

PAPER DETAILS

TITLE: Akademiyenlerin Mesleki Motivasyon Algı Düzeyini Ölçmeye Yönelik Bir Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Tasarımı

AUTHORS: Esra ZEYNEL, İlker H ÇARIKÇI

PAGES: 125-148

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/461098>

Akademiyenlerin Mesleki Motivasyon Algı Düzeyini Ölçmeye Yönelik Bir Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Tasarımı

A Design of Occupational Motivation Scale to Measure the Level of Occupational Motivation Perception of Academicians

Yrd. Doç. Dr. Esra Zeynel - Prof. Dr. İlker H. Çarıkçı

Öz

Bu çalışmada akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon algısını ölçme amaçlı spesifik özellikler taşıyan bir ölçek tasarımı amaçlanmıştır. Söz konusu ölçek çalışması yazarın doktora tezi sürecinde duyduğu ihtiyaç üzerine geliştirilmesi planlanmış bir çalışmadır. Alanyazında akademisyenlere yönelik olarak yapılan mesleki motivasyon algı düzeyine ilişkin araştırmalar için özgün ve tam olarak mesleğin hemen her yönünü kapsayan bir araştırma anketi olması gerektiği düşünülmüştür. Bu amaçla bu çalışmanın yapılmasına karar verilmiştir. Çalışma iki önemli basamaktan oluşmaktadır. İlk basamakta geniş bir literatür araştırması yapılarak motivasyon kuramlarının ortaya koyduğu faktörler belirlenmiştir. İkinci basamakta güncel bir ön çalışma yapılarak akademisyenlere mesleki motivasyon düzeylerini artıran ve azaltan faktörleri ayrıntılı şekilde yazmaları rica edilmiştir. Elde edilen veriler sonucu mesleki motivasyona etki eden faktörler belirlenmiştir. İki temel çalışmanın perspektifinde yeni bir mesleki motivasyon anketi aşamalı olarak tasarlanmıştır. Elde edilen güvenilirlik sonuçları yüksektir ve araştırmaya oldukça uygundur. Anketler sonucunda keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri ile boyutlar oluşturulmuştur. Bu doğrultuda önce açımlayıcı faktör analizi ile boyutlar oluşturulmuş, daha sonra oluşturulan boyutlar doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiş ve geçerliliği kanıtlanmıştır. Araştırma, Türk Kamu Üniversiteleri fakülteleri İşletme Anabilim Dalı'nda araştırma görevlisi ve öğretim üyesi olarak görev yapmakta olan 378 katılımcı ile tamamlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Motivasyon, Ölçek Tasarımı, Açımlayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi

Abstract

In this study, it was aimed to design a scale having specific properties, which purposes to measure the perception of occupational motivation of academicians. Design of this scale was planned on author's need of such a scale in her doctoral thesis process. It is thought that there should be a research survey which is original and fully covering almost every aspect of the profession for studies on the perception level to professional motivation for academicians in the literature. For this purpose it was decided to do this work. The study consists of two major steps. In the first step, an extensive literature research was done and the factors revealed by the motivation theories were determined. In the second step, a recent preliminary study was done and in this study, the factors that increase or decrease their professional motivation levels were asked to write in details to academicians. As a result of the data which is obtained in the studies, the factors affecting their professional motivation were identified. A new survey of occupational motivation has been phased in the perspective of two main studies. The reliability results of data which is obtained is very high and suitable for the study. As a result of surveys, the factorial dimensions were formed with exploratory and confirmatory factor analysis and the validity has been proved. The research was completed with attendance of 378 participants who work as research assistants and faculty members at the department of Business Administration of the faculties in Turkish Public Universities.

Keywords: Occupational Motivation, Design of Scale, Exploratory Factor Analysis, Confirmatory Factor Analysis

Yrd. Doç. Dr. Esra Zeynel, Süleyman Demirel Üniversitesi, esra_zeynel@hotmail.com

Prof. Dr. İlker H. Çarıkçı, Süleyman Demirel Üniversitesi, Ihcarikci@yahoo.com

Giriş

İşyerinde motivasyon önemli bir kavramdır. Çalışanların yüksek motivasyon düzeyine sahip olması, onların bilgi, yetenek ve çalışma güçlerini etkin bir biçimde kullanabilmelerini sağlar. Çalışanların motivasyonu büyük ölçüde bireysel amaçları ile kurumsal amaçların örtüşmesine, diğer bir ifade ile çalışanların kurumsal amaçları benimsemelerine bağlıdır. Çünkü bireyler kendi amaçlarına uygun amaçlara ulaşmak için oldukça yüksek bir çaba gösterebilirler. Bu açıdan çalışanları motive eden faktörlerin belirlenmesi oldukça önemli ve gereklidir. Motivasyon ile performans, etkin çalışma ve verimli iş çıktılarının elde edilmesi arasında önemli bir ilişki vardır. Motivasyona etki eden faktörlerin belirlenmesi ile bireylerin performanslarına etki eden unsurlar tanımlanacaktır (Güney, 2011_b, s.345; Özkalp ve Kirel, 2011, s.299). Kişilerin davranışlarının çok çeşitli nedenleri olabilir. Dolayısıyla davranışların yorumlanması önemli bir konudur. Motivasyon kişilerin davranışlarının nedenlerini, yönünü, boyutunu, şiddetini, sürecini, sürecin sonuçlarını gösteren bir kavramdır. Motivasyona etki eden faktörler kişilerin davranışlarının yorumlanması ile belirlenebilir. Bu nedenle, örgüt yöneticileri çalışan personelin davranışlarını yorumlayabilmeli ve bu sonuçlara göre onların motivasyon düzeyini artıracak uygulama ve politikalar geliştirmelidir (Güney, 2011_a, s.313; Keser, 2011, s.89). Akademisyenlerin mesleki motivasyonuna etki eden faktörlerin araştırılması, belirlenmesi, akademik örgütler olan üniversitelerin, başarı ve etkinlik düzeylerini artırmanın yollarını da göstermiş olacaktır. Bu açıdan böyle bir çalışmanın yapılması bu konuda önemli bilgi ve veri oluşturacaktır.

Motivasyon (güdülenme) kelime anlamı olarak, İngiliz dilindeki “motive” (güdü) kökünden türemiş olan “motivation” kelimesinin Türk dilindeki kullanımıdır. Motivasyon kelimesinin aslen kökü ise Latin dilindeki “mot” kökünden gelmektedir. Sözü geçen mot kelimesi hareket etme anlamına gelmektedir. Motivasyon için güdülenme kavramı da kullanılmaktadır. Bu perspektiften bakıldığında ve motivasyonu tanımlayan özellikler bir araya getirildiğinde ortaya çıkan motivasyonun kavramsal tanımı “bireylerin kendi arzu ve istekleri ile belirli bir amaca yönelik davranışlarını yöneten süreç” olarak yapılabilir (Özkalp ve Kirel, 2011, s.278, 279; Tevruz, 2002’den aktaran, Keser, 2009, s.88; Barutçugil, 2004, s.372; Eren, 2010, s.498). Motivasyonun tanımından ve iş yaşamındaki rolünden yola çıkarak “mesleki motivasyon” ile

ilgili kapsamlı bir tanım yapılmak istenirse, 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 süreçtir” (Zeynel, 2014, s.15). Mesleki motivasyon kavramı, endüstri ve örgüt psikolojisi ve örgütsel davranış bilimi açısından oldukça önemli bir kavramdır. Akademik örgütler açısından da oldukça önemli ve üzerinde durulması gereken bir konudur.

Kuramsal Çerçeve

Bu bölümün ilk kısmında araştırmada bir bütünlük sağlanması amacıyla temel motivasyon teorileri ile araştırmanın ilişkisinden söz edilmekte, ikinci kısımda ise konu ile ilgili alanyazın araştırmasına yer verilmektedir. Motivasyon konusunun temel bir kuramsal çerçevesi mevcuttur. Bu kuramsal çerçeve, motivasyon konusundaki yaklaşımları, motivasyona etki eden faktörleri açıklamakta ve önemli bakış açıları sunmaktadır. Bu bölümde teorilerin araştırma için taşıdığı anlamın belirtilmesi ve teorilerin önemli temalarının açıklanması amaçlanmıştır. Araştırmanın kuramsal çerçeve ile bağlantısının açıklanabilmesi amacıyla araştırmada belirlenen motivasyonel faktörler burada kısaca belirtilmekle birlikte araştırmanın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

Bu çalışmada tasarlanan anket için yapılan ön araştırma ile belirlenen öğeler, içsel motivasyon, başarı, terfi, bireysel gelişim, statü, saygı görme ve değerli hissetme, akademik özerklik, tanınırlık, bireysel hedeflere ulaşmak, kuruma ait hissettirilme, öğrencilerin başarısı, öğrencilerin derse ilgisi, öğrencilerle iletişim, görev tanımlarının belirginliği, adalet, kurum içi ilişkiler, yöneticilerin tavrı, fiziksel koşullar, ücret, proje desteği, araştırma fonları desteği, bilimsel ortamın varlığı, güven duygusu, çalışma saatlerinin esnekliği, başkalarına yardım etme fırsatı, ekip çalışması, takdir edilme /ödüllendirilme, geribildirim, kişisel yaşam, yönetimin başka bir kurumda görevlendirilmeye desteği, bilimsel çalışma ve doktrine katkı, akademik gelenek ve yönetimin bilimsel çalışma desteği olmuştur. Teorilerin incelenmesi sonucu öne çıkan motivasyonel öğelerin, amaç/hedef, başarı, beklenti, (çekici ödül; ödül-performans ilişkisi) sorumluluk ve kararlara katılım, işin önemi-işin kendisi / iş kişi uyumu-öz uyum, yetenek, eşitlik, fiziksel ihtiyaçlar-var olma ekonomik fayda, gelişme ve iler-

leme (terfi- ilerleme- statü- kişisel gelişim-), sosyal ihtiyaçlar, ilişki ihtiyacı (üstlerle iyi ilişkiler, çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler, astarlarla iyi ilişkiler), güvenlik-güvence, otonomi/özerklik, geribildirim ve ödül olduğu görülmüştür. Söz konusu unsurların daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla aşağıda motivasyon teorileri ile bilgi verilmekte ve her teorinin araştırmaya konu olan motivasyonel faktörlere ilişkin alt yapısından söz edilmektedir.

Araştırmanın Temel Teoriler ile Kuramsal Bağlantısı

Araştırmada, önceki bölümlerde de belirtildiği gibi, mesleki motivasyona etki eden faktörlerin belirlenebilmesi amacıyla, güncel bir ön araştırma yapılarak ortaya çıkan faktörler incelenmiş ve aynı zamanda temel teorilerden yararlanılarak sonuçlar birlikte değerlendirilmiştir. Bu bölümde söz konusu teorilerde öne çıkan motivasyonel faktörlerin araştırmanın yaklaşımına sağladığı altyapıdan söz edilmekte ve benzerlikler vurgulanmaktadır.

