

## Spor Bilimleri Fakültelerinde Görev Alan Akademisyenlerin Pandemi Döneminde Mesleki Motivasyonlarının İncelenmesi

Sinan Karaca<sup>1</sup>

Ercan Zorba<sup>2</sup>

### 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 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  $\pm 2$  arasında dağılım gösterdiği tespit edilmiş ve verilerin analizinde parametrik testler kullanılması kararlaştırılmıştır. 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.

1 Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticili Anabilim Dalı <https://orcid.org/0000-0001-7293-8389>, karacasinann@gmail.com

2 Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticili Anabilim Dalı, <https://orcid.org/0000-0002-7864-0556>, ezorba@mu.edu.tr

## 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 (Akyol ve ark., 2020). Salgının yayılması, sıkı izolasyon önlemleri ve ülke genelindeki okullarda ve üniversitelerde eğitime başlamanın gecikmesi üniversite öğrencilerinin fiziksel aktivitelerini kısıtlayarak, öğrencilerin ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkilere neden olmuştur (Güler ve ark., 2021). 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). COVID-19, dünya çapında insanların günlük yaşamlarını önemli ölçüde etkilemiştir. Türkiye'de, COVID-19'un yayılmasını azaltmak için işletmelerin ve faaliyet alanlarının (örneğin, kamu ve özel spor salonları vb.) kullanımıyla ilgili kapsamlı önlemler alınmıştır. Ancak, bu önlemler sosyal davranışlarda istenmeyen sonuçlara yol açmıştır (Güler ve ark.,2021).

Akademisyen ve akademisyenlik kavramlarının kökünü oluşturan akademi kavramı aslında Platon'un Atina'da öğrencilerine ders verdiği "Akademeia" zeytinliğinden gelmektedir. 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. 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.

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 ve Çarıkçı, 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.

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.

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 yöneltmek 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.

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

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).

### Çalışma 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.

### Verilerin Toplanması

Çalışmamızda veriler pandemi sürecinden dolayı katılımcılara Google Drive üzerinden ulaştırılmıştır. Katılımcılara form içerisinde çalışmayla ilgili bilgiler verilmiştir. Araştırmaya katılımında 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. 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

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

$$n = 160$$

### Veri Toplama Aracı

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

### Kişisel Bilgi 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.

### Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeği

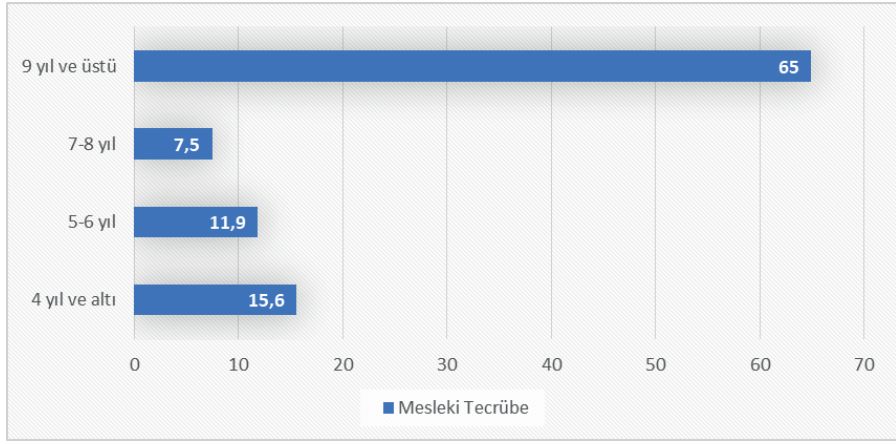
Akademisyenlerin Mesleki Motivasyon düzeylerinin ölçülmesi amacıyla Zeynel ve Çarıkçı (2014) tarafından geliştirilen bu ölçek toplam 25 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin geliştirme aşamasında 50 madde olan orijinal form geçerlilik ve güvenirlik analizi sonucu 25 maddeye düşmüştür. Ölçeğin 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).

### İstatiksel Değerlendirme

Çalışmamızda 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  $\pm 2$  arasında dağılım gösterdiği tespit edilmiş ve verilerin analizinde parametrik testler kullanılması kararlaştırılmıştır. 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 güvenirlik hesaplamaları yapılmıştır.

