



## Akademisyenlerin Öğretim Performansları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

Oxana MANOLOVA YALÇIN<sup>1</sup>, Hicran KILIÇ<sup>2</sup>

### Öz

Bu araştırmanın temel amacı, akademisyenlerin öğretim performanslarına ve motivasyonlarına ilişkin görüşlerini saptamak ve akademisyenlerin öğretim performansları ile motivasyonları arasında ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evrenini, Giresun Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Tıp Fakültesinde görev yapmakta olan toplam 153 akademisyen oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak Almachi (2015) tarafından geliştirilen "Akademisyenlerin Öğretim Performansında Motivasyonun Rölü" ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın veri analizinde betimsel istatistiklere ilişkin yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma; çıkarımsal istatistiklerde cinsiyet değişkeni için Mann Whitney U Testi, unvan, görev süresi ve fakülte değişkenleri için Kruskal Wallis H Testi, farkın anlamlı olduğu durumlarda, farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yine Mann Whitney U Testi; akademisyenlerin öğretim performansları ile motivasyonları arasında ilişki oranının saptanmasında Bivariate korelasyon analizi kullanılmış, değerlendirmede Spearman katsayısı baz alınmıştır. Araştırma bulgularına göre; akademisyenlerin motivasyona ilişkin görüşlerinin cinsiyet, unvan, görev süresi ve fakülte değişkenleri açısından anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur ( $p>0.05$ ). Akademisyenlerin öğretim performanslarına ilişkin görüşleri cinsiyet, unvan, görev süresi değişkenleri açısından "performans etkinlikleri boyutu" dışında anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. "Performans etkinlikleri boyutu"nda ise, sadece fakülte değişkeni açısından anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p<0.05$ ). Akademisyenlerin motivasyonları ve öğretim performansları arasında pozitif yönde (%52.5) ve doğrusal bir ilişki bulunmuştur.

### Anahtar Kelimeler

Akademisyen  
Motivasyon  
Öğretim performansı

### Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 12.03.2018

Kabul Tarihi: 24.08.2018

E-Yayın Tarihi: 20.12.2018

## An Evaluation of the Relationship between Teaching Performances and Motivations of Academic Staff

### Abstract

The main aim of this research is to determine the views of academicians regarding their teaching performance and motivations and to examine the relationship between academicians' teaching performance and their motivations. This research consisted of 153 academicians working at the Faculty of Education, the Faculty of Economics and Administrative Sciences and the Faculty of Medicine in the academic year of 2016-2017, at The Giresun University. As the data collection tool of this research, "The Relative of Motivation in Teaching Performance of Academic Staff" scale

### Keywords

Academician  
Motivation  
Instructional performance

### Article Info

Received: 03.12.2018

Accepted: 08.24.2018

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, GİRNE AMERİKAN ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM FAKÜLTESİ, KKTC, [oxanamanolova@gau.edu.tr](mailto:oxanamanolova@gau.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0001-5215-2717>

<sup>2</sup> Uzman, GİRNE AMERİKAN ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM FAKÜLTESİ, KKTC, [hicrankilic888@gmail.com](mailto:hicrankilic888@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0001-5751-9872>

developed by Almachi (2015) was used. In the analysis of the data, percentage, frequency, arithmetic mean and standard deviation of descriptive statistics were used; Mann Whitney U Test was used for gender change in inferential statistics; Kruskal Wallis H Test was used for the title, duration and faculty variables; the Mann Whitney U Test was used again to determine which group had the most significant difference; the Bivariate correlation analysis was used to determine the relationship between academic performances and the motivation of academicians and the evaluation was based on the Spearman's coefficient. According to the research findings; the opinions of the academicians about motivation did not differ significantly in terms of gender, title, duration of employment and faculty variables ( $p>0.05$ ). It was found that academicians' views on teaching performance did not show any significant difference except for "performance activities dimension" in terms of gender, title and duration of duty. In terms of performance activities, there was a significant difference only in terms of the faculty variable ( $p>0.05$ ). There was a significant positive correlation (52.5%) between academicians' motivations and teaching performance.

Online Published: 12.20.2018

## Giriş

Günümüz toplumlarında üretim ve tüketimin ana ürünü bilgisayar teknolojileri sayesinde anlık olarak dünyaya yayılan bilgi, üniversitelerin konumunu köklü olarak değiştirmektedir. Öyle ki, gelişmiş ülkelerde üniversitelere ve akademisyenlere verilen önem ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Üniversiteler yüzyıllar boyunca toplumu bir adım ileri götürmek için bilginin önde gelen üreticisi ve yayımlamacısı rolünü üstlenmiştir. Dolayısıyla, Adair'in de (2016) belirttiği gibi, üniversitelerin bilim ve teknolojide insanın önemini kavraması ve bu alanda kapsamlı çalışmalar yapması doğru olacaktır. Tüm bu çalışmaları en iyi şekilde yapabilmek için üniversitelerde nitelikli, üretme kapasitesi yüksek, aktif ve istekli akademisyenlerin bulunması gerekmektedir. Akademisyenlerin de bu kapasitede üretim yapabilmeleri ve verimli olabilmeleri için de her türlü fizyolojik-psikolojik-sosyolojik ihtiyaçlarının giderilmesinin yanı sıra, maddi ve manevi motivasyonlarının da sağlanması gerekmektedir. Çünkü, motivasyon akademisyenlerin bilgi üretimi ve öğretim performansları üzerinde yadsınamayacak kadar belirleyici bir etkiye sahiptir.

Motivasyon; insanların içinden gelen itici güçle belirli bir hedefe doğru yönelme, anlamlı ve istekli davranışlar gösterme sürecidir. İnsanların hareket ve davranışlarına anlam katan, onlara enerji ve yön veren; temel ve sosyal ihtiyaçlarını kullanarak onları harekete geçiren, ve onların hareketine devamlılık ve süreklilik kazandıran, onları olumlu ve pozitif yöne iten bir güçtür. Bu güç örgüt içindeki isteklerin tam ve doğru karşılanması ve iş doyumunun sağlanması, onların mesleklerini ve yaptığı işi sevmelerine, yönetim ve meslektaşları ile pozitif iletişim ve etkileşim içine girmelerine, verilen her türlü görevi istek, arzu ve başarıyla gerçekleştirmek amacıyla, özveri ve yüksek performansla çalışmalarına büyük bir destek sağlamaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2016).

Performans ise, Türkçe tam karşılığı olmamakla birlikte, bir bireyin bir görevi veya işi ne derece iyi başardığını belirlemek veya herhangi bir iş görev başarısında sergilenen davranışların değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır (George ve Jones, 2012). Gümüştekin ve Öztemiz'e (2005) göre ise performans, bireyin bir işe yönelik nitelik ve yeteneklerin örgütün başarı ölçütleri ile karşılaştırılmasıdır. Başka bir ifadeyle, performansta süreç yönü (bireylerin örgütsel amaçlarına yönelik ölçülen davranışları ve eylemleri) ve sonuç yönü olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Sonnentag, Volmer ve Spsychala, 2008). Bununla birlikte performans kavramı ele alındığında, bireyin performansı ile örgüt performansının karşılıklı bir etkileşim içerisinde olduğu görülmekte ve örgüt etkililiğinin çalışan bireylerin performanslarına bağlı olduğunu unutmamak gerekir (Akgemci ve Güleş, 2010). Ayrıca çalışanların birbirinden farklı ihtiyaç seviyeleri ve psikolojik yapıları olması nedeniyle onları motive edecek araçlarda farklılık gösterebilmektedir. Motivasyon araçlarını kullanırken bireysel farklılıkları kesinlikle göz önünde bulundurmak gerekir. Çünkü her birey, farklı motive unsurları ile kendini gerçekleştirmektedir. Tracy'nin de (2016) belirttiği gibi, akademisyenlerin motivasyon seviyesi ile performans kalitesinin iyileştirilmesi, iş doyumunu ve verimliliklerinin artırılması amacıyla; onların maddi ve manevi ihtiyaç durumlarının sistemli bir şekilde incelenmesi, onların hedef ve beklentilerini karşılayacak bir çalışma ortamının sağlanması, örgüt hedefleri ile çalışanların koordine edilmesi,

seçilecek en uygun motivasyon türü ile ortaya konulan motivasyon esaslarına uygun olarak onların motive edilmesi, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilebilmesi en önemli süreçlerdendir.

