



T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

**SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTELERİNDE GÖREV ALAN
AKADEMİSYENLERİN PANDEMİ DÖNEMİNDE MESLEKİ
MOTİVASYONLARININ İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sinan KARACA

DANIŞMAN
Doç. Dr. Ercan ZORBA

2024- Muğla

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

**SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTELERİNDE GÖREV ALAN
AKADEMİSYENLERİN PANDEMİ DÖNEMİNDE MESLEKİ
MOTİVASYONLARININ İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sinan KARACA

DANIŞMAN
Doç. Dr. Ercan ZORBA

2024-Muğla

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

**SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTELERİNDE GÖREV ALAN
AKADEMİSYENLERİN PANDEMİ DÖNEMİNDE MESLEKİ
MOTİVASYONLARININ İNCELENMESİ**

Hazırlayan
Sinan KARACA
2041016003

Sosyal Bilimler Enstitüsünce
Tezli Yüksek Lisans
Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tez

Tezin Sözlü Savunma Tarihi: 23/01/2024
Tezin Enstitüye Verildiği Tarih:

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ercan ZORBA
Jüri Üyesi: Prof. Dr. Sümmani EKİCİ
Jüri Üyesi: Doç. Dr. Hasan GÜLER

Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Muzaffer DEMİR

2024-Muğla

TUTANAK

Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 27/12/2023 tarih ve 1130/4 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile tez jürisi olarak atandığımız Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Sinan Karaca'nın "Spor Bilimleri Fakültelerinde Görev Alan Akademisyenlerin Pandemi Döneminde Mesleki Motivasyonlarının İncelenmesi" adlı tezi incelemiş ve aday 27/01/2024 tarihinde saat 11:00'da tez savunma sınavına alınmıştır.

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24. maddesi doğrultusunda yapılan tez savunma sınavı sonucunda tezin kabul edilmesine oybirliği ile karar verilmiştir.

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Ercan ZORBA

Üye

Prof. Dr. Sümmani EKİCİ

Üye

Doç. Dr. Hasan GÜLER

YEMİN

Yüksek Lisans/Doktora tezi olarak sunduğum “Spor Bilimlerinde Görev Alan Akademisyenlerin Pandemi Döneminde Mesleki Motivasyonlarının İncelenmesi” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

.../.../.....

SİNAN KARACA

Spor Bilimleri Fakültelerinde Görev Alan Akademisyenlerin Pandemi Döneminde Mesleki Motivasyonlarının İncelenmesi

ÖZET

Bu araştırmada spor bilimlerinde görev alan akademisyenlerin pandemi döneminde mesleki motivasyonlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmamızda betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’de üniversitelerde çalışan akademisyenler oluştururken, örneklem grubunu Spor Bilimleri Fakülteleri ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında çalışan akademisyenler oluşturmuştur. Araştırmada ilk bölüm kişisel bilgi formu, ikinci bölümde Zeynel ve Çarıkçı (2014) tarafından geliştirilen Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeği oluşturmuştur. Veriler SPSS 25.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Analizde %95 güven aralığı referans alınmıştır. Verilerin normal dağılımı basıklık çarpıklık değerlerine bakarak hesaplanmıştır. Analiz sonucu basıklık çarpıklık değerlerinin ± 2 arasında dağılım gösterdiği tespit edilmiş ve verilerin analizinde parametrik testler kullanılması kararlaştırılmıştır (Geroge and Malley, 2003). Çalışmamızda kullanılan parametrik analizler 3’ten az değişkenlerde Bağımsız Örneklem T testi, 3’ten fazla değişkenlerde One Way Anova testidir. Ayrıca frekans hesaplamaları, yüzde hesaplamaları, ortalama ve standart sapma hesaplamaları ve güvenilirlik hesaplamaları yapılmıştır. Katılımcıların akademik motivasyon düzeyleri ile çalışılan bölge değişkeni arasında istatistiksel yönden anlamlı farklılık olduğu tespit edilirken ($p < 0.05$), katılımcıların akademik motivasyon düzeyleri ile mesleki tecrübe, cinsiyet, akademik ünvan, kadronun bulunduğu bölüm ve uzaktan eğitimle ders yapma değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p > 0.05$). Sonuç olarak katılımcıların yönetim politikaları ve uygulamaları boyutunda orta düzeyde olduğu, ölçek toplam puanı ve diğer tüm alt boyutlarda yüksek olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Akademik Motivasyon, Akademisyen

Examination of Professional Motivation of Academicians Working in Faculties of Sport Sciences During the Pandemic Period

ABSTRACT

This research aims to examine the professional motivation of academicians working in the field of sports sciences during the pandemic. A descriptive survey model was used in our study. While the population of the research consisted of academicians working at universities in Türkiye, the sample group consisted of academicians working in the Faculties of Sports Sciences and Schools of Physical Education and Sports. The first section of the research comprises a personal information form, while the second section is based on the Academic Motivation Scale developed by Zeynel and Çarıkçı (2014) to measure professional motivation among academicians. The data was analyzed using the SPSS 25.0 statistical software package. A 95% confidence interval was used as the reference for the analysis. The normal distribution of the data was calculated by examining the measures of kurtosis and skewness. After analyzing the data, it has been determined that the measures of kurtosis and skewness fall within the range of ± 2 , indicating a normal distribution. Therefore, it has been decided to use parametric tests for the analysis of the data (George and Malley, 2003). The parametric analyses used in our study include the Independent Samples t-test for less than three variables and the One-Way ANOVA for more than three variables. Furthermore, frequency calculations, percentage calculations, mean and standard deviation calculations, and reliability calculations have been conducted. Upon analysis, it was determined that there is a statistically significant difference between the participants' academic motivation levels and the variable of the region in which they are employed ($p < 0.05$). However, no statistically significant differences were found between the participants' academic motivation levels and variables such as professional experience, gender, academic title, department of employment, and conducting classes through distance education ($p > 0.05$). In conclusion, it is observed that the participants have a moderate level in the dimension of management policies and practices, with high scores in the total scale score and all other sub-dimensions.

Keywords: Motivation, Academic Motivation, Academicians

ÖN SÖZ

“Spor Bilimleri Fakültelerinde Görev Alan Akademisyenlerin Pandemi Döneminde Mesleki Motivasyonlarının İncelenmesi” başlıklı tez çalışmamda katkılarını sunan tüm akademisyenlere;

Aynı zamanda yüksek lisans eğitimim sürecinde desteğini hiçbir zaman desteğini esirgemeyen, çalışmalarına yön veren ve örnek aldığım bir bilim insanı olan, danışmanlığım yapan saygıdeğer hocam sayın Doç. Dr. Ercan ZORBA’ya;

Yüksek lisans eğitimi süresince tarafımı TÜBİTAK 2211 Yurt İçi Lisansüstü Burs Programı ile destekleyen Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu’na teşekkür ederim.

Sinan KARACA

....../....../.....

MUĞLA

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	I
İÇİNDEKİLER	III
TABLOLAR DİZİNİ	III
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	IV
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. PANDEMİ DÖNEMİ.....	5
1.2. KORONAVİRÜS.....	6
1.2.1. Covid-19'un Dünya Üzerine Etkisi ve Dünya Geneline İzlenilen Politikalar.....	7
1.2.2. Sağlık Sistemi Yüğü:.....	7
1.2.3. Ekonomik Etkiler:	7
1.2.4. Seyahat Kısıtlamaları ve Sınırların Kapanması:	8
1.2.5. Toplumsal İzolasyon ve Sosyal Mesafe:	8
1.2.6. Aşı Kampanyaları ve Test Politikaları:.....	8
1.2.7. Bilgilendirme ve İletişim:	8
1.3. TÜRKİYE'NİN PANDEMİ DÖNEMİ POLİTİKALARI.....	9
1.3.1. Türkiye'nin Pandemi Döneminde İzlemiş Olduğu Politikalar	9
1.3.2. Türkiye'nin Pandemi Döneminde Eğitim Alanında İzlemiş Olduğu Politikalar.....	10
1.3.3. Türkiye'nin Pandemi Döneminde Spor Alanında İzlemiş Olduğu Politikalar	11
1.4. MOTİVASYON	12
1.4.1. İçsel Motivasyon	12
1.4.2. Dışsal Motivasyon:	13
1.4.3. Teoriler	13
1.4.3.1. Motivasyon Teorileri.....	13
1.4.3.2. Kapsam Teorileri.....	13
1.4.3.3. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	13
1.4.3.4. Varolma-İlişki Kesme-Gelişme İhtiyaçları Teorisi.....	14
1.4.3.5. Çift Faktör Teorisi.....	14

1.4.3.6. Başarı İhtiyacı Teorisi.....	15
1.4.3.7. Süreç Teorisi.....	16
1.4.3.8. Şartlandırma ve Pekiştirme Teorisi.....	16
1.4.3.9. Eşitlik Teorisi.....	16
1.4.3.10. Beklenti Teorisi.....	16
1.4.3.11. Geliştirilmiş Beklenti Teorisi.....	17
1.4.3.12. Amaç Teorisi.....	17
1.5. SPOR	18
1.5.1. Spor Bilimleri.....	19
1.5.2. Spor Fizyolojisi.....	18
1.5.3. Spor Biyomekaniği.....	19
1.5.4. Spor Psikolojisi.....	19
1.5.5. Antrenman Bilimi.....	19
1.5.6. Spor Tıbbı.....	19

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMA MODELİ.....	21
2.2. ÇALIŞMA GRUBU.....	21
2.3. VERİLERİN TOPLANMASI.....	21
2.4. VERİ TOPLAMA ARACI.....	21
2.5. KİŞİSEL BİLGİ FORMU	22
2.6. AKADEMİSYENLERE YÖNELİK MESLEKİ MOTİVASYON ÖLÇEĞİ	22
2.7. İSTATİSTİKSEL DEĞERLENDİRME	23
2.8. BULGULAR.....	23
SONUÇ	36
KAYNAKÇA	41
EKLER.....	47

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Puanları Dağılımı	26
Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	26
Tablo 3. Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları	27
Tablo 4. Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	28
Tablo 5. Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Akademik Unvan Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları	29
Tablo 6. Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Çalışılan Bölge Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları	31
Tablo 7. Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Bölüm Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları	32
Tablo 8. Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Uzaktan Eğitimle Ders Yapma Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	34

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Maslow’un İhtiyaçlar Piramidi	14
Şekil 2. Mesleki Tecrübe	23
Şekil 3. Cinsiyet Değişkeni	24
Şekil 4 Akademik Unvan	24
Şekil 5. Çalışılan Bölge.....	24
Şekil 6. Bölüm Değişkeni	25
Şekil 7. Uzaktan Eğitimle Ders Yapma.....	25



GİRİŞ

Dünya süreç içerisinde insan kaynaklı veya doğal felaketler atlatmış olmasına rağmen Sarı ve Nayır (2020) insanoğlunun bu felaketlerden ders çıkardığını ve önlemlerini sürekli olarak geliştirdiğini belirtmiştir. Bugün yaşamakta olduğumuz koronavirüs hastalığından önce insanlar veba, kolera, sars, domuz gribi gibi birçok hastalıkla mücadele etmiştir.

Dünyayı etkisi altına alan koronavirüs vakası ilk olarak 1 Aralık 2019 tarihinde Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkmıştır. Türkiye'de ise 11 Mart 2020'de ilk koronavirüs vakası tespit edildikten sonra insanları uzun süreli bir pandemi dönemine mecbur bırakmıştır. Oluşan pandemi dönemi ile eğitim sürecinde de ani bir değişiklik ile yaşanmış ve uzaktan eğitim sürecine gidilmiştir. Bu vesileyle uzaktan eğitim deneyimi olan veya olmayan her eğitimci ve öğrenen, aniden uzaktan eğitim yöntemi ile ders vermek veya ders almak durumunda kalmıştır (Durak vd. 2020).

Akademisyen ve akademisyenlik kavramlarının kökünü oluşturan akademi kavramı aslında Platon'un Atina'da öğrencilerine ders verdiği "Akademeia" zeytinliğinden gelmektedir (Erdem, 2008; Odabaşı vd. 2010). Üniversitelerin farklı bölümlerinde ders veren, alanı dahilindeki konularda araştırmalar yapan, bilimsel çalışmalar yürüten, konusu ile ilgili deneysel çalışmalar hazırlayan, aynı zamanda konferans, sempozyum ve panel gibi faaliyetlere katılarak araştırma sonuçlarıyla ilgili öğrencilerini, toplumu bilgilendiren kişilere akademisyen denmektedir (kariyer.net, Erişim Tarihi: 24.05.2021). Aynı zamanda Karabağ Köse (2018), akademisyenlerin sadece ders saatleri içerisinde öğretim görevlerini yerine getiren birer kamu görevlisi olmasının yanı sıra, öğrencileri üzerinde yaşam süreçleri boyunca etkiler bırakabilecek güçlü bir rol model olduğunu belirtmiştir. Pandemi dönemi ile akademisyenlerde öğrencilerine uzaktan eğitim yöntemi ile ders vermek zorunda kalmıştır.

Türk Dil Kurumu (2021) motivasyon kavramını "güdüleme, isteklendirme" olarak tanımlamaktadır. Aslan ve Doğan (2020) ise "Motivasyon, bireylerin belli bir yönde davranmasına yol açan, onu böyle bir davranışa iten, bir işi yapmaya istekli kılan iç durumunun harekete geçirilmesidir." olarak tanımlamışlardır. Motivasyon birey ve bireylerin hedeflenen amaç doğrultusunda göstereceği performansın verimini arttırmak adına önemli bir unsurdur. Motivasyon, bir işletme, organizasyon ya da

kurumda görev alan bir bireyin performansının değerlendirilmesi olarak özetlenmektedir (Zeynel, 2014). Ancak, Zeynel aynı zamanda motivasyonun, bireyin iş yerinde belirli bir görev veya amaç doğrultusunda maddi ve manevi ödüle ulaşma amacıyla sergilediği davranışları ve gösterdiği çabaların içsel bir psikolojik süreç olduğunu vurgulamaktadır. Başka bir deyişle, Heckhausen ve Heckhausen (2018) tarafından ifade edildiği üzere, motivasyon, bireylerin belirli bir hedefe yönelik faaliyetlerini yansıtan psikolojik ve anlamlı bir davranış biçimi olarak açıklanmaktadır.

Malik ve Danish'e (2010) göre, motivasyon, bir hedefe ulaşma amacıyla gerçekleştirilen amaçlı davranışları yönlendiren, güçlendiren ve sürdüren bir etki olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım, eylem tercihlerinin ve duyguların tümünü içermektedir. Aynı zamanda, Sansone ve Harackiewicz (2000) motivasyonu iki temel şekilde ele almaktadır. Birincisi, organizasyonların ilgili faaliyetlere katılma arzusunu, kapasitelerini öğrenme, geliştirme ve ifade etme eğilimini ifade eden içsel motivasyon; ikincisi ise bireyin para, ödül, itibar gibi dışsal faktörler aracılığıyla motive olmasını içeren dışsal motivasyon.

