

Öznur BİLGİLİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

2019

T.C.  
BARTIN ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETİMİ ANA BİLİM DALI  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR EĞİTİMİ BİLİM DALI

AKADEMİK PERSONELLERİN SERBEST ZAMAN  
FAALİYETLERİNDEKİ KOLAYLAŞTIRICILARI İLE MOTİVASYON  
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Öznur BİLGİLİ

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Fatih YAŞARTÜRK

BARTIN-2019

T.C.  
BARTIN ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETİMİ ANA BİLİM DALI  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR EĞİTİMİ BİLİM DALI

**AKADEMİK PERSONELLERİN SERBEST ZAMAN FAALİYETLERİNDEKİ  
KOLAYLAŞTIRICILARI İLE MOTİVASYON DÜZEYLERİ ARASINDAKİ  
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Öznur BİLGİLİ

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Fatih YAŞARTÜRK

BARTIN-2019

**T.C.**  
**BARTIN ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETİMİ ANA BİLİM DALI**  
**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR EĞİTİMİ BİLİM DALI**

**AKADEMİK PERSONELLERİN SERBEST ZAMAN FAALİYETLERİNDEKİ  
KOLAYLAŞTIRICILARI İLE MOTİVASYON DÜZEYLERİ ARASINDAKİ  
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZIRLAYAN**  
**Öznur BİLGİLİ**

**DANIŞMAN**  
**Dr. Öğr. Üyesi Fatih YAŞARTÜRK**

**BARTIN-2019**

## KABUL VE ONAY

Öznur BİLGİLİ tarafından hazırlanan “Akademik Personellerin Serbest Zaman Faaliyetlerindeki Kolaylaştırıcıları İle Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı bu çalışma 11/09/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Fatih YAŞARTÜRK .....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Hayri AKYÜZ .....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ali ÖZTÜRK .....

Bu tezin kabulü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun ...../...../..... tarih ve .....sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Nuriye SEMERCİ

(Enstitü Müdürü)

## BEYANNAME

Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna Dr. Öğr. Üyesi Fatih YAŞARTÜRK'ün danışmanlığında hazırlamış olduğum “Akademik Personellerin Serbest Zaman Faaliyetlerindeki Kolaylaştırıcıları ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

11/09/2019

  
Öznur BİLGİLİ

## ÖN SÖZ

Araştırma konusunun belirlenmesinde ve her aşamasında desteğini esirgemeyen tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Fatih YAŞARTÜRK'e, yüksek lisans eğitimim boyunca gerek ders aşamasında gerekse tez aşamasında desteklerini esirgemeyen tezime katkı sağlayan tüm akademisyenlere ve jüri üyelerim Dr. Öğr. Üyesi Hayri Akyüz, Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ali Öztürk sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim hayatım boyunca her zaman yanımda olan başta annem ve babam olmak üzere desteklerini esirgemeyen bütün aileme ve arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Öznur BİLGİLİ

## ÖZET

### Yüksek Lisans Tezi

## Akademik Personellerin Serbest Zaman Faaliyetlerindeki Kolaylaştırıcıları ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

### Öznur BİLGİLİ

#### Bartın Üniversitesi

#### Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Ana Bilim Dalı

#### Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Bilim Dalı

#### Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Fatih YAŞARTÜRK

#### Bartın-2019, Sayfa: XIII + 72

Bu araştırmanın amacı akademik personellerin serbest zaman faaliyetlerindeki kolaylaştırıcıları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesidir. Araştırmanın evreni 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Bartın Üniversitesi'nde görev yapan 588 akademik personelden oluşmaktadır. Örneklemi ise Bartın Üniversitesinde görev yapan 272 akademik personelden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak, kişisel bilgi formu, Kim ve ark. (2011) tarafından geliştirilen "Leisure Facilitators Scale (LFS)" Türkçe uyarlaması Gürbüz, Öncü ve Emir (2015) tarafından yapılan (SZKÖ) ve Zeynel ve Çarıkçı (2014) tarafından geliştirilen "Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapması, ikili gruplarda bağımsız örneklem t-Testi, ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) ve Pearson korelasyon testleri kullanılmıştır. "SZKÖ" güvenilirlik katsayısı .835 olduğu "AYMMÖ" güvenilirlik katsayısı ise .957 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmanın bulgularına göre, cinsiyet değişkeninde serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeği alt boyutlarına incelendiğinde "kişisel kolaylaştırıcılar" ve "kişilerarası kolaylaştırıcılar" alt boyutlarında kadın katılımcıların lehine anlamlı fark tespit edilirken, "yapısal kolaylaştırıcılar" alt boyunda ise erkek katılımcılar lehine anlamlı fark tespit edilmiştir. Akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon ölçeği alt boyutlarında, "yönetim politikaları ve uygulamaları" alt boyutunda kadın katılımcılar lehine anlamlı fark tespit edilmiştir. Katılımcıların akademik personel olarak çalışma yılı ile akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiyi göstermek için yapılan korelasyon analizi sonucunda, "işyerinde fiziksel koşullar" ile

akademik personel olarak çalışma yılı arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların basamak süreçlerindeki başarıların mesleki motivasyona etkisi akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon ölçeği alt boyutları arasında yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre ise “mesleki özellikler”, “yönetim politikaları ve uygulamaları”, “işyerinde ilişkiler” ve “öğrenci” alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir, farklılığın kaynağını belirlemek üzere gerçekleştirilen Tukey testi sonuçlarına göre, farklılığın “evet arttırdı” ile “etkisi olmadı” durumlarından, “evet arttırdı” lehine olduğu tespit edilmiştir. Serbest zaman kolaylaştırıcıları ve akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon ölçeği arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, akademisyenlerin serbest zaman kolaylaştırıcıları ile mesleki motivasyonlarının birbirleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, akademisyenlerin serbest zaman kolaylaştırıcı etmenleri ve süreleri arttıkça mesleki motivasyon düzeyleride artar. Serbest zaman kolaylaştırıcıları ve faaliyetlerine katılımları arttıkça duygusal çöküş, düşük başarı, motivasyon kaybı, yıpranma, enerji kaybı gibi etmenlerden uzak kalarak mesleki motivasyon düzeyleri artar ve daha verimli çalışırlar.

**Anahtar kelimeler:** Akademik personel, serbest zaman kolaylaştırıcıları, mesleki motivasyon



## **ABSTRACT**

### **Master's Thesis**

## **An Inquiry into Relationship Between Facilitators in Leisure Time Activities and Motivation Levels of Academic Staff**

**Öznur BİLGİLİ**

**Bartın University**

**Institute of Educational Sciences  
Department of Physical Education and Sports Teaching**

**Thesis Advisor: Assist. Prof. Dr. Fatih YAŞARTÜRK**

**Bartın-2019, Page: XIII + 72**

The aim of this study is to investigate the relationship between motivators and facilitators in leisure activities according to some demographic variables. The population of the research consists of 588 academic staff working at Bartın University in 2018-2019 academic year. The sample consists of 272 academic staff working at Bartın University. As a data collection tool, the personal information form, Kim et al. (2011), the Turkish adaptation of Leisure Facilitators Scale (LFS) was developed by Gurbrz, Oncu and Emir (2015) and the Occupational Motivation Scale for Academicians developed by Zeynel and Carıkcı (2014). Frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation, independent samples t-test, ANOVA (One Way Analysis of Variance) and Pearson correlation tests were used for data analysis. The scale's reliability coefficient was found to be .835 and it was concluded that the scale was highly reliable according to this value. The reliability coefficient of AYMMÖ was determined as .957 and it was concluded that the scale was highly reliable according to the value.

As a result of findings of this research, according to gender in “personal facilitators” and “interpersonal facilitators” dimensions which are lower dimensions of Leisure Facilitators Scale” a significant difference has been found for women on the other hand in “structural facilitators” dimension there is a significant difference for men. In lower dimensions of Professional Motivation Scale for academic staff, in “management policies and applies” dimension a significant difference has been found for women participants. As a results of correlation analysis made for examine the relationship between the time working as an academic staff and lower dimensions of professional motivation scale, there is a significant and positive correlation between the time working as an academic staff and “physical conditions of workplace” dimension in a low level. According to results of ANOVA Test between effects of successes of participants in milestones of their careers to professional motivation and lower dimensions of professional motivation scale for academic staff, there is a significant difference in dimensions

“professional characteristics”, “management policies and applies”, “relationships in workplace” and “student”. According to results of Tukey Test to find source of the difference, it is found that the difference in favor of the “yes, it increased” among the “yes, it increased” and “it is uneffective” situations. There is a significant difference in positive way has been found between leisure facilitators scale and professional motivation scale for academic staff.

Consequently, it is found that there is a relationship between leisure facilitators and professional motivations of academic staff. Thus, as leisure facilitators factors and durations of academic staff increase, their professional motivation level also increases. Academic staff can stay away from factors like depression, failure, motivation loss, frazzle and energy loss by increasing amounts of leisure facilitators and joining its activities, therefore their motivation levels increase and they can work more efficient.

**Keywords:** Academic staff, leisure time facilitators, professional motivation



## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	II
BEYANNAME .....	III
ÖN SÖZ .....	IV
ÖZET .....	V
ABSTRACT .....	VII
İÇİNDEKİLER .....	IX
TABLolar LİSTESİ .....	XI
EKLER LİSTESİ .....	XIII
BÖLÜM I GİRİŞ .....	1
1.1. Problem .....	3
1.2. Araştırmanın Amacı .....	3
1.3. Araştırmanın Önemi .....	3
1.4. Sayıtlar .....	4
1.5. Sınırlılıklar .....	4
1.6. Tanımlar .....	4
1.7. Kısaltmalar .....	5
BÖLÜM II LİTERATÜR İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	6
2.1. Zaman Kavramı .....	6
2.1.1. Zamanın Kullanım Dilimleri .....	8
2.2. Serbest Zaman .....	8
2.2.1. Serbest zamanın fonksiyonları .....	10
2.2.1.1. Dinlenme fonksiyonu .....	11
2.2.1.2. Eğlence fonksiyonu .....	11
2.2.1.3. Gelişim fonksiyonu .....	12
2.2.2. Serbest zamanı değerlendirme .....	12
2.2.2.1. Serbest zamanları değerlendirmenin özellikleri .....	13
2.2.3. Serbest Zaman Etkinliklerine Katılımı Kolaylaştıran Faktörler .....	13
2.3. Motivasyon .....	14
2.4. Motivasyon Teorileri .....	16
2.4.1. Kapsam Teorileri .....	16
2.4.2. Süreç Teorileri .....	18
2.5. Motivasyon Araçları .....	20
2.5.1. Ekonomik Motivasyon Araçları .....	20
2.5.2. Psiko-sosyal Motivasyon Araçları .....	21
2.5.3. Örgütsel ve Yönetimsel Motivasyon Araçları .....	21

2.6. Mesleki Motivasyon.....	22
BÖLÜM III YÖNTEM.....	23
3.1. Araştırma Modeli .....	23
3.2. Evren ve Örneklem .....	23
3.3. Veri Toplama Araçları .....	23
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu .....	23
3.3.2. Serbest Zaman Kolaylaştırıcıları Ölçeği .....	24
3.3.3. Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeği .....	24
3.4. Verilerin Analizi.....	24
BÖLÜM IV BULGULAR .....	26
Araştırmaya Katılan Akademik Personellerin Demografik Değişkenlerine İlişkin Bulgular .....	26
Cinsiyet Değişkenine Göre SZKÖ ve AYMMÖ t-Testi Sonuçları .....	28
Medeni Durum Değişkenine Göre SZKÖ ve AYMMÖ t-Testi Sonuçları.....	29
Yaş Değişkenine Göre SZKÖ ve AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları .....	30
Aylık Gelir Değişkenine Göre SZKÖ ve AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları ....	31
Serbet Zamana Haftalık Ayrılan Süre Değişkenine Göre SZKÖ ve AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları.....	33
Akademik Personel Olarak Çalışma Yılı Değişkenine Göre SZKÖ ve AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları.....	34
Akademik Ünvan ve Akademik Birim Değişkenine Göre SZKÖ ve AYMMÖ ANOVA Sonuçları .....	36
Serbest Zamanı Değerlendirmede Güçlük Çekme Değişkenine Göre SZKÖ ve AYMMÖ ANOVA Sonuçları .....	40
Akademik Basamak Süreçlerindeki Başarıların Mesleki Motivasyona Etkisi Değişkenine Göre SZKÖ ve AYMMÖ ANOVA Sonuçları .....	42
SZKÖ ve AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları .....	44
SZKÖ ve AYMMÖ Normallik Testi Analizi Sonuçları.....	45
BÖLÜM V TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER .....	46
5.1. Tartışma.....	46
5.2. Sonuç .....	50
5.3. Öneriler.....	53
KAYNAKÇA.....	54
EKLER.....	62
ÖZ GEÇMİŞ.....	72

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo No</b>		<b>Sayfa No</b>
<b>4.1.1.</b>	Katılımcıların Demografik Değişkenlerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları	<b>26</b>
<b>4.1.2.</b>	Katılımcıların Serbest Zamanların Nasıl Değerlendirilgi ve Serbest Zaman Etkinliklerine Katıldıkları Kişiler Değişkenlerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları	<b>27</b>
<b>4.1.3.</b>	Katılımcıların Yaş, Çalışma Yılı, Haftalık Ders Saati, Aylık Gelir , Serbest Zamana Haftalık Ayrılan Süre Ortalamaları	<b>27</b>
<b>4.2.1.</b>	Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre SZKÖ t-Testi Sonuçları	<b>28</b>
<b>4.2.2.</b>	Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre AYMMÖ t-Testi Sonuçları	<b>28</b>
<b>4.3.1.</b>	Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre SZKÖ t-Testi Sonuçları	<b>29</b>
<b>4.3.2.</b>	Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre AYMMÖ t-Testi Sonuçları	<b>29</b>
<b>4.4.1.</b>	Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre SZKÖ Korelasyon Analizi Sonuçları	<b>30</b>
<b>4.4.2.</b>	Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları	<b>31</b>
<b>4.5.1.</b>	Katılımcıların Aylık Gelir Değişkenine Göre SZKÖ Korelasyon Analizi Sonuçları	<b>31</b>
<b>4.5.2.</b>	Katılımcıların Aylık Gelir Değişkenine Göre AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları	<b>32</b>
<b>4.6.1.</b>	Katılımcıların Serbest Zaman Haftalık Ayrılan Süre Değişkenine Göre SZKÖ Korelasyon Analizi Sonuçları	<b>33</b>
<b>4.6.2.</b>	Katılımcıların Serbest Zaman Haftalık Ayrılan Süre Değişkenine Göre AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları	<b>33</b>
<b>4.7.1.</b>	Katılımcıların SZKÖ Akademik Personel Olarak Çalışma Yılı Değişkenine Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	<b>34</b>
<b>4.7.2.</b>	Katılımcıların Akademik Personel Olarak Çalışma Yılı Değişkenine Göre AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları	<b>35</b>
<b>4.8.1.</b>	Katılımcıların Akademik Ünvan Değişkenine Göre SZKÖ ANOVA Sonuçları	<b>36</b>
<b>4.8.2.</b>	Katılımcıların Akademik Ünvan Değişkenine Göre AYMMÖ ANOVA Sonuçları	<b>37</b>
<b>4.8.3.</b>	Katılımcıların Akademik Birim Değişkenine Göre SZKÖ ANOVA Sonuçları	<b>38</b>

<b>4.8.4.</b>	<b>Katılımcıların Akademik Birim Değişkenine AYMMÖ Göre ANOVA Sonuçları</b>	<b>39</b>
<b>4.9.1.</b>	<b>Katılımcıların Serbest Zaman Güçlük Değişkenine Göre SZKÖ ANOVA Sonuçları</b>	<b>40</b>
<b>4.9.2.</b>	<b>Katılımcıların Serbest Zaman Güçlük Değişkenine Göre AYMMÖ ANOVA Sonuçları</b>	<b>41</b>
<b>4.10.1.</b>	<b>Katılımcıların Mesleki Motivasyon Değişkenine Göre SZKÖ ANOVA Sonuçları</b>	<b>42</b>
<b>4.10.2.</b>	<b>Katılımcıların Mesleki Motivasyon Değişkenine Göre AYMMÖ ANOVA Sonuçları</b>	<b>43</b>
<b>4.11.1.</b>	<b>SZKÖ ve AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları</b>	<b>44</b>
<b>4.11.2.</b>	<b>SZKÖ ve AYMMÖ Alt Boyutlarının Korelasyon Analizi Sonuçları</b>	<b>44</b>
<b>4.12.1.</b>	<b>SZKÖ ve AYMMÖ Normallik Testi Analizi Sonuçları</b>	<b>45</b>

## EKLER LİSTESİ

<b>Ek No</b>		<b>Sayfa No</b>
1.	Kişisel Bilgi Formu	62
2.	Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeği	64
3.	Serbest Zaman Kolaylaştırıcıları Ölçeği	67
4.	Bartın Üniversitesi Sosyal Ve Beşeri Bilimleri Etik Kurulu Onay Belgesi	68
5.	Araştırma İzni	69
6.	Ölçek Kullanım İzni 1	70
7.	Ölçek Kullanım İzni 2	71



# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Toplumda fertlerinin sıhhatli, şuurlu bir biçimde yaşayabilmeleri, çalışabilmeleri, dinlenebilmeleri, eğlenebilmeleri onların her istikametiyle yeterlilik düzeyine erişmeleriyle olası olabilir. Tarih süresince çalışma vakti insanoğlunu hırpalarken çalışma dışı vakti ise bireyin kendisi için bir şeyler yapması yenilenmesine onun güç tazelenmesine ve hayata yine başlamasına olanak vermiştir.

Motivasyon, son zamanlarda iş hayatı başta olmak üzere, eğitim ve kişisel gelişim konularında oldukça ehemmiyetli bir yere sahiptir (Işıksaçan, 2011). Motivasyon, yalnızca amaca yönelik hareketi olumlu tesireden mekanizmaları aktive etmek değil, olumsuz yöndeki uyarıların da engellemek esasına dayanır (Kaya, 2011). Temelde dikkat edilmesi şart olan, motivasyona uygun bir taban hazırlayıp amaca uygun yol izlenilmesidir.

Motivasyon amaca yönelik davranıştır. Ayrıca motivasyonun birçok tanımı vardır. Memnuniyet ve arzu arayışına esin verir ve sürdürür. Bu terim, “karmaşık güçler, antipatik güçler, ihtiyaçlar, gerginlik vaziyetleri veya şahsi hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik gönüllü faaliyeti başlatan ve sürdüren diğer mekanizmaları veya davranışa enerji veren ve yol gösterici olan sert bir vaziyeti ifade eder” (Mbua, 2003). Mesleki motivasyon; ferdin çalışmalarında başarılı, randımanlı olduğunu idrak ederek mesleği konusunda ferdi doyum duymasını ve ferdi gelişimini sürdürmesini sağlayan, dış etkenlerden etkilenen içsel bir süreçtir (Ural, 2007). Günümüzde akademisyenler, çalışma temposu, iş yoğunluğu, stres gibi etkenlerden dolayı hem fiziki hem de zihinsel yönden yorgun düşmektedirler. Geçmişten günümüze insanlar hayatlarını sürdürebilmek için çalışmak ve geçimlerini sağlamak mecburiyetindedirler. Bu zorunluluklardan ötürü gerek toplumsal hayatlarında gerekse de iş hayatlarında belli bir performansa sahip olmalıdırlar.

Motivasyon; insanların belirli bir istikamette davranmasına sebep olan, onu böyle bir davranışa yönlendiren, bir işi yapmaya istekli kılan içsel vaziyetinin harekete geçirilmesine denir (Güney, 2011). Zeynel (2014) ise; “motivasyon, fertte içsel veyahut dışsal olarak ortaya çıkan güdü, gereksinim ve istekler neticesi, onu erişmek istediği amaca yönelten ve gereksinimlerinin doyurulması istikametinde gayret göstermesini ve bu



davranışın neticesinde doyuma erişme yada erişmeme hissini içeren psikolojik sürecin adı” şeklinde tanımlamıştır. Mesleki motivasyon, “şahsın kendi içinde ve dışında meydana gelen enerjisinin bazı eforların işe ait tavırları başlatması, bu tutumların biçimini, istikametini, yoğunluğunu ve sürekliliğini sürdürmesi” olarak tanımlanabilir (Pinder, 1998; Akt: Zeynel, 2014). Akademisyenlik olabildiğince sıkı performans gerektiren bir meslektir. Akademisyenin başarısı öğrencilerini, çalışma arkadaşlarını ve yöneticilerini etkileyecektir. Akademisyenler bu süreçte tesirli ve başarılı olmak için ehemmiyetli bir mesleksi motivasyona gereksinim duyacaktır.

Zaman; tasarılı ve güzel değerlendirilmesi neticesinde ortaya çıkan ve bir zaman kullanım kısmı olan serbest zamanın birey tarafından serbestçe seçilen faaliyetlerle kullanılmasıdır (Karaküçük & Gürbüz, 2007). Serbest zaman, modern anlamda, sanayi çağının ilerleyen aşamalarında çalışma saatlerinde kademeli bir düşüşün ardından tartışmaya girmiştir. Daha fazla serbest zamana sahip olmakla birlikte, serbest zaman tüketiminin teşvik edilmesiyle birlikte kitlesel serbest zaman etkinliklerinin modern olgusu için temel oluşturdu (Sayers, 1989). İlerleyen teknoloji ve değişen hayat standartlarıyla beraber serbest zamanın toplumsal yapıdaki rolü yadsınamayacak kadar ehemmiyetli hale gelmiştir (Henderson, 2010).

