğası gereği tatmin edici olmasıdır. Dışsal motivasyon ise, araçsaldır. Başka bir sonuç elde etmek için yapılır. Örneğin bir genç, ailesinden harçlık alabilmek için evde bulaşık yıkıyor olabilir. Pintrich ve Schunk'a (1996) göre de içsel motivasyon, bir aktiviteyi, o aktivitenin kendisinden dolayı yapma motivasyonudur. Yani içsel olarak motive olan bireyler, aktivite ve çalışmaları, keyifli olduğunu düşündükleri için yapar ve uygularlar. Dışsal motivasyon ise, bir hedefe ulaşmanın aracı veya yolu olarak, bir işi veya aktiviteyi yapmaya yönelik motivasyondur. Dışsal motivasyona sahip kişiler, yaptıkları eylemin ödül, hayranlık uyandırma veya cezadan kaçınma gibi sonuçlara yol açacağını düşünerek bir iş yaparlar.

#### **1.5.5. İçsel ve Dışsal Motivasyon İlişkileri**

Dışsal motivasyon ile içsel motivasyon birbiriyle yakından ilişkilidir (Kunaththaworn vd., 2018). Hem içsel hem de dışsal motivasyon araçlarının çalışanların motivasyonu üzerinde etkili olduğu ortaya konmuştur. İçsel motivasyon araçlarının, çalışanların motivasyonu üzerindeki etkisinin dışsal motivasyon araçlarına göre daha yüksek

olduğu saptanmıştır (Dündar vd., 2007). Aslan ve Doğan'a (2020) göre, performans artışında dışsal ve içsel motivasyon faktörlerinin önemli olduğu görülmektedir. Dışsal motivasyonun, içsel motivasyonu olumlu yönde etkilediği, içsel motivasyonun da performansı olumlu olarak etkilediği belirlenmiştir. Çalışanların yaptıkları işte verimli olmaları, hem dışsal hem de içsel olarak motive olmalarına bağlıdır. Yönetmel destek, çalışanın yaptığı işi benimsemesi, yetki ve sorumluluk alması, iyi ilişkilerin olduğu bir ortamda çalışması, içsel motivasyonu ve dolayısıyla performansı olumlu yönde etkileyecektir. Ayrıca, ücret ve ödüllerin yeterli ve adil olması, iş güvencesinin sağlanması, fiziksel koşulların iyi olması gibi dışsal faktörler de son derece önemlidir.

Dündar vd., (2007) araştırması, içsel ve dışsal motivasyon araçlarının çalışanların motivasyonunu etkileyici faktörler olduğunu göstermiştir. Araştırma sonuçlarına göre, içsel motivasyon araçlarının, dışsal motivasyon araçlarına kıyasla, çalışanların motivasyonu üzerinde daha etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, içsel ve dışsal motivasyon araçlarının, çalışan motivasyonunu, cinsiyet, yaş ve çalışma süresi bakımından farklı olarak etkilemediği tespit edilmiştir. İçsel ve dışsal motivasyonun, çalışanların performansı ve davranışları üzerinde etkilerinin olduğu bilimsel olarak kanıtlanmıştır. İçsel motivasyon, bir kişinin kendi değerleri, ilgileri ve hedefleri doğrultusunda bir görevi yapma isteğiyle ilgilidir. Çalışanların, işlerini keyifle yapmalarını ve kuruma olan bağlılığı sağlar. Dışsal motivasyon, çalışanları dışsal teşvik ve ödüllerle harekete geçirme anlamına gelir. Ayrıca, içsel ve dışsal motivasyon araçları bir arada harekete geçirildiği zaman, daha etkili sonuçlar elde edilebilmektedir. Görüldüğü gibi, içsel ve dışsal motivasyon kaynaklarıyla aynı şekilde beslenen çalışanlarda aynı oranda mesleki memnuniyet oluşmakta ve memnuniyet düzeyi, cinsiyete, yaşa ve çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir.

Jurkiewicz vd., (1998), kamu ve özel kuruluşlarda motivasyonla ilgili karşılaştırmalı bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada, kurum yapısı ve hedefler, ödüller, iş güvencesi, ekip çalışması (işbirliği) performans değerlendirmesi ve geri bildirim, yönetim tarzı, iş memnuniyeti, kurum kültürü, çalışan algısı, yönetim politikaları, geleceğe bakış gibi konular temel alınmıştır. Her iki grupta da farklı basamaklarda da olsa, iş güvencesi ve istikrar, ekip çalışması ön plana çıkmış ve istikrarlı ve güvenli bir geleceğe vurgu yapılmıştır. Bütün bu konuların, motivasyon üzerinde doğrudan etkili olduğu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bu dışsal motivasyon kaynakları, içsel motivasyonu etkileyen en önemli faktörlerdir.

Koçaker (2022), içsel ve dışsal motivasyonun, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılık ve iş tatmininin aracılık rolünü incelemiştir. Araştırma bulgularına göre, sağlık çalışanlarının, motivasyon, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, içsel motivasyonun örgütsel vatandaşlık davranışının özgecilik, vicdanlılık, nezaket, erdem ve centilmenlik alt boyutları üzerinde anlamlı etkisi olduğu, dışsal motivasyonun ise nezaket alt boyutu hariç örgütsel vatandaşlık davranışlarının diğer alt boyutları üzerinde anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir. Buna göre içsel ve dışsal motivasyonun örgütsel vatandaşlık davranışları için önemli bir etken olduğu, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin ise bu ilişkide çeşitli düzeylerde aracılık etkisi gösterdiği belirlenmiştir. Dolayısıyla kurum bağlılığı ile iş tatmini arasında çok sıkı bir ilişki bulunmaktadır.

## **1.6. Motivasyon Kuramları**

Motivasyonun niteliğini anlamaya yönelik birçok teori geliştirilmiştir ve genellikle bu teoriler iki ana grupta incelenir. İlk gruptaki motivasyon teorileri, bireyin motivasyon kaynaklarını, yani güdülenme nedenlerini ve içeriğini araştıran teorilerdir. İçerik teorileri, motivasyonu yaratan durumları, olayları ve bireyin ihtiyaçlarını anlamaya çalışır.

Diğer bir grup teori ise motivasyonun oluşumunu ve bu oluşumun aşamalarını araştıran süreç teorileridir. Süreç teorileri, ihtiyaçların ortaya çıkışından tatminine kadar olan motivasyon sürecinin niteliğini anlamaya çalışır. Bu teorilere mutlak doğrular olarak bakılmaz, ancak henüz geçerliliklerini yitirmedikleri için değerlendirilmeye devam ederler ve güncelliklerini korurlar (Ergül, 2005).

Bireylerin psikolojik, sosyolojik ve kültürel yapıları, onların motive edilmesinde büyük rol oynar. Konuyla ilgili ortaya konmuş kuramlar bulunmaktadır. Bireylerin psikolojik, sosyolojik ve kültürel yapıları dikkate alınarak motive edilmelerinde, aşağıdaki kuramlar ön plana çıkmaktadır.

Motivasyon ile ilgili kuramlar, “kapsam” ve “süreç” kuramları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kapsam kuramları, içe dönük etkenlere öncelik verir iken; süreç kuramları ise, dışa dönük etkenlere öncelikle yer verilmektedir (Önen ve Kanayran, 2015).

### **1.6.1. Kapsam Kuramları**

Kapsam kuramları, Maslow gereksinimler hiyerarşisi kuramı (Maslow's hierarchy of needs theory), Alderfer'in ERG Kuramı (Alderfer's Existence-Relatedness-Growth Theory), Herzberg'in iki etkenli çalışma güdüsü kuramı (Two-factor theory of work motivation) , McClelland'ın Üç gereksinim kuramı (Three needs theory), Oldham ve Hackman'ın İş özellikleri (Job characteristics theory) kuramıdır.

#### **1.6.1.1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)**

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramında, gereksinimler bir piramit şeklinde hiyerarşik olarak düzenlenmiştir. Piramidin birinci basamağında fizyolojik gereksinimler bulunmaktadır. Bunlar, yiyecek, su ve cinsellik gereksinimleridir ve “dürtü” grubuna girerler. Piramidin ikinci basamağında “güvende olma” yer almaktadır. Piramidin üçüncü basamağında, sosyal gereksinimlerden olan “ait olma ve sevgi” bulunmaktadır. Piramidin dördüncü basamağında öz değer (sosyal onay ve sosyal saygınlık) yer almaktadır. Piramidin en üst basamağı olan beşinci basamakta öz gerçekleştirim (kişinin var olan yeteneklerini kullanması) bulunmaktadır (Karakaş, 2017).

#### **1.6.1.2. Alderfer'in Erg Kuramı (Alderfer's Existence, Relatedness, Growth Theory)**

Alderfer'in ERG Kuramı, Maslow Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramından faydalanılarak oluşturulmuş olup üç gereksinimi içerir. Bunlar, Varlık / varoluş (existence), İlişkilenme (relatedness), Psikolojik büyüme (growth)'dir. Varlık ya da varoluş (existence), Maslow'un kuramındaki fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik gereksinimlerini içerir. Bu, kişinin fiziksel olarak iyi durumda olmasını ifade eder. İlişkilenme (relatedness), Maslow'un sosyal ihtiyaçlarını ve kısmen özsaygıyı kapsar. Bu, kişinin başkalarıyla olumlu ve tatmin edici sosyal ilişkiler kurmasını ifade eder. Psikolojik büyüme (growth), Maslow'un kendini gerçekleştirme ihtiyacı ve kısmen özsaygıyı kapsar. Bu, kişinin potansiyellerini gerçekleştirme ve değerlerini ortaya koymasıyla ilgilidir. (Karakaş, 2017).

### **1.6.1.3. Herzberg'in İki Etkenli Çalışma Güdüsü Kuramı (Herzberg's Two-Factor Theory of Work Motivation)**

Herzberg'in İki Faktörlü Motivasyon Teorisi, çalışan memnuniyetinin iki ayrı faktör tarafından belirlendiğini ve bu faktörlerin birbirinden bağımsız olduğunu savunur. Bu teoriye göre, işverenler iş tatminini ve motivasyonu artırmak için bu iki faktörü ayrı ayrı ele almalı ve her birine yönelik özelleştirilmiş iyileştirme çalışmaları yapmalıdır. Teori, bu faktörleri iki temel kategoriye ayırır: motivasyonel faktörler ve hijyen faktörleri.

Motivasyonel faktörler, çalışanların üst düzey psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan başarı, takdir edilme, sorumluluk verilmesi, işte ilerleme ve terfi gibi unsurları içerir. Hijyen faktörleri ise yetersiz veya uygun olmadığında memnuniyetsizliğe yol açan unsurlardır. Bu faktörler, kurum politikaları, kurum içi ilişkiler, yan haklar, çalışma koşulları ve iş güvenliği gibi konuları kapsar. (Karakaş, 2017).

### **1.6.1.4. McClelland'ın Üç Gereksinim Kuramı (McClelland's Three Needs Theory)**

McClelland'ın üç gereksinim kuramı göre, çalışanlar, güdülenme bakımından “başarı gereksinimi, birlikte olma gereksinimi, güç gereksinimi olmak üzere üçe ayrılır. Başarı Gereksinimi (need for achievement), işlerde orta düzey zorluğu tercih eden ve geri bildirim almayı arzulayan bir motivasyon tipini ifade eder. Bu gereksinim, başarı ve ilerlemenin hiyerarşik örgütlerde motivasyon kaynağı olduğu kişilik yapıları için önemli bir etken olarak belirir.

Birlikte Olma Gereksinimi (need for affiliation), işlerde sosyal ilişki kurma ve sürdürme arzusunu ifade eder. Bu gereksinim, birlikte çalışma ve etkileşim olanakları sunan hiyerarşik örgütleri motivasyon kaynağı olarak gören kişilik yapıları için belirleyici bir faktördür.

Güç Gereksinimi, disiplini önemseyen bir motivasyon tipini ifade eder. Bu gereksinim, kişinin sahip olduğu statünün diğerlerince tanınmasını, yüksek statüye terfi etmeyi, prestij sahibi olmayı ve tartışmalarda galip gelmeyi arzulayan kişilik yapıları için güçlü bir motivasyon kaynağıdır. (Karakaş, 2017).

#### **1.6.1.5. Oldham ve Hackman'ın İş Özellikleri Kuramı (Oldham's and Hackman's Job Characteristics Theory)**

Oldham ve Hackman'ın İş özellikleri kuramı, iş özellikleri ile çalışan güdülenmesi ve iş tatminini ilişkilendirir. Kuramdaki beş temel iş özelliği bulunmaktadır. Bunlar, beceri çeşitliliği (skill variety), görev kimliği (task identity), görevin önemi (task significance) , özerklik (autonomy), geri bildirim(feedback) 'tir. Beceri çeşitliliği (skill variety), bir işi yapmak için gerekli olan becerileri içerir. Görev kimliği (task identity), işin bir bütün olarak tamamlanabilmesini ve iş tamamlandığında ortada görülebilir bir ürünün olma derecesini ifade eder. Çalışan, işin bir parçasından ziyade, işi baştan sona bir bütün olarak bitirdiği zaman, yaptığı işi anlamlı bulur. Bu durum çalışandaki iş tatminine katkıda bulunur. Görevin önemi, iş tatminini sağlar. Özerklik, çalışanın, işinde özerk olmasıyla ilgilidir (Karakaş, 2017).

Söz konusu kuramlar, birbirinden farklı içsel ve dışsal motivasyonları da ifade etmektedir. Dışsal motivasyon faktörleri Herzberg'in Çift Faktör Kuramı'na göre; örgüt politikası ve yönetim, maaş, statü, denetim, kişilerarası ilişkiler, iş güvenliği, çalışma koşulları gibi (hijyen) faktörler olup tatminsizliği önlemektedir (Herzberg, 1968; Akt. Aslan ve Doğan 2020). İçsel motivasyon faktörleri, içsel motivasyon araçları, doğrudan işin doğasıyla ve işin içeriğiyle ilgilidir. İlgi çekici ve zorlayıcı iş, işte bağımsızlık, işin çalışan açısından önemi, işe katılım, sorumluluk, çeşitlilik, yaratıcılık, kişinin yeteneklerini ve becerilerini kullanma fırsatları, kişinin performansı ile ilgili tatmin edici geri bildirim gibi faktörlerden oluşmaktadır (Mottaz 1985; Ağca ve Ertan, 2008; Akt. Aslan ve Doğan 2020)). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı'na göre; içsel (motivasyonel) faktörler tatmin sağlarken, dışsal (hijyen) faktörler ise tatminsizliği önlemektedir. İçsel (motivasyonel) faktörler; tanınma, başarı, ilerleme olanakları, sorumluluk, işin kendisi gibi faktörler olup iş görenlerin tatminini sağlamaktadır (Herzberg, 1968; Akt. Aslan ve Doğan 2020).

Motivasyon kuramları, çalışanların istekli, kararlı ve motive olmasını sağlamada içerik ya da süreç türü teorik temellerden kaynaklanabilir. İçerik tabanından kaynaklanan kuramlar, davranışları harekete geçiren, yönlendiren, sürdüren veya durduran içsel faktörlere odaklanırken süreç temelli kuramlar davranışların açıklanmasında ve analiz edilmesinde dışsal faktörlerin önemine odaklanır (Başaran 2019).

### **1.6.2. Süreç Kuramları**

Süreç kuramları, Vromm'un beklenti kuramı (expectancy theory), Adams'ın eşitlik kuramı (equity theory), Locke'nin amaç kuramı (goal setting theory), Skinner'in davranış şartlandırma (theory of operant conditioning) kuramıdır.

#### **1.6.2.1. Vromm'un Beklenti Kuramı (Vromm's Expectancy Theory)**

Beklenti kuramı (expectancy theory), insanların çeşitli seçenekler arasında belirli birini seçmelerinin temelinde, söz konusu seçimin sonucuna ilişkin beklentisinin yattığını öne süren kuramdır. Kurama göre, çalışan işinde gösterdiği çabanın, düşündüğü sonucu doğuracağına inanır ve bu beklenti içinde olur. Kurama göre motivasyon yüksekliği; beklenti, araçsallık ve değer çarpımına eşittir. Beklenti (expectancy), çabanın, istenen performansa yol açacağına ilişkin inançtır. Araçsallık (instrumentality), beklenen performans sergilendiğinde ödül alınacağına ilişkin inançtır. Değer (valens) ise, verilen ödülün değeridir. Ödül, gereksinim, amaç, değer yargıları ve motivasyona bağlı olarak belirlenmelidir (Karataş, 2017).

#### **1.6.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı (Equity Theory)**

Eşitlik kuramı (equity theory), çalışanın kaynak dağılımındaki payının hakkaniyeti konusundaki algısı üzerinde durur. Kurama göre, kurumda çalışanlara, emekleri oranında ücret verilmelidir. Emekle ücret veya ödül arasında doğru bir orantı bulunmalıdır. Bu oran adil olmalıdır. Çalışan, kendisinin katkısı ile kurumda birlikte çalıştıklarının katkısı arasında eşitsizlik algıladığında, katkısını diğer çalışanlarla eşit olacak şekilde ayarlar (Karataş, 2017).

#### **1.6.2.3. Locke'nin Amaç Kuramı (Locke's Goal Setting Theory)**

Amaç kuramı (goal setting theory), motivasyonu oluşturan etkenler arasında amaç belirlemenin bulunduğunu öne sürer. Hedef netliği, amacın zorluğu, amaç bağlılığı gibi etkenlerin de önemli rol oynadığını belirtir. Kurama göre çabaların hedefini bilmek ve hedefe yönelik davranışları net olarak anlamak daha motivasyonlu olmayı sağlar, bu da yüksek iş performansının oluşmasını sağlar (Karataş, 2017).

#### **1.6.2.4. Skinner'in Davranış Şartlandırma Kuramı (Theory of Operant Conditioning)**

Davranış şartlandırma kuramı (theory of operant conditioning), klasik şartlandırmanın aksine, davranışın pekişmesinin veya sönmesinin (tekrarlanmamasının) davranışın karşılaştığı sonuca bağlı olduğunu ileri sürmektedir (Önen ve Tüzün, 2005; Akt. Kayacan, 2020). Söz konusu yaklaşımda, klasik koşullanmanın aksine, süreç organizmanın davranış sergilemesi ile başlamaktadır. Davranışın ardından karşılaşılan sonucun ödül veya ceza olması ise; organizmanın aynı davranışı gösterme kararını belirlemektedir (Kayacan, 2020). Bu kuram, insanların davranışlarının olumlu pekiştirildiğinde arzulanan davranışlarını tekrarlayacağını ileri sürmektedir. Bireyin davranışı hoş bir şeyle sonuçlanırsa, birey o davranışı tekrar tekrar yapmaya yönelir (Ersanlı, 2021). Hergenhann (1988; Akt. Senemoğlu, 2020), pekiştirici uyarıcılar, davranışların meydana gelme oranını ya da olasılığını artırır. Bununla birlikte Skinner, arzulanan davranışın ortaya çıkması için, ödülün arzulanan davranışın hemen ardından verilmesi gerektiğini belirtmektedir. Davranışın ödüllendirilmemesi veya cezalandırılması durumunda ise tekrarlanma ihtimali azalmaktadır (Robbins ve Judge, 2013; Akt. Kayacan, 2020).

Skinner'a göre organizma yalnızca uyaranlara verilen tepkilerle değil, kendi içinden gelerek yaptığı davranışlarla da koşullanmaktadır (Demir, 2020).

Bununla birlikte Skinner, arzulanan davranışın ortaya çıkması için ödülün arzulanan davranışın hemen ardından verilmesi gerektiğini belirtmektedir. Davranışın ödüllendirilmemesi veya cezalandırılması durumunda ise tekrarlanma ihtimali azalmaktadır (Robbins ve Judge, 2013; Akt. Kayacan, 2020). Bu yaklaşıma göre çalışanlarını motive etmek isteyen yöneticilerin “arzu edilen veya edilmeyen davranışları net bir şekilde belirlemesi, söz konusu davranışları çalışanlara bildirilmesi, arzu edilen davranışlarla karşılaşıldığı takdirde ödüllendirmenin yapılması, davranışlar neticesinde karşılığın zaman geçmeden sunulması gibi hususlara özen göstermesi tavsiye edilmektedir (Koçel, 2003; Akt. Kayacan, 2020).

Yukarıda ele alınan motivasyon kuramları, esas itibarıyla çalışma alanlarındaki üretim ve verimin artırılmasıyla ilgili olarak ortaya atılmıştır. İnsanlar, üretim ve verimin artırılmasını sağlayan en başta gelen sosyal ve kültürel kaynaklardır ve olmazsa olmazlardandır. Hal böyle olunca, insanlar, üretim ve verimi artırmak için üzerinde

durulması gereken en önemli varlıklardır. Ülkemizde, bu konuyla ilgili çalışma sayısı azdır. Bilim dünyasında özellikle 1900'lü yılların başından beri motivasyon konusu ele alınmıştır ve yapılan bilimsel araştırmalarla söz konusu motivasyon kuramları bilim insanları tarafından ortaya koyulmuştur. Söz konusu kuramlar, insanlardan verim alabilmek için öncelikle barınma, güven, adalet gibi temel ihtiyaçların karşılanması gerektiğine vurgu yapmakta, bunun yanında ayrıca adil yönetim, adil ücret, adil ödül gibi dengelerin gözetilmesi gerektiği vurgulamaktadır.

Motivasyon kuramlarında, toplum ve iş yeri disiplininin sağlanması konusunda geniş kapsamlı araştırma sonuçlarına yer verilmiştir. Söz konusu kuramlardaki veriler, içsel ve dışsal motivasyonların harekete geçirilmesiyle yakından ilişkilidir. İstendik insan tutum ve davranışlarının, kurumları geliştireceği düşünüldüğünde, insanların içsel motivasyonlarının güçlendirilmesi gerekliliği de kendiliğinden anlaşılmaktadır. Yukarıda açıklanan motivasyon kuramları, içsel motivasyon kaynaklarına da atıflarda bulunmakta ve içsel motivasyon kaynaklarının, büyük ölçüde dışsal motivasyon kaynakları ile beslendiğini ifade etmektedirler.

İşe alınan elemanların verimli çalışmalarını sağlamada bilimsel çalışmalarla ortaya konan motivasyon verilerinden yararlanmanın gerekliliği kaçınılmazdır. Dolayısıyla üniversiteler ve diğer kurumlar, işe alınan elemanlarla çalışırken birçok değişkenle karşılaşır. Bunlar; istek, irade, beceri, doyum, özerklik, kültür vb. olarak belirlenebilir. Bireyin bu gibi özellikleri, güdülenme ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanında önemli olan diğer bir konu da, çalışanlarda kurum bağlılığı oluşturmaktır. Kuruma bağlılık hissetmeyen çalışanların, yeterince üretici ve verimli olması beklenemez.

Çalışanların istenilen düzeyde üretici ve verimli olmamasının temelinde, motivasyon araçlarının yeterince kullanılamaması yatmakta olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışanları üretici ve verimli kılmamanın çözümü, motivasyon araçlarının başarılı olarak kullanılmasına, başka bir deyişle, çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerinden azami olarak istifade etmenin yolu, bilimsel temellere dayalı motivasyonla mümkündür.

Yaptığımız araştırmalardan çıkan sonuçları toparlayacak olursak, motivasyon ve motive etme son derece önemli iki olgudur. Hem maddi hem de manevi olarak gelişmenin ana omurgasını insan motivasyonu oluşturmaktadır. Motivasyon, bilim temelli bir olgudur. Motivasyon, aynı zamanda demokrasiyi, hukuku, eğitimi ve ekonomiyi de geliştirmiş ve

sağlam zeminlere oturtmuştur. Çünkü motivasyonun temelinde iletişim ve uzlaşma vardır. İnsanları ve toplumu kültürel, psikolojik ve sosyolojik olarak geliştiren de motivasyondur.

Mesleki Motivasyon, “işyerinde 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”tir.