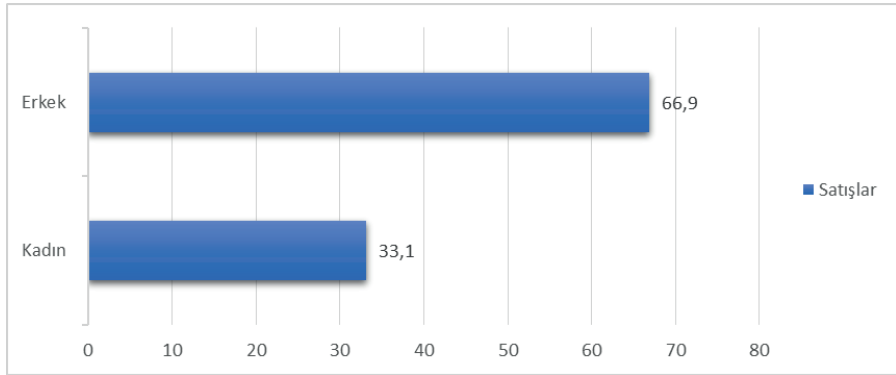
## BULGULAR

Şekil 1. Mesleki Tecrübe

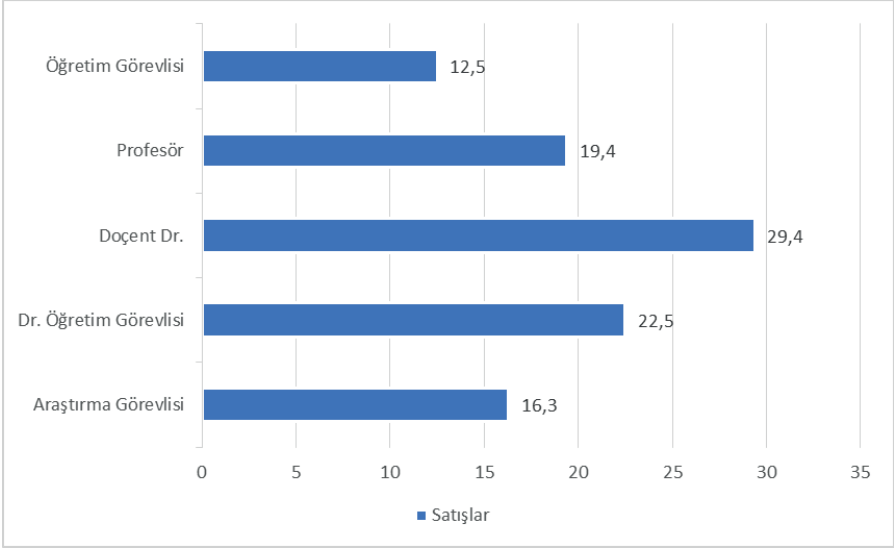


Şekil 1’de katılımcılar çoğunluğunun 9 yıl ve üstü mesleki tecrübeye sahip olduğu (%65 n=104) en düşük oranın ise 7-8 yıl mesleki tecrübeye sahip akademisyenler olduğu görülmektedir (%=7,5 n= 12).

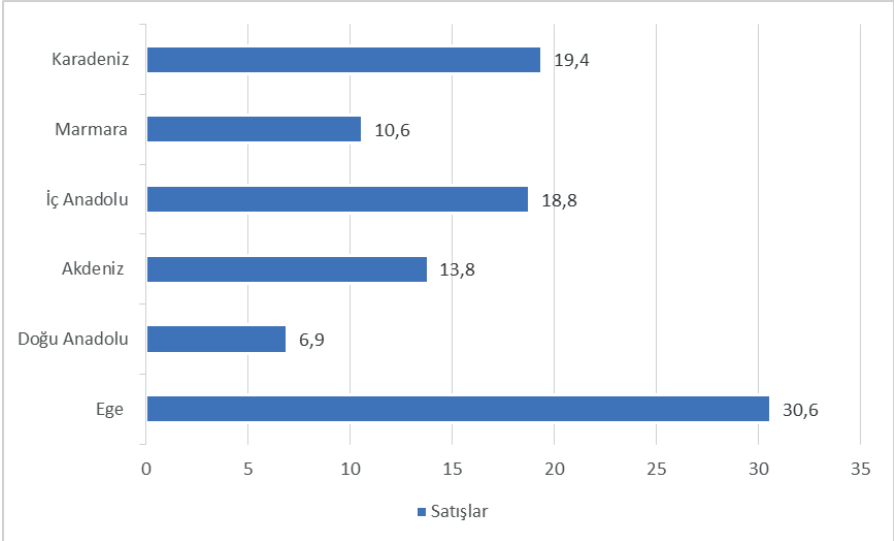
Şekil 2. Cinsiyet Değişkeni



Şekil 2’de katılımcılar çoğunluğunun erkek katılımcılar olup (%66,9 n=107) ikinci sırayı kadın katılımcılar oluşturmaktadır (%=33,1 n=53).

