

# Akademisyenlik Mesleğinde İşin Anlam Kaynakları- Akademik Performans İlişkisi Üzerine Bir Araştırma

## Meaning Sources of the Work on Academic Profession-A Research on the Relationship of Academic Performance

Ali Murat ALPARSLAN, Sema POLATCI, Seher YASTIOĞLU

### ÖZ

Bu çalışmanın konusu, son dönemde önemi ve etkisi daha da iyi anlaşılan, iş motivasyonunun en önemli unsuru olabilen; işin anlam kaynakları üzerinedir. Akademisyen mesleğini kapsamına alan bu çalışma; akademisyenlik mesleğine yüklenen anlamlara dair kategorik bir model oluşturmayı ve hangi anlam kaynaklarının akademik performans ile daha olumlu ilişkili olduğunu ortaya koymayı amaçlamıştır. Akademik performans olarak akademik teşvik puanlarının kullanıldığı araştırmada 815 akademisyen üzerinde açık ve kapalı uçlu anket uygulanmıştır. Gerçekleştirilen araştırmada içsel-dışsal ve gelişim-katkı yönelimli “Akademisyenlik Mesleği Anlam Kaynakları Modeli” ortaya konulmuştur. Bu model bağlamında en yüksek frekansa sahip anlam kaynaklarının; faydalı olma, tutku, gelişim ve öğrenme, hayatın anlamı, bilimsel katkı olduğu görülmüştür. Ayrıca akademisyenlik mesleğini hayatının anlamı olarak gören akademisyenlerin daha yüksek akademik performansa sahip oldukları tespit edilmiştir. Bununla birlikte saygınlık anlam kaynağını benimseyenlerin istatistiki olarak daha düşük akademik performansa sahip olduğu da ortaya konulmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** İşin Anlamı, Anlam kaynakları modeli, Akademik performans, Akademisyenler

### ABSTRACT

This study identifies sources of meaning at work, which can be the most important element of work motivation and whose importance and effect are better understood recently. This study aims to investigate a categorical model regarding the meanings attributed to the academic profession and to reveal which sources of meaning are more positively associated with academic performance. Data were collected in academicians. Academic incentive score and number of citations were used to measure academic performance; open and closed-ended questionnaires were applied to 815 academicians. As a result, the internal-external and development-contribution oriented the model of meaning sources of the work on academic profession was introduced. In the context of this model, the sources of meaning with the highest frequency were usefulness, passion, development and learning, meaning of life and scientific contribution. Also, it has been determined that academicians who see the academic profession as the meaning of their life have higher academic performance. It was also revealed that those who adopted the respectability meaning source had lower academic performance.

**Keywords:** Meaning of work, Sources of meaning, Academic performance, Academicians

Alparslan A. M., Polatci S., & Yastioğlu S., (2021). Akademisyenlik mesleğinde işin anlam kaynakları-akademik performans ilişkisi üzerine bir araştırma. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 11(2), 281-289. <https://doi.org/10.5961/jhes.2021.448>

### Ali Murat ALPARSLAN

ORCID ID: 0000-0002-1682-4202

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Burdur, Türkiye  
Burdur Mehmet Akif Ersoy University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Department of Management and Organization, Burdur, Turkey

### Sema POLATCI

ORCID ID: 0000-0002-4671-1356

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Tokat, Türkiye  
Tokat Gaziosmanpaşa University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Department of Management and Organization, Tokat, Turkey

### Seher YASTIOĞLU (✉)

ORCID ID: 0000-0001-8166-4172

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Burdur, Türkiye  
Burdur Mehmet Akif Ersoy University, Vocational School of Social Sciences, Department of Management and Organization, Burdur, Turkey  
saytas@mehmetakif.edu.tr

**Geliş Tarihi/Received :** 02.03.2021

**Kabul Tarihi/Accepted :** 05.07.2021

## GİRİŞ

Antik çağlardan bu yana insanoğlunun en önemli sorgulamalarından birisi, varlık nedenidir. “Varoluşumun gerçek nedeni nedir?”, “Bu dünyadaki amacım nedir?”, “Hayatımın anlamı nedir?” soruları sık sık insanoğlunun zihnini meşgul etmiş, yaşamın anlamını bulmaya zorlamıştır. Anlam arayışı sadece insan canlısına has zihinsel-duygusal bir ihtiyaç olmuştur. İnsanı hem bunalıma sokabilen hem de kendini bulup, sınırlarını aşabilen bir noktaya getiren kendisine, hayatına ve yaptıklarına yüklediği anlam olmuştur. Pozitif psikolojinin önemli isimlerinden Seligman (2002) mutlu bir yaşamı tanımlarken bir kategorizasyon yapmış; iyi bir yaşam ve anlamlı bir yaşamı birbirinden ayırmıştır. Ona göre anlamlı yaşam, kişinin nedenine inandığı, değerleri ile uyumlu davranışları sergilemesi ve işleri yapması ile ilgilidir. Kişinin anlam ve değer kimliği belirgin ise, yani şahsı manevi varsa; hem iradesi güçlü ve hem de enerjisi yüksek olmaktadır. Nietzsche de bu durumu “Yaşamının bir anlamı olan kişi, her türlü ‘nasıl?’a katlanır” şeklinde ifade etmiştir (Frankl, 2020: 10). Nobel ödüllü filozof Albert Camus (1981: 70) ise anlam arayışını ve yaşamın anlamının önemini “Hayatları yaşamaya değer olmadığından ölen birçok insan gördüm... Bu nedenle yaşamın anlamının ne olduğunun en önemli soru olduğuna karar verdim.” şeklinde ifade etmiştir. Anlam kavramı, 20. yüzyılın önde gelen psikiyatrlarından Victor Frankl’ın 1945 yılında yayınlanan “İnsanın Anlam Arayışı” kitabıyla çok daha güçlü biçimde gündeme gelmiştir. Frankl (2020:127) eserinde, insanın temel amacının haz almak veya acıdan kaçmak değil, yaşamındaki anlamı bulmak olduğunu ifade etmiştir. Terapi yaklaşımında da bu bağlamı esas alarak varoluşçu yaklaşım ışığında logoterapi yöntemi ve akımının öncüsü olmuştur.

Daha sonraki yıllarda insan hayatının büyük kısmını kapsayan (Baumeister, 1991; Wrzesniewski, 2003; Wrzesniewski, Dutton & Debebe, 2003), hatta hayatının ve kimliğinin merkezi hâline gelebilen iş hayatı anlam arayışlarına sahne olmuştur. İşin anlamı hayatın anlamına, hayatın anlamı işin anlamına sirayet etmektedir. Çünkü tutarlılık insan zihninin bilişsel çelişkiye düşmemesi, böylece de enerjisinin düşmemesi adına önemlidir. Ancak kapitalizm ekseninde özellikle 90’lı yıllardan itibaren iş dünyasında dinamizm ve materyalist değerlerin daha da baskın hâle gelmesi hem maddi hem de insani etik skandallar nedeniyle örgütlere duyulan güvenin azalması, hızlı rekabet koşullarının getirdiği stresle kısa metrajlı sığ amaçlar, tükenmişlik ve örgütsel aidiyet sorunları ile işgören devir hızındaki artış sebebiyle, işin anlamı kavramı daha önemli hâle gelmiştir (Darling & Chalofsky, 2004).

