

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖZ BELİRLENİM DÜZEYLERİNİN
BELİRLENMESİ**

DOKTORA TEZİ

Hayriye Sultan TUNÇ

Kocaeli – 2022

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖZ BELİRLENİM DÜZEYLERİNİN
BELİRLENMESİ**

DOKTORA TEZİ

Hayriye Sultan TUNÇ

Doç. Dr. Asiye TOKER GÖKÇE

Kocaeli – 2022

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖZ BELİRLENİM DÜZEYLERİNİN
BELİRLENMESİ**

DOKTORA TEZİ

Tezi Hazırlayan: Hayriye Sultan TUNÇ

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 23.03.2022/09

ÖNSÖZ

Başarılı ve etkili okul yöneticilerinin ortak yönlerinden biri hem kendilerini hem de öğretmenlerini harekete geçirici bir motivasyon becerisine sahip olmalarıdır. Okul yöneticilerinin, örgütsel amaçlara ulaşmada motivasyonu sağlamak için harcadığı çabanın şiddeti ve kullandığı yöntem yöneticinin motivasyonu, psikolojik ihtiyaçları ve kişilik özelliklerine göre yani öz belirlenim düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Bu araştırma okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama, motivasyon düzenleme durumları ve genel nedensellik yönelimlerini birlikte değerlendirerek öz belirlenim konusunda farkındalık oluşturmak, başarılı yönetim stratejileri geliştirilmesine destek olabilmek için tercih edilmiştir. Araştırmanın yıllardır severek yaptığım okul yöneticiliğinin gelişimine katkı sağlamasını temenni ederim.

Doktora eğitimim boyunca bilgi ve tecrübesini esirgemeyen, her zaman desteğini hissettiğim hocam ve danışmanım Sayın Doç. Dr. Asiye TOKER GÖKÇE'ye teşekkürü borç bilirim. Tez izleme komitesinde yer alarak zaman ayıran, çok yönlü bakış açısıyla ve kıymetli bilgileriyle yol gösteren Prof. Dr. Ebru OĞUZ'a ve psikoloji alanında bilgi ve deneyimlerini benden esirgemeyen Dr. Öğr. Üyesi Ayla AKBAŞ'a şükranlarımı sunarım. Tez savunma jürimde yer alarak kıymetli katkılar sunan Prof. Dr. Mustafa BAYRAKCI, Doç. Dr. Safiye BİLİCAN DEMİR ve Dr. Öğr. Üyesi Gülşah TURA'ya teşekkürlerimi sunarım. Doktora eğitimi boyunca her zorluğumda yanımda olan, beni motive eden ve kıymetli bilimsel tartışmalarla ufkumu zenginleştiren değerli arkadaşlarım Dr. Dinçer ÖLÇÜM, Doktorant Volkan Alparslan KILIÇ ve Doktorant Ezgi AĞCIHAN'a teşekkür ederim. Akademi dışında görev yaparken, doktora eğitimine devam etmenin zorlukları olsa da, Aytaç SATICI başta olmak üzere bana destek veren mesai arkadaşlarıma ayrıca teşekkür ederim. Bu çalışmanın örneklem grubuna katılarak araştırmanın gerçekleşmesini mümkün kılan katılımcılara bilime olan değerli katkılarından dolayı teşekkür ederim.

İlk arkadaşım olan kardeşim Dede Mehmet TUNÇ'a beni hiç yalnız bırakmadığı için teşekkür ederim. Kıymetli arkadaşlıklarıyla beni her zaman destekleyen Oğuz Buğra DEMİRBAĞ, Rukayya YURDABAYRAK, Emel HEKİM, Cantekin ÇELİKHASI ve Pınar GÖK'e şükranlarımı sunuyorum.

Anasınıfında başlayan eğitim serüvenim boyunca annem Sevgi TUNÇ ve babam Mustafa TUNÇ'un harcadığı emeği ve verdiği desteği anlatmaya kelimelerim yetmez. Bana olan inancını bir an bile kaybetmeyen, bana güçlü olmayı öğreten, her zaman yanımda olan anneme çok teşekkür ederim. Çalışmamı yaşadığı her anı öğrenerek geçiren okumanın öğrenmenin yaşı olmadığını bana öğreten, her zaman iyilik için bir sebep bulmayı öğreten babama ithaf ediyorum. Sahip olduğum en güzel unvan senin kızın olmaktır. Hep kalbimdesin.

Hayriye Sultan TUNÇ



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	iii
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
KISALTMALAR.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. PROBLEM DURUMU	3
1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	8
1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	9
1.3. ARAŞTIRMANIN SAYILTI LARI	10
1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIK LARI	11
1.5. TANIMLAR	11

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	12
2.1. ÖZ BELİRLENİM KURAMI	12
2.2. ÖZ BELİRLENİM KURAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ	15
2. 3. ÖZ BELİRLENİM MİNİ KURAMLARI	18
2.3.1. Bilişsel Değerlendirme Kuramı	20
2.3.2. Organizmik Bütünleşme Kuramı	24
2.3.4. Nedensellik Yönelimi Kuramı	29
2.3.5. Temel Psikolojik İhtiyaçlar Kuramı	33

2.3.6. Hedef İçerikleri Kuramı	41
2.3.7. İlişkiler Motivasyonu Kuramı	43
2.4. MOTİVASYON VE ÖZ BELİRLENİM KURAMI.....	48
2.5. ÖRGÜT YÖNETİMİNDE ÖZ BELİRLENİM KURAMI	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.YÖNTEM	68
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	68
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	70
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	73
3.3.1. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği.....	73
3.3.2. Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği.....	81
3.3.3. Genel Nedensellik Yönelimleri Ölçeği (GNYÖ).....	81
3.4. VERİ TOPLAMA	87
3.5. VERİ ANALİZİ.....	88

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR	93
4.1. TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLARI KARŞILAMA, MOTİVASYON DÜZENLEME VE NEDENSELLİK YÖNELİMİ DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BETİMSSEL BULGULAR	93
4.2. TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLARI KARŞILAMA, MOTİVASYON DÜZENLEME VE NEDENSELLİK YÖNELİMİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN BULGULAR	95
4.2.1. Temel Psikolojik İhtiyaçlar, Motivasyon Düzenleme Durumu ve Nedensellik Yöneliminin Eğitim Seviyesine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular	95
4.2.2. Temel Psikolojik İhtiyaçlar, Motivasyon Düzenleme Durumu ve Nedensellik Yöneliminin Görev Türüne Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular.....	96
4.2.3. Temel Psikolojik İhtiyaçlar, Motivasyon Düzenleme Durumu ve Nedensellik Yöneliminin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular	98
4.2.4. Temel Psikolojik İhtiyaçlar, Motivasyon Düzenleme Durumu ve Nedensellik Yöneliminin Yöneticilikte Kıdeme Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular	100

4.2.5. Temel Psikolojik İhtiyaçlar, Motivasyon Düzenleme Durumu ve Nedensellik Yöneliminin Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular	102
4.3. TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLARI, MOTİVASYON DÜZENLEME DURUMU VE NEDENSELLİK YÖNELİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR.....	104
4.3.1. Temel Psikolojik İhtiyaçlar, Motivasyon Düzenleme Durumu ve Nedensellik Yönelimi Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	105
SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER	111
KAYNAKÇA.....	131
EKLER.....	146
ÖZGEÇMİŞ	164

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, bir kişilik ve motivasyon kuramı olan öz belirlenim kuramı çerçevesinde okul yöneticilerinin öz belirlenim düzeylerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda okul yöneticilerinin içsel motivasyon durumu, motivasyon düzenleme durumları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışma okul yöneticilerinin psikolojik ihtiyaçlarına yönelik farkındalığı oluşturmaya imkân vereceği için önemlidir. Kavramsal çerçeve kapsamında ÖBK'yı oluşturan kuramların birbirleriyle olan ilişkileri ve ÖBK içinde nasıl işlendiği ele alınmıştır. Araştırmanın deseni, nicel araştırma yöntemlerinden olan ilişkisel tarama modelidir. Araştırmanın evreni 2019-2020 eğitim öğretim yılında Kocaeli'nde kamu okullarında görev yapan okul yöneticileri, örneklemi ise 411 okul yöneticisidir. Araştırmada veri toplama aracı olarak demografik bilgi formu, çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği, temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeği ve genel nedensellik yönelimleri ölçeği kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin öz belirlenim düzeylerini ortaya koymak için gerçekleştirilen analizlerde betimsel analiz, karşılaştırma analizleri ve yapısal eşitlik modelleri içerisinde yer alan yol analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde; temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama düzeyleri, nedensellik yönelimi ve motivasyon düzenleme durumlarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama düzeyleri, nedensellik yönelimi ve motivasyon düzenleme durumları cinsiyet, eğitim durumu, görev türü, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemi değişkenlerine göre karşılaştırılmıştır. Araştırmanın üçüncü alt probleminde ise okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama düzeyleri, nedensellik yönelimi ve motivasyon düzenleme durumları arasındaki ilişki yol (path) analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda temel psikolojik ihtiyaçların karşılanma durumu ve genel nedensellik yöneliminin motivasyon düzenleme durumunu yordadığı belirlenmiştir. Motivasyon düzenleme durumunun genel nedensellik yöneliminden doğrudan etkilendiği, ayrıca genel nedensellik aracılığıyla temel psikolojik ihtiyaçların karşılanma durumundan da dolaylı olarak etkilendiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Nedensellik Yönelimi, Okul Yöneticisi, Öz Belirlenim, Temel Psikolojik İhtiyaçlar, Üst Düzey Faktör Analizi

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the self-determination levels of school administrators within the framework of self-determination theory, which is a personality and motivation theory. For this purpose, this thesis aims to determine the situations of school administrators' regulation of motivation, general causality orientations, satisfaction of basic psychological needs,. This study is important because it will enable to raise awareness about the psychological needs of school administrators. In the research, within the scope of the literature research, self-determination theory (SDT) and its sub-theories, basic psychological needs, the relations between motivation and causality orientations, how they are processed in SDT, and motivation creation and development studies in organizational management were examined. In addition, reviews of the literature showing the relationship and interaction between management, motivation and SDT are also included. The design of the research is the relational screening model, which is one of the quantitative research methods. The universe of the research consists of school administrators working in public schools in Kocaeli in the 2019-2020 academic year, with a sample of 411 school administrators. A demographic information form, a multidimensional work motivation scale, a basic psychological needs scale and a general causality orientations scale were used as data collection tools in the study. When the findings are examined, satisfaction of basic psychological needs, general causality orientations and regulation of motivation are confirmed to be at a medium level. Satisfaction level of basic psychological needs, general causality orientations and regulation of motivation were compared based on variables such as gender, education level, position, professional experience and administrative experience. In the third sub-problem of the thesis, path analysis carried out among the satisfaction level of basic psychological needs, general causality orientations and regulation of motivation of the school administrators. The results of the analysis reveal that the satisfaction of basic psychological needs affects the general causality orientation and regulation of motivation. The study shows that regulation of motivation is directly affected by the general causality orientation, and also, through general causality, indirectly affected by the satisfaction of basic psychological needs.

Keywords: Basic Psychological Needs, Causality Orientation, Higher-Order Factor Analysis, Motivation, Self Determination, School Administrator

KISALTMALAR

ÇBİM: Çok Boyutlu İş Motivasyonu

GNY: Genel Nedensellik Yönelimi

GNYÖ: Genel Nedensellik Yönelimleri Ölçeği

NY: Nedensellik Yönelimi

ÖBK: Öz Belirlenim Kuramı

TPI: Temel Psikolojik İhtiyaçlar

TPİK: Temel Psikolojik İhtiyaçlar Kuramı

BDK: Bilişsel Değerlendirme Kuramı

OBK: Organizmik Bütünleşme Kuramı

İMK: İlişkiler Motivasyonu Kuramı

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Örneklem Grubuna Ait Demografik Bilgiler	71
Tablo 2. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğine Ait Faktör Yükleri, Varyans Bilgileri ve Güvenirlik Analiz Sonuçları	76
Tablo 3. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği Birinci Düzey Faktörler Arasındaki İlişki Değerleri	78
Tablo 4. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği İkinci Düzey Faktör Yükleri ve Varyans Bilgileri	78
Tablo 5. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği Üçüncü Düzey Faktör Yükleri, Varyans Bilgileri	79
Tablo 6. Faktör Yükleri, Varyans Bilgileri ve Güvenilirlikler	84
Tablo 7. İkinci Düzey Faktör Yükleri ve Varyans Bilgileri	85
Tablo 8. Üçüncü Düzey Faktör Yükleri ve Varyans Bilgileri	86
Tablo 9. Ölçek Sınır Değerleri	89
Tablo 10. Araştırma Değişkenlerinin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri	90
Tablo 11. Araştırma Değişkenlerinin Tolerans ve Varyans Artış Faktörü Değerleri	91
Tablo 12. Öz Belirlenim Düzeyini Belirlemeye Yönelik Betimleyici Analiz Sonuçları	93
Tablo 13. Eğitim Seviyesi Açısından İncelemeye Yönelik T-Testi Bulguları	95
Tablo 14. Eğitim Seviyesi Açısından İncelemeye Yönelik T-Testi Bulguları	97
Tablo 15. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelemeye Yönelik Kruskal Wallis-H Ve Mann Whitney-U Analiz Sonuçları	98
Tablo 16. Okul Yöneticilerinin Yöneticilik Kıdem Seviyesi Değişkenine İlişkin Kruskal Wallis-H ve Ann Whitnet-U Testi Analiz Sonuçları	100
Tablo 17. Tpi, Çbm ve Gny Ölçeklerine İlişkin Okul Yöneticilerinin Verdikleri Puanların Cinsiyet Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları	102
Tablo 18. Hesaplanmış Modelin Tahmini Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri	104
Tablo 19. Temel Psikolojik İhtiyaçların ve Motivasyon Düzenleme Türlerine Dolaylı Etkilerinin Tahmini Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri	108
Tablo 20. Model Uyum İndekslerinin Değerlendirilmesi	109
Tablo 21. Çok Boyutlu Motivasyon ve Nedensellik Yönelimi Alt Faktörlerinin Varyans Açıklanma Oranları	110

Tablo 22. Alt Faktörlere Göre Oluşturulmuş Kuramsal Modelde Doğrulan Hipotezler	163
--	-----



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İşyerinde öz belirlenim kuramı modeli	5
Şekil 2. Motivasyon süreci	50
Şekil 3. İçselleştirmenin öbk süreci	51
Şekil 4. Öz belirlenim kuramında motivasyonun gösterimi	57
Şekil 5. Araştırmanın genel tasarımı	69
Şekil 6. Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği faktör yapısı	77
Şekil 7. Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği üçüncü düzey faktör yapısı	80
Şekil 8. Nedensellik yönelimi eğilimi ölçeği faktör analiz yapısı	87
Şekil 9. Öz belirlenim kuramsal modeli	92
Şekil 10. Araştırmada incelenen değişkenlerin tahmini değerleri hesaplanmış model	105
Şekil 11. Araştırmada incelenen değişkenlerin alt faktörleri ile oluşturulmuş kuramsal model	106
Şekil 12. Araştırmada incelenen değişkenlerin alt faktörleri ile tahmini değerleri hesaplanmış model	107

GİRİŞ

Günümüze kadar sosyal bilimler alanında gerçekleştirilen çalışmalara bakıldığında, insan davranışına anlam verme ve istendik yönde değişime yöneltme çabalarının araştırmaların temelini oluşturduğunu görmek mümkündür. Sosyal bilimler bağlamında eğitim yönetimi alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde ise eğitimin amaçlarına ulaşmak için öğrenci, öğretmen veya yöneticilerin istenilen yönde davranış sergilemeleri için neler yapılabileceğini ortaya koymaya yönelik araştırmalar olduğu anlaşılmaktadır.

Eğitim yönetiminde klasik yönetim anlayışından neoklasik yönetim ve modern yönetim anlayışına doğru evrilen değişim sürecinde insan ilişkileri, bireysel farklılıkları, davranışları ve performansları etkili ve verimli bir yönetim anlayışının geliştirilmesinde daha çok ön plana çıkmıştır (İnandi 2018; Yılmaz, 2018). Bu noktadan hareketle hem sosyal bilimler hem de eğitim yönetimi araştırmalarında motivasyon ve kişilik kuramlarından faydalandığını söylenebilir. Örgütlerde motivasyonun doğru araç ve yöntemlerle yeterli şekilde sağlanabilmesi için motivasyon kuramlarının anlaşılması ve uygulanmasına ihtiyaç duyulmaktadır. (Turabik, ve Baskan 2015: 1055-1063). Bu bağlamda bir motivasyon ve kişilik kuramı olarak geliştirilen Öz Belirlenim Kuramı (ÖBK), bireyin motivasyonunda rol oynayan içsel ve dışsal faktörleri, bireylerin dışsal motivasyonu içselleştirme süreçlerini, bireyin doğuştan getirdiği dürtüleri ve ihtiyaçlarını bir arada değerlendirmeye imkan vererek bütüncül gelişme için yol gösteren bir meta-kuramdır.

Eğitim örgütlerinde, örgüt amaçlarına ulaşmak için hem okul yöneticilerinin hem de çalışanlarının ihtiyaçlarını, davranışlarına yön veren içsel ve dışsal faktörlerinin açığa çıkarılmasına ihtiyaç vardır. Örgütte yer alan bireyler ödül, terfi veya değerlendirme sistemi gibi dışsal faktörlerin yanında; ilgi, merak, önem veya sahip olunan değerler gibi içsel faktörlerle harekete geçmektedir. ÖBK, insanların üzerinde etkili olan dışsal güçlerin birbirleri ile etkileşimi ve doğasında var olan içsel dürtüler ile ihtiyaçları açıklamaya çalışmaktadır (Toker-Gökçe, 2018).

Bu çalışma ÖBK bağlamında okul yöneticilerinin motivasyon düzenleme durumları, nedensellik yönelimleri ve temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama

düzeylerini belirleyerek bu faktörler arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

Çalışmanın bu kısmında problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sınırlılıkları ve konuyla ilgili kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

1. PROBLEM DURUMU

İnsanlığın varlığından bu yana, eğitim ihtiyacı katlanarak artmaktadır. Eğitimin nitelikli hale getirilmesinde, eğitim öğretim faaliyetlerinin amacına uygun sürdürülebilmesi için eğitim çalışanlarının görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmelerine ihtiyaç vardır. Bu durum ancak işini isteyerek yapan kişilerle gerçekleştirilebilir, bu sebeple de eğitim ortamında yer alan bireylerin işleri için motive edilmeleri gerekmektedir.

Yaşamda insanlar harekete geçmek ya da bir eylemi gerçekleştirebilmek için içten veya dıştan gelen bir dürtüye ihtiyaç duyar. İnsanı harekete geçiren, insanı çalışmaya sevk eden ve isteklendiren gücü motivasyon kavramı ile tanımlamak mümkündür. Robbins ve Judge'a (2017: 202) göre motivasyon, bazı bireysel ihtiyaçların tatmin edilebilmesi çabası ve bireysel hedefe ulaşmak için göstermiş olduğu tutarlılık ve azim sürecidir. Örgütlerde çalışanların işleriyle, diğer çalışanlarla ve örgütle olan etkileşiminin sonucu olarak ortaya çıkan motivasyon kavramı, yönetim araştırmalarında kültürel ve bireysel eğilimlerle ilgili olan bağlamsal unsurlarla ilişkilendirilmektedir (Latham ve Pinder, 2005). İlişkili olduğu unsurlar göz önünde bulundurulduğunda motivasyon hem bireysel gelişim hem de örgütün amaçlarına ulaşması için doğru şekilde anlaşılması gereken bir kavramdır.

Yönetim bilimi motivasyonu, çalışan performansını artırmada bir araç olarak ele almaktadır. Çalışanların performansını yükseltmek ve örgüt amaçlarına uygun davranışlar sergilemesini sağlamak amacıyla motivasyon kavramı temel alınarak geliştirilmiş birçok strateji geliştirilmiştir (Sürekli ve Tevruz, 1997:33). Motivasyon temelinde geliştirilen stratejiler, motive olma ihtiyacını açıklamaya yönelik pek çok motivasyon kuramının ortaya atılmasını beraberinde getirmiştir. Farklı motivasyon

kuramlarının ortaya çıkışındaki temel faktör de çalışan bireylerin motive edilmesinde izlenecek yolların çeşitlilik arz etmesinden ileri gelmektedir (Ulukuş, 2016: 247-262).

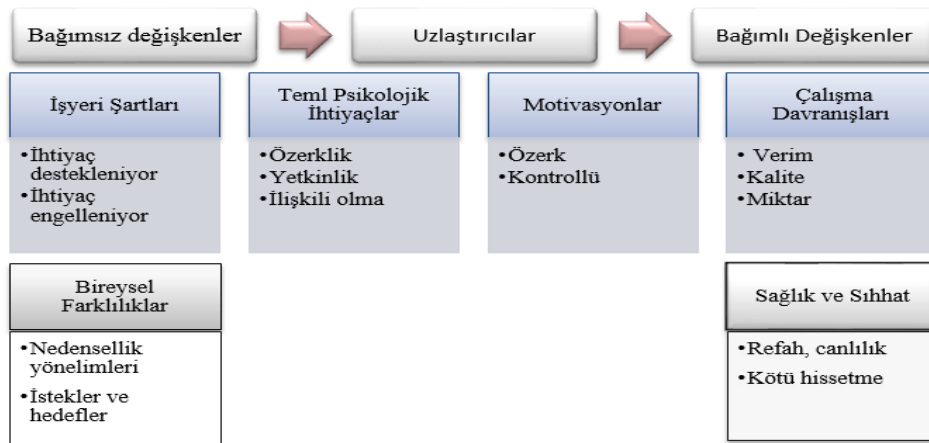
Motivasyonu bireysel özelliklerle birlikte değerlendirmeye imkan veren ÖBK, mini kuramları tümevarımsal bir yaklaşımla tasarlanmıştır. Bu yaklaşımda ÖBK'ya yön veren olguları açıklamak için mini kuramlar oluşturulmuştur. Her mini kuramda, araştırmanın merkezini oluşturan olgu hakkında hipotezler oluşturarak meta kuram oluşturma süreci devam etmiştir. Bu süreç boyunca temel varsayımlar ve yaklaşımlar sabit kalmıştır. Bu yüzden mini kuramlar mantıksal olarak tutarlı ve her biri diğerleriyle kolayca entegre edilebilmektedir. Bu nedenle, her biri genel ÖBK çerçevesinin bir parçasını temsil etmektedir (Deci ve Ryan, 2004: 9). Yani ÖBK kendi mini kuramları içinde tutarlı ve bütünsel bir yapı oluşturmaktadır.

ÖBK, bilişsel değerlendirme kuramı ve organizmik bütünleşme kuramı yardımıyla bireylerin motivasyon durumlarını, temel psikolojik ihtiyaçlar kuramıyla temel psikolojik ihtiyaçlarını, genel nedensellik yönelimi kuramıyla davranışlarına yön veren yönelimleri belirlemede, hedef içerikleri kuramıyla bireylerin eylemlerinde elde etmek istedikleri amaçları, ilişkiler motivasyon kuramıyla sosyal yapılar içinde oluşturdukları ilişkilerin yapısını belirlemeyi hedefler. Örgülerde özbelirlenimi ortaya koyabilmek için bilişsel değerlendirme kuramı, organizmik bütünleşme kuramı ve temel psikolojik ihtiyaçlar kuramını (Deci ve Ryan, 2014: 53-73), kişisel özelliklerin özbelirlenim üzerindeki durumunu açıklamaya yardımcı olur.

ÖBK'nın ilk mini kuramı olan bilişsel değerlendirme kuramı, içsel motivasyonu dışsal faktörlerle ilişkisini inceleyen bir iş motivasyonu kuramı olarak ortaya çıkmıştır. İçsel ve dışsal motivasyonla ilgili özgün çalışmalar insanlara içsel olarak tatmin edici faaliyetler yapmaları için parasal ödülleri sağlamanın içsel motivasyonu azalttığını göstermiştir (Ryan vd., 1985: 13-51). Dışsal faktörlerin içsel motivasyonda değişime neden olduğuna yönelik araştırmalar ÖBK'nın ikinci mini kuramı olan organizmik bütünleşme kuramının temelini oluşturmuştur. Dışsal motivasyonun içsel süreçlerle düzenlenerek içselleştirilmesiyle ilgili araştırmalar örgütlerde iş motivasyonu ile ilgili deneysel araştırmalarla ilerlemiş ve ÖBK'ya evrensel bir değer kazandırılmaya başlanmıştır (Deci vd., 1989: 580-590). Bilişsel değerlendirme kuramı ve Organizmik bütünleşme kuramı içsel ve dışsal motivasyonun analizini sağlarken temel psikolojik ihtiyaçlar kuramı ise örgütlerde bireyin tükenmişlik, iş birliği ve işyerinde sağlığa

ilişkin sorunları açıklamak için kritik öneme sahiptir (Gagné vd., 2018: 97-121). Deci ve Ryan (2014: 53-73) bilişsel değerlendirme kuramı, organizmik bütünleşme kuramı ve Temel Psikolojik ihtiyaçlar kuramının ÖBK'ya göre iş motivasyonu ve yönetimine temel olduğunu ifade eder. Hem bilişsel değerlendirme kuramı hem de organizmik bütünleşme kuramı optimal motivasyonun (yani, içsel motivasyonun ve iyi içselleştirilmiş dışsal motivasyonu içeren özerk motivasyonun) temel psikolojik ihtiyaçların tatmin edilmesine bağlı olduğunu açıkça ortaya koymaktadır (Ryan ve Deci, 2017: 548). Bu noktadan hareketle iş hayatının öz belirlenim üzerinde önemli etkileri olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Her iş ortamında olduğu gibi eğitim sektöründe de aynı durum söz konusudur.

ÖBK kapsamında öğretmenlerin motivasyonu ve psikolojik sonuçları arasındaki ilişki incelendiğinde özerk motivasyonun, öğretmenlerin tükenmişlik duyguları ile olumsuz ilişkili olduğu, öğretmenlerin işteki kendini gerçekleştirme duyguları ile olumlu ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (Eyal ve Roth, 2011: 256-275). ÖBK, öğretmenlerin ve öğrencilerin, çevreleriyle ilgili olarak kendilerini yetkin hissetme, davranışlarını düzenlemede özerk olma ve başkalarıyla anlamlı bir şekilde ilişkili olma gibi doğal psikolojik ihtiyaçlara sahip olduklarını savunmaktadır. Bu sebeple eğitim yapılanması ve yönetiminin, öğretmenlerin ve öğrencilerin yeterli, özerklik ve ilişkili olma konusundaki temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılayacak ve öz belirlenmiş davranışlarını destekleyecek şekilde tasarlanması ve işletilmesi gerekmektedir (Deci, 2009: 244-253). Örgütlerde ÖBK sürecinin işleyişini gösteren şekil aşağıdaki gibidir:



Şekil 1. İşyerinde Öz Belirlenim Kuramı Modeli(Deci vd., 2017:19-43).

Şekil 1 incelendiğinde işyerinde motivasyonu etkileyen iki temel bağımsız değişken grubu ile başlamaktadır. Bunlar; sosyal bağlam değişkenleri ve bireysel fark değişkenleridir. Baskın sosyal bağlam değişkenleri, çalışanların yetkinlik, ilişki ve özerklik için temel psikolojik ihtiyaçlarını gidermeye yönelik örgütsel desteklerdir ve bunların yönetim tarzlarından güçlü bir şekilde etkilendiği düşünülmektedir.

Özerklik, örgütsel ve yönetsel destekle birlikte çalışanların üç temel düzeydeki genel psikolojik ihtiyacın desteklenmesi ve karşılanması birbiriyle oldukça ilişkilidir. Çünkü, özerkliği destekleyen örgütler, genellikle bireylerin ihtiyaçlarının giderilmesine odaklanmakta, buna yönelik uygulamalara yer vermekte ve nihayetinde çalışanlar özerklik hissine sahip olduklarında diğer ihtiyaçları tatmin etmenin yollarını bulmaktadırlar. Böylece, çalışanlar özerklik konusunda destek gördüklerinde, genellikle organizasyonla daha bağlantılı ve kendilerini daha etkili hissetmektedirler. ÖBK çalışmalarında kullanılan en tipik bireysel farklılık değişkenleri çalışanların genel nedensellik yönelimleri olmuştur. Genel nedensellik kuramına göre bireylerin deneyimleyebileceği üç motivasyonel yönelim vardır. Bunlar; davranışları istek ve ilgiye odaklanan özerklik yönelimi, davranışları yönlendirmek için dış olasılıklara odaklanan kontrollü yönelim; son olarak niyet ve eksiklikten kaçınan ve değerlendirmelerden ve başarısızlıklardan kaçınmakla ilgilenen kişisel olmayan yönelimdir. Bunların her biri çalışanlarda farklı şekillerde göze çarpabilmektedir (Deci vd., 2017:19-43). Bu nedensellik yönelimleri içsel motivasyon ve motivasyon düzenleme durumu doğrudan etkilemekte ve temel psikolojik ihtiyaçların giderilmesi durumundan da etkilenmektedir. Bu bilgilerden hareketle örgütlerde öz belirlenim kuramını değerlendirmede motivasyon düzenleme durumu, genel nedensellik yönelimi ve temel psikolojik ihtiyaçların karşılanma durumunun başat rol oynadığını söylemek mümkündür.

Eğitim örgütleri hem insan gücü kaynağını işleyen hem de insan gücünü içinde barındıran örgütlerdir. Okul yöneticisi de bu toplumsal yeniden üretim merkezinde insan kaynaklarını yöneten kişidir. Okul yöneticisinin, öğrencilerin en iyi şekilde yetiştirilmesi, insan gücü kaynağı olarak öğretmenin etkili bir şekilde çalışması ve örgütsel adanmışlık düzeyinin yüksek tutulması görevini yerine getirmesinde motivasyon kritik bir role sahiptir (Çelik, 2012). Çalışanların motivasyon düşüklüğü eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşmasını zorlaştıracaktır. Örgüt amaçlarına

ulaşabilmek için, çalışanların motive olma ihtiyacının fark edilmesi ve giderilmesi konusunda daha bilinçli hareket etmek okul yöneticisinin sorumluluğundadır. Okul yöneticisinin bu sorumlulukları yerine getirebilmesi için önce kendi ihtiyaçlarının farkında olması gerekmektedir.

Eğitim ortamı, okul yönetimi tarafından eğitim personeline uygulanan kısıtlamalar, empoze edilen reformlar, empoze edilen standartlar, çoklu hedefler gibi birçok baskı unsurunu içinde barındırmaktadır. Bu baskılar, motivasyon, etkileme ve tükenmişlik hissinin boyutuna ve yoğunluğuna göre öğretmenlerin refahını etkilemektedir. Bu fikrin temelinde eğitim sistemlerinde okul yöneticilerinin, öğretmenlerin motivasyonunu, memnuniyetini ve refahını kolaylaştırma yetkisine sahip olmaları ve yeterli öz belirlenim düzeyine sahip olmaları gerektiği iddiası yatmaktadır (Retelsdorf vd., 2010: 30-46). Diğer bir deyişle eğitim ortamları barındırdığı baskı unsurlarıyla öğretmenlerin örgütsel amaçlara ulaşmalarını zorlaştırmaktadır.

Öz belirlenim, davranışların dış etkenlerden çok, bireyin kendi kişisel inançlarıyla ve değer yargılarıyla belirlenmesi, kararlarını kendi başına vermesi olarak tanımlanmaktadır (Budak, 2000). Yani bireylerin davranışları hakkında karar verme ve seçim duygusunu yaşamalarıdır (Deci, Connell ve Ryan, 1989). Bireyin yaptığı eylemler dış güçler, baskılar, ödüllerle değil, bireyin kendi seçim ve kararıyla gerçekleştirildiği sürece öz belirlenimin varlığından bahsetmek mümkündür. Yoğun standartlaştırmanın olduğu örgütlerde, bireylerin temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama, öz belirlenmiş davranış gösterme ve yüksek motivasyona sahip olma olasılığı düşmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlar ise kanun ve yönetmeliklerle standart uygulamaların yoğun olduğu eğitim örgütleri olarak tanımlanabilir. Böyle örgütlerde bireylerin öz belirlenmiş davranışlarını destekleyici uygulamalara ihtiyaç vardır. Eğitim yöneticisi, örgüt amaçlarını gerçekleştirmeyi kolaylaştıracak ortamı hazırlarken bireylerin ihtiyaçlarını ve farklılıklarını göz önünde bulundurmalıdır. Okul yöneticisinin örgütsel amaçlara ulaşabilmek için gereken eğitim ortamını sağlayabilmesi kendi öz belirlenim düzeylerinin farkında olmalarıyla yakından ilişkilidir.

Eğitim örgütlerinde bireylerin ihtiyaçlarını karşılamayı hedefleyen, motivasyonu destekleyici örgüt iklimi ve güçlü bir örgüt kültürü oluşturmak eğitim

yöneticisinin sorumluluğundadır. Okul yöneticilerinin yönetimde ve uygulamada tercih ettiği stratejiler farklılık gösterebilir. Bu farklılıklar da okul yöneticilerinin bireysel farklılıkları, motivasyon durumları ile yakından ilişkilidir. Bilgi uçurma süreçleri veya CİMER gibi bilgi edinme hatlarının yanlış kullanımı, mobbing gibi durumlar okul yöneticisinin karar verme durumunu etkilemekte, performansını ve motivasyonunu düşürebilmektedir. (Tunç ve Toker Gökçe, 2018; Toker Gökçe, 2014; Miceli ve Near, 1985) Baskı unsurları, okul yöneticisinin özbelirlenmiş davranışları ve motivasyonu destekleyici bir ortam oluşturmasını destekleyecek stratejiler geliştirmesini de olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Eğitim örgütlerinde bireylerin ihtiyaçlarını dikkate alan, motivasyonu destekleyici eğitim ortamlarını oluşturabilmek ve örgütsel amaçlara ulaşmada okul yöneticilerinin etkili stratejiler belirleyebilmelerine katkı sağlayabilmek için okul yöneticilerinin özbelirlenim düzeylerinin belirlenmesine ihtiyaç vardır.

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışma okul yöneticilerinin öz belirlenim düzeylerinin tespitine yöneliktir. Çalışmanın amacı okul yöneticilerinin öz belirlenim düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemeyi ve işyerinde motivasyon düzenleme durumlarını, genel nedensellik yönelimlerini ve temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama düzeylerini ve bu değişkenlerin arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmanın alt amaçları bu şu şekilde belirlenmiştir:

1. Okul yöneticilerinin ÖBK'ya göre motivasyon düzenleme durumları, genel nedensellik yönelimleri, temel psikolojik ihtiyaçları karşılama durumları nasıldır?
2. Okul Yöneticilerinin motivasyon düzenleme durumları, genel nedensellik yönelimleri ve temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama durumlarına ilişkin görüşleri demografik özelliklerine (cinsiyet, eğitim durumu, görev türü, kıdem, yöneticilikte kıdem) göre değişmekte midir?
3. Okul yöneticilerinin motivasyon düzenleme durumları, temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama durumları ve genel nedensellik yönelimleri arasındaki ilişki nasıldır?

1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bireyler, yaşadıkları toplumla ilişkili olarak kimliğini oluşturken, sahip olduğu karar verme ve seçme hakkını kullanma durumları ile diğer bireylerden farklılaşır (Cruz, 2018: 85-101; Knee, vd., 2013: 307-324; Deci ve Ryan, 2004: 3). Bu farklılaşma öz belirlenmiş davranışların temelini oluşturmakta ve bireyin topluma uyumu, kişisel gelişimi, sağlık ve refah düzeyini belirlemektedir (Deci ve Ryan, 2008). Yani öz belirlenim kavramı sosyal çevre ve toplumla yakından ilişkilidir. Bu bağlamda okul yöneticilerinin öz belirlenim düzeylerinin belirlenmesi, öz belirlenim kavramına yönelik farkındalık sağlayarak, toplumun yeniden üretim ve kültürlenme merkezi olan okullarda yöneticilerin, çalışanların ve öğrencilerin toplumla bütünleşmesine yönelik uygulamaları eğitim ortamlarına dahil etmelerini sağlamak için bir kapı açacaktır.

Motivasyon kuramları örgütlerde bireyleri çeşitli yaklaşımlarla analiz ederek, bireyleri örgütün amacına yönlentmeyi ve amaca yönelik eylemlerin sürekliliğini sağlamak için yöneticilere yol gösterir (Armstrong, 2006). Örgütlerde motivasyonu destekleyici ortamı oluşturmak yöneticinin sorumluluğundadır (Hardré, 2003). Yöneticilerin öz belirlenimleri ve motivasyon durumları hakkında bilgi sahibi olmak, yöneticilerin destekleyeceği örgütsel iklimi, kullandığı yönetsel yaklaşımı ve örgüte bakış açısını anlamaya katkı sağlayacaktır. Yöneticilerin öz belirlenim düzeylerini belirlemek, yöneticilerin özerk karar alma durumlarını ve benimsedikleri yönetim stratejilerini anlamlı bir şekilde kullanılabilecek ve örgütü amaçlara ulaştıracak değişiklikleri planlayabilmeye imkan verecektir.

Deci ve Ryan ÖBK kuramını 1985'te 4 alt mini kuramdan oluşan bir meta kuram olarak tanımlamış, yapılan alan çalışmalarıyla birlikte 2017'de kuramı geliştirerek iki yeni mini kuram daha eklemişlerdir. Bilişsel değerlendirme kuramı, organizmik bütünleşme kuramı ve temel psikolojik ihtiyaçlar kuramı örgütlerde kritik öneme sahiptir (Gagné vd., 2018: 97-121). Nedensellik yönelimi kuramı ise öz belirlenimin bireysel farklılıkları ve kişilik özelliklerini temsil eden mini kuramı olarak ifade edilmektedir. Okul yöneticilerinin öz belirlenim düzeylerini bir meta kuram olarak ÖBK'nın sunduğu çerçevede ele alan bütüncül bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın, okul yöneticilerinin öz belirlenim düzeylerini bütüncül şekilde inceleyerek önemli bir eksiği gidereceği düşünülmektedir. Ayrıca çalışma, ÖBK'nın Türk kültüründe işleyişini analiz ederek diğer ülkelerle kıyaslamaya imkân verecektir.

Eğitim örgütlerinde yöneticilerin hem kendisinin hem de diğer çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alması, modern yönetim kurumun hedeflerine ulaşmasını kolaylaştıracaktır. Bu çalışma okul yöneticilerinin psikolojik ihtiyaçlarına yönelik farkındalığı oluşturmaya imkân vereceği için önemlidir. ÖBK' ya göre, temel psikolojik ihtiyaçlar evrensel olmakla birlikte bireyin çevresinden ve kültüründen etkilenir (Ryan ve Deci, 2017). Fakat Türkiye'de örgütsel bağlamda ÖBK'yı temel alan araştırmaların (Devrim,2021; Çivildağ ve Şekercioğlu,2017; Türk 2013; Deveci, 2011; Ercoşkun ve Nalçacı, 2011; Cihangir Çankaya, 2009). ÖBK'nın bazı kuramları üzerine yoğunlaştığı ve yöneticilerin örneklem grubunda yer almadığı görülmektedir. Bu çalışmanın ÖBK'nın örgütsel bağlamda test edilmesini sağlayarak alan yazına katkı sağlaması beklenmektedir.

ÖBK örgütsel davranış bağlamında insan kaynakları yönetimine, kişisel iyi oluşa ve motivasyona yönelik yol haritası oluşturmaktadır (Gagné ve Deci, 2005). Öz belirlenim hakkında bilgi sahibi olmanın, yöneticilerin üç önemli yeterliklerinden biri olarak görülen incancıl yeterliklerini geliştirmelerine ve insana dayalı modern bir yönetim stratejisi oluşturmalarına katkı sağlayacağı ve eğitim örgütlerine yenilik getireceği düşünülmektedir.

Ayrıca okul yöneticilerinin öz belirleme düzeylerinin ortaya koyulması yöneticilere önce kendi davranışlarının ve motivasyon durumlarının farkına varma, motivasyonlarını düzenleme, gelişme ve bütünleşme imkânı sunacağından önemlidir. Ayrıca yöneticilerin kendilerinden yola çıkarak öğretmen ve öğrencilerin ihtiyaçlarını, isteklerini ve hedeflerini anlamalarına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

1.3. ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI

Araştırmanın planlanıp yürütülmesinde, verilerin sağlıklı bir biçimde çözümlenmesi ve yorumlanması için birtakım varsayımlardan hareket edilmiştir. “Anket uygulamalarına katılan okul yöneticilerinin verdikleri cevaplarda samimi ve gönüllü” olması araştırmanın varsayımıdır.

1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırmanın sonunda elde edilecek bulgulara ilişkin genellemeler aşağıda belirtilen sınırlılıklar dâhilinde geçerli olacaktır:

1- Kocaeli ilinde bulunan eğitim örgütlerinde 2019-2020 eğitim öğretim yılında görevli okul yöneticilerinin görüşleri ile sınırlıdır.

2-Araştırmanın sonuçları veri toplama araçlarıyla sınırlıdır.

1.5. TANIMLAR

Okul Yöneticisi: Eğitim kurumlarında müdür ve/ veya müdür yardımcısı olarak görev yapan kişi.

Öz Belirlenim Kuramı: Öz belirlenim kuramı (ÖBK), bireylerin motivasyonu ve kişilik gelişimini temel alan bir meta kuramdır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde; öz belirlenim kuramı ve motivasyon kavramları açıklanarak, okul yöneticileri ile öz belirlenim arasındaki ilişki ve etkileşimler alan yazın bağlamında tartışılarak araştırmanın kavramsal çerçevesi sunulmuştur.

2.1. ÖZ BELİRLENİM KURAMI

Kültürel veya tarihi geçmişi olan topluluklara üyelik, bireylerin sadece kimliğini şekillendirdiği için değil aynı zamanda özgürlüklerini de mümkün kıldığı için önemlidir. Özgürlük, bireylerin her birinin seçeneklere sahip olduğu ve bilgi edindiği bir bağlamda olmasını gerektirir ve bu ancak tanımı gereği sosyal olan uygulamalara güvenilirse gerçekleştirilebilmektedir. Bireylerin kimliği, topluluğun kimliği ve uygulamaları ile çok ileri seviyede bağlantılı olsa da aslında, her insan kendi kimliğini istediği kadar şekillendirebilir. Her insan kültürel bağlarla ilişkili olarak kimliğini farklı bir şekilde geliştirir ve hiç kimse kendi topluluğuna karşı aynı tutuma sahip değildir. Bu bağlam, hem toplumun hem de bireylerin benliklerini ve özgürlüklerini kullanma becerilerinin ilk şekillendirilmesindeki önemine işaret etmektedir. Bu nedenle bireyler, benliklerinin kaynaklarını ve özgür insanlar olma yollarını korumak için öz belirlenim hakkına ihtiyaç duymaktadırlar (Cruz, 2018: 85-101).

İnsanların yaşamları boyunca psikolojik büyüme ve bütünleşme eğiliminde oldukları varsayılmaktadır. Doğuştan itibaren ilgi alanlarını kullanmaya ve geliştirmeye çalışan bir bireyle, diğer bireyler arasında yeni perspektifler keşfetme ve kültürel uygulamaları aktif olarak içselleştirme ve dönüştürmede doğal bir çatışmaya girme eğilimi bulunmaktadır. İnsanlar kapasitelerini arttırarak, yeteneklerini ve eğilimlerini ifade ederek potansiyellerini gerçekleştirirler. Bu perspektifte aktif büyüme, hem bilginin hem de kişiliğin sentezi, organizasyonu veya göreceli birliğine

yönelik bir eğilim ile tamamlanmaktadır. Ayrıca, deneyimli olanın bütünleşmesi tutarlı bir benlik duygusu, canlılık ve bütünlük duygusunun temelini oluşturmaktadır. Bireyler bir benlik duygusuna eriştikleri ölçüde, o benliğe uygun hareket etmekte veya bu benliklere sadık kalabilmektedirler (Deci ve Ryan, 2004: 3).

Öz belirlenim kuramı, geniş ve yaygın olarak uygulanan bir motivasyon, kişilik gelişimi ve zihinsel ve bedensel sağlık kuramıdır. Kuram, içsel motivasyona dar bir odaklanmayla başlamış ancak zamanla hem içsel motivasyonu hem de dışsal motivasyonu kapsayacak şekilde genişlemiştir. Diğer çalışma konuları olan refah, yaşam hedefleri, ilişki kalitesi, canlılık ve tükenme hakkında yeni bakış açıları ortaya çıkarmıştır (Ryan ve Deci 2019: 111-156).

ÖBK'ya göre, öz belirlenim, kişinin eylemlerinin nispeten özerk olduğu, özgürce seçildiği ve dış güçler veya iç beklentiler tarafından zorlanmak veya baskılanmak yerine kişi tarafından tamamen onaylandığı anlamına gelmektedir. Bu tanım, kişinin ihtiyaçlarına uygun seçimlerin ve davranışların gerçekliğini, bu ihtiyaçlar hakkında dikkatli ve yansıtıcı bir farkındalığı ve sosyal çevrenin bunları destekleme kapasitesini vurgulamaktadır. ÖBK'nın benlik kavramı, insan psikolojik gelişiminin altında yatan aktif bütüncül süreçlere dayanmaktadır. Gelişim ilerledikçe, davranışlar değişen derecelerde entegre edilir, öyle ki bazı davranışlar kişinin kimliğinin bir parçası haline gelebilmektedir. Bu sürecin merkezinde Deci ve Ryan'ın "organizma entegrasyonu/organizmik bütünleşme" olarak adlandırdığı kuram vardır. Burada davranışlar ve kimlikler benimsenir ve kişinin temel psikolojik ihtiyaçlarını ne kadar iyi yerine getirdiklerine ve bu davranışları, kimlikleri çevreleyen ortamın da onları ne kadar iyi desteklediğine bağlı olarak kişi, kendi konseptini farklı derecelerde yansıtmaya başlar. Dolayısıyla, ÖBK'daki benlik kavramı, kişinin kimliğinin bir parçası olarak tamamen içselleştirilmiş, benimsenmiş ve onaylanmış olan kısmı anlamına gelmektedir. Bu bazen literatürde çekirdek benlik, gerçek benlik ya da entegre benlik olarak da isimlendirilmektedir (Knee, vd., 2013: 307-324). ÖBK yavaşça büyüyerek geniş bir kuram haline gelmiştir. Kuram ilk olarak motivasyon alanında, alternatif insancıl ve psikodinamik geleneklerin çoğunun deneysel temelleri ve metodolojilerinde nispeten zayıf olduğu bir dönemde, doğal ve organizmik büyüme kaynaklarını anlamayla uğraşmak yerine, birçok davranışsal paradigmanın odağı olan

dışarıdan davranış kontrolü nasıl olur işlevsel sorunu hakkında ortaya çıkmıştır. ÖBK, davranışçılığın aksine, kişinin içinde ortaya çıkan içsel güdülere, eğilimlere ve motivasyonlara neden olmak veya programlamaktan öte; çevrenin bu doğal eğilimleri desteklemesine veya engellemesine odaklanarak gelişimine başlamıştır (Deci ve Ryan, 1980: 39–80).

Hem bilimsel araştırmalarda hem de ondan kaynaklanan pratik uygulamalarda yansıtıldığı gibi, ÖBK, merkezi olarak insanın gelişmesini kolaylaştıran veya engelleyen sosyal koşullarla ilgilidir. Kuram, biyolojik, sosyal ve kültürel koşulların, hem genel olarak hem de belirli alanlarda ve çabalarda psikolojik büyüme, katılım ve sağlıklı yaşam için doğal insan kapasitelerini nasıl arttırdığını veya zayıflattığını incelemektedir. ÖBK araştırması bu nedenle hem bireysel gelişime özgü, hem de sosyal bağlamlar içinde, canlılık, motivasyon, sosyal entegrasyon ve refahı kolaylaştıran ve alternatif olarak tükenmeye, parçalanmaya, anti sosyal davranışlara ve mutsuzluğa katkıda bulunan faktörleri eleştirel bir şekilde araştırmaktadır. (Ryan ve Deci, 2017: 3).

ÖBK, kişilik gelişimi ve davranışsal öz-düzenleme için insanların iç kaynaklarının önemini vurgulayan bir meta kuram kullanarak, geleneksel ampirik yöntemleri kullanan insan motivasyonu ve kişiliğine bir yaklaşımı kapsamaktadır. Bu nedenle, uygulama sahası insanların kendi motivasyonları ve kişilik entegrasyonlarının temeli olan doğuştan gelen büyüme eğilimlerinin ve doğal psikolojik ihtiyaçların yanı sıra bu olumlu süreçleri teşvik eden koşulların araştırılmasıdır. ÖBK tarafından yönlendirilen birçok araştırma, kendini motive etme, sosyal işlevsellik ve kişisel refahı engelleyen veya zayıflatan çevresel faktörleri de incelemiştir. Dolayısıyla, ÖBK sadece olumlu gelişimsel eğilimlerin spesifik doğası ile değil, aynı zamanda bu eğilimlere karşı olumsuz etkide bulunan sosyal ortamları da incelemektedir (Ryan ve Deci, 2000b: 68-78).

ÖBK bu tür geniş ilkeleri formüle etmeye, bağlamlar arasında genelleştirilebilir kabiliyetlerini test etmeye ve bağlamların sonraki eylem ve deneyimleri nasıl etkilediğine ilişkin açık tahminler yapmaya odaklanmıştır. ÖBK'yı oluşturan altı mini kuramının her biri, uygulamalı bağlamlarda daha fazla temel

araştırma ve pratik karar verme için sağlam bir temel sağlayan, ampirik olarak sağlam temellere dayanan güçlü ve muntazam önermeler çekirdeği sunmaktadır. ÖBK her şeyden önce açıklayıcıdır ve hem içsel hem de dışsal motivasyonların fenomenolojik olarak erişilebilir ve de operasyonel olarak oturmuş bir tipolojisini sağlamaktadır. ÖBK'ya ait motivasyonel tipolojiler ve önlemler genellikle güçlü dış geçerlilik gösterdiği için öngörücüdür. Bu sebeple, araştırmacılar, çeşitli bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sonuçlar hakkında güvenilir tahminlerde bulunabilmektedirler. Kuram, motivasyonu ve öz düzenleme için kapasitelerin gelişimini etkileyen çevresel ve sosyal destekleri ve mücadeleleri tasvir ederek açıklamaktadır. ÖBK, öğrenme, iş, spor, sağlık davranışı, psikoterapi, teknoloji kullanımı ve daha birçok yaşam alanı gibi alanlarda müdahale için araçlar sunmaktadır. Deneyler ve kontrollü denemeler de dahil olmak üzere gerçekleştirilmiş olan birçok araştırma, ÖBK'nın sürekli davranış değişikliği ve sağlıklı yaşamı geliştirme potansiyeline sahip olduğunu kanıtlamaktadır (Ryan vd., 2019: 115-145).

2.2. ÖZ BELİRLENİM KURAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Canlı varlıklarda gelişimi ve fonksiyonel bütünlüğü optimize eden faktörlerin araştırılması, biyolojik ve psikolojik bilimler içinde önemli bir araştırma konusudur. Bitkilerin, tek hücreli varlıkların veya çok hücreli hayvanların ya da bir organizmanın belirli besinlere ve desteklere yönelik ihtiyaçlarını belirlemek geleneksel olarak bir çaba haline gelmiştir. Organizmaların hitiyaçlarının belirlenmesi, öngörülen besin maddelerinin yoksunluğu veya sağlanmasındaki değişikliklerin gözlemlenmesi veya manipüle edilmesini ve bunların büyüme ve işleyiş üzerindeki gözlenebilir etkilerinin değerlendirilmesini gerektirmektedir. Bu tür çalışmalar tarımdan karşılaştırmalı biyolojiye kadar birçok alanda görülebilmektedir. ÖBK aynı işlevsel bakış açısını psikolojik büyüme ve gelişme çalışmalarına uygulamakta ve bunu yaparken sosyal davranışın gelişiminin ve patolojisinin altında yatan bazı temel özellikleri ve mekanizmaları araştırmaktadır. Temel bilim için olan değerine ilave olarak, ÖBK'nın bu işlevsel yaklaşımı hem kullanışlı hem de kritiktir. ÖBK, bağlamların özelliklerinin etkili öz düzenleme ve refahın altında yatan motivasyonları ve tatminleri nasıl kolaylaştırdığını veya zayıflattığını işaret ettiği sürece kullanışlıdır. ÖBK, çeşitli motivasyon düzenleme türlerini ve motivasyon sağlayan koşulları belirleyerek ve

ölçerek, aileler, sınıflar, spor takımları, sağlık klinikleri, interaktif medya ve işyerleri de dahil olmak üzere çeşitli sosyal bağlamlarda sistematik olarak uygulanabilmektedir (Ryan ve Deci, 2017: 4).

İçsel motivasyonun deneysel olarak keşfi, itici güçler veya pekiştirme kuramları tarafından iyi ele alınmamış davranışları açıklaması nedeniyle, psikoloji bilimi açısından önem taşımaktadır. İçsel motivasyon çalışması, insanların iç ve dış çevrelerinde uzmanlaşmak için çalışan aktif organizmalar olduğu varsayımını gerektirmiştir. Bu gereklilik çok çeşitli insan davranışlarında ve deneyimlerinde öz belirlenimin öneminin incelenmesine yol açmıştır. Aslında, dışsal ve içsel motivasyonun geliştirilmesinde ve uygulanmasında öz belirlenime sahip olmanın önemli olduğunun farkına varılmıştır. 20. yüzyılın ortalarında, öz belirlenim ile ilgili dikkate alınması gereken iki önemli gelişme meydana gelmiştir. Birincisi, ÖBK'nın birkaç alt kuramı davranışların belirlenmesinde heteronomiden özerkliğe doğru gelişimsel hareket için temel eğilimler ortaya koymuştur. İkincisi ise bilişsel hareket, ilişkisel bağlardan kararlara davranışın yönlülüğündeki temel kavram olarak değişmiştir. Bu dönemde Maslow gibi araştırmacılar kendini gerçekleştirme olarak adlandırılan bir motivasyon kuramının ana hatlarını çizmiştir. Öz belirlenim kuramı ile aynı olmasa da, kendini gerçekleştirme kavramı seçimin ve diğer öz bağlantılı yapıların önemini vurgulamıştır. Loevinger ego gelişimi kuramında bir yapı perspektifi kullanarak ve kişinin gelişimsel ilerlemesinde daha birleşik, özerk işleve doğru ilerlediği aşamaları özetlemiştir. Öncelikle özerkliğe müdahale eden katı yapılara odaklanan Shapiro özerkliği psikolojik yapıların esnekliği açısından ele almış, özerklik kavramını ve özerkliğin ego adaptasyonunun niteliklerini anlamadaki önemini vurgulamıştır. Çalışılan bilişsel kuramlar, öz belirlenim çalışmaları için de zemin hazırlamıştır (Deci ve Ryan 1985b: 35-38).

