

Akademisyenlerin İçsel Motivasyonlarının Uzaktan Eğitim Uygulamaları Tutumlarına ve İş Yaşam Kalitelerine Etkisi

The Effect of Academicians' Intrinsic Motivation on Attitudes to Distance Education Practices and Quality of Work Life

Funda ÖZTÜRK

Doktora Öğrencisi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi,
SBE, İşletme A.B.D., fundaozturk1095@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4347-8250>

Makale Başvuru Tarihi: 24.07.2023

Makale Kabul Tarihi: 28.12.2023

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Beyza Nur ÖZCAN

Yüksek Lisans Öğrencisi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi,
SBE, İşletme A.B.D., beyzanurozcan33@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0000-3562-9085>

Hüseyin ÇİÇEK

Doç. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İİBF,
İşletme Bölümü, hcicek@mehmetakif.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-8284-7955>

Anahtar Kelimeler:

İçsel Motivasyon,
Uzaktan Eğitim,
İş Yaşam Kalitesi,
Akademisyenler,
Araştırma Makalesi,

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, içsel motivasyonun, akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulamaları tutumları ve iş yaşam kaliteleri üzerine etkisini tespit etmektir. Literatür incelendiğinde bu üç değişkenin (içsel motivasyon, uzaktan eğitim uygulamaları tutumu ve iş yaşam kalitesi) birbirleriyle pozitif ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu çerçevede araştırmanın örneklemini Batı Anadolu'daki bir üniversitede aktif olarak çalışan 121 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırma için veri toplamada anket yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca veriler kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmanın tanımlayıcı istatistikleri (ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri), Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayıları ile ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla ise regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucuna göre, içsel motivasyonun akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulamaları tutumları ve iş yaşam kaliteleri üzerine anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

ABSTRACT

Keywords:

Intrinsic Motivation,
Distance Learning,
Work Life Quality,
Academics,
Research Articles,

The aim of this research is to determine the effect of intrinsic motivation on the attitudes of academicians towards distance education practices and their quality of work life. When the literature is examined, it is seen that these three variables (intrinsic motivation, attitude towards distance education practices and quality of work life) have a positive relationship with each other. In this framework, the sample of the research consists of 121 academicians actively working at a university in Western Anatolia. The questionnaire method was used in data collection for the research. In addition, data were collected by the convenience sampling method. The descriptive statistics of the study (mean, standard deviation, skewness and kurtosis values), Pearson Product Moments Correlation coefficients and validity and reliability values of the scales were calculated. Regression analysis was carried out to test the hypotheses of the research. According to the results of the study, it has been determined that intrinsic motivation has a significant effect on the distance education practices and the work life quality of academicians.

Önerilen Alıntı (Suggested Citation): ÖZTÜRK, Funda, ÖZCAN, Beyza Nur ve ÇİÇEK, Hüseyin (2023), "Akademisyenlerin İçsel Motivasyonlarının Uzaktan Eğitim Uygulamaları Tutumlarına ve İş Yaşam Kalitelerine Etkisi", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.6(4), ss.1171-1184, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1332283>

1. GİRİŞ

Globalleşen dünyada yaşanan teknolojik gelişmeler çeşitli alanlarda (eğitim, sağlık gibi) değişikliklere neden olmuştur. Eğitim kurumu da bu değişikliklerin yaşanmış olduğu önemli alanlardan birisidir. Günümüz dünyasında meydana gelen hızlı değişim ve gelişmelerin, eğitimin dijitalleşmesine olanak sağladığı ve uzaktan eğitimin önemine vurgu yaparak, bu konuda bir ilerleme kaydedilmesini mümkün kıldığı söylenebilmektedir. İşman (2022), teknoloji alanında meydana gelen hızlı gelişmelerin tüm toplumları bilgi yoğun bir yaşam tarzına doğru sürüklediğini ifade etmektedir. Bahsedilen bilgi yoğun yaşantı eğitim alanında yapılan yatırımları ve eğitim politikalarını yine bilgi yoğun bir noktaya taşımaktadır. Bu bilgi yoğun yaşantı uzaktan eğitim uygulamaları aracılığıyla da birbirlerine oldukça uzak mesafede yaşayan öğrencilerin ve öğretmenlerin, birbirleriyle kolaylıkla ve hızlı bir şekilde iletişim kurmalarına olanak sağlamaktadır. Ayrıca bu artan iletişim imkânlarının uzaktan eğitime olan ilginin artmasına katkıda bulunulabilir.

Uzaktan eğitim, öğrencilere kendi kendilerine öğrenme imkânı sunan, esnek ve bağımsız koşullarda uygulanabilir olan bir eğitim şekli olarak gösterilebilmektedir. Uzaktan eğitim ile öğrencilere verilecek olan eğitim hizmetinin götürüleceği yerler konusundaki sınırlılıkların ortadan kaldırılması ve daha fazla kişiye bu hizmetten faydalanması imkânını sunmak amaçlanmaktadır (Uluğ ve Kaya, 1997). Uzaktan eğitim sürecini verimli ve faydalı hale getirmenin ise yükseköğretim kurumları içerisinde çalışan akademisyenlerin motivasyonlarını, işlerinden duydukları tatmin düzeyini yükseltmeye çalışmakla mümkün olabileceği ifade edilmektedir. Çünkü işinden tatmin olan bireyler, kurumuna, kendisine, öğrencilerine, ailesine ve topluma ciddi faydalar sağlayacaktır (Demir ve Akbaba, 2018:1258).

Özetle çalışan bireylerin performansını ve örgüte bağlılığını artırmak için motivasyonlarına yatırım yapılmasının önemli olduğu söylenebilmektedir (Ersarı ve Naktiyok, 2012:82). Zira alanında başarılı, motivasyonu yüksek ve performansı iyi olan akademisyenler, içerisinde bulunduğu kurumun önemli bir gücü olarak görülmektedir. Teknolojik gelişmelere ayak uydurmanın ve bu çerçevede hem kendilerine hem de öğrencilerine katkıda bulunmanın büyük ölçüde akademisyenlerin motivasyonlarına bağlı olduğu ileri sürülmektedir. Akademisyenin motivasyonunu etkileyen etkenler arasında ise öncelikle sınıf etkeni bulunmaktadır. Bu etkenin ardından ise iş yükü stresi, ödüller/teşvikler ve idari politikalar gibi etkenler gelmektedir (Shaheen vd., 2013:105). Bu bağlamda, iş yaşantılarına olumlu yatırım yapılan akademisyenlerin öğrenciler açısından iyi bir rol model olarak görüleceğini söylenebilir.