İş sadece ilginç veya zorlayıcı özelliklere sahip değildir, aynı zamanda daha derin anlam ve amaç arayışını, bu istikamet doğrultusunda bireyin kendini gerçekleştirmesini, böylece hem anlamlı bir iş temsilini hem de bu işle başkalarına katkı sağlayarak kişinin iç dünyasını ifade etmesini içerir (Graber & Johnson, 2001). Bu bağlamda anlamlı işler yapabilmek için özgür olmak gerekir. Modern düşüncenin aksine Mevlâna, özgürlüğü basit bir tercih hakkı olarak değil, bir anlam çerçevesinde yaşayabilme iradesi olarak görür (Kalın, 2017: 297-298). Bir diğer bakış açısından anlamlı işler yapmak özgürlük gerektirirken; salt,

anlamdan yoksun bir özgürlüğün de faydadan ziyade zarar getireceği düşünülmektedir. Özgürlüğün hâkim olduğu akademi için “anlam” bu yüzden daha da önemli ve motive edici/yönlendirici konumdur. Çünkü akademi daha derin anlam ve amaç arayışının en uygun olduğu çalışma ortamlarından birisidir. Çeşitli paradigmalarda yapılan araştırmalar, kimi zaman objektif kimi zaman sosyal bilimler bağlamında sübjektif analiz-yorumlamalar, okumalar-çözümlenmeler ve bunların nesillerle paylaşılması, hatta bu bağlamda nesiller yetiştirilmesi akademi eğitiminin hayatın anlamı ve felsefesinin sorgulanması ile yakın ilişkili olduğunu gösterir. Ancak yazında öğretmenler üzerinde işin anlamı konulu araştırmalara rastlamak mümkünken (Toptaş, 2016; Balcı ve Ağ, 2019; Mert ve Balcı, 2019), akademisyenlerde işin anlamına yönelik olarak sadece Balcı ve arkadaşlarının (2019) çalışmasına rastlanmıştır. Bu çalışmanın hipotezini oluşturan görüş akademisyenliğe yüklenen anlamın farklılaşmasının akademik performansı da farklılaştırabileceğine dair görüştür. Akademik yaşamın özü, insanın kendini sürekli yetiştirmesi için fırsat vermesi ve istekte bulunması (Rosovsky, 2003: 166) olarak ifade edilmektedir. Bu durumda akademisyenin zihninde işi anlamlı değilse, işine yüklediği anlam sığ unsurlardan oluşuyorsa akademisyenlik sadece bir işe dönüşecek ve derinliği giderek azalacak, performans düşecektir (Hagedorn, 2012: 487).

Bireylerin işlerine karşı tutumları ve yükledikleri anlam farklılık göstermekte; alanyazında da işin anlamına ilişkin farklı boyutlandırmaların bulunduğu bilinmektedir. Bu bağlamda Chalofsky, Miller, Rosso ve arkadaşları, Steger ve arkadaşları ile Lips-Wiersma ve Wright tarafından geliştirilmiş olan işin anlamı boyutları incelenmiş ve Tablo 1’de özetlenmiştir.

**Tablo 1:** Anlam Sınıflandırmaları

Araştırmacılar	Anlam Sınıflandırmaları
Chalofsky (2003)	Benlik-kendilik duygusu, işin kendisi, denge duygusu
Miller (2008)	Benlik-kendilik duygusu, işin kendisi, denge duygusu, katkı duygusu
Rosso, vd. (2010)	Öz benlik, diğer insanlar, iş ortamı, manevi hayat
Steger, vd. (2012)	Olumlu anlam, çalışarak anlam yaratma, daha iyiye ulaşma motivasyonu
Lips-Wiersma ve Wright (2012)	Diğerleri ile bir olmak, diğerlerine hizmet etmek, gizil gücün dışa vurumu, içsel benlik gelişimi, gerçeklik, ilham, gerilimi dengelemek

**Kaynak:** Chalofsky (2003: 77), Miller (2008: 93), Rosso, vd. (2010: 95-108), Steger, vd. (2012: 324-325), Lips-Wiersma ve Wright (2012: 678)

Anlamlı bir iş algısının akademisyenlerin yayın ve atıf performanslarını yükselteceği, daha kaliteli araştırmalar, daha nitelikli projeler, daha yenilikçi fikirler ortaya çıkmasına katkı sağlayacağı hem akademisyenler hem de toplum açısından

olumlu etkiler yaratacağı düşünülmektedir. Bu düşünceden yola çıkarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

$H_1$ : Akademisyenlerin işlerine atfettiği anlamın farklılaşması, onların akademik performanslarını da farklılaştırabilmektedir.

Bu çalışmada öncelikle; akademisyenliğe yüklenen anlam bağlamında nitel veri toplanarak yapılmış olan araştırmayla akademisyenler için işlerinin anlamını oluşturan unsurların ortaya konulması amaçlanmıştır. Daha sonra ise anlam algılarının öğretim üyelerinin akademik performansları olarak değerlendirilen yıllık akademik teşvik puanları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Unvanlara göre akademisyenliğe yüklenen anlam ve performans ilişkisi de çalışmanın bir başka incelediği husus olmuştur.

## YÖNTEM

### Örnekleme

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki Devlet ve Vakıf Üniversiteleri'nde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. Türkiye'de Yükseköğretim Kurumu'na bağlı toplam üniversite sayısı 207 ve akademisyen sayısı 175.494'tür (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 21.11.2020 tarihli verilerdir). Araştırma Haziran 2020 – Temmuz 2020 tarihleri arasında yürütülmüştür. Araştırmada gönüllülük esasına bağlı kalınarak online anket tekniği kullanılmıştır. Katılımcıların sosyo-demografik ve mesleki bilgilerini içeren soruların, akademik performanslarına dair atf sayılarının-teşvik puanlarının ve akademisyenlerin mesleğe yükledikleri anlamı tespit etmek amacıyla açık uçlu bir sorunun yer aldığı anket linki oluşturulmuştur. Anket linkinin 191 üniversiteye resmi yazı ile dağıtımı yapılmıştır. 6 üniversite anketin uygulanmasını uygun bulmamış; 185 üniversite bünyesinde çalışan akademisyenlere anketin dağıtımını yapmayı kabul etmiştir. Bu kapsamda araştırmaya 75 ilden toplam 815 akademisyen katılmıştır. Eksik/hatalı veri olmaması nedeniyle araştırmanın hipotezlerini test ederken 815 katılımcıdan elde edilen veriler kullanılmıştır.

### Veri Toplama Araçları

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini ve akademik performanslarını tespit etmek amacıyla katılımcılara cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, unvan, 2019 yılı akademik teşvik puanı ve meslek hayatları boyunca yaptıkları çalışmalardan aldıkları atf sayısını içeren sorular yöneltilmiştir. Akademisyenlik mesleğine yüklenen anlamı tespit amacıyla yapılandırılmış açık uçlu soru yapısı kullanılmış ve katılımcılara "Yaptığınız işin/ mesleğinizin sizin için ne anlamı vardır?" sorusu yöneltilmiştir.