Motivasyon psikolojisinde öz belirlenim kuramının oluşumu, Edward Deci ve arkadaşlarının öz belirlenim için merkezi rol içeren içsel bir motivasyon kuramı önermeleriyle başlamıştır. Kuram, büyük ölçüde etkinlik motivasyonu olarak nitelenen çok çeşitli insan davranışlarını motive etmek için kuramsallaştırılan ve aynı zamanda bilişsel kuramcılar tarafından kişisel nedensellik ve algılanan nedensellik odağı hakkında çalışma üzerine inşa edilen; doğuştan gelen, içsel bir enerji kaynağı

önerisine dayanmaktadır. Deci, içsel motivasyon ve öz belirlenimin, bir organizma motivasyonu kuramı için gerekli kavramlar olduğunu öne sürmüştür. 1975 yılında Deci, dış olayların içsel motivasyon üzerindeki etkilerine ilişkin ampirik bulguları açıklamak için bir kuram ileri sürmüştür. Bilişsel değerlendirme kuramı olarak adlandırılan bu kuram üç temel önermeyi içermektedir. Bunlar (Wehmeyer vd., 2003: 15);

1. İnsanların öz belirlenime ihtiyacı vardır,
2. İnsanların yetkin olmaları ve optimal zorluklarla başa çıkmaları için içsel bir ihtiyacı vardır
3. Davranışın başlatılması ve düzenlenmesi ile ilgili olayların farklı insanlara farklı şekilde göze çarpan bilgilendirici, kontrol edici ve motivasyonsuzluk/amotivasyon şeklinde üç yönü vardır.

Deci ve meslektaşları daha sonra orijinal kavramsallaştırmalarını genişleterek öz belirlenim kuramını oluşturmuşlardır. Öz belirlenim kuramının birincil amacı bir tarafta organizma meta kuram kullanan insancıl, psikanalitik ve gelişimsel kuramlarla karakterize edilen ve diğer tarafta davranışçı, bilişsel ve post-modern kuramlarla karakterize edilen görünüşte tutarsız bakış açılarını açıklamaktır. ÖBK, tüm bireylerin bütünleşmeye, kendini tamamlamaya yönelik benlik duygusu geliştirmek için doğuştan gelen ve yapıcı eğilimlere sahip olduğu varsayımını benimsemektedir. Bütünleşmeye yönelik bu eğilim, hem özerkliği (içsel organizasyona ve bütünsel öz-düzenlemeye doğru yönelim) hem de homonomiyi (başkalarıyla entegrasyona/ bütünleşmeye eğilimi) içermektedir. Sağlıklı gelişim, bütünleştirici eğilimin bu iki yönünün tamamlayıcı işlevini de kapsamaktadır (Deci ve Ryan, 2004: 5).

ÖBK, içsel motivasyonu açıklayan faktörleri belirtmek amacıyla Deci ve Ryan tarafından bilişsel değerlendirme kuramı olarak isimlendirilmiş olan bir alt-kurama dayanmaktadır. Yetkinlik duygularının içsel motivasyonu arttırabilmesi için özerklik duygusu tarafından desteklenmesi gerektiğini savunan bilişsel değerlendirme kuramı, özellikle içsel motivasyonu kolaylaştıran sosyal ve çevresel faktörler ve onu zayıflatan faktörleri kapsamaktadır (Coccia, 2019: 1-6). İnsan motivasyonunun bir makro kuramı olarak, ÖBK, kişilik gelişimi, öz düzenleme, evrensel psikolojik ihtiyaçlar, yaşam hedefleri ve özlemleri, enerji ve canlılık, bilinçdışı süreçler, kültürün motivasyonla ve

sosyal çevrelerin motivasyon, istek, davranış ve refah üzerindeki etkileri gibi temel konuları ele almaktadır. Ayrıca, kuram çok çeşitli yaşam alanlarındaki sorunlara da uygulanmıştır. ÖBK'yı oluşturan başlıca çalışmalar 1970'lere dayanmaktadır. ÖBK'nın nispeten ilk kapsamlı açıklaması 1980'lerin ortalarında ortaya çıkmış olsa da geçtiğimiz yirmi yıl içinde ÖBK üzerine yapılan araştırmalar gerçekten çok yaygın hale gelmiştir. Motivasyon ilkelerini genişleten ve geliştiren temel araştırmalar yoğun bir şekilde devam etmiştir, ancak yayınlanan ÖBK çalışmalarının hacmindeki büyük artış, örneğin spor, eğitim ve sağlık hizmetlerinde, uygulamalı alanlarda çok belirgin seviyelere ulaşmıştır. Birçok tarihsel ve çağdaş motivasyon kuramı, motivasyonu temel olarak üniter bir kavram olarak ele alırken ve insanların belirli davranışlar veya faaliyetler için sahip oldukları genel motivasyon miktarına odaklanırken, ÖBK motivasyon türlerini farklılaştırarak gelişimine başlamıştır. Kuramda oluşan ilk fikir, bir kişinin motivasyonunun türü veya kalitesinin, psikolojik sağlık ve refah, etkili performans, yenilikçi problem çözme ve derin veya kavramsal öğrenme gibi birçok önemli sonucu tahmin etmek için toplam motivasyon miktarından daha önemli olacağı görüşüdür (Deci ve Ryan, 2008: 182-185).

2. 3. ÖZ BELİRLENİM MİNİ KURAMLARI

Öz belirlenim kuramı, her biri belirli fenomenlerle ilgili olan mini kuramlar şeklinde gelişmiştir. Mini kuramlar, hepsinin organizma ve diyalektik varsayımları paylaşması ve hepsinin temel psikolojik ihtiyaçlar kavramını içermeleri yönleriyle bağlantılıdır. Mini kuramlar bütüncül olarak ele alındığında, pek çok alanda her türlü insan davranışını kapsayarak ÖBK'yı oluşturmaktadırlar. Farklı mini kuramların belirlenmesi, tarihsel olarak, tümevarımsal bir biçimde geniş bir kuram oluşturma sonucudur. Bu yaklaşımda izlenen yöntem, fenomenleri araştırmak, bunları açıklamak için mini kuramlar oluşturmak ve daha sonra ilgili fenomenler hakkında hipotezler oluşturmak şeklindedir. Bu süreç boyunca temel varsayımlar ve yaklaşımlar sabit kalmış, bu yüzden mini kuramlar mantıksal olarak tutarlıdır ve her biri diğerleriyle kolayca entegre edilebilmiştir. Bu nedenle, her biri genel ÖBK çerçevesinin bir parçasını temsil etmektedir (Deci ve Ryan, 2004, 9). ÖBK'nın sonuçları, geleneksel psikoloji alanlarına yayılmıştır. Kuramın uzandığı farklı fenomenler sosyal, kişilik, gelişimsel ve klinik psikolojilere ve daha yakın zamanda nöropsikoloji ve davranışsal

ekonomi alanlarına kadar uzanmaktadır. Ayrıca eğitim, spor ve örgütsel psikoloji gibi uygulamalı alanları da kapsamaktadır. Her ne kadar ÖBK'nın odak noktası psikoloji olsa da, kuram bir yandan gelişimsel ve biyolojik faktörlerle, diğer yandan kültürel ve ekonomik faktörlerle ilgilidir (Ryan ve Deci, 2017: 19).

ÖBK'nın kökenleri Deci'nin ilk çalışmasına ve ardından gerçekleştirilen birkaç gelişimsel uzantıya kadar gitmektedir. Bu değişim boyunca ÖBK, insanlar ve sosyal bağlamları arasındaki dinamik ilişkiye odaklanmıştır. ÖBK, hibrit bir motivasyon çerçevesi olarak, motivasyonun tekil bir yapı değil motivasyon derecelerinin bir sürekliliği olduğunu gösteren altı mini kuramı içermektedir (Mueller ve Lovell, 2018: 289-304). ÖBK'nın mevcut altı mini kuramı da birbiriyle ilişkilidir ve büyüme karakteristikleri birbirleriyle örtüşmektedir. Bu mini kuramların her biri ÖBK çerçevesi içinde bulunan mevcut bir bilgi birikiminin bir uzantısını ifade etmektedir. İçsel motivasyon hakkında yapılan ve Bilişsel Değerlendirme Kuramı (BDK) olarak ifade edilen ilk deneysel ve saha çalışmaları özerklik konusunun daha fazla genişlemesinde ve özerkliğin motivasyonun farklı formlarında nispeten göze çarpmasında bir ilerleme sağlamıştır. Bu durum ÖBK'nın dışsal motivasyon taksonomisine ve içselleştirmenin göreceli özerkliğin bir devamı olarak tanınmasıyla sonuçlanmıştır ve Organizmik Bütünleşme Kuramı olarak ifade edilen, ÖBK'nın dışsal motivasyon taksonomisine ve içselleştirmenin bağıl özerkliğin bir devamı olarak tanımlanmasına yol açmıştır. İnsanların motive edilmemiş, kontrollü ve özerk durumlardaki niteliklerine ilişkin bulgular Nedensellik Yönelimleri Kuramıyla (NYK) açıklanmıştır. Daha genel olarak, hem içsel motivasyon hem de içselleştirme için ortamları kolaylaştırmaya yönelik araştırmalar, sağlıkta temel ihtiyaç memnuniyetinin rolünü vurgulayarak Temel Psikolojik İhtiyaçlar Kuramına (TPİK) yol açan sürekli bir araştırma olmuştur. Daha sonra içsel ve dışsal arzular ve yaşam hedefleri ile ilgili bulgular, derin ihtiyaç memnuniyeti ve refahı kaynakları hakkında gerçekçi tahminlerle yankı bulmuş ve bu da Hedef İçerik Kuramının (HİK) önerilerinin oluşmasına yol açmıştır. Son olarak, ÖBK içinde ilişkili olma hakkında ampirik araştırmaların zengin yapısı, yüksek kaliteli yakın ilişkilerdeki üç temel tatminin iç içe geçmiş rollerini ortaya çıkarmış ve İlişki Motivasyonu Kuramının (İMK) eklenmesiyle sonuçlanmıştır (Ryan vd., 2019: 115-145).

2.3.1. Bilişsel Değerlendirme Kuramı

ÖBK, içsel ve dışsal motivasyonun daha detaylı bir şekilde anlaşılabilmesi için iki alt kuram sunmaktadır. Bu alt kuramlar, sosyal faktörleri ve dışsal motivasyonu etkileyen çeşitli bağlamsal faktör dereceleri açısından içsel motivasyonu açıklamaya yardımcı olan bilişsel değerlendirme kuramı ve organizma entegrasyon kuramıdır (Frederick ve Ryan, 1995: 5-23). ÖBK'nın ilk mini kuramı olan BDK, dış etkinlikler (ödülleri, seçim vb.) ve insanların görev ilgisi veya görevinden hoşlanması arasındaki dinamik etkileşim üzerine Edward L. Deci (1975: 81-85) tarafından yapılan araştırmalarla oluşturulmuştur. İçsel motivasyonu zayıflatan veya destekleyen faktörleri inceleyen BDK; içsel olarak motive edilen davranışlar kendiliğinden ve istemli olarak oluştukları için, insanları belirli şekillerde düşünmeye, hissetmeye veya davranmaya zorlayan dış olayları (parasal ödüller vb.) kontrol etmenin içsel motivasyonu zayıflatabileceğini savunmaktadır. Teorik olarak, bu tür olaylar algılanan nedensellik lokasyonunda içten dışa doğru bir kaymaya neden olduğundan, ilgi deneyimlerinin zayıflamasına ve azalmasına yol açmaktadır. Dış olayları kontrol etmenin içsel motivasyon üzerindeki etkilerini inceleyen ilk çalışmalar, katılımcıların ödüllendirici veya ödüllendirici olmayan bir bağlamda değerlendirilmesinden oluşan ilginç bir etkinlik ile çalışılmıştır. Bu bağlamda devam ettirilen çalışmalar, ceza, son teslim tarihi, değerlendirme, rekabet ve gözetim tehdidi gibi dış kontrollü olayların içsel motivasyona zarar verdiğini ve dış olayları kontrol etmenin insanların katılmaya karar verdikleri faaliyet türlerini etkilediğini göstermiştir (Vansteenkiste vd., 2010: 106-108).

BDK, motivasyondaki değişkenliği etkileyen faktörleri belirlemekte ve dış motivasyonun iç motivasyon üzerindeki olumsuz etkilerini açıklamaktadır. Kuram, özerklik, ilişkili olma ve yetkinlik ihtiyaçlarının insan motivasyonu için destekleyici unsurlar olduğunu öne sürmektedir. Yeterlik ihtiyacı, bireylerin istenen sonuçları üretme ve istenmeyen olayları önleme konusunda yeterlik duygusu yaşamak için çevre ile etkili bir etkileşim kurma isteğine sahip olduğu anlamına gelmektedir. Özerklik ihtiyacı, kişinin kendi davranışının kaynağı olmak üzere kendi seçtiği faaliyetlere katılma arzusunu yansıtır ve son olarak, ilişkili olma ihtiyacı, bağlı hissetmeyi veya

belirli bir sosyal çevreye ait olduğunu hissetmeyi içermektedir (Lee vd., 2015:418-428).

BDK içsel motivasyonda, beklenen ödüllerin beklenmedik ödüllere göre büyük bir düşüşe yol açacağını öngörmektedir. Bir kişi aktiviteyi yaparken bir ödül beklerse, o zaman ödül için aktiviteyi yaptığını algılaması muhtemeldir. Öte yandan, ödülü beklemiyorsa, aktiviteyi yapmasının sebebinin dışsal ödül almak olduğunu algılama olasılığı daha azdır. Kişi yaptığı işler sonucunda beklenmedik ödüller aldığında, yeni görevleri yerine getirirken içsel motivasyon yerine tekrar ödüle ulaşma düşüncesiyle hareket etme ihtimali oluşacaktır. Dolayısıyla, beklenen ödülle birlikte nispeten daha az seviyede etkisi olsa da veya daha düşük ihtimal olsa da beklenmeyen bir ödül de içsel motivasyonu azaltabilmektedir (Deci vd., 1975: 81-85). Temel yetkinlik ve özerklik ihtiyaçlarına odaklanan BDK, ilk laboratuvar deneylerinden elde edilen sonuçların ödüller, geri bildirimler ve diğer dış olayların içsel motivasyon üzerindeki etkileri üzerine entegre edilmesi için formüle edilmiş ve daha sonra çeşitli ortamlarda saha çalışmaları ile test edilmiş ve genişletilmiştir. Kuram, öncelikle, eylem sırasında yeterlik duygularına yol açan sosyal bağlamsal olayların (geri bildirim, iletişim, ödüller vb.) bu eylem için içsel motivasyonu artırabileceğini savunmaktadır. Buna göre, optimal zorluklar, destekleyici geri bildirim ve değerlendirmelerin aşağılayıcı olmaması içsel motivasyonu kolaylaştırmaktadır (Ryan ve Deci, 2000b: 68-78). BDK çerçevesinde ödüller, içsel motivasyonun zayıflatılmasında yüksek seviyede risk içermektedir. Bir kişiye gerçekleştirmiş olduğu bir faaliyetten ötürü bir ödül verildiğinde, bu ödül, bireyin performansı ile ilişkili kalite ve üreticilik ve bireyin dışsal ödül alındıktan sonra aktiviteyi gerçekleştirme motivasyonu üzerinde zararlı etkiler oluşturabilmektedir. BDK ödüllerin kullanımını kınamasa da, ödüllerin iki farklı anlamı olduğunu ifade etmektedir. İlk olarak, ödüller yönlendirici olarak kullanılıyor veya bu şekilde algılanıyorsa bu ödüller içsel motivasyonu zayıflatır. İkinci olarak, eğer ödül bilgilendirme amaçlıysa ve bir bireyin yetkinlik duygularını teyit ediyorsa veya destekliyorsa, BDK, ödülün içsel motivasyonu koruyabileceğini veya artırabileceğini tahmin etmektedir (Gina, 2016: 1-7). Başka bir ifade ile BDK, bir kişinin özerklik veya yeterlik deneyimini olumsuz etkileyen durumların içsel güdülenmeyi azaltabileceğini; özerklik ve yeterlik algılarını destekleyen durumların ise içsel güdülenmeyi artırabileceğini savunmaktadır (Toker Gökçe, 2018:147)

Özetlenecek olursa, BDK'nın içerdği sistem, sosyal ortamların, insanların doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçlarını engellemeye karşı destek vererek içsel motivasyonu kolaylaştırabileceğini veya engelleyebileceğini öne sürmektedir. BDK aracılığı ile içsel motivasyon ile özerklik ve yetkinlik ihtiyaçlarının karşılanması arasındaki güçlü bağlar açıkça gösterilmiş olmakla birlikte ilişkili olma ihtiyacının karşılanmasının içsel motivasyon için de önemli olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, insanların yalnızca içsel ilgi uyandıran faaliyetler, yeniliğin çekiciliği veya estetik değere sahip faaliyetler için içsel olarak motive olacağını hatırlamak önemlidir. Bu şekilde gerçekleşmeyen faaliyetler için, BDK'nın prensipleri geçerli değildir. Çünkü faaliyetler içsel olarak motive edilmiş bir şekilde gerçekleştirilmeyecektir (Ryan ve Deci, 2000b: 68-78). Bu tür faaliyetlerin motivasyonunu anlamak için dış motivasyonun doğasına ve dinamiklerine daha derinlemesine bakılması gerekmektedir.

BDK, tartışmalı bir araştırma konusu olan dışsal ödüller ve içsel motivasyon arasındaki ilişkilerin incelenmesi bağlamında ortaya çıkmıştır. Bu konu ÖBK'daki en önemli ve kesinlikle iyi bilinen araştırma alanlarından biri olmakla birlikte aynı zamanda en çok yanlış anlaşılan ve yanlış yorumlanan alanlardan da birini oluşturmaktadır. BDK, dışsal olarak ödüllendirilme neticesinde içsel olarak motive edilen davranışların sonraki ilgiyi ve içsel motivasyonu zayıflatmış veya azaltmış koşulları belirlemiştir (Ryan ve Deci, 2017: 125). BDK, motivasyonun temel unsurlarının özerklik ve yeterlik için psikolojik ihtiyaçlar olduğunu iddia etmektedir. Bu nedenle ödül gibi bir olayın etkileri, algılanan öz belirlenimi ve algılanan yeterliği nasıl etkilediğine bağlıdır. İhtiyacın tatmin edilmesine izin veren olaylar içsel motivasyonu artırma eğilimi gösterirken, önleyenlerin içsel motivasyonu azaltma eğilimindedirler. BDK, ödüllerin alıcılar tarafından öncelikle davranışlarının denetleyicisi olarak veya alternatif olarak yetkinliklerinin göstergesi olarak yorumlanabileceğini ileri sürmektedir.

Maddi ödüller verilmesi neticesinde bireyin öz belirlenim sürecinde motivasyon yönünden oluşabilecek iki durum vardır. Birincisi, ödüllerin özerklik ihtiyacının karşılanmasının önlenmesi, daha dış algılanan bir nedensellik odağına yol açması ve içsel motivasyonu zayıflatmasıdır. İkincisi ise, ödüllerin olumlu olarak bilgilendirici

olduğu, yeterli ihtiyacının karşılanması ve böylelikle içsel motivasyonu arttırmasının beklenmesidir. Birçok durumda, ödüllerin bir dereceye kadar kontrol edici algılanarak özerklik ihtiyacının karşılanmasının önlenmesini ve bir dereceye kadar bilgilendirici algılanarak yeterli ihtiyacının karşılanmasını sağlayan çelişkili etkileri bulunmaktadır. Bu gibi durumlarda, bu iki süreç birbirine karşı çalışır, bu nedenle bu tür ödüllerin olası etkisini tahmin etmede ek faktörler dikkate alınması gerekmektedir. BDK, somut ödüllerin ilgi çekici aktiviteler için içsel motivasyon üzerindeki etkileri hakkında tahminlerde bulunurken, bir kişi bir görevi yaparken ödüllerin beklenip beklenmediğini ve eğer beklenti var ise ödüllerin hangi özel davranışlara bağlı olduğunu dikkate almaktadır. Kişi bir görev üzerinde çalışırken ödül beklentisi yoksa, görev için sahip olunan içsel motivasyonun etkilenmesi de beklenmemektedir (Deci vd., 1999: 627-668).

Dışsal ödüllerin içsel motivasyona müdahale ettiği açık değildir. Birçok araştırmacı ve teorisyen tarafından tartışıldığı gibi, içsel ve dışsal motivasyonun birbirlerinden ayrı ve ilgisiz olmaları mümkündür. Yani, çalışanlar hem içsel ödülleri hem de dışsal ödülleri tarafından motive edilebilir ve bir tür motivasyon diğerinden bağımsız olabilir. BDK, sosyal bağlamın içsel motivasyon üzerinde önemli etkileri olacağını öngörmektedir. Kişiler arasında oluşan baskının olumsuz etkileri olduğu, sosyal yönlendirmenin kontrol ve yeterli hakkındaki mesajlarına bağlı olarak da olumlu veya olumsuz etkileri olabileceği tahmin edilmektedir. Kontrol içerikli sözlü ödüllerin içsel motivasyonu zayıflatması beklenir, ancak bilgilendirici içerikli sözlü ödüllerin kontrol olarak algılanmadıkları ve kullanılmadıkları sürece olumlu etkileri olacaktır. Dışsal ödüllerin motivasyon üzerine etkileri ile ilgili bir kuram olarak fazla gerekçelendirme etkisi, atıf kuramı olarak bilinen psikolojik bir çerçeve kullanmaktadır. Bu bakış açısı, insanların yaptıklarına ve davranışlarının meydana geldiği sosyal bağlama dayanarak kendi davranışları hakkında geriye dönük atıfta bulunduklarını savunmaktadır. Kuram, insanları ilgi çekici bir etkinlik için ödüllendirmenin, davranışlarını etkinliğe olan içsel ilgilerinden ziyade dışsal ödüle bağlamaya yönlendirdiğini ileri sürmektedir. Bu sebeple içsel motivasyonun dışsal bir ödül bulunmadığında daha düşük olduğu kabul edilmektedir. Dışsal ödüllerin içsel motivasyon üzerindeki olumsuz etkilerinin temeli fazla gerekçelendirme etkisinde ve BDK’da farklı olsa da, kuramlar birçok bakımdan benzerlik göstermektedir. Her iki

kuramda da dışsal ödüllerin içsel motivasyonu zayıflatabileceği yollara odaklanmakta ve her ikisi de benzer tahminlerde bulunmakla birlikte, BDK daha eksiksiz ve etkilidir (Ledford vd., 2013: 3).

Performansa bağlı ödülün algılanan özerklik ve iş motivasyon üzerindeki etkileri hem teorik hem de pratik önem taşımaktadır. Örneğin, iş dünyasında, geşmiş performansa göre iyileştirmeler yapmak veya başkalarının performanslarını aşmak işin bonuslar veya ücret artışları verilebilir. Belirsiz, spesifik olmayan bir performans hedefinin aksine belirli bir performans standardını yerine getirme şartı özellikle önemlidir. BDK'ya göre gerekli performans standardı ne kadar açık olursa, algılanan zerklikteki azalma da o kadar büyük olacaktır. Öte yandan, BDK, bir performans standardının uygulanmasının algılanan özerkliği ve içsel motivasyonu azalttığını doğru bir yaklaşım olarak görmekte, ancak ödülün, algılanan öz belirlenim oranını daha da azalttığını görüşünü yanlış olarak görmektedir (Eisenberger vd., 1999: 1026-1040).

2.3.2. Organizmik Bütünleşme Kuramı

BK 'nın mini-kuramlarının ikincisi olan Organizmik Bütünleşme Kuramı (OBK) dışsal motivasyonu ele almaktadır. OBK'nın merkezi, işselleştirme ve bütünleşme kavramlarıdır. Bunlar, geşmiş deneyimler ve davranışlar üzerindeki etkileriyle birlikte özerklik derecelerine göre değişen, dışsal, işe dönük, özdeşleşmiş ve bütünleşik dört ana motivasyonel düzenleme türü ile sonuşlanabilir. BK, daha yüksek görelilik özerkliğinin daha yüksek kalite davranışı ve daha fazla sebat ile ilişkili olduğunu öne sürmektedir (Ryan ve Deci, 2017: 179-180).

OBK, entegre motivasyon, tanımlanmış motivasyon, işe yansıtılmış motivasyon ve dış motivasyon gibi ifade edilebilen farklı dışsal motivasyon türlerini ayırt etmek işin bir çerçeve sunan sosyal bağlamlarda bir motivasyon kuramıdır. OBK içindeki dışsal motivasyon türleri, görelilik özerklik veya öz belirlenim sürekliliği üzerinde sıralanmıştır. Bu srekliğin özbelirlenim ucunda içsel motivasyon bulunurken, srekliğin diğer ucunda bireylerin davranışa girişmek işin motivasyondan yoksun olduğu bir durumu yansıtan motivasyonsuzluk/amotivasyon vardır. Dışsal

motivasyon, öz belirlenim sürekliliği üzerinde içsel motivasyon ve motivasyonsuzluk arasında hizalanır. Dışsal motivasyon ne kadar içselleştirilirse, kişi davranışları gerçekleştirirken o kadar kendi kendine karar verir. Tanımlanmış motivasyon ve entegre motivasyon, yüksek oranda kendi kendine belirlenen düzenleyici stiller iken, dış motivasyon ve içe yansıtılan motivasyon en kontrollü, düzenleyici stillerdir (Gılal vd., 2021: 1-16).

ÖBK, dışsal motivasyonun davranışsal düzenlemenin dört alt tipinin bir sürekliliği boyunca daha da bölünebileceğini varsayar. Ölçeğin bir ucunda, ödüller veya cezalar gibi dış talepler veya beklenmedik durumlar tarafından kontrol edilen faaliyetleri temsil eden dış düzenleme bulunur. İçe yansıtma, suçluluk ya da utanç gibi içsel talepler ya da olasılıklar tarafından kontrol edilen faaliyetleri temsil eder. İçe yansıtılabilirle düzenlenen davranışların sürdürülmesi, dışsal olarak düzenlenen davranışlardan daha olasıdır, ancak koruma açısından hala nispeten kararsızdır. Belirlenmiş düzenleme, kişi faaliyetin önemi ile özdeşleştiği için seçilen faaliyetleri temsil eder ve kendi seçtiği hedeflere ulaşmak önemli olabilir (Deci ve Ryan, 2000: 227-268). İçsel motivasyona en yakın olan, kişinin benlik duygusuyla bütünleştiği için özgürce deneyimlenen etkinliklerle temsil edilen bütünleşik düzenlemedir. İçsel motivasyon ile bütünleşik düzenleme arasındaki fark, bütünleşik düzenlemenin, faaliyetin kendisi için değil, sonucun önemli olması sebebiyle özgürce gerçekleştirilmesidir (Deci vd., 1996: 165-183).

ÖBK'ya göre, motivasyonları içselleştirme süreci, süreklilik boyunca dışsal ve kontrol edici olanlardan daha özerk olanlara doğru ilerlerken ortaya çıkar. Tanım olarak, kasıtlı uygulama dışsal olarak motive edilir, ancak özerklik için destekler gibi çevre içindeki faktörler, belirlenen düzenlemeye daha yakın uyum sağlamak için kendi belirlediği motivasyonu etkileyebilir. Bu nedenle, katılımcıların kendilerinden istenen davranışta bulunma nedenleri, dışsal düzenlemeden bütünleşik düzenlemeye giden süreç boyunca bir yere düşer. Kendi kendini kontrol eden bir uygulama ortamı gibi seçimin sağlanması da dahil olmak üzere edinim sırasındaki uygulama ortamı, öğrenme sürecinde içselleştirmeyi kolaylaştırarak veya engelleyerek süreklilik üzerinde herhangi bir katılımcının düşebileceği yeri etkileyebilir (Sanlı vd., 2013: 1-17).

Özerklik fenomenolojisine odaklanmanın ötesinde, organizmacı bir bakış açısı olarak ÖBK, sağlıklı bir insanın özelliği olarak büyüme ve bütünleşmeye yönelik içsel bir eğilimi de varsaymaktadır. ÖBK, insanları aktif canlı doğalarını anlamaya yönelik nedensel süreçlerin nesneleri olarak kavramanın ötesine geçer. Bu nedenle ÖBK, sağlıklı bireylerin çevreleri ve deneyimleriyle proaktif olarak ilgilenmelerini, doğal olarak meşgul olmalarını ve sürekli bir şekilde özümsemelerini beklemektedir. Sentetik veya bütünleştirici bir işlev olarak benliğin bu temel fikri, ÖBK'nın bir dizi geçmiş organizma kuramıyla paylaştığı bir varsayımdır, ancak içsel motivasyon ve kişilerin içsel eğilimleri olarak içselleştirme vurgusuyla ÖBK içinde özel olarak temsil edilmektedir (Ryan vd., 2021: 97-110). ÖBK içinde dışsal motivasyon türlerini ayırt etmek için içselleştirme kavramını açıklamaya ihtiyaç vardır. İçselleştirme, dış kaynaklardan alınan değerler, inançlar ya da davranışsal düzenlemeleri kendine dönüştürme sürecidir (Ryan vd., 1985: 13-51).

Dışsal motivasyon çeşitli türlerde meydana gelmektedir. Bu türleri ÖBK içinde ayırt etmek için, değerleri, inançları veya davranışsal düzenlemeleri dış kaynaklardan alma ve bunları kendi haline dönüştürme süreci olarak tanımlanan içselleştirme kavramını uyguluyoruz. İçselleştirme, dışsal olarak gözlemlenebilir kişilerarası ve kültürel sosyalleşme sürecine karşılık gelen içsel psikolojik süreçtir. Sosyalleşme yoluyla, bir toplum davranışsal düzenlemeleri, tutumları ve değerleri kurucu üyelerine aktarır. Yine de, davranışlar veya düzenlemeler yalnızca başkaları onları izlediğinde veya uyguladığında yasalaştırılırsa, sosyalleşme gerçekten etkili değildir. Aksine, etkili olmak için, bireylerin acil durumların veya gözetimin yokluğunda, davranışları hem özümsemeleri hem de kendi başlarına yürütmeleri gerekir. Gerçekten de, kültürel olarak değerli eylemlerde bulunan bir kişi, ancak böyle yapıldığında, gerçek anlamda iyi sosyalleşmiştir. Bu nedenle etkili sosyalleşme, toplumsal öğretilerin bireylerin zihinlerine, değerlerine ve motivasyonlarına iyi bir şekilde yerleşmesini ve gerekli davranışların doğrudan, yakın dış yönlendirmelerden ve kontrollerden bağımsız olarak gerçekleşmesini gerektirir. İçselleştirme, dışsal davranışların insanların zihinlerinin ve güdülerinin yerleşik bir yönü haline geldiği süreçleri yansıtır (Ryan ve Deci, 2017: 179).

ÖBK içinde, farklı motivasyon düzenlemeleri, öz belirleme sürekliliği üzerine sınıflandırılmıştır. Motivasyonun en az özerk biçiminden, süreklilik üzerindeki öz

belirlenimi daha yüksek biçimlere kadar değişen sınıflandırması aşağıdaki gibidir (Wasserkampf ve Kleinert, 2016: 65-95):

- Dışsal düzenleme, dış ödüller elde etmek, cezadan kaçınmak veya sosyal baskılara uymak için belirli bir davranışta bulunmayı tanımlar.
- İçer yansıtılmış düzenleme, onay veya övgü kazanmak veya sosyal ve intrapsişik kaynaklı suçluluk duygularından kaçınmak için davranışta bulunmayı temsil eder.
- Özdeşleşmiş düzenleme, kişi bir davranışın altında yatan değeri kabul ettiğinde ve onayladığında oluşur.
- Bütünleşmiş düzenleme, yalnızca belirli bir davranışın önemini kabul etmekle kalmayıp aynı zamanda bu önemi yaşamın diğer yönleriyle bütünleştirmekle karakterize edilir. İçsel olarak motive edilmiş davranış, davranışın kendisinden türetilen zevk, memnuniyet ve ilgi için üstlenilen katılımı ifade etmektedir (Wasserkampf ve Kleinert, 2016: 65-95).

En az özerk olan dışsal olarak motive edilmiş davranışlar, dışsal olarak düzenlenmiş olarak adlandırılır. Bu tür davranışlar, bir dış talebi veya ödül olasılığını karşılamak için gerçekleştirilir. Bireyler tipik olarak dışsal olarak düzenlenmiş davranışları kontrollü veya yabancılaşmış olarak deneyimlerler ve eylemlerinin harici olarak algılanan bir nedensellik odağı vardır. Dış düzenleme, edimsel teorisyenlerin odaklandığı motivasyon türüdür ve erken laboratuvar ve saha araştırmalarında tipik olarak içsel motivasyonla çelişen dış düzenlemedir. İkinci tür dışsal motivasyon, içe yansıtılmış düzenleme olarak adlandırılır. İçe yansıtma, bir düzenlemeyi kabul etmeyi, ancak onu tamamen kendisininmiş gibi kabul etmemeyi içerir. Suçluluk veya kaygıdan kaçınmak veya gurur gibi ego geliştirmelerini elde etmek için davranışların gerçekleştirildiği nispeten kontrollü bir düzenleme şeklidir. Başka bir deyişle, içe yansıtma, koşullu benlik saygısı tarafından düzenlemeyi temsil eder. Klasik bir içe yansıtma biçimi, insanların değer duygularını sürdürmek için yetenek göstermeye (veya başarısızlıktan kaçınmaya) motive edildiği ego katılımıdır. İçsel olarak yönlendirilmesine rağmen, içe yansıtılmış davranışlar hala dış algılanan bir nedensellik odağına sahiptir ve gerçekten benliğin bir parçası olarak deneyimlenmez (Ryan ve Deci, 2000b: 68-78).

Bütünleşmiş düzenleme, bir faaliyeti yapmanın değeriyle o kadar çok özdeşleşmek demektir ki, o faaliyetin benliğinin alışılmış bir parçası haline gelmesidir (Miles, 2012: 235). Bütünleşmiş düzenleme, en eksiksiz içselleştirme türünü temsil eder ve dışsal motivasyonun en özerk biçiminin temelidir. Özdeşleşme ya da içe yansıtma entegrasyonunu başarmak, aktif ve dönüşümsel bir süreçtir ve tipik olarak öz-yansıtma ve karşılıklı özümseme gerektirir. Bütünleşik düzenleme, kişinin temel psikolojik ihtiyaçları ve diğer kimlikleriyle kendi benliğinin diğer yönleriyle uyumlu bir değer veya düzenleme getirmesini gerektirir. Bu nedenle, daha önce sahip olunan diğer değerlerin veya tutumların değerinin ve/veya uyumunun değiştirilmesini içerebilir. Elde edildiğinde, kişi davranış veya değer daha içten bir şekilde onaylandığını ve diğer kalıcı özdeşleşmelerle çatışmanın olmadığını deneyimleyebilir. Bütünleşik içselleştirmeler böylece tamamen otantik olarak deneyimlenir (Ryan ve Deci, 2004: 449-479).

Özerk olarak dışsal olarak motive olmak, insanların kendi seçtikleri hedefler için davranışın değeriyle özdeşleşmelerini gerektirir. Özdeşleşmiş düzenleme ile insanlar daha fazla özgürlük ve irade hissederler çünkü davranış kişisel hedefleri ve kimlikleriyle daha uyumludur (Gagné ve Deci, 2005: 331-362). Daha özerk veya öz belirlenime sahip bir dışsal motivasyon biçimi, özdeşleşme yoluyla düzenlemedir. Burada kişi, davranışın kişisel önemi ile özdeşleşmiş ve böylece onun düzenlemesini kendine göre kabul etmiştir. Örnek olarak; bir yaşam amacı olarak değer verdiği, yazımla ilgili gördüğü için heceleme listelerini ezberleyen bir çocuk, bu öğrenme etkinliğinin değeriyle özdeşleşmiştir (Ryan ve Deci, 2000a: 54-67).

İçe yansıtma tarafından düzenlenen davranışlar, dışsal olarak düzenlenen davranışlardan daha özerk olmasına rağmen, yine de oldukça kontrollüdür ve en az özerk içselleştirme biçimini temsil etmektedir. Özdeşleşmeler tarafından düzenlenen davranışlar, içe yansıtma tarafından düzenlenen davranışlardan daha özerktir. İnsanlar düzenlemeleri, temelindeki değerlerle kabul ettiğinden davranışları gerçekleştirirken iradelidirler. Bütünleşik olarak düzenlenen davranışlar dışsal motivasyonun en özerk türüdür. Bu itibarla, bütünleşik düzenleme içsel motivasyonla benzerlik taşır, çünkü her ikisine de bir irade ve seçim duygusu eşlik etmektedir. Ancak, bütünleşik düzenleme bir tür dışsal motivasyondur, çünkü başka bir sonuca

aracı olmaya devam eder, oysa içsel motivasyonla aktivitenin kendisi ilginç ve zevklidir (Deci ve Ryan, 2008: 14-23).

2.3.4. Nedensellik Yönelimi Kuramı

ÖBK, çeşitli mini kuramlarıyla, sosyal bağlamların hem belirli bir durumdaki motivasyon, davranış ve deneyim hem de zaman içinde kişiliğin gelişimi üzerindeki etkisine büyük önem vermiştir. Bilişsel değerlendirme kuramı öncelikle motivasyon davranışı ve deneyiminin spesifik sosyal bağlamının etkileriyle ilgilenirken, organizmik bütünleşme kuramı daha çok içselleştirmeye göre dışsal motivasyonun farklılaşması ve dışsal motivasyonun içselleştirilmesi üzerindeki sosyal bağlamın etkisi ile ilgilidir. Daha spesifik olarak, organizmik bütünleşme kuramı dışsal olarak motive edilmiş davranışlar için farklı düzenleyici stillerin gelişimsel sonuçlar olduğunu ve araştırmacıların bu stilleri performans ve refahı tahmin etmek için bireysel farklılıklar olarak kullandıklarını öne sürmektedirler. ÖBK'nın gelişimi boyunca, bir kişinin belirli bir durumdaki motivasyonu, davranışı ve deneyiminin, hem yakın toplumsal bağlamın hem de zaman içinde sosyal bağlamlar ile daha önceki etkileşimlerin bir fonksiyonu olarak gelişen iç kaynaklarının bir işlevi olduğu varsayılmıştır. Nedensellik yönelimleri kuramı (NYK), bu iç kaynakların, yani kişinin sosyal dünyaya yönelik motivasyonel yönelimlerinde nispeten istikrarlı bireysel farklılıkların tanımlayıcı bir açıklaması olarak geliştirilmiştir (Deci ve Ryan, 2004: 20,21)

Nedensellik yönelimi, davranışların başlatılması ve düzenlenmesi ile ilgili bilgilere ilişkin olarak insanların çevreye yönelme biçimlerini ve dolayısıyla durumlar ve alanlar arasında genel olarak kendi belirledikleri kapsamı ifade etmektedir. Özerk, kontrollü ve kişisel olmayan olmak üzere üç farklı nedensellik yönelimi vardır. Güçlü bir özerk yönelimin geliştirilmesi, üç temel ihtiyacın da devam eden memnuniyetinden kaynaklanmaktadır. Güçlü bir kontrollü yönelimin geliştirilmesi yeterlik ve ilişkili olma ihtiyaçlarının bir miktar tatmininden, ancak özerklik ihtiyacının engellenmesinden kaynaklanmaktadır. Kişisel olmayan yönelimin geliştirilmesi ise, her üç ihtiyacın da genel bir şekilde engellenmesinden kaynaklanmaktadır. ÖBK'ya göre, insanlar üç yönelimden her birinin bir seviyesine sahiptir ve bunlardan biri veya

daha fazlası çeşitli psikolojik veya davranışsal sonuçlar hakkında tahminlerde bulunmak için kullanılabilir. Tutarlı bir şekilde, özerklik yönelimi psikolojik sağlık ve etkili davranışsal sonuçlar ile pozitif olarak ilişkilidir. Kontrollü yönelim, dış olasılıklar yoluyla düzenleme, katı işleyiş ve azalmış refah ile ilişkilidir. Kişisel olmayan yönelim ise, kötü işleyiş ve öz eksilme ve canlılık eksikliği gibi hastalık belirtileri ile güçlü bir şekilde ilişkilendirilmiştir (Deci ve Ryan, 2008: 182–185).

ÖBK’da nedensellik yönelimleri açık bir şekilde bağımsız olarak kabul edilmez ve belirli bir bağlamda bir bireyin yaşadığı motivasyon türlerinin doğrudan belirleyici olduğu düşünülmez. Bunun yerine, nedensellik yönelimlerinin, eylem ile ilgili olarak yüksek düzeyde düşük genelleştirilmiş öz belirlenim algılarına kadar bir sürekliliği yansıttığı düşünülebilir. Bu nedenle, bireylerin hem özerklik hem de kontrol yönelimlerinin makul düzeylere sahip olması ve bu nedensel yönelimlerin eyleme göre göreceli katkısının bağlama göre değişmesi mümkündür. Önemli bir husus olarak, nedensellik yönelimlerinin, bir bireyin belirli bir bağlamda veya belirli bir eylemle ilgili olarak yaşayabileceği içsel motivasyon düzeyini belirleme açısından çevresel olasılıklarla etkileşime girdiği düşünülmektedir. Bu çevresel ve kişilerarası faktörlerin göreceli katkısı, bağlamlar arasında değişiklik gösterebilmektedir. Çevresel olasılıklar, bazı bağlamlarda bireyin yaşadığı motivasyon kalitesini belirlemede üstün gelebilir, ancak diğerlerinde nedensellik yönelimleri kazanabilir. Bu nedenle, ağırlıklı olarak kontrol eden nedensellik yönelimli bireylerin, ortamın kendi belirlediği ve tercih ettiği gibi eylemleri deneyimlemek için yeterli fırsat sağlaması durumunda eylemlerinde içsel motivasyon yaşayabilmeleri mümkündür. Nedensellik yönelimleri bu nedenle içsel motivasyonu destekleyen veya engelleyen çevresel faktörlerin etkilerini hafifleten kişilerarası bir önyargı olarak görülebilir (Hagger ve Chatzisarantis, 2011: 485-489)

ÖBK’nın bir başka önemli dayanağı, bireylerin davranışlarının da genel ve istikrarlı motivasyonel yönelimlerle belirlenmesidir. Kuram, bireylerin davranışlarının çoğunlukla otonomi veya kontrole yönelik olarak yorumladıkları ölçüde farklılık gösterdiklerini ileri sürmektedir. Bunlar algılanan davranışın nedeni veya kökeni ile ilgili genellenmiş, özellik benzeri algılardır. Bu özelliklerin iyi bir örneği, genel nedensellik yönelimleri ölçeğinden yararlanılan nedensellik yönelimleridir. ÖBK ve

özerklik yönelimi, bireyin çevresel olasılıkları ve eylemleri özerk ve destekleyici psikolojik ihtiyaçlar olarak deneyimleme eğilimini yansıtmaktadır. Buna karşılık, bir kontrol yönelimi, durumları ve davranışları dış olayların kontrol ettiği ve psikolojik ihtiyaçları karşılayamadığı ya da engelleyemediği şeklinde yorumlama eğilimini yansıtmaktadır. Nedensellik yönelimleri, bireylerin belirli davranışlar için gözlemlediği motivasyonel yönelimlerden ayrı olarak düşünülmektedir. Daha ziyade belirli bir bağlamda deneyimlenen motivasyon türüne katkıda bulunmaları beklenir, ancak mutlaka belirleyici değildir. Başka bir deyişle, özerk veya Dışsal düzenlemeli motivasyon türü, davranışın yürütüldüğü ortamdaki olasılıklar ve davranışın kendisinin özellikleri ile nedensel yönelimler tarafından belirlenmektedir. Nedensellik yönelimleri gibi özerk ve kontrollü motivasyonun eğilim biçimleri, durumun veya çevrenin oluşturduğu motivasyonun eylem üzerindeki etkilerini büyütme veya azaltmaya hizmet edebilmektedir. Başka bir deyişle, eğilimsel motivasyon, deneysel olarak desteklenen bir olgu olan durumsal özerk veya kontrollü motivasyon biçimlerinin davranış üzerindeki etkilerini hafifletmeye hizmet edebilmektedir (Hagger vd., 2014: 565-601).

İnsanların erken dönem sosyal deneyimleri nedensellik yönelimlerinin gelişimini etkileyebildiğinden, insanlar, özerk olarak kendi kendini düzenlemeye veya çevre tarafından düzenlenmeye yönelmeleri açısından farklılıklar göstermektedirler. Nedensellik yönelimlerindeki farklılıklar, insanların temel ihtiyaçlarının farklı şekilde karşılanmasına yol açabilir, çünkü farklı nedensellik yönelimlerine sahip insanlar aynı bağlamı farklı algılayabilir veya farklı yönelime sahip insanlar kişilerarası etkileşimler sırasında farklı tepkiler verebilirler (Gagn'e, 2003: 199-223).

Özerklik yönelimi, insanların hem dış olaylara hem de eşlik eden iç deneyimlere ilgi duydukları için, onları ilgili bilgi kaynakları olarak ele alarak çevrelerine yönelme derecesini tanımlamaktadır. Aynı zamanda eylemleri ve tepkileri ile ilgili deneyimlerini seçme ve ilginç ve önemli buldukları şeylerin katılımı ve ifadesi için fırsatlar bulma veya oluşturmayı içermektedir. İnsanlar yüksek seviyeli özerklik yönelimine sahip olduklarında, tanımlanmış ve bütünlüklü düzenleme tarzlarını kullanma ve yüksek düzeyde içsel motivasyona sahip olma eğilimindedirler. Özerklik yönelimi, en çok olumlu motivasyon, sağlık ve sağlıklı yaşam sonuçlarıyla ilişkili

nedensellik yönelimidir. İnsanlar bu şekilde yönlendirildiklerinde içsel motivasyonla ilişkili canlılığa ve enerjiye sahip olurlar ve bütünleşik değerler ve ilgi alanlarına göre hareket etmeye daha hazır olurlar (Ryan ve Deci, 2017: 217-218).

Kontrol yönelimi, insanların davranışlarının çevrede veya kendi içlerinde kontrollerle ilgili olarak organize edilmesini içermektedir. Kontrol odaklı insanlar olayları kontrol olarak arar, seçer veya yorumlarlar. Yüksek seviyede kontrol odaklı insanlar bir şeyler yapma eğilimindedirler çünkü “yapmaları gerektiğini” düşünürler ve motivasyonları, davranışlarında daha belirleyici bir rol oynayan son teslim tarihleri veya gözetim gibi dışsal olaylara dayanmaktadır (Ye vd., 2013: 53-60). Kontrol yönelimi, dış baskılı olaylar tarafından kontrol edilen eylemleri deneyimleme eğilimi ve bu tür olayları benlik dışından kaynaklanan bir algılama olarak tanımlanmaktadır. Kontrole yönelik bireyler, harici olasılıklar yoluyla motive olma eğilimindedirler. Bu tür bireylerin davranışları dış olaylar tarafından düzenlenebileceğinden, yalnızca denetleyici olasılıklar mevcut olduğu sürece eylemlere devam edebilmektedirler (Hagger ve Chatzisarantis, 2011: 485-489).

Kişisel olmayan yönelim, insanların davranışlarını kasıtlı kontrollerinin ötesinde deneyimlemelerini içermektedir. Bu yönelime sahip olan bireyler, davranışlarını istenen sonuçlara güvenilir bir şekilde yönlendirecek şekilde düzenleyemediklerine inanma eğilimindedirler. Kişisel olmayan yönelim yüksek olduğunda, insanlar kendilerini beceriksiz olarak görmekte ve ana durumlara hâkim olamadıklarını düşünmektedirler. Görevleri çok zor ve/veya sonuçları davranıştan bağımsız olarak tecrübe etmektedirler. Kontrol kaynaklarının bilinmediğine veya bazı harici etkenlerin kaprisleri olduğuna inanabilirler. Yaygın yetersizlik duygusu, kişisel olmayan nedensellik olarak tanımlanmaktadır. Çünkü davranışın kişisel niyetlerden ziyade kişisel olmayan güçler tarafından başlatıldığına ve düzenlendiğine inanılmaktadır. Kişisel olmayan yönelim, çoğunlukla kişinin şu anki durumu ve girdiği yeni durumlar hakkındaki yoğun endişesi ile ilgili depresif duygularının bir kanıtı olmaktadır (Deci, Ryan, 1985c: 109-134).

2.3.5. Temel Psikolojik İhtiyaçlar Kuramı

Temel psikolojik ihtiyaçlar kavramı, ÖBK' da ve ilk çalışmalarının başladığı andan itibaren her bir mini kuramında önemli bir rol oynamıştır. Bu mini kuramın nispeten yeniden biçimlendirilmesi, kavramın anlamını açıklığa kavuşturmak ve zihinsel sağlık ve refah ile dinamik ilişkisini detaylandırmak amacıyla yapılmıştır. Bir ihtiyaç olarak nitelendirmek için, motive edici bir gücün refahla doğrudan ilişkisi olmalıdır. İhtiyaçlar, tatmin olduğunda refahı teşvik eder, ancak engellendiğinde olumsuz sonuçlara yol açarlar. Ayrıca, ihtiyaçların evrensel olduğu varsayıldığı için, memnuniyet ve refah arasındaki ilişki yaş, cinsiyet ve kültürler arasında uygulanması gereklidir (Deci ve Ryan, 2004: 22). Bu ihtiyaçlar birbirinden bağımsız, kültürlerde ve insanların gelişim aşamalarında ve yaşam alanlarında kalıcı olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple bu ihtiyaçlar engellendiğinde, insanlar yabancılaşılmaya ve hastalığa yol açan anti-sosyal ve kendini korumaya yönelik baş etme stratejileri oluşturma eğilimine girmektedir (Baumeister ve Leary, 1995: 497–529).

Öz belirlenim kuramı, eğitim, sağlık hizmetleri, evlilik, olumlu sosyal davranış, spor ve egzersizde motive edilmiş davranışları araştırmak için kullanılan diyalektik bir organizma motivasyon kuramıdır. ÖBK'nın merkezinde, insanların doğuştan aktif oldukları ve özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak için yaptıkları çabalara öncelik verilmesi yer almaktadır (Rena vd., 2011: 181-196). Psikolojik ihtiyaçlar kavramı, faydası hakkında bazı tartışmalar olmasına rağmen, uzun yıllardır örgütsel davranışın merkezinde yer almaktadır. Örgütsel kuramlarda kullanıldığında, ihtiyaçlar genellikle bireysel farklılıklar olarak ele alınmaktadır; yani insanlar belirli ihtiyaçların gücünde farklı olarak görülmektedirler. Bu perspektiften, ihtiyaç güdüsü değerlendirilerek motivasyon, iş doyumu ve iş sonuçlarını tahmin etmek için doğrudan veya iş özellikleri ile etkileşim içinde kullanılmaktadır. ÖBK'da ihtiyaçlar, evrensel insani ihtiyaçlar olarak, optimum insani gelişme ve bütünlük için gerekli besin maddeleri olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre, bir şey sadece tatmin edildiğinde psikolojik sağlığı teşvik ettiği ve bunun engellenmesi durumunda psikolojik sağlığı zayıflattığı ölçüde bir ihtiyaçtır. Bu tanım kullanılarak yetkinlik, özerklik ve ilişkili olma ihtiyaçları tüm bireyler için önemli kabul edilmektedir. Bu sebeple, ÖBK araştırması, farklı bireyler için bu ihtiyaçların gücünün sonuçlarına

değil, bireylerin sosyal ortamlardaki ihtiyaçları ne ölçüde karşılayabileceklerinin sonuçlarına odaklanmaktadır (Gagné ve Deci, 2005: 331-362).

ÖBK insanların özerklik, yeterlik ve ilişkili olma ihtiyaçlarının karşılanması neticesinde yeterli düzeyde motivasyona sahip olarak refah bir yaşam sürdürebileceklerini savunmaktadır. Temel psikolojik ihtiyaçlar, eğitim, sağlık ve spor gibi başlıca ihtiyaçların araştırılmasına odaklanmaktadır. Örgütsel araştırma alanında liderlik, örgüt politikaları, çalışanların refahı, insan-çevre uyumu, iş tasarımı ve proaktif kişilik dahil olmak üzere çeşitli konularda temel psikolojik ihtiyaçlar kullanılmıştır. ÖBK, insanların doğal eğilimlerinin ve ilerlemelerinin psikolojik büyüme, içselleştirme ve refaha doğru olduğu ve insanların çevreye bu doğal ilerlemenin fark edilmesini kolaylaştıracak veya engelleyecek şekilde hareket ettiği varsayımından hareket etmektedir. Psikolojik büyüme, içselleştirme ve refaha doğru bu doğal eğilimler göz önüne alındığında bu üç sonuç ÖBK araştırmalarında sıklıkla ilgilenilen ve her biri farklı şekilde işler hale getirilen değişken kriterlerdir. Psikolojik büyüme genellikle içsel motivasyon veya bireylerin doğası gereği ilginç ve eğlenceli buldukları ve dış etki ve zorlamalar olmadan yapılan faaliyetlere meraklı ve keşfetme amaçlı katılımlarla ortaya çıkmaktadır (Broeck vd., 2016: 1195-1229). Buna ek olarak, ÖBK, bireyin aktivite düzeyi ile sosyal çevresi arasındaki etkileşimi de açıklamaktadır. Başka bir deyişle, sosyal çevre, bir kişinin yaptığı eyleme eleştirel bir şekilde aracılık eder. ÖBK kapsamında ifade edilen özerklik, yeterlik ve ilişkili olma psikolojik ihtiyaçları karşılandığında, bireylerin çok çeşitli davranışlarda başlama ve sürdürme olasılıkları daha yüksek olmaktadır (Kirkland vd., 2011: 181-196).