İlk olarak, mesleki motivasyon için amaç ve hedeflerin belirleyici faktörler olduğundan hareketle, akademisyenler için, mesleki bilgi donanımı elde etmek, kendini gerçekleştirme fırsatı elde etmek, mesleki zorluklara rağmen başarılı bir akademisyen olmak, akademik kadro basamaklarında zamanında yükselmek, ulusal ve uluslararası düzeyde tanınırlık kazanmak, sosyal statü elde etmek, akademik yayın kriterleri düzeyini niceliksel olarak sağlamak, akademik literatüre katkı sağlayabilmek ve nitelikli öğrenciler yetiştirmek oldukça önemli hedeflerdir. Locke'un Hedef Belirleme Teorisi, Vroom'un Beklenti Teorisi, Bandura'nın Sosyal Bilişsel Teorisi, motivasyonda hedef faktörünü öne çıkaran teorilerdir. Bu bakımdan hedeflerin akademisyenlerin mesleki motivasyonunda önemli bir faktör olacağı düşünülmektedir. "Bireysel Hedefler ve İş Başarısı İlişkisi" teorisi olarak da bilinen **Hedef Belirleme Teorisi**, (Locke, 1968; Locke ve Latham, 1990), performans hedeflerinin görev performansına olan etkisi üzerinde durmuştur. Teori, bireylerin belli bir iş için koydukları performans hedeflerinin, o işi başarıma düzeylerini belirlediğini öngörmüştür. Daha açık bir ifadeyle, bireylerin görev performansları için koydukları hedeflerin zorluk ve özgünlük derecesinin görev performansı ile ilişkili olduğunu, zor hedeflerin, kolay hedeflere göre daha yüksek performanslara yol açacağını belirtmektedir. Locke ve Latham'a göre (1990), belirgin ve zor hedef-

ler performans düzeyini belirlemekte, kişilerin çaba gösterme düzeyini artırmakta ve kişiyi hedefle ilgili bilgi ve faaliyetlere yönlendirmekte ve tüm bunların sonucunda performans artışını sağlamaktadır. Akademisyenler için başarılı olmak, tanınır olmak, akademik yayın kriterlerini sağlamak, nitelikli bilimsel yayınlar yapmak, başarılı, nitelikli öğrenciler yetiştirmek gibi önemli ve zor hedefleri olacaktır. Bu hedefleri gerçekleştirmek daha fazla çalışmalarını, öğrencilerle daha açık iletişim içinde olarak başarılı olmaları için neler yapabileceğini düşünmesini ve performansını artırmasını sağlayacaktır. **Vroom'un Ümit (Beklenti) Teorisi'ne göre**, insanların iş ve görevlerindeki başarıları, onların ödüllendirilmiş davranışları sonucunun bir fonksiyonudur. Bu teori, motivasyonu, bireyin amaç ve tercihleri ile bu amaçları başarması konusunda taşıdığı beklentilerin ilişkileri açısından açıklamaktadır. Teorinin çözümlenmesinde ödüle atfedilen değer, performans ile ödül arasındaki ilişki ve performans ile güç arasındaki ilişki önemli açıklayıcılarıdır. Çünkü, Beklenti Teorisi, temelde bireyin amaçlarını, çaba ile performans, performans ile elde ettiği ödül ve bu ödüllerin bireyin amaçlarını gerçekleştirme konusunda elde ettiği tatmin arasında ilişki kurarak açıklamaktadır (Eren, 2010, s.532; Latham, 2007, s.48; Özkalp ve Kirel 2011, s.293; Robbins ve Judge, 2009, s.231). Vroom'un Beklenti teorisinde belirtilen "Çekicilik (Bireysel Amaçlar ve Ödül İlişkisi)" faktörüne göre, birey için başarı sonucunda elde edeceği ödülleri arzulama derecesi yüksek olmalıdır. Ödüller birey için bir değer (valence) ifade etmelidir. Yüksek değer attığı bir ödül, bireyin daha fazla çaba göstermesini sağlayacaktır. **"Performans ve Ödül İlişkisi"** faktörüne göre, birey göstereceği çabanın sonucunda kendisi için değerli bir ödülü elde edeceğine inanmalıdır. **"Performans ve Güç İlişkisi"** faktörüne göre ise, bireyin işini yaparken göstermesi gereken çabayı algılaması, onu belirli bir performansa yönleltecektir. **Bandura'nın Sosyal Bilişsel Teorisi ve Özyeterlik Kavramı ile** (Bandura, 1986, 1997), motivasyon üzerinde bilişsel ve çevresel etkilere vurgu yapan hedef temelli bir yaklaşım geliştirilerek, motive edilmiş davranışların birincil belirleyicisinin hedefler olduğu ileri sürülmüştür (aktaran: Donovan, 2009, s.76, 77). Bu teoride özyeterlik olarak isimlendirilen önemli bir kavramdan söz edilmektedir. Özyeterlik (self-efficacy), bireyin motivasyonunu harekete geçirme yeteneği, bilişsel kaynakları ve belirli bir içerikte verilen bir görevi başarıyla yürütmek için gerekli faaliyet süreçleri hakkındaki inançlarını ve kendine

olan güvenini ifade etmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998, s.66). Diğer bir ifade ile özyeterlik, bireyin yapabileceklerine ilişkin gücüne olan inancıdır. Bireyin özyeterlik algısının derecesi başarılı olmasına yönelik inancının seviyesini etkilemektedir.

Diğer bir öge olarak başarının akademisyenler için en fazla öne çıkan motivasyonel faktörlerden olacağı düşünülmektedir. Öyle ki, akademisyenlerin hedefleri aynı zamanda başarı elde etmeye yönelik hedeflerdir. Bunun sebebi, akademisyenlik mesleğinin taşıdığı özelliklerden dolayı sürekli başarılı olmayı gerektirmesidir. Bu açıdan başarı unsurunu öne çıkaran Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Faktörler Teorisi, McClelland'ın Üç İhtiyaç Teorisi, bu düşünceye bir alt yapı oluşturmaktadır. **Motivasyon-Hijyen Faktör Teorisi'nde**, Herzberg, motivasyonel faktörler ve hijyen faktörler olarak isimlendirdiği iki temel ihtiyaç sınıflandırmasından söz etmektedir. (Herzberg, 1966; Herzberg vd.,2010; Landy ve Conte, 2010,s.370-371). Herzberg geleneksel bakış açısındaki gibi tatminin tam tersinin tatminsizlik olmadığını göstermiştir. Herzberg'e göre iş tatminini sağlayan faktörler, iş tatminsizliğine yol açan faktörlerden farklıdır. Buna göre, iş tatminsizliğine sebep olan faktörlerin ortadan kaldırılması işyerinde uygun, mutlu, huzurlu bir çalışma ortamının varlığını sağlayabilir, ancak çalışanların işe motive olmasını doğrudan sağlayamayabilir. Bu faktörler hijyen faktörler olarak adlandırılmıştır, örneğin, yönetim politikaları, çalışma koşulları ve ücret gibi faktörler çalışanlar için uygunsuz tatminsizliği ortadan kaldırmakta ancak doğrudan tatmini sağlamamaktadır. Söz konusu hijyen koşullar uygunken, kişi sıkıcı ve kendisine uygun olmayan bir göreve sahipse ve ilerleme olasılığı düşükse nötr seviyede olacaktır çünkü, hijyen faktörlerin yeterli olmasına rağmen motive edici faktörler eksiktir, bu nedenle çalışan tatmini sağlanamamıştır. Hijyen faktörlerin eksikliği tatminsizliğe neden olurken, varlığı çalışanları nötr düzeye getirmekte ancak güçlü bir biçimde motive etmemektedir. Herzberg'e göre çalışanların işe motive olmaları için, başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme gibi faktörlerin önemsenmesi ve sağlanması gerekmektedir (Newstrom ve Davis, 1997, s.124; Knicki ve Kreitner, 2009, s.151). **Herzberg'in Motivasyonel Faktörleri**, "Başarı (Achievement), Tanınma (Recognition), İşin Kendisi (Work itself), Sorumluluk (Responsibility), İlerleme (Gelişme) (Advancement)" olarak belirlenirken; **Hijyen Faktörler**, "Şirket Yönetim ve Politikaları (Company Policy and

Administration), Teknik Gözetim (Supervision technical), Ücret (Salary), Kişilerarası İlişkiler (Interpersonal Relations- Supervision), Üstle Olan İlişkiler (Superior), Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler (Peers), Astlarla Olan İlişkiler (Subordinate), Çalışma Koşulları (Working Conditions), Kişisel Yaşam (Factors in Personal Life), Statü (Status), İş Güvencesi (Job Security)" olarak belirlenmiştir (Herzberg vd., 2010, s.71). David McClelland ve arkadaşları tarafından önerilen Üç İhtiyaç Teorisi'nde, bireylerin üç kategoride değerlendirilen ihtiyacın etkisi altında davranışlar göstereceği ifade edilmektedir. Teoride, bu ihtiyaçlar; birlikte olma, güç kazanma ve başarıma ihtiyacı olarak belirtilmektedir (McClelland, 1966'dan akt: Hitt, Miller ve Colella, 2011, s.202; Güney, 2011, s.323). Bu teoriye göre, bütün ihtiyaçlar önemli olmakla birlikte, önemli örgütsel etkilerinden dolayı en fazla öne çıkan başarı ihtiyacıdır (McClelland, 1961'den akt: Hitt, Miller ve Colella, 2011, s.202). Teoriye göre önemli olan üç ihtiyaç ve içeriğinden söz etmekte yarar vardır: **Başarılı Olma İhtiyacı (Need for Achievement)**: Başarı ihtiyacı güçlü olanlar ulaşılması güç ve çok çalışma gerektiren anlamlı amaçlar seçer ve bu amaçları gerçekleştirmek için gerekli yetenek ve bilgiyi elde etmeye çalışır. Bir önceki yaptıkları işi daha iyi ve daha verimli yapmaya çaba gösterirler. **Güç Kazanma İhtiyacı (Need for Power)**: Güç elde etme ihtiyacı güçlü olan bireyler, güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altına alma ve güçlerini koruma davranışlarını gösterirler. **Birlikte Olma İhtiyacı (Need for Affiliation)**: Birlikte olma ihtiyacı, bir gruba dahil olma ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade etmektedir. Bu ihtiyacı güçlü olan bireyler, kişilerarası ilişki kurmaya ve geliştirmeye önem verirler. (Özkalp ve Kirel, 2011, s.287; Hitt, Miller ve Colella, 2011, s.202,203; Güney, 2011, s.323).

Akademisyenlerin, mesleki başarıları sonucu takdir edilmek, bağlı çalışılan üst tarafından desteklenmek, akademik basamaklarda zamanında yükselmek, başarıları sonucu tanınırlık ve saygınlık kazanmak ve öğrencilerin sınavlarda başarılı olması, derse ilgi göstermesi gibi beklentileri olacaktır. Vroom'un Beklenti Teorisi, Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti (Ümit) Teorisi'nde söz ettikleri beklenti ve çaba ilişkisi bu açıdan bir bakış açısı kazandırmaktadır. Bir akademisyen için mesleğin farklı alanlarında elde etmesi gereken başarılar ve bunun sonucunda kazanmayı düşündüğü ödüllere verdiği değer onun daha fazla motive olarak daha çok çaba göstermesini

sağlayacaktır. Burada ödül unsuru ortaya çıkmaktadır. Farklı mesleklerde olduğu gibi akademisyenlik mesleğinde de ödülün anlamı maddi ya da manevi olabilmektedir. Bu nedenle akademisyen için anlam taşıyan sonuç onun için ödüldür. Ödülün motivasyonel bir unsur olduğundan Locke'un Hedef Belirleme Teorisi'nde söz edilmektedir. Bunun yanı sıra Deci ve Ryan (1985)'nin Özkararlılık Teorisi'nin bir versiyonu olan Bilişsel Değerlendirme Teorisi'nde kişinin yetkinlik ve kendi geleceğini belirleme algılarını artıran ödüllerin içsel motivasyonu artıracağı belirtilir. **Lawler-Porter Beklenti Teorisi** ile, Lawler ve Porter, temelde Vroom'un beklenti teorisini baz alarak katkıda bulunmuşlardır. Teoriye göre, bireyin sadece çabası (motivasyonu) doğrudan performansa yol açmamaktadır, performans aynı zamanda bireyin bilgisi, yeteneği, donanımı ve kendisi ile ilgili algısı tarafından yönetilmektedir. Modelde daha önemli olan unsur, performans sonrasında neler olduğudur. Teoriye göre, ödüller ve nasıl algılandığı tatmini belirlemektedir. Sonuç olarak Lawler ve Porter modeli performansın tatmini sağladığını belirtmektedir. (Lawler ve Suttle, 1973, s.484; Luthans, 2008, s.178). Akademisyenler açısından, yetenek ve donanımın önemi, mesleğin bilgi donanımı kazandırması, akademik özerklik algısı, mesleğin önemli olduğu algısı, mesleğinde kendi yöntemlerini kullanabilmesi, mesleğin başarılı olma isteği sağlaması, nitelikli öğrenci yetiştirme algısı, mesleğin sosyal statü sağlaması, akademik yayın kriterlerinin sağlanabilmesi gibi özellikler örnek verilebilir.