Alan yazında, akademisyenlerin motivasyon düzeyleri belirlemek veya iş performansının değerlendirilmesine veya yönetimine ilişkin ayrı ayrı olarak yurtiçinde ve yurtdışında yapılan araştırmalara rastlamak mümkündür (Erarlan, 2015, Esen ve Esen, 2015; Zeynel ve Çarıkçı, 2015; Yıldız, Kapu ve Savcı, 2014; Gökgöz ve Altuğ, 2014; Argon, 2010; Mercanloğlu, 2012; Kalaycı, 2009). Şat, Doğan ve Amil (2015) Kayseri’de akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçları ve iş doyumlarının bazı değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, işdoyumunun cinsiyete göre değişmediğini, psikolojik ihtiyaç olarak ise sadece başarı ihtiyacı kadın akademisyenlerin anlamlı olarak daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Medeni hal değişkeni açısından ise, evli akademisyenlerinin bekar akademisyenlere göre işdoyumunun anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Psikolojik ihtiyaçları açısından değerlendirildiğinde, başatlık ihtiyacı evli akademisyenlerin bekarlara göre daha yüksek iken, ilişki ihtiyacında da bekar akademisyenlerin evlilere göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kurum değişkeni açısından elde edilen sonuçlara göre, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin işdoymu anlamlı olarak daha yüksektir. Psikolojik ihtiyaçlar açısından ise, başarı açısından anlamlı farklılık göstermezken, ilişki, özerklik ve başatlık ihtiyaçlarının anlamlı olarak devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin karşılandığı belirlenmiştir.

İsaeva, Chourikov ve Kotlyarenko (2015) tarafından Rus akademisyenlerin öğretim performansı değerlendirme metodolojilerine ilişkin görüşleri ve bu metodolojilerinin akademisyenlerin öğretim performanslarına etkisini incelemiştir. Araştırmaya 15 farklı Rus üniversitesinde çalışan 210 akademisyen katılmıştır. Rus akademisyenlerin görüşlerine göre, meslektaş değerlendirilmesi, öz değerlendirme, yükseköğretim denetimi ve portfolyo değerlendirilmesi akademisyenlerin öğretim performansını olumlu yönde etkilerken; mezunların değerlendirilmesi, derslerin video kayıtlarının değerlendirilmesi, öğrencinin akademisyen değerlendirilmesi ve maddi ödüllendirmeler ise akademisyenlerin öğretim performanslarını en düşük düzeyde etkilemektedir. Avrupa, ABD ve Avustralya’daki akademisyenlerin öğretim performansını ise en çok öğrencinin akademisyen değerlendirilmesi, yükseköğretim denetimi, üniversite yönetiminin değerlendirilmesi, özel komite ve komisyon değerlendirilmesi etkilemektedir; en az ise, meslektaş değerlendirilmesi, mezunların değerlendirilmesi, öz değerlendirme ve derslerin video kayıtlarının değerlendirilmesidir.

Ancak, doğrudan akademisyenlerin öğretim performanslarını geliştirmeleri ile motivasyon arasındaki ilişkinin değerlendirilmesine ilişkin ise, sadece Almachi’nin (2015) Kilis Yedi Aralık Üniversitesinde akademisyenlerin öğretim performansını artırmak için motivasyonun rolünü belirlemek amacıyla yaptığı çalışma mevcuttur. Araştırmanın sonuçlarına göre, hem maddi hem manevi motivasyonun akademisyenlerin öğretim performansına etkisinin olduğu belirlenmiştir. Ancak maddi motivasyonun anlamlı bir etkisinin olmadığı, manevi motivasyonun ise anlamlı etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca, akademisyen maaşının tüm ihtiyaçlarını karşılamadığı, işteki terfi sistemi ve maaş artırımının yeterli olmadığı ve akademisyenlerin çoğunluğunun idari görevlerde yer almak istemedikleri yapılan analizler sonucu tespit edilmiştir. Araştırmanın amacı, akademisyenlerin öğretim performanslarını geliştirmeleri ile motivasyon arasındaki ilişkinin değerlendirilmesine yönelik görüşlerini belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Akademisyenlerin motivasyonun (maddi ve manevi boyutlarda) rolüne ilişkin görüşleri ne düzeydedir?
- Akademisyenlerin motivasyona ilişkin görüşleri arasında cinsiyet, akademik unvan, yükseköğretimde görev süreleri ve fakülte değişkenlerine göre her bir alt boyutta anlamlı farklılık var mıdır?
- Akademisyenlerin öğretim performanslarını geliştirmelerine ilişkin görüşleri (sınıf dışı etkinlikler, yaratıcı etkinlikler, kendini geliştirme, öz değerlendirme ve performans etkinlikleri boyutlarında) ne düzeydedir?
- Akademisyenlerin öğretim performansına ilişkin görüşleri arasında cinsiyet, akademik unvan, yükseköğretimde görev süreleri ve fakülte değişkenlerine göre her bir alt boyutta anlamlı farklılık var mıdır?

- Akademisyenlerin motivasyon ve öğretim performanslarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, veri toplama araçları ve verilerin toplanması, toplanan verilerin analiz edilmesinde kullanılan yöntem ve teknikler açıklanmıştır.

Araştırmada, akademisyenlerin öğretim performanslarını geliştirmeleri ile motivasyonlarının birlikte değişip değişmediği, birlikte bir değişim varsa, başka bir ifadeyle ilişki varsa, bunun ne şekilde olduğu tespit etmeye yönelik ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir.

### Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini, Giresun Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Tıp Fakültesinde 2016-2017 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan 32 profesör, 21 doçent, 71 yardımcı doçent, 46 öğretim görevlisi, 38 araştırma görevlisi, 8 uzman ve 10 okutman olmak üzere toplam 226 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmada evreni tamamına ulaşım sağlanmış, ancak uygulanan anketlerde % 70 oranında (153 kişi) sağlıklı geri dönüş sağlanmıştır. Araştırma katılımcılarının %30'u ise anketlerdeki seçenekleri oldukça eksik veya tüm sorulara aynı seçeneği işaretledikleri için araştırma evreninden çıkarılmıştır. Böylece, araştırmaya katılan akademisyenlerin %54'ü öğretim üyesi, %26'sı öğretim görevlisi, %20'si diğer eğitici kadrodan oluşmaktadır. Ayrıca araştırmaya katılan akademisyenlerin %46'sı kadın, %54'ü erkektir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin yükseköğretimdeki görev süreleri incelendiğinde %48'i 0-10 yıl arası, %36'sı 11-20 yıl arası ve %16'sı 21 yıl ve üzeri süre görev yapmakta olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin fakültele göre incelendiğinde ise, %48'i Eğitim Fakültesi, %20'si İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, %32'si Tıp Fakültesinde görev yapmaktadır.

### Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri; “Kişisel Bilgi Formu” ve Almachi (2015) tarafından geliştirilen “Akademisyenlerin Öğretim Performanslarının Geliştirmelerinde Motivasyonun Rolü Ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. “Kişisel Bilgi Formu” akademisyenlerin bazı kişisel bilgilerini (cinsiyet, akademik ünvan, yükseköğretimde görev süresi ve fakülte) belirlemek amacıyla hazırlanmış ifadelerden oluşmuştur. “Akademisyenlerin Öğretim Performanslarının Geliştirmelerinde Motivasyonun Rolü Ölçeği” motivasyon (1-30. madde) ve öğretim performansı (31-59.madde) olmak üzere iki alt ölçekten oluşmaktadır. Her iki bölüm de (1)-Kesinlikle Onaylıyorum, (2)-Büyük Ölçüde Onaylıyorum, (3)-Onaylıyorum, (4)- Çok Az Onaylıyorum, (5)- Kesinlikle Onaylamıyorum şeklinde derecelendirilen 5’li likert tipi ölçme aracı türündedir. “Akademisyenlerin Öğretim Performanslarının Geliştirmelerinde Motivasyonun Rolü Ölçeği”nde yer alan ifadelerin puanlamaları; 1 – 1.79 arası “Kesinlikle Onaylamıyorum”; 1.80 – 2.59 arası “Çok Az Onaylıyorum”; 2.60 – 3.39 arası “Onaylıyorum”; 3.40 – 4.19 arası “Büyük Ölçüde Onaylıyorum” ve 4.20 – 5.00 arası “Kesinlikle Onaylıyorum” şeklinde belirlenmiştir (Almachi, 2015).

*Motivasyon Alt Ölçeği:* Ölçek, Maddi Motivasyon (1-17.madde) ve Manevi Motivasyon (18-30.madde) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırma için yapılan analizler sonucunda motivasyon ölçeğinin güvenilirlik testi sonucunda Cronbacha alpha güvenilirlik katsayısı değeri hem Maddi Motivasyon boyutu hem Manevi Motivasyon için  $\alpha=0,89$ ; ölçek genelinde ise  $\alpha=0,92$  olarak hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda faktör yük değerlerinin Maddi Motivasyon boyutunda 0,40 ile 0,85 arasında, Manevi Motivasyon boyutunda ise 0,57 ile 0,83 arasında değiştiği görülmektedir.

*Öğretim Performansı Alt Ölçeği:* Ölçek, Sınıf Dışı Aktiviteler (31-41.madde), Yaratıcı Etkinlik (42-45.madde), Kendini Geliştirme (46-49. madde), Öz Değerlendirme (50-52.madde) ve Öğretim Performansı (53-59.madde) olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırma için yapılan analizler sonucunda Öğretim Performansı ölçeğinin güvenilirlik testi sonucunda Cronbacha alpha

güvenirlilik katsayısı değeri Sınıf Dışı Aktiviteler boyutu için  $\alpha=0,96$ ; Yaratıcı Etkinlik boyutunda  $\alpha=0,93$ ; Kendini Geliştirme boyutunda  $\alpha=0,97$ ; Öz Değerlendirme boyutunda  $\alpha=0,96$ ; Öğretim Performansı boyutunda  $\alpha=0,84$  ve ölçek genelinde  $\alpha=0,95$  olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada yapılan faktör analizine göre faktör yük değerlerinin Sınıf Dışı Aktiviteler boyutunda 0,40 ile 0,95 arasında; Yaratıcı Etkinlik boyutunda da 0,72 ile 0,88 arasında; Kendini Geliştirme boyutunda 0,91-0,93 arasında; Öz Değerlendirme boyutunda 0,92 ile 0,93 arasında ve Öğretim Performansı boyutunda 0,68-0,78 arasında olduğu belirlenmiştir.

Her iki alt ölçek için de; bir maddenin bir faktörde gösterilebilmesi için faktör yükünün en az "0,40" olması ve maddelerin buldukları faktördeki yük değerleri ile diğer faktörlerdeki yük değerleri arasındaki farkın "0,10" ve daha yukarı olması şartları aranmıştır (Kalaycı, 2006). Elde edilen bu analiz sonuçlarına göre "Akademisyenlerin Öğretim Performanslarının Geliştirmelerinde Motivasyonun Rolü Ölçeği"nin Giresun Üniversitesi örneğinde kullanım için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### Verilerin Analizi

Verilerin analizinde akademisyenlerin öğretim performanslarının geliştirmelerinde motivasyonun rolüne ilişkin her alt ölçek için frekans ve yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Akademisyenlerin motivasyonları ve öğretim performansları ile ilgili maddelerin dağılımını saptamak için Kolmogorov-Smirnov Testi uygulanmıştır. Testin sonucunda, dağılımın normal dağılım özelliğini göstermediği belirlenmiş ( $p<0,05$ ), bu sonuç doğrultusunda araştırmada çıkarımsal istatistiklerde nonparametrik testler kullanılmıştır. Böylece, akademisyen görüşleri arasında cinsiyet değişkenine ilişkin analizlerde Man Whitney U Testi; unvan, yükseköğretimdeki görev süresi ve fakülte değişkenlerine ilişkin ise Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır. Akademisyenlerin öğretim performansı geliştirme ve motivasyonları arasından ilişkinin olup olmadığını belirlemek için Bivariate korelasyon analizi kullanılmış, değerlendirilmede Spearman katsayısı baz alınmıştır.

### Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan Giresun Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Tıp Fakültesi'nde görev yapan akademisyenlerden elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmesiyle ulaşılan bulgular, araştırmanın alt problemleri sırasıyla ele alınarak, tablolar halinde gösterilmiş ve bunlara ilişkin yorumlar yapılmıştır.

#### Akademisyenlerin Motivasyonuna İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyenlerin motivasyon ölçeğinde yer alan ifadelerine ilişkin görüşlerinin ölçek geneli ile maddi ve manevi boyutlar itibarıyla en yüksek ve en düşük betimsel değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.** Akademisyenlerin motivasyona ilişkin görüşlerinin betimsel istatistik değerleri

Ölçek Maddeleri (Maddi Motivasyon)	$\bar{X}$	ss	Sıra
<i>En düşük düzeyde görüşler</i>			
3. Aldığınız maaş yaptığınız işe yeterlidir.	2,55	1,181	13
4. İşindeki terfi sistemi ve maaş artırımını adaletlidir.	2,48	1,165	15
5. Prim akademisyenin işine olan motivasyonunu artırır.	2,51	1,130	14
<i>En yüksek düzeyde görüşler</i>			
11. Akademisyenlere ulaşım masrafları için bir ödenek sağlanması onların çalışma motivasyonunu artırır.	3,50	1,020	2
12. Akademisyenlere lojman tahsis edilmesi veya kira yardımı yapılması onlara daha istikrarlı bir yaşam sağlayacak ve onların iş motivasyonunu arttıracaktır.	3,60	1,053	1
13. Akademisyenlere sağlık sigortası sağlanması onların iş performansının düzeyini artırır.	3,48	1,113	3
<i>Toplam</i>	3,07	0,666	-
<i>Ölçek Maddeleri (Manevi Motivasyon)</i>			

*En düşük düzeyde görüşler*

18. Akademisyenlere simgesel ödüller (takdirname, plaket, nişan vb.) verilmesi onların motivasyonunu artırır.	3,44	,952	9
21. Başarılı akademisyenleri idari görevlere atamak onların motivasyonunu artırır.	3,11	1,507	11
26. Yıl içerisinde çalışmaları ve başarıları ile öne çıkan akademisyenleri belirleyerek onları "yılın akademisyeni" vb. sıfatlarla ödüllendirmek onların motivasyonunu artırır.	3,19	1,218	10