Zlate ve Cucui'nin (2015) araştırmasına göre, akademisyenlerin mesleki motivasyonunu etkileyen faktörler arasında finansal ödüllerin yanı sıra, çeşitli finansal olmayan unsurların da bulunduğu belirtilmektedir. Bu faktörler arasında, bireylerin çalıştıkları yükseköğretim kurumuna olan ilgisi, kurum içinde saygı görmeleri ve diğer akademisyenlerle olumlu ilişkiler kurmaları gibi bileşenlerin motivasyonu artırıcı bir etkiye sahip olduğuna vurgu yapılmaktadır. Bu bağlamda, Shaheen ve diğerleri (2013), Zhang (2014), Zlate ve Cucui (2015) ile Blašková ve diğerleri (2019) tarafından yapılan tanımlamalar, bu çalışmanın temel referansları olarak kullanılmıştır.

Akademisyenlerin mesleki motivasyonunun özellikle araştırma faaliyetlerinde uygun bir alt yapı oluşturulmasıyla, kurumlarının ulusal ve uluslararası düzeyde imajına önemli katkılarda bulunabilme potansiyeli bulunmaktadır. Bu yaklaşımın benimsenmesiyle birlikte, üniversite öğrencilerinin yüksek düzeyde bilgi birikimi ile mezun olma şansı elde etmelerine olanak sağlanmaktadır (Rowley, 1996; Capelleras, 2005; Cheng, 2016). Ancak, akademisyenlerin mesleki motivasyonunun azalması durumunda, akademik performanslarında düşüş gözlemlenebilir. Bu durum, hem

üniversite öğrencilerinin elde edecekleri performans ve gelişim, hem de mezunların kalitesi üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir; ayrıca, üniversitenin kurumsal itibarı da olumsuz bir şekilde etkilenebilir (Alfagira vd. 2017).

Dolayısıyla pandemi döneminde uzaktan eğitim vermek durumunda kalan spor bilimleri fakültelerinde görev alan akademisyenlerin mesleki motivasyonlarının hangi durumda olduğunun tespit edilmesi hem literatürdeki boşluğu tamamlama hem de ilerleyen süreçte bir daha böyle bir dönem geçirilmesi durumunda spor bilimlerinde görev alan akademisyenlerin motivasyonlarının hangi seviyede olduğunu önceden haberdar olup bu doğrultuda eğitim politikası izlenmesi adına bu çalışma araştırmacı tarafından önemsenmektedir. Buradan yola çıkarak, bu çalışmada spor bilimlerinde görev alan akademisyenlerin pandemi döneminde mesleki motivasyonlarının incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada, dünyada ve ülkemizde eğitimi ciddi bir şekilde etkileyen ve eğitim kurumlarını uzaktan eğitime yönleltmek zorunda bırakan pandemi döneminde spor bilimleri fakültelerinde görev almakta olan akademisyenlerin mesleklerini icra ederken motivasyonlarının hangi durumda olduğunu tespit etmek amaçlanmaktadır.

Aynı zamanda teknolojinin her geçen gün gelişmesi ile birlikte uzaktan eğitimin pandemi dönemi sonrasında da devam edeceği öngörülmektedir. Bu çalışma ile birlikte pandemi döneminde spor bilimleri fakültelerinde görev alan akademisyenlerin mesleki motivasyonlarının tespit edilmesi pandemi dönemi sonrası da izlenecek olan eğitim politikalarının geliştirilmesi adına önem taşıdığı düşünülmektedir.

Dolayısıyla pandemi döneminde uzaktan eğitim vermek durumunda kalan spor bilimleri fakültelerinde görev alan akademisyenlerin mesleki motivasyonlarının hangi durumda olduğunun tespit edilmesi hem literatürdeki boşluğu tamamlama hem de ilerleyen süreçte bir daha böyle bir dönem geçirilmesi durumunda spor bilimlerinde görev alan akademisyenlerin motivasyonlarının hangi seviyede olduğunu önceden haberdar olup bu doğrultuda eğitim politikası izlenmesi adına bu çalışma araştırmacı tarafından önemsenmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu araştırma anketteki sorularla sınırlıdır.
- Bu araştırma anketi yanıtlayan akademisyenlerin verdikleri cevaplarla sınırlıdır.
- Bu araştırma Türkiye’de ki devlet üniversitelerinin beden eğitimi ve spor yüksekokullarında ve spor bilimleri fakültelerinde görev alan akademisyenler ile sınırlıdır. Elde edilecek bulgulardan yola çıkılarak varılacak sonuç ve genellemeler, araştırmanın evreni için geçerlidir.
- Bu araştırma en az 2 yıl görev yapan akademisyenlerin cevapları ile sınırlıdır.



BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. PANDEMİ DÖNEMİ

İnsanlık tarihi boyunca, farklı ve yeni virüs türlerinin sebep olduğu pandemiler yaşanmıştır ve geçmişten günümüze 13'ten fazla grip pandemisi yaşanmıştır (Ateş ve Aksoy, 2020). Pandemi dönemi, bulaşıcı bir hastalığın hızla yayılarak dünya genelinde büyük bir etki yaratması anlamına gelmektedir. Bir pandemi, belirli bir bölge veya ülke sınırlarını aşarak küresel ölçekte yayılan bir salgın hastalığı ifade etmektedir. Pandemi dönemleri, yaygın olarak görülen bulaşıcı hastalıkların neden olduğu krizlerdir ve sağlık sistemlerinin ve toplumların büyük ölçekte etkilenmesine yol açabilmektedir. Bu salgın hastalıkların kişiler arasında hızlı yayılması önemli kriterlerden biridir ve pandemi döneminin ilanı ise Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından yapılmaktadır.

2020 yılında insan hayatını etkileyen koronavirüs hastalığından önce insanlar veba, kolera, sars, domuz gribi gibi birçok hastalıkla mücadele etmiştir. Tarihte bakıldığında 1918-1919 yıllarında İspanyol Gribi, 1957-1958 yıllarında Asya Gribi, 2009-2010 yıllarında H1N1 virüsü nedeniyle pandemi dönemleri yaşanmıştır (WHO,2020). Geçmişten günümüze yaşanan bu salgın hastalıklar göz önüne alındığında bu yaşanan salgın hastalıklarının sebebine bakıldığında savaş, göç ve ticaret ile insanlar arasında etkileşimin artması, mikropların mutasyona uğraması, insanların hayat kalitesinin düşmesi, yeterli beslenememe, temiz su kaynaklarının azalması ve iklim değişikliği gibi sebeplerde hastalıkların önünü açtığı görülmüştür. (Tekin, 2021). 2020 yılında ortaya çıkan COVID-19 salgını, insanları enfekte etme ve ciddi sağlık sorunlarına neden olma potansiyeli yüksek olan bir virüsün yayılmasıyla küresel bir krize dönüşmüştür. Çok kısa sürede, çok geniş alana yayılıp insan etkileşiminin en az seviyelerde olduğu kabilelerde bile görülen Covid-19 salgını, küresel ölçekte insanların yaşamlarını her yönüyle etkilemekte ve birçok alanda değişime neden olmuştur (Kurnaz ve Serçemeli, 2020).

Pandemi dönemlerinde, hükümetler ve sağlık kuruluşları genellikle kısıtlamalar, karantinalar, sosyal mesafe önlemleri ve maske takma gibi önlemler

olarak salgının yayılmasını kontrol altına almaya çalışmaktadır. Bu dönemlerde toplumların günlük yaşamları, iş dünyası, eğitim sistemi ve diğer sektörler büyük ölçüde etkilenir ve değişmektedir. Pandemi dönemleri, sağlık hizmetleri, ekonomi, sosyal ilişkiler, psikolojik sağlık ve birçok diğer alan üzerinde derin etkiler yaratabilmektedir. Bu dönemlerde insanlar arasında endişe, korku ve belirsizlik artmaktadır. Aynı zamanda, toplumlar bu dönemlerde dayanışma ve iş birliği ruhunu da geliştirmektedir. Pandemi dönemleri, halk sağlığı önlemlerinin alınması, aşıların geliştirilmesi ve hastalığın kontrol altına alınması için yoğun çabalar gerekmektedir.

1.2. KORONAVİRÜS

Koronavirüsler, hayvanlarda ve insanlarda solunum yolu enfeksiyonlarına neden olan bir grup virüstür. İnsanlarda genellikle hafif soğuk algınlığından ciddi solunum yolu enfeksiyonlarına kadar farklı semptomlara yol açabilirler. Orta Doğu Solunum Sendromu (MERS) ve Şiddetli Akut Solunum Sendromu (SARS) kadar şiddet düzeyi yüksek ve ölüm ile noktalanan solunum yolu enfeksiyonlarına sebep olduğu bilinen Koronavirüs hastalığına SAR-CoV-2 virüsü neden olmaktadır (Soysal, 2020).

Koronavirüs, ilk olarak 2019 yılının aralık ayında Çin'in Wuhan şehrinde ortaya çıkmış ve kısa sürede tüm dünyayı etkisi altına almıştır (Tural, 2020). İnsanlarda ateş, öksürük ve nefes darlığı gibi belirtiler gösteren bu hastalık bu belirtileri ise en sık 2-14 gün içerisinde göstermektedir (D. Wang vd. 2020). Çobanoğlu (2020), bu hastalığın bulaşma riskinin her insan için eş değer olduğunu ancak ölüm oranının yaş ile birlikte doğru orantılı olduğunu belirtmiştir.

Ancak bununla birlikte Dünya Sağlık Örgütü bulaş oranını düşürmek için tüm dünyada dikkat edilmesi üzere bazı kurallar paylaşmıştır. Bu kurallarla birlikte insanlar hastalığa yakalanmamak adına kişiler arası mesafeye, kişisel hijyene dikkat ederken maske takmak zorunda da kalmıştır. Buna rağmen bu virüse karşı ülkelerin izledikleri politikalar farklılık göstermiştir. Çin daha katı bir politika izlerken, İngiltere bu hastalığa karşı insanların bağışıklık kazanmasının daha doğru olduğuna inanmış ve daha esnek bir politika izlemiştir (Gencer, 2020).

COVID-19 salgını dünya genelinde sağlık sistemlerini zorlamış, ekonomik ve sosyal etkiler yaratmıştır. Salgınla mücadele kapsamında, aşılar geliştirilmiş ve yaygın aşılama kampanyaları başlatılmıştır.

1.2.1. Covid-19'un Dünya Üzerine Etkisi ve Dünya Genelinde İzlenen Politikalar

COVID-19 salgını dünya genelinde önemli etkilere yol açmış ve bir dizi politika ve önlemi gerektirmiştir.

COVID-19'un dünya genelindeki etkileri ve izlenen politikalardan bazıları şu şekildedir:

1.2.2. Sağlık Sistemi Yüğü:

COVID-19 salgını, sağlık sistemlerini büyük bir baskı altına almıştır. Yoğun bakım ünitelerinin ve hastane kapasitelerinin sınırlarına ulaşması, sağlık çalışanlarının sayısının yetersiz kalması gibi sorunlar ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda dünya ülkelerini sağlık politikalarını gözden geçirmeyi ve sorgulamayı zorunlu kılmış ve sağlık sistemlerinin yapısı, yoğun bakım yatak sayıları, sağlık personeli sayısı, solunum cihazları tıbbi sarf malzemeler ve sosyal sigortaların kapsamalarını gözden geçirilmesine neden olmuştur (Altinkaya,2020). Salgının yayılmasını kontrol altına almak ve enfekte olanları tedavi etmek için sağlık sistemlerinin kapasitesi artırılmış, geçici hastaneler kurulmuş ve sağlık personeli sayısı artırılmıştır.

1.2.3. Ekonomik Etkiler:

COVID-19 salgını, dünya genelinde ekonomik bir krize yol açmıştır. Birçok ülke, salgının yayılmasını kontrol altına almak için sıkı kısıtlamalar ve karantina önlemleri uygulamıştır. Bu önlemler, birçok işletmenin kapanmasına, üretim ve ticaretin durmasına ve istihdam kayıplarına neden olmuştur. Birçok ülke, ekonomik destek paketleri ve teşvikler sağlayarak işletmelere ve vatandaşlara mali yardım sağlamaya çalışmıştır. Bu doğrultuda da Türkiye koronavirüsün ülkemiz ekonomisine zararı en aza indirmek adına Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası harekete geçmiş ve para politikası önlemlerini yürürlüğe koymuş ve vadeli faiz oranını %10.75'ten %9.75'e indirmiş ve bu indirime ek politika kararları da almıştır (Çetin,2020).

1.2.4. Seyahat Kısıtlamaları ve Sınırların Kapanması:

Salgın nedeniyle birçok ülke, uluslararası seyahatlerde sınırlamalar getirmiştir. Seyahat kısıtlamaları, 2019 Aralık ayında başlamasıyla birlikte ilerleyen süreçte ise tamamen durma noktasına gelmiştir (Garipağaoğlu Uğur vd. 2021). Havaalanları ve sınırlar kapatılmış, seyahat kısıtlamaları uygulanmış ve karantina önlemleri getirilmiştir. Bu önlemler, virüsün yayılmasını engellemek ve salgının kontrol altına alınmasını sağlamak amacıyla alınmıştır.

1.2.5. Toplumsal İzolasyon ve Sosyal Mesafe:

Sosyal izolasyon ve sosyal mesafe önlemleri, COVID-19 salgınında yaygın olarak uygulanan politikalardır. Salgının yayılmasını engellemek ve azaltmak adına çeşitli yetkililer tarafından öncelikle insanların evde kalmaları önerilmiştir (Arslan ve Ercan, 2020). Okulların, iş yerlerinin ve toplu alanların kapatılması, toplu etkinliklerin yasaklanması, evden çalışma düzeninin teşvik edilmesi gibi önlemler, insanların bir araya gelmesini sınırlamak ve virüsün yayılmasını önlemek için uygulanmıştır.

1.2.6. Aşı Kampanyaları ve Test Politikaları:

COVID-19'a karşı aşı geliştirme ve aşılama kampanyaları dünya genelinde hızla başlatılmıştır. Aşı üretimi, tedarigi, dağıtımı ve kullanımı hakkında aşı üreticileri ve devletler arasında müzakereler ve görüşmeler yapılmıştır (Esen, 2021). Aşılama politikaları, öncelikli gruplara ve risk altındaki kişilere öncelik verilerek uygulanmıştır. Ayrıca, geniş çaplı test politikaları da uygulanmış ve bireylerin virüs taşıyıp taşımadığının tespiti için testlerin yaygın olarak yapılması sağlanmıştır.

1.2.7. Bilgilendirme ve İletişim:

Salgınla mücadelede, hükümetler ve sağlık kuruluşları düzenli olarak halkı bilgilendirmek ve bilimsel temelli yönergeler sağlamak için aktif bir iletişim stratejisi izlemiştir. Basın toplantıları, kamu spotları, sosyal medya ve diğer iletişim kanalları aracılığıyla halka salgınla ilgili güncel bilgiler ve önlemler aktarılmıştır.

Bu politikalar, salgının yayılmasını kontrol altına almak, sağlık sistemlerini desteklemek, ekonomik etkileri hafifletmek ve insanların sağlığını korumak amacıyla dünya genelinde izlenmiştir. Ancak politikalar ülkeden ülkeye farklılık gösterebilir, çünkü her ülkenin salgınla mücadele stratejileri ve kaynakları farklı olabilir.