### İşlem

Araştırmada, açık uçlu sorudan elde edilen nitel veriler içerik analizi tekniği ile çözümlenmiş, kod ve kategoriler oluşturulmuştur. İçerik analizi, toplanan verilerin derinlemesine analiz edilmesine ve önceden belirgin olmayan kod ve kategorilerin ortaya çıkartılmasına olanak tanımaktadır (Strauss & Corbin, 1990). Kod ve kategoriler oluşturulmasının ardından, nitel veriler sonucu elde edilen kodların frekansları/ sıklıkları kullanılarak veriler nicel veri hâline dönüştürülmüştür. Böylece akademisyenlerin mesleklerine yükledikleri anlama göre akademik performans düzeylerinde bir farklılık olup olmadığı ve

akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre mesleklerine yükledikleri anlamlarda bir farklılık olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda, IBM SPSS 24 paket programı kullanılarak öncelikle betimleyici istatistikler yapılmış, değişkenler arası farklılıkları belirlemek üzere fark analizleri gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların bazılarının mesleklerine yükledikleri anlam için iki ifade kullanmaları nedeniyle (Örneğin: "Benim için mesleğim anlamı insan yetiştirme ve hayatın anlamıdır.") SPSS programı ile yapılan analizler için veriler sayısallaştırılırken Kod 1 – Kategori 1 ve Kod 2 – Kategori 2 sütunları oluşturulmuştur. Katılımcıların belirtmiş olduğu ilk anlam ifadesine Kod 1 altında, ikinci anlam ifadesine ise Kod 2 altında yer verilmiştir. Kod ve kategorilerin frekans ve yüzde dağılımlarını analiz ederken kod/kategori toplamları kullanılmış, fark analizleri ise Kategori 1 değişkeni üzerinden yapılmıştır.

### Akademisyenliğin Anlamına Dair Kod ve Kategori Oluşturma Süreci

Katılımcılara yöneltilen "Yaptığınız işin/ mesleğinizin sizin için ne anlamı vardır?" sorusu ile elde edilen ifadeler, Strauss & Corbin (1990) tarafından önerilen, verilerden kodlara, kodlardan da kategorilere doğru tümevarımcı bir yaklaşımla içerik analizine tabi tutulmuştur. Akademisyenlerin işine/mesleğine yükledikleri anlamları içeren ifadelerin çözümlenmesine öncelikle kodlama süreci ile başlanmıştır. 815 katılımcıdan bazılarının mesleklerine yükledikleri iki anlam ifadesi yazmaları nedeniyle toplam 1050 ifade tespit edilmiştir. Kod oluşturma sürecinde 1050 ifade araştırmacılar tarafından benzerlik ve farklılıklarına göre sınıflandırılmış-kategorize edilmiş ve isimlendirilmiştir. Sınıflandırma sonucunda benzer nitelikteki ifadeler aynı kod altında toplanarak toplam 38 kod elde edilmiştir. Elde edilen kodlar benzer şekilde birbirleriyle karşılaştırılarak çeşitli kategoriler ortaya çıkartılmış ve yine araştırmacılar tarafından bu kategoriler isimlendirilmiştir. Nitel veriler 38 kod ve 10 kategori altında toplanmıştır. Nitel verilerin analizinde güvenilirliğin sağlanması için kod ve kategori oluşturma sürecinin ardından kod/kategoriler araştırmacılar ve bir uzman tarafından ayrı ayrı incelenerek tartışılmış ilgili kod ve kategorilerde "görüş birliğine" varılmıştır.

Son durumda insan yetiştirme, başkalarına faydalı olma, öğretmek ve insanlığa faydalı olma kodları **faydalı olma kategorisi** altında toplanmıştır. İşi/ mesleği sevmek, zevk almak, hayalim, tutku hissetmek, kendini gerçekleştirme ve manevi haz kodları **tutku kategorisi** altında toplanırken kişisel gelişim, keşfetmek ve merak, mücadele, öğrenmek, gelecek inşası, başarı ve fark oluşturmak kodları **gelişim ve öğrenme kategorisi** altında toplanmıştır. Hayatın anlamı ve yaşama bağlılık kodları **hayatın anlamı kategorisini**, mutluluk ve huzur kodu **esenlik kategorisini** oluşturmuştur. Saygınlık, özgürlük, özel hissetme, kariyer, itibar, onur/gurur ve iyi insan olma kodları **saygınlık kategorisini** oluşturmuştur. Üretme motivasyonu, bilime katkıda bulunma ve miras kodları **bilimsel katkı kategorisi** altında toplanmıştır. Para kazanmak ve geçim kaynağı kodları **para kazanma kategorisi** altında; görev, sorumluluk ve mesleğin kutsallığı **görev bilinci kategorisi** altında, ülkeme hizmet ve ülkenin geleceği kodları **vatan sevgisi kategorisi** altından toplanmıştır. İlgili kod ve kategoriler Araştırma Bulguları bölümünde Tablo 3'te sunulmuştur.

## ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sosyo-demografik bilgileri ve akademik performanslarına dair skorları Tablo 2’de sunulmuştur.

Katılımcıların cinsiyet dağılımlarına bakıldığında, araştırmada erkek akademisyenler (%58) kadın akademisyenlerden (%42) daha fazla yer almaktadır. Katılımcıların %41’i 31 – 39 yaş aralığında yer almaktadır, büyük çoğunluğu evli bireylerden oluşmaktadır (%73) ve %39’u çocuk sahibi değildir. Unvanlara göre dağılım incelendiğinde, öğretim üyesi kadrolarında yer alan akademisyenler arasında doktor öğretim üyesi unvanına sahip katılımcılar (%24) daha fazladır, öğretim elemanları arasındaki dağılım benzerlik göstermektedir ve katılımcıların %53’ü öğretim üyelerinden oluşmaktayken, %47’si öğretim elemanlarından oluşmaktadır. 2019 yılı akademik teşvik puanlarına göre, 0 – 15 puan aralığında akademik teşvik puanı alan katılımcıların çoğunlukta olduğu (%37) ve katılımcıların sadece %11’inin 60 ve üzeri puan aldığı görülmektedir. Katılımcıların atf sayıları incelendiğinde ise 0 – 10 arası atf alan katılımcıların çoğunlukta olduğu (%39) ve sadece %7,9’unun 501 ve üzeri atf sayısına sahip olduğu görülmektedir.

Akademisyenlik mesleğine yüklenen anlamı tespit etmek amacıyla sorulan açık uçlu soruya verilen cevapların içerik analizine tabi tutulması ile elde edilen kod ve kategorilerin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 3’te sunulmuştur. Katılımcılar birden fazla anlamdan bahsettikleri için frekans ve yüzde dağılımlar oluşturulurken Kategori 1 ve Kategori 2, Kod 1 ve Kod 2 de yer alan kategori ve kodlar toplanarak Tablo 3 oluşturulmuştur.

Tablo 3’te yer alan kategorilerin frekans/yüzdesel dağılımları incelendiğinde, akademisyenlerin mesleklerine en fazla yükledikleri anlam faydalı değildir (f=252; %24). Faydalı olma kate-

gorisi içerisinde insan yetiştirme kodu (f=94) en yüksek payı almıştır. Yine faydalı olma kategorisi içerisinde önemli diğer anlam kodları sırası ile öğretmek (f=59), başkalarına faydalı olma (f=53) ve insanlığa faydalı değildir (f=46). Akademisyenlerin mesleğe yükledikleri anlam için ikinci sırada ifade ettikleri anlam ise tutkudur (f=196; %18,7). Tutku kategorisi içerisinde işi/mesleği sevmek (f=69), kendini gerçekleştirme (f=37) ve hayalim (f=32) anlam kodları en yüksek payları almıştır. Yine akademisyenlik mesleğinin anlamı bağlamında %12,4 ile gelişim ve öğrenme, %11,8 ile hayatın anlamı ve %9,3 ile bilimsel katkı diğer önemli kategorilerdir.