İş yaşam kalitesi kavramı, içsel motivasyon ile yakından ilişkili olan bir kavram olarak görülebilmektedir. Çünkü birinde gerçekleşen olumlu bir durumun diğerini de pozitif bir şekilde etkileyeceği söylenebilir. Buradan hareketle iş yaşam kalitesi kavramının, çalışan bireylerin hem lehine hem de aleyhine olan her şeyi içeren bir kavram olduğu ifade edilebilmektedir. Bu kavram çalışan becerilerinin geliştirilmesi, işten duyulan memnuniyet, ücret, fiziki şartların iyi hale getirilmesi gibi konuları içermektedir (Newstrom ve Davis, 1997:293).

Bahsedilen konular çerçevesinde, örgüt içerisinde yöneticiler tarafından olumlu adımların atılmasının, akademisyenlerin memnuniyetlerinin ve motivasyonlarının artırılmasına yardımcı olabileceği söylenebilir. Gerçekleşmiş olan olumlu etkilerin de bireylerin iş yaşam kalitelerini pozitif etkileyeceği belirtilebilir. Ayrıca uzaktan eğitim sebebiyle akademisyenlere sağlanan sakin, bağımsız, sorunsuz ve memnun hissettikleri ortamların, öğrencilerine daha yüksek fayda sağlamasında katkıları bulunabilir. Bu doğrultuda eğitim gibi önemli bir sektörde fayda sağlanabilmesinin ve başarı faktörüne katkıda bulunabilmesinin önemli bir etkeni olarak iş yaşam kalitesi ve içsel motivasyonun önemli kavramlar olarak görüldüğü söylenebilir.

Alanyazında içsel motivasyonun akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulamaları tutumlarını (Aşkan, 2022; Fırat vd., 2017; Martens vd., 2007) ve iş yaşam kalitelerini (Aba, 2009; Baleghizadeh ve Gordani, 2012; Eytmiş vd., 2020; Öztürk Çiftçi ve Parlak, 2019; Xu vd., 2022) etkilediğini tespit eden çalışmalar yer almaktadır. Bu bağlamda araştırmanın amacı, içsel motivasyonun akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulamaları tutumları ve iş yaşam kaliteleri üzerine etkisi olup olmadığını tespit etmektir.

Alanyazın incelendiğinde üç değişkeni (*içsel motivasyon, uzaktan eğitim uygulamaları, iş yaşam kalitesi*) birlikte ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu durumun da çalışmayı önemli hale getireceği düşünülmektedir. Ayrıca eğitim gibi önemli bir sektörde çalışan akademisyenlerin içsel motivasyonun yükselmesi ile birlikte, uzaktan eğitim sürecinden beklenen faydaların olumlu olması ve iş yaşam kalitesinde de bu doğrultuda pozitif yönde bir artışın gerçekleşmesi beklenir. Dolayısıyla yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin

içsel motivasyonlarının araştırılmasının, iş yaşam kalitesi ve uzaktan eğitim uygulamaları tutumları açısından önemlidir.

2. KAVRAMSAL AÇIDAN İÇSEL MOTİVASYON, UZAKTAN EĞİTİM UYGULAMALARI VE İŞ YAŞAM KALİTESİ

Çalışmanın bu kısmında içsel motivasyon, uzaktan eğitim uygulamaları, iş yaşam kalitesi kavramlarına kısaca değinilerek bu değişkenler arasındaki ilişkiler incelenecektir.

2.1. İçsel Motivasyon

İnsan sürekli olarak çevresine göre hareket eder ve çevresine uyum sağlamaya çalışır. Çevre ile devam eden bu etkileşimler sonucunda ortaya çıkan bu durum içsel motivasyon olarak belirtilmektedir (Deci vd., 1981:1). Organizma içindeki artan farklılaşma ve senteze yönelik aktif eğilimleri ifade eden en önemli davranışsal fenomen, içsel olarak motive edilmiş olan insan davranışlarıdır (Ryan, 1995:403). İçsel motivasyon genellikle içsel bir ödülün türetilmekte olup (Aubret vd., 2019:1), öğrenme gereksiniminin ve başarıya duyusunun tipik ortamlarda geliştiği bir motivasyon türüdür (Fırat vd., 2018:64).

Onlarca yıllık bilimsel araştırmalar, içsel motivasyonun öğrenme ve pozitif gelişim için güçlü bir araç olduğunu göstermektedir. İçsel diye kast edilen ise, bireyin kendi içinde motive edici olmasıdır. Yani birey kendi kendini motive etmektedir (Larson ve Rusk, 2011:90-91). İçsel motivasyon, doğuştan gelen bu eğilimi ortaya çıkaran, sürdüren, bastıran ve azaltan koşulları incelemektedir (Ryan ve Deci, 2000:70). Söz konusu motivasyon türünün yapısı, bilişsel ve sosyal gelişim için çok önemli olan ve yaşam boyunca temel bir zevk ve canlılık kaynağını temsil eden özümseme, ustalık, kendiliğinden ilgi ve keşfetmeye yönelik doğal bir eğilime sahiptir (Csikszentmihalyi ve Rathunde, 1993; Ryan, 1995'den Akt.: Ryan ve Deci, 2000:70).

Bireylerin hem özel hayatında hem de iş hayatında olumlu çıktılar alabilmesi için içsel motivasyon önem arz etmektedir (Deva vd., 2022:60). İçsel motivasyonda ödül, ceza gibi (Değirmenci vd., 2022:126) faaliyetlerden ziyade anlam, zevk, içsel olarak tatmin olma gibi faaliyetler yer almaktadır (Charyyev ve Karabey, 2022:58). Buradan hareketle hem ödül gibi faaliyetlerde hem de anlamı ve tatmin olma duygusunu üst seviyede yaşamalarının mümkün olduğu faaliyetlerde bulunmanın örgüt içerisinde çalışan bireylerin verimlerini, motivasyonlarını artırabileceğini söylemek mümkündür. Ayrıca Demir ve Akbaba (2018:1258) tarafından neredeyse bütün meslek türlerinde olduğu gibi akademisyenlerin de performanslarının iyi olabilmesi için motivasyonlarının yüksek olması gerektiği ileri sürülmektedir. Çünkü örgüt içerisindeki bireylerin işlerini seyerek yapması iş doyumlarını da olumlu şekilde etkileyecektir. Bu çerçevede iş motivasyonu ve tatmini yüksek düzeyde olan akademisyenlerin yetiştirmiş oldukları öğrencilere o düzeyde olumlu katkılarda bulunabileceği söylenebilmektedir.

2.2. Uzaktan Eğitim Uygulamaları

Eğitim, kişinin yaşamış olduğu toplum içerisinde uygulama değeri bulunan yeteneklerini, yönelişlerini ve çeşitli diğer davranış şekillerini geliştirmek için çabaladığı süreçlerin bir toplamı olarak ifade edilmektedir (Demirel ve Kaya, 2006:5). Uzaktan eğitim kavramı ise, öğretmenlerin ve öğrencilerin birbirlerinden uzak mesafelerde bulunduğu, belirli olmayan bir ortamda ve zamanda gerçekleştirilen öğrenme şekli olarak açıklanmaktadır (Schlosser ve Anderson, 1994).

