

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
Sporda Psikososyal Alanlar Bilim Dalı**

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNDE ALGILANAN
KURUMSAL SERBEST ZAMAN DESTEĞİ İLE
SERBEST ZAMAN MOTİVASYONU ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tuğçe BULUT

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Okan KILIÇKAYA

İstanbul – 2025

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Tuğçe BULUT

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği ile Serbest Zaman Motivasyonu Arasındaki İlişki

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 02.01.2025

Sayfa Sayısı : 116

Tez Danışmanları : Dr. Öğr. Üyesi Okan KILIÇKAYA

Dizin Terimleri : Beden Eğitimi Öğretmeni, Serbest Zaman, Motivasyon

Türkçe Özet : Bu çalışma, bireylerin algıladığı kurumsal destek ile serbest zaman motivasyonu arasındaki ilişkiyi ve demografik faktörlerin etkisini incelemektedir. 372 katılımcıyla yapılan araştırmada, kadınların ve düşük gelir grubundakilerin daha yüksek kurumsal destek algısına sahip olduğu, serbest zaman motivasyonunun ise en çok 26-30 yaş grubunda görüldüğü belirlenmiştir. Ayrıca, sportif etkinlikleri tercih edenlerin kurumsal destek algısının daha yüksek olduğu ve haftalık serbest zaman süresi arttıkça destek algısının yükseldiği tespit edilmiştir. Korelasyon analizi, kurumsal destek ile serbest zaman motivasyonu arasında zayıf ama anlamlı bir pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. Bulgular, bireylerin motivasyon ve destek ihtiyaçlarını anlamak için önemli pratik çıkarımlar sunmaktadır.

Dağıtım Listesi : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Tuğçe BULUT

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
Sporda Psikososyal Alanlar Bilim Dalı**

**BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNDE ALGILANAN
KURUMSAL SERBEST ZAMAN DESTEĞİ İLE
SERBEST ZAMAN MOTİVASYONU ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tuğçe BULUT

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Okan KILIÇKAYA**

İstanbul – 2025

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Tuğçe BULUT

.../.../2025



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Tuğçe BULUT' un “**Beden Eğitimi Öğretmenlerinde Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği ile Serbest Zaman Motivasyonu Arasındaki İlişki**” adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı Sporda Psikososyal Alanlar Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Doç. Dr. Mustafa Can KOÇ

Üye

Doç. Dr. Aydın PEKEL

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Okan KILIÇKAYA

(Danışman)

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.... / / 20..

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu çalışma, bireylerin algıladığı kurumsal destek ile serbest zaman motivasyonu arasındaki ilişkiyi ve bu değişkenlere çeşitli demografik faktörlerin etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini, farklı yaş gruplarından, gelir düzeylerinden ve çalışma ortamlarından gelen toplam 372 birey oluşturmaktadır. Çalışmada, nicel bir yaklaşım benimsenmiş ve veri toplama aracı olarak "Algılanan Kurumsal Destek Ölçeği" ve "Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler, bağımsız örneklem t-testi, One-Way ANOVA ve Spearman korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir.

Bulgular, kadınların algıladığı kurumsal desteğin erkeklere göre anlamlı derecede daha yüksek olduğunu göstermiştir ($p = 0.007$). Gelir düzeyi açısından, düşük gelir grubundaki bireylerin algıladığı kurumsal destek daha yüksek bulunmuş ($p = 0.018$), medeni durumun ise bu algı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir ($p = 0.569$). Yaş gruplarına göre serbest zaman motivasyonu açısından, 26-30 yaş grubunun diğer gruplara kıyasla daha yüksek motivasyon seviyelerine sahip olduğu belirlenmiştir ($p < 0.001$). Ayrıca, haftalık serbest zaman etkinliği süresinin artması, algılanan kurumsal destek düzeyinde anlamlı bir artışla ilişkilendirilmiştir ($p < 0.001$). Tercih edilen etkinlik türlerine göre yapılan değerlendirmede, sportif etkinlikleri tercih eden bireylerin kurumsal destek algısının diğer etkinlik türlerini tercih edenlere göre daha yüksek olduğu ortaya konmuştur ($p < 0.001$). Korelasyon analizi ise algılanan kurumsal destek ile serbest zaman motivasyonu arasında zayıf ama anlamlı bir pozitif ilişki olduğunu göstermiştir ($\rho = 0.180$, $p < 0.001$).

Sonuç olarak, kurumsal destek algısının bireylerin gelir düzeyi, cinsiyeti ve katıldıkları etkinlik türleri gibi değişkenlerden etkilendiği, serbest zaman motivasyonunun ise yaş gruplarına bağlı olarak değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bulgular, bireylerin serbest zamanlarını değerlendirme biçimlerinin ve kurumsal destek algılarının, iş ortamından ve sosyal faktörlerden nasıl etkilendiğini anlamak için önemli bir çerçeve sunmaktadır. Araştırma sonuçları, bireylerin motivasyon ve destek ihtiyaçlarının daha iyi anlaşılması ve destekleyici sosyal ortamların tasarlanması için önemli pratik çıkarımlar sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi Öğretmeni, Serbest Zaman, Motivasyon

SUMMARY

This study aims to examine the relationship between individuals' perceived organizational support and leisure motivation, as well as the impact of various demographic factors on these variables. The sample consists of a total of 372 individuals from different age groups, income levels, and work environments. A quantitative approach was adopted in the study, and data were collected using the "Perceived Organizational Support Scale" and the "Leisure Motivation Scale." The data were analyzed using independent samples t-test, One-Way ANOVA, and Spearman correlation analysis.

The findings revealed that women perceived significantly higher organizational support compared to men ($p = 0.007$). Regarding income levels, individuals in the lower income group perceived higher organizational support ($p = 0.018$), while marital status did not have a significant impact on this perception ($p = 0.569$). In terms of leisure motivation, individuals aged 26-30 exhibited higher levels of motivation compared to other age groups ($p < 0.001$). Moreover, an increase in weekly leisure activity participation was significantly associated with a higher level of perceived organizational support ($p < 0.001$). The analysis of preferred activity types indicated that individuals who preferred sports activities had higher perceptions of organizational support compared to those who preferred other activity types ($p < 0.001$). The correlation analysis showed a weak but significant positive relationship between perceived organizational support and leisure motivation ($\rho = 0.180$, $p < 0.001$).