*En yüksek düzeyde görüşler*

19. Akademisyenlerin alanlarıyla ilgili olan veya ilgili olmayan çeşitli eğitici kurslar almaları onların motivasyonunu artırır.	3,90	,882	2
20. Başarılı akademisyenleri kendilerini geliştirmeleri ve uzmanlıklarını arttırabilmeleri için eğitim almak üzere yurt dışına göndermek onların motivasyonunu artırır.	4,11	,839	1
28. Özel ve acil durumlarda akademisyenlere manevi yardım ve destek sağlamak onların motivasyonunu artırır.	3,90	,887	2
<i>Toplam</i>	3,69	0,660	
<i>Ölçek Toplamı</i>	3,34	,574	-

Tablo 1’de Giresun Üniversitesi’nde görev yapmakta olan akademisyenlerin motivasyona ilişkin görüşlerinin orta düzeyde ( $\bar{X}=3,34$ , “Onaylıyorum”) olduğu belirtilmiştir. Boyutlar itibariyle değerlendirildiğinde ise, akademisyenlerin maddi motivasyonuna ilişkin görüşlerinin orta düzeyde ( $\bar{X}=3,07$ , “Onaylıyorum”) iken, manevi motivasyonuna ilişkin görüşlerinin yüksek düzeyde ( $\bar{X}=3,69$ , “Büyük ölçüde onaylıyorum”) olduğu belirlenmiştir. Maddeler bazında inceleme yapıldığında ise, Maddi motivasyon konusunda akademisyenlerin görüşlerine göre, onları en çok “Akademisyenlere lojman tahsis edilmesi veya kira yardımı yapılması onlara daha istikrarlı bir yaşam sağlayacak ve onların iş motivasyonunu arttıracaktır” ( $\bar{X}=3,60$ ) ifadesinin motive ettiğini, “İşindeki terfi sistemi ve maaş artırımını adaletlidir” ( $\bar{X}=2,48$ ) ifadesini ise en az motive edici unsur olduğu belirlenmiştir. Manevi motivasyon konusunda akademisyenlerin görüşlerine göre, “Başarılı akademisyenleri kendilerini geliştirmeleri ve uzmanlıklarını arttırabilmeleri için eğitim almak üzere yurt dışına göndermek onların motivasyonunu artırır” ( $\bar{X}=4,11$ ) ifadesinin onları en çok motive edici unsur olduğu, en az motive eden unsur ise, “Başarılı akademisyenleri idari görevlere atamak onların motivasyonunu artırır” ( $\bar{X}=3,11$ ) olduğu saptanmıştır.

*Akademisyenlerin Maddi ve Manevi Motivasyon Boyutları Açısından Görüşlerinin Cinsiyet, Akademik Unvan, Akademik Kıdem ve Fakülte Değişkenlerine Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Akademisyenlerin maddi ve manevi motivasyon boyutları açısından görüşlerinin Mann Whitney U Testi analiz sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2.** Cinsiyet değişkenine göre akademisyenlerin maddi ve manevi motivasyon boyutlarına ilişkin görüşlerinin Mann Whitney U Testi

Alt Boyut	Değişken	Kategoriler	N	$\bar{X}$	Sıra Ortalaması	Z	U	p
Maddi	Cinsiyet	Kadın	70	3,07	76,19	-,207	2848,500	,836
		Erkek	83	3,08	77,68			
Manevi	Cinsiyet	Kadın	70	3,72	79,06	-,580	2760,500	,596
		Erkek	83	3,65	75,26			

Tablo 2’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan akademisyenlerin hem maddi motivasyona [ $U_{(153)}=2848,500$ ;  $p>,05$ ] hem manevi motivasyona [ $U_{(153)}=2760,500$ ;  $p>,05$ ] ilişkin görüşleri cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Akademisyenlerin maddi ve manevi motivasyona ilişkin görüşlerinin akademik unvan, akademik kıdem ve fakülte değişkenlerine göre Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3.** Akademik unvan, akademik kıdem ve fakülte değişkenlerine göre akademisyenlerin maddi ve manevi motivasyon boyutlarına ilişkin görüşlerinin Kruskal Wallis H Testi

Değişken	Kategori	N	$\bar{X}$	Sıra Ortalaması (MeanRanks)	$X^2$ (Chi-square)	df	p
<i>Maddi Motivasyon</i>							
Akademik Unvan	Öğr. üyesi	103	3,12	79,94	2,099	2	,350
	Öğr.Görevlisi	20	3,09	77,43			
	Diğer Eğitici	30	2,91	66,63			
Akademik Kıdem	0-10 yıl	73	3,08	77,30	,297	2	,862
	11-20 yıl	55	2,98	74,93			
	21 yıl ve üzeri	25	3,25	80,68			
Fakülte	Eğitim	73	3,09	78,32	,124	2	,940
	İ.İ.B.	49	3,03	75,90			
	Tıp	31	3,07	76,65			
<i>Manevi Motivasyon</i>							
Akademik Unvan	Öğr. üyesi	103	3,70	77,49	,041	2	,980
	Öğr.Görevlisi	20	3,65	75,58			
	Diğer Eğitici	30	3,65	76,28			
Akademik Kıdem	0-10 yıl	73	3,70	78,60	,647	2	,724
	11-20 yıl	55	3,71	77,81			
	21 yıl ve üzeri	25	3,58	70,54			
Fakülte	Eğitim	73	3,71	79,25	3,597	2	,166
	İ.İ.B.	49	3,78	82,02			
	Tıp	31	3,68	63,70			

Tablo 3'te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan akademisyenlerin maddi motivasyona ilişkin görüşleri akademik unvan [ $X^2=2,099$ ;  $p>,05$ ], akademik kıdem [ $X^2=,297$ ;  $p>,05$ ] ve fakülte değişkeni [ $X^2=,124$ ;  $p>,05$ ] açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Aynı şekilde manevi motivasyona ilişkin de akademisyenlerin görüşlerinin akademik unvan [ $X^2=,041$ ;  $p>,05$ ], akademik kıdem [ $X^2=,647$ ;  $p>,05$ ] ve fakülte değişkeni [ $X^2=3,597$ ;  $p>,05$ ] açısından anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

#### *Akademisyenlerin Öğretim Performanslarına İlişkin Bulgular*

Araştırmaya katılan akademisyenlerin öğretim performansı ölçeğinde yer alan ifadelerine ilişkin görüşlerinin ölçek geneli ile sınıf dışı etkinlikler, yaratıcı etkinlikler, kendini geliştirme, öz değerlendirme ve performans etkinlikleri boyutları itibarıyla en yüksek ve en düşük betimsel değerleri Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.** Akademisyenlerin öğretim performansına ilişkin görüşlerinin betimsel istatistik değerleri

Sınıf Dışı Etkinlikler Boyutu	$\bar{X}$	ss	Sıra
<i>En düşük düzeyde görüşler</i>			
32. Vereceği derslerin özetini hazırlamak.	3,09	1,126	8
33. Açıklayıcı notlar hazırlamak.	3,05	1,126	9
<i>En yüksek düzeyde görüşler</i>			
38. Öğretim çalışmalarını akademik takvime göre planlamak.	3,23	1,067	2
41. Bölgesel geziler ve eğitici ziyaretler gerçekleştirmek.	3,25	1,053	1
Boyut Toplamı	3,13	,944	-
<i>Yaratıcı Etkinlikler Boyutu</i>			
<i>En düşük düzeyde görüşler</i>			
43. Öğrencileri gözlemlemek için yeni yollar araştırmak.	3,67	,993	4