Verduin ve Clark (1994)'a göre uzaktan eğitim, bireylerin birbirlerinden bağımsız ve bireysel öğrenmeyi içeren resmi bir öğrenme yoludur. Uzaktan eğitim evde, bahçede, bizimle birlikte dışarıda her yerdedir ve artık herkesin hayatının vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Bilgilerin sadece sınıf ortamında öğrenilmeyeceğini anlayan toplum yeni eğitim uygulamaları aramakta ve yaşanan teknolojik gelişmeler de bunu mümkün kılmaktadır. Bu bağlamda günümüzün eğitim anlayışında değişikliğe gidildiği görülmekte ve öğrenciler bireysel öğrenme ile sınıfta öğrendiğinden daha fazlasını öğrenmek için çaba göstermektedir. Uzaktan eğitim modeli ile yer ve zaman sınırlaması söz konusu olmadan farklı teknolojiler aracılığıyla öğrenciler ve öğretmenler ihtiyaç duydukları tüm bilgilere neredeyse ulaşabilmektedir (Tuncay ve Öznacar, 2014:45).

Bahsedilenler çerçevesinde uzaktan eğitimin, bilgiye doymayan, meraklı, keşfetmeyi seven ve başarı arzusu duyan öğrencilere ve öğretmenlere olumlu anlamda katkılarının olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Ancak uzaktan eğitimin faydaları olduğu kadar çeşitli sınırlılıkları da bulunmaktadır. Faydaları arasında, insanlara

farklı eğitim seçenekleri sunma, fırsat eşitsizliğini en düşük seviyeye getirme, hayat boyu öğrenmeyi sağlama, kitle eğitimini kolaylaştırma, eğitim programlarında belirli standartlar sağlama, öğrenciye esneklik sağlama, eğitim maliyetini düşürme ve bireysel öğrenmeyi sağlama sıralanabilmektedir. Sınırlılıkları arasında ise yüz yüze eğitim ilişkilerinde kolaylık sağlanamaması, öğrencilerin sosyalleşmesi önünde engel teşkil etmesi ve bireysel öğrenme alışkanlığı olan öğrencilere fayda sağlayamama gibi unsurlar sıralanabilmektedir (Kaya, 2002). Dolayısıyla akademik personelin üniversitelerin en önemli yapı taşlarından birisini oluşturduğu düşünüldüğünde, akademisyenlerin uzaktan eğitim sürecinin hem faydalarını hem de zararlarını göz önünde bulundurarak, öğrencilerin almış oldukları eğitimin verimli ve faydalı olması noktasında kritik adımlar atan kişiler oldukları söylenebilmektedir (Lourdes Machado vd., 2011:1715).

2.3. İş Yaşam Kalitesi

İnsanlar örgütün en önemli kaynağıdır. Örgütlerin amaçlarını etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirebilmesi ve başarılı olabilmeleri için insan kaynağını iyi bir şekilde kullanmayı bilmesi gerekmektedir. Verimli bir şekilde insan kaynağını kullanmak isteyen örgüt, insan kaynağını önemseyen bir yönetim anlayışı belirlemeli ve çalışan bireylere de kendilerini mutlu, rahat hissedecekleri bir iş imkânı sunabilmelidir. Örgüt içerisinde insan kaynağı için yapılan olumlu şeyler ve sahip olunan beklentiler (*verimli çalışan, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı gibi*) iş yaşam kalitesi kavramını gündeme getirmektedir (Akar ve Üstüner, 2017:163).

İş yaşam kalitesi kavramı, iş yaşamındaki bireylerin, iş yaşamlarından elde edecekleri tatmin için gerekli şartların örgütler vasıtasıyla sağlanmasını ifade etmektedir. Burada amaç, bütün dikkatlerin insan kaynağı üzerinde toplanmasını sağlamaktır. Çünkü iş yaşam kalitesi, insan kaynağına önem veren ve yine örgüt içerisinde insanlara öncelik veren bir kavram olarak nitelendirilir (Nacak ve Çiçek, 2021:1). Bir diğer ifadeye göre iş yaşam kalitesi, örgütteki çalışma koşullarının değerlendirilmesi, örgüt içerisindeki verimlilik, çalışan bireylerin memnuniyet ve memnuniyetsizlikleri, iş ve özel yaşamın birbiriyle olan ilişkisi olarak tanımlanmaktadır (Martel ve Dupuis, 2006:333).

İş yaşam kalitesinin sağlanamadığı, çalışana gerekli yatırım yapılmadığı ve düşük olduğu örgütlerde çalışan bireylerin performansı yüksek ve verimli bir şekilde çalışması mümkün olmamaktadır. Dolayısıyla örgüt içerisinde çalışan kişilerin verimli ve etkin çalışmalarına yardımcı olmak, iş görenlerin iş yaşam kalitesini artırmak için nelerin yapılacağı belirlenmesi ve bunları iyileştirmek için adımlar atılmasının önemli olduğu ifade edilebilmektedir (Aba, 2009:1).

Özellikle eğitim sektöründe gerçekleşen gelişmelerle birlikte çalışanların iş yaşamında meydana gelen sorunların çözülmesi büyük bir önem arz etmektedir. Çünkü eğitim alanında çalışan bireylerin mesleki deneyim ve mutluluğunu, çalışma hayatına bağlı olarak ortaya çıkan olumsuz ve memnuniyetsiz olunacak durumlar karşısında yitirebildiği görülmektedir. Bu bağlamda öğrencileri tarafından bir rol model olarak görülen akademisyenlerin iş yaşam kalitesine önem verilmeli ve mesleki canlılıklarını kaybetmelerinin önlenmesi sağlanmalıdır. Zira eğitim sektöründe iş memnuniyetinin sağlanması, hem akademisyenlere yüksek bir performansla verimli bir eğitim vermelerinde hem de öğrencilere aldıkları eğitimden memnun kalmalarında katkı sağlayacaktır (Yurdakul ve Kosa, 2023:1101).