Psikolojik ihtiyaçlar kavramı, organizmanın her yeni duruma hâkim olma ya da katılım sağlama girişimlerini zayıflatmaya karşı destekleyen çevrenin özelliklerini tanımlamak için temel sağlamaktadır. Toplumsal bağlamın bir yönünün ihtiyaç duyulmasına izin verdiği ölçüde, katılım, ustalık ve sentez sağlarken, karşılamayı gerektirdiği ölçüde, bireyin motivasyonunu, büyümesini, bütünlüğünü ve refahını azaltır. ÖBK içinde ihtiyaçların belirlenmesi ve ihtiyaca bağlı davranış dinamiklerinin incelenmesi ampirik bir çaba olarak sürdürülmüştür. İhtiyaçların belirlenmesi, psikolojik bir ihtiyaç olarak nitelendirilenlerin sıkı bir işlevsel tanımı ile birlikte, bazen insan davranışı ve sosyal bağlamların etkileri hakkında bazen sezgisel tahminler

yapmanın oldukça titiz olmasına yol açmıştır. Yani, ÖBK araştırması ihtiyaçları harekete geçirerek ve uygun kriterleri uygulayarak, sosyal ortamlarda kendini motive etmeyi ve refahı kolaylaştıran faktörleri ve çeşitli ortamlar, alanlar ve kültürler arasında inisiyatif ve olumlu deneyimi engelleyen faktörleri tespit edip inceleyebilmiştir (Deci ve Ryan, 2004: 9).

Deci ve Ryan, içsel motivasyon ve içselleştirme üzerine yıllarca süren araştırmalarına dayanarak, çeşitli ampirik sonuçların tatmin edici bir açıklamasının etkili işleyiş ve psikolojik sağlık için karşılanması gereken bir dizi evrensel psikolojik ihtiyaç olduğu hipotezini ileri sürmüştür. Ortaklaşacı, geleneksel değerlere sahip bazı kültürler ile bireyci ve eşitlikçi değerlere sahip bazı kültürler de dahil olmak üzere çeşitli ülkelerde yapılan araştırmalar, yeterlik, özerklik ve ilişkili olma gereksinimlerinin karşılanmasının gerçekten de tüm kültürlerde psikolojik iyi oluşu öngördüğünü doğrulamıştır. Dolayısıyla, bazı kültürel izafiyetçiler, özerkliğe duyulan ihtiyacın sadece bireyciliğe değer veren kültürlerde önemli olduğunu ve ortaklaşacılığa değer veren kültürlerde temelde önemsiz olduğunu iddia etseler de, durum böyle değildir. Yetkinlik ve ilişkili olma gibi özerklik duygusu da her çeşit kültürde en iyi şekilde çalıştırılmalıdır (Deci ve Ryan, 2008: 182–185). ÖBK’da işleyiş ve psikolojik sağlık için tatmin edilmesi gereken evrensel ihtiyaçlar olarak görülen yetkinlik, özerklik ve ilişkili olma ihtiyaçlarının tüm kültürlerde psikolojik iyi oluşu öngördüğü savunulmaktadır. Yetkinlik, çevre üzerinde hareket edebilme ve istenen hedefe ulaşabilme hissinden oluşmaktadır. Özerklik, bireyin kendisi için neyin en iyi olduğuna kişisel olarak karar verme olasılığını ifade etmektedir. İlişkili olma ihtiyacı, sosyal bir çevrede ilişki kurma ve sürdürme gereksinimi ile ilgilidir (Migliorini vd., 2019: 1-10). ÖBK yıllar boyunca bir dizi detaylandırma çabası içine girmiş olsa da, kişi ve çevre arasındaki diyalektiğin başlıca psikolojik ihtiyaçların karşılanmasındaki rolüne her zaman önem verilmiştir. Kuramda, önemli olan ortamın kendisinin değil, insanların psikolojik ihtiyaçlarını destekleme açısından işlevsel olarak ne anlama geldiğinin altının çizilmesi gerektiğidir. Böylece, ortam kişinin yetkinlik, özerklik ve ilişkili olma duygularını deneyimlemesine izin verdiği ölçüde, kişinin verilen bir göreve yönelik motivasyonu en uygun seviyede olacaktır. Araştırmacılar her üç ihtiyaç da dengelendiğinde (yani eşit derecede tatmin edildiğinde) optimal sonuçlara ulaşıldığını göstermiştir (Robert vd., 2008: 257-262).

Özerk yönelim, Deci ve Ryan'ın (1985a: 109-134) yorumlanmasına göre, kendini gerçekleştirme duygusunun yanı sıra, bireyin en yüksek gelişme derecesini, kişinin çevresine uyum içinde davranışını özerk olarak ayarlamasını ve kişiler arası ilişkilerde iyi bir memnuniyet elde etmesine izin veren olgunluğu temsil etmektedir. ÖBK'ya göre, özerk hedeflerin peşinde koşma refahı arttırmaktadır. Çünkü bu hedefler kişinin gerçek benliği, endişeleri ve değerleri ile uyumludur ve bu nedenle temel psikolojik ihtiyaçları karşılamaktadır. Tersine, kontrollü hedeflerin peşinde olmak refahı engelleyecektir, çünkü bu hedefler kişinin daha derin çıkarlarını ve değerlerini doğru bir şekilde yansıtmaz ve bu nedenle temel psikolojik ihtiyaçları karşılama olasılığı düşük seviyede kalmaktadır (Gillet vd., 2012: 154-174).

Özerklik psikolojik ihtiyacı, çok çeşitli uyarlanabilir davranışlara ve psikolojik süreçlere güç verdiği için kişisel gelişim için çok önemlidir. Özerklik, kişinin eylemlerini düzenlemede kendini başlatma, başkaları tarafından kısıtlanmayan bağımsız seçimler yapma ve kendini ifade etme için yeterli fırsata sahip olma anlamına gelmektedir. ÖBK, özerkliği destekleyen ortamlara maruz kalmanın özerklik ihtiyacının karşılanmasına yol açtığını öne sürmektedir. Özerkliği destekleyen bir ortam, kişinin kendi eylemlerini seçme olasılığını teşvik eden ve kolaylaştıran çevresel koşulları ifade etmektedir (Philippe ve Vallerand, 2008: 81–89).

Özerklik ihtiyacı, kişinin davranışlarını ve yaşamını bağımsız olmaktan farklı olarak belirleme, planlama ve uygulama özgürlüğüdür. Özerklik ve sosyal destek sistemi ile ilişkili özlük sistemi, stresle nasıl başa çıkılacağına temel belirleyicileridir. Bunlar, bireylerin karşılaştıkları sorunlarla başa çıkmaları gerektiği durumlarda önemli roller oynarlar çünkü her bireyin problemlere ve olaylara karşı kendi tepkileri vardır ve bu tepkiler amaçlı eylemlerinin sonuçlarıdır. Bireylerin bir sorunla başa çıkma konusunda eyleme geçip geçmeyeceklerine veya hangi eylemde bulunacaklarına karar vermeleri gerekir. Özerk davranış sergileyen bireylerin yaşam doyumu daha fazladır ve psikolojik sorunlara daha düşük seviyede maruz kalırlar. Ancak, özerk olmayan bireylerin davranışları dışsal olarak belirlendiğinden eylemlerini ve hedeflerini temsil edemezler, bu sebeple de benliklerini tamamlamazlar (Uzman, 2014: 3629-3635).

ÖBK, içsel motivasyonun, özerklik ve yeterlik temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasıyla sürdürüldüğünü ileri sürmektedir. Özerklik ihtiyacı, davranış deneyimini istemli ve yansıtıcı bir şekilde kendi kendini onaylamış olarak ifade etmektedir. Örneğin, öğrenciler çalışmalarına isteyerek zaman ve enerji ayırdıklarında özerktirler. Yetkinlik ihtiyacı, etkili bir şekilde yürürlüğe konulan davranış deneyimini ifade etmektedir. Örneğin, öğrenciler okul çalışmalarının zorluklarını karşılayabileceklerini hissettiklerinde yeterlidirler. Daha da önemlisi, içsel motivasyonu korumak için hem özerklik hem de yeterlik ihtiyaçlarının karşılanması esastır. Bu nedenle, kendini yetkin hisseden ama özerk olmayan öğrenciler, öğrenme için içsel motivasyonu sürdürmeyeceklerdir (Niemicand ve Ryan, 2009: 133-144). İçsel motivasyonun aksine dışsal motivasyon, beklenen sonuçların veya olasılıkların neden olduğu ve faaliyetin doğasından kaynaklanan hoşlanma ve zevk alma tarafından yönlendirilmeyen davranıştır. Dışsal motivasyon sürekliliği, özerkliğe yakından bağlı olan göreceli içselleştirme ve öz-düzenleme durumlarına dayanmaktadır. Öz belirlenim dışsal motivasyon, dış güdüler bireyin kimliği içine entegre edildiğinde ve kendi kendini düzenleyen davranışlar tarafından yönlendirildiğinde ortaya çıkmaktadır. Öz belirlenimsiz dışsal motivasyon, en az içselleştirilmiş motivasyondur, kendi kendini düzenlemeden yoksundur ve bunun yerine dışsal edimsel olasılıklar tarafından yönlendirilmektedir. Motivasyon türleri arasındaki ayrım önemlidir çünkü araştırmalar içsel motivasyon ve öz belirlenim dışsal motivasyonun psikolojik ihtiyaç memnuniyeti ile ilişkili olduğuna dair kanıt sağlarken, kendi belirlediği dışsal motivasyon ihtiyacı memnuniyeti ile daha az ilişkilidir (Kirkland vd., 2011:181-196).

Yeterlik ya da yetenekli ve etkili hissetme ihtiyacı; ÖBK tarafından tanımlanan ikinci psikolojik ihtiyaçtır. İdeal meydan okuma, olumlu geri bildirim ve öğrenme fırsatları dahil olmak üzere yeterlik duygusunu arttırdığı ifade edilen bazı faktörler vardır (Peters vd., 2018: 1-15). Edward Deci ve Richard Ryan'a göre, yeterlik duygusu başarılı deneyimlerden ve bir faaliyet hakkındaki genel olumlu duygulardan kaynaklanmaktadır. Yeterlik, optimum zorluk kavramı ile iç içedir ve en iyi şekilde, küçük çocukların çevrelerini keşfetmelerini gözlemleyerek açıklanabilir. Çocuklar, doğası gereği, bir yeterlik ihtiyacı tarafından yönlendirilmektedir. Çocuklar

etraflarındaki nesneleri dener ve elleriyle kontrol ederler ve her şeyi anladıklarında yüzlerindeki sevinç içsel memnuniyeti gösterir. Çocuklar ayrıca yeni uyananlarla deneyimledikleri kavramları özümseyerek, kendileri için kişisel zorluklar oluşturarak bilgilerini sürekli olarak test ederler. Yeterlik duygusu ve optimal zorlukları üstlenebilme yeteneği, içsel motivasyonun gelişimini teşvik etmektedir. Diğer taraftan, bu sürece yönelik bir eleştiri veya kontrol şeklinde olsun, herhangi bir olumsuz saldırı içsel motivasyon duygularını baltalayabilmektedir (Riley, 2015: 1-28). Olumlu geri bildirimin ve optimal zorluk temel yeterlik ihtiyacını karşılayarak içsel motivasyonu arttırmakta, olumsuz geri bildirim ise içsel motivasyonu azaltmaktadır. Bu nedenle, yetkinlik deneyimi içsel motivasyon için de önemlidir. Ancak, yine de yeterlik deneyimine, içsel motivasyon üzerinde olumlu bir etkiye sahip olması için özerklik deneyiminin eşlik etmesi gerekmektedir (Niemic vd., 2010: 176).

İlişkili olma ihtiyacı, bireyin en azından bazılarına bağlı hissetme, başkalarını sevme ve bakım görme ve başkaları tarafından sevilme ve bakılma ihtiyacını temsil etmektedir. Bu ihtiyaç, insanlar kendilerini bir grubun üyesi olarak gördüklerinde, bir birliktelik duygusu yaşadıklarında ve yakın ilişkiler geliştirdiklerinde karşılanmaktadır. İlişkili olmanın temel bir psikolojik ihtiyaç olarak dâhil edilmesi, hayatta kalma ve üreme açısından gelişimle ilgili faydalarına dayanmaktadır. İlişkili olma ihtiyacı bazen bazı sonuçlar için özerklik ya da yeterlik ihtiyacından daha az gerekli olmaktadır. Örneğin, bir çocuk kendiliğinden oyuncaklarla oynamaktan zevk alabilir, yani aktivitenin kendisi ilişkili olma ihtiyacını karşılamaz. Bununla birlikte, ÖBK bu tür içsel motivasyonun güvenli ilişki bağlarının yokluğunda ortaya çıkamayacağını savunmaktadır (Broeck vd., 2016: 1195-1229).

İlişkililiğe yönelik desteğin genellikle sosyal yeterlik, empati ve güvenli bağlanma gibi bir dizi olumlu sonucu öngördüğü bulunmuştur. Bununla birlikte, zaman zaman sosyalleştiren etkenler kontrol altına alınabilir ve endişe gösterebilir, böylece özerkliğin kaybedilmesi pahasına sevgi sağlanabilmektedir. Böyle bir sosyalleşme stratejisi, ebeveynlerin, çocuklarının beklentilerine göre davrandığı zaman sevgi ve şefkat sağladıkları, ancak çocukları beklentilerini karşılamadıklarında ise sevgi ve şefkati çektikleri ebeveynlik koşullu ilişkidir. Özünde, bu tür ebeveynler, çocuklarını uyuma zorlamak için şarta bağlı olarak sevgiyi sağlarlar ve böylece

çocuğun özerkliğe karşı ilişkili olma ihtiyacını ortaya çıkarırlar. Ebeveynlik koşullu ilişkinin, çocukların ebeveynlerine yönelik iç gerginliğini ve kızgınlığını teşvik ettiği anlaşılmıştır. Araştırmalar, ilişkili olma ile özerkliği körükleyen sosyal bağlamların zararlı sonuçlarını ortaya koymuştur. Örneğin, kontrol (yani özerklik önleyici) ve destekleyici (yani, ilişkili olma sağlayan) ebeveynliğin bir kombinasyonu, zayıf akademik başarı ve zayıf empatik becerilerin yanı sıra dışsallaştırma problemleri de dahil olmak üzere çocuklarda ve ergenlerde gelişimsel sonuçların uyumsuz bir modeli ile ilgilidir (Vansteenkiste vd., 2010: 143-144).

Tatmin edilmesi gereken ihtiyaçlar, kültürel olarak kabul edilen değerlerin ve davranışların içselleştirilmesi ve entegrasyonu ile kolaylaştırılmaktadır. Bireylerin farklı değerlere sahip kültürlerde yetkinliklerini, özerkliklerini ve ilişkilerini farklı ifade edebilecekleri görülmektedir. İnsanların psikolojik ihtiyaç doyumlarının şekli ve derecesi, yalnızca kendi yeterliklerinden değil, daha da önemlisi, sosyokültürel bağlamlarındaki ortam talepleri, engeller ve uygunluklardan etkilenecek şekilde teorize edilmiştir. Bu nedenle, evrensel psikolojik ihtiyaçlar ortaya koymak, farklı gelişim dönemlerinde veya farklı kültürlerde hedefler ve yönelimlerdeki değişkenliğin önemini azaltmaz, ancak bu farklılıkların gelişimine ve ifadesine yol açan temel süreçlerde benzerlikler olduğunu düşündürmektedir (Ryan ve Deci, 2000b: 68-78).

Toplum ve toplumu oluşturan bireyler arasındaki etkileşimleri konu edinen ÖBK'ya göre insanlar dünyaya geldiklerinde doğuştan sahip oldukları bazı eğilimleri vardır. Daha sonraları yaşamının her alanında kendini gösterecek olan bu eğilimler, bireyin içerisinde bulunduğu sosyal çevrenin etkisi ile bir olgunlaşma süreci geçirerek ortaya çıkmaktadırlar. Bireylerin sahip oldukları bu eğilimler temel psikolojik ihtiyaçlarıdır ve bu ihtiyaçlar bulundukları sosyal çevre tarafından desteklendiği takdirde bireyde bir gelişme ve bütünleşme görülebilmektedir. Bu sebeptendir ki bireylerin çevrelerinden algıladıkları bildirimlerin olumlu ya da olumsuz olması, onların bir konuyu bünyeleri ile uyumlu bir duruma dönüştürmeleri veya içselleştirmeleri hususunda etkili olmaktadır. Sonuç olarak, bireyin psikolojik ihtiyaçlarının doğru algılanarak ortaya çıkartılması ile bireyin gelişiminin anlaşılması paralel olarak ilerlemektedir. Bireysel amaçlara ulaşmak için çaba sarf edilmesine

katkıda bulunan bu psikolojik ihtiyaçlar ayrıca, bireyin gelişim göstermesi, refah içinde olması ve kendini iyi hissetmesi için de önemlidir. (Kaya, 2018: 15-30).

Temel bir psikolojik ihtiyaç olarak kabul edilebilecek hususlar, ölçülü kriterler ile tespit edilmelidir. Aksi takdirde, liste aşırı seviyede genişleyebilir. ÖBK bir hususun temel bir psikolojik ihtiyaç olarak kabul edilebilmesi için karşılması gereken birkaç temel kriter önermektedir. İlk olarak, aday ihtiyacın karşılanması, mevcut üç ihtiyaçtan sorumlu olan varyansın ötesinde, psikolojik bütünlük, sağlık ve refah ile güçlü ve pozitif olarak ilişkilendirilmelidir. İkincisi, aday ihtiyaç hayal kırıklığı, sağlıklı yaşam ve zayıflamış işleyiş üzerindeki olumsuz etkilerle ilişkilendirilmelidir. Herhangi bir aday ihtiyacın bu iki kriteri kesinlikle karşılaması gerekmektedir (Martela ve Ryan, 2019: 1-18).

ÖBK’da ihtiyaçlar, canlı bir varlığın büyümesi, bütünlüğü ve sağlığı için gerekli besinler olarak tanımlanmaktadır. İhtiyaçlar bu tanımını, fonksiyonel kriterleri kullanarak organizma ihtiyaçlarını belirleyen biyolojik ve gelişimsel yaklaşımlardan almaktadır. Örneğin, bir bitkinin su, güneş ışığı ve spesifik minerallere ihtiyacı olduğu söylenebilir, bu besinlerden herhangi biri bırakıldığında veya mevcut olmadığında büyüme, sağlık ve bütünlüğün tehlikeye atıldığı gözlemine dayanmaktadır. Bu akıl yürütmeyi psikolojik sistemlere genişleten ÖBK, insanlarda en az üç tür beslenmenin sürekli kişisel büyüme, dürüstlük ve refah için fonksiyonel olarak gerekli olduğunu savunmaktadır. Bunlar özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma ihtiyaçlarıdır. Kişi veya durumdaki özerkliği, yetkinliği ve ilişkiyi kolaylaştıran faktörlerin bu nedenle refahı artırması beklenirken, bu ihtiyaçların karşılanmasını engelleyen faktörlerin refahı zayıflatması beklenmektedir. Yetkinlik ihtiyacı, kişinin arzu edilen etkileri ve sonuçları etkili bir şekilde getirebileceği deneyim ile karşılanır, özerklik ihtiyacı, bir kişinin faaliyetlerinin benlik tarafından desteklendiğini veya kendisiyle uyumlu olduğunu algılamayı içerir ve ilişkili olma ihtiyacı, kişinin diğer önemli kişilere yakın ve bağlı olduğunu hissetmekle ilgilidir (Reis vd., 2000: 419-435). Kişilik güdülenme ve gelişimini açıklamak amacıyla geliştirilmiş olan öz belirlenim kuramı, bireyin özerkliğini bir davranışı isteyerek ve bilerek kendi iradesi ile gerçekleştirmesi, devam ettirmesi veya sonlandırması olarak tanımlamaktadır (Taştana vd., 2017: 1-10; Xiang vd., 2017: 340-352). Psikolojik sağlık bu üç ihtiyacı karşılamaya bağlıdır. Tüm

ihtiyaçlar etkili işleyiş ve psikolojik sağlığa katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, bu temel ihtiyaçlar çatışmadan ziyade birbirini tamamlayıcı niteliktedirler ve insanlarda doğal olarak bulunan nedenle de kültürden kültüre farklılık göstermeyen, değişmeyen evrensel eğilimlerdir (Uzman, 2014: 3629-3635).

Karşılanmayan ihtiyaçlar karşılanmayan taleplerden farklıdır ve patolojiye neden olurlar. Çeşitli araştırmalar memnuniyetin, ihtiyaçların olumlu duygularını öngördüğünü göstermiştir ve temel ihtiyaçların karşılanmasının en uygun işlevsellik ve psikolojik büyüme için bir besin ögesi olduğu görüşünü desteklemektedir. Psikolojik ihtiyaçların karşılanması refahın önemli bir desteği olarak kabul edilmektedir (Uzman, 2014: 3629-3635). ÖBK, insanların olumlu sosyal davranışlar geliştirme ve pozitif ve üretken davranışlarda bulunma gibi doğuştan gelen bir eğilime sahip olmaları sebebiyle, temel psikolojik ihtiyaçlarından duyulan memnuniyetin olumlu ve üretken davranışların ortaya çıkması için gerekli enerjiyi sağladığını öngörmektedir. Öte yandan, bu ihtiyaçların karşılanamaması olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Pratama ve Parahyanti, 2019: 770-784). Yapılan araştırmalarda, temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasından duyulan memnuniyetin, artan psikolojik refah ve iş performanslarıyla da ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu üç temel psikolojik ihtiyacın karşılanmasının daha iyi bir iş kalitesine yol açtığı ancak, temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmaması nedeniyle de hayal kırıklığı hissetmek, düşük refah, örgütsel bağlılık ve performans, düşük öz kontrol ve saldırganlık gibi olumsuz kurumsal sonuçlara yol açabildiği tespit edilmiştir (Kuvaas ve Dysvik, 2009: 217-236; Huang vd., 2017: 15-26).

2.3.6. Hedef İçerikleri Kuramı

Hedef içerikleri kuramı, ÖBK'yı oluşturan alt kuramlardan biridir. ÖBK, bir kişinin bir etkinlik yaparken izlediği hedeflerin, bu faaliyeti nasıl sürdürdüğünü açıklayabileceğini ve böylece faaliyeti gerçekleştirirken farklı hedeflere sahip olmanın ürettiği refahı ve kişisel gelişimi şartlandırabileceğini varsaymaktadır. Aslında, bu kuram içsel ve dışsal hedef içerikleri arasındaki ayrımı yapmaktadır. İçsel hedefler, etkinliğin kişisel potansiyel, değerler ve ilgi alanları geliştirmeye yönelik olduğu hedeflerdir. Dışsal hedefler ise sosyal tanınma kazanmak, iyi bir imaj vermek veya

finansal başarı elde etmek gibi dış değerlere sahip ölçütlere ulaşma arzusunu yansıtmaktadır. Bu nedenle, dışsal değerler kendinden değil, davranışın kabul edildiği bir tür dış baskıdan kaynaklanmaktadır (Sicilia, vd., 2017:143-153)

İnsanların hedefleri değişiklik göstermektedir ve uzun vadeli hedefler içsel veya dışsal olarak sınıflandırılmaktadır. Kişisel gelişim, sağlık ve fiziksel uygunluk, toplum katkısı, bağlılık gibi hedefler içsel hedefler olarak nitelendirilir. Bu hedefler insanların içsel büyüme eğilimlerini yansıtır ve içe dönük bir odaklanma sağlarlar. Finansal başarı, güç, statü ve fiziksel çekicilik gibi hedefler ise dışsal hedefler olarak nitelendirilir ve insanların dış değer işaretleri ve dünyayı izlemek için dışa dönük bir referans çerçevesi ile karakterize edilirler. ÖBK'nın bir alt kuramı olarak, hedef içeriği kuramı bu iki tür hedefi ayırt ederek, bunların davranışlar ve refah üzerindeki etkilerini incelemektedir. Dışsal ve içsel hedeflerin temel ihtiyaç memnuniyeti ile farklı şekilde ilişkili olduğu ve bu nedenle farklı psikolojik sonuçlar ürettiği düşünülmektedir. Bu doğrultuda, korelasyon çalışmalarında dışsal hedeflerin göreceli öneminin uyum sonuçları ile negatif ilişkili olduğu ve içsel hedeflerin göreceli öneminin uyum sonuçları ile olumlu ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu temel kalıba hedef içerik etkisi denir ve ABD ve Almanya da dahil olmak üzere farklı kültürlerde tespit edilmiştir. Uzun vadeli hedef içerikleri, insanların neye değer verdiğini yansıtsa da, amaç güdüsü olarak, yani ya istemli özerk motivasyon ya da baskı altında tutma ya da zorlama deneyimini içeren kontrollü motivasyon olarak yorumlanmamalıdır. Hedef içeriği ve hedef güduları refah ve psikolojik uyum üzerinde çok önemli etkileri bulunmaktadır (Wang vd 2012: 105-122).

ÖBK içinde, hedeflerin içeriğinin kavramsal olarak, hedeflerin takip edildiği davranışsal düzenlemelerden (yani motivasyonunun özerk veya kontrollü olup olmadığı) kavramsal olarak ayırt edildiğine dikkat etmek önemlidir. Özerk motivasyon, bir davranışın kişinin eylemlerini kendinin diğer yönleriyle hizalamasından ya da bir davranışı kişisel olarak değerlendirmekten getirdiği doğal memnuniyet ya da zevkten kaynaklanırken, kontrollü motivasyon, ego gelişimini sağlamak, bireyler arası suçluluk, utanç ve kaygı duygularını bastırmak veya dış baskı taleplerine uymak için davranış oluşturmaya yansıtmaktadır. Teorik olarak, hem özerk hem de kontrollü nedenlerle içsel ve dışsal hedeflerin takip edilebileceği

düşünülmektedir. Ayrımı gösteren bir örnek olarak; bir kişi sağlığını iyileştirmek için bir egzersiz sınıfına katılabilir, çünkü kişisel olarak iyi sağlığa değer vermektedir (özerk davranışsal düzenleme) veya bir tıp doktoru tarafından sağlığını iyileştirme konusunda gördüğü baskı sonucunda bu katılımı gerçekleştirebilmektedir (kontrollü davranışsal düzenleme) (Sebire vd., 2009: 189-210) .

İçsel hedeflerin ilgi alanı, içsel motivasyon ve içselleştirme süreçlerine ek olarak doğal büyüme yöneliminin üçüncü bir tezahürü olarak kabul edilmektedir. İçsel hedeflerin aksine, dışsal hedefler, temel ihtiyaç memnuniyeti yerine değer dışsal belirtileriyle ilgilenen dışa doğru bir yönelime sahiptir. İnsanlar dışsal hedeflere odaklandıklarında, kişilerarası karşılaştırmalara, koşullu onaylamaya ve kendi kendine değer belirtileri edinmeye daha eğilimlidirler. Bu nedenle, dışsal hedef arayışları, içsel hedef arayışlarından daha zayıf refah ve daha az optimum işlevsellik ile ilişkili olma eğilimindedirler (Vansteenkiste vd., 2006: 19-31).

Daha geniş çapta araştırılan hedef içerik ayrımlarından biri de içsel ve dışsal özelemler arasındaki farklılıkla ilgilidir. İçsel hedefler, genellikle ÖBK'nın önerdiği ilişkili olma, özerklik ve yetkinlik için psikolojik ihtiyaçlara uygun olan ve dolayısıyla kendi içinde ve kendi başına sürdürmeyi tatmin edici olan arayışlar olarak tanımlanmaktadır. İçsel hedefler arasında kendini kabul etme, ilişki kurma, topluluk hissi ve fiziksel sağlık hedefleri sayılabilir. Aksine, dışsal hedefler öncelikle bir miktar ödül veya sosyal övgü elde etmekle ilgilidir. Tipik olarak başka bir amaca yönelik bir araç oldukları veya ihtiyaç memnuniyetini gideren sorunları telafi ettikleri için, doğal olarak tatmin edici olma olasılıkları daha düşüktür. Örneğin, araştırmalar güçlü dışsal özelemleri olan kişilerin yeterlik, ilişkili olma ve özerklik ihtiyaçlarını karşılamakta daha fazla zorluk yaşadıklarını göstermektedir (Grouzet vd., 2005: 800-816).

2.3.7. İlişkiler Motivasyonu Kuramı

Büyümeyi ve optimal refahı tanımlamak için kişilik, gelişme ve temel psikolojik ihtiyaçları birleştiren bir motivasyon kuramı olan ÖBK, ilişkinin işleyişinin temel mekanizmalarını tanımlandığı ve ilişkiler motivasyon kuramı (İMK) olarak bilinen altıncı bir mini kuramı ana hatlarını ortaya koymuştur (Hadden, vd., 2015: 359-373).

Başkalarıyla bağlantılı olmak ve anlamlı bir şekilde ilişkili hissetmek Dünyanın dört bir yanındaki insanların en önemli değerleri ve güduları arasında yer almaktadır. Sosyal etkileşimler zamanla bir ilişki duygusu vermekten uzaklaşmaktadırlar. ÖBK'ya göre, tüm insanların ilişki ile ilgili temel bir psikolojik ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaç, başkaları tarafından kişisel olarak kabul edilmek ve önemli hissedilmek, başkaları tarafından bakılmak ve onlara bakmaktır. İMK'nın merkezi önerisi, ilişkili olma ihtiyacının karşılanması, insanların ilişki memnuniyeti veya ilişki refah deneyimlerini öngörmesine rağmen, tek başına ilişkili olma ihtiyacının tatmini yüksek kaliteli ilişkiler sağlamak için yeterli değildir. Gelişen ilişkiler aynı zamanda insanların ilişkileri içinde özerklik ve yetkinlik ihtiyacının karşılanmasını deneyimlemelerini de gerektirmektedir. Diğer bir deyişle, teorinin yanı sıra veriler, optimal sağlık ve gelişme için gerekli olan ve birbirini karşılıklı olarak destekleyen bu temel psikolojik ihtiyaçların üçünün de insanların yüksek kaliteli yakın ilişkiler yaşaması için tatmin edilmesi gerektiğini önermektedir. ÖBK, kişisel olarak başkalarına yakın olmanın ve hissetmenin insan gelişimini desteklediğini vurgulayan tek psikolojik kuram veya vurgu değildir. Örneğin sosyal psikolojide, bazı araştırmacılar, kişisel olarak yakın olan insanlar arasında geniş bir yelpazedeki olguları yoğun bir şekilde araştırmışlar ve kabul edilen ve kişilerarası destekten kaynaklanan birçok fayda bulmuşlardır. Nesne ilişkileri kuramsal geleneğindeki klinisyenler, hem başlangıçta birincil bakıcılar ile hem de bireylerin yaşamları boyunca akranlarıyla yakın ilişkilerin gerekliliği hakkında kapsamlı bir şekilde yazmışlardır. İnsan olmayanlarla yapılan araştırmalarda dahi sağlıklı gelişim için yakın kişisel temasın gerekli olduğunu ifade eden araştırmalar bulunmaktadır. Bunlar ve diğer çeşitli araştırma ve teoriler, örtülü veya açık bir şekilde, ilişkiselliğin veya aidiyetin temel bir psikolojik ihtiyaç olduğunu kabul etseler de, birkaç çağdaş ampirik yaklaşım, ihtiyaç kavramını teorileştirmelerinde merkezi bir kavram haline getirmiştir (Deci ve Ryan, 2014: 53–73).

Yakın ilişkilerin nitelikleri ve sonuçları ile ilgili olan İMK, ilişkisellik ihtiyacının içsel olduğunu ve insanların gönüllü olarak yakın ilişkilere katılmalarını teşvik ettiğini öne sürmektedir. Sosyal etkileşimler için içsel algılanan bir nedensellik odağını zayıflatan faktörler, diğerinin bağlantı için özerkliğe sahip olmadığını gösteren herhangi bir faktör gibi, bir ilişki hissinden de uzaklaşmaktadır. İlişkilerdeki her üç temel ihtiyacın karşılanması da daha güvenli bağlanma, özgünlük ve duygusal güven

ile daha yüksek ilişkiye özgü canlılık ve zindelik ile ilişkilidir. Aslında, İMK hayal kırıklığına karşı tatmin ihtiyacının büyük ölçüde sosyal desteklerle psikolojik sağlık sonuçları arasındaki ilişkilere aracılık ettiğini ileri sürmektedir. İlişkisel bir ortaktan özerklik desteği almak, alıcının güvenilirlik, duygusal güven, şeffaflık ve savunmasızlık ile birlikte ihtiyaç memnuniyetini kolaylaştırmaktadır. İMK ayrıca, başkalarını yakınlaştırmak için özerklik desteği vermenin, aynı zamanda destek verenin, temel ihtiyaçlarını da karşıladığını ve destek almanın getirdiği geliştirmenin üstündeki refahını da artırdığını öne sürmektedir. Buna göre, özerklik desteğinin karşılık görmesi, özellikle her iki ortaktaki temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasını ve zaman içinde daha olumlu ilişki dinamiklerini kolaylaştırmaktadır (Ryan ve Deci, 2017: 293).

ÖBK, ilişkiler motivasyonu kuramında ilişkisel ortakların temel psikolojik ihtiyaçların yerine getirilmesini nasıl desteklediğine veya zayıflattığına ve bu ihtiyaçların yerine getirilmesinden elde edilen motivasyonel yönelimlerin ilişkiler içindeki deneyimlerin bir fonksiyonu olarak nasıl sürdürüldüğüne veya dönüştürüldüğüne odaklanarak ilişkiler içindeki motivasyonu incelemektedir. İlişki araştırmaları tipik olarak bireysel kişilik faktörlerinin veya durumsal faktörlerin ilişkisel süreçlerin nasıl ortaya çıktığını nasıl etkilediğine ve bu değişimlerin ilişkisel işlevselliği nasıl etkilediğine odaklanmaktadır. ÖBK perspektifinin artan değeri, hem kişiliği hem de bağlamı anlamak için bir çerçeve sağlamasındandır. Ayrıca, bu motivasyonel yaklaşımın değeri, birçok ilişkisel davranışın bir partnerle bağlantı kurmaya yönelik gibi görünse de, daha karmaşık motivasyon yapılarına sahip olabileceği ve bu yapıların kişisel refah ve ilişkisel işlevsellik için kendi sonuçları olabileceğidir. ÖBK perspektifinden bakıldığında, ilişkilerde motivasyonun rolü üzerine yapılan araştırmalar iki temel yaklaşımı izlemektedir. Birincisi, temel psikolojik ihtiyaçlar kavramı ve ilişkisel ortakların bu ihtiyaçların yerine getirilmesini nasıl desteklediğine veya zayıflattığına odaklanmaktadır. İkinci yaklaşım ise, ilişkilere veya ilişkisel etkinliklere yönelik motivasyonel yönelimlerin, ilişkilerdeki deneyimler karşısında nasıl sürdürülebileceğini veya dönüştürülebileceğini incelemektedir. ÖBK, ilişkiler biliminin büyümesi için kritik olduğuna inanılan önemli bir bakış açısı sunmaktadır. İlişkiler ve ilişki davranışları için ihtiyaç memnuniyeti ve motivasyonu kavramları, ilişki deneyimlerinin ilişkisel işlevsellik ve kişisel refah ile nasıl ilişkili

olduğunu anlamak için önemli açıklayıcı mekanizmalar sağlamaktadır. Bu kavramlar, görünüşte olumlu ilişki deneyimlerinin bu şekilde yaşandığı durumları daha da açıklamaktadır (La Guardia, ve Patrick, 2008: 201–209).

Yakın ilişkiler, ÖBK çerçevesinde ilişkiler motivasyonu kuramı ile değerlendirildiğinde; içsel veya daha fazla öz belirlenim nedenlerinden dolayı ilişkisini sürdürmek için motive olmanın, daha uyumlu çift davranışlarını bildirmekle ilişkili olduğu ve bunun da daha büyük çift mutluluğu ile ilişkili olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, bir kişi ile ilişki içinde olmak için sahip olunan içsel veya öz belirlenim nedenleri, özellikle ilişki sorunları ile başa çıkma konusunda daha uyumlu davranışlarla sağlamaktadır. İlişkilerini oluşturmak ve devam ettirmek için daha içsel nedenleri olanlar, sorunları tartışmak ve sorunları yapıcı bir şekilde çözmenin yollarını bulmak gibi daha aktif baş etme stratejileri ile uğraşmaktadırlar. ÖBK'nın ihtiyaçlar perspektifinin temel varsayımlarından biri de, ihtiyaçların karşılanmasının belirli optimal sosyal bağlamlardan kaynaklanmasıdır. Bu nedenle, yakın ilişkiler ve ihtiyaçların karşılanması arasındaki etkileşimin anlaşılması, bu araştırma çizgisinin doğal bir uzantısıdır. Bağlanma üzerine yapılan araştırmalar bağlanma modellerinin erken çocukluktan yetişkinliğe kadar sürekliliğini vurgulamaktadır. Bağlanma, arkadaşlar, ebeveynler, romantik ortaklar, oda arkadaşları ve diğer önemli yetişkin figürleri (öğretmen vb.) dahil olmak üzere çoklu bağlanma figürleri için değerlendirilmiş ve bu bağlanma figürleri arasındaki bağlanmadaki değişimlerin önemli bir kısmı kişi içi değişimlerle ilişkilendirilmiştir. Daha da önemlisi, bağlanmadaki kişi içi değişim, ihtiyaçların karşılanmasıyla öngörülmüştür. İnsanlar, özellikle, özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma ihtiyaçlarını karşılayanlara daha güvenli bir şekilde bağlanmaktadırlar. İlişkinin işleyişi, kişisel refah ve ilişkinin refahı arasında da bir bağ bulunmaktadır. Bağlanma, refahın bu iki yönü arasında bir köprüyü temsil eder, çünkü kısmen kişinin kalıcı özelliklerine dayanır ve kısmen de yakın ilişkilerin sağladığı sosyal bağlama bir tepkidir. İlişki partnerleri arasında duygusal güven konusunda kişinin özelliklerine göre önemli ölçüde değişiklikler bulunabilmektedir. Duygusal güven, ihtiyaçların yerine getirilmesiyle olumlu bir şekilde ilişkilidir ve kişinin özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma gereksinimleri karşılandığı ölçüde duygusal olarak birine güvenme olasılığı daha yükselmektedir (Patrick, vd., 2007: 434-457).

Motivasyonel bağlanma sistemi, bireylerin güvenlik ve güvenlik sağlayan diğer kişilere yakınlığını korumalarını sağlayarak hayatta kalmayı teşvik etmektedir. Dolayısıyla bağlanma sistemi, ilişkilene ihtiyacının ne derece karşılandığını düzenlemektedir. İlişkisellik ihtiyaçları karşılandığında, ortaklar ilişki yanlısı bir şekilde hareket etmek için daha güçlü bir şekilde motive olurlar ve ilişki genellikle daha tatmin edici ve istikrarlı hale gelir. Örneğin, güvenli bir şekilde bağlı bireylerin, güvensiz bağlı kişilerden daha uzun, istikrarlı ve tatmin edici ilişkilere sahip olma olasılığı daha yüksektir. Benzer şekilde, yakınlık ilişki memnuniyeti ile olumlu bir şekilde ilişkilidir ve güçlü bir yakınlık ve bağlılık duygusu ortakları daha fazla uzlaşmaya dahil olmak üzere ilişkilerinde yüksek sosyallik içeren tepkiler vermeye teşvik etmektedir. ÖBK'ya göre, bireylerin, başkaları tarafından zorlandığını veya baskı altında olduğunu hissetmek yerine, eylemlerini kendi kendine yönettiğini ve özgürce seçtiğini hissetmesi gerekmektedir. Özerklik, kişinin kendi ihtiyaçlarına uygun davranışların ve seçimlerin gerçekliğini vurgular ve bu da refahı ve ilişki sürdürme davranışlarını desteklemektedir. Daha yüksek ilişki özerkliği olan bireyler de partnerlerini daha fazla desteklemekte ve partner dönüşümlerine daha fazla ilişki yanlısı tepki göstermektedirler (Kluwer vd., 2019: 1-14).

İlişki özerkliği, bir kişinin ilişkisini gerçek benliğe daha fazla entegre etmiş olmasıyla tanımlanmıştır ve kişinin ilişkide olduğu kişiyle birlikte olma arzusunu yansıtmaktadır. Daha yüksek ilişki özerkliği yaşayanlar, yalnız olma korkusu veya kendini değerli olarak kanıtlama arzusu gibi baskılar nedeniyle partnerleriyle birlikte olmaktan ziyade ilişkilerinde olmayı daha fazla desteklemektedirler. Ayrıca, ilişki özerkliği ortaklar arasında daha fazla fikir birliği, daha iyi takım çalışması ve genel olarak daha yüksek memnuniyet gibi daha uyumlu ilişki davranışları oluşturmaktadır. İlişki özerkliği kişinin mevcut partneriyle olan ilişkisinin gerçek bir onayını yansıttığından, ilişki özerkliğinin motivasyonların dönüşümünü kolaylaştırmaya yardımcı olması, kişinin partnerinin çıkarları için endişeye yol açması mümkündür. Başka bir deyişle, ilişkilerini daha eksiksiz bir şekilde bütünleştirmiş olan insanlar, doğal olarak eşlerinin ihtiyaçlarını desteklemeye odaklanmalıdır, çünkü eşlerine gerçekten değer verirler ve eşin bakış açıları ve duygularıyla empati kurma enerjisine sahiptirler. İlişki özerkliği daha yüksek olanların anlaşmazlıkları, eşlerini daha iyi

anlama fırsatı olarak görme olasılıkları daha yüksektir ve bu da kişinin partnerinin bakış açısına ilgi duyduğunu göstermektedir. Bu nedenle, ilişki özerkliği yüksek olan bireyler eşlerinin ihtiyaçlarına karşı daha istekli ve katılmaya daha hazırdırlar (Hadden, vd., 2015: 359-373).

2.4. MOTİVASYON VE ÖZ BELİRLENİM KURAMI

Tüm örgütler, insanlar aracılığıyla sürekli yüksek performans elde etmek için yapılması gerekenlerle ilgilenmektedir. Bu, bireylerin teşvikler, ödüller, liderlik ve en önemlisi yaptıkları iş ve bu işi yürüttükleri organizasyon bağlamı gibi yollarla en iyi nasıl motive edilebileceğine dikkat edilmesi anlamına gelmektedir. Amaç, bireylerin yönetimin beklentileri doğrultusunda sonuç vermesini sağlamaya yardımcı olacak bir motivasyon süreci ve çalışma ortamı geliştirmektir. Motivasyon sürecini inceleyen motivasyon kuramı, çalışan insanların çabaları ve aldıkları direktifler açısından nasıl davrandıklarını ve kuruluşların, insanların çabalarını ve yeteneklerini örgütün amaçlarına ulaşması ve kendi ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde uygulamalarını teşvik etmek için neler yapabileceğini açıklamaktadır. Motivasyon kuramı aynı zamanda iş doyumunu, iş doyumunu etkileyen faktörler ve çalışma performansına etkileriyle de ilgilenmektedir. Motivasyon süreci birçok insanın inandığından çok daha karmaşık bir yapıya sahiptir. İnsanların farklı ihtiyaçları vardır, bu ihtiyaçları karşılamak için farklı hedefler belirler ve bu hedeflere ulaşmak için farklı eylemlerde bulunurlar. Motivasyona yönelik bir yaklaşımın herkese uyarlanabileceğini varsaymak yanlıştır. Bu nedenle, motivasyon uygulamalarının, neyin dahil edildiğinin doğru anlaşılmasına dayanması durumunda etkili bir şekilde çalışması büyük olasılıktır (Armstrong, 2006: 251-252).

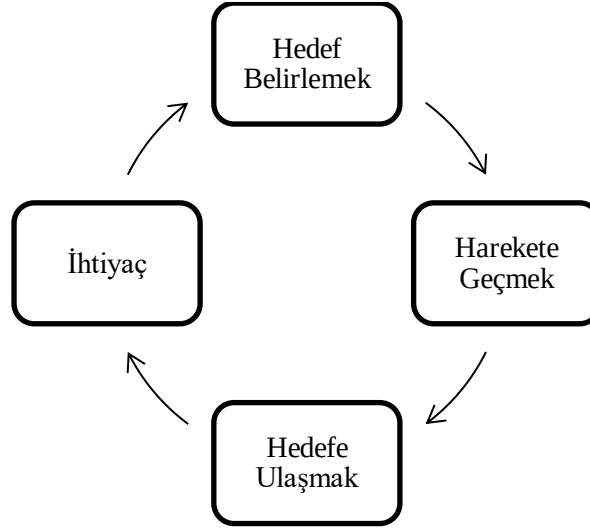
İnsan davranışını netleştirmek için kullanılan teorik bir kavram olan motivasyon, insanların ihtiyaçlarına tepki vermeleri ve karşılamaları için güdü sağlamaktadır. Motivasyon aynı zamanda kişinin davranışa, davranışı çoğaltmak istemesini tetikleyen yapıya ya da tam tersine giden yol olarak da tanımlanabilir. Motivasyon, hedefe yönelik davranışları başlatma, yönlendirme ve sürdürme sürecidir ve temel olarak, bireylerin bir hedefe ulaşmak ya da bir ihtiyaç veya beklentiye yerine getirmek için harekete geçmesine yol açmaktadır (Gopalan vd., 2017: 1-8).

Motivasyonun temel prensibi yetenek ve güdülenmeye dayanmaktadır. Bu ilkeye göre, bir işi yapmayı seçen kişi hareket etme yetisine sahip olmadığı sürece herhangi bir görevi başarıyla gerçekleştiremez. Ancak yüksek bir performans seviyesine ulaşmak için böyle yüksek bir performans seviyesine karşı istekli olunmalıdır (Pakdel, 2013: 240-247).

Motivasyon, insanların belirli davranışlarda bulunmalarını etkileyen faktörlerle ilgilidir ve üç temel bileşenden oluşmaktadır. Bunlar;

1. Yön: bir kişinin ne yapmaya çalıştığını,
2. Çaba: bir kişinin ne kadar uğraştığını ve
3. Süreklilik: bir kişinin denemeye ne kadar devam ettiğini ifade etmektedir.

Başkalarını motive etmek, sonuç elde etmek için gitmelerini istenilen yönde hareket ettirmekle ilgilidir. Ancak, bireyin kendini motive etmesi, yönü bağımsız olarak ayarlamak ve daha sonra oraya ulaşılmasını sağlayacak bir eylem yapmakla ilgilidir. Motivasyon hedefe yönelik davranış olarak tanımlanabilir. İnsanlar, bir hareket tarzının, bir hedefe ve ihtiyaçlarını karşılayan değerli bir ödül elde etmesine yol açmasını beklediklerinde motive olmaktadır. Motivasyon sürecinin ihtiyaçlarla ilgili bir modeli Şekil 2 'de gösterilmektedir. Şekil, motivasyonun tatminsiz ihtiyaçların bilinçli veya bilinçsiz olarak tanınmasıyla başladığını göstermektedir. Bu ihtiyaçlar, bir şeyleri başarmak veya elde etmek arzusu olan isteklerden oluşmaktadır. Daha sonra bu ihtiyaç ve istekleri karşılayacağına inanılan hedefler belirlenerek hedefe ulaşması beklenen bir davranış yolu seçilmektedir. Hedefe ulaşırsa, ihtiyaç karşılanacaktır ve benzer bir ihtiyaç ortaya çıktığında davranışın tekrarlanması muhtemeldir. Hedefe ulaşılmazsa, aynı eylemin tekrarlanması daha düşük seviyede olasılık içermektedir (Armstrong, 2006: 253).



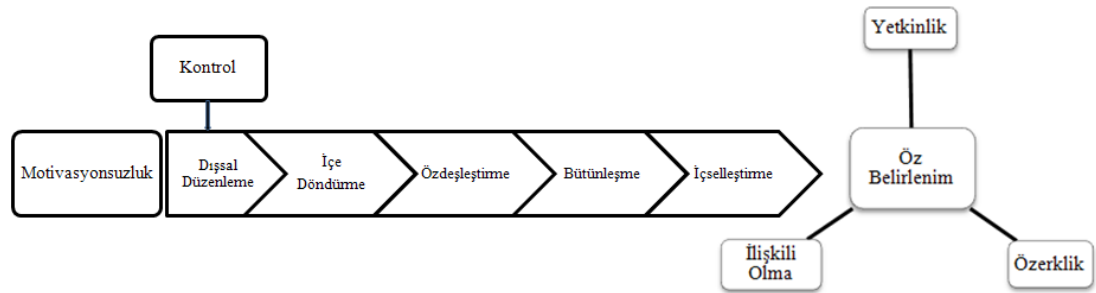
Şekil 2. Motivasyon süreci

Motivasyon, bir süreç olarak, insanda boşluk oluşturan bir ihtiyaçla başlar. Boşluğun doldurulması girişiminde, bir eylem ve reaksiyon zincirini başlatan ve sürdüren bir iç itici güç üretilir. Böylelikle hissedilen boşluk da dolmuş olur. Bu temel bilgiye dayanılarak motivasyon; kesin bir sonuca varma isteğini üreten iç veya dış itici güç olarak tanımlanmaktadır. Motivasyonun bu ilk unsuru, itici gücün bireyin kendinden kaynaklandığı içsel motivasyondur. İkinci unsur ise, çalışılan kurum veya organizasyonun uygulamaları neticesinde oluşan dışsal motivasyondur (Maduka ve Okafor, 2014: 137-147). Genellikle içsel olarak motive edilmiş davranışlar, öncelikle onları gerçekleştirmekten elde edilen zevk ve memnuniyet için meşgul olunanlar olarak görülürken, dışsal olarak motive edilmiş davranışlar, bir amaç için meşgul olunan davranışlardır. Bununla birlikte, içsel ve dışsal motivasyon arasındaki ayrımı görmenin bir başka yolu, kendi öz belirlenim ve özerkliğin bir davranışın belirleyicisi olup olmadığının incelenmesini içermektedir (Hayamizu, 1997: 98-108).

ÖBK, bireylerin dahil oldukları sosyal koşullara göre etkin veya pasif olabileceğinin altını çizmektedir. ÖBK, bir kişinin motivasyonunun türü veya kalitesinin, psikolojik sağlık ve refah gibi birçok önemli sonucu tahmin etmek için toplam motivasyon miktarından daha önemli olacağı fikrine göre motivasyonu özerk motivasyon ve kontrollü motivasyon olmak üzere iki ana türe ayırmıştır. (Migliorini vd., 2019: 1-10). Özerk motivasyon hem içsel motivasyonu hem de insanların bir faaliyetin değeri ile tanımladıkları ve ideal olarak onu benlik duygularına entegre

edecekleri dışsal motivasyon türlerini içermektedir. İnsanlar özerk bir şekilde motive olduklarında, irade ya da eylemlerinin kendi kendini onaylamasını tecrübe etmektedirler. Kontrollü motivasyon ise özerk motivasyonun aksine, hem davranışın dışsal ödül veya ceza koşullarının bir işlevi olduğu dış düzenlemeden hem de eylem düzenlemesinin kısmen içselleştirildiği onaylama güdüsü, utançtan kaçınma, koşullu benlik saygısı ve ego katılımları gibi faktörler tarafından beslendiği içselleştirmelerden oluşmaktadır. İnsanlar kontrol altına alındığında, düşünmek, hissetmek veya belirli şekillerde davranmak için baskı görürler. Hem özerk hem de kontrollü motivasyon enerjisi ve doğrudan davranışı besler ve niyet ve güdülenme eksikliğine işaret eden motivasyonsuz olmaya karşı mücadele ederler (Deci ve Ryan, 2008: 182–185).

ÖBK, bir tarafta içsel motivasyon ve özerk düzenleme, diğer tarafta da dış belirlenim ve motivasyonsuzluğun bulunduğu uç noktalar arasında bir süreklilik olarak düşünülebilir (Şekil 3). İki uç arasında, bireyin başkalarının başlangıçta kendisine sunduğu davranışlar için kendi nedenlerini oluşturduğu nedenselliğin içselleştirilmesi süreci görülmektedir. İçselleştirme, değerlerin ve öz düzenlemelerin kişinin hayatında nasıl aktarıldığını ve sürdürüldüğünü açıklamaktadır. Bu süreç, değerlerin ve öz düzenlemelerin aktarımı ve bakımı için hiçbir mekanizması olmayan davranışçı takviyeden çok farklıdır (Migliorini vd., 2019: 1-10).



Şekil 3. İçselleştirmenin ÖBK Süreci

Temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasından kaynaklanan eylemlerin ve seçimlerin gerçekliğini vurgulayan ÖBK'nın temel ilkesi, davranışların gerçek benliğe eşit derecede entegre edilmemesi ve düzenlenmemesidir. Davranışlar, davranışın kişinin kimlik duygusuna ne derece entegre olduğu derecesine bağlı olarak, benlik tarafından tamamen onaylanmamaktan neredeyse tamamen benlik tarafından

belirlenmesine kadar bir süreç boyunca kavramsallaştırılabilmektedir. Davranışlar, daha eksiksiz bir şekilde bütünleştikleri ve kişinin kimliği için önemli olan davranışı değerlendirmeyi içerdikleri ölçüde daha kararlı olurlar. Sürekliliğin bir ucunda davranışlar motive edilir, yani insanlar neden bunları yaptıklarını bilmezler ve kendi kendine katılım yoktur. Devamlılığın bir sonraki ucunda ise, davranış dışsal olarak motive edilebilir, böylece davranış bazı dış beklentileri karşılar. İç baskılardan çıkarılan davranışlar içe yansıtılmıştır. Bu davranışlar kısmen içselleştirilir, ancak tam olarak kabul edilmezler. Bütünleşik davranışlar, kendi onayladıkları bir hedef için önemlerinden dolayı yürürlüğe girerler ve kapsayıcı kimlikleriyle kendilerini gösterirler. Son olarak, davranışlar, davranışın kendisinden ayrılamayan kendiliğinden olumlu duygular için harekete geçirildiklerinde kendiliğinden motive olurlar. Davranışlar, davranışın kendisinden ayrılamayan, kendiliğinden olumlu duygular için harekete geçirildiklerinde kendiliğinden motive olurlar. Davranışları ve benliği harekete geçirmek için motivasyonun daha eksiksiz bir şekilde bütünleştirilmesi, daha fazla öz belirlenimi aktive ettiği düşünülür ve özerk motivasyon olarak ifade edilmektedir (Hadden, vd., 2015: 359-373).