In conclusion, the perception of organizational support was found to be influenced by variables such as income level, gender, and preferred activity types, while leisure motivation varied according to age groups. These findings provide an important framework for understanding how individuals' leisure activities and perceptions of organizational support are influenced by work environments and social factors. The results of the study offer practical implications for better understanding individuals' motivational and support needs and for designing supportive social environments.

Keywords: Physical Education Teacher, Free Time, Motivation

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ÖNSÖZ.....	viii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL BİLGİLER

1.1. Serbest Zaman Kavramı	4
1.1.1. Serbest Zaman Tarihçesi	7
1.1.2. Serbest Zamanı Değerlendirmeyi Etkileyen Faktörler	10
1.2. Motivasyon Kavramı	12
1.3. Motivasyon Konusuna Kuramsal Yaklaşımlar	17
1.3.1. Algılanan Öz Yeterlilik Kuramı	17
1.3.2. Hür İrade Kuramı.....	22
1.3.3. Bilişsel Değerlendirme Kuramı	25
1.3.4. Organizmik Bütünleşme Kuramı.....	26
1.3.5. Nedensellik Yönelimi Kuramı.....	27
1.3.6. Temel Psikolojik İhtiyaçlar Kuramı	29
1.3.7. Hedef İçeriği Kuramı.....	30
1.3.8. İlişki Motivasyonu Kuramı.....	31
1.3.9. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	31
1.3.10. Alderfer'in ERG Kuramı	32
1.4. Serbest Zaman Motivasyonu	33
1.4.1. Algılanan Kurumsal Destek.....	39
1.4.2. Beden Eğitimi Öğretmeni.....	43

İKİNCİ BÖLÜM MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırma Yöntemi	46
2.2. Evren ve Örneklem	46
2.3. Veri Toplama Araçları	47
2.3.1. Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği.....	47
2.3.2. Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği	47
2.4. Verilerin Analizi	47
2.4.1. Verilerin Normallik Test Sonuçları	48

2.4.2. Ölçeklere Uygulanan Analizler	48
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
BULGULAR	
3.1. Araştırma Bulguları	50
SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER	72
KAYNAKÇA	98



KISALTMALAR

TDK : Türk Dil Kurumu
WHO : Dünya Sağlık Örgütü



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Normallik Testi Sonuçları	48
Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri	50
Tablo 3. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeğine İlişkin Cevapların Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi	51
Tablo 4. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeğine İlişkin Cevapların Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi.....	52
Tablo 5. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeğine İlişkin Cevapların Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi	53
Tablo 6. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeğine İlişkin Cevapların Gelir Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi.....	54
Tablo 7. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeğine İlişkin Cevapların Çalıştıkları Kurum Değişkenine Göre İncelenmesi.....	55
Tablo 8. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeğine İlişkin Cevapların Günlük Fiziksel Aktivite Durumlarına Göre İncelenmesi	56
Tablo 9. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeğine İlişkin Cevapların Kurumdaki Haftalık Serbest Zaman Sürelerine Göre İncelenmesi	57
Tablo 10. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeğine İlişkin Cevapların Tercih Ettikleri Etkinlik Tercihlerine Göre İncelenmesi	59
Tablo 11. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeğine İlişkin Cevapların Mesleki Tecrübelerine Göre İncelenmesi.....	61
Tablo 12. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeğine İlişkin Cevapların Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi.....	62
Tablo 13. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeğine İlişkin Cevapların Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi	63
Tablo 14. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeğine İlişkin Cevapların Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi.....	64
Tablo 15. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeğine İlişkin Cevapların Gelir Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi.....	65
Tablo 16. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeğine İlişkin Cevapların Çalışılan Kurum Türü Değişkenine Göre İncelenmesi.....	65

Tablo 17. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeğine İlişkin Cevapların Günlük Egzersiz Sürelerine Göre İncelenmesi	66
Tablo 18. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeğine İlişkin Cevapların Kurumlarındaki Serbest Zaman Sürelerine Göre İncelenmesi	67
Tablo 19. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeğine İlişkin Cevapların Tercih Edilen Etkinlik Türüne Göre İncelenmesi	68
Tablo 20. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeğine İlişkin Cevapların Tercih Edilen Etkinlik Türüne Göre İncelenmesi	69
Tablo 21. Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi	69



ÖNSÖZ

Yüksek lisans tez sürecimde bilgi ve tecrübeleriyle bana rehberlik eden, yol gösteren ve her daim desteğini esirgemeyen değerli danışmanım Okan KILIÇKAYA hocama en içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, bu süreçte desteklerini her zaman hissettiren Doç. Dr. Aydın PEKEL, Doç. Dr. Mustafa Can KOÇ ve tez yazım sürecinde kıymetli katkılarıyla yanımda olan Öğr. Gör. Halis Egemen MERDAN hocalarıma da sonsuz minnettarım.



GİRİŞ

Kavramsal Çerçeve

Günümüzde çalışma hayatındaki bireylerin verimliliği, iş tatmini, psikolojik iyilik hali, kurumsal destek algısı ve serbest zaman etkinlikleri gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Özellikle fiziksel aktivite ve birebir iletişimin ön planda olduğu meslek gruplarında, örneğin beden eğitimi öğretmenlerinde, bu faktörlerin etkisi daha belirgin hale gelmektedir. Algılanan kurumsal destek, bireylerin çalıştıkları kurumun onları desteklediğine dair algılarını ifade ederken, serbest zaman motivasyonu, bireylerin serbest zamanlarını etkin bir şekilde değerlendirme isteği ve çabalarını yansıtır. Bu iki kavram, beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki ve kişisel yaşamlarında önemli bir rol oynar ve öğretmenlerin genel mutluluklarına ve mesleki performanslarına doğrudan katkı sağlar.