Motivasyonel öğelerin başında, başarı, beklenti, sorumluluk ve kararlara katılım, işin önemi, iş-kişi uyumu, yetenek, eşitlik, fiziksel ihtiyaçlar, ekonomik fayda, gelişme ve ilerleme, yükselme, statü, sosyal ihtiyaçlar, ilişkiler, güvenlik, güvence, özerklik, geribildirim ve ödül gelmektedir. Söz konusu psikolojik süreçte akademisyenlerin, mesleki hedeflerinin önünün açık olması, akademik özerkliğe sahip olmaları, mesleki geri bildirim alabilmeleri, takdir edilmeleri, ulusal ve uluslararası düzeyde tanınabilmeleri, akademik literatüre katkı sağlayabilmeleri, nitelikli öğrenci yetiştirebilmeleri, meslekte sosyal statü elde edebilmeleri, yayın kriterleri düzeyini niceliksel olarak sağlayabilmeleri, akademik kadro basamaklarında zamanında yükselebilmeleri, bölüm içi bilimsel ve sosyal ilişkilerinin sağlıklı olması, fakültede bilimselliği önceleyen akademik bir ortamda çalışmaları, üniversite yönetiminin üniversitenin başarılı olmasını sağlayan politikalarının doğru ve yerinde olduğunu görmeleri, üniversitenin araştırma fonlarından yeterli düzeyde teşvik alabilmeleri, proje desteği alabilmeleri, ulusal ve uluslararası sempozyumlara katılımlarda maddi destek alabilmeleri, yaptıkları işe uygun düzeyde maaş alabilmeleri, araştırma yapmak için uygun ekipman ve altyapıya sahip olabilmeleri ve akademik olarak diğer bütün imkânlardan faydalanabilmeleri son derece gerekli ve uygundur.

Bu çalışmada, Eczacılık Fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede bu tez çalışmasının hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur;

H1: Eczacılık Fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin genel mesleki motivasyonları yüksektir.

H2: Eczacılık Fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin motivasyonları demografik özelliklerine göre (akademik unvan, cinsiyet, idari görev, yüksek lisans ve doktora danışmanlık görevi, mesleki kıdem, yaş, lisans ve lisansüstü programlarda verilen ders saati, danışmanlığı yapılan lisans öğrenci sayısı, son bir yılda yayımlanan ulusal ve uluslararası makale sayısı) farklılık göstermektedir.

## 2. GEREÇ VE YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, tarama modelinde desenlenmiştir. Tarama modeli, geçmişte ya da halen varolan bir durumu, varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Değişkenleri herhangi bir şekilde değiştirme veya etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2012).

### 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2020-2021 öğretim yılında Ankara ilindeki Eczacılık Fakültelerinde görev yapmakta olan 418 akademisyen oluşturmaktadır. Örneklem belirlenmesinde oransız küme örnekleme tekniği kullanılmıştır. Evreni temsil edecek örneklem sayısı %95 güven düzeyi için en az 200 olarak hesaplanmıştır. Örneklem sayısının belirlenmesinde  $n = t^2 \cdot p \cdot q / d^2$  formülü kullanılmıştır (Balcı, 2015).

Bu çerçevede Ankara’da bulunan Ankara Üniversitesi, Ankara Medipol Üniversitesi, Başkent Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Lokman Hekim Vakıf Üniversitesi ve Sağlık Bilimleri Üniversitesi Eczacılık Fakülteleri’nde görev yapan 206 akademisyen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Örneklemde yer alan akademisyenlerin demografik özellikleri Çizelge 2.1’de verilmiştir.

**Çizelge 2.1.** Örneklemi oluşturan akademisyenlerin demografik özellikleri

| <b>Değişken</b>                           | <b>Demografik özellikler</b> | <b>Öğretim elemanı sayısı (n)</b> | <b>Yüzde (%)</b> |
|-------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|------------------|
| Cinsiyet                                  | Kadın                        | 166                               | 80,6             |
|                                           | Erkek                        | 40                                | 19,4             |
| Akademik unvan                            | Prof.                        | 55                                | 26,7             |
|                                           | Doç.                         | 38                                | 18,4             |
|                                           | Dr. Öğr. Üyesi               | 21                                | 10,2             |
|                                           | Araş. Gör.                   | 83                                | 40,3             |
|                                           | Öğr. Gör.                    | 9                                 | 4,3              |
| Kıdem                                     | 10 yıl ve az                 | 89                                | 43,2             |
|                                           | 11-20 yıl                    | 48                                | 23,3             |
|                                           | 21 yıl ve üzeri              | 69                                | 33,5             |
| Yaş                                       | 30 ve altı                   | 52                                | 25,2             |
|                                           | 31-40                        | 67                                | 32,5             |
|                                           | 41-50                        | 42                                | 20,4             |
|                                           | 51 ve üzeri                  | 45                                | 21,8             |
| İdari görev                               | Var                          | 34                                | 16,5             |
|                                           | Yok                          | 172                               | 83,5             |
| Lisans ders saati                         | Yok                          | 77                                | 37,4             |
|                                           | 10 saat ve daha az           | 89                                | 43,2             |
|                                           | 11 saat ve üzeri             | 40                                | 19,4             |
| Yüksek Lisans ders saati                  | Yok                          | 120                               | 58,3             |
|                                           | 1-5 saat                     | 45                                | 21,8             |
|                                           | 6 saat ve üzeri              | 41                                | 19,9             |
| Doktora ders saati                        | Yok                          | 132                               | 64,1             |
|                                           | 1-5 saat                     | 40                                | 19,4             |
|                                           | 6 saat ve üzeri              | 34                                | 16,5             |
| Lisans öğrenci danışmanlığı               | Yok                          | 91                                | 44,2             |
|                                           | 1-10 öğrenci                 | 85                                | 41,3             |
|                                           | 11 ve üzeri                  | 30                                | 14,6             |
| Yüksek Lisans öğrenci danışmanlığı        | Yok                          | 122                               | 59,2             |
|                                           | 1-10 öğrenci                 | 83                                | 40,3             |
|                                           | 11 ve üzeri                  | 1                                 | ,5               |
| Doktora öğrenci danışmanlığı              | Yok                          | 132                               | 64,1             |
|                                           | 1 ve daha fazla              | 74                                | 35,9             |
| Son bir yılda yayın sayısı (Ulusal)       | Yok                          | 99                                | 48,1             |
|                                           | 1 yayın                      | 46                                | 22,3             |
|                                           | 2 ve daha fazla yayın        | 61                                | 29,6             |
| Son bir yılda yayın sayısı (Uluslararası) | Yok                          | 46                                | 22,3             |
|                                           | 1 yayın                      | 48                                | 23,3             |
|                                           | 2 ve daha fazla yayın        | 112                               | 54,4             |
|                                           | TOPLAM                       | 206                               | 100              |

### 2.3. Verilerin Toplanması

Araştırmanın verilerinin toplanmasında Mesleki Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Mesleki Motivasyon Ölçeği, akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerini belirlemek amacıyla Zeynel ve Çarıkçı (2017) tarafından geliştirilmiştir. Mesleki Motivasyon Ölçeği; Mesleki Özellikler (9 madde), Yönetim Politikaları ve Uygulamaları (4 madde), İşyerinde İlişkiler (4 madde), Öğrenci (4 madde) ve İşyerinde Fiziksel Koşullar (4 madde) olmak üzere beş alt boyut ve 25 maddeden oluşmaktadır. Likert tipi yanıt seçeneği olan ölçeğin maddeleri “1-mesleki motivasyonum çok düşük ve 5- mesleki motivasyonum çok yüksek” aralığında yanıtlanmaktadır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçeğin tümünden toplam puan elde edilememektedir. Ölçekten alınan puanın artması ölçeğin tümünden ya da bir alt boyutta ilişkin mesleki motivasyonunun yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Veriler 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Ankara ilindeki eczacılık fakültelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerle online ve yüz yüze yapılan görüşmelerde toplanmıştır.

### 2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada Eczacılık Fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerini ve mesleki motivasyon düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılması amacıyla betimsel ve kestirimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Bu çerçevede akademisyenlerin demografik özelliklerini betimlemek için frekans ve yüzde, mesleki motivasyon düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Eczacılık Fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin cinsiyet, idari görev, yüksek lisans ve doktora danışmanlık görevi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için t-testi kullanılmıştır.

Eczacılık Fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin mesleki kıdem, yaş, lisans ve lisansüstü programlarda verilen ders saati, danışmanlığı yapılan lisans öğrenci sayısı, son bir yılda yayımlanan ulusal ve uluslararası makale sayısı değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için de SPSS ANOVA testi kullanılmıştır. ANOVA testinde anlamlı düzeyde farklılık olması durumunda farklılığın kaynağının belirlemek için SPSS Sidak testi kullanılmıştır. Sidak testi, fark analizleri yapılan grupların farklı örneklem sayısına sahip olmaları durumunda kullanılan çoklu karşılaştırma tekniklerinden biridir (Kayri, 2009).

Çoklu karşılaştırma testleri farkın kaynağını belirlese de, farkın etki büyüklüğü hakkında bilgi vermemektedir; bu nedenle SPSS t ve ANOVA testlerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ortaya çıkan farklılığın etki derecesini belirlemede  $\eta^2$  (eta-squared) istatistiği kullanılmıştır.  $\eta^2$ , bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki toplam varyansın ne kadarını açıkladığını ifade eder.  $\eta^2$  değerinin ,01–,05 arasında olması düşük, ,06–,13 arasında olması orta, ,14’ten büyük olması güçlü bir etki olduğunu belirtmektedir (Pallant, 2007).

Fark analizlerinde kullanılan SPSS t ve ANOVA testleri parametrik istatistik teknikleridir. Bu analizlerin yapılabilmesi için belirli varsayımların karşılanması gerekir. Bu nedenle veriler analiz edilmeden önce bu varsayımlar test edilmiştir. Araştırmada dağılımın normalliğini test etmek için çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiş ve bu değerlerin akademik unvan değişkeni dışında kabul edilebilir düzey olan +1 ile -1 aralığında olduğu görülmüştür. ANOVA testinin varsayımı olan homojenlik (eşvaryanslılık) için Levene testi kullanılmıştır. Raporlanan tüm ANOVA testlerinde bu varsayımın sağlandığı görülmüştür. Araştırmada karşılaştırma yapılan değişkenler içinde sadece akademik unvan değişkeninde normallik varsayımının karşılanmadığı belirlenmiştir. Bu kategoride yer alan gruplardan ikisinde kişi sayısı 30’un altında kalmış (Doktor öğretim üyesi: 21, Öğr. Gör.: 9) ve bu grupların normal dağılım göstermediği görülmüştür. Bu nedenle akademik unvan değişkenine ilişkin karşılaştırmada parametrik olmayan testlerden SPSS Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

### 3. BULGULAR

Tezimizde kullandığımız ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için, Zeynel ve Çarıkçı (2017) açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin alt boyutlarında maddelerin faktör yük değerleri ,56 ile ,84 arasında değişmektedir. Beş faktörün birlikte açıkladığı varyans oranı %62,88'dir. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile hesaplanan uyum iyiliği değerleri ise şöyledir:  $\chi^2 /sd = 2,59$ , RMSEA = ,065, CFI = ,92, GFI = ,90, AGFI= ,87, RMR = ,05, NFI = ,91, ve IFI = ,91. Ölçeğin alt boyutlarının Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayılarının ,83 ile ,86 arasında değiştiği belirtilmiştir (Zeynel ve Çarıkçı, 2017).

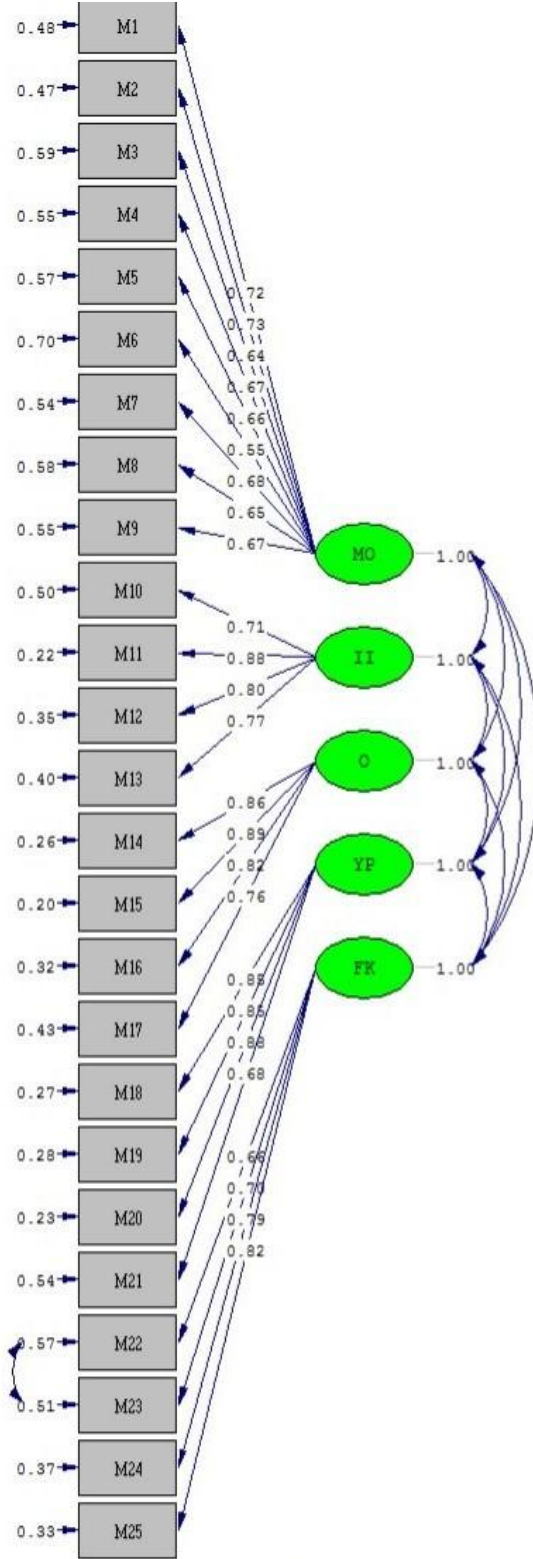
Araştırmamızda ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları yeniden hesaplanmıştır. Bu değerler şöyledir: Mesleki Özellikler boyutu için ,88, Yönetim Politikaları ve Uygulamaları boyutu için ,88, İşyerinde İlişkiler boyutu için ,83, Öğrenci boyutu için ,84, İşyerinde Fiziksel Koşullar boyu için ,85 ve ölçeğin tümü için ,94'dür.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeği geliştiren Zeynel ve Çarıkçı (2017), bu ölçeğin yapı geçerliğini işletme bölümü akademisyenleri üzerinde test etmişlerdir.

Bizim çalışmamızda örnekleme oluşturan akademisyenler eczacılık fakültelerinde görev yapmaktadırlar. Bu nedenle ölçeğin yapı geçerliğinin yeniden test edilmesinin uygun olacağına karar verilmiş ve mevcut araştırmada toplanan veriler ile Lisrel 8,70 programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır.

DFA sonucunda elde edilen düzeltme (modifikasyon) önerileri incelenmiştir. Bu araştırmada yeniden test edilen ölçeğin DFA ile hesaplanan uyum iyiliği değerleri ise şöyledir:  $\chi^2 /sd = 532,81/264=2,01$ , RMSEA = ,070, CFI = ,97, GFI = ,83, AGFI= ,79, RMR = ,05, NFI = ,95, GFI = ,83 ve IFI = ,97'dir. Elde edilen bu uyum iyiliği değerleri, ölçeğe ait ölçüm modelinin kabul edilebilir bir model olduğuna işaret etmektedir (Çokluk vd., 2010).

Mesleki motivasyon ölçeğinin eczacılık fakültesi akademisyenlerine uygulanabilirliğini gösteren DFA ile elde edilen ölçüm modelinin yol şeması (path diagram) Şekil 2.1'de verilmiştir.



Chi-Square=532.81, df=264, P-value=0.00000, RMSEA=0.070

Şekil 2.1. DFA ile elde edilen ölçüm modelinin yol şeması

### **3.1. Eczacılık Fakültelerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi**

Araştırmanın birinci amacı, Eczacılık Fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin motivasyon düzeylerinin belirlenmesidir. Çalışmada akademisyenlerin genel mesleki motivasyonları ve mesleki motivasyonun alt boyutlarındaki düzeylerine ilişkin standart sapma ve aritmetik ortalamalar verilmiştir.

#### **3.1.1. Eczacılık Fakültelerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Mesleki Motivasyonlarının Düzeylerinin Değerlendirme Kriterleri**

Ölçek, mesleki motivasyonum çok düşük, mesleki motivasyonum düşük, mesleki motivasyonum orta düzeyde, mesleki motivasyonum yüksek, mesleki motivasyonum çok yüksek şeklinde, beş başlık altında puanlandırılmıştır.

Ölçek maddelerine verilecek cevaplar ve ölçekteki alt beceri puan ortalama aralıkları “Her zaman=4,20-5,00”, “Sıklıkla=3,40-4,19”, “Bazen=2,60-3,39”, “Nadiren=1,80-2,59” ve “Hiçbir zaman=1,00- 1,79” şeklinde oluşturulmuştur (Aquino vd., 2022; Hotaman, 2008). 1,00-1,79 puan aralığı, “çok düşük”, 1,80-2,59 “düşük”, 2,60-3,39 “orta”, 3,40-4,19 “yüksek” ve 4,20-5,00 arası “çok yüksek” olarak değerlendirilmektedir (Adili B. vd., 2022; Alagöz, 2014).

Besgula ve Demiroka (2015), kesinlikle katılmıyorum 1,00-1,79; katılmıyorum 1,80-2,59; kararsızım 2,60-3,39; katılıyorum 3,40-4,19; kesinlikle katılıyorum 4,20-5,0 şeklinde değerlendirmişlerdir.

Görüldüğü gibi, 5’li likert ölçeği, istatistiki analiz yapan bilim insanları tarafından “motivasyonum çok düşük=1,00-1,79”, “motivasyonum düşük=1,80-2,59”, “motivasyonum orta=2,60-3,39”, “motivasyonum yüksek=3,40-4,19”, “motivasyonum çok yüksek=4,20-5,00” aralıklarında değerlendirilmiştir. Ancak “iyi” değerinin üst sınırı 4,19 olarak belirlendiği için, genel ortalama olan 3,53 puanı ile “iyi” değerinin üst sınırı arasında ,66 puan, “orta” değerinin üst sınırı arasında ise ,54 puan fark bulunmaktadır. Dolayısıyla genel ortalama olan 3,53 puanı, (,66-,54=),12 puan farkla iyi değerinin alt sınırında yer almaktadır.

Çizelge 3.1’de görüldüğü gibi, mesleki motivasyonun mesleki özellikler boyutu ( $X=3,74$ ,  $S=,65$ ), işyerinde ilişkiler boyutu ( $X=3,55$ ,  $S=,88$ ), öğrenci boyutu ( $X=3,49$ ,  $S=,78$ ) “iyinin alt sınırına yakın” olarak; işyerinde fiziksel koşullar ( $X=3,29$ ,  $S=,99$ ), yönetim politikaları ve uygulamaları ( $X=3,28$ ,  $S=,86$ ) “ortanın üst sınırına yakın” olarak değerlendirilmiştir. Bütün bu sonuçların ortalaması alındığında, eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin genel mesleki motivasyonları, iynin alt sınırına ( $X=3,53$ ,  $S=,64$ ) yakındır.

Tezimizde eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin belirlenmesi amaçlandığı için, çalışmanın hipotezleri, Hipotez 1 (H1) ve Hipotez 2 (H2) olarak oluşturulmuştur. Hipotez 1 (H1)’de, eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin genel mesleki motivasyonlarının yüksek olduğu var sayılmıştır. Araştırmada gerçekleştirilen istatistiki çalışmalar, akademisyenlerin mesleki motivasyonları iynin alt sınırında olmasına rağmen, iyi sınırları içinde bulunduğu ve iyi düzeyi yüksek kategorisinde yer aldığı için, hipotez 1 (H1) doğrulanmıştır. Eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyonlarına ilişkin daha ayrıntılı bilgilere ulaşabilmek için boyutlara ilişkin tek tek madde analizleri yapılmıştır.

**Çizelge 3.1.** Mesleki motivasyon boyutları

| Boyutlar                             | $X$  | $S$ |
|--------------------------------------|------|-----|
| Mesleki Motivasyon (Genel)           | 3,53 | ,64 |
| Mesleki Özellikler                   | 3,74 | ,65 |
| İşyerinde İlişkiler                  | 3,55 | ,88 |
| Öğrenci                              | 3,49 | ,78 |
| Yönetim Politikaları ve Uygulamaları | 3,28 | ,86 |
| İşyerinde Fiziksel Koşullar          | 3,29 | ,99 |

### 3.1.2. Mesleki Motivasyonun Mesleki Özellikler Boyutuna İlişkin Madde Analizi

Çizelge 3.2’de mesleki özellikler boyutuna ilişkin maddelerin aritmetik ortalama ve standart sapmaları yer almaktadır. Çizelge incelendiğinde eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki özellikler boyutunda iynin üst sınırına yakın seviyede motivasyona sahip oldukları maddeler “mesleğimin önemli olduğuna inanıyor olmam (M3,  $X=4,15$ ,  $S=,88$ )” ve “mesleğimin bilgi donanımı kazandırması (M1,  $X=3,91$ ,  $S=,83$ )”, “işimi

yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilmem (M4,  $X=3,81$ ,  $S=,85$ )” maddeleridir. “Mesleğimin kendimi gerçekleştirme fırsatı vermesi (M2,  $X=3,76$ ,  $S=,98$ )”, “nitelikli öğrenci yetiştirmem (M7,  $X=3,74$ ,  $S=,98$ )”, “mesleğimin zorluk derecesinin başarılı olma isteğimi artırması (M6,  $X=3,64$ ,  $S=,85$ )”, “mesleğimde yoğun olarak sosyal iletişim içinde olmam (M5,  $X=3,61$ ,  $S=,88$ )”, “mesleğimden dolayı sosyal statü elde etmem (M8,  $X=3,60$ ,  $S=,94$ )” maddeleri, iyunin alt sınırına yakın maddelerdir. Bu boyutta en düşük motivasyona sahip oldukları madde ise yine iyunin alt sınırında yer alan “yayın kriterleri düzeyini niceliksel olarak sağlamam (M9,  $X=3,47$ ,  $S=,96$ )” maddesidir. Bu boyutta genel ortalama ( $X=3,74$ ,  $S=,96$ ), iyunin alt sınırına yakındır.

**Çizelge 3.2.** Mesleki özellikler boyutuna ilişkin bulgular

| MADDELER                                                          | X    | S   |
|-------------------------------------------------------------------|------|-----|
| 1. Mesleğimin bilgi donanımı kazandırması                         | 3,91 | ,83 |
| 2. Mesleğimin kendimi gerçekleştirme fırsatı vermesi              | 3,76 | ,98 |
| 3. Mesleğimin önemli olduğuna inanıyor olmam                      | 4,15 | ,88 |
| 4. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilmem                | 3,81 | ,85 |
| 5. Mesleğimde yoğun olarak sosyal iletişim içinde olmam           | 3,61 | ,88 |
| 6. Mesleğimin zorluk derecesinin başarılı olma isteğimi artırması | 3,64 | ,85 |
| 7. Nitelikli öğrenci yetiştirmem                                  | 3,74 | ,98 |
| 8. Mesleğimden dolayı sosyal statü elde etmem                     | 3,60 | ,94 |
| 9. Yayın kriterleri düzeyini niceliksel olarak sağlamam           | 3,47 | ,96 |
| <i>Genel Ortalama</i>                                             | 3,74 | ,64 |

### 3.1.3. Mesleki Motivasyonun İşyerinde İlişkiler Boyutuna İlişkin Madde Analizi

Çizelge 3.3’te işyerinde ilişkiler boyutuna ilişkin maddelerin aritmetik ortalama ve standart sapmaları yer almaktadır. Çizelgedeki bulgulara göre eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin işyerindeki ilişkiler boyutunda, üst puandan alt puana doğru sırasıyla “bağlı çalıştığım üstümün desteği (M13,  $X=3,60$ ,  $S=1,07$ )”, “bölümde dayanışma geleneğinin olması (M11,  $X=3,55$ ,  $S=1,02$ )”, “bölümdeki akademisyenler ile arkadaşça ilişkiler içinde olmam (M10,  $X=3,54$ ,  $S=1,03$ )” ve “bölümde alınan kararlara katılımımın sağlanması (M12,  $X=3,51$ ,  $S=1,04$ )” maddeleri iyunin alt sınırına yakın seviyede puanlanmıştır. Bu boyutta yer alan maddelerin aritmetik ortalamaları birbirine yakın düzeydedir ve genel ortalama ( $X=3,55$ ,  $S=,88$ ) iyunin alt sınırındadır.