2.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Literatür incelendiğinde, içsel motivasyonun uzaktan eğitim uygulamaları ve iş yaşam kalitesi üzerine bir etkisi olduğuna yönelik bazı çalışmaların olduğu görülmüştür. Aşkan'ın (2022) öğretmenler üzerinde yürütmüş olduğu çalışma sonucunda öğretmenlerin uzaktan eğitim uygulamalarının kullanımına ilişkin tutumlarıyla mesleki motivasyonları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Martens vd. (2007), tarafından öğrenciler üzerinde yürütülmüş olan çalışmada, uzaktan eğitim ortamları ve içsel motivasyon arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Logan vd.'nin (2017) öğrenciler üzerinde yapmış olduğu çalışmada motivasyon ve uzaktan eğitim ortamlarının olumlu bir şekilde ilişkili olduğu saptanmıştır. Fırat vd. (2017), yapmış oldukları çalışmada, açık ve uzaktan eğitim görmekte olan öğrencilerin içsel motivasyon düzeylerini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda açık ve uzaktan eğitim öğrencilerinin içsel motivasyonlarının uzaktan eğitim uygulamalarında yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Aba (2009) tarafından yapılan çalışmanın amacı, çalışanların iş yaşam kalitesinin motivasyon üzerindeki etkisinin ortaya konmasıdır. Araştırmanın örneklemini Uşak ilinde çalışmakta olan 458 sağlık çalışanını

kapsamaktadır. Araştırma sonucunda iş yaşam kalitesinin motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Eyitmiş vd. (2020) tarafından yapılan araştırmanın amacı çalışanların öz yeterlilik ve motivasyonunun iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini çalışan bireyleri kapsamaktadır. Araştırma sonucunda öz yeterlilik ve motivasyonun iş yaşam kalitesi üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Baleghizadeh ve Gordani'nin (2012) yapmış olduğu çalışmada, iş yaşam kalitesiyle motivasyon arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda motivasyon ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Öztürk Çiftçi ve Parlak (2019) tarafından yapılan araştırmanın amacı iş yaşam kalitesinin çalışan motivasyonu üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini muhasebe ve mali müşavirlik bürolarında çalışmakta olan 152 çalışan oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda iş yaşam kalitesinin motivasyon üzerinde pozitif bir etkisi olduğu ortaya konmuştur. Xu vd. (2022) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda iş yaşam kalitesinin motivasyon ile pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır.

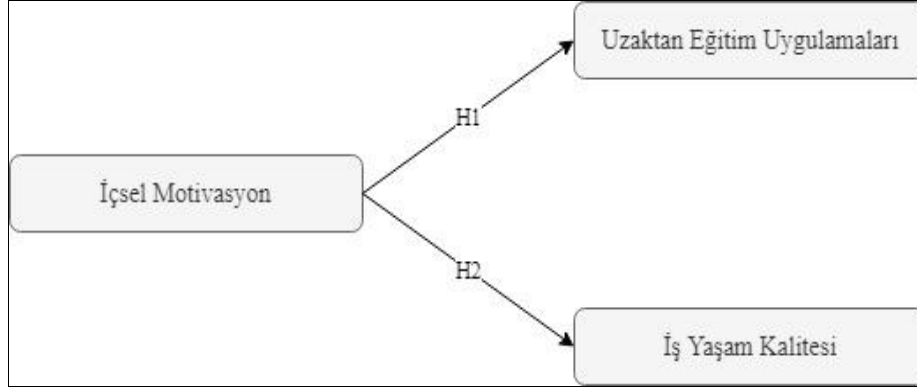
3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırma yöntemi kısmında araştırmanın amacı ve modeline, araştırmanın katılımcılarına, veri toplama araçlarına, verilerin analizine, veri toplama araçlarının geçerliliklerine, tanımlayıcı istatistiklerine ve değişkenlerin (*içsel motivasyon, uzaktan eğitim uygulamaları tutumu ve iş yaşam kalitesi*) birbirleriyle olan ilişkilerine yönelik bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmanın amacı, akademisyenlerin içsel motivasyonunun uzaktan eğitim uygulamaları tutumlarına ve iş yaşam kaliteleri üzerine etkisi olup olmadığını tespit etmektir. Bu doğrultuda araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Yukarıdaki bilgiler doğrultusunda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

H₁: *İçsel motivasyonun akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulamaları tutumları üzerine anlamlı bir etkisi vardır.*

H₂: *İçsel motivasyonun akademisyenlerin iş yaşam kaliteleri üzerine anlamlı bir etkisi vardır.*

3.2. Araştırmanın Katılımcıları

Bu araştırma, Batı Anadolu'daki bir üniversitede aktif olarak çalışmakta olan akademisyenleri kapsamaktadır. Bu çalışmada örneklem olarak akademisyenlik mesleğinin seçilmesinin farklı nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenlerden en önemlisi, akademisyenlerin bilgi ve öğretim tutkusudur. İçsel motivasyonu yüksek olan akademisyenler, uzaktan eğitim uygulamalarına karşı daha olumlu tutumlar sergileyebilirler ve bu uygulamalardan daha fazla faydalanabilirler. Ayrıca, iş yaşam kalitelerini de olumlu etkileyebilirler. Araştırmada zaman ve maliyet kısıtlılıkları sebebinden dolayı, kolayda (uygun ya da elverişli) örnekleme tekniği kullanılmıştır. Bu teknikle, araştırmacının en kolay erişebildiği birimler örnekleme alınmaktadır. Bu yöntem,

araştırmanın hızlı ve ekonomik bir şekilde yapılmasını sağlamaktadır (Karavardar, 2011:165). Ancak, bu örneklem takniğinde örneklemin evreni temsil gücünün düşük olması dezavantajına sahiptir. Anket formu gönüllülük esasına dayalı olarak evrene ulaştırılmış. Araştırmada anket formları yüz yüze katılımcılara iletilmiş ve toplamda 132 kişiye ulaşılmıştır. Eksik ya da hatalı olan 11 anket formu veriler içerisinde çıkarıldıktan sonra 121 anket üzerinden veriler analiz edilmiştir. Örneklem büyüklüğü, örneklemin evreni temsil gücünü etkileyen en önemli faktördür. Örneklem büyüklüğü arttıkça, örneklemdaki çeşitlilik de artmaktadır. Bu aşamada, örneklemin evreni temsil etme yeteneği, araştırmacıyı zaman ve maliyet açısından zorlamaması ve çalışmada kullanılacak istatistikî analizlerin gerekliliklerini karşılama gibi faktörler göz önünde bulundurulmalıdır (Gürbüz ve Şahin, 2018:126-131).

Tabachnick ve Fidell (2013:123) tarafından önerilen formül, bir araştırmada ulaşılan veri sayısının yeterliliğini değerlendirmek için kullanılmaktadır. Bu formül, $N \geq 104 + m$ şeklindedir. Burada N, ulaşılan veri sayısını; m, bağımsız değişken sayısını temsil etmektedir. Bu formül, ulaşılabilecek veri sayısının, bağımsız değişken sayısından en az 104 fazla olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu ifade, ulaşılan veri sayısının, bağımsız değişken sayısından en az 104 fazla olması durumunda, evrenin çeşitliliğini temsil etme potansiyeli taşıdığını göstermektedir. Dolayısıyla bu çalışmada ulaşılan örneklem büyüklüğü, ölçeğin kapsamını ve evrendeki çeşitliliği temsil edecek kadar büyük olduğu söylenebilir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı araştırmada veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırmada üç farklı ölçekten (*içsel motivasyon, uzaktan eğitim uygulamaları ve iş yaşam kalitesi*) yararlanılmıştır. Ayrıca dokuz soru (*cinsiyet, yaş, medeni durum, görev yapılan birim, akademik ünvan, üniversitedeki hizmet süresi, mesleki kıdem, akademisyenliği seçim tercihleri ve meslek değiştirme düşünceleri*) katılımcıların demografik özelliklerini saptamak amacıyla kullanılmıştır. Ölçekler ile ilgili psikometrik özellikler aşağıda belirtilmiştir.