İçsel motivasyon doğası gereği tatmin edici veya zevkli davranışlarda bulunmayı ifade etmektedir (Legault, 2016: 1-4). İçsel motivasyon, dışsal faktörlerden bağımsız olarak, kişinin kendi kendini tatmin olması olarak tanımlanmaktadır. Birey içsel olarak motive edildiğinde, dış ürünler, baskılar veya ödüller yerine eğlenmek veya uğraşmak için harekete geçtiği kabul edilmektedir (Oudeyer, 2008: 1-9). İnsanlarda, içsel motivasyon tek motivasyon, hatta tek istemli faaliyet biçimi değildir, ancak yaygın ve önemli bir motivasyon şeklidir. Doğumdan itibaren, insanlar en sağlıklı hallerinde, öğrenmeye ve keşfetmeye her yerde hazır olma tutumunda olan aktif, meraklı ve eğlenceli yaratıklardır ve bunları yapmak için dış teşviklere ihtiyaç duymazlar. Bu doğal motivasyon eğilimi bilişsel, sosyal ve fiziksel gelişimde kritik bir unsurdur, çünkü kişinin bilgi ve becerilerinde doğuştan gelen çıkarları gözeterek hareket ederler. Yeniliklere ilgi duymak, aktif olarak özümsemek ve sahip olunan becerilerin etkili bir şekilde uygulama eğilimleri sadece çocukluk çağı ile sınırlı değildir, aynı zamanda insan doğasının tüm yaşam dönemleri boyunca performansı, kalıcılığı ve refahı etkileyen önemli bir özelliğidir (Ryan ve Deci, 2000a: 54-67).

Çoğu başarı hedefleri ve içsel motivasyon teorisyenleri, ustalık hedeflerinin içsel motivasyon ve kurucu süreçleri kolaylaştırırken, performans hedeflerinin olumsuz etkileri olduğunu düşünmektedirler. Yani, ustalık hedeflerinin meydan okuma algılarını ve görev katılımını teşvik ederek, heyecan üreterek ve kendi öz belirlenimi destekleyerek içsel motivasyonu teşvik ederken, performans hedefleri tehdit algılarını aşıl原因arak, görev katılımını bozarak içsel motivasyonu baltalamakta ve kaygı ve değerlendirme baskısını ortaya çıkartmaktadır. Hem performans yaklaşımı hem de uzmanlık hedefleri yetkinlik kazanmaya odaklanmıştır ve bu yaklaşımlar genellikle bireylerin görevleri kabul etmesini kolaylaştıran ve içsel motivasyonu teşvik etmektedir (Elliot ve Harackiewicz, 1996: 461-475).

Dışsal motivasyon, dış teşvik veya ödüllerin etkisi altında bir şey yapmak olarak tanımlanmaktadır. Dışsal ödüller, yöneticilerin çalışanlara maaş, ikramiye, promosyonlar ve avantajlar gibi sağladığı somut ödüllerdir. Bunlara “dışsal” denir, çünkü işin dışındadırlar ve diğer insanlar tarafından büyüklükleri ve verilip verilmeyeceği kontrol edilmektedir. Bununla birlikte, dışsal olarak kabul edilen tek motivasyon aracı para değildir. Organizasyon özellikleri, iş türü, iş güvenliği ve ilerleme fırsatları gibi faktörler de dışsal motivasyon unsurları olarak kabul edilmektedir. Dışsal motive ediciler, görevin kendisini iyi yapmaya ve ödül kazanmak için gerekli olanı yapmaya odaklanmaktadır (Singh, 2016: 197-206). İnsanları motive etmenin, iş kaybı korkusu, mali istem, başarı hedefleri ve organizasyon içindeki kuruluşlar veya gruplar için hedefler gibi farklı yolları vardır. Her çalışan organizasyondaki görevlerini yerine getirirken, farklı motivasyon türleri ile hareket ederler. Motivasyon süreci kişinin ihtiyaçlarını belirlemekle başlar. Fizyolojik, psikolojik veya sosyal olabilen ihtiyaç, bu duygu yoksunluğunu ortadan kaldırmayı amaçlayan bir davranışa neden olan algılanan bir eksikliktir (İsmajli vd., 2015: 1-6).

Öz belirlenim kuramında insan motivasyonu farklı bir şekilde ele alınmaktadır. Çoğu motivasyon kuramının öne sürdüğü gibi, insanlar sadece az ya da çok motive olmakla kalmaz, aynı zamanda içsel ve çeşitli tipte dışsal motivasyonlar tarafından da aynı anda motive edilebilirler. ÖBK araştırması, dışsal, içe dönük, tanımlanmış, entegre ve içsel motivasyon biçimlerinin desteklediği çok farklı derecelerde davranışlardan kaynaklanan davranış kalitesi ile psikolojik sağlık ve esenlik arasındaki

fonksiyonel farklılıkları detaylandırmaktadır. Öz belirlenim kuramının gelişim, davranış, performans ve refah ile olan ilişkisinin analiz edilmesi, her şeyden önce, motivasyonel süreçlere dayanmaktadır. Başka bir deyişle, bu önemli insan sorunlarını ele almak için motivasyonel kavramlar, hipotez testi ve teori oluşturmada ampirik yöntemler kullanılmaktadır (Ryan ve Deci, 2017: 13).

ÖBK, insan motivasyonu ve kişilik faktörlerini, insanların gelişmekte olan iç kaynaklarının kişilik gelişimi ve organizasyonlardaki bireylerin davranışsal öz düzenlemeleri için önemini vurgulayan bir meta kuram ile analiz etmektedir. Genel olarak insan doğası yenilik ve zorlukları arama, kapasitesini kullanma ve genişletme, keşfetme ve öğrenme doğal eğilimlerindedir. Bu bağlamda ÖBK'nın alanı, insanların kendi kendine motivasyon ve kişilik entegrasyonunun temelini oluşturan doğal büyüme eğilimlerinin ve doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçlarının araştırılmasıdır. ÖBK özellikle kendini motive etme, sosyal işlevsellik ve kişisel refahı destekleyen veya zayıflatan faktörleri açıklamak için olumlu gelişimsel eğilimlere ve bu eğilimlere karşı zıt sosyal ortamlara odaklanmaktadır. ÖBK, organizasyonlar, yarışmalar ve toplumdaki insanların motivasyonunu, performansını ve refahını destekleyen içsel motivasyonun ve öğrenme ve yeni fikirler üretmeye yönelik insan eğiliminin belirleyici faktörlerinin analiz edilmesi ile başlamaktadır (Coccia, 2019: 3).

Öz belirlenim kavramı, insanların doğal olarak meraklı olduklarını ve takip ettikleri faaliyetlerde bir seçim yapmaya çalıştıklarını kabul etmektedir. Bu kavram, insanların ücret ya da diğer ödüller gibi dışsal motive edici araçlardan daha çok görevin doğal zevkine dayanarak performans göstermeye motive oldukları içsel motivasyonun temelini teşkil etmektedir (Towler, 2019). İnsanlar yenilik ve zorlukları arama, kapasitesini genişletme ve kullanma, keşfetme ve öğrenme eğilimindedir. ÖBK, içsel motivasyonun ve insanın motivasyonunu, performansını ve işletmelerde refahı destekleyen öğrenmeye ve üreticiliğe karşı eğilimini etkileyen faktörlerin incelenmesiyle başlamıştır. İçsel motivasyon asimilasyon, ustalık, kendiliğinden ilgi ve araştırmaya yönelik doğal eğilimi, yaşam boyunca zevk ve canlılık için bilişsel ve sosyal gelişim temel faktörlerini tanımlamaktadır (Coccia, 2018: 223-230).

ÖBK'da içsel motivasyon “yenilik ve zorluk arama, keşfetme ve araştırma yapma ve kişinin kapasitelerini genişletme ve genişletme konusundaki doğal eğilim”

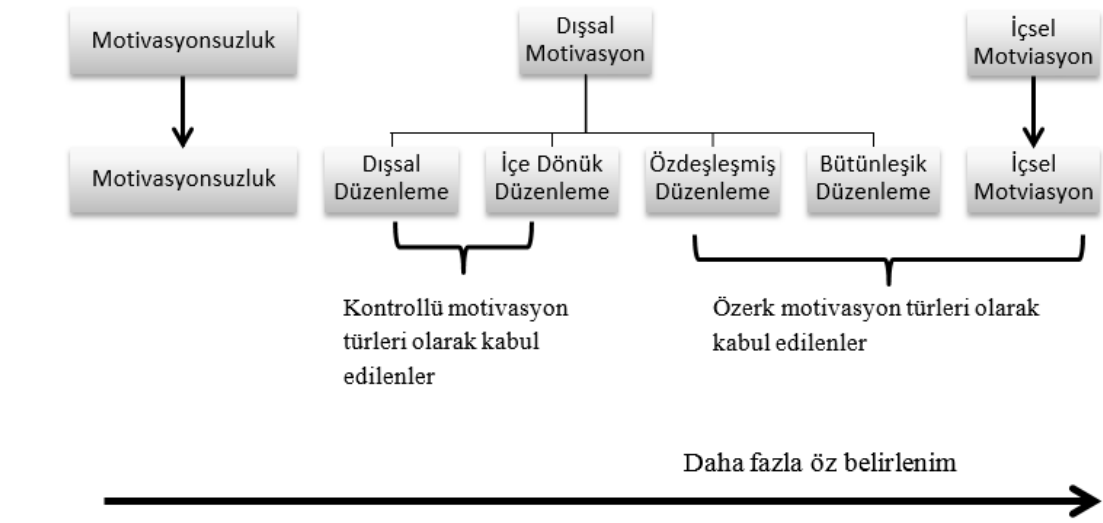
olarak tanımlanmaktadır. Ampirik tahrik kuramı, psikodinamik tahrik kuramı ve etkinlik motivasyonu gibi içsel motivasyonu açıklayan çeşitli kuramlar arasında ÖBK'nın içsel motivasyonu anlamak için daha kapsamlı olduğu düşünülmektedir. Organizma ve insancıl ilkelere dayanan ÖBK, çok boyutlu bir motivasyon kuramı önermektedir. Davranışın içsel ve dışsal nedenlerinin, bireyler için farklı performans ve refah düzeylerine yol açtığı düşüncesinden geliştirilmiştir. Özellikle, içsel motivasyonun daha iyi performans, kalıcılık ve refah ile daha yakından ilişkili olduğu ve dış motivasyona kıyasla davranış ayarlamasını daha doğru bir şekilde öngördüğü ileri sürülmektedir (Takeda vd., 2018: 1-11). Başarıya yönelik içsel motivasyon, üstünlük sağlamaya, yeni bir standarda ulaşmaya veya yeni bir şeyler oluşturmaya çalışırken elde edilen zevk ve memnuniyet için bir faaliyete katılım olarak tanımlanmaktadır. Başarıya yönelik içsel motivasyonu olan bireyler, faaliyetin sonucu yerine sürece odaklanır ve kendilerini yetkin ve üretici hissetmeye çalışırlar (Vallerand ve Blssonnette, 1992: 599-620).

ÖBK, motivasyona diğer yaklaşımlardan farklı olarak, özellikle davranışın kalitesini ve dinamiklerini etkileyen farklı motivasyon türleri ve motivasyon kaynakları üzerinde durmaktadır. ÖBK motivasyonu sadece bölünmez bir olgu olarak görmek yerine, bazı motivasyon biçimlerinin tamamen ilgi çekici olduğunu, kişinin çıkarlarını veya değerlerini yansıttığını öne sürerken, bazı motivasyon biçimlerinin ise kişi tarafından değerli bulunmayan ve dış kaynaklı zorlamalara dayanabileceğini ileri sürmektedir. Açıkçası, farklı motivasyon kaynakları ve farklı güdülerle enerji toplamının etkileri çeşitlilik göstermektedir. Farklı güdüler sadece büyüklük bakımından farklı değildir. Kendilerini başlatan olağanüstü kaynaklara, bunlara eşlik eden etkilere ve deneyimlere ve kalıcılık, performans ve verdikleri sağlık yararları dahil olmak üzere davranışsal sonuçlarına göre de farklılıklar gösterirler. ÖBK bu nedenle, farklı motivasyon türlerinin bu tür sonuçlar üzerindeki çeşitli etkilerini dikkate almak için motivasyon kavramını açıkça gruplandırmıştır (Ryan ve Deci, 2017: 14-16). ÖBK, sadece nicelikten ziyade motivasyonun kalitesine odaklanması nedeniyle motivasyon kuramları arasında benzersizdir ve insanların davranışlarını yönlendiren motivasyonun öneminin yanı sıra, ne kadar motive olduklarını da dikkate almaktadır. Kuramın merkezinde, öz belirlenmiş veya özerk olduğu ve öz belirlenim içermeyen veya kontrollü motivasyon biçimleri arasındaki

ayrım yer almaktadır. Bu motivasyonel alt türler, eylemlerin birey tarafından tamamen kendini destekleme derecesini yansıtmaktadır (Teixeira vd., 2020: 1-53).

Öz belirlenim kuramı, göreceli özerklik sürekliliği boyunca birkaç adımdan oluşan motivasyonun boyutsal ifadesini bir grafik ile ifade etmektedir. Bu bağlamda ÖBK'nın sürekliliğinde altı çeşit motivasyonun yer aldığı grafik Şekil 4'te gösterilmektedir. Bunlar arasında, içsel motivasyon en fazla öz belirlenime ve özerk motivasyona sahip motivasyon türüdür (Takeda vd., 2018: 1-11). ÖBK, içinde belirtilen çeşitli dışsal motivasyon biçimlerinin her birinin kendi dinamik nedenleri, destekleri ve karakterleri vardır ve aynı zamanda özerklik derecelerine göre de sıralanmaktadır. (Ryan ve Connell., 1989: 749–761).

Öz belirlenim sürekliliğinin en solunda hareket etme niyetinden yoksun olan motivasyonsuzluk (güdülenmeme) yer almaktadır. İnsanlar motive olmadıklarında ya hiç hareket etmezler ya da niyetsiz hareket etmektedirler. Motivasyonsuzluk, bir faaliyete değer vermemek, kendini bu faaliyeti yapmaya yetkin hissetmemek veya istenen bir sonuç vermesini beklememekten kaynaklanmaktadır. Şekil 4'te motive olmamanın sağında motive olmuş davranışın beş ayrı başlık altındaki sınıflandırması yer almaktadır. Her ne kadar birçok teorisyen motivasyonu üniter bir kavram olarak ele almış olsa da, organizma entegrasyon kuramı içinde tanımlanan kategorilerin her biri teorik, deneysel ve işlevsel olarak farklı motivasyon türlerini tanımlamaktadır. Sürekliliğin en sağında, doğası gereği kendi tatminleri için bir faaliyetin yapılmasını ifade eden içsel motivasyonun klasik hali yer almaktadır. İçsel motivasyon oldukça özerktir ve öz belirlenim yönteminin prototip örneğini temsil etmektedir. Dışsal olarak motive olmuş davranışlar, düzenlemelerinin özerk olduğu ölçüde değiştiği motive olmama ve içsel motivasyon arasındaki sürekliliği kapsamaktadır (Ryan ve Deci, 2000b: 68-78).



Şekil 4. Öz belirlenim kuramında motivasyonun gösterimi(Takeda vd., 2018: 1-11)

ÖBK, algılanan özerklik sürekliliği boyunca yerleştirilebilecek beş tür algılanan motivasyon ortaya koymaktadır. En az özerk motivasyon dışsal motivasyon olarak adlandırılmaktadır. Bu şekilde düzenlenen davranış, cezai tehditler veya istemli olarak yürürlüğe girmektense maddi ödüllerin verilmesini içeren dış olasılıklar tarafından kontrol edilmektedir. Davranışlar yalnızca olasılıklar mevcut olduğunda devam eder ve zayıf uyum ve refah ile ilişkilidir (Roth vd., 2007: 761-774). Dışsal motivasyon, faaliyetten zevk almaktan ziyade bir ödül veya fayda elde etmeyi amaçlayan davranışları ifade etmektedir. Dışsal motivasyon biçimleri, daha özerk bir yön veya dışsal düzenlenmiş bir biçime atıfta bulunarak, sırasıyla özerk veya kontrol edici olma derecelerine göre değişmektedir. ÖBK'ya göre dışsal motivasyon 4 tür motivasyondan oluşmaktadır. En kontrollü veya daha az özerk olan dışsal motivasyon tipine dışsal düzenleme denir (Olsson, 2008: 2). Ödül kazanmak veya cezadan kaçınmak için bir faaliyete katılmayı ifade eden dışsal düzenleme, dışsal motivasyonun en temsili türüdür. Bu tür davranış dış veya iç baskıları deneyimlemenin bir sonucudur. Bu tür bir motivasyonda, davranış suçluluk, utanç veya değersiz hissetmekten kaçınma arzusunun yanı sıra son derece olumlu değerlendirmeler için çabalama ile kontrol edilmektedir. İkinci tür dışsal motivasyon olan içe dönük düzenleme, benliğin daha fazla dahil olduğu aktivite ile daha içsel bir katılımı ifade etmektedir. Bu aşamada, davranış henüz öz belirlenim seviyesinde değildir, ancak

birey eylemlerinin nedenlerini içselleştirmeye başlamaktadır. Özdeşleşmiş düzenleme, dış düzenlemeden daha fazla öz belirlenime yakın bir dışsal motivasyondur, çünkü davranışlar birey tarafından değerlendirilir ve önemli olarak kabul edilir ve bu nedenle katılım bireyin kendisi tarafından seçildiği şekilde algılanır. Bütünleşik düzenleme, içselleştirmeye ilişkin en çok öz belirlenimin olduğu dışsal motivasyon türünü ifade etmektedir. Bu düzeyde, davranış hala dış nedenlerle gerçekleştirilir, ancak kendiliğinden ve hedefe yönelik davranışların bir parçası olarak düşünülse de sürekli olarak takip edilebilmektedir (Barkoukis vd., 2008: 39-55).

ÖBK içinde dışsal motivasyonun farklı biçimlerini ve davranışların düzenlenmesinin içselleştirilmesini ve entegrasyonunu teşvik eden veya engelleyen bağlamsal faktörleri detaylandırmak için organizma entegrasyon kuramı adı verilen ikinci bir alt kuram ortaya konmuştur. Bu kuramda ÖBK, dışsal motivasyona dayalı eylemlerin de öz belirlenime sahip olabileceğini kabul etmektedir. Aslında, içselleştirme ve bütünleştirmeye sahip bireyler dışsal olarak motive edilebilir ve işlenebilirler (Coccia, M., 2019, 1-6). Şekil 4'te sunulan temel teoremler, bireyin yaşadığı motivasyon kalitesini etkileyebilecek özerklik, yeterlik ve ilişkili olma üç temel psikolojik ihtiyacının karşılanma durumunun bir sonucudur. Özerklik, üstlenilen faaliyetlere ilişkin isteklilik ve seçim duygularını içermektedir. İlişkili olma, diğer insanlara yakınlık duygularını ifade etmektedir. Yeterlik, zorluklarla başa çıkabilmeyi ve çevre ile etkili etkileşimler kurmayı içermektedir (Katz ve Assor, 2007, 429–442). Bu ihtiyaçlardan herhangi biri karşılandığında motivasyon kalitesi artmaktadır. Eğer bu ihtiyaçların üçü de karşılanırsa motivasyon en uygun seviyeye ulaşmış olur. Bu mikro kuram motivasyonel sürecin başlangıcını göstermektedir ve belirli bir uygulama bağlamında ihtiyaçların her birinin ne kadar iyi karşılandığına dair bireysel farklılıkları aydınlatabilmektedir (Sanli vd., 2013: 1-17).

Öz belirlenim kuramı, özerk ve kontrollü motivasyon arasında ayrım yapmaktadır. Özerk olarak düzenlenmiş davranış, dış baskı olmadan davranışın iradesine ve anlamlılığına işaret etmektedir ve daha fazla içselleştirme ve uzun süreli davranış değişikliği ile ilişkili olduğu düşünülmektedir (Annick vd., 2017: 1-11). Öz belirlenim kuramı ve psikoloji ve eğitim alanındaki diğer insancıl görüşler, özerk motivasyon ve özerklik deneyiminin büyüme ve refah için son derece önemli olduğunu

ortaya koymaktadır (Roth vd., 2007: 761-774). ÖBK, özerk nedenleri teşvik eden çevresel desteklerle davranışlar için özerk motivasyon biçimlerinin teşvik edilmesinin etkili öz düzenlemeye yol açacağını ileri sürmektedir. Özerk motivasyon birçok davranışa başarılı bir şekilde katılmak ve bu davranışlara devam etmek için önemli olsa da, farklı motivasyon biçimlerinin göreceli katkısı değişiklik gösterebilmektedir (Hagger vd., 2014: 565-601).

Motivasyon türlerini farklılaştırmak için ÖBK içinde kullanılan merkezi bir boyut, özerklik kontrolü sürekliliğidir. Çeşitli motivasyon türleri, kontrollü düzenlemelere karşı özerkliği ne ölçüde temsil ettikleri ile karakterize edilmektedirler. Davranışlar, kişinin istediği, davranışlara verdiği, katıldığı ve tamamen davranışlara katılmaya istekli olduğu ve iradesini deneyimlediği ölçüde özerk olarak motive edilebilmektedir. Özerk olduğunda, davranışlar kişinin kendisinden kaynaklandığı ve kendisinin ifadesi olarak deneyimlenmektedir. Bunun aksine, ÖBK’da kontrollü olarak ifade edilen davranışlar, bir kişinin dışsal veya içsel olarak baskı altında olduğu veya harekete geçmeye zorlandığı davranışlardır. Özerk motivasyon, insanların tam isteklilik, irade ve seçim duygusu ile bir faaliyette bulunmasıyla karakterize edilmiştir. Genellikle, özerk olarak düzenlenen faaliyetler özünde motive edilir. Bununla birlikte, organizasyonlar için belki de daha önemli olan, dışsal olarak motive edilen faaliyetler, doğru koşullar altında, özerk bir şekilde motive edilebilir ve özgünlük ve canlılık ile meşgul olabilirler. Bireyler işlerinin değerini ve amacını anladıklarında, bunları gerçekleştirirken sahiplik ve özerklik hissettiklerinde ve net geri bildirim ve destek aldıklarında, daha özerk bir şekilde motivasyon elde edecek, daha iyi performans gösterecek, daha iyi öğrenecek ve daha iyi uyum sağlayabileceklerdir (Deci vd., 2017:19-43).

Motivasyonun sonuçlarıyla ilgili olarak, kuram, özerk motivasyonun, kontrollü motivasyona kıyasla daha yüksek düzeyde etkili işleyiş ve kişisel uyum sağladığını ileri sürmektedir. ÖBK’ya göre, motivasyonel düzenlemeler çeşitli bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sonuçları etkileyebilmektedir. Özerk motivasyon, engeller karşısında daha fazla kalıcılık, daha iyi performans, daha fazla çaba, konsantrasyon ve etkinlik sırasında faydalı bir deneyim gibi olumlu sonuçlarla ilişkiliyken, kontrollü

motivasyonun bu sonuçlar üzerinde nötr veya olumsuz bir etkisi bulunmaktadır (Karagiannidis vd., 2015: 135-150).

Daha spesifik olarak, ÖBK dışsal motivasyonun az veya çok kişinin kendini içselleştirilebileceğini veya kendisiyle uyumlu olabileceğini önermektedir. Bu nedenle içselleştirme derecesi, davranışsal düzenlemenin kontrol edilene göre nispeten özerk olduğu dereceyi yansıtmaktadır. Davranışlar dışsal olarak düzenlenebilir, yani doğrudan dış ve içselleştirme kuvvetleri tarafından kontrol edilirler veya içselleştirme yoluyla kontrol edilebilirler. Bu durumda kişi harici kontrolleri almış ancak tamamen kabul etmemiştir. İçselleştirmede, kişi suçluluk, utanç, koşullu benlik saygısı ve onaylanmama, kendini büyütmeye ve ego geliştirme korkusuyla motive olmaktadır. Böylece, içsel düzenlemeler dış kuruluşlar veya kişiler tarafından olağanüstü bir şekilde kontrol edilirken, içselleştirilmiş davranışlar “içten kontrol” olarak deneyimlenir. Hem dış hem de içe dönük düzenleme türleri kontrollü güdülerini temsil etse de, bunların hem olağandışı etkenlerin doğasında hem de onlardan sonra gelen davranış özelliklerinde farklı olduklarına dikkat etmek önemlidir. Örneğin, Dış düzenleme, ödülleri ve cezaların ortam koşullarına büyük ölçüde bağımlı olma eğilimindeyken, içsel olarak yönlendirilen içe dönük motivasyon, dış olasılıklar olmasa bile davranışları yönlendirebilmektedir. (Ryan ve Deci, 2017: 16).

2.5. ÖRGÜT YÖNETİMİNDE ÖZ BELİRLENİM KURAMI

Öz belirlenime sahip olmak, kendi eylemlerini başlatma ve düzenleme konusunda bir seçim duygusu yaşamak anlamına gelmektedir. Öz belirlenim hakkını, gelişmiş üreticiliği, kavramsal öğrenmeyi, özsaygıyı ve genel refahı ilişkilendiren araştırmalar, psikologları öz belirlenimi teşvik eden öncü koşulları netleştirmeye ve öz belirlenim hakkının çeşitli uygulamalı ortamlarla ilişkisini detaylandırmaya teşvik etmiştir. Öz belirlenim ile ilgili kavramların örgütsel yapılarla ilgilendiren yönleri için yapılan araştırmalarda, çalışanlara etkili performansı teşvik etmek için üst düzey ihtiyaçlarını karşılama fırsatı sağlayan örgütsel bağlamlar vurgulanmıştır. Ayrıca, karar alma sürecine daha fazla katılım ve işini yapmada daha fazla esneklik sağlayan yönetim tarzları ve organizasyonel tasarımların çalışan memnuniyeti, çalışma hayatı

kalitesi ve örgütsel etkililik ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur (Deci vd., 1989: 580-590).

Öz belirlenim kuramı literatürü, yöneticinin veya liderin ihtiyaç duyduğu memnuniyeti ve özerk motivasyonu teşvik eden bir organizasyonel iklim oluşturmadaki rolünü vurgulamaktadır (Gagné ve Deci, 2005: 331-362). Birçok yönetici, çalışan motivasyonunun kalitesinin önemli olduğunu anlasa da, genellikle çalışanları yüksek kaliteli motivasyon oluşturmak için nasıl teşvik edeceklerinden emin değildirler (Hardré, 2003: 54-81). Yöneticilerin tam olarak neler öğretilebileceği konusunda bazı tartışmalar bulunmaktadır. Yönetim tarzı, bir bireyin kişilerarası davranışları ile bütünleşmiş ve dolayısıyla şekillendirilebilir olması muhtemel doğuştan gelen bireysel bir fark olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte, yönetim tarzının öğretilebileceği ve özellikle yönetim tarzının belirli özelliklerinin şekillendirilebileceği düşünülmektedir. Motive edici stil, bir yöneticinin çalışanları motive etme girişimini kapsayan bir yönetim stiline alt kümesidir. Motivasyon tarzı daha fazla özerklik destekleyici olacak şekilde şekillendirilebilirse, bunun bir organizasyonda büyük faydaları olabilir (Bono ve Judge, 2003: 554-571).

Özerkliği destekleyen bir yöneticiye sahip çalışanların, kontrol odaklı yönetim yapan bir yöneticiye kıyasla, çaba ve katılım, iş performansı, beceri gelişimi ve uzun vadeli elde tutma dahil olmak üzere işle ilgili bir dizi olumlu sonuç sergilediği tespit edilmiştir. Dahası, bir otorite figürünün özerklik destekleyici davranışının yüksek kaliteli özerk motivasyonu ve daha sonra astlarda özerklik destekleyici bir stilin kullanımını artırabileceği öngörülmektedir (Black ve Deci, 2000: 740-756). Bu bulgu, özerkliği destekleyen bir yönetimsel motivasyon tarzının benimsenmesinin, özerk bir örgüt kültürünün oluşturulmasında önemli büyüklükte bir etkiye sahip olabileceğini düşündürmektedir. Bu örgütsel kültürün sürekli teşviki, bir kuruluşun işyerinde başarı ve çalışan refahı açısından sürekli olumlu faydaları olabileceği gibi, çalışanların cazibesi ve elde tutulmasında da önemli bir faktör olabilmektedir (Bakker vd., 2011: 74-88).

Her bireyin motivasyonu, yüksek verimlilik elde etmek için sıkı ve coşkulu bir şekilde çalışmaya istekli olmasıdır. Başarılı olmak için yüksek motivasyona sahip

insanlar, başarı ve başarısızlıkların aynı fırsatlara sahip olduğunu düşünürler, bu yüzden çabalarını başarı ve memnuniyet duygularını deneyimlemek için en iyi fırsatlar olarak görürler. Motivasyon, bir insanda olumsuz bir baskı oluşturan bir ihtiyacı ile başlayan süreç olarak tanımlamaktadır. İş ile bağlantılı motivasyon ise çalışanlar ile çalışma ortamı arasındaki etkileşimden kaynaklanan psikolojik bir süreç olarak görülmektedir. Çalışanlar ihtiyaçlarını ve arzularını karşılamak için iş performanslarını arttırmaya isteklidirler. Her insan farklı tercihleri olduğu için farklı motive edici faktörlerle motive olmaktadır. Bu sebeple önemli olan sadece finansal memnuniyet değil, aynı zamanda çalışanları motive edebilecek kişisel başarı veya rekabete de ulaşmaktır. İşyerinde geri bildirim çok önemlidir; motivasyon ve memnuniyet için önemli bir bileşendir. İş tatmini yaşamadaki genel memnuniyetin bir parçasıdır. Görev türü veya iş pozisyonu, çalışanların davranışlarını, ilerlemelerini, motivasyonlarını ve memnuniyetlerini önemli ölçüde etkileyen güçlü dış faktörlerdir (Weberova, 2017: 505-513).

ÖBK’da iş motivasyonu hakkında da bazı önemli görüşler de ifade edilmiştir. İş motivasyonu ve etkileşimi hakkında birçok kuram olmasına rağmen, ÖBK, toplam motivasyon miktarından ziyade özerk ve kontrollü motivasyonun göreceli gücüne odaklanması bakımından farklılık göstermektedir. Genel motivasyon miktarı kesinlikle bir faktör olmasına rağmen, içsel ve dışsal motivasyon oluşturan faktörler arasındaki ayrımı gözden kaçırmamak önemlidir. ÖBK, dışsal ödüllerin azaltılmış içsel motivasyonla ilgili olduğu varsayımına göre doğrudur. Bir yöneticinin özerklik desteği ile çalışanlarının iş sonuçları arasında pozitif bir ilişki olduğuna dair kanıtlar bulunmaktadır. Bir yöneticinin özerkliği, çalışanları için daha fazla ihtiyaç memnuniyetine yol açar ve bu da iş tatmini, performans değerlendirmeleri, kalıcılık, örgütsel değişimin kabulü ve psikolojik uyumu artırmaktadır (Goldfarb vd., 2021: 1-14).

Daha genel motive edilmiş veya düzenlenmiş davranış alanında olduğu gibi, iş motivasyonu alanında da çalışmaların çoğu bilişsel gelenek içerisinde yer almaktadır. Bu gelenek içinde birçok kuram sibernetik yaklaşım ve beklenti-değerlik yaklaşımından büyük ölçüde etkilenmiştir. Kuramlar çok çeşitli olmasına rağmen, çoğu için ortak olan bir yön bulunmaktadır. Şöyle ki, eylem motivasyonu, türden

ziyade miktar olarak değişen üniter bir kavram olarak ele alınmaktadır. Başka bir deyişle, bir kişinin sahip olduğu toplam motivasyon çeşitli faktörler tarafından belirlenebilir, ancak tahminler için temel oluşturan tek bir değişkeni temsil etmektedir. Bu nedenle, çoğu kuramda merkezi motivasyonel konu, bir kişinin bir görev için sahip olduğu toplam motivasyon miktarıdır. Bu nedenle, tahminlerde motivasyon türü dikkate alınmaz. İçsel motivasyonu ve dışsal motivasyonu birbirinden ayıran kuramlar bile, bunların toplam motivasyonun kritik motivasyon belirleyicisi olduğunu düşünerek katkı maddesi olarak kabul etmektedirler. ÖBK ve diğer birçok iş motivasyonu kuramı arasındaki temel fark, ÖBK'nın odağının toplam motivasyon miktarından ziyade, otonom ve kontrollü motivasyonun göreceli gücü üzerinde olmasından kaynaklanmaktadır. Motivasyon kuramının, motivasyon türlerini ayırt etmede ve bunları tahminlerde kullanmada önemli olduğunu düşünülmektedir. Çünkü araştırmalar, özerk motivasyonun etkili performans ve refahı kolaylaştırmasına rağmen, kontrollü motivasyonun, özellikle görev üretici olma, bilişsel esneklik veya bilginin derin işlenmesini gerektiriyorsa, bu sonuçlardan uzaklaşabileceğini göstermektedir (Marylène ve Deci, 2005: 331-362).

Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için çalışanların motive edilmesi ve arzulanılan çalışma ortamının oluşturulması gerekmektedir. Bu sebeple, yöneticilerin çalışanları memnun etmek için harekete geçmeleri ve çalışanların motivasyonunu artırmaları gerekmektedir(Almansour, 2012: 161-166). Motivasyon artırmaya yönelik uygulamalar neticesinde çalışanların tüm hedeflere ulaşmak için kendilerini sorumlu hissetmeleri beklenmektedir.

Birçok yönetici, örgütlerde motivasyonun önemli olduğu ve ayrıca çalışanların motivasyonunun kalitesinin önemli olduğu konusunda hemfikirdir, ancak çalışanları yapıcı bir şekilde motive etmek için ne yapmaları gerektiğinden veya yüksek kaliteli iş motivasyonunu teşvik etmek için yapılacak uygulamalara yeterince hakim değildir (Hardré, 2003: 54-81). Liderlik, işleri doğru şekilde yapmakla ilgilidir, bunu yapmak için insanların lideri takip etmesi ve güvenmesi sağlanmalıdır. Çalışanların, lidere güvenmesi ve örgütün hedefleri doğrultusunda etkili çalışmalar yapması isteniyorsa, motive olmalarının sağlanması gerekmektedir. Kuramlar, lider ve takipçilerinin birbirlerini daha yüksek ahlak ve motivasyon seviyelerine yükselttiğini ifade

etmektedir. Motivasyon tamamen ve basitçe bir liderlik davranışıdır (Manzoor, 2011: 36-45).

Liderlik ve motivasyon karşılıklı bir etkileşim içindedir. Yüksek motivasyona sahip çalışanlar, yüksek motivasyonu olan liderliğe sahiptir ve bunun tersi de geçerlidir. Bu nedenle, motivasyon anlayışı, örgütlerin hedeflerine ulaşmasında güçlü bir yönetim aracıdır. Yani, örgütlerde davranışı anlamak, öngörmek, yönlendirmek, değiştirmek ve hatta davranışı kontrol etmek, şirketin amaçlarını, misyonunu ve vizyonunu gerçekleştirmeye yönelik etkili liderliğin gerekli ön koşullarıdır. Bu nedenle, temel soru, liderlik stillerinin ve takipçilerin motivasyonel ihtiyaçlarının hangi kombinasyonunun en uygun düzeyde örgütsel etkililik ile sonuçlandığıdır. Motivasyon terimi, liderlik ve liderlik tarzı tanımının doğasında vardır. Yani örgütlerde motivasyon en genel anlamıyla amaca yönelik davranışın kurulması olarak tanımlanmaktadır (Buble vd., 2014: 161-193).

Örgüt üyelerinin nasıl motive edileceğini anlamak, etkili yönetim için gerekli olan kritik bileşenlerinden biridir. Çalışanların motivasyonunun kalitesi, yalnızca bağlılıklarını ve çalışma çabalarını değil, aynı zamanda genel katılımlarını, refahlarını ve işlerindeki performanslarını da etkilemektedir. Liderler ve yöneticiler, işyerinde motivasyonu şekillendirmede ve bu faydalı sonuçları kolaylaştırmada çok önemli bir rol oynamaktadır. . Bununla birlikte, motivasyonel süreçleri başlatma ve sürdürmedeki kritik rollerine rağmen, birçok lider ve yönetici, organizasyon üyelerini etkin bir şekilde dahil etmek ve motivasyon sağlamak için ne söyleyeceklerinden veya yapacaklarından emin değillerdir. Geleneksel yönetim yaklaşımları, çalışan davranışını etkilemek için yetki ve/veya kurumsal ödül sistemlerinden yararlanma eğiliminde olmuştur. ABD ve Avrupa'daki şirketler, çalışanlarını motive etmek için finansal temelli teşviklere yönelik kullanımlarını ve harcamalarını artırmaya devam etmektedir. Motive edici unsurlardan olan dışsal ödüller üzerine yapılan araştırmalar, liderlerin kişilerarası destekleyici yaklaşımları benimseyerek ve ekip üyeleri için olumlu bir iklim oluşturarak üstün ve sürdürülebilir motivasyonel sonuçlar elde edebileceğini ortaya koymuştur (Forner vd., 2021: 76-94).

Dışsal motivasyon ve diğer motivasyon türlerini uygulamanın yolları, yöneticiler tarafından çalışanlarını motive etmeye yardımcı olmak ve olabileceklerinin en iyisi olmalarını sağlamak için kullanılabilir. Ciddiye alınırsa, yöneticiler kuruluşun kültürünü değiştirme ve çalışanlara değer verilen ve motive edilen bir kültür oluşturma fırsatına sahiptir. Unutulmamalıdır ki her çalışan aynı şekilde motive olmaz, her çalışan farklıdır ve farklı ihtiyaçları vardır. Yöneticinin bunları dikkate alması ve ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olduklarından emin olmak için de her çalışan arasındaki farkları tanıması gereklidir (Burton, 2012: 1-33).

Yöneticiler, çalışanlarının hangi şartlar altında yüksek performans gösterdiğini anlamak için zaman ayırmalıdır. İlk olarak, bir yönetici lider olmalıdır. Bu, çalışanlara saygı duyacakları bir şey verecektir. Ayrıca çalışanları yönetici ile aynı düzeyde performans göstermeye teşvik edecektir. Yönetici de çalışanlarından istediği eylemleri göstermelidir. Çalışanların aynı şekilde davranmaya çalışmasını sağlayacak, örnek alınacak türden bir tutumdur. Bir çalışan kariyerinde ilerlemek istiyorsa, o terfiye ulaştıklarında tam olarak nasıl hareket edeceklerini yöneticilerinden öğrenebilirler. Yöneticiler örnek olarak, liderlik ederek, çalışanlarının potansiyellerini gerçekleştirebileceklerini hissettikleri bir ortam oluşturmalıdır (Ramlall, 2004: 52-63). Liderlik, çalışan bakış açısıyla, iki şeyle tanımlanabilir. Bunlar güven ve sonuçlardır. Çalışanlar yöneticilerine güvenebilmeli ve bu da bekledikleri sonuçları oluşturmalıdır. Yönetici, güven kazanabilmek için örnek olarak liderlik edebilmeli ve çalışanlar da liderlerinden destek ve rehberlik aldıklarını hissetmelidir. Liderler çalışanlarını doğrudan motive edemezler, ancak bunu çalışanın kendilerini motive edebilecekleri bir ortam oluşturarak dolaylı olarak yapabilirler (Baldoni, 2005: 4).

ÖBK, liderlere çalışanları nasıl etkili bir şekilde motive edecekleri konusunda kanıta dayalı bir çerçeve sunan önde gelen bir motivasyon kuramıdır. ÖBK, işyerinde yüksek kaliteli motivasyonu öngören liderlerin kişilerarası tarzı da dahil olmak üzere sosyal-bağlamsal faktörleri tanımlamaktadır (Deci vd., 2017: 19-43). Genel olarak, ÖBK'nın temel psikolojik ihtiyaçları, liderlere yüksek kaliteli motivasyonu ve çalışanları arasında faydalı sonuçları destekleyen koşulları özetleyen basit bir çerçeve sundukları için önemli bir uygulama değerine sahiptir. Liderlerin kişilerarası yaklaşımı, takipçileriyle iletişim kurma ve ilişki kurma biçimleri, bir kuruluşta ihtiyaç

destekleyici bir iklim yaratmada ve motivasyonu şekillendirmede çok önemli olarak kabul edilir. Yöneticilerin ÖBK'yı destekleme fikri, karar verme süreci veya iş tasarımıyla ziyade yöneticilerin kişiler arası yönelimine odaklanarak onlardan farklı olmasına rağmen, katılımcı yönetim ve dikey iş genişletme ile kavramsal ve felsefi olarak tutarlıdır (Deci vd., 1989: 580-590). ÖBK, bir organizasyonda yönetimin sosyal-psikolojik etkisini anlamak için değerli bir teorik model sağlar. Kuram, takipçilerini nasıl motive edecekleri konusunda rehberlik arayan liderler için de önemli bir faydaya sahiptir, çünkü üç temel psikolojik ihtiyaç ortamın boyutlarını tanımlayarak olumlu motivasyonel sonuçları kolaylaştıran tetik noktaları sağlamaktadır (Baard vd., 2004: 2045-2068). Kuruluşlardaki ÖBK araştırmaları, temel psikolojik ihtiyaçların tatmininin özerk motivasyonun ötesinde çok çeşitli olumlu çalışan sonuçlarıyla ilişkili olduğunu göstermiştir. Temel psikolojik ihtiyaçların tatmini, daha düşük işten ayrılma, daha iyi refah, daha yüksek iş tatmini ve olumlu iş tutumları ile ilişkilendirilmiştir (Gillet vd., 2012: 430-450).

Özerkliği destekleyen çalışma ortamları, yöneticilerin çalışanların bakış açılarını alabildiği, daha fazla seçenek sunabildiği ve kendi kendine başlamayı teşvik edebildiği ortamlardır. Bol miktarda kanıt, bunun hem içsel motivasyonu hem de özerk dış motivasyonu artıracaklarını göstermektedir. Birkaç çalışma, ÖBK'nın organizasyonlar içindeki yönlerini doğrulayarak iş motivasyonuna bir yaklaşım olarak desteklemiştir. Çalışmalar, yönetsel özerklik desteği ile olumlu iş sonuçları arasında ilişkiler bulmuştur. Buna göre yöneticilerin, astlarının bakış açılarını kabul etmesi, ilgili bilgileri kontrolsüz bir şekilde sağlaması, seçenekler sunması ve astları belirli şekillerde davranmaya zorlamak yerine kendi kendini başlatmayı teşvik etmesi olarak tanımlanan yönetsel özerklik desteği bulunmuştur. Çalışanların işlerinden daha fazla memnun olmaları, kurumsal yönetime daha yüksek düzeyde güven duymaları ve işle ilgili diğer olumlu tutumları sergilemeleri ile ilişkilendirilmiştir. Yönetsel özerklik desteği, astların özerk motivasyonunu ve buna bağlı olarak astların performansının kalitesini olumlu bir şekilde etkilemektedir. Otonom motivasyonun daha fazla çaba ve daha fazla hedefe ulaşmayı öngörmesiyle tutarlı olarak, kişinin işinde özerk hissetmesi, işe katılımını ve performans kalitesini artırmaktadır (Gagné ve Deci, 2005: 331-362)

Liderin özerkliği desteği, çalışanlarının bakış açılarına ilgi duyan, seçim ve girdi için fırsatlar sunan, kendi kendini başlatmayı teşvik eden ve davranışı motive etmek için dış ödül veya yaptırımların kullanılmasından kaçınan liderler tarafından karakterize edilmektedir. Bu yönetim tarzının genel olarak artan katılım, performans ve refah sağladığı bulunmuştur (Hardré ve Reeve, 2009: 165-184). Doğrudan denetçiden gelen destek olan yakın bir destek kaynağı, motivasyonunun belirleyicilerindendir. ÖBK içinde, özerklik desteği bugüne kadar özerk motivasyonu tahmin etmek için en çok çalışılan sosyal-bağlamsal faktör olmuştur. İş ortamında, yöneticiler, çalışanların görevlerini yapması için anlamlı bir gerekçe sağladığında, kontrol yerine seçime vurgu yaptığı ve çalışanların duygu ve bakış açılarını kabul ettiğinde, kişilerarası bağlamın özerkliği destekleyici olduğu kabul edilmektedir (Gillet vd., 2013: 450-460). Lider özerkliği desteği, lider-çalışan ilişkileri içinde toplu olarak bir destek ve anlayış ortamını teşvik eden bir dizi denetim davranışı anlamına gelmektedir. Özerkliği destekleyen bir tarz genellikle liderlerin çalışan bakış açılarını kabul etmesini, kendi kendine başlatmayı teşvik etmesini, seçim ve girdi için fırsat sunmasını, kontrol edici bir tarzdan ziyade bilgilendirici bir şekilde iletişim kurmasını ve davranışı motive etmek için ödül veya yaptırımların kullanılmasından kaçınmasını içermektedir. Alıcılar kendilerini, kendi eylemlerinin düzenleyicileri olarak algıladıkça, davranışın harici olarak kontrol edilmek yerine dahili olarak yönlendirildiği hissini beslediğinden, daha fazla öz belirlenim arayışlarını teşvik ettiği düşünülmektedir. Buna karşılık, kontrol edici bir liderlik tarzı, bireyleri belirli sonuçlar üretmeye zorlama niyetiyle davranışlara dış kısıtlamalar getiren liderleri kapsar. Kontrol edici bir tarz genellikle kuralcı, esnek olmayan ve katı olarak yorumlanır ve çalışanı belirli şekillerde düşünmeye, hissetmeye veya davranmaya zorlar. Lider taleplerinden sapmalar, genellikle davranışı istenen rotaya geri döndürmeyi amaçlayan düzeltici veya diğer cezalandırıcı eylemlerle karşılaşılır (Slemp vd., 2018: 706-724).

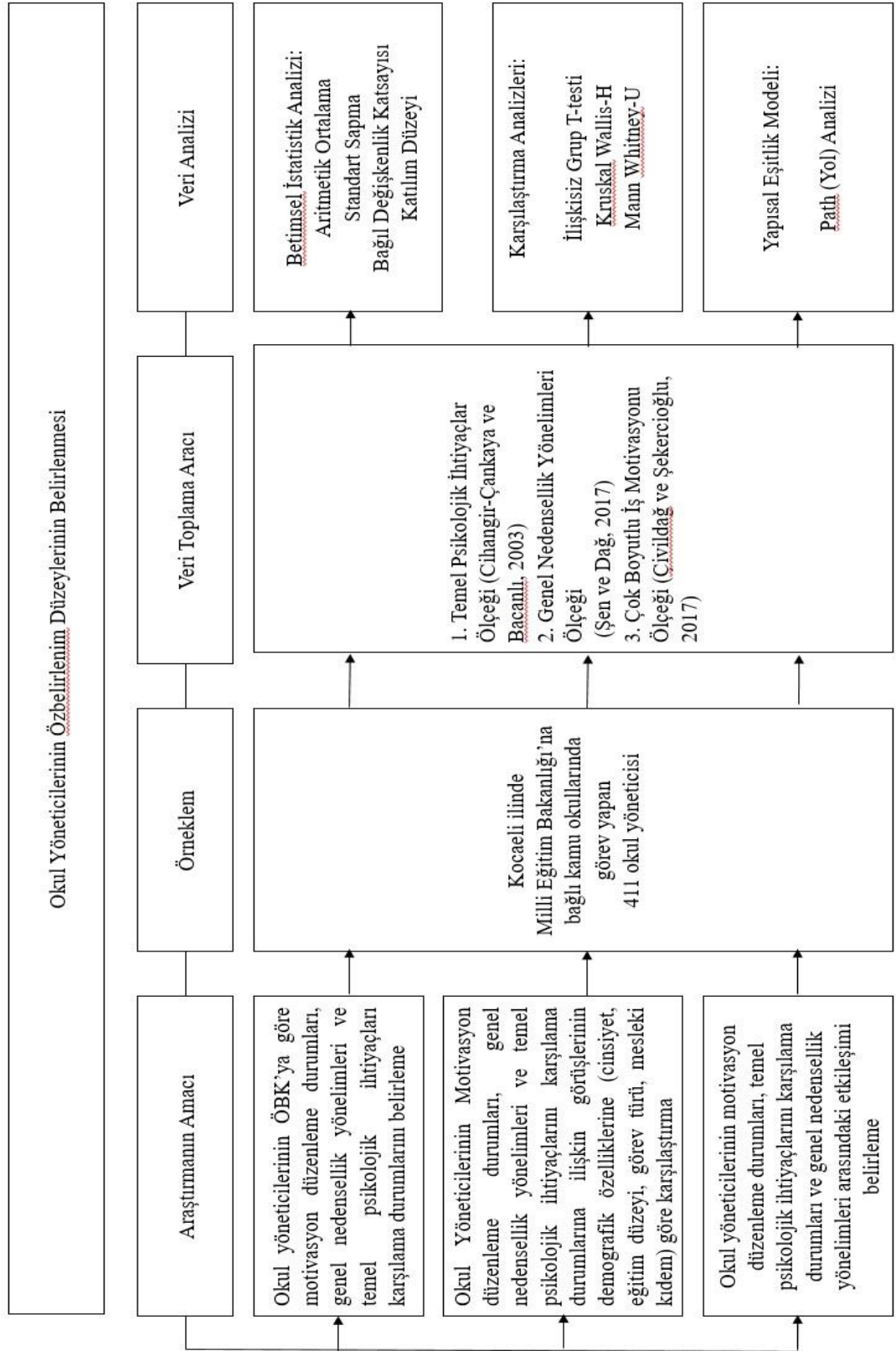
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.YÖNTEM

Bu bölümde; araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama, veri toplama araçlarının geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ve verilerin yorumlanmasında kullanılan istatistiksel yöntemlere ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırma okul yöneticilerinin öz belirlenim düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemeyi ve işyerinde motivasyon düzenleme durumlarını, genel nedensellik yönelimlerini ve temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama düzeylerini ve bu değişkenlerin arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Karasar (2002:81-83), ilişkisel tarama modelini, bir değişkenin incelendiği ya da daha çok sayıda değişkenin aralarındaki ilişkinin incelendiği genel tarama modeli olarak tanımlamaktadır. İlişkisel tarama modeli, nicel veri kullanarak genelleme yapılabilen sonuçları bulmayı amaçlamış araştırmalarda uygulanır (Gürbüz ve Şahin, 2017). İlişkisel tarama modelinde ilişkisel çözümlemeler korelasyon türü ile karşılaştırma yolu olmak üzere iki farklı türde gerçekleştirilmektedir. Korelasyon türü ilişkisel taramada değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, değişim var ise bu değişimin nasıl olduğunu ortaya koymaya çalışırken; karşılaştırma yolu ise belirli bir sonucun oluşma nedenleri teke indirgemeye çalışır (Karasar, 2002: 82-85). İlişkisel tarama modelinde genel olarak problem belirleme, araştırmadaki değişkenleri tanımlama, katılımcı seçimi, veri toplama, elde edilen verilerin analizi ve yorumlanması aşamaları yer alır (Gürbüz ve Şahin, 2017). Bu doğrultuda araştırma ilişkisel tarama modeline göre hazırlanan araştırma genel tasarımı Şekil 6'da verilmiştir.



Şekil 5. Araştırmanın Genel Tasarımı

Şekil 5’de görüldüğü üzere araştırmanın amacı doğrultusunda Kocaeli’nde görev yapan 411 okul yöneticisinden veri toplamak için Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği (Cihangir-Çankaya ve Bacanlı, 2003), Genel Nedensellik Yönelimleri Ölçeği (Çivildağ ve Şekercioğlu, 2017), Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (Şen ve Dağ, 2017) ve demografik bilgi formu kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin motivasyon düzenleme durumları ve içsel motivasyonlarını belirlemek için çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği, temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama düzeylerini belirlemek için temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeği, genel nedensellik yönelimlerini belirlemek için ise genel nedensellik yönelimleri ölçeği kullanılarak betimsel analiz yöntemlerine yer verilmiştir. Araştırmanın ikinci alt amacına yönelik karşılaştırmaların gerçekleştirilebilmesi için ise demografik bilgi formu analizlere dahil edilmiş ve karşılaştırma analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın üçüncü alt amacında ise alanyazında kuramsal olarak ilişkileri olduğu belirlenen motivasyon düzenleme durumu, genel nedensellik yönelimi ve temel psikolojik ihtiyaçların karşılanması durumu arasındaki ilişkiyi (Deci ve vd., 2017, Deci, 2009) belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modellerinden yol analizi (path analizi) gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yöntemine yönelik detaylı bilgiler evren-örneklem, veri toplama ve veri analizi bölümlerinde yer almaktadır.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim öğretim yılında Kocaeli’nde kamu okullarında görev yapan okul yöneticileri oluşturmaktadır. Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nün resmi verilerine göre, 2019-2020 eğitim öğretim yılında Kocaeli’nde bulunan kamu okullarında 686 okul müdürü ve 1158 müdür yardımcısı olmak üzere toplam 1844 okul yöneticisi görev yapmaktadır. Araştırma kapsamında söz konusu ana kütleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde Özdamar’ın (2003);

$$n = \frac{N \cdot P \cdot Q \cdot z_{\alpha^2}}{(N - 1)d^2}$$

formülü kullanılmıştır. Bu formülde;

n: Örneklem büyüklüğünü,

N: Evren birim sayısını,

P: Evrendeki X'in gözlenme oranı,

Q: X'in gözlenmeme oranı

$Z\alpha : \alpha = 0,05$ için $Z\alpha = 1,96$

d= Örneklem hatasını temsil etmektedir.