44. Yararlı olacağını düşündüğü derslerin müfredata eklenmesi resmi ilgili makamlara teklifte bulunmak.	3,75	,941	3
<i>En yüksek düzeyde görüşler</i>			
42. Yeni öğretim yöntem ve teknikleri öğrenmek	3,76	,947	2
45. Alanı ile ilgili bilimsel yayınlar yapmak.	3,85	,972	1
Boyut Toplamı	3,76	,872	-
Kendini Geliştirme Etkinlikler Boyutu			
<i>En düşük düzeyde görüşler</i>			
48. Eğitim ve öğretimde meydana gelen gelişmeleri yakından takip etmek.	3,80	,941	2
<i>En yüksek düzeyde görüşler</i>			
46. Eğitim öğretim yöntemleriyle ilgili düzenlenen atölyelere ve eğitici kurslara katılmak.	3,82	,996	1
49. Alanı ile ilgili bilimsel yayınlar yapmak.	3,82	1,016	1
Boyut Toplamı	3,81	,945	-
Özdeğerlendirme Etkinlikler Boyutu			
<i>En düşük düzeyde görüşler</i>			
50. Öğretim hedeflerini analiz etmek.	3,69	,956	1
<i>En yüksek düzeyde görüşler</i>			
51. Öğretim hedeflerini gerçekleştirmek için uygun öğretim yöntem ve teknikleri seçmek.	3,62	1,013	2
52. Öğretim yöntemlerinin etkisini test etmek ve düzeltmek.	3,61	1,017	3
Boyut Toplamı	3,64	,806	-
Performans Etkinlikleri Boyutu			
<i>En düşük düzeyde görüşler</i>			
53. Kendisinden istenilen ek işleri yerine getirmek	2,39	1,323	7
59. Üniversitedeki sosyal etkinliklere katılmak.	2,93	1,262	6
<i>En yüksek düzeyde görüşler</i>			
55. Huzurlu ve barışçıl bir iş ortamı.	3,72	,971	1
58. Yeniliklere ve yaratılığa açık olmak.	3,67	1,045	2
Boyut Toplamı	3,30	0,806	
Ölçek Toplamı	3,41	0,713	

Tablo 4'te görüldüğü gibi Giresun Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademisyenlerin *öğretim performansına ilişkin görüşlerinin ortalama değerleri* incelendiğinde, genel anlamda görüşlerinin ( $\bar{X}=3,41$ ) “büyük ölçüde onaylıyorum” düzeyinde olduğu bulunmuştur. Boyutlar düzeyinde incelendiğinde ise, akademisyenlerin sınıf dışı etkinlikler ve performans etkinlikleri ile ilgili görüşleri “onaylıyorum” düzeyinde iken, diğer boyutlarda ise “kesinlikle onaylıyorum” düzeyinde ifade ettikleri belirlenmiştir. Ortalama değerlere göre ise akademisyenlerin görüşlerinin en çok “kendini geliştirme” boyutunda, en az ise “performans etkinlikleri” boyutunda öğretim performansını geliştirdikleri bulunmuştur.

Tablo 4'te görüldüğü gibi, akademisyenlerin *sınıf dışı etkinlikler boyutunda* öğretim performansına ilişkin görüşlerinin incelendiğinde “onaylıyorum” ( $\bar{X}=3,13$ ) düzeyinde olduğu bulunmuştur. Sınıf dışı etkinlikler boyutunda akademisyenlerin görüşleri ölçekte yer alan maddeler bazında değerlendirildiğinde ise, akademisyenlerin en fazla “Bölgesel geziler ve eğitici ziyaretler gerçekleştirmek” maddesine “onaylıyorum” ( $\bar{X}=3,25$ ) düzeyinde katıldıkları, en az ise “Açıklayıcı notlar hazırlamak” maddesine “onaylıyorum” ( $\bar{X}=3,05$ ) düzeyinde katıldıkları bulunmuştur. Akademisyenlerin yaratıcı etkinlikler boyutunda öğretim performansına ilişkin görüşlerinin incelendiğinde “büyük ölçüde onaylıyorum” ( $\bar{X}=3,76$ ) düzeyinde olduğu bulunmuştur. Yaratıcı etkinlikler boyutunda akademisyenlerin görüşleri ölçekte yer alan maddeler bazında değerlendirildiğinde ise, akademisyenlerin en fazla “Öğrencileri gözlemlemek için yeni yollar araştırmak” maddesine “büyük ölçüde onaylıyorum” ( $\bar{X}=3,85$ ) düzeyinde katıldıkları, en az ise



“Açıklayıcı notlar hazırlamak” maddesine “büyük ölçüde onaylıyorum” ( $\bar{X}=3,76$ ) düzeyinde katıldıkları bulunmuştur. Akademisyenlerin *kendini geliştirme boyutunda* öğretim performansına ilişkin görüşlerinin incelendiğinde “büyük ölçüde onaylıyorum” ( $\bar{X}=3,81$ ) düzeyinde olduğu bulunmuştur. Kendini geliştirme boyutunda akademisyenlerin görüşleri ölçekte yer alan maddeler bazında değerlendirildiğinde ise, akademisyenlerin tüm maddelere “büyük ölçüde onaylıyorum” düzeyinde katıldıkları bulunmuştur. Akademisyenlerin *öz değerlendirme boyutunda* öğretim performansına ilişkin görüşlerinin incelendiğinde “büyük ölçüde onaylıyorum” ( $\bar{X}=3,64$ ) düzeyinde olduğu bulunmuştur. Öz değerlendirme boyutunda akademisyenlerin görüşleri ölçekte yer alan maddeler bazında değerlendirildiğinde ise, akademisyenlerin tüm maddelere “büyük ölçüde onaylıyorum” düzeyinde katıldıkları bulunmuştur. Akademisyenlerin *performans etkinlikleri boyutunda* öğretim performansına ilişkin görüşlerinin incelendiğinde “büyük ölçüde onaylıyorum” ( $\bar{X}=3,41$ ) düzeyinde olduğu bulunmuştur. Performans etkinlikleri boyutunda akademisyenlerin görüşleri ölçekte yer alan maddeler bazında değerlendirildiğinde ise, akademisyenlerin en fazla “Huzurlu ve barışçıl bir iş ortamı” maddesine “büyük ölçüde onaylıyorum” ( $\bar{X}=3,72$ ) düzeyinde katıldıkları, en az ise “Kendisinden istenilen ek işleri yerine getirmek” maddesine “çok az onaylıyorum” ( $\bar{X}=2,39$ ) düzeyinde katıldıkları bulunmuştur.