Bir akademisyen için bölümde alınan kararlara katılımının sağlanması motive edici unsurlardan bir diğeridir. Sorumluluk ve kararlara katılımın önemi Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Faktörler Teorisi ile Hackman ve Oldham'ın İş Karakteristikleri Teorisi'nde belirtilmektedir. Bir akademisyen için işini yaparken kendi yöntemlerini kullanabilmesi ve akademik özerkliğe sahip olması mesleğini etkin bir biçimde yerine getirebilmesi için ihtiyaç duyacağı motivasyonel unsurlar olacaktır. Bu açıdan otonomi/özerklik unsurunun Hackman ve Oldham'ın İş Karakterleri Teorisi ile Turner ve Lawrence'ın İş Gereklilikleri Tanımlama Teorisi'nde önemle belirtildiği görülmektedir. Bir akademisyenin, işini iyi yapıp yapmadığı konusunda bağlı olduğu üstten geribildirim alması da motivasyon açısından önemli ve gereklidir. Bu konuda Locke'un Hedef Belirleme ve Hackman ve Oldham'ın İş Karakterleri teorileri de

geribildirim unsurundan önemle söz etmektedir. İş Karakterleri Teorileri'nden en önemli iki tanesi Turner ve Lawrence tarafından geliştirilen "İş Gereklilikleri Tanımlama Teorisi" ve Hackman ve Oldham'a ait "İş Karakterleri Modeli"dir. İş Gereklilikleri Tanımlama Teorisi, 1960'lı yıllarda Turner ve Lawrence tarafından geliştirilmiştir ve İş karakteristikleri teorisinin temelini aldığı teoridir (Hackman ve Oldham, 1975, s.160). Yazarlar tarafından, işgören tatmini ve devamsızlığı üzerine farklı meslek gruplarında yapılan araştırmalar sonucunda, işgörenlerin karmaşık ve çaba gerektiren işleri tercih ederek mesleki tatmin sağladıkları ve bunun sonucunda işe devamsızlıkların azaldığı belirtilmiştir. Teorisyenler, mesleki zorlukları "Çeşitlilik, Özerklik, Sorumluluk, Bilgi ve Beceri, Gerekli Sosyal Etkileşim, Bireyin Kendisinin Oluşturduğu Sosyal Etkileşim" olmak üzere 6 kategoride incelemişlerdir. Bu teori ile ilk kez işlerin nitelikleri saptanmıştır ve çalışanların işlerine karşı gösterdikleri davranışsal farklılıkların önemi vurgulanmıştır (Özkalp ve Kirel, 2011, s.295, 296). İş Karakterleri Modeli (Hackman ve Oldham, 1975) işgücünün motivasyonu ve verimliliğini geliştirmeye yönelik işlerin yeniden nasıl tasarlanabileceğini belirlemek amacıyla mevcut işleri tanımlamayı ve iş değişikliklerinin işgücü üzerindeki etkilerini değerlendirmeyi amaçlayan bir teoridir. Teori kritik öneme sahip üç psikolojik durumdan söz etmektedir. Bu üç psikolojik durum, a) işin anlamlılığı b) iş sonuçları için sorumluluk duymak c) iş faaliyetlerinin sonuçları hakkında bilgi sahibi olmak deneyimleridir. Teori bu üç psikolojik durumun 5 temel iş karakteristiğinden etkilendiğini belirtmektedir. Bu 5 iş karakteristiği, **Beceri Çeşitliliği** (bireyin işini yaparken gösterdiği beceri çeşitliliği), **Görev Tanımı** (işin bütünü veya bir parçasını oluşturan işlerin derecesi), **İşin Önemi** (işin, diğer çalışanların ve başka insanların hayatlarında oluşturduğu etki), **Otonomi-Özerklik/Bağımsız Çalışma** (iş yaparken karar vermede bağımsızlık), **Geribildirim- Feedback** (bireyin göstermiş olduğu performansın sonuçları hakkında bireyin bilgi sahibi olma fırsatının tanınması) olarak belirtilmektedir. Teoriye göre, işin anlamlılığı deneyimi, beceri çeşitliliği, görev tanımı ve işin önemi boyutları tarafından artırılmaktadır ve bu durum yüksek içsel iş motivasyonu ile sonuçlanmaktadır. Sorumluluk deneyimi, otonomi (özerklik/bağımsız çalışma) tarafından yükselmekte ve bu sonuçlar yüksek kalitede iş performansını getirmektedir. İş sonuçları hakkında bilgi edinme deneyimi ise geribildirim

boyutu tarafından yükseltilmekte ve bu durum düşük devamsızlık ve işi bırakma sonuçlarını sağlamaktadır. Teoride, bu akış modelleştirilerek işgücü gelişim ihtiyacı gücü açıklanmış olmaktadır (Hackman ve Oldham, 1975, s.160, 161).

Akademisyenler için mesleğin önemi ve özellikleri ise oldukça belirgin bir motivasyonel unsurdur. Örneğin, mesleğinin önemli olduğuna inanıyor olması, mesleğinin yeteneklerine uygun olması, mesleğin bilgi donanımı kazandırması gibi ideal özelliklerin yanı sıra, mesleki görev tanımlarının kurumun gelenekleri ile açık bir şekilde ifade ediliyor olması, mesleki hedeflerin belirgin olması gibi iş yaşamının önemli ölçüde kolaylaştıran özelliklerin de motivasyonu etkileyeceği açıktır. Bu ögeye, motivasyonun sağlanmasında işin önemi- işin kendisi/ iş kişi uyumu-öz uyum unsuru denilebilir. Bu görüş, Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Faktörler Teorisi, Hackman Ve Oldham'ın İş Karakterleri Teorisi, Turner ve Lawrence'ın İş Gereklilikleri Tanımlama Teorisi ile de desteklenmektedir. Burada aynı zamanda yetenek de önemli bir öge olarak ortaya çıkmaktadır. İş yapabilecek yeteneğe ve beceri çeşitliliğine sahip olabilmek gerekir. Örneğin, bir akademisyenin nitelikli bir yayın yapabilmesi için uzun süreli araştırma yapabilmesi, derslerini etkili bir biçimde anlatabilme becerisine sahip olması, sempozyum ve konferanslarda önemli bir topluluk karşısında sunum yapabilme ve etkili konuşabilme yeteneğini göstermesi, idari görevler için gerekli sorumluluğu ve ciddiyeti gösterebilmesi, zamanı iyi kullanabilmesi ve çevresindeki kişilere karşı anlayışlı olabilmesi gerekmektedir. Locke'un Hedef Belirleme Teorisi, Hackman Ve Oldham'ın İş Karakterleri Teorisi, Turner ve Lawrence'ın İş Gereklilikleri Tanımlama Teorisi yetenek ve beceri çeşitliliğinin önemini vurgulayan teorilerdir.

Eşitlik algısı çalışanlar için her zaman önemli bir unsurdur. Eşitlik Teorisi ile eşitlik algısının öneminden söz edilmiştir. Akademik ortam açısından eşitlik kavramı daha çok adalet kavramı ile yorumlanabilir. Akademisyenler adil yönetim uygulamaları ve adil yöneticilerle çalışmak istemektedirler. **Eşitlik Teorisi**, 1965 yılında Adams tarafından önerilmiştir. Adams, Festinger'in 1957 yılında geliştirdiği bilişsel uyumsuzluk teorisini (cognitive dissonance theory) geliştirerek yaygın şekilde bilinen "eşitlik teorisi" (equity theory) haline getirmiştir. Teoride bireylerin kendi iş seviyelerini, çaba ve yeteneklerini, aldıkları

sonuçlar ile kıyasladığı ve daha sonra da benzer bir kıyaslamayı diğer bireyler ile kendisini kıyaslayarak sürdürdüğü belirtilmektedir. Buna göre, birey, kendi çıktı/ girdi oranı (outcome/input ratio) ile diğer çalışanların oranını kıyaslar ve eşitlik bekler. Bireyin bu oranı diğer çalışan birey ile eşitse eşitlik söz konusudur. Bireyin çıktı/girdi oranı diğer bireyden küçük ya da büyükse eşitsizlik söz konusudur. Eşitlik teorisi, bireyin harcadığı emek miktarı ile ödüllendirme miktarını kıyasladığını ve kendisini başkalarıyla karşılaştırdığını belirtmektedir (Newstrom ve Davis, 1997, s.153; Luthans, 2008, s.179,180; Landy ve Conte, 2010, s. 374-375).

Bir Akademisyen için yaptığı işe uygun düzeyde maaş almak, mesleğini yerine getirirken maaş dışında ek gelirler elde etmek gibi ekonomik faktörler ile, dersliklerin fiziki yeterliliği, kişisel bir ofise sahip olmak, kişisel ofis donanımı ve ergonomisinin yeterliliği, araştırma yapmak için uygun altyapının bulunması, toplantı ve konferans salonlarının yeterliliği gibi işyeri fiziksel koşulları da motivasyon düzeyini etkileyen unsurlar olacaktır. "Fiziksel ihtiyaçlar- var olma, ekonomik fayda" olarak isimlendirilebilecek bu unsur, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Alderfer'in ERG Teorisi, Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Faktörler Teorisi tarafından da belirtilmektedir. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi ile Maslow, insan davranışlarını yönlendiren en önemli etkenin ihtiyaçlar olduğunu savunarak motivasyon kavramını açıklamak istemiştir. Teoriye göre bireyin 5 temel ihtiyacı vardır ve bu ihtiyaçlar hiyerarşik olarak sıralanmaktadır. En temel ihtiyaç karşılandıktan sonra bir sonraki ihtiyaç hissedilir ve bu ihtiyacın karşılanması gerekir. En alt basamakta temel fizyolojik ihtiyaçlar yer alır ve sırayla bir üst basamakta, güvenlik ihtiyacı, aidiyet ve sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ve statü ihtiyacı ile en üst basamakta kendini gerçekleştirme ve doyum ihtiyacı yer alır (Maslow, 1987, s.18-22; Landy ve Conte, 2010, s.369; Luthans, 2008, s.169; Güney, 2011, s.321). Maslow'un ihtiyaçlar basamaklarında yer alan ihtiyaçlar en alt basamaktan en üst basamağa kadar sırayla belirtildiği gibidir: **Fizyolojik ihtiyaçlar**, hiyerarşik sıralamadaki en temel ihtiyaçlardır. Acıkma, susama, barınma, cinsellik, dinlenme gibi temel fizyolojik ihtiyaçları kapsamaktadır. **Güvenlik ihtiyaçları**, ikinci basamaktaki ihtiyaçlardır, güvenlik, fiziksel ve duygusal tehlikelerden korunma ihtiyaçlarını kapsamaktadır. **Sevgi ihtiyacı ve sosyal ihtiyaçlar**, üçüncü basamakta yer almakta ve sevgi, ait olma, kabul görme ve arkadaşlık ve

ilişki ihtiyaçlarını kapsamaktadır. **Saygınlık ihtiyacı**, dördüncü basamakta yer almaktadır ve insanların üst seviye ihtiyaçlarındandır ve bireyin kendisine olan saygısını kazanması, özerklik, başarı, statü, şöhret gibi ihtiyaçları kapsamaktadır. **Kendini gerçekleştirme ihtiyacı**, bireyin tüm aşamalardan sonra kendini ifade etme, yeteneklerini ün üst düzeyde kullanabilme, kendi potansiyeline ulaşma ve başarılı olma güdüsünü ifade etmektedir (Maslow, 1987, s.18-22; Luthans, 2008, s.169-170; Özkalp ve Kirel, 2011, s.281). **Alderfer'in ERG Teorisi'nde**, Clayton Alderfer motivasyon konusunda yaptığı çalışmalarla Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ni daha sade hale getirerek bu teoriyi geliştirmiştir. Alderfer, bir bankada farklı sorumluluk derecelerine sahip çalışanlara uyguladığı anketlerin sonuçlarından yola çıkmıştır (Alderfer, 1969'dan akt: Northcraft ve Neale, 1990, s.138). Maslow'un teorisinde olduğu gibi, bu teoride de, alt basamaktaki ihtiyaçlar giderilmeden üst basamaktaki ihtiyaçlara geçilmemektedir. Farklı olarak, ERG teorisine göre, üst basamaktaki ihtiyaç tatmin edilemezse, birey, alt basamakta daha önce tatmin edilmiş olan ihtiyaç düzeyine geri dönebilir. Bireyler ihtiyaçlarını tatmin etme başarısına bağlı olarak ihtiyaçlar sıralamasında üst ya da alt basamağa geçebilmekte ya da iki yönlü davranış gösterebilmektedir. ERG Teorisine göre, insanların ihtiyaçları üç gruba ayrılır. Bu ihtiyaçlar: Var olma ihtiyacı (Existence), İlişki kurma ihtiyacı (Relatedness) ve Gelişme ihtiyacı (Growth)'dır (Northcraft ve Neale, 1990, s.138, 139 ; Eren, 2010, s.510,511). Var olma ihtiyacı Maslow'un teorisindeki fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları; bu teorideki ilişki ihtiyacı, Maslow'un ifade ettiği sosyal ihtiyaçlar ve saygınlık ihtiyacı ile; bu teoride yer alan gelişme ihtiyacı ise, Maslow'un teorisinde en üst basamakta yer alan kendini gerçekleştirme ihtiyacı ile örtüşmektedir (Hitt, Miller ve Colella, 2011, s.200,201).

Gelişme ve ilerleme (terfi- ilerleme- statü- kişisel gelişim), bir diğer önemli motivasyonel unsurdur. Bir akademisyen için, bilgi ve yeteneklerini artırmak, başarılı bir akademisyen olmak, ulusal ve uluslararası düzeyde tanınırlık kazanmak, kariyerinde ilerlemek, sosyal statü elde etmek, akademik kadro basamaklarında zamanında yükselmek, akademik literatüre katkı sağlayabilmek, nitelikli öğrenci yetiştirmek ve bu konuda iyi bir ün sahibi olmak oldukça önemlidir. Bu faktörün önemi, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Alderfer'in ERG Teorisi ve Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Teorisi'nde belirtilmektedir.

