



T. C.

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**OKUL YÖNETİCİLERİ VE BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ÖĞRETMENLERİNDE İŞ MOTİVASYON KAYNAKLARI, İŞ
DOYUMU VE ÖZNEL İYİ OLUŞUN OKUL SPORLARINI
YORDAMA DÜZEYİ**

Ferit KAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Lisans Programı

DANIŞMAN

Prof. Dr. Uğur ABAKAY

Gaziantep

2025



T. C.

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**OKUL YÖNETİCİLERİ VE BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ÖĞRETMENLERİNDE İŞ MOTİVASYON KAYNAKLARI, İŞ
DOYUMU VE ÖZNEL İYİ OLUŞUN OKUL SPORLARINI
YORDAMA DÜZEYİ**

Ferit KAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Lisans Programı

DANIŞMAN

Prof. Dr. Uğur ABAKAY

Gaziantep

2025

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

OKUL YÖNETİCİLERİ VE BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR
ÖĞRETMENLERİNDE İŞ MOTİVASYON KAYNAKLARI, İŞ
DOYUMU VE ÖZNEL İYİ OLUŞUN OKUL SPORLARINI
YORDAMA DÜZEYİ

Ferit KAYA

Tez Savunma Tarihi: 19.06.2025

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. Davut Sinan KAPLAN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Bu tez çalışmasının bir “Yüksek Lisans” derecesi için uygun ve yeterli bir çalışma olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Uğur ABAKAY

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanı

Bu tez tarafımca okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir “Yüksek Lisans” tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Uğur ABAKAY

Tez Danışmanı

Bu tez tarafımca okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir “Yüksek Lisans / Doktora” tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi

İmzası

Prof.Dr.Uğur ABAKAY

Prof.Dr.Fikret ALINCAK

Doç.Dr.Ümit YETİŞ

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

19.06.2025

Ferit KAYA



TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasının ortaya çıkmasında bilimsel rehberliği, yönlendirmeleri ve kıymetli katkılarıyla bana her daim yol gösteren, akademik bakış açımı geliştirmemde ve bilimsel düşünme becerilerimi derinleştirmemde büyük rol oynayan danışmanım Prof. Dr. Uğur ABAKAY'a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma sürecinde verilerin toplanması ve uygulamaların yürütülmesinde her türlü kolaylığı sağlayarak çalışmanın gerçekleşmesine katkı sunan Adıyaman Gerger İlçe Millî Eğitim Müdürü Sayın Mehmet Kılınç'a teşekkür ederim.

Akademik yolculuğum boyunca sadece bir dost değil, aynı zamanda ilham verici bir yol arkadaşı olan kıymetli arkadaşım Ali Sonkur'a özellikle teşekkür etmek isterim. Bilimsel yaklaşımları, çözüm odaklı tutumu ve yüksek akademik disiplini ile yalnızca bu çalışmaya değil, kişisel ve akademik gelişimime de büyük katkılar sunmuştur. Onun varlığı, bu zorlu süreci daha verimli ve anlamlı hale getirmiştir.

Ayrıca, eğitim alanındaki derin tecrübeleriyle çalışmamın içeriğine katkı sunan, kıymetli görüş ve önerileriyle destek veren Erzincan İl Millî Eğitim Müdürlüğü Eğitim Müfettişleri Başkanı Sayın Selahattin Karaman'a şükranlarımı sunarım.

Hayatım boyunca bana koşulsuz destek olan, sabrı, anlayışı ve sevgisiyle her an yanımda yer alan değerli eşim Fatma Nur Kaya'ya, çalışmalarım sırasında bana ilham kaynağı olan biricik oğlum Tarık Arden'e ve daima yanımda olan kıymetli aileme minnettarım.

Bu süreçte katkı sağlayan tüm kişi ve kurumlara en derin teşekkürlerimi sunar, emekleri için minnettar olduğumu belirtmek isterim.

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR VE SEMBOLLER	iv
TABLolar LİSTESİ	v
ÖZET	1
ABSTRACT	2
1. GİRİŞ	3
2. GENEL BİLGİLER.....	6
2.1. Motivasyon	6
2.2. İş Motivasyonu	7
2.3. Motivasyon Kuramları	8
2.3.1. Kapsam Kuramları	8
2.3.2. Süreç kuramları	12
2.4. İş Doyumu	16
2.4.1. İş doyumunu etkileyen faktörler	18
2.5. Öznel İyi Oluş.....	21
2.5.1. Öznel iyi oluşu etkileyen faktörler	22
2.5.2. Öznel iyi oluş teorileri	24
2.6. Okul Sporları	26
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	28
3.1. Yöntem	28
3.2. Araştırma Grubu	28
3.3. Veri Toplama Araçları.....	29
3.3.1. Kişisel bilgi formu.....	29
3.3.2. Öğretmenlerin iş motivasyon kaynakları ölçeği	29
3.3.3. Öğretmenlerin iş doyumunu ölçeği.....	29
3.3.4. Öznel iyi oluş ölçeği.....	30
3.3.5. Okul sporları değerlendirme ölçeği.....	31
3.4. Uygulama Prosedürü	31
3.5. Verilerin Analizi.....	31
4. BULGULAR	33

5. TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER	40
5.1. Tartışma	40
5.1.1. Okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş motivasyon kaynakları ile iş doyumu arasındaki ilişki.....	40
5.1.2. Okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öznel iyi oluş ve iş motivasyon kaynakları arasındaki ilişki	41
5.1.3. Okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul sporları değerlendirme tutumları ve iş motivasyon kaynakları arasındaki ilişki	41
5.1.4. Okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumu ve öznel iyi oluş arasındaki ilişki	42
5.1.5. Okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş motivasyon kaynakları ve görev yapılan il arasındaki ilişki.....	42
5.1.6. Okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı pozisyon ve iş motivasyon kaynakları ilişkisi	43
5.1.7. Okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul sporlarını değerlendirme tutumlarının incelenmesi.....	43
5.1.8. Okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öznel iyi oluşları ile kıdemleri arasındaki ilişki.....	44
5.1.9. Okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş motivasyon kaynakları, iş doyumu ve öznel iyi oluş düzeylerinin okul sporlarını değerlendirme tutumları üzerindeki etkisinin incelenmesi	45
5.2. Sonuç	45
5.3. Öneriler	45
KAYNAKLAR.....	47
EKLER	58
ÖZGEÇMİŞ.....	67

KISALTMALAR VE SEMBOLLER

MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
GSB	Gençlik ve Spor Bakanlığı
TDK	Türk Dil Kurumu



TABLÖLAR LİSTESİ

Şekil 3. 1. Araştırma Ölçeklerine İlişkin İç Tutarlılık (Cronbach Alpha) Değerleri	32
Tablo 4.1. Sürekli değişkenlere ilişkin betimsel istatistik sonuçları.....	33
Tablo 4.2. Değişkenlere ilişkin Pearson Korelasyon Analizi sonuçları	34
Tablo 4.3. İş motivasyon kaynaklarının, iş doyumunun, öznel iyi oluşun ve okul sporlarını değerlendirme tutumlarının cinsiyetine göre T-Testi Sonuçları	34
Tablo 4.4. Öğretmenlerin iş motivasyon kaynaklarının, iş doyumlarının, öznel iyi oluşlarının ve okul sporlarını değerlendirme tutumlarının görev yaptıkları ile göre t-testi sonuçları.....	35
Tablo 4.5. Öğretmenlerin iş motivasyon kaynaklarının, iş doyumlarının, öznel iyi oluşlarının ve okul sporlarını değerlendirme tutumlarının görev yaptıkları pozisyona göre t-testi sonuçları	35
Tablo 4.6. Öğretmenlerin iş motivasyon kaynaklarının kıdeme göre ANOVA sonuçları	36
Tablo 4.7. Öğretmenlerin iş motivasyon kaynakları ölçeğinin betimsel istatistikleri....	36
Tablo 4.8. Öğretmenlerin iş doyumlarının kıdeme göre ANOVA sonuçları	37
Tablo 4.9. Öğretmenlerin iş doyumunu ölçeğinin betimsel istatistikleri	37
Tablo 4.10. Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının kıdeme göre ANOVA sonuçları	37
Tablo 4.11. Öğretmenlerin öznel iyi oluş ölçeğinin betimsel istatistikleri.....	37
Tablo 4.12. Öğretmenlerin okul sporlarını değerlendirme tutumlarının kıdeme göre ANOVA sonuçları.....	38
Tablo 4.13. Öğretmenlerin okul sporlarını değerlendirme tutumları ölçeğinin betimsel istatistikleri.....	38
Tablo 4.14. Okul sporlarını değerlendirme tutumlarına ilişkin çoklu regresyon sonuçları	39

ÖZET

OKUL YÖNETİCİLERİ VE BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNDE İŞ MOTİVASYON KAYNAKLARI, İŞ DOYUMU VE ÖZNEL İYİ OLUŞUN OKUL SPORLARINI YORDAMA DÜZEYİ

Ferit KAYA

Yüksek Lisans Tezi, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Uğur ABAKAY
Haziran 2025, 76 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticileri ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş motivasyon kaynakları, iş doyumunu ve öznel iyi oluş düzeylerinin okul sporlarına yönelik tutumlarını yordama düzeyini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmaya 162'si (%53.8) okul yöneticisi ve 139'u (%46.2) beden eğitimi ve spor öğretmeni katılım göstermiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemi, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak “Öğretmenlerin İş Motivasyon Kaynakları Ölçeği”, “Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği”, “Öznel İyi Oluş Ölçeği” ve “Okul Sporları Değerlendirme Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeklerin cronbach alpha iç tutarlık katsayılarının ,88 ile ,96 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Bu aşamadan sonra ikili grupların karşılaştırılmasında Bağımsız Örneklem t-Testi, ikiden fazla grupların karşılaştırılmasında One-Way ANOVA analizi ve ardından LSD testi tercih edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Pearson Korelasyon analizi, yordama düzeyini tespit etmek için ise çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, iş motivasyonu, iş doyumunu ve öznel iyi oluş değişkenleri, okul sporlarını değerlendirme tutumundaki varyansın %32'sini açıklamaktadır. İş motivasyon kaynakları ile iş doyumunu ($r=.544$), öznel iyi oluş ile iş motivasyonu ($r=.629$), okul sporları değerlendirme tutumları ile iş motivasyon kaynakları ($r=.431$) ve iş doyumunu ile öznel iyi oluş ($r=.622$) arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Sonuçlar, yöneticilerin iş motivasyon düzeylerinin öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğunu; ancak beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul sporlarına yönelik tutumlarının daha olumlu olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, bireysel psikolojik ve mesleki değişkenlerin okul sporlarına etkisi göz ardı edilmemelidir. Araştırma sonunda, okul yöneticilerine yönelik hizmet içi eğitimler, öğretmenlerin motivasyonunu ve doyumunu artıracak uygulamalar ve okul ortamının psikososyal olarak desteklenmesi önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Beden eğitimi ve spor öğretmenleri, İş doyumunu, İş motivasyonu, Okul yöneticileri, Öznel iyi oluş

ABSTRACT

THE SOURCES OF WORK MOTIVATION, JOB SATISFACTION, AND SUBJECTIVE WELL-BEING AMONG SCHOOL ADMINISTRATORS AND PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS TEACHERS, AND THEIR PREDICTIVE LEVELS ON SCHOOL SPORTS

Ferit KAYA

Master Thesis, Physical Education and Sports Department

Thesis Supervisor Prof. Dr. Uğur ABAKAY

June 2025, 76 Pages

The aim of this study is to examine the predictive level of job motivation sources, job satisfaction, and subjective well-being of school administrators and physical education and sports teachers on their attitudes toward school sports. In this study, quantitative research method, relational screening model was used. Data were collected using the “Teachers' Job Motivation Sources Scale,” “Teachers' Job Satisfaction Scale,” “Subjective Well-Being Scale,” and “School Sports Evaluation Scale.” Findings revealed that job motivation, job satisfaction, and subjective well-being variables explained 32% of the variance in attitudes toward school sports. There were moderate, positive, and significant relationships between job motivation sources and job satisfaction ($r = .544$), subjective well-being and job motivation ($r = .629$), attitudes toward school sports and job motivation sources ($r = .431$), and between job satisfaction and subjective well-being ($r = .622$). Results indicated that school administrators had higher levels of job motivation compared to teachers, while physical education and sports teachers exhibited more positive attitudes toward school sports. These findings suggest that individual psychological and professional variables significantly influence attitudes toward school sports and should not be overlooked. Based on the results, it is recommended that in-service training programs be organized for school administrators, supportive practices be developed to enhance teachers' motivation and job satisfaction, and that the psychosocial aspects of the school environment be strengthened to improve the overall quality of school sports.

Key words: Job Motivation, Job Satisfaction, Physical Education and Sports Teachers, School Administrators, Subjective Well-Being

1. GİRİŞ

Eğitim kurumları, yalnızca bilgi aktarımının gerçekleştiği yerler değil, aynı zamanda çalışanların motivasyon düzeylerinin, iş doyumlarının ve psikolojik iyi oluşlarının şekillendiği sosyal yapılardır (1). Bu bağlamda, okul yöneticileri ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sahip oldukları iş motivasyon kaynakları, mesleki tatmin düzeyleri ve öznel iyi oluş halleri, eğitim ortamlarının kalitesini ve öğrencilerin gelişimini etkileyebilmektedir (2). Özellikle okul sporları gibi öğrencilerin fiziksel, sosyal ve duygusal gelişimlerine katkı sağlayan etkinliklerin başarısı, bu eğitimcilerin motivasyon ve iyi oluş düzeyleriyle ilişkili olduğu görülmektedir (3).

İş motivasyonu, bireyin işine yönelik içsel ve dışsal güdülenme düzeyini ifade eder ve eğitimcilerin mesleki performanslarını belirleyen temel unsurlardan biridir (4). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin motivasyon kaynakları arasında öğrencilerin fiziksel gelişimlerine katkı sağlama arzusu, sporun bireysel ve toplumsal faydalarına olan inanç ve mesleki başarıya duyulan istek bulunmaktadır (5). Okul yöneticileri ise liderlik rolleri gereği, öğretim kadrosunu yönlendirme, okul iklimini iyileştirme ve öğrenci başarısını artırma sorumlulukları taşıdıkları için daha çok yönetsel ve kurumsal başarıya odaklanan motivasyon kaynaklarına sahiptir (6). Bu farklı motivasyon biçimleri, her iki grubun da okul sporlarına katkı düzeyini belirlemede önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (7).

İş doyumunu, bireyin yaptığı işle ilgili duyduğu memnuniyetin ve tatminin bir göstergesi olup, öğretmenlik mesleği gibi yoğun duygusal emek gerektiren alanlarda hem bireysel performansı hem de örgütsel verimliliği etkileyen temel bir unsurdur (8). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumunu, çoğunlukla okul yönetiminin desteği, mesleki gelişim olanakları, fiziksel donanım yeterliliği, öğrenci ilgisi ve başarıları gibi faktörlerden etkilenmektedir (9). Yöneticiler açısından ise iş doyumunu; kurum iklimi, ekip çalışması, karar alma süreçlerine katılım düzeyi ve mesleki prestij ile şekillenmektedir. Hem iş doyumunun yüksek olduğu ortamlarda çalışan öğretmenlerin hem de yöneticilerin okul sporları gibi ek sorumluluk alanlarına daha istekli yaklaşıtları, bu tür etkinlikleri daha fazla sahiplenme eğiliminde oldukları görülmektedir (10).

Son yıllarda eğitim ortamlarında giderek daha fazla önem kazanan bir diğer kavram ise öznel iyi oluş düzeyidir. Öznel iyi oluş; bireyin yaşamdan aldığı doyum, olumlu duygular

yaşama sıklığı ve olumsuz duygulardan uzak kalma gibi psikolojik göstergeleri kapsayan bir yapıdır (11). Öğretmen ve yöneticilerin öznel iyi oluşlarının yüksek olması, stresle daha etkili başa çıkmalarını, mesleki tükenmişlikten uzak kalmalarını ve daha sağlıklı sosyal ilişkiler kurmalarını mümkün kılar (12). Bu durum da, doğrudan ya da dolaylı olarak okul sporlarına olan ilgiyi ve katılımı etkileyebilmektedir (13). Öznel iyi oluş düzeyi yüksek olan bireyler, sosyal sorumluluk projelerinde, okul içi etkinliklerde ve sportif faaliyetlerde daha aktif roller üstlenebilmekte; bu da öğrencilerin katılım oranlarını ve spor kültürünün yaygınlaşmasını olumlu yönde etkilemektedir (14).

Bu çalışmanın problem durumu, okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sahip oldukları iş motivasyon kaynakları, iş doyumunu ve öznel iyi oluş düzeylerinin okul sporlarına olan katkılarını ne ölçüde yordadığının bilinmemesinden kaynaklanmaktadır. Eğitim ortamlarında okul sporlarının yaygınlaştırılması, sadece öğrencilerin fiziksel gelişimleri açısından değil, aynı zamanda sosyal uyumları, takım çalışmasına yatkınlıkları ve disiplin anlayışlarının geliştirilmesi açısından da kritik bir öneme sahiptir (15). Ancak okul sporlarının niteliği ve yaygınlığı, sadece öğrencilerin ilgisine veya merkezi politikaların yönlendirmelerine bağlı değildir; bu sürecin en önemli belirleyicileri, okulda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin konuya yönelik motivasyonları, tatmin düzeyleri ve ruhsal iyilik halleridir (15).

Bu araştırmanın temel amacı, okul yöneticileri ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş motivasyon kaynakları, iş doyumunu ve öznel iyi oluş düzeylerinin okul sporlarını yordama düzeyini belirlemektir. Böylelikle, okul sporlarının geliştirilmesi sürecinde hangi psikolojik ve mesleki faktörlerin etkili olduğu bilimsel olarak ortaya konabilecek ve politika yapıcılar ile uygulayıcılara veri temelli öneriler sunulabilecektir. Ayrıca, elde edilecek veriler doğrultusunda, özellikle düşük motivasyon ve doyum düzeyine sahip bireylerin desteklenmesine yönelik rehberlik ve liderlik stratejileri geliştirilebilir.

Bu araştırma, hem eğitim yöneticileri hem de beden eğitimi ve spor öğretmenleri açısından önem arz etmektedir. Literatürde, bu üç değişkenin (motivasyon, iş doyumunu, öznel iyi oluş) okul sporlarıyla birlikte ele alındığı çalışmaların sayıca sınırlı olması, bu çalışmanın bilimsel alana yapacağı katkıyı artıracakları öngörülmektedir (16), (17), (18).

Ayrıca, sporun bireysel ve toplumsal gelişim üzerindeki etkileri düşünüldüğünde, okul sporlarının yaygınlaştırılması için yalnızca öğrenci temelli değil, öğretmen ve yönetici temelli müdahalelerin de dikkate alınması gerekliliği daha açık bir şekilde ortaya

konulacaktır. Bu bağlamda çalışma, hem teorik düzeyde literatüre katkı sağlamayı hem de uygulayıcılar için yol gösterici olmayı hedeflemektedir.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Motivasyon

Motivasyon, Latince “motive” sözcüğünden türemiştir ve günlük yaşamımızda insanları harekete geçiren güç olarak tanımlanır (19). Türkçede, motivasyon, kişiyi isteklendirme, güdüleme ve eyleme geçirme anlamlarına gelir. Motivasyon, bireyin topluma veya kendi özüne dair amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli olan eylemleri yapmasına sevk eden psikolojik bir araçtır (20). İnsanları bir şeyler yapmaya iten güç olup, bilgi edinmek, etkin çalışmak ve istenilen seviyeye ulaşmak için gerekli potansiyeli içinde barındırır (21). Çalışma hayatında önemli bir yer tutan motivasyon, bireylerin mesleki başarılarında ve işlerini severek yapmalarında büyük rol oynar (22). Aynı zamanda, motivasyon amaca ulaşma sürecini hızlandırır ve buna sahip bireyler diğer faaliyetleri gerçekleştirirken de pozitif eğilimler gösterirler (23). Bir kişinin düşüncelerini bir amaca yönlendirmesi, bu doğrultuda harekete geçmesi, kendini yönetmesi ve üretken olması için gerekli bir kavramdır. Sonuç olarak, motivasyon, kişinin duygu kontrolünde temel bir etmendir (24). Güdünün kişiye ait olması ve eylemlerinde izlenebilir olması gereken önemli noktalardan biridir (25). Motivasyon, bireyi belirli bir yönde eyleme geçiren ve kişinin fikir, istek, endişe gibi duygularının tümünü kapsar (26). Bu terim yalnızca beceri kazanım sürecini etkilemekle kalmaz, aynı zamanda kişinin bu kazanımları nasıl kullanacağını da belirler (27). Motivasyon, üç temel özellik üzerine kuruludur. İlki, bireyin ihtiyaçlarına dayanarak içsel ve dışsal faktörlerden kaynaklanır ve nihayetinde bir kazanım elde etmek amacıyla güdülenmesini içerir. İkinci özellik, kişinin tercihinine bağlı olarak güdülenmesini içeren bir süreç olmasıdır. Üçüncüsü ise, motivasyonun kişiyi çaba göstermeye yönlendirmesi ve bireyleri seçimlere ve onların sonucunda ortaya çıkan gayrete teşvik etmesidir, bu da motivasyonu çaba ölçüsü olarak değerlendirir (28). Motivasyonu tanımlamada birçok farklı ifade kullanılmıştır, ancak hepsinin ortak noktası, motivasyonun bireyin eylemlerini etkileyip onu belirli bir hedefi gerçekleştirmek için aktive etmesidir (29). Çeşitli çalışmalar sonucunda, çalışma hayatının karmaşık bir yapıya sahip olduğu ve bireyi etkileyen tek bir faktörün bulunmadığı, faktörlerin iç içe geçtiği anlaşılmıştır (30).