Son yıllarda, eğitim alanındaki artan iş yükü, yoğun müfredat talepleri ve fiziksel aktiviteye dayalı profesyonel yapının yol açtığı yorgunluk, beden eğitimi öğretmenlerinin iş-yaşam dengesi kavramını daha da önemli hale getirmiştir. Öğretmenlerin mesleğe bağlılıkları ve iş tatminleri, sıklıkla algılanan kurumsal destekle ilişkilendirilmiştir (Eisenberger vd., 1986). Algılanan kurumsal destek, öğretmenlerin çalıştıkları kurumun onları değerli gördüğü, iyilik hallerine önem verdiği ve profesyonel gelişimlerine destek sunduğu algısını içerir. Bu destek algısı, öğretmenlerin kurumlarına olan bağlılıklarını artırırken, profesyonel motivasyonlarını ve genel yaşam tatminlerini güçlendirir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Beden eğitimi öğretmenlerinin algıladıkları kurumsal destek düzeyi, çeşitli demografik ve mesleki faktörlerden etkilenebilir. Cinsiyet, yaş, mesleki deneyim ve medeni durum gibi değişkenler, bireylerin algılarında farklılıklara yol açabilir. Örneğin, literatürde yapılan araştırmalar, kadın öğretmenlerin kurumsal destek algısının erkeklere kıyasla daha yüksek olabileceğini ortaya koymuştur (Eagly ve Carli, 2007). Benzer şekilde, deneyimsiz öğretmenlerin destek algısını daha fazla ihtiyaç duydukları ve bu desteği daha yüksek algıladıkları belirtilmiştir (Gürbüz ve Özdemir, 2012). Bu tür demografik faktörlerin öğretmenlerin algılarını nasıl şekillendirdiğini anlamak, eğitim politikaları ve okul yönetimi stratejileri için önemli bir ışık tutmaktadır.

Öte yandan, serbest zaman motivasyonu, öğretmenlerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını korumaları için kritik öneme sahiptir. Beden eğitimi öğretmenleri, mesleklerinin doğası gereği fiziksel olarak aktif olsalar da, meslek dışındaki serbest zamanlarını nasıl değerlendirdikleri, genel iyilik halleri üzerinde etkili olabilir. Serbest zaman motivasyonu, öğretmenlerin stres seviyelerini azaltmalarına, sosyal ilişkilerini güçlendirmelerine ve mesleki tükenmişlikten korunmalarına yardımcı olan önemli bir mekanizma sağlar (Iso-Ahola, 1989). Serbest zaman etkinlikleri, beden eğitimi öğretmenlerinin kendilerini farklı alanlarda ifade etmelerini ve mesleki yüklerinden uzaklaşmalarını sağlar.

Serbest zaman motivasyonu, beden eğitimi öğretmenlerinin iş-yaşam dengesiyle doğrudan ilişkilidir. Haftalık serbest zaman etkinliklerine katılım süresinin artırılması, öğretmenlerin kurumsal destek algılarını daha olumlu hale getirebilir. Ayrıca, literatürde spor etkinliklerinin beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki motivasyonlarını ve sosyal bağlarını artırdığı, dolayısıyla daha yüksek iş tatmini ve mutluluk sağladığı sıklıkla vurgulanmaktadır (Carron ve Hausenblas, 1998). Ancak, öğretmenlerin serbest zaman motivasyonlarını etkileyen yaş, cinsiyet, gelir düzeyi ve mesleki deneyim gibi farklı değişkenlerin de etkisi vardır.

Günümüzde bireylerin iş ve özel yaşam dengesini sağlama süreçleri, onların iş ortamlarında aldıkları destek ve serbest zamanlarını nasıl değerlendirdikleri ile yakından ilişkilidir. İş yerinde algılanan kurumsal destek, çalışanların motivasyonlarını, iş tatminlerini ve genel yaşam kalitelerini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Kurumsal destek, çalışanların işyerinde kendilerini değerli hissetmelerini sağlayarak onların hem iş hem de iş dışı yaşamlarında daha motive olmalarına katkıda bulunabilir. Bu bağlamda, bireylerin serbest zamanlarını nasıl değerlendirdikleri, kurumsal destek algılarıyla doğrudan ilişkili olabilir. Kurumsal destek düzeyi yüksek olan bireyler, serbest zamanlarını daha verimli ve motive edici etkinliklerle geçirebilirken, düşük kurumsal destek algısı, bireylerin serbest zaman motivasyonlarını olumsuz etkileyebilir.

Bireylerin algıladığı kurumsal destek ve serbest zaman motivasyonu, yaş, mesleki tecrübe, çalışma ortamı, haftalık serbest zaman aktivite süresi, medeni durum, gelir düzeyi ve cinsiyet gibi çeşitli demografik değişkenlerden etkilenebilir. Bu

değişkenlerin her biri, bireyin hem iş yaşamındaki deneyimini hem de serbest zamanlarını nasıl değerlendirdiğini şekillendirebilir.

Bu çalışmada, bireylerin algıladığı kurumsal destek ile serbest zaman motivasyonu arasındaki ilişki ele alınmakta ve bu iki değişkenin çeşitli demografik faktörler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmektedir. Çalışmanın temel soruları şunlardır:

1. Bireylerin algıladığı kurumsal destek ile serbest zaman motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Bireylerin yaş gruplarına göre algıladığı kurumsal destek düzeyi farklılık göstermekte midir?
3. Farklı mesleki deneyime sahip bireylerin serbest zaman motivasyonları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Özel sektörde çalışan bireyler ile devlet kurumlarında çalışan bireyler arasında algılanan kurumsal destek düzeyi açısından farklılık var mıdır?
5. Haftalık serbest zaman süresi ile serbest zaman motivasyonu arasında nasıl bir ilişki vardır?
6. Evli ve bekar bireylerin algıladığı kurumsal destek düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
7. Farklı gelir gruplarındaki bireylerin serbest zaman etkinliklerine katılım oranları farklılık göstermekte midir?
8. Kadınlar ve erkekler arasında serbest zaman etkinliklerine katılım düzeyi bakımından farklılık bulunmakta mıdır?