İşyerinde sosyal ihtiyaçlar ve ilişki ihtiyacı (Üstlerle iyi ilişkiler, çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler, astlarla iyi ilişkiler) işyerinde motivasyon ve mutluluğun önemli bir unsurudur ve bu unsur, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Alderfer'in ERG Teorisi, Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Faktörler Teorisi ve McClelland'ın Üç İhtiyaç Teorisi'nde öne çıkmaktadır. Örneğin, bölümdeki akademisyenler ile arkadaşça ilişkiler içinde olmak, bölümde dayanışma geleneğinin olması motivasyon düzeyini olumlu yönde etkileyecektir.

Her çalışan iş güvencesine sahip olmak ister. İş güvencesi mesleki motivasyonun devamlılığını sağlayan önemli unsurlardan biridir ve "güvenlik- güvence" unsuru Maslow'un İhtiyaçlar hiyerarşisi, Herzberg'in Motivasyon-Hijyen Teorisi ve Alderfer'in ERG Teorisi'nde belirtilmektedir. Alderfer'in teorisinde var olma ihtiyacı fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını kapsamaktadır.

Yönetim politikaları açısından, fakültede bilimselliği önceleyen akademik bir ortamın olması, üniversite yönetiminin üniversitenin sosyo-kültürel yapısını geliştiren politikaları, üniversitenin araştırma fonlarının yeterliği, üniversitede projelerde yer almak için proje teşviği sağlanması, üniversitenin ulusal ve uluslararası sempozyumlara katılıma verdiği destek ve üniversitenin bireysel akademik başarılarına katkı sağlayacak şekilde farklı bir üniversitede ya da kurumda görevlendirilmelere ilişkin tutumu oldukça önemli motivasyonel öğelerdir. Herzberg teorisinde yönetim politikalarının öneminden söz etmiştir.

Alanyazın Araştırması

Araştırmada alanyazın incelemesi amacıyla, ölçek geliştirme ve ölçek tasarımıya yönelik örnek çalışmalar ile birlikte araştırmanın konusu gereği, mesleki motivasyon konusunda yapılan çalışmalar, geliştirilen ve kullanılan ölçekler ve alanyazında yer alan iş tatmini ölçekleri de incelenmiştir. Alanyazında "mesleki motivasyon" kavramı, "iş motivasyonu" ve "çalışma motivasyonu" kavramları olarak da kullanılmaktadır. Mesleki motivasyon konusunda, farklı teorilere ve yaklaşımlara dayalı olarak, birbirinden farklı mesleki özellikler ve örneklemeler üzerinde pek çok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmanın örneklemine akademisyenler olması nedeniyle mümkün olduğunca akademisyenlik mesleği, doktora süreci göz önüne alınarak PhD öğrencileri ve mesleki olarak öğretim amaçlı olması nedeniyle öğretmenler üzerine yapılmış olan güncel çalışmalarla birlikte,

motivasyon konusunda temel teorilere dayalı yapılmış olan çalışmalar incelenerek özetlenmiştir. Söz konusu çalışmalardan bazılarına örnek olarak; Lazaroiu (2015), çalışma motivasyonu ve örgütsel davranış konusundaki çalışmasında, Locke ve Latham'ın hedef belirleme teorisi, Hackman ve Oldham iş karakterleri modeli, McClelland'ın başarı motivasyon teorisi ve Herzberg'in motivasyon ve hijyen faktörleri teorisi konusunda yeni konsept ve metodolojik yaklaşımlar uygulayarak gelecek seviyedeki araştırma için ilerlemeyi amaçlamıştır. Carr ve Walton (2014), birlikte çalışma işaretlerinin içsel motivasyonu artırması üzerine bir araştırma yapmışlardır ve diğerleriyle birlikte çalışmanın, işi eğlenceli bir hale getirerek içsel motivasyonu uyandırdığını görmüşlerdir. Stoaber vd. (2013), iş gücünde mükemmeliyetçilik ve işkoliklikte çalışma motivasyonunun rolünü incelemiştirler. Bulguları, yüksek motivasyon düzeyinin kişinin kendinden gelen mükemmeliyetçiliğinin yüksek oluşunun neden işkoliklik olduğunu açıkladığını

ortaya koymaktadır. Motivasyon araştırmaları konusunda temel sayılabilecek çalışmalara imza atmış olan önemli isimlerin daha önceki yıllarda yapmış oldukları çalışmalar da incelenmiştir. Deci vd. (1996), ihtiyaç tatmini ve öğrenmenin öz düzenlemesi üzerine çalışmışlardır. Locke (1996) hedef belirleme aracılığı ile motivasyon üzerine bir çalışma yapmıştır. Ryan ve Deci (2000), içsel ve dışsal motivasyon üzerine klasik tanımlamalar ve yeni yönergeler üzerine çalışmışlardır. İçsel motivasyonu artırması mümkün olabilen olumlu performans geribildirim ve kişisel yönelim ile içsel motivasyonu azaltacağı ileri sürülen olumsuz geribildirim, performansla bağlı ödüller, son teslim tarihi, yönergeler ve rekabeti içeren unsurlardan söz etmişlerdir.

Bu araştırmanın içeriğine daha yakın olan diğer çalışmalar, içeriğinde kullanılan anketlerde neler yapıldığından söz edilerek, daha ayrıntılı biçimde Tablo 1'de özetlenmiştir:

Tablo 1. Alanyazın Araştırması Tablosu

Yazar Adı /Araştırma Yılı	Araştırmanın İçeriği
Benedetti vd. (2015)	Benedetti vd. (2015), bir iş gününde öznel iyi oluş üzerinde motivasyonun içsel ve dışsal kaynaklarının etkileri: Bir iş günü birikiminin düzenleyici etkileri konulu çalışmalarında, özerk benlik yönetimi teorisinden yararlanmak ve işin zamansal boyutları açısından araştırmak sureti ile, bir iş günü boyunca iyi olma konusunda (well-being) göreve özgü motivasyonun dinamik etkilerini araştırmaktadırlar. Yazarlar, araştırmada bir iş günü birikimi kavramına karşılık gelen bir iş gününde karşılaşılan göreve bağlı olarak meydana gelen iyi olma sonuçları olan psikolojik canlılık (zindelik) ve iş tatmini gibi pozitif sonuçlar üzerinde göreve özgü içsel ve dışsal motivasyon etkilerini tartışmaktadır. Sonuçlar gün içindeki iş saatinin iş tatminini tahmin eden içsel motivasyon kaynakları ile etkileşim içinde olduğunu göstermektedir. Örneğin, ilişki, günün erken saatlerinde güçlü ve pozitif iken, günün geç saatlerinde zayıf ve pozitifdir. Günün saatinin içsel görev motivasyonu ile canlılık ilişkisinde düzenleyici olmadığı görülmüştür. İçsel motivasyon ve canlılık ilişkisinin gün boyu sürekli pozitif olduğu görülmüştür. Gün içindeki saat, görev takibini etkileyen dışsal sebepler için ise düzenleyici olduğu görülmüştür; buna göre dışsal motivasyon günün erken saatlerinde pozitif etkilere sahipken, günün geç saatlerinde negatif etkilere sahiptir.
Jaengaksorn vd. (2015)	Jaengaksorn vd. (2015)' ne ait bir çalışmada, "öğretmen olmak için öz yeterlilik ve motivasyon ölçüm modeli" Tai (Tayland'a özgü) bağlamına uygun olan değişkenleri ölçen bir enstrüman olarak öğretmen adayları için geliştirilmiştir. Tai öğretmen adayları için öz yeterlilik ve motivasyon ölçeğinin geçerliliğinin, sağlam ve mükemmel ölçüm özellikleri gösterdiği belirtilmektedir. Bu çalışmanın amacı öğretmen olmak öz yeterlilik ve motivasyon geliştirilen ölçüm modelini doğrulamaktır. Örnekleme, üniversitede bir önceki öğretim yılında öğrenim gören 78 öğretmen adayı oluşturmaktadır. Araştırmanın enstrümanı "öğretmen olmak için öz yeterlilik ve motivasyon" a ilişkin bir ankettir. Veriler, güvenilirliğin ve diğer psikometrik özelliklerin belirlenmesi için SPSS programı ve yanı sıra ölçüm modelini doğrulamak için LISREL programının sürümü kullanılarak analiz edilmiştir. Başlıca araştırma sonuçları aşağıdaki gibidir: 1) geliştirilen öz yeterlilik ölçme modeli "öğrenci katılımı etkinliği, öğretim stratejileri etkinliği ve etkililiğini sınıf yönetimi" olmak üzere 3 göstergeden oluşmaktadır; ve 2) geliştirilen motivasyon ölçüm modeli "içsel motivasyon ve dışsal motivasyon" olmak üzere 2 göstergeden oluşmaktadır.

Tablo 1. Alanyazın Araştırması Tablosu (Devamı)