**Çizelge 3.3.** İşyerinde ilişkiler boyutuna ilişkin bulgular

| MADDELER                                                          | X    | S    |
|-------------------------------------------------------------------|------|------|
| 10. Bölümdeki akademisyenler ile arkadaşça ilişkiler içinde olmam | 3,54 | 1,03 |
| 11. Bölümde dayanışma geleneğinin olması                          | 3,55 | 1,02 |
| 12. Bölümde alınan kararlara katılımımın sağlanması               | 3,51 | 1,04 |
| 13. Bağlı çalıştığım üstümün desteği                              | 3,60 | 1,07 |
| <i>Genel Ortalama</i>                                             | 3,55 | ,88  |

#### 3.1.4. Mesleki Motivasyonun Öğrenci Boyutuna İlişkin Madde Analizi

Çizelge 3.4'te öğrenci boyutuna ilişkin maddelerin aritmetik ortalama ve standart sapmaları ait bulgular yer almaktadır. Çizelgedeki bulgulara göre eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin öğrenci boyutunda, üst puandan alt puana doğru sırasıyla “öğrencilerimle etkin iletişim içinde olmam (M16,  $X=3,66$ ,  $S=,87$ )”, “öğrencilerimin derslerine ilgisi bakımından (M15,  $X=3,49$ ,  $S=,88$ )” ve “öğrencilerimin sınavlardaki başarısı (M14,  $X=3,46$ ,  $S=,89$ )” maddeleridir. Bu boyutta en düşük motivasyona sahip oldukları madde ise, orta düzeyin üst sınırına yakın olan mezun öğrencilerin iş bulması (M17,  $X=3,35$ ,  $S=,89$ )” maddesidir. Dolayısıyla genel ortalama da ( $X=3,49$ ,  $S=,78$ ), iyi düzeyin alt sınırına yakındır.

**Çizelge 3.4.** Öğrenci boyutuna ilişkin bulgular

| MADDELER                                       | X    | S   |
|------------------------------------------------|------|-----|
| 14. Öğrencilerimin sınavlardaki başarısı       | 3,46 | ,89 |
| 15. Öğrencilerimin derslerime ilgisi           | 3,49 | ,88 |
| 16. Öğrencilerimle etkin iletişim içinde olmam | 3,66 | ,87 |
| 17. Mezun öğrencilerimin iş bulması            | 3,35 | ,89 |
| <i>Genel Ortalama</i>                          | 3,49 | ,78 |

### 3.1.5. Mesleki Motivasyonun Yönetim Politikaları ve Uygulamaları Boyutuna İlişkin Madde Analizi

Çizelge 3.5'te Mesleki Motivasyonun Yönetim Politikaları ve Uygulamaları Boyutuna İlişkin maddelerin aritmetik ortalama ve standart sapmaları yer almaktadır. Çizelge incelendiğinde eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin yönetim politikaları ve uygulamaları boyutundaki bütün maddeler, ortanın üst sınırına yakın maddelerdir. Bunlar sırasıyla, “üniversitede adil yöneticilerle çalışıyor olmak (M19,  $X=3,38$ ,  $S=1,06$ )”, “üniversite yönetiminin üniversitenin başarılı olmasını sağlayan politikaları (M18,  $X=3,33$ ,  $S=,93$ )”, “üniversite yönetiminin üniversitenin sosyo-kültürel yapısını geliştiren politikaları (M20,  $X=3,25$ ,  $S=,99$ )” ve “üniversitenin bireysel akademik başarıma katkı sağlayacak ve bulunduğum üniversite dışında bir üniversitede ya da kurumda görevlendirilmeme ilişkin tutumu (M21,  $X=3,16$ ,  $S=1,04$ )” maddeleridir. Bu sonuçlara göre genel ortalama da ( $X=3,28$ ,  $S=,86$ ), ortanın üst sınırına yakındır.

**Çizelge 3.5.** Yönetim politikaları ve uygulamaları boyutuna ilişkin bulgular

| MADDELER                                                                                                                                                       | $X$  | $S$  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| 18. Üniversite yönetiminin üniversitenin başarılı olmasını sağlayan politikaları                                                                               | 3,33 | ,93  |
| 19. Üniversitede adil yöneticilerle çalışıyor olmak                                                                                                            | 3,38 | 1,06 |
| 20. Üniversite yönetiminin üniversitenin sosyo-kültürel yapısını geliştiren politikaları                                                                       | 3,25 | ,99  |
| 21. Üniversitenin bireysel akademik başarıma katkı sağlayacak ve bulunduğum üniversite dışında bir üniversitede ya da kurumda görevlendirilmeme ilişkin tutumu | 3,16 | 1,04 |
| <i>Genel Ortalama</i>                                                                                                                                          | 3,28 | ,86  |

### 3.1.6. Mesleki Motivasyonun İşyerinde Fiziksel Koşullar Boyutuna İlişkin Madde Analizi

Çizelge 3.6'da Mesleki Motivasyonun İşyerinde Fiziksel Koşullar Boyutuna İlişkin maddelerin aritmetik ortalama ve standart sapmaları yer almaktadır. Çizelge incelendiğinde eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyonunun işyerinde fiziksel koşullar boyutunda, orta seviyenin üst sınırında yer aldığı görülmektedir. Bunlar, sırasıyla “toplantı ve konferans salonlarının yeterliliği (M25,  $X=3,48$ ,  $S=1,00$ )”, “kişisel

ofise sahip olmam (M22,  $X=3,39$ ,  $S=1,29$ )”, kişisel ofisimin donanım ve ergonomisi (M23,  $X=3,16$ ,  $S=1,28$ )” ve “araştırma yapmak için uygun altyapının bulunması (M24,  $X=3,15$ ,  $S=1,09$ )” maddeleridir. Bu sonuçlara göre genel ortalama da ( $X=3,29$ ,  $S=,99$ ), orta seviyenin üst sınırında yer almaktadır.

**Çizelge 3.6.** İşyerinde fiziksel koşullar boyutuna ilişkin bulgular

| MADDELER                                             | X    | S    |
|------------------------------------------------------|------|------|
| 22. Kişisel ofise sahip olmam                        | 3,39 | 1,29 |
| 23. Kişisel ofisimin donanım ve ergonomisi           | 3,16 | 1,28 |
| 24. Araştırma yapmak için uygun altyapının bulunması | 3,15 | 1,09 |
| 25. Toplantı ve konferans salonlarının yeterliliği   | 3,48 | 1,00 |
| <i>Genel Ortalama</i>                                | 3,29 | ,99  |

### 3.2. Eczacılık Fakültelerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Araştırmanın ikinci amacı eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin motivasyon düzeylerinin çeşitli değişkenlere (cinsiyet, akademik unvan, mesleki kıdem, yaş, idari görev, lisans ve yüksek lisans ve doktora programlarda verilen ders saati, lisans, yüksek lisans ve doktora danışmanlık görevi, son bir yılda yayımlanan ulusal ve uluslararası makale sayısı) göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir. Bu amaçla yapılan istatistiklere ilişkin bulgulara bu başlık altında yer verilmiştir.

#### 3.2.1. Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Çizelge 3.7’ye göre eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin genel mesleki motivasyon düzeyleri [ $t_{(204)}=1,57$ ;  $p>,05$ ] cinsiyete göre T testi ile analiz edildiğinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde akademisyenlerin motivasyon düzeyleri, Yönetim Politikaları ve Uygulamaları [ $t_{(204)}=,01$ ;  $p>,05$ ], İşyerinde İlişkiler [ $t_{(204)}=,85$ ;  $p>,05$ ], Öğrenci [ $t_{(204)}=,44$ ;  $p>,05$ ] ve İşyerinde Fiziksel Koşullar [ $t_{(204)}=1,51$ ;  $p>,05$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Ancak Mesleki Özellikler boyutunda [ $t_{(204)}=2,59$ ;  $p<,05$ ] akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyi istatistiksel olarak anlamlı düzeyde

farklılaşmaktadır. Hesaplanan  $\eta^2$  değerine göre (,03) farklılık zayıf düzeydedir. Erkek akademisyenlerin ( $\bar{X}=3,98$ ,  $S=,52$ ) mesleki özelliklere ilişkin motivasyon düzeyleri, kadın akademisyenlerden ( $\bar{X}=3,69$ ,  $S=,66$ ) daha yüksektir. Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyleri cinsiyet değişkenine göre mesleki özellikler boyutunda anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu sonuç, hipotez (H2)'nin doğrulandığını göstermektedir.

**Çizelge 3.7.** Cinsiyet değişkeniyle ilgili bulgular (T testi)

| Boyutlar                             | Cinsiyet | n   | X    | S    | sd  | t    | p   | $\eta^2$ |
|--------------------------------------|----------|-----|------|------|-----|------|-----|----------|
| Mesleki Özellikler                   | Kadın    | 166 | 3,69 | ,66  | 204 | 2,59 | ,01 | ,03      |
|                                      | Erkek    | 40  | 3,98 | ,52  |     |      |     |          |
| Yönetim Politikaları ve Uygulamaları | Kadın    | 166 | 3,28 | ,89  | 204 | ,01  | ,99 | -        |
|                                      | Erkek    | 40  | 3,28 | ,77  |     |      |     |          |
| İşyerinde İlişkiler                  | Kadın    | 166 | 3,53 | ,91  | 204 | ,85  | ,40 | -        |
|                                      | Erkek    | 40  | 3,66 | ,73  |     |      |     |          |
| Öğrenci                              | Kadın    | 166 | 3,48 | ,77  | 204 | ,44  | ,66 | -        |
|                                      | Erkek    | 40  | 3,54 | ,83  |     |      |     |          |
| İşyerinde Fiziksel Koşullar          | Kadın    | 166 | 3,24 | 1,03 | 204 | 1,51 | ,13 | -        |
|                                      | Erkek    | 40  | 3,51 | ,82  |     |      |     |          |
| Mesleki Motivasyon (Genel)           | Kadın    | 166 | 3,49 | ,67  | 204 | 1,57 | ,12 | -        |
|                                      | Erkek    | 40  | 3,67 | ,50  |     |      |     |          |

### 3.2.2. Mesleki Motivasyon Düzeyinin İdari Görev Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Çizelge 3.8'e göre eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyonları idari görevi olma değişkenine göre Yönetim Politikaları ve Uygulamaları [ $t_{(204)}=,86$ ;  $p>,05$ ] ve İşyerinde Fiziksel Koşullar [ $t_{(204)}=,09$ ;  $p>,05$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ancak akademisyenlerin genel mesleki motivasyon düzeyleri [ $t_{(204)}=2,31$ ;  $p<,05$ ] ile mesleki motivasyonun Mesleki Özellikler [ $t_{(204)}=3,15$ ;  $p<,05$ ], İşyerinde İlişkiler [ $t_{(204)}=2,56$ ;  $p<,05$ ], Öğrenci [ $t_{(204)}=2,41$ ;  $p<,05$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Hesaplanan  $\eta^2$  değerlerine ( $<,05$ ) göre bu farklılıklar zayıf düzeydedir. Tüm boyutlarda idari görevi olan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyi, idari görevi olmayanlardan daha yüksektir. Akademisyenlerin genel mesleki motivasyon düzeyleri değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu durum hipotez (H2)'nin doğrulandığını göstermektedir.

**Çizelge 3.8.** İdari görev değişkeniyle ilgili bulgular (T testi)

| Boyutlar                             | İdari görev | n   | X    | S    | sd  | t           | p          | $\eta^2$   |
|--------------------------------------|-------------|-----|------|------|-----|-------------|------------|------------|
| Mesleki Özellikler                   | Var         | 34  | 4,06 | ,57  | 204 | <b>3,15</b> | <b>,01</b> | <b>,05</b> |
|                                      | Yok         | 172 | 3,68 | ,65  |     |             |            |            |
| Yönetim Politikaları ve Uygulamaları | Var         | 34  | 3,40 | 1,00 | 204 | ,86         | ,38        | -          |
|                                      | Yok         | 172 | 3,26 | ,83  |     |             |            |            |
| İşyerinde İlişkiler                  | Var         | 34  | 3,90 | ,79  | 204 | <b>2,56</b> | <b>,01</b> | <b>,03</b> |
|                                      | Yok         | 172 | 3,48 | ,88  |     |             |            |            |
| Öğrenci                              | Var         | 34  | 3,78 | ,73  | 204 | <b>2,41</b> | <b>,02</b> | <b>,03</b> |
|                                      | Yok         | 172 | 3,43 | ,78  |     |             |            |            |
| İşyerinde Fiziksel Koşullar          | Var         | 34  | 3,28 | 1,17 | 204 | ,09         | ,92        | -          |
|                                      | Yok         | 172 | 3,30 | ,96  |     |             |            |            |
| Mesleki Motivasyon (Genel)           | Var         | 34  | 3,76 | ,63  | 204 | <b>2,31</b> | <b>,02</b> | <b>,03</b> |
|                                      | Yok         | 172 | 3,48 | ,64  |     |             |            |            |

### 3.2.3. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Yüksek Lisans Danışmanlığı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Çizelge 3.9'a e göre eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyonları, yüksek lisans danışmanlığı olma değişkenine göre Yönetim Politikaları ve Uygulamaları [ $t_{(204)}=,39$ ;  $p>,05$ ] ve İşyerinde İlişkiler [ $t_{(204)}=,20$ ;  $p>,05$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ancak akademisyenlerin genel mesleki motivasyon düzeyleri [ $t_{(204)}=2,65$ ;  $p<,05$ ] ile mesleki motivasyonun Mesleki Özellikler [ $t_{(204)}=2,87$ ;  $p<,05$ ], Öğrenci [ $t_{(204)}=2,65$ ;  $p<,05$ ] ve İşyerinde Fiziksel Koşullar [ $t_{(204)}=3,38$ ;  $p>,05$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Hesaplanan  $\eta^2$  değerlerine ( $<,05$ ) göre bu farklılıklar zayıf düzeydedir. Tüm boyutlarda yüksek lisans danışmanlığı olan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyi, olmayanlardan daha yüksektir. Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyleri yüksek lisans danışmanlığı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu durum hipotez (H2)'nin doğrulandığını göstermektedir.

**Çizelge 3.9.** Yüksek lisans danışmanlığı değişkeniyle ilgili bulgular (T testi)

| Boyutlar                             | Yüksek Lisans Danışmanlığı | n   | X    | S    | sd  | t    | p   | $\eta^2$ |
|--------------------------------------|----------------------------|-----|------|------|-----|------|-----|----------|
| Mesleki Özellikler                   | Yok                        | 122 | 3,63 | ,67  | 204 | 2,87 | ,01 | ,04      |
|                                      | Var                        | 84  | 3,89 | ,57  |     |      |     |          |
| Yönetim Politikaları ve Uygulamaları | Yok                        | 122 | 3,26 | ,91  | 204 | ,39  | ,81 | -        |
|                                      | Var                        | 84  | 3,29 | ,79  |     |      |     |          |
| İşyerinde İlişkiler                  | Yok                        | 122 | 3,54 | ,94  | 204 | ,20  | ,84 | -        |
|                                      | Var                        | 84  | 3,56 | ,76  |     |      |     |          |
| Öğrenci                              | Yok                        | 122 | 3,32 | ,79  | 204 | 2,65 | ,00 | ,03      |
|                                      | Var                        | 84  | 3,72 | ,68  |     |      |     |          |
| İşyerinde Koşullar                   | Fiziksel Yok               | 122 | 3,10 | 1,01 | 204 | 3,38 | ,00 | ,05      |
|                                      | Var                        | 84  | 3,56 | ,90  |     |      |     |          |
| Mesleki (Genel) Motivasyon           | Yok                        | 122 | 3,42 | ,66  | 204 | 2,65 | ,01 | ,03      |
|                                      | Var                        | 84  | 3,66 | ,58  |     |      |     |          |

#### 3.2.4. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Doktora Danışmanlığı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Çizelge 3.10'a göre eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyonları, doktora danışmanlığı olma değişkenine göre Yönetim Politikaları ve Uygulamaları [ $t_{(204)}=1,05$ ;  $p>,05$ ] ve İşyerinde İlişkiler [ $t_{(204)}=1,08$ ;  $p>,05$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ancak akademisyenlerin genel mesleki motivasyon düzeyleri [ $t_{(204)}=3,35$ ;  $p<,05$ ] ile mesleki motivasyonun Mesleki Özellikler [ $t_{(204)}=2,91$ ;  $p<,05$ ], Öğrenci [ $t_{(204)}=4,08$ ;  $p<,05$ ] ve İşyerinde Fiziksel Koşullar [ $t_{(204)}=4,31$ ;  $p>,05$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Hesaplanan  $\eta^2$  değerlerine farklılık mesleki özellikler ( $\eta^2<,05$ ) boyutunda zayıf, diğer boyutlarda ( $,05< \eta^2<,14$ ) orta düzeydedir. Tüm boyutlarda doktora danışmanlığı olan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyi, olmayanlardan daha yüksektir. Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyleri doktora danışmanlığı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu sonuç, hipotez (H2)'nin doğrulandığını göstermektedir.

**Çizelge 3.10.** Doktora danışmanlığı değişkeniyle ilgili bulgular (T testi)

| Boyutlar                             | Doktora Danışmanlığı | n   | X    | S   | sd  | t           | p          | $\eta^2$   |
|--------------------------------------|----------------------|-----|------|-----|-----|-------------|------------|------------|
| Mesleki Özellikler                   | Yok                  | 132 | 3,64 | ,66 | 204 | <b>2,91</b> | <b>,01</b> | <b>,04</b> |
|                                      | Var                  | 74  | 3,91 | ,58 |     |             |            |            |
| Yönetim Politikaları ve Uygulamaları | Yok                  | 132 | 3,23 | ,88 | 204 | 1,05        | ,29        | -          |
|                                      | Var                  | 74  | 3,36 | ,82 |     |             |            |            |
| İşyerinde İlişkiler                  | Yok                  | 132 | 3,50 | ,92 | 204 | 1,08        | ,28        | -          |
|                                      | Var                  | 74  | 3,63 | ,76 |     |             |            |            |
| Öğrenci                              | Yok                  | 132 | 3,32 | ,79 | 204 | <b>4,08</b> | <b>,00</b> | <b>,08</b> |
|                                      | Var                  | 74  | 3,77 | ,64 |     |             |            |            |
| İşyerinde Fiziksel Koşullar          | Yok                  | 132 | 3,07 | ,98 | 204 | <b>4,31</b> | <b>,00</b> | <b>,08</b> |
|                                      | Var                  | 74  | 3,67 | ,89 |     |             |            |            |
| Mesleki Motivasyon (Genel)           | Yok                  | 132 | 3,41 | ,65 | 204 | <b>3,35</b> | <b>,00</b> | <b>,08</b> |
|                                      | Var                  | 74  | 3,72 | ,58 |     |             |            |            |

### 3.2.5. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Çizelge 3.11'e göre eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyonları, kıdem değişkenine göre Yönetim Politikaları ve Uygulamaları [ $F_{(2-203)}=,57$ ;  $p>,05$ ] ve İşyerinde İlişkiler [ $F_{(2-203)}$ ;  $p>,85$ ] boyutlarında yapılan ANOVA testi sonucu istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ancak akademisyenlerin genel mesleki motivasyon düzeyleri [ $F_{(2-203)}=7,45$ ;  $p<,05$ ] ile mesleki motivasyonun Mesleki Özellikler [ $F_{(2-203)}=7,02$ ;  $p<,05$ ], Öğrenci [ $F_{(2-203)}=15,81$ ;  $p<,05$ ] ve İşyerinde Fiziksel Koşullar [ $F_{(2-203)}=6,62$ ;  $p<,05$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Farklılık; mesleki özellikler, işyerinde fiziksel koşullar boyutları ve genel mesleki motivasyonda 10 yıldan az kıdemi olanlar ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında; öğrenci boyutunda ise 10 yıldan az kıdeme sahip olanlar ile 11 yıl ve daha fazla kıdeme sahip akademisyenler arasındadır. Tüm boyutlarda kıdemi yüksek olan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyi daha yüksektir. Hesaplanan  $\eta^2$  değerlerine göre farklılık öğrenci ( $\eta^2>,14$ ) boyutunda yüksek, diğer boyutlarda ( $,05<\eta^2<,14$ ) orta düzeydedir. Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyleri kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu sonuç, hipotez (H2)'nin doğrulandığını göstermektedir.

**Çizelge 3.11.** Kıdem değişkeniyle ilgili bulgular (ANOVA testi)

| Boyutlar                             | n  | X    | S    | sd  | F     | p   | Fark | $\eta^2$ |
|--------------------------------------|----|------|------|-----|-------|-----|------|----------|
| Mesleki Özellikler                   |    |      |      |     |       |     |      |          |
| 1. 10 yıl ve daha az                 | 89 | 3,58 | ,63  | 2   | 7,02  | ,00 | 1-3  | ,07      |
| 2. 11-20 yıl                         | 48 | 3,72 | ,52  | 203 |       |     |      |          |
| 3. 21 yıl ve üzeri                   | 69 | 3,95 | ,68  |     |       |     |      |          |
| Yönetim Politikaları ve Uygulamaları |    |      |      |     |       |     |      |          |
| 1. 10 yıl ve daha az                 | 89 | 3,20 | ,90  | 2   | ,57   | ,56 | -    | -        |
| 2. 11-20 yıl                         | 48 | 3,31 | ,70  | 203 |       |     |      |          |
| 3. 21 yıl ve üzeri                   | 69 | 3,34 | ,90  |     |       |     |      |          |
| İşyerinde İlişkiler                  |    |      |      |     |       |     |      |          |
| 1. 10 yıl ve daha az                 | 89 | 3,45 | ,92  | 2   | 2,85  | ,06 | -    | -        |
| 2. 11-20 yıl                         | 48 | 3,43 | ,76  | 203 |       |     |      |          |
| 3. 21 yıl ve üzeri                   | 69 | 3,75 | ,85  |     |       |     |      |          |
| Öğrenci                              |    |      |      |     |       |     |      |          |
| 1. 10 yıl ve daha az                 | 89 | 3,16 | ,72  | 2   | 15,81 | ,00 | 1-2  | ,14      |
| 2. 11-20 yıl                         | 48 | 3,75 | ,69  | 203 |       |     | 1-3  |          |
| 3. 21 yıl ve üzeri                   | 69 | 3,72 | ,74  |     |       |     |      |          |
| İşyerinde Fiziksel Koşullar          |    |      |      |     |       |     |      |          |
| 1. 10 yıl ve daha az                 | 89 | 3,05 | ,92  | 2   | 6,62  | ,00 | 1-3  | ,06      |
| 2. 11-20 yıl                         | 48 | 3,26 | ,97  | 203 |       |     |      |          |
| 3. 21 yıl ve üzeri                   | 69 | 3,61 | 1,01 |     |       |     |      |          |
| Mesleki Motivasyon (Genel)           |    |      |      |     |       |     |      |          |
| 1. 10 yıl ve daha az                 | 89 | 3,35 | ,61  | 2   | 7,45  | ,00 | 1-3  | ,09      |
| 2. 11-20 yıl                         | 48 | 3,54 | ,53  | 203 |       |     |      |          |
| 3. 21 yıl ve üzeri                   | 69 | 3,73 | ,69  |     |       |     |      |          |

### 3.2.6. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Çizelge 3.12'ye göre eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyonları, yaş değişkenine göre Yönetim Politikaları ve Uygulamaları [ $F_{(2-203)}=1,57$ ;  $p>,05$ ] ve İşyerinde İlişkiler [ $F_{(2-203)}$ ;  $p>2,51$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ancak akademisyenlerin genel mesleki motivasyon düzeyleri [ $F_{(2-203)}=3,78$ ;  $p<,05$ ] ile mesleki motivasyonun Mesleki Özellikler [ $F_{(2-203)}=3,36$ ;  $p<,05$ ], Öğrenci [ $F_{(2-203)}=6,20$ ;  $p<,05$ ] ve İşyerinde Fiziksel Koşullar [ $F_{(2-203)}=4,97$ ;  $p<,05$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Farklılık; mesleki özellikler boyutunda 30 ve daha az yaşı olanlar ile 51 ve üzerinde yaşı olanlar, öğrenci

boyutunda 30 ve daha az yaşı olanlar ile 41 ve üzerinde yaşı olanlar, işyerinde fiziksel koşullar boyutunda 31-50 yaş aralığında olanlar ile 51 ve üzerinde yaşı olanlar ve genel mesleki motivasyonda 31-40 yaş aralığında olanlar ile 41-50 yaş aralığındaki akademisyenler arasındadır. Tüm boyutlarda yaşı daha fazla olan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyi daha yüksektir. Hesaplanan  $\eta^2$  değerlerine göre farklılık mesleki özellikler ve genel mesleki motivasyonda düşük ( $\eta^2 < ,06$ ), öğrenci ve işyerinde fiziksel özellikler boyutlarında ( $,05 < \eta^2 < ,14$ ) orta düzeydedir. Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu sonuç, hipotez (H2)'nin doğrulandığını göstermektedir.