1.3.TÜRKİYE’NİN PANDEMİ DÖNEMİ POLİTİKALARI

1.3.1. Türkiye’nin Pandemi Döneminde İzlemiş Olduğu Politikalar

Türkiye, pandemi döneminde birçok önlem ve politika uyguladı. İlk COVID-19 vakası 11 Mart 2020’de tespit edildikten sonra, tüm devletlerde olduğu gibi Türkiye’de Sağlık Bakanlığı hızlı bir şekilde harekete geçmesi ile birlikte süreci en az vaka ile yönetmek, vakalara en hızlı şekilde cevap verebilmek ve sağlık sisteminde oluşabilecek krizlerin önüne geçebilmek adına birçok politika geliştirmiş ve önlemler almıştır (Sarıyıldız vd. 2021).

Türkiye, ilk olarak, COVID-19 vakalarının yayılmasını sınırlamak için bir dizi sosyal mesafe önlemi aldı. Özellikle, kafe, restoran ve barlar gibi halka açık işletmeler kapatıldı. Ayrıca, okullar da kapatıldı ve evden çalışma gibi önlemler alındı. Bununla birlikte Türkiye kamuya açık alanlarda insanların birbiri ile olan teması kesmeyi ve toplum içinde izolasyonu sağlamayı amaçlayan önlemler almıştır (Bulut ve Pınar, 2020).

Ayrıca, Türkiye, sağlık altyapısını güçlendirmek için önemli yatırımlar yaptı. Pandemi döneminde, Türkiye hızla yeni hastaneler ve yatak kapasitesi oluşturdu. Ayrıca, yoğun bakım üniteleri, tıbbi ekipmanlar ve malzemeler sağlanarak sağlık çalışanlarına destek verildi.

Türkiye ayrıca, vatandaşlarının sağlığı ve ekonomik refahı için önemli tedbirler aldı. Pandemi sürecinde, vatandaşlara nakit yardımı, vergi indirimleri, kredi faiz desteği ve kredi erteleme gibi bir dizi ekonomik destek sağlandı.

Ayrıca, Türkiye, pandemiye karşı aşı çalışmalarını hızlandırdı. Türkiye, yerli aşı geliştirme çalışmalarına öncülük etti ve ayrıca yabancı aşılarda kullanımına onay verdi. Aşı çalışmaları sayesinde Türkiye, vatandaşlarının sağlığını korumak için önemli bir adım attı.

Sonuç olarak, Türkiye pandemi döneminde birçok politika ve önlem uyguladı. Sosyal mesafe önlemleri, sağlık altyapısının güçlendirilmesi, ekonomik destek ve aşı çalışmaları, Türkiye'nin pandemiyle mücadelesinde önemli adımlar attığı ve vatandaşlarının sağlığını ve refahını korumaya çalıştığı göstermektedir.

Türkiye’de koronavirüsün ilk ortaya çıktığı andan 11 Şubat 2023’e kadar bu hastalığa yakalanan kişi sayısı 17.042.722 olarak açıklanırken, ölen hasta sayısının 101.492 olduğu bildirildi (Wikipedia.org,2023).

1.3.2. Türkiye’nin Pandemi Döneminde Eğitim Alanında İzlemiş Olduğu Politikalar

Tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 sürecinde içerisinde virüsün daha fazla yayılmaması adına Türkiye’nin de bulunduğu 191 devlet, çeşitli eğitim kurumlarında okuyan 1.575.270.054 öğrenci için eğitime ara vermek durumunda kalmıştır (Eren,2020). Türkiye, pandemi döneminde eğitim politikalarında çeşitli değişiklikler yaptı. İlk olarak, 16 Mart 2020’de COVID-19’un Türkiye’de yayılması nedeniyle ilkokullardan üniversiteye kadar okullar tatil edildi ve öğrenciler uzaktan eğitime geçti (Alisinanoğlu vd. 2020). Bu nedenle de deneyimli ve deneyimsiz fark etmeksizin tüm eğitimciler ve öğrenciler, aniden uzaktan eğitim yöntemi ile ders vermek ve ders almak durumunda kalmışlardır (Durak vd. 2020).

Okullarda yapılan eğitime ara verilmesi ile sürecin ilk anlarında eğitimcileri ve eğitim paydaşlarını endişeye düşürmüş ve yeni oluşan duruma uyum sürecinde bazı sorunlar yaşandığını belirten Sarı ve Nayır (2020) bu yaşanan sorunların başlıca sebebinin daha önce böyle bir durumun yaşanmaması ve tecrübe edilmemesinden kaynaklanmış olduğunu belirtmiştir. Uzaktan eğitim sürecinde, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) öğrencilere internet üzerinden dersler, interaktif materyaller, ders videoları ve ödevler sunmak için uzaktan eğitim platformları geliştirdi.

Ayrıca, televizyon ve radyo yayınları da kullanıldı. Bu şekilde, öğrencilerin eğitimlerini sürdürmeleri sağlandı.

Ayrıca, pandemi döneminde öğrencilerin psikolojik sağlığını korumak için çeşitli önlemler alındı. Öğrencilere psikolojik destek hizmetleri sunuldu ve MEB, öğrencilerin ve ailelerinin zorluklarla başa çıkmasına yardımcı olmak için rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sağladı.

Pandemi döneminde, okulların yüz yüze eğitime yeniden başlaması için de birçok önlem alındı. Eğitim kurumları, öğrencilerin ve öğretmenlerin sağlığını korumak için hijyen kurallarına uygun şekilde düzenlendi. Öğrencilerin ve

öğretmenlerin maske takmaları, düzenli olarak ellerini yıkamaları ve sosyal mesafeye uymaları gerekiyordu.

Ayrıca, öğretmenlerin aşılınması öncelikli hale getirildi ve eğitim çalışanlarına aşılama öncelik verildi.

Sonuç olarak, Türkiye pandemi döneminde eğitim politikalarını değiştirdi ve uzaktan eğitim gibi alternatiflerle öğrencilerin eğitimlerine devam etmelerini sağladı. Okulların yeniden açılması için de önlemler alındı ve öğrencilerin ve öğretmenlerin sağlığı ön planda tutuldu.

1.3.3. Türkiye'nin Pandemi Döneminde Spor Alanında İzlemiş Olduğu Politikalar

Türkiye, pandemi döneminde spor sektöründe çeşitli politikalar izledi. Öncelikle, Mart 2020'de COVID-19 salgını nedeniyle spor etkinlikleri ve müsabakalarının stadyumlar seyircisiz oynanması, ertelenmesi ve iptal edilmesi yönünde kararlar alınmıştır (Koçak ve Özer Kaya, 2020).

Spor kulüpleri ve federasyonlar, COVID-19 önlemlerine uygun olarak antrenmanlarını sürdürdüler. Ayrıca, sporcuların sağlıklarını korumak için sıkı sağlık protokolleri uygulandı ve testler yapıldı. Bazı spor kulüpleri, antrenmanlarını ve maçlarını seyircisiz olarak sürdürdüler.

Spor etkinliklerinin durdurulması, spor sektöründe ekonomik sorunlara neden oldu. İptal olan organizasyonlardan biri de EURO 2020 turnuvasıdır. Bu organizasyonun ertelenmesi ile birlikte sponsorluk ve yayın gelirleri ortadan kalkmış, bu durum neticesiyle turnuvanın oluşturacağı 2 milyar avroluk geliri elde edilememiş, bu gelirin %80'ini federasyonlara paylaştıran UEFA bu geliri federasyonlara dağıtamamış ve bu gelirden federasyonlar ve kulüpler mahrum kalmışlardır (Türkmen ve Özsarı, 2020).

Türkiye, bu sorunların üstesinden gelmek için çeşitli önlemler aldı. Spor kulüplerine mali destek sağlandı ve bazı vergi ve SGK borçları ertelendi. Ayrıca, spor kulüplerine COVID-19 testleri ve diğer sağlık giderleri için mali destek sağlandı.

Türkiye ayrıca, salgın döneminde spora olan ilgiyi ve spor faaliyetlerini artırmak için çeşitli kampanyalar yürüttü. Örneğin, Milli Eğitim Bakanlığı ve Gençlik

ve Spor Bakanlığı, evde spor yapmaya teşvik etmek için çevrimiçi spor dersleri sunarak vatandaşları spora teşvik etti.

Sonuç olarak, Türkiye pandemi döneminde spor sektöründe çeşitli politikalar izledi. Spor etkinliklerinin askıya alınması, ekonomik sorunlara neden olurken, spor kulüplerine mali destek sağlandı ve spor faaliyetlerini artırmak için çeşitli kampanyalar yürütüldü.

1.4. MOTİVASYON

Motivasyon, bir kişinin davranışlarını başlatma, sürdürme ve belirli bir hedefe yönlendirme gücüdür. Başka bir deyimle motivasyon, belirli bir davranışa sebep olan etki ya da güdü olarak ifade edilebilir (Ulukuş 2016; Kroth, 2007). Motivasyon, öğrenen ile çevre arasında bir etkileşim süreci olmak ile birlikte hedef yönelimli davranışın seçilmesi, başlatılması ve sürdürülmesi durumunu kapsamaktadır (Bayrakçı vd. 2021). Motivasyon, bir bireyin içsel veya dışsal faktörlerden kaynaklanan bir ihtiyaç, istek, hedef veya değeri tatmin etme arzusunun ifade eder. İnsanların motivasyonu, belirli bir amacı elde etmek, bir ihtiyacı karşılamak, bir zevk veya ödül elde etmek gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir. Aynı zamanda Akbaba ve Aktaş (2005) motivasyonun iki önemli özelliği olduğunu ve bunların birincisinin birini motive eden herhangi bir durumun bir diğer bireyi motive etmediğini, ikincisinin ise motivasyonun sadece kişinin davranışlarından gözlemlendiğini belirtmiştir.

1.4.1. İçsel Motivasyon

İçsel motivasyon, bireyin kendi içsel dürtülerinden ve kişisel değerlerinden kaynaklanan bir hareket gücüdür. İçsel motive olan bir bireyin içsel motive olması adına dıştan alınan ödül veya baskıdan ziyade yapmış olduğu işin ilgi çekiciliği ve eğlenceli olması önemlidir (Aslan ve Doğan, 2020). Bir kişi, ilgi duyduğu bir faaliyeti yapmaktan keyif alır veya kişisel başarı, özerklik, yetkinlik gibi içsel ihtiyaçlarını tatmin etmek için motive olabilir. Bu durum gerçekleştiğinde ise birey çalıştığı ortamda işine daha konsantre olur ve sarf ettiği emek daha yoğun ve devamlı olmaktadır (Erceylan vd. 2021).

1.4.2. Dışsal Motivasyon:

Dışsal motivasyon, bireyin dışarıdan gelen teşviklere, ödüllere veya cezalara dayalı olarak harekete geçmesidir. Çalışma ortamında çalışan bireyin para, prim, terfi, iş güvencesi, veya benzeri ödüller ile dışsal faktörlerle motive edilme türüdür (Alacahan, 2023). Örneğin, bir kişi bir ödül veya takdir almak için bir görevi tamamlayabilir veya bir cezadan kaçınmak için bir sorumluluğu yerine getirebilir.

1.4.3. Teoriler

1.4.3.1.Motivasyon Teorileri

Motivasyon teorilerini kapsam ve süreç teorileri olmak üzere iki farklı grupta ele alındığını belirten Önen ve Kanayran (2015), kapsam teorilerinin içe dönük faktörlere öncelik verdiğini, süreç teorilerinin ise dışa dönük faktörlere öncelik verdiğini ifade etmişlerdir.

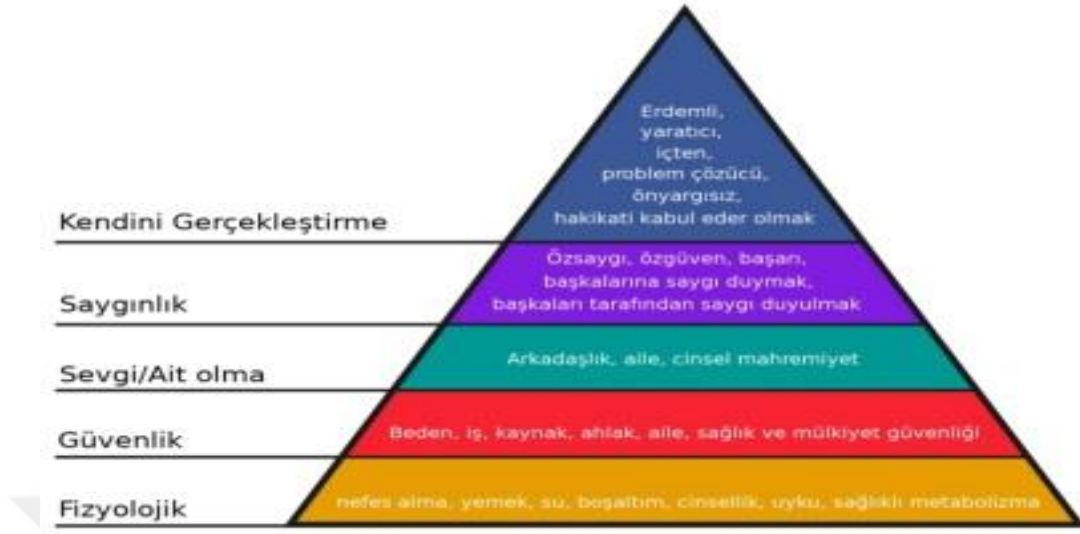
1.4.3.2.Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Varolma-İlişki Kurma-Gelişme İhtiyaçları Teorisi, Çift Faktör Teorisi ve Başarı İhtiyacı Teorisi olmak üzere dört farklı grupta incelenmektedir.

1.4.3.3. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Abraham Maslow tarafından 20. yüzyılın ortalarında geliştirilen bir psikolojik teoridir. Bu teori, insanların belirli ihtiyaçlarına öncelik verme eğiliminde olduklarını ve bu ihtiyaçların bir hiyerarşi içinde düzenlendiğini öne sürmektedir. İnsanın kendini gerçekleştirme şeklinde vurgulanan son basamak için belli bir hiyerarşi içerisinde yaşama dair belirlenen hedeflerin ve bu hedeflere varabilmek adına gerek duyulan ihtiyaçların tamamlanması gerekmektedir (Kula ve Çakar, 2015).

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Piramidi (Çoban, 2021; Maslow, 1943).



Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre oluşturduğu piramidin birinci basamağında hayatta kalmak adına temel ihtiyaçlar bulunmaktadır. Bu temel ihtiyaçlar ise besin, su, hava ihtiyacı, uyku, cinsellikten oluşmaktadır. Bu basamak, diğer ihtiyaçların karşılanmasından daha önceliklidir. İkinci basamak ise bireyin kendisini ve sevdiklerini koruma arzusunu içerir. Bu kapsam, fiziksel güvenlik, istihdam, kaynaklara erişim ve sağlık gibi konuları içerir. Üçüncü basamak ise insanların ait olma ve sosyal ilişkilere olan ihtiyaçlarını içerir. Bu seviyede, arkadaşlık, aile, sevgi ve sosyal kabul gibi faktörler önemlidir. Dördüncü basamakta da Kendi değerini ve başkaları tarafından takdir edilme arzusunu içerir. Başarı, statü, saygınlık, özgüven ve bağımsızlık gibi unsurları içerir. Piramidin son basamağı olan beşinci basamakta ise Bireyin potansiyelini en üst düzeyde kullanma arzusunu temsil eder. Bu seviyede yaratıcılık, problem çözme, öğrenme ve kişisel gelişim ön plandadır.