Bireyin serbest zaman etkinliklerine katılması hem iş hayatı hem de günlük hayatında çok ehemmiyetlidir (Özkan, 2018). Birey serbest zaman dilimi içerisinde bireysel tatminini pozitif yönde etkilemek için var olan kısıtlılıkları ve zamana bağımlılığı ortadan kaldırarak dilediğini yapabileceği özgürlüğüne sahiptir (Ardahan, Turgut & Kalkan, 2016). Serbest zamanın değerlendirilmesi üzerinden yapılan çalışmalarda, serbest zamanın pozitif değerlendirilmesi ferden ruhen ve fiziken sıhhatli olmasında direk katkıda bulunduğu dile getirilmektedir (Yetiş, 2008). Serbest zaman; ferden hem kendisi hem de başkaları için bütün zorunluluklardan veya irtibatlardan kurtulduğu ve kendi özgür istemiyle seçeceği bir faaliyette uğraştığı zamandır (Tezcan, 1994). Serbest zaman etkinlikleri ise, kişinin mecburi uğraşları dışında kalan ve kullanma biçiminde tamamiyle özgür olduğu serbest zamanlarında, parasal kazanç sağlama amacı gütmeyen, herkese göre farklılık gösteren amaç, yöntem ve tamamen şahsi tercihlerle yapılan faaliyetlerdir (Arslan, 2010). Yapılan çalışmalar ve faaliyetler bunaltıcı ve alışılmış uğraşlara dönüşmesi, serbest zamanın değerlendirilmesinde etkinlikler hayatımızın bir parçası haline gelmiştir.

İş hayatında gelişen negatiflikleri bireyin temel gereksinimleri dışında kalan serbest

zamanda yaptığı faaliyetlerle bu negatiflikleri uzaklaştırması, hem fiziki hem zihinen yenilenmesi, iş hayatı ve temel gereksinimleri dışında da kendini geliştirmesi, değişik faaliyetler içinde bulunabilir. Bu faaliyetlerle iş hayatında randımanlı ve başarılı fertler olurken sosyal hayatında ise zihinen ve fiziken sıhhatli fertler olurlar. Vakitlerinin çoğunu üniversitelerde geçiren akademisyenler beklentileri karşılandığında mutlu ve huzurlu olmakta ve bu vaziyet motivasyonlarına pozitif yönde etki yapmaktadır. Yaptığı çalışmalara motive olan akademisyenler, istenilen amaca yönelik harekete geçme ile ilgili isteklidir. Bu nedenle serbest zaman etkinlikler aracılığıyla istek, beklenti ve güdüler akademik personellerin mesleki motivasyon düzeylerine katkı sağlayacaktır.

### **1.1. Problem**

Bu araştırma “akademik personellerin serbest zaman faaliyetlerindeki kolaylaştırıcıları ile motivasyon düzeyleri arasında ilişki var mıdır?” problemine yanıt aranmaktadır.

#### **Alt problemler**

- Akademik personellerin mesleki motivasyon düzeylerine etki eden faktörler var mıdır?
- Serbest zaman kolaylaştırıcıları, mesleki motivasyon düzeyleri ve demografik değişkenler arasında ilişki var mıdır?
- Akademik personellerin serbest zaman faaliyetlerinin mesleki motivasyona etkisi var mıdır?
- Akademik personellerin katıldıkları serbest zaman etkinlikleri nelerdir ve bu etkinliklere katılımları ne düzeydedir.

### **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı akademik personellerin serbest zaman faaliyetlerindeki kolaylaştırıcıları ile motivasyon düzeyleri arasında ilişkinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesidir.

### **1.3. Araştırmanın Önemi**

Bu araştırma, akademik personellerin serbest zaman faaliyetleri ile motivasyon düzeylerinin hangi değişkenlerin akademisyenlerin motivasyonunu etkilediği konusunda

kaynak olabileceğinden önemlidir. Çalışma, daha önce mesleki motivasyon algısı ile ilgili yapılan çalışmaların öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını, iş doyumlarını, tükenmişliklerini tespit etmeye yönelik çalışmalar şeklinde karşımıza çıktığından, akademik personellerin serbest zamanlarının mesleki motivasyonunun saptanmasına yönelik bir çalışma olması açısından önemlidir. Bununla birlikte serbest zaman ile mesleki motivasyon konusunda araştırma yapan bilim insanlarına da, konuyla ilgili bir sonuç sağlayacağı için önemlidir. Araştırmadan çıkan sonuçlar ile de akademik personellerin mesleki motivasyonları için tercih etmiş oldukları serbest zaman faaliyetleri tespit edilmiş olacaktır.

#### 1.4. Sayıtlar

- Bartın Üniversitesi akademik personellerinden oluşan örneklem grubunun araştırmanın evrenini temsil eder nitelikte olduğu düşünülmektedir.
- Araştırmada akademik personellerin serbest zaman faaliyetlerindeki kolaylaştırıcıları ile motivasyon düzeylerini belirlemek için kullanılan ölçekler sonucunda ortaya çıkan verilerin gerçek durumu yansıttığı düşünülmektedir.

#### 1.5. Sınırlılıklar

- Araştırma Bartın Üniversitesi'ndeki 2018-2019 yılları arasında görev yapan akademik personeller ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırmada incelenen mesleki motivasyon ve serbest zaman faaliyetleri kolaylaştırıcıları ölçeklerinin ölçtüğü niteliklerle sınırlı olacaktır.
- Araştırmada elde edilecek sonuçlar, uygulanan ölçeklerden elde edilecek sonuçlar ile sınırlıdır.

#### 1.6. Tanımlar

**Zaman:** Canlı, cansız tüm varlıkların yaşam miktarı olan, tasarruf edilmeyen, ödünç alınamayan, satın alınamayan sadece kullanılan ve kaybedilen, tekerrürü olası olmayan, nesnelere uzaydaki hareketlerine göre ölçülebilen ve kısımlara dağılabilen soyut bir kavramdır (Eren, 1993).

**Serbest Zaman:** Dinlenme, deşarj olma, bilgi ve deneyimi artırma, ruhsal ve fiziksel beğenilerinde tatmini hakikatleştirme, sosyal görev katkısında bulunarak ahlaki görüşlerin gereğini yerine getirme, yaratıcı kapasitelerini geliştirme biçiminde ve bütün

etkinliklerde rastgele bir menfaat emeli sürdürmemek üzere gerçekleştirilen tamamen kişinin isteğine bağlı bir uğraştır (Yetim, 2005).

**Motivasyon:** “Bireyde içsel ya da dışsal olarak ortaya çıkan güdü, gereksinim ve istekler sonucu, onu ulaşmak istediği amaca yönelten ve gereksinimlerininin doyurulması yönünde çaba göstermesini ve bu davranışın sonucunda doyuma ulaşma ya da ulaşmama hissini içeren psikolojik sürecin adı” olarak geçmektedir. (Zeynel, 2014).

**Mesleki Motivasyon:** “Şahsın kendi içinde ve dışında meydana gelen enerjisinin bazı eforların işe ait tavırları başlatması, bu tutumların biçimini, istikametini, yoğunluğunu ve sürekliliğini sürdürmesidir” (Pinder, 1998).

### 1.7. Kısaltmalar

LFS: Leisure Facilitators Scale

SZKÖ: Serbest Zaman Kolaylaştırıcıları Ölçeği

AYMMÖ: Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeği

M.Y.O.: Meslek Yüksekokulu

Akt: Aktaran

## BÖLÜM II

### LİTERATÜR İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 2.1. Zaman Kavramı

Zaman, hayat içerisinde çok ehemmiyetli bir yere sahip olan kavramdır. Zira insan yaşamını zaman kavramını dikkate alarak istediği gibi şekillendirebilir. Zaman kavramı, bireylerin kendilerini tasarlamak, mevcut yaşamlarını örgütlemek veya örgütleyen tasarımlara dâhil olmak manasında kullanılan, yaşamımızdaki en büyük ehemmiyete sahip kavramdır (Mirzeoğlu, 2003).

Zamanı iyi tasarlamak ve yararlı kullanabilmek insanın galibiyete erişmesi ve balanslı yaşayabilmesi için zaruridir. Zira zaman, muhtelif tasvirlerinden de anlaşılacağı üzere saklanamaz, biriktirilemez, çoğaltılamaz ve satın alınamaz, ödünç verilmez-alınmaz, kiralanmaz, kullanılarak harcanır. Bu sebeple, insanların çoğu zamanını nasıl yararlı bir biçimde yöneteceği mevzusunda kasvet yaşamaktadır. Bu vaziyet yalnızca, yevmiye yaşamlarına ve iş yaşamlarına da yansımaktadır. Zamanın randımanlı idaresi için ferдин kendi hayatını en iyi ve doğru biçimde öğrenmesi, idare edebilmesi ve tasarlaması gerekmektedir (Hendry, 2004). Addington (1993), “zamanın insanların ebedilik miktarı olduğunu ve şimdiye kadar zamanla alakalı natürel kabul edilen her şeyin, insan görüşünün mahsulü ve izafi olduğunu belirtir”. Mackenzie’ye (1985) göre zaman “son derece bedelli eşsiz bir kaynak ama para gibi bir araya gelemeyen, hammadde gibi biriktirilemez, isteyerek ya da istemeyerek tüketilmek mecburiyetindedir. Zira zaman yeniden ele geçmeyen bir soyut kavramdır”.

Zaman, bireylerin kendilerini, tasarlamak, yaşamlarını örgütlemek veya evvelden örgütleyen muhtelif tasarımlara geçim sağlamak için kullanılan, bireyi yaşamındaki en ehemmiyetli kavram olarak ortaya çıkmaktadır (Özbey & Çelebi, 2003). Zaman; “bir eylemin, işlem veya oluşun kullanıldığı, kullanılacağı veya kullanılmakta olduğu müddet, zaman; olan hadiseleri düzenlemeye yarayan başsız ve ebedi mücerret, soyut kavramdır” (Karaküçük, 1997). Zaman; canlı, cansız tüm varlıkların yaşam miktarı olan, tasarruf edilmeyen, ödünç alınamayan, satın alınamayan sadece değerlendirilen ve yitirilen, tekerrürü olası olmayan, objelerin uzaydaki devinimlerine göre kontrol edilebilen ve kısımlara dağılabilen soyut bir kavramdır (Eren, 1993).

Zaman, insanların duyu uzuvları aracılığıyla ifade edemediği fiziksel, felsefi, ruhsal ve toplumsal ebatları olan bir olgudur. Bu doğrultuda zamanı niteliksiz harcamak, bir bakıma yaşamı niteliksiz ve hayatı boşa sürmektir (Demirel & Ramazanoğlu, 2005). Bireyler çalışmaya çok fazla zaman ayırdıkları için eğlence ve dinlenmeden uzak kalmaktadırlar. Bu manada bu stil sahibi şahısların iş ve eğlence felsefesi eksik kalıyordur. Bunun için yoğun tempoda veya dağınık çalışan bireyler serbest zaman faaliyetleri erişilmesi güç şeyler olarak belirlerler. Bu vaziyet bazen fobi, genellikle de serbest zamanı yapıcı bir şekilde kullanma kavrayış ve kabiliyetinin olmayışına dayanıyor (Karaküçük, 2005). Zamanı yararlı ve faal değerlendirebilmek eğitimin öncelikli işidir. Bu durum eğitim sisteminin, mektebin ve aile bireylerinin sorumluluğudur. Zamanı faydalı ve nitelikli değerlendirebilmek, bireylerin kendisine, çalışma ve toplumsal yaşamına, dinlenmesine ve oyalanmasına, biyolojik ve fiziksel gereksinimlerinin giderilmesine harcadığı zaman dilimleri arasında yararlı bir balans kurabilmesi gerekmektedir (Aydoğan & Gündoğdu, 2006).

Gökmen (1985) belirttiği gibi Garzia (1964) ve Megyeri (1963) zamanı 2 şekilde açıklamış. Garzia (1964) zamanı;

1. Çalışma zamanı
2. İş hayatına bağlı aktivitelere ayrılan zaman
3. Hayatı sürdürmeye müteveccih aktiflikler
4. Serbest zaman olarak bölümlere ayırırken,

Megyeri (1963) de;

1. Temel gereksinimlerin giderilmesi (uyku, yemek yeme gibi)
2. Çalışma ve buna bağlı aktiflikler ve vazifeler (iş, yolculuk, ödev gibi)
3. Serbest etkinlikler (eğlence, dinlenme gibi)
4. Bir başka aktivitelere ayrılan zaman, olarak açıklamıştır.

Zamanı iyi kullanan birey, kendine ait zamanı tek bir mevzuda konsantre olmak değil, iş hayatı, zati hayatı gibi farklı faaliyetler arasında paylaştırabilen bireydir. Bu bağlamda zamanı değerlendirebilen birey, dikkatini yoğunlaştırabilen, organizasyon marifeti gelişmiş, hayattan haz duyan ama hayatını rastlantılara teslim etmeyen bireydir (Yağmur, 2006).

### 2.1.1. Zamanın Kullanım Dilimleri

Mayer (1969), zamanın kullanım dilimlerini 2 grupta açıklamıştır. Bunlar;

#### 1. Çalışma İş Zamanı

- a) İşe bağımlı zaman
- b) İş için hazırlık ve işe gidiş geliş sürelerini kapsayan zaman
- c) İş dışında yapılması gereken mesleksi uğraşlardır.

#### 2. Çalışma Dışı Zaman

- a) Var oluş
- b) Yemek
- c) Uyumak
- d) Kişisel bakım
- e) Serbest zaman
- f) İstirahat
- g) Rekreasyon olarak gruplara ayırmıştır.

### 2.2. Serbest Zaman

Serbest zaman, yalnızca çağımız araştırma mevzusu haline gelmemiş çok daha önceki devirlerde dahi değişik biçimlerde bireylerin sosyalleşme süreci içerisinde yerini almıştır. Serbest zaman ve iş kavramlarının aralarındaki bağlantıyı daha çok kavrayabilmek amacıyla tarih süresince ve günümüze kadar incelemek gerekir (Sevinç, 2005). Tarih süresince Aristo ve Grazia gibi modern düşünörlere kadar gelen serbest zaman, bireylerin kendilerini gerçekleştirmelerini sağlamak ve hayat kalitelerini geliştirmek üzere değişik değerler geliştirmeleri için bir araç haline gelmiştir. Serbestlik hayatın bu kadar çok istikameti ile ilişki halinde iken, zaman cemiyetsel hayatın ehemmiyetli bir boyutu olmuştur (Akbulut, 2002).

Çağcıl çağdaş cemiyetlerde çalışmaya ayrılan zamanının azalmasıyla çalışma dışındaki kalan zaman artmıştır. Ortaya çıkan serbest zamandan yararlanmak amacıyla serbest zaman sanayileri oluşmuş ve süratle ilerlemiştir (Baran, 2005). Toplumsal hayatın ehemmiyetli bir parçası olan serbest zamanlar; artık toplumda en çok gereksinim duyulan bir alana sahiptir. Sanayileşmiş veya sanayileşmekte olan tüm cemiyetlerde iş saatleri

azalmakta ve sahip olunan serbest zaman gittikçe çoğalmaktadır (Güngörmüş, 2007). Günümüzde bireyler iş hayatı kadar, serbest zaman faaliyetlerine de zaman ayırmaları gerekmektedir (Terekli ve diğerleri, 2000).

Serbest zaman, son zamanlarda modern hayatın ve çalışma koşulları bireyler üzerindeki baskı, bitkinlik ve monotonluğu dindirmek ve muvazene sürecidir. Gelişen teknoloji ve otomasyon bir yandan imalat çoğalışı ve anapara birikimi sağlamakta ve bireyin kuvvetinin daha az çalışarak ihtiyaç duyulan ve yeterli imalat için tahakkuk sağlamakta; diğer taraftan kapı araladığı, monotonluk, yabancılaşma, şamata, etraf kirlenmesi gibi etmenlerle aşınma ve çok yorulmasına kapı aralamaktadır (Eti, 2010).

Serbest zaman şahısların sosyal yapı içerisinde, hayatlarını daha yüksek bir seviyeye eriştirebilmek amacıyla zaruri olarak yaptıkları gayreti dışında, kendi isteklerine göre değerlendirmede özgür oldukları zaman olarak tanımlanabilir (Mansuroğlu, 2002). Serbest zaman, bireylerin yaşamları için önem arz eden çalışma, yeme-içme, uyuma gibi temel ihtiyaçlarını gidermek üzere bu zamanın dışında kalan, istekli ve şahsi katılım gösterdikleri eğlenme, dinlenme gibi etkinliklerin uygulandığı süreçtir. Bireyler serbest zamanlarında dinlenme, eğlenme, sosyal olma, kültürel etkinlikler gibi faaliyetlere kendi tercih ve beğenileri doğrultusunda katılım sağlamaktadır (Küçüktopuzlu ve diğerleri, 2003).

Toplumda yaşayan bireylerin, serbest zamanları içerisinde yapması şart olan etkinlikleri olmalıdır. Etkinlikler toplumun gelişmişlik seviyesine bağlıdır. Serbest zaman etkinlikleri çeşitli ve fazla olması, toplumun ne kadar gelişmiş olmasına bağlıdır (Zorba ve diğerleri, 2006). Serbest zaman kullanımı bazı yasal haklarla da bireylere tanınmaktadır. Bunların en önemlisi İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde yer alan maddedir. “Herkesin dinlenmeye, serbest zamana, özellikle iş saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belli dönemlerde ücretli tatillere hakkı vardır (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi).

Bireylerin serbest zamanlarını değerlendirmeleri için özel bir öğrenim gerektirmez, birey (ilgi, beceri, sosyal, psikolojik vb.) etkenleri nasıl değerlendireceğine kendisi karar verir. Birey yasal sorumluluklar içinde kendi istediğini yapabilme hakkına sahiptir. Serbest zaman felsefesi hadiselere daha yapıcı ve uslu olarak yanaşılmasını ve istifade edilmesini kapsar (Ağaoğlu, 2006).

Çalışan bireyler için serbest zamanın anlamı da genel olarak bu tanımları



kapsamaktadır. Serbest zaman iş hayatının bireye kattığı negatif durumlardan kurtulmaya yarayan, cemiyette var olmasını sağlayan ve birey için gitgide ehemmiyetli bir kavram halini almıştır. Bu manada serbest zamanlar bilhassa de çalışan fertlerin cemiyete uyum sağlamasında ve iş dışında yaşamının yine yapılanmasında ehemmiyetli bir serbest alan yaratmaktadır (Bull ve diğerleri, 2003).

"Serbest zaman etkinliği, bireyin işsel, ailesel, sosyal sorumluluklarını yerine getirmesinden sonra özgür istemiyle girişebileceği dinlenme, eğlenme, bilgi veyahut marifetlerini geliştirme, sosyal hayatına istekli katılma gibi bir takım işlerdir" (Tezcan, 1994). Yetim (2005), serbest zamanı; "dinlenme, deşarj olma, bilgi ve tecrübesini arttırma, ruhsal ve fiziksel tatminlerinde doyumu hakikatleştirme, cemiyetsel görev yardımı sağlayarak ahlaki inancın gereğini sağlayarak, yaratıcı kabiliyetlerini geliştirme şeklinde ve bütün bu etkinliklerde rastgele bir çıkar emeli gütmemek üzere gerçekleştirilen tamamıyla isteğe bağlı bir uğraşı" olarak izah etmiştir. Bu tanımlara göre serbest zaman, bireyin çalışma saatleri, fizyolojik gereksinimleri gibi zorunlulukların dışında, kendi istemiyle kullanabileceği etkinlikleri seçme şansına sahip olduğu zaman dilimi (Yetim, 2005) olarak tanımlanabilir.

Cordes ve İbrahim (1999) göre serbest zamanın üç özelliği bulunmaktadır.

- Gerekli olarak oluşan hiçbir unsur yer almamalıdır. Bireyin katılımı, parçalaması ve tavırları tamamen kendisinin hakimiyetindedir ve birey burada özgür olmalıdır.
- Serbest zaman, erişilmesi gereken maksat ve emellerin olduğu zamandır. Bu emeller muhtelif kalite ve nicelik özellikler gösterir.
- Serbest zamanda oluşan etkinlikler neticesinde sosyal, vücutsal ve psikolojik olarak faydalı neticeler elde edilmelidir (Ağaoğlu, 2002).

### **2.2.1. Serbest zamanın fonksiyonları**

Serbest zaman, Karaküçük (2005) göre 3 temel fonksiyondan oluşmaktadır;

- Dinlenme Fonksiyonu
- Eğlenme Fonksiyonu
- Gelişim Fonksiyonu

### **2.2.1.1. Dinlenme fonksiyonu**

Çalışma yaşamı süresince değerlendirilen, değişik idrak etmelerle ve serbest zamanı en fazla ifade eden serbest zamanın esas işlevidir. Çalışma sonrası bitkinlik ve stresten temizleme, asap gerilimleri ve beden eskimelerini ortadan kaldıran bir işlev rolünü üstlenmiştir. Endüstri devriminin ilk zamanlarında işçilerin serbest vakitlerinde sadece fiziksel gücü geri kazanmak emeliyle kullandıkları işlevdir. Günümüz endüstrileşmiş, çalışma dışı müddetler düzene konulmuş modern birey için dinlenme, bedensel ve ruhsal istikametten yenilenmek için etkin ve pasif boş zaman değerlendirme etkinliğini ifade etmektedir (Karaküçük, 2005). Çalışmanın ödülü bizim için çok fazla ancak, sürekli çalışmanın birey için hem fizyolojik hem de psikolojik yoksunluk olduğu bir gerçektir. Yapılan birçok çalışmada üretken zamanımızın toplam dinlenme zamanına bağlı olduğu vurgulanmaktadır (Scott, 1993). Mesai saatleri dışında bedensel veya zihinsel olarak zorlayıcı görevlerin yardımıyla dinlenmeyi seçen bireylerin sayısı çok fazla. Çağdaş dünyanın her gün keşfettiği "boş zaman, hobiler" bu durumun en belirgin göstergeleridir. Bu açıdan bakıldığında dinlenme fonksiyonu boş zamanımızın en belirgin fonksiyonu olarak ortaya çıkmaktadır (Çoruh, 2013).