Araştırmada kullanılan “*Uzaktan Eğitim Ölçeği*”, Ağır vd. (2008) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek yirmi bir ifade olup, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.84 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak “*Uzaktan eğitim uygulamalarından nitelikli sonuçlar elde edilir*”, gösterilebilir. *İçsel Motivasyon Ölçeği*, Mottaz (1985) ile Mahaney ve Lederer (2006)’in motivasyon modeli esas alınarak Dündar vd. (2007) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek dokuz ifadeden oluşmakta olup, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.83 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak “*Kendimi kurumun önemli bir çalışanı olarak görüyorum*”, gösterilebilir. “*İş Yaşam Kalitesi Ölçeği*”, Çiçek (2005) tarafından geliştirilen, Aba (2009) tarafından çalışmada kullanılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek on beş ifadeden oluşmakta olup, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.86 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak “*Okulumun kendimi ifade etme ve geliştirme olanaklarından memnunum*”, gösterilebilir.

Araştırmada, 5’li Likert ölçeği (1: *Kesinlikle Katılmıyorum*, 2: *Katılmıyorum*, 3: *Kararsızım*, 4: *Katılıyorum*, 5: *Kesinlikle Katılıyorum*) kullanılarak çalışmaya katılım sağlayan kişilerin görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Araştırmanın etik izni Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan (02.06.2021 / Karar No: GO 2021/271) alınmış ve araştırmanın bilimsel olarak etik olduğu uygun bulunmuştur.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın tanımlayıcı istatistiklerini, normallik ve güvenilirlik değerlerini, değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini ve araştırmanın modelini test etmek amacıyla SPSS 23.0 programından yararlanılmıştır. Ölçüm araçlarının geçerliliklerini tespit etmek için ise AMOS 24.0 programı kullanılmıştır.

3.4.1. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilikleri

İçsel motivasyon, uzaktan eğitim uygulamaları ve iş yaşam kalitesi ölçeklerinin yapısal geçerliliklerini saptamak için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeklere yönelik analiz sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	NFI
İçsel Motivasyon	1.33	0.053	0.989	0.955	0.958
Uzaktan Eğitim Uygulamaları	1.24	0.049	0.976	0.918	0.900
İş Yaşam Kalitesi	1.61	0.068	0.967	0.917	0.920
Kabul Edilebilir Uyum	$3 < \chi^2/df \leq 5$	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90
İyi Uyum	≤ 3	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmada kullanılmış olan ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir (Gürbüz ve Şahin, 2017:345) sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir.

3.4.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Aşağıdaki tabloda değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma, normallik (çarpıklık ve basıklık) ve güvenilirlik (Cronbach Alpha) değerleri, değişkenlerin birbirleriyle ilişkisine yönelik istatistikler yer almaktadır.

Tablo 2. Araştırmanın Değişkenlerine Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	SS.	Çarpıklık	Basıklık	1	2	3
İçsel Motivasyon	4.29	0.60	-0.630	-0.376	(0.88)		
Uzaktan Eğitim Uygulamaları	3.21	0.44	-0.183	-0.680	0.423**	(0.73)	
İş Yaşam Kalitesi	3.92	0.77	-0.087	-1.11	0.802**	0.499**	(0.93)

Not: Ort.=Ortalama; SS= Standart Sapma, ** $p < 0.01$, Parantez içindeki değerler Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısını göstermektedir.

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan bireylerin içsel motivasyon ölçeği ortalaması (4.29 ± 0.60), uzaktan eğitim ölçeğinin ortalaması (3.21 ± 0.44) ve iş yaşam kalitesi ölçeği ortalaması (3.92 ± 0.77) şeklinde hesaplandığı görülmektedir. Ölçeklerin güvenilirlik değerlerini belirlemek amacıyla ise Cronbach Alpha katsayılarına bakılmıştır. Yürütülen çalışmada içsel motivasyon ölçeğine ait Cronbach Alpha katsayısı 0.88, uzaktan eğitim ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0.73 ve iş yaşam kalitesi ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0.93 olarak hesaplanmıştır.

Kalaycı (2006:405), Cronbach Alpha değeri 1'e ne kadar yakın olursa ölçeğin o derecede güvenilir olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla mevcut araştırmada elde edilen Cronbach Alpha değerlerine bakıldığında, ölçeklerin yüksek güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilmektedir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin arasındaki ilişkileri test etmek için ise korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda, değişkenler arasında $p < 0.01$ düzeyinde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. İçsel motivasyon ile uzaktan eğitim ($r = 0.423$, $p < 0.01$) ve iş yaşam kalitesi ($r = 0.802$, $p < 0.01$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca iş yaşam kalitesi ve uzaktan eğitim ($r = 0.499$, $p < 0.01$) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu araştırmanın çıkış noktası, içsel motivasyonun akademisyenlerin uzaktan eğitim tutumları ve iş yaşam kaliteleri üzerine etkisi olup olmadığının tespit edilmesidir. Bu nedenle mevcut veri setinin, SPSS programı kullanılarak analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular aşağıdaki şekildedir.

4.1. Kişisel Bilgi Formunun Analizinden Elde Edilen Bulgular

Gerçekleştirilen anket uygulaması ve katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplar sonucunda bu bölümde araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, görev yaptıkları birimlere, akademik ünvanlarına, hizmet sürelerine, mesleki kıdemlerine, akademisyenliği seçim tercihlerine ve meslek değiştirme düşüncelerine yönelik frekans bilgileri ve yüzde miktarları sunulmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	44	36.4
Erkek	77	63.6
Toplam	121	100

Tablo 3’de görüldüğü üzere 44’ü yani %36,4’ü kadın ve 77’si yani %63,6’sı erkek akademisyenlerden oluşmaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde
20-25 yaş	3	2.5
26-30 yaş	20	16.5
31-40 yaş	61	50.4
41-50 yaş	33	27.3
51 yaş ve üzeri	4	3.3
Toplam	121	100

Katılımcıların yaşlarına ilişkin vermiş oldukları cevaplara bakıldığında 61 kişi yani %50,4’ünün 31-40 yaş, 33 kişi yani %27,3’ünün 41-50 yaş, 20 kişi yani %16,5’inin 26-30 yaş, 3 kişi yani %2,5’inin 20-25 yaş aralığında ve 4 kişi yani %3,3’ünün 51 yaşın üzerinde olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun 31-40 yaş aralığında olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	83	68.6
Bekar	38	31.4
Toplam	121	100

Araştırmaya katılan akademisyenlerden 83 kişi yani %68,6’sının evli ve 38 kişi yani %31,4’ünün bekâr olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Görev Yapılan Birime Göre Dağılımı