Maslow'un İhtiyaçlar Piramidi incelendiğinde ilk iki basamağın daha yoğun olarak fizyolojik ihtiyaçlara, sonraki basamakların daha çok sosyolojik ve psikolojik ihtiyaçlara olduğunu belirten Çoban (2021), sosyal bir canlı olan ve sosyalleşmesi için öncelikli olarak temel fiziksel ihtiyaçlarını karşılaması gereken insanın, karşılamaması durumunda sonraki basamaklara odaklanmasının mümkün olmadığını belirtmiştir.

1.4.3.4. Varolma-İlişki Kurma-Gelişme İhtiyaçları Teorisi

Clayton Alderfer tarafından geliştirilen bir motivasyon teorisidir. Alderfer, Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine bir alternatif sunmaya çalışmıştır.

Bu teoriye göre ihtiyaç sıralaması daha basit ve Maslow'un teorisindeki ihtiyaç sıralaması ele alınmıştır (Önen ve Kanayran, 2016; Koçel, 2005). Bu teoride ihtiyaçların sıralanması üç kategoride yapılmıştır ve bunlar varolma ihtiyaçları, ilişki kurma ihtiyaçları, gelişme ihtiyaçları olarak tanımlanmaktadır. Alderfer, bu üç kategoriyi birbirine benzer şekilde düzenlememiştir ve bireyin ihtiyaçları arasındaki geçişleri daha esnek bir şekilde ele almıştır. Yani, birey, bir seviyedeki ihtiyaçlarını karşılamadan diğer seviyedeki ihtiyaçlara yönelebilir.

1.4.3.5. Çift Faktör Teorisi

Çift Faktör Teorisi, Frederick Herzberg tarafından 1959 yılında öne sürülmüş bir iş motivasyon teorisidir. Teoriye göre, iş tatmini ve motivasyonu arttıran faktörler motivasyon faktörleri olarak adlandırılırken, iş tatminini düşüren faktörler ise hijyen faktörleri olarak adlandırılır (Demirel ve Okyay, 2023). Motivasyon faktörleri bireyi doğrudan etkileyen ve güdüleyen faktörlerdir. Bu faktörler içsel yönlerle alakalıdır ve bunlar; işin kendisi, başarı, sorumluluk, ilerleme, tanıma ve işin yapılma biçimi olarak sıralanmaktadır. Hijyen faktörleri ise güdülemeyi doğrudan etkilemez ancak bireyin motivasyonun olmadığı durumlarda ortaya çıkan problemleri ortadan kaldırmaya yöneliktir. Hijyen faktörleri işin dışsal yönleriyle alakalıdır ve kişinin iş ortamındaki temel ihtiyaçlarını karşılamaya odaklanır. Hijyen faktörlerinin motive edici özelliği olmasa da bu faktörler olmadan da kişiyi motive etmek mümkün değildir (Ulukuş, 2019). Hijyen faktörlerini ise maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği, iş ilişkileri, şirket politikaları ve yönetim tarzı olarak sıralanmaktadır.

1.4.3.6. Başarı İhtiyacı Teorisi

Başarı İhtiyacı Teorisi, David McClelland tarafından geliştirilen bir motivasyon teorisidir. McClelland, insan davranışını anlamak ve açıklamak amacıyla ihtiyaçları merkezine alan bir yaklaşım geliştirmiştir. Başarı İhtiyacı Teorisi, özellikle bireylerin başarıma ve üstün performans elde etme isteği üzerinde odaklanır. Bu teori "Başarı İhtiyacı", "İlişki İhtiyacı" ve "Güç İhtiyacı" olmak üzere üç ana başlık üzerine odaklanmaktadır. Başarı İhtiyacı; bireyin belirli bir hedefe ulaşma, üstün performans gösterme ve kişisel başarı elde etme arzusunu ifade eder. Başarı odaklı bireyler genellikle zorlu görevlere meyillidir, geribildirim ararlar ve başarılı olduklarında kişisel tatmin elde ederler. Bu ihtiyaç, bireyin çaba harcamaya ve zorluklarla baş

etmeye istekli olmasını tetikler. İlişki İhtiyacı ise; bireyin başkalarıyla ilişki kurma, sosyal bağlantılar kurma ve sevilen bir üye olarak kabul edilme arzusunun ifade eder. Bu ihtiyaca sahip bireyler genellikle iş birliği yapmaya ve grup içinde olmaya eğilimlidirler. İnsanlar arası ilişkiler ve sosyal bağlar, bu ihtiyaçları karşılamak için önemlidir. Güç ihtiyacına baktığımızda da; bireyin diğerlerini etkileme, kontrol etme ve çevresini yönlendirme arzusunun ifade eder. Güç odaklı bireyler genellikle liderlik pozisyonlarını arzularlar ve etkileme yeteneklerini kullanarak çevrelerini yönlendirmeye çalışırlar.

Cansız (2019), üç ana ihtiyacın birbiri ile ilişki içerisinde olduğunu ve bireyin iş doyumunun sağlanabilmesi adına bu üç farklı ihtiyacın farklı seviyelerde iş doyumu oluşturduğunu belirtirken, bireyin yönetici olabilmesi için başarı ve güç ihtiyacının olması ve bu ihtiyacı karşılamaya yönelik olarak da iş yerinde çaba içerisinde olması gerektiğini vurgulamıştır.

1.4.3.7. Süreç Teorileri

Süreç teorileri, bir davranışın nasıl başladığı, nasıl yönlendirildiği ve nasıl sürdürüldüğünü açıklamaktadır ve Şartlandırma ve Pekiştirme Teorisi, Eşitlik Teorisi, Beklenti Teorisi, Geliştirilmiş Beklenti Teorisi ve Amaç Teorisi olmak üzere beşe ayrılmaktadır (Önen ve Kanayan, 2015).

1.4.3.8. Şartlandırma ve Pekiştirme Teorisi:

Klasik şartlandırma, bir uyarının başka bir uyarı ile ilişkilendirilmesi sürecidir, böylece ilk uyarı da ikinci uyarının etkilerini göstermeye başlar. Bu teori, Rus fizyolog Ivan Pavlov tarafından ünlü deneylerle ortaya konmuştur. Pavlov, köpekler üzerinde yaptığı deneylerde, yiyecek sunulmadan önce bir zil çalınması durumunda köpeklerin salya salgılamaya başladığını gözlemledi. Zamanla, köpekler zil çaldığında salya salgılamaya başlamışlardır. Bu deney, klasik şartlandırmanın temel örneklerinden biridir.

Pekiştirme teorisi, bir davranışın ardından gelen sonuçların, o davranışın tekrarlanma olasılığını etkileyebileceğini belirtir. Eğer bir davranış sonucunda hoş bir sonuç (pekiştirici) ortaya çıkarsa, bu davranışın tekrarlanma olasılığı artar. Eğer hoş olmayan bir sonuç (ceza) ortaya çıkarsa, davranışın tekrarlanma olasılığı azalır. Bu teori, Amerikalı psikolog B.F. Skinner tarafından geliştirilmiştir.

1.4.3.9. Eşitlik Teorisi

1960'lı yıllarda Stacy J. Adams tarafından ortaya konan eşitlik teorisine göre motivasyonun temelinde insanların kendilerine eşit davranılması isteği yatmaktadır (Önen ve Kanayan, 2015). Çalışanların birer kara kutu olarak görüldüğü sistemde, çalışanların iş yerine verdikleri ve aldıkları arasındaki ilişkiyi tutmaya çalıştığını belirten Seker (2014), çalışanların motivasyonu açısından bu alınan/verilen oranını nasıl algıladıkları ve bu algıdaki adalet duygusu önemli bir rol oynadığını belirtmiştir.

1.4.3.10. Beklenti Teorisi

Beklenti Teorisi, bireylerin kararlarını alma süreçlerini açıklamak için kullanılan bir ekonomik teoridir. Tekin (2016), beklenti teorisinin risk ve belirsizlik altında verilen kararları konu aldığını belirtmiştir. Beklenti teorisi, genellikle üç temel bileşeni içerir. Bunlardan ilki beklentilerdir. Beklentiler, bireylerin, belirli bir eylemin ya da seçeneğin sonucu hakkında ne bekledikleri önemlidir. Beklentiler, gelecekteki olayların tahmin edilmesi ve bu beklentilere dayalı olarak karar verme sürecini içerir. Bu beklentiler, olası sonuçlar, maliyetler ve faydalar gibi faktörlere dayanabilir. Bir diğeri ise değerlerdir. Değerler, beklenen sonuçların bireyler için ne kadar değerli olduğu da önemlidir. Bireyler, farklı sonuçların kendileri için ne kadar önemli olduğunu değerlendirirler. Bu değerlendirmeler, maddi ve manevi faktörlere bağlı olarak değişebilir. Son olarak da belirsizlik ve riskten kaçınmadır. Belirsizlik ve riskten kaçınma, belirsizlik ve riskin karar alma sürecini nasıl etkilediğine odaklanır. Bireyler genellikle belirsizlikle karşılaştıklarında riskten kaçınma eğiliminde olabilirler. Beklenen değerler, risk ve belirsizlikle ağırlıklandırılır.

1.4.3.11. Geliştirilmiş Beklenti Teorisi

Bu teorinin örgütsel düzeyde geliştirilmiş ve bireylerin vermiş olduğu emekler neticesinde kazandıkları ödülleri diğer bireylerle karşılaştırması olarak ifade eden Önen ve Kanayan (2015), aynı zamanda görev, yetki ve sorumlulukların net bir şekilde belirlenmediği örgütte çalışanların beklenen davranışları göstermesindeki güçlerin azaldığı ve motivasyonu etkileyen rol çatışmalarının yaşandığını belirtmiştir.

1.4.3.12. Amaç Teorisi

Edwin A. Locke ve Gary P. Latham tarafından geliştirilen bir teoridir. Bu teori, bireylerin motivasyonunu, performansını ve başarılarını anlamak ve açıklamak için kullanılır. Locke ve Latham, bu teoriyi 1960'ların sonlarına doğru ortaya koymuşlardır.

Amaç teorisinin iki önermesi vardır. Bir insanın kendisi için koyduğu amaçlar büyük ölçüde onun davranışını yönlendirdiğini ve dolayısıyla bireyin o işi başarmasının faktörlerin önemli bir güdül etmenin amacı ve niyeti olduğu bilinmektedir. Bunun yanı sıra bireyin dışarıdan, örgüt tarafından verilen özendiriciler, işgörenlerin amaçlarıyla niyetlerini etkileyerek iş başarımı üstünde etkili olduğunu ifade etmiştir.

1.5. Spor

İnsanlığın başlangıcı ile birlikte sporda doğmuştur. O yıllarda insanlar beslenme, barınma, ısınma, tehlikelerden korunma gibi ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına fiziksel güçlerinden oldukça fazla kullanmak zorunda kalmışlardır. Yıldırım ve Kaplan'a (2020) göre fiziksel ve zihinsel sağlığı muhafaza etmek ve geliştirmek, sosyal ilişkiler kurmak, eğlenceli ve güzel zaman geçirmek veya müsabakalarda mücadele ederek kazanmak amacıyla planlı ya da plansız olarak gerçekleştirilen fiziksel aktivitenin tümüne spor olarak ifade edilmektedir. Demir (2018) sporun insan hayatında önemli bir yer almasıyla birlikte sporun değişime uğradığını ve zaman içerisinde toplum içerisindeki öneminin arttığını belirtmiştir. Zaman içerisinde sporunda değişimi ile birlikte ortaya spor branşları çıkmıştır. Bu branşlar sayesinde dünyanın birçok farklı ülkesinden sporcular ve spor kulüpleri spor organizasyonlarında karşı karşıya gelmiştir. Bununla birlikte de spor evrensel bir boyut kazanmıştır. Dindar (2019) sporun dünyada dil, din, ırk ve birçok özelliği farklı olan insanların bir araya getiren önemli araç olduğunu belirtmiştir. Spor, bu özelliği ile birlikte sosyal yaşam üzerinde önemli bir etki oluşturmuş ve popülerliği yükselmiştir (Güler vd. 2018). Aynı zamanda Çakır (2015) sporun, bir toplumun temel dinamikleri benimsediğini, kendisine göre şekillendirdiğini ve topluma yeni şekliyle verdiğini belirtmiştir. Bir başka görüşe göre ise toplumdaki birçok kişinin spora verdiği ilgi, sahada oynanan oyun ve oyunun istatistikleriyle sınırlı değildir (Schmidt, 2018).

1.5.1. Spor Bilimleri

Spor Bilimleri sporun bilimsel açıdan incelenen bilim dalıdır (besyobilgilerim.com, 2023). Spor bilimleri, genellikle spor ve egzersizle ilgili bir dizi konuyu kapsayan geniş bir multidisipliner alandır. Spor bilimleri, spor performansını artırmak, sporcu sağlığını optimize etmek ve spor ve egzersizle ilgili fenomenleri anlamak amacıyla teorik ve pratik bilgileri birleştirir. Spor bilimlerinin alt disiplinlerine baktığımızda ise genel olarak “Spor Fizyolojisi”, “Spor Biyomekaniği”, “Spor Psikolojisi”, “Antrenman Bilimi”, “Spor Yönetimi” ve “Spor Tıbbı” olarak sıralanmaktadır.

1.5.1.1. Spor Fizyolojisi

Vücuttaki fizyolojik değişiklikleri inceleyen bir alan olan spor fizyolojisi, egzersizin etkileri, dayanıklılık, kas fonksiyonları ve enerji sistemleri gibi konuları kapsamaktadır.

1.5.1.2. Spor Biyomekaniği

Biyomekanik, hareketin ve vücut yapısının analizi ile ilgilenmektedir. Spor biyomekaniği, sporcuların tekniklerini ve vücut mekaniğini optimize etmek için bu bilgileri kullanmaktadır.

1.5.1.3. Spor Psikolojisi

Spor psikolojisi, sporcuların zihinsel süreçlerini ve davranışlarını inceleyen bir alandır. Performans psikolojisi, motivasyon, stres yönetimi ve takım dinamikleri bu alana dahildir. Türkay ve Demir (2021), spor psikolojisinin, rekabet ve başarı gibi insani davranışları ve bu davranışla ilişkili kaygı, benlik saygısı ve motivasyon gibi düşünce ve duyguların incelenmesini konu aldığını belirtmiştir.

1.5.1.4. Antrenman Bilimi

Antrenman bilimi, sporcuların performansını artırmak için antrenman programlarını tasarlamak, uygulamak ve değerlendirmekle ilgilenir. Bu, dayanıklılık, kuvvet, hız ve esneklik gibi özellikleri içerir.

1.5.1.5. Spor Yönetimi

Spor yönetimi, spor organizasyonlarının ve etkinliklerinin planlanması, yönetimi ve pazarlaması ile ilgilenir. Bu, spor endüstrisinde liderlik ve yönetim

konularını içerir. Spor yönetimi, spor endüstrisi içindeki organizasyonların etkili bir şekilde yönetilmesi ve işletilmesiyle ilgilenen bir alandır. Bu alanda çalışan profesyoneller, spor takımları, spor federasyonları, spor tesisleri, etkinlik organizasyonları, spor turizmi ve diğer sporla ilgili işletmelerin liderliği, planlaması ve yönetimiyle ilgilenirler. Spor yönetimi, işletme, pazarlama, finans, hukuk ve iletişim gibi birçok farklı disiplini içerir.