Yazar Adı /Araştırma Yılı	Araştırmanın İçeriği
Hitka ve Balazova (2015)	Hitka ve Balazova (2015)'ya ait çalışmada, Orta Avrupa'da iki komşu ülke (Slovakya ve Avusturya) hizmet sektörü çalışanlarının motivasyon düzeyi karşılaştırılmaktadır. Araştırmanın konusunu benzeri turizm, altyapı ve bölgesel kalkınma seviyesindeki kasabalarda bulunan karşılaştırılabilir oteller oluşturmaktadır. Motivasyon düzeyini analiz etmek için kullanılan anketin birinci bölümünde çalışanların sosyo-demografik ve yeterlilik özellikleri incelenmiştir. Bireysel motivasyon faktörleri ikinci bölümünde ele alınmıştır. Bu sorular sayesinde motivasyon ile ilgili genel bilgiler sağlanmıştır. Katılımcılar bireysel motivasyon faktörlerini beş önem seviyesinden biri ile değerlendirmiştir. Çalışmada, kişinin kendi yeteneklerini kullanabilme fırsatı, elde edilen performans sonuçları hakkında bilgi, kurumda basamaklarda ilerleme, prestij, kendini gerçekleştirme, sosyal yardımlar, şirketin misyonu, eğitim ve kişisel gelişim, çevre ile ilişki, tanınma ve temel maaş gibi motivasyon faktörlerine ilişkin önemli farklılıklar belirlenmiştir. Çalışmanın sonucu ülkeler arasındaki ekonomik farklılıklara rağmen Slovakya'da ve Avusturya'da çalışan konularda çalışan motivasyonu seviyesinin çok benzer olduğu bulgusudur.
Litalien vd. (2014)	Litalien vd. (2014), PhD Araştırmaları için motivasyon: Ölçek geliştirme ve Geçerliliği isimli çalışmalarında, öz benlik yönetimi (özerk benlik yönetimi) teorisine dayalı olarak PhD öğrencileri üzerine bir ölçek geliştirmek ve geçerliliğini test etmek istemişlerdir. Çalışmada geliştirilen anketin dayandığı öz benlik yönetimi teorisinde, içsel, bütünleştirme, özdeşleşme, içe yansıtma ve dışsal olmak üzere beş düzenleme türünden söz edilmektedir. Geliştirilen anket iki farklı örnekleme (N: 244, N:1060) gönüllü katılımları ile birlikte uygulanmıştır. Çalışma 5 adımda gerçekleştirilmiştir. İlk olarak ölçeğin maddeleri oluşturulmuştur. İkinci olarak, faktör geçerliliği test edilmiştir. Üçüncü adımda, güvenilirlik değerlendirmesi yapılmıştır. Dördüncü adımda, yakınsak ve ayırtedici analizlerin geçerliliği test edilmiştir. Son olarak, ölçüm değişmezliği test edilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, her iki örneklemden alınan bulgular benzerdir. Birinci düzeyde 5 faktörlü yapı; üst düzeyde 2 faktörlü yapı desteklenmiştir. Ölçek güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmıştır.
Marcinkevičiūtė ve Zukovskis (2014)	Marcinkevičiūtė ve Zukovskis (2014) tarafından yapılan araştırma, Hackman ve Goldman çalışma karakteristikleri modelinin "temel çalışma karakteristikleri, kritik psikolojik durumlarının yanı sıra, kişisel ve faaliyet sonuçları" unsurlarını analiz etmektedir. Araştırmanın amacı belediye idari personel motivasyon sisteminin yenilikçi unsurlarını sunmaktır. İşgücü motivasyonunun unsurları, kendini ifade edebilme imkanı, potansiyel fırsatların kullanımı, işin içeriği ile ilgili memnuniyetin sağlanması, bağımsızlık ve tanınma gibi işgücünün ihtiyaçlarını karşılayan çalışma sürecinin ayırt edici, spesifik özellikler ile bağlantılıdır. Çalışmada, iş yerinde temel özellikler aşağıdaki gibi belirlenmiştir: yetenek uygulaması ve
Cucu-Ciuhana ve Guită-Alexandru (2014)	Cucu-Ciuhana ve Guită-Alexandru (2014), bir kamu üniversitesindeki akademik personelin çalışma motivasyonuna göre örgütsel kültür isimli çalışmalarında, bir Romen devlet üniversitesinde çalışanlar tarafından algılanan ve istenen örgüt kültürü türünü belirlemeyi ve aynı zamanda iş motivasyonunu değerlendirmeyi amaçlamışlardır. Araştırma örneklemini 25 ve 57 yaşları arasında değişen 102 akademisyenden oluşmaktadır. Yazarlar, iş motivasyon düzeyini ölçmek için, psikometrik bir yöntem olarak ESA Ölçeği'ni (Ciucurel, 1996) kullanmışlardır. Bu ölçek Schein sınıflandırmasından ve Vroom tarafından geliştirilen beklenti teorisinden özenle geliştirilmiş bir ölçektir. ESA anket ölçeği üç bölümden oluşmaktadır. A Bölümü, işyerindeki motivasyon türünü kapsamaktadır, örneğin çalışanları ne motive ediyor ya da onlar nelere sahip olmak istiyor (maaş, ödenek ve ikramiye, kar paylaşımı, ekip üyeleri arasında yakın ilişkiler, yetkinlik ve üstlerini anlama, kişisel yeterliliğinin tanınması, profesyonel gelişim fırsatları, promosyon fırsatları). Ekonomik motivasyon, sosyal motivasyon ve öz motivasyon olmak üzere üç ölçekte hesaplanan toplam 21 maddeden oluşmaktadır. B Bölümünde ise, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik mevcut koşulların ölçüsünü belirten iş yeri özelliklerini (değerlik) kapsamaktadır. C Bölümü çalışanlarının geleceğe yönelik ihtiyaçları ve arzularını (araçsallık) karşılaması konusunda iş yerinden beklentilerinin ölçüsünü değerlendirmektedir.
Tremblay vd. (2009)	Tremblay vd. (2009)'nin araştırmasında söz ettikleri, "Çalışma Dışsal ve İçsel Motivasyon Ölçeği (WEIMS)", temelini öz benlik yönetimi teorisinden (Deci ve Ryan, 2000) alan, 18 maddeli bir çalışma motivasyonu ölçeğidir. Çalışmanın amacı iki yönlüdür. İlk olarak, WEIMS'in farklı çalışma uygulanabilirliği değerlendirilmektedir. İkinci olarak, faktör yapısı ve psikometrik özellikleri değerlendirilmektedir. Anket, iki farklı örneklem grubuna (askeri, N:465; sivil, N:192) gönüllü olarak katılımlarıyla uygulanmıştır. WEIMS'in 3 indeksi (iş öz benlik yönetimi indeksi, iş özerk karar verilmiş ve özerk olarak karar verilmemiş motivasyon) kullanılarak, regresyon analiz sonuçları, işyerinde olumlu ve olumsuz kriterleri tahmin etme yeteneğini desteklemiştir. Sonuçlar aynı zamanda yapı geçerliliği ve iç tutarlılık gücünün yeterli olduğunu göstermiştir. Aynı zamanda faktör yapısı da örneklem arasında değişmemiştir. Son olarak, onun quasi-simplex model ve psikolojik ilişkilendirmeler öz benlik yönetimi sürekliliğini desteklemiştir. Genel olarak, bulgular güvenilirlik ve geçerliliğin yanı sıra, WEIMS'in örgütsel ortamlarda uygulanabileceğinin kanıtlarını desteklemektedir. Sonuçlar öz benlik yönetimi teorisinin işyerine uygulanabilirliği ile ilgili olarak tartışılmaktadır.

Tablo 1. Alanyazın Araştırması Tablosu (Devamı)

Yazar Adı /Araştırma Yılı	Araştırmanın İçeriği
Gül ve Oktay (2009)	Gül ve Oktay (2009) tarafından ücret, kariyer, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkilerin araştırıldığı çalışmada, her bir değişkeni ölçmeye yönelik bölümlerden oluşan anket formunda iş tatminine yönelik 14 ifade yer almaktadır. İş tatmini ifadelerinin yer aldığı bölüm Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılarak oluşturulmuştur.
Kart ve Güldü (2008)	Kart ve Güldü (2008), Özerk Benlik Yönetimi (Özkararlılık) Teorisi'ne ilişkin özgün ölçeğin (Sheldon ve Deci, 1996), Türkçe uyarlama, güvenilirlik ve geçerlik çalışmasını yapmışlardır. Ölçek, 10 maddeden oluşmaktadır ve "bireysel farkındalık" ve "seçim hakkı" olmak üzere iki faktörden oluşmaktadır. Yazarlar Türkçe çevirisi yapılan ölçek için faktör analizi uygulamışlardır. Analiz sonucu iki faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Çalışmaya göre, beş madde birinci faktör olan "bireysel farkındalık", dört madde ise ikinci faktör olan "seçim hakkı" faktörünün içinde yer almıştır. "Empati Eğilim Ölçeği" ile Özerk Benlik Yönetimi Ölçeği ve alt ölçekleri arasında pozitif korelasyon hesaplanmış ancak otonomi ile Özerk Benlik Yönetimi Ölçeği ve alt ölçekleri arasındaki korelasyonlar anlamsız çıkmıştır. Yazarlara göre, ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliği sınırlıdır ancak iki alt ölçekten elde edilenler puanların empati eğilimini yordadığı bulunmuştur. Bu durumda ölçeğin yeterli düzeyde yordama geçerliğine sahip olduğu görülmüştür.
Smerek ve Peterson (2007)	Smerek ve Peterson (2007) tarafından yapılan araştırma, büyük bir kamu araştırma üniversitesinde iş operasyonlarında çalışan 2700 işgücünün bir anketin sonuçlarını açıklamaktadır. Analizler, Herzberg ve ark. (1959)'nın bilinen, motivasyon ve hijyen faktörlerini ortaya koyan dualite teorisini ve çalışma ortamı ile iş doyumu algıları üzerindeki kişisel özellikler ile iş özelliklerinin etkisini test etmektedir. Çalışmada, hem kişi özelliklerinin hem de iş özelliklerinin her ikisinin de kontrolünden sonraki iş tatmininin en güçlü göstergesinin işin kendisi (work itself) olmasına rağmen sonuçların Herzberg'in teorisinin etkisiz bir desteğini sunmakta olduğu belirtilmektedir. Çalışma bir üniversitede liderlik pozisyonlarındaki uygulama sonuçlarını ve bir yüksek öğretim bağlamında iş tatminini keşfetmeyle ilgilenen araştırmacılar için teorik önerileri tartışarak sonuçlanmaktadır.
Akman vd. (2006)	Akman vd. (2006) tarafından, öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesine yönelik olarak yapılan çalışmada, araştırmacılar tarafından biçimlendirilen anket formu 37 ifadenin ve katılımcıların bu ifadelerle verdiği önemin derecesini ölçen 1-5 derecelendirme seçeneklerinin yer aldığı form ile birlikte kişisel bilgi formundan oluşmaktadır.
Semerci (2005)	Semerci (2005) tarafından, TCMB çalışanları üzerine yapılan çalışmada, banka çalışanlarının iş motivasyon düzeylerini olumlu ve olumsuz yönde etkileyen faktörlere, hangi tür motivasyona sahip olduklarına, motivasyon düzeylerine ve kişisel değişkenlere yönelik incelemeler yapılmak üzere bir anket formu düzenlenmiştir. Anket formu, mülakat tekniği ile elde edilen bilgilere yönelik olarak düzenlenmiştir. Anket formu her bölümünde farklı ifadelerin ölçüldüğü beş bölümden oluşmaktadır.
Shouksmith h (1989)	Shouksmith (1989) "Çalışma Motivasyonu Ölçeği" konulu araştırmasında, Alderfer (1972) ERG Teorisi ölçümü olarak çalışma motivasyonu ölçeğinin yapı geçerliğinin sağlandığını belirtmiştir. Ölçek, Alderfer (1972) ERG (Existence, Relatedness, Growth) modelindeki varolma ihtiyacı, ilişki ihtiyacı ve büyüme ihtiyacını kapsayan 10 ifadenin oluşmaktadır. Her bir ifadenin önem derecesini belirten "kesinlikle katılmıyorum-kesinlikle katılıyorum" aralığında 7'li puanlama ölçeği kullanılmıştır.
Weiss vd. (1967)	Weiss vd., (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin, 100 soruluk uzun ve 20 soruluk kısa olmak üzere 2 ayrı formu vardır. Ölçeğin orijinal formunda yer alan 12 soru içsel iş tatmini, 6 soru dışsal iş tatmini ve 1'den 20'ye (içsel iş tatmini, dışsal iş tatmini soruları ve ayrıca iki sorunun toplamı olmak üzere) kadar tüm sorular genel iş tatminini yansıtmaktadır. İçsel iş tatmini, işin kendisine ve kişinin işi yaparken ne hissettiğine ilişkin tatmindir. Kişinin yeteneklerini kullanabilmesi, amaçlarına ulaşması, işinde özerkliğe sahip olma ve bağımsız çalışabilme imkanına sahip olması, örgütün etik değerleri ile bireysel değerlerinin uyumu, yetki ve sorumluluk alabilmesi, işyerinin güvenli olması, yaratıcılığını kullanabilmesi, işin sağladığı sosyal statü, işin içerdiği çeşitlilik gibi önemli iş faktörlerine ilişkin tatmin, kişinin içsel iş tatminini ifade etmektedir Dışsal iş tatmini, işe ilişkin dışsal boyutları içermektedir. Dışsal İş Tatmini, terfi ve yükselme imkanları, örgüt yönetim politikaları ve uygulamaları, ücret, teknik ve ilişkisel gözetim, takdir edilme, ödüllendirilme gibi faktörlere ilişkin tatmindir.

Metodoloji

Araştırmanın bu bölümünde meslekli motivasyon ölçeğinin dizayn aşamaları, anketlerin uygulandığı örneklem, kullanılan yöntem, analizler ve sonuçları tablo ve yorumlarla birlikte yer almaktadır.

Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi

Araştırmada anket yöntemi uygulanmıştır. Anketler posta yolu, elektronik posta yolu ve yüz yüze anket metodu ile örneklemi oluşturan akademik personele uygulanmıştır. Anket verileri değerlendirilmeden

önce elde edilen anketlerin uygun bir şekilde yanıtlanıp yanıtlanmadığı kontrol edilerek, uygun şekilde yanıtlanmış olan anketler değerlendirmeye alınmıştır. Açımlayıcı faktör analizi SPSS 17.0 paket programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi Lisrel 8.51 paket programı ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın uygulama evreni Türkiye’de yer alan Kamu Üniversitelerinde İktisadi ve İdari Bilimler, Siyasal Bilgiler Fakülteleri ve İşletme Fakültelerinde çalışmakta olan İşletme Bölümü Akademisyenleridir. Araştırmanın amacına uygun olarak üniversite kurum kültürünün oluşması tercih edildiği için akademisyen sayısı 10 ve üzeri olan üniversiteler araştırma kapsamına alınmıştır. Anketlerin tamamının belirlenen sayıdaki akademisyene kotalı örneklem metoduna göre dağıtılması planlanmıştır. Toplamda 68 Kamu üniversitesinde 308 profesör, 326 doçent, 549 yardımcı doçent, 636 araştırma görevlisi olmak üzere 1819 akademisyen sayısına ulaşılmıştır. Bu rakamlar üzerinden belirlenen oranlara ulaşılması istenilmiştir ancak, anket yönteminin gönüllülük esasına dayalı ve durumsal koşullara bağlı olan bir yöntem olması ne-

deniyle, ankete katılmayı tercih eden akademisyenler bazında toplanmıştır. Dolayısı ile Kolayda örneklem metodu uygulanmıştır.

Araştırmanın Kısıtlılıkları

Bu araştırmanın örneklemi kamu üniversitelerinde görev yapmakta olan işletme anabilim dalı akademisyenleri oluşturmaktadır. Bu nedenle ölçek ileride farklı çalışmalarda farklı bilimsel alanlarda yer alan akademisyenler için ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenler için genişletilmelidir. Ayrıca anket metodunun gönüllülük esasına dayalı bir metod olması ankete katılımı kısıtlılığa sebep olmaktadır. Bu unsurlar araştırmanın kısıtlılığı olarak görülmektedir.

Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Tasarım Aşamaları

Akademisyenler için mesleki motivasyon ölçümünü gerçekleştirmek üzere iki aşamalı bir yol izlenmiştir. İlk aşamada kuramsal altyapıya dayalı olarak motivasyona ilişkin teorilerde öne çıkan faktörler belirlenmiştir. İkinci aşamada ise akademisyenlere açık uçlu sorular sorularak motivasyon düzeyine etki eden faktörlere ilişkin düşüncelerini belirttikleri bir ön çalışma gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2. Motivasyon Teorilerine İlişkin Belirlenen Motivasyonel Faktör Tablosu

FAKTÖR	TEORİSYEN	TEORİ
AMAÇ /HEDEF	Douglas MCGREGOR	Y Teorisi
	Edwin A. LOCKE	Hedef Belirleme Teorisi (Bireysel Amaçlar ve İş Başarısı Teorisi)
	Victor VROOM	Beklenti Teorisi
	Albert BANDURA	Sosyal Bilişsel Teori- Öz Yetkinlik Teorisi
BAŞARI	Frederick HERZBERG	Motivasyon Teorisi
	David McCLELLAND	Üç İhtiyaç Teorisi /1. Madde
BEKLENTİ (Çekici Ödül; Ödül-Performans ilişkisi)	Victor VROOM	Beklenti Teorisi
	Lyman W. PORTER ve Edward LAWLER	Geliştirilmiş Beklenti (Ümit) Teorisi
SORUMLULUK ve KARARLARA KATILIM	Frederick HERZBERG	Motivasyon Teorisi
	J.Richard HACKMAN ve Greg OLDHAM	İş Karakteristikleri Teorisi
İŞİN ÖNEMİ- İŞİN KENDİSİ/ İŞ KİŞİ UYUMU- ÖZ UYUM	Douglas MCGREGOR	Y Teorisi
	Frederick HERZBERG	Motivasyon Teorisi
	J.Richard HACKMAN ve Greg OLDHAM	İş Karakterleri Teorisi
	E. DECI, R. RYAN	Öz Kararlılık Teorisi
YETENEK	Edwin A. LOCKE	Hedef Belirleme Teorisi
EŞİTLİK	J.Stacy ADAMS	Eşitlik Teorisi
FİZİKSEL İHTİYAÇLAR-VAR OLMA EKONOMİK FAYDA	Abraham MASLOW	İhtiyaçlarHiyerarşisi-1. Basamak
	Clayton ALDERFER	ERG Teorisi
	Frederick HERZBERG	Motivasyon Teorisi

Tablo 2. Motivasyon Teorilerine İlişkin Belirlenen Motivasyonel Faktör Tablosu (Devamı)

FAKTÖR	TEORİSYEN	TEORİ
GELİŞME VE İLERLEME (Terfi- İlerleme- Statü- Kişisel Gelişim-)	Abraham MASLOW	İhtiyaçlarHiyerarşisi-5. Basamak
	Clayton ALDERFER	ERG Teorisi
	Frederick HERZBERG	Motivasyon Teorisi
SOSYAL İHTİYAÇLAR İLİŞKİ İHTİYACI (Üstlerle iyi ilişkiler, çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler, astlarla iyi ilişkiler)	Abraham MASLOW	İhtiyaçlarHiyerarşisi-4. Basamak
	Clayton ALDERFER	ERG Teorisi- 2. Basamak
	Frederick HERZBERG	Motivasyon Teorisi
GÜVENLİK- GÜVENCE	David McCLELLAND	Üç İhtiyaç Teorisi- 3. Madde
	Abraham MASLOW	İhtiyaçlarHiyerarşisi-2. Basamak
	Frederick HERZBERG	Motivasyon Teorisi
OTONOMİ /ÖZERKLİK	Clayton ALDERFER	ERG Teorisi- 1. Basamak
	J.Richard HACKMAN ve Greg OLDHAM	İş Karakterleri Teorisi
	Edwin A. LOCKE	Hedef Belirleme Teorisi
GERİBİLDİRİM	Miller vd., Wiener vd., Champion&Lord	Kontrol Teorisi
	J.Richard HACKMAN ve Greg OLDHAM	İş Karakterleri Teorisi
	Edwin A. LOCKE	Hedef Belirleme Teorisi
ÖDÜL	Edward L. DECI	Bilişsel Değerlendirme Teorisi
	E. DECI, Richard M. RYAN	Özkararlılık Teorisi

1. Mesleki Motivasyona Etki Eden ve Motivasyonu Azaltan Faktörlerin Belirlenmesi

Araştırma ölçeğinin hazırlanması amacı ile öncelikle literatür araştırması yapılmıştır. Bu doğrultuda, konu ile ilgili bilimsel yayım, makale, kitap ve kaynaklar ve anketler araştırılarak incelenmiştir. Tablo 2, Teorilerde öne çıkan faktörleri göstermektedir.

Bir sonraki aşamada ön çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada, 5 açık uçlu soru oluşturularak, akademisyenlerden yazılı olarak cevaplamaları rica edilmiştir. Bu doğrultuda 50 akademisyene ulaşılmıştır. Bu çalışma ile akademisyenler için mesleki motivasyona etki eden faktörler belirlenmiştir. Çalışmada elde edilen sonuçlardan mesleki motivasyona ilişkin olarak sorulan 2 sorunun yanıtlarına ilişkin sonuçlar araştırma-

da değerlendirilmiştir, diğer soruların sonuçları değerlendirilmeyi güçlendirmesi amacıyla incelenmiştir.

Tablo 3'de faktör belirleme çalışmasının sonuçları yer almaktadır. Bu çalışma, mesleki motivasyona ilişkin yeni bir soru formunun oluşturulmasına yönelik olarak faktörlerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Cevaplara göre, örneğin, içsel motivasyon 18 kişi tarafından %36 oranıyla; Başarı 32 kişi tarafından %64 oranıyla; Terfi 29 kişi tarafından %58 oranıyla; Bireysel Gelişim 22 kişi tarafından %44 oranıyla; Statü 20 kişi tarafından %40 oranıyla motivasyonu artıran faktörlerin içinde belirtilmiştir. Saygı Görme Ve Değerli Hissetme 17 kişi tarafından %34 oranıyla motivasyonu artıran faktörler içinde yer almıştır. Sonuçların tamamı Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3. Faktör Belirleme Çalışması Sonucu Elde Edilen Faktör Tablosu

Faktörler	Motivasyonu Artıran Faktörler	Yüzde (%)	Motivasyonu Azaltan Faktörler	Yüzde (%)	Toplam	Yüzde (%)
İçsel Motivasyon	18	36	0	0	50	100
Başarı	32	64	0	0	50	100
Terfi	29	58	0	0	50	100
Bireysel Gelişim	22	44	0	0	50	100
Statü	20	40	0	0	50	100
Saygı Görme Ve Değerli Hissetme	17	34	2	4	50	100
Akademik Özerklik	17	34	0	0	50	100
Tanımlılık	18	36	0	0	50	100
Bireysel Hedeflere Ulaşmak	21	42	0	0	50	100
Kuruma Ait Hissettirilme	9	18	4	8	50	100
Öğrencilerin Başarısı	20	40	2	4	50	100
Öğrencilerin Derse İlgisi	17	34	3	6	50	100
Öğrencilerle İletişim	15	30	0	0	50	100
Görev Tanımlarının Belirginliği	1	2	23	46	50	100
Adalet	4	8	36	72	50	100
Kurum İçi İlişkiler	5	10	29	58	50	100
Yöneticilerin Tavrı	2	4	36	72	50	100
Fiziksel Koşullar	3	6	16	32	50	100
Ücret	4	8	17	34	50	100
Proje desteği	11	22	1	2	50	100
Araştırma Fonları Desteği	7	14	0	0	50	100
Bilimsel Ortamın Varlığı	2	4	13	26	50	100
Güven Duygusu	4	8	6	12	50	100
Çalışma Saatlerinin Esnekliği	5	10	1	2	50	100
Başkalarına Yardım Etme Fırsatı	6	12	0	0	50	100
Ekip Çalışması	14	28	0	0	50	100
Takdir Edilme /Ödüllendirilme	17	34	2	4	50	100
Geribildirim	12	24	2	4	50	100
Kişisel Yaşam	18	36	4	8	50	100
Yönetimin Başka Bir Kurumda Görevlendirilmeye Desteği	0	0	3	6	50	100
Bilimsel Çalışma Ve Doktrine Katkı	15	30	0	0	50	100
Akademik Gelenek	5	10	3	6	50	100
Yönetimin Bilimsel Çalışma Desteği	0	0	5	10	50	100

Sözü geçen ön çalışma ile birlikte literatür araştırması sonucu elde edilen veriler birleştirilerek ilk olarak bir mesleki motivasyon anketi tasarlanmıştır. Tasarlanmış olan bu anket için ilk olarak 2 profesör ve 2 doçent unvanı taşıyan akademisyenden uzman görüşü

alınarak genişletilmiştir. Anket bu haliyle 30 kişilik bir gruba yapılarak, alınan geribildirimler ile tekrar gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Bu aşamadan sonra tekrar 2 profesör ve 1 doçent unvanı taşıyan akademisyen ile birlikte anket üzerinde inceleme yapılarak

ilk mesleki motivasyon anketi oluşturulmuştur. Bu aşamadan sonra tekrar 50 kişiye anket uygulanarak güvenilirlik sonuçlarına bakılmıştır. Sonuçların yüksek çıkması ile birlikte anketlerin ilgili örnekleme uygulanmasına karar verilmiştir. Anket ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının tatmin edici düzeyde çıkması ile anket kullanıma hazır hale getirilmiş ve çoğaltılmıştır. Mesleki Motivasyon soru formu için Cronbach alfa değeri ,94.6 oranı ile yüksek bir değer vermiştir (Tablo 4).

Tablo 4. Mesleki Motivasyon Güvenilirlik Sonucu

Cronbach Alfa	Madde Sayısı
,946	50

Araştırmada Kullanılan Analiz Türleri ve Bulguları

1. Keşfedici (Açımlayıcı) Faktör Analizi

Mesleki Motivasyon Ölçeği ile ilgili boyutların belirlenmesi amacı ile ilk aşamada açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz, SPSS 17.0 istatistiki paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Mesleki motivasyon anketi yazar tarafından yeni bir soru formu oluşturulması ile gerçekleştirilmiş olması nedeniyle öncelikle açımlayıcı faktör analizi yapılarak bu boyutlar

belirlenmiş ve isimlendirilmiştir. Aynı ölçek için bir sonraki aşamada doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak ilk aşamada belirlenmiş olan boyutların doğruluğu tekrar test edilmiştir. Diğer bir ifade ile açımlayıcı faktör analizinden sonra doğrulayıcı faktör analizi ile faktör yapı geçerliliği test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizine açımlayıcı faktör analizi sonuçlarından sonra yer verilecektir.

Açımlayıcı faktör analizinde 5 maddeden oluşan anket, 5 faktörlü yapı ile en uygun sonuçları vermiştir. KMO (,914) ile yüksek bir değer vermiştir, bu değer verilerin analiz için uygunluğunu göstermektedir. Aynı tabloda Barlett küresellik testi sonucu (,000) analize devam edilebileceğini göstermiştir (Tablo 5). Analizde (,50) faktör yükü sınırı belirlenmiştir. Literatürde uygun görülmesinden dolayı bu karar verilmiştir. Analiz başta eigen value değerine göre test edilmiştir. Faktör varyansları ve scree plot grafiği incelenerek 5 faktörlü yapının uygun olduğu görülmüştür. Bu aşamadan sonra, analize 5 faktörlü yapı ile devam edilmiştir. Faktör yükü düşük olan ve çapraz yüklenen faktörler çıkarılmıştır. En son haliyle 5 faktörlü yapı uygun bulunmuştur. Faktörler altında oluşan maddeler incelendiğinde burada da bir uyum olduğu görülmüştür. Bu aşamalardan sonra faktörler isimlendirilmiştir.

Tablo 5. Mesleki Motivasyon Açımlayıcı Faktör Analizi İlk KMO ve Barlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,914
Barlett Küresellik Testi (Barlett's Test of Sphericity)	Approx. Chi-Square	8848,425
	Df	666
	Sig.	,000

Sonuçlara ilişkin olarak Tablo 6'da mesleki motivasyon açımlayıcı faktör analizi toplam açıklanan varyansları, Tablo 7'de mesleki motivasyon açımlayıcı faktör analizi döndürülmüş bileşenler matrisinde oluşan faktör grupları gösterilmektedir.