Görev Yapılan Birim	Frekans	Yüzde
Mühendislik Fakültesi	13	10.7
Mimarlık Fakültesi	2	1.7
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	20	16.5
Eğitim Fakültesi	15	12.4
İlahiyat Fakültesi	17	14.0
Fen Edebiyat Fakültesi	12	9.9
Sağlık Bilimleri Fakültesi	7	5.8
Veterinerlik Fakültesi	7	5.8
Beden Eğitimi ve Spor YO	4	3.3
Teknik Bilimler MYO	13	10.7
Sosyal Bilimler MYO	11	9.2
Toplam	121	100

Araştırmaya 8 fakülte, 1 yüksekokul ve 2 meslek yüksekokulundan akademisyen katılmıştır. Çalışmaya sırasıyla fakülteden 93, yüksekokuldan 4 ve meslek yüksekokulundan 24 kişi katılmıştır. Tablo 6’ya göre katılımcıların

dağılımı incelendiğinde en çok iktisadi ve idari bilimler fakültesi (20) akademisyenlerinin çalışmaya katılım sağladığı görülmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Akademik Ünvana Göre Dağılımı

Akademik Ünvan	Frekans	Yüzde
Prof. Dr.	5	4.1
Doç. Dr.	16	13.2
Dr. Öğr. Üyesi	43	35.5
Öğr. Gör. Dr.	9	7.4
Öğr. Gör.	25	20.7
Arş. Gör. Dr.	4	3.3
Arş. Gör.	19	15.8
Toplam	121	100

Ankete katılmış olan akademisyenlerin ünvanlarına göre dağılımına bakıldığında en çok 43 kişi yani %35,5'inin Dr. Öğr. Üyesi ve en az ise 4 kişi yani %3,3'ünün Arş. Gör. Dr. ünvanına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Frekans	Yüzde
1-5 yıl	36	29.8
6-10 yıl	41	33.9
11-15 yıl	25	20.7
16-20 yıl	11	9.1
21 yıl ve üzeri	8	6.5
Toplam	121	100

Katılımcıların hizmet süresine göre dağılımlarına verdikleri yanıtlar incelendiğinde 36 kişi yani %29,8'inin 1-5 yıl, 41 kişi yani %33,9'unun 6-10 yıl, 25 kişi yani %20,7'sinin 11-15 yıl, 11 kişi yani 9,1'inin 16-20 yıl ve 8 kişi yani %6,5'inin 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Katılımcıların Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem	Frekans	Yüzde
1-5 yıl	29	24.0
6-10 yıl	28	23.2
11-15 yıl	30	24.8
16-20 yıl	17	14.0
21 yıl ve üzeri	17	14.0
Toplam	121	100

Tablo 9'a bakıldığında en çok kıdem süresine sahip olan akademisyenlerin 30 kişi yani %24,8 ile 11-15 yıl aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Katılımcıların Akademisyenliği Seçim Tercihlerine Göre Dağılımı

Akademisyenliği Seçim Tercihi	Frekans	Yüzde
Evet, isteyerek tercih ettim.	118	97.5
Hayır, isteyerek tercih etmedim.	3	2.5
Toplam	121	100

Akademisyenlerin vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde 3 kişi yani %2,5'inin mesleklerini isteyerek tercih etmediğini ve 118 kişi yani %97,5 ile büyük çoğunluğunun mesleklerini isteyerek tercih ettiğini belirttiği görülmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların Meslek Değiştirme Düşüncelerine Göre Dağılımı

Meslek Değiştirme Düşünceleri	Frekans	Yüzde
Evet, fırsatım olsa mesleğimi değiştiririm.	9	7.3
Hayır, fırsatım olsa bile mesleğimi değiştirmem.	112	92.7
Toplam	123	100

Tablo11 incelendiğinde %92,7'sinin yani araştırmaya katılan akademisyenlerin büyük çoğunluğunun fırsat olsa dahi mesleğini değiştirmek istemediğini ifade ettiği görülmektedir.

4.2. Araştırma Modelinin Analizinden Elde Edilen Bulgular

İçsel motivasyonun akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulamaları tutumlarına ve iş yaşam kalitelerine etkisini ortaya koymak için regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki şekildedir.

Tablo 12. İçsel Motivasyonun Akademisyenlerin Uzaktan Eğitim Uygulamaları Tutumları Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	S.H.	Beta	T	P	D-W
İçsel Motivasyon	0.310	0.061	0.423	5.099	0.000	0.982

$$R=0.423 \quad \text{Düzeltilmiş } R^2=0.179 \quad F=25.997 \quad p<0.01$$

İçsel motivasyonun akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulamalarına karşı tutumları üzerine etkisini sorgulamak amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda, içsel motivasyonun uzaktan eğitim uygulamaları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır ($\beta= 0.423$, $t= 5.099$, $p<0.01$). Bu sonuca göre içsel motivasyondaki bir birimlik artış uzaktan eğitim uygulamaları üzerinde 0.310'luk bir artışa neden olmaktadır. Özetle artan içsel motivasyon düzeyinin akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulamaları hakkındaki olumlu düşüncelerini artırdığı söylenebilmektedir. İçsel motivasyon uzaktan eğitim uygulamalarının %0.179'unu açıklamaktadır ($R=0.423$, $R^2=0.179$, $F=25.997$, $p<0.01$). Dolayısıyla araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan H1 hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

Tablo 13. İçsel Motivasyonun Akademisyenlerin İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	S.H.	Beta	T	P	D-W
İçsel Motivasyon	1.031	0.070	0.802	14.667	0.000	1.464

$$R=0.802 \quad \text{Düzeltilmiş } R^2=0.644 \quad F=215.136 \quad p<0.01$$

İçsel motivasyonun akademisyenlerin iş yaşam kalitesi üzerine etkisini sorgulamak amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda, içsel motivasyonun iş yaşam kalitesi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır ($\beta=0.802$, $t= 14.667$, $p<0.01$). Bu sonuca göre içsel motivasyondaki bir birimlik artış iş yaşam kalitesi üzerinde 1.031'lik bir artışa neden olmaktadır. Bu doğrultuda akademisyenlerde artan içsel motivasyon düzeyinin iş yaşam kalitesini aynı düzeyde artırdığı ifade edilebilmektedir. İçsel motivasyon iş yaşam kalitesinin %64.4'ünü açıklamaktadır ($R=0.802$, $R^2=0.644$, $F=215.136$, $p<0.01$). Dolayısıyla araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan H2 hipotezinin desteklendiği görülmektedir.