### **2.2.1.2. Eğlence fonksiyonu**

Bireyin can kasvetinden kurtulmasını sağlayarak kasvet sonrası eğlenme ve gevşemeyi ifade ederken, tam aktiflikleri pasif ya da etkin olarak katılım fırsatı sağlayan işlev olarak belirlenmektedir. Bunun yanı sıra ferdin zamanını nitelikli değerlendirmesi, can kasvetinden uzaklaşması ve beraber merak ettiği gidişatları ortadan kaldırma emeliyle eğlence etkinliklerine katılma anlamı da üstlenmiştir. Can kasvetini yok eden veya kasvet sonrası eğlenme ve gevşemeyi ifade eden eğlenmek, zamanı güzel bir biçimde geçirmek ve bunu bazen can kasvetinden kurtulma için değil ayrıca, tasa, merak gibi duygulan gidermek için de yapmak anlamını taşımaktadır (Cevahiroğlu, 2007). Eğlence, gerçek bir ihtiyaçtır. İnsanların boş zamanlarında kendilerini memnun etmek için zamana ihtiyaçları vardır (Torkildsen, 2005). Sosyal çevreye giren birey, bazı eğlence etkinlikleriyle serbest zamanlarında psikolojik rahatlama için fırsatlar bulacaktır. Özellikle refah seviyesine sahip gelişmiş bölgelerde eğlence merkezleri oldukça fazladır. Örneğin, otellerde, rekreasyon alanlarında daha fazla konaklama imkanı buluyor ve bireyin eğlencesine zemin hazırlayarak bireylerin enerjilerini harekete geçirmektedir (Çoruh, 2013).

### 2.2.1.3. Gelişim fonksiyonu

İnsan fikri, günlük eylemlerin otomatizminden kurtaran, daha geniş sosyal katılıma taban hazırlayan ve insanın şahsiyetini geliştirmesine ve gösterilmesine meyilli olan çıkarıcı olmayan faaliyetleri kapsar (Karaküçük, 2008). Gelişimsel işlev, bireyin karar verme dönemlerine çok önemli katkıları olan bir işlev olarak ortaya çıkmaktadır. Boş zaman etkinliklerinde bireyler, olaylara sosyal yaşamdaki veya işteki farklı açılardan bakma yeteneğine sahip davranışlar geliştirebilirler. Bu tür faaliyetler, fiziksel ve zihinsel yorgunluklarını ortadan kaldırarak insanlara fiziksel ve manevi yaratıcı güç kazandırır (Çoruh, 2013).

### 2.2.2. Serbest zamanı değerlendirme

Serbest zaman; modern insanın çalışma günü bitiminde, hafta sonunda, senelik izninde ve iş dışında kalan zamandır. Serbest zaman etkinlikleri içerik bakımından çok zengin ve muhtelifdir. Etkinlikler gruplara, amaçlarına veya yapılış şekillerine göre sınıflandırılabilir (İnce, 2000).

#### 1. Uzun Süreli Serbest Zamanlar

- Çocukluk dönemi serbest zamanlar
- Yıllık izinler
- Emeklilik dönemi

#### 2. Kısa Süreli Serbest Zamanlar

- İş günü sonu serbest zamanları
- Haftasonu serbest zamanları
- Kısa süreli tatiller

Serbest zaman değerlendirmesinin bireye sağladığı yararlar üzerinde durulmaktadır. Serbest zaman değerlendirmesinin bireye sağladığı yararları şu şekilde sıralamak mümkündür (Sarıkaya, 2013):

- Fiziksel Sağlık Kazandırır
- Ruh Sağlığı Kazandırır
- İnsanı Sosyalleştirir
- Kişisel Beceri ve Yeteneğin Gelişmesini Sağlar

- Yaratıcı Gücü Geliştirir
- Çalışma Başarısı ve İş Verimini Arttırır
- İnsanı Mutlu Eder
- Toplumsal Dayanışmayı ve Bütünleşmeyi Sağlar
- Demokratik Toplumun Yaratılmasına İmkân Sağlar
- Ekonomik Hareketi Geliştirir

### **2.2.2.1. Serbest zamanları değerlendirmenin özellikleri**

- Birey bu faaliyetlere kendisi arzuladığı için katılır. Bunu kendisi seçer, başkasının zorlaması değildir; gönüllülük esastır.
- Bu eylemlere katılmak bireye ani ve direkt olarak doyum sağlar.
- Bireysel, grupla beraber, örgütlü veya örgütsüz bir biçimde olabilir, esneklik, sayısız biçimlerde bulunabilir.
- Evrensel olarak uygulanır ve aranır.
- Ciddi ve amaçlıdır. Bireye göre bir anlamı, değeri vardır ve kendisi için bir amaçtır.
- Boş zamanı değerlendirme, genellikle bir çeşit faaliyeti gerektirir. Örneğin; fiziksel, zihinsel, toplumsal veya duygusal olabilir.
- Boş zaman değerlendirme ikincil ürünlere sahiptir (Aracı & Aracı, 2014).

### **2.2.3. Serbest Zaman Etkinliklerine Katılımı Kolaylaştıran Faktörler**

Fertler, çalıştığı zaman dışındaki serbest zamanlarında zorunlu ihtiyaçlarını giderdikten sonra; fiziken, ruhen ve mental olarak yenilenmek, stres atmak gibi nedenlerle serbest zaman etkinliklerine katılırlar. Bireylerin çeşitli Serbest zaman etkinliklerine aktif veyahut pasif olarak katılabilmesi için bir takım koşulların oluşması gerekir (Ardahan, 2016). Bu faktörler şu şekilde sıralanabilir.

- Zaman
- Gelir Seviyesi
- Mevsimler Etkiler
- Cinsiyet
- İnanç, Toplumsal Değer Yargıları, Normlar
- Moda Ve Popülarite
- Kentleşme, Kentlileşme ve Nüfus Artışı

- İnsanların İstek, İhtiyaç ve Beklentilerinin Değişimi

### 2.3. Motivasyon

Sanayi devrimi sonrasında uzmanlaşma ve iş kısmıyla beraber çalışanların işlerine gönülsüzlüğü ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu vaziyet araştırmacıların bu mevzu üzerinde yoğunlaşmasına ve çalışanların nasıl motive olacağına değin kafa yormalarına kapı aralamıştır. Taylor, Maslow, Mc Clelland, Herzberg, Wolf, Lawyer ve Porter gönülsüzlüğün sebeplerini ve çalışanlardan değişik oranlarda verim sağlanmasının nedenlerini bulmaya çalışmışlardır (Küçük, 2010).

Motivasyon kavramının ana iskeletini oluşturmakta olan ihtiyaç ve arzular, temel olarak ferdin içinde bulunduğu sosyal etraftan, kültürden, ferdin ruhsal ve duygusal gidişatının tesirinde kalarak şekillenir. Ferdin motivasyonu, ferdin etkileşim içinde olduğu ilişki kurduğu olguların tamamı ile yakından ilgilidir (Aydın, 2007). Fertler, daimi olarak düşünülmeyi bekleyen gereksinimlere sahiptir. Motivasyon süreci, bu ihtiyaçların oraya çıkışıyla başlar. Ortaya çıkan ihtiyaçlar ferdi davranışta bulunmaya yöneltir ve bu itici efor sayesinde uyarılma evresine geçiş sağlanır. Uyarılmış fertler, bu ihtiyaçlarını giderebilmek emeliyle davranışta bulunma mertebesine yönelir. Davranışta bulunmanın arkasında yatan sebep, ihtiyaçların doyurulmasıdır. İhtiyaçların doyurulmasıyla beraber doyum noktasına erişilir. Doyum noktası motivasyon sürecinin son mertebesidir. Motivasyon süreci bu noktada bitirmiş olur (Özkalp & Kırel, 2010).

Motivasyon kavramının esasında davranışların tetiklenmesi, yönlendirilmesi ve sürdürülmesi yatar. Motivasyonun esas amacı, baskı ve zorlama olmadan fertlerin istekli, randımanlı ve etkin çalışmalarını sağlamaktır. Bireyler temel beklentileri karşılandığı sürece daha randımanlı çalışacak, motivasyonları da yüksek olacaktır (Bayraktar, 2015).

Motivasyon, “hedefe yönelik gönüllü eylemlerin uyarılmasına, yönüne ve sürekliliğine neden olan psikolojik süreci temsil eder (Mitchell, 1982). Robbins (1993) tarafından tanımlanan motivasyon, “çabaların bazı bireysel ihtiyaçları karşılama kabiliyeti ile koşullanmış olan örgütsel hedeflere yüksek düzeyde çaba göstermeye istekli olma” dır. Bu bağlamda bir ihtiyaç, belirli sonuçları çekici kılan içsel bir durumdur.

Motivasyon, insanın bir davranışı yapmasını etki eden, davranışı yönlendirip devam ettiren ve o davranışı yaptığı için özel olarak mutluluk duymasını sağlayan öğrenişsel bir kavramdır (Yeşil, 2016). Motivasyon çalışan fertlerin istekli olmaları ve bu şekilde şahsi

gereksinimlerini en iyi şekilde tatmin edeceklerine inandırılmaları sürecidir (Ataman, 2001). Aydın (2013) ise motivasyonu, bireyi her koşulda ve ortamda çalışabilecek biçimde hem parasal hem manevi olarak özendirmek, tatmin olmasını sağlamak, faydalılığını ve kendine olan güvenlerini arttırmak olarak tanımlamıştır.

Literatürdeki motivasyon konusunda araştırmalar incelendiğinde tanımların ortak noktalarının çoklukla şu maddelerde özetlenebilmektedir (Ünsar ve diğerleri, 2010).

- Motivasyon, bireyi harekete geçiren antipatik bir güçtür.
- Motivasyon, gereksinimler, ve umutları yönünde harekete geçen bireyin hareketi emeline erişene kadar ilerletmesidir.
- Motivasyon bireyin sergilediği tutumu nasıl ilerlettiği ve ilerleteceği ile alakalıdır.

Olumlu yönde motive olan çalışanların hem bireysel hem de örgütsel amaçlara ulaşmak için daha sıkı çalışması ve bunun sonucunda yaptığı işten zevk alması söz konusu iken, daha az motive olan çalışanların ise performanslarında dramatik düşüşler görülebilmekte ve hatta hizmet kalitesinden de ödün verebilmektedirler (Uçar & Dağlı, 2017). Motivasyon fertlerin etkinliklere katılımında ise zevk olarak yaşamak, işten değişik bir şeyler yapmak, fertlerin dostlarıyla etkileşim kurması, yeni tecrübeler kazanması, bazı şeyleri muvaffak olabilmek duygusunu yaşaması, yaratıcı duygu tadabilmesi, toplumsal yarar kazanması ve zaman geçirmesidir. Fertlerin serbest zaman etkinliklerini güdümler tanımlar. Fertlerin seçtikleri etkinlikler motivasyonlarına ve motivasyon seviyelerine bağlılık gösterir (Yağmur, 2006).

Fertler kendilerini tatmin etmesi için seçtiği etkinlikler olarak serbest zaman etkinlikleri sayesinde günlük hayatının ötesinde değişik bir şeyler yapabilmesi, yeni yetenekler kazanması, karakterin diğer yönlerini ortaya çıkarabilme ve yeni bireylerle tanışıp sosyalleşme olanağı bulmaktadır (Özgören, 2007). Serbest zaman etkinlikleri şahsi faydalar sağladığı gibi toplumsal faydalarda sağlamaktadır. Fertlerin fiziksel sıhhatini geliştirmesi, fertlerin sosyalleşmesini, beceri ve kabiliyetini geliştirmesi, çalışma zaferini ve iş yararını, ekonomik refah sağlamasını, fertlerin mutlu olması ve entelektüel hayatını geliştirmesi serbest zaman etkinliklerinin birey üzerinde yarattığı ehemmiyetli tesirlerden birkaçıdır. Ayrıca serbest zaman etkinlikleri, bireye özgüven sağlamakta, kendini hakikatleştirmesine katkı sağlamakta ve bireyin saygıdeğerliğini arttırmaktadır (Kara ve diğerleri, 2011).

## 2.4. Motivasyon Teorileri

Motivasyon teorileri iki grupta incelenmektedir. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, McGregor'un X ve Y Kuramı, Alderfer'in ERG Kuramı, McClelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramı ve Herzberg'in Çift Faktör Kuramı kapsam teorileri kapsamında incelenmektedir. Vroom'un Beklenti Kuramı, Stacy Adams'ın Eşitlik Kuramı, Edwin Locke'un Amaç Kuramı, Lawler ve Porter'ın Bekleyiş Kuramı ve Skinner'ın Davranış Şartlandırma ve Pekiştirme Kuramı ise süreç teorileri kapsamında incelenmektedir (Yeşil, 2016).

### 2.4.1. Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri daha çok içsel etkenlere ağırlık vermektedir. İçerik teorilerinin esasında da bireylerin motive olması ihtiyacı bulunmaktadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine göre bir tutum yapılıyorsa kesinlikle birey ona ihtiyaç duyup onu ihtiyaç olarak algılamaktadır (Cengiz, 2009). Bu teoriye göre fertlerin beş esas gereksinimi vardır. Fertlerin bu gereksinimi bir hiyerarşik düzene göre yer almaktadır. Hiyerarşinin en altında fizyolojik gereksinimler yer almaktadır. Fizyolojik ihtiyaçlarımız karşılanmadan diğer gereksinimlerin karşılanamayacağı dile getirilmiştir (Önen & Tüzün, 2005). Maslow (1943), örgüt çalışanları da dahil olmak üzere insanların, bu temel tatminlerinin dayandığı çeşitli koşulları sağlama veya sürdürme arzusuyla ve bazı entelektüel arzularla istekli olduklarını ifade etmiştir. İnsanlar sürekli olarak isteyen bir gruptur. Normalde bu isteklerin memnuniyeti tamamen karşılıklı olarak değil, sadece olma eğilimindedir. Toplumun ortalama bir üyesi, en çok kısmen tatmin olmuş ve birinin isteğinin tamamında kısmen tatminsizdir (Maslow, 1943). Bu teorinin sonuçları yöneticiler ve diğer organizasyon liderleri için yararlı bilgiler sağlamıştır. Tavsiyelerin biri, yöneticilerin ortaya çıkan veya karşılanmayan ihtiyaçları karşılamaya yönelik programlar veya uygulamalar geliştirerek çalışanları motive etmenin yollarını bulmalarıydı. Diğer bir sonuç, kuruluşların, çalışanların stresle baş etmelerine yardımcı olmak için destek programları uygulamalarına ve odak gruplarına odaklanmalarına, özellikle de daha zor zamanlarda ve ilgili çalışanların ihtiyaçlarını anlamaya zaman ayırmalarına yönelikti (Kreitner & Kinicki, 1998). İhtiyaç hiyerarşisi kavramı çalışma organizasyonlarına uygulandığında, yönetsel faaliyetlerin etkileri açık hale gelmektedir. "Yöneticiler, çalışanların en yüksek potansiyeline kadar geliştirebilecekleri uygun bir iklim oluşturma sorumluluğunu taşımaktadır. Böyle bir iklimin sağlanamaması, teorik olarak çalışanların hayal kırıklığını

artıracak ve performansın düşmesine, iş tatmininin azalmasına ve organizasyondan çekilmenin artmasına neden olabilmektedir” (Steers & Porter, 1983).

• **Fizyolojik İhtiyaçlar:** Bireyin yaşamına devam edebilmesi için gereken en temel ihtiyaçlarıdır. Yeme, içme, ısınma, uyku, nefes alma, dinlenme gibi ihtiyaçların olduğu en alt kademedir (Bingöl, 2016).

• **Güvenlik İhtiyacı:** Birey yaşamını devam ettirebilmek için fiziksel ihtiyaçlarından sonra güven içinde olmak isteyecektir; hem yaşadığı alanı hem de geleceği konusunda tehdit altında olmaması için güvenlik ihtiyacına gereksinim duyacaktır (Özkalp & Sabuncuoğlu, 1995).

• **Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı:** Ait olma ve sevgi ihtiyacı bireyin sosyal olarak katılım sağlayabileceği sevmeye, sevilme, kabul görme, bir gruba ait olma ve benimsenme gibi bir faaliyetler içerisinde olma ihtiyacıdır (Bingöl, 2016).

• **Saygı ve Takdir Edilme İhtiyacı:** Bireyler sosyal ortamlarda bir yer bulmaya ve yer edinmeye çalışmaktadır. Birey kendine saygı duyma ve saygı görme, başarılarının karşılığını alabileceği ve takdir edebileceği bir konumda olmaya odaklı ihtiyaçlardır (Durak, 1998).

• **Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:** Bireyi diğer ihtiyaçlarının karşılanmasından sonra kendini gerçekleştirme ihtiyacı ortaya çıkacaktır. Birey yaratma, başarma, ferahlık ve algı düzeyinde kendini tamamlayacaktır. Birey bu basamakta tamamen kendi olacak yeteneklerini ortaya koyabilecektir. Bireyin yetenek, yaratıcı ve yapıcı gücü, girişimcilik, daha iyi işlere sahip olma ve idealleri bakımından daha yüksek statüye sahip olma ihtiyaçlarıdır (Özkalp & Sabuncuoğlu, 1995).

Frederick Herzberg'in çift etmen teorisine göre ise ferdin yaptığı işte galibiyetli olabilmesi o işi yaparken kendisinde olan motive ve civardaki hijyene bağlıdır. Motive edici faktörler ferdin o işte galibiyetli olabilmesi için ferde verilen olanaklardır. Hijyen faktörleri ise ferdi motive etmez yalnızca ona ortam sağlar (Önen & Tüzün, 2005). Herzberg'e göre, iş tatminine yol açan faktörler, iş memnuniyetsizliğine yol açan faktörlerden ayrı ve farklıdır. Bu nedenle, iş memnuniyetsizliğini yaratan faktörleri ortadan kaldırmak isteyen yöneticiler barış getirebilir, ancak mutlaka motivasyon sağlayamamaktadır. Onları motive etmek yerine işgücünü yerleştireceklerdir (Robbins,



1993). Kreitner ve Kinicki (1998) Herzberg'in bulgularından birinin altını çizmektedir; yöneticilerin çalışanlara benzer zorluklarda ek görevler vermek yerine (yatay yükleme), "dikey yükleme" işçilere daha fazla sorumluluk vermekten ibaret olduğunu dile getirmektedir. Temel olarak, çalışanları tazminat, iyi çalışma koşulları ve benzeri faktörler dışında motive etme konusunda bir yöneticinin rolü vardır. Herzberg, bir çalışanın gerçekten motive olması için, çalışanın başarısının ve tanınmasının, teşvik edilmesinin, sorumluluğunun ve ilerletilmesi için fırsatın olduğu yerlerde, çalışanın işinin tamamen zenginleştirilmesi gerektiğini savunmuştur. Motivasyon, bir çalışanın işinin niteliğindeki, yani iş zenginleştirme yoluyla yapılan temel değişikliklerle artırılabilir (Steers & Porter, 1983). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi ile beraber en çok bilinen teori olan çift etken teorisi de esas olarak ihtiyaçların motivasyonu etkilediğini müdafaa eder. Herzberg'i Maslow'dan ayıran esas faktör ise ihtiyaçları sıralamak yerine gereksinimlerin motivasyona ne düzeyde katkı sağladıkları üzerindedir (Göçer, 2010).

Alderfer'in varlık, alakalılık ve gelişme teorisine göre ise Alderfer, Maslow'un ortaya atmış olduğu ihtiyaçları kategorilendirmiştir. Bu ihtiyaçlar arasında belirli bir hiyerarşi yoktur. Bir ihtiyaçtan bir diğerine istediklerinde direkt geçilebilmektedir (Önen & Tüzün, 2005). "Yabancı kaynaklarda kısaca E.R.G kuramı olarak da bilinen bu kuram; Existence (var oluş), Relatedness (ilişki kurma) ve Growth (gelişme) kelimesinin baş harfleri ile adlandırılır. Türkçe kaynaklarda ise varoluş, ilişki kurma ve gelişme kelimelerinin baş harfleri ile V.İ.G kuramı" olarak da adlandırılır (Paksoy, 2002).