1.5.1.6. Spor Tıbbı

Spor tıbbı, sporcuların sağlığını korumak ve sporla ilgili yaralanmaları tedavi etmek amacıyla tıp bilimlerini içerir. Yaralanma önleme, rehabilitasyon ve performans iyileştirmeyi kapsar.



İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmamızda çok sayıda kişiden oluşan bir evren hakkında genel bir yargıya ulaşmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan betimsel tarama modeli kullanılmıştır (Karasar, 2015).

2.2. ÇALIŞMA GRUBU

Bu araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’de üniversitelerde görev yapan akademisyenler oluştururken, örneklem grubunu Spor Bilimleri Fakülteleri ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında çalışan akademisyenler oluşturmuştur.

2.3. VERİLERİN TOPLANMASI

Çalışmamızda veriler pandemi sürecinden dolayı katılımcılara Google Drive üzerinden ulaştırılmıştır. Katılımcılara form içerisinde çalışmayla ilgili bilgiler verilmiştir. Araştırmaya katılımda gönüllü katılım esas alınmıştır. Araştırmanın evrenini Spor Bilimleri Fakültesi ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında çalışan 780 akademisyen oluşturmuştur. Toplamda 160 akademisyene ulaşılmıştır. Araştırmamızda toplam 25 Spor Bilimleri Fakültesi ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında çalışan akademisyenlere gönderilmiş fakat 6 bölgeden geri dönüş yapılmıştır.

Çalışmanın örneklemini seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırmada ulaşılması gereken en küçük örneklem büyüklüğü evreni oluşturan kişi sayısı bilindiğinden aşağıdaki formül kullanılarak 160 olarak hesaplanmıştır (Büyüköztürk vd. 2017). Olası kayıplar göz önünde bulundurularak %10 eklem yapılarak örneklem büyüklüğü 160 olarak belirlenmiştir.

$$N = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{N \cdot d^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren sayısı

z: Tablo değeri %95 güven seviyesi için

p: Olayın gerçekleşme olasılığı

q: Olayın gerçekleşmeme olasılığı

d: Örneklem hatası

$$n = 780 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 / (780 \times 0,05^2) + (1,96 \times 0,05 \times 0,5)$$

$$n = 160$$

2.4. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmada ilk bölüm kişisel bilgi formu, ikinci bölümde Zeynel ve Çarıkçı (2014) tarafından geliştirilen Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeği oluşturmuştur.

2.5. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Araştırmacılar tarafından oluşturulan kişisel bilgilerde mesleki tecrübe, cinsiyet, akademik unvan, çalışılan bölge, kadronun bulunduğu bölüm ve uzaktan eğitimle ders yapma bilgilerini sorgulayan 6 adet soru yer almaktadır.

2.6. AKADEMİSYENLERE YÖNELİK MESLEKİ MOTİVASYON ÖLÇEĞİ

Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon düzeylerinin ölçülmesi amacıyla Zeynel ve Çarıkçı (2014) tarafından geliştirilen bu ölçek toplam 25 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin geliştirme aşamasında 50 madde olan orijinal form geçerlilik ve güvenirlik analizi sonucu 25 maddeye düşmüştür. Ölçeğin 1-mesleki özellikler, 2-yönetim politikaları ve uygulamaları, 3-işyerinde ilişkiler, 4-öğrenci boyutu ve 5-işyerinde fiziksel koşullar olmak üzere 5 alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçek 5'li likert tipi derecelendirilmiştir. Ölçeğin geliştirme sürecinde KMO katsayısı ,914, $\chi^2 / sd = 2,59$, RMSEA= ,065, GFI= ,90, AGFI= ,87, CFI = ,92 OLARAK TESPİT EDİLMİŞ, ölçeğe uygulanan Cronbach alpha katsayıları 0.82 ile

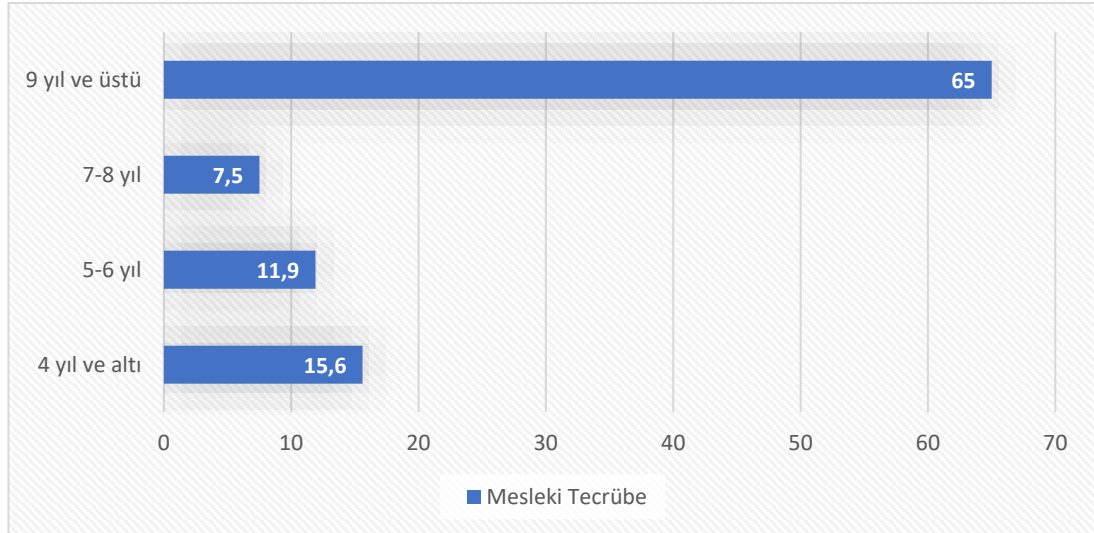
0,94 arasında değişmektedir (Zeynel ve Çarıkçı, 2014). Bizim araştırmamızda ise 0.77 ile 0.91 arasında değişmektedir (Tablo 2).

2.7. İSTATİKSEL DEĞERLENDİRME

Çalışmamızda veriler SPSS 25.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Alalizde %95 güven aralığı referans alınmıştır. Verilerin normal dağılımı basıklık çarpıklık değerlerine bakarak hesaplanmıştır. Analiz sonucu basıklık çarpıklık değerlerinin ± 2 arasında dağılım gösterdiği tespit edilmiş ve verilerin analizinde parametrik testler kullanılması kararlaştırılmıştır (Geroge and Malley, 2003). Çalışmamızda kullanılan parametrik analizler 3'ten az değişkenlerde Bağımsız Örneklem T testi, 3'ten fazla değişkenlerde One Way Anova testidir. Ayrıca frekans hesaplamaları, yüzde hesaplamaları, ortalama ve standart sapma hesaplamaları ve güvenilirlik hesaplamaları yapılmıştır.

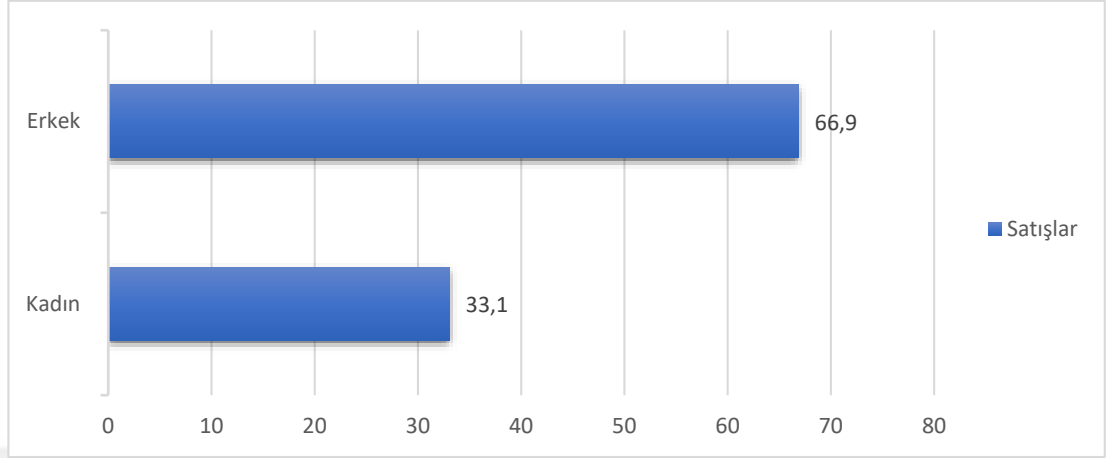
2.8. BULGULAR

Şekil 2. Mesleki Tecrübe



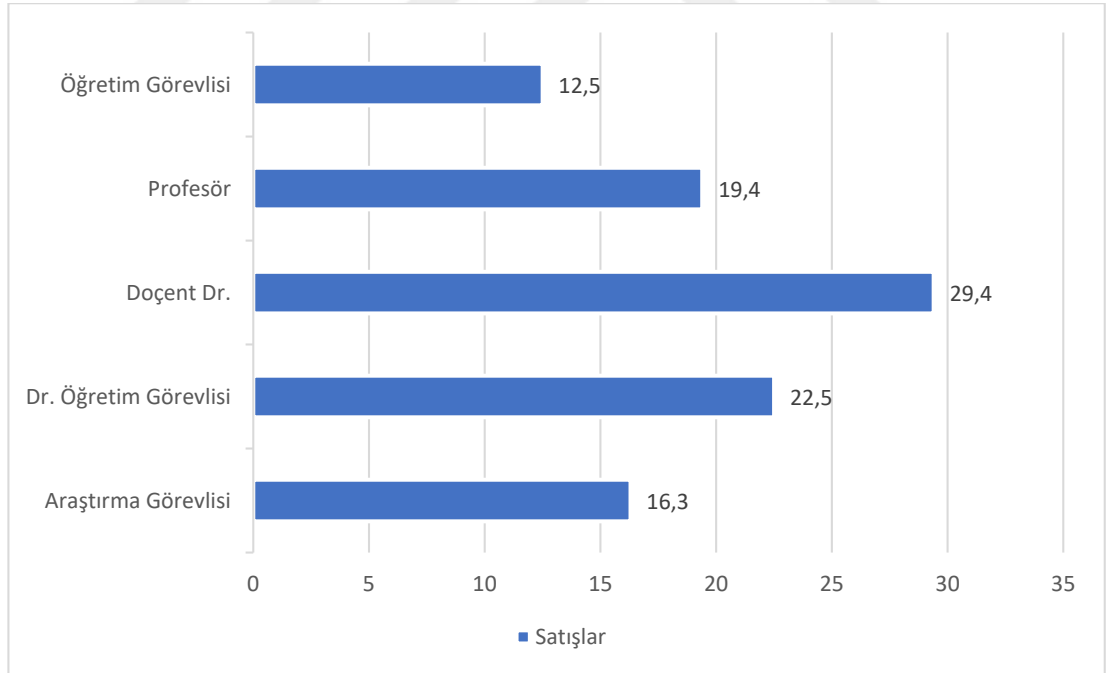
Şekil 2’de katılımcılar çoğunluğunun 9 yıl ve üstü mesleki tecrübeye sahip olduğu (%65 n=104) en düşük oranın ise 7-8 yıl mesleki tecrübeye sahip akademisyenler olduğu görülmektedir (%=7,5 n= 12).

Şekil 3. Cinsiyet Değişkeni



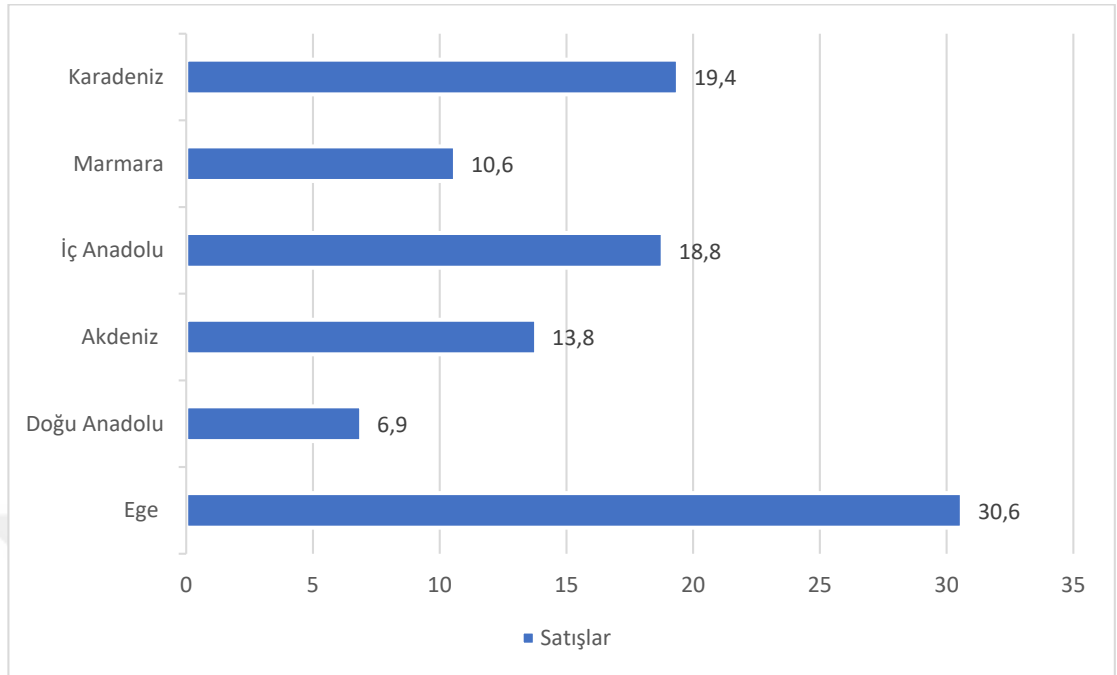
Şekil 3’de katılımcılar çoğunluğunun erkek katılımcılar olup (%66,9 n=107) ikinci sırayı kadın katılımcılar oluşturmaktadır (%=33,1 n=53).