5. SONUÇ

Bireyler hayatlarının büyük bir kısmını iş yaşamında geçirmektedir. Hayatlarını devam ettirmek için bireylerin ihtiyaç duyduğu iş yaşamının en kıymetli unsuru da insandır. Dolayısıyla kurum içerisinde insan kaynağı önemli bir yere sahiptir ve bu yüzden tatmin edilmesi, beklentileri karşılanarak motivasyonlarının yüksek tutulması önem arz etmektedir. Çünkü yaşam devam ettiği sürece kurumlar varlıklarını devam ettirebilmek ve istedikleri çıktılar elde etmek adına insana ihtiyaç duymaya daima devam edecektir. Bu doğrultuda yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin gelişme, öğretme ve başarıma arzularını yerine getirebilmeleri için

gerekli şartların sağlanması, öğrencilerin derslerden elde ettikleri verimin artmasına katkısının olacağı söylenebilmektedir. Özellikle eğitim sektöründe çalışan akademisyenlerin sahip olduğu motivasyonun yüksek düzeyde olmasıyla birlikte, geleceklerini inşa ettikleri süreçte olan üniversite öğrencilerine rol model olmada katkılarının fazla olacağını ifade edilebilir. Bu bağlamda alanyazına bakıldığında da motivasyon, uzaktan eğitim uygulamaları tutumları ve iş yaşam kalitesi kavramlarının birbirleriyle ilişkili olduğu görülmektedir.

Çalışma sonuçları incelendiğinde içsel motivasyonun akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulamaları tutumlarını anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Literatür incelendiğinde de bazı araştırmalar bu çalışma bulgusu ile paralellik göstermektedir. Aşkan (2022) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin tutumları ve motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın örneklemini Konya ilinde çalışan 350 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin uzaktan eğitim uygulamalarının kullanımına ilişkin tutumlarıyla motivasyonları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Fırat vd.'nin (2017), gerçekleştirmiş olduğu çalışmada uzaktan eğitim görmekte olan öğrencilerin içsel motivasyon düzeyleri incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini 1639 uzaktan eğitim öğrencisini kapsamaktadır. Araştırma sonucunda uzaktan eğitim öğrencilerinin içsel motivasyonlarının uzaktan eğitim uygulamalarında yüksek olduğu ortaya konmuştur. Bu çalışma sonuçları doğrultusunda elde edilen bilgilerin içsel motivasyon akademisyenlerin uzaktan eğitim uygulama tutumlarını anlamlı bir şekilde etkiler bulgusunu desteklediği görülmektedir.

Çalışmanın ikinci bulgusu, içsel motivasyonun akademisyenlerin iş yaşam kaliteleri üzerinde etkisi olmasıdır. Literatür incelendiğinde de bazı araştırmalar bu çalışma bulgusu ile paralellik göstermektedir. Baleghizadeh ve Gordani (2012) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada motivasyon ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın örneklemini İran'da çalışmakta olan 160 İngilizce öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda motivasyon ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur. Xu vd.'nin (2022) gerçekleştirmiş olduğu araştırmanın örneklemini 278 otel çalışanını kapsamaktadır. Çalışma sonucunda motivasyon ile iş yaşam kalitesinin pozitif düzeyde anlamlı ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma sonuçları doğrultusunda elde edilen bilgilerin içsel motivasyon akademisyenlerin uzaktan eğitim iş yaşam kalitelerini anlamlı bir şekilde etkiler bulgusunu desteklediği görülmektedir.

Araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Kısıtlardan biri ilk olarak veri toplama sürecinde kolayda örneklem yönteminin kullanılmasıdır. İkinci olarak bu araştırma Batı Anadolu'da aktif olarak çalışan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmiştir ve bulunan sonuçlar burada çalışmakta olan akademisyenler ile sınırlıdır. Bu durumun araştırmanın genellenebilir sonuçlar vermesi açısından bir engel oluşturabileceği düşünülmektedir. Üçüncü kısıtı ise araştırmanın kesitsel olmasıdır. Ayrıca araştırma belirli bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir ve ileride yapılacak olan çalışmalar farklı örneklem gruplarında gerçekleştirilirse sonuçların daha fazla desteklenebileceği düşünülmektedir. Yürütülecek olan bir başka çalışmada karma ya da nitel yöntemler de kullanılabilir.

YAZAR(LAR) BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makalede kullanılan ölçek için yazar(lar) tarafından ölçeğin orjinal sahip(ler)inden izin alındığı beyan edilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Bu araştırmanın yapılması ile ilgili olarak Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Etik Komisyonundan 02/06/2021 tarih ve GO2021/271 sayılı “*Etik İzni Belgesi*” alınmıştır.

/ This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. For the scale used in the article, it is declared by the authors that permission was obtained from the original owner of the scale. The author(s) sent a signed “*Copyright Transfer Form*” to the journal. Regarding the conduct of this research, an “*Ethics Permission Certificate*” dated 02/06/2021 and numbered GO2021/271 was obtained from the Ethics Committee of the University of Mehmet Akif Ersoy.

YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – Y1, Y2 ve Y3, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – Y1, Y2 ve Y3, Nihai Onay ve Sorumluluk – Y1, Y2 ve Y3. / Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1, Y2 and Y3, data collection, methodology, formal analysis – Y1, Y2 and Y3, Final Approval and Accountability – Y1, Y2 and Y3.

KAYNAKÇA

- ABA, Gökhan (2009), “İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, **Yüksek Lisans Tezi**, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- AĞIR, Fatma, GÜR, Hülya ve OKÇU, Aydın (2008), “Uzaktan Eğitime Karşı Tutum Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, **Education Sciences**, S.3(2), ss.128-139.
- AKAR, Hüseyin ve ÜSTÜNER, Mehmet (2017), “İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik”, **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.18(2), ss.159-176.
- AŞKAN, Tuğçe (2022), “Pandemi Sürecinde İlkokul Öğretmenlerinin Uzaktan Eğitime İlişkin Tutum ve Motivasyonlarının İncelenmesi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- AUBRET, Arthur, MATIGNON, Laetitia ve HASSAS, Salima (2019), “A Survey on Intrinsic Motivation in Reinforcement Learning”, **arXiv**, S.(1908.06976), ss.(1-39).
- BALEGHİZADEH, Sasan ve GORDANI, Yahya (2012), “Motivation and Quality of Work Life Among Secondary School EFL Teachers”, **Australian Journal of Teacher Education**, S.37(7), ss.30-42.
- CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly ve RATHUNDE, Kevin (1993), “The Measurement of Flow in Everyday Life: Toward a Theory of Emergent Motivation”, **Developmental Perspectives on Motivation** (Ed. Janis E. Jacobs), University of Nebraska Press, Lincoln, ss.57-97.
- ÇİÇEK, Durmuş (2005), “Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma”, **Doktora Tezi**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- DECI, Edward L., NEZLEK, John B. ve SHEINMAN, Louise (1981), “Characteristics of the Rewarder and Intrinsic Motivation of the Rewardee”, **Journal of Personality and Social Psychology**, S.40(1), ss.1-10.
- DEĞİRMENCİ, Bekir, ÖZTÜRK, Cahit ve BÜYÜKBEŞE, Tuba (2022), “Yöneticiye Duyulan Güvenin Hizmet İnovasyon Performansı Üzerine Etkisinde İçsel Motivasyonun ve Örgütsel Öğrenmenin Aracılık Rolü: Adıyaman İli Finans Sektöründe Bir Araştırma”, **Gazi İktisat ve İşletme Dergisi**, S.8(1), ss.124-144.
- DEMİR, Salih ve AKBABA, Ahmet (2018), “Akademisyenlerin Mesleki Motivasyonları İle İş Tatmini Arasındaki İlişkin”, **YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.15(1), ss.1256-1286.
- DEMİREL, Özcan ve KAYA, Zeki (2006), **Eğitimle İlgili Temel Kavramlar**, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- DEVA, Mine Aydemir, ARAL, Neşe, SARAÇ, Mehlika ve BAYRAM, Nuran (2022), “İçsel Motivasyon Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, **Business and Economics Research Journal**, S.13(1), ss.59-74.
- DÜNDAR, Süleyman, ÖZUTKU, Hatice ve TAŞPINAR, Fatih (2007), “İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme”, **Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, S.2, ss.105-119.
- ERSARI, Gökür ve NAKTİYOK, Atılhan (2012), “İş Görenin İçsel ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S.16(1), ss.81-101.
- EYİTMİŞ, Ahmet Melih, YILDIZ, Cemre ve DURMUŞ, Abdurrahman (2020), “İşgörenlerin Öz Yeterlilik ve Motivasyonlarının Çalışma Yaşam Kalitesinin Üzerine Etkisi”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S.10(2), ss.103-114.
- FIRAT, Mehmet, KILINÇ, Hakan ve YÜZER, Tefik Volkan (2017), “Level of Intrinsic Motivation of Distance Education Students in E-Learning Environments”, **Journal of Computer Assisted Learning**, S.34(1), ss.63-70.
- GÜRBÜZ, Sait ve ŞAHİN, Faruk (2017), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