Motivasyon, inançlar, algılar, değerler, faydalar ve eylemlerden oluşan bütünsel bir kavramdır. Bireylerdeki motivasyonlar konularına göre farklılık gösterir ve yaş

ilerledikçe daha özgül alanlarda gelişir. Çocuklarda gözlemlenen motivasyon türleri, onların gelecekte hangi motivasyon biçimlerine sahip olacağını gösterir. Sonuç olarak, motivasyon, kişilerin belirli hedeflere ulaşmak için kendi içsel istek ve arzuları doğrultusunda harekete geçmeleridir (31).

2.2. İş Motivasyonu

İş motivasyonu, çalışan bireylerin performansını doğrudan etkilediği için literatürde sıkça ele alınan bir konudur. İş motivasyonu, bireyin çalışma alanında verimli olabilmesi için harekete geçme, hizmet etme ve sonuca ulaşana kadar çaba göstermeye devam etme süreci olarak tanımlanır (31). İş motivasyonunun temel amacı, çalışanların iş performansını artırarak verimli olmalarını sağlamaktır. Çalışanların iş yerindeki beklentileri karşılayabilmesi için motivasyonlarının sürekli yüksek olması gereklidir. Motivasyonu yüksek bireylerin, kuruma daha fazla katkı sağlaması ve daha başarılı olması beklenir.

İş motivasyonu, çalışanların iş yerlerine ve görevlerine karşı hissettikleri istekle ilgilidir. Çalışanların sorumluluklarını yerine getirirken isteksiz olmaları ve işleri sadece zorunluluk gereği yapmaları, düşük veya eksik iş motivasyonunun bir işaretidir (32). İş motivasyonu, çalışanların iş ortamındaki etkileşimlerini yansıtır ve örgütsel hedeflere ulaşma açısından iş görenin çaba gösterme ve bu çabayı sürdürme isteğiyle ilgilidir (33).

Robbins ve Coulter'e göre, iş motivasyonu, bir kişinin iş yerinin hedeflerine ulaşmak için gerekli çabayı göstermek ve bu çabayı sürdürmek için sahip olduğu enerjidir (34) Başka bir tanıma göre, iş motivasyonu, çalışanların işlerine yönelik davranışlarının teşvik edilmesi ve yönlendirilmesidir. Diğer bir deyişle, çalışanların iş davranışlarını geliştirme kapasitesi, iş motivasyonuna bağlıdır (35). Çalışanların motivasyonu, kültürel ve kişisel özellikleriyle yakından ilişkilidir. Çalışanların, kurumlarının hedeflerine ulaşmak adına yoğun çaba sarf etme istekliliği, iş motivasyonunun bir belirtisidir (36).

Çalışanların çalışma ortamında kendilerini huzurlu hissetmeleri, yaptıkları işten zevk almaları ve sevgi ve saygı dolu bir ortamda çalışmaları, işlerine olan uyumlarını gösterir. Birey işine uyum sağladığında, kendini işine ait ve değerli hisseder. Bu durum, özdeşleşme olarak adlandırılır ve özdeşleşme ile iş motivasyonu arasında olumlu bir ilişki bulunur (37).

İş motivasyonu, hem içsel hem de dışsal faktörlerin etkisi altındadır. İşin içeriğiyle ilgili unsurlar içsel faktörlerdir; örneğin, bir bireyin işi zor veya kolay bulması. Dışsal faktörler ise, maaş, ödül, ceza ve övgü gibi işyerinden kaynaklanan unsurlardır (38).

2.3. Motivasyon Kuramları

Küreselleşme, bilgi teknolojisi ve sanayileşmenin getirdiği rekabet ortamı, yöneticileri çalışanlarının motivasyonunu artırma ve rekabet gücünü koruma çabalarına yönlendirmiştir (39). İşyerindeki motivasyon, çalışanların verimliliğini ve performansını yükseltme amacı taşır ve bu konuda birçok araştırma gerçekleştirilmiştir (40).

Bilim insanları, uzun yıllardır çağdaş yönetim yaklaşımlarını kullanarak çalışma ortamlarında verimliliği artırmaya odaklanmıştır (41). Motivasyon teorileri, kapsam teorileri ve süreç teorileri olarak iki ana grupta sınıflandırılmaktadır.

2.3.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları, motivasyonu açıklamak için gereksinimleri ele alan teorilerdir (35). Koçakgöl'e göre, bu teoriler sayesinde yöneticiler, çalışanların iş yerinde sergiledikleri davranışlar ile bazı faktörler arasında bağlantı kurabilirler (42). Çalışanların motivasyon seviyelerini artırmak için bu bağlantıları anlayan yöneticiler, iş yerindeki verimliliği de artırabilirler. Çalışanların davranışlarını gözlemleyen ve analiz eden yöneticiler, bu davranışların arkasında yatan nedenleri kavrayarak, çalışanlarını daha etkili bir şekilde yönetebilirler (43). Bu kapsam teorileri arasında Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, Alderfer'in ERG teorisi, Herzberg'in çift faktör teorisi ve Başarı ihtiyacı teorisi bulunmaktadır.

2.3.1.1. Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Maslow'un ihtiyaçlar sıralamasında, ilk basamakta temel fizyolojik gereksinimler bulunur. Bunu sırasıyla güvenlik, aidiyet ve sevgi, saygınlık ve en sonunda kendini gerçekleştirme gereksinimleri izler. Bu gereksinimler, Maslow'a göre şu şekilde sıralanır:

- Fizyolojik Gereksinimler: Yeme, içme, barınma, cinsellik ve diğer temel ihtiyaçlar.
- Güvenlik Gereksinimi: Fiziksel ve duygusal tehlikelerden korunma ihtiyacı.

- Sosyal Gereksinimler (Aidiyet ve Sevgi Gereksinimi): Arkadaşlık kurma, sevilme ve bir topluluk içinde yer alma isteği.
- Saygınlık (Takdir Edilme) Gereksinimi: İçsel olarak kendine saygı, bağımsızlık ve başarı; dışsal olarak ise statü, tanınma ve dikkat çekme ihtiyaçları.
- Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi: Kişinin yeteneklerini tam anlamıyla kullanma ve becerilerini ortaya çıkarma arzusu.

Maslow'a göre, bireyler bu sıralı gereksinimlerine göre eksikliklerini gidermeye çalışırlar. Bir gereksinim karşılanmadığında, bu gereksinim diğerlerinden daha öncelikli hale gelir ve bireyin davranışlarını yönlendirir. Eksik olan gereksinim karşılandığında, bir üst düzeydeki gereksinim ortaya çıkar ve bu süreç, kendini gerçekleştirme düzeyine kadar devam eder (44). Bu kuram, çalışma hayatında motivasyonu artırmak amacıyla kullanıldığında, çalışanların en temel gereksinimlerinin karşılanarak kendilerini geliştirme ihtiyacına yönlendirilmesi ve buna uygun iş koşullarının sağlanması hedeflenir. Ancak, bireylerin gereksinimleri net bir şekilde tanımlanamadığı için herkesin aynı gereksinimlerle ve aynı derecede motive olduğunu söylemek doğru değildir. Maslow'a göre, Standart bir insanın fiziksel ihtiyaçlarının %85'ini, emniyet ihtiyaçlarının %70'ini, sosyal ihtiyaçlarının %50'sini, kendini tatmin etme gereksinimlerinin %40'ını ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin %10'unu karşılaması muhtemeldir (25).

2.3.1.2.ERG kuramı

Clayton Alderfer tarafından oluşturulmuştur. Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki beş aşamayı yeniden düzenlemiş ve üç ana kategoriye ayırmıştır. Bunlar; var olma gereksinimi, ilişki kurma gereksinimi ve gelişim gereksinimidir (45).

Var Olma Gereksinimi: Bireyin hayatta kalabilmesi ve soyunu devam ettirebilmesi amacıyla, kendisini her türlü tehlikeden koruyarak Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en alt iki kademesinde yer alan temel yaşam ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir (46).

İlişki Kurma Gereksinimi: Bu gereksinim, Maslow'un orta ve üst seviyesi olan sevgi ve aitlik ihtiyacı ile saygınlık ihtiyacını kapsar (47). İlişki kurma gereksinimi, açık ve etkili iletişim, his ve düşüncelerin paylaşımı ve kendini ifade etme ile karşılanabilir (41).

Gelişim Gereksinimi: Kişinin gerek duyduğu ihtiyaçlar arasındaki farklılıklar, onun gelişim düzeyi ile direkt ilgilidir (47). Yeni bağlantılar kurarak ve kendini geliştirerek birey, kendini tamamlayabileceği ve daha iyi yaşam koşulları sağlayabileceği bir seviyeye ulaşmaya çalışır (45). Orhan’a göre, ana ihtiyaçlar fertten ferde değişir ve belirli bir hiyerarşi olmadan bir üst ya da bir alt kademedeki gereksinimin doyurulması için çaba gösterilebilir (47). Çünkü fertlerin gereksinimleri belirli bir sıra gözetmeden meydana çıkabilir ve aynı anda çoklu gereksinimler kişiyi motive edebilir (48). Ancak, yüksek seviyeli ihtiyaçlar tatmin edildiğinde, bu gelişme onların önemini azaltmaz; aksine, daha da değerli hale getirir.

2.3.1.3. Çift faktör kuramı

Herzberg’e göre, bir kuruluştaki çalışanların negatif düşünceler geliştirmelerine, iş memnuniyetinin karşılanamaması ve işe devamsızlığa neden olan hijyen koşulları, kuruluş personelini mutlu eden, kurumsal sadakati ve iş memnuniyetini karşılayan faktörlerden ayrılmaktadır (49). Bu teoriye göre, bazı faktörler çalışanların motivasyonunu olumlu etkiler. Ancak bu faktörlerin varlığı tek başına iş memnuniyetini sağlamaz ve sadece çalışanlar üzerinde tesirsiz bir hale yol açar. Çalışanları daha fazla çalışmaya teşvik etmeyebilir (50). Bu unsurların mevcut olmadığı koşullarda (olumsuz çalışma koşulları, iş arkadaşlarıyla yaşanan problemler, aile hayatındaki düzensizlikler, iletişim kopukluğu gibi), çalışanların motivasyonu olumsuz etkilenebilir ve buna bağlı olarak iş memnuniyeti de sağlanamaz (47). Tüm hijyen koşullarının tam anlamıyla sağlanması, bireyin motivasyonunu artırır; böylece kişi iş hayatından tatmin olur, kuruma bağlılık hisseder ve çalışma hayatında mutluluk duyar (51).

Herzberg’e göre, ana faktör olan hijyen, sağlığa zarar verebilecek durumların ortadan kaldırılmasını hedefler. Hijyen önlemlerine dikkat etmek, hastalıkları tedavi etmek anlamına gelmez ve tek başına sağlıklı olmayı garanti etmez; ancak hijyen olmadığında sağlıklı bir yaşam sürmek mümkün değildir (47). Bir diğer faktör ise motive edici, yani güdüleyici unsurlardır (52). Ana faktör olan hijyen unsurları; maaş ve ek ödemeler, saygınlık hissi, güvenlik duygusu, iş yerinde geçerli politikalar, yönetim tarzları ve kurumsal ilişkileri kapsar. Hijyen unsurlarının eksikliği, çalışanlarda tatminsizlik ve memnuniyetsizlik yaratabilir (53). Çalışanların memnuniyetinin sağlanabilmesi için hijyen faktörlerinin tam olarak uygulanması önemlidir. Ancak, yalnızca memnuniyet sağlamak, performansı artırmak için yeterli olmayabilir; bu durum, çalışanın kuruma

karşı olumlu duygular beslemesine yardımcı olabilir. Hijyen faktörlerinin olumlu olması, çalışanların tatmin olmasını sağlayabilir; fakat bu unsurlar, motivasyon için yalnız başına yeterli gelmez (54). Bu safhada, motivasyon faktörleri devreye girmektedir. İkinci unsur olan güdüleyici etmenler; çalışanın işine anlam katmasını, kendine duyduğu saygının ve güvenin artmasını, işinden keyif alarak çalışmasını, başarısının fark edilip takdir edilmesini, işine yönelik sorumluluk hissetmesini, otorite ve kuvvet elde etmesini, mesleğinde kendini iyileştirme ve ilerleme olanaklarının olmasını içerir (55). Aynı zamanda, çalışanların iş yerinde motive edici unsurlara sahip olmalarının, iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ifade edilebilir (56).

2.3.1.4. Başarı ihtiyacı kuramı

David McClelland'ın geliştirdiği bu kurama göre, bireylerin başarı güdüsü, kişisel gelişimleri ve kişilik özelliklerine bağlı olarak değişir (47). Başarı motivasyonu yüksek olan bireyler, genellikle yöneticilik rollerini üstlenir ve en üst kademedeki pozisyonlara ulaşırlar (19). McClelland, insanların motivasyonlarını üç temel kategoriye ayırır: başarı, aidiyet ve güç (45).

Başarıya duyulan istek; çocuklukta bağımsız çalışmaya teşvik edilen ve başarıya yönlendirilen bireyler, yetişkinliklerinde de bu güdüyü koruyarak başarılı olma yolunda çabalarını sürdürürler. Bu özellikte yetişmiş çalışanların ana güdüsü başarı elde etme ihtiyacıdır (57). Bu güdüye sahip kişiler, kendilerini zorlayıcı ama anlamlı ve ulaşılabilir hedefler seçerler ve bu hedeflere ulaşmak için ellerinden geleni yaparlar (58).

Aidiyet gereksinimi; erken dönemlerden itibaren çevreleriyle işbirliği içinde çalışmayı öğrenen bireyler, bu alışkanlıklarını yetişkinliklerinde de sürdürürler (47). Bu şekilde büyüyen kişilerin ana motivasyonu aidiyet gereksinimidir (57). Aidiyet dürtüsü yüksek olan bireyler, bir grubun parçası olmayı arzu ederler (59). Ek olarak, başarı ve yenilgi durumlarında aldıkları dönütlerle kendilerini geliştirerek daha iyi performans sergilerler ve uzman kişilerin yardımını tercih ederler (60).

Güç ihtiyacı; başarı, bilgi, araştırma ve öğrenmeye önem verilen ortamlarda büyüyen çocuklar, bu değerleri benimseyerek okul ve iş yaşamlarında benzer tutumlar sergilerler (47). Bu şekilde büyüyen bireylerin ana motivasyonu otorite kazanmaktır (19). Etki kazanma ve güçlü olma ihtiyacına sahip fertler, çevrelerinde daha etkili bireyler olmayı arzular ve bu güç için rekabet ederler (61).

2.3.2. Süreç kuramları

Süreç yaklaşımları, insanların davranışlarının başlangıç sebeplerini, devam etme biçimlerini ve sonlanma yollarını anlamaya çalışır. Diğer bir ifadeyle, motivasyonun nasıl faaliyete geçtiğini ve motivasyon sürecindeki faktörlerin nasıl birbiriyle etkileşimde bulunduğunu açıklar (62). Bu yaklaşımlar, motivasyon ele alındığında özellikle bilişsel faktörleri göz önünde bulundurdıkları için literatürde “bilişsel yaklaşımlar” olarak da bilinirler. Süreç yaklaşımları, motivasyonu farklı perspektiflerden ele alarak, düşünsel süreçlerin motivasyonla olan ilişkisini vurgular (63).

Süreç Kuramları:

- 1.Motivasyon mekanizmasının nasıl işlediğini analiz eder.
- 2.Bu mekanizmayı oluşturan faktörleri araştırır ve bu faktörler arasındaki etkileşimi inceler.
- 3.Davranışın tetiklenmesi, yön verilmesi, devam ettirilmesi ve sonlandırılması süreçlerini açıklamayı amaçlar (64).

Süreç kuramlarına göre, ihtiyaçlar bireyi davranışa iten faktörlerin en önemlisidir. Bu iç faktörlerin yanında birçok dış faktör de bireyi motive edici rol oynar.

Süreç Kuramları;

- 1.Beklenti (Bekleyiş) Kuramları
- 2.Davranış Şartlandırma Kuramı
- 3.Eşitlik Kuramı
- 4.Amaç Kuramı olarak incelenmiştir (51).

2.3.2.1.Beklenti (Bekleyiş) kuramları

Victor Vroom'un Beklenti Teorisi, motivasyona ilişkin oluşturulmuş bir modeldir. Beklenti Kuramı “belirli bir davranışı gösterme eğilimini, davranışın sonuçlarının çekiciliğine ve sonuçlara ilişkin beklentilerin gücüne bağlamaktadır.” (34). Beklenti teorisi, çalışanların iş yerinde neden motive olmadıklarını ve yalnızca minimum çaba

göstererek sonuç almaya çalıştıklarını açıklar (62). İnsanlar, çabalarının takdir edileceğini düşündüklerinde, en yüksek çabayı gösterirler. Pozitif performans incelemesi sonucunda; maaş zamları, primler ve terfiler gibi kurumsal teşviklerle ödüllendirilmeleri uygun olacaktır. Bu sebeple, verilen ödüller çalışanların kişisel hedeflerine uygun olmalıdır. Teori esas olarak üç ilişkiyi temel almaktadır (62).

Gayret→Performans: İş görenin çabası ile bu çabanın sonucunda elde edilen performans arasındaki ilişkinin ihtimaline dair bireyin değerlendirmesi.

Performans → Ödül: Belirlenmiş bir düzeyde performans sergilemek ile bu performans sonucunda arzu edilen ödüle erişmek arasındaki ilişki.

Ödül→Kişisel Hedefler: Örgütsel ödüllerin, çalışanların bireysel hedeflerine veya ihtiyaçlarına ne ölçüde uygun olduğu ve bu ödüllerin çalışanlar için ne kadar cazip olduğu (34).

2.3.2.2.Davranış şartlandırma kuramı

Davranış Şartlandırma teorisi, edimin şekillenmesini gerçekleştiren ve ona rehberlik eden dış unsurların var olduğunu temel alır (65). Örgütsel psikolojide, belli bir pozitif edimi teşvik etmek ve bu edimin sürekli tekrarını sağlamak için gerekli yöntemler şunlardır (66).

1.Pozitif pekiştirme,

2.Negatif pekiştirme,

3.Ceza sistemi,

4.Sonlandırma.

Pozitif pekiştirme, negatif pekiştirme, ceza sistemi ve sonlandırma yöntemiyle insanlar, elde edilen sonuçların bir yansıması olarak hareket ederler (65). İşyerlerinde motivasyonu artırmak için kullanılan mükafat cazibesini yitirdiği durumlarda bu model uygulanmaktadır. Modelde ana unsurlardan biri olan mükafat ile pozitif pekiştirme yapılırken, ceza ile negatif pekiştirme önlenmektedir. Yani çalışan, aldığı mükafat

karşısında daha çok çabalayarak verimini artırırken, verilen ceza karşısında ise geç kalma, işe devamsızlık ve verimsizlik gibi olumsuz durumları tekrarlamamaktadır. Verilen mükafatlar içsel (örneğin, iş tatmininden kaynaklanan huzur, takdir edilme) olabileceği gibi, dışsal bir mükafat (örneğin, maaş artışı, terfi, prim) da olabilir (67).

Bu kurama göre, bireylerin yüksek performanslarını olumlu yönde pekiştirmek için aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurulmalıdır (68).

- 1.Çalışanlardan istenen eylemler net bir biçimde belirtilmelidir.
- 2.Beklenen davranışı icra ettiklerinde ödüllendirilecekleri belirtilmelidir.
- 3.Ödül çeşitleri konusunda çalışanlar bilgilendirilmelidir.
- 4.Beklenen edim tamamlandığında ödül anında sunulmalıdır.
- 5.Tüm çalışanlara bireysel imtiyazlar sağlanmalıdır.