Araştırmada bu formül kullanılarak örneklem büyüklüğü aşağıdaki gibi hesaplanmıştır.

$$n = \frac{1844 \cdot (0,5) \cdot (0,5) \cdot (1,96)^2}{(1844 - 1) \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{1844 \cdot (0,5) \cdot (0,5) \cdot (1,96)^2}{(1844 - 1) \cdot (0,1)^2}$$

$$n = 384,37$$

Homojen bir yapıda olmayan bu evren için %95 güven aralığında, $\pm$ %5 örneklem hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 384,37$ olarak hesaplanmıştır. Ancak örneklem hatasını azaltmak için 420 okul yöneticisi basit seçkisiz örneklem yöntemiyle araştırmaya dâhil edilmiştir. Büyüköztürk ve diğerleri (2010) basit seçkisiz örneklemede, örneklem birimlerinin her birine eşit ve bağımsız seçilme olasılığı verildiğini ve birimlerin rastgele bir şekilde örneklem dâhil edildiğini belirtmektedir.

Toplanan veri setinde 165 ölçek değerlendirilemeyecek kadar eksik veya yanlış doldurulduğundan değerlendirmeye alınmamıştır. Bu bağlamda 411 ölçekten elde edilen veri seti araştırmanın veri kaynağını oluşturmuştur. Bu çerçevede araştırma bulgularının %95 güven aralığında, $\pm$ %5 örneklem hatası ile araştırma grubunun evren için genellenebileceği söylenebilir. Örneklem ilişkin demografik özellikler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Örneklem Grubuna Ait Demografik Bilgiler

		<i>F</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	92	22,4
	Erkek	319	77,6
Eğitim durumu	Lisans	260	63,3
	Lisansüstü	151	34,7
Görevi	Müdür	217	52,8
	Müdür yardımcısı	194	47,2
	İlkokul	157	38,2

Görev yaptığı öğretim kademesi	Ortaokul	110	26,8
	Lise	100	24,3
	Diğer*	44	10,7
Mesleki kıdem	1-5 yıl	10	2,4
	6- 10 yıl	45	10,9
	11- 15 yıl	82	20,0
	16- 20 yıl	90	21,9
	21 yıldan fazla	184	44,8
Yöneticilikteki kıdem	0-2 yıl	43	10,5
	3-4 yıl	55	13,4
	5-6 yıl	76	18,5
	7-8 yıl	27	6,6
	8 yıldan fazla	210	51,1
Toplam		411	100
(*) Diğer seçeneği, bağımsız anaokulları, Özel Eğitim Okulları, bilim ve sanat merkezleri, halk eğitim merkezleri ve mesleki eğitim merkezlerini temsil etmektedir.			

Tablo 1 incelendiğinde; katılımcıların çoğunun (%77,6) erkek, geriye kalanın (%22,4) ise kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunun (%63,3) lisans, geriye kalanın (%34,7) Lisansüstü eğitim düzeyindedir. Katılımcıların yarısından çoğu (%52,8) müdür, geriye kalan kısım ise (%47,2) ise müdür yardımcısı kadrosunda; %38,2'si ilkokulda, %26,8'i ortaokulda, %24,3'ü ise lise kademesinde yöneticilik yapmaktadır. Yöneticilerinin çoğu (%91,5) proje okulu olmayan kurumlarda, çok azı ise (%8,5) ise proje okullarında görev yapmaktadır. Katılımcıların %2,4'ünün mesleki kıdemi 1-5 yıl aralığında, %10,9'unun mesleki kıdemi 6-10 yıl aralığında, %20'sinin mesleki kıdemi 11-16 yıl aralığında, %21,9'unun mesleki kıdemi 16-20 yıl aralığındadır. Mesleki kıdemi 21 yıldan fazla olan okul yöneticilerinin oranı ise %44,8'dir. Katılımcıların yarıya yakınının (%45,3) bulunduğu okuldaki görev süresi 0-2 yıl, %21,7'sinin okulundaki görev süresinin 3-4 yıl aralığında, %26'sinin okulundaki görev süresinin 5-6 yıl aralığında, %2,4'ünün okulundaki görev süresinin 7-8 yıl aralığında, %4,6'sının ise okulunda 8 yıldan daha fazla süreyle görev yaptığı görülmektedir. Katılımcıların yarısının (%51,1) yöneticilikteki kıdemi 8 yıldan daha fazla olduğu, %10,5'inin 0-2 yıl aralığında, %13,4'ünün 3-4 yıl aralığında, %18,5'nin 5-6 yıl aralığında, %6,6'sının 7-8 yıl aralığında yöneticilik kademine sahiptir.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmaya veri toplamak için başlangıçta Öz Belirleme Kuramının 6 mini kuramını ölçmeye yönelik 6 farklı ölçek kullanılması gerektiği ancak bu haliyle de toplam 219 maddelik 6 ölçme aracının veri toplama aracı olarak kullanılması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu süreçte iki farklı ölçme ve değerlendirme uzmanından görüş alınmıştır. Ölçme değerlendirme uzmanları ile yapılan görüşmede 219 maddelik veri toplama setinin, cevaplama sürecini olumsuz etkileyebileceği bilgisine ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarının riske edilmemesi amacıyla ÖBK'nın sahipleri olan Edward Deci ve Richard Ryan'a elektronik posta yoluyla araştırma amacı ve kullanılmak istenen yöntem hakkında danışılmıştır (EK-1 ve EK-2). Yazarlar belirlenen amaca ulaşmak için, her mini kurama ayrı ölçek kullanmak yerine, daha az ölçek ile bütüncül bir değerlendirme yapılmasını önermişlerdir. Bu öneriyle birlikte alanyazın çalışması sonucunda araştırmanın amacına ulaşmak için Çok boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği, Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği ve Genel Nedensellik Yönelimleri Ölçeği'nin veri toplama aracı olarak kullanılmasına karar verilmiştir. Ayrıca katılımcıların kişisel bilgilerini toplamak amacıyla bir demografik bilgi formu kullanılmıştır.

3.3.1. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği

Gagné ve arkadaşları (2010: 628-646) tarafından 2010 yılında geliştirilen “The Multidimensional Work Motivation Scale” ölçeği ÖBK'ya göre bireylerin motivasyon düzenleme durumlarını belirlemek amacıyla hazırlanmış 6 faktör (alt ölçek) 19 maddeden oluşmaktadır. Çivildag ve Şekercioğlu (2017:143-156) tarafından Türkçe'ye Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ)” adıyla uyarlanmıştır. 18 maddelik altı faktörden oluşan, likert tipinde hazırlanan ölçeğin puanlaması 1-7 puan aralığında gerçekleştirilmektedir. Ölçeği orjinalinde ve uyarlamasında yer alan faktörler motive olmama (amotivation), dışsal düzenleme-sosyal (extrinsic regulation social), dışsal düzenleme-maddesel (extrinsic regulation material), içe yansıtılan düzenleme (introjected regulation), kişisel düzenleme (identified regulation) ve içsel motivasyondur (intrinsic motivation). İlgili ölçek uyarlamasında okul yöneticileri,

örnekleme yer almadığı için bu araştırmada yer alan 411 kişilik yönetici örneklemini ile geçerlik ve güvenirlik testleri yeniden gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırmada çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği'nin okul yöneticilerinde faktör desenini ortaya koymak için doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizi yöntemleri uygulanmıştır. Faktör analizinde açıklayıcı ve/veya doğrulayıcı faktör analizinin tercih edilmesi konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Alanyazın incelendiğinde (Jöreskog ve Sörbom, 1993, Stevens,2002, Çokluk vd,2012) kuramsal bir modele dayandırılan ölçeklerde, faktör desenini ortaya koymak için doğrulayıcı faktör analizinin kullanılmasını önermektedir. Çokluk ve diğerleri (2012), Kuramsal bir modele dayanan ölçeklerde orijinal faktör desenine ilişkin model doğrulanmadığı ya da yüksek uyum indekslerinin oluşmadığı durumlarda açıklayıcı faktör analizi ile faktör deseninin keşfedilmesi yoluna gidilebileceğini ifade eder. Bu araştırmada öncelikle faktörleşme doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır. Fakat yüksek uyum indeksleri elde edilemediği için, açıklayıcı faktör analizi tercih edilmiştir. Ölçeğin açıklayıcı faktör analizinde faktör çıkartma yöntemine karar verebilmek için ölçeğin normal dağılım özellikleri Mardia çok değişkenli çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanarak incelenmiş veri setinin çok değişkenli dağılımlarının normal olmadığı gözlemlenmiştir (çarpıklık $b = 90,91$, $z = 6227,02$, $p < .001$ ve basıklık $b = 485,01$, $z = 47,22$, $z = 6227,02$, $p < .001$). Temel Eksen Faktörü analizi normal dağılım varsayımı gerektirmeyen bir analiz türüdür (Costello ve Osborne, 2005: 7). Bu araştırmada veri seti normal dağılım göstermediği için temel eksen faktörü analiz yöntemi tercih edilmiştir. Faktör analizlerinde faktörler arası ilişki olduğunu kabul eden Kaiser Normalizasyonu ile Promax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Bu döndürme sırasında girilmesi gereken Kappa değeri varsayılan değer 4 olarak girilmiştir.

Faktörler arasında ilişki olması varsayımı faktör analizinde ikinci, üçüncü ya da daha üst düzey katmanlarda faktör yapılarını tanımlamaya yardımcı olmaktır (Brown, 2006; Gorsuch, 1983; Schmid ve Leiman, 1957: 53-61). Üst düzey açıklayıcı faktör analizleri (Explanatory Higher-Order Factor Analysis) sonucunda her katmanda elde edilen faktörleşmenin kuramsal bilgilerle desteklenip desteklenmediği kontrol edilir. Kuramsal bilgilerle desteklenen faktörler belirlendikten sonra tek bir faktör elde edilene kadar, her katmanda üst düzey açıklayıcı faktör analizine devam edilir. Bu

çalışmada açımlayıcı faktör analizinde Güvenirlik analizleri için iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach'ın α değeri kullanılması gerekmektedir (Field, 2017). Bu doğrultuda araştırmada üst düzey açımlayıcı faktör analizlerinin (Explanatory Higher-Order Factor Analysis) gerçekleştirilmesine karar verilmiştir.

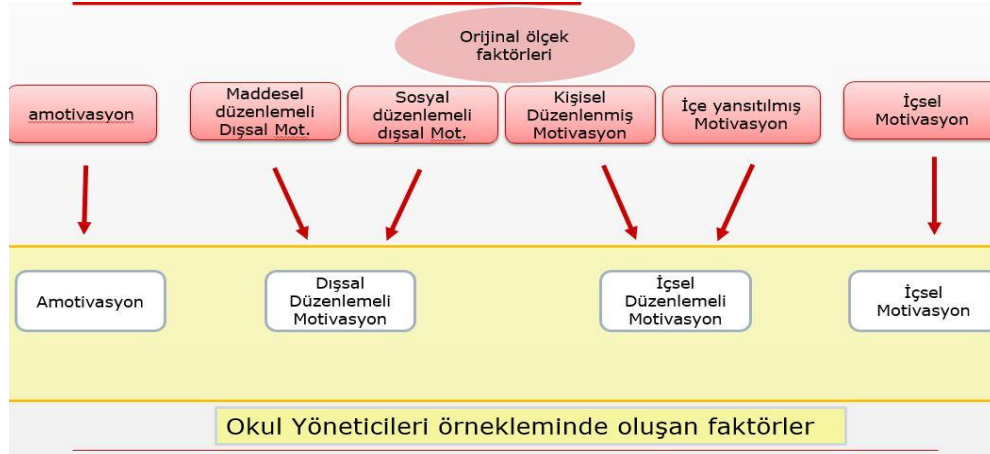
İlgili ölçeğin orijinal halinde bulunan 18 adet madde Temel Eksen Faktör Analizine Promax döndürme ile sokulmuştur. Analiz sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçüsü değeri ,832 ve Bartlett Küresellik testi sonucu $\chi^2(153) = 2636,909$, $p < .001$ çıkmıştır. KMO değerinin ,700'den büyük olması ve Bartlett testinin anlamlı olması verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Bartlett, 1950; Field, 2017; Tabachnick vd., 2007: 481-498; Çokluk vd., 2012). Bu doğrultuda araştırma verilerinin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir.

Araştırmada kullanılacak verinin faktör analizine uygun olduğu belirlendikten sonra, faktör analizi çalıştırılmıştır. Öncelikle ortak varyans değerleri incelenmiş ve Child'a (2006) göre ortak varyans değeri ,200 altında olan maddelerin çıkartılması önerilmiştir. Mevcut durumda hiçbir maddenin bu değer altında kalmadığı görülmektedir. Analiz sonucunda öz değeri birin üzerinde olan dört adet faktör ortaya çıkmıştır. Toplam açıklanan varyans oranı %59,38 olmuştur. Toplam açıklanan varyansın %23,24'lük kısmı Faktör 1, %20,71'lik kısmı Faktör 2, %8,55'lik kısmı Faktör 3 ve %6,88'lik kısmı Faktör 4'ten gelmektedir. Faktör analizinde faktörlerde yer alan maddelerde hiçbir faktöre yüklenmeyen ya da iki faktöre ,200 altında değerler ile yüklenen maddelerin ölçekten çıkarılması gerekmektedir (Çokluk vd., 2012). Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği' ne uygulanan analiz sonucunda, faktörlerde yer alan maddelerde hiçbir faktöre yüklenmeyen ya da iki faktöre ,200 altında değerler ile yüklenen madde bulunmadığı belirlenmiştir. En düşük faktör yükü ,465 ve en yüksek faktör yükü ,924 bulunmuştur. Çok Boyutlu İş Motivasyonu ölçeğine uygulanan faktör analizinde elde edilen sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir:

Tablo 2. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğine Ait Faktör Yükleri, Varyans Bilgileri ve Güvenirlilik Analiz Sonuçları

Maddeler	Ortak varyans	F1	F2	F3	F4
Madde 14	0,554	0,756			
Madde 16	0,405	0,744			
Madde 18	0,422	0,622			
Madde 8	0,497	0,545			
Madde 10	0,498	0,516			
Madde 12	0,528	0,742			
Madde 7	0,477		0,657		
Madde 9	0,572		0,796		
Madde 11	0,533		0,702		
Madde 13	0,341		0,465		
Madde 15	0,364		0,615		
Madde 17	0,263		0,527		
Madde 2	0,774			0,924	
Madde 4	0,598			0,727	
Madde 6	0,407			0,577	
Madde 1	0,716				0,818
Madde 3	0,439				0,716
Madde 5	0,374				0,55
Özdeğer		4,18	3,73	1,54	1,24
Açıklanan toplam varyans %	59,38	23,24	20,71	8,55	6,88
Güvenirlilik katsayısı (Cronbach α)	0,78	0,83	0,8	0,78	0,72

Tablo 2 incelendiğinde orijinal formunda altı faktörlü olan Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği'nin bu araştırmada ikişer adet faktörün birleşmesi ile toplam 18 madde ve dört faktörden oluşmuştur. Yeni oluşan faktörlerin yapısını gösteren şekil Şekil 6'da gösterilmiştir.



Şekil 6. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği Faktör Yapısı

Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin (Gagne vd., 2010: 628-646) orijinal formunda alternatif açımlayıcı faktör analizleri incelendiğinde “Dışsal Motivasyon (sosyal)” ve “Dışsal Motivasyon (maddesel)” faktörleri de tek faktör altında birleştiğini ve “Dışsal Düzenlemeli Motivasyon” olarak isimlendirildiğini görmek mümkündür. Şekil 6’da yer alan faktörler incelendiğinde “İçe Yansıtılmış Motivasyon” faktörü ile “Kişisel Düzenlenmiş Motivasyon” faktörü tek faktör altında birleşmiştir. Öz belirleme kuramı ile ilgili alan yazın incelendiğinde dışsal motivasyonun düzenlenmesi sürecinde “özdeşleşmiş” ya da “içe yansıtılmış düzenleme” olarak ifade edilen motivasyon düzenleme türü ile Bütünleşmiş” ya da “kişisel Düzenlenmiş Motivasyon” olarak ifade edilen düzenleme türünün diğer dışsal motivasyon düzenleme türlerine göre daha içsel düzenleme barındırdığı ifade edilmektedir (Ryan ve Deci, 2000b: 68-78; Deci vd., 2017: 19-43). Bu kuramsal temelden yola çıkarak bu araştırmada Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin “İçe Yansıtılmış Motivasyon” faktörü ile “Kişisel Düzenlenmiş Motivasyon” faktörünün tek faktör altında birleştirilerek “İçsel Düzenlemeli Motivasyon” isimlendirilmiştir.

Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin toplam ve her bir alt faktörüne ait iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach α değerleri güvenilirlik için hesaplanmış ve Güvenilirlik katsayıları incelendiğinde hiçbir değer $,70$ altında olmadığı görülmüştür. Güvenirlik katsayısının kabul edilebilir düzeyde olması için Cronbach α değerlerinin $,70$ ve üzerinde olması beklenmektedir (Çokluk vd., 2012). Bu bilgi doğrultusunda ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğu görülmektedir. Dört

faktörlü birinci düzey model elde edildikten sonra ikinci düzey analiz için faktörler arası ilişki değerleri için ilişki değerleri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği Birinci Düzey Faktörler Arasındaki İlişki Değerleri

Faktörler	İçsel Düzenlemeli Motivasyon	Dışsal Düzenlemeli Motivasyon	İçsel Motivasyon	Amotivasyon
İçsel Düzenlemeli Motivasyon	1,000			
Dışsal Düzenlemeli Motivasyon	,026	1,000		
İçsel Motivasyon	,505	,229	1,000	
Amotivasyon	-,405	,407	-,070	1,000

Tablo 3’de görüleceği üzere, aradaki ilişki değerlerinde üç adet .300’ün üzerinde ilişki olduğu görülmektedir. Brown’a (2006) göre faktörler arası ilişki değerinin .300 üzerinde olması durumunda ikinci düzey faktör analizinin yapılması gerekmektedir. Bu nedenle ikinci düzey açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. İkinci düzey açımlayıcı faktör analizine dair bilgiler Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği İkinci Düzey Faktör Yükleri ve Varyans Bilgileri

İkinci Düzey Faktörler	Ortak Varyans	Yüksek Özerk Kararlı Motivasyon	Düşük Özerk Kararlı Motivasyon
Yüksek özerk kararlı motivasyon			
İçsel düzenlemeli Motivasyon	,398	,803	
İçsel motivasyon	,305	,691	
Düşük özerk kararlı Motivasyon			
Amotivasyon	,341		,738
Dışsal düzenlemeli motivasyon	,240		,647
Özdeğer		4,18	3,73
Açıklanan toplam varyans %	77,85	42,18	35,66

Tablo 4’te gösterilen ikinci düzey faktör analizi sonucunda öz değerleri birden büyük olan iki adet ikinci düzey faktör ortaya çıkmıştır. Toplam açıklanan varyans %77,85 bulunmuştur. Bu varyansın %42,18’lik kısmı ikinci düzey Faktör 1’den,

%35,66'lık kısmı ise 2.Düzye Faktör 2'den gelmiştir. *İçsel düzenlemeli motivasyon* ve *İçsel motivasyon* ikinci düzey Faktör 1 üzerinde ve *amotivasyon* ve *dışsal düzenlemeli motivasyon* ise 2.Düzye Faktör 2 üzerinde yüklenmişlerdir. En düşük faktör yük değeri ,647 ve en yüksek yük değeri ,803 olmuştur.

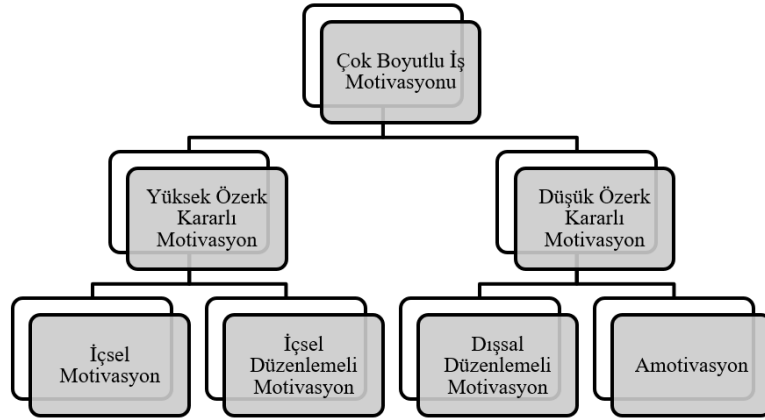
Öz Belirlenim Kuramı İçsel düzenlemeli motivasyon ve İçsel motivasyonda özerk kararların daha yüksek olduğunu, amotivasyon ve dışsal düzenlemeli motivasyonda özerk kararların daha az yer aldığını öne sürmektedir (Ryan ve Deci, 2000b: 68-78). Bu bilgiden yola çıkarak ikinci düzey açımlayıcı faktör analizi sonucunda içsel düzenlemeli motivasyon ve içsel motivasyon faktörlerinin birleştirdiği faktörün “*Yüksek özerk kararlı motivasyon*” olarak isimlendirilirken; amotivasyon ve dışsal düzenlemeli motivasyon faktörlerinin birleştiği faktörün “*Düşük özerk kararlı motivasyon*” olarak isimlendirilmiştir. İki faktörlü ikinci düzey model elde edildikten sonra tek faktörlü modele ulaşmak için üçüncü düzey analiz için gösterilen faktörler arası ilişki değeri kullanılmıştır. “*Yüksek özerk kararlı motivasyon*” faktörü ile “*Düşük özerk kararlı motivasyon*” faktörü arasındaki ilişki değerinin ,208 olarak hesaplanmıştır.

Üst düzey açımlayıcı faktör analizinde ikinci düzey faktör modeli tek faktör ulaşmazsa bir üst katman içinde yeniden analiz çalıştırılması tavsiye edilmektedir. Bu süreç tek faktörlü model elde edilene kadar devam ettirilir (Schmid ve Leiman, 1957: 53-61). Tek faktörlü yapıyı elde etmeye yönelik gerçekleştirilen Üçüncü Düzey Açıklayıcı Faktör Analizine yönelik bilgiler Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği Üçüncü Düzey Faktör Yükleri, Varyans Bilgileri

Üçüncü Düzey Faktörler	Ortak Varyans	3D F1
Çok Boyutlu İş motivasyonu		
F1. Yüksek özerk kararlı motivasyon	,207	,455
F2. Düşük özerk kararlı motivasyon	,207	-,455
Özdeğer		1,21
Açıklanan toplam varyans %	60,40	60,40

Tablo 5’te gösterilen üçüncü düzey faktör analizi sonucunda öz değerleri birden büyük olan bir adet üçüncü düzey faktör ortaya çıkmıştır. Toplam açıklanan varyans %60,40 olmuştur. ikinci düzey Faktörler olan “Yüksek özerk kararlı motivasyon” ve “Düşük özerk kararlı motivasyon” eşit oranda üçüncü düzey Faktör 1’e (3DF1) yüklenmişlerdir ancak Düşük özerk kararlı motivasyon faktörünün değeri negatif çıkmıştır. Bu sonuç ikinci düzey iki faktörün aralarında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yüksek özerk kararlı motivasyon faktörü Çok Boyutlu İş Motivasyonu arttırırken Düşük özerk kararlı motivasyon faktörünün ise azaltan bir özellik göstermektedir. Sonuç olarak ölçeğin üçüncü düzey faktör analizi ile yapı geçerliği ortaya konmuştur. Faktör analizi sırasında elde edilen model Şekil 7’de verilmiştir.



Şekil 7. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği Üçüncü Düzey Faktör Yapısı

Şekil 7 incelendiğinde okul yöneticilerine uygulanan Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin birinci düzey açımlayıcı faktör analizi neticesinde İçsel Düzenlemeli Motivasyon, İçsel Motivasyon, Dışsal Düzenlemeli Motivasyon ve Amotivasyon olmak üzere 4 faktörden oluştuğu görülmektedir. Birinci düzey açımlayıcı faktör analizi sonrasında oluşan faktörlerin ilişki değerlerinden yola çıkılarak yapılan ikinci düzey açımlayıcı faktör analizi sonrasında dört faktörlü yapının iki faktör altında yüklendiği belirlenmiştir. Bu faktörler Yüksek Özerk Kararlı Motivasyon ve Düşük Özerk Kararlı Motivasyon olarak tanımlanmıştır. İkinci düzey analizler neticesinde elde edilen iki faktörün ilişki değerleri kullanılarak gerçekleştirilen üçüncü düzey açımlayıcı faktör analizi neticesinde tek faktörlü yapıyı oluşturduğu belirlenmiştir. Araştırmada geçerlik ve güvenirlik analizleri sonucunda

Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin okul yöneticileri örnekleminde kullanılabilir olduğu belirlenmiştir.

3.3.2. Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği

Deci ve Ryan (1991: 237-288) tarafından geliştirilen özerklik, yeterlik ve ilişkili olma olmak üzere üç boyut ve 21 maddeden oluşan ölçeğin Türkçeye uyarlamasını üniversite öğrencileri örneklemini ile Cihangir-Çankaya ve Bacanlı (2003: 9-11) yapmıştır. Üç boyuttan (özerklik, yeterlik ve ilişkili olma) ve 21 maddeden oluşan ölçek, likert tipindedir ve 1 – 7 arasında puanlanmaktadır. Ölçeğin toplam puana ve alt ölçeklere yönelik iç tutarlık katsayıları toplam 250 öğrenci üzerinde Cronbach Alpha yöntemiyle hesaplanmış ve alt ölçekler için sırasıyla .71, .60, ve .74 ve toplamda .83'dir. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen uyum istatistikleri; RMSEA: 0.07, GFI: 0.86, AGFI: 0.82, CFI: 0.82, NNFI: 0.80 şeklindedir.

Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği'nin okul yöneticileri örnekleminde geçerlik ve güvenirlik çalışması Tunç ve Toker-Gökçe (2020) tarafından test edilmiştir. 2018-2019 eğitim öğretim yılında Kocaeli'deki kamu okullarında görevli 383 okul yöneticisi ile gerçekleştirilen araştırmada Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği ilk defa okul yöneticilerine uygulanacağı için ölçeğin yapı geçerliğini sınamak için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış, orijinalinde olduğu gibi üç faktörlü bir yapı elde edilmiştir. DFA sonucunda maddelerin, ölçeğin orijinalinde yer alan üç faktör içerisinde gruplandığı belirlenmiştir. Özerklik, İlişkililik ve Yeterlik boyutlarıyla (Tunç ve Toker-Gökçe, 2020). Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre 21 madde ve üç boyutlu yapısının iyi uyum gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($\chi^2 /sd = 3.52$, GFI= .84, IFI= .95, CFI= .95, AGFI= .80, NFI=.93, NNFI= .94, SRMR= .55 ve RMSEA= .09 < .01).

3.3.3. Genel Nedensellik Yönelimleri Ölçeği

Genel Nedensellik Yönelimleri Ölçeği (GNYÖ), 17 yaşından büyük bireylerin genel nedensellik yönelimlerini belirlemek amacıyla Deci ve Ryan (1985a: 109-134) tarafından 7'li Likert tipinde hazırlanmış olup, 51 maddeden oluşmaktadır. 17

durumsal anlatımla (senaryo ile) ilgili üç tepki olmak üzere toplam 51 madde içeren GNYÖ'nün özerk, kontrol ve kişisel olmayan olmak üzere üç farklı yönelimi temsil eden 3 faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Türkiye'de bir üniversite öğrencileri örnekleminde uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Şen ve Dağ (2017) tarafından yapılmıştır. GNYÖ'nün geçerlilik ve güvenilirlik değerlerini belirleyebilmek amacıyla çeşitli madde, faktör ve korelasyon analizleri yapıldığı görülmüştür. Faktör analizi sonuçlarına göre özdeğeri 1'in üzerinde olan 10 faktör bulunduğu, 'scree test' uygulaması sonucu varyansın %32'sini açıklayan, özgün ölçekte olduğu gibi üç faktör üzerinde dağıldığı görülmüştür. Açıklanan toplam varyans %32.4, tüm ölçeğin Cronbach alfa değeri 0.75 ($p < .05$) olarak elde edilmiştir. Şen ve Dağ (2017) tarafından seçilen örnekleme yöneticiler bulunmamaktadır.

Bu araştırmada Genel Nedensellik Yönelimleri Ölçeği'nin okul yöneticileri örnekleminde güvenilirlik-geçerlik çalışmalarında orijinal faktör yapısının korunup korunmadığını analiz etmek için açımlayıcı faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Faktör analizinde açımlayıcı ve/veya doğrulayıcı faktör analizinin tercih edilmesi konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Bazı araştırmacılar (Stevens, 2002, Çokluk vd, 2012) kuramsal bir modele dayandırılan ölçeklerde, faktör desenini ortaya koymak için doğrulayıcı faktör analizinin kullanılmasını önermektedir. Çokluk ve diğerleri (2012), Kuramsal bir modele dayanan ölçeklerde orijinal faktör desenine ilişkin model doğrulanmadığı ya da yüksek uyum indekslerinin oluşmadığı durumlarda açımlayıcı faktör analizi ile faktör deseninin keşfedilmesi yoluna gidilebileceğini ifade eder. Bu araştırmada doğrulayıcı faktör analizi sonucunda iyi uyum indeksleri sağlanmadığı için açımlayıcı faktör analizi tercih edilmiştir.

Ölçeğin normal dağılım özellikleri Mardia çok değişkenli çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanarak incelenmiş ve verinin çok değişkenli dağılımlarının normal olmadığı gözlemlenmiştir (çarpıklık $b = 318.52$, $z = 21818.95$, $p < .001$ ve basıklık $b = 2002.09$, $z = 56.32$, $z = 6227.02$, $p < .001$). Çok değişkenli analiz için veri normal dağılım göstermediği için analizde açımlayıcı faktör analizinde temel eksen faktörü analiz yöntemi olarak seçilmiştir. Faktör analizlerinde faktörler arası ilişki olduğunu kabul eden Kaiser Normalizasyonu ile Promax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Bu döndürme sırasında girilmesi gereken Kappa değeri varsayılan değer 4 olarak

girilmiştir. Ölçeğin orijinal halinde bulunan üç faktör altında 17'ser maddeden toplam 51 adet madde Temel Faktör Analizine Promax döndürme yöntemi ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçüsü değeri ,874 ve Bartlett Küresellik testi sonucu $\chi^2(780) = 5408,586$, $p < .001$ çıkmıştır. KMO değerinin ,700 den büyük olması ve Bartlett testinin anlamlı olması verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir (Bartlett, 1950; Field, 2017; Tabachnick vd., 2007: 481-498; Çokluk vd., 2012). Bartlett Küresellik testi ve KMO değerleri sonuçlarına göre verinin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir.

Verinin faktör analizine uygun olduğu belirlendikten sonra, faktör analizi çalıştırılmış ve sonuçlar Tablo 8'de verilmiştir. Öncelikle maddelerin ortak varyans değerleri incelenmiştir. Child (2006) ortak varyans değeri ,200 altında olan maddelerin çıkartılmasını önermektedir. Mevcut durumda bir madde (Madde 22) bu değerin altında kaldığı için ve faktör yükü düşük olduğu için analizden çıkarılmıştır. İkinci seferde çalıştırılan analizde ortak varyans değeri ,200 altında kalan bir madde (Madde 1) dışında herhangi bir madde kalmamıştır. Bu madde faktör yükü yüksek olmasından dolayı ölçekten çıkarılmamıştır. Bu analiz sonucundan sonra ortaya öz değeri birin üzerinde olan on faktörlü bir model çıkmıştır ancak birçok madde herhangi bir faktör altında ,300 üzerinde değer alamıyorken bazı maddeler ise her iki ya da üç faktör altında ,300 üzeri değerle yük değeri göstermişlerdir. Bu nedenle faktör sayısı birer sayı düşülerek analiz tekrar tekrar çalıştırılmış ve en son üç faktörlü modelde faktör ve maddelerin daha düzgün yük değerleri ve dağılım gösterdiği gözlemlenmiştir. Bu aşamadan sonra her iki faktörde yüklenen ve hiçbir faktöre yüklenmemiş olan maddeler analizden çıkarılarak analiz tekrar edilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Çıkarılan maddeler sırasıyla Madde 24, 2, 4, 7, 16, 23, 25, 27, 32, 35, 40, 47, 8, 6, 22, 15, 5, 11, 19, 33, 3, 34, 36, 38, 49, 29, olmuştur.

Tablo 6. Faktör Yükleri, Varyans Bilgileri ve Güvenilirlikler

Maddeler	Ortak Varyans	F1	F2	F3
Özerk Yönelimli				
Madde 37	,680	,756		
Madde 46	,630	,755		
Madde 45	,586	,730		
Madde 12	,451	,707		
Madde 21	,463	,626		
Madde 31	,336	,568		
Madde 26	,357	,556		
Madde 14	,458	,521		
Madde 43	,441	,510		
Madde 42	,338	,387		
Madde 17	,299	,384		
Madde 9	,254	,830		
Kişisel Olmayan Yönelim				
Madde 10	,372		,619	
Madde 41	,401		,616	
Madde 44	,494		,591	
Madde 20	,333		,582	
Madde 13	,351		,565	
Madde 18	,303		,541	
Madde 30	,474		,529	
Madde 1	,192		,518	
Madde 50	,257		,486	
Kontrol Yönelimi				
Madde 51	,251			,554
Madde 48	,369			,523
Madde 39	,323			,468
Madde 28	,265			,459
Özdeğer		6,36	3,62	1,45
Açıklanan toplam varyans %	45,69	25,43	14,47	5,79
Güvenirlik katsayısı (Cronbach α)	,77	,87	,80	,62

Tablo 6 incelendiğinde üçüncü analiz sonucunda öz değeri birin üzerinde olan üç adet faktör ortaya çıkmıştır. Toplam açıklanan varyans oranı %45,67 olmuştur. Toplam açıklanan varyansın %25,43'lük kısmı Faktör 1, %14,47'lik kısmı Faktör 2, %5,79'lık kısmı Faktör 3'ten gelmektedir. En düşük faktör yükü .384 ve en yüksek faktör yükü ,830 bulunmuştur. Sonuç olarak orijinal formunda üç faktörlü olan ölçek bu araştırmada yine üç faktör ile toplam 25 madde oluşmuştur. Bütün ölçeğin ve her bir alt faktörün teker teker iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach α değerleri güvenilirlik için hesaplanmıştır. Güvenilirlik katsayıları incelendiğinde Faktör 3 dışında bütün değerlerin .70 üzerinde olduğu görülmüştür. Faktör 3'te ise bu sonucun çıkması madde sayısının azlığından kaynaklanmış olma ihtimali yüksektir. Ancak güvenilirlik değeri çok düşük çıkmamıştır. Güvenilirlik düzeyleri yeterlidir.

Üç faktörlü birinci düzey model elde edildikten sonra, ölçeğin üst düzey faktörleşmesini ortaya koyabilmek amacıyla ikinci düzey faktör analizi için aşağıda gösterilen faktörler arası ilişki değerleri kullanılmıştır. Elde edilen ilişki değerlerine bakıldığında faktörler arasındaki ilişki değerlerinin Özerk Yönelim faktörü ile Kişisel Olmayan Yönelim faktörü arasında .378; Özerk Yönelim ile Kontrol Yönelim faktörü arasında .232 ve Kişisel Olmayan Yönelim ile Kontrol Yönelim faktörü arasında .259 bulunduğu belirlenmiştir. Brown (2006) faktörler arası ilişki değerinin .300' e yakın değerler olması durumunda ikinci düzey faktör analizinin yapılması önermektedir. Bu neden ikinci düzey faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analizde elde edilen bulgular Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. İkinci Düzey Faktör Yükleri ve Varyans Bilgileri

2D Faktörler	Ortak Varyans	2D F1	2D F2
2D Faktör1			
Özerk Yönelim	,260	,727	,328
Kişisel Olmayan Yönelim	,270	-,679	,362
2D Faktör2			
Kontrol Yönelimi	,194		,712
Öz değer		1,38	1,21
Açıklanan toplam varyans %	86,15	45,99	40,16

Tablo 7’de görüldüğü üzere iki faktörlü ikinci düzey model elde edilmiştir. ÖBK’ya göre (Deci ve Ryan 1985a: 109-134), özerk yönelim faktörü öz belirlenimi pozitif yönlü olarak etkilerken temsil ederken kişisel olmayan yönelim faktörü öz belirlenim negatif yönlü olarak etkiler. Hem özerk yönelim hem de kişisel olmayan yönelim bireyin çevre kontrolü dışında ve içsel düzenleme gerçekleştirdiği motivasyonel eğilimi temsil eder. Kontrol yönelimi ise güçlü bir dışsal düzenlemeli motivasyonel eğilimdir (Deci ve Ryan, 2008: 182–185) Kontrol yönelimi doğrudan çevre ve baskıların etkilediği yönelimi temsil eder ve öz belirlenmiş davranışı çok diğer iki faktöre göre daha az etkilemektedir. Bu bilgiden doğrultusunda ikinci düzey faktörleşmenin kuramsal yapıya uygun olduğu söylenebilir. Bu bilgiden hareketle ikinci düzey birinci faktör içsel düzenlemeli yönelim, ikinci düzey ikinci faktör ise dışsal düzenlemeli yönelim olarak isimlendirilmiştir.

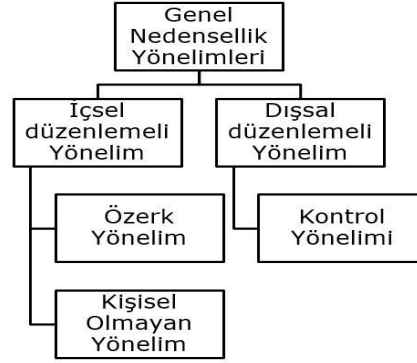
Üst düzey açıklayıcı faktör analizinde ikinci düzey faktör modeli tek faktör ulaşmazsa bir üst katman içinde yeniden analiz çalıştırılması tavsiye edilmektedir. Bu süreç tek faktörlü model elde edilene kadar devam ettirilir (Schmid ve Leiman, 1957: 53-61). İkinci düzey faktörleşme sonunda tek faktörlü modele ulaşmak için üçüncü düzey analiz için hesaplanan ilişki değerleri hesaplanmıştır (-.065) Üçüncü düzey faktör analizinde kullanılacak ilişki değeri, iki faktörün arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişki değerleri kullanılarak gerçekleştirilen üçüncü düzey faktör analizi sonucu Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Üçüncü Düzey Faktör Yükleri ve Varyans Bilgileri

2. Düzey Faktörler	Genel Nedensellik	
Genel Nedensellik Yönelimi	Ortak varyans	Yönelimi
İçsel düzenlemeli Yönelim	,064	-,253
Dışsal düzenlemeli	,064	,253
Özdeğer		1,065
Açıklanan toplam varyans %	53,25	53,25

Tablo 8’de gösterilen üçüncü düzey faktör analizi sonucunda öz değerleri birden büyük olan bir adet üçüncü düzey faktör ortaya çıkmıştır. Toplam açıklanan varyans %53,25 olmuştur. İçsel düzenlemeli Yönelim ve dışsal düzenlemeli Yönelim eşit oranda 3.Düzey Faktör 1’e yüklenmişler ancak içsel düzenlemeli Yönelim’in değeri negatif çıkmıştır. Bu sonuç ikinci düzey iki faktörün aralarında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. İçsel düzenlemeli Yönelim Nedensellik Yönelimi Eğilimini

azaltırken 2Düzey ikinci faktör ise arttıran bir özellik göstermektedir. Sonuç itibarı ile ölçeğin üçüncü düzey faktör analizi ile yapı geçerliği ortaya konmuştur. Faktör analizi sırasında elde edilen model Şekil 8’de gösterilmiştir.



Şekil 8. Nedensellik Yönelimi Eğilimi Ölçeği Faktör Analiz Yapısı

Şekil 8 incelediğinde Nedensellik Yönelimi Eğilimi Ölçeğinin orijinal halinde yer alan üç faktörlü yapının sağlandığı görülmektedir. Ölçeğin yapı geçerliliğini sağlayıp sağlamadığını test etmek için yapılan ikinci düzey açımlayıcı faktör analizi neticesinde özerk yönelim ile kişisel olmayan yönelim faktörlerinin tek faktör altında toplandığı, kontrol yönelimi faktörünün ise kendi başına bir faktör olarak kaldığı görülmektedir.

3.4. VERİ TOPLAMA

Araştırma verileri Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği, Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği, Genel Nedensellik Yönelimleri Ölçeği ve demografik bilgi formu kullanılarak toplanmıştır (EK 3). Araştırmada kullanılan Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği (Cihangir-Çankaya ve Bacanlı, 2003) ve Genel Nedensellik Yönelimleri Ölçeği’nin (Şen ve Dağ, 2017) araştırmada kullanımı için yazarlardan gerekli izinler alınmıştır (EK 4 ve EK 5). Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği için; Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması (Çivildağ ve Şekercioğlu, 2017) isimli çalışmada yer alan “...alana kazandırılan bu ölçeğin araştırmacılar tarafından bilimsel çalışmalarda kullanılması için bu çalışmayı referans olarak göstermeleri yeterlidir; ayrıca araştırmacıların yazarlardan izin almaları gerekmemektedir.” İfadesi neticesinde ayrıca izin alınmamıştır.

Ölçek kullanım izinleri alındıktan sonra veri toplama aşamasının başlangıcında ölçeklerin uygulanabilmesi için 2019-2020 eğitim öğretim yılının güz döneminde gerekli etik kurul izni Kocaeli Üniversitesi'nden (EK-6), veri toplama izni Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınmıştır (EK 7). 2019-2020 eğitim öğretim yılı bahar döneminde bütün dünyayı etkileyen Covid-19 virüsü ile birlikte ortaya çıkan pandemi nedeniyle veri toplama sürecine elektronik ortamda SurveyMonkey isimli elektronik anket programı aracılığıyla hazırlanmıştır. Elektronik ortamda yapılan çalışmalar; kullanım kolaylığı sağlaması, maliyetinin düşük olması, uzak mesafelere kolayca ulaşım sağlaması, veri setinin analize hazırlanmasını kolaylaştırması gibi nedenlerden dolayı tercih edilen bir yöntemdir (Kılınç ve Fırat, 2017). Veri toplama araçları, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından elektronik iletişimi sağlayan Doküman Yönetim Sistemi (DYS) üzerinden Kocaeli'nde bulunan bütün okullara iletilmiştir. Toplam 576 okul yöneticisi veri toplama araçlarını tamamlamıştır. Elde edilen veri seti incelendiğinde okul yöneticileri tarafından doldurulan 165 ölçeğin analize uygun olmayacak şekilde eksik veya hatalı olduğu belirlenmiştir. Bu işlem sonunda 411 ölçek araştırma kapsamında analize dâhil edilmiştir.

3.5. VERİ ANALİZİ

Araştırma kapsamında elde edilen veriler araştırmanın alt problemlerine uygun olarak SPSS 22 ve Amos 24 istatistik paket programları kullanılarak analiz edilmiştir.

Birinci alt probleme yönelik olarak SPSS 22 paket programı betimsel analiz uygulanmıştır. Aritmetik ortalama ($\bar{X}$), standart sapma (S_s) hesaplanarak grubun katılım düzeyleri yorumlanmıştır. Katılımcıların ölçek maddelerine katılma düzeylerini belirlemek için; ölçekte verilen seçenekler arasındaki aralık sayısı, cevap seçenek sayısına bölünerek alt ve üst sınır değerleri hesaplanmıştır. Kullanılan ölçekler 7'li likert tipinde olduğu için 6 aralık 7 seçeneğe bölünmüştür ($6/7 = 0,857143$) ve bulunan bu değer seçenekleri temsil eden en alt sayıdan itibaren ilave edilerek ölçek sınır değerleri belirlenmiştir. Hesaplanan ölçek sınır değerleri Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Ölçek sınır değerleri

Madde puanı	Alt sınır	Üst sınır	Düzy
1	1,000	1,857	Düşük
2	1,858	2,714	Düşük düzeyin üstü
3	2,715	3,571	Orta düzeyin altı
4	3,572	4,428	Orta
5	4,429	5,285	Orta düzeyin üstü
6	5,286	6,142	Yüksek düzeyin altı
7	6,143	7,000	Yüksek

Alt boyutların betimsel analiz sonuçları yorumlanırken Tablo 9’da verilen puan aralıkları temel alınmıştır. Buna göre alt boyut ortalaması 1 ile 1.857 puan arasında ise düşük düzey, 1.858 ile 2.714 puan arasında ise düşük düzeyin üstü, 2.715 ile 3,571 puan arasında ise orta düzeyin altı, 3.572 ile 4.428 puan arasında ise orta düzey, 4.429 ile 5.285 puan arasında ise orta düzeyin biraz üstü, 5.286 ile 6.142 puan arasında ise yüksek düzeyin altı ve son olarak 6.143 ile 7.000 puan arasında olması durumunda ise yüksek düzey olarak değerlendirilmiştir.

İkinci alt probleme ilişkin olarak SPSS 22 paket programı kullanılarak karşılaştırma analizleri gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların ‘Temel psikolojik ihtiyaçlar’, ‘Çok boyutlu iş motivasyonu’ ölçeği ve ‘Genel nedensellik yönelimi ölçeği’ alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet, görev türü ve eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmeye yönelik olarak ilişkisiz grup t testi gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını ortaya koymak için ise Kruskal Wallis-H, farklılığın nedenini belirlemek için ise Mann Whitney-U testi gerçekleştirilmiştir. Anlamlı farklılığın olduğu karşılaştırmalarda ise etki analizi gerçekleştirilmiştir. Cohen (1988) etki büyüklüğünü (Eta-squared), bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasındaki ilişkinin gücünü gösteren bir ölçüt olarak tanımlamaktadır. Cohen’e göre $\eta^2 = 0.01$ ise küçük etki, $\eta^2 = 0.059$ ise orta etki, eğer $\eta^2 = 0.138$ ise büyük etki söz konusudur. Bu araştırmada Cohen’in (1988) etki büyüklüğü kriterleri göz önünde bulundurularak etki büyüklüğü hesaplanmıştır.

Araştırmanın üçüncü alt problemde katılımcıların öz belirlenim düzeylerini ortaya koymak için AMOS 24 ile gerçekleştirilecek analizlerde yapısal eşitlik

modelleri içerisinde yer alan yol analizi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizlerinin neticesinde öz belirlenim kuramına uygun olarak faktörleşmenin sağlandığı belirlenmiştir. Sonraki aşamada veri seti, yapısal eşitlik modellerinden yol analizi için hazırlanmasına ve uygunluğunun kontrol edilmesine geçilmiştir. Verilerden geçerli sonuçlar çıkartılabilmesi için kayıp değer ve uç değerlerin değerlendirilmesi, normallik, doğrusallık ve eşvaryanslılık (homojenlik) varsayımlarının karşılanıp karşılanmaması durumunun incelenmesi gerekmektedir (Çokluk vd., 2018: 9-28). Veri setinde ters maddeler puanlandıktan sonra kayıp değer ve uç değerlerin olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmada veri setinden elde edilen genel toplam ve alt faktör toplam puanlarının normal dağılımını değerlendirmek için basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş ve sonuçlar Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. Araştırma Değişkenlerinin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Değişken	Basıklık	Çarpıklık
Çok Boyutlu İş Motivasyonu Genel	,720	,952
İçsel Düzenlemeli Motivasyon	-1,431	1,877
Dışsal Düzenlemeli Motivasyon	,994	,400
İçsel Motivasyon	-,234	,914
Amotivasyon	1,131	1,575
Genel Nedensellik Yönelimi Genel	-,753	1,157
Özerklik yönelimli	-1,318	1,919
Kişisel olmayan yönelim	,548	-,041
Kontrol yönelimli	-,233	-,220
Temel Psikolojik İhtiyaçlar Genel	-,388	-,022
Özerklik	-,354	-,144
İlişkililik	-,468	,375
Yeterlik	-,364	,095

Tabachnick ve Fidell (2009) tarafından normal dağılımın eşik değerleri olarak belirtilen -2 ve +2 değeri olarak ifade etmektedir. Tablo 10 incelendiğinde her bir değişkenin çarpıklık ve basıklık değerlerinin eşik değerler arasında yer aldığı görülmektedir. Bu nedenle değişkenlerin tek başına normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Doğrusallık, regresyon analizlerinde, değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığının kontrolüdür (Tabacnnick and fidell, 2007). Doğrusallığın kontrolü için bütün değişkenlerin ikili saçılım grafikleri çıkartılır ve doğrusal bir şekil ile ilişkilerinin olup olmadığı incelenir. Araştırmanın değişkenlerine yönelik saçılım grafiği çıkarılmış ve ekte sunulmuştur (EK 8). Şekil incelendiğinde değişkenler

arasında ilişkilerin doğrusal bir ilişkilerinin olduğu söylenebilir. Çoklu doğrusal bağlantı değişkenler arasında yüksek korelasyon durumunda ortaya çıkan ve regresyon analizini olumsuz etkileyen bir sorundur (Field, 2017; Tabacnick and fidell, 2007). Araştırmada kullanılan değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı, tolerans ve varyans artış faktörü (VIF) ile değerlendirilir.

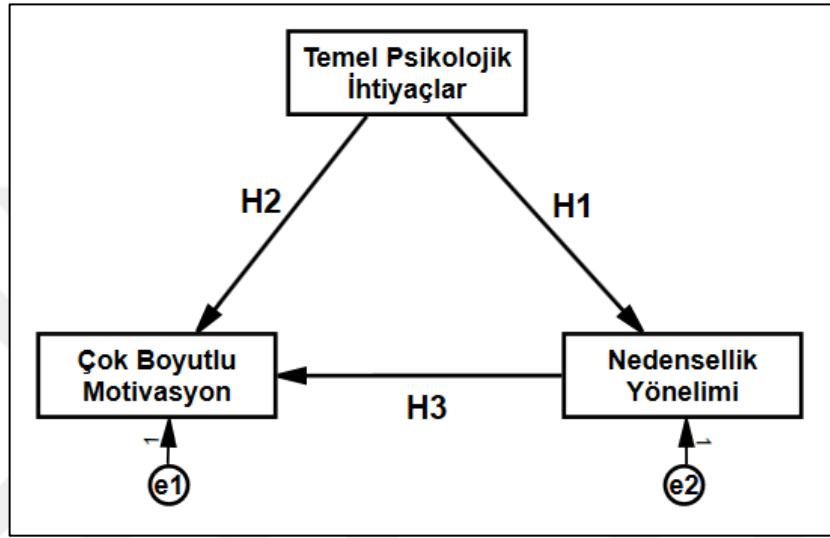
Tablo 11. Araştırma Değişkenlerinin Tolerans ve Varyans Artış Faktörü Değerleri

Değişkenler.	Tolerans	Varyans Artış Faktörü
İçsel Düzenlemeli Motivasyon	,573	1,746
Dışsal Düzenlemeli Motivasyon	,754	1,326
İçsel Motivasyon	,754	1,326
Amotivasyon	,715	1,399
ÖzerkYönelimli	,663	1,509
Kişisel Olmayan Yönelim	,569	1,758
Kontrol Yönelimli	,763	1,310
İlişkililik	,314	3,186
Yeterlik	,218	4,582
Özerklik	,117	8,526

Tolerans değerlerinin 0,100'den küçük olmaması ve varyans artış oranının ise 10 değerinden büyük olmaması değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantının olmadığına kanıttır (Field, 2017). Tablo 11 incelendiğinde bu eşik değerlerin altında ya da üstünde kalan değer bulunmamaktadır. Bu nedenle veri setinde çoklu doğrusal bağlantı problemi bulunmamaktadır. Araştırma verilerinin analize hazırlanması ve gerekli düzenlemelerin yapılarak varsayımların sağlanması sonucu veri setinin çok değişkenli istatistiksel analizlere uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Birden fazla değişkenin aynı anda birçok farklı değişken ile ilişkisi inceleyeceği durumlarda Yapısal Eşitlik Modeli (Structural Equation Modeling) içerisinde gözlemlenen değişkenler ile yapılan Yol Analizi (Path Analysis) kullanılmaktadır (Çokluk vd., 2012). Bu analizde etkileyen değişkenler içsel değişken (endogenous variable), en az bir değişken tarafından etkilenen değişkenler ise dışsal değişken (exogenous variable) olarak tanımlanırlar (Şimşek, 2007). Bu araştırma için oluşturulan kuramsal modelde temel psikolojik ihtiyaçları dışsal değişken, nedensellik yönelimi ve motivasyon düzenleme durumu (Çok Boyutlu İş Motivasyonu) içsel değişkendir.

Yol analizinde amaç çok sayıda değişkenin birbirini etkilediği uyumlu bir model elde etmektedir (Byrne, 201). Araştırmanın amacında belirlenen okul yöneticilerin temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama düzeyleri, motivasyon düzenleme durumları ve nedensellik yönelimleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için oluşturulan kuramsal model Şekil 9’da, kuramsal modelim alt boyutlarıyla oluşturulmuş hali ise EK 8’ de gösterilmiştir.



Şekil 9. Öz Belirlenim Kuramsal Modeli

Şekil 9’da yer alan kuramsal modele göre okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçların karşılanma düzeyleri, nedensellik yönelimlerini ve motivasyon düzenleme durumlarını, nedensellik yönelimleri ise sadece motivasyon düzenleme durumlarını doğrudan yordadığı görülmektedir. Ayrıca temel psikolojik ihtiyaçların karşılanma düzeyleri genel nedensellik yönelimi üzerinden dolaylı olarak da motivasyon düzenleme durumunu yordadığı yer almaktadır. Bu model doğrultusunda aşağıda yer alan hipotezler oluşturulmuştur.

H1. Temel Psikolojik İhtiyaçlar Nedensellik Yönelimini anlamlı ilişki vardır.

H2. Temel Psikolojik İhtiyaçlar Çoklu Boyutlu İş Motivasyonunu anlamlı bir ilişki vardır.

H3. Nedensellik Yönelimi Çok Boyutlu İş Motivasyonunu anlamlı bir ilişki vardır.

Modelde yer alan alt faktörler arasındaki etkiyi analiz etmeye yönelik oluşturulmuş modeldeki hipotezler ise EK 10’da verilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın araştırma problemi, alt problemler ve oluşturulan hipotezler doğrultusunda yapılan analizlere ve bu analizler aracılığıyla elde edilen bulgular yer almaktadır.