Bu çalışma, beden eğitimi öğretmenlerinin algılanan kurumsal destek ile serbest zaman motivasyonları arasındaki ilişkileri çözümlemeyi ve bu ilişkiler üzerindeki demografik faktörlerin etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma, öğretmenlerin mesleki yaşamlarında karşılaştıkları zorlukların kurumsal destek ve serbest zaman etkinlikleri aracılığıyla nasıl hafifletilebileceğini anlamak için önemli bir temel sunmaktadır. Çalışmanın bulguları, öğretmenlerin sosyal ve mesleki ihtiyaçlarına yönelik daha etkili politikaların geliştirilmesine katkı sağlamayı hedeflemektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. Serbest Zaman Kavramı

Serbest zamanı açıklayabilmek için ilk önce zaman kavramının açıklanmasına gerekmektedir. Zaman geçmişten günümüze insanlığın yaşam koşullarını etkileyen ve düzenleyen bir olgu olarak görülmektedir (Öztürk, 2018).

Görüş ve tarz olarak incelendiğinde zaman kavramı “başlangıcı ve sonu belli olmayan el ile tutulması imkansız ,soyut bir kavram olarak insan yaşamını ortaya çıkaran temel öge” şeklinde tanımlanmaktadır. (Ayyıldız, 2015).

Zaman kavramı bir çok kişinin çalışma hayatına ayırdıkları zaman ve çalışma hayatının dışında kalan zaman olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Çalışma hayatının dışında kalan zaman kavramı kişinin yirmi dört saatlik hayatlarının mühim bir kısmını oluşturmakta olup kişinin yeme-içme, uyuma, kişisel bakımına zaman ayırma gibi temel ihtiyaçlarını giderdiği zaman bölümü çalışma hayatının dışında kalan zaman olarak ifade edilmektedir. Çalışma hayatının dışında yapılan eylemlerin bir kısmı zorunlu ,bir kısmı ise isteyerek yapılan eylemlerden oluşmaktadır. Çalışma hayatının dışında kalan zaman dilimi literatürde boş zaman ,serbest zaman, ve sosyal zaman şeklinde ifade edilmektedir. (Demir ve Demir, 2014).

Serbest zaman kavramı, bireylerin günlük sorumluluklarını yerine getirdikten sonra, kendi istekleriyle katıldıkları etkinliklerin tümünü kapsar. Bu tanım, insanlar için önemli bir yaşam alanı olan serbest zamanın, dinlenme, eğlenme, bilgi ve becerileri geliştirme gibi çeşitli amaçlarla geçirildiğini ortaya koymaktadır.

Uluslararası Boş Zamanları İnceleme Grubu'nun tanımında vurgulanan noktalardan bazıları şunlardır:

Özgür İrade: Serbest zaman, bireylerin zorunluluklarından arındıkları ve kendi tercihlerine göre şekillendirdikleri bir dönemdir.

Çeşitlilik: Serbest zaman etkinlikleri, dinlenme ve eğlenceden eğitim ve kişisel gelişime kadar geniş bir yelpazede yer alır.

Kişisel Gelişim: Bu dönem, bireylerin bilgi ve becerilerini artırma fırsatı sunar, bu da serbest zamanın eğitsel ve gelişimsel bir yönü olduğunu gösterir.

Sonuç olarak, serbest zaman; bireylerin hem fiziksel hem de zihinsel dinlenme ihtiyaçlarını karşılarken, aynı zamanda kişisel tatmin ve gelişim sağlamak adına da önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle, serbest zamanın etkin bir şekilde değerlendirilmesi, genel yaşam kalitesini artıran bir unsurdur. (Şen ve Akpınar, 2016).

Kılıç'ın (2020) tanımı, serbest zamanın insanların ruhsal ve fiziksel olarak kendilerini yenileyebilmeleri için önemli bir fırsat sunduğunu vurgulamaktadır. Serbest zaman, insanlara stres atma, yeni beceriler kazanma ve sosyal ilişki kurma fırsatı sağlayarak genel mutluluk ve tatmin düzeyini yükseltebilir. Bu nedenle, bireylerin serbest zamanlarını nasıl değerlendirdikleri, yaşam doyumları açısından büyük bir öneme sahiptir. (Kılıç, 2020)

Serbest zaman, bireylerin iş veya zorunlu görevler dışında diledikleri gibi değerlendirebilecekleri zaman dilimini ifade eder. İnsanlar kendi ilgi alanlarına, hobilerine veya dinlenme aktivitelerine yönelerek stres atabilir, kişisel gelişimlerine katkı sağlayabilir veya sosyal ilişkilerini güçlendirebilirler.

Serbest zamanın tanımlanmasında üç temel unsur öne çıkmaktadır:

Zaman: Serbest zaman, belirli bir süre dilimini ifade eder. Bu, günlük, haftalık veya yıllık bazda değişiklik gösterebilir. Önemli olan, bu zaman diliminin bireylerin zorunluluklarından bağımsız olarak değerlendirilmesidir.

Aktivite: Serbest zaman sırasında gerçekleştirilen etkinlikler, bireylerin ilgi alanlarına göre çeşitlilik gösterebilir. Bu aktiviteler dinlendirici (kitap okuma, yürüyüş gibi) ya da eğlendirici (sinema, konser gibi) olabilir. Serbest zamanın kalitesi, bireyin bu aktiviteleri ne kadar keyif alarak yapabildiğiyle doğrudan ilişkilidir.

Deneyim: Serbest zamanın bir başka önemli boyutu ise bireylerin bu zaman diliminde kazandıkları deneyimlerdir. Bu deneyimler, sosyal etkileşimler, yeni beceriler öğrenme veya ruhsal dinginlik sağlama gibi unsurları içerebilir. Deneyimlerin çeşitliliği, bireyin serbest zamanını nasıl değerlendirdiğiyle doğrudan alakalıdır.

Serbest zaman kavramı genellikle iş yaşamı dışında kalan zaman dilimi olarak algılsa da, iş yaşamının da bir parçası olduğu ve bireylerin işten arta kalan zamanlarını verimli bir şekilde geçirebilmeleri gerektiği göz ardı edilmemelidir.

Sonuç olarak, serbest zaman, sadece işten uzaklaşma değil, aynı zamanda bireylerin yaşam tatminini artıran, zihinsel ve fiziksel sağlıklarını destekleyen bir süreçtir. Bu bağlamda, iş yaşamı ile serbest zaman arasındaki dengeyi sağlamak, bireylerin yaşam kalitesini yükseltmeleri açısından büyük önem taşımaktadır. (Gökçe, 2008).