2.3.2.3.Eşitlik kuramı

Adams, iş yerinde yaptığı gözlemler sonucunda, çalışanların eşitsizlik algısını anlamaya yönelik bulgular elde etmiş ve bu gözlemleri “Eşitlik Kuramı” olarak adlandırmıştır. Adams’a göre, motivasyonun temelinde, örgüt içinde adil ve eşit muamele görme beklentisi yatmaktadır (69). Çalışanların hak ettikleri teşvikleri (gelir, ikramiye vb.) az ya da çok alma şartlarının sonraki davranışlarını nasıl etkilediğini belirlemeye çalışmıştır (70). Adams, çalışanların örgüte sunduklarıyla kazandıkları arasındaki denge sağlandığında motive olacaklarını belirtmiştir. Adams, sadece teşvik vermenin kişilerin motivasyonunda rol oynayan ancak yetersiz kalan bir araç olduğunu ifade etmiştir. Aynı zamanda, işletmelerdeki teşvik sistemlerinin adil olması gerektiğini ve çalışanların birbirlerini kıyaslama eğiliminde olacaklarını belirtmiştir (71).

Ezcümle, bu teoriye göre personel arasında veya fert olarak yapılan değerlendirmeler sonucunda adalet sağlanırsa, bu durum personelin güdüsünü olumlu etkiler. İşletme yöneticileri, personeline adil davranmadığında, personel ayrımcılık hissettiği takdirde bu durum iş güdülerini olumsuz etkileyecektir (72).

Bu teori, çalışanların aldıkları ve verdikleri arasındaki dengeyi değerlendirerek, bu oranları diğer çalışanlarla karşılaştırmayı içerir. Bu karşılaştırma sürecinde eşitsizlik fark

edilirse, personeller bu durumu düzeltmek için çaba harcarlar. Adams'ın Teorisi, dengesiz ücretle ilgili dört varsayım sunar. Bunlar:

- Eğer ücret zaman bazlı verilirse, düşük ödüllendirilen çalışanlar daha az veya düşük kaliteli ürün üretebilirler.
- Eğer ücret zaman bazlı verilirse, yüksek ödül alan çalışanlar, eşit miktarda ücret alanlara göre daha fazla üretim gerçekleştirirler.
- Eğer üretime dayalı ücret verilirse, düşük ödüllendirilmiş personel, eşit ücret alanlara göre daha düşük kaliteli ürün üretir.
- Eğer üretime dayalı ücret verilirse, yüksek ödüller alan çalışanlar, eşit miktarda ücret alanlara göre daha az ama yüksek kaliteli ürün üretirler (73).

2.3.2.4.Amaç kuramı

Edwin Locke'a göre, insanların belirgin hedef ve niyetleri, eylemlerinin temel nedenidir. Her birey, kendi için hedefler koyar ve bu hedefler, motive olma düzeyini belirler (64). Amaç kuramı, ferdin arzuladığı hedefler için şuurlu bir biçimde eyleme geçeceği düşüncesini savunmaktadır. Bu görüşe göre, çalışan, kendi işine yönelik hedefler koymaktan, bu hedeflere ulaşmak için çaba göstermekten ve sonuçta amacına erişmekten memnuniyet duyar. Bu memnuniyet, çalışanın belirlediği hedeflere ulaşmasını sağlayan motive edici bir faktördür. Yönetim tarafından takdir edilen ve yönlendirilen çalışanlar, hedef belirleme ve bu hedeflere ulaşma çabalarında desteklenmiş, motive edilmiş ve doğrulanmış olur (68).

Kuramın iki ana yaklaşımı mevcuttur:

- 1.“İnsanın kendisi için belirlediği amaçlar çoğunlukla kişinin davranışlarını yönlendirmektedir.”
- 2.“Örgütün sağladığı teşvik edici etmenler, çalışanların amaçları üzerinde olumlu etki uyandırarak iş başarısında etkili olmaktadır” (64).

Hedeflerin çalışma hayatında iyi sonuçlar verebilmesi şu faktörlere bağlıdır:

- Hedeflerin açıklığı ve netliği arttıkça, çalışma hayatında elde edilen iyi sonuçlar da artar.

- Hedeflerin çalışanlar tarafından tamamen benimsenmesi, çalışma hayatında iyi sonuçlar elde edilmesini sağlar.

- Hedeflere ulaşma durumunun çalışanlara bildirilmesi çok önemlidir ve tamamen teşvik edici bir etkisi vardır.

Amaç kuramı, çalışma alanlarında çalışanları değerlendirme ve bireysel hedeflerle örgütsel hedeflerin örtüşmesini sağlama açısından liderlere önemli sonuçlar sunmaktadır (50). Lider açısından önemli olan, üst düzey yönetimin hedefleri ile çalışanların belirlediği hedefler arasında uyum ve ahenk sağlamaktır. Bu uyumu sağlamak için örgütte daha alt konumdaki çalışanların katkıda bulunmasına imkan tanımaktır (31).

2.4. İş Doyumu

İnsanlık tarihinde hayatta kalmak için çeşitli faaliyetlerde bulunma zorunluluğu temel bir gerçek olarak kabul edilir. Başlangıçta vahşi hayvanlardan korunmak için barınaklar arayan, besin sağlamak için avcılık ve toplayıcılık yapan insanlar; günümüzde çeşitli işlerde çalışarak hayatlarını sürdürmektedirler (74), (75), (76). İnsanoğlu tarih boyunca farklı zamanlarda, farklı beklenti ve ihtiyaçlara cevap vermek amacıyla çalışmıştır. Günümüzde iş, modern hayatın merkezinde yer alır ve insanlar günün büyük bir çoğunluğunu iş yerlerinde geçirirler, çalışarak yaşamlarını sürdürebilmek için gerekli tüm ihtiyaçlarını karşılama beklentisi içerisindeyler (77). Temel ve ekonomik ihtiyaçlar başta olmak üzere bu ihtiyaçlar sosyalleşme, başarı ve kişisel gelişim gibi üst düzey ihtiyaçları da kapsamaktadır (78). Aynı zamanda yapılan iş karşılığında maddi ve manevi doyum beklenir, bu beklentiler ne kadar karşılanırsa birey o kadar mutlu ve tatmin olacaktır (79). Bireyin beklentileri olduğu gibi iş yerlerinin de örgütün devamlılığı ve verimliliği için çalışanlarından beklentileri bulunmaktadır (80). Bireyin yaptığı işten zevk alması ve işten doyum alması işini gerçekleştirmesi, o işin verimliliğini artıracak ve örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlayacaktır (81). İnsan, bir kaynak olarak önemsendiğinden beri iş doyum, çalışma yaşamının en önemli meselelerinden biri olmuştur (82).

İş doyum kavramı, iş yerinde çalışan bireylerin işlerinden aldıkları memnuniyet ve tatmin düzeyini ifade eder (83). Tarihsel olarak, iş doyum kavramının kökenleri oldukça eskiye dayanmaktadır (48). İş doyum kavramı, kaynaklarda genel bir biçimde evrensel bir tanıma sahip değildir (84). Araştırmacılar birbirinden farklı birçok tanımlamada

bulunmuştur. Hoppock iş doyumu kavramını, kişinin samimiyetle “ben işimden memnunum” söylemine sebep olacak tüm koşullardır diye tanımlamıştır (84). Locke'a göre iş doyumu, “bir bireyin işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda hissettiği hoş ve olumlu duygusal durumlar” olarak tanımlanır (85). Vroom ise iş doyumunu, kişilerin halen sürdürdükleri işlerindeki görevleriyle ilgili duygusal yönelimleridir şeklinde tanımlamıştır (20).

Kurumsal ve bireysel açıdan önem arz eden bir konu niteliğindeki iş doyumu (83), 1920'ler ve 1930'larda gerçekleştirilen Hawthorne Araştırmaları ve sonrasında iş dünyasının dikkatini çekmeye başlamıştır (11). İş doyumu özünde bir çalışanın işine ilişkin genel tutumuyla alakalı bir terim olup, günümüzde iş doyumunun birçok örgütsel konu ve değişken ile yakından ilişkili olduğu görülmektedir (86). Nitekim iş doyumu, bir kimsenin işinden duyduğu memnuniyetin bir göstergesi olup, bu memnuniyetin de pek çok farklı değişken ile ilişkisi mevcuttur (86). Temelde iş doyumu, bir kişinin icra ettiği işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi doğrultusunda hissettiği pozitif ya da zevkli duygusal bir durumu ifade etmektedir (85). 1959'da Frederick Herzberg, “İşte motivasyon” adlı kitabında “çalışma koşulları” ve “işin içeriği” gibi faktörlerin iş doyumuna üzerindeki etkilerini inceledi ve motivasyonu ikiye ayırdı: hijyen faktörleri (örneğin, iş güvenliği, ücretler) ve motivasyon faktörleri (örneğin, sorumluluklar, tanınma) (87). İş doyumu kavramının modern anlamda gelişimi ise 20. yüzyılın ortalarına doğru başladı (86).

İş doyumu hakkında yapılan tanımların üç ortak noktası vardır: Birinci olarak, iş doyumu, çalışan bireyin çalışmış olduğu işe dair içten gelen ve kendine özgü duygularını anlatır (88). Tamamıyla gözlenemez, bu nedenle bireyin sergilediği davranışla anlaşılır (88). İkinci olarak, iş doyumu, kazanmayı amaçladığı ya da çalışma sonucu hak ettiği kazancı ya da umduğundan daha fazla kazanımlar sağladığı zamanlarda gerçekleşir. Üçüncü olarak, iş doyumu ise aynı zamanda birçok tutumu içerir (88).

İş doyumu, çalışanın mesleki hayatındaki bütün faktör ve değişkenlerin, zihinsel dünyasında meydana getirdiği olumlu bakış açısı ile duygusal durumunda meydana gelen keyif ve mutluluk olarak değerlendirilebilmektedir (89). Weiss'e göre iş doyumu, bireyin kendi çalışma koşullarına ilişkin ölçülebilir olumlu yargısıdır. İş sevip sevmeme ve derecesi ile ilgili duygusal bir değerlendirme olan içsel bir durumdur (90). İş doyumu, “çalışanların kurumda sergilediği olumlu veya olumsuz tutumların tümü” olarak

tanımlanmaktadır (91). Kurumsal davranış açısından bakıldığında iş doyumu, çalışanın mesleğini icra ederken elde ettiği mutluluk, şevk ve güdülenme düzeyini ortaya çıkaran bir kavram olarak tanımlanabilmektedir (92). Başka bir tanımla, çalışanın mesleğinden hoşlanıp hoşlanmadığı ile ilgili psikolojik durumudur (92). İş doyumu, çalışanın mesleki faaliyetlerindeki öz-değerlendirmeleri sonucu hissettiği olumlu duygulardır (93).

2.4.1.İş doyumunu etkileyen faktörler

İş doyumu, çalışanların işyerindeki gereksinimlerinin karşılanması ile ortaya çıkan olumlu hisler olarak tanımlanabilir. Çalışanların işine dair algılarını etkileyen çeşitli unsurlar bulunmaktadır; bunlar arasında mesleğin toplumdaki itibarı, terfi ve kariyer olanakları, başarı ve performansa dayalı ödüllendirme ve ceza sistemleri önemli yer tutar (77). İş doyumu, işin niteliği, maaş, terfi imkanları, yönetim, iş arkadaşlıkları ve çalışma koşulları gibi birçok faktör tarafından belirlenir (94). İş, bireyler ve toplumların hayatta kalabilmesi için gereken ekonomik kaynağı sağladığı gibi, psikolojik ve sosyolojik anlamda da olumlu katkılar sağlar, bu da işin insanların yaşamında vazgeçilmez bir unsur olmasına yol açar (95).

Bireylerin iş doyumunu etkileyen faktörler genellikle bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki ana başlık altında incelenir (96), (97), (10). İş doyumu dinamik bir kavram olup, zamanla ve çeşitli olaylar karşısında değişiklik gösterebilir (98).

2.4.1.1.Bireysel faktörler

Bireysel faktörler, bireyin işten aldığı tatmini etkileyen kişisel özelliklerdir. Bu faktörler arasında yaş grubu, toplumsal cinsiyet, eğitim seviyesi, karakter, çalışma dönemi ve medeni durum gibi unsurlar sayılabilir (99).

Cinsiyet: İş doyumunu belirleyen unsurlar arasında yer alan cinsiyet, tartışmaya en açık konulardan biridir ve yapılan çalışmalar farklı sonuçlar vermektedir. Bazı araştırmalar, çalışanların cinsiyetlerine göre iş doyumunun farklılık gösterebileceğini öne sürerken, bazıları ise eşit imkanlar sağlandığında cinsiyetler arasında önemli bir fark olmadığını belirtmektedir (100). Toplamların cinsiyetler üzerindeki etkileri nedeniyle iş doyumunda farklılıklar oluşabilmektedir. Bu baskılar, çalışanların iş doyumundan beklentilerini de şekillendirmektedir. Farklı cinsiyetteki çalışanlar, işlerine karşı farklı tutumlar geliştirebilirler (101). Örneğin, mühendisler üzerinde yapılan bir çalışma, erkek

mühendislerin kadın mühendislerden daha fazla iş doyumuna sahip olduğunu göstermektedir (102). Eğitim alanında ise kadınlar, fizyolojik ve psikolojik özellikleri nedeniyle öğretmenlik mesleğine daha yatkın oldukları için işlerine daha bağlıdırlar ve bu nedenle iş doyumları erkeklere göre daha yüksektir (103). Erkekler için çalışma hayatında daha fazla maaş kazanma, terfi etme, övgü alma ve örnek alınan biri olma önemli faktörlerdir (104). Ayrıca, aile geçimini sağlama sorumluluğu, erkeklerin daha yüksek maaş beklentisinde olmalarına yol açar.

Yaş: Yaş faktörü, iş doyumunu üzerine yapılan araştırmalarda önemli bir değişkendir. Genç çalışanlar, işe başlama hevesleri ve fiziksel güçleri nedeniyle işteki verimlilik ve doyum düzeylerini artırabilirler (24). Buna karşın, ileri yaştaki çalışanlar, tecrübeleri ve sosyal kabullenme nedeniyle iş doyumlarını artırabilirler. Durağan ve yeniliklere kapalı örgütlerde, çalışanların yaş ilerledikçe iş doyumlarında azalma gözlemlenmektedir. Bu azalmalar, kişinin kendisiyle ve doyumsuzlukla savaşımasına neden olabilir. Bu savaşta başarılı olduğunda iş doyumunda artış gözlemlenebilir (105). Kişinin yaşı ile iş doyumunu arasındaki ilişki, Herzberg tarafından “U” şeklinde bir eğri ile açıklanmıştır. İşe yeni başlayanların iş doyumunu yüksek iken, orta yaşlara doğru durağanlık nedeniyle azalır. İlerleyen yaşlarda ise deneyimlerin artmasıyla birlikte iş doyumunu tekrar artabilir (70).

Medeni Durum: İş doyumunu etkileyen cinsiyet faktöründeki karmaşa, medeni durum faktöründe de görülmektedir (106). Bazı araştırmalar medeni durumun iş doyumunu etkilediğini belirtirken, bazıları ise etkisi olmadığını göstermektedir. Yılmaz ve Karahan çalışmasında, medeni halin iş tatmini üzerinde bir etkisi olmadığını tespit etmiştir (10). Sevimli ve İşcan, evli doktorların bekar doktorlara göre oldukça fazla iş doyumuna sahip olduklarını tespit etmişlerdir (77). İran'da yapılan bir araştırmada da evlilik sorumluluğu olan çalışanların iş doyumunun daha yüksek olduğu anlaşılmıştır (107). Evlilik, sorumluluk ve beklentilerdeki değişiklikler nedeniyle iş doyumunu artırabilir (108). Vural, evli çalışanların aile sorumluluklarını yerine getirememe ve ailesiyle yeterince zaman geçirememe nedeniyle iş doyumlarının düşük olabileceğini belirtmiştir (109). Medeni durumun iş doyumunu üzerindeki etkisi karmaşıktır ve diğer değişkenlerle birlikte değerlendirilmesi daha net sonuçlar verebilir.

Eğitim Düzeyi: Eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğunu gösteren araştırmalar olduğu gibi, tersine bir ilişki olduğunu belirten çalışmalar da mevcuttur (110). Yeni mezun olup iş tecrübesi olmayan gençlerin, iş hayatından yüksek

beklentileri nedeniyle iş doyum düzeyleri düşük olabilir (111). Farklı bir araştırma, eğitim düzeyi düşük olan bireylerin daha yüksek iş doyumuna sahip olabileceğini vurgulamaktadır (112). Özetle, bireyin aldığı eğitimle yaptığı işin uyuşması, iş doyumunu olumlu etkiler. Eğer birey, yaptığı işten daha fazla bilgi ve beceriye sahip olduğunu düşünüyorsa, iş doyumsuzluğu yaşama olasılığı yüksektir.

2.4.1.2.Örgütsel faktörler

Çalışanlar, günümüz koşullarında zamanlarının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedir. Bu nedenle, çalışanların iş doyumunu sadece kişisel özellikleri değil, aynı zamanda örgütsel özellikler de etkiler (113). Örgütsel faktörler arasında işin doğası, maaş, terfi imkanları, yönetim tarzı, çalışanlar arasındaki ilişkiler, çalışma koşulları ve iş güvenliği bulunur.

Çalışma Koşulları: İş doyumunu üzerindeki etkisi, iş yerindeki fiziksel ve psikososyal koşulların çalışanların memnuniyeti üzerindeki etkisi üzerine yapılan araştırmalarla incelenmiştir. Örneğin, çalışma ortamının düzeni, hijyen ve iş güvenliği gibi faktörlerin iş doyumunu üzerinde olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir (114).

Ücret ve Ödüllendirme: İş doyumunu üzerindeki etkisi, çalışanların ücretlendirme sistemleri ve ödüllendirme politikalarıyla ilgili yapılan araştırmalarla incelenmiştir. Örneğin, adil ve rekabetçi bir ücretlendirme sistemi ve performansa dayalı ödüllendirme politikalarının iş doyumunu üzerinde olumlu etkileri olduğu gösterilmiştir (115). Çalışanlar, hak ettiklerinin karşılığını alamadıklarında mutsuz olur ve memnuniyetleri düşük olur (116). Çalışanların çaba, yetenek ve deneyim düzeylerine göre aldıkları ücretlerin adaletsiz dağıldığını düşünmeleri, mutsuzluğun en büyük nedenidir. Ücret, çalışanın temel gereksinimlerini karşılamada önemli bir araç olmasının yanı sıra ekonomik gücünü ve toplumsal statüsünü de belirler (117).

Yönetim ve Liderlik: İş doyumunu üzerindeki etkisi, yöneticilerin liderlik tarzları ve iş yeri kültürü üzerine yapılan çalışmalarla incelenmiştir. Etkili liderlik ve destekleyici bir yönetim tarzının iş doyumunu artırdığı ve çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını güçlendirdiği bulunmuştur (118).

Kariyer Gelişimi ve İlerleme Fırsatları: İş doyumunu üzerindeki etkisi, çalışanların kariyer gelişim imkanları ve işlerinde ilerleme fırsatları ile ilgili yapılan araştırmalarla ele

alınmıştır. Kariyer gelişimi ve ilerleme fırsatlarının, çalışanların iş doyumunu artırdığı ve işe bağlılıklarını güçlendirdiği tespit edilmiştir (119). Terfi, çalışanları iş yapmaya teşvik eden, tatmin sağlayan ve motivasyonu artıran önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir (120). Çalışanlar, çalıştıkları kurumda üst hiyerarşi basamağında yer alma arzusuna ulaşırsa iş doyumları da artmaktadır (121).

Bu faktörlerin her biri, iş doyumunu farklı şekillerde etkileyebilir ve çalışma ortamındaki dengeyi sağlamak, iş doyumunu en üst düzeye çıkarmak için önemlidir. Bu nedenle, iş yerlerinin bu faktörleri dikkate alarak çalışma koşullarını düzenlemesi ve çalışanlar için destekleyici bir ortam sağlaması önemlidir.

2.5. Öznel İyi Oluş

Felsefe tarihinde mutluluk kavramı, yüzyıllar boyunca nitelikli bir yaşamın kaynaklarının neler olabileceğine yönelik birçok varsayımın öne sürüldüğü bir konu olmuştur. Filozoflar, tarih boyunca mutluluğun kaynaklarını ve doğasını sorgularken, pozitif psikoloji ise mutluluk kavramını öznel iyi oluş vasıtasıyla açıklamıştır. Mutluluğun anlamı üzerine yapılan ilk kapsamlı analizlerden biri, kişilik özellikleri ve nüfus istatistiklerine ait unsurların öznel iyi oluşla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (122). Wilson, mutlu ferdi tanımlarken, genç, zinde, yüksek öğrenimli, pozitif, iyi maaşlı, sosyal, kaygısız, inançlı, evli, iş hayatında yüksek moral sahibi, özsaygısı yüksek, düşük beklentileri olan, her iki cinsiyet kimliğinden de olabilen zeki bireylerden bahsetmiştir (122).