Şekil 4. Akademik Unvan



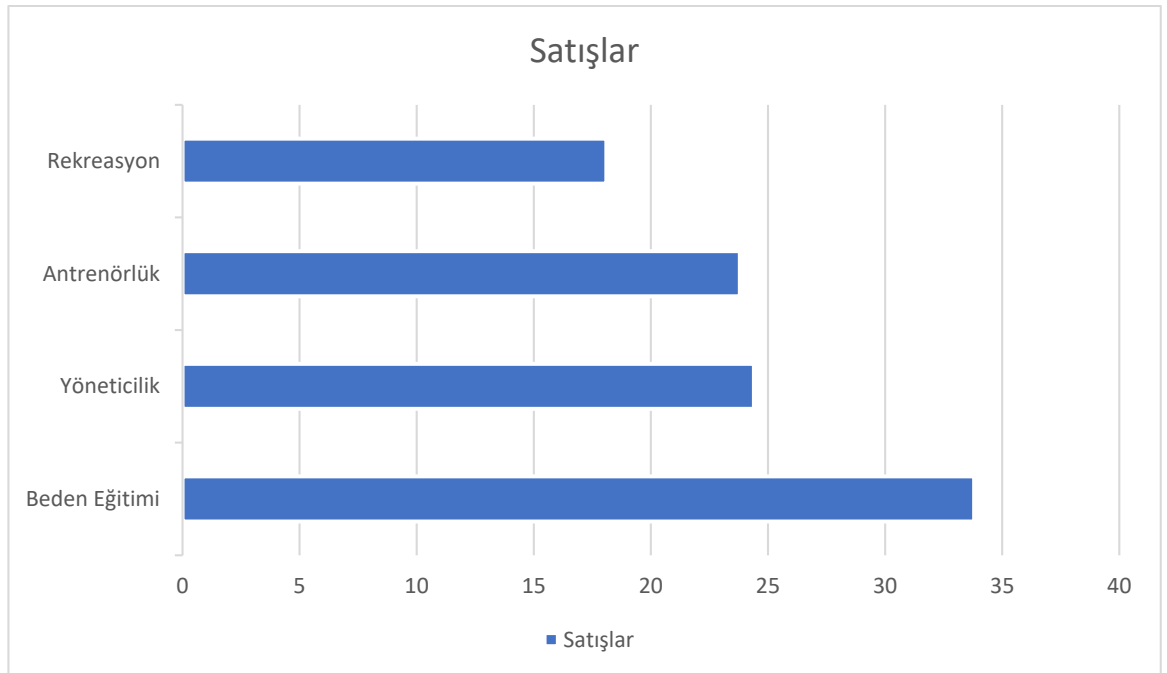
Şekil 4’de katılımcılar çoğunluğunun akademik ünvanının Doçent Dr. olduğu (%29,4 n=47) en düşük oranı ise Öğretim Görevlisi katılımcıların oluşturduğu görülmektedir (%=12,5 n= 20).

Şekil 5. Çalışılan Bölge



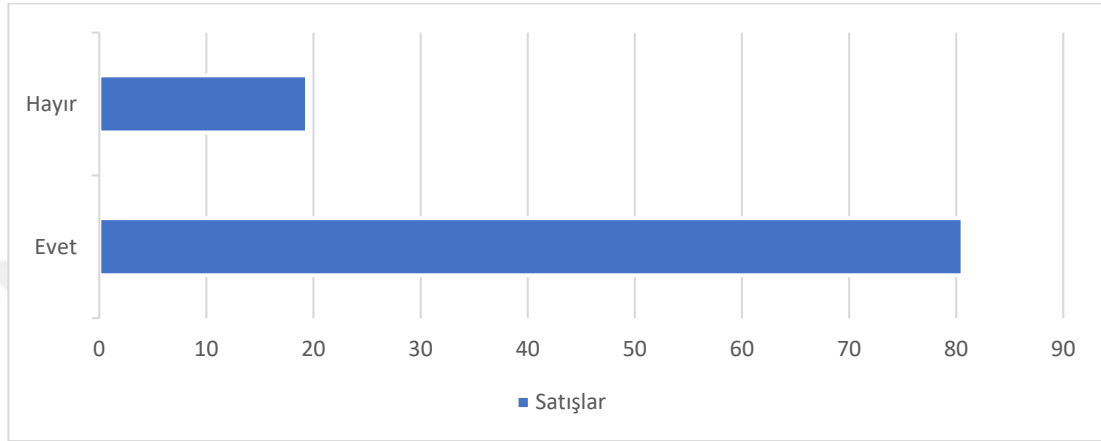
Şekil 5’te katılımcılar çoğunluğunun çalıştığı bölgenin Ege bölgesi olduğu (%30,6 n=49) en düşük oranı ise Doğu Anadolu bölgesinde çalışan katılımcıların oluşturduğu görülmektedir (%=6,9 n= 11).

Şekil 6. Bölüm Değişkeni



Şekil 6’da katılımcılar çoğunluğunun görev yaptığı bölümün Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği olduğu (%33,8 n=54) en düşük oranı ise Rekreasyon Eğitimi bölümünde görev yapan katılımcıların oluşturduğu görülmektedir (%=18,1 n= 29).

Şekil 7. Uzaktan Eğitimle Ders Yapma



Şekil 7’de katılımcılar çoğunluğunun uzaktan eğitimle ders yaptığı (%80,6 n=129) ikinci sırayı ise uzaktan eğitimle ders yapmayan katılımcılar oluşturmaktadır (%=19,4 n=31).

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Puanları Dağılımı

Boyutlar	n	Ort	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Mesleki Özellikler	160	3,96	,68	-,838	1,053
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	160	3,24	,96	-,201	-,416
İşyerinde İlişkiler	160	3,65	,99	-,592	-,133
Öğrenci	160	3,60	,80	-,518	,466
İşyerinde Fiziksel Koşullar	160	3,67	,76	-,535	,650
AYMMA	160	3,69	,62	-,357	,155

Çok Düşük (1.00-1.80),Düşük (1.81-2.60), Orta (2.61-3.40), Yüksek (3.41-4.20), Çok Yüksek (4.21-5.00).

(AYMMA= Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Anketi)

Tablo 1’de katılımcıların ölçeğe ilişkin puan dağılımlarının Yönetim Politikaları ve Uygulamaları boyutunda orta düzeyde olduğu, ölçek toplam puanı ve diğer tüm alt boyutlarda yüksek olduğu görülmektedir. En yüksek değışkene sahip boyut ise mesleki özellikler boyutudur ($\bar{X}=3,96$).

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Cronbach Alpha
Mesleki Özellikler	,911
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	,884
İşyerinde İlişkiler	,899
Öğrenci	,829
İşyerinde Fiziksel Koşullar	,770
AYMMA	,933

(AYMMA= Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Anketi)

Tablo 2’de ölçeğin Cronbach alpha güvenirlik analizleri sonuçlarının incelenmesi sonucu İşyerinde Fiziksel Koşullar boyutunun orta düzey güvenirlığe sahip olduğu, ölçek toplamı ve diğer tüm boyutların ise yüksek güvenirlığe sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları

Boyutlar	Tecrübe	N	$\bar{X}$	SS	F	p
Mesleki Özellikler	4 yıl ve altı	25	3,92	,72	,613	,608
	5-6 yıl	19	3,78	,72		
	7-8 yıl	12	4,04	,39		
	9 yıl ve üstü	104	4,00	,69		
Yönetim Politikaları	4 yıl ve altı	25	3,47	,89	1,252	,293
	5-6 yıl	19	3,48	,77		

İşyerinde İlişkiler	7-8 yıl	12	3,29	1,34	,140	,936
	9 yıl ve üstü	104	3,14	,95		
	4 yıl ve altı	25	3,75	1,12		
	5-6 yıl	19	3,67	,81		
	7-8 yıl	12	3,54	1,23		
Öğrenci	9 yıl ve üstü	104	3,63	,97	,036	,991
	4 yıl ve altı	25	3,61	,72		
	5-6 yıl	19	3,55	,83		
	7-8 yıl	12	3,64	,926		
	9 yıl ve üstü	104	3,60	,8		
İşyerinde Fiziksel Koşullar	4 yıl ve altı	25	3,52	,67	,374	,772
	5-6 yıl	19	3,69	,91		
	7-8 yıl	12	3,70	,72		
	9 yıl ve üstü	104	3,69	,77		
	4 yıl ve altı	25	3,71	,63		
AYMMA	5-6 yıl	19	3,66	,63	,027	,994
	7-8 yıl	12	3,72	,53		
	9 yıl ve üstü	104	3,69	,63		

*p<0.05 (Yönetim Politikaları=Yönetim Politikaları ve Uygulamaları; AYMMA= Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Anketi)

Tablo 3'te akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin mesleki tecrübe değişkenine göre anlamlı farklılığa sahip olup olmadığını incelemek için yaptığımız Anova analizi sonucu herhangi bir istatistiksel anlamlı farklılık tespit edilememiştir (p>0.05).

Tablo 4. Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	t	p
----------	----------	---	-----------	----	---	---

Mesleki Özellikler	Kadın	53	4,07	,54	1,380	,170
	Erkek	107	3,91	,74		
Yönetim Politikaları	Kadın	53	3,31	,93	,639	,524
	Erkek	107	3,21	,97		
İşyerinde İlişkiler	Kadın	53	3,80	,99	1,404	,162
	Erkek	107	3,57	,99		
Öğrenci	Kadın	53	3,69	,75	,998	,320
	Erkek	107	3,55	,82		
İşyerinde Fiziksel Koşullar	Kadın	53	3,54	,59	-1,431	,154
	Erkek	107	3,73	,83		
AYMMA	Kadın	53	3,76	,57	,985	,326
	Erkek	107	3,66	,64		

* $p < 0.05$ (Yönetim Politikaları=Yönetim Politikaları ve Uygulamaları; AYMMA= Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Anketi)

Tablo 4'te akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığa sahip olup olmadığını incelemek için yaptığımız Bağımsız Örneklem T testi sonucu herhangi bir istatistiksel anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p > 0.05$).

Tablo 5. Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Akademik Ünvan Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları

Boyutlar	Ünvan	N	$\bar{X}$	SS	F	p
Mesleki Özellikler	Araştırma Görevlisi	26	3,82	,57	1,108	,355
	Dr. Öğretim Görevlisi	36	4,08	,48		
	Doçent Dr.	47	3,86	,70		
	Profesör	31	3,99	,86		
	Öğretim Görevlisi	20	4,13	,75		

Yönetim Politikaları	Araştırma Görevlisi	26	3,19	,75	,448	,774
	Dr. Öğretim Görevlisi	36	3,39	,80		
	Doçent Dr.	47	3,27	,96		
	Profesör	31	3,08	1,08		
	Öğretim Görevlisi	20	3,23	1,26		
İşyerinde İlişkiler	Araştırma Görevlisi	26	3,75	,75	,348	,845
	Dr. Öğretim Görevlisi	36	3,70	,96		
	Doçent Dr.	47	3,52	1,14		
	Profesör	31	3,73	,88		
	Öğretim Görevlisi	20	3,60	1,14		
Öğrenci	Araştırma Görevlisi	26	3,60	,71	,469	,758
	Dr. Öğretim Görevlisi	36	3,68	,77		
	Doçent Dr.	47	3,48	,73		
	Profesör	31	3,58	,85		
	Öğretim Görevlisi	20	3,73	1,05		
İşyerinde Fiziksel Koşullar	Araştırma Görevlisi	26	3,58	,98	,744	,564
	Dr. Öğretim Görevlisi	36	3,77	,70		
	Doçent Dr.	47	3,76	,63		
	Profesör	31	3,58	,75		
	Öğretim Görevlisi	20	3,50	,86		
AYMMA	Araştırma Görevlisi	26	3,64	,54	,431	,786

Dr. Öğretim Görevlisi	36	3,80	,50
Doçent Dr.	47	3,63	,63
Profesör	31	3,67	,68
Öğretim Görevlisi	20	3,74	,80

* $p<0.05$ (Yönetim Politikaları=Yönetim Politikaları ve Uygulamaları; AYMMMA= Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Anketi)

Tablo 5’te akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin akademik ünvan değişkenine göre anlamlı farklılığa sahip olup olmadığını incelemek için yaptığımız Anova analizi sonucu herhangi bir istatistiksel anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$).

Tablo 6. Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Çalışılan Bölge Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları

Boyutlar	Bölge	N	$\bar{X}$	SS	F	p	Bonferonni
Mesleki Özellikler	¹ Ege	49	3,97	,54	3,986	,002*	3>2,6
	² Doğu Anadolu	11	3,58	,48			
	³ Akdeniz	22	4,41	,52			
	⁴ İç Anadolu	30	4,06	,57			
	⁵ Marmara	17	3,94	,84			
	⁶ Karadeniz	31	3,69	,87			
Yönetim Politikaları	¹ Ege	49	3,14	,85	2,090	,070	-
	² Doğu Anadolu	11	2,97	,52			
	³ Akdeniz	22	3,75	,93			
	⁴ İç Anadolu	30	3,25	,84			
	⁵ Marmara	17	3,47	1,23			
	⁶ Karadeniz	31	3,01	1,09			
	¹ Ege	49	3,56	,87	1,308	,263	-

İşyerinde İlişkiler	² Doğu Anadolu	11	3,45	1,01			
	³ Akdeniz	22	4,05	,95			
	⁴ İç Anadolu	30	3,80	,93			
	⁵ Marmara	17	3,57	1,27			
	⁶ Karadeniz	31	3,45	1,05			
Öğrenci	¹ Ege	49	3,66	,67	1,821	,112	-
	² Doğu Anadolu	11	3,15	,64			
	³ Akdeniz	22	3,86	,79			
	⁴ İç Anadolu	30	3,58	,77			
	⁵ Marmara	17	3,77	,86			
	⁶ Karadeniz	31	3,39	,97			
İşyerinde Fiziksel Koşullar	¹ Ege	49	3,55	,79	,829	,531	-
	² Doğu Anadolu	11	3,56	1,00			
	³ Akdeniz	22	3,76	,88			
	⁴ İç Anadolu	30	3,77	,76			
	⁵ Marmara	17	3,91	,59			
	⁶ Karadeniz	31	3,58	,63			
AYMMA	¹ Ege	49	3,66	,56	3,067	,011*	3>6
	² Doğu Anadolu	11	3,39	,51			
	³ Akdeniz	22	4,05	,56			
	⁴ İç Anadolu	30	3,76	,52			
	⁵ Marmara	17	3,77	,76			
	⁶ Karadeniz	31	3,48	,69			

*p<0.05 (Yönetim Politikaları=Yönetim Politikaları ve Uygulamaları; AYMMA= Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Anketi)

Tablo 6’da akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin çalışılan bölge değişkenine göre anlamlı farklılığa sahip olup olmadığını incelemek için yaptığımız Anova analizi sonucu sadece mesleki özellikler ve ölçek toplam puanında istatistiksel

olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Farklılığın kaynağını belirlemek için uygulanan Bonferonni testi sonucu mesleki özellikler alt boyutunda Akdeniz bölgesinde çalışan akademisyenlerin ortalamalarının Doğu Anadolu ve Karadeniz Bölgesinde çalışan akademisyenlerden yüksek olduğu, ölçek toplam puanında ise Akdeniz bölgesinde çalışan akademisyenlerin ortalamalarının Doğu Anadolu Bölgesinde çalışan akademisyenlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7. Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Bölüm Değişkenine Göre Anova Analizi Sonuçları

Boyutlar	Bölüm	N	$\bar{X}$	SS	F	p
Mesleki Özellikler	Beden Eğitimi	54	4,00	,75	,701	,553
	Yöneticilik	39	3,85	,78		
	Antrenörlük	38	3,94	,58		
	Rekreasyon	29	4,08	,52		
Yönetim Politikaları	Beden Eğitimi	54	3,36	,97	,456	,713
	Yöneticilik	39	3,20	1,00		
	Antrenörlük	38	3,13	,91		
	Rekreasyon	29	3,24	,96		
İşyerinde İlişkiler	Beden Eğitimi	54	3,74	,96	,755	,521
	Yöneticilik	39	3,51	,99		
	Antrenörlük	38	3,54	1,16		
	Rekreasyon	29	3,80	,81		
Öğrenci	Beden Eğitimi	54	3,62	,80	,764	,516
	Yöneticilik	39	3,54	,89		
	Antrenörlük	38	3,49	,80		
	Rekreasyon	29	3,77	,67		
İşyerinde Fiziksel Koşullar	Beden Eğitimi	54	3,67	,86	,664	,576
	Yöneticilik	39	3,75	,70		

	Antrenörlük	38	3,52	,69		
	Rekreasyon	29	3,74	,76		
	Beden Eğitimi	54	3,74	,67		
	Yöneticilik	39	3,62	,61		
AYMMA	Antrenörlük	38	3,61	,61	,763	,516
	Rekreasyon	29	3,80	,53		

* $p < 0.05$ (Yönetim Politikaları=Yönetim Politikaları ve Uygulamaları; AYMMA= Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Anketi) (Beden Eğitimi= Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, Yöneticilik= Spor Yöneticiliği, Antrenörlük= Antrenörlük Eğitimi, Rekreasyon= Rekreasyon Eğitimi)

Tablo 7’de akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı farklılığa sahip olup olmadığını incelemek için yaptığımız Anova analizi sonucu herhangi bir istatistiksel anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p > 0.05$).