Tablo 8'de mesleki motivasyon boyutları gösterilmektedir. Sonuçlara göre, faktörler incelendiğinde; ilk faktörde yer alan, mesleğin bilgi donanımı kazandırması, mesleğinde kendi yöntemlerini kullanabilmesi, mesleğin sosyal statü kazandırması gibi maddelerin, "mesleki özellikler"i yansıttığı görülmektedir. İkinci faktörde yer alan maddelerin üniversitenin "yönetim

politikaları" ile ilgili olduğu görülmektedir. Üçüncü faktörü oluşturan maddelerin "işyerinde ilişkiler"e yönelik olduğu görülmektedir. Dördüncü faktörde yer alan maddelerin "öğrenci"lere ilişkin olduğu ve beşinci faktörün, "işyerinde fiziksel koşullar" a yönelik maddeler olduğu görülmektedir. Birinci faktör 9 madde ile diğer faktörlerin her biri 4 madde tarafından temsil edilmektedir.

Faktörel boyutların ve içerisinde yer alan maddelerin mesleki motivasyonu iyi bir biçimde açıklayan ve motivasyona yönelik etkileri iyi bir biçimde temsil eden bir yapıda olduğu anlaşılmaktadır. Bu düşün-

Tablo 6. Mesleki Motivasyon Açıklayıcı Faktör Analizi Toplam Açıklanan Varyans

Bileşen	Rotation Sums of Squared Loadings		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	4,416	17,664	17,664
2	3,023	12,092	29,756
3	2,877	11,509	41,265
4	2,825	11,299	52,564
5	2,580	10,318	62,882

Tablo 7. Mesleki Motivasyon Açıklayıcı Faktör Analizi Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

TEMEL BİLEŞENLER									
1.FAKTÖR	2.FAKTÖR		3.FAKTÖR		4.FAKTÖR		5.FAKTÖR		
Madde	Faktör	Madde	Faktör	Madde	Faktör	Madde	Faktör	Madde	Faktör
	Yükü		Yükü		Yükü		Yükü		Yükü
Mot1	,757	Mot35	,784	Mot 24	,838	Mot 30	,786	Mot 47	,844
Mot4	,753	Mot36	,829	Mot 25	,833	Mot 31	,852	Mot 48	,871
Mot6	,748	Mot37	,831	Mot 26	,702	Mot 32	,722	Mot 49	,754
Mot7	,560	Mot43	,639	Mot 29	,574	Mot33	,705	Mot 50	,685
Mot9	,652								
Mot10	,597								
Mot20	,609								
Mot21	,635								
Mot 22	,508								

cenin geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile güçlendirilmek istenilmiştir. Mesleki motivasyona ilişkin faktörel boyutların güçlü bir açıklayıcılık taşıması ve iyi bir temsil gücüne sahip olması önemli bir sonuçtur. Mesleki motivasyon düzeyini belirlemeye yönelik yaklaşımın doğru ve tutarlı olduğunu göstermektedir. Mesleki motivasyon ölçme aracı dizaynı kuramsal altyapı ve reel olarak ön çalışma sonuçları ile temellendirilmiştir. Bu yaklaşım sağlıklı ve tutarlı sonuçlar elde edilmesiyle açıklayıcı ve güçlü bir temsil gücü

sağlamıştır. Mesleki motivasyona ilişkin sorular akademisyenlere yönelik spesifik soruları da içermektedir. Bu sorularla akademisyenlerin mesleklerine ilişkin özelliklerin gerçekçi bir şekilde ortaya çıkarılması ve soruları yanıtlarken kişilerin sorularda kendilerine ait özellikleri bulmaları amaçlanmıştır. Bu yaklaşımla oluşturulan ölçme aracının akademisyenlere yönelik mesleki motivasyona etki eden faktörleri iyi bir şekilde temsil eden sonuçların ortaya çıkmasını sağladığı görülmüştür.

Tablo 8. Mesleki Motivasyon 5 Faktörlü Yapı ve Açıklanan Faktörler

Faktör Grubu	Madde	İçerik
1. Faktör Mesleki Özellikler	Mot1	Mesleğin bilgi donanımı kazandırması
	Mot4	Akademik özerklik algısı
	Mot6	Mesleğin önemli olduğu algısı
	Mot7	Mesleğinde kendi yöntemlerini kullanabilmesi
	Mot9	Mesleğin yoğun sosyal iletişim sağlaması
	Mot10	Mesleğin başarılı olma isteği sağlaması
	Mot20	Nitelikli öğrenci yetiştirme algısı
	Mot21	Mesleğin sosyal statü sağlaması
	Mot 22	Akademik yayın kriterlerinin sağlanması
2.Faktör Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	Mot35	Üniversite yönetiminin başarı politikaları
	Mot36	Üniversitede adil yöneticilerle çalışmak
	Mot37	Üniversite yönetiminin sosyo-kültürel politikaları
	Mot43	Başka bir kurum ya da üniversitede görevlendirilmeye destek
3.Faktör İşyerinde İlişkiler	Mot 24	Bölümdeki akademisyenler ile arkadaşça ilişkiler içinde olmak
	Mot 25	Bölümde dayanışma geleneğinin olması
	Mot 26	Bölümde alınan kararlara katılımın sağlanması
	Mot 29	Bağlı çalışılan üstün desteği
4.Faktör Öğrenci	Mot 30	Öğrencilerin sınavlardaki başarısı
	Mot 31	Öğrencilerin derse ilgisi
	Mot 32	Öğrencilerle etkin iletişim için olmak
	Mot33	Mezun öğrencilerin iş bulması
5.Faktör İşyerinde Fiziksel Koşullar	Mot 47	Kişisel ofise sahip olmak
	Mot 48	Kişisel ofisin donanımı
	Mot 49	Araştırma yapmak için uygun altyapının bulunması
	Mot 50	Toplantı ve konferans salonlarının yeterliliği

Tablo 9'da mesleki motivasyona ilişkin faktörlerin güvenilirlik sonuçları gösterilmektedir. Sonuçlara göre faktör boyutlarına ait cronbach alfa değerlerinin ,84

ve üzeri değerler aldığı ve iyi bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Faktörlerin Güvenilirlik Analizleri Sonuçları

Faktör	Cronbach's Alfa	Madde Sayısı
Mesleki Özellikler	,864	9
Yönetim Uygulamaları	,859	4
İşyerinde İlişkiler	,827	4
Öğrenci Boyutu	,841	4
İşyerinde Fiziksel Koşullar	,850	4

2. Doğrulamalı Faktör Analizi

İlk olarak açımlayıcı faktör analizi ile boyutları belirlenen mesleki motivasyon anketi için bu aşamada doğrulamalı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulamalı Faktör Analizi Lisrel 8.51 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Mesleki motivasyon faktörlerinin doğrulamalı faktör analizi ile incelenmesinin sonucunda, açımlayıcı faktör analizi ile benzer sonuçlar gösterdiği, uyumu düşüren maddelerin aynı maddeler olduğu gözlemlenmiştir. Mesleki motivasyon faktörlerine ilişkin doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına bakıldığında, incelenmesi gereken ilk değer p değeridir, p değeri (,01) düzeyinde anlamlıdır. İkinci olarak bakılması gereken uyum indeksi χ^2 'dir. χ^2 ile birlikte serbestlik derecesine (sd) bakılır. χ^2 / sd oranının (685,67/265 = 2,59) olduğu görülmektedir. Bu oranın 3'ün altında olması mükemmel uyumun olduğunu göstermektedir. Bu aşamadan sonra, yol şema-

sındaki RMSEA değerinin (,065) olduğu görülmektedir. Bu değer, (,08)'den küçük olması iyi uyumu göstermektedir. İlk aşamada uyum indeksleri sonucu faktör yapı geçerliliğinin uygun olduğunu göstermektedir. İlk aşamadan sonra out dosyasını incelemekte fayda vardır. Buna göre, dosyadaki uyum indekslerinden GFI (,90) ve AGFI (,87) ile GFI (,90)'ın üzerinde olması iyi uyumu gösterir, AGFI uyum indeksinin daha zayıf olduğu ancak (,90)'a yakın bir sonuç olduğu görülmektedir; RMR ,050, bu değer, (,05) ve altında olması mükemmel uyuma işaret etmektedir. NFI (,91), CFI (,92), IFI (,91) uyum indekslerinin de (0,90)'ın üzerinde olması iyi uyuma işaret eder buna göre sonuçlar yaklaşık olarak bu değer üzerinde iyi uyum gösterdiği sonucunu vermektedir (Çokluk vd., 2010, s. 307). Uyum indeksleri Tablo 10'da ve mesleki motivasyon doğrulamalı faktör analizi yol şeması Ek B'de görülmektedir.

Tablo 10. Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Uyum İndeksleri Tablosu

Uyum İndeksleri	DFA Sonuçları	Sınır Değerler	Yorum
χ^2 / sd	2,59	≤ 3	Mükemmel Uyum
RMSEA	,065	≤ 8	İyi Uyum
GFI	,90	$\geq 0,90$	İyi Uyum
AGFI	,87	$\geq 0,90$	İyi Uyuma Yakın
RMR	,050	$\leq 0,50$	Mükemmel Uyum
NFI	,91	$\geq 0,90$	İyi Uyum
CFI	,92	$\geq 0,90$	İyi Uyum
IFI	,91	$\geq 0,90$	İyi Uyum

Sonuç ve Öneriler

Araştırmada yeni bir mesleki motivasyon soru formu düzenlenmiştir. Bu soru formu araştırmanın literatüre katkılarının biridir. Soru formu dizayn edilmeden önce kuramsal bir çerçeve oluşturulmuş ve aynı zamanda güncel bir ön çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların sonucunda ortaya çıkan faktörlere ilişkin olarak mesleki motivasyon anketi soruları oluşturulmuştur. Açımlayıcı faktör analizinde 50 maddeden

oluşan anket, 5 faktörlü yapı ile en uygun sonuçları vermiştir. KMO (,914) ile yüksek bir değer vermiştir, Faktörler altında oluşan maddeler incelendiğinde burada da bir uyum olduğu görülmüştür. Bu aşamalardan sonra faktörler isimlendirilmiştir. Mesleki motivasyon faktörlerinin oluşturulmasından sonra doğrulamalı faktör analizi ile incelenmiştir ve uyum indekslerinin geçerli olduğu, faktör yapı geçerliliğinin korunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleki motivasyona ilişkin olarak, 1. Faktör grubu “Mesleki Özellikler” olarak isimlendirilmiştir. Bu faktör grubuna giren özellikler: “Mesleğin bilgi donanımı kazandırması, Akademik özerklik algısı, Mesleğin önemli olduğu algısı, Mesleğinde kendi yöntemlerini kullanabilmesi, Mesleğin yoğun sosyal iletişim sağlaması, Mesleğin başarılı olma isteği sağlaması, Nitelikli öğrenci yetiştirme algısı, Mesleğin sosyal statü sağlaması, Akademik yayın kriterlerinin sağlanması”; 2. Faktör grubu “Yönetim Politikaları ve Uygulamaları”: “Üniversite yönetiminin başarı politikaları, Üniversitede adil yöneticilerle çalışmak, Üniversite yönetiminin sosyo-kültürel politikaları, Başka bir kurum ya da üniversitede görevlendirilmeye destek”; 3. Faktör grubu “İşyerinde İlişkiler”: “Bölümdeki akademisyenler ile arkadaşça ilişkiler içinde olmak, Bölümde dayanışma geleneğinin olması, Bölümde alınan kararlara katılımın sağlanması, Bağlı çalışılan üstün desteği”; 4. Faktör grubu, “Öğrenci Boyutu”: “Öğrencilerin sınavlardaki başarıları, Öğrencilerin derse ilgisi, Öğrencilerle etkin iletişim içinde olmak, Mezun öğrencilerin iş bulması”; 5. Faktör grubu, “İşyerinde Fiziksel Koşullar”: “Kişisel ofise sahip olmak, Kişisel ofisin donanımı, Araştırma yapmak için uygun altyapının bulunması, Toplantı ve konferans salonlarının yeterliliği” olarak belirlenmiştir.