Öznel iyi oluş kavramı, araştırmacılar tarafından ilk ele alındığında “mutluluk” teriminin belirsizliğinden kaçınmak için mutluluğun bir alternatifi olarak kullanılmıştır. Ancak zamanla bu kavram, sadece mutluluğun bağlantılarını ve etkileyen demografik değişkenleri değil, aynı zamanda bireylerin hayatlarını nasıl algıladıklarını, bu algıyı etkileyen süreçleri, bireyin yaşamındaki iç ve dış koşulların etkileşimini, kişisel ve çevresel etmenlerin geliştiği nedensel yolları da kapsayacak şekilde genişlemiştir. Böylece, konuşma dilinde bazen mutluluk olarak adlandırılan öznel iyi oluş, bu kapsamın ötesinde iyi bir yaşamı tanımlayan genel bir kavram olarak kullanılmaya başlanmıştır (123).

Mutluluğun yanı sıra yaşam doyumunu, manevi güç ve olumlu duygulanım gibi dinamikleri de kapsayan öznel iyi oluş, kişinin hayatına yönelik duygusal ve zihinsel analizlerini

kapsar. İnsanlar olumlu duyguları sık, olumsuz duyguları ise nadir hissettiklerinde, ilgi çekici deneyimler yaşadıklarında, hayatlarından keyif aldıklarında ve genel olarak yaşamlarından memnun kaldıklarında öznel iyi oluş düzeyleri yüksek olur (124). Öte yandan, bireyin genel iyi olma hali olan “iyi oluş”, kişinin kendisi ve başkaları tarafından değerlendirilirken, “öznel iyi oluş” sadece bireyin kendi kendine yaptığı öznel değerlendirmelerdir (125). Yani, öznel iyi oluş bireyin içsel deneyimlerine dayanır ve bireyin kendi perspektifiyle (öz bildirim yoluyla) ölçülür (126).

2.5.1. Öznel iyi oluşu etkileyen faktörler

Ferdin yaşadığı hayatın özellikleri, şartları ya da zıtlıkları, yaşama dair perspektifinin pozitif ya da negatif olmasını, hayat tatminini, iyi oluş durumu ve esenliğini, kısacası öznel iyi oluş seviyesini etkiler. Öznel iyi oluşa katkıda bulunan sebeplerin kapsamlı olduğu ve bu sebeplerin öznel iyi oluşa fayda sağladığı araştırmalar sonucunda ortaya konmuştur. Diener’e göre, öznel iyi oluşa tesir eden faktörler benlik, toplumsal ve demografik faktörler olarak üç kategoride incelenebilir (123). Öznel iyi oluş kavramını daha ayrıntılı anlamak için bu faktörler aşağıda detaylanmıştır.

Yaş: Öznel iyi oluşu belirleyen yaş faktörü hakkında farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Yaş ile mutluluk ilişkisini inceleyen araştırmalarda, yaşlanma sürecinde bireylerin mutluluk seviyelerinin düştüğüne ve mutluluğun yalnızca gençlere ait bir duygu olduğuna dair yaygın bir görüşe rağmen, günümüzde öznel iyi oluş ile bireyin biyolojik yaşı arasında güçlü bir bağ olmadığı düşünülmektedir (122).

Cinsiyet: Alan yazında konuyla ilgili araştırmalar incelendiğinde, bireyin cinsiyeti ile öznel iyi oluşu arasında belirgin bir ilişki bulunamamıştır. Fakat kadınlar, erkeklerden daha fazla negatif hisler yaşadıklarını belirtmelerine karşın, hayatı daha fazla keyifle yaşadıkları gözlenmiştir (127), (128). Yaşam doyumu ve mutluluk ile cinsiyet kimliği arasındaki bağın ele alındığı başka bir çalışmada, kadın bireylerin erkeklere oranla hayat tatmini ve mutluluk seviyelerinin daha yaygın olduğu, ancak pozitif duygular açısından bu farklılığın istatistiksel olarak kayda değer olmadığı belirtilmiştir (129).

Gelir: Bireylerin öznel iyi oluş düzeylerini etkileyen bir diğer faktör de gelir durumudur. Ekonomik durumun her geçen gün daha belirgin hale geldiği günümüzde, ekonomik düzey ile memnuniyet arasında bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Bulgular, finansal durumu güçlü olan insanların, finansal kaynakları kısıtlı olanlara kıyasla daha fazla

memnuniyet yaşadıkları olduğunu gösterse de bu tesirin oldukça düşük olduğu anlaşılmıştır. Bu bağlamda, mutluluk ve ekonomik durum arasında doğrudan bir neden-sonuç ilişkisinin bulunmadığı söylenebilir (130).

Gelir seviyesi ve öznel iyi oluş seviyesinin uluslararası ayırımına odaklanılan araştırmalarda, bireysel gelir seviyesinin düşük olduğu ülkelerde yaşayanların mutluluk oranlarının, bireysel gelir düzeyi yüksek olan ülkelere kıyasla daha az olduğu tespit edilmiştir (131). Gelir seviyesi ile mutluluk arasındaki olumlu ilişkinin, gelirin çok ya da az olmasından ziyade, paranın getirdiği diğer etkilerle ilgili olduğu belirtilmiştir (130).

Eğitim: Kişilerin eğitim seviyeleri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilintiyi inceleyen çalışmalarda, eğitim seviyesi ile öznel iyi oluşun hayat tarzları, toplumsal değerler, ekonomik düzey ve toplum içindeki yer gibi unsurlarla beraber değerlendirildiği görülmüştür (132). Eğitim, kişilerin maddi kazançlarını artırdığı, kişilerin hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olduğu, çevresindeki değişimlere kolayca uyum sağladığı ve sosyal statülerini yükselttiği için dolaylı olarak mutluluğu artırmaktadır (127).

Kişilik: Kişilik özellikleri, bireyleri diğerlerinden ayıran ve gelecekteki davranışlarına yönelik tahminler yapılmasını sağlayan unsurlardır. Kişiliğin niteliklerini araştıran ve literatürde geniş yer bulan model, Beş Faktör Kişilik Modeli'dir. Bu model; nevroitiklik, dışa açıklık, sorumluluk, yumuşak başlılık, duygusal istikrar ve yeni deneyimlere açıklık gibi beş faktörden oluşur (133). Çeşitli araştırmalar, bireylerin kişilik yapılarının öznel iyi oluş düzeyini en güçlü şekilde etkileyen faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Sağlık: Sağlık durumunun mutluluk üzerinde etkisi nasıl ki varsa, mutluluğun da sağlıkla bağlantılı etkilerinin olduğu yaygın olarak bilinir. Kişinin sağlığı yerinde olduğunda, öznel iyi oluşu da yüksek olur. Sağlık sorunları, bireyin öncelikli gayelerine ulaşmasını engelleyebileceği için öznel iyi oluşu olumsuz açıdan etkiler. Okun ve diğerleri, öznel iyi oluş ile sağlık arasında kayda değer ve pozitif bir bağlantı olduğunu saptamışlardır (134). Yapılan araştırmalarda, fiziksel sağlığın kişinin kendini iyi hissetmesinde etkili olduğu ifade edilmiştir.

Din: Dini inançlara atfedilen önem ve ibadetleri yerine getirme arzusu, kişilerin ruhsal durumlarına katkılar sağlamaktadır. Manevi deneyimler, gündelik yaşamdaki deneyimlerin doğrulanmasını kolaylaştırarak ve benzer inanç ile kutsiyetleri benimseyen

bireyleri bir araya getirerek insanların öznel iyi oluşuna dair pozitif bir etkiye sahiptir (130).

2.5.2.Öznel iyi oluş teorileri

Alan yazında öznel iyi oluş ile alakalı yer alan kuramlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

2.5.2.1.Erek kuramı

Öznel iyi oluşu açıklayan kavramlardan biri olan erek kavramı, güncel Türkçe sözlükte kısaca “amaç, gaye, maksat, hedef” olarak tanımlanmaktadır (135). Temeli 1960 yılında Wilson tarafından oluşturulan Diener, bu kuram genel olarak, karşılanan ihtiyaçların iyi oluş düzeyine olumlu, karşılanmayan ihtiyaçların ise olumsuz etki yapması üzerine kurulmuştur (123). Bu kurama göre birey, amaçlarına ulaşmış olması sonucunda iyi hissetme durumuna ulaşır (130). Aynı zamanda, öznel iyi oluş düzeyi yüksek bireylerin amaçlarını öncelikli tutma ve gerçekleştirebileceklerine inanma düzeyleri de yüksektir. Öznel iyi oluş seviyesi zayıf bireyler ise amaçları ile çatışma halindedirler (123). Amaçların genel-geçerliliği ve mutluluğa ulaştırma noktasındaki araçsallığı hakkında farklı yaklaşımlar mevcuttur. Bireyi mutluluğa ulaştıran amaçları Maslow evrensel olarak betimlerken, Murray bu amaçların kişiye özel olduğunu belirtmiştir (136). Haz odaklı düşünürler amaçların gerçekleştirilmesiyle, hazzın maddeden öte olduğunu düşünenler ise amaçların baskılanmasıyla iyi oluş düzeyinin artacağını savunmaktadırlar (137). Genel olarak bireylerin amaçları ve ihtiyaçları farklı olacağı için amaca ulaştıklarında hissedecekleri doyum, dolayısıyla da öznel iyi oluş düzeyleri farklı olacaktır (126), (130).

2.5.2.2.Etkinlik kuramı

Bu kurama göre, iyi oluş hali amacın sonunda ulaşılan noktada değil, amaca giden yoldaki faaliyetlerdedir (137). İyi oluş hali, erek kuramında son durumla ölçülürken, etkinlik kuramında süreçle ölçülür. Örneğin, dağa tırmanış hali, zirveye erişmekten daha çok keyif verebilir. Bununla beraber, erek ve etkinlik kuramları birbirinin zıttı değil, bütünleştiricisidir (123). Akış kuramı, etkinlik kuramını destekleyen bir yaklaşımdır. Bu kurama göre anda olmak, tüm dikkati yapılan etkinliğe odaklamak ve kendini tamamen işine vermek akışı ve beraberinde doyumunu sağlar. Bunun için yapılan işe ilgili ve yetenekli olmak önemlidir (138).

2.5.2.3.Uyum kuramı

Bu kuram, sürekli değişen durumlara uyum sağlamak ve bu durumlar karşısındaki duygu durum değişiklikleri ile ilgilidir (130). Karşılaşılan bir duruma verilen tepkinin zamanla şiddeti azalır. Olumlu veya olumsuz duygular da sürekli değildir. Psikolojik denge ve adaptasyon bu sayede sağlanır (137). Birey yakaladığı standarttan daha iyi bir uyarana karşılaştığında iyi oluş haline ulaşır. Sürekli haz veya sürekli acı duygusu bir süre sonra alışkanlık meydana getireceği için baştaki etki yaşanmayacaktır (123). Bu kuram, bir başka ifadeyle uyarılara karşı uyumu ifade eder. Artan uyaran doyumu, azalan uyaran ise doyumsuzluğu meydana getirir (137). Özellikle kayıp, travma, hastalık ve benzeri yıkıcı deneyimler karşısında uyum sağlanabilmesi için bu özellik önemlidir (130).

2.5.2.4. Aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya kuramları

Koşullar, bireyin gereksinimlerini karşılıyorsa birey mutlu olur ve bu durum aşağıdan yukarıya kuramı ile açıklanır. İyi oluş, hayattaki mutluluk verici anların toplamından oluşur. Bireyin mutlu olması iş, aile, gelir ve benzeri değişkenlerden yani dışsal kaynaklıdır (123). Ancak öznel iyi oluş üzerinde yapılan araştırmalar bu faktörlerin mutluluk üzerinde oldukça düşük bir paya sahip olduğunu göstermiştir (137). Mutluluğun bir kişilik özelliği, bakış açısı olduğunu savunan yukarıdan aşağıya kuramı (123), benzer hayat koşullarına sahip kişilerin farklı doyumlara sahip oluşunu açıklamaktadır (139). Bu kurama göre birey, olumlu bakış açısına meyilli ise zorluklarla başa çıkma ve iyi oluş düzeyi yüksek olabilmekte, olumsuz bakış açısına meyilli ise daha az dirençli ve iyi oluş düzeyi daha düşük olabilmektedir (137). Özetle bu kuramlar, öznel iyi oluş durumunun içsel veya dışsal faktörlerle açıklandığı kuramlardır. Mutluluk, dış etmenlerin sağladığı ve çoğunlukla oluşan anlardan kaynaklanıyorsa bu, aşağıdan yukarıya kuramı ile açıklanır. Mutluluk kişinin bakış açısı ise ve iyimserliği sayesinde mutlu olabiliyorsa bu da yukarıdan aşağıya kuramı ile açıklanır.

2.5.2.5.Yargı kuramı

Bu kuram, birey tarafından standart kabul edilen durumların, içinde bulunulan durum ile karşılaştırılması sonucu varılan yargı ile ilgilidir. Bu standartları, sosyal karşılaştırma, geçmiş deneyimler ve dilek düzeyi gibi faktörler oluşturur. Örneğin, kişinin kendini bir başkası ile karşılaştırıp kendisinin daha iyi durumda olduğunu düşünmesi (sosyal karşılaştırma), geçmiş yaşamına göre daha iyi konumda olduğunu düşünmesi (geçmiş

deneyimler), dilediği olgulara erişmiş olması (dilek düzeyi) mutluluk düzeyini artırır (123). İdealize edilmiş standartların altında bir durumun meydana gelişi öznel iyi oluş düzeyini düşürmektedir (130). Mutlu olma hali, geçmiş deneyimler ve isteklerin karşılaştırılması neticesinde ulaşılan sonuca bağlıdır. Bu kıyaslama sonucu oluşan farkın fazla oluşu düşük bir iyi oluş haline, az olması ise üst düzey bir iyi oluş haline neden olur (137). Bireyin bakış açısına bağlı olarak, iyimser bireyler, standartlarından daha düşük standartları baz alıp mutlu olma eğilimindeyken, kötümser bireyler ise daha yüksek standartlara odaklanıp mutsuz olma eğilimi gösterebilmektedirler (140). Öznel iyi oluşu açıklamak üzere ortaya çıkan tüm bu kuramlara göre, mutluluk kişiden kişiye değişebilen bir kavramdır ve koşulların bireylerce öznel olarak değerlendirilip yine öznel bir yargıya varılarak belirlenmesiyle artmakta veya azalmaktadır. Kişinin arzu ettikleri ile elde ettikleri arasındaki uyum öznel iyi oluş üzerinde belirleyicidir. Ayrıca mutlu olma halinin bakış açısına da bağlı bir durum olduğunu savunan kuramlara göre mutluluk bir anlamda tercih edilebilen bir olgudur.

2.6. Okul Sporları

Spor, insanların fiziksel ihtiyaçlarını karşılamalarına, eğlenmelerine, sosyalleşmelerine ve daha pek çok nedenle tercih edilen, her branşta farklı kuralların bulunduğu, genellikle rekabet içeren fiziksel aktivitelerin bütünüdür (141). Spor, insanlar ve toplumlar arasında ilişkiler kurarak sosyal etkileşimi teşvik eden, barış, kardeşlik ve dostluk gibi temel kavramları içeren önemli bir fenomendir.

Sportif etkinlikler, bireylerin, toplulukların, kuruluşların ve ülkelerin kültürel yapılarının inşası, gelişimi ve bu kültürel faaliyetlerin ulusal veya uluslararası boyutta yayılması üzerinde etkili olur. Bu etkileşimin eğitim bileşenlerinin merkezi olan okullarda etkili bir şekilde uygulanması, hem sporun hem de eğitimin kalitesini artırır. Bu gayeyle başlatılan ve Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ile Gençlik ve Spor Bakanlığı (GSB) arasında imzalanan anlaşma ile resmi bir statü kazanan okul sporları etkinlikleri, öğrencilerin her yönden gelişimlerine katkıda bulunur. 2023 yılında kapatılan Okul Sporları Federasyonu'nun yerine, bu etkinlikler Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmeye başlanmıştır.

Okul sporları faaliyetlerinin gayeleri arasında, her öğrencinin bir spor branşına yönelmesi, çocukların sportif yeteneklerinin erken yaşta keşfedilip bu doğrultuda

eğitilmesi ve ulusal ile uluslararası yarışmalara katılım sayısının artırılması bulunmaktadır (142). Okul sporları kademeli olarak ilerleyerek bütüncül bir yapı oluşturur. İlçeler, iller ve ülke çapında düzenlenen okul arası yarışmalar geniş bir organizasyonun parçasıdır. Bu spor faaliyetleri, öğrencilerde farkındalık oluşturarak çeşitli kazanımlar elde etmelerini sağlar. Öğrenciler, okul sporları etkinlikleri sayesinde iletişim becerilerini güçlendirir, rekabet deneyimleri edinir ve bu süreçte özgüven ile özsaygılarını geliştirir (143).

Okul sporları, beden eğitiminin tüm akademik hedeflerini içermekte ve hem öğretici hem de rekabetçi yönlerini barındırmaktadır. Bu sporlar, öğrencilerin öz güven ve öz denetim becerilerini artırırken, aynı zamanda takım oyunları davranışlarının gelişimine de katkı sağlar (144). Öğretim ve fiziksel aktivitelerin bir arada yürütüldüğü okul sporları, öğrencilerin yeteneklerini ve kabiliyetlerini ilgi ve gereksinimlerine göre geliştirmekte ve düzenli çalışma alışkanlığı kazandırmaktadır. Öğrencilerin değerleri içselleştirmesi, sosyalleşmesi, kuralları öğrenerek topluma uyum sağlaması, öz güven duygusunun artışı ve olumsuz alışkanlıklardan uzaklaşması açısından okul sporları büyük önem taşır (145).

Okul sporlarının genel hedefleri arasında, öğrencilerde fiziksel, zihinsel ve ruhsal farkındalığın artırılması yer almaktadır. Bu genel amaç doğrultusunda, ortak çalışma ve yardımlaşma becerilerinin artırılması, düzen bilincinin oluşturulması ve paylaşma, yardımseverlik, anlayış ve hakkaniyet gibi değerlerin öğretilmesi sağlanır. Ayrıca, okul sporları sayesinde birey, çevre ve toplum arasındaki etkileşimin sağlanması ve öğrencilerin farkındalığının artırılması da önemli hedefler arasındadır (146).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Yöntem

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin ele alındığı araştırmalarda ilişkisel tarama modeli kullanılabilmektedir (147, 148). Bu araştırmanın bağımlı değişkenleri öğretmenlerin görev yaptığı il, öğretmenlerin görev yaptığı kadro/pozisyon ve öğretmenlerin kıdem yılı iken bağımsız değişkenleri öğretmenlerin motivasyon kaynakları, öğretmenlerin iş doyumu, öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ve öğretmenlerin okul sporlarını değerlendirme süreçleridir. Araştırmada kurulan ilişkisel model ile katılımcıların hem bağımsız değişkenlerin kendi içerisindeki ilişki hem de bağımsız değişkenlerden (öğretmenlerin motivasyon kaynakları, öğretmenlerin iş doyumu, öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri ve öğretmenlerin okul sporlarını değerlendirme ölçekleri) aldıkları puanlar ile bağımlı değişkenler (öğretmenlerin görev yaptığı il, öğretmenlerin görev yaptığı kadro/pozisyon ve öğretmenlerin kıdem yılı) arasındaki ilişki incelenecektir.

3.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2024-2025 eğitim yılında Adıyaman ve Erzincan illerinde görev yapan 162'si (%53.8) okul yöneticisi ve 139'u (%46.2) beden eğitimi ve spor öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu belirlenirken örneklem belirleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme kullanılmıştır. Katılımcıların 36'sı (%12.0) kadın, 265'i (88.0) erkektir. Katılımcıların 198'ini (%65.8) Adıyaman ilinde görev yapan okul yöneticisi ve beden eğitimi ve spor öğretmenleri oluştururken 103'ünü (%34.2) Erzincan'da çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcılar, mesleki kıdemlerini şu şekilde belirtmişlerdir: 76'sı (%25.2) 1-5 yıl, 53'ü (%17.6) 6-10 yıl, 46'sı (%15.3) 11-15 yıl, 49'u (%16.3) 16-20 yıl ve 77'si (%25.6) 20 yıl ve üstü.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada katılımcılarda veri toplamak için kişisel bilgi formu, öğretmenlerin motivasyon kaynakları ölçeği, öğretmenlerin iş doyumu ölçeği, öğretmenlerin öznel iyi oluş ölçeği ve öğretmenlerin okul sporlarını değerlendirme ölçekleri kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel bilgi formu

Bu araştırmada katılımcılara kişisel bilgi formunda cinsiyetleri, görev yapmakta oldukları il, görev yapmakta oldukları pozisyon ve kıdem yılları sorulmuştur.