Akademisyenlerin mesleklerine yükledikleri anlamlar içerisinde en düşük paya sahip üç kategori ise sırası ile vatan sevgisi (%1,7), esenlik (%3,2) ve görev bilincidir (%6,6). Oluşturulan kodlar bağlamında frekans/yüzdesel dağılımlar incelendiğinde, akademisyenlerin mesleklerine yükledikleri en önemli anlam kaynağı insan yetiştirme (f=94). Oluşturulan kodlar bağlamında akademisyenlik mesleğine yüklenen diğer önemli anlam kaynakları ise sırası ile hayatın anlamı (%8,6), işi/mesleği sevmek (%6,6), para kazanma (%6,3), öğretmek (%5,6), başkalarına faydalı olma (%5), üretme motivasyonu (%4,6), insanlığa faydalı olma (%4,4) ve bilime katkıda bulunmadır (%4,2). Akademisyenlerin mesleklerine yükledikleri anlamlar içerisinde en düşük paya sahip kodlar ise sırasıyla itibar (%0,1), iyi insan olma (%0,1), huzur (%0,2) ve fark oluşturmaktır (%0,4).

Akademisyenlerin mesleklerine yükledikleri anlam ile akademik teşvik puanları ve atf sayıları arasında bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla ANOVA Testi (Analysis of variance) yapılmış ve bulgular Tablo 4’te özetlenmiştir. Analizlerin yapılabilmesi için öncelikle akademik teşvik puanları ve atf puanları kategorize edilmiştir: Akademik teşvik puanları= 0 – 15 Puan, 16 – 30 Puan, 31 – 45 Puan, 46 – 60 Puan ve 60+ Puan;

**Tablo 2:** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri ve Akademik Performansları

		n	%			n	%	
<b>Cinsiyet Dağılımı</b>	Kadın	343	42,1	<b>Unvan</b>	Prof. Dr.	123	15,1	
	Erkek	472	57,9		Doç. Dr.	113	13,9	
<b>Yaş</b>	22-30 Yaş	125	15,3		Dr. Öğr. Üyesi	199	24,4	
	31-39 Yaş	330	40,5		Arş. Gör.	171	21,0	
	40-49 Yaş	206	25,3		Öğr. Gör.	209	25,6	
	50+ Yaş	151	18,5		<b>Akademik Teşvik Puanı<sup>1</sup></b>	0 – 15 Puan	298	36,6
<b>Medeni Durum</b>	Evli	593	72,8			16 – 30 Puan	175	21,5
	Bekâr	222	27,2			31 – 45 Puan	155	19,0
<b>Çocuk Sayısı</b>	0 Çocuk	321	39,4			46 – 60 Puan	97	11,9
	1 Çocuk	221	27,1		60+ Puan	90	11,0	
	2 Çocuk	194	23,9	<b>Atf Sayısı<sup>2</sup></b>	0 – 10 Atf	317	38,9	
	3+ Çocuk	78	9,5		11 – 50 Atf	173	21,2	
			51 – 200 Atf		151	18,5		
			201 – 500 Atf		89	10,9		
			501+ Atf		64	7,9		

<sup>1</sup> 2019 yılı akademik teşvik puanını temsil etmektedir. <sup>2</sup> Temmuz 2020 tarihinde kadar alınan toplam atf sayısını temsil etmektedir. N= 815



Atf sayıları= 0 – 10 Atf, 11 – 50 Atf, 51 – 200 Atf, 201 – 500 Atf ve 501+ Atf. Kategori edilmiş puanlar için normallik testi yapılmıştır. Veri setinin normal dağılım değerlerini gösteren çarpıklık değerinin 0,582 ve basıklık değerinin -0,913 olduğu tespit edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 olduğu zaman verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Ayrıca anlam kategorileri içerisinde esenlik ve vatan sevgisi anlam kategorilerinin frekans değerleri 30'un altında kaldığı için analize dahil edilmemiştir.

Akademisyenlerin aldıkları akademik teşvik puanları ve atf sayılarının mesleğe yükledikleri anlam değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda akademik teşvik puanı aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=5,383, p=.000; F=3,174, p=.003). Puanların hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma sonuçlarına bakılmıştır. Çoklu karşılaştırma sonuçları akademik teşvik puanı bağlamında incelen-

**Tablo 3:** Akademisyenliğe Yüklenen Anlam Kategorisi ve Kod Listesi

Kategori (f;% <sup>1</sup> )	Kod	f	% <sup>2</sup>	Kod	f	% <sup>2</sup>
Faydalı Olma (f= 252; %24)	İnsan yetiştirme	94	9	Başkalarına faydalı olma	53	5
	Öğretmek	59	5,6	İnsanlığa faydalı olma	46	4,4
Tutku (f=196; %18,7)	İşi/mesleği sevmek	69	6,6	Zevk almak	24	2,3
	Hayalim	32	3	Tutku hissetmek	20	1,9
	Kendini gerçekleştirme	37	3,5	Manevi haz	14	1,3
Gelişim ve Öğrenme (f=130; %12,4)	Kişisel gelişim	33	3,1	Gelecek inşası	12	1,1
	Keşfetmek/ merak	31	3	Başarı	8	0,8
	Mücadele	25	2,4	Fark oluşturmak	4	0,4
	Öğrenmek	17	1,6			
Hayatın Anlamı (f=124;%11,8)	Hayatın anlamı	90	8,6	Yaşama bağlılık	34	3,2
Bilimsel Katkı (f=98; %9,3)	Üretme motivasyonu	48	4,6	Miras	6	0,6
	Bilime katkıda bulunma	44	4,2			
Para Kazanma (f=71; %6,8)	Para kazanmak	66	6,3	Geçim kaynağı	5	0,5
Saygınlık (f=69; %6,6)	Saygınlık	28	2,7	Onur/gurur	6	0,6
	Özel hissetme	16	1,5	İtibar	1	0,1
	Kariyer	11	1	İyi insan olma	1	0,1
	Özgürlük	6	0,6			
Görev (f=58; %5,5)	Görev	38	3,6	Mesleğin kutsallığı	7	0,7
	Sorumluluk	13	1,2			
Esenlik (f=34; %3,2)	Mutluluk	32	3	Huzur	2	0,2
Vatan Sevgisi (f=18; %1,7)	Ülkeme hizmet	11	1	Ülkenin geleceği	7	0,7

<sup>1</sup>Tüm kategoriler içerisindeki yüzdelik payını temsil etmektedir. <sup>2</sup> Tüm kodlar içerisindeki yüzdelik payını temsil etmektedir. Toplam İfade Sayısı=1050; Kod sayısı=38; Kategori Sayısı=10. N=815