Tablo 8. Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon Düzeylerinin Uzaktan Eğitimle Ders Yapma Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Boyutlar	Uzaktan Eğitim	N	$\bar{X}$	SS	t	p
Mesleki Özellikler	Evet	129	3,93	,71	-1,368	,173
	Hayır	31	4,11	,53		
Yönetim Politikaları	Evet	129	3,19	,98	-1,270	,206
	Hayır	31	3,44	,84		
İşyerinde İlişkiler	Evet	129	3,58	1,01	-1,636	,104
	Hayır	31	3,91	,89		
Öğrenci	Evet	129	3,58	,83	-,571	,569
	Hayır	31	3,67	,69		
İşyerinde Fiziksel Koşullar	Evet	129	3,65	,78	-,512	,610
	Hayır	31	3,73	,70		
AYMMA	Evet	129	3,65	,64	-1,494	,137
	Hayır	31	3,84	,49		

* $p < 0.05$ (Yönetim Politikaları=Yönetim Politikaları ve Uygulamaları; AYMMA= Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon)

Tablo 8’de akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı farklılığa sahip olup olmadığını incelemek için yaptığımız Bağımsız Örneklem T testi sonucu herhangi bir istatistiksel anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p > 0.05$).



SONUÇ

Bu çalışmada spor bilimlerinde görev alan akademisyenlerin pandemi döneminde mesleki motivasyonlarının mesleki tecrübe, cinsiyet, akademik unvan, çalışılan bölge, kadronun bulunduğu bölüm ve uzaktan eğitimle ders yapma gibi belirlemek ve konu ile ilgili literatürde olan başka araştırmalar göz önüne alınarak tartışılmıştır.

Katılımcıların ölçeğe ilişkin puan dağılımlarının Yönetim Politikaları ve Uygulamaları boyutunda orta düzeyde olduğu, ölçek toplam puanı ve diğer tüm alt boyutlarda yüksek olduğu görülmektedir

Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin mesleki tecrübe değişkenine göre anlamlı farklılığa sahip olup olmadığını incelemek için yaptığımız analiz sonucu herhangi bir istatistiksel anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Literatür incelendiğinde Demir (2016) akademisyenlerin mesleki motivasyonları ile iş tatmini arasındaki ilişki adli araştırmasında akademik motivasyon ile mesleki tecrübe değişkeni arasında mesleki özellikler, yönetim politikaları, öğrenci alt boyutları ve toplam motivasyonda katılımcıların görüşleri boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Araştırma bu yönüyle çalışmamızı destekler niteliktedir. Fakat iş yerindeki ilişkiler ve fiziksel koşullar alt boyutlarında çalışmamızdan farklı olarak anlamlı farklılığa ulaşılmıştır. Farklılığın sebepleri arasında bu araştırmanın sadece bir üniversitede yapılması, bizim araştırmamızın ise 25 farklı üniversitede yapılmasından ve araştırmamızın pandemi koşullarında yapılmasından kaynaklandığı söylenebilir. Bahar ve Bozkurt (2020) akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyinin demografik değişkenlere göre incelediği araştırma bulgularında İş Yerinde Fiziksel Koşullar boyutu dışında tüm boyutlarda çalışmamızla paralel olarak istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Bu durum araştırma grubunda bulunan vakıf üniversitelerinin fiziksel koşullarının daha iyi olabilmesi gibi sebeplerden kaynaklanabilmektedir. Araştırma bulgularımızdan farklı olarak Taş ve Selvitopu (2016) araştırma bulgularında öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında mesleki kıdemi yüksek öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum akademik camiada olan hiyerarşik yapı görevde yükselme gibi sebeplerle güdüleyici sebeplerle sürekli yüksek olduğu, fakat öğretmenlerin herhangi bir hiyerarşik yapıya sahip olmaması gibi sebeplerden

kaynaklanabilmektedir. Ayrıca üniversite öğrencilerinin sürekli öğrenmeye açık olması ve üniversitelerde çalışan akademisyenlerin kendilerini gelişime açık olması, üniversitelerin araştırma yönelik bir kurum olması gibi sebepler gösterilebilir. Yükseköğretim kurulunun akademisyenleri bilimsel araştırmalara yönelik ekonomik olarak destek vermesi yine akademisyenlerin araştırma ve kendilerini yenileme arzularını tetikleyebilmektedir.

Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığa sahip olup olmadığını incelemek için yaptığımız analiz sonucu herhangi bir istatistiksel anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Literatür incelendiğinde araştırmamızı destekler nitelikte olan Demir ve Akbaba'nın (2018) yapmış olduğu araştırmada da akademisyenlerin cinsiyet değişkenine göre mesleki motivasyon düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Demir (2016) akademisyenlerin mesleki motivasyonları ile iş tatmini arasındaki ilişki adli araştırmasında akademik motivasyon ile cinsiyet değişkeni arasında iş yerinde ilişkiler boyutu dışında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bilgili (2019) akademik personellerin serbest zaman faaliyetlerindeki kolaylaştırıcıları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi adli çalışmasında Yönetim Politikaları ve Uygulamaları boyutu dışında anlamlı farklılığa ulaşamamıştır. Bahar ve Bozkurt (2020) akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyinin demografik değişkenlere göre incelediği araştırma bulgularında öğrenci boyutu dışında anlamlı farklılığa ulaşamamıştır. Bu araştırmalar çalışmamızı destekler niteliktedir. Bazı boyutlarda tespit edilen farklılığın sebepleri arasında araştırma grubu farklılıklarından kaynaklanabilmektedir. Literatür incelendiğinde Karakaya ve Ay (2007) tarafından yapılan çalışmada, yönetimle iletişim kurabilme ve işin tekdüze olmaması ile ilgili faktörlerin, çalışanların motivasyonu üzerinde çok önemli etkisi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Çalışmamızın uygulandığı araştırma grubunun spor bilimlerinde çalışan akademisyenler olması, spor bilimlerinin sürekli aktif ve sosyal bir yapıya sahip olması bu farklılığın sebepleri arasında gösterilebilir.

Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin akademik unvan değişkenine göre anlamlı farklılığa sahip olup olmadığını incelemek için yaptığımız

analiz sonucu herhangi bir istatistiksel anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Literatür incelendiğinde Demir (2016) akademisyenlerin mesleki motivasyonları ile iş tatmini arasındaki ilişki adli araştırmasında yönetim politikaları ve iş yerindeki ilişkiler alt boyutlarında araştırmamızla paralel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Diğer boyutlarda ise mesleki tecrübesi yüksek olan katılımcılar lehine akademik motivasyonlarında anlamlılık olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum yeni akademisyenlerde akademik olarak yükselme kaygısının, mesleki tecrübesi yüksek olan akademisyeninde belli bir ekonomik refaha ulaşma ve unvan olarak en yüksek düzeye ulaşarak sadece akademik çalışmalara odaklanma gibi sebeplerden kaynaklanabilmektedir. Demir ve Akbaba (2018) tarafından yapılan araştırmada ise, Unvanı Doç. Dr. olanlarla Arş. Gör ve Öğr. Gör-Okutman-Uzman olanların görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Unvanı, Doç. Dr. olan akademisyenlerden unvanı Arş. Gör. ve Öğr. Gör Okutman-Uzman olanlara göre mesleki özellikler boyutunda mesleki motivasyonlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır.

Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin çalışılan bölge değişkenine göre anlamlı farklılığa sahip olup olmadığını incelemek için yaptığımız analiz sonucu sadece mesleki özellikler ve ölçek toplam puanında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın kaynağını belirlemek için uygulanan analiz sonucu mesleki özellikler alt boyutunda Akdeniz bölgesinde çalışan akademisyenlerin ortalamalarının Doğu Anadolu ve Karadeniz Bölgesinde çalışan akademisyenlerden yüksek olduğu, ölçek toplam puanında ise Akdeniz bölgesinde çalışan akademisyenlerin ortalamalarının Doğu Anadolu Bölgesinde çalışan akademisyenlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Literatürde mesleki motivasyon ile çalışılan bölge arasında yapılan araştırmalara rastlanılamamıştır. Çalışmamızın bu yönüyle literatüre katkı sağlayacağı ve çalışmaların derinliğinin artacağı düşünülmektedir. Akdeniz bölgesinde çalışan akademisyenlerin mesleki motivasyonlarının Doğu Anadolu ve Karadeniz Bölgesinde çalışan akademisyenlerden yüksek olmasının sebepleri arasında birçok neden gösterilebilir. Bunların ilk sırasında toplumun temel taşı olan aile yapısının daha mutlu ve refah bir hayat sürdürebilecek olma ihtimalinden kaynaklandığı düşünülebilir. Ayrıca akdeniz bölgesinin turizm bölgesinde yer alması eğitim düzeyinin yüksek olması, çeşitli sosyal

aktivite alanlarının fazla oluşu, ılımlı iklim ve daha iyi çevre ve ulaşım koşulları, beslenme ve barınma olanaklarının çeşitlilik göstermesi gibi sebepler gösterilebilir.

Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı farklılığa sahip olup olmadığını incelemek için yaptığımız analiz sonucu herhangi bir istatistiksel anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Literatür incelendiğinde Demir (2016) araştırma bulgularında fiziksel koşullar boyutu dışında anlamlı farklılığa ulaşamamıştır. Bahar ve Bozkurt (2020) araştırmalarında akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyleri ile bölüm değişkeni arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Aynı şekilde Yalçın ve Kılıç, araştırma bulgularında çalışmamızla paralel olarak ile çalışılan fakülte değişkeni ile mesleki motivasyon değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma bulgularımızdan farklı olarak Bilgili (2019) akademisyenlerin bölüm değişkeni ile çalıştıkları akademik birim değişkeni arasında iş yerinde fiziksel koşullar alt boyutu dışında Meslek yüksekokulları lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın sebepleri arasında araştırmamızın spor bilimleri fakültesinde görev yapan öğretim üyelerinin sürekli aktif olmaları, yaptıkları işin mesleki rolü dışında sosyal bir aktivite sayılabilmesi, çalışılan öğrenci profilinin sporcu olması gibi sebeplerden kaynaklanabilmektedir.

Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerinin çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı farklılığa sahip olup olmadığını incelemek için yaptığımız analiz sonucu herhangi bir istatistiksel anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Literatür incelendiğinde gelir durumu ile mesleki motivasyonla ilgili çalışmaların çok kısıtlı olduğu görülmüştür. Bilgili (2019) akademisyenlerin gelir durumu ile motivasyon değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu durum akademisyenlerin gelir durumlarının birbirlerine yakın olmaları, mesleklerini yaparken motivasyon kaynaklarının ekonomik gelirden ziyade bilime katkı sunma, öğrenci yetiştirme gibi sebeplerden olabilmektedir. Alanyazın incelendiğinde, Hotamışlı ve Ağca (2010) ve Zeynel (2014), akademisyenlerin çalıştıkları birimlere göre motivasyon düzeyleri arasında farklılık bulunurken, Gürkan (2006) tarafından akademisyenlere yönelik yapılan çalışmada, akademisyenlerin çalıştığı birime göre motivasyon düzeylerinde farklılık saptanmamıştır

Öneriler

- Çalışmamız Spor Bilimleri ve Beden Eğitimi Spor Yüksekokullarında çalışan akademisyenlere yapılmıştır. Çalışmamızı diğer fakülte ve yüksekokulları da kıyaslayacak şekilde örnekleme arttırılabilir.
- Çalışmamız akademisyenlerin mesleki motivasyon algı düzeylerini ölçen tek bir ölçme aracıyla yapılmıştır. Çalışmamızın ölçme aracı arttırılarak mesleki motivasyonu arttıran ve azaltan ilişkili faktörler incelenebilir.
- Pandemi sürecinde yapılan dersler genellikle çevrimiçi internet üzerinden yapılmıştır. Akademisyenlere online eğitimle ilgili hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.
- Online eğitimle ilgili ölçme aracıyla mesleki motivasyon arasında ilişkiyi inceleyen araştırmalar yapılabilir.
- Çalışmanın kişisel bilgiler kısmı arttırılarak diğer değişkenler ile mesleki motivasyon arasında farklılıklar incelenebilir.

KAYNAKÇA

Akbaba, S., Aktaş, A. (2005). İçsel Motivasyonun Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (21), 19-42.

Alacahan, O. (2023). Kadın Çalışanların İşyeri Sorunlarının Çözümünde Dışsal Motivasyon Faktörleri Ekseninde Yönetici Desteğinin Rolü, *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 9(70), 3298-3318.

Alisinanoğlu, F., Karabulut, R., Türksoy, E., (2020). Pandemi Sürecinde Çocukluk Dönemi Korkularına Yönelik Aile Görüşleri, *Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 6 (14), 547-568.

Altinkaya, Z. (2020). 2020 Koronavirus Pandemisinde Avrupa Birliği Sağlık Politikaları ve Neoliberalizm: İtalya Örneği. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (20), 1-31

Ateş E., Aksoy F.(2020). *Aile Hekimliği ve COVID-19 Pandemisi* (Editör: Set, T.). (1. Baskı). Türkiye Klinikleri, Ankara.

Arslan E., Ercan S. (2020). COVID-19 Pandemisi ve Sosyal İzolasyon Sürecinde Egzersizin Önemi, *Spor Hekimliği Dergisi*, 55(2), 188-191.

Aslan, M., Doğan, S. (2020). Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11 (26), 291-301.

Bahar, E., & Özbozkurt, O. B. (2020). Akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeyinin demografik değişkenler bağlamında incelenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 575-598.

Bayrakçıken, S., Oktay, Ö., Samancı O., Canpolat N. (2021). Motivasyon Kuramları Çerçevesinde Öğrencilerin Öğrenme Motivasyonlarının Arttırılması: Bir Derleme Çalışması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25 (2), 677-698.

besyobilgilerim.com/index.html, Erişim Tarihi: 17.12.2023.

Bilgili, Ö. (2019). *Akademik personellerin serbest zaman faaliyetlerindeki kolaylaştırıcıları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.

Bulut, R., Pınar Ç. (2020). Covid-19 Pandemisi Döneminde Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2) 217-225.

Cansız, H. O. (2019). *Öğretmenlerin Mesleki İmajlarının İş Doyumlarına Etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çakır, C. (2015). Hegenomik erkekliğin yeniden üretildiği bir alan olarak spor medyası: Spor haberlerinde erkeklik söylemleri üzerine bir inceleme. Yüksek Lisans Tezi. SÜ, *Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Konya.

Çetin, A. C. (2020). Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Türkiye’de Genel Ekonomik Faaliyetlere ve Hisse Senedi Borsa Endeksine Etkisi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 4(2), 341-362.