3.3.2. Öğretmenlerin iş motivasyon kaynakları ölçeği

Öğretmenlerin İş Motivasyonu Kaynakları ölçeği Yavuz-Tabak, Sönmez, Yenel ve Kan (2019) tarafından öğretmenlerin iş motivasyonu kaynaklarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir (149). Ölçek 5'li Likert tipi (1=hiç - 5=çok fazla) olup 33 maddeden oluşmaktadır. Ölçek ihtiyaç, inanç, güç, teşvik ve başarı olmak üzere beş alt faktörden oluşmaktadır. Ölçekte yüksek puan ve düşük puan olmadığı gibi ters madde de yoktur. Ölçeğin KMO değeri .96 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin ihtiyaç alt faktörü varyansın 23.62'sini, inanç alt faktörü varyansın 16.58'sini, güç alt faktörü varyansın 9.51'ini, teşvik alt faktörü varyansın 9.18'ini ve başarı alt faktörü varyansın 7.32'sini açıklarken ölçeğin geneli ise varyansın 66.21'ini açıklamaktadır. Ölçeğin madde faktör yükleri .51 ile .90 arasında değişmektedir. Ölçeğin geneli için Cronbach's Alpha Katsayısı .94, ihtiyaç alt faktörünün .92, inanç alt faktörünün .90, güç alt faktörünün .89, teşvik alt faktörünün .88 ve başarı alt faktörünün .91 olarak hesaplanmıştır. Yapılan DFA sonucunda uyum indeksleri $\chi^2 = 1401.04$, $X^2/sd = 2.90$, NNFI=.98, CFI=.98, GFI=.83, AGFI=.80, SRMR=.046 ve RMSEA=.068 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. Öğretmenlerin iş doyumu ölçeği

Pepe, Addimando ve Veronese (2017) tarafından öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek için geliştirilen ölçek Türkçeye Yalın Uçar ve Bagatarhan (2022) tarafından uyarlanmıştır (150) (151). Ölçek 5'li Likert tipli olup (1=hiç memnun değilim - 5=çok memnunum) 9 maddeden oluşmakta olup ters madde bulunmamaktadır. Ölçekte alınabilecek en düşük puan 9 iken en yüksek puan 45'tir. Düşük puanlar düşük iş doyumuna işaret ederken yüksek puanlar yüksek iş doyumuna işaret etmektedir. Ölçek,

iş arkadaşlarına yönelik doyum, velilere yönelik doyum ve öğrencilerin davranışlarına yönelik olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin geneline yönelik Cronbach alpha katsayısı .887, iş arkadaşlarına yönelik doyum alt boyutunun Cronbach alpha katsayısı .889, velilere yönelik doyum alt boyutunun Cronbach alpha katsayısı .914 ve öğrencilerin davranışlarına yönelik doyum alt boyutunun Cronbach alpha katsayısı .879 olarak hesaplanmıştır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri .73 ile .95 arasında değişmekte olup ölçeğin test tekrar test güvenirliği yapılmamıştır. Ölçeğin uyum indeksleri $\chi^2 = 151.2$, $df = 24$, CFI= .99, GFI=.97, IFI=.99, NFI= .99, TLI=.98, SRMR=.02 ve RMSEA=.04 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin farklı gruplar arasında (cinsiyet, yaş, meslek vb.) aynı ölçümleri verip vermediğini değerlendirmek için yapılan çoklu grup doğrulayıcı faktör analiz sonuçları ölçeğin cinsiyet, yaş ve meslek bakımından aynı sonuçları verdiği hesaplanmıştır. Yapılan değerlendirmede ölçme değişmezliği için $\chi^2=122.034$, $df=69$, $\Delta\chi^2(p)= 16.173$ (0.63), RMSEA =.039 = SRMR=.041, CFI=.984, IFI=.984, TLI=.983, NFI=.964 ve CFI=.002 olarak hesaplanmıştır.

3.3.4. Öznel iyi oluş ölçeği

Renshaw, Long ve Cook (2015) tarafından öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerini belirlemek için geliştirilen öznel iyi oluş ölçeği Türkçeye Ergün ve Sezgin-Nartgün (2017) tarafından uyarlanmıştır (152) (153). Ölçek 4'lü Likert tipi (1=Nerdeyse Hiçbir Zaman - =Nerdeyse Her Zaman) olup 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçek okul bağlılığı ve öğretim yeterliliği olmak üzere iki alt faktörden oluşmaktadır. Ölçekte en düşük 8 en yüksek 32 puan alınabilmektedir. Düşük puanlar öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeylerinin düşük olduğuna işaret ederken yüksek puanlar yüksek öznel iyi oluş düzeyine işaret etmektedir. Ölçeğin KMO değeri .83 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin okul bağlılığı alt faktörü varyansın 48.83'ünü, öğretim yeterliliği alt faktörü varyansın 15.96'sını açıklarken geneli varyansın 64.80'ini açıklamaktadır. Ölçeğin madde faktör yükleri .74 ile .85 arasında değişmektedir. Ölçeğin geneli için Cronbach's Alpha Katsayısı .824, okul bağlılığı alt faktörünün .810 ve öğretim yeterliliği alt faktörünün .789 olarak hesaplanmıştır. Yapılan DFA sonucunda uyum indeksleri $\chi^2 =56.05$, $sd=18$, NFI=.97, NNFI=.96, CFI=.98, GFI=.96, AGFI=.93, SRMR=.04 ve RMSEA=.07 olarak hesaplanmıştır.

3.3.5. Okul sporları değerlendirme ölçeği

Gül, Soygüden ve Karagöz (2020) tarafından okul sporlarının değerini ortaya koyabilmek için geliştirilmiştir (154). Ölçek 5'li Likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum - 5=Kesinlikle Katılıyorum) olup 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçek Okul Sporları Gelişim Alt Boyutu ve Okul Sporları Fayda Alt Boyutu olmak üzere iki alt faktörden oluşmaktadır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçekte en düşük 18, en yüksek 90 puan alınabilmektedir. Düşük puanlar katılımcıların okul sporları hakkında olumsuz görüşlere sahip olduğunu belirtirken yüksek puanlar okul sporları hakkında olumlu görüşlere sahip olduklarını belirtmektedir. Ölçeğin geneli için Cronbach's Alpha Katsayısı .929, Okul Sporlarının Gelişimi alt faktörünün .885 ve Okul Sporlarının Faydası alt faktörünün .843 olarak hesaplanmıştır. Yapılan DFA sonucunda uyum indeksleri $\chi^2/df = 4.823$, RMR=.017, IFI=.904, GFI=.892, AGFI=.851, SRMR=.048 olarak hesaplanmıştır.

3.4. Uygulama Prosedürü

Bu araştırma için öncelikle araştırmada kullanılacak ölçek yazarlarıyla iletişime geçilmiş ve ölçeklerin kullanımına ilişkin izin alınmıştır. Sonrasında kişisel bilgi formu ve ölçek formları Google Formlar şeklinde hazırlanmış ve katılımcılardan çevrimiçi olarak veriler toplanmıştır. Daha sonra elde edilen veriler SPSS 26.00 paket programına aktarılmıştır. Analizlere hazırlık sürecine geçilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizi öncesinde Tabachnick ve Fidell tarafından önerilen verilerin analize hazırlık süreci işletilmiştir (155). İlk olarak veri setinde kayıp değer olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan incelemede kayıp değer olmadığı görülmüştür. İkinci olarak veri setindeki tek ve çok boyutlu uç değerler incelenmiştir. Uç değer incelemesi sonucunda üç kişinin verisinin +3.00 ile -3.00 aralığının dışında kaldığından veri setinde çıkarılmıştır. Üçüncü olarak, Bağımsız Örneklemeler t-Testi (Independent Samples t-Test), Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) analizi, Anova analizinden elde edilen anlamlı farkın kaynağını tespit etmek için LSD testi, değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Pearson Korelasyon analizi, yordama düzeyini tespit etmek için ise çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizinin varsayımları (normallik

ve doğrusallık, eşvaryanslılık, çoklu bağlantı sorunu) test edilmiştir. Yapılan analizlerde araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin skewness ve kurtosis değerleri +1.00 ile -1.00 arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

Şekil 3. 1. Araştırma Ölçeklerine İlişkin İç Tutarlılık (Cronbach Alpha) Değerleri

Ölçekler	α
İş Motivasyonu Ölçeği	,96
İş Doyumu Ölçeği	,95
Öznel İyi Oluş Ölçeği	,89
Okul Sporları Değerlendirme Ölçeği	,88

Tablo 3.1.'de araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin Cronbach Alpha değerlerinin ,88 ile ,96 arasında değiştiği görülmektedir.

4. BULGULAR

Bu bölümde elde edilen veriler ışığında yapılan betimsel istatistikler, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Kategorik değişkenlere ilişkin betimsel istatistik sonuçları Tablo 1.'de verilmiştir.

Tablo 4.1. Sürekli değişkenlere ilişkin betimsel istatistik sonuçları

Değişkenler	N	Min	Max	$\bar{X}$	sd	Skewness	Kurtosis
Öğretmenlerin İş Motivasyon Kaynakları	301	77.00	165.00	129.28	18.74	-.454	-.012
Öğretmenlerin İş Doyumu	301	11.00	45.00	32.28	7.59	-.176	-.697
Öğretmenlerin Öznel İyi Oluşu	301	14.00	33.00	26.53	4.54	-.304	-.735
Okul Sporlarını Değerlendirme Tutumları	301	51.00	90.00	78.85	9.33	-.481	-.338

Tablo 4.1 yer alan betimsel istatistikler incelediğinde katılımcıların verdikleri yanıtlara bağlı olarak değişkenlerin puan ortalamaları öğretmenlerin iş motivasyon kaynakları için 129.28, iş doyumları için 32.28, öznel iyi oluşları için 26.53 ve okul sporlarını değerlendirme için 78.85 bulunmuştur. Yine katılımcıların verdikleri yanıtlara göre standart sapma değerleri öğretmenlerin iş motivasyon kaynakları için 18.74, iş doyumları için 7.59, öznel iyi oluşları için 4.54 ve okul sporlarını değerlendirme için 9.33 olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin skewness ve kurtosis değerleri +1.00 ile -1.00 arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 4.2. Değişkenlere ilişkin Pearson Korelasyon Analizi sonuçları

Değişkenler		1	2	3	4
1	Öğretmenlerin iş motivasyon kaynakları	1.00			
2	Öğretmenlerin iş doyumu	.544**	1.00		
3	Öğretmenlerin öznel iyi oluşları	.629**	.622**	1.00	
4	Öğretmenlerin okul sporlarını değerlendirme tutumları	.431**	.292**	.547**	1.00

Tablo 4.2 incelendiğinde, İş motivasyon kaynaklarının iş doyumu ile arasında ($r=.544$, $p<.05$) orta düzeyde pozitif anlamlı, öznel iyi oluş ile arasında ($r=.629$, $p<.05$) orta düzeyde pozitif anlamlı ve okul sporları değerlendirme tutumları ile arasında ($r=.431$, $p<.05$) orta düzeyde pozitif anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. İş doyumunun öznel iyi oluş ile arasında ($r=.622$, $p<.05$) orta düzeyde pozitif anlamlı, okul sporlarını değerlendirme tutumları ile arasında ($r=.292$, $p<.05$) düşük düzeyde pozitif anlamlı bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Öznel iyi oluş ile okul sporlarını değerlendirme tutumları ile arasında ($r=.547$, $p<.05$) orta düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 4.3. İş motivasyon kaynaklarının, iş doyumunun, öznel iyi oluşun ve okul sporlarını değerlendirme tutumlarının cinsiyetine göre T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	p
Öğretmenlerin iş motivasyon kaynakları	Kadın	36	128,72	18,933	-,192	.849
	Erkek	265	129,36	18,751		
Öğretmenlerin iş doyumu	Kadın	36	32,27	8,433	-,006	.995
	Erkek	265	32,28	7,494		
Öğretmenlerin öznel iyi oluşları	Kadın	36	26,72	4,437	,264	.793
	Erkek	265	26,51	4,571		
Öğretmenlerin okul sporlarını değerlendirme tutumları	Kadın	36	78,1389	10,512	-,443	.660
	Erkek	265	78,9547	9,178		

Tablo 4.3 incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş motivasyon kaynakları ($t=-,192$, $p>.05$), iş doyumları ($t=-,006$, $p>.05$), öznel iyi oluşları ($t=,264$, $p>.05$) ve okul sporlarını değerlendirme tutumları ($t=-,443$, $p>.05$) arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin iş motivasyon kaynaklarının, iş doyumlarının, öznel iyi oluşlarının ve okul sporlarını değerlendirme tutumlarının görev yaptıkları ile göre t-testi sonuçları

Değişkenler	Görev Yapılan İl	N	$\bar{X}$	ss	t	p
Öğretmenlerin iş motivasyon kaynakları	Adıyaman	198	126.79	19.21	3.254	.001*
	Erzincan	103	134.08	16.88		
Öğretmenlerin iş doyumunu	Adıyaman	198	31.72	7.55	1.791	.074
	Erzincan	103	33.36	7.60		
Öğretmenlerin öznel iyi oluşları	Adıyaman	198	26.05	4.55	2.576	.010*
	Erzincan	103	27.46	4.40		
Öğretmenlerin okul sporlarını değerlendirme tutumları	Adıyaman	198	78.53	9.51	829	.408
	Erzincan	103	79.47	8.99		

Tablo 4.4 incelendiğinde öğretmenlerin iş motivasyon kaynakları görev yapılan ile göre Erzincan'da yaşayan katılımcıların lehine anlamlı bir farklılık göstermektedir, $t_{(299)}=3.254$, $p<.05$. Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri görev yaptıkları ile göre incelendiğinde Erzincan'da yaşayan katılımcıların lehine anlamlı bir farklılık göstermektedir, $t_{(299)}=2.576$, $p<.05$. Ancak öğretmenlerin iş doyumları görev yaptıkları ile göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir, $t_{(299)}=1.791$, $p>.05$. Yine öğretmenlerin okul sporlarını değerlendirme tutumları görev yaptıkları ile göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir, $t_{(299)}=829$, $p>.05$. Başka bir deyişle öğretmenlerin iş motivasyon kaynakları ile öznel iyi oluş düzeyleri görev yaptıkları ile göre anlamlı bir şekilde farklılaşırken iş doyum düzeyleri ve okul sporlarını değerlendirme düzeyleri anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin iş motivasyon kaynaklarının, iş doyumlarının, öznel iyi oluşlarının ve okul sporlarını değerlendirme tutumlarının görev yaptıkları pozisyona göre t-testi sonuçları

Değişkenler	Görev Yapılan Pozisyon	N	$\bar{X}$	ss	t	p
Öğretmenlerin iş motivasyon kaynakları	Okul Yöneticisi	162	132.29	17.67	3.040	.003*
	BES Öğretmeni	169	125.79	19.40		
Öğretmenlerin iş doyumunu	Okul Yöneticisi	162	32.83	7.57	1.352	.177
	BES Öğretmeni	169	31.64	7.59		
Öğretmenlerin öznel iyi oluşları	Okul Yöneticisi	162	26.99	4.78	1.884	.061
	BES Öğretmeni	169	26.00	4.21		
Öğretmenlerin okul sporlarını değerlendirme tutumları	Okul Yöneticisi	162	77.82	8.94	2.079	.039*
	BES Öğretmeni	169	80.05	9.65		

Tablo 4.5 incelendiğinde öğretmenlerin iş motivasyon kaynakları görev yapılan pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir, $t_{(299)}=3.040$, $p<.05$. Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri görev yaptıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık

göstermemektedir, $t_{(299)}=1.352$, $p>.05$. Öğretmenlerin iş doyumları görev yaptıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir, $t_{(299)}=1.884$, $p>.05$. Öğretmenlerin okul sporlarını değerlendirme tutumları görev yaptıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir, $t_{(299)}=2.079$, $p<.05$. Başka bir deyişle öğretmenlerin iş motivasyon kaynakları ile okul sporlarını değerlendirme tutumları görev yaptıkları pozisyona göre anlamlı bir şekilde farklılaşırken iş doyum düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyleri anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin iş motivasyon kaynaklarının kıdeme göre ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplararası	2672.908	4	668.227	1.926	.106
Gruplarıçi	102712.946	296	347.003		
Toplam	105385.854	300			

Tablo 4.7. Öğretmenlerin iş motivasyon kaynakları ölçeğinin betimsel istatistikleri

Kıdem	n	$\bar{X}$	ss
1-5 yıl	76	128.99	18.95
6-10 yıl	53	129.18	22.66
11-15 yıl	46	128.13	17.93
16-20 yıl	49	124.34	16.77
20 yıl ve üstü	77	133.55	16.65
Toplam	301	129.28	18.74

Yapılan analiz sonuçlarına göre Tablo 4.6 ve Tablo 4.7 incelendiğinde öğretmenlerin iş motivasyon kaynakları ile kıdemleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir, $F_{(4-296)}=1.926$, $p>.05$. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş motivasyon kaynakları, kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin iş doyumlarının kıdeme göre ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplararası	501.980	4	125.495	2.209	.068
Gruplariçi	16815.448	296	56.809		
Toplam	17317.429	300			

Tablo 4.9. Öğretmenlerin iş doyumunu ölçeğinin betimsel istatistikleri

Kıdem	N	$\bar{X}$	ss
1-5 yıl	76	32.10	7.82
6-10 yıl	53	30.45	7.84
11-15 yıl	46	31.65	7.22
16-20 yıl	49	32.04	7.79
20 yıl ve üstü	77	34.25	7.02
Toplam	301	32.28	7.59

Tablo 4.8 ve Tablo 4.9 incelendiğinde, görüldüğü üzere öğretmenlerin iş doyumları ile kıdemleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir, $F_{(4-296)}=2.209$, $p>.05$. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin iş doyumları, kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının kıdeme göre ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	221.483	4	55.371	2.737	.029*	E > A
Gruplariçi	5987.328	296	20.227			E > B
Toplam	6208.811	300				E > D

1-5 yıl=A, 6-10 yıl=B, 11-15 yıl=C, 16-20 yıl=D, 20 yıl ve üstü=E

Tablo 4.11. Öğretmenlerin öznel iyi oluş ölçeğinin betimsel istatistikleri

Kıdem	N	$\bar{X}$	ss
1-5 yıl	76	26.10	4.35
6-10 yıl	53	25.79	4.74
11-15 yıl	46	26.43	5.15
16-20 yıl	49	25.87	4.43
20 yıl ve üstü	77	27.96	4.06
Toplam	301	26.53	4.54

1-5 yıl=A, 6-10 yıl=B, 11-15 yıl=C, 16-20 yıl=D, E=20 yıl ve üstü=E

Tablo 4.10 ve Tablo 4.11 incelendiğinde, görüldüğü üzere öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile kıdemleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir, $F_{(4-296)}=2.737$, $p<.05$. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin öznel iyi oluşları, kıdemlerine bağlı olarak

anlamlı bir şekilde değişmektedir. Bu değişimin hangi gruplar arasında olduğunu görmek için yapılan LSD testi sonuçlarına göre 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{X}=26.10$) ile 20 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{X}=27.96$) arasında, 6-10 yıl kademe sahip öğretmenler ($\bar{X}=25.79$) ile 20 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{X}=27.96$) ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{X}=25.87$) 20 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{X}=27.96$) arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir.

Tablo 4.12. Öğretmenlerin okul sporlarını değerlendirme tutumlarının kıdeme göre ANOVA sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplararası	632.610	4	158.152	1.836	.122
Gruplarıçi	25496.247	296	86.136		
Toplam	26128.857	300			

Tablo 4.13. Öğretmenlerin okul sporlarını değerlendirme tutumları ölçeğinin betimsel istatistikleri

Kıdem	N	$\bar{X}$	ss
1-5 yıl	76	80.35	8.45
6-10 yıl	53	77.11	10.89
11-15 yıl	46	77.91	9.84
16-20 yıl	49	77.24	8.76
20 yıl ve üstü	77	80.16	8.1
Toplam	301	78.85	9.33

Yapılan analiz sonuçlarına göre Tablo 4.12 ve Tablo 4.13 incelendiğinde öğretmenlerin okul sporlarını değerlendirme tutumları ile kıdemleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir, $F_{(4-296)}=1.836$, $p>.05$. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin okul sporlarını değerlendirme tutumları kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Tablo 4.14. Okul sporlarını değerlendirme tutumlarına ilişkin çoklu regresyon sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p	İkili r	Kısmi R
Sabit	44.550	3.23		13.787	.000*	-	-
İş motivasyon kaynakları	.087	.032	.175	2.744	.006*	.157	.131
İş doyumu	-.150	.078	-.122	1.931	.054	-.11	-.092
Öznel iyi oluş	1.052	.140	.513	7.518	.000*	.400	.360
R=.565	R ² =320						
F _(3,297) =46.527	p=.000						
P<.05							

Tablo 4.14 incelendiğinde okul sporlarını değerlendirme tutumlarının yordanması ile ilgili regresyon analizine okul sporlarını değerlendirme tutumları ile anlamlı ilişkisi bulunan iş motivasyon kaynakları, iş doyumu, öznel iyi oluş değişkenleri dahil edilmiştir. İş motivasyon kaynakları, iş doyumu ve öznel iyi oluş değişkenleri okul sporlarını değerlendirme tutumları değişkenindeki varyansın % 32'sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre, yordayıcı değişkenlerin okul sporlarını değerlendirme tutumları üzerindeki göreceli önem sırası sırasıyla öznel iyi oluş ($\beta=.513$), iş motivasyon kaynakları ($\beta=.175$) ve iş doyumu ($\beta=-.122$) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise iş motivasyon kaynakları ile öznel iyi oluş değişkenlerinin okul sporlarını değerlendirme tutumları üzerinde anlamlı yordayıcılar oldukları belirlenirken [$R=.565$, $F(3,297)=46.527$, $p=.00$] iş doyumu değişkeninin okul sporlarını değerlendirme tutumları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir ($p>.05$).

5. TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Bu araştırmada okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde iş motivasyon kaynakları, iş doyumu ve öznel iyi oluşun okul sporlarını yordama düzeyi incelenmiştir. Araştırmaya katılan bireylerden ölçekler aracılığı ile veri toplanmıştır ve elde edilen veriler bulgular bölümünde tablo halinde sunulmuştur. Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular literatürde yer alan araştırmalar ile karşılaştırılarak yorumlanmıştır.

5.1.1.Okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş motivasyon kaynakları ile iş doyumu arasındaki ilişki

Tablo 4.2 incelendiğinde, okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş motivasyon kaynakları ile iş doyumu arasında ($r=.544$, $p<.05$) orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu durum, motivasyon kaynakları güçlü olan bireylerin işlerinden daha fazla doyum sağladığını göstermektedir. Elde edilen bu bulgu, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi'ni destekler niteliktedir. Bu teoriye göre, bireylerin iş doyumunu etkileyen motivasyonel faktörler (başarı, takdir edilme, işin kendisi gibi) aynı zamanda bireylerin içsel güdülenmelerini de artırmaktadır (156). Benzer şekilde, Demir ve arkadaşları tarafından yapılan bir çalışmada da öğretmenlerin içsel motivasyon düzeyleri arttıkça iş doyumlarının da anlamlı biçimde yükseldiği tespit edilmiştir (157). Ayrıca Erarslan, okul yöneticilerinin görev motivasyonlarının iş doyumlarını olumlu yönde etkilediğini belirtmiş, bu ilişkiyi özellikle liderlik yaklaşımları ve takdir edilme duygusuyla ilişkilendirmiştir (158). Bu bulgu aynı zamanda okul sporlarının planlanması, uygulanması ve sürdürülmesinde görev alan öğretmen ve yöneticilerin motivasyon düzeylerinin yalnızca bireysel tatminle sınırlı kalmayıp, kurumsal bağlılık ve verimlilik açısından da önemli olduğunu düşündürmektedir. Bununla birlikte, elde edilen ilişkinin orta düzeyde olması, motivasyon dışında başka değişkenlerin de iş doyumunu etkileyebileceğini göstermektedir. Dolayısıyla motivasyonu artırıcı uygulamaların iş doyumunu destekleyeceği söylenebilmekle birlikte, bu ilişkinin çok güçlü olmaması dikkatle değerlendirilmelidir.

5.1.2.Okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öznel iyi oluş ve iş motivasyon kaynakları arasındaki ilişki

Tablo 4.2’de öznel iyi oluş ile iş motivasyon kaynakları arasında ($r=.629$, $p<.05$) orta düzeyde pozitif anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuç, iş motivasyonunun, bireylerin genel yaşam tatminini ve psikolojik iyi oluşlarını doğrudan etkileyebileceğini göstermektedir. Öznel iyi oluş, bireylerin kendilerini mutlu, tatmin olmuş ve psikolojik olarak dengede hissetmeleriyle ilişkilidir (7), bu da iş motivasyonunun artırılmasıyla sağlanabilecek bir durumdur. Benzer bulgular Çetin tarafından yapılan bir çalışmada da yer almaktadır. Çetin, öğretmenlerin iş motivasyonlarının yüksek olması durumunda öznel iyi oluşlarının da arttığını ve bunun iş doyumu ile doğrudan bağlantılı olduğunu belirtmiştir (159). Ayrıca Yurdaşık ve arkadaşları tarafından yapılan bir araştırma, öğretmenlerin iş motivasyonlarının arttıkça, psikolojik iyi oluşlarının da yükseldiğini ortaya koymaktadır (160).

5.1.3.Okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul sporları değerlendirme tutumları ve iş motivasyon kaynakları arasındaki ilişki

Tablo 4.2’de Okul sporları değerlendirme tutumları ile iş motivasyon kaynakları arasında ($r=.431$, $p<.05$) orta düzeyde pozitif anlamlı bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, öğretmenlerin iş motivasyonları ile okul sporlarına yönelik tutumlarının birbirini etkileyen faktörler olabileceğini göstermektedir. Özellikle okul sporlarına yönelik pozitif bir değerlendirme, öğretmenlerin iş motivasyonunu artırabilir ve daha motive bir şekilde okul sporlarını desteklemelerini sağlayabilir. Bu bulgu, Meyer ve Allen tarafından yapılan çalışmalarda da yer bulmaktadır. Meyer ve Allen, iş motivasyonunun çalışanların genel tutumlarıyla, özellikle de okul gibi insan ilişkilerinin güçlü olduğu yerlerde doğrudan bağlantılı olduğunu belirtmişlerdir (161). Bu ilişki, okul sporlarının eğitim ortamındaki önemini ve öğretmenlerin iş motivasyonu ile olan bağlantısını ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin spor etkinliklerine karşı duydukları olumlu tutum, onları daha verimli ve istekli hale getirebilir, böylece genel iş doyumları da artabilir. Bu durum, okul sporlarının eğitimdeki rolünün sadece fiziksel değil, aynı zamanda psikolojik ve motivasyonel açıdan da önemli olduğunu göstermektedir.

5.1.4.Okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumu ve öznel iyi oluş arasındaki ilişki

Tablo 4.2’de iş doyumunun öznel iyi oluş ile arasında ($r=.622$, $p<.05$) orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgu, bireylerin işle ilgili tatmin düzeylerinin genel psikolojik iyilik halleriyle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenlik gibi duygusal emeğin yoğun olduğu mesleklerde, iş doyumunu sadece mesleki performansı değil, aynı zamanda bireyin yaşam kalitesini de etkileyebilmektedir. Literatürde yer alan araştırmalarda da, iş doyumunun bireyin genel öznel iyi oluş, mutluluk düzeyine katkı sağladığı vurgulanmaktadır (98) (162). Bu doğrultuda özellikle okul ortamında çalışan bireylerin yalnızca mesleki değil, psikolojik ihtiyaçlarının da karşılanması önemi ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla eğitim kurumlarında iş doyumunu artırmaya yönelik uygulamalar (adil yönetim, destekleyici liderlik, anlamlı görev dağılımı) öznel iyi oluşun gelişmesine de katkı sağlayabilir. Bu da öğretmenlerin motivasyonlarını, performanslarını ve öğrenciye yansıyan eğitim kalitesini olumlu yönde etkileyebilir.

5.1.5.Okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş motivasyon kaynakları ve görev yapılan il arasındaki ilişki

Katılımcıların iş motivasyon kaynakları görev yapılan ile göre Erzincan’da yaşayan katılımcıların lehine anlamlı bir farklılık göstermektedir, ($p<.05$). Bu farklılık, Erzincan ilinde görev yapan öğretmenlerin lehine sonuçlanmıştır. Erzincan ve Adıyaman illeri karşılaştırıldığında, her iki ilin de deprem yaşamış olması ortak bir özellik olmakla birlikte, bu afetin yaşanma zamanları bakımından önemli bir fark bulunmaktadır. Erzincan’da yaşanan büyük depremin üzerinden uzun yıllar geçmiş, bu süreçte ilde yeniden yapılanma ve toplumsal toparlanma sağlanmıştır. Bu durum, öğretmenlerin iş motivasyonlarının yeniden güçlenmesine olanak tanımış olabilir. Öte yandan, Adıyaman’da yakın zamanda meydana gelen depremin etkileri hâlâ tazedir. Fiziksel yıkımın yanı sıra sosyal ve psikolojik etkiler de henüz tam olarak giderilememiştir. Bu nedenle, Adıyaman’da görev yapan öğretmenlerin iş motivasyonlarının daha düşük düzeyde seyretmesi, yaşanan travmalar ve devam eden belirsizliklerle ilişkilendirilebilir. Dolayısıyla, bu farklılık, sadece coğrafi bir ayırmadan değil, afet sonrası iyileşme süreçlerinin süresinden ve niteliğinden kaynaklanan sosyo-psikolojik faktörlerle de açıklanabilir.

Katılımcıların öznel iyi oluş düzeyleri görev yaptıkları ile göre incelendiğinde Erzincan'da yaşayan katılımcıların lehine anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<.05$).

Öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri görev yaptıkları ile göre incelendiğinde, Erzincan'da görev yapan öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<.05$). Erzincan ve Adıyaman illeri, her ne kadar geçmişte büyük depremler yaşamış olsalar da bu afetlerin yaşandığı dönemler açısından önemli bir zaman farkı bulunmaktadır. Erzincan'da 1992 yılında meydana gelen büyük depremin ardından uzun yıllar geçmiş, bu süreçte hem fiziki altyapı hem de toplumsal yapı büyük ölçüde yeniden inşa edilmiştir. Bu yeniden yapılanma süreci, öğretmenlerin psikolojik sağlamlıklarını yeniden kazanmalarına ve öznel iyi oluş düzeylerinin artmasına katkı sunmuş olabilir. Adıyaman ise yakın geçmişte, 2023 yılında, büyük bir deprem yaşamış ve bu afetin etkileri hâlâ belirgin şekilde hissedilmektedir. Barınma, güvenlik, sosyal destek sistemleri ve hizmet sunumundaki aksamalar gibi unsurlar, öğretmenlerin öznel iyi oluşunu olumsuz yönde etkilemiş olabilir. Bu nedenle, iki il arasındaki fark sadece mekânsal değil, aynı zamanda afet sonrası toparlanma sürecinin uzunluğu ve kalitesiyle de doğrudan ilişkilidir.

5.1.6.Okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görev yaptığı pozisyon ve iş motivasyon kaynakları ilişkisi

Katılımcıların görev yaptığı pozisyon ile iş motivasyon kaynakları arasında okul yöneticilerinin lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<.05$). Bu durum, mevcut çalışmanın okul yöneticilerinin iş motivasyon kaynaklarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerine kıyasla daha yüksek düzeyde olduğunu ortaya koyduğunu göstermektedir. Tokat'ın yapmış olduğu araştırmadan yola çıkarak; yöneticilerin, özellikle karar alma süreçlerinde daha etkin rol oynamaları, iş üzerinde kontrol düzeylerinin yüksek olması ve kurumsal hedeflerle daha doğrudan ilişki içinde bulunmaları gibi nedenlerle daha yüksek motivasyon kaynaklarına sahip oldukları söylenebilir (163).

5.1.7.Okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul sporlarını değerlendirme tutumlarının incelenmesi

Katılımcıların okul sporlarını değerlendirme tutumlarında beden eğitimi ve spor öğretmenleri lehine anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ($p<.05$). Bu durum beden

eğitimi ğretmenlerinin okul sporlarına yönelik daha olumlu bir tutuma sahip olduklarını göstermektedir. Elde edilen bu sonuç, beden eğitimi ğretmenlerinin mesleki rollerinin doğrudan okul sporlarıyla bağlantılı olması ve okul sporlarının uygulanmasında aktif rol almalarıyla açıklanabilir. Literatür incelemesi yapıldığında konu ile doğrudan ilişkili bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak Pervan, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin beden eğitimi ve spor derslerinin etkililiğine ilişkin yapmış olduğu araştırmada, öğrencilerin sportif faaliyetlere katılımlarının öğrencilerin akademik performansları, genel iyilik halleri, sosyal becerileri üzerine olumlu etkisi olduğu hususunda okul yöneticilerinin ve beden eğitimi ğretmenlerinin hem fikir olduğu sonucuna ulaşılmıştır (164).

5.1.8.Okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor ğretmenlerinin öznel iyi oluşları ile kıdemleri arasındaki ilişki

Katılımcıların znel iyi oluşları ile kıdemleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<.05$). 1-5 yıl, 6-10 yıl, 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 20 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin öznel iyi oluş düzeyleri, diğer kıdem gruplarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır. Bu durum, mesleki deneyimin artmasıyla birlikte öğretmenlerin yaşamla ilgili genel değerlendirmelerinde, psikolojik dayanıklılıklarında ve olumlu duygulanımlarında bir artış yaşanabileceğini göstermektedir. Uzun yıllar meslek yaşamında kalan bireylerin, karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma becerilerini geliştirdikleri, mesleki rollerine ilişkin beklentilerini daha gerçekçi hale getirdikleri ve mesleki doyumlarını artıracak stratejiler geliştirdikleri düşünülebilir. Bu durum öğretmenlerin öznel iyi oluşlarının sadece bireysel faktörlere değil, mesleki deneyim gibi zaman içinde gelişen değişkenlere de bağlı olduğunu göstermektedir. Eğitim yöneticilerinin, deneyimli öğretmenlerin bilgi ve becerilerinden yararlanacak mekanizmalar geliştirmeleri ve daha az kıdemli öğretmenlere rehberlik etmelerini teşvik etmeleri, hem mesleki doyumunu artırabilir hem de kurumsal bağlamda öğretmenlerin genel iyi oluşunu destekleyebilir.

5.1.9.Okul yöneticileri ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş motivasyon kaynakları, iş doyumu ve öznel iyi oluş düzeylerinin okul sporlarını değerlendirme tutumları üzerindeki etkisinin incelenmesi

Okul yöneticilerinin ve beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş motivasyon kaynakları, iş doyumu ve öznel iyi oluş değişkenleri okul sporlarını değerlendirme tutumları değişkenindeki varyansın % 32'sini açıklamaktadır. Bu durum, söz konusu psikolojik ve mesleki değişkenlerin okul sporlarına yönelik tutumlar üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuç literatürde yer alan çeşitli araştırmalarla paralellik göstermektedir. Literatürde yer alan bazı araştırmalarda öğretmenlerin iş doyumu ve öznel iyi oluş düzeylerinin, öğrencilerle kurduğu ilişkilere, mesleki performanslarına ve ders dışı sportif etkinliklere katılım eğilimlerine olumlu yansıdığını belirtmiştir (165) (166) (167).

5.2. Sonuç

Bu araştırma, okul yöneticileri ile beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş motivasyon kaynakları, iş doyumu ve öznel iyi oluş düzeylerinin, okul sporlarına yönelik tutumları üzerindeki etkisini incelemiştir. Elde edilen bulgular, yöneticilerin motivasyon kaynaklarının öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğunu, buna karşın beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul sporlarını değerlendirme tutumlarının yöneticilerden anlamlı düzeyde daha olumlu olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca iş motivasyonu, iş doyumu ve öznel iyi oluş gibi bireysel değişkenlerin birlikte ele alındığında, okul sporlarına yönelik tutumun yaklaşık üçte birini anlamlı düzeyde yordayabildiği görülmüştür.

5.3. Öneriler

Bu sonuçlar, okul sporlarının yalnızca fiziksel faktörlere değil, aynı zamanda psikolojik ve mesleki faktörlere bağlı olarak şekillendiğini göstermektedir. Okul yöneticilerinin sahip olduğu yüksek motivasyonun, okul sporlarını destekleyici biçimde yönlendirilmesi; beden eğitimi öğretmenlerinin ise olumlu tutumlarının iş doyumu ve iyi oluş düzeyleri ile güçlendirilmesi, okul sporlarının niteliğini artırabilecek önemli stratejilerdendir. Araştırma bulguları, insan kaynağının psikolojik iyi oluşunun ve mesleki tatmininin okul sporlarına yansıyan etkilerinin göz ardı edilmemesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Araştırma bulguları doğrultusunda, okul yöneticilerinin sporun eğitsel ve psikolojik katkılarına yönelik farkındalıklarının artırılması amacıyla hizmet içi eğitim programlarının planlanması önerilmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin okul sporlarına ilişkin olumlu tutumlarının sürdürülebilmesi için ise iş doyumu ve mesleki motivasyonlarını destekleyici uygulamaların geliştirilmesi önem arz etmektedir.

Okul sporlarının daha etkili yürütülmesi için yöneticiler ile beden eğitimi öğretmenleri arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi ve öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımının artırılması önerilmektedir. Ayrıca, iş motivasyonu, iş doyumu ve öznel iyi oluş gibi bireysel değişkenlerin okul sporlarına etkisi göz önünde bulundurularak okul ortamının psikososyal açıdan destekleyici biçimde düzenlenmesi faydalı olacaktır.

Son olarak, okul sporlarının yalnızca fiziksel etkinlik değil, aynı zamanda öğrencilerin ve öğretmenlerin iyi oluşuna katkı sağlayan bir alan olarak değerlendirilmesi gerektiği ve bu yaklaşımın eğitim politikalarına yansıtılmasının uygun olacağı düşünülmektedir. Gelecek araştırmalarda fiziksel altyapı, okul iklimi ve yerel yönetim desteği gibi çevresel değişkenlerin de dikkate alınması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

1. Önder E. Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi. Akademisyen Kitabevi, 2025.
2. Kul M, Yilmaz SH, Yasartürk F. An Investigation of Professional Problems of Physical Education and Sports Teachers and Effects of These Problems on Their Performance and Motivation. Higher Education Studies. 2018;8(4):23-34.
3. Uğraş S, Özen G. Examining teaching motivations of physical education teachers. International Journal of Education Technology and Scientific Researches. 2019;4(10):497-512.
4. Akar H. The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. European Journal of Educational Research. 2018;7(2):169-180.
5. Candan DG, Gencel İE. Öğretme Motivasyonu Ölçeği'ni Türkçe'ye uyarlama çalışması. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2015;1(36):72-89.
6. Ertürk R. Öğretmenlerin iş motivasyonları. Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi, 2 (3), 1-15. Ertürk R. 2016.
7. Çelik E. Öğretmenlerin motivasyonları ile yaşam kaliteleri arasındaki ilişki: Balıkesir ili örneği. 2015, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
8. Lizana PA, Vega-Fernandez G. Teacher teleworking during the covid-19 pandemic: Association between work hours, work–family balance and quality of life. International journal of environmental research and public health. 2021;18(14):7566.
9. Baykara ZE. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin incelenmesi (Ankara örneği). 2019, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
10. Yılmaz H, Karahan A. bireylerin kişisel özellikleri yönünden iş doyum düzeylerine göre tükenmişlikleri: afyonkarahisar ilinde bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2009;14(3):197-214.
11. Diener E. Subjective well-being. The science of well-being. Social Indicators Research Series, USA, Springer. 2009;37(1):11-58.
12. Haybron DM. Two philosophical problems in the study of happiness. Journal of Happiness Studies. 2000;1:207-225.
13. Taşkaya SM. Nitelikli bir öğretmende bulunması gereken özelliklerin öğretmen adaylarının görüşlerine göre incelenmesi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2012;1(33):283-298.