4.1. TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLARI KARŞILAMA, MOTİVASYON DÜZENLEME VE NEDENSELLİK YÖNELİMİ DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BETİMSSEL BULGULAR

Araştırmanın birinci alt problemine yönelik okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama düzeyleri, motivasyon düzenleme durumları ve genel nedensellik yönelimlerini belirlemek amacıyla yapılan analizlerde ölçek toplam puanları ve alt boyutlar analiz edilmiştir. Analiz sonucunda katılımcıların temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama düzeyleri ($\bar{X}=5,140$; $Ss= 0,671$), motivasyon düzenleme durumları ($\bar{X}=3,658$; $Ss= 0,782$) ve genel nedensellik yönelimlerinin ($\bar{X}=4,141$; $Ss= 0,733$), orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ölçek alt boyutlarına yönelik sonuçlar Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Öz Belirlenim Düzeyini Belirlemeye Yönelik Betimleyici Analiz Sonuçları

Kullanılan ölçekler ve alt boyutları	$\bar{X}$	Ss	Düzye
Temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeği madde genel ortalaması	5,140	0,671	Yüksek düzeyin biraz altı
Temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeği ‘özerklik’ alt boyutu	5,208	1,033	Yüksek düzeyin biraz altı
Temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeği ‘ilişki’ alt boyutu	4,810	0,619	Orta düzeyin biraz üstü
Temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeği ‘yeterlik’ alt boyutu	5,403	0,874	Yüksek düzeyin biraz altı
Motivasyon düzenleme ölçeği madde genel ortalaması	3,658	0,782	Orta düzey
Motivasyon düzenleme ölçeği ‘İçsel Düzenlemeli Motivasyon’ alt boyutu	4,135	1,793	Orta düzey

Tablo 12 devamı...

Motivasyon düzenleme ölçeği ' <i>Dışsal Düzenlemeli Motivasyon</i> ' alt boyutu	2,182	1,194	Düşük düzeyin biraz üstü
Motivasyon düzenleme ölçeği ' <i>İçsel Motivasyon</i> ' alt boyutu	5,908	1,184	Yüksek düzeyin biraz altı
Motivasyon düzenleme ölçeği ' <i>Amotivasyon</i> ' alt boyutu	1,637	1,142	Düşük düzey
Genel nedensellik yönelim ölçeği madde genel ortalaması	4,141	0,733	Orta düzey
Genel nedensellik yönelim ölçeği ' <i>Özerk yönelim</i> ' alt boyutu	5,573	1,016	Yüksek düzeyin biraz altı
Genel nedensellik yönelim ölçeği ' <i>Kisisel olmayan yönelim</i> ' alt boyutu	2,711	1,085	Orta düzeyin biraz altı
Genel nedensellik yönelim ölçeği ' <i>Kontrol yönelim</i> ' alt boyutu	4,140	1,298	Orta düzey

Tablo 12'de görüleceği üzere katılımcılar '*özerklik*' ($\bar{X}=5,208$; $Ss=1,033$) ve '*yeterlilik*' ($\bar{X}=4,810$; $Ss=0,619$) ihtiyaçlarını yüksek düzeyin biraz altında değerlendirmişlerdir. '*Yeterlik*' ihtiyacını ise ($\bar{X}=4,810$; $Ss=0,874$) orta düzeyin biraz üzerinde karşıladıklarını belirtmişlerdir. Temel psikolojik ihtiyaçları ($\bar{X}=5,140$; $Ss=0,671$) yüksek düzeyin biraz altında olduğu görülmektedir. Tablo 12'de incelendiğinde Motivasyon düzenleme türlerinden '*İçsel Düzenlemeli Motivasyonu*' ($\bar{X}=4,135$; $Ss 1,793$) orta düzeydedir. '*Dışsal Düzenlemeli Motivasyon*' ($\bar{X}=2,182$; $Ss 1,194$) düşük düzeyin biraz üstünde, '*İçsel Motivasyonu*' ise ($\bar{X}=5,908$; $Ss 1,184$) yüksek düzeyin biraz altında değerlendirdikleri görülmektedir. '*Amotivasyon*' ise ($\bar{X}=1,637$; $Ss 1,142$) düşük düzeyde değerlendirilmiştir. Motivasyon düzenlemenin genel ortalama puanı ise ($\bar{X}=3,658$; $Ss 0,782$) orta düzeydedir. Tablo 12'de görüleceği üzere katılımcılar Genel nedensellik yönelimi ölçeğinin '*Özerk yönelim*' alt boyutunu ($\bar{X}=5,573$; $Ss 1,016$) yüksek düzeyin biraz altında değerlendirmişlerdir. Söz konusu ölçeğin '*Kisisel olmayan yönelim*' alt boyutu ise ($\bar{X}=2,711$; $Ss 1,085$) orta düzeyin biraz altında bir puanla değerlendirilmiştir. Ölçeğin '*Kontrol yönelim*' alt boyutunu ise katılımcıların orta düzeyde ($\bar{X}=4,140$; $Ss 1,298$) değerlendirdikleri tespit edilmiştir. Genel nedensellik yönelimi ölçeğinin genel madde ortalama puanı ise ($\bar{X}=4,140$; $Ss 1,298$) orta düzey olarak bulunmuştur.

4.2. TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLARI KARŞILAMA, MOTİVASYON DÜZENLEME VE NEDENSELLİK YÖNELİMİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN BULGULAR

Okul yöneticilerinin Temel Psikolojik İhtiyaçlar, Motivasyon Düzenleme Durumu ve Nedensellik Yöneliminin eğitim seviyeleri, görev türleri, mesleki kıdemleri, yöneticilik kıdemleri ve cinsiyetlerinin değişkenlerine göre karşılaştırılmasına yönelik bulgular aşağıdaki başlıklar altında yer almaktadır.

4.2.1. Temel Psikolojik İhtiyaçlar, Motivasyon Düzenleme Durumu ve Nedensellik Yöneliminin Eğitim Seviyesine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Okul Yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçlar, motivasyon düzenleme durumu ve nedensellik yöneliminin eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmeye yönelik olarak *ilişkisiz grup t* testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13. Eğitim Seviyesi Açısından İncelemeye Yönelik T-Testi Bulguları

	Alt boyutlar	Gruplar	N	X	Ss	T- testi			η^2
						t	sd	P	
Temel psikolojik ihtiyaçlar	Özerklik	Lisans	260	31,331	6,189	,354	409	,724	
		Lisansüstü	151	31,106	6,239				
	İlişkililik	Lisans	260	43,404	5,673	,557	409	,578	
		Lisansüstü	151	43,086	5,406				
	Yeterlik	Lisans	260	32,177	5,158	-1,226	409	,221	
		Lisansüstü	151	32,834	5,387				
Çok boyutlu iş motivasyonu	Ölçek genel toplam	Lisans	260	106,912	14,013	-,080	409	,937	
		Lisansüstü	151	107,026	14,299				
	İçsel düzenlemeli motivasyon	Lisans	260	35,173	7,252	-1,019	409	,309	
		Lisansüstü	151	35,914	6,842				
	Dışsal düzenlemeli motivasyon	Lisans	260	12,608	7,100	-1,796	409	,073	
		Lisansüstü	151	13,921	7,218				
	İçsel motivasyon	Lisans	260	12,288	5,536	-,570	409	,569	
		Lisansüstü	151	12,603	5,112				

Tablo 13 Devamı...

Genel nedensellik yönelimi	Amotivasyon	Lisans	260	4,915	3,572	,042	409	,967	0,010
		Lisansüstü	151	4,901	3,172				
	Ölçek genel toplam	Lisans	260	29,812	11,474	-1,414	409	,158	
		Lisansüstü	151	31,424	10,545				
	Özerk yönelim	Lisans	260	60,504	11,974	-,904	409	,366	
		Lisansüstü	151	61,536	9,596				
	Kişisel olmayan yönelim	Lisans	260	24,258	10,030	-,371	409	,711	
		Lisansüstü	151	24,629	9,324				
	Kontrol yönelimli	Lisans	260	16,169	5,187	-2,008	409	,045	
		Lisansüstü	151	17,232	5,144				
	Ölçek genel toplam	Lisans	260	100,931	17,131	-1,505	409	,133	
		Lisansüstü	151	103,397	13,888				

p<.05

Tablo 13 incelendiğinde, katılımcıların temel psikolojik ihtiyaçlar ve motivasyon düzenleme durumlarının alt boyutları ve ölçek toplam puanları eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırılmış ve istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>.05$). Nedensellik Yönelimlerinden kontrol yönelimi alt boyutunda eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu saptanmıştır ($t_{(409)} = -2,008$; $p = .04$). Lisans düzeyinde eğitimi olan yöneticilerin ($\bar{X}=16,169$; $Ss=5,187$) kontrol yöneliminin, lisansüstü düzeyde eğitimi olan yöneticilere ($\bar{X}=17,232$; $Ss=5,144$) göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Söz konusu alt boyut için bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin gücünün hangi düzeyde açıkladığını saptamak üzere hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2=0,01$) düşük düzey çıkmıştır. Özerk yönelim ve Kişisel olmayan yönelim boyutları eğitim düzeyi değişkeni açısından karşılaştırıldığında anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>.05$).

4.2.2. Temel Psikolojik İhtiyaçlar, Motivasyon Düzenleme Durumu ve Nedensellik Yöneliminin Görev Türüne Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçları, motivasyon düzenleme durumu, nedensellik yönelimi alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin, müdür veya müdür yardımcısı olma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip

göstermediğini test etmeye yönelik olarak *ilişkisiz grup t* testi yapılmış ve test sonuçları Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14. Eğitim Seviyesi Açısından İncelemeye Yönelik T-Testi Bulguları

	Alt boyutlar	Gruplar	N	X	Ss	T- testi			η^2
						T	Sd	P	
Temel psikolojik ihtiyaçlar	Özerklik	Müdür	217	31,700	5,727	1,567	409	,118	0,01
		Müdür yardımcısı	194	30,742	6,670				
	İlişkililik	Müdür	217	43,677	5,240	1,504	409	,133	
		Müdür yardımcısı	194	42,851	5,904				
	Yeterlilik	Müdür	217	32,318	5,136	-,410	409	,682	
		Müdür yardımcısı	194	32,531	5,378				
	Ölçek genel toplam	Müdür	217	107,696	13,273	1,129	409	,260	
		Müdür yardımcısı	194	106,124	14,965				
Çok boyutlu iş motivasyonu	İçsel düzenlemeli motivasyon	Müdür	217	35,935	6,266	1,482	409	,1392	
		Müdür yardımcısı	194	34,897	7,919				
	Dışsal düzenlemeli motivasyon	Müdür	217	13,636	7,223	1,637	409	,1023	
		Müdür yardımcısı	194	12,479	7,064				
	İçsel motivasyon	Müdür	217	12,802	5,279	1,589	409	,1128	
		Müdür yardımcısı	194	11,959	5,469				
	Amotivasyon	Müdür	217	4,641	3,094	-1,690	409	,0418	
		Müdür yardımcısı	194	5,311	3,749				
	Ölçek genel toplam	Müdür	217	31,078	11,367	1,297	409	,1952	
		Müdür yardımcısı	194	29,649	10,895				
Genel nedensellik yönelimi	Özerk yönelim	Müdür	217	60,120	10,613	-1,469	409	,143	
		Müdür yardımcısı	194	61,737	11,707				
	Kişisel olmayan yönelim	Müdür	217	24,525	9,456	,288	409	,774	
		Müdür yardımcısı	194	24,247	10,125				
	Kontrol yönelimli	Müdür	217	16,627	5,228	,277	409	,782	
		Müdür yardımcısı	194	16,485	5,161				
	Ölçek genel toplam	Müdür	217	101,272	15,925	-,755	409	,451	
		Müdür yardımcısı	194	102,469	16,191				

p<.05

Tablo 14 incelendiğinde, okul yöneticilerinin müdür veya müdür yardımcısı olma durumunun Temel psikolojik ihtiyaçlarında ve nedensellik yönelimlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (p>.05). Yöneticilerin amotivasyon alt boyutunda, görev türü değişkenine göre istatistiksel

olarak anlamlı farklılığın olduğu saptanmıştır ($t_{(409)} = -1,690$; $p = .04$). Müdür yardımcılarının amotivasyon durumlarının ($\bar{X} = 5,311$; $Ss = 3,749$), okul müdürlerine göre ($\bar{X} = 4,641$; $Ss = 3,094$) daha yüksek belirlenmiştir. Amotivasyon için bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin gücünün hangi düzeyde açıklandığını saptamak üzere hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2 = 0,01$) düşük düzey çıkmıştır. Diğer motivasyon düzenleme durumlarında ise anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p > .05$).

4.2.3. Temel Psikolojik İhtiyaçlar, Motivasyon Düzenleme Durumu ve Nedensellik Yöneliminin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Bu bölümde, okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçları, motivasyon düzenleme durumu ve nedensellik yönelimlerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Normal dağılım göstermeyen gruplar için Kruskal Wallis-H uygulanmıştır. Kruskal Wallis-H sonucuna göre anlamlı farklılık gösteren gruplarda farklılığın kaynağını belirlemek için Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelemeye Yönelik Kruskal Wallis-H ve Mann Whitney-U Analiz Sonuçları

Alt boyut	Kıdem türü	N	X	Ss	Sıra Ort.	Kruskal H	Wallis-		Fark
						X ²	sd	P	
Temel Psikolojik İhtiyaçlar	Özerklik	1-5 yıl (1)	10	31,800	7,078	198,95	11,916	4	,018 3 ile 1,2 ve 4
		6-10 yıl (2)	45	31,378	6,880	189,53			
		11-15 yıl (3)	82	30,690	5,580	230,33			
		16-20 yıl (4)	90	29,722	5,442	174,18			
		20 yıl ve üzeri (5)	184	32,451	6,475	215,13			
	İlişkîlilik	1-5 yıl (1)	10	41,400	4,402	155,00	6,546	4	,162
		6-10 yıl (2)	45	42,156	6,026	179,07			
		11-15 yıl (3)	82	43,976	4,675	218,01			
		16-20 yıl (4)	90	42,889	5,572	196,61			
		20 yıl ve üzeri (5)	184	43,554	5,850	214,60			
	Yeterlik	1-5 yıl (1)	10	32,000	4,967	197,60	3,526	4	,474
		6-10 yıl (2)	45	32,067	5,694	191,81			
		11-15 yıl (3)	82	33,195	5,201	226,70			

Tablo 15 Devamı...									
		16-20 yıl (4)	90	32,122	5,263	199,46			
		20 yıl ve üzeri (5)	184	32,326	5,181	203,90			
Çok boyutlu iş motivasyonu	İçsel düzenlemeli motivasyon	1-5 yıl (1)	10	32,000	11,795	182,60	1,389	4	,846
		6-10 yıl (2)	45	36,022	6,225	211,81			
		11-15 yıl (3)	82	35,281	6,759	197,85			
		16-20 yıl (4)	90	35,167	7,419	202,06			
		20 yıl ve üzeri (5)	184	35,701	7,007	211,41			
	Dışsal düzenlemeli motivasyon	1-5 yıl (1)	10	11,800	7,162	193,05	0,354	4	,986
		6-10 yıl (2)	45	12,889	7,001	207,82			
		11-15 yıl (3)	82	12,695	6,760	201,05			
		16-20 yıl (4)	90	13,278	7,543	206,12			
		20 yıl ve üzeri (5)	184	13,294	7,247	208,40			
	İçsel motivasyon	1-5 yıl (1)	10	9,000	4,570	131,55	6,465	4	,167
		6-10 yıl (2)	45	12,933	5,276	217,29			
		11-15 yıl (3)	82	12,012	4,824	197,15			
		16-20 yıl (4)	90	12,156	4,896	197,36			
		20 yıl ve üzeri (5)	184	12,755	5,852	215,46			
	Amotivasyon	1-5 yıl (1)	10	5,900	4,557	222,55	3,103	4	0,54
		6-10 yıl (2)	45	4,733	3,114	211,41			
		11-15 yıl (3)	82	4,305	2,292	197,90			
		16-20 yıl (4)	90	5,222	3,509	219,99			
		20 yıl ve üzeri (5)	184	5,016	3,789	200,54			
Genel nedensellik yönelimi	Özerk yönelim	1-5 yıl (1)	10	56,700	17,224	180,50	2,675	4	,614 Fark yok
		6-10 yıl (2)	45	63,244	8,542	228,92			
		11-15 yıl (3)	82	60,244	10,833	197,27			
		16-20 yıl (4)	90	61,467	10,314	208,87			
		20 yıl ve üzeri (5)	184	60,533	11,846	204,27			
	Kişisel olmayan yönelim	1-5 yıl (1)	10	23,400	9,732	197,45	7,835	4	,098 Fark yok
		6-10 yıl (2)	45	25,467	9,949	217,40			
		11-15 yıl (3)	82	21,878	9,164	173,99			
		16-20 yıl (4)	90	25,156	9,497	218,07			
		20 yıl ve üzeri (5)	184	24,935	10,022	212,04			
	Kontrol yönelimli	1-5 yıl (1)	10	12,200	3,645	100,95	12,366	4	,015 1 ile 2,3,4,5
		6-10 yıl (2)	45	17,156	4,908	213,37			
		11-15 yıl (3)	82	15,659	5,266	184,74			
		16-20 yıl (4)	90	17,067	5,063	218,66			
		20 yıl ve üzeri (5)	184	16,804	5,243	213,19			

p<.05

Tablo 15'e göre katılımcıların özerklik psikolojik ihtiyacında mesleki kıdem değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farka neden olduğu tespit edilmiştir ($X^2_{(4)} = 11,916$; $p = .01$). Farkın kaynağını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre 'meslek kıdemi 20 yıl ve üzerinde olan okul yöneticileri ($\bar{x} = 32,451$), mesleki kıdemi 11-15 yıl aralığında olan yöneticilere ($\bar{x} = 30,690$) ve mesleki

kıdemi 16-20 yıl aralığında olan yöneticilere ($\bar{x}$ = 29,722) göre özerklik ihtiyacının daha fazla karşılanmaktadır.

Katılımcıların nedensellik yönelimlerinden kontrol yöneliminde, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($X^2_{(4)}= 12,366$; $p<.01$). Farkın kaynağını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre meslek kıdemi 1-5 yıl aralığında olan okul yöneticilerinin ($\bar{x}$ = 12,200), mesleki kıdemi 11-15 yıl ($\bar{x}$ = 31,690) ve 16-20 yıl mesleki kıdemi olan okul yöneticilerine göre daha düşük kontrol yönelimli olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların ilişkililik ihtiyacı, yeterlik ihtiyacı, kişisel olmayan yönelim, özerk yönelim ve motivasyon düzenleme durumlarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık yoktur ($p>.05$).

4.2.4. Temel Psikolojik İhtiyaçlar, Motivasyon Düzenleme Durumu ve Nedensellik Yöneliminin Yöneticilikte Kıdeme Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Bu bölümde, okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçlar, motivasyon düzenleme durumu ve nedensellik yönelimlerinin okul yöneticiliği kıdemine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Analizde normal dağılım göstermeyen gruplar için Kruskal Wallis-H uygulanmıştır. Test sonuçları tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. Okul Yöneticilerinin Yöneticilik Kıdem Seviyesi Değişkenine İlişkin Kruskal Wallis-H ve ann Whitnet-U Testi Analiz Sonuçları

Alt b.	Gruplar	N	X	Ss	Sıra Ort.	Kruskal Wallis-H			Fark	
						X ²	sd	P	Mann Whitney-U Testi	
Temel Psikolojik İhtiyaçlar	Özerklik	0-2 yıl (1)	43	30,930	6,076	196,9	2,99	4	,559	Fark yok
		3-4 yıl (2)	55	32,091	7,046	227,3				
		5-6 yıl (3)	76	31,579	6,666	213,4				
		7-8 yıl (4)	27	30,407	5,394	192,9				
		8 yıl üzeri (5)	210	31,081	5,937	201,2				
	İlişkililik	0-2 yıl (1)	43	42,581	5,452	188,6	3,23	4	,519	Fark yok
		3-4 yıl (2)	55	42,582	5,940	192,5				
		5-6 yıl (3)	76	43,382	6,192	211,4				
		7-8 yıl (4)	27	42,407	5,380	188,0				
		8 yıl üzeri (5)	210	43,695	5,286	213,4				
	0-2 yıl (1)	43	32,233	5,122	198,5	5,70	4	,222	Fark yok	

Tablo 16 devamı...

Çok boyutlu iş motivasyonu	Yeterlik	3-4 yıl (2)	55	33,800	5,016	236,5				
		5-6 yıl (3)	76	32,592	6,003	212,4				
		7-8 yıl (4)	27	32,852	4,912	215,1				
		8 yıl üzeri (5)	210	31,976	5,054	196,0				
	İçsel düzenlemeli	0-2 yıl (1)	43	33,721	8,054	175,3	7,89	4	,095	
		3-4 yıl (2)	55	36,200	6,513	218,5				
		5-6 yıl (3)	76	34,605	6,961	185,8				
		7-8 yıl (4)	27	34,815	7,825	197,4				
		8 yıl üzeri (5)	210	35,986	6,975	217,4				
	Dışsal düzenlemeli	0-2 yıl (1)	43	12,488	7,109	198,2	2,07	4	,722	Fark yok
		3-4 yıl (2)	55	12,164	6,411	195,6				
		5-6 yıl (3)	76	13,500	7,212	211,5				
		7-8 yıl (4)	27	11,593	6,072	184,3				
		8 yıl üzeri (5)	210	13,500	7,471	211,0				
	İçsel motivasyon	0-2 yıl (1)	43	10,837	4,751	169,2	7,39	4	,116	Fark yok
		3-4 yıl (2)	55	12,345	5,661	204,4				
		5-6 yıl (3)	76	11,921	4,630	192,9				
		7-8 yıl (4)	27	13,037	6,297	227,1				
		8 yıl üzeri (5)	210	12,833	5,524	215,9				
	Amotivasyon	0-2 yıl (1)	43	5,000	3,579	213,6	1,33	4	0,855	Fark yok
		3-4 yıl (2)	55	4,327	2,373	197,2				
		5-6 yıl (3)	76	5,250	3,597	214,8				
		7-8 yıl (4)	27	4,407	2,454	201,3				
		8 yıl üzeri (5)	210	4,986	3,666	204,1				
Genel nedensellik yönelimi	Özerk yönelim	0-2 yıl (1)	43	61,233	11,189	210,1	3,87	4	,424	Fark yok
		3-4 yıl (2)	55	61,927	12,086	225,7				
		5-6 yıl (3)	76	60,316	10,827	197,6				
		7-8 yıl (4)	27	63,889	7,408	232,2				
		8 yıl üzeri (5)	210	60,357	11,427	199,6				
	Kişisel olmayan	0-2 yıl (1)	43	26,628	10,556	231,8	12,4	4	,014	1 ile 2 ve 4
		3-4 yıl (2)	55	20,982	7,697	165,2				
		5-6 yıl (3)	76	23,974	10,127	199,4				
		7-8 yıl (4)	27	21,778	7,308	176,0				
		8 yıl üzeri (5)	210	25,319	10,003	217,6				
	Kontrol yönelimli	0-2 yıl (1)	43	16,977	4,662	212,5	4,92	4	2,950	Fark yok
		3-4 yıl (2)	55	16,182	5,274	193,1				
		5-6 yıl (3)	76	15,500	5,079	183,3				
		7-8 yıl (4)	27	17,407	5,679	215,9				
		8 yıl üzeri (5)	210	16,848	5,231	214,9				

p<.05

Tablo 16'ya göre, yöneticilerin temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama düzeyleri ve motivasyon düzenleme durumları yöneticilik kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olmadığı sonucu elde edilmiştir (p>.05). Katılımcıların nedensellik yönelimlerinden 'kişisel olmayan yönelim' alt boyutunda yöneticilik kıdemine göre

gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($X^2_{(4)}=12,485$; $p=.01$). Söz konusu farkın kaynağını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre yöneticilik kıdemi 0-2 yıl aralığında olan katılımcılar ($\bar{x}=26,628$), yöneticilik kıdemi 3-4 yıl ($\bar{x}=20,982$) aralığında olan ve yöneticilik kıdemi 7-8 yıl ($\bar{x}=21,778$) olan katılımcı gruplarına göre daha yüksek kişisel olmayan yönelime sahip olduğu belirlenmiştir.

4.2.5. Temel Psikolojik İhtiyaçlar, Motivasyon Düzenleme Durumu ve Nedensellik Yöneliminin Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Bu başlık altında, okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçlar, motivasyon düzenleme durumu ve nedensellik yönelimlerinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmeye yönelik olarak *ilişkisiz grup t* testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. TPI, ÇBM ve GNY Ölçeklerine İlişkin Okul Yöneticilerinin Verdikleri Puanların Cinsiyet Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları

	Alt boyutlar	Gruplar	N	X	Ss	T- testi			η^2
						t	sd	p	
Temel psikolojik ihtiyaçlar	Özerklik	Kadın	92	30,815	6,536	-,760	409	,448	-
		Erkek	319	31,373	6,105				
	İlişkililik	Kadın	92	42,217	5,747	-2,099	409	,036	0,011
		Erkek	319	43,596	5,491				
	Yeterlik	Kadın	92	32,152	5,768	-,552	409	,581	-
		Erkek	319	32,495	5,093				
Çok boyutlu iş motivasyonu	Ölçek genel toplam	Kadın	92	105,185	15,212	-1,367	409	,172	-
		Erkek	319	107,464	13,748				
	İçsel düzenlemeli motivasyon	Kadın	92	35,859	5,868	,633	409	,527	-
		Erkek	319	35,326	7,427				
	Dışsal düzenlemeli motivasyon	Kadın	92	13,630	7,505	,821	409	,412	-
		Erkek	319	12,934	7,066				
	İçsel motivasyon	Kadın	92	12,772	5,219	,744	409	,457	-
		Erkek	319	12,298	5,429				
	Amotivasyon	Kadın	92	4,554	2,906	-1,130	409	,259	-
		Erkek	319	4,554	2,906				

Tablo 17 devamı...

		Erkek	319	5,013	3,560				
	Ölçek genel toplam	Kadın	92	30,957	10,497	,539	409	,590	-
		Erkek	319	30,245	11,350				
Genel nedensellik yönelimi	Özerk yönelim	Kadın	92	63,130	8,767	2,203	409	,028	0,012
		Erkek	319	60,235	11,690				
	Kişisel olmayan yönelim	Kadın	92	24,826	9,967	,481	409	,631	-
		Erkek	319	24,270	9,720				
	Kontrol yönelimli	Kadın	92	15,761	5,008	-1,679	409	,094	-
		Erkek	319	16,790	5,227				
	Ölçek genel toplam	Kadın	92	103,717	13,588	1,277	409	,202	-
		Erkek	319	101,295	16,664				

p<.05

Tablo 17 incelendiğinde, katılımcıların temel psikolojik ihtiyaçlarından ‘ilişkililik’ ihtiyacı, cinsiyet değişkenine göre karşılaştırıldığında, istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu saptanmıştır ($t_{(409)} = -2,099$; $p = .04$). Kadın yöneticilerin ($\bar{X} = 42,217$; $Ss = 5,747$) ilişkililik ihtiyacının, erkek yöneticilere ($\bar{X} = 43,596$; $Ss = 5,491$) göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Söz konusu alt boyut için bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin gücünün hangi düzeyde açıklandığını saptamak üzere hesaplanan etki büyüklüğü ($\eta^2 = 0,011$) düşük düzey çıkmıştır. Buna göre, ‘ilişkililik’ alt boyutuna ait varyansın %1,1’inin, yöneticilerin cinsiyet değişkeninden kaynaklandığı yorumu yapılabilir. Katılımcıların diğer temel psikolojik ihtiyaçları ‘özerklik’ ve ‘yeterliğin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > .05$). Katılımcıların motivasyon düzenleme durumları cinsiyet değişkenine göre karşılaştırıldığında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($p > .05$).

Katılımcıların genel nedensellik yönelimlerinden özerklik yönelimlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu Tablo 18’de görülmektedir ($t_{(409)} = 2,203$; $p = .04$). Kadın yöneticilerin ($\bar{X} = 63,130$; $Ss = 8,767$) özerklik yönelimlerinin erkek yöneticilere ($\bar{X} = 60,235$; $Ss = 11,690$) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Özerklik alt boyutu etki büyüklüğü ($\eta^2 = 0,012$) ise düşük düzeyde çıkmıştır. Buna göre, katılımcıların özerklik yönelimine ait varyansın %1,12’sinin cinsiyet değişkeninden kaynaklandığı ifade edilebilir. Genel Nedensellik Yönelimi Ölçeğinin diğer alt boyutları için istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$).

4.3. TEMEL PSİKOLOJİK İHTİYAÇLARI, MOTİVASYON DÜZENLEME DURUMU VE NEDENSELLİK YÖNELİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR

Hipotezleri test etmek için IBM SPSS AMOS 24 yazılımında yapısal eşitlik modeline dayanan gözlemlenen değişkenler ile yol analizden önce çok değişkenli normal dağılım kontrol edilmiş ve basıklık değeri 3,244 kritik oran ise 5,967 bulunmuştur. Hesaplanmış modele ilişkin tahmin katsayıları ve anlamlılık değerleri Tablo 18’de verilmiştir.

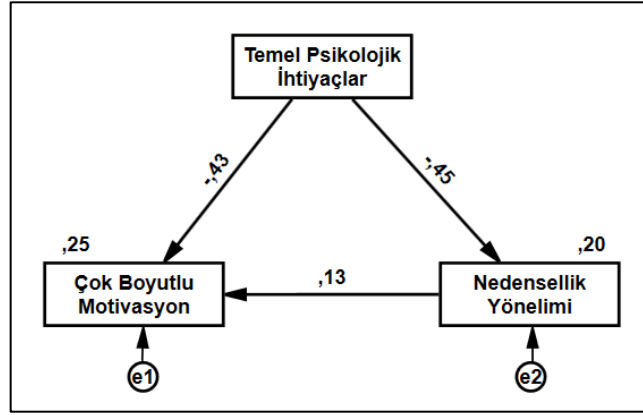
Tablo 18. Hesaplanmış Modelin Tahmini Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri

			Standart (B)	Standartlaştırılmış Tahmin (β)	SH	Kritik	Hipotez
Temel Psikolojik İhtiyaçlar	>	Nedensellik Yönelimi	-0,237	-0,451	0,023	-10,222**	H1 doğrulandı
Temel Psikolojik İhtiyaçlar	>	Çok Boyutlu İş Motivasyon	-0,504	-0,43	0,056	-9,003**	H2 doğrulandı
Nedensellik Yönelimi	>	Çok Boyutlu İş Motivasyon	0,293	0,132	0,106	2,759**	H3 doğrulandı

** p < .01

Tablo 18 incelendiğinde, hipotezlerin doğrulandığı görülmektedir. Okul yöneticilerinde temel psikolojik ihtiyaçların karşılanma düzeyi hem nedensellik yönelimini ($\beta = -,451$) hem de motivasyon düzenleme durumunu ($\beta = -,430$) olumsuz yordadığı görülmektedir. Standart olmayan kestirim sonuçları dikkate alındığında, okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçlarında oluşacak bir birimlik artışın nedensellik yönelimlerini ,237 ve motivasyon düzenleme durumlarını ,504 değerinde düşürmesi öngörülmektedir. Nedensellik yönelimi ise motivasyon düzenleme durumu üzerinde pozitif yönde ve düşük bir etkiye sahiptir ($\beta = ,132$). Standart olmayan kestirim değerleri incelendiğinde, nedensellik yöneliminde bir birimlik artışın motivasyon düzenleme durumu üzerinde ,293 oranda bir artış göstermesi

beklenmektedir. Değişkenlerin tahmini değerlerini gösteren model Şekil 10 ‘da verilmiştir.

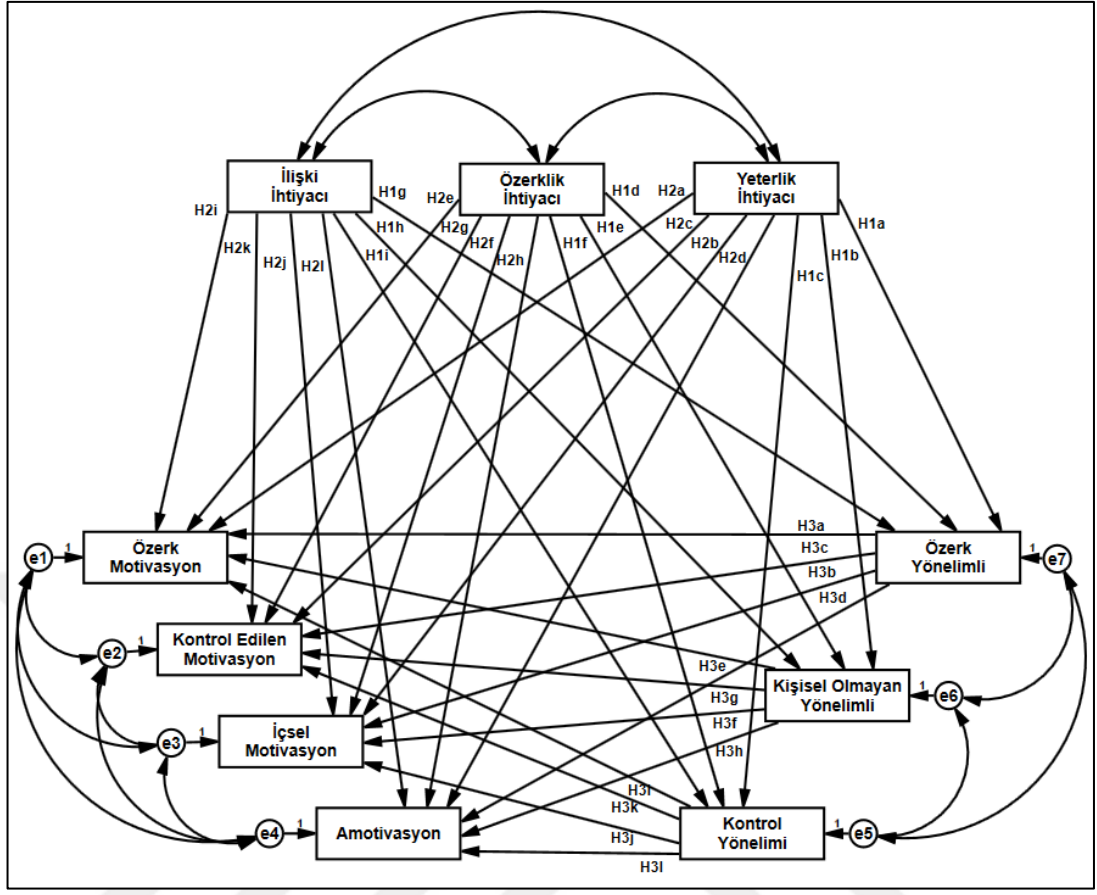


Şekil 10. Araştırmada İncelenen Değişkenlerin Tahmini Değerleri Hesaplanmış Model

Bu çözümlemelere ek olarak modelde temel psikolojik ihtiyaçların nedensellik yönelimi üzerinde motivasyon düzenleme durumuna dolaylı bir etkisinin olup olmadığını test etmek üzere bootstrap (Yeniden örnekleme) yöntemi kullanılarak test edilmiştir. Bootstrap yöntemi değişkenlerin arasında dolaylı etkiye neden olup olmadığını ve bu etkinin anlamlı olup olmadığını test etmek için kullanılmaktadır (Byrne, 2013, Hayes, 2017). Yapılan analiz sonunda temel psikolojik ihtiyaçların, motivasyon düzenleme durumu üzerine doğrudan etkisinin yanı sıra nedensellik yönelimi üzerinden dolaylı ve negatif azaltan bir etki yarattığı görülmüştür ($B = -.070$, $\beta = -.059$, $p < .05$). Nedensellik Yöneliminin etkisi pozitif olmasına rağmen Temel Psikolojik İhtiyaçların etkisi negatif etkisine devam edebilmiştir. Bu da Temel Psikolojik İhtiyaçların hem Nedensellik Yönelimi hem de Çok Boyutlu İş Motivasyonu için ne kadar önemli bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır.

4.3.1. Temel Psikolojik İhtiyaçlar, Motivasyon Düzenleme Durumu ve Nedensellik Yönelimi Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

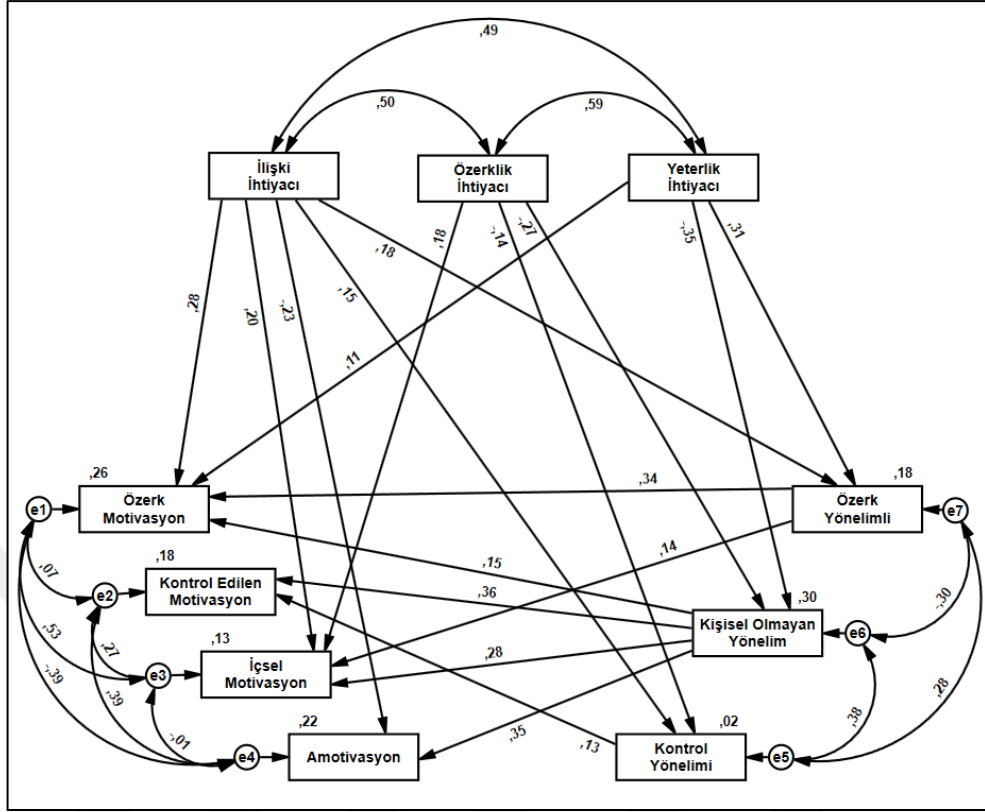
Üç değişkenin toplamda elde edilen puanları ile yapılan analizden sonra aynı yönde ilişkiler kullanılarak her bir değişkenin alt faktörleri için yeniden hipotetik bir model oluşturulmuş ve Yapısal Eşitlik Modeli analizi ile test edilmiştir. Yol analizi için hipotezlerin oluşturulduğu model Şekil 11’de verilmiştir.



Şekil 11. Araştırmada İncelenen Değişkenlerin Alt Faktörleri ile Oluşturulmuş Kuramsal Model

Öncelikle elimizde bulunan verinin çok değişkenli normal dağılımı YEM analizi çalıştırılmadan önce kontrol edilmiştir. Analizde kullanılan değişkenlerin çok değişkenli normal dağılım değerleri basıklık için 34,403 kritik oranı ise 22,510 bulunmuştur. bu şartlarda elde edilen anlamlılık değerlerinin yeniden örnekleme (bootstrap) yönetimi ile tekrar çalıştırılıp teyit edilmiştir. Şekil 11'deki modelin değerleri değerlendirilirken yeniden örnekleme ile elde edilen değerler dikkate alınmıştır.

Model ilk çalıştırıldığında EK-7'de verilen tahmin değerleri anlamlı sonuç vermemiştir. Anlamlı olmayan sonuç veren etkiler modelden çıkarılmış ve model tekrar çalıştırılmıştır. Analizin ikinci, üçüncü ve dördüncü turunda anlamlı çıkmayan etkiler bulunmuş ve EK-8'de gösterilmiştir. Dördüncü tur sonunda, modelde anlamlı olmayan etkiye rastlanmamıştır ve anlamlı diğer bütün etkiler EK9'da yer tabloda gösterilmiştir. Tablodan elde edilen değerler ile ortaya çıkan model Şekil 12'de gösterilmiştir.



Şekil 12. Araştırmada İncelenen Değişkenlerin Alt Faktörleri ile Tahmini Değerleri Hesaplanmış Model

Şekil 12’de yer alan modeldeki ilişkileri incelediğimizde yeterlik ihtiyacının özerklik yönelimi pozitif ve orta düzeyde ($\beta = ,306$), tam tersi kişisel olmayan yönelimi ($\beta = -,349$) orta düzey ancak negatif etkilediği görülmektedir. Bunun yanı sıra yeterlik ihtiyacı içsel düzenlemeli motivasyon üzerinde de pozitif ancak düşük oranda bir etkiye sahiptir ($\beta = ,112$). Yeterlik ihtiyacı okul yöneticilerinin özerklik yönelimi ve içsel düzenlemeli motivasyonlarını arttırırken kişisel olmayan yönelimlerini azaltmaktadır. Özerklik ihtiyacının kişisel olmayan yönelim ($\beta = -,266$) ve kontrol yönelimi ($\beta = -,143$) üzerinde negatif ve düşük düzeylerde etkisi varken içsel motivasyon üzerinde pozitif ve düşük düzeyde etkilemektedir ($\beta = ,182$). Diğer bir değişle, özerklik ihtiyacı okul yöneticilerinde kişisel olmayan ve kontrol yönelimlerini azaltırken, içsel motivasyonu arttırmaktadır.

İlişki ihtiyacı ise amotivasyonu ($\beta = -,229$) negatif ve düşük oranda etkilerken özerklik ($\beta = ,183$) ve kontrol yönelimlerini ($\beta = ,145$) ve içsel ($\beta = ,204$) ve içsel düzenlemeli ($\beta = -,278$) motivasyonları pozitif ve düşük oranlarda etkilemektedir.

Okul yöneticilerinin ilişki ihtiyacı amotivasyonlarını azaltırken özerklik ve kontrol yönelimleri ile içsel ve içsel düzenlemeli motivasyonlarını arttırmaktadır. Özerk yönelimli olma içsel düzenlemeli motivasyon ($\beta = ,338$) ve içsel motivasyon ($\beta = ,141$) üzerinde pozitif ve orta ile düşük oranda etki göstermektedir. Okul yöneticilerinin özerk yönelimli olması içsel düzenlemeli ve içsel motivasyonlarını arttırıcı etki göstermektedir.

Kişisel olmayan yönelimli olma dışsal düzenlemeli motivasyonu ($\beta = ,133$), içsel düzenlemeli motivasyonu ($\beta = ,152$), içsel motivasyonu ($\beta = ,362$) ve amotivasyonu ($\beta = ,346$) pozitif yönde orta düzeyde etkilemektedir. Okul yöneticilerinin kişisel olmayan yönelimli olmaları motivasyonun bütün faktörlerini arttırmaktadır. Aynı şekilde amotivasyonu da arttırmaktadır. Bu durum aslında kişisel olmayan yönelimli olmanın motivasyonu kendi içerisinde dengeleyebilen bir özellik olarak etkilemesinden kaynaklanıyor olabilir. Son olarak kontrol yönelimli olma dışsal düzenlemeli motivasyonu ($\beta = ,133$) pozitif yönde ve düşük düzeyde etkilemektedir. Okul yöneticilerinin kontrol yönelimli olması dışsal düzenlemeli motivasyon düzeylerini düşük oranda arttırmaktadır. Doğrudan etkilerin yanı sıra temel psikolojik ihtiyaçların motivasyon düzenleme durumuna Nedensellik Yönelimi üzerinden dolaylı etkileri incelenmiş ve sonuçlar Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19. Temel Psikolojik İhtiyaçların ve Motivasyon Düzenleme Türlerine Dolaylı Etkilerinin Tahmini Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri

	Yeterlik İhtiyacı		İlişki İhtiyacı		Özerklik İhtiyacı	
	B	B	B	β	B	β
Amotivasyon	-,126**	-,121	-	-	-,081*	-,092
İçsel Motivasyon	-,057*	-,053	,039**	,026	-,066*	-,074
İçsel Düzenlemeli Motivasyon	,052*	,050	,090**	,062	-,035**	-,040
Dışsal Düzenlemeli Motivasyon	-,132**	-,126	,028*	,019	-,102*	-,115

* $p < .05$, ** $p < .01$

Dolaylı etkiler incelendiğinde yeterlik ihtiyacı içsel düzenlemeli motivasyon dışında diğer bütün motivasyon alt faktörlerini negatif etkilemektedir. Genelde etki

miktarı amotivasyon ve dışsal düzenlemeli motivasyon için düşükken içsel ve içsel düzenlemeli motivasyon için çok düşük seviyededir. İlişki İhtiyacı dikkate alındığında İçsel, içsel düzenlemeli ve dışsal düzenlemeli motivasyonları çok düşük düzeyde ve pozitif olarak etkilemektedir. Son olarak özerklik ihtiyacı, bütün motivasyon türlerini negatif etkilemekte en fazla etki dışsal düzenlemeli motivasyonda gözlenirken en düşük etki İçsel düzenlemeli motivasyonda görülmüştür Modelde anlamsız olan etkiler kaldırıldıktan sonra modelin uyum katsayıları değerlendirilmek üzere Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Model Uyum İndekslerinin Değerlendirilmesi

Uyum İndeksi	Model Değeri	İyi Uyum için Ölçüt	Referans
χ^2 (df)	37,365 df = 15 p = .222	Düşük χ^2 değeri ve p > .05	Hooper, Coughlan ve Mullen (2008: 53-60)
χ^2/df	2,484 (df = 15)	$\chi^2/df < 3$	Wheaton vd., (1977: 84-136) Tabachnick vd., (2007: 481-498)
RMSEA	.0060	RMSEA < .05	Hu ve Bentler (1999: 1-55) Steiger (2007: 893-898)
SRMR	.0033	SRMR $\leq$.06	Byrne (2013) Diamantopoulos ve Siguaw (2000)
GFI	.983	$.95 \leq GFI \leq 1$	Tabachnick vd., (2007: 481-498)) Miles ve Shevlin (2007: 869-874)
AGFI	.937	$.85 \leq AGFI \leq 1$	Tabachnick vd., (2007: 481-498)
CFI	.985	$.97 \leq CFI \leq 1$	Hu ve Bentler (1999: 1-55)
IFI	.985	$.95 \leq IFI \leq .95$	Miles ve Shevlin (2007: 869-874)
NNFI	.975	$.97 \leq NNFI \leq 1$	Hu ve Bentler (1999: 1-55) Fan vd. (1999)

Model uyum indeksleri incelendiğinde, RMSEA dışında bütün uyum indeks değerlerinin iyi uyum ölçütleri karşıladığı görülmüştür. RMSEA değeri ise Hu ve Bentler’in (1999: 1-55) tabiri ile kabul edilebilir düzeydedir. Bu durumda modelin yorumlamaya uygun bir model olduğu söylenebilir. Tablo 21’de nedensellik yönelimi ve çok Boyutlu motivasyon alt faktörlerinin etkilen değişkenler ile açıklanan varyans oranları verilmiştir.

Tablo 21. Çok Boyutlu Motivasyon ve Nedensellik Yönelimi Alt Faktörlerinin Varyans Açıklanma Oranları

ÇBM ve NY Alt Faktörleri	Varyans
Özerk Yönelimli	,182
Kişisel Olmayan Yönelimli	,303
Kontrol Yönelimli	,021
Amotivasyon	,221
İçsel Motivasyon	,126
İçsel Düzenlemeli Motivasyon	,260
Dışsal Düzenlemeli Motivasyon	,182

Tablo 21 incelendiğinde kişisel olmayan yönelim değişkeninin varyansı kendisini etkileyen değişkenler tarafından %30,3 oranında açıklanabilmektedir. Dışsal düzenlemeli motivasyon ve amotivasyonun aynı şekilde sırasıyla %26,0 ve %22,1 oranında varyansları açıklanabilmektedir. En düşük açıklanma oranı ise %2,1 ile Kontrol Yönelimli olma değişkeni olmuştur. Analizler sonucunda oluşturulan kuramsal modelde doğrulanan hipotezler EK 14’te verilmiştir.

Sonuç olarak alt faktörleri kullanarak belirlediğimiz hipotezlerden H1a, H1b, H1e, H1f, H1g, H1i, H2a, H2f, H2i, H2j, H2l, H3a, H3b, H3e, H3f, H3g, H3h ve H3k Tablo 22’de verildiği gibi bu araştırma kapsamında doğrulanmış diğer hipotezler ise doğrulanmamıştır.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, okul yöneticilerinin bir kişilik ve motivasyon kuramı olan öz belirlenim kuramı çerçevesinde öz belirlenim düzeylerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda öz belirlenim kuramı göz önünde bulundurularak okul yöneticilerinin içsel motivasyon durumu, motivasyon düzenleme durumları, genel nedensellik yönelimleri, temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma neticesinde elde edilen sonuçlar; Sonuç ve Tartışma bölümünde verilmiş ve sonuçlar üzerinde değerlendirme ve tartışmalar yapılmıştır. Ayrıca, Öneriler başlığı altında da çalışma içeriği ve uygulanma biçimi dikkate alınarak ülkemize yönelik öneriler sunulmuştur.

Araştırmanın birinci alt amacına yönelik bulgular incelendiğinde, okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama düzeyleri, genel nedensellik yönelimi ve motivasyon düzenleme durumlarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. İkinci alt amaç doğrultusunda okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama düzeyleri, nedensellik yönelimi ve motivasyon düzenleme durumları cinsiyet, eğitim durumu, görev türü, mesleki kıdem ve yöneticilik kıdemi değişkenlerine göre karşılaştırılmıştır. Okul yöneticilerinin genel nedensellik yönelimlerinin cinsiyet, eğitim seviyesi, mesleki kıdem, yöneticilikteki kıdem değişkenlerine göre etki düzeyleri düşük olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama düzeyleri cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerine göre düşük düzey etkiye sahip anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Katılımcıların motivasyon düzenleme durumları alt boyutlarında ise sadece görev türü değişkeninde düşük düzey etkiye sahip anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın üçüncü alt probleminde ise okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama düzeyleri, nedensellik yönelimi ve motivasyon düzenleme durumları arasındaki ilişki yol (path) analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmamasının okul yöneticilerinin hem nedensellik yönelimlerini hem de motivasyon düzenleme durumlarını negatif yönde yordadığı görülmüştür. Nedensellik yönelimi ve motivasyon düzenleme durumunun temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasından etkilenme durumu karşılaştırıldığında ise, nedensellik yöneliminin temel psikolojik ihtiyaçlardan daha fazla etkilendiği

görülmüştür. Yani temel psikolojik ihtiyaçların karşılanma düzeyinin, genel nedensellik yönelimini motivasyon düzenleme durumundan daha güçlü yordamaktadır. Diğer yandan, nedensellik yönelimi, okul yöneticilerinin motivasyon düzenleme durumlarını olumlu yönde etki ettiği bulunmuştur. Okul yöneticilerinin motivasyon düzenleme durumlarında etkileri yönüyle bakıldığında; temel psikolojik ihtiyaçların nedensellik yöneliminden daha yüksek etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Temel psikolojik ihtiyaçlar, nedensellik yönelimi ve motivasyon düzenleme durumu birbirleriyle etkileşimli olarak hareket ederek bireyin davranışlarını yönlendirmektedir. Görevin başarılı bir şekilde yerine getirilmesi, sürekli gelişim ve iyileşme sağlanması ve yöneticilerle birlikte yönetilenlerin de öz belirlenime sahip olabilmesi için temel psikolojik ihtiyaçların gerekli düzeyde karşılanmış, doğru nedensellik yönelime ulaşılmış ve yeterli motivasyon sağlanmış olmalıdır. ÖBK, davranışsal motivasyonu anlamının, özerklik, yeterlik ve ilişkililik için doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçların dikkate alınmasını gerektirdiğini öne sürmektedir. Güçlü özerklik yönelimlerine sahip bireyler, temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan ve karşılığında gerçek benlik sunumunu destekleyen kişisel çıkarlara veya özgür seçimlere dayalı faaliyetlerde bulunurlar. Özerklik yönelimi, insanları dış kısıtlamalardan ziyade, içsel motivasyonda olduğu gibi, içsel hedefler ve çıkarlar dışında faaliyetlerde bulunmaya zorlamaktadır (Liu vd., 2020: 1-12).

Okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçlardan özerklik ihtiyacı, ilişkili olma ihtiyacı ve yeterlik ihtiyacını karışılama düzeyleri orta düzey olarak tespit edilmiştir. Bireylerin özerklik ve yetkinlik ihtiyaçlarının ilişkili olma ihtiyacından daha fazla etkili olduğu kabul edilse de, üç temel psikolojik ihtiyacın tümü içsel motivasyonla ilgilidir. İnsanların genellikle içsel olarak motive edilmiş bireysel faaliyetlerde bulunmaları gerçeğinden dolayı, ilişkili olma ihtiyacı daha az önemli olabilmektedir (Deci ve Ryan, 2000: 227-268).

Öğretmenlerin yenilikçi davranışlarına katkıda bulunan motivasyonel süreçler hakkında daha fazla bilgi edinmek amacıyla öz belirlenim kuramı kullanılarak içsel motivasyon ve temel psikolojik ihtiyaçların tatmini arasındaki ilişkinin ele alındığı bir araştırmada; öğretmenlerin temel psikolojik ihtiyaçlarının yeterince karşılandığı bir

Çalışma ortamının sadece onların içsel motivasyonunu desteklemekle kalmayıp aynı zamanda başka faydalı psikolojik sonuçlara da yol açtığı saptanmıştır (Klaeijssen vd., 2018: 769-782). Bu araştırmada, orta dzyede de olsa, okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılandığı ve okul yöneticilerinin sahip oldukları motivasyonun içsel motivasyon üzerinde yoğunlaşmış olduğu grlmektedir. Okul yöneticilerinin içsel motivasyona sahip olmaları ve temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanıyor olması, öğretmenlerde olduğu gibi (Klaeijssen vd., 2018) znel iyi oluş düzeylerine olumlu katkı sağlayacağı düşünülebilir.