**Tablo 4:** Akademisyenliğe Yüklenen Anlama Göre Akademik Teşvik Puanı ve Atf Sayısı Değişimi ANOVA Testi Bulguları

Anlam Kaynakları	Anlam Kaynakları	Akademik Teşvik Puanı				Atf Sayısı			
		n	Ort.	Ort. Fark	p	n	Ort.	Ort. Fark	p
Hayatın Anlamı (ATP için N=118; Ort=3,03) (AS için N=113; Ort=2,65)	Gelişim ve Öğrenme	84	2,13	,90295*	,000	84	2,07	,58344*	,035
	Saygınlık	49	2,10	,93186*	,001	49	1,80	,85895*	,002
	Faydalı Olma	182	2,26	,77016*	,000	175	2,09	,55772*	,008
	Görev	53	2,11	,92069*	,001				
	Para Kazanma	48	2,20	,82556*	,008				
	Tutku	156	2,37	,66210*	,001				
	Bilimsel Katkı	63	2,33	,70056*	,018				

Ort. Fark= Ortalamalar Farkı (i-j); n=Kişi Sayısı; Ort= Ortalama; S.S.= Standart Sapma; \*p<0,05; N=815. ATP: Akademik Teşvik Puanı; AS: Toplam Atf sayısı. Puan Aralıkları: 1=0 – 15 Puan, 2=16 – 30 Puan, 3=31 – 45 Puan, 4=46 – 60 Puan, 5=60+ Puan. Atf sayıları= 1=0 – 10 Atf, 2=11 – 50 Atf, 3=51 – 200 Atf, 4=201 – 500 Atf, 5=501+ Atf.

diğinde, mesleğinin anlamını “hayatının anlamı” olarak gören akademisyenlerin akademik teşvik puanları ile mesleğinin anlamını gelişim ve öğrenme, görev, para kazanma, saygınlık, faydalı olma, tutku ve bilimsel katkı olarak gören akademisyenlerin akademik teşvik puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ( $p<0,05$ ) tespit edilmiştir. Çoklu karşılaştırma sonuçları atf sayıları bağlamında incelendiğinde ise, mesleğinin anlamını “hayatının anlamı” olarak gören akademisyenlerin atf sayıları ile mesleğinin anlamını gelişim ve öğrenme, saygınlık ve faydalı olma olarak gören akademisyenlerin akademik teşvik puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ( $p<0,05$ ) tespit edilmiştir. Bulgular birlikte değerlendirildiğinde, mesleğinin anlam kaynağı hayatın anlamı olan akademisyenlerin akademik performanslarının (akademik teşvik puanları ve atf sayıları) mesleğinin anlam kaynağı gelişim ve öğrenme, faydalı olma ve saygınlık olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Yine tabloda yer verilmemesine rağmen mesleğe yüklenen diğer anlamlara göre akademik teşvik puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4’te yer alan anlamlı farklar detaylı incelendiğinde hem akademik teşvik puanı hem de atf puanı bağlamında en önemli farkın “hayatın anlamı” anlam kaynağı kategorisi ile “saygınlık” anlam kaynağı kategorisi arasında olduğu görülmektedir. Mesleğinin anlamını hayatın anlamı (Ort.=3,03, S.S.=1,46; Ort.=2,65; S.S.=1,36) olarak gören akademisyenler, saygınlık (Ort.=2,10; S.S.=1,22; Ort.=1,79; S.S.=1,06) olarak görenlerden daha yüksek akademik teşvik puanına ve atf sayısına sahiptir. Diğer önemli farklar incelendiğinde, mesleğinin anlamını hayatın anlamı (Ort.=3,03; S.S.=1,46) olarak gören akademisyenler; görev (Ort.=2,11; S.S.=1,25), gelişim ve öğrenme (Ort.=2,13; S.S.=1,24) ve para kazanma (Ort.=2,20; S.S.=1,42) olarak gören akademisyenlere göre daha yüksek akademik teşvik puanına sahiptir. Ayrıca, mesleğinin anlamını hayatın anlamı (Ort.=2,65; S.S.=1,36) olarak gören akademisyenler; gelişim ve öğrenme (Ort.=2,07; S.S.=1,33) ve faydalı olma (Ort.=2,09; S.S.=1,15) olarak gören akademisyenlere göre daha yüksek atf puanına sahiptir.

Farklı unvanlarda, katılımcıların akademisyenlik mesleğine yükledikleri anlama göre akademik teşvik puanlarındaki dağılımı tespit etmek amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Bu analiz kapsamında anlam kategorileri için ayrı analizler yapmak amacıyla SPSS programında split file komutu ile dosya bölünmüş ve örnekleme bulunan unvan alt kümelerinin her biri için (örn. sadece profesör doktor unvanına sahip katılımcılar) select case komutu kullanılmıştır. Bu komutların ardından yapılan frekans analizi sonuçları Tablo 5’te sunulmuştur.

Unvanı profesör olan katılımcılar içerisinde akademisyenlik mesleğine gelişim ve öğrenme, anlamı yükleyenlerin tamamının akademik teşvik puanı 30’un üzerindedir. Yine profesörler içerisinde akademisyenlik mesleğinin anlamına hayatın anlamı diyenlerin %91’inin, para kazanma ve bilimsel katkı diyenlerin %83’ünün, tutku diyenlerin %74’ünün, faydalı olma diyenlerin %67’sinin ve görev bilinci diyenlerin %63’ünün akademik teşvik puanlarının 30’un üzerinde olduğu görülmektedir. Ancak mesleğine saygınlık anlamı yükleyen profesörlerin tamamının akademik teşvik puanı 30’un altında kalmıştır. Unvanı doçent olan akademisyenler içerisinde mesleğe tutku anlamı yükleyenlerin %89’u, saygınlık anlamı yükleyenlerin %83’ü, görev bilinci anlamı yükleyenlerin %80’i, hayatın anlamı diyenlerin %79’u, gelişim ve öğrenme diyenlerin %78’i, faydalı olma anlamı yükleyenlerin %70’i, para kazanma diyenlerin %63’ü ve bilimsel katkı diyenlerin sadece %20’si akademik teşvik puanında 30 üzeri almıştır. Doktor öğretim üyesi unvanına sahip akademisyenler içerisinde, mesleğinin anlamını hayatın anlamı olarak görenlerin %57’si gelişim ve öğrenme diyenlerin %50’si 30 üzeri akademik teşvik puanı almıştır. Mesleğinin anlamını doktor öğretim üyelerinin bilimsel katkı, faydalı olma, para kazanma, görev bilinci, tutku ve saygınlık diyenlerin yarısından daha fazlası 30 ve altında akademik teşvik puanı almıştır. Mesleğine faydalı olma, para kazanma, saygınlık, gelişim ve öğrenme, tutku, görev bilinci, hayatın anlamı ve bilimsel katkı anlamı yükleyen araştırma görevlilerin büyük çoğunluğunun akademik teşvik puanı 30’un altındadır. Unvanı öğretim görevlisi olan katılımcılar içerisinde mesleğinin anlamına hayatın anlamı diyenlerin %42’si ve say-

**Tablo 5:** Farklı Unvanlarda, Akademisyenliğe Farklı Anlam Yükleyen Akademisyenlerin Puan Aralığı

Akademisyenlik Mesleğinin Anlam Kaynağı*	30 Üzeri Akademik Teşvik Puanı Alan Akademisyenlerin Yüzdeleri (%)**					
	Prof. Dr.	Doç. Dr.	Dr. Öğr. Üyesi	Arş. Gör.	Öğr. Gör.	Tüm Unvanlarda
Faydalı Olma	66,7	69,6	45,7	19,2	17,4	37,8
Para Kazanma	83,3	62,5	44,4	9,1	21,4	37,5
Saygınlık	0	83,3	28,5	22,3	30	32,7
Gelişim ve Öğrenme	100	77,8	50	15,3	5,9	38,1
Tutku	73,9	88,8	30	21,9	18,2	41,6
Görev	62,5	80	28,5	5,9	11,1	28,3
Hayatın Anlamı	90,7	79	57,1	15,4	42,3	61,9
Bilimsel Katkı	83,4	20	43,8	15,8	18,2	36,4

\*Araştırmacılar tarafından oluşturulan akademisyenlik mesleğinin anlamı kategorilerini temsil etmektedir.