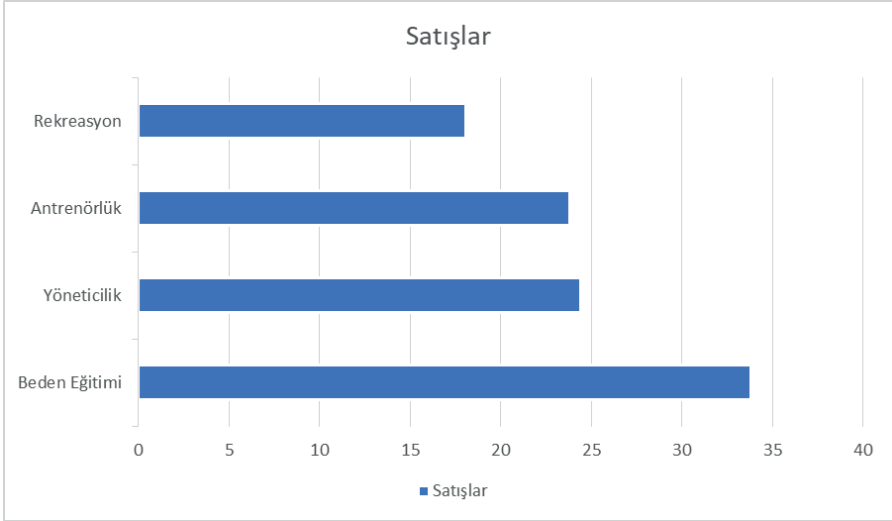
**Şekil 3. Akademik Ünvan**

Şekil 3'te 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 4. Çalışılan Bölge**

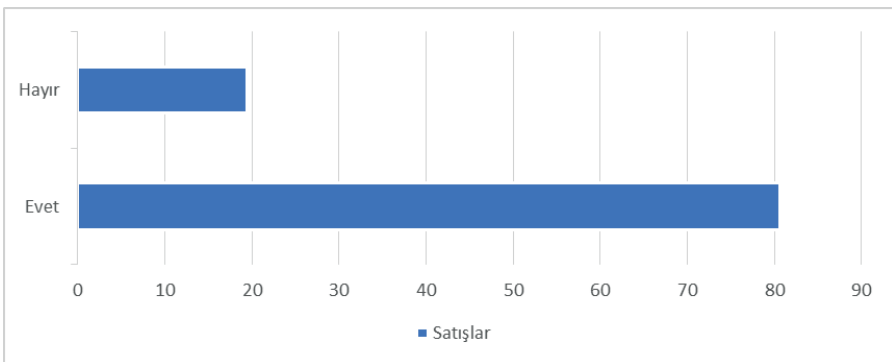
Şekil 5'te katılımcılar çoğunluğunun çalıştığı bölgenin Ege bölgesi olduğu (%30,6 n=49) en düşük oranı ise Doğu Anadolu bölgesinde çalışan katılımcıların oluşturduğu görülmektedir (%=6,9 n= 11).

Şekil 5. Bölüm Değişkeni



Şekil 5'te 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 6. Uzaktan Eğitimle Ders Yapma