Türker vd. (2016) tanımına göre serbest zaman, bireylerin günlük hayatlarındaki çalışma ve kişisel bakım süresi dışında kalan, dinlenme veya eğlence amaçlı etkinliklerle geçirilen zaman dilimidir. Serbest zaman, bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlıkları üzerinde olumlu etkilere sahip olabilir ve yaşam kalitesini artırır.

Serbest zamanın yönetimi, bireylerin stresle başa çıkma becerilerini geliştirmelerine, yaratıcılıklarını artırmalarına ve genel mutluluk seviyelerini yükseltmelerine yardımcı olabilir. Bu nedenle, serbest zaman aktiviteleri bireylerin yaşamlarında önemli bir yer tutar. (Türker, 2016).

Serbest zaman kavramı, kültürler arası farklılıklar gösteren karmaşık bir olgudur. Özellikle Avrupa, Asya ve Ortadoğu gibi farklı coğrafyalarda, serbest zamanın anlamı ve önemi ayrı şekillerde algılanmakta ve tanımlanmaktadır. Bu durum, çeşitli sosyo-kültürel, ekonomik ve tarihi faktörlerin bir araya gelmesiyle oluşur. Örneğin, bazı toplumlarda serbest zaman, bireysel yaratıcılığı destekleyen bir alan olarak görülürken; diğerlerinde, toplumsal ilişkilerin güçlenmesine yönelik bir fırsat olarak ele alınabilir.

Dolayısıyla, Avrupa, Asya ve Ortadoğu'daki kültürlerin serbest zaman algısını daha iyi anlayabilmek için karşılaştırmalı ve kapsamlı araştırmalar yapılması önem arz etmektedir. Bu tür çalışmalar, farklı kültürel bağlamlarda serbest zamanın nasıl deneyimlendiği ve hangi sosyal işlevleri yerine getirdiğine dair derinlemesine bilgiler sunabilir. Bu nedenle, serbest zaman kavramının sınırlarının net bir biçimde çizilmesi zordur çünkü bu kavram, bireylerin yaşam tarzları, değer sistemleri ve toplumsal normlarıyla iç içe geçmiş durumdadır. (Kara vd. 2018).

Serbest zaman, bireylerin zorunlu aktiviteler dışında kendilerine ayırdıkları zamanı ifade eder ve bu zaman dilimi, kişisel gelişim, hobi edinme, sosyal ilişkiler kurma veya sadece dinlenme gibi çeşitli amaçlar için kullanılabilir.

Serbest zamanın önemi, bireylerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarını desteklemesinin yanı sıra, sosyal bağlılık ve toplumsal ilişkilerini güçlendirme konusunda da bir rol oynamasıdır. Bu zaman, insanların yaratıcılıklarını geliştirmelerine, stres atmalarına ve yaşamın getirdiği zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olur.

Serbest zaman, bireylerin kendilerini ifade etmeleri ve kimliklerini bulmaları için de bir alan sunar. Sanatsal faaliyetler, spor yapmak, kişilerin hobileri veya gönüllü çalışmaları içerebilir. Bu sayede insanlar yalnızca kendileri için değil, aynı zamanda topluma katkıda bulunma fırsatlarını da değerlendirmiş olurlar.

Sonuç olarak, insanlar için serbest zaman, yaşamın dengesi açısından önemli olabilir. Bu zamanı değerlendirmek, kişisel tatminin yanı sıra, daha sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürdürmek için gereklidir. (Kandemir vd. 2013).

İnsanlar, serbest zaman dilimlerini yalnızca dinlenme veya boş geçirme olarak değil, aynı zamanda kişisel tatmin ve eğlence sağlama fırsatı olarak değerlendirmektedirler. Eğlenme, keyif alma ve rahatlama gibi duygular, serbest zaman aktiviteleri aracılığıyla en yoğun şekilde yaşanmakta olup bu durum bireylerin psikolojik ve sosyal iyi oluşlarını da olumlu yönde etkilemektedir. Serbest zamanın etkin bir şekilde kullanımı, bireylerin yaşam kalitesini artırırken, aynı zamanda sosyal bağlarını güçlendirme ve yeni beceriler geliştirme imkanları da sunar. Bu bağlamda, serbest zaman etkinliklerinin seçiminde bireylerin ilgi duydukları alanlar ve kişisel tercihleri önemli rol oynamaktadır. (Akyüz, H., Yaşartürk, F., Türkmen, M., Karataş, İ. ve Zorba, E. (2018).

1.1.1. Serbest Zaman Tarihçesi

Türk toplumunda boş zaman faaliyetlerinin gelişimine bakıldığında zaman , Türk toplumunun Anadolu'ya yerleşmeden önce boş zamanlarında savaş hazırlıklarının oyuna dönüştüğü , genellikle ata binerek oynanan oyunların popülerleştiği görülmektedir. Düğün, eğlence ve törenlerde dahil olanlara alkollü eğlence etkinlikleri yapılırdı.

Selçuklu döneminde boş zamanlarda etkinliklere yön verilmesinde Lonca olarak tanımlanan uğraşlarına önemli katkı sağlamıştır. Bu süre içerisinde iş hayatı ile iş hayatının dışında olan zaman kavramlarının birbirinden bağımsız ve bu durumun boş zaman kavramının doğmasına neden olduğu görülmektedir.

Anadolu Selçukluları ve Osmanlı dönemindeki boş zaman faaliyetleri, toplumun sosyal yapısını ve kültürel değerlerini yansıtan önemli göstergelerdir. Anadolu Selçukluları zamanında yaylalara çıkmak, kaplıcalara gitmek gibi aktiviteler, doğa ile bütünleşmeyi ve dinlenmeyi öncelikli hale getirmiştir. Bu dönemde dinî öğeler, özellikle cami ve türbe ziyaretleri, ramazan etkinlikleri gibi sosyal ve kültürel faaliyetler, toplumsal yaşamda önemli bir yer tutmuştur.

Osmanlı döneminde ise kadınlar ve erkekler için farklı boş zaman etkinlikleri ortaya çıkmış. Kadınların yaptığı oya-nakış işleri, şarkı-türkü söyleme gibi geleneksel faaliyetler, hem üretkenliklerini göstermekte hem de sosyal etkileşimi artırmaktadır. Erkekler ise kuşçuluk, atıcılık ve avcılık gibi daha aktif ve rekabetçi etkinliklere yönelme eğilimindedir. Ayrıca, meyhane ve kahve gibi sosyal mekanlara gitmek, insanların bir araya gelip sosyalleşmesine olanak tanımıştır.