\*\*İlgili yüzdeler; 2019 yılı akademik teşviki için 30 puan üzeri alan akademisyenlerin kendi unvanları içerisindeki yüzdesini göstermektedir.

Puan Aralıkları: 0 – 15 Puan, 16 – 30 Puan, 31 – 45 Puan, 46 – 60 Puan, 60+ Puan. N=815

**Tablo 6:** Farklı Unvanlarda, Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Akademik Teşvik Puanı T Testi Bulguları

Unvan	Cinsiyet	n	Ort.	p	Medeni Durum	n	Ort.	p	Çocuk Sayısı	n	Ort.	p
Prof. Dr.	Kadın	42	3,66	,587	Evli	198	3,44	,619	0-1	52	3,59	,559
	Erkek	81	3,43						2+	71	3,45	
Doç. Dr.	Kadın	47	3,23	,973	Bekâr	38	3,28	,530	0-1	65	3,29	,103
	Erkek	66	3,39						2+	48	3,37	
Dr. Öğr. Üyesi	Kadın	86	2,37	,767	Evli	153	2,48	,036	0-1	123	2,45	,573
	Erkek	113	2,55		Bekâr	46	2,45		2+	76	2,51	
Arş. Gör.	Kadın	82	1,53	,430	Evli	93	1,62	,148	0-1	159	1,67	,148
	Erkek	89	1,79		Bekâr	78	1,73		2+	12	1,66	
Öğr. Gör.	Kadın	86	1,82	,583	Evli	149	1,70	,148	0-1	143	1,81	,135
	Erkek	123	1,68		Bekâr	60	1,83		2+	66	1,59	

n: Kişi Sayısı; Ort.: Ortalama; S.S.: Standart Sapma; t: T Değeri; N: 815.

gınlık diyenlerin %30'u 30 üzeri akademik teşvik puanı almıştır. Mesleklerine diğer altı anlamı yükleyen öğretim görevlilerinin ise %30'dan daha azı 30 üzeri akademik teşvik puanı almıştır. Tüm unvanların akademisyenlik mesleğine yükledikleri anlamlar ve 30'un üzerinde akademik teşvik puanı alma durumları birlikte değerlendirildiğinde; yüksek akademik performans için ön plana çıkan iki anlam kaynağı hayatın anlamı ve tutkudur. Mesleğinin anlamına saygınlık ve görev diyen akademisyenlerin ise %33'den daha azı 30'un üzerinde akademik teşvik puanı almıştır.

Farklı unvanlarda, akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre (cinsiyet, medeni durum ve çocuk sayısı) mesleğe yüklenen anlamda bir farklılık olup olmadığını ortaya koymak amacıyla *Bağımsız Örneklem T Testi (Independent-Sample T Test)* yapılmıştır. Medeni durum için profesör ve doçent unvanına sahip akademisyenlerin puanları var olan evlilik durumları dikkate alındığında, bu gruplardaki bekâr sayılarının 30'dan düşük olması nedeniyle iki grup birleştirilmiş ve analizler bu bağlamda gerçekleştirilmiştir. Bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6'da yer alan bulgular incelendiğinde farklı unvanlarda; cinsiyet, medeni durum ve çocuk sayısına göre akademik teşvik puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $p>0,05$ ). Bu sonuçlar, farklı unvanlara sahip akademisyenler içerisinde, kadınlar ve erkek akademisyenlerin, evliler ve bekâr akademisyenlerin, bir çocuğu olan-hiç çocuğu olmayanlarla iki ve daha fazla çocuğu olan akademisyenlerin akademik teşvik puanlarının benzer olduğunu göstermektedir. Bunun yanında araştırma görevlilerinde evli ve bekârlar arasında akademik teşvik puanı açısından anlamlı bir fark görülmüştür. Araştırma görevlilerinde bekâr olanların akademik teşvik puanı daha yüksektir. Lisans üstü dersler, yeterlilik süreci ve tez çalışmaları araştırma görevlilerinin sosyal hayatını etkileyebilmekte, benzer şekilde sosyal hayatta akademik kariyeri bu dönemde zorlaştırabilmektedir.

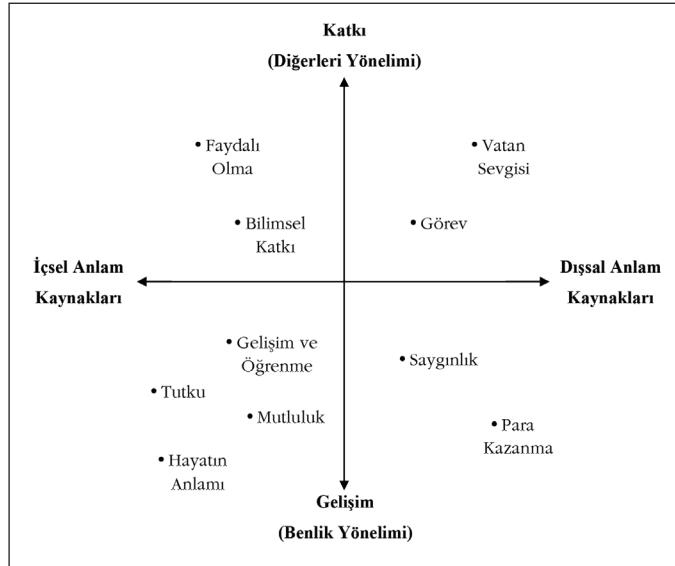
## SONUÇ

Akademisyenin akademik üretim performansının önemi,

Türkiye akademisinin dünya sıralamalarındaki yeri ve itibarı açısından kritiktir. Performansı düşük akademisyenlerin önce üniversitelerine sonra dolaylı olarak Türkiye akademisinin dünya üzerindeki itibarına olumsuz etkisi olabilmektedir. İngiliz sıralama kuruluşu Times Higher Education (THE) tarafından her yıl üniversitelerin performansları araştırma performansı, öğrenme ortamı, atf sayısı, sanayi geliri, uluslararası görünüm gibi kriterler üzerinden değerlendirilmektedir. Dünya üniversiteleri sıralaması 2020 verilerine göre 92 ülkeden sıralamaya katılan 1300'den fazla üniversite arasında, 34 Türk üniversitesi yer almış ve bunların sadece 2 tanesi ilk 500 içerisine girebilmeyi başarmıştır (<https://www.timeshighereducation.com/>). Bu durum ülkemiz üniversitelerinin önünde uzun bir yol olduğunu göstermektedir. Zaman zaman üniversite sayısının çokluğu veya akademi sistemi ile ilişkilendirilen bu durum, akademisyenlerin mesleklerine duydukları tutku, saygı ve sahip oldukları iş disiplinleri ile de ilişkilendirilmelidir. Zira bilgiye ve akademik kaynaklara ulaşım, "fırsat eşitliği" durumuna daha da yaklaştırmıştır. Ancak sistem ve akademisyenin şahsı kadar akademisyenin içinde bulunduğu "muhit" de çok önemlidir. Sosyal ağı içinde olduğu ve kültürlendiği diğer öğretim üyeleri, "hocaları", akademik danışmanı ve imkânlar vb. gelişimine zemin niteliğindedir. Doğru zeminde olmazsa, tıpkı bir tohumun uygun olmayan toprakta olduğu gibi gelişme imkânı kısıtlı olacaktır.