**Çizelge 3.12.** Yaş değişkeniyle ilgili bulgular ( ANOVA testi)

| Boyutlar                             | n  | X    | S    | sd  | F    | p   | Fark | $\eta^2$ |
|--------------------------------------|----|------|------|-----|------|-----|------|----------|
| Mesleki Özellikler                   |    |      |      |     |      |     |      |          |
| 1. 30 ve daha az                     | 52 | 3,60 | ,59  | 3   | 3,36 | ,02 | 1-4  | ,05      |
| 2. 31-40                             | 67 | 3,63 | ,62  | 202 |      |     |      |          |
| 3. 41-50                             | 42 | 3,88 | ,60  |     |      |     |      |          |
| 4. 51 ve üzeri                       | 45 | 3,92 | ,72  |     |      |     |      |          |
| Yönetim Politikaları ve Uygulamaları |    |      |      |     |      |     |      |          |
| 1. 30 ve daha az                     | 52 | 3,33 | ,88  | 3   | 1,57 | ,19 | -    | -        |
| 2. 31-40                             | 67 | 3,13 | ,85  | 202 |      |     |      |          |
| 3. 41-50                             | 42 | 3,48 | ,73  |     |      |     |      |          |
| 4. 51 ve üzeri                       | 45 | 3,23 | ,93  |     |      |     |      |          |
| İşyerinde İlişkiler                  |    |      |      |     |      |     |      |          |
| 1. 30 ve daha az                     | 52 | 3,66 | ,85  | 3   | 2,51 | ,06 | -    | -        |
| 2. 31-40                             | 67 | 3,31 | ,90  | 202 |      |     |      |          |
| 3. 41-50                             | 42 | 3,61 | ,83  |     |      |     |      |          |
| 4. 51 ve üzeri                       | 45 | 3,71 | ,85  |     |      |     |      |          |
| Öğrenci                              |    |      |      |     |      |     |      |          |
| 1. 30 ve daha az                     | 52 | 3,14 | ,63  | 3   | 6,20 | ,00 | 1-3  | ,08      |
| 2. 31-40                             | 67 | 3,47 | ,83  | 202 |      |     | 1-4  |          |
| 3. 41-50                             | 42 | 3,74 | ,67  |     |      |     |      |          |
| 4. 51 ve üzeri                       | 45 | 3,67 | ,79  |     |      |     |      |          |
| İşyerinde Fiziksel Koşullar          |    |      |      |     |      |     |      |          |
| 1. 30 ve daha az                     | 52 | 3,10 | ,90  | 3   | 4,97 | ,00 | 1-3  | ,07      |
| 2. 31-40                             | 67 | 3,05 | 1,04 | 202 |      |     | 2-3  |          |
| 3. 41-50                             | 42 | 3,66 | ,81  |     |      |     |      |          |
| 4. 51 ve üzeri                       | 45 | 3,52 | 1,03 |     |      |     |      |          |
| Mesleki Motivasyon (Genel)           |    |      |      |     |      |     |      |          |
| 1. 30 ve daha az                     | 52 | 3,41 | ,55  | 3   | 3,78 | ,01 | 2-3  | ,05      |
| 2. 31-40                             | 67 | 3,38 | ,63  | 202 |      |     |      |          |
| 3. 41-50                             | 42 | 3,72 | ,59  |     |      |     |      |          |
| 4. 51 ve üzeri                       | 45 | 3,67 | ,73  |     |      |     |      |          |

### 3.2.7. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Verilen Lisans Dersi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Çizelge 3.13'e göre eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyonları, lisans öğrencilerine ders verme değişkenine göre Yönetim Politikaları ve Uygulamaları [ $F_{(2-203)}=2,26$ ;  $p>,05$ ] ve İşyerinde İlişkiler [ $F_{(2-203)}=2,13$ ;  $p>,05$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ancak akademisyenlerin genel mesleki motivasyon düzeyleri [ $F_{(2-203)}=6,30$ ;  $p<,05$ ] ile mesleki motivasyonun Mesleki Özellikler [ $F_{(2-203)}=5,53$ ;  $p<,05$ ], Öğrenci [ $F_{(2-203)}=9,80$ ;  $p<,05$ ] ve İşyerinde Fiziksel Koşullar [ $F_{(2-203)}=5,79$ ;  $p<,05$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Farklılık; işyerinde fiziksel koşullar boyutunda 10 saat ve daha az lisans dersi olan akademisyenler ile dersi olmayan ya da 11 saat ve üzeri dersi olan akademisyenler arasındadır. Diğer boyutlarda ise farklılık 10 saat ve daha az lisans dersi olan akademisyenler ile hiç lisans dersi olmayan akademisyenler arasındadır. Tüm boyutlarda en yüksek motivasyona 10 ve daha az saat lisans dersi yürüten akademisyen grubudur. Hiç lisans dersi vermeyen ve 10 saatten fazla lisans dersi veren akademisyenlerin mesleki motivasyonları düşmektedir. Hesaplanan  $\eta^2$  değerlerine göre farklılık mesleki özellikler ve işyerinde fiziksel özellikler boyutlarında düşük ( $\eta^2<,06$ ), öğrenci ve genel mesleki motivasyon boyutlarında ( $,05< \eta^2<,14$ ) orta düzeydedir. Bu sonuç, akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyleri verilen lisans dersi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu sonuç, hipotez (H2)'nin doğrulandığını göstermektedir.

**Çizelge 3.13.** Lisans dersi verme değişkeniyle ilgili bulgular (ANOVA testi)

| Boyutlar                             | n  | X    | S   | sd  | F    | p   | Fark | $\eta^2$ |
|--------------------------------------|----|------|-----|-----|------|-----|------|----------|
| Mesleki Özellikler                   |    |      |     |     |      |     |      |          |
| 1. Yok                               | 77 | 3,55 | ,72 | 2   | 5,53 | ,01 | 1-2  | ,05      |
| 2. 10 saat ve daha az                | 89 | 3,88 | ,56 | 203 |      |     |      |          |
| 3. 11 saat ve üzeri                  | 40 | 3,77 | ,59 |     |      |     |      |          |
| Yönetim Politikaları ve Uygulamaları |    |      |     |     |      |     |      |          |
| 1. Yok                               | 77 | 3,23 | ,93 | 2   | 2,26 | ,11 | -    | -        |
| 2. 10 saat ve daha az                | 89 | 3,41 | ,80 | 203 |      |     |      |          |
| 3. 11 saat ve üzeri                  | 40 | 3,07 | ,82 |     |      |     |      |          |
| İşyerinde İlişkiler                  |    |      |     |     |      |     |      |          |
| 1. Yok                               | 77 | 3,45 | ,93 | 2   | 2,13 | ,12 | -    | -        |
| 2. 10 saat ve daha az                | 89 | 3,69 | ,81 | 203 |      |     |      |          |
| 3. 11 saat ve üzeri                  | 40 | 3,41 | ,85 |     |      |     |      |          |
| Öğrenci                              |    |      |     |     |      |     |      |          |
| 1. Yok                               | 77 | 3,21 | ,79 | 2   | 9,80 | ,00 | 1-2  | ,09      |
| 2. 10 saat ve daha az                | 89 | 3,72 | ,70 | 203 |      |     |      |          |
| 3. 11 saat ve üzeri                  | 40 | 3,50 | ,73 |     |      |     |      |          |
| İşyerinde Fiziksel Koşullar          |    |      |     |     |      |     |      |          |
| 1. Yok                               | 77 | 3,11 | ,99 | 2   | 5,79 | ,00 | 1-2  | ,05      |
| 2. 10 saat ve daha az                | 89 | 3,55 | ,94 | 203 |      |     | 3-2  |          |
| 3. 11 saat ve üzeri                  | 40 | 3,05 | ,98 |     |      |     |      |          |
| Mesleki Motivasyon (Genel)           |    |      |     |     |      |     |      |          |
| 1. Yok                               | 77 | 3,36 | ,69 | 2   | 6,30 | ,00 | 1-2  | ,06      |
| 2. 10 saat ve daha az                | 89 | 3,70 | ,58 | 203 |      |     |      |          |
| 3. 11 saat ve üzeri                  | 40 | 3,44 | ,59 |     |      |     |      |          |

### 3.2.8. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Verilen Yüksek Lisans Dersi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Çizelge 3.14'e göre eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyonları, yüksek lisans dersi verme değişkenine göre Yönetim Politikaları ve Uygulamaları [ $F_{(2-203)}=1,70$ ;  $p>,05$ ] ve İşyerinde İlişkiler [ $F_{(2-203)}=1,74$ ;  $p>,05$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ancak akademisyenlerin genel mesleki motivasyon düzeyleri [ $F_{(2-203)}=8,24$ ;  $p<,05$ ] ile mesleki motivasyonun Mesleki Özellikler [ $F_{(2-203)}=7,16$ ;  $p<,05$ ], Öğrenci [ $F_{(2-203)}=11,44$ ;  $p<,05$ ] ve İşyerinde Fiziksel Koşullar [ $F_{(2-203)}=9,89$ ;  $p<,05$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Tüm boyutlarda yüksek lisans dersi veren akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyi daha yüksektir. Hesaplanan  $\eta^2$  değerlerine göre farklılık tüm boyutlarda ( $,05< \eta^2<,14$ ) orta düzeydedir. Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyleri verilen yüksek lisans dersi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu sonuç, hipotez (H2)'nin doğrulandığını göstermektedir.

**Çizelge 3.14.** Yüksek lisans dersi verme değişkeniyle ilgili bulgular (ANOVA testi)

| Boyutlar                             | n   | X      | S      | sd  | F     | p   | Fark | $\eta^2$ |
|--------------------------------------|-----|--------|--------|-----|-------|-----|------|----------|
| Mesleki Özellikler                   |     |        |        |     |       |     |      |          |
| 1. Yok                               | 120 | 3,60   | ,66    | 2   | 7,16  | ,00 | 1-2  | ,07      |
| 2. 5 saat ve daha az                 | 45  | 3,92   | ,58    | 203 |       |     | 1-3  |          |
| 3. 6 saat ve üzeri                   | 41  | 3,9512 | ,58164 |     |       |     |      |          |
| Yönetim Politikaları ve Uygulamaları |     |        |        |     |       |     |      |          |
| 1. Yok                               | 120 | 3,2063 | ,89505 | 2   | 1,70  | ,19 | -    | -        |
| 2. 5 saat ve daha az                 | 45  | 3,4833 | ,76016 | 203 |       |     |      |          |
| 3. 6 saat ve üzeri                   | 41  | 3,2744 | ,85660 |     |       |     |      |          |
| İşyerinde İlişkiler                  |     |        |        |     |       |     |      |          |
| 1. Yok                               | 120 | 3,4771 | ,92525 | 2   | 1,74  | ,18 | -    | -        |
| 2. 5 saat ve daha az                 | 45  | 3,7611 | ,73073 | 203 |       |     |      |          |
| 3. 6 saat ve üzeri                   | 41  | 3,5366 | ,85066 |     |       |     |      |          |
| Öğrenci                              |     |        |        |     |       |     |      |          |
| 1. Yok                               | 120 | 3,2833 | ,77847 | 2   | 11,44 | ,00 | 1-2  | ,10      |
| 2. 5 saat ve daha az                 | 45  | 3,8389 | ,62649 | 203 |       |     | 1-3  |          |
| 3. 6 saat ve üzeri                   | 41  | 3,7073 | ,73930 |     |       |     |      |          |
| İşyerinde Fiziksel Koşullar          |     |        |        |     |       |     |      |          |
| 1. Yok                               | 120 | 3,0563 | ,99286 | 2   | 9,89  | ,00 | 1-2  | ,09      |
| 2. 5 saat ve daha az                 | 45  | 3,7611 | ,81351 | 203 |       |     | 1-3  |          |
| 3. 6 saat ve üzeri                   | 41  | 3,4756 | ,97276 |     |       |     |      |          |
| Mesleki Motivasyon (Genel)           |     |        |        |     |       |     |      |          |
| 1. Yok                               | 120 | 3,3803 | ,64164 | 2   | 8,24  | ,00 | 1-2  | ,06      |
| 2. 5 saat ve daha az                 | 45  | 3,7884 | ,56101 | 203 |       |     | 1-3  |          |
| 3. 6 saat ve üzeri                   | 41  | 3,6615 | ,63240 |     |       |     |      |          |

### 3.2.9. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Verilen Doktora Dersi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Çizelge 3.15'e göre eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyonları, doktora dersi verme değişkenine göre Yönetim Politikaları ve Uygulamaları [ $F_{(2-203)}=17$ ;  $p>,05$ ] ve İşyerinde İlişkiler [ $F_{(2-203)}=24$ ;  $p>,05$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ancak akademisyenlerin genel mesleki motivasyon düzeyleri [ $F_{(2-203)}=3,65$ ;  $p<,05$ ] ile mesleki motivasyonun Mesleki Özellikler [ $F_{(2-203)}=3,89$ ;  $p<,05$ ], Öğrenci [ $F_{(2-203)}=5,97$ ;  $p<,05$ ] ve İşyerinde Fiziksel Koşullar [ $F_{(2-203)}=6,26$ ;  $p<,05$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Tüm boyutlarda doktora dersi veren akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyi daha yüksektir. Hesaplanan  $\eta^2$  değerlerine göre farklılık mesleki özellikler boyutu ve genel mesleki motivasyonda düşük ( $\eta^2<,06$ ), öğrenci ve işyerinde fiziksel özellikler boyutlarında ( $,05<$

$\eta^2<,14$ ) orta düzeydedir. Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyleri doktora dersi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu sonuç, hipotez (H2)'nin doğrulandığını göstermektedir.

**Çizelge 3.15.** Doktora dersi verme değişkeniyle ilgili bulgular (ANOVA testi)

| Boyutlar                             | n      | X       | S      | sd  | F    | p          | Fark | $\eta^2$ |
|--------------------------------------|--------|---------|--------|-----|------|------------|------|----------|
| Mesleki Özellikler                   |        |         |        |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 3,6507 | ,65081  | ,05665 | 2   | 3,89 | <b>,02</b> | 1-2  | ,04      |
| 2. 5 saat ve daha az                 | 3,8722 | ,54523  | ,08621 | 203 |      |            | 1-3  |          |
| 3. 6 saat ve üzeri                   | 3,9444 | ,69213  | ,11870 |     |      |            |      |          |
| Yönetim Politikaları ve Uygulamaları |        |         |        |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 3,2595 | ,88747  | ,07724 | 2   | ,17  | ,85        | -    | -        |
| 2. 5 saat ve daha az                 | 3,3500 | ,67178  | ,10622 | 203 |      |            |      |          |
| 3. 6 saat ve üzeri                   | 3,2794 | ,97849  | ,16781 |     |      |            |      |          |
| İşyerinde İlişkiler                  |        |         |        |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 3,5322 | ,92794  | ,08077 | 2   | ,24  | ,79        | -    | -        |
| 2. 5 saat ve daha az                 | 3,6375 | ,66253  | ,10475 | 203 |      |            |      |          |
| 3. 6 saat ve üzeri                   | 3,5221 | ,89901  | ,15418 |     |      |            |      |          |
| Öğrenci                              |        |         |        |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 3,3523 | ,80133  | ,06975 | 2   | 5,97 | <b>,00</b> | 1-2  | ,06      |
| 2. 5 saat ve daha az                 | 3,7375 | ,60698  | ,09597 | 203 |      |            | 1-3  |          |
| 3. 6 saat ve üzeri                   | 3,7279 | ,74714  | ,12813 |     |      |            |      |          |
| İşyerinde Fiziksel Koşullar          |        |         |        |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 3,1155 | ,99781  | ,08685 | 2   | 6,26 | <b>,00</b> | 1-2  | ,06      |
| 2. 5 saat ve daha az                 | 3,6438 | ,76980  | ,12172 | 203 |      |            | 1-3  |          |
| 3. 6 saat ve üzeri                   | 3,5735 | 1,05803 | ,18145 |     |      |            |      |          |
| Mesleki Motivasyon (Genel)           |        |         |        |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 3,4358 | ,65427  | ,05695 | 2   | 3,65 | <b>,03</b> | 1-2  | ,04      |
| 2. 5 saat ve daha az                 | 3,6930 | ,49451  | ,07819 | 203 |      |            | 1-3  |          |
| 3. 6 saat ve üzeri                   | 3,6765 | ,71053  | ,12186 |     |      |            |      |          |

### 3.2.10. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Lisans Öğrenci Danışmanlığı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Çizelge 3.16'ya göre eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyonları, lisans öğrenci danışmanlığı değişkenine göre Yönetim Politikaları ve Uygulamaları [ $F(2-203)=,44$ ;  $p>,05$ ] ve İşyerinde İlişkiler [ $F(2-203)=1,43$ ;  $p>,05$ ]

boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ancak akademisyenlerin genel mesleki motivasyon düzeyleri [ $F(2-203)=4,82$ ;  $p<,05$ ] ile mesleki motivasyonun Mesleki Özellikler [ $F(2-203)=4,92$ ;  $p<,05$ ], Öğrenci [ $F(2-203)=6,36$ ;  $p<,05$ ] ve İşyerinde Fiziksel Koşullar [ $F(2-203)=5,97$ ;  $p<,05$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Farklılık mesleki özellikler ve öğrenci boyutlarında lisans öğrenci danışmanlığı olmayan akademisyenlerle olanlar arasındadır. İşyerinde fiziksel koşullar boyutu ile genel mesleki motivasyon boyutundaki farklılık ise lisans öğrenci danışmanlığı olmayan akademisyenlerle 10 ve daha az sayıda öğrenci danışmanlığı olan akademisyenler arasındadır. Tüm boyutlarda lisans öğrenci danışmanlığı olan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyi daha yüksektir. Hesaplanan  $\eta^2$  değerlerine göre farklılık mesleki özellikler boyutu ve genel mesleki motivasyonda düşük ( $\eta^2<,06$ ), öğrenci ve işyerinde fiziksel özellikler boyutlarında ( $,05<\eta^2<,14$ ) orta düzeydedir. Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyleri lisans öğrenci danışmanlığı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu sonuç, hipotez (H2)'nin doğrulandığını göstermektedir.

**Çizelge 3.16.** Lisans öğrenci danışmanlığı değişkeniyle ilgili bulgular (ANOVA testi)

| Boyutlar                             | n  | X      | S      | sd  | F    | p          | Fark | $\eta^2$ |
|--------------------------------------|----|--------|--------|-----|------|------------|------|----------|
| Mesleki Özellikler                   |    |        |        |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 91 | 3,58   | ,68033 | 2   | 4,92 | <b>,01</b> | 1-2  | ,05      |
| 2. 10 öğrenci ve daha az             | 85 | 3,86   | ,63410 | 203 |      |            | 1-3  |          |
| 3. 11 öğrenci ve üzeri               | 30 | 3,87   | ,47889 |     |      |            |      |          |
| Yönetim Politikaları ve Uygulamaları |    |        |        |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 91 | 3,2390 | ,93535 | 2   | ,44  | ,64        | -    | -        |
| 2. 10 öğrenci ve daha az             | 85 | 3,3471 | ,80465 | 203 |      |            |      |          |
| 3. 11 öğrenci ve üzeri               | 30 | 3,2167 | ,80605 |     |      |            |      |          |
| İşyerinde İlişkiler                  |    |        |        |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 91 | 3,4615 | ,90594 | 2   | 1,43 | ,24        | -    | -        |
| 2. 10 öğrenci ve daha az             | 85 | 3,6735 | ,87033 | 203 |      |            |      |          |
| 3. 11 öğrenci ve üzeri               | 30 | 3,4750 | ,77223 |     |      |            |      |          |
| Öğrenci                              |    |        |        |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 91 | 3,2775 | ,76235 | 2   | 6,36 | <b>,00</b> | 1-2  | ,06      |
| 2. 10 öğrenci ve daha az             | 85 | 3,6529 | ,78024 | 203 |      |            | 1-3  |          |
| 3. 11 öğrenci ve üzeri               | 30 | 3,6667 | ,67061 |     |      |            |      |          |
| İşyerinde Fiziksel Koşullar          |    |        |        |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 91 | 3,0412 | ,98196 | 2   | 5,97 | <b>,00</b> | 1-2  | ,06      |
| 2. 10 öğrenci ve daha az             | 85 | 3,5441 | ,96838 | 203 |      |            |      |          |
| 3. 11 öğrenci ve üzeri               | 30 | 3,3500 | ,93680 |     |      |            |      |          |
| Mesleki Motivasyon (Genel)           |    |        |        |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 91 | 3,3741 | ,65527 | 2   | 4,82 | <b>,01</b> | 1-2  | ,05      |
| 2. 10 öğrenci ve daha az             | 85 | 3,6649 | ,64757 | 203 |      |            |      |          |
| 3. 11 öğrenci ve üzeri               | 30 | 3,5893 | ,50868 |     |      |            |      |          |

### 3.2.11. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Son 1 Yıldaki Ulusal Yayın Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Çizelge 3.17'ye göre eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyonları, son bir yıldaki ulusal yayın sayısı değişkenine göre İşyerinde İlişkiler [ $F_{(2-203)}=1,40$ ;  $p>,05$ ] boyutunda istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ancak akademisyenlerin genel mesleki motivasyon düzeyleri [ $F_{(2-203)}=5,43$ ;  $p<,05$ ] ile mesleki motivasyonun Mesleki Özellikler [ $F_{(2-203)}=3,89$ ;  $p<,05$ ], Yönetim Politikaları ve Uygulamaları [ $F_{(2-203)}=5,33$ ;  $p<,05$ ] Öğrenci [ $F_{(2-203)}=4,30$ ;  $p<,05$ ] ve İşyerinde Fiziksel Koşullar [ $F_{(2-203)}=3,66$ ;  $p<,05$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Farklılık mesleki özellikler, yönetim politikaları ve uygulamaları ve işyerinde fiziksel koşullar boyutlarında son bir yılda 1 ulusal yayını olan akademisyenlerle iki ya da daha fazla yayını olan akademisyenler arasındadır. Öğrenci boyutu ile genel mesleki motivasyon boyutundaki farklılık ise 2 ya da daha fazla yayını olan akademisyenler ile yayını olmayan ya da 1 ulusal yayını olan akademisyenler arasındadır. Tüm boyutlarda 2 ya da daha fazla yayını olan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyi daha yüksektir. 1 yayını olan akademisyenlerin mesleki motivasyonunun tüm boyutlarda yayını olmayan akademisyenlerden daha düşük çıkması ise dikkat çekici bir bulgudur. Hesaplanan  $\eta^2$  değerlerine anlamlı düzeyde farklılık çıkan boyutlarda farklılığın etki değeri düşük ( $\eta^2<,06$ ) düzeydedir. Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyleri son 1 yıldaki ulusal yayın sayısı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu sonuç, hipotez (H2)'nin doğrulandığını göstermektedir.