McClelland'ın teorisine göre ise bir ferдин performansını sahip olduğu başarı gösterme ihtiyacı ile izah edebiliriz. McClelland'ın başarıma güdüsü teorisine göre birey bir tutumu yapabilmesi için dört grupta bir araya gelmiş gereksinimleri karşılaması gerekmektedir. Bu gereksinimler; başarıma gereksinimi, ilişki kurma gereksinimi, güç elde etme ihtiyacı ve uzmanlık ihtiyacıdır (Önen & Tüzün, 2005). Başarılı olmak için zorlayıcı bir güce sahip olan bazı insanlar başarının ödüllendirilmesinden ziyade kişisel başarı için çabalamaktadırlar. Bu insanlar daha önce veya daha önce yaptıklarından daha iyi veya daha verimli bir şeyler yapma arzusuna sahiptirler (Robbins, 1993).

#### **2.4.2. Süreç Teorileri**

Süreç teorileri ise kapsam teorilerinin aksine dışsal etmenlere ağırlık vermektedir. Bir başka deyişle süreç teorileri davranışın neticesini amaçlamaktadır (Karlı, 2015). Fertleri davranışları yapmaya iten neden yalnızca gereksinimler değildir. Bunun yanı sıra

içsel ve dışsal bazı etkenler o davranışın oluşması için gereklidir (Erdem, 1997).

Adams'ın eşitlik teorisine göre şahıs bir tavrı yaptıktan sonra o tavrın arkasına o şahsa kazandırdığı değere bakmalıdır. Fertler yaptıkları tavırlar ve işler neticesinde kesintisiz birbirleri ile bir karşılaştırmaya gidecekler ve kendi çalıştıklarının hakkını almak isteyeceklerdir. Ancak yaptığı karşılaştırmalar neticesinde bir anlaşmazlık varsa fertler yaptıkları iş ve tutumlardan başka gidişatlara yöneleceklerdir (Cengiz, 2009). Eşitlik teorisi, bireylerin yalnızca çabaları için aldıkları mutlak ödül miktarı ile değil, aynı zamanda bu miktarın başkalarının aldığı ile olan ilişkisi ile de ilgilendiğini kabul eder. Çaba, deneyim, eğitim ve yeterlilik gibi girdilere dayanarak, maaş düzeyleri, artışlar, tanınma ve diğer faktörler gibi çıktılar karşılaştırılabilmektedir. İnsanlar sonuç-giriş oranlarında başkalarına göre bir dengesizlik algıladıklarında, gerilim yaratılır. Bu gerginlik, insanlar eşitlik ve adalet olarak algıladıkları şey için çaba gösterdikçe, motivasyonun temelini oluşturmaktadır (Robbins, 1993). Eşitlik teorisi ile ilgili önde gelen teorilerden biri JS Adams'ın çalışmasıyla geliştirilmiştir. Adams'ın teorisi, bireylerin sosyal değişim ilişkilerini nasıl değerlendirdiğine dair en titizlikle geliştirilmiş bir ifadedir (Steers & Porter, 1983).

Beklenti teorisine göre ise fertler iş ve davranışları ile alakalı mükâfatlara belli kıymetler biçerler ve bu biçimde ifade ederler. Şayet birey o davranışı yaptıktan sonra emeline erişecek ise ve şahısta emele erişme beklentisi var ise o davranışı gerçekleştirmektedir. Başka bir deyişle motivasyon bireyin o davranışa verdiği ehemmiyet ile alakalıdır (Yeşiltepe, 2019). “Beklenti teorisi, insanların beklenen sonuçların istenen kombinasyonlarını üretecek şekilde davranmaya motive olduklarını” ifade etmektedir (Kreitner & Kinicki, 1998).

Amaç teorisine göre, insanların tanımladığı istekler, emeller; onların dürtülenme seviyelerini de tanımlayacaktır. Bu teori yüksek emellere erişmeyi özümseyen fertlerin bu yüksek emellere erişmek için daha fazla emek sarf etme meylinde olduklarını savunur (Çetinkanat, 2000). Locke'un Amaç Teorisi, amacının net bir biçimde tanımlanmış olmasının, amacın güçlülüğünün ve amaca bağlılığın çalışanların motivasyonunu ve performansını etkilediğini ileri sürmektedir. Teoriye göre çalışanlara güç ancak erişilebilir kalitedeki amaçlar sunulmalıdır. Bu amaçları kabul eden, yapabileceğine inanan bireyler gayeye erişmek için daha fazla gayret edeceklerdir (Öztürk & Şahbudak, 2015).

## 2.5. Motivasyon Araçları

Motivasyon kavramı bir emel ve mükâfata müteveccihdir. Teşkilatlarda çalışanların çalışma çabaları, mükâfat elde etme ve statü elde etme gibi muhtelif lüzumlara göre şekillenir. Çalışanların verimliliği çalışmaları sonucunda bekledikleri hasılat doğrultusunda gelişme gösterir. Bununla beraber bir hayli çalışan için para ve diğer ekonomik mükâfatlardan daha ehemmiyetli mükâfatlarda vardır (Özdemir, 2008). Her fert devamlı bir bilme ve başkalaşım isteği içerisinde olduğu gibi her cemiyet ya da müessesede başkalaşım ve gelişim meylinindedir. Bu nedenle her şahsa, her cemiyete ve her müesseseye bire bir uygun motivasyon modeli geliştirmek çok güçtür (Sabuncuoğlu & Tüz, 2005). Çalışanların motive edilmesi, iş yaşamının en ehemmiyetli mevzularındandır (Ağırbaş ve diğerleri, 2005). Bunun için motivasyon vasıtalarının iyi öğrenilmesi gerekir. Motivasyon araçları fertlerin karakter özelliklerine göre ve cemiyetsel yapıya göre değişiklik gösterebilir. Bir fertte rastgele bir motivasyon vasıtayı tesir ederken başka bir bireyde motive edici bir rol oynamayabilir. Motivasyonda kullanılan araçların faaliyeti aynı zamanda müesseseleri idareyenlerin tavır ve tavırlarına bağlı olduğu ifade edilebilir (Konur, 2006). Şahsiyet yapısı ve ferdin içinde bulunduğu sosyal etraf normları birbirinden değişiklik gösterir. Sosyolojik yapısı değişik bir müessesede iş görenleri belirli bir seviyede performansa erişmeleri için motivasyonu sağlanırken bir takım araçlarından faydalanılması gerekir. Bu bağlamda motivasyonu sağlamada evsensel kalitelere sahip vasıtalar olsa da herkese uygun olan bir motivasyon modeli pek muhtemel değildir (İncir, 1985). Fındıkçı (1991) göre “Çalışanın motivasyon seviyesi, müesseseden sağladığı parasal ve sosyal hasılatları, bireylerin lüzumlarını gidermesine bağlıdır.” Global nitelikteki özendirici araçlar da motivasyonu sağlamak için kullanılmaktadır. Bu araçlar: ekonomik, psiko–sosyal ve örgütsel araçlar olarak gruplandırılmıştır (Bingöl, 2016).

### 2.5.1. Ekonomik Motivasyon Araçları

Ekonomik motivasyon çalışanların performansını etkileyen ehemmiyetli etmenlerdendir. Çalışanın aldığı fiyat, ekonomik motivasyon araçlarından birincisidir. “Çalışan motivasyonunda patronun elindeki en büyük koz, kazançtır” (Can, 2002). Çalışanın patron tarafından işine bitirilme ihtimali sebebiyle müessesenin beklentilerini karşılamaya çalışacaktır. Bu bakımdan ekonomik araçların diğer araçlara göre daha tesirli olduğu söylenebilir (Bingöl, 1998). Ekonomik araçlar içerisinde bireyi teşvik edici , yüksek kazanç, primler, kararlara katılım ve parasal ödüllendirmeler gibi araçlar vardır

(Sabuncuoğlu & Tüz, 2005). Ekonomik özendirme araçlarının emeli; çalışanların, maaş ve aylık ödemelerinin dışında parasal ödemeler (prim, ikramiye gibi) sağlamak ve böylelikle çalışanların, işyerinin emellerine etkin bir şekilde katılmaya motive etmektir (Berzek, akt. Omirtay, 2009).

### **2.5.2. Psiko-Sosyal Motivasyon Araçları**

Psiko-sosyal araçlar; “çalışmada bağımsızlık”, “sosyal katılım”, “değer ve statü”, “gelişme ve muvaffakiyet”, “etrafa uyum”, “teklif sistemi” ve “sosyal uğraşlar” olarak sınıflandırılabilir (Ertürk, 2000). Çalışan belli bir özgür bir ortamda çalıştığı ve geliştiği sürece, fert çalıştığı müessesede faydalılık gösterdiğini hisseder (İncir, 1985). Çalışanın görevini yönetici tarafından değerli bulunması, görevini yaparken güdülenmesini ve motivasyonun artmasını sağlar. Görevlerinde kademe değiştiren fertler daha çok motive olurlar. “Gelişme imkanı, çalışanın görevinde öz gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılayacak bir ortam bulması ve bu konuda desteklenmiş olmasıdır” (Başaran, 2008).

### **2.5.3. Örgütsel ve Yönetmel Motivasyon Araçları**

Örgütsel ve yönetmel motivasyon araçları ferdi, örgüt emelleri doğrultusunda isteklerini arttırır ve randımanlı çalışmalarını sağlar (Çicek, 2005). Emellerin bireyler tarafından belirlenmesi, çalışanı daha çok motive eder. Bunun yanında emellerin zorluğu çalışanların daha çok motive olmasını ve başarının peşinden ilerlemesini sağlayacaktır (Eren, 2011). Örgütsel ve yönetmel araçların ehemmiyetli olanları bakılacak olursa; “emel birliği, yetki ve mesuliyet balansı, eğitim ve yükselme, kararlara katılma, iletişim, iş genişletilmesi, iş zenginleştirme, yarı özerk çalışma grupları, çalışma ortamını geliştirme” olarak dile getirilebilir (Kuşluyan, 1999). Örgütsel ve yönetmel teşvik araçları arasında şunlar yer almaktadır;

- Eğitim ve yükselme,
- Amaçlarda birlik,
- Örgütte yetki,
- Sorumlulukta eşitlik,
- Kararlara katılabilme,
- Etkin iletişim

Çalışanları motive etmek için “iş genişletme”, “iş zenginleştirme”, “yarı otonom çalışma grupları”, “müzikli çalışma” ve “fiziksel koşulların iyileştirilmesi” gibi araçlardan da yararlanılmaktadır (Sabuncuoğlu & Tüz, 2005).

## **2.6. Mesleki Motivasyon**

Mesleki motivasyon çalışanın hedefe doğru daha etkili hareket etmesi ve istekli olmaları için geçerli olan etkenlere erişilmesi ile sağlanacaktır. Teşkilatlar amaçlara erişmenin ancak çalışanların gereksinim ve temennilerinin karşılanmasına bağlı olduğunu kavramalı ve kapsamlı yaklaşımlar geliştirmeye gayret göstermelidirler (Keser, 2011). Mesleki motivasyon, işte çalışan ferdin belli bir iş ya da vazife emeline ya da parasal ve manevi mükâfata erişmeye yönelik hakikatleştirdiği tutum ve göstermiş olduğu mücadelelerin yer aldığı psikolojik süreçtir (Zeynel, 2014).

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli “geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlamaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır. Önemli olan onu uygun bir biçimde “gözleyip” belirleyebilmektir” (Karasar, 2016).

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2018-2019 eğitim-öğretim yılında, Bartın Üniversitesi’nde görev yapan 588 akademik personelden oluşmaktadır. Örneklemi ise basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilmiş 2018-2019 eğitim-öğretim yılında, Bartın Üniversitesinde görev yapan 272 akademik personelden oluşmaktadır.

#### 3.3. Veri Toplama Araçları

Akademik personellerin serbest zaman faaliyetlerindeki kolaylaştırıcılar ile mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi amacıyla katılımcılara kişisel bilgi formu, serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeği (SZKÖ) ve akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon ölçeği uygulanmıştır.

##### 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu katılımcıların kişisel özelliklerini belirlemek ve bağımsız değişkenleri oluşturmak için araştırmacı tarafından hazırlanmış olan formdur. 15 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik ünvan, akademik birim, hangi birim ve bölümlerde görev yaptıkları, kaç yıldır akademik personel olarak çalıştıkları, bu kurumda kaç yıldır çalıştıkları, haftalık ders saati, gelir durumu, akademik basamak süreçlerindeki başarıların mesleki motivasyona etkisi, haftalık serbest zaman süresi, serbest zamanları değerlendirmekte ne sıklıkla güçlük çekildiği, serbest zamanı nasıl değerlendirildiği ve serbest zaman etkinliklerine kimlerle katıldıklarıdır.

### **3.3.2. Serbest Zaman Kolaylaştırıcıları Ölçeği**

Kim ve ark. (2011) tarafından geliştirilen Leisure Facilitators Scale (LFS), Gürbüz, Öncü ve Emir (2015) tarafından Serbest Zaman Kolaylaştırıcıları Ölçeği (SZKÖ) Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Toplamda 16 madde olan ölçek, 5'li likert tipindedir. Ölçeğin alt boyutları; kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar şeklindedir. Gürbüz, Öncü ve Emir (2015) ölçeğin güvenirlik katsayısını .860 olarak tespit etmişlerdir. Kişisel kolaylaştırıcılar alt boyutunun güvenirlik katsayısı .790, kişilerarası kolaylaştırıcılar alt boyutunun .660, yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutunun güvenirlik katsayısını ise .780 olarak tespit etmişlerdir. Bu çalışma da SZKÖ güvenirlik katsayısı .835 olarak tespit edilmiştir ve bu değere göre ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kişisel kolaylaştırıcılar alt boyutunun güvenirlik katsayısı .825, kişilerarası kolaylaştırıcılar alt boyutunun .703, yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutunun güvenirlik katsayısının ise .723 sonucuna ulaşılmıştır.

### **3.3.3. Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeği**

Zeynel ve Çarıkçı (2014) tarafından Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeği (AYMMÖ) geliştirilmiştir. Ölçek 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Toplamda 50 madde olan ölçek 5'li likert tipindedir. Ölçeğin alt boyutları; mesleki özellikler, yönetim politikaları ve uygulamaları, işyerinde ilişkiler, öğrenci boyutu ve işyerinde fiziksel koşullar şeklindedir. Zeynel ve Çarıkçı (2014) ölçeğin güvenirlik katsayısını .946 olarak tespit etmişlerdir. Mesleki özellikler alt boyutunun güvenirlik katsayısı .864, yönetim politikaları ve uygulamaları alt boyutunun .859, işyerinde ilişkiler alt boyutunun .827, öğrenci alt boyutunun .841, işyerinde fiziksel koşullar alt boyutunun güvenirlik katsayısını ise .850 olarak tespit etmişlerdir. Bu çalışma da AYMMÖ güvenirlik katsayısı .957 olarak tespit edilmiş ve değere göre ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki özellikler alt boyutunun güvenirlik katsayısı .838, yönetim politikaları ve uygulamaları alt boyutunun .884, işyerinde ilişkiler alt boyutunun .862, öğrenci alt boyutunun .826, işyerinde fiziksel koşullar alt boyutunun güvenirlik katsayısının ise .866 sonucuna ulaşılmıştır.

## **3.4. Verilerin Analizi**

Verilerin analizi sürecinde, araştırma verilerine uygun olarak aşağıdaki analizlerden faydalanılmıştır;

- Akademik personellerin kişisel bilgilerini içeren verilerin frekans, yüzde dağılımları, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır.
- Ölçme aracının güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır ( $p < ,05$ ).
- Verilerin analizinde kullanılacak testlerin belirlenebilmesi için Kolmogorov Smirnov normallik testi uygulanmış ve bunun neticesinde verilerin parametrik test koşullarına uygunluğu belirlenmiştir.
- Akademik Personellerin serbest zaman kolaylaştırıcıları ve mesleki motivasyon ilişkisi, Pearson Korelasyon testi yapılarak incelenmiştir. Kişisel bilgileri içeren veriler ile serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeği ve akademisyenlerin mesleki motivasyon ölçeği arasındaki ilişkilerin incelenmesi için; Pearson Korelasyon testinden yararlanılmıştır. Kişisel bilgileri içeren veriler ile serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeği ve akademisyenler için mesleki motivasyon ölçeği arasındaki anlamlı farkın tespit edilmesi içinse; ikili gruplarda Bağımsız Örneklem T-Testi ve ikinin üstünde olan gruplarda ise ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) kullanılmıştır. Tüm test ölçümlerinde güven aralığı  $p < ,05$  olarak kabul edilmiştir.



## BÖLÜM IV

### BULGULAR

#### 4.1. Araştırmaya Katılan Akademik Personellerin Demografik Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Tablo 4.1.1: Katılımcıların Demografik Değişkenlerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Erkek	173	63,6
	Kadın	99	36,4
Medeni Durum	Evli	192	70,6
	Bekar	80	29,4
Akademik Ünvan	Prof. Dr.	10	3,7
	Doç. Dr.	24	8,8
	Dr. Öğr. Üyesi	86	31,6
	Öğr. Gör.	65	23,9
	Arş. Gör.	87	32,0
Serbest Zamanları Değerlendirmekte Ne Sıklıkla Güçlük Çekildiği	Her Zaman	23	8,5
	Sık Sık	64	23,5
	Bazen	137	50,4
	Hiçbir Zaman	48	17,6
Akademik Birim	Fakülte	199	73,1
	Yüksekokul	27	9,9
	Meslek Yüksekokulu	46	16,9
Akademik Basamak Süreçlerindeki Başarıların Mesleki Motivasyona Etkisi	Hayır, Azalttı	6	2,2
	Etkisi Olmadı	50	18,4
Akademişyenlerin Görev Yaptığı Bölüm	Evet, Arttırdı	216	79,4
	Edebiyat Fakültesi	33	12,1
	Eğitim Fakültesi	31	11,4
	Mühendislik Fakültesi	42	15,4
	Orman Fakültesi	31	11,4
	Spor Bilimleri Fakültesi	23	8,5
Diğer Fakülte ve Meslek Yüksekokulu	112	40,9	

Tablo 4.1.1'e göre incelendiğinde, katılımcıların %36,4'ünün kadın, %63,6'sının erkek olduğu, %70,6'sının evli, %29,4'ünün evli, akademik ünvanlarının %3,7'sinin Prof. Dr., %8,8'inin Doç. Dr., %31,6'sının Dr. Öğr. Üyesi, %23,9'unun Öğr. Gör., %32'sinin de Arş. Gör., olduğu, serbest zamanı değerlendirme gücününün %8,5'inin her zaman, %23,5'inin sıklıkla, %50,4'ünün bazen, %17,6'sının ise hiçbir zaman olduğu, akademik birimlerinin %73,1'inin fakülte, %9,9'sinin yüksekokul, %16,9'unun meslek yüksekokulu olduğu, akademik basamak süreçlerindeki başarıların mesleki motivasyona etkisinin %2,2'inin hayır, azalttı, %18,4'ünün etkisi olmadı, %79,4'ünün evet, arttırdı

olduğu, akademisyenlerin görev yaptığı bilimlerin %12,1'inin edebiyat fakültesi, %11,4'ünün eğitim fakültesi, %15,4'ünün mühendislik fakültesi, %11,4'ünün orman fakültesi, %8,5'inin spor bilimleri fakültesi, %40,9'unun diğer fakülte ve meslek yüksekokul olduğu görülmektedir.

Tablo 4.1.2: Katılımcıların Serbest Zamanların Nasıl Değerlendirildiği ve Serbest Zaman Etkinliklerine Katıldıkları Kişiler Değişkenlerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişkenler	N	%	
Serbest Zamanların Nasıl Değerlendirildiği	Ev İçi Aktivitelere Katılarak	230	84,6
	Fiziksel Aktivitelere Katılarak	19	7,0
	Kültürel-Sanatsal-Sosyal Etkinliklere Katılarak	77	28,3
	Açık Alan Etkinliklere Katılarak	58	21,3
	Turistik Etkinliklere Katılarak	55	20,2
Serbest Zaman Etkinliklerine Katıldıkları Kişiler	Yalnız	126	46,3
	Ailemle	229	84,2
	Akrabalarımle	35	12,9
	Arkadaşlarımla	205	75,4

Tablo 4.1.2 incelendiğinde, katılımcıların serbest zamanları nasıl değerlendirdiklerine yönelik çoklu yanıtlarında %84,6'sının ev içi aktivitelere katılarak, %7'sinin fiziksel aktivitelere katılarak, %28,3'ünün kültürel-sanatsal-sosyal etkinliklere katılarak, %21,3'ünün açık alan etkinliklerine katılarak, %20,2'sinin turistik etkinliklere katılarak olduğu, serbest zaman etkinliklerine katıldıkları kişilerin %46,3'ünün yalnız, %84,2'sinin ailemle, %12,9'unun akrabalarımla, %75,4'ünün arkadaşlarımla olduğu görülmektedir.

Tablo 4.1.3: Katılımcıların Yaş, Çalışma Yılı, Haftalık Ders Saati, Aylık Gelir, Serbest Zamana Haftalık Ayrılan Süre Ortalamaları

	N	$\bar{X}$	SS
Yaş	272	35,15	6,837
Çalışma Yılı	272	7,55	6,138
Bu Kurumda Çalışma Yılı	272	5,62	5,015
Haftalık Ders Saati Normal Öğretim	190	15,33	9,175
Haftalık Ders Saati İkinci Öğretim	114	10,20	7,059
Aylık Gelir	272	6605,33	1211,219
Serbest Zamana Haftalık Ayrılan Süre	272	22,54	13,537

Tablo 4.1.3 incelendiğinde, katılımcıların yaş ortalamalarının 35,15 olduğu, çalışma yılı ortalamalarının 7,55 olduğu, bu kurumda çalışma yılı ortalamalarının 5,62 olduğu, haftalık ders saati normal öğretim ortalamalarının 15,33 olduğu, haftalık ders saati ikinci öğretim ortalamalarının 10,20 olduğu, aylık gelir ortalamalarının 6605,33 TL olduğu, serbest zamana haftalık ayrılan süre ortalamalarının 22,54 olduğu görülmektedir.