- GÜRBÜZ, Sait ve ŞAHİN, Faruk (2018), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- İŞMAN, Aytekin (2022), **Uzaktan Eğitim**, Pegem Akademi, Ankara.
- KALAYCI, Şeref (2006), **SPSS Uygulamaları Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayınları, Ankara.
- KAYA, Zeki (2002), **Uzaktan Eğitim**, Pegem Akademi, Ankara.
- LARSON, Reed W. ve RUSK, Natalie (2011), “*Intrinsic Motivation and Positive Development*”, **Advances in Child Development and Behavior**, S.41, ss.89-130.
- LOGAN, James W., LUNDBERG, Olof H., ROTH, Lawrence ve WALSH, Kenneth R. (2017), “*The Effect of Individual Motivation and Cognitive Ability on Student Performance Outcomes in a Distance Education Environment*”, **Journal of Learning in Higher Education**, S.13(1), ss.83-91.
- LOURDES MACHADO, Marie, SOARES, Virgilio Meira, BRITES, Rui, FERREIRA, Jose Brites ve GOUVEIA, Odilia Maria Rocha (2011), “*A Look to Academics Job Satisfaction and Motivation in Portuguese Higher Education Institutions*”, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, S.29, ss.1715-1724.
- KARAVARDAR, Gülşah (2011), “*Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma Yetki Devri ve Belirsizliğe Tolerans*”, **Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.1.(1), ss.157-179.
- MAHANEY, Robert C. ve LEDERER, Albert L. (2006), “*The Effect of Intrinsic and Extrinsic Rewards for Developers on Information Systems Project Success*”, **Project Management Journal**, S.37(4), ss.42-54.
- MARTEL, Jean Pierre ve DUPUIS, Gilles (2006), “*Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems and Presentation of a New Model and Measuring Instrument*”, **Social Indicators Research**, S.77, ss.333-368.
- MARTENS, Rob, BASTIAENS, Theo ve KIRSCHNER, Paul (2007), “*New Learning Design in Distance Education: The Impact on Student Perception and Motivation*”, **Distance Education**, S.28(1), ss.81-93.
- MOTTAZ, Clifford J. (1985), “*The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction*”, **The Sociological Quarterly**, S.26(3), ss.365-385.
- NACAK, Merve ve ÇİÇEK, Hüseyin (2021), **Engelli Çalışanlarda İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Sosyalleşme**, Gazi Kitabevi, Ankara.
- NEWSTROM, John W. ve DAVIS, Keith (1997), **Organizational Behavior Human Behavior at Work**, McGraw-Hill Publisher, New York (US).
- ÖZTÜRK ÇİFTÇİ, Didem ve PARLAK, Neşegül (2019), “*Çalışanların İş Yaşam Kalitesi Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Muhasebe Meslek Elemanları Üzerine Bir Uygulama*”, **BMIJ**, S.7(2), ss.687-713.
- RYAN, Richard M. (1995), “*Psychological Needs and the Facilitation of Integrative Processes*”, **Journal of Personality**, S.63(3), ss.397-427.
- RYAN, Richard M. ve DECI, Edward L. (2000), “*Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-Being*”, **American Psychologist**, S.55(1), ss.68-78.
- SCHLOSSER, Charles A. ve ANDERSON, Mary Lagormarcino (1994), **Distance Education: Review of the Literature**, Jowa Distance Education Alliance, Ames IA.
- SHAHEEN, Imrab, SAJID, Mushtaq A. ve BATOOL, Qudsia (2013), “*Factors Affecting the Motivation of Academic Staff (a Case Study of University College Kotli, UAJ&K)*”, **International Journal of Business and Management Invention**, S.2(1), ss.105-112.
- TABACHNICK, Barbara G. ve FIDELL, Linda S. (2013), **Using Multivariate Statistics**, Pearson Education Publisher, Boston (US).

- TUNCAY, Nazime ve ÖZNACAR, Mehmet Duran (2014), **Sanal Düşler ve Özel Gerçekler**, Anı Yayıncılık, Ankara.
- ULUĞ, Feyzi ve KAYA, Zeki (1997), **Uzaktan Eğitim Yaklaşımıyla İlköğretim**, Uzaktan Eğitim Vakfı Yayınları, Ankara.
- VERDUIN, John R. ve CLARK, Thomas A. (1994), **Uzaktan Eğitim: Etkin Uygulama Esasları**, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Eskişehir.
- YURDAKUL, Sevil ve KOSA, Gözde (2023), “*Hizmetkâr Liderliğin İş Yaşam Kalitesine Etkisinde: Mesleki Canlılığın Aracı Rolü*”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, S.15(2), ss.1100-1115.
- XU, Ying, JIE, Diao, WU, Hongyu, SHI, Xiaolu, BADULESCU, Daniel, AKBAR, Ser ve BADULESCU, Alina (2022), “*Reducing Employee Turnover Intentions in Tourism and Hospitality Sector: The Mediating Effect of Quality of Work Life and Intrinsic Motivation*”, **International Journal Environmental Research and Public Health**, S.19(18), ss.11222(1-18).