Bu araştırma sistemin veya akademisyenin kültürlendiği ortamdan ziyade doğrudan akademisyenin işine yüklediği anlam ve bu anlamın performans ile ilişkisini incelemiştir. Akademisyenliğe yüklenen 10 temel anlam kaynağı; kendi içinde tekrar kategorize edilip 4 temel kategoride değerlendirilmiş ve bu kategorizasyon 2 yönlü bir matrisle Şekil 1'de şematize edilmiştir. Buna göre anlamlar içsel - dışsal anlam kaynakları olarak ve aynı zamanda gelişim (benlik yönelimli) - katkı (diğerleri yönelimli) anlam kaynakları olarak ortaya konulmuştur. İçsel anlam kaynakları kişinin içsel motivasyonunu tetikleyen, özünü anlamlı kılan unsurlarken, dışsal anlam kaynakları; kişinin özü dışında, dış bağlamda anlamlı bulunduğu kaynakları ifade etmektedir. Katkıyı odağına alan, diğerlerini gözetken anlam kaynaklarını benimseyen kişiler; hayata ve insanlara katkı sağlamanın

anlamlı olduğuna inanırken, gelişim yönelimli kişiler daha çok benlik odaklı yaşamakta, kendi gelişimlerini/büyükliklerini, kişisel zafer ve duygu durumlarını önemli/anlamli bulmaktadırlar. Böylece anlam kaynakları bağlamında literatüre önemli bir modelleme kazandırılmıştır.



Şekil 1: Akademisyenlik mesleği anlam kaynakları modeli.

Tüm unvanları dikkate alarak yapılan çalışmada akademisyenlik mesleğine en fazla yüklenen anlamların; faydalı olma, tutku, gelişim ve öğrenme, hayatın anlamı ve bilimsel katkı olmuştur. Balcı ve arkadaşlarının (2019) akademisyenlerin işlerini anlamlı kılan faktörler üzerindeki araştırmalarında da bu çalışma sonuçlarını destekler şekilde faydalı olma, bireysel gelişim ve öğretim işlevi en anlamlı faktör olarak tespit edilmiştir. Diğer yandan öğretmenler üzerinde yapılmış olan anlam çalışmasında hizmet ideali en yüksek, saygınlık ise en düşük anlama sahip olarak belirlenmiştir (Toptaş, 2018). Akademisyenlerin en düşük anlamı atfettikleri ülkeye hizmet ve ülkenin geleceği kodlarını içerisinde barındıran vatan sevgisi, öğretmenler için en anlamlı faktör olarak göze çarpmaktadır. Bu durum da öğretmenlik ile akademisyenlik arasındaki motivasyon farkını ortaya çıkarmakta, mesleklerin anlamlarını oluşturan faktörlerin birbirinden ne kadar farklı olduğunu gözler önüne sermektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar çerçevesinde geliştirilmiş olan "Akademisyenlik Mesleği Anlam Kaynakları Modeli"ne göre akademisyenler içsel anlam kaynaklarında yoğunlaşmışlardır. Toplam frekanslar bağlamında da içsel anlam kaynaklarından gelişim (benlik yönelimi) kategorisinde odaklanma daha yüksektir. Ancak tüm kodlar içinde bakıldığında ise en yüksek frekansa sahip kod insan yetiştirmektir. Bu anlam kaynağının akademik performans ölçümünde herhangi somut bir ölçüm değeri olmasa da daha anlamlı görülmektedir. Gelişim ve öğrenmenin neredeyse 2 katı, bilimsel katkının ise neredeyse 3 katı frekansa sahip olan faydalı olma anlam kaynağının bu kadar baskın olması akademik yayın üretiminin kısmen daha düşük olmasını açıklayabilecek sebeplerden bir tanesi olabilir. Bu çıkarımın yapılabilmesini sağlayan bir diğer bulgu ise akade-

misyenliğin anlamını faydalı olma olarak gören akademisyenlerin yayın performanslarının ortalamasının kısmen aşağısında kalmış olmasıdır.

Akademik performansı daha yüksek akademisyenlerin "akademisyenliğe yükledikleri anlam" incelendiğinde; mesleklerini hayatın anlamı olarak gören akademisyenlerin anlamlı olarak daha fazla akademik performansa sahip oldukları görülmüştür. Hayata yüklenen anlamın ne kadar başat ve özde olduğu bu araştırmanın bulguları ile bir kez daha kanıtlanmıştır. Yapılan iş veya sahip olunan meziyet veya icra edilen meslek hayattan ayrı düşünülmemeli, hayata yüklenen anlam, yapılan işe de meziyete de mesleğe de sirayet etmelidir. İsmail, vd. (2005) tarafından yapılan çalışmada da kariyerini-işini yaşamının merkezine koymak başarılı akademisyenlerin ortak özelliği olarak vurgulanmıştır. "Hayatın anlamı" anlam kaynağına en yakın ve akademik performansı ikinci olarak en yüksek olan akademisyenlerin mesleğe yükledikleri anlam ise tutkudur. Tutkunun araştırmacılar tarafından performansı artırmak için motivasyonu tetikleyen bir güç olarak nitelendirilmesi bu bulgu ile de desteklenmiştir (Busso & Rivetti, 2014: 18). Sonrasında ise gelişim ve öğrenme gibi benlik yönelimli anlam kaynaklarına sahip akademisyenlerin daha fazla akademik üretim yapabildikleri görülmektedir. Akademisyenlerin yeni alanlarındaki güncel gelişmelerden haberdar olmaları, bilgileri öğrenmeye, yeni beceriler kazanmaya ve kendini geliştirmeye yönelik proaktif tutumları ile artan bilgi ve yetenek düzeyleri bilimsel üretkenliklerini artırmaktadır (Aytekin, vd., 2016). Açık biçimde görülmektedir ki içsel anlam kaynaklı ve bu kaynaklar içinde de gelişim yönelimli (benlik yönelimli) olan akademisyenlerin akademik performansları daha yüksek görülmektedir. Bununla birlikte akademik performans-anlam kaynakları ilişkisi bağlamında mesleğinin anlamına saygınlık anlam kaynağını yükleyen akademisyenlerin performansı daha düşük görülmüştür. Böylece denilebilir ki dışsal ve benlik yönelimli anlam kaynakları akademik performansı düşürücü bir etkiye sahiptir. Ancak dikkat çekici bir bulgu göze çarpmaktadır. Profesörlerde mesleğinin anlamını saygınlık görenlerin akademik performansı en düşükken, doçentlerde ise mesleğinin anlamını saygınlık olarak görenlerin akademik performansı en yüksek ikinci sırada yer almaktadır. Mesleğinin anlamını bilimsel katkı olarak gören doçent ve profesörlerde ise durum tam tersi tezahür etmiştir. Bu durumun nedeni, profesörlerin zaten alabilecekleri son unvanı da aldıkları ve saygınlık ihtiyaçlarını karşıladıkları için artık bilime katkı sağlamaya yöneldikleri olarak yorumlanabilir.