Çoban, G. S. (2021). Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kendini Gerçekleştirme Basamağında Gizil Yetenekler, *European Journal of Educational and Social Sciences*, 6 (1), 111 – 118.

Çobanoğlu, N. (2020). Bireysel, Profesyonel, Toplumsal, Bilimsel ve Siyasal Etiği Yeniden Sorgulatan COVID-19 Pandemisi. *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*, 25, 36-42.

Demir, S. (2016). *Akademisyenlerin mesleki motivasyonları ile iş tatmini arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.

Demir, Y. (2018). Kullanımlar ve tatminler kuramı bağlamında spor basını okuru, okuma motivasyonları ve tatmini. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*. 6 (2). 1425-1446.

Demir, S., & Akbaba, A. (2018). Akademisyenlerin mesleki motivasyonları ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 1256-1286.

Demirel, D., Okyay, C. (2023). Herzberg'in Çift Faktör Kuramına Göre İş Tatmininin Belirlenmesi: Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Örneği, AICMES 3rd International Conference On Current Scientific Studies, 28-30 Haziran 2023, Amman, 37-52.

Dindar, İ. (2019). Spor ve medya ilişkisinin spor bilimleri öğrencileri üzerindeki etkileri. Yüksek Lisans Tezi. *MÜ. Sağlık Bilimleri Enstitüsü*. İstanbul.

Durak G., Çankaya S., İzmirli S., (2020). Examining the Turkish Universities' Distance Education Systems During the COVID-19 Pandemic. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 14 (1), 787-809.

Eren, E. (2020). Yeni Tıp Koronavirüs'ün Türk Eğitim Politikaları Uygulamalarına Etkisi Milli Eğitim Bakanlığının ve Yükseköğretim Kurulunun Yeni Düzenlemeleri, *Yükseköğretim Dergisi*, 10(2), 153-162.

Erceylan, N., Öztürk, M., Uludağ, K., Uzunbacak, H. H., Akçakanat, T. (2021). İçsel Motivasyon ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişki: İş Becerikliliği v Akış Deneyiminin Seri Aracılık Rolü, *Yönetim Bilimleri Dergisi* 19(40), 413-436

Esen, B. (2021). Covid-19 Salgını Döneminde Aşı Milliyetçiliği ve Türkiye'nin Aşı Diplomasisi, *Ekonomi Politika & Finans Araştırmaları Dergisi*, 6 (IERFM Özel Sayı). 1-17

Garipoğlu Uğur, N., Kızılırmak, İ., Dereli, G. (2021). Covid-19 Pandemi Sürecinin Seyahat Etme Niyetine Etkisi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (46), 1247- 1262

Gencer, N. (2020). Pandemi Sürecinde Bireylerin Koronavirüs (KOVİD-19) Korkusu: Çorum Örneği. *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*. 2 (4), 1154-1172.

Güler, İ., Yıldız, K. & Özbey, S. (2018). Sosyolojik açıdan spor ve medya ilişkilerinin toplum üzerindeki etkisi: İzmir ili örneği. *İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1). 1-12

Gürkan, G. Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık*

arasındaki ilişkinin araştırılması (Master's thesis, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for windows step by step: A simple guide and reference. Boston: Allyn and Bacon.

Karakaya, A. ve Ay, F. A. (2007). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi/Journal of Social Sciences*, 31(1).

Karasar, N. (2015). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Kurnaz, E. & Serçemeli, M. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Akademisyenlerin Uzaktan Eğitim ve Muhasebe Eğitimine Yönelik Bakış Açıları Üzerine Bir Araştırma. *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 2(3), 262-288.

Koçak, U. Z., Özer Kaya, D. (2020). COVID-19 Pandemisi, Spor, Sporcu Üçgeni: Etkilenimler ve Öneriler, *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(2). 129-133.

Kula, S., Çakar, B. (2015). Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(12). 191-210.

Önen, S. M., Kanayran, H. G. (2016). Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme. *Birey Ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 43-64.

Sarı T., Nayır F. (2020). Pandemi Dönemi Eğitim: Sorunlar ve Fırsatlar. *Turkish Studies*, 15 (4), 1308-2140

Sarıyıldız, A. Y., Paşaoğlu M. T., Yılmaz, M. E. (2021). Türkiye, Çin, ABD, Fransa Sağlık Sistemleri ve COVID-19 Politikaları, *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 10(2), 314 – 327.

Schmindt, H. C. (2018). Sport reporting in an era of activism: Examining the intersection of sport media and social activism. *International Journal of Sport Communication*, 11, 2-17.

Selvitopu, A., & Ali, Taş. (2020). Lise öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(29), 23-42.

Seker, S. E. (2014). Bilişim Sistemleri ve Eşitlik Teorisi, *YBS Ansiklopedi*, 1(2), 22-25.

Soysal, G. (2020). Koronavirüs Salgını ve Yaşlılık, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 290-301.

Tekin, B. (2016). Beklenen Fayda ve Beklenti Teorileri Bağlamında Geleneksel Finans - Davranışsal Finans Ayrımı, *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, 2(4), 75-107.

Tekin, S. (2021). Tarihten Günümüze Epidemiler, Pandemiler ve Ekonomik Sonuçları, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40), 330-355

Tural, E. (2020). Covid-19 Pandemi Dönemi Ev Karantinasında Fiziksel Aktivite Düzeyinin Yaşam Kalitesine Etkisi. *Van Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(Özel Sayı), 10-18.

Türkay, H., Demir, A. (2021). Spor Psikolojisi Üzerine Bir İnceleme, *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 5(10), 119-131.

Türkmen, M., Özşarı, A. (2020). Covid-19 Salgını ve Spor Sektörüne Etkileri, *International Journal of Sport Culture and Science*, 8(2), 55-67

Ulukuş, K. S. (2016). Motivasyon Teorileri ve Lider Yöneticilik Unsurlarının Bireylerin Motivasyonuna Etkisi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(25), 247-262.

Yalçın, O. M., & Kılıç, H. (2018). Akademisyenlerin öğretim performansları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 122-135.

Yıldırım, Y., Kaplan, G. (2020) .*Sporda Yeni Akademik Çalışmalar-6*. Sonçağ, Ankara,

Zeynel, E., (2014). Akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Wang, D., Hu, B., Hu, C., Zhu, F., Liu, X., Zhang, J. & Zhao, Y. (2020). Clinical Characteristics of 138 Hospitalized Patients with 2019 Novel Coronavirus–infected Pneumonia in Wuhan, China. *JAMA* 323(11), 1061–1069.

[Wikipedia.org/wiki/COVID-19_pandemisi](https://wikipedia.org/wiki/COVID-19_pandemisi), Erişim Tarihi 28.02.2023.



EKLER

Ek-1 Etik Kurul Onayı

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU - 2 KARARI

Protokol No : 210027

Karar No : 20

Araştırma Yürütücüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi SİNAN KARACA

Kurumu / Birimi

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ / SPOR YÖNETİCİLİĞİ

Araştırmanın Başlığı

SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTELERİNDE GÖREV ALAN
AKADEMİSYENLERİN PANDEMİ DÖNEMİNDE MESLEKİ
MOTİVASYONLARININ İNCELENMESİ

Başvuru Formunun Etik Kurula
Geldiği Tarih

11.11.2021

Başvuru Formunun Etik Kurulda
İncelendiği Tarih

12.11.2021

Karar Tarihi

18.11.2021

KARAR : UYGUNDUR

AÇIKLAMA :Beyan edilen veri formlarının dışına çıkılmaması şartıyla araştırmanın uygulanabilirliği konusunda bilimsel araştırmalar etiği açısından bir sakınca yoktur.

Prof.Dr. Nilsun SARYER
Başkan

Doç.Dr. İknur TÜRE
Üye

Prof.Dr. Serkan ÇİÇEK
Üye

Doç.Dr. Penhan KORKUT
Üye

Doç.Dr. Raşit AVCI
Üye

Prof.Dr. Oktay YİVLİ
Üye

Doç.Dr. Savaş ARTUĞER
Üye

Doç.Dr. Tonguç Osman MUTLU
Üye

Bu belge elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama adresi <https://etikkurulbasvuru.mu.edu.tr/dogrulama/TEHU4757>



Ek-2 Anket Formu

Onam Formu

Değerli katılımcı,

Bu anket, Spor Bilimleri alanında yüksek lisans tezi “Spor Bilimleri Fakültelerinde Görev Alan Akademisyenlerin Pandemi Döneminde Mesleki Motivasyonlarının İncelenmesi” konusunu içeren bilimsel çalışmaya veri toplamak amacıyla tamamen akademik düşünceyle hazırlanmıştır. Araştırmamız 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm 7 maddelik demografik bilgileri içeren ifadelerden oluşmaktadır. İkinci bölümde akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon ölçeği 50 ifade ile yer almaktadır. Araştırmanın tamamlanması yaklaşık 10 dakikanızı alacaktır. Araştırmada herhangi bir özel bilgi alınmayacaktır. Araştırmaya pandemi döneminde göreve başlamış ve görev süresi en az 2 yıldan az olan akademisyenler katılamayacaktır. Araştırmanın amacına ulaşması doğrultusunda vereceğiniz doğru yanıtlar bizim için önemlidir. Ayırdığınız vakit ve verdiğiniz yanıtlar için teşekkür ederiz.

Sorumlu Araştırmacının

Unvanı, Adı Soyadı: Sinan KARACA

Katılımınız için teşekkür ederiz.

1. Kişisel Bilgi Formu

Akademisyen olarak kaç yıldır görev almaktasınız?

() 2-4

() 4-6

() 6-8

() 9+

Cinsiyetiniz?

() Erkek

() Kadın

Akademik unvanınız nedir?

.....

Hangi üniversitede görev almaktasınız?

.....

Fakültenizin hangi bölümünde görev almaktasınız?

() Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

() Antrenörlük Eğitimi

() Spor Yöneticiliği

() Rekreasyon

() Engellilerde Egzersiz ve Spor Eğitimi

() Egzersiz ve Spor Bilimleri

Görev aldığınız üniversitenin müfredatında bulunan uygulamalı derslerden en az bir tanesini pandemi döneminde uzaktan eğitim ile işlemek durumunda kaldınız mı?

() Evet

() Hayır

2. Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeği

NO	SORULAR	5'Lİ LİKERT				
	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	1	2	3	4	5
2	Mesleki hedeflerimin belirgin olması bakımından	1	2	3	4	5
3	Mesleki görev tanımlarının kurumun gelenekleri ile açık bir şekilde ifade ediliyor olması bakımından	1	2	3	4	5
4	Mesleğimin kendimi gerçekleştirme fırsatı vermesi bakımından	1	2	3	4	5
5	Mesleğimin yeteneklerime uygun olması bakımından	1	2	3	4	5
6	Mesleğimin önemli olduğuna inanıyor olmam bakımından	1	2	3	4	5
7	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilmem bakımından	1	2	3	4	5
8	İşimde akademik özerkliğe sahip olmam bakımından	1	2	3	4	5
9	Mesleğimde yoğun olarak sosyal iletişim içinde olmam bakımından	1	2	3	4	5
10	Mesleğimin zorluk derecesinin başarılı olma isteğimi artırması bakımından	1	2	3	4	5
11	Çalışma saatlerinin esnek olması bakımından	1	2	3	4	5
12	Tatil ve izin imkanlarının yeterliliği bakımından	1	2	3	4	5
13	İşimi iyi yapıp yapmadığım konusunda bağlı olduğum üstten geribildirim almam açısından	1	2	3	4	5
14	Mesleki başarılarım sonucu takdir ediliyor olmam bakımından	1	2	3	4	5
15	Bireysel olarak ulusal düzeyde tanınırlığım bakımından	1	2	3	4	5
16	Bireysel olarak uluslararası düzeyde tanınırlığım bakımından	1	2	3	4	5
17	İşimi yapıyorken başkalarına yardım etme fırsatımın olması bakımından	1	2	3	4	5
18	Bireysel olarak mesleki kariyerimde ilerlemem bakımından	1	2	3	4	5
19	Akademik Literatüre katkı sağlayabilmem bakımından	1	2	3	4	5
20	Nitelikli öğrenci yetiştirmem bakımından	1	2	3	4	5
21	Mesleğimden dolayı sosyal statü elde etmem bakımından	1	2	3	4	5
22	Yayın kriterleri düzeyini niceliksel olarak sağlamam bakımından	1	2	3	4	5

23	Akademik kadro basamaklarında zamanında yükselmeme bakımından	1	2	3	4	5
24	Akademik kadro basamaklarında zamanında yükselmeme bakımından	1	2	3	4	5
25	Bölümde dayanışma geleneğinin olması bakımından	1	2	3	4	5
26	Bölümde alınan kararlara katılımının sağlanması bakımından	1	2	3	4	5
27	Bölüm içi idari görev dağılımının belirginliği bakımından	1	2	3	4	5
28	Bölümde iyi anlaştığım bir çalışma grubumun olması bakımından	1	2	3	4	5
29	Bağlı çalıştığım üstümün desteği bakımından	1	2	3	4	5
30	Öğrencilerimin sınavlardaki başarısı bakımından	1	2	3	4	5
31	Öğrencilerimin derslerime ilgisi bakımından	1	2	3	4	5
32	Öğrencilerimle etkin iletişim içinde olmam bakımından	1	2	3	4	5
33	Mezun öğrencilerimin iş bulması bakımından	1	2	3	4	5
34	Fakültede bilimselliği önceleyen akademik bir ortamın olması bakımından	1	2	3	4	5
35	Üniversite yönetiminin üniversitenin başarılı olmasını sağlayan politikaları bakımından	1	2	3	4	5
36	Üniversitede Adil yöneticilerle çalışıyor olmak bakımından	1	2	3	4	5
37	Üniversite yönetiminin üniversitenin sosyo-kültürel yapısını geliştiren politikaları bakımından	1	2	3	4	5
38	Üniversitenin araştırma fonlarının yeterliği bakımından	1	2	3	4	5
39	Üniversitede projelerde yer almak için proje teşviği sağlanması bakımından	1	2	3	4	5
40	Nitelikli akademik yayın yapmak için teşvik sağlanması bakımından	1	2	3	4	5
41	Üniversitenin ulusal sempozyumlara katılıma verdiği destek bakımından	1	2	3	4	5
42	Üniversitenin uluslararası sempozyumlara katılıma verdiği destek bakımından	1	2	3	4	5
43	Üniversitenin bireysel akademik başarıma katkı sağlayacak ve bulunduğum üniversite dışında bir üniversitede ya da kurumda görevlendirilmeme ilişkin tutumu bakımından	1	2	3	4	5
44	Yaptığım işe uygun düzeyde maaş alıyor olmam bakımından	1	2	3	4	5
45	Mesleğimi yerine getirirken maaş dışında ek gelirler sağlayabiliyor olmam bakımından	1	2	3	4	5
46	Dersliklerin fiziki yeterliliği bakımından	1	2	3	4	5
47	Kişisel ofise sahip olmam bakımından	1	2	3	4	5
48	Kişisel ofisimin donanım ve ergonomisi bakımından	1	2	3	4	5
49	Araştırma yapmak için uygun altyapının bulunması bakımından	1	2	3	4	5
50	Toplantı ve konferans salonlarının yeterliliği bakımından	1	2	3	4	5