#### *Akademisyenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretim Performansının Farklılaşmasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar*

Bu başlık altında cinsiyet, akademik unvan, akademik kıdem ve fakülte değişkenlerine göre akademisyenlerin Öğretim Performansına İlişkin Bulgulara ve Yorumlara yer verilmiştir. Akademisyenlerin cinsiyet değişkenine göre öğretim performansına ilişkin görüşlerinin Mann Whitney U Testi Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5.** Akademisyenlerin cinsiyet değişkenine göre öğretim performansına ilişkin görüşlerinin Mann Whitney U Testi

Kategoriler	N	$\bar{X}$	Sıra Ortalaması	Z	U	p
<i>Sınıf Dışı Etkinlikler Boyutu</i>						
Kadın	70	3,18	78,54	-,395	2797,500	,693
Erkek	83	3,09	75,70			
<i>Yaratıcı Etkinlikler Boyutu</i>						
Kadın	70	3,78	78,74	-,455	2783,500	,649
Erkek	83	3,74	75,54			
<i>Kendini Geliştirme Boyutu</i>						
Kadın	70	3,88	79,89	-,395	2797,000	,693
Erkek	83	3,76	74,56			
<i>Öz Değerlendirme Boyutu</i>						
Kadın	70	3,65	77,51	-,135	2869,500	,892
Erkek	83	3,63	76,57			
<i>Performans Etkinlikleri Boyutu</i>						
Kadın	70	3,41	82,93	-1,525	2490,000	,127
Erkek	83	3,20	72,00			

Tablo 5’te görüldüğü gibi, araştırmaya katılan akademisyenlerin sınıf dışı etkinlikler [ $U_{(153)}=2797,500$ ;  $p>,05$ ], yaratıcı etkinlikler [ $U_{(153)}=2783,500$ ;  $p>,05$ ], kendini geliştirme [ $U_{(153)}=2797,500$ ;  $p>,05$ ], öz değerlendirme [ $U_{(153)}=2869,500$ ;  $p>,05$ ] ve performans etkinlikleri [ $U_{(153)}=2490,000$ ;  $p>,05$ ] boyutlarında öğretim performansına ilişkin görüşleri cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Akademisyenlerin akademik unvan, akademik kıdem ve fakülte değişkenlerine göre öğretim performansına ilişkin görüşleri Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 6.** Akademik unvan, akademik kıdem ve fakülte değişkenlerine göre akademisyenlerin öğretim performansına ilişkin görüşlerinin Kruskal Wallis H Testi

Değişkenler	Kategoriler	N	$\bar{X}$	Sıra Ortalaması (MeanRanks)	$X^2$ (Chi-square)	df	P
<i>Sınıf Dışı Etkinlikler Boyutu</i>							
Akademik Unvan	Öğr. üyesi	103	3,12	76,18	,714	2	,700
	Öğr.Görevlisi	20	3,26	84,65			
	Diğer Eğitici Kadro	30	3,08	74,72			
Akademik Kıdem	0-10 yıl	73	3,21	80,58	1,076	2	,584
	11-20 yıl	55	3,02	72,40			
	21 yıl ve üzeri	25	3,15	76,66			
Fakülte	Eğitim	73	3,27	84,16	4,350	2	,114
	İ.İ.B.	49	2,84	65,32			
	Tıp	31	3,10	73,71			
<i>Yaratıcı Etkinlikler Boyutu</i>							
Akademik Unvan	Öğr. üyesi	103	3,72	75,55	1,830	2	,401
	Öğr.Görevlisi	20	3,64	70,85			
	Diğer Eğitici Kadro	30	3,96	86,07			
Akademik Kıdem	0-10 yıl	73	3,86	81,32	1,456	2	,483
	11-20 yıl	55	3,68	73,91			
	21 yıl ve üzeri	25	3,64	71,18			
Fakülte	Eğitim	73	3,71	73,82	1,307	2	,520
	İ.İ.B.	49	3,72	82,78			
	Tıp	31	3,86	82,78			
<i>Kendini Geliştirme Boyutu</i>							
Akademik Unvan	Öğr. üyesi	103	3,82	77,76	1,960	2	,375
	Öğr.Görevlisi	20	3,59	65,30			
	Diğer Eğitici Kadro	30	3,93	82,18			
Akademik Kıdem	0-10 yıl	73	3,86	78,65	,215	2	,898
	11-20 yıl	55	3,76	75,21			
	21 yıl ve üzeri	25	3,79	76,12			
Fakülte	Eğitim	73	3,76	74,27	,721	2	,697
	İ.İ.B.	49	3,82	77,13			
	Tıp	31	3,89	80,99			
<i>Öz Değerlendirme Boyutu</i>							
Akademik Unvan	Öğr. üyesi	103	3,61	75,53	,782	2	,676
	Öğr.Görevlisi	20	3,58	75,18			
	Diğer Eğitici Kadro	30	3,79	83,25			
Akademik Kıdem	0-10 yıl	73	3,71	79,75	1,088	2	,581
	11-20 yıl	55	3,53	72,14			
	21 yıl ve üzeri	25	3,68	79,68			
Fakülte	Eğitim	73	3,63	76,65	,010	2	,995
	İ.İ.B.	49	3,65	77,45			
	Tıp	31	3,65	77,23			
<i>Performans Etkinlikleri Boyutu</i>							
Akademik Unvan	Öğr. üyesi	103	3,22	73,75	3,035	2	,219
	Öğr.Görevlisi	20	3,61	92,50			
	Diğer Eğitici Kadro	30	3,33	77,83			
Akademik Kıdem	0-10 yıl	73	3,36	79,90	,614	2	,736
	11-20 yıl	55	3,25	74,68			
	21 yıl ve üzeri	25	3,20	73,62			
Fakülte	Eğitim	73	3,42	84,69	7,314	2	,026*
	İ.İ.B.	49	3,02	59,10			
	Tıp	31	3,28	76,87			

Tablo 6'da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan akademisyenlerin öğretim performansına ilişkin görüşleri sınıf dışı etkinlikler boyutunda akademik unvan [ $X^2=,714$ ;  $p>,05$ ], akademik kıdem [ $X^2=1,456$ ;  $p>,05$ ] ve fakülte değişkeni [ $X^2=4,350$ ;  $p>,05$ ] açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna

göre akademik ünvan, akademik kıdem ve fakülte değişkenlerinin öğretim performansının sınıf dışı etkinlikler boyutu ile ilgili olarak belirleyici bir faktör olmadığı görülmüştür. Araştırmaya katılan akademisyenlerin öğretim performansına ilişkin görüşleri yaratıcı etkinlikler boyutunda da akademik ünvan [ $X^2=1,830$ ;  $p>,05$ ], akademik kıdem [ $X^2=1,456$ ;  $p>,05$ ] ve fakülte değişkeni [ $X^2=1,307$ ;  $p>,05$ ] açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin öğretim performansına ilişkin görüşleri kendini geliştirme boyutunda da benzer bir şekilde akademik ünvan [ $X^2=1,960$ ;  $p>,05$ ], akademik kıdem [ $X^2=,215$ ;  $p>,05$ ] ve fakülte değişkeni [ $X^2=,721$ ;  $p>,05$ ] açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin öğretim performansına ilişkin görüşleri öz değerlendirme boyutunda da akademik ünvan [ $X^2=,782$ ;  $p>,05$ ], akademik kıdem [ $X^2=1,088$ ;  $p>,05$ ] ve fakülte değişkeni [ $X^2=,010$ ;  $p>,05$ ] açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin öğretim performansına ilişkin görüşleri performans etkinlikleri boyutunda ise, akademik ünvan [ $X^2=3,035$ ;  $p>,05$ ] ve akademik kıdem değişkeni [ $X^2=,614$ ;  $p>,05$ ] açısından anlamlı bir farklılık göstermez iken, fakülte değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir [ $X^2=7,314$ ;  $p<,05$ ]. Farklılığın hangi fakültelerde olduğunu bulmak için yapılan Mann Whitney U testine göre ise Eğitim Fakültesi'ndeki akademisyenlerin görüşleri hem İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi hem Tıp Fakültesi'ndeki akademisyenlerin görüşleri farklılaşmaktadır. Başka bir ifadeyle, Eğitim Fakültesindeki akademisyenlerin görüşleri, İktisadi ve İdari Bilimler ve Tıp Fakültesi'ndeki akademisyenlere göre performans etkinlikleri boyutunda öğretim performansına ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğu bulunmuştur.