14. Tezelli S. Öğretmen adaylarında duygusal zekâ, sosyal kaygı ve öznel iyi oluş arasındaki yordayıcı ilişki. 2019, İstanbul Sabahattin Zaim University (Turkey).
15. Okutan R, Hacıcaferoğlu S, Hacıcaferoğlu B. Beden eğitimi öğretmenlerinin okul sporları faaliyetlerine katılım süreçlerinde algıladıkları destek durumunun incelenmesi. Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2023;7(12):62-73.
16. Akhan Ne, Kaymak B. Öğretmenlik uygulamasının öğretme motivasyonu ve öğretmenlik özyeterlilik inançlarına etkisi. Journal of International Social Research. 2021;14(76).
17. Gülay HE, Hergüner G. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2006(12):24-33.
18. Sezgin Y, Yıldızhan YÇ. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öznel iyi oluş ve duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 2023;21(2):1-18.
19. Fındıkçı İ. İnsan kaynakları yönetimi. Alfa Basım Yayım Dağıtım, 2009.
20. Parashakti RD, Ekhsan M. The effect of discipline and motivation on employee performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. Journal of Business, Management, & Accounting. 2020;2(3):653-660.
21. Sinclair C. Initial and changing student teacher motivation and commitment to teaching. Asia - Pacific Journal of Teacher Education. 2008;36(2):79-104.
22. Adair J. Etkili motivasyon (4. Baskı). S Uyan, Çev), Babıali Kültür Yayıncılığı. 2006.
23. Damarasri BN, Ahman E. Talent management and work motivation to improve performance of employees. Dinasti International Journal of Education Management and Social Science. 2020;1(4).
24. Kantarcıoğlu N. Örgütlerde motivasyon. Academy International Journal of Humanities and Social Sciences. 2022;1(1):10-20.
25. Koçel T, Yöneticiliği İ. 12. baskı. İstanbul, Beta Yayınları. 2010.
26. Başaran İE. Yönetimde insan ilişkileri.(3. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 2004:24-304.
27. Locke EA, Latham GP. What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. Academy of management review. 2004;29(3):388-403.
28. Pekel HN. İşletmelerde motivasyon-verimlilik ilişkisi, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı çalışanları arasında bir örnek olay araştırması. 2001, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

29. Kutanis RÖ. Motivasyon faktörleri: bir findik işletmesi örneği. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2004;6(1):47-62.
30. Tuna M, Türk MS. Kamu ve özel sektör matbaa işletmelerinde çalışanların içsel motivasyon düzeylerinin karşılaştırılması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2006(16):619-632.
31. Koçel T. İşletme Yöneticiliği, Arıkan Yayınları, On birinci baskı. İstanbul; 2007.
32. Ertan H. Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya’da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme. 2008.
33. Li L, Hu H, Zhou H, He C, Fan L, Liu X, Zhang Z, Li H, Sun T. Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. BMJ open. 2014;4(6):e004897.
34. Stephen P. Robbins C, Mary. Management. Pearson. 2012.
35. Aşkın K. Çalışma Yaşamında Motivasyon. Alfa Aktüel Yayınları, Bursa. 2006.
36. Latham GP, Pinder CC. Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. Annu Rev Psychol. 2005;56:485-516.
37. Akman Y. Öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. HAYEF Journal of Education. 2017;14(1):71-88.
38. Ertürk R. Öğretmenlerin iş motivasyonları. Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi. 2016;2(3):1-15.
39. Dartey-Baah K, Amoako GK. Application of Frederick Herzberg’s Two-Factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: a Ghanaian Perspective. European Journal of Business and Management. 2011;3(9):1-8.
40. Gülşen BYC. Akademisyenlerde yetenek yönetimi iş motivasyonu ve iş performansı ilişkisinin incelenmesi. 2020, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
41. Özkalp E, Kirel Ç. Örgütsel Davranış, Bursa: Ekin Yayınevi. 2013.
42. Koçakgöl S, Hakan K. İşgörenlerin Motivasyon Düzeylerinin İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Yiyecek ve İçecek İşletmelerinde Bir Uygulama (The Effect of the Motivation Levels of Employees on Job Satisfaction and the Intent to Leave: A Practice in Food and Beverage Business). Journal of Tourism & Gastronomy Studies. 2020;8(4):3240-3263.
43. Güner MB. Çalışanların yetenek yönetimi algısının iş motivasyonuna etkisi. 2016, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
44. Porter LW, Bigley GA, Steers RM. Motivation and work behavior. 2003.
45. Balfakih D. Çalışanın kişilik özellikleri ve psikolojik güçlendirmenin iş motivasyonu üzerine etkileri: Türkiye ve Yemen uygulaması. 2019, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

46. Küçüközkan Y. Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi. 2015;1(2):85-116.
47. Orhan H. Öğretmenlerin iş motivasyonlarıyla öğretmen liderliği arasındaki ilişki. 2020, Necmettin Erbakan University (Turkey).
48. Kerman E. İş motivasyonu ve sonuçları: bir uygulama. 2007, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
49. Önen L, Tüzün MB. Motivasyon. İstanbul. Epsilon Yayıncılık. 2005;1.
50. Eren E. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi (11. bs). İstanbul: Beta. 2012.
51. Ünlü S, Eroğlu E, Gökdağ R, Ergüven S. İş ve yaşamda motivasyon. Eskişehir: TC Anadolu Üniversitesi Yayını. 2013.
52. Özdemir S, Cemaloğlu N. Örgütsel davranış ve yönetimi. Pegem Atıf İndeksi. 2017;1-698.
53. Can H, Kavuncubaşı Ş, Yıldırım S. İnsan kaynakları yönetimi. Ankara: Siyasal Kitabevi. 2005.
54. Yücel C, Gülveren H. Sınıf yönetiminde öğrencilerin motivasyonu. Sınıf Yönetimi, içinde. 2004:105-125.
55. Kurt T. Herzberg in çift faktörlü güdüleme kuramının öğretmenlerin motivasyonu açısından çözümlenmesi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2005;25(1):285-299.
56. Müftüoğlu S. Lider yöneticiliğin iş motivasyonuna etkisi. 2019, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
57. Başaran İE. Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü. Ekinoks Eğitim Danışmanlık, 2008.
58. Turhan B. Sağlık Kurumlarında Yöneticilik Liderlik ve Motivasyon: Bursa İl Sağlık Müdürlüğü ve Bağlı Birimler Çalışanları Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. 2017.
59. Aktaş H, Şimşek E. Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu Ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi. 2015;11(24):205-230.
60. Izgar H. Endüstri ve örgüt psikolojisi. Eğitim Yayınevi, 2014.
61. Aygün H. Okul yöneticilerinin çalışan öğretmenlerin motivasyonları üzerindeki etkisi. 2016, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
62. Aşan Ö. Motivasyon, içinde Güney, S. Yönetim ve Organizasyon Ankara: Nobel Yayınevi. 2001.
63. Çetinkanat C. Örgütlerde güdüleme ve iş doyumu. Anı Yayıncılık, 2000.

64. Can H. Organizasyon ve Yönetim. Ankara. Baskı, Siyasal Kitabevi. 1999.
65. Tınaz P. Çalışma yaşamında motivasyon kuramları. Mercek Dergisi. 2000;5(19):29-37.
66. Eren E. Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımları (5. Bs.). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ Gen. 2001.
67. Aygün AN. Performans değerlendirme ile çalışanların motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi İstanbul. 2007.
68. Basaran I. Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü, 3. Baskı, Feryal Matbaası, Ankara. 2000.
69. Önen SM, Kanayran HG. Liderlik ve motivasyon: kuramsal bir değerlendirme. Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi. 2015;5(2):43-64.
70. Cooper CL. Introduction to Special Topic Forum: The Future of Work Motivation Theory. 2008.
71. Oflaz M. İş Stresinin çalışan motivasyonu üzerine etkisi ve buna yönelik bir uygulama. 2018, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
72. Gök M. Ortaokullarda yetenek yönetiminin uygulanma düzeyi ile iş motivasyonu ve örgütsel yabancılaşma düzeylerinin incelenmesi. 2020.
73. Aslanadam B. Sağlık personelinin motivasyonu ve buna ilişkin araştırma. 2011, Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey).
74. Annakkaya EE. Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek ve psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasındaki ilişki. 2022.
75. Aydın D. Eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumunu. 2006, Marmara Üniversitesi (Turkey).
76. Korkar M, Öztemel K. Çalışanların Temel Benlik Değerlendirmesi ve Anlamlı Çalışma Arasındaki İlişkide Düzgün İş ve İş Doyumunun Etkisi. 2022.
77. Sevimli F, İşcan ÖF. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. Ege Academic Review. 2005;5(1):55-64.
78. Deviren İ, Veysel O. İlkokul müdürlerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR). 2020;7(52):915-932.
79. Kılıçlar A, Harbalıoğlu M. Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi. 2014;6(1):328-346.

80. Çek F. Bağımsız anaokulu ve ilköğretim okulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu arasındaki ilişki. 2011, Dokuz Eylül Üniversitesi (Turkey).
81. BALCI A. Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü. Tek Ağaç, Ankara. 2005.
82. Demirtaş Z, Bal MS. Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2023;23(2):625-642.
83. Erdirençlebi M, Karakuş G. Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılarının iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik bir araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi. 2018;10(3):95-119.
84. Hoppock R. Job satisfaction. 1935.
85. Locke EA. The Nature and Causes of Job Satisfaction. Chicago: Randmc Narlly, 1976.
86. Slack FJ, Orife JN, Anderson FP. Effects of commitment to corporate vision on employee satisfaction with their organization: An empirical study in the United States. International Journal of management. 2010;27(3):421.
87. Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. The motivation to work. John Wiley & Sons Inc. New York. 1959;20:141-147.
88. Solmuş T. İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler: Psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi. Beta, 2004.
89. Kaplan A, Ergül HF. BAĞIMSIZ Anaokulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu arasındaki ilişki. Ekev Akademi Dergisi. 2023(93):12-30.
90. Zhu Y. A review of job satisfaction. Asian Social Science. 2013;9(1):293.
91. Newstrom JW, Davis K. Organizational behavior: Human behavior at work. (No Title). 1993.
92. Sıgır Ü, ve Gürbüz, S. . Örgütsel Davranış Beta Yayıncılık., 2019.
93. Akbaş TT, Eminoğlu GM, Gürsel M. Kamu yararına bağlılık ile iş tatmini ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı değişken rolü. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2023;41(1):85-108.
94. Aziri B. Job satisfaction: a literature review. Management research & practice. 2011;3(4).
95. Aşık NA. Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. Türk İdare Dergisi. 2010;467(6):31-51.

96. Türk MS. Örgüt kültürü ve iş tatmini. Ankara: Gazi Kitabevi. 2007.
97. Eş A, Mutlu HT, Zholdybekova B, Akçakale CŞ. Üniversite çalışanlarının algıladığı örgütsel desteğin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Kazakistan örneği. İşletme Araştırmaları Dergisi. 2023;15(1):732-750.
98. Yurcu G. Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş doyumu ve öznel iyi oluşlarına etkisi. TC, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Aydın. 2014.
99. Köroğlu Ö. İş doyumu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma. 2011, Balıkesir University (Turkey).
100. Eğribay D. Çok faktörlü liderlik uygulamaları ve iş doyumu. Etki Yayınları, İzmir. 2015.
101. Fields DL, Blum TC. Employee satisfaction in work groups with different gender composition. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior. 1997;18(2):181-196.
102. Şimşek D, Katırcı H. Pilates Egzersizlerinin Postural Stabilitate ve Spor Performansı Üzerine Etkileri: Sistemik Bir Literatür İncelemesi. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 2011;5(2):58-70.
103. Kökseken Ç. İlkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. 2015, Bursa Uludağ University (Turkey).
104. BN A. Akademisyenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Sosyal bilimler Enstitüsü. 2010, Yüksek Lisans Tezi, Uşak: Uşak Üniversitesi.
105. Eğinli AT. Çalışanlarda iş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2009;23(3):35-52.
106. Yenihan B, Öner M, Balcı B. İş doyumu ve yaşam doyumunun demografik özelliklerle ilişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin çalışanları üzerine bir araştırma. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi. 2016;4(1):33-49.
107. Çetin C, Akyelli N. Sanal kaytarma ve iş doyumu ilişkisi. İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2020;3(1):41-59.
108. Telman P, Ünsal P. Çalışan memnuniyeti, Epsilon Yayıncılık. Baskı, İstanbul. 2004.
109. Vural Z. Sağlık çalışanlarında örgütsel stresin iş tatmini ile ilişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi) hemşireleri örneği. 2014, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

110. Toker B. Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir’deki beş ve dört yildizli otellere yönelik bir uygulama. Doğuş Üniversitesi Dergisi. 2007;8(1):92-107.
111. Eroğlu řG. Örgütsel adalet algılaması ve iş tatmini hakkında bir araştırma. 2009, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
112. Tekingündüz S, Tengilimoğlu D. Hastane alışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi. Sayıştay dergisi. 2013(91):77-103.
113. Bülbül S. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini: Bir kamu kurumunda uygulanması. 2016, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
114. Warr P. Well-being and the workplace. 1999.
115. DeNisi AS, Griffin RW. Human Resource Management. Houghton Mifflin, 2007.
116. Gürkan H, Barut C, nsel O, Aybay E. Demografik değişkenler ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bitlis ili turizm sektörü çalışanları uygulaması. Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2017;6(2):130-157.
117. Kurkut M, Kayacan E. İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Bir otomotiv firmasında alan araştırması. Journal of Management and Economics Research. 2022;20(1):464-485.
118. Avolio BJ. Full leadership development: Building the vital forces in organizations. Sage, 1999.
119. Bar-On RE, Parker JD. The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace. Jossey-Bass/Wiley, 2000.
120. Eren E. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. Beta Basım Yayım Dağıtım, 2014.
121. Ak M. Yapısal değişim ekseninde kamuda örgütsel bağlılık: Acil sağlık hizmetleri istasyonlarında ampirik bir analiz. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2019;33(1):179-201.
122. Wilson WR. Correlates of avowed happiness. Psychological bulletin. 1967;67(4):294.
123. Diener E. Subjective well-being. Psychological bulletin. 1984;95(3):542.
124. Diener E. Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. American psychologist. 2000;55(1):34.
125. Ormel J, Lindenberg S, Steverink N, Verbrugge LM. Subjective well-being and social production functions. Social indicators research. 1999;46:61-90.

126. Diener E, Suh E, Oishi S. Recent findings on subjective well-being. *Indian journal of clinical psychology*. 1997.
127. Yetim Ü. Toplumdan bireye mutluluk resimleri. Bağlam Yayıncılık, 2001.
128. Seligman ME. Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*. 2002;2(2002):3-12.
129. İşleroğlu S. Lise öğrencilerinde öznel iyi oluşun benlik saygısı, sosyal yetkinlik beklentisi ve duyguları ifade etme eğilimine göre yordanması. 2012, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
130. Diener E, Suh EM, Lucas RE, Smith HL. Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*. 1999;125(2):276.
131. Hefferon K, Boniwell I. Positive psychology: Theory, research and applications. McGraw-Hill Education (UK), 2011.
132. Yetim A. Investigation of wear behavior of titanium oxide films, produced by anodic oxidation, on commercially pure titanium in vacuum conditions. *Surface and Coatings Technology*. 2010;205(6):1757-1763.
133. Eryılmaz A, Ercan L. Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal*. 2011;4(36).
134. Okun MA, Stock WA, Haring MJ, Witter RA. Health and subjective well-being: A meta-analysis. *The International journal of aging and human development*. 1984;19(2):111-132.
135. Güncel Tükçe sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>.
136. Dilmaç B, Tezelli S. Öğretmen adaylarında duygusal zekâ, sosyal kaygı ve öznel iyi oluş arasındaki yordayıcı ilişki. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Ereğli Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2021;3(1):51-60.
137. Tuzgöl Dost M. Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri. 2004.
138. Malkoç A. Öznel iyi oluş müdahale programının üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerine etkisi. 2011, Marmara Üniversitesi (Turkey).
139. Schimmack U. The structure of subjective well-being. *The science of subjective well-being*. 2008;54(1):97-123.
140. Momeni S. Öznel iyi oluşun, kişilik özellikleri, akılcı olmayan inançlar ve sosyal destekle ilişkisi: Bir model sınaması. 2016.
141. Heper E, Koca C, Ertan H, Kale M, Terek S, Karabudak E, Ertan H. Spor bilimleri ile ilgili kavramlar ve sporun tarihsel gelişimi. *Spor Bilimlerine Giriş*. 2012;1:11-12.

142. Aslan M, Sağın AE. Türkiye’deki okul sporları organizasyonlarının bu organizasyonlara katılan beden eğitimi ve spor öğretmenleri tarafından değerlendirilmesi. Kafkas Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi. 2021;1(1):26-50.
143. Yanık M. Ortaöğretim öğrencilerinin beden eğitimi öğretmenlik mesleğine ait tutumlarının incelenmesi. 2017.
144. Öcal K, Koçak MS. Okul sporlarının orta öğretim öğrencilerinin akademik başarı ve davranış gelişimine etkisi. Mediterranean Journal of Educational Research. 2010;7(1):86-94.
145. Akgül S, Göral M, Demirel M, Üstün ÜD. İlköğretim öğrencilerinin okul içi ve okullar arası sportif etkinliklere katılma nedenlerinin çeşitli değişkenler açısından araştırılması. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2012(32).
146. Pehlivan Z, Konukman F. Fair-Play kavramının geliştirilmesinde okul sporunun yeri ve önemi. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 2004;2(2):49-53.
147. Çokluk Ö, Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş. Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları. Pegem akademi Ankara, 2012.
148. Tatlıdil E. Kent sosyolojisi kuram ve kavramlar. Sosyoloji Dergisi. 1992 (3).
149. Tabak BY, Sönmez E, Yenel K, Kan A. Öğretmenlerin iş motivasyonu kaynakları: Ölçek geliştirme çalışması. Sakarya University Journal of Education. 2019;9(3):408-433.
150. Pepe A, Addimando L, Veronese G. Measuring teacher job satisfaction: Assessing invariance in the teacher job satisfaction scale (TJSS) across six countries. Europe's journal of psychology. 2017;13(3):396.
151. Uçar MY, Bagatarhan T. The teacher job satisfaction scale–Turkish form: Psychometric properties and construct validity. International Online Journal of Educational Sciences. 2022;14(4):1049-1060.
152. Renshaw TL, Long AC, Cook CR. Assessing teachers’ positive psychological functioning at work: Development and validation of the Teacher Subjective Wellbeing Questionnaire. School Psychology Quarterly. 2015;30(2):289.
153. Ergün E, Nartgün ŞS. Öğretmen öznel iyi oluş ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. Sakarya University Journal of Education. 2017.
154. Gül O, Soygüden A, Karagöz Y. Okul sporları değerlendirme ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2020;17(46):306-321.
155. Tabachnick BG, ve Fidell, L. S. Using multivariate statistics. 6th ed. Boston: MA: Pearson, 2013.
156. Herzberg F. Work and the Nature of Man, Cleveland, World Pub. Co. 1966.

157. Arıcı İD, Kocabaş İ. Okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu ve iş doyumuna etkisi. *Turkish Journal of Educational Studies*.11(2):123-150.
158. Erarslan H. Okul müdürlerinin sergilemiş olduğu vizyoner liderlik davranışları ile öğretmenlerin motivasyonu arasındaki ilişki: Adıyaman örneği. *Temel Eğitim*. 2022(16):28-41.
159. Çetin A. Öğretmenlerin öznel iyi oluşları ile mesleki dayanıklılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*. 2019;9(3):506-521.
160. Yurdaişik ÖE, Karaman MA, Atasayar Ö, İriz F, Bakırtaş E. Psikolojik iyi oluşun eğitim öğretim süreçlerindeki konumu. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*. 2023;10(95):1090-1098.
161. Meyer JP, Allen NJ. *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage, 1997.
162. Terzi S. Öğretmenlerin İş Doyumları ile Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *21 Yüzyılda Eğitim ve Toplum*. 2017;6(17).
163. Tokat S. Beden eğitimi öğretmenleri ve okul yöneticilerinin beden eğitimi ve spor dersinin etkinliği üzerine görüşlerinin incelenmesi. 2013, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
164. Pervan A. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin beden eğitimi ve spor derslerinin etkililiğine ilişkin görüşlerinin incelenmesi. 2024, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
165. Bozkurt Ş. Okul sporlarına katılan öğrencilerin katılım motivasyonu, başarı algısı ve öz yeterliliklerinin incelenmesi. 2014.
166. Başıyigit İ. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin okul sporlarına bakış açısı ve karşılaştığı sorunlar. 2018, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
167. Turan S. Okul sporlarına katılan ortaöğretim öğrencilerinin beden eğitimine yatkınlıkları ve beden eğitimi dersindeki sportmenlik davranışlarının incelenmesi. 2020.