Bu etkinlikler, dönemin sosyal yapısını, toplumsal cinsiyet rollerini ve kültürel normları anlamada önemli birer anahtar görevi görmektedir. Her iki dönemde de boş zaman faaliyetleri, sadece kişisel eğlence değil, aynı zamanda toplumsal ilişkilerin güçlenmesi ve kültürel mirasın devamlılığı açısından büyük bir anlam taşımaktadır. (Yüncü vd. 2013).

Günümüzde Türkiye’de serbest zaman faaliyetlerinin uygulanması ve geliştirilmesinde devletin aktif rolü belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Özellikle Gençlik Hizmetleri ve Spor Bakanlığı, çeşitli spor dalında aralıksız faaliyetler düzenleyerek, vatandaşların bu etkinliklere katılımını teşvik etmektedir. Bu faaliyetler, yıl boyunca farklı organizasyonlar ve etkinliklerle sürdürülmektedir.

Aynı zamanda, yerel yönetimlerin ve üniversitelerin de bu alanda önemli katkıları bulunmaktadır. Yerel yönetimler, toplumun ihtiyaçlarına göre şekillendirdikleri aktivitelerle vatandaşların sosyal hayatını zenginleştirmeyi amaçlarken; üniversiteler, gençlerin sportif ve sosyal aktivitelerde yer almasını teşvik eden programlar sunarak, toplumun genel yaşam kalitesini artırmaya çalışmaktadır.

Sonuç olarak, serbest zaman faaliyetleri yalnızca fiziksel aktivite sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda sosyal etkileşim ve toplumsal dayanışmayı güçlendirerek bireylerin yaşam kalitesini artırma hedefindedir (Eravşar, 2020).

Endüstri devrimi, çalışma saatlerinin azalmasının yanı sıra, insanların günlük yaşamını köklü bir şekilde değiştiren birçok faktörü de beraberinde getirmiştir. 19. yüzyılda Avrupa ve Amerika'da yaşanan bu dönüşüm, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda büyük etkiler yaratmıştır. Çalışma şartlarındaki iyileşmeler, işçilerin daha fazla serbest zamana sahip olmasına olanak tanımış ve bu durum, bireylerin sosyal hayatta daha aktif rol almaları, eğitim ve bireysel gelişim açısından fırsatlar sunmaları açısından önemli bir gelişme olmuştur.

Aynı zamanda bu dönem, bilimsel bilgiye ve teknolojiye yönelik ilginin artması ile karakterizedir. Teknik yenilikler, üretim süreçlerini hızlandırmış ve verimliliği artırmıştır. Bu süreçler, bireylerin medeni haklar ve özgürlükler konusunda farkındalık kazanmalarına katkı sağlamış ve demokratikleşme süreçlerini hızlandırmıştır. Sonuç olarak, bu dönüşümler 19. yüzyılda bireylerin yaşam tarzlarında köklü değişiklikler meydana getirmiştir (Karaküçük, 2014).

19. yüzyılın ortalarından itibaren Amerika Birleşik Devletleri'nde başlayan rekreasyon hareketi, sanayi devriminin getirdiği hızlı şehirleşme ve çalışma koşullarının zorluğu gibi faktörlere yanıt olarak gelişmiştir. İnsanların işten arta kalan zamanlarını değerlendirmeleri ve sosyal etkileşimlerini artırmaları amacıyla düzenlenen rekreasyon etkinlikleri, toplumda sosyal bağları güçlendirme ve sağlıklı yaşam alışkanlıklarını teşvik etme amacı gütmüştür.

Bu hareket, özellikle büyük şehirlerde yaşam kalitesini yükseltmek, halk sağlığını iyileştirmek ve toplumsal sorunlara çözüm bulmak için devlet ve sivil toplum örgütleri tarafından desteklenmiştir. İnsanların dinlenme ve eğlenme olanakları artırılmış, bu da bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlığını olumlu yönde etkilemiştir.

Rekreasyon, başlangıçta daha çok üst sınıflara yönelik etkinlikler olarak görülse de, zamanla tüm sosyal sınıflara yayılarak daha geniş kitlelere ulaşmıştır. Bu süreç, sporun ve açık hava etkinliklerinin de yaygınlaşmasına zemin hazırlamıştır (Tekin, 2009).

Bu politikanın arkasındaki gerekçeler, ABD'deki çeşitli toplumsal meseleleri ele almak ve daha sağlıklı bir toplum oluşturmak amacıyla şekillenmiştir. Lyceum hareketi, bireylerin eğitilmesi ve toplumsal katılımlarının artırılması hedefiyle ortaya çıkmıştır. Bu hareket, kamu alanlarının, özellikle parkların, bu amaçlara hizmet etmesini sağlamak için önemli bir araç olarak görülmektedir.

Park alanlarının kurulması, bireylerin sosyal etkileşimde bulunmaları ve sağlıklı bir yaşam sürmeleri için fırsatlar sunarak toplumsal uyumu artırmayı da hedeflemektedir. Ayrıca, açık alanların ve yeşil alanların artırılması, gençlerin daha olumlu bir çevrede büyümesine katkı sağlayarak suç oranlarının düşürülmesine yardımcı olmayı amaçlar. Özellikle, çocukların ve gençlerin yapıcı etkinliklere katılmasını teşvik ederek, suçun önlenmesi konusunda önemli bir rol oynamaktadır.

Sonuç olarak, bu policy çerçevesinde parkların yaratılması, bireylerin eğitimi, suç oranlarının azaltılması ve sağlıklı sosyal ilişkilerin teşvik edilmesi gibi çok yönlü bir yaklaşımı yansıtmaktadır (McLean, 2015).

Endüstri devrimi, sanayileşmenin getirdiği değişikliklerle birlikte, kırsal alanlardan şehirlere büyük bir göç dalgasını tetiklemiştir. Bu durum, şehirlerdeki nüfus yoğunluğunu artırarak sosyal, ekonomik ve sağlık alanlarında çeşitli zorlukları beraberinde getirmiştir. Sağlıklı bir toplum yapısını korumak amacıyla devletlerin, göç eden nüfusa yönelik çeşitli politikalar geliştirmesi gerekli hale gelmiştir.