#### 42. Cinsiyet Değişkenine Göre SZKÖ ve AYMMÖ t-Testi Sonuçları

Tablo 4.2.1: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre SZKÖ t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama ( $\bar{X}$ )	SS	t	p
Kişisel Kolaylaştırıcılar	Kadın	99	4,22	,636	2,631	,009
	Erkek	173	4,02	,587		
Kişilerarası Kolaylaştırıcılar	Kadın	99	3,27	,801	2,859	,005
	Erkek	173	2,99	,761		
Yapısal Kolaylaştırıcılar	Kadın	99	3,26	,549	2,253	,001
	Erkek	173	3,73	,547		

p<,05

Tablo 4.2.1 incelendiğinde, katılımcıların cinsiyet değişkenine göre, serbest zaman kolaylaştırıcıları alt boyutlarına bakıldığında kişisel kolaylaştırıcılar ve kişilerarası kolaylaştırıcılar alt boyutlarında, kadın katılımcılar lehine anlamlı fark tespit edilirken ( $t_{(272)}= 2,631, p<,05$  ve  $t_{(272)}= 2,859, p<,05$ ), yapısal kolaylaştırıcılar alt boyunda ise erkek katılımcılar lehine anlamlı fark tespit edilmiştir ( $t_{(272)}= 2,253, p<,05$ ).

Tablo 4.2.2: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre AYMMÖ t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama ( $\bar{X}$ )	SS	t	p
Mesleki Özellikler	Kadın	99	4.01	,625	,558	,577
	Erkek	173	3,97	,563		
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	Kadın	99	3,39	1,007	2,029	,043
	Erkek	173	3,13	1,052		
İşyerinde İlişkiler	Kadın	99	3,72	,859	,496	,620
	Erkek	173	3,67	,925		
Öğrenci	Kadın	99	3,71	,955	1,163	,246
	Erkek	173	3,58	,793		
İşyerinde Fiziksel Koşullar	Kadın	99	3,28	1,174	,459	,646
	Erkek	173	3,21	1,051		

p<,05

Tablo 4.2.2 incelendiğinde, katılımcıların cinsiyet değişkenine göre, akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutlarından mesleki özellikler, işyerinde ilişkiler, öğrenci ve işyerinde fiziksel koşullar alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $t_{(272)}=-,558$ ,  $p>,05$ ,  $t_{(272)}=-,496$ ,  $p>,05$ ,  $t_{(272)}= 1,63$ ,  $p>,05$ ,  $t_{(272)}= ,459$ ,  $p>,05$ ). Fakat yönetim politikaları ve uygulamaları alt boyutunda kadın katılımcılar lehine anlamlı fark tespit edilmiştir ( $t_{(272)}= 2,029$ ,  $p<,05$ ).

#### 43. Medeni Durum Değişkenine Göre SZKÖ ve AYMMÖ t-Testi Sonuçları

Tablo 4.3.1: Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre SZKÖ t-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Ortalama ( $\bar{X}$ )	SS	t	p
Kişisel Kolaylaştırıcılar	Evli	192	4,09	,592	-,195	,846
	Bekar	80	4,10	,661		
Kişilerarası Kolaylaştırıcılar	Evli	192	3,05	,780	-1,349	,179
	Bekar	80	3,19	,796		
Yapısal Kolaylaştırıcılar	Evli	192	3,79	,555	-1,335	,183
	Bekar	80	3,89	,560		

$p<,05$

Tablo 4.3.1 incelendiğinde, katılımcıların medeni durum değişkenine göre, serbest zaman kolaylaştırıcıları alt boyutlarına bakıldığında kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $t_{(272)}= -,195$ ,  $p>,05$ ,  $t_{(272)}= -1,349$ ,  $p>,05$ ,  $t_{(272)}= -1,335$ ,  $p>,05$ ).

Tablo 4.3.2: Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre AYMMÖ t-Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Ortalama ( $\bar{X}$ )	SS	t	p
Mesleki Özellikler	Evli	192	3,98	,582	-,448	,655
	Bekar	80	4,01	,596		
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	Evli	192	3,22	1,060	-,034	,973
	Bekar	80	3,23	1,004		
İşyerinde İlişkiler	Evli	192	3,65	,906	-1,144	,254
	Bekar	80	3,79	,885		
Öğrenci	Evli	192	3,64	,806	,479	,632
	Bekar	80	3,59	,970		
İşyerinde Fiziksel Koşullar	Evli	192	3,23	1,096	-,128	,898
	Bekar	80	3,25	1,107		

$p<,05$

Tablo 4.3.2 incelendiğinde, katılımcıların medeni durum değişkenine göre, akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutlarından mesleki özellikler, yönetim politikaları ve uygulamaları, işyerinde ilişkiler, öğrenci ve işyerinde fiziksel koşullar alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $t_{(272)} = -,448, p >,05, t_{(272)} = -,034, p >,05, t_{(272)} = -1,144, p >,05, t_{(272)} = ,479, p >,05, t_{(272)} = -,128, p >,05$ ).

#### 44 Yaş Değişkenine Göre SZKÖÖ ve AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 4.4.1: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre SZKÖ Korelasyon Analizi Sonuçları

		Yaş	Kişisel Kolaylaştırıcılar	Kişilerarası Kolaylaştırıcılar	Yapısal Kolaylaştırıcılar
Yaş	r	1	-,116	-,133*	-,083
	p		,057	,029	,173
Kişisel Kolaylaştırıcılar	r	-,116	1	,332*	,505*
	p	,057		,000	,000
Kişilerarası Kolaylaştırıcılar	r	-,133*	,332*	1	,411*
	p	,029	,000		,000
Yapısal Kolaylaştırıcılar	r	-,083	,505*	,411*	1
	p	,173	,000	,000	

\* $p <,05$

Tablo 4.4.1. incelendiğinde, katılımcıların yaş değişkeni ile serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiyi göstermek için yapılan korelasyon analizi sonucunda kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutlarında herhangi bir anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ( $r = -,116, p >,05; r = -,083, p >,05$ ). Fakat yaş değişkeni ile kişilerarası kolaylaştırıcılar alt boyutu arasında düşük düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $r = -,116, p <,05$ ).

Tablo 4.4.2: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları

	Yaş	Mesleki Özellikler	Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	İşyerinde İlişkiler	Öğrenci	İşyerinde Fiziksel Koşullar	
Yaş	r	1	-,049	-,020	-,094	,078	,136*
	p		,417	,744	,122	,200	,024
Mesleki Özellikler	r	-,049	1	,477*	,494*	,519*	,379*
	p	,417		,000	,000	,000	,000
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	r	-,020	,477*	1	,582*	,461*	,566*
	p	,744	,000		,000	,000	,000
İşyerinde İlişkiler	r	-,094	,494*	,582*	1	,409*	,390*
	p	,122	,000	,000		,000	,000
Öğrenci	r	,078	,541*	,461*	,409*	1	,357*
	p	,200	,000	,000	,000		,000
İşyerinde Fiziksel Koşullar	r	,136*	,379*	,576*	,390*	,357*	1
	p	,024	,000	,000	,000	,000	

\*p<,05

Tablo 4.4.2. incelendiğinde, katılımcıların yaş değişkeni ile akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutları arasındaki ilişkiyi göstermek için yapılan korelasyon analizi sonucunda mesleki özellikler, yönetim politikaları ve uygulamaları, işyerinde ilişkiler, öğrenci ile herhangi bir anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ( $r=-,049$ ,  $p>,05$ ;  $r=-,020$ ,  $p>,05$ ;  $r=-,094$ ,  $p>,05$ ;  $r=,078$ ,  $p>,05$ ). Fakat yaş değişkeni ile işyerinde fiziksel koşullar alt boyutu arasında zayıf düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,136$ ,  $p<,05$ ).

#### 45. Aylık Gelir Değişkenine Göre SZKÖ ve AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 4.5.1: Katılımcıların Aylık Gelir Değişkenine Göre SZKÖ Korelasyon Analizi Sonuçları

	Aylık Gelir	Kişisel Kolaylaştırıcılar	Kişilerarası Kolaylaştırıcılar	Kişisel Kolaylaştırıcılar	
Aylık Gelir	r	1	,033	-,119	-,058
	p		,584	,051	,342
Kişisel Kolaylaştırıcılar	r	,033	1	,332*	,505*
	p	,584		,000	,000
Kişilerarası Kolaylaştırıcılar	r	-,119	,332*	1	,411*
	p	,051	,000		,000
Yapısal Kolaylaştırıcılar	r	-,058	,505*	,411*	1
	p	,342	,000	,000	

\*p<,05

Tablo 4.5.1. incelendiğinde, katılımcıların aylık gelir değişkeni ile serbest zaman kolaylaştırıcıları alt boyutları arasındaki ilişkiyi göstermek için yapılan korelasyon analizi sonucunda kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutlarında herhangi bir anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ( $r=,033$ ,  $p>,05$ ;  $r=-,119$ ,  $p>,05$ ;  $r=-,058$ ,  $p>,05$ ).

Tablo 4.5.2: Katılımcıların Aylık Gelir Değişkenine Göre AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları

		Aylık Gelir	Mesleki Özellikler	Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	İşyerinde İlişkiler	Öğrenci	İşyerinde Fiziksel Koşullar
Aylık Gelir	r	1	,012	-,029	-,067	,080	,106
	p		,839	,629	,273	,188	,081
Mesleki Özellikler	r	,012	1	,477*	,494*	,519*	,379*
	p	,839		,000	,000	,000	,000
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	r	-,029	,477*	1	,582*	,461*	,566*
	p	,629	,000		,000	,000	,000
İşyerinde İlişkiler	r	-,067	,494*	,582*	1	,409*	,390*
	p	,273	,000	,000		,000	,000
Öğrenci	r	,080	,519*	,461*	,409*	1	,357*
	p	,188	,000	,000	,000		,000
İşyerinde Fiziksel Koşullar	r	,106	,379*	,566*	,390*	,357*	1
	p	,081	,000	,001	,000	,000	

\* $p<,05$

Tablo 4.5.2. incelendiğinde, katılımcıların aylık gelir değişkeni ile akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutları arasındaki ilişkiyi göstermek için yapılan korelasyon analizi sonucunda mesleki özellikler, yönetim politikaları ve uygulamaları, işyerinde ilişkiler, öğrenci ve işyerinde fiziksel koşullar ile herhangi bir anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ( $r=,012$ ,  $p>,05$ ;  $r=-,029$ ,  $p>,05$ ;  $r=-,067$ ,  $p>,05$ ;  $r=,080$ ,  $p>,05$ ;  $r=,106$ ,  $p>,05$ ).

#### 46. Serbet Zamana Haftalık Ayrılan Süre Değişkenine Göre SZKÖ ve AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 4.6.1: Katılımcıların Serbest Zaman Haftalık Ayrılan Süre Değişkenine Göre SZKÖ Korelasyon Analizi Sonuçları

		Haftalık Ayrılan Süre	Kişisel Kolaylaştırıcılar	Kişilerarası Kolaylaştırıcılar	Yapısal Kolaylaştırıcılar
Haftalık Ayrılan Süre	r	1	,038	,050	-,004
	p		,536	,407	,944
Kişisel Kolaylaştırıcılar	r	,038	1	,332*	,505*
	p	,536		,000	,000
Kişilerarası Kolaylaştırıcılar	r	,050	,332*	1	,411*
	p	,407	,000		,000
Yapısal Kolaylaştırıcılar	r	-,004	,505*	,411*	1
	p	,944	,000	,000	

\* p<,05

Tablo 4.6.1. incelendiğinde, katılımcıların serbest zamana haftalık ayırdıkları süre ile serbest zaman kolaylaştırıcıları alt boyutları arasındaki ilişkiyi göstermek için yapılan korelasyon analizi sonucunda kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutlarında herhangi bir anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (r=,038, p>,05; r=,050, p>,05; r=-,004, p>,05).

Tablo 4.6.2: Katılımcıların Serbest Zaman Haftalık Ayrılan Süre Değişkenine Göre AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları

		Haftalık Ayrılan Süre	Mesleki Özellikler	Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	İşyerinde İlişkiler	Öğrenci	İşyerinde Fiziksel Koşullar
Haftalık Ayrılan Süre	r	1	,027	-,039	-,027	-,041	-,056
	p		,659	,525	,654	,505	,359
Mesleki Özellikler	r	,027	1	,477*	,494*	,519*	,379*
	p	,659		,000	,000	,000	,000
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	r	-,039	,477*	1	,582*	,461*	,566*
	p	,525	,000		,000	,000	,000
İşyerinde İlişkiler	r	-,027	,494*	,582*	1	,409*	,390*
	p	,654	,000	,000		,000	,000
Öğrenci	r	-,041	,519*	,461*	,409*	1	,357*
	p	,505	,000	,000	,000		,000
İşyerinde Fiziksel Koşullar	r	-,056	,379*	,566*	,390*	,357*	1
	p	,337	,000	,000	,000	,000	

\* p<,05



Tablo 4.6.2. incelendiğinde, katılımcıların serbest zamana haftalık ayırdıkları süre ile akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutları arasındaki ilişkiyi göstermek için yapılan korelasyon analizi mesleki özellikler, yönetim politikaları ve uygulamaları, işyerinde ilişkiler, öğrenci ve işyerinde fiziksel koşullar ile herhangi bir anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ( $r=,027$ ,  $p>,05$ ;  $r=-,039$ ,  $p>,05$ ;  $r=-,027$ ,  $p>,05$ ;  $r=-,041$ ,  $p>,05$ ;  $r=-,056$ ,  $p>,05$ ).

#### 47. Akademik Personel Olarak Çalışma Yılı Değişkenine Göre SZKÖ ve AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 4.7.1: Katılımcıların Akademik Personel Olarak Çalışma Yılı Değişkenine Göre SZKÖ Korelasyon Analizi Sonuçları

		Çalışma Yılı	Kişisel Kolaylaştırıcılar	Kişilerarası Kolaylaştırıcılar	Yapısal Kolaylaştırıcılar
Çalışma Yılı	r	1	-,058	-,061	-,038
	p		,338	,313	,533
Kişisel Kolaylaştırıcılar	r	-,058	1	,332*	,505*
	p	,338		,000	,000
Kişilerarası Kolaylaştırıcılar	r	-,061	,332*	1	,411*
	p	,313	,000		,000
Yapısal Kolaylaştırıcılar	r	-,038	,505*	,411*	1
	p	,533	,000	,000	

\*  $p<,05$

Tablo 4.7.1. incelendiğinde, katılımcıların akademik personel olarak çalışma yılı ile serbest zaman kolaylaştırıcıları alt boyutları arasındaki ilişkiyi göstermek için yapılan korelasyon analizi sonucunda kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutlarında herhangi bir anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ( $r=-,058$ ,  $p>,05$ ;  $r=-,061$ ,  $p>,05$ ;  $r=-,038$ ,  $p>,05$ ).

Tablo 4.7.2: Katılımcıların Akademik Personel Olarak Çalışma Yılı Değişkenine Göre AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları

		Çalışma Yılı	Mesleki Özellikler	Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	İşyerinde İlişkiler	Öğrenci	İşyerinde Fiziksel Koşullar
Çalışma Yılı	r	1	-,046	-,036	-,055	,088	,140
	p		,455	,559	,367	,146	,021
Mesleki Özellikler	r	-,046	1	,477*	,494*	,519*	,379*
	p	,455		,000	,000	,000	,000
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	r	-,036	,477*	1	,582*	,461*	,566*
	p	,559	,000		,000	,000	,000
İşyerinde İlişkiler	r	-,055	,494*	,582*	1	,409*	,390*
	p	,367	,000	,000		,000	,000
Öğrenci	r	,088	,519*	,461*	,409*	1	,357*
	p	,146	,000	,000	,000		,000
İşyerinde Fiziksel Koşullar	r	,140*	,379*	,566*	,390*	,357*	1
	p	,021	,000	,000	,000	,000	

\* p<,05

Tablo 4.7.2. incelendiğinde, katılımcıların akademik personel olarak çalışma yılı ile akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutları arasındaki ilişkiyi göstermek için yapılan korelasyon analizi sonucunda mesleki özellikler, yönetim politikaları ve uygulamaları, işyerinde ilişkiler ve öğrenci alt boyutları ile herhangi bir anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ( $r=-,046$ ,  $p>,05$ ;  $r=-,036$ ,  $p>,05$ ;  $r=-,055$ ,  $p>,05$ ;  $r=,088$ ,  $p>,05$ ). Fakat işyerinde fiziksel koşullar ile akademik personel olarak çalışma yılı arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,140$ ,  $p<,05$ ).

#### 48. Akademik Ünvan ve Akademik Birim Değişkenine Göre SZKÖ ve AYMMÖ ANOVA Sonuçları

Tablo 4.8.1: Katılımcıların Akademik Ünvan Değişkenine Göre SZKÖ ANOVA Sonuçları

	Akademik Ünvan	N	Ortalama ( $\bar{X}$ )	SS ( $\pm$ )	F	p	Anlamlı F.
Kişisel Kolaylaştırıcılar	Prof. Dr.	10	4,08	,674	1,892	,112	
	Doç. Dr.	24	4,10	,533			
	Dr. Öğr. Üyesi	86	4,04	,656			
	Öğr. Gör.	65	4,27	,470			
	Arş. Gör.	87	4,01	,658			
Kişilerarası Kolaylaştırıcılar	Prof. Dr.	10	2,97	,845	3,602	,007	Öğr. Gör. > Dr. Öğr. Üyesi
	Doç. Dr.	24	3,02	,859			
	Dr. Öğr. Üyesi	86	2,89	,767			
	Öğr. Gör.	65	3,36	,734			
	Arş. Gör.	87	3,12	,769			
Yapısal Kolaylaştırıcılar	Prof. Dr.	10	3,85	,534	4,971	,001	Öğr. Gör. > Arş. Gör. ve Dr. Öğr. Üyesi
	Doç. Dr.	24	3,79	,542			
	Dr. Öğr. Üyesi	86	3,72	,562			
	Öğr. Gör.	65	4,07	,536			
	Arş. Gör.	87	3,82	,527			

\*  $p < 0,05$ , farkın hangi grup/gruplardan kaynaklandığının belirlendiği TUKEY testi sonuçları

Tablo 4.8.1. incelendiğinde, katılımcıların akademik ünvanları ile serbest zaman kolaylaştırıcıları alt boyutlarından kişisel kolaylaştırıcılar alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $F=1,892$ ,  $p > ,05$ ). Fakat kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $F=3,602$ ,  $p < ,05$ ;  $F=4,471$ ,  $p < ,05$ ). Farklılığın kaynağını belirlemek üzere gerçekleştirilen Tukey testi sonuçlarına göre, farklılığın Öğr. Gör., Dr. Öğr. Üyesi ve Arş. Gör. olan akademisyenlerden, Öğr. Gör. olan bireyler lehine olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.8.2: Katılımcıların Akademik Ünvan Değişkenine Göre AYMMÖ ANOVA Sonuçları

	Akademik Ünvan	N	Ortalama ( $\bar{X}$ )	SS( $\pm$ )	F	p	Anlamlı F.
Mesleki Özellikler	Prof. Dr.	10	4,17	,613	1,375	,243	
	Doç. Dr.	24	4,01	,507			
	Dr. Öğr. Üyesi	86	3,94	,617			
	Öğr. Gör.	65	4,10	,598			
	Arş. Gör.	87	3,92	,555			
Yönetim Politikaları Ve Uygulamaları	Prof. Dr.	10	3,80	,806	2,069	,085	
	Doç. Dr.	24	3,21	,894			
	Dr. Öğr. Üyesi	86	3,13	1,047			
	Öğr. Gör.	65	3,45	,887			
	Arş. Gör.	87	3,09	1,169			
İşyerinde İlişkiler	Prof. Dr.	10	3,75	1,000	1,996	,095	
	Doç. Dr.	24	3,60	,997			
	Dr. Öğr. Üyesi	86	3,50	,960			
	Öğr. Gör.	65	3,91	,768			
	Arş. Gör.	87	3,73	,871			
Öğrenci	Prof. Dr.	10	3,92	,979	3,374	,010	Öğr. Gör. > Dr. Öğr. Üyesi
	Doç. Dr.	24	3,81	,684			
	Dr. Öğr. Üyesi	86	3,54	,745			
	Öğr. Gör.	65	3,88	,828			
	Arş. Gör.	87	3,44	,957			
İşyerinde Fiziksel Koşullar	Prof. Dr.	10	3,95	,674	5,102	,001	Prof. Dr. > Doç. Dr. > Dr. Öğr. Üyesi > Arş. Gör.
	Doç. Dr.	24	3,86	,762			
	Dr. Öğr. Üyesi	86	3,14	1,083			
	Öğr. Gör.	65	3,38	1,046			
	Arş. Gör.	87	2,96	1,156			

\*p<0,05, farkın hangi grup/gruplardan kaynaklandığının belirlendiği TUKEY testi sonuçları