**Çizelge 3.17.** Son 1 yıldaki ulusal yayın sayısı değişkeniyle ilgili bulgular (ANOVA testi)

| Boyutlar                             | n  | X      | S       | sd  | F    | p          | Fark | $\eta^2$ |
|--------------------------------------|----|--------|---------|-----|------|------------|------|----------|
| Mesleki Özellikler                   |    |        |         |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 99 | 3,6857 | ,64692  | 2   | 3,89 | <b>,02</b> | 2-3  | ,04      |
| 2. 1 yayın                           | 46 | 3,6159 | ,65618  | 203 |      |            |      |          |
| 3. 2 ve daha fazla                   | 61 | 3,9290 | ,61230  |     |      |            |      |          |
| Yönetim Politikaları ve Uygulamaları |    |        |         |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 99 | 3,2449 | ,87042  | 2   | 5,33 | <b>,01</b> | 2-3  | ,05      |
| 2. 1 yayın                           | 46 | 3,0109 | ,80097  | 203 |      |            |      |          |
| 3. 2 ve daha fazla                   | 61 | 3,5410 | ,83564  |     |      |            |      |          |
| İşyerinde İlişkiler                  |    |        |         |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 99 | 3,5126 | ,91499  | 2   | 1,40 | ,25        | -    | -        |
| 2. 1 yayın                           | 46 | 3,4348 | ,85543  | 203 |      |            |      |          |
| 3. 2 ve daha fazla                   | 61 | 3,7008 | ,81499  |     |      |            |      |          |
| Öğrenci                              |    |        |         |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 99 | 3,3965 | ,77920  | 2   | 4,30 | <b>,02</b> | 1-3  | ,04      |
| 2. 1 yayın                           | 46 | 3,3696 | ,74859  | 203 |      |            | 2-3  |          |
| 3. 2 ve daha fazla                   | 61 | 3,7295 | ,75318  |     |      |            |      |          |
| İşyerinde Fiziksel Koşullar          |    |        |         |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 99 | 3,2146 | ,97023  | 2   | 3,66 | <b>,03</b> | 2-3  | ,04      |
| 2. 1 yayın                           | 46 | 3,0978 | 1,02263 | 203 |      |            |      |          |
| 3. 2 ve daha fazla                   | 61 | 3,5697 | ,96515  |     |      |            |      |          |
| Mesleki Motivasyon (Genel)           |    |        |         |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 99 | 3,4659 | ,63904  | 2   | 5,43 | <b>,01</b> | 1-3  | ,05      |
| 2. 1 yayın                           | 46 | 3,3678 | ,61568  | 203 |      |            | 2-3  |          |
| 3. 2 ve daha fazla                   | 61 | 3,7410 | ,63020  |     |      |            |      |          |

### 3.2.12. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Son 1 Yıldaki Uluslararası Yayın Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Çizelge 3.18'e göre eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyonları, son bir yıldaki uluslararası yayın değişkenine göre Yönetim Politikaları ve Uygulamaları [ $F_{(2-203)}=1,90$ ;  $p>,05$ ] İşyerinde İlişkiler [ $F_{(2-203)}=1,69$ ;  $p>,05$ ], İşyerinde Fiziksel Koşullar [ $F_{(2-203)}=,56$ ;  $p>,05$ ] boyutlarında ve Genel Mesleki Motivasyonları [ $F_{(2-203)}=1,78$ ;  $p>,05$ ] istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ancak akademisyenlerin mesleki motivasyonunun Mesleki Özellikler [ $F_{(2-203)}=3,54$ ;  $p<,05$ ] ve Öğrenci [ $F_{(2-203)}=3,63$ ;  $p<,05$ ] boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık

göstermektedir. Farklılık mesleki özellikler boyutunda son bir yılda 1 uluslararası yayını olan akademisyenlerle iki ya da daha fazla yayını olan akademisyenler arasındadır. Öğrenci boyutundaki farklılık ise 2 ya da daha fazla yayını olan akademisyenler ile yayını olmayan ya da 1 uluslararası yayını olan akademisyenler arasındadır. Tüm boyutlarda 2 ya da daha fazla uluslararası yayını olan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyi daha yüksektir. Ulusal yayınlarda olduğu gibi 1 yayını olan akademisyenlerin mesleki motivasyonunun düşük çıkması ise dikkat çekici bir bulgudur. Hesaplanan  $\eta^2$  değerlerine göre anlamlı düzeyde farklılık çıkan boyutlarda, farklılığın etki değeri düşük ( $\eta^2 < ,06$ ) düzeydedir. Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyleri son 1 yıldaki uluslararası yayın sayısı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu sonuç, hipotez (H2)'nin doğrulandığını göstermektedir.

**Çizelge 3.18.** Son 1 yıldaki uluslararası yayın sayısı değişkeniyle ilgili bulgular (ANOVA testi)

| Boyutlar                             | n   | X      | S       | sd  | F    | p          | Fark | $\eta^2$ |
|--------------------------------------|-----|--------|---------|-----|------|------------|------|----------|
| Mesleki Özellikler                   |     |        |         |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 46  | 3,6329 | ,68247  | 2   | 3,54 | <b>,03</b> | 2-3  | ,03      |
| 2. 1 yayın                           | 48  | 3,5949 | ,51685  | 203 |      |            |      |          |
| 3. 2 ve daha fazla                   | 112 | 3,8502 | ,66878  |     |      |            |      |          |
| Yönetim Politikaları ve Uygulamaları |     |        |         |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 46  | 3,4728 | ,91928  | 2   | 1,90 | ,15        | -    | -        |
| 2. 1 yayın                           | 48  | 3,1302 | ,79391  | 203 |      |            |      |          |
| 3. 2 ve daha fazla                   | 112 | 3,2656 | ,86034  |     |      |            |      |          |
| İşyerinde İlişkiler                  |     |        |         |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 46  | 3,6576 | ,93148  | 2   | 1,69 | ,19        | -    | -        |
| 2. 1 yayın                           | 48  | 3,3542 | ,94085  | 203 |      |            |      |          |
| 3. 2 ve daha fazla                   | 112 | 3,5915 | ,81511  |     |      |            |      |          |
| Öğrenci                              |     |        |         |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 46  | 3,3152 | ,77538  | 2   | 3,63 | <b>,03</b> | 1-3  | ,03      |
| 2. 1 yayın                           | 48  | 3,3490 | ,71224  | 203 |      |            | 2-3  |          |
| 3. 2 ve daha fazla                   | 112 | 3,6205 | ,78627  |     |      |            |      |          |
| İşyerinde Fiziksel Koşullar          |     |        |         |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 46  | 3,4130 | ,89632  | 2   | ,56  | <b>,57</b> | -    | -        |
| 2. 1 yayın                           | 48  | 3,1979 | ,83149  | 203 |      |            |      |          |
| 3. 2 ve daha fazla                   | 112 | 3,2857 | 1,09249 |     |      |            |      |          |
| Mesleki Motivasyon (Genel)           |     |        |         |     |      |            |      |          |
| 1. Yok                               | 46  | 3,5252 | ,67765  | 2   | 1,78 | <b>,17</b> | -    | -        |
| 2. 1 yayın                           | 48  | 3,3792 | ,54177  | 203 |      |            |      |          |
| 3. 2 ve daha fazla                   | 112 | 3,5882 | ,66649  |     |      |            |      |          |

### 3.2.13. Mesleki Motivasyon Düzeyinin Akademik Unvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyonlarının akademik unvan değişkenine göre karşılaştırılmasında dağılım normal olmadığı için ANOVA testinin parametrik olmayan karşılığı olan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır.

Çizelge 3.19'a göre eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyonları, akademik unvan değişkenine göre Yönetim Politikaları ve Uygulamaları [ $\chi^2_{(4)}=3,82$ ;  $p<,05$ ] istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Ancak akademisyenlerin mesleki motivasyonun Mesleki Özellikler [ $\chi^2_{(4)}=22,93$ ;  $p<,05$ ] İşyerinde İlişkiler [ $\chi^2_{(4)}=12,34$ ;  $p<,05$ ], Öğrenci [ $\chi^2_{(4)}=33,49$ ;  $p<,05$ ] İşyerinde Fiziksel Koşullar [ $\chi^2_{(4)}=17,48$ ;  $p<,05$ ] boyutlarında ve Genel Mesleki Motivasyonları [ $\chi^2_{(4)}=20,27$ ;  $p<,05$ ] istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

Mesleki Özellikler boyutundaki farklılık, Araştırma Görevlileri ile diğer akademik unvana sahip akademisyenler arasındadır. Araştırma görevlilerin bu boyuttaki mesleki motivasyonları diğer akademisyenlerden daha düşüktür. İşyerinde İlişkiler boyutundaki farklılık, Profesör ve Doktor Öğretim Üyeleri ile Araştırma görevlileri ve Doçentler arasındadır. Profesör ve Doktor Öğretim Üyelerinin bu boyuttaki mesleki motivasyonları daha yüksektir. Öğrenci boyutundaki farklılık, Araştırma görevlileri ve Öğretim Görevlileri ile Profesör, Doçent ve Doktor Öğretim Üyeleri arasındadır. Öğretim Üyelerinin bu boyuttaki mesleki motivasyonları daha yüksektir. İşyerinde Fiziksel Koşullar boyutundaki farklılık, Profesörler ile Araştırma görevlileri, Öğretim Görevlileri ve Doçentler arasında; Araştırma Görevlileri ile Doçentler arasındadır. Profesör ve Doçentlerin bu boyuttaki mesleki motivasyonları daha yüksektir.

Genel Motivasyon düzeyindeki farklılık, Profesörler ile Araştırma görevlileri, Öğretim Görevlileri ve Doçentler arasında; Araştırma Görevlileri ile Doktor Öğretim Üyeleri arasındadır. Profesör ve Doktor Öğretim Üyelerinin mesleki motivasyonları diğer akademisyenlerden daha yüksektir. Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyleri akademik unvan değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bu sonuç, hipotez (H2)'nin doğrulandığını göstermektedir.

**Çizelge 3.19.** Akademik unvan değişkeniyle ilgili bulgular (Kruskall Wallis H testi)

| Boyutlar                             | Akademik unvan    | n  | Sıra Ort. (SO) | sd | $\chi^2$ | p   | Fark       |
|--------------------------------------|-------------------|----|----------------|----|----------|-----|------------|
| Mesleki Özellikler                   | 1. Arş. Gör.      | 83 | 81,57          | 4  | 22,93    | ,00 | 1-2        |
|                                      | 2. Öğr. Gör.      | 9  | 124,50         |    |          |     | 1-3        |
|                                      | 3. Dr. Öğr. Üyesi | 21 | 118,31         |    |          |     | 1-4        |
|                                      | 4. Doç.           | 38 | 102,97         |    |          |     | 1-5        |
|                                      | 5. Prof           | 55 | 127,87         |    |          |     |            |
| Yönetim Politikaları ve Uygulamaları | 1. Arş. Gör.      | 83 | 99,93          | 4  | 3,82     | ,43 | -          |
|                                      | 2. Öğr. Gör.      | 9  | 88,89          |    |          |     |            |
|                                      | 3. Dr. Öğr. Üyesi | 21 | 123,57         |    |          |     |            |
|                                      | 4. Doç.           | 38 | 98,03          |    |          |     |            |
|                                      | 5. Prof           | 55 | 107,39         |    |          |     |            |
| İşyerinde İlişkiler                  | 1. Arş. Gör.      | 83 | 97,69          | 4  | 12,34    | ,02 | 1-5        |
|                                      | 2. Öğr. Gör.      | 9  | 101,67         |    |          |     | 4-5        |
|                                      | 3. Dr. Öğr. Üyesi | 21 | 123,10         |    |          |     | 1-3        |
|                                      | 4. Doç.           | 38 | 81,96          |    |          |     | 4-3        |
|                                      | 5. Prof           | 55 | 119,97         |    |          |     |            |
| Öğrenci                              | 1. Arş. Gör.      | 83 | 77,46          | 4  | 33,49    | ,00 | 1-3        |
|                                      | 2. Öğr. Gör.      | 9  | 73,39          |    |          |     | 1-4        |
|                                      | 3. Dr. Öğr. Üyesi | 21 | 121,71         |    |          |     | 1-5        |
|                                      | 4. Doç.           | 38 | 124,32         |    |          |     | 2-3        |
|                                      | 5. Prof           | 55 | 126,38         |    |          |     | 2-4<br>2-5 |
| İşyerinde Fiziksel Koşullar          | 1. Arş. Gör.      | 83 | 87,11          | 4  | 17,48    | ,00 | 1-4        |
|                                      | 2. Öğr. Gör.      | 9  | 84,94          |    |          |     | 1-5        |
|                                      | 3. Dr. Öğr. Üyesi | 21 | 97,21          |    |          |     | 2-5        |
|                                      | 4. Doç.           | 38 | 111,82         |    |          |     | 3-5        |
|                                      | 5. Prof           | 55 | 127,92         |    |          |     |            |
| Mesleki Motivasyon (Genel)           | 1. Arş. Gör.      | 83 | 83,93          | 4  | 20,27    | ,00 | 1-3        |
|                                      | 2. Öğr. Gör.      | 9  | 91,94          |    |          |     | 1-5        |
|                                      | 3. Dr. Öğr. Üyesi | 21 | 119,83         |    |          |     | 2-5        |
|                                      | 4. Doç.           | 38 | 104,32         |    |          |     | 4-5        |
|                                      | 5. Prof           | 55 | 128,13         |    |          |     |            |

#### 4. TARTIŞMA

Ankara ilindeki eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmada, akademisyenlerin mesleki motivasyonları; mesleki özellikler, yönetim politikaları ve uygulamaları, işyerinde ilişkiler, öğrenci boyutu, işyerinde fiziksel koşullar olmak üzere beş ana boyut ile bunların 25 parametreden oluşan alt boyutları esas alınmıştır.

Çalışma sonucunda, Ankara ilindeki eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyon ölçeği kullanılarak yapılan değerlendirilmesinde genel mesleki motivasyonlarının ortalaması, likert ölçeğine göre iyinin alt sınırında çıkmıştır.

Genel mesleki motivasyon ölçeğinin mesleki özellikler boyutunda (MÖB), akademisyenlerin mesleki motivasyonları oluşturan, bilgi donanımı, kendini gerçekleştirme fırsatı, mesleğin önemine inanma, iş esnasında kendi yöntemlerini kullanma, sosyal iletişim boyutu, zorluk derecesinin başarıyı artırması, nitelikli öğrenci yetiştirme potansiyeli, sosyal statü elde edilmesi, yayın kriterleri düzeyini sağlama parametrelerinin ortalaması da, genel mesleki motivasyon ortalaması gibi iyinin alt sınırında çıkmıştır.

Çalışmamızın mesleki özellikler boyutunu, diğer üniversitelerde yapılan benzer çalışmalarla karşılaştırıp değerlendirdiğimiz zaman, genellikle birbirine çok uzak olmayan sonuçlara ulaşılmıştır.

Ulupınar ve Akkuş Çevik, (2023) tarafından, vakıf üniversitesinde meslek yüksek okulu akademisyenlerinin mesleki özellikler bakımından doyumları konusunda yaptıkları çalışmada elde ettikleri bulgulardan, akademisyenlerin eğitim becerileri ile mesleki doyumları arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Söz konusu çalışmada, akademisyenlerin kendilerini eğitim becerileri açısından yeterli ve mesleki özellikler bakımından doyumda hissettikleri, alan uzmanlığı ve işini sevmenin mesleki doyumda etkili olduğu belirlenmiştir.

Eczacılık fakültesi akademisyenleri işin niteliğine bağlı olarak kendi yöntemlerini kullanabilmeleri maddesini, iyinin üst sınırında puanlamışlardır.

Serinkan ve Bardakçı (2007) tarafından, Pamukkale Üniversitesi akademisyenlerine uygulanan iş doyum ölçeğinden elde edilen bulgulara göre, akademisyenlerin motivasyonunu en çok etkileyen unsur olarak işin niteliği ön plana çıkmaktadır. Akademisyenlerin işlerini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilmeleri işin niteliğine bağlı olduğu için, motivasyonu etkileyen bu durum onlar için son derece önemlidir.

Elde edilen sonuçlardan, eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerle diğer üniversite ve kurumlarda görev yapanların mesleki özellikler boyutunda benzer yaklaşımlar sergilediği anlaşılmaktadır.

Çalışmamızda işyerinde ilişkiler boyutunda (İİB) akademisyenler ile sağlıklı iletişim kurabilme, dayanışma içinde olma, kararlara katılma, yönetim desteği parametrelerinin ortalaması, iynin alt sınırında çıkmıştır.

Karaman ve Altunoğlu (2007), yaptıkları benzer bir çalışmada, akademisyenlerin iş ilişkilerinde ilgi beklediklerini ortaya koymuşlar ve akademisyenlerin diğer akademisyenlerle iş birliği yaptıkları zaman iş tatmin düzeylerinin, moral ve motivasyonlarının arttığını tespit etmişlerdir; söz konusu çalışmada iş birliği ve iletişimin sağlanamadığı ortamlarda çalışanların iş tatmin düzeyi, moral ve motivasyonu düşük çıkmıştır. Çalışmada ortaya çıkan sonuç, akademisyenlerin çalışma arkadaşları ile olan iş birliğinin iş tatminini ve motivasyonu etkilediği yönündedir. Manolova Yalçın ve Kılıç (2018), Giresun Üniversitesinde yaptıkları çalışmada elde ettikleri bulgularda, huzurlu ve barışçıl bir iş ortamının akademisyenlerin öğretim performanslarını geliştirmelerine en yüksek düzeyde katkısı olduğunu belirlemişlerdir. İnandı vd. (2013), akademisyenlerin, işyerinde ilişkiler ve iletişim boyutuyla ilgili görüşlerini araştırdığı çalışmasında elde ettiği bulgularda, öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre yükselme ve atamalarda keyfi uygulamalar, bürokratik işleyiş, kurumsal çatışmalar, iletişim sorunları gibi çeşitli durumların, öğretim elemanlarının işlerinden memnuniyet düzeylerini olumsuz etkilemektedir. Bayrak Kök (2010), Pamukkale Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin iş tatmini üzerinde yaptığı çalışmada elde ettiği bulgularda, akademisyenler üzerinde akademik ortamın en fazla etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Akçay ve Atilla (2019), işyeri kültürü ve iletişimin çalışanların motivasyonuna yüksek düzeyde katkı sağladığını belirlemiştir. Amabile (1993), akademisyenlerin yayın yapmalarında, işyeri ilişkilerinin önemine vurgu yapmıştır.

İşyerinde ilişkiler boyutunda eczacılık fakültelerinde çalışan akademisyenlerin bölümdeki diğer akademisyenler ile arkadaşça ilişkiler içinde olmasının, mesleki motivasyonu artırdığı görülmektedir. Lacy ve Sheehan (1997) uluslararası düzeyde akademisyenler ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında akademisyenlerin birbirleri ile ilişkilerinin iş doyumunu ve motivasyonu arttırdığını belirlemişlerdir. Grant (2007) da benzer şekilde, iş motivasyonu için, iş birliği konusunun önemli olduğuna vurgu yapmıştır. Headden ve McKay (2015) tarafından yapılan çalışmada da, mesleki motivasyonu yükseltici bir etken olarak akademik iletişimin öneminden bahsedilmekte ve ilgili bölüm akademisyenlerinin birbirlerine olan saygılı davranışlarının güven duygusunun kazanılmasına ve mesleki motivasyonun artmasına olanak sağladığı vurgulanmaktadır. İşyerinde ilişkiler boyutunda iş birliğini, dayanışma geleneğini ve kararlara katılımı ifade eden kurum kültürü ön plana çıkmaktadır. Cucu-Ciuhana ve Guită-Alexandru (2014), akademik personele yönelik olarak kurum kültürü ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışmada, akademisyenlerin kurum kültürünün önemli olduğu ve kurum kültürünün motivasyonu yükselttiği konularına vurgu yaptıkları ortaya çıkmıştır.

Bütün bu sonuçlardan, işyerinde ilişkiler boyutunda, eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerle, diğer üniversite ve kurumlarda görev yapanların benzer yaklaşımlar sergilediği ortaya çıkmıştır.

Çalışmamızda öğrenci boyutunda (ÖB) genel ortalama iyinin alt sınırında çıkmıştır. Ancak eczacılık fakültesi akademisyenlerinin motivasyonları, öğrencilerle etkin iletişim kurma, öğrencilerin derslere ilgi göstermesi, öğrencilerin sınavda başarılı olması bakımından iyinin alt sınırında, mezun öğrencilerin iş bulması bakımından ortanın üst sınırında çıkmıştır. Bayram vd. (2018), eğitim fakültelerinde yaptıkları çalışmada elde ettikleri bulgulardan akademisyenlerin demokratik yaklaşımda bulunmalarının, öğrencilerin özgüvenlerini artırdığını, karşılıklı iletişimin öğrenme düzeyini fazlalaştırdığını tespit etmişlerdir. Bozpolat vd. (2021), eğitim bilimleri alanındaki akademisyenlerle yaptığı çalışmada elde ettiği bulgulardan, öğrenci ve akademisyen arasındaki iletişimin artırılması gerektiği sonucuna ulaşmış ve bunun için de geri bildirimin önemine vurgu yapmışlardır. Tran ve Do (2020), Vietnam'ın Hanoi kentindeki üniversitelerde yürüttükleri çalışmada akademisyenlerin öğrenciler ile olan iletişimlerinin ve öğrencilerin tutumunun akademisyenlerin iş motivasyonları üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır.

Baleghizadeh ve Gordani (2012), Tahran’da görev yapan 30 İngilizce öğretmeninin iş yaşam motivasyonu ve kalitesiyle ilgili araştırmasında öğretmenlerin öğrenci ile ilişkilerinde motivasyon düzeyi düşük çıkmıştır. Zeynel ve Çarıkçı (2017)’nin çalışma sonuçlarından elde ettikleri verilere göre işletme bölümü akademisyenleri, öğrencileriyle olan iletişimlerini önemsemektedirler. Deci ve Ryan (1985; Akt. Akgün, 2019) çalışmalarında, akademisyenlerin, hiçbir menfaat beklemeden gönüllü bir şekilde öğrencileriyle iletişim kurmalarının öğrencilerin gelişimini üst seviyede etkilediğini belirlemişlerdir. Bu çalışmada, akademisyenlerin herhangi bir zorunluluk olmadan tamamen gönüllü olarak gerçekleştirdikleri öğrencileri ile iletişimin, öğrencilerin derslere ilgisini artırdığını belirlemişlerdir. Hill (1986), çalışmasında öğrencilere başarılı olmaları için destek olan akademisyenlerin iş doyumlarının arttığını tespit etmiştir. Mushtaq vd. (2013), akademisyenlerin yüksek veya düşük motivasyona sahip olmalarında öğrencilerin derslere katılımlarının etkili olduğunu belirlemişlerdir. Bu çalışmada, öğrencilerin derslere katılımının akademisyenlerin motivasyonunu yükselttiği ortaya çıkmıştır.

Bizim çalışmamızda da, eczacılık fakültesi akademisyenlerinin iyi düzeyde puanlamalarından, öğrencilerle ilişkilerinde ilgili, iletişim içinde ve özverili oldukları anlaşılmakta ve eczacılık fakültesi akademisyenlerinin öğrencileri ile olan ilişkilerine önem verdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, öğrencilere ilişkin faktörler, akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerini olumlu olarak etkilemektedir.