EKLER

EK 1: İş Motivasyon Kaynağı Ölçeği

Lütfen aşağıda yer alan mesleğinize/işinize yönelik <u>ifadelerin sizin için ne düzeyde önemli olduğunu</u> seçeneklerde yer alan boşluğu işaretleyerek belirtiniz.		Önem düzeyi				
		Hiç	Az	Biraz	Çok	Çok fazla
		1	2	3	4	5
1.	Bu okulda başarı için bana fırsat verilmesi	()	()	()	()	()
2.	Beni çok çalışmaya iten bir şeylerin olması	()	()	()	()	()
3.	Bilimsel faaliyet/akademik etkinliklere katılmamın desteklenmesi	()	()	()	()	()
4.	Bu okulda çabalarımın fark edilmesi	()	()	()	()	()
5.	Bu okulda çalışanların birbirini desteklemesi	()	()	()	()	()
6.	Çalışmalarımın okul yönetimince önemsenmesi	()	()	()	()	()
7.	Mesleğimin topluma yararlı olması	()	()	()	()	()
8.	Bu okulda ders materyallerinin yeterli olması	()	()	()	()	()
9.	İşimi yaparken eğlenmek	()	()	()	()	()
10.	Ders dışı zamanlarda da aktif görevlerimin bulunması	()	()	()	()	()
11.	Ders dışında serbest çalışma ortamlarının olması	()	()	()	()	()
12.	Bu okulda çabalarımın ödüllendirilmesi	()	()	()	()	()
13.	Bu okuldaki etkinliklerde görevlerimin olması	()	()	()	()	()
14.	Bu okulda faaliyetleri etkileme gücümün olması	()	()	()	()	()
15.	İşimi iyi yapmanın beni mutlu etmesi	()	()	()	()	()
16.	İşimin önemli bir amacının olması	()	()	()	()	()
17.	İş güvenliğimin sağlanması	()	()	()	()	()
18.	İşimin yapılmaya değer olması	()	()	()	()	()
19.	Kendimi güvende hissetmek	()	()	()	()	()
20.	Bu okulda kendini geliştirme olanaklarının olması	()	()	()	()	()
21.	Topluma karşı sorumluluklarımın olması	()	()	()	()	()
22.	Öğretmenlik mesleğinin insan yaşamına etkisinin olması	()	()	()	()	()
23.	Mesleğimin heyecan verici olması	()	()	()	()	()
24.	Okulun güvenli bir yer olması	()	()	()	()	()
25.	Okulun sıcaklık derecesinin uygun olması	()	()	()	()	()
26.	Okulun temiz olması	()	()	()	()	()
27.	Okulumda demokratik bir ortamın olması	()	()	()	()	()
28.	Öğrenciler için gayretlerimde okul yönetiminin desteğinin olması	()	()	()	()	()
29.	Bu okulda sosyal aktivitelerin olması	()	()	()	()	()
30.	Bu okulda yeniliklerin teşvik edilmesi	()	()	()	()	()
31.	Yöneticilerimin yeni fikirlere destek olması	()	()	()	()	()
32.	Okul yönetiminin sorunlarımla ilgilenmesi	()	()	()	()	()
33.	Başkaları üzerinde yetki sahibi olmak	()	()	()	()	()

EK 2: İş Doyumu Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadelerle ne derecede katıldığınızı değerlendirip, sizin için en uygun seçeneğin üzerine çarpı (X) işareti koyunuz.		(1) Hiç Memnun Değilim	(2) Pek Memnun Değilim	(3) Ne Memnunum Ne De Değilim	(4) Biraz Memnunum	(5) Çok Memnunum
1	İş arkadaşlarınızla olan ilişkinizin kalitesi	1	2	3	4	5
2	İş arkadaşlarınızın, sizi işinizde ne kadar cesaretlendirdiği ve desteklediği	1	2	3	4	5
3	İş arkadaşlarınıza yönelik genel memnuniyet düzeyiniz	1	2	3	4	5
4	Öğrencilerin ne kadar öz disiplinli bir şekilde hareket ettikleri	1	2	3	4	5
5	Okulunuzdaki öğrencilerin davranışlarından memnuniyet düzeyiniz	1	2	3	4	5
6	Okulunuzdaki öğrenci disiplininden genel memnuniyet düzeyiniz	1	2	3	4	5
7	Ebeveynlerin çocuklarının eğitime gösterdikleri ilginin derecesi	1	2	3	4	5
8	Velilerin, okulu ve eğitim programlarını ne kadar destekledikleri	1	2	3	4	5
9	Görev yaptığınız okulun velilerinden genel memnuniyet düzeyiniz	1	2	3	4	5

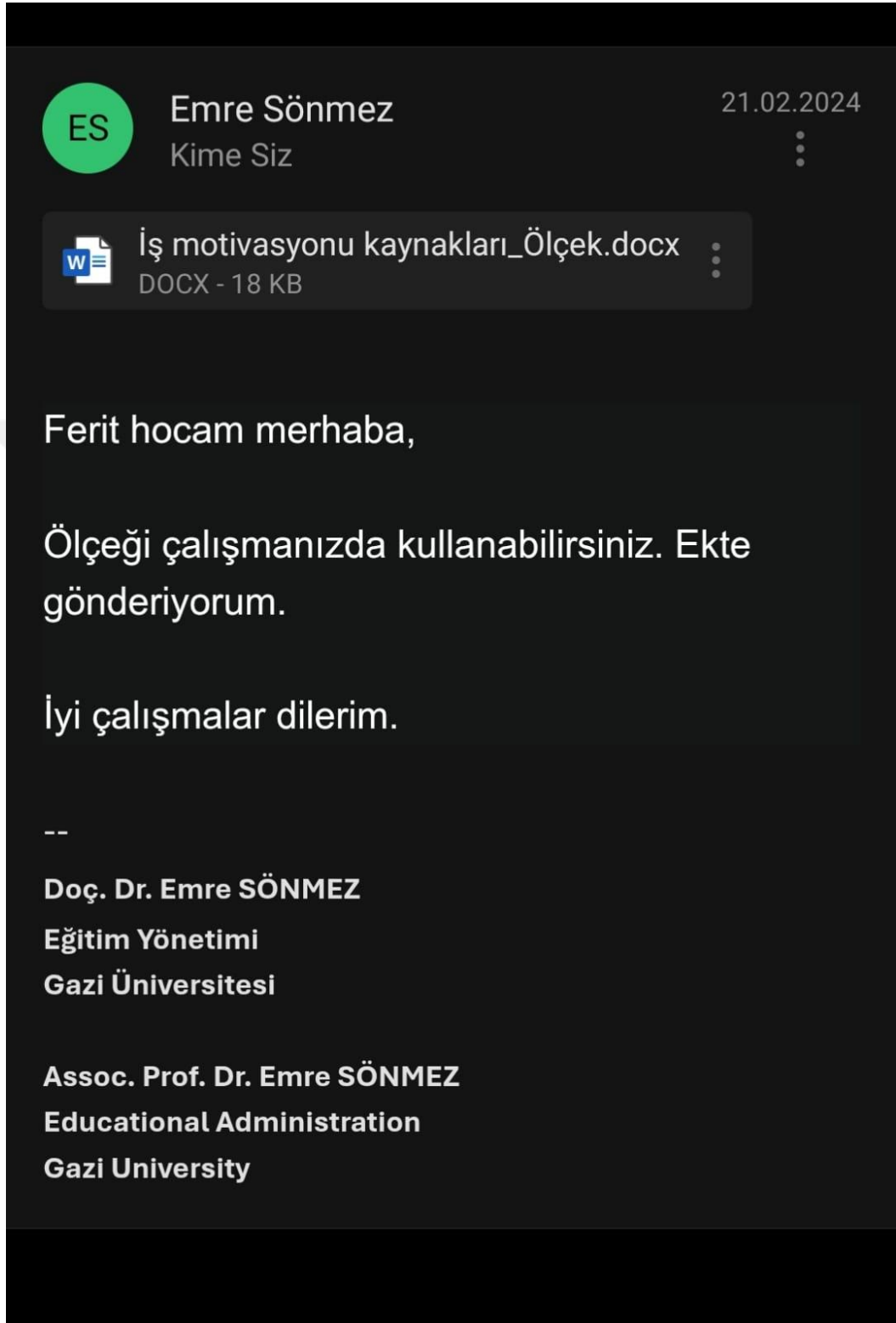
EK 3: Öznel İyi Oluş Ölçeği

	Neredeyse hiçbir zaman	Bazen	Sık sık	Neredeyse her zaman
1. Kendimi bu okula ait hissediyorum.	1	2	3	4
2. Başarılı bir öğretmenim.	1	2	3	4
3. Bu okulda gerçekten kendim olabilirim.	1	2	3	4
4. Öğrencilerin yeni şeyler öğrenmesine yardım etmede iyiyim.	1	2	3	4
5. Bu okuldaki insanların beni önemsediklerini hissediyorum.	1	2	3	4
6. Bir öğretmen olarak pek çok şey başardım.	1	2	3	4
7. Bu okulda saygı görüyorum.	1	2	3	4
8. Öğretmenliğimin etkili ve yararlı olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4

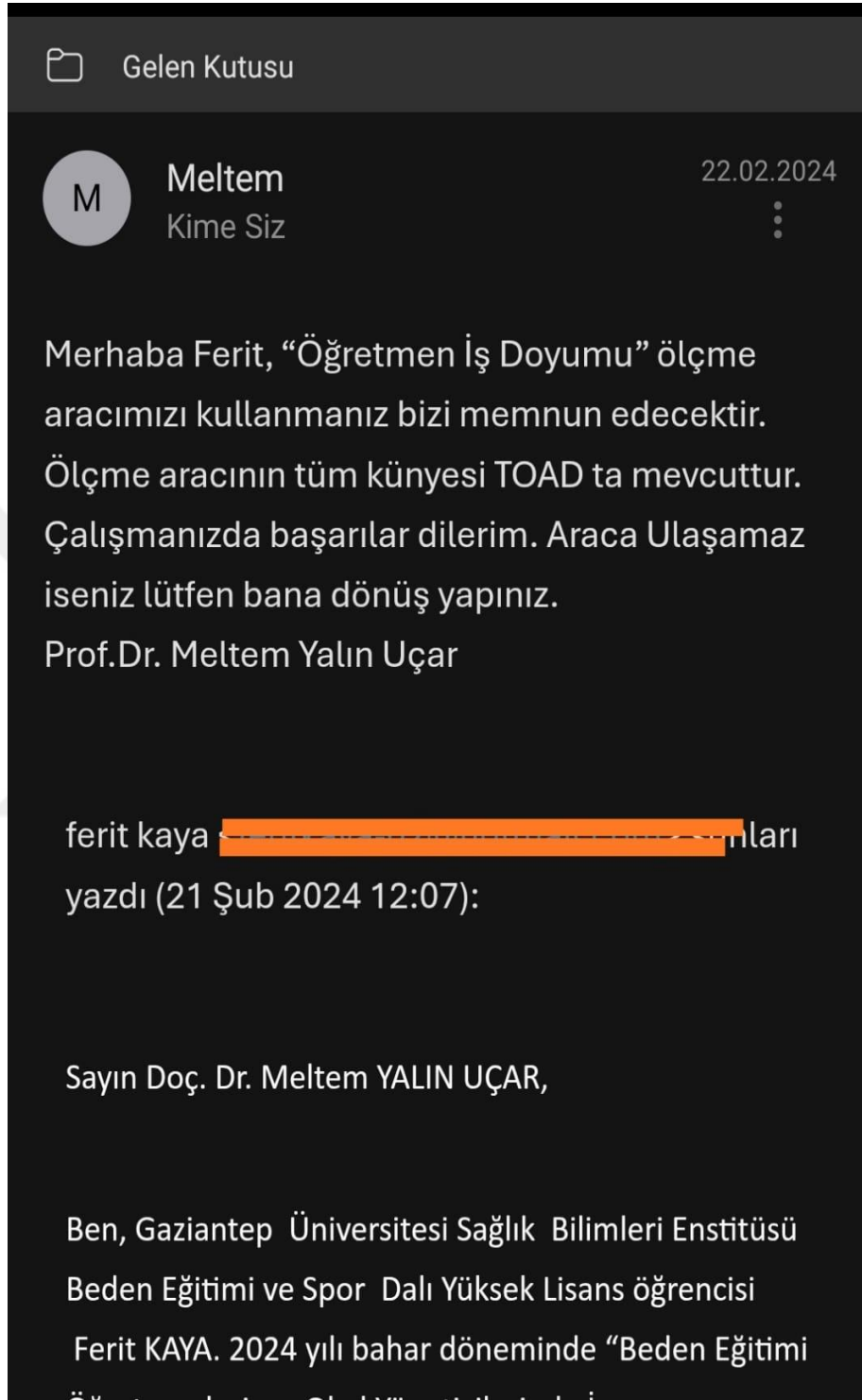
EK 4: Okul Sporları Değerlendirme Ölçeği

1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım 4. Katılıyorum 5. Kesinlikle katılıyorum		Katılım düzeyi				
		1	2	3	4	5
1	Okul sporları sayesinde sporun gelişeceğini ve yaygınlaşacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2	Okul sporlarına katılan öğrencilerin daha çok sosyalleşeceğini düşünüyorum	1	2	3	4	5
3	Okul sporları sayesinde yetenekli öğrencilerin tespitinin daha kolay olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4	Okul sporları sayesinde öğrencilerin hareket yetkinliği kazandığını düşünüyorum	1	2	3	4	5
5	Okul sporları sayesinde öğrencilerin spor alanlarına ulaşımının daha kolay olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
6	Okul sporları sayesinde öğrencilerin okula olan bağlılıklarının (aidiyet duygusu) artacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7	Okul sporları sayesinde “okul taraftarlığı” bilincinin oluştuğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
8	Okul sporları sayesinde “antrenman, müsabaka vb.” programların planlarının daha kolay hazırlandığını düşünüyorum	1	2	3	4	5
9	Okul sporları sayesinde öğrencilerin okulu daha çok sevdiklerini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
10	Okul sporlarının, spor yapma imkânına ulaşamayan yetenekli öğrencilerin ortaya çıkarılmasında kolaylık sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11	Okul sporlarının, öğrencilerin spora başlamasında etkin bir rolünün olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
12	Eğitim-öğretim faaliyetleri içerisinde sportif faaliyetlerin daha kolay yapılacağını düşünüyorum	1	2	3	4	5
13	Okul sporları sayesinde öğrencilerin fiziksel gelişimleri (sağlıklı bir vücuda sahip olmak) ile ruhsal gelişimlerinin (mücadele, özgüven, kazanma ve kaybetme duyguları) artacağını düşünüyorum	1	2	3	4	5
14	Okul sporları sayesinde öğrencilerin düzenli spor yapma alışkanlığı kazandığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15	Okul sporlarındaki “amatör ruhun korunması ve desteklenmesi” gerektiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
16	Okul sporlarında aktif katılım (sporcu) ve pasif katılım (seyirci) sayesinde sporun daha büyük bir kitleye hitap ettiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17	Okul sporları sayesinde başarılı bir sporcu keşfetmenin daha kolay olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18	Okul sporları sayesinde ülkemizdeki sportif faaliyetlerin artacağını düşünüyorum	1	2	3	4	5

EK 5: İş Motivasyon Kaynağı Ölçeği Kullanım İzni



EK 6: İş Doyumu Ölçeği Kullanım İzni



EK 7: Özel İyi Oluş Ölçeği Kullanım İzni

EY

Elif YAZICI
Kime Siz

21.02.2024

 Öğretmen Özel İyi Oluş Ölçeği uygu...
DOCX - 16 KB

 Öz...
PD...

2 ek (305 KB)

[Ekleri kaydet](#)

Merhaba,

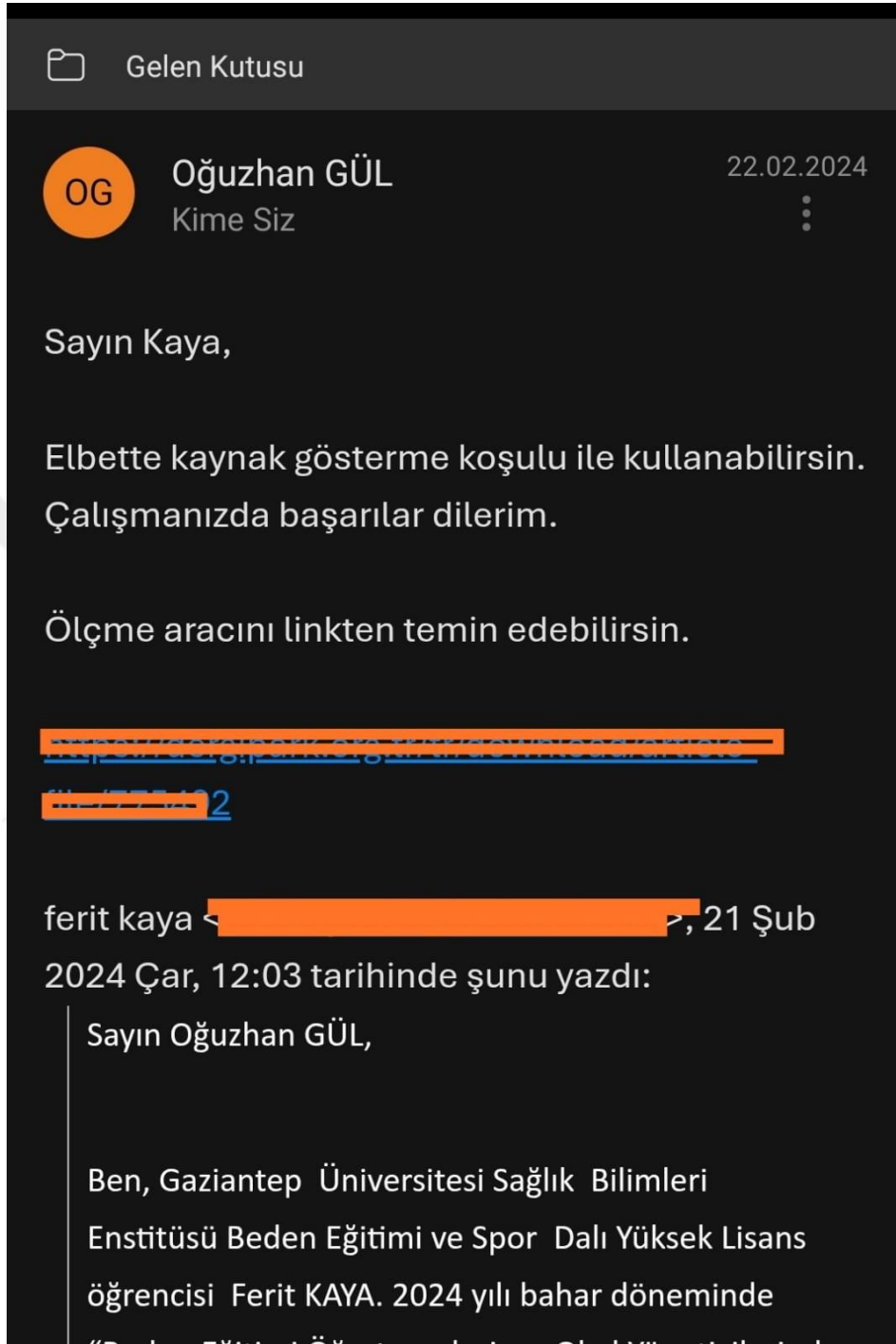
Ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz.
Gerekli bilgiler ekte mevcuttur.

Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

Dr. Elif ERGÜN
Faculty of Education
Department of Educational Administration and
Supervision
Abant İzzet Baysal University
Bolu/Turkey

Kimden: "ferit kaya" <[redacted]>
[redacted] >
Kime: "Elif YAZICI" <[redacted]>
[redacted]

EK 8: Okul Sporları Değerlendirme Ölçeği Kullanım İzni



EK 9: ETİK KURUL KARARI

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SAĞLIK VE SPOR BİLİMLERİ ETİK KURULU
TOPLANTI TUTANAĞI

Toplantı Tarihi:18.03.2024

Toplantı Saati :15:30

Toplantı No :07

Sağlık ve Spor Bilimleri Etik Kurulu 18.03.2024 Pazartesi günü saat 15:30' da Kurul Başkanı Prof. Dr. Mustafa ÖZDAL' ın başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararları aldı:

Karar 1:

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanlığı'nın 23.02.2024 tarihli, 460198 sayılı "Etik Kurul Projesi(Ferit KAYA)" konulu yazısı incelenmiş olup Prof.Dr. Uğur ABAKAY'ın danışmanlığını yürüttüğü Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Sorumlu Araştırmacı Ferit KAYA'nın "Beden Eğitimi Öğretmenleri ve Okul Yöneticilerinde İş Motivasyonu, İş Doyumu, Öznel İyi Oluş Ve Okul Sporlarının Rolü" başlıklı araştırması, kurula beyan edilen belgelere dayalı olarak yapılan incelemeler sonucunda, araştırmanın amacı, yöntemi, veri kaynakları ve veri toplama araçları açısından yapılan değerlendirmede, başvuruya ilişkin etik aykırılık tespit edilmemiş olup, adı geçen araştırmacının ilgili araştırmayı yapabilmesinin uygun görülmesine,

Toplantıya katılanların oy birliğiyle karar verildi.

ÖZGEÇMİŞ

Ferit KAYA, ilk, orta ve lise öğrenimini Adıyaman ili Kahta ilçesinde tamamlamıştır. 2013 yılında Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünden mezun olmuştur. Meslek hayatına 2013 yılında Batman Merkez ilçesinde beden eğitimi öğretmeni olarak başlamış; burada dört yıl görev yaptıktan sonra Adıyaman'da altı yıl yöneticilik ve öğretmenlik yapmıştır. 2024 yılı Mart ayı itibarıyla Erzincan İl Millî Eğitim Müdürlüğü bünyesinde Eğitim Müfettişi olarak görevlendirilmiştir. Evli ve bir erkek çocuk babasıdır.