Tablo 4.8.2. incelendiğinde, katılımcıların akademik ünvanları ile akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutları olan mesleki özellikler, yönetim politikaları ve uygulamaları ve işyerinde ilişkiler arasında herhangi bir anlamlı fark tespit edilmemiştir (F=1,375, p>,05; F=2,069, p>,05; F=1,996, p>,05). Fakat öğrenci ve işyerinde fiziksel koşullar alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (F=3,374, p<,05; F=5,102, p<,05). Farklılığın kaynağını belirlemek üzere gerçekleştirilen Tukey testi sonuçlarına göre, farklılığın Öğr. Gör. ve Prof. Dr. olan bireylerin lehine olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.8.3: Katılımcıların Akademik Birim Değişkenine Göre SZKÖ ANOVA Sonuçları

	Birim	N	Ortalama		F	p	Anlamlı F.
			$\bar{X}$	SS( $\pm$ )			
Kişisel Kolaylaştırıcılar	Fakülte	199	4,05	,637	2,763	,065	
	Yüksekokul	27	4,30	,519			
	M.Y.O	46	4,26	,454			
Kişilerarası Kolaylaştırıcılar	Fakülte	199	3,04	,786	2,619	,075	
	Yüksekokul	27	3,46	,783			
	M.Y.O	46	3,28	,758			
Yapısal Kolaylaştırıcılar	Fakülte	199	3,75	,545	9,015	,000	M.Y.O. > Fakülte
	Yüksekokul	27	3,95	,593			
	M.Y.O	46	4,12	,517			

\*  $p < 0,05$ , farkın hangi grup/gruplardan kaynaklandığının belirlendiği TUKEY testi sonuçları

Tablo 4.8.3. incelendiğinde, katılımcıların akademik birimleri ile serbest zaman kolaylaştırıcıları alt boyutları olan kişisel kolaylaştırıcılar ve kişilerarası kolaylaştırıcılar alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $F=2,763$ ,  $p > ,05$ ;  $F=2,619$ ,  $p > ,05$ ). Fakat yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $F=2,763$ ,  $p < ,05$ ). Farklılığın kaynağını belirlemek üzere gerçekleştirilen Tukey testi sonuçlarına göre, farklılığın myo ve fakülte olan birimlerden, myo lehine olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.8.4: Katılımcıların Akademik Birim Değişkenine Göre AYMMÖ ANOVA Sonuçları

	Birim	N	Ortalama ( $\bar{X}$ )	SS(±)	F	p	Anlamlı F.
Mesleki Özellikler	Fakülte	199	3,94	,575	5,581	,004	M.Y.O.> Fakülte
	Yüksekokul	27	3,68	,636			
	M.Y.O	46	4,23	,571			
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	Fakülte	199	3,15	1,059	5,853	,003	M.Y.O.> Fakülte> Yüksekokul
	Yüksekokul	27	2,60	,922			
	M.Y.O	46	3,65	,843			
İşyerinde İlişkiler	Fakülte	199	3,63	,900	3,926	,021	M.Y.O. > Fakülte
	Yüksekokul	27	3,42	,862			
	M.Y.O	46	4,02	,847			
Öğrenci	Fakülte	199	3,55	,843	7,290	,001	M.Y.O.> Fakülte
	Yüksekokul	27	3,32	,920			
	M.Y.O	46	4,05	,795			
İşyerinde Fiziksel Koşullar	Fakülte	199	3,21	1,083	2,327	,100	
	Yüksekokul	27	2,57	1,477			
	M.Y.O	46	3,46	1,063			

\*  $p < 0,05$ , farkın hangi grup/gruplardan kaynaklandığının belirlendiği TUKEY testi sonuçları

Tablo 4.8.4. incelendiğinde, katılımcıların akademik birimleri ile akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutları olan iş yerinde fiziksel koşullar alt boyutu arasında herhangi bir anlamlı fark tespit edilmemiştir ( $F=2,327$ ,  $p > ,05$ ). Fakat mesleki özellikler, yönetim politikaları ve uygulamaları, işyerinde ilişkiler ve öğrenci alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $F=5,581$ ,  $p < 0,05$ ;  $F=5,583$ ,  $p < ,05$ ;  $F=3,926$ ,  $p < 0,05$ ;  $F=7,290$ ,  $p < ,05$ ). Farklılığın kaynağını belirlemek üzere gerçekleştirilen Tukey testi sonuçlarına göre, farklılığın myo ve fakülte olan birimlerden, myo lehine olduğu tespit edilmiştir.

#### 49. Serbest Zamanı Değerlendirmede Güçlük Çekme Değişkenine Göre SZKÖ ve AYMMÖ ANOVA Sonuçları

Tablo 4.9.1: Katılımcıların Serbest Zaman Güçlük Değişkenine Göre SZKÖ ANOVA Sonuçları

	Güçlük	N	Ortalama ( $\bar{x}$ )	SS(±)	F	p
Kişisel Kolaylaştırıcılar	Her Zaman	23	4,22	,469	,393	,758
	Sık Sık	64	4,10	,530		
	Bazen	137	4,07	,643		
	Hiçbir zaman	48	4,07	,687		
Kişilerarası Kolaylaştırıcılar	Her Zaman	23	3,04	,937	,247	,864
	Sık Sık	64	3,04	,625		
	Bazen	137	3,13	,801		
	Hiçbir zaman	48	3,07	,872		
Yapısal Kolaylaştırıcılar	Her Zaman	23	3,81	,620	,363	,780
	Sık Sık	64	3,77	,499		
	Bazen	137	3,82	,564		
	Hiçbir zaman	48	3,88	,594		

\*p<0,05

Tablo 4.9.1. incelendiğinde, katılımcıların serbest zaman güçlük durumları ile serbest zaman kolaylaştırıcıları alt boyutları olan kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar arasında herhangi bir anlamlı fark tespit edilmemiştir (F=,393, p>,05; F=,247, p>,05; F=,363, p>,05).

Tablo 4.9.2: Katılımcıların Serbest Zaman Güçlük Değişkenine Göre SZKÖ ANOVA Sonuçları

	<b>Güçlük</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b> $(\bar{X})$	<b>SS(±)</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
Mesleki Özellikler	Her Zaman	23	3,77	,798	1,911	,128
	Sık Sık	64	3,92	,532		
	Bazen	137	4,05	,522		
	Hiçbir zaman	48	3,98	,689		
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	Her Zaman	23	2,91	1,062	2,717	,045
	Sık Sık	64	3,07	1,068		
	Bazen	137	3,39	1,029		
	Hiçbir zaman	48	3,08	,976		
İşyerinde İlişkiler	Her Zaman	23	3,32	,936	2,435	,065
	Sık Sık	64	3,64	1,050		
	Bazen	137	3,81	,798		
	Hiçbir zaman	48	3,58	,905		
Öğrenci	Her Zaman	23	3,46	1,061	,786	,503
	Sık Sık	64	3,69	,786		
	Bazen	137	3,67	,836		
	Hiçbir zaman	48	3,51	,902		
İşyerinde Fiziksel Koşullar	Her Zaman	23	3,05	1,287	,714	,544
	Sık Sık	64	3,13	,998		
	Bazen	137	3,32	1,064		
	Hiçbir zaman	48	3,21	1,217		

\* p<0,05

Tablo 4.9.2. incelendiğinde, katılımcıların serbest zaman güçlük durumları katılım sıklıkları ile akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutları olan mesleki özellikler, yönetim politikaları ve uygulamaları, işyerinde ilişkiler, öğrenci ve işyerinde fiziksel koşullar alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı fark tespit edilmemiştir (F=1,911, p>,05; F=2,717, p>,05; F=2,435, p>,05; F=,786, p>,05; F=,714, p>,05).



#### 410. Akademik Basamak Süreçlerindeki Başarıların Mesleki Motivasyona Etkisi Değişkenine Göre SZKÖ ve AYMMÖ ANOVA Sonuçları

Tablo 4.10.1: Katılımcıların Mesleki Motivasyon Değişkenine Göre SZKÖ ANOVA Sonuçları

	Motivasyon	N	Ortalama (X)	SS(±)	F	p
Kişisel Kolaylaştırıcılar	hayır,azalttı	6	4,10	,589	,523	,593
	etkisiolmadı	50	4,01	,813		
	evet,arttırdı	216	4,11	,558		
Kişilerarası Kolaylaştırıcılar	hayır,azalttı	6	2,50	1,060	2,157	,118
	etkisiolmadı	50	3,02	,937		
	evet,arttırdı	216	3,13	,735		
Yapısal Kolaylaştırıcılar	hayır,azalttı	6	3,66	,508	2,497	,084
	etkisiolmadı	50	3,67	,609		
	evet,arttırdı	216	3,85	,542		

\* p<0,05

Tablo 4.10.1. incelendiğinde, katılımcıların akademik basamak süreçlerindeki başarıların mesleki motivasyona etkisi ile serbest zaman kolaylaştırıcıları alt boyutları olan kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı fark tespit edilmemiştir (F=,523, p>,05; F=2,157, p>,05; F=2,497, p>,05).

Tablo 4.10.2: Katılımcıların Mesleki Motivasyon Değişkenine Göre AYMMÖ ANOVA Sonuçları

	Motivasyon	N	Ortalama ( $\bar{X}$ )	SS( $\pm$ )	F	p	Anlamlı F.
Mesleki Özellikler	hayır,azalttı	6	2,85	,909	30,264	,000	Evet,Arttırdı> Etkisi Olmadı > Hayır,Azalttı
	etkisiolmadı	50	3,63	,617			
	evet,arttırdı	216	4,10	,497			
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	hayır,azalttı	6	2,20	1,053	8,260	,000	Evet,Arttırdı> Etkisi Olmadı > Hayır,Azalttı
	etkisiolmadı	50	2,83	1,096			
	evet,arttırdı	216	3,34	,994			
İşyerinde İlişkiler	hayır,azalttı	6	3,04	,914	11,070	,000	Evet,Arttırdı> Etkisi Olmadı
	etkisiolmadı	50	3,23	,907			
	evet,arttırdı	216	3,81	,858			
Öğrenci	hayır,azalttı	6	2,70	1,017	12,406	,000	Evet,Arttırdı> Etkisi Olmadı> Hayır,Azalttı
	etkisiolmadı	50	3,22	,911			
	evet,arttırdı	216	3,75	,795			
İşyerinde Fiziksel Koşullar	hayır,azalttı	6	2,50	1,695	2,312	,101	
	etkisiolmadı	50	3,07	1,011			
	evet,arttırdı	216	3,29	1,090			

\* p<0,05, farkın hangi grup/gruplardan kaynaklandığının belirlendiği TUKEY testi sonuçları

Tablo 4.10.2. incelendiğinde, katılımcıların akademik basamak süreçlerindeki başarılarının mesleki motivasyona etkisi akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutu olan işyerinde fiziksel koşullar arasında herhangi bir anlamlı fark tespit edilmemiştir (F=2,312, p>,05). Fakat mesleki özellikler, yönetim politikaları ve uygulamaları, işyerinde ilişkiler ve öğrenci alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (F=30,264, p<,05; F=8,260, p<,05; F=11,070, p<,05; F=12,406, p<,05). Farklılığın kaynağını belirlemek üzere gerçekleştirilen Tukey testi sonuçlarına göre, farklılığın evet arttırdı ile etkisi olmadı durumlarından, evet arttırdı lehine olduğu tespit edilmiştir.

#### 411. SZKÖ ve AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 4.11.1: SZKÖ ve AYMMÖ Korelasyon Analizi Sonuçları

		SZKÖ	AYMMÖ
SZKÖ	r	1	,262*
	p		,000
AYMMÖ	r	,262*	1
	p	,000	

\* p<,05

Tablo 4.11.1. incelendiğinde, serbest zaman kolaylaştırıcıları ve akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon ölçeği arasında düşük düzeyde, olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (r=,262, p<,05).

Tablo 4.11.2: SZKÖ ve AYMMÖ Alt Boyutlarının Korelasyon Analizi Sonuçları

		Kişisel Kolaylaştırıcılar	Kişilerarası Kolaylaştırıcılar	Yapısal Kolaylaştırıcılar
Mesleki Özellikler	r	,221*	,224*	,266*
	p	,000	,000	,000
Yönetim Politikaları ve Uygulamaları	r	,057	,127*	,203*
	p	,351	,036	,001
İşyerinde İlişkiler	r	,155*	,180*	,169*
	p	,011	,003	,005
Öğrenci	r	,145*	,148*	,205*
	p	,017	,015	,001
İşyerinde Fiziksel Koşullar	r	,088	,064	,106
	p	,147	,295	,081

\* p<,05

4.11.2. incelendiğinde, serbest zaman kolaylaştırıcıları ve akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon ölçeği alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda; mesleki özellikler ile kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutları arasında düşük düzeyde olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yönetim politikaları ve uygulamaları ile kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutları arasında düşük düzeyde olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşyerinde ilişkiler ile kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutları arasında düşük düzeyde olumlu

yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öğrenci ile kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutları arasında düşük düzeyde olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=,221, p<,05$ ;  $r=,155, p<,05$ ;  $r=,145, p<,05$ ;  $r=,224, p<,05$ ;  $r=,127, p<,05$ ;  $r=,180, p<,05$ ;  $r=,148, p<,05$ ;  $r=,266, p<,05$ ;  $r=,203, p<,05$ ;  $r=,169, p<,05$ ;  $r=,205, p<,05$ ). Fakat işyerinde fiziksel koşullar ile kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ( $r=,057, p>,05$ ;  $r=,088, p>,05$ ;  $r=-,064, p>,05$ ;  $r=-,106, p>,05$ ).

#### 4.12 SZKÖ ve AYMMÖ Normallik Testi Analizi Sonuçları

4.12.1: SZKÖ ve AYMMNÖ Normallik Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	N	p	Statistic	N	p
SZKÖ	,047	272	,200*	,990	272	,071
AYMMÖ	,049	272	,200*	,989	272	,043

\* $p>,05$

4.12.1 incelendiğinde, serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeğinde örneklem sayımız 50'den büyük olduğu için Kolmogorov- Smirnov testinin p değerini değerlendiririz. Çalışmamızda  $p=,200>,05$  olduğu için serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeğinin %95 güven ile normal dağıldığı tespit edilmiştir. Akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon ölçeğinde ise örneklem sayımız 50'den büyük olduğu için Kolmogorov- Smirnov testinin p değerini değerlendiririz. Çalışmamızda  $p=,200>,05$  olduğu için akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon ölçeğinin %95 güven ile normal dağıldığı tespit edilmiştir.

## BÖLÜM V

### TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmada elde edilen verilerin demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olduğuna bakılıp yorumlanmış ve literatürde bulunan diğer çalışmalarla ilişkilendirilip tartışılmıştır.

#### 5.1. Tartışma

Tablo 4.1.1'e göre akademik personellerin 99'unun (%36,4) kadın, 173'ünün (%63,6) erkek katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Arıkan (2018) yapmış olduğu çalışmada akademik personellerin 79'u kadın 100'ü erkek akademisyenden oluşmaktadır. Taşhan (2019) çalışmasında 203 kadın 185 erkek akademisyen bulunmaktadır. Yaşartürk (2016) çalışmasında ise 281'i kadın, 568'i erkek sporcudan oluşmaktadır. Benzer çalışmalarda kadın ve erkek akademisyenlerin sayısı birbirine yakın olduğu görülmüştür. Akademisyenlerin serbes zamanlarını değerlendirmede çoğunlukla bazen günlük çektikleri görülmüştür. Yaşartürk (2016) benzer çalışmasında ise katılımcıların sık sık boş zaman etkinliklerine katıldığı sonucuna ulaşmıştır.

Tablo 4.1.3'e göre akademik personellerin yaş ortalamaları incelediğinde 35,15 olduğu görülmüştür. Çalışkan (2019) yapmış olduğu çalışmada yaş aralıklarının çoğunlukla 25-35 arasında olduğu görülmektedir. Benzer çalışmalarda yine yaş aralıklarının 30 ile 40 arasında değişmekte olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.1.3'e göre akademik personellerin aylık gelir ortalaması 6605 TL olarak tespit edilmiştir. Çalışkan (2019) çalışmasında aylık gelirin 6401 ile 8000 TL arasında olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çoğunluğu araştırma görevlisi olan akademisyenlerin henüz ders verme aşamasında olmadıkları için aylık gelirlerinin 6000 lira ortalamasında olması olağan bir sonuç olduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.2'ye göre akademik personellerin % 84,6'sının ev içi aktivitelere katılarak, %7'sinin fiziksel aktivitelere katılarak, %28,3'ünün kültürel-sanatsal-sosyal etkinliklere katılarak, %21,3'ünün açık alan etkinliklerine katılarak, %20,2'sinin turistik etkinliklere katılarak olduğu, serbest zaman etkinliklerine katıldıkları kişilerin %46,3'ünün yalnız, %84,2'sinin ailemle, %12,9'unun akrabalarımla, %75,4'ünün arkadaşlarımla

olduğu görülmektedir. Avcı (2009) çalışmasında öğretmenlerin %54'ünün serbest zamanlarını evlerinde, %8.5'inin spor tesislerinde, %13'ünün lokal, kahvehane gibi alanlarda, %24.5'inin ise açık alanlarda geçirdikleri, katıldıkları kişilerin ise %49.5'inin serbest zaman faaliyetlerine ailesi ile, %16.5'inin yalnız, %34'ünün ise arkadaş grubu ile katılmayı tercih ettikleri sonuçlarına ulaşmıştır. Karaküçük (1995) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada serbest zaman etkinliklerine katılım yeri olarak ilk sırayı ev, ikinci sırayı açık ve kırsal alan almaktadır. Bu sonuçlar çalışmamız ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 4.2.2'ye göre katılımcıların cinsiyete göre, akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutlarından yönetim politikaları ve uygulamaları alt boyutunda kadın katılımcılar lehine anlamlı farklılık görülmektedir. Emhan (2012) mesleki motivasyonun cinsiyete göre farklılık olduğu, erkeklerin kadınlara oranla yüksek bir yönetim politikaları ve uygulamalarına sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Akman (2006) akademisyenler üzerinde yapılan araştırmada, cinsiyet, kıdem ve unvanlarında anlamlı farklılıklar bulmuştur. Vural (2016) yaptığı araştırmada erkek öğretmenlerin motivasyonu daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Literatürde tam tersi sonuçlar elde edilen araştırmalar mevcuttur. Avcı (2015) yaptığı çalışmada öğretmenlerin motivasyonu cinsiyete göre değişmediği sonucuna ulaşmıştır. Henderson (1990) göre ise, serbest zaman faaliyetlerine katılmada kadınlar erkeklere oranla daha fazla engelle karşılaştığını söylemektedir. Culp (1998) cinsiyetin bireylerin serbest zaman faaliyetlerini sınırlayan önemli bir unsur olduğunu belirtmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda akademisyenlerin mesleki motivasyonları cinsiyet faktörüne göre farklılık göstermektedir.

Tablo 4.4.1'e göre akademisyenlerin yaş değişkeni ile serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeği alt boyutlarından kişilerarası kolaylaştırıcılar arasında düşük düzeyde ve olumsuz yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Guthold (2008) yaş ilerledikçe fiziksel aktivitenin arttığı, fakat 50 yaşından itibaren fiziksel aktivite yapma oranında bir artış olduğu belirtilmektedir. Demirel ve diğerleri (2013) ise, serbest zaman engelleri ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Üstün (2013) yaş değişkeninde anlamlı sonuçlar tespit etmiştir ve yapılan bir başka çalışmada ise rekreasyonel engeller ile yaş faktörü arasında negative yönde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Alexandris & Carroll, 1997).

Tablo 4.4.2'ye göre katılımcıların yaş değişkeni ile akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutlarından işyerinde fiziksel koşullar arasında zayıf düzeyde

anlamli iliŒki tespit edilmiŒtir. Budak (2009) yaŒ deęiŒkenine göre istatistiksel olarak anlamli bir farklılık tespit etmiŒtir. Günce (2013) ęretmenlerin örgütsel bağlılığının yaŒ deęiŒkenine göre istatistiksel olarak anlamli bir fark bulunmamıŒtır.

Tablo 4.5.1'ye göre aylık gelir deęiŒkeni ile serbest zaman kolaylaŒtırıcıları alt boyutları arasında herhangi bir anlamli bir iliŒki tespit edilmemiŒtir. Demiral (2018) katılımcıların aylık gelir durumu deęiŒkenine göre serbest zaman tatmin düzeyleri arasında anlamli bir fark bulunmamıŒtır. Yiğit (2018) gelir düzeyi ile serbest zaman tatmin leęi arasında anlamli bir fark bulunmamıŒtır. Bu sonular alıŒmamız ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 4.5.2'ye göre katılımcıların aylık gelir deęiŒkeni ile akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutları arasında herhangi bir anlamli bir iliŒki tespit edilmemiŒtir. Sabancı (2016) akademisyenlerin rekreatif etkinliklere katılımına neden olan engelleriyle gelir durumu arasında anlamli farklılık tespit etmemiŒtir. Ayyıldız (2015) katılımcıların gelir düzeyleri ile rahatlama, sosyal ve psikolojik alt boyutlarının diğer boyutlara göre yüksek düzeyde olduğunun tespit etmiŒtir. Bu sonular doğrultusunda akademik personellerin mesleki motivasyonları aylık gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 4.7.2'ye göre katılımcıların akademik personel olarak alıŒma yılı ile akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutlarından iŒyerinde fiziksel koŒullar arasında dŒk düzeyde olumlu yönde anlamli bir iliŒki tespit edilmiŒtir. Kulpcu (2008) alıŒma yılı ile alıŒanların motivasyonu arasında anlamli fark olmadığını tespit etmiŒtir. Kurt (2013) ęretmen motivasyonu ile kıdem yılları arasında anlamli farklılık bulamamıŒtır. Ertürk (2014) ise ęretmen motivasyonu ile kıdem yılları arasında olumlu düzeyde anlamli fark tespit etmiŒtir.