Çalışmamızda yönetim politikaları ve uygulamaları boyutunda (YPvUB) yönetimin başarı sağlayan politikaları, adil yönetim, yönetimin sosyo-kültürel açıdan yaklaşımları, akademik başarıya katkı parametrelerinin genel ortalaması ortanın üst sınırında çıkmıştır. Karaman ve Altunoğlu (2007), akademisyenlerin iş doyum düzeyi üzerine yaptıkları benzer bir çalışmada; sekiz kamu üniversitesinden 138 öğretim elemanınca doldurulan anket formlarının analizi sonucunda iş tatmini düzeyinin; özgürce karar verebilme, yeni programlar uygulamak için şartların uygun olması, diğer çalışanlarla işbirliği ve ücret faktörlerinden etkilendiği sonucuna varmışlardır ve elde ettikleri bulgulardan katılımcı olmayan yönetim şeklinde, moral ve motivasyonun düştüğünü, yeterince adil kararlar alınamadığını, işbirliğinin yeterince olmadığını ve iş stresinin fazla olduğunu belirlemişlerdir. İdari kararlarda ve karar verme boyutunda söz sahibi olamamanın iş tatmin düzeyini, moral ve motivasyonu düşürdüğünü ortaya koymuşlardır. Çalışmada akademisyenler, kendilerini ilgilendiren konularda bilgilendirilme ve yönetimle olan iletişim kanallarının açık olması konusunu vurgulamışlardır. Başka bir çalışmada, İnandı vd. (2013), akademisyenlerin iş

doyumunu yönetim ilişkileri hakkındaki görüşlerini araştırmış, elde ettikleri bulgulardan, iş doyumunu ile yönetim ilişkileri arasında negatif yönde ilişki çıkmıştır. Shaheen vd. (2013), akademisyenlerle yaptığı çalışmada elde ettiği bulgulardan üniversitenin idari politikalarının akademik personelin motivasyonunu azalttığını belirlemiştir. Bizim çalışmamızda özellikle yöneticilerin adil tutum ve davranışta bulunup bulunmadıkları, akademisyenlerin başarılı olmalarını sağlayacak yaklaşımlar sergileyip sergilemedikleri konuları üzerinde durulmuş ve elde edilen bulgulardan, eczacılık fakültesi akademisyenlerinin üniversite yönetimini ortanın üst sınırında puanladıkları görülmüştür.

Alparslan (2014), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde yaptığı çalışmada, akademisyenlerin iş tatmini ve memnuniyet düzeylerini araştırmış ve elde ettiği bulgulardan, akademisyenlerin iş tatmini, memnuniyet ve motivasyonlarının yükseltilebilmesi için, yöneticilere önemli görevler düştüğü ve yöneticilerin akademisyenlerle sosyal iletişim içinde olmalarının, buna emek ve zaman ayırmalarının, takım ve işbirliği kültürünü olgunlaştırmalarının, akademik yükseltilmeleriyle ilgilenmelerinin, akademisyenlerin işlerini kolaylaştırıcı ve hızlandırıcı yaklaşım ve çalışmalarda bulunmalarının akademisyenler tarafından arzu edilir olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Demir (2018), okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil üzerine yaptığı çalışma elde ettiği bulgulardan, öğretmenlerin motivasyon düzeylerini arttırmak için, yöneticilerin motivasyonel dillerini güçlendirme ve geliştirmeleri gerekliliğine vurgu yapmıştır. Aynı şekilde, Özgan ve Aslan (2008) da, öğretmenlerin motivasyonu ile ilgili çalışmalarında elde ettikleri bulgulardan, yöneticilerin kullandıkları dil ile öğretmen motivasyonu arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörlere ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerinin sorgulandığı başka bir araştırmada, iş birliği ve iletişimin motivasyonu etkileyen ana faktörler olduğu sonucu vurgulanmaktadır (Karabağ Köse vd., 2018),

Deci ve Ryan (2000; Akt. Aslan ve Doğan, 2020), çalışmalarında motivasyon düzeyinin artırılması için, övgü, destek, ücret gibi dış etkenlerin eylem ve söylemlerine ihtiyaç olduğunu, ve kişisel motivasyon düzeyinin bu şekilde üst seviyeye çıkarılacağını vurgulamaktadır.

Kılıç Aksoy (2020), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi personeline uyguladığı “yönetici ile ilişkiler” boyutuna yönelik olarak yaptığı çalışmasında elde ettiği bulgularda,

yöneticilerin adil davranmasının çalışanların motivasyon düzeyini yüksek düzeyde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Üniversitelerde motivasyon ile ilgili yapılan çalışmaların sonuçlarının, özellikle yöneticilerin adil davranışta bulunup bulunmadıkları üzerinde yoğunlaşmış olduğu görülmektedir.

Akyol (2013), üniversitelerdeki adalet olgusunu yönetim bakımından değerlendirmiş ve elde ettiği bulgulardan, yöneticilerin karar alma sürecinde, özlük hakları konusunda, kararların verilmesi boyutunda, adil ve şeffaf olmalarının önemli olduğunu tespit etmiştir.

Bayrak Kök (2010), Pamukkale Üniversitesi akademisyenleriyle yaptığı çalışmadan elde ettiği bulgularda, akademisyenlerin, yöneticilerin sorunlara çözüm bulmaları, akademisyenlik bilincinin geliştirilmesine katkı sağlamaları konusuna vurgu yaptıklarını tespit etmiştir.

Aslan ve Doğan'a (2020) göre, yöneticilerin, özellikle akademik yöneticilerin olumlu ve destekleyici davranışlar sergilemeleri mesleki performans artışında son derece önemlidir. Yönetimsel desteğin önemini vurgulayan bir çalışmada, Küçüközkan (2015) bazı üniversitelerdeki yöneticilik yaklaşımları üzerine yapılan araştırmalara değinmiştir. Ohio Eyalet Üniversitesindeki çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, yöneticinin kişiyi dikkate alan davranışları arttıkça, çalışanların performansında artış olduğu gözlemlenmiştir. Michigan Üniversitesi yöneticilik çalışmalarında, bireye odaklı davranışların daha etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgu, Teksas Üniversitesi tarafından yürütülen araştırmalarda Blake ve Mouton tarafından desteklenmiştir. Motivasyonu sağlayan en önemli faktörlerden biri de yönetim tarafından takdir edilmedir.

Öztürk ve Dünder (2003), kurumlarda yapılan işlerin takdir edilmesinin çalışanların motivasyonunu artırdığını; aynı şekilde Van Wingerden ve Van der Stoep (2018), çalışanların anlamlı bir iş yaptıklarını düşündüklerinde, kendilerini işleriyle ve işlerinin sonuçlarıyla bağlantılı hissettiklerini belirlemişlerdir. Lee ve Raschke (2016) de, motive olmuş çalışanların kurumsal performanslarının daha iyi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bütün bu sonuçlardan, eczacılık fakültesi akademisyenleriyle, diğer üniversite ve öğretim kurumlarında görev yapan akademisyen ve öğretmenlerin aynı motivasyon konularına vurgu yaptıkları görülmekle birlikte, bütün bu çalışmaları bizim çalışmamızın sonucuyla karşılaştırdığımızda, eczacılık fakültesi akademisyenlerinin yönetimle olan

ilişkilerini negatif olarak değerlendirmedikleri görülmektedir. Akademisyenlerin yönetimle ilgili değerlendirmeleri ortanın üst sınırında yer almaktadır. Bu sınır iyiye çok yakındır.

Mesleki motivasyonun işyerinde fiziksel koşullar boyutunda (İFKB) fiziksel koşulları oluşturan kişisel ofisin olması, ofisin donanımı, uygun altyapı parametrelerinin ortalaması, eczacılık fakültesi akademisyenleri tarafından ortanın üst sınırında puanlanmıştır. Çalışmamızda fiziki koşulların akademisyenlerin motivasyon düzeyini etkilediği ve eczacılık fakültesi akademisyenlerinin işyerinde fiziksel koşulların uygunluğuna, kişisel bir ofise sahip olmaya, bilimsel araştırmalar için uygun bir altyapının varlığına önem verdiği ve bu durumun akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Zeynel Çarıkçı (2017)'nin akademisyenlerle yaptığı çalışma sonuçlarından elde ettiği bulgulara göre, işyerinde fiziksel koşulların uygunluğunun, kişisel bir ofise sahip olmanın, bilimsel araştırmalar için uygun bir altyapının varlığının, akademik çalışma isteğini artırdığı ve mesleki motivasyon düzeyini olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Benzer bir çalışmada, Kunanithaworn vd. (2018), tıp eğitimindeki motivasyonun mekan ile ilişkisi çalışmasında öğrenme ortamlarının ve fiziki koşulların mesleki motivasyonu olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Afolabi vd. (2018), motivasyonu artırıcı etken olarak elverişli çalışma ortamının önemine vurgu yapmıştır. Deci ve Ryan (2000; Akt. Aslan ve Doğan, 2020), yapmış oldukları çalışmada elde ettikleri bulgulardan, akademisyenlerin yayın yapmaları için, işyeri fiziksel özelliklerinin yeterli ve iyi düzeyde olması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır.

Baleghizadeh ve Gordani (2012) elde ettikleri bulgulardan, aynı şekilde işyerinde fiziki koşullar boyutunun, motivasyonu etkileyen önemli bir boyut olduğunu tespit etmişler ve işyerinde fiziksel koşullar boyutunda motivasyona sahip olmanın, kuruma bağlılığı artırdığını ifade etmişlerdir.

Balcı vd. (2009), Mersin Üniversitesinde yaptıkları çalışmada elde ettikleri bulgulardan akademisyenlerin fiziksel koşullar konusunda motivasyona sahip olmadıklarını tespit etmiştir. Yapılan çalışmada akademisyenler, fiziksel koşulların yeterli olmadığına, sınırlı fiziksel koşulların bulunduğu vurgu yapmışlardır.

Lacy ve Sheehan (1997), akademisyenler ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, çalışma ortamı ve atmosferinin iş tatmininin önemli unsurları olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Mottaz (1985), iş yeri ve çalışan memnuniyetini etkileyen faktörlerle ilgili çalışmasında elde

ettiği bulgulardan, işyeri temizliği, güvenliği ve işyerinin sessiz bir ortamda olmasının bilim insanlarının motivasyonunu yükselttiği ve yaratıcılığı artırdığını belirlemişlerdir. Çalışmamızın sonucunda elde edilen bulgulardan eczacılık fakültesinde görev yapan akademisyenler ile diğer üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin işyerinde fiziksel koşullar boyutuyla ilgili olarak benzer yaklaşımlara sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu boyutta eczacılık fakültesi akademisyenleri, ortamın üstünde, iyi düzeye yakın imkanlara sahiptirler.

Çalışmamızda cinsiyet değişkenine göre, Ankara ilinde bulunan eczacılık fakültelerinde görev yapan erkek akademisyenlerin genel mesleki motivasyonun bütün boyutlarında motivasyon düzeyleri kadın akademisyenlere göre daha yüksektir. Dağdeviren vd. (2011)'nin Trakya Üniversitesinde görev yapan akademisyenler üzerine yaptıkları çalışmada, benzer şekilde erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre daha yüksek motivasyona sahip oldukları belirlenmiştir. Aynı şekilde Demir ve Akbaba (2018)'nin yaptıkları çalışmada Van Yüzüncü Yıl Üniversitesinde görev yapan erkek akademisyenlerin motivasyonu, kadın akademisyenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Yarım ve Ada (2021), çalışmalarında, cinsiyetin öğretmen motivasyonu üzerindeki rolünü meta-analiz yöntemiyle ile ortaya koymayı amaçlanmışlardır. Meta-analiz sonucunda; öğretmen motivasyonunun cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığını, ancak erkekler lehine bir farkın olduğunu, bu farkın sıfır noktasına yakın ve çok zayıf olduğunu belirlemişlerdir. Bu bulgulara göre, üniversitelerde görev yapan erkek akademisyenlerin motivasyonları, kadın akademisyenlerin motivasyonlarından daha fazladır. Ergin ve Karataş (2018), tıp fakültesi öğrencilerinin başarı odaklı motivasyonlarını cinsiyet açısından değerlendirdikleri çalışmalarında, kız öğrencilerin akademik motivasyon düzeylerinin erkek öğrencilerden yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Okudur-Sabuncu (2023)'nin çalışmasında banka çalışanlarının öznel iyi oluş düzeylerinin farklı demografik değişkenler açısından incelenmiş, bankası çalışanlarının öznel iyi oluş düzeylerinde cinsiyetin anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür. Lacy ve Sheehan (1997), akademisyenlerin mesleki iş doyumunda cinsiyet değişkeninin etkisi konulu çalışmalarında, erkek akademisyenlerin, kadın akademisyenlerden daha fazla motivasyona sahip olduklarını belirlemişlerdir. Bütün bu çalışmalar değerlendirildiğinde, genel olarak erkek akademisyenlerin motivasyonunun, kadın akademisyenlerin motivasyonundan daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara benzer olarak, eczacılık fakültelerinde görev yapan erkek akademisyenlerin motivasyon düzeyleri, genel mesleki motivasyonun bütün boyutlarında kadın akademisyenlerin motivasyon düzeyinden yüksek çıkmıştır.

Çalışmamızda idari görev değişkenine göre, genel mesleki motivasyon boyutlarında idari görevleri olanların, idari görevleri olmayanlara göre motivasyonları daha yüksek çıkmıştır. Manolova Yalçın ve Kılıç (2018), akademisyenlerle yaptıkları çalışmada elde ettikleri bulgulardan, idari görev çok fazla zaman aldığı için, akademisyenlerin idari görev istemedikleri, idari görevin akademisyenleri orta düzeyde motive ettiği sonucuna ulaşmışlardır

Çalışmamızda genel mesleki motivasyon boyutlarının ortalaması dikkate alındığında akademik kıdem değişkenine göre, en yüksek motivasyona sahip akademisyenler sırasıyla kıdemi 21 yıl ve üzeri olanlar, 11 yıl ve 20 yıl arasında olanlar ve 10 yıl ve daha az olanlardır. Demir ve Akbaba (2018), Van Yüzüncü Yıl Üniversitesinde çalışan akademisyenlere uyguladıkları çalışmada, benzer şekilde kıdem değişkenine göre 21 yıl ve üstü kıdeme sahip akademisyenlerin en yüksek motivasyona sahip olduklarını belirlemişlerdir. Bunu 10 yıl ve altı kıdeme sahip akademisyenler izlemiş, en düşük motivasyona sahip olan akademisyenlerin ise, 10-20 yıl kıdeme sahip akademisyenler olduğu tespit edilmiştir. Taş ve Selvitopu (2020), öğretmenlerin mesleki kıdemi ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit etmişlerdir. Kıdemi 21 ve üstü yıl olan öğretmenler ile kıdemi 1-10 ve 11-20 yıl arasında olan öğretmenlerin iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark bulmuşlardır. Bu bulgu, kıdemi 21 ve üstü yıl olan öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarının, diğer öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarından daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonuca dayanarak, kıdem süresi arttıkça öğretmenlerin iş doyum düzeyinin de arttığı söylenebilir. Bununla birlikte, önceki bulgularla uyumlu olarak, öğretmenlerin mesleklerinin başlangıç dönemlerinde yeterince iş doyumunu elde edemedikleri, ancak mesleklerinin ilerleyen dönemlerinde bu doyumun arttığı gözlemlenmektedir. Tang ve Chamberlain (2010) çalışmalarında hizmet süresinin akademisyenler üzerinde etkili olduğunu belirlemişlerdir. Araştırmada akademisyenlik sürecinde yapılan yayınlar ve alınan ödüllerin, akademisyenleri olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Toker (2011), araştırmasının sonucunda elde ettiği bulgulardan, profesörlerin öğretim görevlisi ve araştırma görevlilerine kıyasla daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduklarını belirlemiştir.

Bilge vd. (2007) tarafından Ankara'daki devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş doyumları incelenmiş, elde edilen bulgulardan kıdemi yüksek olanların olmayanlara göre daha fazla motivasyona sahip olduğu belirlenmiştir. Bütün bu sonuçlar, eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin kıdem değişkeniyle paralellik göstermektedir.

Çalışmamızda genel mesleki motivasyon boyutlarının ortalaması dikkate alındığında yaş değişkenine göre, en yüksek motivasyona sahip akademisyenler sırasıyla 41-50 yaş arası olanlar, 51 ve üzeri yaşta olanlar, 30 ve daha az yaşta olanlar ile 31-40 yaş arası olanlardır. Demir ve Akbaba (2018), Van Yüzüncü Yıl Üniversitesinde çalışan akademisyenlere uyguladıkları çalışmada, yaş değişkenine göre 40 yaş ve üstü akademisyenlerin 40 yaş ve altı akademisyenlerden daha yüksek motivasyona sahip olduklarını belirlemişlerdir. Taş ve Selvitopu (2020), öğretmenlerin yaşları ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğunu, yaşı 46 ve üstü olan öğretmenlerle, yaşı 25-35 ve 36-45 arasında olan öğretmenlerin iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark bulunduğunu belirlemişlerdir. Bu bulgu sonuçlarına göre, yaşı 46 ve üstü olan öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarının, yaşı 25-35 ve 36-45 arasında olan öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarından daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Elde ettikleri sonuçlara göre, iş doyumunun yaşla birlikte arttığı ve mesleğin sonuna doğru en yüksek seviyelere ulaştığı ortaya çıkmıştır. Bilge vd. (2007) tarafından Ankara'daki devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş doyumlarını incelenmiş, elde edilen bulgulardan yaşça büyük olanların olmayanlara göre daha fazla motivasyona sahip olduğu belirlenmiştir. Çalışmamızda SPSS ANOVA testinde eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin, 41-50 yaş arası ile 51 ve üzeri yaşta olanların, diğer yaşlarda olanlardan daha fazla motivasyona sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bütün bu sonuçlar, ileri yaşta olan akademisyen ve öğretmenlerin çoğunlukla diğer yaşta olanlardan daha fazla motivasyona sahip olduğunu göstermektedir.

Çalışmamızda genel mesleki motivasyon boyutlarının ortalaması dikkate alındığında akademik unvan değişkenine göre, en yüksek motivasyona sahip akademisyenlerin en üst unvana sahip profesörler olduğu tespit edilmiştir. Onları sırasıyla doktor öğretim üyeleri, doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri izlemektedir. Görüldüğü gibi çalışmamızda profesör akademisyenlerin mesleki motivasyonu diğer akademisyenlerden daha yüksektir. Demir ve Akbaba (2018)'nin yaptıkları çalışmada Van Yüzüncü Yıl Üniversitesinde çalışan akademisyenler unvan değişkenine göre değerlendirilmiş ve doçent unvanına sahip akademisyenlerin en yüksek motivasyona sahip olduğu ve onu sırasıyla doktor öğretim üyeleri, profesörler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinin takip ettiği tespit edilmiştir. Bilge vd. (2007) tarafından Ankara'daki devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş doyumlarını incelenmiş, elde edilen bulgulardan unvanı yüksek olanların, olmayanlara göre daha fazla motivasyona sahip olduğu belirlenmiştir. Crehan (2016), çalışmasında, kariyer modellerinin öğretmen motivasyonu üzerinde önemli etkilerinin olduğuna vurgu yapmıştır. Meslekte kariyer gelişimi, ilerleme imkanları, mesleki

gelişim, mesleki memnuniyet ve bağlılığın öğretmenlerin motivasyon düzeyini artırdığını tespit etmiştir.

Bütün bu bulgular, eczacılık fakültesinde görev yapan akademisyenlerin unvan değişkeni bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Çalışmamızda genel mesleki motivasyon boyutlarının ortalaması dikkate alındığında, bütün boyutlarda, ulusal ve uluslararası makale sayısı değişkenine göre, en yüksek motivasyona sahip akademisyenlerin daha fazla yayını olan akademisyenler olduğu tespit edilmiştir. Ellerslie ve Oppenheim (2008) tarafından yapılan çalışmada, Birleşik Krallık'taki akademisyenlerin motivasyon düzeyleri ile yayın üretkenlikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, motivasyonu yüksek akademisyenlerin en fazla atıf alan, en üretken akademisyenler olduğu tespit edilmiş ve motivasyon ile yayın sayısı ve üretkenliği arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmamızda genel mesleki motivasyon boyutlarının ortalaması dikkate alındığında, bütün boyutlarda, en yüksek motivasyona sahip akademisyenler, 10 ve daha az saat lisans dersi bulunan akademisyenlerdir. Yüksek lisans ve doktora dersi veren akademisyenlerden 5 saat ve daha az ders veren akademisyenlerin motivasyonu daha 5 saatten daha fazla derse giren ve hiç dersi olmayan akademisyenlerden daha yüksektir. Hardre vd. (2011) tarafından akademisyenlerle yapılan çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan, haftalık ders yükü arttıkça, akademisyenlerinin motivasyon düzeylerinin azaldığı belirlenmiştir.

Çalışmamızda genel mesleki motivasyon boyutlarının ortalaması dikkate alındığında, bütün boyutlarda lisans öğrenci danışmanlığı olan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyi daha yüksektir. Tüm boyutlarda yüksek lisans ve doktora danışmanlığı olan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyi, olmayanlardan daha yüksektir. Hardre vd. (2011)'nin akademisyenlerle yaptıkları çalışmada, danışmanlığı olan akademisyenlerin motivasyonun daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ankara ilindeki eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmada, akademisyenlerin mesleki motivasyonları, mesleki özellikler boyutu (MÖB), yönetim politikaları ve uygulamaları boyutu (YPvUB), işyerinde ilişkiler boyutu (İİB), öğrenci boyutu (ÖB), işyerinde fiziksel koşullar boyutu (İFKB) olmak üzere beş ana boyut ile bunların 25 parametreden oluşan alt boyutları esas alınarak belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyleri, cinsiyet, idari görev, yüksek lisans, doktora danışmanlığı, kıdem, yaş, lisans, yüksek lisans, doktora dersi verip vermediği, lisans öğrenci danışmanlığı, ulusal ve uluslararası yayın, akademik unvan değişkenlerine göre karşılaştırılmıştır.

Tezimizde eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin belirlenmesi amaçlandığı için, çalışmanın hipotezleri, Hipotez 1 (H1) ve Hipotez 2 (H2) olarak oluşturulmuştur. Hipotez 1 (H1)'de, eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin genel mesleki motivasyonlarının yüksek olduğu var sayılmıştır. Araştırmada gerçekleştirilen istatistiki çalışmalar, akademisyenlerin mesleki motivasyonları iyyinin alt sınırında olmasına rağmen, iyi sınırları içinde bulunduğu ve iyi düzeyi yüksek kategorisinde yer aldığı için, hipotez 1 (H1) doğrulanmıştır. Hipotez 2 (H2)'de eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin motivasyonlarının değişkenlere göre (akademik unvan, cinsiyet, idari görev, yüksek lisans ve doktora danışmanlık görevi, mesleki kıdem, yaş, lisans ve lisansüstü programlarda verilen ders saati, danışmanlığı yapılan lisans öğrenci sayısı, son bir yılda yayımlanan ulusal ve uluslararası makale sayısı) farklılık gösterdiği var sayılmıştır. Araştırmada gerçekleştirilen istatistiki çalışmalar, Hipotez 2 (H2)'nin doğrulandığını göstermiştir.

Çalışmamızda değişkenlere göre akademisyenlerin motivasyon düzeyleri şöyledir:

1. Cinsiyet değişkenine göre, Ankara ilinde bulunan eczacılık fakülteleri akademisyenlerinin mesleki özellikler boyutunda motivasyon düzeyleri erkeklerde kadınlara göre daha yüksektir.
2. İdari görev değişkenine göre, akademisyenlerin idari görevi olanlarının motivasyonu, idari görevi olmayanlardan bütün boyutlarda daha yüksektir.

3. Yüksek lisans ve doktora danışmanlığı değişkenine göre, yüksek lisans ve doktora danışmanlığı olanlarının motivasyon düzeyi, danışmanlığı olmayanlardan bütün boyutlarda daha yüksektir.
4. Kıdem değişkenine göre, kıdemi fazla olanların motivasyonu, kıdemi fazla olmayanlardan bütün boyutlarda daha yüksektir.
5. Yaş değişkenine göre, yaşı fazla olanlarının motivasyonu, bütün boyutlarda yaşı fazla olmayanlardan daha yüksektir.
6. Lisans dersi değişkenine göre, 10 saat ve daha az dersi olanlarının motivasyonu, 11 saat ve üzeri dersi olanlarla hiç dersi olmayanlardan bütün boyutlarda daha yüksektir.
7. Yüksek lisans dersi değişkenine göre, 6 saat ve üzeri dersi olanlarının motivasyonu, bütün boyutlarda 5 saat ve daha az dersi olanlarla hiç dersi olmayanlardan daha yüksektir.
8. Doktora dersi değişkenine göre, 5 saat ve daha az dersi olanlarının motivasyonu, bütün boyutlarda 6 saat ve daha fazla dersi olanlarla hiç dersi olmayanlardan daha yüksektir.
9. Ulusal ve uluslararası yayın sayısı değişkenine göre, yayın sayısı fazla olan akademisyenlerin motivasyonu bütün boyutlarda daha yüksektir.
10. Unvan değişkeninde, profesörlerin motivasyonu diğer akademisyenlerden yüksektir.