Hayatın anlamını bulmanın ve bu anlam istikametinde yaşamın psikolojik olarak insanı en güçlü kılan unsurlardan biri olduğunu ifade eden Victor Frankl de (Frankl, 2020), uzun ve mutlu yaşam sırrının bir sebep-anlam-yaşam çağrısı uğrunda tutku peşinde yaşamak olduğunu iddia eden IKIGAI kitabının yazarları Hector Garcia ve Francesc Miralles de (Garcia & Miralles, 2017), içsel motivasyon bağlamında Motivasyon 3.0 önermesi ile özerklik ve yeterlilik kaynaklarına anlamlı işi ekleyen Daniel Pink de (Pink, 2018), şirketlerin dahi öz, odaklanmış ama kendisini anlamlı kılan tutkusu doğrultusunda yaşamını başarılı devam ettirebileceğini iddia eden Kirpi Konsepti modelinin yazarı Jim Collins de (Collins, 2002), insan hayatının başlı başına



“insan” olmaktan ötürü yüce bir anlam içerdiğini, bunu keşfedip yaşamanın anlamlı olduğunu, aksi takdirde boşa geçen bir ömür sermayesinin hem bu dünyada hem öte dünyada zarar getirdiğini iddia eden tasavvuf inancı da, anlam ve tutkunun ne denli etkili olduğunu ifade etmektedir. Bu çalışma ise akademisyenlerin yaptıkları işi hayat anlamları ile eşleştirmiş olmalarının ve bir tutku enerjisi ile çalışmalarının yüksek performansı beraberinde getirdiğini alan araştırması ile kanıtlamıştır. İçsel anlam kaynakları gelişim yönelimli olanların daha yüksek performansa erişebildiği, öte yandan saygınlık kazanmak gibi dışsal ve benlik yönelimli bir anlam kaynağının performansı düşürücü etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur.

Bu araştırmadan sonra anlam kaynaklarına dair, elde edilen kodlar ve kategoriler bağlamında bir ölçek geliştirme çalışması gerçekleştirilebilir. İnsanların bu mesleğe yükledikleri anlamlarının değişiklik göstermesinin altında yatan sebepler araştırılabilir. Bu bağlamda oluşan bilgi ile akademisyenlik mesleğine doğru yönde ve yönelimde insanların yetiştirilmesi daha mümkün olabilir.

Araştırma birçok farklı üniversiteden öğretim elemanını kapsamış olsa da online anket tekniğini kullanmış olması ve kolayda bir örneklem ile gerçekleştirilmiş olması önemli bir kısıttır. Ayrıca bilim alanlarının farkı da bulgular üzerinde farklılıklar oluşturabilir. Bununla birlikte akademisyenlerin alt başlıklar altındaki performanslarının detaylı ölçümü yapılmamıştır. Örneğin proje, patent, uluslararası yayın üretimleri gibi alt başlıklar tek bir teşvik puanı altında toplanmıştır.

## KAYNAKLAR

- Aytekin, I., Erdogmus, N., Erdil, O. & Akgün, A. E. (2016). Academics' career capital and career satisfaction: The mediation effect of research productivity. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 16(6), 1921-1945.
- Balcı, A., Öztürk, İ. & Akar, F. (2019). Akademisyenlerin işlerini anlamlı kılan faktörlere ilişkin görüşleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(3), 867-892.
- Balcı, O. & Ağ, C. (2019). Yaşamın anlamı ve işin anlamlılığı arasındaki ilişki. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(33), 348-362.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of Life*. Guilford Press.
- Busso, S., & Rivetti, P. (2014). What's love got to do with it? Precarious academic labour forces and the role of passion in Italian universities. *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, 45(2), 15-37.
- Camus, A. (1981). *The absurdity of life*. E. D. Klemke (Ed.) içinde, *The meaning of life*. Oxford University Press.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resources Development International*, 6(1), 69-83.
- Chalofsky, N. E. (2010). *Meaningful workplaces: Reframing how and where we work*. John Wiley & Sons, Inc.
- Collins, J. (2002). *İyiden Mükemmel Şirkete*. Çev.: Levent Cinemre. Boyner Yayınları, İstanbul.
- Darling, J. & Chalofsky, N. (2004). Spirituality in the workplace. M. Marquardt (Yay. Haz.) içinde, *Encyclopedia of life support systems (EOLSS)* (124-141). Oxford, UK: EOLSS.
- Frankl, V. E. (2020). *İnsanın anlam arayışı* (69. Baskı). Okuyanlar Yayınları.

- Garcia, H. & Miralles, F. (2019). *İkigai-Japonların uzun ve mutlu yaşam sırrı* (36. Baskı). İndigo Kitap.
- Graber, D. R. & Johnson, J. A. (2001). Spirituality and healthcare organizations. *Journal of Healthcare Management*, 46, 39-53.
- Hagedorn, L. S. (2012). The meaning of academic life. *The Review of Higher Education*, 35(3), 485-512.
- Ismail, M., Rasdi, R. M. & Wahat, N. W. A. (2005). High-flyer women academicians: factors contributing to success. *Women in Management Review*, 20(2), 117-132.
- Kalın, İ. (2017). *Akıl ve Erdem: Türkiye'nin toplumsal muhayyilesi*. Küre Yayınları.
- Lips-Wiersma, M. & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work. development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655-685.
- Mert, G. & Balcı, O. (2019). Çalışanların iş yaşamlarının anlam algısı ve psikolojik dayanıklılık durumlarının tespiti: Eğitim sektöründe bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 12(65), 650-656.
- Miller, C. S. (2008). *Meaningful work over the life course* (Unpublished Doctoral Thesis). Fielding Graduate University, USA.
- Pink, H. D. (2018). *Drive: nasıl motive oluruz, nasıl motive ederiz?*, Çev.: Levent Göktem, MediaCat, İstanbul.
- Rosovsky, H. (2003). *Üniversite bir dekan anlatıyor*, Çev.: Süreyya Ersoy (16. Baskı), Tübitak Popüler Bilim Kitapları.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness*. Nicholas Brealey Publishing.
- Steger, M. F., Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (Sixth edition), Pearson Education.
- Toptaş, B. (2016). *Ankara ili kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Toptaş, B. (2018). Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri ve işlerini anlamlı bulmalarını etkileyen etmenler. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 521-542.
- Wrzesniewski, A. (2003) Finding positive meaning in work. K. S. Cameron, J. E. Dutton ve R.E. Quinn (Eds.) içinde, *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, 296-308.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (2020). Erişim Tarihi: 21.11.2020, Erişim adresi: <https://istatistik.yok.gov.tr/>.  
<https://www.timeshighereducation.com>, Erişim tarihi: 20.10.2020