Sonuç olarak, endüstri devrimi neticesinde meydana gelen şehirleşme süreci, bir yandan ekonomik gelişmeyi tetiklerken, diğer yandan sosyal yapı üzerinde belirgin değişimlere yol açmıştır. Bu değişimlerin yönetilmesi, devletlerin sorumluluğunda önemli bir mesele haline gelmiştir (Lee vd 2001).

1.1.2. Serbest Zamanı Değerlendirmeyi Etkileyen Faktörler

Serbest zaman faaliyetleri, bireylerin sosyal, kültürel ve fiziksel ihtiyaçlarını karşıladığı önemli bir alanı temsil eder. Ancak, bu faaliyetlere katılımı etkileyen birçok engel bulunmaktadır. Bu engeller, bireylerin serbest zamanlarını değerlendirmelerini zorlaştıran ya da imkânsız hale getiren çeşitli faktörlerdir.

Literatürde, serbest zaman engelleri genellikle ekonomik, sosyal, fiziksel ve kişisel faktörler olarak sınıflandırılmaktadır.

Bu engeller, bireyler arasında farklılık gösterir; bazıları için önemsiz olan bir engel, bir diğer birey için büyük bir kısıtlama oluşturabilir.

Serbest zaman engelleri, bireylerin yaşam kalitesini etkileyen önemli bir konudur. Bu engellerin belirlenmesi ve aşılması, insanların serbest zamanlarını daha verimli ve tatmin edici bir şekilde değerlendirmelerine olanak tanıyacaktır. Bu bağlamda, toplumsal farkındalık ve destek mekanizmalarının geliştirilmesi, bireylerin serbest zaman etkinliklerine katılımını artırabilir (Gürbüz vd. 2020).

İnsanların serbest zaman etkinliklerine katılım engellerini aşmak için benimsedikleri stratejileri ortaya koymaktadır. Zaman yönetimi, katılım engellerini aşmak adına en önemli strateji olarak öne çıkarken, bu durum bireylerin etkinliklere katılımını artırmak için gerekli organizasyonu sağlamalarına yardımcı olmaktadır. Ayrıca, beceri gerektiren etkinliklerde uzman bireylerden destek almak, kişilerin kendilerini geliştirmeleri ve daha etkin bir şekilde bu tür aktivitelerde yer almaları için önemli bir adım olarak görülmektedir.

Arkadaşlarla birlikte etkinliklere katılma isteği, sosyal etkileşimin önemini vurgularken, bireylerin arkadaşlarını ikna etme çabaları, sosyal destek ve motivasyonun katılımdaki rolünü göstermektedir. Yaralanma riski taşıyan aktivitelerde koruyucu ekipman kullanımı, bireylerin güvenliğini sağlamak adına atıldıkları bir adım olarak dikkat çekmektedir. Son olarak, maliyet engelini aşmak için alınan önlemler, ekonomik faktörlerin serbest zaman etkinliklerine katılım üzerindeki etkisini azaltma çabasını yansıtmaktadır (Tercan-Kaas, 2016).

Sanayinin ve teknolojinin getirdiği değişimlerin yanı sıra, bireylerin serbest zamanlarını nasıl değerlendirdikleri ve bu süreçte hangi etkinlikleri tercih ettikleri de dikkatle incelenmesi gereken bir konudur. Rekreasyon, bireylerin yaşam kalitesini artırma, sosyal becerilerini geliştirme, fiziksel sağlıklarını koruma ve psikolojik iyi oluşlarını destekleme açısından kritik bir rol oynamaktadır.

Günümüzde bireylerin yaşam tarzındaki değişiklikler, rekreasyonel faaliyetlerin çeşitlenmesine ve daha erişilebilir hale gelmesine olanak tanımıştır. Rekreasyon, bireylerin serbest zamanlarını değerlendirmek amacıyla katıldıkları etkinlikler bütünüdür. Bu etkinlikler, sadece dinlenme veya eğlenme amaçlı değil, aynı zamanda fiziksel ve zihinsel sağlığı destekleyici nitelik taşıyan faaliyetleri de kapsar.

Bireyler, iş yaşamının getirdiği stres ve yoğunlukla başa çıkmak için düzenli olarak serbest zaman aktivitelerine yönelmektedir. Bu aktiviteler arasında spor yapmak, doğa yürüyüşleri, sanat ve kültürel etkinliklere katılmak, seyahat etmek, hobi edinmek gibi birçok seçenek bulunmaktadır. Ayrıca, sosyal ilişkilerin güçlenmesi ve toplumsal bağların kuvvetlenmesi adına da bu tür etkinliklerin önemi büyüktür (Darendelioğlu, 2008).

Sportif faaliyetler bireylerin fiziksel sağlığını artırmanın yanı sıra sosyal ilişkilerini geliştirmelerine, stresle başa çıkmalarına ve genel ruh hallerini iyileştirmelerine de yardımcı olmaktadır. Spor, bireylerin bir araya gelerek takım ruhu geliştirmelerine, iş birliği yapmalarına ve ortak hedefler peşinde koşmalarına olanak tanır. Bu süreçte, arkadaşlıklar ve sosyal bağlar güçlenir, toplumsal aidiyet duygusu gelişir.

Ayrıca, spor etkinlikleri toplulukların bir araya gelmesine ve ortak bir amaç etrafında kenetlenmesine yardımcı olur. Yerel spor etkinlikleri, turnuvalar ve ligler, bireylerin bir araya gelerek birlikte vakit geçirmelerini, destek olmalarını ve sosyal etkileşimde bulunmalarını sağlar. Bu tür aktiviteler, bireylerin kendilerini ifade etmelerine, yeteneklerini geliştirmelerine ve başarı duygusu yaşamalarına da olanak tanır (Katırcı, 2012).

1.2. Motivasyon Kavramı

İngilizce ve Fransızca kökenli "motive" kelimesi, bir kişinin davranışlarını yönlendiren içsel veya dışsal faktörleri tanımlar. Türkçede ise bu kavramı tam olarak karşılayacak kelimeler arasında "güdü", "saik" veya "harekete geçirici" bulunur. Motivasyon, bireylerin hedeflerine ulaşmasını sağlayan dinamik bir süreçtir (Eren, E.).