Araştırmamızda elde ettiğimiz bulguların analiz edilmesi sonucunda, Ankara ilindeki eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin genel mesleki motivasyon düzeyleri iyunin alt sınırında çıkmıştır.

Genelde ülke düzeyinde akademisyenlerin, özelde eczacılık fakültesi akademisyenlerinin gerek bilimsel, gerek eğitsel, gerekse kültürel düzeyde ve özellikle yetişmiş insan gücü bakımından çok üst düzeyde katkılarının olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Ülke kalkınmasında akademisyenlerin motivasyonunun yüksek olması, ülkenin ekonomik, bilimsel, sosyal ve kültürel olarak çok üst seviyede ilerlemesini sağlar. İlerlemenin ve gelişmenin yetişmiş insan kaynakları ile mümkün olduğunu kavrayan ülkeler, özellikle akademik dünyanın motivasyonunu yüksek tutmak için çabalamışlardır. Günümüzde gelişmiş ülkeler, üst seviyede kalkınmalarını motivasyonlarını güçlü tuttukları çalışanlarına özellikle akademisyenlerine ve onların yetiştirdikleri mezunlara borçludurlar.

Tezimizdeki bulgu ve verilerden faydalanılarak, uygun sosyolojik, psikolojik ve kültürel yaklaşımlarla akademisyenlerin motivasyon düzeylerinin daha üst düzeye yükseltilebilir.

Önerilerimizi, mesleki özellikler boyutu (MÖB), yönetim politikaları ve uygulamaları boyutu (YPvUB), işyerinde ilişkiler boyutu (İİB), öğrenci boyutu (ÖB), işyerinde fiziksel koşullar boyutu (İFKB) olmak üzere beş ana boyut altında toplamaktayız. Eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin motivasyonlarının çok iyi, çok yüksek düzeye çıkabilmesi için, tezimizin genel kapsamı içinde aşağıdaki önerilere yer verilmiştir.

Mesleki Özellikler Boyutu (MÖB) bakımından önerilerimiz:

1. Üst unvanlı akademisyenlerin, diğer akademisyenlerin bilgi donanımını artırabilmek ve kendilerini gerçekleştirmelerini sağlamak için, belirli aralıklarla toplantı ve seminerler düzenlemelerinin; ayrıca akademisyenlerin alanları ile ilgili olarak yeni teknoloji ve yöntemleri öğrenebilmeleri için, ulusal ve ulusal düzeyde yapılan konferans, teknoloji ve inovasyon etkinliklerine katılımlarının teşvik edilmesi ve maddi destek sağlanması,
2. Akademisyenlerin sosyal iletişimlerini güçlendirebilmek için, üniversite yönetiminin üniversite çalışanlarının, akademisyenlerin ve ailelerin katılacağı sanat ve kültür etkinlikleri, doğa etkinlikleri, spor etkinlikleri, müzik festivalleri, gastronomi etkinlikleri gibi insanların katılmaktan keyif aldığı ilgi çekici etkinliklerle akademisyen, çalışanlar ve ailelerinin hobilerini gerçekleştirebilecekleri resim, heykel, fotoğrafçılık, el sanatları, yemek yapımı gibi yaratıcı atölye ve workshoplar düzenlemesi,
3. Akademisyenlerin bilim dünyası ve toplumda sosyal statü kazanmaları ve mevcut statülerini yükseltebilmeleri için, üniversite yönetiminin özellikle gerekli maddi imkanları sağlayarak ve teşvik ederek akademisyenlerin yüksek nitelikli araştırma yapmalarının, yabancı bilim insanlarıyla işbirliği içinde bulunmalarının, uluslararası projelere katılmalarının yolunu açması, akademisyenlerin araştırma ve çalışmalarını medya ve kamuoyuyla paylaşabilmeleri için ortamlar oluşturmaları, akademisyenleri yaptıkları çalışmalar dolayısıyla maddi ve manevi olarak ödüllendirmeleri,

4. Akademisyenlerin, hedefler belirlemelerinde ve bu hedeflere ulaşmalarında moral ve motivasyonlarını koruyabilmeleri için, onlara gerekli desteklerin verilmesi,
5. Zorluklarla başa çıkmakta güçlük yaşayan akademisyenlerin, bir danışman veya terapistten profesyonel destek alabilmesi için, zeminler hazırlanması,
6. Çağın gereklerine uygun olarak sosyo-kültürel yapılar oluşturulması ve bunları geliştiren politikaların benimsenmesi,

Yönetim Politikaları Ve Uygulamaları Boyutu (YPvUB) bakımından önerilerimiz:

7. Üniversite yönetiminin öğrencilerin ve akademisyenlerin ihtiyaçlarını karşılamak için modern sınıflar ve laboratuvarlar açılmasını, kütüphane kaynaklarının, bilgi teknolojilerinin ve fiziksel altyapının güçlendirilmesini sağlaması,
8. Üniversite yönetiminin akademisyenlerin ve öğrencilerin kendilerini özgürce ifade edebilmeleri, başarılı olabilmeleri, kurumsal değerlerin korunabilmesi, üniversitenin bilimsel, sosyal ve kültürel sürdürülebilirliğini koruyabilmesi için, akademisyenlere eşit mesafede bulunması ve akademisyenlere eşit fırsatlar sunması, akademisyenlere adil davranması, akademisyenlerin insani ve akademik olarak kendilerini güvende hissetmelerini sağlaması, farklı kültürlere önem vermesi ve bütün kültürleri kapsayıcı olması,
9. Üniversite yönetiminin, üniversitenin sosyo-kültürel yapısını geliştirmek için, kültürel programlar düzenlemesi, öğrencilerin toplumsal sorumluluk bilinci kazanabilmeleri için, gönüllü etkinlikler ve çeşitli sosyal projeler, stratejiler oluşturması,
10. Üniversite yönetiminin, araştırma ve inovasyonu desteklemesi, ulusal ve uluslararası bilimsel işbirliklerini geliştirmesi, kamuya yönelik projelere katılmayı ve topluma yönelik eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin sunulmasını maddi ve manevi olarak desteklemesi,
11. Üniversite yönetiminin, öğretim kalitesini artırmak için nitelikli öğretim kadrosu kurması, araştırma fonları oluşturması ve öğrencilere destek sağlayan programlar vb. gibi motivasyonel politikalar geliştirmesi,

İşyerinde İlişkiler Boyutu (İİB) bakımından önerilerimiz:

12. Akademisyenlerle arkadaşça ilişkiler kurulabilmesi için, akademisyenlerin birbirlerine saygı ve ilgi göstermesi, akademik ve insani yönlerden paylaşımcı

olmaları, sosyal etkinliklerde bir araya gelmeleri, zaman yönetimini iyi yapmaları, kişisel sınırları iyi belirlemeleri,

13. Akademisyenlerin dayanışma geleneği oluşturmak için, düzenli olarak iletişim kurmaları, birlik ve yardımlaşma duygularını güçlendirmeleri, eğitim programları düzenlemeleri, ortak amaçlar doğrultusunda projeler, iletişim ve destek ağıları oluşturmaları,

14. Akademisyenlerin akademik karar süreçlerine katılmaları,

15. Akademisyenlerinin bağlı çalıştıkları üstlerinin desteği, onların moral ve motivasyonlarını etkilediği için son derece önemlidir. Bunun için, dekan, bölüm, anabilim dalı başkanlarının ve üst unvanlıların, deneyim ve bilgileriyle rehberlik etmesi, akademik ve bilimsel olarak destek olmaları, ayrıca akademik gelişim için imkanlar sağlamaları, akademisyenler arasında iletişim ağı kurulması için çaba göstermeleri, akademik ve bilimsel bağlantılar kurulmasını teşvik etmeleri, performans değerlendirmeleri yaparak, akademisyenlerin güçlü yönlerini belirlemelerine yardımcı olmaları,

Öğrenci Boyutu (ÖB) bakımından önerilerimiz:

16. Öğrencilerin sınavlardaki başarısı; öğrencilerinin gelişimini sağladığı, akademisyenlerin mesleki memnuniyetlerini artırdığı, akademisyenleri daha fazla motive ettiği, daha iyi öğretim stratejileri geliştirmelerine teşvik ettiği, araştırma ve öğretim faaliyetlerinin kalitesini ve etkisini yükselttiği için son derece önemlidir. Öğrencilerin başarısını artırmak ve sürdürmek için, öğretim stratejileri gözden geçirilmesi ve ihtiyaca yönelik stratejiler ve yaklaşımlar geliştirilmesi, öğrencilerin zorlandığını noktaların tespit edilmesi ve bu zorlukların aşılabilmesi için, öğrencilere ihtiyaçları olan akademik desteğin verilmesi,

17. Öğrencilerin derslere ilgisinin olması, akademisyenlerin moral, motivasyon ve memnuniyetini artırmaktadır. Bunun için, güncel müfredatların, ilgi çekici ve etkileyici ders içeriklerinin hazırlanması, öğrencilerin derste etkin olmalarının sağlanması, öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçlarına odaklanan yaklaşımların sergilenmesi, öğrencilere ilgi gösterilmesi ve geribildirim verilmesi, öğrencilere hedefler belirlenmesi ve başarılarının takdir edilmesi, öğrencileri motive edici yaklaşımların sergilenmesi,

18. Öğrencilerin öğrenme arzu ve isteğini, derslere ilgisini artırmak amacıyla, motivasyonel iletişim ile öğrencilerin bağımsız öğrenmelerini, kendi başlarına

kaynaklardan faydalanmalarını, derinlemesine araştırma yapmalarını, eleştirel düşünme ve problem çözme yeteneklerine sahip olmalarını sağlayıcı politikalar geliştirilmesi,

19. Öğrencilerle etkin iletişim kurabilmek için, empati kurulması, iletişimde açık ve net olunması, olumlu geribildirimlerin verilmesi, sınıfta saygı ve güven ortamı oluşturulması,
20. Mezun öğrencilerin iş bulması, ülke kalkınmasına destek olmaları, kariyer hedeflerine ulaşmaları, maddi güvence ve bağımsızlık kazanmaları sebebiyle son derece önemlidir. Bu sebeple, mezun öğrencilerin iş imkanlarının artırılması için çalışmalarda bulunulması, çaba gösterilmesi,

İşyerinde Fiziksel Koşullar Boyutu (İFKB) bakımından önerilerimiz:

21. Özel bir alan sağladığı, özgün ve sağlıklı bir çalışma ortamı yarattığı, kişisel hijyen ve mahremiyet ortamı oluşturduğu için, akademisyenlerin kişisel ofise sahip olmaları,
22. Fiziksel ve zihinsel iyi olmayı sağladığı için, akademisyenlerin ofislerinin masa, koltuk, sandalye gibi donanımlarının ergonomik ve bilgisayar, yazıcı , klavye vs. gibi teknolojik altyapısının donanımlı olmasının sağlanması,
23. Verimlilik ve kaliteyi artırdığı, yenilikçi araştırmaları teşvik ettiği, karmaşık deneylerin yapılmasını imkan hazırladığı için, akademisyenlerin uygun araştırma altyapılarına sahip olmalarının sağlanması,
24. Eğitim ve öğretim süreçlerine katkı sağladığı, bilgi alışverişinde bulunma fırsatı verdiği, akademik iletişimi sağladığı için, toplantı ve konferans salonlarının yeterliliğinin sağlanması son derece önemlidir.

## KAYNAKLAR

- Acaray A., Günsel A. (2017). Motivasyon, duygusal emek, duygusal uyumsuzluk ve etkileşim yoğunluğu arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir kamu kurumu çalışanları üzerinde araştırma. *Social Sciences Research Journal*, 6(4): 83–98.
- Acuner, Ş.A., (2010), Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Etkileri, *Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları*.
- Adili B., Petrovska S., Xhambazi G. (2022). Gender and level of teachers' knowledge on key features of intercultural education, *Filko* 6, 13-21.
- Afolabi A., Fernando S., Bottiglieri T. (2018). The effect of organisational factors in motivating healthcare employees: a systematic review. *British Journal of Healthcare Management*, 24(12): 603-610.
- Ak M. E. (2009). *Performans yönetiminde hedef belirlemenin rolü*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Akbaba S. (2006). Eğitimde motivasyon. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13): 343-361.
- Akbaba S. ve Aktaş A. (2005). İçsel motivasyonun bazı değişkenler açısından incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (21): 19-42.
- Akçay A. ve Atilla G. (2019). İş motivasyon araçlarının ve eğitim geliştirme faaliyetlerinin çalışanların iş üretkenliğine etkisi. *International Social Sciences Studies Journal*, 5(31): 1459-1488.
- Akgün Z. (2019). Erkeklerde toplumsal cinsiyet normlarına uyum, motivasyon ve psikolojik iyi oluş ilişkisi. *Dünya Multidisipliner Araştırmalar Dergisi*, (2): 1-38.
- Akış M.S. (2019), Sivil toplum kuruluşlarında gönüllü motivasyon kaynaklarının sosyo demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (15): 40-61.
- Akkol M.L. (2021). Kültür ve Eğitim. *Eğitim Sosyolojisi* içinde. Ed.: Sağlam, M., Çelik, E., Ankara: Vize Yayıncılık, s.: 156.
- Akyol B. (2013), Üniversitelerdeki örgütsel adalet olgusunun öğretim elemanları algılarına göre yönetim süreçleri açısından değerlendirilmesi, *T. C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, doktora tezi.
- Alagöz B. (2014), Sosyal Bilgiler Öğretmeni Adaylarına Yönelik Tartışmalı Konular Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Gaziantep University Journal of Social Sciences* (<http://jss.gantep.edu.tr>) 13(3).
- Alparslan A. M. (2014). Öğretim elemanlarının işlerinden tatmin, üniversitelerinden memnun ve gönüllü olmalarındaki öncüller: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde bir araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Sosyal Bilimler Enstitüsü dergisi*, 6(11), 82-101.
- Amabile T.M. (1993). Motivation and creativity: Effects motivational orientation on creativity writers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(2): 393-399.
- Aquino G.P.G., Delacruz D.G., Irabagon M.L.D., Vargas D.S., De torres M. (2022). Learning in the new normal: perception of students towards communication challenges and their satisfaction with 'asynchronous' learning modality. *Journal of Positive School Psychology* <http://journalppw.com> 2022, Vol. 6, No. 9, 388-412.

- Aslan M. ve Doğan S. (2020). Dışsal motivasyon, içsel motivasyon ve performans etkileşimine kuramsal bir bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26): 291-301.
- Aslan Ş. ve Uyar S. (2018) Psikolojik sözleşme ihlali ile hissettirdiklerinin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1): 1-38.
- Aşıkoğlu, M. (1996). İnsan Kaynaklarını Verimliliğe Yönlendirme Aracı Olarak Motivasyon, *İstanbul: Üniversite Kitabevi*.
- Atıla S. (2009). Entelektüeller, Üniversiteler ve Bilimsel Bilginin Üretilmesi Kapsamında Eleştirel Bir Deneme, *Akademik İncelemeler* 4 (2): 81-94.
- Balcı, A. (2015). Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler. *Pegem Akademi* Ankara.
- Balcı, A., Öztürk, İ., ve Akar, F. (2019). Akademisyenlerin işlerini anlamlı kılan faktörlere ilişkin görüşleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(3), 867-892.
- Baleghizadeh Z. ve Gordani Y. (2012). Motivation and quality of work life among secondary school EFL teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(7): 30-42.
- Balıbey M. ve Öndaş N. K., (2017). İdari personelin demografik özellikleriyle iş tatmini ve mesleki motivasyon ilişkisi: Munzur Üniversitesi örneği, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* The Journal of International Social Sciences 28 (1), 171-186.
- Başaran R. (2019). Motivasyon yönetimi. *Yönetim Biliminde Etkin ve Güncel Konular* içinde. Ed.: Karabal, C., Sağbaş, M., İstanbul: Kriter Yayınevi, s.: 49-63.
- Bayrak Kök, S. (2010). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Bayrakçeken S., Samancı O., Canpolat N., Doymuş K. (2021). Motivasyon Ve Başarı: Öz Belirleme Kuramı Temelinde Öğrenciler Öğrenmeye Nasıl Motive Edilebilir, *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi* 66, 482-505.
- Bayram, A., Göker, S. D., Sarıkaya, H. S., Kumandaş Öztürk, H. (2018). Lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi verilen eğitim fakültelerindeki öğretim elemanlarının sınıf içi iletişim becerilerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 77-94.
- Beltekin E. (2019). Lider-Üye Etkileşim Algısı ve Bireysel Performans: İşe Yönelik Motivasyonun Aracılık Rolü. Ed.: Ulucan, H., Ankara: Akademisyen Kitabevi, s.: 52.
- Besgula M. ve Demiroka M. S. (2015). Examination of Preschool Teacher and Teacher of Mentally Retarded Candidates' Opinions about Mainstreaming. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 190, 169-179
- Bilge F., Akman Y., Kelecioğlu. H (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 32(32): 32-41.
- Bozpolat, E., Hazar, E. ve Yıldız, H. (2021). Lisansüstü eğitimde geri bildirimle ilişkin öğretim üyesi görüşleri. *E-Kafkas Journal of Educational Research*, 8(2), 370-396.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2018). Sosyal bilimler için istatistik. Ankara: Pegem Akademi.
- Cihan Başar E. (2021). Kültür ve İş Motivasyonu İlişkisi: Bankacılık Sektörüne Yönelik Karşılaştırmalı Bir Analiz. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Crehan L. (2016). Exploring the Impact of Career Models on Teacher Motivation. Paris: UNESCO.
- Cucu-Ciuhana G., Guită-Alexandru I. (2014). Organizational culture versus work motivation for the academic staff in a public university. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127: 448-453.
- Çatak T. ve Bahçeci N. (2015), Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesi ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi, *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi* 5 (2): 85-95.
- Çiçek D. (2005). Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları. Pegem Akademi.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Balkan Medical Journal*, 2011(1), 69-74.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). The what and why of goal pursuits: Human needs and the self determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4): 227-268.
- Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self determination in human behavior. Berlin: Springer Science Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>.
- Deci, E.L., Pelletier, L.G., Ryan, R.M. & Vallerand, R.J. (1991). Motivation and education: The self determination perspective. *Educational Psychologist*, 26 (3,4), 325-346.
- Demir H. ve Okan T. (2009). Motivasyon üzerinde ulusal kültür etkisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1): 121-142.
- Demir M. (2020). Edimsel Koşullanma. *Öğrenmede Klasik ve Güncel Yaklaşımlar* içinde. 2. Baskı. Ed.: Geçer, İ., Ulaş, S., Ankara: Vizetek Yayıncılık, s.: 121-137.
- Demir, S. (2018). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Motivasyonel Dil ile Öğretmen Motivasyonu Arasındaki İlişki. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(5), 633-638.
- Demir, S. ve Akbaba, A. (2018). Akademisyenlerin Mesleki Motivasyonları İle İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 1256-1286.
- Dündar S., Özutku H., Taşpınar F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonları üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2): 105-119.
- Ece S., Tokgözoğlu S., Oğuz D. (2021). İşyerinde kötü muamele, motivasyon ve performans ilişkisi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(21): 108-125.
- Ellerslie S. Ve Oppenheim C. (2008). The effect of motivation on publication productivity of UK LIS academics, *Library and Information Research* 32(101).
- Ergin A. ve Karataş H. (2018). Üniversite öğrencilerinin başarı odaklı motivasyon düzeyleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(4): 868-887.
- Ergin G. (2023). Personel Güçlendirmenin İnovatif Çalışma Davranışına Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü Ve Buna Yönelik Bir Araştırma. Doktora Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Ergül H.F. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14): 67-79.

- Erkul A. ve Esgin A. (2013). Sosyolojiye İhtiyacımız Var: Sosyoloji Nedir? Sosyolog Kimdir?, *Prof. Dr. Birsen Gökçe Armağanı*, Sosyoloji Derneği Yayınları, 349-360.
- Ersanlı K. (2021). Öğrenmede Davranışsal Yaklaşımlar. *Eğitim Psikolojisi* içinde. 24. Baskı. Ed.:Yeşilyaprak, B., Ankara: Pegem Akademi Yayınları, s.:197-243.
- Ertürk R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3): 1-15.
- Genç N. (2017). Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar. 5. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s.: 265-270.
- Grant A.M. (2007). Relational job design and the motivation to make aprosocial difference. *Academy of Management Review*, 32(2): 393-417.
- Gül H., Oktay E. (2009) Ücret, kariyer, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler: Karaman Valiliğinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21): 223-238.
- Güven A. (2017). Kamu Yöneticilerinin Davranış Tarzlarının Kamu Çalışanlarının Motivasyonuna Etkisi. *Yönetim, Değişim ve Modernleşme Yazıları* içinde. Ed.: Özkiraz, A., Konya: Çizgi Kitabevi, s.: 107-174.
- Hackman R. ve Oldham G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior And Human Performance*, 16: 250-279.
- Hardre, P. L., Beesley, A. D., Miller, R. L. ve Pace, T. M. (2011). Faculty Motivation to do Research: Across Disciplines in Research Extensive Universities. *The Journal of the Professoriate*, 5(1), 35-69.
- Headden S. ve Mckay S. (2015). Motivation Matters: How New Research Can Help Teachers Boost Student Engagement. Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. Erişim Adresi:[<https://www.carnegiefoundation.org/resources/publications/motivation-matters-how-new-research-can-help-teachers-boost-student-engagement/>]. ErişimTarihi: 20/9/2023.
- Hergenhahn, B.R. (1988). An introduction to theories of learning (third edition). *New jersey: Prentice hall*.
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees? *Harvard Business Review Best of HBR*, 46 (1), 53-62.
- Hill, M. D., (1986). A Theoretical Analysis of Fakulty Job Satisfaction/Dissatisfaction, *Educational Research, Quaterly*, 10(4), 36-44.
- Hitka M. ve Balazova Z. (2015). Comparison of motivation level of service sector employees in the regions of Slovakia and Austria. *Procedia Economics and Finance*, 23: 348-355.
- Hotaman D. (2008). Yeni ilköğretim programının kazandırmayı öngördüğü temel becerilerin öğretmen, veli ve öğrenci algıları doğrultusunda değerlendirilmesi. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ivancevich J.M., Konopaske R., Matteson M.T. (2014). *Organizational Behavior and Management*. 10th Ed. New York: The McGraw-Hill Companies, p.114.
- İnandı Y., Tunç B. ve Uslu F. (2013). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki, *Eğitim Bilimleri Araştırması Dergisi*, 3(1), 219-235.
- İskender A. (2017). Neulinger boş zaman paradigması ve boş zaman katılım motivasyonları üzerine nitel bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(3): 819-825.

- Jurkiewicz C.L., Massey T.K., Brown R.G. (1998). Motivation in public and private organizations: a comparative study. *Public Productivity & Management Review*, 21(3): 230-250.
- Kamar M. ve Gökbulut B. (2023). Okul yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışları ile öğretmenlerin motivasyon ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Ekev Akademi dergisi* (93), 386-404.
- Karabağ Köse E. (2019). Çalışanların iş tatmini algıları ile iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1): 131-148.
- Karabağ Köse E., Taş A., Küçükçene M., Karataş E. (2018). Öğretmen motivasyonunu etkileyen faktörlere ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri üzerine karşılaştırmalı bir inceleme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (48): 255-277.
- Karakaş S. (2017). Psikoloji Sözlüğü: Bilgisayar Programı ve Veritabanı- [www.psikolojisozlugu.com](http://www.psikolojisozlugu.com) (sürüm: 5.2.0/2022).
- Karaman, F. ve Altunoğlu, A. E. (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(1), 109-120.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri (24. baskı)*. Ankara: Nobel Yayınevi
- Karataş H., Erden M. (2012). Akademik motivasyon ölçeğinin dilsel eşdeğerlik, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 7(4): 983-1003.
- Kayacan E. (2020). Motivasyon: Teoriler ve Uygulamalar. İstanbul: Ekin Yayınevi,
- Kayri M. (2009). Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (post-hoc) teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1): 51-64.).
- Kılıç Aksoy, Ş. (2020). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde bir analiz. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 7, 89-111.
- Koçaker S. (2022). Motivasyon ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide iş tatmini ve örgütsel bağlılığın aracı rolü .T. C. Çukurava Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi.
- Koçel, T. (2003). İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyon-Organizasyonlarda Davranış-Klasik-Modern-Çağdaş Yaklaşımlar, *Beta Basım Yayım*, İstanbul.
- Kunanithaworn N., Wongpakaran T., Wongpakaran N., Paiboonsithiwong S., Songtrijuck N., Kuntawong P., Wedding D. (2018). Factors associated with motivation in medical education: a path analysis. *BMC Medical Education*, 18(1): 1-9.
- Küçüközkan Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2): 86-115.
- Lacy, F. J. ve Sheehan, B.A. (1997). "Job Satisfaction Among Academic Staff: An International Perspective", *Higher Education*, 34 (3): 305-322.
- Lambert S.J. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12(4): 341-363.
- Lee M.T. ve Raschke R.L. (2016). Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1: 162-169.