Şekil 6'da 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 değişkene 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 güvenirlğe sahip olduğu, ölçek toplamı ve diğer tüm boyutların ise yüksek güvenirlğe 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		
	7-8 yıl	12	3,29	1,34		
	9 yıl ve üstü	104	3,14	,95		
İşyerinde İlişkiler	4 yıl ve altı	25	3,75	1,12	,140	,936
	5-6 yıl	19	3,67	,81		
	7-8 yıl	12	3,54	1,23		
	9 yıl ve üstü	104	3,63	,97		
Öğrenci	4 yıl ve altı	25	3,61	,72	,036	,991
	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		
AYMMA	4 yıl ve altı	25	3,71	,63	,027	,994
	5-6 yıl	19	3,66	,63		
	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
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								
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																			
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																														
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																																									
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
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; AYMMA= 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	<sup>1</sup> Ege	49	3,97	,54	3,986	,002*	3 > 2,6
	<sup>2</sup> Doğu Anadolu	11	3,58	,48			
	<sup>3</sup> Akdeniz	22	4,41	,52			
	<sup>4</sup> İç Anadolu	30	4,06	,57			
	<sup>5</sup> Marmara	17	3,94	,84			
	<sup>6</sup> Karadeniz	31	3,69	,87			
Yönetim Politikaları	<sup>1</sup> Ege	49	3,14	,85	2,090	,070	-
	<sup>2</sup> Doğu Anadolu	11	2,97	,52			
	<sup>3</sup> Akdeniz	22	3,75	,93			
	<sup>4</sup> İç Anadolu	30	3,25	,84			
	<sup>5</sup> Marmara	17	3,47	1,23			
	<sup>6</sup> Karadeniz	31	3,01	1,09			

İşyerinde İlişkiler	<sup>1</sup> Ege	49	3,56	,87	1,308	,263	-
	<sup>2</sup> Doğu Anadolu	11	3,45	1,01			
	<sup>3</sup> Akdeniz	22	4,05	,95			
	<sup>4</sup> İç Anadolu	30	3,80	,93			
	<sup>5</sup> Marmara	17	3,57	1,27			
	<sup>6</sup> Karadeniz	31	3,45	1,05			
Öğrenci	<sup>1</sup> Ege	49	3,66	,67	1,821	,112	-
	<sup>2</sup> Doğu Anadolu	11	3,15	,64			
	<sup>3</sup> Akdeniz	22	3,86	,79			
	<sup>4</sup> İç Anadolu	30	3,58	,77			
	<sup>5</sup> Marmara	17	3,77	,86			
	<sup>6</sup> Karadeniz	31	3,39	,97			
İşyerinde Fiziksel Koşullar	<sup>1</sup> Ege	49	3,55	,79	,829	,531	-
	<sup>2</sup> Doğu Anadolu	11	3,56	1,00			
	<sup>3</sup> Akdeniz	22	3,76	,88			
	<sup>4</sup> İç Anadolu	30	3,77	,76			
	<sup>5</sup> Marmara	17	3,91	,59			
	<sup>6</sup> Karadeniz	31	3,58	,63			
AYMMA	<sup>1</sup> Ege	49	3,66	,56	3,067	,011*	3>6
	<sup>2</sup> Doğu Anadolu	11	3,39	,51			
	<sup>3</sup> Akdeniz	22	4,05	,56			
	<sup>4</sup> İç Anadolu	30	3,76	,52			
	<sup>5</sup> Marmara	17	3,77	,76			
	<sup>6</sup> 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		
AYMMA	Beden Eğitimi	54	3,74	,67	,763	,516
	Yöneticilik	39	3,62	,61		
	Antrenörlük	38	3,61	,61		
	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 = AntrenörlükEğitimi, 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
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								
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																			
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																														
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																																									
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 ( $p > 0.05$ ).

## TARTIŞMA ve 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 Özbozkurt (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 Özbozkurt (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 ulaşılamamıştır. Bahar ve Özbozkurt (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, 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

- Akyol, G., Başkan, A. H., & Başkan, A. H. (2020). Yeni Tip Koronavirüs (Covid-19) Döneminde Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Karantina Zamanlarında Yaptıkları Etkinlikler Ve Sedanter Bireylere Önerileri. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 190-203.
- 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.
- Bilgili, Ö. (2019). *Akademik personellerin serbest zaman faaliyetlerindeki kolaylaştırıcıları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- Demir, S. (2016). *Akademisyenlerin mesleki motivasyonları ile iş tatmini arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Demir, S., & Akbaba, A. (2018). Akademisyenlerin mesleki motivasyonları ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 1256-1286.
- 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.
- Güler, M., Kozak, M., Certel, Z., & Yanar, N. (2021). Inactivity and stress brought about by the covid-19 pandemic: What is the situation with university students?.
- 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).
- 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
- Sarı T., Nayır F. (2020). Pandemi Dönemi Eğitim: Sorunlar ve Fırsatlar. *Turkish Studies*, 15 (4), 1308-2140
- Selvitopu, A., & Taş, A. (2020). Lise öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(29), 23-42.
- 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.