Tablo 4.8.1'de katılımcıların akademik ünvanları ile serbest zaman kolaylaŒtırıcıları alt boyutlarından kiŒisel kolaylaŒtırıcılar alt boyutunda anlamli fark tespit edilmezken, kiŒilerarası kolaylaŒtırıcılar ve yapısal kolaylaŒtırıcılar alt boyutlarında Öğr. gör. olan akademisyenler lehine anlamli farklılık tespit edilmiŒtir. Sabancı (2016) alıŒmasında unvan deęiŒkenine göre ulaŒım sorununun dıŒında anlamli düzeyde farklılaŒmadıęı sonucuna ulaŒmıŒtır. Demirel ve Harmandar (2009) ęrencilerinin rekreatif etkinliklerine engel olan durumların alt boyutlarından arkadaŒ ve bilgi eksikliği arasında anlamli farklılıklar tespit etmiŒtir.

Tablo 4.8.2’de katılımcıların akademik ünvanları ile akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutları olan mesleki özellikler, yönetim politikaları ve uygulamaları ve işyerinde ilişkiler arasında herhangi bir anlamlı fark tespit edilmemiştir. Fakat öğrenci ve işyerinde fiziksel koşullar alt boyutlarında ögr. gör. ve prof. dr. olan akademisyenler lehine anlamlı fark tespit edilmiştir. Kara (2010) unvan ve gelir düzeyinin iş tatminini etkilediğini tespit etmiştir. Akman ve diğerleri (2006) iş tatminini etkileyen faktörlerin cinsiyet, kıdem ve unvan değişkenlerinin iş tatmini üzerinde ciddi farklılıklar tespit etmiştir. Bu sonuçlar çalışmamız ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 4.8.3’de akademisyenlerin akademik birimleri değişkenine göre serbest zaman kolaylaştırıcıları alt boyutları olan kişisel kolaylaştırıcılar ve kişilerarası kolaylaştırıcılar alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilmezken, yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutunda MYO ve fakülte olan birimlerden, MYO lehine anlamlı fark tespit edilmiştir. Tablo 4.8.4’de akademisyenlerin akademik birimleri değişkenine göre akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutları olan iş yerinde fiziksel koşullar alt boyutu arasında herhangi bir anlamlı fark tespit edilmemiştir. Fakat mesleki özellikler, yönetim politikaları ve uygulamaları, işyerinde ilişkiler ve öğrenci alt boyutlarında MYO ve fakülte olan birimlerden, MYO lehine anlamlı fark tespit edilmiştir.

Tablo 4.10.2’ye göre katılımcıların akademik basamak süreçlerindeki başarıların mesleki motivasyona etkisi akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutu olan işyerinde fiziksel koşullar arasında herhangi bir anlamlı fark tespit edilmezken; mesleki özellikler, yönetim politikaları ve uygulamaları, işyerinde ilişkiler ve öğrenci alt boyutlarında evet arttırdı lehine anlamlı fark tespit edilmiştir. Güteryüz (2007) öğretmenlerin mesleki motivasyon seviyesini 3,06 olarak bulmuştur. Çelik (2015) öğretmen ve yöneticilerin, motivasyon düzeyini 3,53 olarak, İren (2015) ise öğretmenlerin genel motivasyon düzeyini 3,82 olarak tespit etmiştir. Bu durumda akademisyenlerin başarılarındaki mesleki motivasyonun serbest zamana etkisi olmadığı söylenebilir. Fakat başarı düzeyleri arttıkça mesleki motivasyon düzeylerinde de artış görülmektedir.

Tablo 4.11.1’e göre serbest zaman kolaylaştırıcıları ve akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon ölçeği arasında düşük düzeyde ve olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda akademisyenlerin serbest zamana katılımlarına olan kolaylaştırıcıları arttıkça mesleki motivasyonları da artmaktadır.

Tablo 4.11.2’ ye göre serbest zaman kolaylaştırıcıları ve akademisyenlere yönelik



mesleki motivasyon ölçeği alt boyutlarından mesleki özellikler ile kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutları arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yönetim politikaları ve uygulamaları ile kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşyerinde ilişkiler ile kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutları arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öğrenci ile kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutları arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Zeynel (2014), yapmış olduğu çalışmada içsel iş tatmini ile mesleki özellikler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, içsel iş tatmini ile işyerinde fiziksel koşullar arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve içsel iş tatmini ile işyerinde öğrenci boyutu arasındaki ilişkinin pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Özkan (2018) ise birey psikolojisi ile kişilerarası kolaylaştırıcılar arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu, zaman ile içsel kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar arasında pozitif ama zayıf bir ilişki olduğu, tesisler hizmet ile içsel kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bu durumda akademisyenlerin serbest zaman aktivitelerine katılımlarındaki kolaylaştırıcıların mesleki motivasyon düzeyleri üzerinde pozitif yönde etkilediği görülmektedir.

4.12.1'e göre verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığının belirlenmesi için Kolmogorov Smirnov normallik testi uygulanmış ve bunun neticesinde serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeği ve akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon ölçeğinin parametrik test koşullarına uygun olduğu tespit edilmiştir.

## **5.2. Sonuç**

Akademik personellerin serbest zaman faaliyetlerindeki kolaylaştırıcıları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada; cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik ünvan, akademik birim, hangi birim ve bölümlerde görev yaptıkları, kaç yıldır akademik personel olarak çalıştıkları, bu kurumda kaç yıldır çalıştıkları, haftalık ders saati, gelir durumu, akademik basamak süreçlerindeki başarıların mesleki motivasyona etkisi, haftalık serbest zaman süresi, serbest zamanları değerlendirmekte ne sıklıkla güçlük çekildiği, serbest zamanı nasıl değerlendirildiği ve serbest zaman etkinliklerine kimlerle katıldıkları değişkenlerine göre sonuçlara ulaşılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre serbest

zaman kolaylaştırıcıları alt boyutlarından kişisel kolaylaştırıcılar ve kişilerarası kolaylaştırıcılar alt boyutlarında, kadın katılımcılar lehine anlamlı bir farklılık tespit edilirken, yapısal kolaylaştırıcılar alt boyunda ise erkek katılımcılar lehine anlamlı fark tespit edilmiştir. Akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon ölçeği, yönetim politikaları ve uygulamaları alt boyutunda kadın katılımcılar lehine anlamlı fark tespit edilmiştir.

Yaş değişkenine göre serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeği alt boyutlarından kişilerarası kolaylaştırıcılar alt boyutu arasında düşük düzeyde ve olumsuz yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir anlamlı fark ve ilişki tespit edilmiştir. Akademisyenlerin yaşı arttıkça arkadaş çevresi, ait olduğu sosyal grubun serbest zaman aktivitelerine katılımlarına teşviki azalmıştır. Yaş değişkeni ile akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutları arasındaki ilişkiyi göstermek için yapılan korelasyon analizi sonucunda, yaş değişkeni ile işyerinde fiziksel koşullar alt boyutu arasında zayıf düzeyde ve olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların akademik personel olarak çalışma yılına göre akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutlarından işyerinde fiziksel koşullar alt boyutu arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Akademik ünvana göre, serbest zaman kolaylaştırıcıları alt boyutlarında kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutlarında öğr. gör. olan akademisyenler lehine, akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutlarında ise öğrenci ve işyerinde fiziksel koşullar alt boyutlarında öğr. gör. ve prof. dr. olan akademisyenler lehine anlamlı fark tespit edilmiştir. Akademisyenlerin çalışma alanları ve diğer fiziksel koşullar açısından önem arz zetmektedir. Çünkü kendilerine araştırma ve çalışmalarını için rahat bir ortam hazırlamak akademisyenlerin mesleki motisyonunu arttırmakta ve akademisyenin motivasyonu arttıkça öğrencilerle olan ilişkisine de olumlu yönde etkisi olacaktır. Bu sebeple öğrenci ve işyerinde fiziksel koşullar alt boyutları lehine anlamlı fark çıkması çalışmayı desteklemektedir.

Katılımcıların akademik birimleri ile serbest zaman kolaylaştırıcıları alt boyutlarından yapısal kolaylaştırıcılarda meslek yüksekokulu lehine lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutlarında mesleki özellikler, yönetim politikaları ve uygulamaları, işyerinde ilişkiler ve öğrenci öğrenci alt boyutlarında meslek yüksekokulu lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir buna göre meslek yüksekokulunda eğitim veren akademisyenlerin kendi yöntemlerini kullanabilmeleri bakımından ve dersleri genel olarak uygulamalı olması öğrencilerle etkili

iletişim kurabilmelerini sağlamaktadır.

Araştırma sonucunda akademik basamak süreçlerindeki başarıların mesleki motivasyona etkisi akademisyenlere yönelik mesleki motivasyonlarından mesleki özellikler, yönetim politikaları ve uygulamaları, işyerinde ilişkiler ve öğrenci alt boyutlarında evet arttırdı lehine olumlu etkisi olduğu ve anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların akademik basamak süreçlerindeki başarıların mesleki motivasyona etkisi ile serbest zaman kolaylaştırıcıları alt boyutları olan kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı fark tespit edilmemiştir.

Katılımcıların serbest zamana haftalık ayırdıkları süre ile serbest zaman kolaylaştırıcıları ve akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutları arasındaki ilişkiyi göstermek için yapılan korelasyon analizi sonucunda serbest zaman etkinliklerine haftalık ayırdıkları süre arasında herhangi bir anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu durumda serbest zaman etkinliklerine haftalık ayırdıkları sürenin mesleki motivasyona ve serbest zaman kolaylaştırıcılarına etkisi olmadığı görülmüştür.

Akademik personel olarak çalışma yılı ile akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon alt boyutları arasındaki ilişkiyi göstermek için yapılan korelasyon analizi sonucunda işyerinde fiziksel koşullar ile akademik personel olarak çalışma yılı arasında düşük düzeyde olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Serbest zaman kolaylaştırıcıları ve akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon ölçeği arasında düşük düzeyde, olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Serbest zaman kolaylaştırıcıları ve akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon ölçeği alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda; mesleki özellikler ile kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutları arasında düşük düzeyde olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yönetim politikaları ve uygulamaları ile kişilerarası kolaylaştırıcılar yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutları arasında düşük düzeyde olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşyerinde ilişkiler ile kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutları arasında düşük düzeyde olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Öğrenci ile kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutları arasında düşük düzeyde olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Fakat işyerinde fiziksel koşullar ile kişisel kolaylaştırıcılar, kişilerarası

kolaylaştırıcılar ve yapısal kolaylaştırıcılar alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Yani akademisyenlerin serbest zamana katılımları arttıkça, mesleki motivasyonları da artar.

Bu sonuçlar doğrultusunda, akademisyenlerin, etkinliklerine ilişkin serbest zamanlarını değerlendirme biçimleriyle mesleki motivasyonları arasında doğrudan bir ilişki kurulabilir. Dolayısıyla, akademisyenlerin serbest zaman kolaylaştırıcı etmenleri ve süreleri arttıkça mesleki motivasyon düzeyleri de artar. Serbest zaman kolaylaştırıcıları ve faaliyetlerine katılımları arttıkça duygusal çöküş, düşük başarı, motivasyon kaybı, yıpranma, enerji kaybı gibi etmenlerden uzak kalarak mesleki motivasyon düzeyleri artar ve daha verimli çalışırlar. Bu araştırmaya sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde akademik personelin serbest zamanları ile mesleki motivasyon düzeyleri arasında demografik değişkenlerine göre anlamlı istatistiksel ilişkiler olduğunu söylemek mümkündür.

### **5.3. Öneriler**

Akademik personellerin serbest zaman faaliyetlerindeki kolaylaştırıcıları ile motivasyon düzeyleri arasında ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan bu çalışmanın sonucunda, literatüre katkı sağlayacağı düşünülen öneriler şu şekildedir;

- Akademisyenlerin çalıştığı ilde, serbest zaman etkinlikleri için uygun alan oluşturulmalı ve imkânları tanıtılmalı, kullanımları için kolaylık sağlanmalıdır.
- Bartın ilinde ve Bartın Üniversitesinde çeşitli rekreasyon etkinlikleri düzenlenmeli ve gerçekleştirilebilecek alanlar artırılmalıdır.
- Akademik personellerin mesleki motivasyonları doğrudan etkileyecek ve olumlu yönde arttıracak şekilde serbest zaman etkinlikleri sağlanmalı ve desteklenerek arttırılmalıdır.
- Akademisyenlerin araştırma ve çalışmaları için rahat bir ortam hazırlanılmasına önem verilmelidir. Serbest zamanlarında dinlenebilecekleri rahat bir çalışma ortamı kurmak, akademisyenlerin motivasyonunu arttıracak gibi, öğrencilerle olan ilişkisine etkisi olacak ve bu durum derslerin verimini de arttıracaktır.
- Akademik personellerin mesleki motivasyon ile mesleki tükenmişlik düzeyleri ve serbest zaman etkinliklerine katılımlarından aldıkları tatmin düzeyleri arasındaki ilişkilerine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Addington, Ö. E. (1993), *Yüzde yüz düşünce gücü*, Çev., Çetinkaya, B., Akaşa Yayınları, İstanbul.
- Ağaoğlu, Y. S., (2002). *Türkiye'deki üniversitelerin rekreasyon programlarının geliştirilmesi*. Doktora Tezi, Samsun.
- Ağaoğlu, Y. S., (2006). Serbest zaman felsefesi. 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Muğla.
- Ağduman, F., (2014). *Üniversite öğrencilerinin boş zaman motivasyon ve tatminlerinin incelenmesi*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Ağırbaş, İ., Çelik, Y. & Büyükkayıkçı H., (2005). Motivasyon araçları ve iş tatmini: sosyal sigortalar kurumu başkanlığı hastane başhekim yardımcıları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8:3.
- Akar, E. Ö., (2018). Pedagojik formasyon eğitimi sertifika programı ile ilgili öğrenci görüş ve beklentileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (3), 1660-1677.
- Akatay, A. (2003). Örgütlerde zaman yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (10), 281-300.
- Akbulut, A., (2002). *Öğretmenlerin etki ve ilgi alanı alışkanlıkları ile tükenmişlik düzeyleri ve serbest zamanlarda yaşanan duygular arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Samsun.
- Alexandris, K. & Carroll, B., (1997). *Demographic differences in the perception of constraints on recreational sport participation results from a study in Greece*. Leisure Studies.
- Aracı, H. & Aracı, Ş., (2014), *Spor bilimleri öğretimi*. Grafiker Matbacılık, 1. Baskı, Ankara.
- Ardahan, F., Turgut, T. & Kalkan, K., (2016). *Her yönüyle rekreasyon*. Detay Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara.
- Arslan, S., (2010). *Yetişkin kent halkının belediyelerin serbest zaman eğitimi ile rekreasyon etkinliklerinin sunumuna ve yaşam kalitesine etkisine ilişkin görüşleri (Ankara Büyükşehir Belediyesi örneği)* Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydoğan, İ. & Gündoğdu, F. B., (2006). Kadın öğretim elemanlarının boş zamanlarını

- değerlendirme etkinlikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21.
- Ayyıldız, T., (2015). *Rekreatif dans faaliyetlerine katılan bireylerin serbest zaman tatmin düzeylerinin incelenmesi*. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi
- Baran, G., (2005). 4-5 Yaş çocuklarının sosyal davranış ve aile ortamlarının incelenmesi. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 321.
- Başaran, İ. E., (2008). *Örgütsel davranış, insanın üretim gücü*. Ankara: Siyasal Basın Yayın Dağıtım.
- Bingöl, D., (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Bingöl, D., (2016). *İnsan kaynakları yönetimi* (10. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Budak, T., (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (Kocaeli ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Bull, C., Hoose, J. & Weed, M., (2003). *An introduction to leisure studies*. London: Prentice Hall.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. & Demirel, F., (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi, Ankara.
- Can, H., (2002). *Organizasyon ve yönetim*, Ankara, Siyasal Kitabevi.
- Çelik, E., (2015). *Öğretmenlerin motivasyonları ile yaşam kaliteleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cengiz, E., (2009). *ARCS motivasyon modelinin fen ve teknoloji dersinde öğrencilerin başarısına ve öğrenmenin kalıcılığına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Çetinkanat, C., (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayınları.
- Cevahircioğlu, B., (2007). *Efes ile ilk adım basketbol okulları projesine katılan 9- 15 yaş grubu çocukların rekreasyon aktivitelerine katılımlarının değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çiçek, D., (2005). *Örgütlerde motivasyon ve iş yaşam kalitesi: bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin motivasyon seviyelerinin tespit edilerek yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine bir araştırma*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Çoruh, Y., (2013). *Üniversite öğrencilerinin rekreasyonel eğilimleri ve rekreasyonel*

- etkinliklere katılımına engel olan faktörler (Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği)* Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Culp, R. H., (1998). Adolescent girls and outdoor recreation: a case study examining constraints and effective programming. *Journal of Leisure Research*, 30(3).
- Demiral, S., (2018) *Açık alan rekreasyonuna katılan bireylerin serbest zaman tatmin düzeylerinin incelenmesi (Şavşat Karagöl örneği)* Yüksek Lisans Tezi Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı, Batman Üniversitesi.
- Demirel, E. T. & Ramazanoğlu, F., (2005). Yöneticiler açısından etkin zaman yönetimi tekniklerinin değerlendirilmesi. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, 4(1).
- Demirel, M. & Harmandal, D., (2009). Üniversite öğrencilerinin rekreasyonel etkinliklere katılımlarında engel oluşturabilecek faktörlerin belirlenmesi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, ISSN: 1303-5134, Cilt:6, Sayı: 1
- Demirel, M., Dumlu, Y., Gürbüz, B. & Balcı V., (2013). Üniversite öğrencilerinin rekreasyonel etkinliklere katılımını engelleyen faktörlerin belirlenmesi, 2. *Rekreasyon Araştırmaları Kongresi*, Aydın. 600-607.
- Durak, İ., (1998). *İşletmelerde çalışan insanlardan daha fazla yararlanma aracı olarak motivasyon süreci ve bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Erdem, A. R., (1997). İçerik kuramları ve eğitim yönetimine katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (3).
- Eren, E., (1993). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını.
- Eren, E., (2011). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul, Beta Yayınları.
- Ertürk, M., (2000). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eti, İ., (2010). *Drama etkinliklerinin okulöncesi eğitim kurumuna devam eden 5-6yaş grubu çocuklarının sosyal becerileri üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Göçer, Y., (2010). *Örgüt içi iletişimin çalışan motivasyonuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gökmen, H., Açıkalın, A. & Saydar, Z., (1985). *Yükseköğrenim öğrencilerinin serbest zaman etkinlikleri kendilerini gerçekleştirme düzeyleri*. M.E.G.S.B. Yayını, Ankara.
- Güleryüz, D., (2007). *Öğretmenlerin örgütsel güven seviyeleri ve motivasyon seviyeleri*

- ilişkinin incelenmesi (Bursa ili Nilüfer ilçesi örneği)*. Yüksek lisan tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Günce, S., (2013). *İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Şanlıurfa.
- Güney, S., (2011). *Örgütsel davranış*, Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Güngörmüş, H. A., (2007). *Özel sağlık-spor merkezlerinden hizmet alan bireyleri rekreasyonel egzersize güdüleyen faktörler*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürbüz, B., Öncü, E. & Emir, E., (2015). Serbest zaman kolaylaştırıcıları ölçeğinin türk kültürüne uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *III. Rekreasyon Araştırmaları Kongresi*, XXX-XXX 5-7 Kasım, Eskişehir, Türkiye.
- Guthold, R., Ono, T., Strong, K. L., Chatterji, S. & Morabia, A., (2008). Worldwide variability in physical inactivity a 51-country survey, *American Journal of Preventive Medicine*, 34(6).
- Henderson, K., (2010). Leisure studies in the 21st century: the sky is falling?. leisure sciences. *An Interdisciplinary Journal*.
- Henderson, K., (1990). Anatomy is not destiny. a feminist analysis of the scholarship on women's leisure, *Leisure Sciences*, 12.
- Hendry, C., (2004). Making most of time. *Nurse Researcher*, 12.
- İnce, C., (2000). *Turizm işletmelerinde rekreasyon ve animasyon*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- İncir, G., (1985). *Çalışanların motivasyonuna genel bir bakış*, Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- İren, S., (2015). *İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet alguları ile mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Tuzla Örneği)*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Işıksaçan, T., (2011). *Etkili motivasyon*. Kumsaati Yayınları, İstanbul.
- Karaküçük, S., (1997). *Rekreasyon, boş zamanları değerlendirme*. İkinci Baskı Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- Karaküçük, S., (2005). *Rekreasyon boş zamanları değerlendirme*. Beşinci Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Karaküçük, S., (2008). *Rekreasyon boş zamanları değerlendirme* (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.