#### *Akademisyenlerin Motivasyonları ile Öğretim Performansı Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular ve Yorumlar*

Araştırmanın amacı olan akademisyenlerin öğretim performansı geliştirmeye ve motivasyonları arasındaki ilişkinin olup olmadığını belirlemek için Bivariate korelasyon analizi kullanılmış, değerlendirmede Spearman katsayısı baz alınmıştır. Tablo 7'de akademisyenlerin motivasyonu ile öğretim performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Korelasyon test sonuçları gösterilmiştir.

**Tablo 7.** Akademisyenlerin motivasyonu ile öğretim performansı arasındaki ilişki için korelasyon testi

Korelasyon		Motivasyon	Öğretim Performansı
Motivasyon	SpearmanCorrelation	1	,525**
	p		0,00
	N	153	153
Öğretim Performansı	SpearmanCorrelation	,525**	1
	p	0,00	
	N	153	153

Tablo 7'de görüldüğü gibi Spearman Korelasyon Analizi sonucuna göre akademisyenlerin motivasyonları ile öğretim performansını geliştirme düzeyleri arasında 0,525 değerinde (%52,5) pozitif yönde anlamlı bir ilişki (orta düzeyde) olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, akademisyenlerin motivasyonunun öğretim performanslarına yansıdığı görülmektedir.

### **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Toplumların kalkınmasında ve gelişmesinde en kritik faktörlerden biri üniversitelerde verilen eğitimin niteliğidir. Bu açıdan, üniversitelerde görev yapmakta olan akademisyenlerin öğretim performanslarını sürekli olarak geliştirmeleri oldukça önemlidir. Ancak akademisyenlerin öğretim performanslarını etkileyen birçok durum veya faktör mevcuttur. Onlardan biri de motivasyondur. Dolayısıyla, bu çalışmada Giresun Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Tıp Fakültesinde görev yapmakta olan akademisyenlerin öğretim performanslarını geliştirmeleri ile motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik görüşleri incelenmiştir. Araştırmada, ilk olarak akademisyenlerin araştırmaya konusuna ilişkin görüşlerinin betimsel analizleri, daha sonra bu görüşlerin değişkenleri açısından karşılaştırması ve son olarak akademisyenlerin öğretim performanslarını geliştirmeleri ile motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik Bivariate korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Akademisyenlerin motivasyona ilişkin görüşlerinin betimsel ve çıkarımsal analizlere ilişkin sonuçlarına göre, akademisyenlerin motivasyona ilişkin görüşlerinin hem manevi hem maddi motivasyon boyutunda, hem de ölçek genelinde orta düzey olduğu belirlenmiştir. Maddi motivasyon boyutunda akademisyenlerin görüşleri ölçekte yer alan maddeler bazında değerlendirildiğinde, akademisyenlere lojman tahsis edilmesi veya kira yardımı yapılması, bir başka ifadeyle onlara daha istikrarlı bir yaşam sağlama uygulamaları, akademisyenleri en çok motive eden uygulama, işindeki terfi sistemi ve maaş artırımını uygulamalarının ise, akademisyenleri en az motive eden uygulama olduğu saptanmıştır. Manevi motivasyon boyutunda akademisyenlerin görüşleri ölçekte yer alan maddeler itibarıyla değerlendirildiğinde ise, başarılı akademisyenleri kendilerini geliştirmeleri ve uzmanlıklarını arttırabilmeleri için eğitim almak üzere yurt dışına gönderilme uygulaması akademisyenleri yüksek düzeyde motive ettiği, başarılı akademisyenleri idari görevlere atama uygulaması ise, akademisyenleri orta düzeyde motive ettiği belirlenmiştir. Özellikle başarılı akademisyenlerin idari görev istememe nedeni olarak, idari görevlerin çok fazla zaman alması gösterilmektedir. Ayrıca bireylerin farklı kişilik özellikleri, motivasyon araçlarında da farklılık gösterebilmektedir. Elde edilen bu bulgu; Künarcı (2016), Akçakanat ve Çarıkçı (2016) ve Almachı'nın (2015) araştırma sonucu ile desteklenmektedir. Almachı'nın araştırmasında da, akademisyen maaşının ihtiyaçlarını karşılamadığı, işteki terfi ve maaş artırımının yeterli olmadığı ve akademisyenlerin büyük çoğunluğunun idari görevde yer almak istemediklerini ortaya koymuştur. Bu durum, akademisyenlerin maaşlarının onların ihtiyaçlarını karşılayacak ve onları her açıdan tatmin edecek şekilde düzenlenmesi, üniversitelerdeki terfi ve maaşlar için daha adaletli bir sistemin geliştirilmesi ve başarılı akademisyenlerin idari görevlerde yer almaları için teşvik edilmesi gerektiğini göstermektedir. Ayrıca, akademisyenlerin hem maddi hem manevi motivasyon boyutlarına ilişkin görüşleri arasında cinsiyet, akademik unvan, görev süresi ve fakülte değişkenlere göre anlamlı olarak farklılık belirlenmemiştir. Akademisyenlerin motivasyonuna ilişkin yönelik olarak literatür incelendiğinde bazı araştırma (örn. Çolak Alsat, 2016) sonuçları mevcut çalışma bulguları örtüşürken; bazı araştırma (örn. Doğuç, 2017) bulguları ile çelişmektedir.

Akademisyenlerin öğretim performansını geliştirmelerine ilişkin görüşlerinin betimsel ve çıkarımsal analizlere ilişkin sonuçlarına göre, akademisyenlerin sınıf dışı etkinlikler ve performans etkinliklerine yönelik öğretim performansı geliştirme çalışmaları orta düzeyde; yaratıcı etkinlikler, kendini geliştirme ve özdeğerlendirmeye ilişkin çalışmaları ise oldukça yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ölçek genelinde de, akademisyenlerin görüşlerine göre öğretim performansını geliştirmeye ilişkin çalışmaların yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Akademisyenlerin öğretim performansı geliştirmelerine ilişkin görüşlerinin ölçekteki yer alan boyutlar itibarıyla değerlendirildiğinde ise; Sınıf dışı etkinlikler boyutunda, bölgesel geziler ve eğitici ziyaretler gerçekleştirmek ile öğretim çalışmalarını akademik takvimine göre planlamak akademisyenlerin öğretim performansını geliştirmelerine en çok katkısı olan, açıklayıcı notlar hazırlamak ise akademisyenlerin öğretim performansını geliştirmelerine en az katkısı olan uygulamalar olduğu belirlenmiştir. Yaratıcı etkinlikler boyutunda, alanı ile ilgili bilimsel yayınlar yapmak akademisyenlerin öğretim performansını geliştirmelerine en çok katkısı olan, öğrencileri gözlemlemek için yeni yollar araştırmak ise, akademisyenlerin öğretim performansını geliştirmelerine en az katkısı olan uygulamalar olduğu belirlenmiştir. Kendini geliştirme boyutunda, eğitim öğretim yöntemleriyle ilgili düzenlenen atölyelere ve eğitici kurslara katılmak, genel eğitim öğretimle ilgili konferanslara katılmak, eğitim ve öğretimde meydana gelen gelişmeleri yakından takip etmek ve alanı ile ilgili bilimsel yayınlar yapmak akademisyenlerin öğretim performansını geliştirmelerine yüksek düzeyde katkısı olan uygulamalar olduğu belirlenmiş, düşük düzeyde veya katkısı olmayan uygulama belirlenmemiştir. Özdeğerlendirme boyutunda, öğretim hedeflerini analiz etmek en çok katkısı olan, öğretim yöntemlerinin etkisini test etmek ve düzeltmek ise, akademisyenlerin öğretim performansını geliştirmelerine en az katkısı olan uygulamalar olduğu belirlenmiştir. Performans Etkinlikleri boyutunda, huzurlu ve barışçıl bir iş ortamının akademisyenlerin öğretim performansını geliştirmelerine en yüksek düzeyde katkısı olan uygulama olarak belirlenirken, kendisinden istenilen ek işleri yerine getirmek uygulaması ise akademisyenlerin öğretim performansını geliştirmelerine katkı sağlamadığı belirlenmiştir. Almachı'nın (2015) araştırma sonuçları ile karşılaştırdığında ise, bazı sonuçların desteklendiğini, bazı sonuçların desteklenmediği görülmüştür. Örneğin; bu araştırmaya katılan akademisyenlerin görüşlerine göre, açıklayıcı notlar hazırlamak, öğrencileri gözlemlemek için yeni yollar araştırmak, öğretim yöntemlerinin etkisini test etmek ve düzeltmek akademisyenlerin öğretim performanslarına çok az