Okul yöneticilerinin hangi motivasyon türüne ne seviyede sahip olduklarını gösteren araştırma bulgularına göre; okul yöneticilerinin motivasyon düzenleme durumlarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Motivasyon düzenleme türleri incelendiğinde yüksek içsel motivasyona, orta düzey içsel düzenlemeli motivasyona düşük düzeyde dışsal düzenlemeli motivasyona ve düşük düzeyde amotivasyona sahip oldukları belirlenmiştir. Yöneticilerin motivasyonundaki temel problemler, kendilerini geliştirme ve terfi etme fırsatlarının olmaması ve iyi yapılan bir işin takdir görmemesidir. Yöneticiler liderlik stillerini yönettikleri organizasyonun politikalarının, yetkilendirmenin, başarılar ve başarıya ulaşma olasılığının ve iyi yapılmış bir işle tanınmanın göze çarptığı dışsal ödüllerden ziyade içsel ödüllerle uyumlu olarak geliştirirler (Buble vd., 2014: 161-193). Bir çalışanın temel psikolojik ihtiyaçlarının tatmini, bireyin iş faaliyetlerine yönelik sahip olduğu motivasyon türünü etkiler. Yöneticiler zerkliği, yeterliği ve ilişkililiği desteklediğinde yani temel psikolojik ihtiyaçları karşıladıklarında, çalışanların özerk olarak yani içsel düzenlemelerle motive olmaları daha olasıdır (Broeck vd., 2016: 1195-1229). Araştırmada yer alan okul yöneticilerinin özerk motivasyon içerisinde yer alan içsel motivasyonlarının yüksek düzeyde olduğu grlmektedir. İçsel motivasyonun yüksek düzeyde algılanması okul yöneticilerinin içsel ödüllere uyumlu bir motivasyona sahip olduklarını doğrular niteliktedir.

Okul yöneticilerinin genel nedensellik yönelimi alt boyutlarına yönelik sahip oldukları durumların tesptine ilişkin çalışmalardan elde edilen sonuçlara göre; okul yöneticilerinin, genel nedensellik yönelimi alt boyutlarında yer alan özerk yönelim, kişisel olmayan yönelim ve kontrol yöneliminin orta düzeyde olduğu; özerk ve kontrol

yönelim düzeylerinin kişisel olmayan yönelim düzeyine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Genel nedensellik yönelimleri, içsel motivasyonu belirlemede çevresel olasılıklarla etkileşime girebilir. Dışsal ödüller özerk yönelimin gelişmesine olumsuz yönde etki eder ve aynı zamanda içsel motivasyonun sağlanmasına da engel teşkil etmektedir (Hagger vd., 2015:107-111). İçsel düzenlemeli motivasyon, kontrollü motivasyon ve amotivasyon kavramları, bir kişinin bir faaliyet veya faaliyet gruplarıyla ilişkisi ile ilgilidir. İnsanların işleri için özerk olarak motive olma derecesi, çalışma bağlamlarındaki özerklik desteklerinden ve kendi özerk nedensellik yönelimlerinden tahmin edilebilir. İnsanların kontrollü motivasyonunun derecesi, çalışma bağlamındaki kontrolden ve kendi kontrollü nedensellik yöneliminden tahmin edilebilir. İnsanların motive olamamaları, iş bağlamlarının motive edici olmayan yönünden ve kişisel olmayan yönelimlerinden tahmin edilebilir (Gagné ve Deci, 2005: 331-362). Motivasyon ve nedensellik yönelim türleri arasındaki ilişkiyi gösteren buradaki ifadelerle paralel olarak; araştırmada yer alan okul yöneticilerinin İçsel düzenlemeli motivasyon içerisinde yer alan içsel motivasyon ve özerk yönelimlerinin orta düzeyde olduğu, benzer şekilde kontrollü motivasyon ve kontrolldü nedensellik yönelimlerinin orta düzeyde olduğu ve amotivasyon ve kişisel olmayan yönelimlerinin de düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Öz belirlenmiş davranışlar sergileyen bireylerde özerk yönelimin ve içsel motivasyonun diğer faktörlere göre yüksek olması beklenen bir sonuçtur.

Bu araştırmada, okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılama durumlarının demografik özelliklere bağlı olarak değişimine yönelik elde edilen sonuçlar, mesleki kıdem ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu; eğitim, görev türü ve yöneticilik kıdemi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Özerklik ihtiyacının mesleki kıdem değişkenine göre, etki düzeyi düşük anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Özerklik ihtiyacını meslek kıdemi 20 yıl ve üzerinde olan okul yöneticileri, mesleki kıdemi 11-15 yıl aralığında olan yöneticilere ve mesleki kıdemi 16-20 yıl aralığında olan yöneticilere göre daha yüksek puanla değerlendirmiştir. İlişkililik ihtiyacının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığın göstermektedir. Kadın yöneticiler ilişkililik ihtiyacını karşılama durumlarının erkek yöneticilere göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Özerlik ve

Yeterlik alt boyutları için istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Türk (2013: 43) tarafından yapılan çalışmada eğitim seviyesi değişkenine göre temel psikolojik ihtiyaçları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş ve bu durumun akademik ortamlardaki ihtiyaç alanlarının ve düzeninin aynı olabileceğinden kaynaklı olduğu ifade edilmiştir. Arslanoğlu ve arkadaşları (2010: 985-995) temel psikolojik ihtiyaçların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmasını incelediği araştırmasında psikolojik ihtiyaçların, eğitim düzeyi değişkenine göre arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Arslanoğlu ve arkadaşları (2010: 985-995) özerklik ihtiyaçları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmamasının bireylerin çevreleriyle uyumlu ilişkiler kurabilmesinden kaynaklanabileceği yeterlik ihtiyaçları arasında anlamlı bir farklılık bulunmayışının ise ihtiyaç alanlarının ve düzeninin aynı olmasından kaynaklanabileceği ifade etmektedir. Benzer şekilde, Kaya ve Şahin Altun (2018: 295-305) tarafından yapılan çalışmada psikolojik ihtiyaçların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar; yukarıda verilen çalışmalarda olduğu gibi, temel psikolojik ihtiyaçlara yönelik algılarda eğitim seviyesi değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

Görev alanının genişliği ve üstlenilen sorumluluktaki değişim yönüyle görev türünün psikolojik ihtiyaç alt boyutlarına etkisini göstermesi yönünden Arslanoğlu ve arkadaşları (2010: 985-995) tarafından voleybol hakemlerinin il çapında ve ulusal çapta görev yapmaları dikkate alınarak oluşturulan kategorilere göre karşılaştırıldığı çalışmada, temel psikolojik ihtiyaç alt boyutları ile kategori değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada, her iki kategoride bulunan katılımcıların da özerklik kuramına uygun şekilde öğrenme, bireysel ilişkiler, bireylerin toplumsal rolleri konusunda psikolojik ihtiyaçlara öncelik verdikleri, yeterlik ihtiyacı algısında farklılık olmayışının bütün katılımcıların bireysel yeterlikler, algılanan yeterlikler, algılanan bireysel kontroller ve motivasyon düzeylerinin aynı olmasından kaynaklanabileceği ve ilişkililik psikoloji ihtiyacı algısında farklılığın olmamasının ise bütün katılımcıların bir gruba ait olma ve onlarla ilişkide olma duygusunun ön planda olabileceğinden kaynaklandığı ifade edilmiştir. Bu çalışmaya benzer şekilde, bu çalışmada okul yöneticisi kapsamında

yer verilen okul müdürleri ve müdür yardımcılarının görev kapsamları ve yöneticilikteki etkileri farklı olsa da bu farklılıkların temel psikolojik ihtiyaçları değerlendirmelerinde bir etki oluşturmadağı görölmektedir. Bu durum, her yöneticinin kendisini sahip olduğı yetki ve sorumluluklar kapsamında değerlendirdiğini ve psikolojik ihtiyaçlarını bu bağlamda değerlendirdiğini göstermektedir.

Özerklik psikolojik ihtiyacı, bireyin kendi seçimlerini yapma, duygularını özgürce ifade etme ve kendi eylemlerini başlatma arzusu olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple, özerklik ihtiyacı karşılandığında, birey kendi eylemlerini seçme ve düzenleme konusunda kendini özgür hisseder (Brien vd., 2012: 167-187). Bu yönüyle değerlendirildiğinde çalışmaya katılan okul yöneticilerinin meslekte geçirdikleri süreye bağlı olarak elde ettikleri kazanımlar sayesinde özerklik algılarının daha fazla geliştiğı görölmektedir. Meslekte geçirilen sürenin artışına bağlı olarak da bu gelişim seviyesinin arttığı görölmektedir. Bayraktar ve Kuru (2007: 27-39) tarafından yapılan araştırmada, 4-13 yıl arasında mesleki deneyimi olan katılımcıların 24-32 yıl arasında olanlara göre özerklik ihtiyacının yüksek olduğu ve bu durumun nedeninin; meslekte geçirilen uzun süre sonunda elde edilen deneyim ve tecrübenin katılımcıların kendilerini daha özerk hissetmelerinden kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Bayraktar ve Kuru'nun (2007: 27-39) araştırmasında elde ettiği sonuçlar, bu araştırmada okul yöneticileri örnekleminde elde ettiğimiz özerklik psikolojik ihtiyaçlarını karşılamış olmaları durumuyla uyumlu bir sonuç olduğu görölmektedir.

Cinsiyet ve temel psikolojik ihtiyaç alt boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla akademisyenler üzerinde Türk (2013: 41) tarafından yapılan çalışmada yeterlik ve özerklik psikolojik ihtiyaçlarında cinsiyete bağlı olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı ancak, ilişkili olma psikolojik ihtiyacında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, kadın akademisyenlerin ilişkili olma puan ortalaması erkek akademisyenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya dayanarak, erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre ilişki ihtiyacının daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Bu farklılığın sebebi olabilecek durumları Ersoy (2009: 209-230), psikolojik yapı farklılığından kaynaklandığını, kadınların toplum içerisinde farklı bir davranış sergilemesinin temel nedeninin ise sahip oldukları ruh dünyalarındaki duyarlılık, arzu ve hedeflerin farklılığından kaynaklandığını ifade

etmektedir. Kadınlar kurdukları ilişkilerde daha açık, destekleyici ve duygusal davranırken, erkekler ilişkilerinde ikili gerekliliklere daha fazla önem vermekte ve kadınlara kıyasla şahsi olmayan dostluk ve topluluk ilişkilerine daha çok değer vermektedirler. Diğer taraftan, sorumluluk, acıma, kibarlık, ve kendini adama hisleri kadınlarda daha fazla gelişmiştir. Yiğit (2012: 317-326) tarafından yapılan çalışmada elde edilen bulgular cinsiyetleri bakımından kız ve erkek öğrencilerin temel psikolojik ihtiyaçlarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Benzer şekilde, Uysal (2006: 55) tarafından üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaç alt boyutlarına yönelik yaptığı çalışmada, cinsiyet değişkeni açısından öğrencilerin özerklik ve yeterli olma psikolojik ihtiyaç alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı ancak, ilişkili olma alt boyutunda arasında erkekler lehine anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyetin temel psikolojik ihtiyaçların karşılanma düzeyinde anlamlı bir farklılık oluşturan bir demografik özellik olmadığını göstermektedir. Ancak, bu araştırmada olduğu gibi yukarıda verilen bazı çalışmalarda da vurgulandığı gibi ilişkililik ihtiyacının karşılanması durumu erkekler lehine düşük etkiye sahip olsa da bir fark oluşturabilmektedir.

Bu fark kadınların erkeklere göre bireysel ilişkilere daha fazla değer vermelerinden dolayı ilişkililik psikolojik ihtiyacının değerlendirilmesinde kadınların bakış açısında bir farklılık oluşabilmektedir. Kadınlar bu psikolojik ihtiyacı karşılamaya daha fazla ihtiyaç duymakta ve daha fazla önem verdikleri söylenebilir. Bunun yanında okul yöneticilerinin büyük çoğunluğunun erkek olması, kadın okul yöneticilerinin ilişkili olma ve bağ kurma ihtiyacını karşılama ve değerlendirme sürecini olumsuz etkileyebilir.

Chen vd., (2015: 216-236) tarafından yapılan çalışmada, temel psikolojik ihtiyaçların tatmininin farklı ülkelerden katılımcılar için psikolojik refaha katkıda bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, temel psikolojik ihtiyaçlar ile bireysel farklılıklar arasındaki ilişkide, insanların ihtiyaç tatminine verdiği değer veya duyulan arzu konusunda bireysel değişkenlerin yoğun bir etkisinin olmadığı ve temel psikolojik ihtiyaçların tatmininin bireysel ve kültürel farklılıklar arasında en uygun insan işleyişi için gerekli besinler olduğu ifade edilmiştir. Bu araştırmada elde edilen sonuçların genel değerlendirmesi bu ifadeyi destekler niteliktedir, temel psikolojik

ihtiyaçlar ve demografik özellikler arasındaki karşılaştırmalarda tespit edilen anlamlı farklılıklar mesleki kıdem ve cinsiyet değişkenlerinde birer adet alt boyut ve dūřuk etki ile sınırlı kalmıştır.

Bu çalışmada, okul yöneticilerinin nedensellik yönelimlerinin demografik özelliklerine bağlı değişimine ait elde edilen sonuçlara göre, eğitim, mesleki kıdem, yöneticilik kıdemi ve cinsiyet değişkenlerinde nedensellik yönelimine ait anlamlı farklılıkların olduğu ve bu farklılıkların dūřuk etkiye sahip olduğu, görev türü değişkenin anlamlı bir farklılığa yol amadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmada dūřuk etkiye sahip olsa da demografik özelliklerden en çok etkilenen faktörlerin nedensellik yönelimine ait olduğu görülmüştür. Demografik özelliklerden daha fazla etkilenmesinin nedeni, nedensellik yöneliminin öz belirlenim kuramında bireysel farklılıkları ve kişisel özellikleri temsil eden mini kuram olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Bu araştırmada nedensellik yönelimlerinden kontrol yöneliminin eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak dūřuk etkiye sahip anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Lisans düzeyinde eğitimi olan yöneticilerin, lisansüstü düzeyde eğitimi olan yöneticilere göre daha dūřuk kontrol yönelimine sahip oldukları belirlenmiştir. Yine kontrol yöneliminin mesleki kıdem değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farka neden olduğu tespit edilmiştir. meslek kıdemi 1-5 yıl aralığında olan okul yöneticileri, mesleki kıdemi 11-15 yıl aralığında olan yöneticilere ve mesleki kıdemi 16-20 yıl ve daha yüksek olan okul yöneticilerine daha dūřuk kontrol yönelimine sahip oldukları belirlenmiştir. Genel nedensellik yönelimi leęinin Kiřisel olmayan yönelim alt boyutunda yöneticilerden alınan toplam puanların, yöneticilik kıdemine göre gruplar arasında istatistiksel olarak dūřuk etkiye sahip anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Kiřisel olmayan yönelim alt boyutunu, yöneticilik kıdemi 0-2 yıl aralığında olan katılımcılar, yöneticilik kıdemi 3-4 yıl aralığında olan ve yöneticilik kıdemi 7-8 yıl olan katılımcı gruplarına göre daha yüksek puanla değerlendirmişlerdir. Göreve yeni başlamış veya henüz yeteri kadar tecrübe edinememiş okul yöneticilerinin, tecrübeli olanlara kıyasla kişisel olmayan yönelime ait davranışları daha fazla gösterme eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır. Yöneticilikte geçen süre ve elde edilecek tecrübelerin artışına bağlı olarak kişisel olmayan yönelimin azalarak,

temel psikolojik ihtiyaçların karşılanma seviyesine bağlı olarak, kontrol veya özerk yönelime sahip olunması olasıdır.

zerk yönelim alt boyutunda yöneticilerin cinsiyet değişkenine ilişkin verdikleri toplam puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu saptanmıştır. Bu farklılık düşük etkiye sahip olarak, kadın yöneticiler lehine gerçekleşmiştir. Başka bir ifadeyle kadın yöneticiler özerklik yönelimi alt boyutunu erkek yöneticilere göre daha yüksek puanla değerlendirmişlerdir. Nedensellik yönelim alt boyutları ile öz belirlenim arasındaki ilişkiler değerlendirildiğinde, okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanma oranlarının artması, mesleki yeterlik kazanılması ve yöneticilik beceri ve kazanımlarının artmasına bağlı olarak öz belirlenim seviyesinin de artacağı grlmektedir. Sahip olunan nedensellik yönelimine bağlı olarak kadın yöneticilerin daha yüksek öz belirlenim göstermeleri beklenmektedir. Okul yöneticilerinin öz belirlenim sahibi olmalarındaki en önemli engelin yönetim alanındaki deneyimsizlikleri olduğu grlmektedir.

Bu çalışmada, *motivasyon düzenleme durumunun demografik özelliklere bağlı olarak değişimine yönelik yapılan çalışmalarda*, görev türü değişkeninde motivasyon düzenleme durumu ile ilgili anlamlı bir farklılığın olduğu fakat zayıf bir etkiye neden olduğu; eğitim, mesleki kıdem, yöneticilik kıdemi ve cinsiyet değişkenleri için anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Katılımcıların müdür veya müdür yardımcısı olarak görev yapmalarına bağlı olarak amotivasyon alt boyutuna verdikleri toplam puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu saptanmıştır. Bu fark müdür yardımcılar lehine gerçekleşmiştir. Başka bir ifadeyle müdür yardımcılarının motive olmama durumları okul müdürlerine göre daha yüksektir.

Çalışma davranışına, davranışların olası sonuçları olan kişisel beklentiler tarafından karar verildiği hipotezine dayanan, motivasyon kuramlarından Vroom'un beklenti kuramı modelinde, işyerinde sergilenen davranışların nedenlerini açıklamak için temel olarak dışsal motivasyonlara vurgu yapılmaktadır. Bu modelde, davranışların işin kendisinden zevk alma gibi içsel glerin bir sonucu olarak türetildiği içsel motive edicilerin aksine dışsal ödüller davranışları besleyen motivasyonel durumların tetikleyicisi olarak grlmektedir (Isaac vd., 2001: 212-226). alışan motivasyonuna yapılan bu yaklaşım, bu araştırmada çok boyutlu iş

motivasyonunun bireysel özelliklere bağılı olarak farklılık göstermemesini açıklamaktadır.

Köse (2019: 131-149) tarafından yapılan araştırmada çalışanların demografik değişkenlerden yaş, eğitim durumu ve iş deneyimi ile iş motivasyonu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Bir demografik değişken olan cinsiyet ile iş motivasyonu arasında belirgin bir ilişki olmadığını destekleyen bir çalışma örneğı olarak, Hitka vd., (2016: 52-64) tarafından gerçek analizlere dayanarak yürütölen sosyal araştırmalardan elde edilen bulgulardan, kadın ve erkek çalışanların motivasyon faktörlerinin çok benzer olduğı tespit edilmiştir. Oanh (2016: 29,32) tarafından öğretmenlerin motivasyonlarının incelendiğı çalışmada elde edilen sonuçlar, öğretmenlerin iş doyumlarını ve motivasyonlarını etkileyebilecek çok sayıda içsel ve dışsal motivasyon faktörü olduğunu fakat demografik özelliklerin motivasyon üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

İlkokul, ortaokul ve liselerde çalışan okul yöneticilerinin sahip oldukları iş motivasyon düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla Zor (2020: 42-46) tarafından yapılan çalışmada demografik özellikler ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiye yönelik ulaşılan sonuçlarda; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi (Lisans, Yüksek lisans), kurum türü ve mesleki kıdem değişkenlerinde kişisel düzenleme, dışsal düzenleme, amotivasyon, içe yansıtılan düzenleme ve içsel motivasyon boyutları bakımından benzer düzeyde oldukları görölmüştür. Okul yöneticilerinin demografik özellikleri ile iş motivasyonları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı, okul yöneticilerinin iş motivasyonlarının kaynağı incelendiğinde ise en yüksek düzeyde içe yansıtılan düzenleme ile güdülendikleri ve içsel motivasyon araçlarının yöneticilerin iş motivasyon düzeyi üzerinde oldukça etkili olduğı sonucu ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmada görev türü değişkenine göre müdür yardımcılarının amotivasyon düzeylerinin okul müdürlerine göre daha yüksek olduğı belirlenmiştir. müdür yardımcısı görev türündeki okul yöneticilerinin, müdür görev türündeki okul yöneticileri ile karşılaştırıldığında yetkilerinin daha kısıtlı ve kendilerini gerçekleştirme ve karar verme hususlarında daha az imkanları olduğı görölmektedir. Müdür yardımcıları, sahip oldukları görev içerikleri ve yetki/sorumluluk

dengelesizliğinin seçim ve karar verme hakkını kısıtlaması nedeniyle düşük motivasyona veya amotivasyona sahip olabilir.

Bu şalışmada, *okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçları ile nedensellik yönelimleri arasındaki ilişkiye yönelik elde edilen sonuçlar şunlardır;*

- Yeterlik ihtiyacı özerklik yönelimini pozitif ve orta düzeyde, etkilerken, kişisel olmayan yönelimi yine orta düzey ancak negatif etkilediği görölmüşür.
- Okul yöneticilerinin yeterlik ihtiyacının karşılanması özerklik yönelimlerini arttırırken kişisel olmayan yönelimlerini azalttığı tespit edilmiştir.
- Okul yöneticilerinin özerklik ihtiyacı hissetmeleri ve bu ihtiyacın karşılanması durumunda ise kişisel olmayan ve kontrollü yönelimlerinin düştüğü tespit edilmiştir.
- Okul yöneticilerinin ilişkili olma ihtiyacının özerk yönelim ve kontrol yönelimlerini pozitif ve düşük oranlarda etkilediği ve bu sebeple de okul müdürlerinin ilişkili olma ihtiyacının karşılanması özerk yönelim ve kontrol yönelimde artışa yol açtığı tespit edilmiştir.

ÖBK, insanların sosyal ortamları, ihtiyaçlarını karşılama durumuna göre değerlendirdiğini ve bu değerlendirmelerin genel nedensellik yönelimlerinde kalıcı bireysel farklılıklara dönüştüğünü savunmaktadır. Genel nedensellik yönelimi, insanların belirli türdeki sosyal veya çevresel girdilere ve onların özel yorumlarına yönelme eğilimini ifade eden bireysel farklılık değişkenidir. Nedensellik yönelimleri, insanların geniş bir davranış ve tutum yelpazesine yönelik genel motivasyonel duruşunu, dolayısıyla kimlik kaygılarıyla nasıl başa çıktıklarını ifade eder. Genel nedensellik yönelimleri, insanların (açık veya örtük) davranışın nedenselliğinin doğasına ilişkin anlayışı açısından yararlı bir şekilde karakterize edilebilir (Ye vd., 2013: 53-60). Kontrol yöneliminden kaynaklanan davranış, başkaları, kendisi veya çevre tarafından dayatılan kontroller tarafından düzenlenir. Kontrol yöneliminde öz belirlenim duygusu eksiktir, bu sebeple sonuçta ortaya çıkan davranış dışsal düzenleme veya içe yansıtılmış düzenleme tarafından belirlenir. Kontrol odaklı olduğunda, bireyler kendilerini motive etmek için dışsal ödüller ve gözetim gibi kontrol edici etkilere güvenirler. Kişisel olmayan yönelim, davranış ve sonuçlar arasında bağımsızlık olduğu hissine dayanır. Bu tür bireyler, istenen sonuçları elde

edebilmek için davranışlarını düzenleyemezler ve olaylar motivasyonsuz olarak yorumlanır (Rose vd., 2001: 445-462). Temel psikolojik ihtiyaçların sosyal bağlam tarafından karşılanma oranı bireyin nedensellik yönelimlerini etkilemektedir. Özerklik, ilişkili olma ve yeterlik temel psikolojik ihtiyaçlarının hepsi ya da herhangi biri karşılandığında birey mevcut duruma motive bir şekilde yaklaşacaktır. Sadece özerklik ihtiyacının karşılanması durumunda birey, kontrol yöneliminden çok özerk yönelimle duruma yaklaşacaktır. Herhangi bir psikolojik ihtiyaç karşılanmadığında ise birey, olaylara kişisel olmayan bir yönelimle tepki gösterecektir. Ancak, yeterlik ve özellikle özerklik ihtiyacı tatmin edildiğinde özerk yönelimi kullanacaktır (Yola Çetin, 2021: 759-773).

Çalışanların özerklik yönelimi olumlu etkiye sahip olmakla birlikte, kontrol ve kişisel olmayan yönelimler işyerinde ihtiyaç tatmini ile ilişkilidir. Teorik olarak, nedensellik yönelimleri ve ihtiyaç tatmininin karşılıklı olarak ilişkili olduğu varsayılmaktadır. Bu nedenle, çalışanların özerklik, yeterlik ve ilişkili olma ihtiyaçlarını destekleyen çalışma ortamları, çalışanların özerklik yönelimi, özerk çalışma motivasyonu, esenliği ve performansı üzerindeki olumlu etkisi aracılığıyla etkili bir organizasyonun altında yatan temel itici güçlerdir (Baard vd., 2004: 2045-2068).

Bu çalışmada elde edilen sonuçlarla uyumlu olarak, Deci ve Ryan (2008: 182-185) bireylerde güçlü bir kontrollü yönelimin sebebinin özerklik ihtiyacının engellenmesinden kaynaklandığını, kişisel olmayan yönelimin gelişmesinin ise, her üç ihtiyacın da genel bir şekilde engellenmesinden kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Ayrıca, yukarıda detaylı olarak anlatılmış olan nedensellik yönelimi alt boyutları ve temel psikolojik ihtiyaçlar alt boyutları arasındaki ilişkiye paralel olarak; bu araştırmada yer alan okul yöneticilerinin yeterlik temel psikolojik ihtiyacı karşılanması durumunda, kişisel olmayan yönelimden uzaklaşarak tercihleri doğrultusunda faaliyet gerçekleştirme yönelimine yani kontrollü ve özerk yönelime sahip oldukları görülmektedir.

Okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçları ve motivasyon düzenleme durumları arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar;

- Yeterlik ihtiyacının içsel düzenlemeli motivasyon üzerinde pozitif yönde ve zayıf bir ilişkiye sahip olduğu ve yeterlik ihtiyacının okul yöneticilerinin içsel düzenlemeli motivasyonlarını artırdığı bulunmuştur. Yeterlik ihtiyacının, içsel düzenlemeli motivasyon dışında diğer bütün motivasyon düzenleme türleri ile negatif yönlü ilişkiye sahip olduğu, ilişki ihtiyacının amotivasyon ve kontrol edilen motivasyon için zayıf, içsel ve içsel düzenlemeli motivasyon için çok zayıf olduğu bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.
- Özerklik ihtiyacının karşılanmasının bütün motivasyon türleriyle negatif yönlü ilişkiye sahip olduğu ve en güçlü ilişkinin kontrol edilen motivasyonda gözlenirken en zayıf ilişki içsel düzenlemeli motivasyonda görülmüştür. Özerklik ihtiyacının içsel motivasyon ile pozitif yönlü ve zayıf düzeyde ilişkisi olduğu gözlemlenmiştir yani özerklik ihtiyacının karşılanmasının yöneticilerinde içsel motivasyonu arttırdığı bulunmuştur.
- İlişkili olma ihtiyacı, amotivasyonla negatif yönlü ve zayıf bir ilişkiye sahipken, İçsel motivasyon ve içsel düzenlemeli motivasyonla pozitif yönlü ve zayıf ilişkiye sahiptir. Okul müdürlerinin ilişkili olma ihtiyacının karşılanması amotivasyonlarını azaltırken içsel motivasyonlarını ve içsel düzenlemeli motivasyonlarını artırdığı görülmüştür.

ÖBK, insanların doğal olarak kendilerini geliştirmek için motive olduklarını iddia etmektedir. Özellikle ÖBK, içsel motivasyonun özerklik ihtiyacı, yeterlik ihtiyacı ve ilişkili olma ihtiyacından oluşan üç temel psikolojik ihtiyaca bağlı olduğunu öngörmektedir (Goldman vd., 2017: 167-191) ve insanın temel psikolojik ihtiyaçlarının tatminine ve insanın büyümesini, işleyişini ve sağlığını açıklamak için motivasyonun kalitesine odaklanmıştır (Deci ve Ryan, 2000: 227-268). ÖBK, kendini gerçekleştirmeyi, refahın merkezi ve tanımlayıcı bir yönü olarak benimseyen ve özellikle temel psikolojik ihtiyaçların tatmini ve İçsel düzenlemeli motivasyonla ilgilenen, refahı teşvik etmek için gelişimsel yolu açıklamaya çalışan bir bakış açısıdır (Ryan ve Deci, 2000b: 68-78). Kuramın merkezinde, özerk ve kontrollü motivasyon biçimleri arasındaki ayrım bulunmaktadır. Motivasyon biçimleri, bireylerin görevlere katılma gerekçelerini veya nedenlerini yansıtır ve davranışın bireyin psikolojik ihtiyaçlarının tatminine hizmet edip etmeyeceğine ilişkin algılar tarafından yönlendirilir (Hagger vd., 2014: 565-601). Bununla birlikte, İçsel motivasyonun ortaya

çıkması için, özerklik, yeterlik ve ilişkili olma gibi psikolojik ihtiyaçların karşılanması gerekir. Bu ihtiyaçların tatmini, bağlamsal faktörlerin bireysel büyüme odaklı süreçler ve refah üzerindeki etkisini tahmin etme amacına hizmet etmektedir (Dysvik, 2013: 1050-1064).

Tang ve arkadaşları (2021: 1-14) tarafından; ÖBK’da yer alan özerk motivasyonu geliştirmek ve psikolojik refahı devam ettirmek için psikolojik ihtiyaçların tatmini esastır ilkesi dikkate alınarak, ÖBK çerçevesinin uygunluğunu test etmek ve temel psikolojik ihtiyaçların tatmininin özerk motivasyon ve psikolojik refah üzerindeki düzenleyici etkisini inceleme amaçlı bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular, temel psikolojik ihtiyaç tatmininin İçsel düzenlemeli motivasyon ve psikolojik refah ile ilgili olduğunu ve İçsel düzenlemeli motivasyonun, psikolojik ihtiyaç tatmini ile psikolojik refah arasındaki ilişkiye aracı bir değişken olarak etki ettiği bulunmuştur. Burada sözü edilen çalışmalarla uyumlu olarak bu araştırmada, temel psikolojik ihtiyaçların motivasyon türlerinden en az biriyle anlamlı ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiş olmakla birlikte, içsel motivasyon ile ilişkili olma ihtiyacı ve özerklik ihtiyacı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Okul yöneticilerinin nedensellik yönelimleri ve motivasyon düzenleme durumuları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla oluşturulan ana ve alt hipotezlerin doğrulanması amacıyla yapılan çalışmalar neticesinde;

- Okul müdürlerinin özerk yönelimli olmasının içsel düzenlemeli motivasyon ve içsel motivasyonla pozitif yönlü ilişki gösterdiği tespit edilmiştir.
- Okul müdürlerinin kişisel olmayan yönetime sahip olmaları ile Amotivasyon, içsel motivasyon, içsel düzenlemeli motivasyon ve kontrol edilen motivasyon arasında ilişki görülmekle birlikte, amotivasyon ve kontrol edilen motivasyonla diğer motivasyon türlerine göre daha güçlü pozitif bir ilişki bulunduğu görülmüştür.
- Okul yöneticilerinin kontrol yönelimli olmasının dışsal düzenlemeli motivasyon düzeylerini zayıf artırdığı tespit edilmiştir.

İnsanları motive etmek veya kontrol etmek için tasarlanmış dışsal faktörlerin içsel motivasyonu azalttığı bilinmektedir. Dışsal bir faktör tarafından kontrol edilmek, bireyin özerklik duygusunu azaltma eğilimindedir. Dıştan algılanan bir nedensellik içsel motivasyonu azaltmakta ve motivasyiniçselleştirmeyi engellemektedir (Deci vd., 1991: 325-346). Hagger ve Chatzisarantis (2011: 485-489) tarafından özerk ve kontrollü nedensellik yönelimlerinde, ödüllerin içsel motivasyon üzerindeki zayıflatıcı etkileri üzerine yapılan çalışmada; özerk nedensellik yöneliminin, ödüllerin içsel motivasyon üzerindeki zayıflatıcı etkisini azaltma eğiliminde olduğu ve katılımcıların nedensellik yöneliminin içsel motivasyon seviyeleri üzerinde genel bir etki gösterdiği saptanmıştır. Bu bulgulardan yola çıkılarak; özerk yönelimin bireyleri içsel motivasyonu zayıflatan çevresel olasılıklardan bir dereceye kadar koruma sağlama eğiliminde olduğu sonucu çıkarılmıştır. Ayrıca, kontrol yönelimli bireylerin, dış kaynaklı bir yönlendirme algısı oluşturduğundan, ödüllerin içsel motivasyonun azalmasına neden olduğu ve kontrol odaklı katılımcılarda içsel motivasyonun, bir ödülün yokluğunda yükseldiği bu da onların hala içsel olarak motive edici olarak görevleri yerine getirme potansiyeline sahip olduklarını gösterdiği belirtilmiştir. Bu çalışmada, Hagger ve Chatzisarantis'in (2011) elde ettiği sonuçlarla ilişkili olarak, nedensellik yönelimlerinden özerk yönelimin ortamdaki içsel motivasyonu destekleyen veya engelleyen olayların yorumlanması üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu bu sebeple de nedensellik yönelimlerinin içsel motivasyon üzerindeki göreceli etkisinin dışsal sebeplerden önemli ölçüde daha büyük olduğu sonucuna varılmıştır.

Nedensellik yönelimi kuramı, motivasyon ile kişilik arasında bağlantı kurma girişimini temsil etmektedir. Her insan kendi davranışını başlatan veya düzenleyen olayları yorumlamada baskın bir role sahiptir. Bir kişi, tüm durumları ilginç olarak algılayarak ve her yerde öğrenilecek şeyleri görerek, tüm bağlamlarda yüksek düzeyde içsel motivasyonu koruyabilir; bir başkası ise her olayda dış kontrolü algılamaya ve sosyal onay arayışında davranışlarını buna göre düzenlemeye eğilimli olabilir. Ayrıca, olumsuz öz değerlendirmeleri olan ve kendi yeterlikleri konusunda asgari düzeyde duygusu olan kişiler üçüncü grubu oluşturur: Olayları motive edici olmayan olarak yorumlarlar, böylece yetersizliklerini ve herhangi bir eylemin yararsızlığını onaylarlar (Deponte, 2004: 31-44). Bu çalışmada, kişisel olmayan yönelime sahip olan

bireylerin motivasyon kaybı yaşama eğiliminde olmaları veya amotivasyona sahip olmaları bu durum için bir örnek teşkil etmektedir.

Ağırlıklı olarak özerklik yönelimi olan birey, öz belirlenime sahip olma ve seçim yapabilme ile karakterize edilmektedir. Bu tür bireyler, kişiliklerine göre seçenekler ve olasılıklar oluşturarak çevreye yönelirler ve sosyal bağlamları daha fazla destekleyici olarak yorumlama olasılıkları daha yüksektir. Tanımlanma, bütünleşme ve içsel olarak motive olma eğilimindedirler ve kendilerini çevreleyen bağlama ilgiyle yanıt verirler. Ağırlıklı olarak kontrollü bir yönelime sahip insanlar, dış ödüllere ve baskılara odaklanırlar. Dışsal beklenmedik durumlara yönelirler ve önemli kişileri tatmin etmek ve onların tavsiye ve önerilerine uymak için kendilerini baskı altında hissederler. Davranışlarını son teslim tarihlerine ve ödüllere göre düzenlerler, olayları kontrol edici olarak yorumlarlar ve içe atılmış ve dışsal olarak motive olmuş hissetme eğilimindedirler. Ağırlıklı olarak kişisel olmayan bir yönelime sahip insanlar, çevreyi etkileyemediklerini veya istenen sonuçları elde edemediklerini hissederler ve motivasyonsuz olma eğilimindedirler (Halvari ve Olafsen, 2020: 1-12).

Hagger ve arkadaşları, (2015: 107-111) tarafından özerk veya kontrol nedensellik yönelimindeki bireysel farklılıkların ve olumlu yeterliği artıran geri bildirimin içsel motivasyon üzerinde etkileri olup olmadığı hakkında yapılan çalışmada, bireylerin özerkliği destekleyen durumlara eşit derecede duyarlı olduklarını gösterirken, yalnızca kontrol yönelimli bireylerin, özerklik yönelimli bireylere bu tür beklenmedik durumlara karşı koruma sağlandığı için, ödüller gibi kontrol edici beklenmedik durumlara tepki gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca, ister bireyde nedensellik yönelimleri şeklinde olsun isterse çevrede olumlu geri bildirim gibi özerkliği destekleyen olasılıklar şeklinde olsun özerk yönelimin, içsel motivasyon üzerinde olumlu etkiler oluşturduğu ve bireyde veya çevrede özerklik eksikliğinin içsel motivasyonu baltalama eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmada temel psikolojik ihtiyaçların nedensellik yönelimleri üzerinden motivasyon düzenleme üzerindeki dolaylı etkilerine yönelik bulgular incelendiğinde yeterlik psikolojik ihtiyacının karşılanması okul yöneticilerinin İçsel düzenlemeli motivasyonunu doğrudan ve olumlu olarak etkilediği gibi, bu psikolojik ihtiyacın

giderilmesinin oluşturduğu özerk yönelim ile içsel düzenlemeli motivasyon ve içsel motivasyon arasındaki olumlu ilişki nedeniyle, yeterlik ihtiya ının ise içsel düzenlemeli motivasyon ve içsel motivasyon üzerinde dolaylı olarak olumlu bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Okul yöneticilerinde yeterlik psikolojik ihtiya ının karşılanmaması durumunda kişisel olmayan yönelim oluştuğu, kişisel olmayan yönelimin de bireyi dışsal düzenlemeli motivasyon ve amotivasyona yönlendirmesi nedeniyle, yeterlik ihtiya ının karşılanmamasının okul yöneticilerinin motivasyonu üzerinde dolaylı olarak olumsuz etki oluşturduğu görülmüştür. Özerklik ihtiya ının karşılanması okul yöneticilerinde içsel motivasyon oluşmasına katkı yaptığı ancak, bu psikolojik ihtiyaçta duyulan eksiklik veya karşılanmaması durumunda yöneticide kişisel olmayan yönelim ve kontrol yönelimi oluşumuna katkısı ve bu iki nedensellik yöneliminin dışsal düzenlemeli motivasyon ve amotivasyon oluşumuyla olan ilişkileri nedeniyle, okul yöneticilerinin özerklik ihtiya ındaki olumsuzlukların dolaylı olarak motivasyonlarına da yansdığı sonucuna varılmıştır. Okul yöneticilerinde ilişki psikolojik ihtiya ının karşılanması amotivasyonu engellediği gibi, bu psikolojik ihtiya ın karşılanması yöneticilerde özerk yönelimi oluşturmakta ve özerk yönelim ile içsel düzenlemeli motivasyon ve içsel motivasyon arasındaki olumlu ilişki nedeniyle bu psikolojik ihtiya ın karşılanmasının içsel düzenlemeli ve içsel motivasyon üzerinde de pozitif yönde etkileri olduğu belirlenmiştir.

 z belirlenimin kuramının temel kavramları olan temel psikolojik ihtiyaçlar, nedensellik yönelimleri ve motivasyon düzenleme durumu ve bu kavramlar arasındaki ilişkilere ait elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, Sarı ve arkadaşları (2011: 149-156) tarafından yapılan çalışma sonucunda ifade edildiği gibi, öz belirlenim algısının artması için temel psikolojik ihtiyaçların karşılanması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu araştırmadaki bu genel sonuçlarla paralel olarak Klaeijsen ve arkadaşları (2018: 769-782) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin işleri için içsel motivasyonlarının ve mesleki öz-yeterlik düzeylerinin, onların özerklik, yeterlik ve ilişkili olma psikolojik ihtiyaçlarını destekleyen çalışma ortamlarında geliştiğini, yöneticilerin kendi mesleki seçimlerini ve kararlarını vermek için yeterli fırsatı deneyimledikleri ve başarılı hareket etme konusunda kendilerini yetkin hissettikleri ve ilgili diğer kişilerle ilişkili oldukları çalışma ortamlarını gerektirdiğini ifade etmişlerdir.

Son olarak gerçekleştirilen çalışmanın uygulanış biçimi, kullanılan yöntem ve teknikler, araştırma evreni, katılımcı özellikleri ve elde edilen sonuçlar dikkate alınarak, daha sonra yapılacak çalışmalarda kullanılabilecek öneriler aşağıda yer almaktadır. Bu çalışmada öz belirlenim kuramı kapsamında okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçlar ve nedensellik yönelimlerinin ve motivasyon düzenleme durumlarına doğrudan etkisi ve temel psikolojik ihtiyaçların genel nedensellik yönelimi aracılığıyla motivasyon düzenleme durumuna dolaylı etkisi incelenmiştir.

Bu araştırmadan sonra yapılacak çalışmalar için geliştirilen araştırmacılara öneriler aşağıda yer almaktadır:

1. Okul yöneticilerinin öz belirlenimlerine önemli etkileri olan bu kavramlar ve zbelirlenimin işyerinde gözlenen sonuçları olarak örgütsel etkililik, örgütsel bağlılık ve öznel iyi oluş arasındaki moderasyon ilişkisi incelenerek hem örgütsel etkililik hem de bireylerin öznel iyi oluşu desteklemeye yönelik uygulamalar geliştirilebilir.
2. Okul yöneticilerinin öz belirlenim düzeylerini etkileyen çevresel ve sosyal faktörler fenomenolojik bir araştırmayla detaylı olarak çalışılabilir. Bu şekilde nitel bir çalışma ile bu kavramlara yönelik olumlu ve olumsuz durumlar derinlemesine tespit edilerek olumsuz durumların giderilmesiyle ilgili yapılabilecek faaliyetler konusunda fikirler üretilir. Böylece okul yöneticilerinin öz belirlenim seviyelerinin artırılmasında etkili ve uygulanabilir önlemler sunulabilir.
3. Okul yöneticilerinin temel psikolojik ihtiyaçları karşılama durumu, motivasyon düzenleme durumu ve genel nedensellik yönelimleri katılımcıların bireysel özellikleri, yaşadıkları olaylar, eğitim gördükleri ortamlar, çalışma ortamları ve özel yaşamlarından nasıl etkilendiği ve etki seviyelerinin nasıl değiştirilebileceği konuları üzerine çalışılabilir. Böyle bir çalışma ile bireylerde yeterli öz belirlenim düzeyi oluşturulması amacıyla eğitim kurumlarında, çalışma ortamlarında ve özel yaşam alanlarında yapılabilecek değişiklikler ve alınabilecek tedbirlere yönelik tavsiyeler sunulması mümkün olabilir.

4. Temel psikolojik ihtiyaçları karşılama durumu, motivasyon düzenleme durumu ve genel nedensellik yöneliminin okul bazında ğretmen, ğrenci ve yönetici boyutlarıyla ele alınarak, paydaşların öz belirlenim durumlarının belirlenmesi ve buna yönelik önlemlerin alınması örgütsel gelişimi destekleyebilir.

5. Katılımcıların z belirlenim seviyelerini derecelendirebilecek ölçek ve analiz yöntemlerini içeren bir çalışma yapılabilir. Böyle bir çalışma ile öz belirlenimi yükselten veya düşüren alt faktörler ve etki seviyeleri daha ayrıntılı ve somut bir şekilde gözlemlenebilir.

6. Bu alışma 2019-2020 eēitim ğretim yılında Kocaeli’nde görev yapan okul yöneticileri ile sınırlı kalmıştır. Kesitsel araştırmalar evevesinde belirli zaman aralıklarında okul yöneticilerinin öz belirlenim düzeylerinin belirlenmesi zaman içinde gerçekleşecek deēiřimi ve buna yönelik alınabilecek önlemleri tercih etmede güvenli bir yol gösterici olabilir.

Bu araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak geliştirilen uygulayıcılara yönelik öneriler ařaēıda yer almaktadır:

1. Bu çalışmada okul yöneticilerinin mevcut durumda sahip oldukları temel psikolojik ihtiyaçları karşılama durumu, motivasyon düzenleme durumu ve genel nedensellik yönelimi tespit edilmiştir. Farklı bir çalışma ile öz belirlenime etkisi olan bu faktörlerin katılımcıların bireysel özellikleri, yaşadıkları olaylar, eēitim gördükleri ortamlar, çalışma ortamları ve özel yaşamlarından nasıl etkilendiēi ve etki seviyelerinin nasıl deēiřtirilebileceēi konuları üzerine çalışılabilir. Böyle bir çalışma ile bireylerde yeterli öz belirlenim oluşturulması amacıyla eēitim kurumlarında, çalışma ortamlarında ve özel yaşam alanlarında yapılabilecek deēiřiklikler ve alınabilecek tedbirlere yönelik tavsiyeler sunulması mümkün olabilir.

2. Okul yöneticilerinin öz belirlenim düzeylerini geliştirebilmek için, yetki-sorumluluk dengesinin yeniden gözden geçirilmesi uygulacılara önerilir. Yöneticilerin seçim duygusunu yaşayabilmeleri ve karar verme hakkına sahip olduklarını düşünebilmeleri için yetki devri ve yetki genişletilmesi düşünülebilir.

3. Okul yöneticilerine öz belirlenim konusunda farkındalık eğitimleri, hizmet içi eğitimler verilebilir.
4. Okul yöneticilerinin öz belirlenim düzeyleri okulların etkili şekilde yönetilmesi için gereklidir. Belirli aralıklarla okul yöneticilerinin öz belirlenimleri ile birlikte öznel iyi oluş halleri, liderlik, psikolojik ihtiyaçlarını karşılama düzeyleri takip edilerek bireysel ve örgütsel gelişimi destekleyecek ÖBK temelli faaliyetlerle düzenli destekleyici etkinlikler planlanabilir.
5. Okul yöneticilerinin içsel motivasyonlarını geliştirecek ve ilişkili olma ihtiyaçlarını destekleyecek sosyal ve kültürel faaliyetler düzenlenebilir
6. Okul yöneticilerinin ilişkililik temel psikolojik ihtiyacını destekleyici sağlıklı iletişim eğitimi verilebilir.
7. . Milli Eğitim Bakanlığı gerekli gördüğü konularla ilgili merkezi projeler uygulamaktadır. Öz belirlenim konusunda yönetici, öğretmen, öğrencileri kapsayacak belirli zamanlarda yapılacak faaliyetleri planlanmış bir proje gerçekleştirilebilir. Temel psikolojik ihtiyaçları karşılama durumu, motivasyon düzenleme durumu ve genel nedensellik yöneliminin okul bazında öğretmen, öğrenci ve yönetici boyutlarıyla ele alınarak, paydaşların öz belirlenim durumlarının belirlenmesi ve buna yönelik önlemlerin alınması bireysel örgütsel gelişimi destekleyebilir.

KAYNAKÇA

1. Kitaplar

- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*, London: Kogan Page.
- Baldoni, J. (2005). *Great Motivation Secrets of Great Leaders*. New York: McGraw-Hill
- Bartlett, M. S. (1950). *Tests of significance in factor analysis*. British journal of psychology.
- Brevis, T. ve Vrba, M. (2014). *Contemporary Management Principles*, Lansdowne: Cape Town.
- Brown, T.A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. Guilford Press.
- Büyüköztürk Ş., Çakmak, E. K., Akgün Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri (6. Baskı)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Hoboken.
- Child, D. (2006). *The Essentials of Factor Analysis*. 3rd edn. New York: Continuum
- Coccia, M. (2019). *Theories of Self-determination*. Şu kitapta: A. Farazmand, *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. Switzerland: Springer Nature
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)*. Hillside, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Çelik, V. (2012). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Pegem.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* Ankara: Pegem Akademi.
- Deci, E. L. ve Richard M. Ryan (2014). *Autonomy and need satisfaction in close relationships: Relationships motivation theory*. Şu kitapta: N. Weinstein (Ed.), *Human motivation and interpersonal relationships: Theory, research, and applications*. New York: Springer Science + Business Media, 53-73.
- Deci, E. L., ve Richard M. Ryan (1985b). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: Vol. 38, Perspectives on motivation* (pp. 237-288). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Deci, E. L., ve Richard M. Ryan (2012). *Motivation, Personality, and Development Within Embedded Social Contexts: An Overview of Self-Determination Theory*. Şu kitapta: Richard M. Ryan, *The Oxford Handbook of Human Motivation*, New York, Oxford University Press. 85-103.

- Deci, E.L. ve Richard M. Ryan (2004). *Overview of self-determination theory: an organismic dialectical perspective*, *Handbook of self-determination research*, Rochester, NY : University of Rochester Press.
- Diamantopoulos, A. ve Siguaw, J.A. (2000). *Introducing LISREL*. Sage Publications.
- Field, A. (2017). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*: North American edition. Sage.
- Gagné, M., Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2018). *Self-determination theory applied to work motivation and organizational behavior*. In D. S. Ones, N. Anderson, C. Viswesvaran, & H. K. Sinangil (Eds.), *The SAGE handbook of industrial, work & organizational psychology: Organizational psychology* (pp. 97–121). Sage Reference.
- Gorsuch, R.L. (1983). *Factor Analysis, 2 Edition*. Erlbaum
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (4. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Publications
- İnandı, Y. (2018). *Davranışçı Kuramlar*. (Yönetim ve Eğitim Yönetimi Kuramları içinde) Ankara: Pegem Akademi, 69-82.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel araştırma yöntemi* [Scientific research methods].Ankara: Nobel.
- Miles, J. A. (2012). *Management and organization theory: A Jossey-Bass reader* (Vol. 9). John Wiley ve Sons.
- Niemiec, C. P., Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2010). *Self-Determination Theory and the Relation of Autonomy to Self-Regulatory Processes and Personality Development*. *Handbook of Personality and Self-Regulation*, Edited by Rick H. Hoyle, Blackwell Publishing Ltd.
- Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi
- Piaget, J. (1971). *Biology and knowledge; An essay on the relations between organic regulations and cognitive processes*, Chicago: University of Chicago Press.
- Robbins, S.P. ve Judge,T. (2017). *Örgütsel Davranış*. Editör: İnci Erdem. Nobel: Ankara.
- Ryan, R. M., ve Deci, E. L. (2004). *Autonomy is no illusion: Self-determination theory and the empirical study of authenticity, awareness, and will*. In J. Greenberg, S. L. Koole, ve T. Pyszczynski (Eds.), *Handbook of experimental existential psychology* (pp. 449–479). New York: Guilford Press.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2008). *Self-determination theory and the role of basic psychological needs in personality and the organization of behavior*. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research*. The Guilford Press.
- Ryan, R., Connell, J. P. ve Deci, E. (1985). *A motivational analysis of self-determination and selfregulation in education*. In C. Ames ve R. Ames (Eds.),

- Research on Motivation in Education: Vol. 2. The Classroom Milieu* . San Diego, CA: Academic Press.
- Ryan, R.M. ve Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory, Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York, London: The Guilford Press.
- Sürekli, D., ve Tevruz, S., (1997). *Davranış Düzeltmede Güdü Teorilerinin Katkısı*. (Endüstri ve Örgüt Psikolojisi içinde). Türk Psikologlar Derneği: Ankara.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*, Ekinoks Yayınları, Ankara.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., ve Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* Boston, MA: Pearson.
- Toker Gökçe, A. (2018). *Öz Belirlenim Kuramı*. (Yönetim ve Eğitim Yönetimi Kuramları içinde) Ankara: Pegem Akademi, 133-151.
- Gökçe, A. (2014b). *Okul yönetiminde bilgi uçurma (whistle-blowing)*. (Prof. Dr. Haydar Taymaz Armağan Kitabı: EğitimYönetimi Denetimi ve Politikaları Yazıları içinde).Ankara: Pegem Akademi.
- Wehmeyer, M. L., Brian H. Abery, Dennis E. Mithaug, vd (2003). *Theory In Self-Determination: Foundations for Educational Practice*, U.S.A. Charles C Thomas Publisher.
- Yılmaz, K. (2018).*Yönetim ve Eğitim Yönetimi*. (Yönetim ve Eğitim Yönetimi Kuramları içinde) Ankara: Pegem Akademi, 1- 14.