- Legault L. (2016). Intrinsic and Extrinsic Motivation. In: Encyclopedia of Personality and Individual Differences, Ed.: Zeigler-Hill, V., Shackelford, T. K. Springer International Publishing AG, p.:1-4.
- Locke E.A. (1996). Motivation through conscious goal setting. *Applied & Preventive Psychology*, 5:117-124.
- Luthans, F. (1998), Organizational Behavior, *Second Edition*, New York: Irwin/McGrawHill.
- Makewa L.N., Ndahayo C., Cabanda C. (2014). Academic and administrative staff perception on motivational processes and job factors. *Humanities and Social Sciences Letters*, 2(1): 23-37.
- Manolova Yalçın O. ve Kılıç H. (2018). Akademisyenlerin Öğretim Performansları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, *Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi* 4 (3), 122-135.
- Marcinkeviciute L. ve Zukovskisi J. (2014). Staff motivation in municipal administration: Example of R. Hackman's and G. Oldham's work characteristics model. *Research for Rural Development*, 2: 178-183.
- Martin, J (1998). Organizational Behaviour, *International Thomson Business Press*, Boston.
- Mitchel T.R. (1982). Motivation: New directions for theory, research, and practice. *Academy of Management Review*, 7(1): 80-88.
- Mottaz, J. C. (1985). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26 ( 3), 365-385.
- Newstrom, J. W. ve Davis, K. (2002), Organizational Behaviour (human behaviour at work), *11th edition*, Mc-Graw-Hill, Minnesota.
- Okudur-Sabuncu B. (2022), Temel Motivasyon Kaynaklarının Öznel İyi Oluşa Etkisinde İşe Tutkunluk ve Öz Yeterliğin Aracılık Rolü. Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Ölçer F. (2005). Departmanlı mağazalarda motivasyon üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (25), 53-75.
- Önen L., Tüzün B. (2005), *Motivasyon*, Epsilon Yayınevi, İstanbul.
- Önen S.M. ve Kanayran H.G. (2015). Liderlik ve motivasyon: Kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum*, 5(10): 43-63.
- Özan M.B., Türkoğlu A.Z., Şener G. (2010). Okul yöneticilerinin sergiledikleri demokratik tutum ve davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1): 275-294.
- Özdaşlı K. ve Akman H. (2012). İçsel ve dışsal motivasyonda cinsiyet ve örgütsel statü farklılaşması: Türk telekomünikasyon A.Ş. çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(7): 73-81.
- Özdemir F. (2022). Zamansal Motivasyon Teorisi ve Erteleme Davranışı: ÇOMÜ Örneği. Doktora Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- Özgan H. ve Aslan N. (2008), Okul Müdürlerinin Sözlü İletişim Biçiminin Öğretmenlerin Motivasyonuna Etkisinin İncelenmesi, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 7(1):190-206.
- Öztürk Z. ve Dündar H. (2003). Örgütsel motivasyon ve kamu çalışanlarını motive eden faktörler. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2): 57-67.

- Özutku H., Hazman G.G., Çalışkan A., Başat H.T. (2013). Kurumsal performans motivasyon ve kuruma bağlılık arasındaki ilişkiler afyon belediyesinde bir araştırma. *Türk İdare Dergisi*, 85(476): 51-183.
- Pallant J. (2007). SPSS Survival Manual. Buckingham-Philadelphia: Open University Press, s.: 240.
- Pintrich P.L. ve Schunk D.H. (1996). Motivation in Education: Theory, Research and Applications. Ed.: Davis, K. M., Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall Regents.
- Quigley N.R. ve Tymon, W.G. (2006). Toward an integrated model of intrinsic motivation and career self-management. *Career Development International*, 11(6): 522-543.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2013) Organisational Behavior. 15th edition, Pearson, Boston.
- Sabuncuoğlu, Z ve Tüz M. (2003). Örgütsel Psikoloji, Dördüncü Basım, Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayınları.
- Sajid M. A. ve Shaheen S. I. (2013). Factors Responsible for High and Low Motivational Level of University Academicians, *International Journal of Science and Research*, 2 (2): 603-608.
- Saracel N., Taşseven Ö., Kaynak E. (2016). Türkiye’de çalışan Y kuşağında iş tatmini-motivasyon ilişkisi. *Social Sciences Research Journal*, 5(1): 50-79.
- Senemoğlu N. (2020). Gelişim, Öğrenme ve Öğretim. 27. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Serinkan C., Bardakçı A. (2007). Pamukkale üniversitesi’nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma, *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF dergisi* (12), 152-163.
- Sevinç H. (2015). Kamu çalışanlarının motivasyonunda kullanılan araçlar. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39): 944-964.
- Shaheen I, Sajid M. A. ve Batool Q. (2013), Factors Affecting the Motivation of Academic Staff, *International Journal of Business and Management Invention*, 2 (1), 105-112.
- Sharma D. ve Sharma S. (2018). Relationship between motivation and academic achievement. *International Journal of Advances in Scientific Research*, 4(1): 01-05.
- Sucubaşı B. (2008). Kurum Kültürü Performans Yönetim Sistemi İlişkisi Ve Bir Alan Araştırması. Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Sütay F. (2019). Akademik Girişimcilik Yönelimi ve Kariyer Motivasyonu. Doktora Tezi. Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şahin A. (2003). Türk Kamu ve Özel Kesim Yöneticilerinin Motivasyon Durumu. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şallı D. (2021). Yükseköğretimde İç Kontrol Odaklı Girişimcilik Eğilimlerinin İş Yaşam Dengesi ve Mesleki Motivasyon Bağlamında İncelenmesi. Doktora Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Tang, T. L. ve Chamberlain, M. (2003) “Effects of Rank, Tenure, Length of Service, and Institution on Faculty Attitudes towards Research and Teaching: The Case of Regional State Universities”, *Journal of Education For Business* 79 (2): 103-110.
- Taş, A. ve Selvitopu, A. (2020). Lise öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(29), 23-42.
- Toker B., (2011). Job satisfaction of academic staff: An empirical study on Turkey. *Quality Assurance in Education* 19(2):156-169.

- Tran, T. T. ve Do Q.H. (2020) Factors Affecting Job Motivation among Faculty Members: Evidence from Vietnamese Public Universities, *The Journal of Asian Fiance, Economics and Business*, 7 (9): 603-611.
- Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük (2023). <https://sozluk.gov.tr/>
- Tütüncü Ö. ve Küçükusta D. (2008). “Organizasyonlarda Bireyler: Davranış, Tutum ve Motivasyon.” 2. Uluslar arası Katılımlı Sterilizasyon Konferansı, 21-24 Şubat, Çeşme, İzmir.
- Ulupınar S., Akkuş Çevik G. (2023). Meslek yüksekokulunda görev yapan öğretim elemanlarının eğitim becerileri ve mesleki doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir vakıf üniversitesi örneği, *Ekev Akademi Dergisi*, 97, 208-218.
- Ünal Karagüven M.H. (2012). Akademik motivasyon ölçeğinin Türkçe'ye adaptasyonu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(4): 2599–2620.
- Ünsar A.S., İnan A., Yürük P. (2010). Çalışma hayatında motivasyon ve kişiyi motive eden faktörler: bir alan araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1): 248-262.
- Vallerand R.J. ve Ratelle C.F. (2004). Intrinsic and Extrinsic Motivation: A Hierarchical Model. In: *Handbook of Self-Determination*. Ed.: Deci, E. L., Ryan, R. M., Rochester: University of Rochester Press, p.:43. Erişim Adresi: [\[http://sundhedsmotivation.dk/wp-content/uploads/2015/03/SDT-Vallerand-Ratelle.-Intrinsic-and-extrinsic-motivation.-A-hierachical-model.pdf\]](http://sundhedsmotivation.dk/wp-content/uploads/2015/03/SDT-Vallerand-Ratelle.-Intrinsic-and-extrinsic-motivation.-A-hierachical-model.pdf). Erişim Tarihi: 20/9/2023.
- Van Wingerden J. ve Van Der Stoep J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS ONE*, 13(6): 1-11.
- Yarım M. A. ve Ada, Ş., (2021). Cinsiyetin öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisinin incelenmesi: Bir metaanaliz çalışması [Investigation of the effect of gender on teacher motivation: A meta-analysis study]. *Bilim, Eğitim, Sanat ve Teknoloji Dergisi (BEST Dergi) [Science, Education, Art and Technology Journal (SEAT Journal)]*, 5(2), 103-116.
- Yazıcı H. ve Altun F. (2013). üniversite öğrencilerinin içsel ve dışsal motivasyon kaynakları ile akademik başarıları arasındaki ilişki. *International Journal of Social Science*, 6(6): 1241-1252.
- Yeşil A. (2016). Liderlik ve motivasyon teorilerine yönelik kavramsal bir inceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3): 158-180.
- Yılmaz A. ve Aslan Ö. (2013). Öğretmen motivasyonunun artırılmasında “ÖNKAS” ödül sistemi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı: 286-306.
- Yılmaz S. (2018). Üniversite öğrencilerinde motivasyon ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Artıbilim Adana Alparslan Türkeş Bilim ve Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 1-20
- Yüksel İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2): 291-306.
- Zeynel E. ve Çarıkçı İ.H. (2015). Mesleki motivasyonun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: akademisyenler üzerine görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3): 217-248.
- Zeynel E. ve Çarıkçı İ.H. (2017). Akademisyenlerin mesleki motivasyon algı düzeyini ölçmeye yönelik bir mesleki motivasyon ölçeğinin tasarımı. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(3): 125-148.

## EKLER

### Ek-1. Veri Toplama Aracı

#### ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu anket formu, “Eczacılık Fakültelerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Algı Düzeyleri: Ankara İli Örneği” başlıklı tez çalışması için sizlerin yaklaşım ve görüşlerinizin değerlendirilmesi amacıyla düzenlenmiştir.

Ankette vereceğiniz doğru bilgi ve görüşleriniz, olası sorunların belirlenmesi ve çözümüne yönelik önemli katkı sağlayacaktır.

Cevaplama yaklaşık 10 dakika sürmektedir.

Ankete gönüllü olarak katılmanız istenmektedir. Verdiğiniz cevaplar gizli tutulacak, yalnızca araştırma için kullanılacak, bireysel bilgileriniz kimse ile paylaşılmayacaktır. Bu nedenle ankete adınızı, soyadınızı ve adresinizi yazmayınız. Uygun görmemeniz hâlinde ankete katılmayabilir ya da anketi cevaplandırmayı sonlandırabilirsiniz.

Zaman ayırdığınız, içten cevaplarınızla araştırmaya ve olası sorunların çözümüne katkı verdiğiniz için teşekkür ederiz.

Uzm. Ecz. Gökçe Coşkun Erdem

Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi

Eczacılık İşletmeciliği Anabilim Dalı

1. Akademik Unvanınız

Prof. Dr. ... Doç. Dr. ... Dr. Öğrt. Üyesi ... Öğrt. Gör. Dr. ... Arş. Gör. Dr. ...

Öğrt. Gör. ... Arş. Gör. ...

2. Anabilim Dalınız .....

3. Mesleğinizde Çalışma Yılıınız.....

4. Cinsiyetiniz .....

5. Yaşınız .....

6. İdari göreviniz var mı? **Evet .....** **Hayır .....**

Varsa unvanınız? .....

7. 1. 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılı GÜZ DÖNEMİNDE LİSANS düzeyinde ders verdiniz mi?

**Evet .....**

**Hayır .....**

Ders verdiyseniz, haftalık ders saatiniz .....

7. 2. 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılı BAHAR DÖNEMİNDE LİSANS düzeyinde ders verdiniz mi?

**Evet .....**

**Hayır.....**

Ders verdiyseniz, haftalık ders saatiniz .....

7. 3. 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılı GÜZ DÖNEMİNDE YÜKSEK LİSANS düzeyinde ders verdiniz mi? **Evet .....** **Hayır.....**

Ders verdiyseniz, haftalık ders saatiniz .....

7. 4. 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılı BAHAR DÖNEMİNDE YÜKSEK LİSANS düzeyinde ders verdiniz mi? **Evet .....** **Hayır.....**

Ders verdiyseniz, haftalık ders kaç saatiniz .....

7. 5. 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılı GÜZ DÖNEMİNDE DOKTORA düzeyinde ders verdiniz mi?

**Evet .....**

**Hayır .....**

Ders verdiyseniz, haftalık ders saatiniz .....

7. 6. 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılı BAHAR DÖNEMİNDE DOKTORA düzeyinde ders verdiniz mi?

**Evet .....**

**Hayır .....**

Ders verdiyseniz, haftalık ders saatiniz .....

8. Son bir yılda LİSANS DÜZEYİNDE öğrenci danışmanlığı yaptınız mı?

**Evet .....**

**Hayır.....**

9. Son bir yılda YÜKSEK LİSANS DÜZEYİNDE öğrenci danışmanlığı yaptınız mı?

**Evet.....**

**Hayır.....**

10. Son bir yılda DOKTORA DÜZEYİNDE öğrenci danışmanlığı yaptınız mı?

**Evet.....**

**Hayır.....**

11. Akademik yaşantınız boyunca yapmış olduğunuz ULUSAL düzeyde yayımlanmış toplam bilimsel yayın sayınız (makale, bildiri, kitap, kitap bölümü vb. ) kaçtır? .....

12. Akademik yaşantınız boyunca yapmış olduğunuz ULUSLARARASI düzeyde yayımlanmış toplam bilimsel yayın sayınız (makale, bildiri, kitap, kitap bölümü vb. ) kaçtır?.....

13. Son bir yılda ULUSAL düzeyde yayımlanmış bilimsel yayınınız (makale, bildiri, kitap, kitap bölümü vb.) bulunmakta mıdır? **Evet.....** **Hayır.....**

Varsa sayısı kaçtır?.....

14. Son bir yılda ULUSLARARASI düzeyde yayımlanmış bilimsel yayınınız (makale, bildiri, kitap, kitap bölümü vb.) bulunmakta mıdır? **Evet.....** **Hayır.....**

Varsa, sayısı kaçtır?.....

2-Aşağıda “Mesleki Motivasyon” ile ilgili düşünceleri içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere katılma durumunuzu düşünerek size uygun olanı belirtiniz.

|     | SORULAR                                                                                                                                                                                                                            |                                |                            |                                   |                             |                                 |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|     | Mesleki Motivasyon, “işyerinde 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”tir. | Mesleki motivasyonum çok düşük | Mesleki motivasyonum düşük | Mesleki motivasyonum orta düzeyde | Mesleki motivasyonum yüksek | Mesleki motivasyonum çok yüksek |
| 1.  | Mesleğimin bilgi donanımı kazandırması bakımından                                                                                                                                                                                  |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 2.  | Mesleğimin kendimi gerçekleştirme fırsatı vermesi bakımından                                                                                                                                                                       |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 3.  | Mesleğimin önemli olduğuna inanıyor olmam bakımından                                                                                                                                                                               |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 4.  | İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilmem bakımından                                                                                                                                                                         |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 5.  | Mesleğimde yoğun olarak sosyal iletişim içinde olmam bakımından                                                                                                                                                                    |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 6.  | Mesleğimin zorluk derecesinin başarılı olma isteğimi artırması bakımından                                                                                                                                                          |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 7.  | Nitelikli öğrenci yetiştirmem bakımından                                                                                                                                                                                           |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 8.  | Mesleğimden dolayı sosyal statü elde etmem bakımından                                                                                                                                                                              |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 9.  | Yayın kriterleri düzeyini niceliksel olarak sağlamam bakımından                                                                                                                                                                    |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 10. | Bölümdeki akademisyenler ile arkadaşça ilişkiler içinde olmam bakımından                                                                                                                                                           |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 11. | Bölümde dayanışma geleneğinin olması bakımından                                                                                                                                                                                    |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 12. | Bölümde alınan kararlara katılımımın sağlanması bakımından                                                                                                                                                                         |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 13. | Bağlı çalıştığım üstümün desteği bakımından                                                                                                                                                                                        |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 14. | Öğrencilerimin sınavlardaki başarıları bakımından                                                                                                                                                                                  |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 15. | Öğrencilerimin derslerime ilgisi bakımından                                                                                                                                                                                        |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 16. | Öğrencilerimle etkin iletişim içinde olmam bakımından                                                                                                                                                                              |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 17. | Mezun öğrencilerimin iş bulması bakımından                                                                                                                                                                                         |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 18. | Üniversite yönetiminin üniversitenin başarılı olmasını sağlayan politikaları bakımından                                                                                                                                            |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 19. | Üniversitede adil yöneticilerle çalışıyor olmak bakımından                                                                                                                                                                         |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 20. | Üniversite yönetiminin üniversitenin sosyo-kültürel yapısını geliştiren politikaları bakımından                                                                                                                                    |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 21. | Üniversitenin bireysel akademik başarıma katkı sağlayacak ve bulunduğu üniversite dışında bir üniversitede ya da kurumda görevlendirilmeme ilişkin tutumu bakımından                                                               |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 22. | Kişisel ofise sahip olmam bakımından                                                                                                                                                                                               |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 23. | Kişisel ofisimin donanım ve ergonomisi bakımından                                                                                                                                                                                  |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 24. | Araştırma yapmak için uygun altyapının bulunması bakımından                                                                                                                                                                        |                                |                            |                                   |                             |                                 |
| 25. | Toplantı ve konferans salonlarının yeterliliği bakımından                                                                                                                                                                          |                                |                            |                                   |                             |                                 |

## Ek-2. Aydınlatılmış Onam Formu

### Aydınlatılmış Onam Formu

Sayın gönüllü, Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Doktora Tez çalışması kapsamında planlanmış olan “Eczacılık Fakültelerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Algı Düzeyleri: Ankara İli Örneği” adlı araştırmaya katılmak üzere davet edilmiş bulunuyorsunuz. Bu araştırmada yer almayı kabul etmeden önce, araştırmanın ne amaçla yapılmak istendiğini anlamanız ve kararınızı bu bilgilendirme çerçevesinde özgürce vermeniz gerekmektedir. Aşağıdaki bilgileri lütfen dikkatlice okuyunuz, sorularınız olursa sorunuz ve açık yanıtlar isteyiniz. Çalışmanın amacı, eczacılık fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin mesleki motivasyon algı düzeylerinin araştırılmasıdır. Çalışmaya Ankara ilinde bulunan eczacılık fakültesi akademisyenleri katılacaktır. Çalışma kapsamında demografik bilgilerin de yer aldığı anket formu yüz yüze görüşme tekniğiyle uygulanacaktır. Araştırmaya 206 gönüllü dâhil edilecektir.

Bir gönüllünün bu araştırmanın gereklerini yerine getirebilmek için harcayacağı süre 15 dakikadır. Gönüllülerin, araştırmaya katılmaları halinde herhangi bir riskle karşılaşabilme durumları bulunmamaktadır. Gönüllüler, araştırmaya katılmayı kabul etmemeleri ya da araştırmadan ayrılmaları durumunda herhangi bir olumsuz sonuçla karşı karşıya kalmayacaklardır. Araştırmaya katılan gönüllülerden herhangi bir ücret alınmayacağı gibi herhangi bir ücret de verilmeyecektir. Bu araştırmada yer almak tümüyle sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da başladıktan sonra yarıda bırakabilirsiniz. Bu araştırmanın sonuçları bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Araştırmadan çekilmeniz ya da araştırmacı tarafından araştırmadan çıkarılmanız halinde, sizle ilgili veriler kullanılmayacaktır. Ancak veriler bir kez anonimleştikten sonra araştırmadan çekilmeniz mümkün olmayacaktır. Sizden elde edilen tüm bilgiler gizli tutulacak, araştırma yayınlandığında da varsa kimlik bilgilerinizin gizliliği korunacaktır. Yukarıda yer alan ve araştırmaya başlanmadan önce gönüllülere verilmesi gereken bilgileri içeren metni okudum (ya da sözlü olarak dinledim). Eksik kaldığını düşündüğüm konularda sorularımı araştırmacılara sordum ve doyurucu yanıtlar aldım. Yazılı ve sözlü olarak tarafıma sunulan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anladığım kanısındayım. Çalışmaya katılmayı isteyip istemediğim konusunda karar vermem için yeterince zaman tanındı. Bu koşullar altında, araştırma kapsamında elde edilen şahsıma ait bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını, gizlilik kurallarına uyulmak kaydıyla sunulmasını ve yayınlanmasını, hiçbir baskı ve zorlama altında kalmaksızın, kendi özgür irademle kabul ettiğimi beyan ederim.

İmza/Tarih

İmza/Tarih

Katılımcının Adı/Soyadı

Araştırmacının Adı/Soyadı

### Ek-3. Etik Kurul Kararı

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                      |                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>T.C</b><br><b>ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ</b><br><b>Etik Kurulu Başkanlığı</b> |                                                             |
| Sayı : 56786525-050.04.04 / 75574                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                      | 03.11.2020                                                  |
| Konu : Etik Kurul Kararı Hakkında                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                      |                                                             |
| <br>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                      |                                                             |
| Sayın Uzm. Ecz. Gökçe COŞKUN ERDEM<br>Eczacılık Fakültesi                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                      |                                                             |
| İlgi: 02/10/2020 tarihli başvurunuz.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                      |                                                             |
| <p>"Eczacılık Fakültelerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Algı Düzeyleri: Ankara İli Örneği" başlıklı doktora teziniz ile ilgili olarak Ankara Üniversitesi Etik Kurulunun 30/10/2020 tarihli toplantısında alınan 16/241 sayılı kararın bir örneği ilişikte gönderilmektedir.</p> <p>Bilgilerinizi saygılarımla rica ederim.</p> |                                                                                      |                                                             |
| EKLER:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                      | Prof. Dr. Ercan BAYAZITLI<br>Rektör a.<br>Rektör Yardımcısı |
| Karar Örneği                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | (1 sayfa)                                                                            |                                                             |
| <br>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                      |                                                             |
| Ankara Üniversitesi Rektörlüğü 06100 - Tandoğan/ANKARA                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                      | <u>Ayrıntılı Bilgi İçin</u>                                 |
| Telefon : 0 (312) 60 40 / 2101                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                      |                                                             |
| Faks : 0 (312) 212 60 49                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                      |                                                             |

ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ALT ETİK KURULU  
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi :30/10/2020  
Toplantı Sayısı :16  
Karar Sayısı :241

241- Üniversitemiz Eczacılık Fakültesi doktora öğrencisi **Uzm. Ecz. Gökçe Coşkun Erdem**'in "Eczacılık Fakültelerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Algı Düzeyleri: Ankara İli Örneği" başlıklı doktora tezi ile ilgili 02/10/2020 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Yapılan görüşmeler ve incelemeler sonucunda öğrencisi **Uzm. Ecz. Gökçe Coşkun Erdem**'in "Eczacılık Fakültelerinde Görev Yapan Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Algı Düzeyleri: Ankara İli Örneği" başlıklı doktora tezi ile ilgili COVID-19 salgını nedeniyle, çalışma takviminiz de dahil araştırmanızda oluşabilecek tüm değişikliklerin Etik Kurulumuza yazılı olarak bildirilmesi, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.