katkısı olduğunu belirlenirken, Almachi'nın araştırmasında ise akademisyenlerin öğretim performanslarına yüksek düzeyde katkının olduğu belirlenmiştir. Ayrıca iki araştırma sonucuna göre de, akademisyenlerden istenilen ek işleri yerine getirmek uygulaması ise akademisyenlerin öğretim performansını geliştirmelerine katkı sağlamadığı belirlenmiştir.

Yapılan bu araştırma sonuçlarına göre, akademisyenlerin öğretim performanslarına ilişkin görüşleri arasında tüm boyutlar itibarıyla cinsiyet, akademik unvan ve görev süreleri değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılık göstermezken, performans etkinlikleri boyutunda fakülte değişkeni açısından anlamlı farklılık belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, Eğitim Fakültesindeki akademisyenlerin görüşleri, İktisadi ve İdari Bilimler ve Tıp Fakültesi'ndeki akademisyenlere göre performans etkinlikleri boyutunda öğretim performansı geliştirmelerine ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğu bulunmuştur.

Spearman Korelasyon Analizi sonucuna göre akademisyenlerin motivasyonları ile öğretim performansı arasında pozitif yönlü ve doğrusal bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle, akademisyenlerin motivasyon düzeylerinin öğretim performanslarını geliştirmelerine yansıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla, motivasyonun artması, akademisyenlerin tüm yeteklerinin sergilenmelerine yönelttiği, bunun sonucunda da performansın da yükseldiği söylenebilir. Akademisyenlerin motivasyonları ile öğretim performansı arasında ilişkinin var olup olmadığına ilişkin yönelik olarak literatür incelendiğinde de, bu sonuç birçok mevcut araştırma bulguları (örn. Doğuç, 2017; Çetin, Giderler ve Güler, 2017; Almachi, 2015; Yıldız, Savcı ve Kapu, 2014; Bilsel, 2013; Mercanlıoğlu, 2012; Selvarajan ve Cloninger, 2012; Onay ve Ergüden, 2011) ile desteklendiği görülmüştür.

Bu çalışma, akademisyenlerin öğretim performanslarını geliştirmeleri ile motivasyon arasındaki ilişkinin değerlendirilmesine ilişkin elde edilen önemli bulguların dışında, araştırmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Yapılacak yeni çalışmalarda akademisyenlerin örgütsel iletişim, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, çatışma yönetimi, örgütsel adalet gibi konularla ilişkilerin değerlendirilmesi incelenebilir. Ayrıca, akademisyenlerin öğretim performanslarını geliştirmeleri ile motivasyon arasındaki ilişkinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri yaş, medeni durum, gelir düzeyi, uzmanlık alanı vb. değişkenlerine göre irdelenmesi önerilebilir.

### Kaynakça

- Adair, J. (2016). *Etkili motivasyon*. (Çev. S. Uyan). İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılık.
- Akçakanat, T. ve Çarıkcı, İ. H. (2016). Sağlık kurumlarında performansa dayalı ödeme sistemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(3), 865-892.
- Akgemci, T. ve Güleş, H.K. (2010). *İşletmelerde stratejik yönetim MYO*. (2. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Almachi, S. (2015). *Akademisyenlerin öğretim performanslarını geliştirilmesinde motivasyonun rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kilis.
- Argon, T. (2010). Akademisyenlerin performans değerlendirme, motivasyon ve örgütsel adalet ile ilgili görüşlerine ilişkin nitel bir çalışma. *International Online Journal of Educational Sciences*, 2 (1), 133-180.
- Bilsel, M. A. (2013). *Örgütsel adalet algısının banka çalışanlarının performans ve motivasyonlarına etkisi: Bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, S., Giderler, C. ve Güler, M. (2017). Lider yöneticilerin çalışanların motivasyonuna ve performansına etkisi: Kamu kuruluşunda bir çalışma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (4), 36-49.
- Çolak Alsat, O. (2016). *Çalışan motivasyonunu etkileyen faktörlerin iş tatminine etkisinin belirlenmesine yönelik bir uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doğuç, E. (2017). *Hasanelerde performans değerlendirme sisteminin çalışan motivasyonuna etkileri hakkında çalışan görüşleri (Çankaya ilçesi örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erarslan, İ. (2015). Üniversitelerinin uluslararası görünürlüğü: Akademik performans ve üniversite marka değeri ilişkisi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1), 37-47.
- Esen, M. ve Esen, D. (2015). Öğretim üyelerinin performans değerlendirme sistemine yönelik tutumlarının araştırılması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5 (1), 56-67
- George, J.M. & Jones, G.R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*. Sixth Edition, New Jersey: Perarson Education Inc.

- Gökgöz, H. ve Altuğ, N. (2014). Örgütsel stresin öğretim elemanlarının performansı üzerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14 (4), 519-530.
- Gümüş, S. ve Sezgin, B. (2012), *Motivasyonun örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi*, İstanbul: Hiperlink Yayınevi.
- Gümüştekin, G.E. ve Öztemiz, A.B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 271-288.
- İsaeva, T. Chourikov, M. & Kotyarenko, Y. (2015). Efficiency of evaluation of the university professors' activity: comparison of the domestic and foreign methods [Эффективность оценивания деятельности преподавателей вузов: сравнение отечественных и зарубежных методик]. *Naukovedenie e-Journal*, 7(3), 1-20.
- Kalaycı, N. (2009). Yükseköğretim kurumlarında akademisyenlerin öğretim performansını değerlendirme sürecinde kullanılan yöntemler. *Kuram Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 5(60), 625-656.
- Künaracı, Z. (2016). *Sağlık çalışanlarının motivasyonunu etkileyen faktörlerin analizi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2012). Örgütlerde performans yönetimi ile işgörenlerin motivasyon arasındaki ilişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-52.
- Onay, M. ve Ergüden, S. (2011). Örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: Manisa -Sosyal Güvenlik Kurumu. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 221-230.
- Selvarajan, T. T. & Cloninger, P. A. (2012). Can performance appraisals motivate employees to improve performance? A Mexican study. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (15), 3063-3084.
- Sonnentag, S., Volmer, J. & Spychala, A. (2008). Job performance. *Handbook of organizational behavior* (Ed. J. Barling & C.L. Cooper), 1 (23), 427-447. SAGE.
- Şat, A., Doğan, H. ve Amil, O. (2015). Akademisyenlerin psikolojik ihtiyaçları ve iş doyumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi: Kayseri örneği. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 112-132.
- Tracy, B. (2016), *Motivasyon*. (Çev. S. Bursa). İstanbul: Arıtan Yayınevi.
- Yıldız, S., Savcı, G. ve Kapu, H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 21(1), 233-249.
- Zeynel, E. ve Çankıç, İ.H. (2015). Mesleki motivasyonun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: akademisyenler üzerine görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (3), 217-248.