2. Makale, Bildiri ve Diğer Yayınlar

- Almansour, Y. M. (2012). The relationship between leadership styles and motivation of managers conceptual frameworkmanagers conceptual framework. *Journal of Arts, Science ve Commerce*, 3(1), 161–166.
- Annick, W., Jens, D. R. ve Marc, T. (2017). The role of autonomous and controlled motivation in exercise intentions of participants in a mass cycling event. *Frontiers in Psychology*, 8(354), 1-11.
- Arslanoğlu, E., Tekin, M., Arslanoğlu, C. ve Özmutlu, İ. (2010). Voleybol hakemlerinin çeşitli değişkenlere göre kaygı ve temel psikolojik ihtiyaç düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 985-995.
- Baard, P. P., Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: a motivational basis of performance and well-being in two work settings 1. *Journal of applied social psychology*, 34(10), 2045-2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., ve Leiter, M. P. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 74-88.
- Barkoukis, V., Haralambos Tsorbatzoudis, George Grouios vd (2008). The assessment of intrinsic and extrinsic motivation and amotivation: Validity and reliability of the Greek version of the Academic Motivation Scale. *Assessment in Education: Principles, Policy ve Practice*, 15(1): 39-55.
- Barkoukis, V., Tsorbatzoudis, H., Grouios, G. ve Sideridis, G. (2008). The assessment of intrinsic and extrinsic motivation and amotivation: Validity and reliability of the Greek version of the Academic Motivation Scale. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 15(1), 39-55.
- Bass, B. M., ve Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage, Thousand Oaks, CA.
- Baumeister, R. F. ve Mark R. Leary, (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3): 497-529.
- Bayraktar, G., ve Kuru, E. (2007). Güreş hakemlerinin temel psikolojik ihtiyaçlarının incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1), 27-39.
- Black, A. E., Edward L. Deci (2000). The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry: A selfdetermination theory perspective. *Science Education*, 84: 740-756.
- Bono, J. E., ve Judge, T. (2003). Self-Concordance at Work: Toward Understanding the Motivational Effects of Transformational Leaders. *Academy of Management Journal*, 46: 554-571.
- Brien, M., Forest, J., Mageau, G. A., Boudrias, J. S., Desrumaux, P., Brunet, L. ve Morin, E. M. (2012). The basic psychological needs at work scale: Measurement invariance between Canada and France. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(2), 167-187. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2012.01067.x>

- Broeck, A.V., D. Ferris, L., Chang, C. H. vd. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5): 1195-1229.
- Buble, M., Juras, A., ve Matić, I. (2014). The relationship between managers' leadership styles and motivation. *Management (Croatia)*, 19(1), 161-193. <https://hrcak.srce.hr/124612>
- Burton, K. (2012). A study of motivation: How to get your employees moving. *Management*, 3(2), 1-33.
- Chang, Y., Hou, R. J., Wang, K., Cui, A. P., ve Zhang, C. B. (2020). Effects of intrinsic and extrinsic motivation on social loafing in online travel communities. *Computers in Human Behavior*, 109, <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106360>
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J. ve Verstuyf, J. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and emotion*, 39(2), 216-236.
- Cihangir Çankaya, Z. (2009). Öğretmen adaylarında temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve iyi olma . *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(3), 691-711.
- Cihangir-Çankaya, Z., ve Bacanlı, H. (2003). İhtiyaç doyum ölçeği uyarlama çalışması. VII. *Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Bildiri Özetleri*, 9-11.
- Coccia, M. (2018). Motivation and theory of self-determination: Some management implications in organizations. *Journal of EconomicsBibliography* 5(4): 223-230.
- Costello, A. B., ve Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical assessment, research, and evaluation*, 10(1), 7.
- Cruz, F.M., (2018). The right to self-determination of peoples: notes on its compatibility with three models of global order. *Mexican Law Review*, XI(1): 85-101.
- Çivilidağ, A., ve Şekercioğlu, G. (2017). Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 7(1), 143-156.
- Darner, R. (2009). Self-DeterminationTheory as a Guide toFostering Environmental Motivation. *The Journal Of Environmental Education*, 40(2), 39-49.
- Deci, E. L. & Ryan, R.M. (1980). The empirical exploration of intrinsic motivational processes. *Advances in Experimental Social Psychology*, 13: 39-80.
- Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (1985a). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of research in personality*, 19(2), 109-134. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)
- Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2000). The" what" and" why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/ S15327965PLI1104_01

- Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(1), 14-23. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.14>
- Deci, E. L., Anja H. Olafsen ve Richard M. Ryan (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. (4): 19-43.
- Deci, E. L., James E. Connell, ve Richard M. Ryan (1989). Self-Determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4): 580-590.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., ve Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 19-43. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., ve Williams, G. C. (1996). Need satisfaction and the self-regulation of learning. *Learning and individual differences*, 8(3), 165-183. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.516.5942verep=rep1vetype=pdf>
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., ve Ryan, R. M. (1991). Motivation and education: The self-determination perspective. *Educational psychologist*, 26(3-4), 325-346.
- Deci, E. L., ve Richard M. Ryan (1985c). The General Causality Orientation Scale: Self-Determination in Personality. *Journal of Research in Personality* 19(2): 109-134.
- Deci, E. L., ve Richard M. Ryan (2008). Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3): 182-185.
- Deci, E. L., Wayne Cascio ve Judith Krusell (1975). Cognitive Evaluation Theory and Some Comments on the Calder and Staw Critique. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31: 81-85.
- Deci, E., L. (2009). "Large-scale school reform as viewed from the self- determination theory perspective". *Theory and Research in Education*, 7(2): 244-253.
- Deci, E.L., Richard Koestner ve Richard M. Ryan (1999). "A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effect of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation". *Psychological Bulletin*, 125: 627-668.
- Deponte, A. (2004). Linking motivation to personality: Causality orientations, motives and self-descriptions. *European Journal of Personality*, 18(1), 31-44. <https://doi.org/10.1002/per.503>
<https://dergipark.org.tr/en/pub/ataunikkefd/issue/2772/37111>
- Deveci, H. (2011). Öğretmenlerin Temel Psikolojik İhtiyaçlarına İlişkin Görüşleri. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 2011, 36, (388): 37-44.
- Devrim, N. (2021). Eğitimde İlişki Desteğinin Önemi. *Euroasia Journal of Social Science and Humanities* 8(4). 51-58.

- Dysvik, A., Kuvaas, B., ve Gagné, M. (2013). An investigation of the unique, synergistic and balanced relationships between basic psychological needs and intrinsic motivation. *Journal of applied social psychology*, 43(5), 1050-1064. <http://dx.doi.org/10.1111/jasp.12068>
- Eisenberger, R., Linda Rhoades ve Judy Cameron (1999). Does Pay for Performance Increase or Decrease Perceived Self-Determination and Intrinsic Motivation? *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(5): 1026-1040.
- Elliot, A. J. ve Judith M. Harackiewicz (1996). Approach and Avoidance Achievement Goals and Intrinsic Motivation: A Mediational Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3): 461-475.
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet kültürü içerisinde kadın ve erkek kimliği (Malatya örneği). *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 209-230.
- Eyal, O. ve Roth, G. (2011) Principals' leadership and teachers' motivation: Self-determination theory analysis. *Journal of Educational Administration*, 49(3), 256-275. <http://dx.doi.org/10.1108/09578231111129055>
- Forner, V. W., Jones, M., Berry, Y., ve Eidenfalk, J. (2021). Motivating workers: how leaders apply self-determination theory in organizations. *Organization Management Journal*, 18(2), 76-94. DOI 10.1108/OMJ-03-2020-0891
- Frederick, C. M., ve Ryan, R. M. (1995). Self-determination in sport: A review using cognitive evaluation theory. *International Journal of Sport Psychology*, 26(1), 5-23.
- Gagné, M. (2003). "The Role of Autonomy Support and Autonomy Orientation in Prosocial Behavior Engagement". *Motivation and Emotion*, 27(3): 199-223.
- Gagné, M., ve Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., ve Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and psychological measurement*, 70(4), 628-646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Gilal, F. G., Paul, J., Gilal, N. G., ve Gilal, R. G. (2021). The role of organismic integration theory in marketing science: A systematic review and research agenda. *European Management Journal*, 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.02.001>
- Gillet, N., Fouquereau, E., Forest, J., Brunault, P. and Colombat, P. (2012). The impact of organizational factors on psychological needs and their relations with well-being. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 437-450. doi: 10.1007/s10869-011-9253-2
- Gillet, N., Gagné, M., Sauvagère, S., ve Fouquereau, E. (2013). The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 450-460. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.665228>

- Gillet, N., Marc-Andre K. Lafrenie`re, Robert J. Vallerand vd., (2012). The effects of autonomous and controlled regulation of performance-approach goals on well-being: A process model. *British Journal of Social Psychology*, 53: 154-174.
- Goldman, Z. W., Goodboy, A. K., ve Weber, K. (2017). College students' psychological needs and intrinsic motivation to learn: An examination of self-determination theory. *Communication Quarterly*, 65(2), 167-191. <http://dx.doi.org/10.1080/01463373.2016.1215338>
- Goldfarb, Y., Golan, O., & Gal, E. (2021). A self-determination theory approach to work motivation of autistic adults: a qualitative exploratory study. *Journal of autism and developmental disorders*, 1-14.
- Gopalan, V., Juliana Aida Abu Bakar, Abdul Nasir Zulkifli, vd (2017). "A Review of the Motivation Theories in Learning". AIP Conference Proceedings 1891. The 2nd International Conference on Applied Science and Technology. Published by AIP Publishing: 1-8.
- Gourlan, M., Trouilloud, D. ve Sarrazin, P. (2013). Motivational characteristics of obese adolescents toward physical activity: Contribution of self-determination theory. *European Review Of Applied Psychology*, 63(4), 209-218. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2013.02.001>.
- Grouzet, F. M. E., Aaron Ahuvia, Youngmee Kim, vd (2005). The Structure of Goal Contents Across 15 Cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(5): 800-816.
- Hadden, B. W., Lindsey M. Rodriguez, C. Raymond Knee, vd., (2015). Relationship autonomy and support provision in romantic relationships. *Motiv Emot*, 39: 359-373.
- Hagger, M. S., Koch, S., ve Chatzisarantis, N. L. (2015). The effect of causality orientations and positive competence-enhancing feedback on intrinsic motivation: A test of additive and interactive effects. *Personality and Individual Differences*, 72, 107-111. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.012>
- Hagger, M. S., Nikos L.D. Chatzisarantis, (2011). Causality orientations moderate the undermining effect of rewards on intrinsic motivation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47, 485-489
- Hagger, M. S., Hardcastle, S. J., Chater, A., Mallett, C., Pal, S., ve Chatzisarantis, N. L. D. (2014). Autonomous and controlled motivational regulations for multiple health-related behaviors: between-and within-participants analyses. *Health Psychology and Behavioral Medicine*, 2(1), 565-601.
- Halvari, H. ve Olafsen, A., 2020. Causality Orientations in the Work Setting: Scale Development and Validation. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1). 1-12 <https://doi.org/10.16993/sjwop.114>
- Hardré, P. L. (2003). Beyond two decades of motivation: A review of the research and practice in instructional design and human performance technology. *Human Resource Development Review*, 2(1), 54-81.
- Hardré, P. L., ve Reeve, J. (2009). Training corporate managers to adopt a more autonomy supportive motivating style toward employees: an intervention study. *International Journal of Training and Development*, 13(3), 165-184.

- Hayamizu, T. (1997). Between intrinsic and extrinsic motivation: Examination of reasons for academic study based on the theory of internalization, *Japanese Psychological Research*, 39(2): 98-108.
- Hitka, M., Vetráková, M., ve Balázová, Z. (2016). Differences in Motivation between Male and Female in Slovakia in 2015. *Modern Applied Science*, 10(1), 52-64. <http://dx.doi.org/10.5539/mas.v10n1p52>
- Hooper, D., Coughlan, J., Mullen, M. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hu, L.T. ve Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Huang, R. T., Hsi-Sheng Sun, Chia-Hua Hsiao vd (2017). Minimizing counterproductive work behavior: The role of self-determined motivation and perceived job insecurity in organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 30: 15-26.
- Isaac, R. G., Zerbe, W. J., ve Pitt, D. C. (2001). Leadership and motivation: The effective application of expectancy theory. *Journal of Managerial Issues*, 8(2), 212-226. <https://www.jstor.org/stable/40604345>
- Ismajli, N., Jusuf Zekiri, Ermira Qosja vd (2015). The Importance of Motivation Factors on Employee Performance in Kosovo Municipalities. *Journal of Political Science ve Public Affairs*, 3(2): 1-6.
- Karagiannidis, Y., Vassilis Barkoukis, Vassilis Gourgoulis vd (2015). The role of motivation and metacognition on the development of cognitive and affective responses in physical education les-sons: A self-determination approach. *Motricidade*, 11(1): 135-150.
- Katz, I., ve Avi Assor (2007). When choice motivates and when it does not. *Educ. Psychol. Rev.* 19: 429-442
- Kaya, D. (2018). Ortaokul öğrencilerinin matematiğe yönelik temel psikolojik ihtiyaçlarının incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1): 15-30.
- Kaya, H. ve Şahin Altun, Ö. (2018). Hemşirelerin Temel Psikolojik İhtiyaçları ve Etkileyen Faktörler. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5 (3) , 295-305 . <http://dx.doi.org/10.17681/hsp.295869>
- Kılınç, H., ve Fırat, M. (2017). Opinions of expert academicians on online data collection and voluntary participation in social sciences research. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 17(5), 1461-1486.
- Kirkland, R. A., Nancy J. Karlin, Megan Babkes Stellino vd (2011). Basic Psychological Needs Satisfaction, Motivation, and Exercise in Older Adults, Activities. *Adaptation ve Aging*, 35(3): 181-196.
- Klaaijsen, A., Vermeulen, M., ve Martens, R. (2018). Teachers' innovative behaviour: The importance of basic psychological need satisfaction, intrinsic motivation,

- and occupational self-efficacy. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(5), 769-782. <https://doi.org/10.1080/00313831.2017.1306803>
- Kluwer, E. S., Johan C. Karremans, Larisa Riedijk vd., (2019). Autonomy in Relatedness: How Need Fulfillment Interacts in Close Relationships. *Personality and Social Psychology Bulletin*: 1-14
- Knee, C.R., Benjamin W. Hadden, Ben Porter, vd., (2013). Self-Determination Theory and Romantic Relationship Processes. *Personality and Social Psychology Review*, 17(4): 307-324.
- Köse, E. (2019). Çalışanların iş tatmini algıları ile iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 131-148. <https://doi.org/10.33905/bseusbed.518499>
- Kuanprasert, K., ve Phetsombat, P. (2019). The Relationship between Servant Leadership of School Administrator and Job Motivation of Teachers under Saint Maria Academy. *Asian Political Science Review*, 3(2), 89-95. <https://ssrn.com/abstract=3553657>
- Kuvaas, B. ve Anders Dysvik (2009). Perceived investment in employee development, intrinsic motivation and work performance. *Human Resource Management Journal*, 19: 217-236.
- La Guardia, J. G. ve Heather Patrick (2008). Self-Determination Theory as a Fundamental Theory of Close Relationships. *Canadian Psychology*, 49(3): 201-209.
- Lam, C. F., ve Gurland, S. T. (2008). Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation?. *Journal of Research in Personality*, 42(4), 1109-1115. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.02.002>
- Latham, G. G. Ve Pinder, C. C. (2005). Workmotivationtheoryandresearch at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 485-516.
- Ledford, G.E., Meiyu Fang ve Barry Gerhart (2013). Negative Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation: More Smoke Than Fire. *World at Work Journal*: 17-29.
- Lee, Y., Jintae Lee ve Yujong Hwang (2015). Relating motivation to information and communication technology acceptance: Self-determination theory perspective. *Computers in Human Behavior*, 51: 418-428.
- Legault, L. (2016). Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*: (1)4.
- Lesomo, F. K. (2013). Influence of school managers leadership styles on pre-school teachers motivation: case for Ndundori division Nakuru county (Doctoral dissertation, University of Nairobi). <http://erepository.uonbi.ac.ke:8080/xmlui/handle/123456789/56474>
- Maduka, C.E. ve Obiefuna Okafor (2014). Effect of motivation on employee productivity: a study of manufacturing companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2(7): 137-147.

- Manzoor, Q. A. (2011). Impact of employees motivation on organizational effectiveness. *Business Management and Strategy*, 3(3), 36-45. <https://doi.org/10.5296/bms.v3i1.904>
- Martela, F. ve Richard M Ryan (2019). Distinguishing between basic psychological needs and basic wellness enhancers: the case of beneficence as a candidate psychological need. *Motivation and Emotion*: 1-18.
- Marylène, G., Edward L. Deci (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4): 331- 362.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1984). The Relationships among Beliefs, Organizational Position, and Whistle Blowing Status: A Discriminant Analysis. *Academy of Management Journal*, 27 (4), 687-705
- Migliorini, L., Paola Cardinali ve Nadia Rania (2019). “How Could Self-Determination Theory Be Useful for Facing Health Innovation Challenges?”. *Frontiers in Psychology*: 1-10
- Miles, J. ve Shevlin, M. (2007). A time and a place for incremental fit indices. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 869-874
- Mueller M, Geoff P. Lovell (2018). “Senior executives’ basic psychological need satisfaction and psychological well-being: Is it different at the top?”. *Management and Economics Research Journal* 4: 289-304.
- Niemiec, C. P., ve Ryan R. M. (2009). Autonomy, Competence, and Relatedness in the Classroom: Applying Self-Determination Theory to Educational Practice. *Theory and Research in Education*, 7(2): 133-144.
- Oanh, H. T. K. (2016). How to improve employees’ motivation in order to increase work performance [Helsinki Metropolia University]. <https://www.theseus.fi/handle/10024/109735>
- Oudeyer, P.Y. ve Kaplan, F. (2008). How can we define intrinsic motivation?. Proceedings of the 8th International Conference on Epigenetic Robotics: Modeling Cognitive Development in Robotic Systems. Brighton, United Kingdom. HAL: 1-9.
- Pakdel, B. (2013). The Historical Context of Motivation and Analysis Theories Individual Motivation. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(18): 240-247.
- Patrick, H., C. Raymond Knee, Amy Canevello, vd., (2007). The Role of Need Fulfilment in Relationship Functioning and Well-Being: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(3): 434-457.
- Peters, D., Rafael A. Calvo ve Richard M. Ryan (2018). Designing for Motivation, Engagement and Wellbeing in Digital Experience. *Hypothesis and Theory*, 9,797: 1-15.
- Philippe, F. L., ve Robert J. Vallerand (2008). Actual environments do affect motivation and psychological adjustment: A test of self-determination theory in a natural setting. *Motiv Emot*, 32: 81-89.

- Pratama, A.W. ve Endang Parahyanti (2019). Counterproductive Work Behavior Among Government Employees: The Role of Basic Psychological Needs, Compensation, and Organizational Justice. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 229: 770-784.
- Ramlall, S. (2004). A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations. *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2), 52-63.
- Reis, H. T., Kennon M. Sheldon, Shelly L. Gable, vd (2000). Daily Well-Being: The Role of Autonomy, Competence, and Relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(4): 419-435.
- Retelsdorf, J., Butler, R., Streblow, L., & Schiefele, U. (2010). Teachers' goal orientations for teaching: Associations with instructional practices, interest in teaching, and burnout. *Learning and instruction*, 20(1), 30-46.
- Richer, S. F., Céline Blanchard, ve Robert J. Vallerand (2002). A Motivational Model of Work Turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32: 2089-2113.
- Riley, G. (2016). The role of self-determination theory and cognitive evaluation theory in home education. *Cogent Education*, (3): 1-7.
- Riley, G., (2015). Differences in Competence, Autonomy, and Relatedness between Home Educated and Traditionally Educated Young Adults. *International Social Science Review*, 90(2): 1-28.
- Robert, V., Luc Pelletier, ve Richard Koestner (2008). Reflections on Self-Determination Theory. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49: 257-262.
- Rose, E. A., Markland, D., ve Parfitt, G. (2001). The development and initial validation of the Exercise Causality Orientations Scale. *Journal of Sports Sciences*, 19(6), 445-462. <https://doi.org/10.1080/026404101300149393>
- Roth, G., Assor, A., Kanat-Maymon, Y., ve Kaplan, H. (2007). Autonomous motivation for teaching: how self-determined teaching may lead to self-determined learning. *Journal of educational psychology*, 99(4), 761-774.
- Roth, G., Avi Assor, Yaniv Kanat-Maymon vd (2007). "Autonomous Motivation for Teaching: How Self-Determined Teaching May Lead to Self-Determined Learning". *Journal of Educational Psychology*, 99(4): 761-774.
- Roth, G., Assor, A., Kanat-Maymon, Y., & Kaplan, H. (2006). Assessing the experience of autonomy in new cultures and contexts. *Motivation and Emotion*, 30(4), 361-372.
- Ryan, R. M. ve Deci E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25: 54-67.
- Ryan, R. M. ve Deci E. L. (2000b). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1): 68-78. <https://doi.org/10.1037/110003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., Bart Soenens ve Maarten Vansteenkiste (2019). Reflections on self-determination theory as an organizing framework for personality psychology:

- Interfaces, integrations, issues, and unfinished business. *Journal of Personality*, 87(1): 115-145.
- Ryan, R. M., Deci, E. L., Vansteenkiste, M., Soenens, B. (2021) Building a science of motivated persons: Self-determination theory's empirical approach to human experience and the regulation of behavior. *Motivation Science*, 7(2), 97-110.
- Ryan, R. M., Edward L. Deci (2019). Brick by Brick: The Origins, Development, and Future of Self-Determination Theory. *Advances in Motivation Science*, 6: 111-156.
- Ryan, R. M., ve Connell, J. P. (1989). Perceived Locus of Causality and Internalization: Examining Reasons for Acting in Two Domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5): 749-761.
- Sanli, E. A., Patterson, J. T., Bray, S. R., ve Lee, T. D. (2013). Understanding Self-Controlled Motor Learning Protocols through the Self-Determination Theory. *Frontiers in Psychology*, 3: 1-17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2012.00611>
- Sarı, i., Yenigün, Ö., Altıncı, E. E., ve Öztürk, A. (2011). Temel psikolojik ihtiyaçların tatmininin genel öz yeterlik ve sürekli kaygı üzerine etkisi (Sakarya üniversitesi spor yöneticiliği bölümü örneği). *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(4), 149-156. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/602163>
- Schmid, J., ve Leiman, J.M. (1957). The development of hierarchical factor solutions. *Psychometrika*, 22(1), 53-61.
- Sebire, S. J., Martyn Standage ve Maarten Vansteenkiste (2009). Examining Intrinsic Versus Extrinsic Exercise Goals: Cognitive, Affective, and Behavioral Outcomes. *Journal of Sport ve Exercise Psychology*, 31: 189-210.
- Sicilia Á., Alcaraz-Ibáñez, M., María-Jesús. L, vd., (2017). Influence of Goal Contents on Exercise Addiction: Analysing the Mediating Effect of Passion for Exercise. *Journal of Human Kinetics*, 59: 143-153.
- Singh, R. (2016). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivators on Employee Engagement in Information Organizations. *Journal of Education for Library and Information Science*, 57(2): 197-206.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J., Ryan, R. M.(2018). Leader autonomy support in the workplace : A meta-analytic review. *Motivation and Emotion*, 42(5), 706–724. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9698-y>
- Steiger, J.H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 893-898.
- Takeda, K., Tomiki Sumiyoshi, Madoka Matsumoto vd (2018). Neural Correlates for Intrinsic Motivational Deficits of Schizophrenia; Implications for Therapeutics of Cognitive Impairment. *Front. Psychiatry*, 9(178): 1-11.
- Tang, M., Wang, D., ve Guerrien, A. (2021). The contribution of basic psychological need satisfaction to psychological well-being via autonomous motivation among older adults: a cross-cultural study in China and France. *Frontiers in Psychology*, 12(November), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.734461>

- Taşta, S., Cem Güçel, Emre İşçi (2017). Çalışanların Dünyaya İlişkin Varsayımları ve Özerklik Algısının Olumlu Sosyal Davranış ve Saldırganlık İle İlişkisinin İncelenmesi: Öz-Belirleme ve Pozitif Yanılsamalar KuramlarıBağlamında Bir Değerlendirme. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(2): 1-10.
- Teixeira, P. J., Marta M. Marques, Marlene N. Silva vd (2020). A Classification of Motivation and Behavior Change Techniques Used in Self-Determination Theory-Based Interventions in Health Contexts. *American Psychological Association*: 1-53.
- Towler, A. (2019). Why the basic psychological needs autonomy, competence and relatedness matter in management and beyond, <https://www.ckju.net/en/dossier/why-basic-psychological-needs-autonomy-competence-and-relatedness-matter-management-and-beyond>, 28.01.2019.
- Turabik, T. ve Gulsun Atanur Baskan (2015). The Importance of Motivation Theories in Terms of Education Systems. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 186: 1055-1063.
- Tunç, H.S. ve Toker Gökçe, A. (Aralık 2020). “Okul Yöneticilerinin Psikolojik İhtiyaçları”. 9. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi, Sözlü Bildiri. Ankara.
- Tunç, H. S., ve Toker Gökçe, A. (2018). Okul Yöneticilerinin Alo 147 Hakkındaki Görüşlerinin Bilgi Uçurma Açısından Değerlendirilmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(4).
- Türk, S. (2013). Akademisyenlerin Temel Psikolojik İhtiyaçlarının Ve Temel Doyum Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı İstanbul, s.41.
- Uysal, H. (2006). Almanca bölümü öğrencilerinin ihtiyaçlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uzman, E., (2014). “Basic psychological needs and psychological health in teacher candidates”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116: 3629-3635.
- Vallerand, R. J. ve Robert Blssonnette (1992). Intrinsic, Extrinsic and Amotivational Styles as Predictors of Behavior: A Prospective Study. *Journal of Personality*, 60: 599-620.
- Vansteenkiste, M. Christopher P. Niemiec ve Bart Soenens, (2010). The development of the five mini-theories of self-determination theory: an historical overview, emerging trends, and future directions. *Advances in Motivation and Achievement*, 16(A): 105-165.
- Vansteenkiste, M., Willy Lens ve Edward L. Deci (2006). Intrinsic Versus Extrinsic Goal Contents in Self-Determination Theory: Another Look at the Quality of Academic Motivation. *Educational Psychologist*, 41(1): 19–31.
- Wang, Z., Xiao Yong Hu ve Yong Yu Guo (2012). Goal Contents and Goal Contexts: Experiments With Chinese Students. *The Journal of Experimental Education*, 81(1): 105-122.

- Wasserkampf, A. ve Kleinert, J. (2016) Organismic integration as a dynamic process: a systematic review of empirical studies on change in behavioral regulations in exercise in adults. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 9:1, 65-95. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2015.1119873>
- Weberova, D., Milos Hitka ve Lenka Lizbetinova (2017). Age and gender motivating differences of Slovak workers. *International Review of Management and Marketing*, 7(1): 505-513
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D., F., ve Summers, G. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. *Sociological Methodology*, 8(1), 84-136.
- Xiang, P., Bülent Ağbuğa, Jiling Liu, vd (2017). Relatedness Need Satisfaction, Intrinsic Motivation, and Engagement in Secondary School Physical Education. *Journal of Teaching in Physical Education*, 36: 340-352.
- Ye, L., Jian Zhang ve Zakaria Hocine (2013). The Role of General Causality Orientations in Interpreting and Predicting Employees Behavior in the Workplace. *Review in Psychology Research*, 2(4): 53-60.
- Yiğit, R. (2012). Konya ilinde öğrenim gören yabancı uyruklu üniversite öğrencilerinin temel psikolojik ihtiyaçlarının bir kısım değişkenler bakımından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (27), 317-326. <https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/61804/924629>
- Yola Çetin, İ. (2021). Bağlanma stilleri ile nedensellik yönelimleri arasındaki ilişkide temel psikolojik ihtiyaç doyumu aracı rolünün etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(3), 759-773. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1181191>
- Zor, M. H. (2020). Okul Yöneticilerinin İş Motivasyon Düzeyleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi, Denizli, ss. 42-46.

EKLER

Ek 1: Edward Deci iletişim

Report message · Block user

Dec 20, 2018

Dear Sir,

I am Phd Student in Kocaeli University in Turkey. First of all , I would likte to thank for your self determinitaion study which is so useful in education field.

In my thesis, I am going to study on determining to administrators' self determination level regarding to your self determination theory. I want to use six mini-theory. But my supervisor has some doubt beause of the abundance of measure items. Participants may get bored and do not want to finish survey. How can I make it shorter or make it in different way.

Thanks in advance.

Yours respectfully.

Deci to you

Dec 20, 2018

It seems to me that using all the mini-theories would be a bad idea as your supervisor said. I suggest you ask a more specific question and then use just the mini-theories and the measures that are relevant to answer the question.

Back to list

Inbox

Read messages

Unread messages

Sent

Archive

Ek 1: Richard Ryan iletişim

my phd thesis

Report message · Block user

Back to list

Hayriye sultan Tunç

Dec 20, 2018

Dear Sir,

I am Phd Student in Kocaeli University in Turkey. First of all , I would like to thank for your self determination study which is so useful in education field.

In my thesis, I am going to study on determining to administrators' self determination level regarding to your self determination theory. I want to use six mini-theory. But my supervisor has some doubt because of the abundance of measure items. Participants may get bored and do not want to finish survey. How can I make it shorter or make it in different way.

Thanks in advance.

Yours respectfully.

Richard M Ryan to you

Jan 1, 2019

I suggest greatly shortening questionnaires. for example use 12 items instead of the standard 24 for need satisfaction/frustration measures. most all the scales lose little predictive validity with fewer items....

Reply

Mark as unread

More ▾

Inbox

Read messages

Unread messages

Sent

Archive

Ek 3: Veri Toplama Aracı

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖZ BELİRLENİM DÜZEYLERİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK VERİ TOPLAMA ARACI

Değerli meslektaşlarım;

Biraz sonra cevaplayacağınız anket, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin özbelirlenim düzeylerine ilişkin maddelerden oluşmaktadır. Ölçeklerdeki maddelere vereceğiniz SAMİMİ ve DOĞRU cevaplar çalışmanın güvenilirliği açısından çok önemlidir. Çalışmada kullanılan ölçek maddeleri kişisel rahatsızlık verecek bir öge içermemektedir. Ölçek maddelerinin doğru ya da yanlış cevabı yoktur.

Elde edilecek bilgiler sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Anketi tamamlamanız yaklaşık 15 dakika sürecektir. Çalışmaya yapacağınız değerli katkı için teşekkür ederiz.

Lütfen yanıtlanmamış soru bırakmayınız ve her soru için tek bir yanıt veriniz.

SORULARI CEVAPLARKEN İYİ BİR İMAJ YARATMA ENDİŞESİ TAŞIMAYINIZ.

Hayriye Sultan TUNÇ

1. BÖLÜM DEMOGRAFİK BİLGİLER

1-CİNSİYETİNİZ:

Kadın (1) Erkek (2)

2-EĞİTİM DURUMUNUZ:

Lisans (1) Lisans Üstü (2)

3-BRANŞINIZI YAZINIZ:

4-GÖREVİNİZ :

Müdür (1) Müdür Yardımcısı (2)

5-MESLEKTEKİ GÖREV SÜRENİZ (YIL OLARAK) :

1-5 Yıl (1) 6- 10 Yıl (2) 11- 15 Yıl (3) 16- 20 Yıl (4) 21 Yılda
Fazla (5)

6- KAÇ YILDIR YÖNETİCİ OLARAK ÇALIŞIYORSUNUZ?

1-2 Yıl (1) 3-4 Yıl (2) 5-6 Yıl (3) 7-8 Yıl (4) 8 yıldan Fazla (5)

2. Bölüm Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği

1	2	3	4	5	6	7
Hiç uygun			Biraz			Çok
değil			uygun			uygun

Bu soru listesini “Şu anki işinizde neden çaba sarf ediyorsunuz?” sorusunu düşünerek yanıtlayınız.								
1	Zamanımı israf ettiğimi düşündüğüm için işimde çaba sarf etmiyorum.							
2	İlginç olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.							
3	Çaba sarf etmeye değer olmadığını düşündüğüm için işimde az çaba gösteriyorum.							
4	Heyecan verici olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.							
5	İşim anlamsız olmasına rağmen neden hala bu işi yaptığımı bilmiyorum.							
6	Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) onayını almak için işimde çaba sarf ediyorum.							
7	İşimde çaba sarf etmenin benim için özel bir anlamı var.							
8	Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana daha fazla saygı duyması için işimde çaba sarf ediyorum.							
9	Bu iş, kişisel değerlerimle uyumlu olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.							
10	Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana yönelik eleştirilerinden kaçınmak için işimde çaba sarf ediyorum.							
11	Bu işte çaba sarf etmenin kişisel olarak önemli olduğunu düşündüğüm için işimde çaba gösteriyorum.							
12	Ancak işimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) beni ekonomik olarak ödüllendirirler.							
13	İşimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi kötü hissederim.							
14	İşimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) bana daha fazla iş güvenliği sağlarlar.							
15	Şimdiki işimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi mahcup hissederim,							
16	İşimde yeterince çaba sarf etmezsem işimi kaybetme riskim olur.							
17	İşim, kendimle gurur duymamı sağladığı için işimde çaba sarf ediyorum.							
18	Kendimi kanıtlamak zorunda olduğum için işimde çaba sarf ediyorum.							

3. Bölüm Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği

1	Bir süredir çalışmakta olduğunuz iş yerinizde yeni bir pozisyon için önerildiniz. Aklınıza ilk gelen soru muhtemelen şu olurdu:							
a	Ya bu yeni sorumluluğun altından kalkamazsam.	1	2	3	4	5	6	7
b	Bu pozisyonda daha fazla şey mi yapacağım?	1	2	3	4	5	6	7
c	Acaba bu yeni iş ilgi çekici olabilir mi?	1	2	3	4	5	6	7
2	2.Bir kaç hafta önce bir iş görüşmesine gittiniz. Başvurduğunuz pozisyonun dolduğuna dair matbu bir posta aldınız. Bu durumda muhtemel düşünceniz şu olurdu:							

a	Ne bildiğin değil kimi tanıdığın önemli.	1	2	3	4	5	6	7
b	Muhtemelen bu iş için yeterince iyi değilim.	1	2	3	4	5	6	7
1.	Hayatımı nasıl yaşayacağıma karar verme özgürlüğümün olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Etkileşimde bulunduğum insanların gerçekten aradığı kişiyi bulduğumu göremediler.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Kendimi çoğu zaman çok yeterli hissetmem.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Hayatımda kendimi baskı altında hissediyorum.	1	2	3	4	5	6	7

Örnek Maddeler

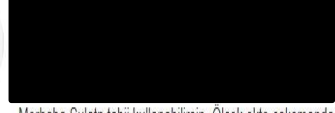
4.. Bölüm: Genel Nedensellik Yönelimi Ölçeği

Örnek Maddeler

Ek 4: Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği Kullanım İzni



Çok sayıda ileti dizisinden 210.



13 Ara 2018 Per 15:55



Merhaba Sulatn tabii kullanabilirsiniz. Ölçek ekte çalışmada başarılar dilerim.

----- Orijinal Mesaj -----



EGE ÜNİVERSİTESİ

72 ileti dizisinden 50. < >

< >



•

Ek 6: Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 22/11/2019-E.89314



T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu



Sayı : 10017888-605.99/
Konu : Hayriye Sultan TUNÇ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 24/10/2019 tarihli, 81231 sayılı ve "Diğer" konulu yazı

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 21/11/2019 tarih ve 2019/12 nolu toplantısında alınan 2 sıra sayılı kararı aşağıda sunulmuştur.

Gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Adem ÇAYLAK
Kurul Başkanı

Karar No 2: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 24/10/2019 tarih ve 81231 sayılı yazısı görüşüldü. Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi doktora programı öğrencisi Hayriye Sultan TUNÇ'un "Okul Yöneticilerinin Öz Belirlenim Düzeyleri" başlıklı doktora tezi kapsamında yapacağı çalışmayı uygulamasında, bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından bir sakınca olmadığına oy birliği ile karar verildi.

Ek 7: Kocaeli Valiliği Araştırma İzni



T.C.
KOCAELİ VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 99332089/605.01/25450433
Konu: Araştırma İzni

20/12/2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi:Kocaeli Üniversitesinin 03/12/2019 tarih ve 24260 sayılı yazısı

Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Doktora öğrencisi Hayriye Sultan TUNÇ'un "Okul Yöneticilerinin Öz Belirlenim Düzeyleri" konulu araştırma çalışmasını İlimiz okul ve kurumlarında uygulama talebi, Üniversitenin ilgi yazıları ile bildirilmektedir.

Adı geçenin söz konusu çalışmasına esas olmak üzere, ekte sunulan çalışmayı İlimiz okul ve kurumlarında uygulama talebi komisyonumuzca uygun görülmüş olup, İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri ve okul müdürlüklerinin denetim ve gözetiminde gönüllülük esasına dayalı olarak çalışmayı yapmaları Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

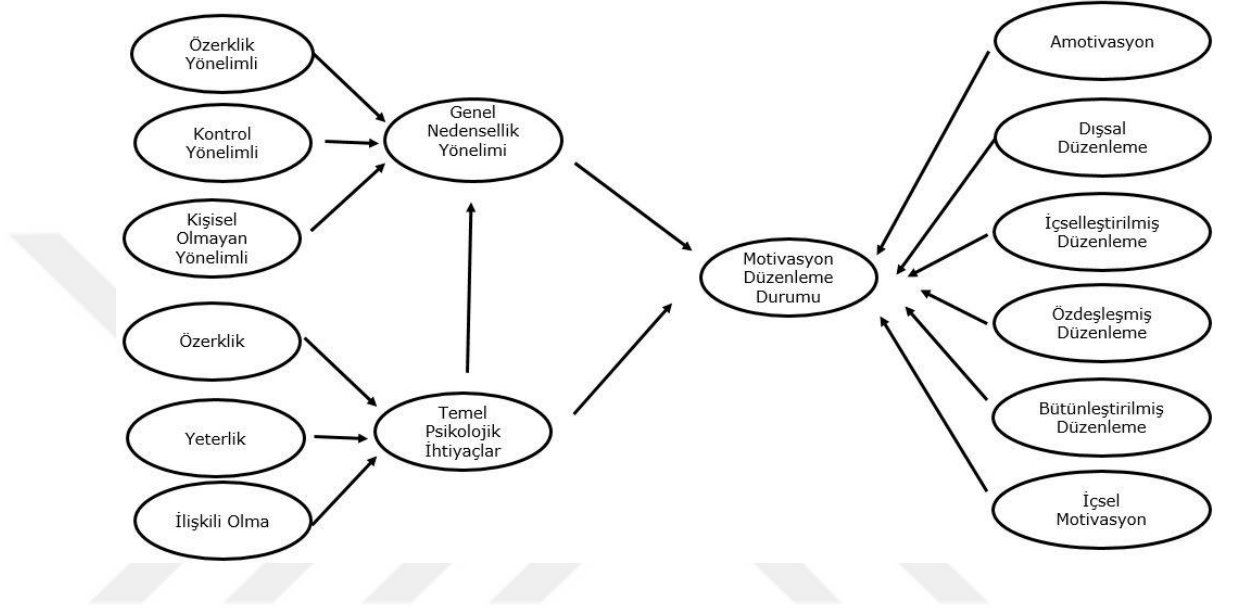
Fehmi Rasim ÇELİK
Milli Eğitim Müdürü

OLUR

<...>

Osman EKŞİ
Vali a.
Vali Yardımcısı

EK 8: Çok Boyutlu İş Motivasyonu, Genel Nedensellik Yönelimi ve Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği Alt Boyutları İle Oluşturulan Kuramal Model



EK 9: Path Analizi İçin Oluşturulan Hipotezler

H1. Temel Psikolojik İhtiyaçlar alt boyutları Nedensellik Yöneliminin alt boyutlarını anlamlı etkiler.

- H1a. Yeterlik ihtiyacı, Özerk Yönelimli olmayı anlamlı etkiler.
- H1b. Yeterlik ihtiyacı, Kişisel Olmayan Yönelimli olmayı anlamlı etkiler.
- H1c. Yeterlik ihtiyacı, Kontrol Yönelimli olmayı anlamlı etkiler.
- H1d. Özerklik ihtiyacı, Özerk Yönelimli olmayı anlamlı etkiler.
- H1e. Özerklik ihtiyacı, Kişisel Olmayan Yönelimli olmayı anlamlı etkiler.
- H1f. Özerklik ihtiyacı, Kontrol Yönelimli olmayı anlamlı etkiler.
- H1g. İlişki ihtiyacı, Özerk Yönelimli olmayı anlamlı etkiler.
- H1h. İlişki ihtiyacı, Kişisel Olmayan Yönelimli olmayı anlamlı etkiler.
- H1i. İlişki ihtiyacı, Kontrol Yönelimli olmayı anlamlı etkiler.

H2. Temel Psikolojik İhtiyaçlar alt boyutları motivasyon düzenleme alt boyutlarını anlamlı etkiler

- H2a. Yeterlik ihtiyacı, İçsel düzenlemeli motivasyonu anlamlı etkiler.
- H2b. Yeterlik ihtiyacı, İçsel Motivasyonu anlamlı etkiler.
- H2c. Yeterlik ihtiyacı, Dışsal düzenlemeli motivasyonu anlamlı etkiler.
- H2d. Yeterlik ihtiyacı, Amotivasyonu anlamlı etkiler.
- H2e. Özerklik ihtiyacı, İçsel düzenlemeli motivasyonu anlamlı etkiler.
- H2f. Özerklik ihtiyacı, İçsel Motivasyonu anlamlı etkiler.
- H2g. Özerklik ihtiyacı, Dışsal düzenlemeli motivasyonu anlamlı etkiler.
- H2h. Özerklik ihtiyacı, Amotivasyonu anlamlı etkiler.
- H2i. İlişki ihtiyacı, İçsel düzenlemeli motivasyonu anlamlı etkiler.
- H2j. İlişki ihtiyacı, İçsel Motivasyonu anlamlı etkiler.
- H2k. İlişki ihtiyacı, Dışsal düzenlemeli motivasyonu anlamlı etkiler.
- H2l. İlişki ihtiyacı, Amotivasyonu anlamlı etkiler.

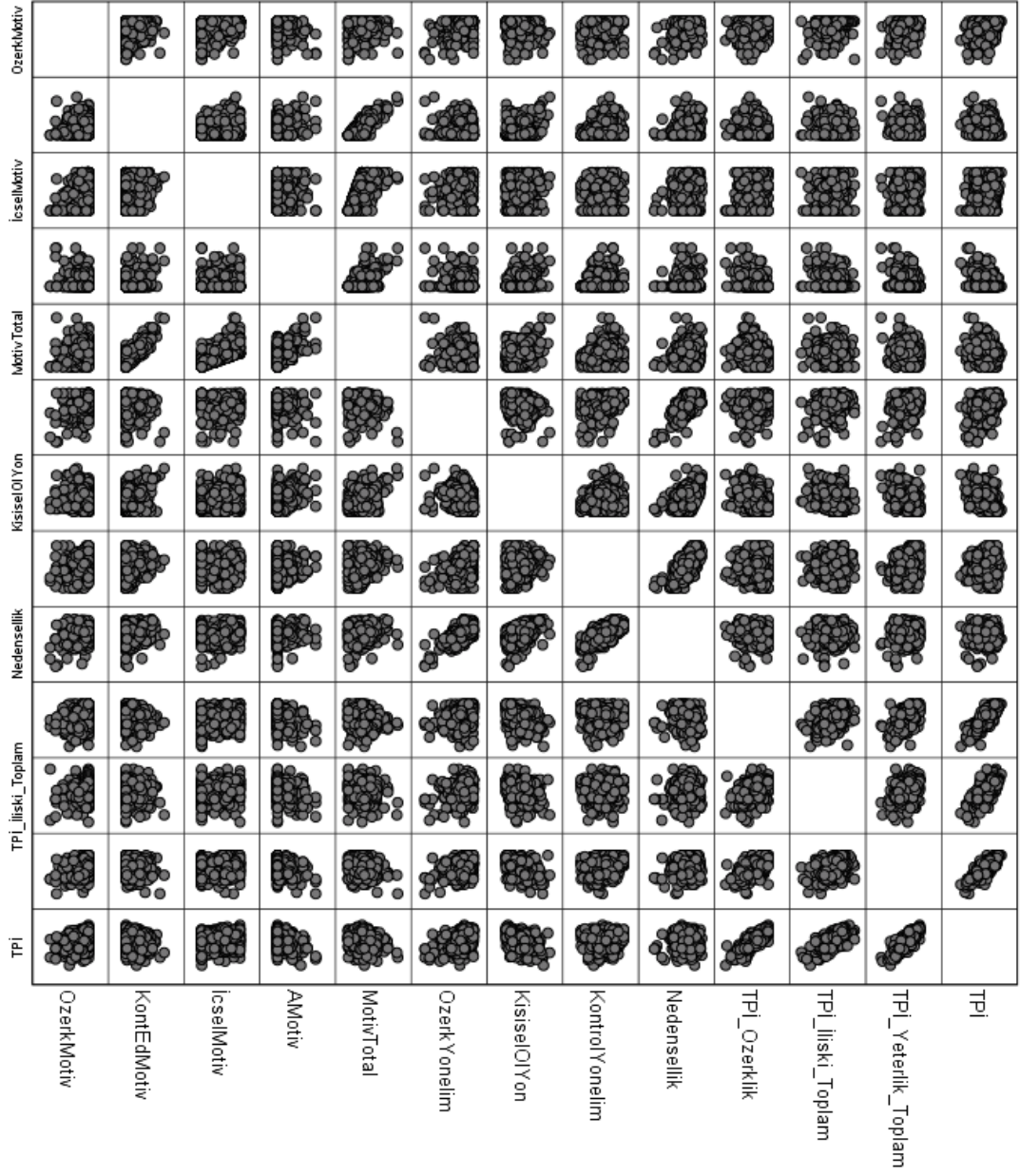
H3. Nedensellik Yönelimi alt boyutları motivasyon düzenleme alt boyutlarını anlamlı etkiler.

- H3a. Özerk yönelim içsel düzenlemeli motivasyonu anlamlı etkiler.
- H3b. Özerk yönelim içsel Motivasyonu anlamlı etkiler.
- H3c. Özerk yönelim dışsal düzenlemeli motivasyonu anlamlı etkiler.
- H3d. Özerk yönelimli olma amotivasyonu anlamlı etkiler.
- H3e. Kişisel olmayan yönelim içsel düzenlemeli motivasyonu anlamlı etkiler.
- H3f. Kişisel olmayan yönelim içsel motivasyonu anlamlı etkiler.
- H3g. Kişisel olmayan yönelim Dışsal düzenlemeli motivasyonu anlamlı etkiler.

- H3h. Kişisel olmayan yönelim Amotivasyonu anlamlı etkiler.
- H3i. Kontrol yönelimi içsel düzenlemeli motivasyonu anlamlı etkiler.
- H3j. Kontrol yönelimi içsel motivasyonu anlamlı etkiler.
- H3k. Kontrol yönelimi dışsal düzenlemeli motivasyonu anlamlı etkiler.
- H3l. Kontrol yönelimi amotivasyonu anlamlı etkiler.



Ek10: Araştırma Değişkenlerine Ait Saçılım Grafiği



**EK- 11 Motivasyon Düzenleme ve Nedensellik Yönelimi Alt Faktörlerin
Hesaplanmış Modelde Anlamlı  ıkmayan Etki Değerleri**

			Standart Olmayan Tahmin Değeri	SH	Kritik Oran	p
Yeterlik İhtiyacı	>	Kontrol Yönelimi	0,099	0,06	1,666	0,096
Yeterlik İhtiyacı	>	Amotivasyon	-0,034	0,062	-0,548	0,584
Yeterlik İhtiyacı	>	İçsel Motivasyon	0,098	0,069	1,43	0,153
Yeterlik İhtiyacı	>	Dışsal düzenlemeli motivasyon	0,029	0,065	0,447	0,655
Özerklik İhtiyacı	>	�zerk Yönelimli	-0,102	0,053	-1,918	0,055
Özerklik İhtiyacı	>	Dışsal düzenlemeli motivasyon	-0,093	0,053	-1,744	0,081
Özerklik İhtiyacı	>	İçsel düzenlemeli motivasyon	0,007	0,05	0,14	0,889
İlişki İhtiyacı	>	Kişisel Olmayan Yönelimli	-0,037	0,074	-0,5	0,617
İlişki İhtiyacı	>	Dışsal düzenlemeli motivasyon	0,044	0,08	0,553	0,58
�zerk Yönelimli	>	İçsel Motivasyon	0,113	0,059	1,922	0,055
�zerk Yönelimli	>	Dışsal düzenlemeli motivasyon	-0,072	0,055	-1,305	0,192
Kontrol Yönelimi	>	Amotivasyon	0,11	0,057	1,924	0,054
Kontrol Yönelimi	>	İçsel Motivasyon	0,034	0,064	0,533	0,594
Kontrol Yönelimi	>	İçsel düzenlemeli motivasyon	0,108	0,056	1,912	0,056

Ek 12: Diğer Turlarda Hesaplanmış Modelde Anlamlı Çıkmayan Etki Değerleri

				Standart olmayan Tahmin değeri	SH	Kritik oran	p
İkinci tur	Özerklik Yönelimi	>	Amotivasyon	0,099	0,06	1,666	0,096
Üçüncü tur	Özerklik Yönelimi	>	Dışsal düzenlemeli motivasyon	0,022	0,05	0,451	0,652
Dördüncü tur	Özerklik İhtiyacı	>	Amotivasyon	-0,078	0,04	-1,958	0,050

EK- 13 Hesaplanmış Modelde Anlamlı Çıkmış Olan Etki Değerleri

			Standart olmayan tahmin değeri	Standardize edilmiş tahmini değer	SH	Kritik oran	p
Yeterlik İhtiyacı	>	Özerklik Yönelimi	,333	,306	,053	6,254	,000
Yeterlik İhtiyacı	>	Kişisel Olmayan Yönelimli	-,370	-,349	,049	-7,543	,000
Yeterlik İhtiyacı	>	İçsel düzenlemeli motivasyon	,112	,108	,044	2,571	,010
Özerklik İhtiyacı	>	Kişisel Olmayan Yönelimli	-,238	-,266	,042	-5,627	,000
Özerklik İhtiyacı	>	Kontrol Yönelimi	-,115	-,143	,043	-2,688	,007
Özerklik İhtiyacı	>	İçsel Motivasyon	,164	,182	,043	3,822	,000
İlişki İhtiyacı	>	Özerklik Yönelimi	,281	,183	,075	3,774	,000
İlişki İhtiyacı	>	Kontrol Yönelimi	,194	,145	,069	2,817	,005
İlişki İhtiyacı	>	Amotivasyon	-,336	-,229	,062	-5,418	,000
İlişki İhtiyacı	>	İçsel Motivasyon	,307	,204	,078	3,965	,000
İlişki İhtiyacı	>	İçsel düzenlemeli motivasyon	,406	,278	,070	5,822	,000
Özerk Yönelimli	>	İçsel düzenlemeli motivasyon	,321	,338	,042	7,687	,000

Özerk Yönelimli	>	İçsel Motivasyon	,138	,141	,050	2,776	,006
Kişisel Olmayan Yönelimli	>	Dışsal düzenlemeli motivasyon	,357	,362	,046	7,717	,000
Kişisel Olmayan Yönelimli	>	İçsel düzenlemeli motivasyon	,148	,152	,048	3,058	,002
Kişisel Olmayan Yönelimli	>	Amotivasyon	,340	,346	,045	7,623	,000
Kişisel Olmayan Yönelimli	>	İçsel Motivasyon	,278	,362	,055	5,059	,000
Kontrol Yönelimli	>	Dışsal düzenlemeli motivasyon	,146	,133	,046	3,141	,002

EK14 Alt Faktörlere göre Oluşturulmuş Kuramsal Modelde Doğrulan Hipotezler

H1	Temel psikolojik ihtiyaçlar nedensellik yönelimi alt boyutlarını anlamlı etkiler
H1a	Yeterlik ihtiyacı, özerk yönelimli olmayı anlamlı etkiler.
H1b	Yeterlik ihtiyacı, kişisel olmayan yönelimi anlamlı etkiler.
H1e	Özerklik ihtiyacı, kişisel olmayan yönelimi olmayı anlamlı etkiler.
H1f	Özerklik ihtiyacı, kontrol yönelimini anlamlı etkiler.
H1g	İlişki ihtiyacı, özerk yönelimi anlamlı etkiler.
H1i	İlişki ihtiyacı, kontrol yönelimi anlamlı etkiler.
H2	TPI alt boyutları motivasyon düzenleme alt boyutlarını anlamlı etkiler
H2a	Yeterlik ihtiyacı, içsel düzenlemeli motivasyonu anlamlı etkiler.
H2f	Özerklik ihtiyacı, içsel motivasyonu anlamlı etkiler.
H2i	İlişki ihtiyacı, içsel düzenlemeli motivasyonu anlamlı etkiler.
H2j	İlişki ihtiyacı, içsel motivasyonu anlamlı etkiler.
H2l	İlişki ihtiyacı, amotivasyonu anlamlı etkiler.
H3	Nedensellik yönelimi alt boyutları motivasyon düzenleme alt boyutlarını anlamlı etkiler
H3a	Özerk Yönelimli olma İçsel Düzenlemeli Motivasyonu anlamlı etkiler.
H3b	Özerk Yönelimli olma İçsel Motivasyonu anlamlı etkiler.
H3e	Kişisel Olmayan Yönelimli olma İçsel Düzenlemeli Motivasyonu anlamlı etkiler.
H3f	Kişisel Olmayan Yönelimli olma İçsel Motivasyonu anlamlı etkiler.
H3g	Kişisel Olmayan Yönelimli olma Dışsal Düzenlemeli Motivasyonu anlamlı etkiler.
H3h	Kişisel Olmayan Yönelimli olma Amotivasyonu anlamlı etkiler.
H3k	Kontrol Yönelimli olma Dışsal Düzenlemeli Motivasyonu anlamlı etkiler.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı Hayriye Sultan TUNÇ
İş Adresi İzmit Bilim ve Sanat Merkezi
Yabancı Dil İngilizce (72.5, YDS 2015)

ÖĞRENİM BİLGİLERİ

İlköğretim Merkez Atatürk İlköğretim Okulu (1994-2002)
Lise Çumra Anadolu Lisesi (2002-2005)
Lisans Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi (2005-2009)
Yüksek Lisans Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (2010-2013)
Doktora Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (2015-2022)

İŞ DENEYİMİ

Hatay Hassa Akbez İlköğretim Okulu	Sınıf Öğretmeni (2009-2010)
Kilis Yavuzlu Ekincik İlköğretim Okulu	Müdür Yetkili Öğretmen (2010-2013)
Kocaeli İzmit Hakkaniye İlköğretim Okulu	Sınıf Öğretmeni (2013-2014)
Kocaeli İzmit Hakkaniye İlköğretim Okulu	Müdür Yardımcısı (2014- 2016)
Kocaeli İzmit İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Özel Büro (2016-2018)
İzmit Bilim ve Sanat Merkezi	Müdür Yardımcısı (2018-2021)
İzmit Bilim ve Sanat Merkezi	Proje Koordinatörü (2021-2022)

Yüksek Lisans Tez Başlığı ve Tez Danışmanı:

Birleştirilmiş Sınıflarda Yapılandırmacı Öğrenme Ortamlarının Değerlendirilmesi:
Kilis İli Örneği

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ömer BEYHAN

Doktora Tez Başlığı ve Tez Danışmanı:

Okul Yöneticilerinin Öz Belirlenim Düzeylerinin Belirlenmesi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Asiye TOKER-GÖKÇE