- Karaküçük, S. & Gürbüz, B., (2007). *Rekreasyon ve kent(li)leşme*. Gazi Kitapevi, Ankara.
- Karasar, N., (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar ilkeler teknikler*. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Karlı, G., (2015). *ARCS motivasyon yönteminin 8. sınıf hücre bölünmesi ve kalıtım ünitesinde öğrencilerin motivasyonu, başarısı ve tutumlarına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ağrı.
- Kaya, Y., (2011). *Motivasyon stratejileri*. Gerekli kitapevi, 1. Baskı, İstanbul.
- Kim, B., Heo, J., Chun, S. & Lee, Y., (2011). Construction and initial validation of the leisure facilitator scale. *Leisure/Loisir*, 35(4).
- Konur D., (2006). *İşyerlerinde motivasyon teorileri ve uygulamalarına ilişkin bir araştırma*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Kreitner, R., & Kinicki, A., (1998). *Organizational behavior* (4 ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Küçüktopuzlu, F., Gözek, K. & Uğurlu, A.. (2003). Boş zaman rekreasyon ilişkisi ve üniversite öğrencilerinin boş zaman faaliyetlerini değerlendirmeye yönelik bir araştırma. *1. Gençlik, Boş Zaman ve Doğa Sporları Sempozyumu*, Gazi Üniversitesi. Türk Hava Kurumu Basımevi, Ankara.
- Kulpcu, O., (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticileri motive etmede kullanılacak motivasyon araçları üzerine bir inceleme*, Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Kurt, B., (2013). *İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin öğretim liderliği davranışlarının öğretmen motivasyonuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Kuşluvan, Z., (1999). Örgütlerde motivasyonun önemi ve kullanılan motivasyon araçları. *İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi*, 3.
- Mackenzie, R. A., (1985), *Zaman tuzağı – zamanı nasıl denetlersiniz*, Çev., Güner, Y., İlgı Yayıncılık, İstanbul.
- Mansuroğlu, S., (2002). Akdeniz üniversitesi öğrencilerinin serbest zaman özellikleri ve dış mekan rekreasyon eğilimlerinin belirlenmesi. *Akdeniz Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 15(2), 53-62, Antalya.
- Maslow, A. H., (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 394-395.

- Meyer, H. D., Brightbill, C. K. & Sessoms H. D., (1969). *Community recreation, a guite to its organization*, Virginiaa, USA.
- Mirzeoğlu, N., (2003). *Rekreasyon ile ilgili temel kavramlar: beden eğitimi ve spor bilimlerine giriş*, Bağırgan Yayınevi, Ankara.
- Mitchell, T. R., (1982). Motivation: new direction for theory, research, and practice. *Academy of Management Review*, 81.
- Omirtay, B., (2009). *Motivasyon teorileri kapsamında motivasyon (özendirme) araçlarının farklı işletmeler açısından analizi*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Önen, L., & Tüzün, M. B., (2005). *Motivasyon*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Özbey, S. & Çelebi, M., (2003). *Rekreasyon. spor bilimlerine giriş*. Bağırgan Yayınevi, Ankara.
- Özdemir, S. & Terane, M., (2008). *Örgütlerde motivasyon ve verimlilik ilişkisi*, Journal of Qafqaz University, 24.
- Özkalp, E. & Sabuncuoğlu, Z., (1995). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:116.
- Özkan, S., (2018). *Kamu personelinin serbest zaman etkinliklerine katılımlarına engel teşkil eden faktörler ile serbest zaman etkinliklerine katılımı kolaylaştıran faktörlerin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Öztürk, M. & Şahbudak, E., (2015). Akademisyenlikte iş doyumunu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40).
- Paksoy, M., (2002). *Çalışma ortamında insan ve toplam kalite yönetim*. İstanbul: Çantay Kitabevi.
- Pinder, C. C., (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Toronto, ON: Prentice-Hall
- Robbins, S., (1993). *Organizational behavior* (6 ed.). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Sabancı, G., (2016). *Öğretim elemanlarının rekreasyonel faaliyetlere katılımlarını engelleyen faktörlerin belirlenmesi*. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliđi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M., (2005). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sarıkaya, İ., (2013). *Serbest zaman dersinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum
- Sayers, S., (1989). Work, leisure and human needs. *In T. Winniffrith & C. Barret (Ed.s)*,

- The Philosophy of Leisure*. London: Macmillan.
- Scott, D., (1993). *Zamanı iyi değerlendirmek*. (Çev): Ağırlioğlu, N. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Sevinç, M., (2005). *Erken çocuklukta gelişim ve eğitimde yeni yaklaşımlar*. İstanbul: Morpa KültürYayımları.
- Steers, R. & Porter, L., (1983). *Motivation & work behavior* (3 ed.). New York: McGraw-Hill Book Company.
- Terekli, M. S., Katırcı, H., Heper, E. & Erkan, M., (2000). Serbest zaman endüstrisi içerisinde rekreasyon sporu. *Gazi Üniversitesi 1. Ulusal Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Kongresi*, Ankara.
- Tezcan, M., (1994). *Boş zamanların değerlendirilmesi sosyolojisi*. Atilla Kitapevi, Ankara.
- Tezcan, M., (1994). *Sosyolojik açıdan boş zaman değerlendirmesi*. Ankara Üniversitesi. Eğitim. Bil. Yay., Ankara.
- Torkildsen, G., (2011). Sport and leisure management. p. taylor (ed), USA: *Simultaneously Published*.
- Ural, O., (2007). *Türkiye' de yetişkin eğitimin bugünkü durumu ve geleceği. İSMEK öğrenen toplumlar için yetişkin eğitimi sempozyumu bildirileri*, İsmek Yayınları, İstanbul.
- Ural, O., (2007). Lisansüstü eğitimde sorunlar. *III. Lisans Üstü Eğitim Sempozyumu*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Üstün, Ü. D., (2013). Üniversite öğrencilerinin sportif ve sportif olmayan rekreatif etkinliklere katılmalarına engel olabilecek unsurların incelenmesi. *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1).
- Yağmur, R., (2006). *Afyon Kocatepe Üniversitesi beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencileri ile farklı bölümlerdeki öğrencilerin serbest zaman aktivitelerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon.
- Yaşartürk, F., (2016). *Elit düzeydeki sporcuların rekreatif etkinlik tercihlerinde tutum, sıkılma algısı ile yaşam doyumlarının incelenmesi*, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Yeşil, A., (2016). Liderlik ve motivasyon teorilerine yönelik kavramsal bir inceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3).
- Yeşiltepe, K., (2019). *Arcs motivasyon modelinin fen bilimleri dersi güneş sistemi ve tutulmalar ünitesinde öğrencilerin akademik başarısı ve motivasyona etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi.

- Yetim, A., (2005). *Sosyoloji ve spor*. Yayıncılık Matbaası. İstanbul.
- Yetiş, Ü., (2008). *Ortaöğretim öğrencilerinin boş zaman değerlendirme eğilimleri (Ankara örneği)*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yiğit, İ., (2018). *Üniversite topluluklarında rekreatif faaliyetlere katılan bireylerin serbest zaman tatmin düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Zeynel, E., (2014). *Akademisyenlere yönelik mesleki motivasyon, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Zeynel, E. & Çarıkçı, İ. H., (2017). Akademisyenlerin mesleki motivasyon algı düzeyini ölçmeye yönelik bir mesleki motivasyon ölçeğinin tasarımı. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 125-148.
- Zorba, E., Zorba, E., Kesim, Ü., Ağılönü, A. & Cerit, E., (2006). Üniversite öğrencilerinin rekreatif etkinliklere katılım düzeylerinin belirlenmesi (Muğla Üniversitesi örneği). *9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi*, Muğla.

## EKLER

### Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcılar,

Aşağıdaki sorulara vereceğiniz yanıtlar Bartın Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Anabilim Dalı “Akademik Personellerin Serbest Zaman Faaliyetlerindeki Kolaylaştırıcıları ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Ankete vermiş olduğunuz yanıtlar sadece bilimsel bir amaca hizmet etmek üzere kullanılacaktır. Araştırmanın amaçlarına ulaşması, anket sorularını içtenlikle ve eksiksiz cevaplamanız önem arz etmektedir. Gösterdiğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

ÖZNR BİLGİLİ

Bartın Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz:  Kadın  Erkek
2. Yaşınız:.....
3. Medeni Durumunuz:  Evli  Bekar
4. Akademik Unvan:  Prof. Dr.  Doç. Dr.  Dr. Öğr. Üyesi  
 Öğr. Gör.  Arş. Gör.
5. Aşağıdaki Akademik Birimde/ Birimlerde Çalışıyorum:  
 Fakülte  Yüksekokul  Enstitü  Meslek Yüksekokulu
6. Hangi birim ve bölümde görev yapıyorsunuz (Mühendislik Fakültesi/ Makina Mühendisliği gibi): .....
7. Kaç yıldır akademik personel olarak çalışıyorsunuz?: ..... Yıl
8. Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?: ..... Yıl
9. Haftalık ders saatiniz? : Normal öğretim..... Saat İkinci öğretim.... Saat

10. Gelir Durumunuz : ..... TL

11. Akademik basamak süreçlerindeki başarılarınız mesleki motivasyonunuzu arttırdı mı?

Hayır, azalttı ( ) Etkisi Olmadı ( ) Evet, arttırdı ( )

12. Sahip olduğunuz serbest zaman sürenizi haftalık(saat) olarak belirtiniz :....Saat

13. Serbest zamanlarınızı değerlendirmekte ne sıklıkla güçlük çekiyorsunuz?

Her zaman ( ) Sık sık ( ) Bazen ( ) Hiçbir Zaman ( )

14. Serbest zamanlarınızı genellikle nasıl değerlendiriyorsunuz? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz).

Ev içi aktivitelere katılarak	1
Fiziksel etkinliklere katılarak	2
Kültürel-Sanatsal-Sosyal etkinliklere katılarak	3
Açık alan etkinliklere katılarak	4
Turistik etkinliklere katılarak	5
Diğer (Belirtiniz)	6

15. Serbest zaman etkinliklerine kimlerle katılırsınız? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz).

Yalnız	1
Ailemle	2
Akrabalarımle	3
Arkadaşlarımla	4
Diğer (Belirtiniz) .....	5

## Ek 2. Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon Ölçeği

NO	SORULAR	Mesleki Motivasyonum Çok Düşük	Mesleki Motivasyonum Düşük	Mesleki Motivasyonum Orta Düzeyde	Mesleki Motivasyonum Yüksek	Mesleki Motivasyonum Çok Yüksek
1	Mesleğimin bilgi donanımı kazandırması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Mesleki hedeflerimin belirgin olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Mesleki görev tanımlarının kurumun gelenekleri ile açık bir şekilde ifade ediliyor olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Mesleğimin kendimi gerçekleştirme fırsatı vermesi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Mesleğimin yeteneklerime uygun olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Mesleğimin önemli olduğuna inanıyor olmam bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilmem bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	İşimde akademik özerkliğe sahip olmam bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Mesleğimde yoğun olarak sosyal iletişim içinde olmam bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Mesleğimin zorluk derecesinin başarılı olma isteğimi artırması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Çalışma saatlerinin esnek olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Tatil ve izin imkanlarımın yeterliliği bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	İşimi iyi yapıp yapmadığım konusunda bağlı olduğum üstten geribildirim almam açısından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Mesleki başarılarım sonucu takdir edilmiyor olmam bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Bireysel olarak ulusal düzeyde tanınırlığım bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Bireysel olarak uluslararası düzeyde tanınırlığım bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	İşimi yapıyorken başkalarına yardım etme fırsatımın olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

18	Bireysel olarak mesleki kariyerimde ilerlemem bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Akademik literatüre katkı sağlayabilmem bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Nitelikli öğrenci yetiştirmem bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Mesleğimden dolayı sosyal statü elde etmem bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Yayın kriterleri düzeyini niceliksel olarak sağlamam bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	Akademik kadro basamaklarında zamanında yükselmem bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	Bölümdeki akademisyenler ile arkadaşça ilişkiler içinde olmam bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25	Bölümde dayanışma geleneğinin olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26	Bölümde alınan kararlara katılımımın sağlanması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27	Bölüm içi idari görev dağılımının belirginliği bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28	Bölümde iyi anlaştığım bir çalışma grubunun olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29	Bağlı çalıştığım üstümün desteği bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30	Öğrencilerimin sınavlardaki başarısı bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31	Öğrencilerimin derslerime ilgisi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32	Öğrencilerimle etkin iletişim içinde olmam bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33	Mezun öğrencilerimin iş bulması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34	Fakültede bilimselliği önceleyen akademik bir ortamın olması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35	Üniversite yönetiminin üniversitenin başarılı olmasını sağlayan politikaları bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36	Üniversitede adil yöneticilerle çalışıyor olmak bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37	Üniversite yönetiminin üniversitenin sosyo-kültürel yapısını geliştiren politikaları bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38	Üniversitenin araştırma fonlarının yeterliği bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39	Üniversitede projelerde yer almak için proje teşviği sağlanması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)



40	Nitelikli akademik yayın yapmak için teşvik sağlanması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41	Üniversitenin ulusal sempozyumlara katılıma verdiği destek bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
42	Üniversitenin uluslararası sempozyumlara katılıma verdiği destek bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
43	Üniversitenin bireysel akademik başarıma katkı sağlayacak ve bulunduğum üniversite dışında bir üniversitede ya da kurumda görevlendirilmeme ilişkin tutumu bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
44	Yaptığım işe uygun düzeyde maaş alıyor olmam bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
45	Mesleğimi yerine getirirken maaş dışında ek gelirler sağlayabiliyor olmam bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
46	Dersliklerin fiziki yeterliliği bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
47	Kişisel ofise sahip olmam bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
48	Kişisel ofisimin donanım ve ergonomisi bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
49	Araştırma yapmak için uygun altyapının bulunması bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
50	Toplantı ve konferans salonlarının yeterliliği bakımından	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

### Ek 3. Serbest Zaman Kolaylaştırıcıları Ölçeği

NO	SORULAR	Hiç Önemli Değil	Az Önemli	Orta Derecede Önemli	Önemli	Çok Önemli
1	Yenilenme fırsatım olursa serbest zaman aktivitelerine katılıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Eğlenme şansım olursa serbest zaman aktivitelerine katılıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Rahatlama fırsatım olursa serbest zaman aktivitelerine katılıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Olumlu geçmiş deneyimlerim varsa serbest zaman aktivitelerine katılıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Değerlerime (prensiplerime) uygun olursa serbest zaman aktivitelerine katılıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Arkadaşlarım serbest zaman aktivitelerine katılmam için beni cesaretlendirir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Ait olduğum sosyal grup beni serbest zaman aktivitelerine katılmaya teşvik eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Benzer insanlar ile beraber olmak beni serbest zaman aktivitelerine katılmaya teşvik eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Hayran olduğum ünlülerin aktiviteleri, beni serbest zaman aktivitelerine katılmaya teşvik eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Güzel havalar , beni serbest zaman aktivitelerine katılmaya teşvik eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Serbest zaman aktiviteleri hakkında bilgilendirilmiş olmak, beni aktivitelere katılmaya teşvik eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Serbest zaman sahip olmak, beni serbest zaman aktivitelerine katılmaya teşvik eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Belirli aktvitelerle ilgili medyanın ilgisi, beni serbest zaman aktivitelerine katılmaya teşvik eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Sağlıklı olmak, beni serbest zaman aktivitelerine katılmaya teşvik eden bir faktördür.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Ulaşım imkanına sahip olmak, beni serbest zaman aktivilerine katılmaya teşvik eden bir faktördür.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Dışarıda (açık havada) olmak, beni serbest zaman aktivitelerine katılmaya teşvik eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

#### Ek 4. Bartın Üniversitesi Sosyal Ve Beşeri Bilimleri Etik Kurulu Onay Belgesi

T.C.  
BARTIN ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal ve Beşeri Bilimleri Etik Kurulu  
ONAY BELGESİ

Protokol No:	2019-031
Araştırmanın Başlığı:	"Akademik Personellerin Serbest Zaman Faaliyetlerindeki Kolaylaştırıcıları ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi "
Proje Yürütücüsü:	Öznur BİLGİLİ
Başvuru Formunun Geliş Tarihi:	26.02.2019
Karar Tarihi:	08.03.2019

Başvuru dosyasında etik sorun oluşturabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmadığından ETİK KURUL ONAY belgesinin verilmesine oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Aslı YAZICI  
Başkan

Doç. Dr. Ayşe Derya IŞIK  
Başkan Vekili

Prof. Dr. Şaban ESEN  
Üye


Doç. Dr. Fatma  
BAĞDATLI ÇAM  
Üye


Dr. Öğr. Üyesi Bilge SULK AKYÜZ

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Fethi NAS  
Üye

## Ek 5. Araştırma İzni

 T.C.  
BARTIN ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

 28/03/2019

Sayı : 36823621-302.08.01-E.1900022182  
Konu : Araştırma İzin Onayı (Öznur  
BİLGİLİ)

Sayın Öznur BİLGİLİ

İlgi : 19/03.2019 tarihli ve 1900020385 sayılı yazınız.

İlgi tarihli dilekçeniz gereği "Akademik Personellerin Serbest Zaman Faaliyetlerindeki Kolaylaştırıcıları ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tez çalışmanıza veri sağlama talebinizin Rektörlüğümüzce uygun görüldüğü hakkındaki yazı ekte gönderilmiştir. Bilgilerinize sunulur.

*e-İmzalıdır*  
Prof. Dr. Nuriye SEMERCI  
Müdür

Ek: 27.3.2019 tarihli 12240456-600-E.1900021946 sayılı yazı

## Ek 6. Ölçek Kullanım İzni 1

---

öznr bilgili <bilgili.oznur08@gmail.com>  
Alıcı: esra\_zeynel@hotmail.com

20 Aralık 2018 13:49

Hocam merhaba,  
Ben Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Bölümü öğrencisi Öznr BİLGİLİ.  
Dok. Öğr. Üyesi Fatih YAŞARTÜRK danışmanlığında yüksek lisans tezimi hazırlıyorum. Akademik personellerin  
motivasyon düzeylerine yönelik araştırma yapıyoruz. Bunun için "Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon  
Ölçeği" çalışmamızda geliştirdiğiniz ölçeği kullanmak istiyoruz. Buna izin verirseniz çok memnun olacağım.  
İginize teşekkür ederim.


---

esra zeynel <esra\_zeynel@hotmail.com>  
Alıcı: öznr bilgili <bilgili.oznur08@gmail.com>

24 Aralık 2018 10:59

Merhaba,  
Tabii, atf yaparak kullanabilirsiniz.  
başarılar dilerim

---



## Ek 7. Ölçek Kullanım İzni 2

---

öznur bilgili <bilgili.oznur08@gmail.com>  
Alıcı: bulentgurbuz@gmail.com

20 Aralık 2018 13:51

Hocam merhaba,  
Ben Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi Bölümü öğrencisi Öznur BİLGİLİ.  
Dok. Öğr. Üyesi Fatih YAŞARTÜRK danışmanlığında yüksekisans tezimi hazırlıyorum. Akademik personellerin serbest zaman faaliyetlerindeki kolaylaştırıcılarına yönelik araştıma yapıyoruz. Bunun için "Serbest Zaman Kolaylaştırıcı Ölçeği" çalışmamızda geliştirdiğiniz ölçeği kullanmak istiyoruz. Buna izin verirseniz çok memnun olacağım.  
İlginize teşekkür ederim.

---

Bülent Gürbüz <bulentgurbuz@gmail.com>  
Alıcı: öznur bilgili <bilgili.oznur08@gmail.com>

20 Aralık 2018 13:56

Merhaba Öznur,

Bu mail yolu ile ilgili ölçeğimizi kullanmak üzere iznimizi almış bulunmaktasın. Ölçek formu ekli dosyada yer almaktadır.

İyi günler



## ÖZ GEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Öznur BİLGİLİ  
Doğum Yeri ve Tarihi : Yusufeli/Artvin 01.01.1995

### Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Bartın Üniversitesi – Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu -  
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği (2013-2017)

Yüksek Lisans Öğrenimi : Bartın Üniversitesi – Eğitim Bilimleri Enstitüsü - Beden  
Eğitimi ve Spor Öğretimi Anabilim Dalı - Beden Eğitimi ve  
Spor Eğitimi (2017-...)

Bildiği Yabancı Diller : -

Bilimsel Faaliyet/Yayınlar : 1. Türkmen, İ., Güldür, B., & Bilgili, Ö. (2017).  
Türkiye’deki bocce sporcularının sosyo-ekonomik  
özellikleri ve bocce branşına yönelme nedenleri, 10. Spor  
Bilimleri Öğrenci Kongresi, Kırıkkale, Türkiye.

Aldığı Ödüller

2. Bilgili, Ö. & Elçi, G. (2018). Bocce antrenörlerinin  
sporcu performansı üzerindeki etkilerinin araştırılması,  
6.Uluslararası Bilim, Kültür ve Spor Kongresi, Lviv,  
Ukrayna.

### İş Deneyimi

Stajlar : Bartın İMKB Ortaokulu (2016-2017)

Projeler ve Kurs : Dart 1. Kademe Antrenörlük Belgesi

Belgeleri : Bocce 1. Kademe Antrenörlük Belgesi

Bilgisayar Destekli Veri Analizi Programları Eğitimi  
Sertifikası “IBM SPSS Statistics Uygulamalı Temel, İleri  
İstatistik ve IBM SPSS AMOS Uygulamalı Yapısal Eşitlik  
Modellemesi”

Çalıştığı Kurumlar : Bartın Halk Eğitim Merkezi – Kadrosuz Usta Öğretici –  
Bocce Antrenörlüğü (2017 – 2018)

### İletişim

E-Posta Adresi : bilgili.oznur08@gmail.com

Tarih : 11.09.2019