Akademisyenler için sahip oldukları mesleğin özellikleri oldukça önemlidir. Çünkü, mesleki özellikler kişilerin mesleki seçimlerine karar verme süreçlerinden başlayarak, mesleğin gerektirdiği çalışmaları başarıyla yerine getirmesinde ve verimli sonuçlar elde etmesinde belirleyici bir faktördür. Kişiler mesleki seçimlerinde kişisel özelliklerine ve yeteneklerine uygun, beklentilerini karşılayan, başarı duygusunu yaşamasını ve toplumda saygın bir statü elde etmesini sağlayan özelliklerde bir meslek seçmeye özen gösterirler. Dolayısı ile mesleki özellikler oldukça önemli ve belirleyicidir. Akademisyenler için örgüte ilişkin bir çok alandaki yönetim politika ve uygulamalarına ilişkin görüşleri de mesleki motivasyon düzeylerini etkilemektedir. Adil yönetim uygulamaları, üniversiteyi geliştiren, her konuda kaliteyi artıran, nitelikli akademik çalışmalar ve projeler konusunda teşvik eden yaklaşımlar ve uygulamalar arzu etmektedirler.

Akademik örgütler insan odaklı ve insan ilişkilerinin önemli bir boyutta olduğu, sosyal iletişimin oldukça yoğun olduğu örgütlerdir. Akademisyenler işyerinde ilişkileri önemsemektedirler. İşyerinde, özellikle bö-

lümde, İşbirliği ve ekip çalışmasının varlığı çalışma verimliliğini artırmaktadır. Ayrıca genç yaşta ki akademisyenlerin akademik danışmanları ile olan ilişkileri ve iletişimi ile hissettiği güven ve desteğin güçlü olması motivasyon düzeylerini olumlu etkilemektedir. Bu araştırmada pek çok araştırmadan farklı olarak öğrenci boyutu ortaya çıkmıştır. Akademisyenler öğrencileri ile olan iletişimlerini, onların derslere ve araştırmalara olan ilgisini ve başarı düzeylerini oldukça önemsemektedirler. Dolayısı ile öğrencilere ilişkin faktörler de akademisyenlerin mesleki motivasyon düzeylerini etkilemektedir. Son olarak, işyerinde fiziksel koşulların uygunluğu, kişisel bir ofise sahip olma, bilimsel araştırmalar için uygun bir altyapının varlığı akademik çalışma isteğini artırmakta ve mesleki motivasyon düzeyini olumlu etkilemektedir.

Alanyazın açısından incelenen çalışmalara bakıldığında bu araştırmanın önemli bir yerinin olacağı düşünülmektedir. Akademisyenlere yönelik spesifik bir mesleki motivasyon ölçeği alanyazında önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Bu konuda yapılacak çalışmalar için yol gösterici olabileceği gibi mesleki motivasyon konusunda yapılan çeşitli araştırmalarda anket olarak da kullanılabilir. Bu araştırmada tasarlanan anket akademisyenlik mesleğinin hemen her yönünü ele alan kapsamlı bir ölçek olarak sonuçlanmıştır. Bu açıdan yeterli bir motivasyon ölçümü için önemli bir enstrüman olabileceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, anketin hazırlanmasına yönelik olarak alanyazında yer alan motivasyon teorilerinde ortaya konulan motivasyonel faktörleri bir arada belirten bir tablonun düzenlenmesi ileride yapılacak çalışmalar için kolaylık sağlayacak bir veri olacaktır. Araştırmanın işletme bölümü akademisyenleri üzerine yapılmasından dolayı, işletme bilim dalının yer aldığı fakültelere ilişkin özelliklerin sonuçlara yansıtıldığını belirtmek gerekir. Sosyal bilimlerle ilgilenen akademik bir grup için, işyerinde ilişkilerin, sosyal iletişimin önemli olduğu görülmektedir. İşyerinde fiziksel koşullar bakımından laboratuvar ihtiyacından çok kişisel ofise sahip olmak koşulu önemsenmektedir. Farklı bilimsel alanlar için ise örneğin laboratuvarların yeterliliği ve kalitesi en önemli koşul olarak ortaya çıkabilir. Bu örnekler bilim dalı ve fakültelerin gerekliliklerine göre değişim gösterecektir. Ayrıca çalışma kamu üniversiteleri üzerine gerçekleştirilmiş olduğundan, sonuçlar vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenler için farklılıklar gösterebilecektir. Bu nedenle bu tarz bir araştırmanın ileriki çalışmalarda

farklı bilimsel alanlarda yer alan akademisyenler üzerine uygulanması önerilmektedir. Böylelikle anketin geliştirilip genişletilmesi ile farklı ve önemli bulgulara ulaşmak mümkün olabilir. Bu kısıtlılıklara rağmen bu çalışmada tasarlanmış olan anket sosyal bilimler alanlarında çalışan akademisyenler için uygun faktörleri içermektedir ve bunun yanı sıra farklı bilimsel alanlara yönelik yapılacak çalışmalar için de büyük ölçüde temel akademik faktörleri ölçmesinden dolayı yol gösterici bir nitelik sağlayacaktır.

Kaynakça

- Akman, Y., Kelecioğlu, H., Bilge, F. (2006). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarını Etkileyen Faktörlerle İlişkin Görüşleri, *Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 11-20.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Kariyer.
- Benedetti, A. A., Diefendorff, J.M., Gabriel, A.S., Chandler, M. M. (2015). The Effects of Intrinsic and Extrinsic Sources of Motivation on Well-Being Depend on Time of Day: The Moderating Effects of Workday Accumulation. *Journal of Vocational Behavior* 88, 38-46.
- Carr, P.B., Walton G.M. (2014). Cues of Working Together Fuel Intrinsic Motivation, *Journal of Experimental Social Psychology*, 53, 169-14.
- Cucu-Ciuhană, G., Guită-Alexandru, I. (2014). Organizational Culture Versus Work Motivation For The Academic Staff In A Public University, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 127 (448 – 453).
- Çokluk, Ö., G. Şekercioğlu & Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik : SPSS ve LISREL uygulamaları*, Ankara: Pegem.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self Determination in Human Behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E.L., Ryan, R.M., Williams G.C. (1996). Need Satisfaction And The Self-Regulation of Learning, *Learning and Individual Differences*, 8 (3), 165-183.
- Donovan, J.J. (2009). İş Motivasyonu. Deniz Yürür (Çev). N. Anderson vd. (Ed). Handan Kepir Sinangil (Türkçe Ed). *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı*, 2. Cilt- *Personel Psikolojisi* içinde (61-88). İstanbul: Literatür.
- Dorsan, H., (2007), *Akademik Personelin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi, (Kıbrıs-Yakın Doğu Üniversitesi örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Eren, E. (2010). Örgütsel ve Davranış Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta.
- Gül, H., Oktay, E. (2009). Ücret, Kariyer, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler: Karaman Valiliğinde Bir Uygulama, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 223-237.
- Güney, S., (2011a), *Örgütsel Davranış*, Ankara: Nobel
- Güney, S., (2011b), *Davranış Bilimleri*, Ankara: Nobel.
- Hackman, J.O., Oldham, G. R. (1976). Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior And Human Performance* 16, 250-279.
- Herzberg, F., (1966), *Work and the nature of Man*, Publishing Company (1st printing). Cleveland, Ohio, USA: The World.
- Herzberg, F., B. Mausner & Snyderman, B.B. (2010). *The Motivation to Work*, New Jersey. USA: Transaction.
- Hinton, M., Biderman, M. (1995). Empirically Derived Job Characteristics Measures And The Motivating Potential Score, *Journal Of Business And Psychology*, 9, (4), 355-364.
- Hitka, M., Balazova, Z. (2015). Comparison of Motivation Level of Service Sector Employees in The Regions of Slovakia and Austria. 2nd Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism, 30-31 October 2014, Prague, Czech Republic/*Procedia Economic and Finance*, 23, 348-355.

- Hitt, M.A., C.C. Miller & Colella, A. (2011). *Organizational Behavior* (3th Edition). Asia: John Wiley&Sons.
- Jaengaksorn, N., Ruengtrakula, A., Piromsombata, C. (2015). Developing Self-Efficacy And Motivation To Be A Teacher Scale, Thai version, ICEEPSY 2014/ *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 171, 1388 – 1394.
- Kart, M. E., Güldü, Ö. (2008). *Self-Determination Scale: The Adaptation Study*. Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences, 41 (2), 187-207.
- Keser, A. (2011). *Çalışma Psikolojisi*, Bursa: Ekin.
- Landy, F. J. & Conte, J. M., (2010). *Work In The 21st Century, An Introduction to Industrial And Organizational Psychology*, USA: Wiley.
- Latham, G.P. (2000). Motivate Employee Performance through Goal Setting. Edwin A. Locke (Ed). *The Blackwell Handbook of Principles Organizational Behavior*. USA: Blackwell.
- Latham, G.P. (2007). *Work Motivation, History, Theory, Research, and Practice*. USA: Sage
- Latham, G.P. & Locke, E.A., (2008). Employee Motivation, Julian Barling, & Cary.L. Cooper (Ed). *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, Volume1: Micro Approaches. London: Sage.
- Latham, G.P.& Locke, E.A., 2009 .Employee Motivation. Julian Barling, & Cary.L. Cooper (Ed). *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, Volume2: Macro Approaches. London: Sage.
- Lawler E, E., Suttle, J. L. (1973). Expectancy Theory and Job Behavior I, *Organizational Behavior And Human Performance* 9, 482-503.
- Lazaroiu, G., (2015). Work Motivation And Organizational Behavior. *Contemporary Readings in Law and Social Justice*, 7 (2), 66–75.
- Litalien, D., Guay, F. A, Morin.,J.S. (2014). Motivation for PhD Studies: Scale Development And Validation. *Learning and Individual Differences*, 41, 1-13.
- Locke, E.A., (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentive. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157-189.
- Locke, E.A. & Latham, G.P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. NJ: Prentice-Hall.
- Locke, E.A. (1996). Motivation Through Conscious Goal Setting, *Applied & Preventive Psychology* 5, 117-124.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior* (11th Edition). Singapore: McGraw- Hill
- Marcinkeviciute, L., Zukovskisi, J. (2014). Staff Motivation in Municipal Administration: Example of R. Hackman's and G. Oldham's Work Characteristics Model, *Research For Rural Development*, 2, 178-183.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and Personality*, Robert Frager, James Fadiman, Cynthia McReynolds, Ruth Coc (Çev). USA: Longman.
- Newstrom, J.W & Davis, K. (1997). *Organizational Behavior : Human Behavior At Work* (10th Edition). USA: McGraw- Hill.
- Northcraft , G.B. & Neale, M.A. (1990). *Organizational Behavior: A Management Challenge*. USA: The Dryden.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*, Bursa: Ekin.
- Robbins, S.P & Judge, T.A., (2009). *Organizational Behavior* (13th Edition). New Jersey: Pearson.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2012). *Essentials of Organizational Behavior* (11th Edition). USA: Pearson.

- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology* 25 54-67
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2008). Örgütsel Psikoloji, Bursa: Alfa Aktüel.
- Semerci, A.S., (2005). İş Motivasyonu ve Sonuçları: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nda Bir Uygulama. (Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Türkiye Cumhuriyet Bankası/ İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Shantz, A., Latham, G.P. (2009). An Exploratory Field Experiment of The Effect Subconscious and Concious Goals on Employee Performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109, 9-17.
- Shouksmith, G., (1989). A Construct Validation Of A Scale For Measuring Work Motivation. *New Zealand Journal Of Psychology*, 18, 76-81.
- Smerek, R.E., Peterson, M. (2007). Examining Herzberg's Theory: Improving Job Satisfaction among Non-Academic Employees at a University, *Research in Higher Education*, March, 48 (2), 229-250.
- Stajkovic, A.D, Luthans, F. (1998). John W Slocum, Jr., (Ed). Social Cognitive Theory and Self Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches. *Organizational Dynamics*, 62-74.
- Stoaber, J., Davis, C.R., Tomnley, J. (2013). Perfectionism ve Workaholism in Employees: The Role of Work Motivation,. *Personality and Individual Differences* 55, 733-738.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L.G., Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41 (4), 213-226.
- Weiss, D.J., vd., (1967), Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, Industrial Relations Center, University of Minnesota, Minneapolis.
- Zeynel, E. (2014). Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi/Sosyal Bilimler Üniversitesi, Isparta.

Ek A. Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Anketi

NO	SORULAR	5'Lİ LİKERT				
	<i>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.</i>	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 yükselmem bakımından	1	2	3	4	5

Ek A. Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Anketi

23.	Akademik kadro basamaklarında zamanında yükselmeme bakımından	1	2	3	4	5
24.	Bölümdeki akademisyenler ile arkadaşça ilişkiler içinde olmama 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 grubunun 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 olmama 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 olmama bakımından	1	2	3	4	5
45.	Mesleğimi yerine getirirken maaş dışında ek gelirler sağlayabiliyor olmama bakımından	1	2	3	4	5
46.	Dersliklerin fiziki yeterliliği bakımından	1	2	3	4	5
47.	Kişisel ofise sahip olmama 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

Ek B. Doğrulayıcı Faktör Analizi Şeması