Latince "movere" kelimesi, "hareket etmek" veya "harekete geçmek" anlamına gelmektedir ve bu bağlamda motivasyon, bir kişinin belirli bir hedefe ulaşmak için kendini harekete geçirme istekliliği ve güdülenme durumu olarak tanımlanabilir. Türkçede motivasyon, bireylerin eyleme geçmelerini sağlayan içsel veya dışsal faktörleri ifade eder.

Motivasyon, bireylerin hedeflerine ulaşma isteklerini ve çabalarını etkileyen önemli bir faktördür. İş, eğitim ve diğer yaşamsal faaliyetlerde başarılı olabilmek için bireylerin motivasyon düzeyleri yüksek olmalıdır (Schunk ve Zimmerman, 2012).

Motivasyon, bireylerin hedeflerine ulaşmalarını sağlarken, aynı zamanda onları zorlayan veya yönlendiren çeşitli faktörlerle de şekillenir. İçsel motivasyon, bireyin kendi iç dinamiklerinden kaynaklanırken; dışsal motivasyon, ödüller, sosyal etkileşimler veya diğer dışsal faktörler tarafından tetiklenir. Bu iki tür motivasyon, bireylerin davranışlarını ve karar alma süreçlerini etkileyen önemli unsurlardır.

Motivasyon bireylerin yaşamlarında hangi hedefleri belirlediklerini ve bu hedeflere ulaşmak için ne kadar çaba göstereceklerini etkileyen de bir faktördür (Cüceloğlu, 2016). Motivasyon, bedensel ve zihinsel dürtülerin birleşimi olarak düşünülebilir.

Motivasyon, insanlar için önemli bir dürtüdür ve çeşitli faktörlerden etkilenir. Hedefler, içsel veya dışsal motivasyon kaynakları ve bireyin psikolojik durumu, motivasyon seviyelerini belirlemede önemli rol oynamaktadır (Robbins ve Judge, 2013). İnsanlarda olduğu gibi, hayvanlar ve diğer canlılar üzerindeki davranışları da etkileyen bir faktördür. Motivasyon, bedensel ve zihinsel dürtülerin birleşimi olarak düşünülebilir (Daft, R. L. 1999).

Motivasyon, bireylerin davranışlarını yönlendiren ve belirli bir amaca ulaşmalarını sağlayan içsel ve dışsal etkenlerin toplamıdır. İhtiyaç, dürtü ve güdü, motivasyonun temel yapı taşlarıdır ve birbirleriyle sıkı bir şekilde bağlantılıdır.

İhtiyaç: İnsanlar, hayatta kalmak ve tatmin olmak için belirli ihtiyaçlara sahiptir. Bu ihtiyaçlar genellikle Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde fiziksel ihtiyaçlardan (yemek, su, barınma gibi) başlayarak, sosyal ihtiyaçlar (sevilme, ait olma) ve manevi ihtiyaçlara (saygı, kendini gerçekleştirme) kadar uzanır. İhtiyaçlar, bireyin davranışlarını tetikleyen temel motivasyon kaynaklarıdır.

Dürtü: Dürtü, bir ihtiyacın karşılanmasına yönelik olan içsel bir uyarıdır. Dürtüler, bireyin ihtiyaçlarını fark etmesi ve bu ihtiyaçları karşılamak için harekete geçmesi gerektiğini hissetmesini sağlar. Örneğin, açlık hissi bir dürtü oluşturur ve bu, bireyin yemek arayışına girmesine yol açar.

Güdü: Güdü, bireyin belirli bir hedefe ulaşmak için sarf ettiği çaba ve gösterdiği niyettir. Güdüler, bireyin ihtiyaçlarından ve dürtülerinden kaynaklanarak, eyleme geçmesini sağlar. Bir kişinin başarıya ulaşma isteği, öğrenme arzusu veya hayalindeki kariyere ulaşma motivasyonu gibi unsurlar, güdüyü oluşturur.

Bu üç kavramın etkileşimi, bireylerin davranışlarını ve hedeflerine ulaşma yolundaki çabalarını şekillendirir. Yeterince tatmin edilmeyen ihtiyaçlar, bireyin motivasyonunu olumsuz etkileyebilirken, ihtiyaçların karşılanması motivasyonu artırır ve bireyi yeni hedefler belirlemeye yönlendirebilir. Sonuç olarak, motivasyon karmaşık bir süreç olup, bireylerin yaşam kalitelerini ve başarılarını büyük ölçüde etkiler. (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

İhtiyaçların karşılanması bireylerin mutluluğu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çevresel ve kişisel faktörlerde yapılacak değişiklikler, bireylerin ihtiyaçlarını daha etkili bir şekilde karşılamalarına yardımcı olabilir.

Çevresel faktörler arasında fiziksel ortam, sosyal ilişkiler, iş koşulları ve yaşam standartları yer alırken; kişisel faktörler ise bireyin zihinsel ve duygusal durumu, motivasyonu, hedefleri ve değerleri gibi unsurları içerir.

Bireylerin mutluluğu için çevresel ve kişisel faktörlere dikkat etmeleri, bu faktörlerde gerekli değişiklikleri yapmaları büyük bir önem taşımaktadır (Başaran, 2008).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde bu ihtiyaçlar, en alt seviyede yer alır ve bireylerin hayatta kalabilmesi için gerekli olan temel gereksinimleri ifade eder. "Fizyolojik ihtiyaçlar" veya "temel ihtiyaçlar", insanların motivasyonunu etkileyen temel faktörlerdir.

Yemek yeme, su içme, uyuma ve sevgi gibi ihtiyaçlar, bireylerin fizyolojik ve psikolojik durumlarını düzeltmeye yönelik güdülerdir. Bu ihtiyaçlar karşılandığında insanlar genellikle rahatlar ve mutlu olurlar. Ancak bu ihtiyaçlar karşılanmadığı takdirde, bireylerin ruh hali bozulabilir ve sağlığı olumsuz etkilenebilir.

Fizyolojik ihtiyaçlar, insanların doğal içgüdüleri ve hayatta kalma mekanizmaları ile doğrudan ilişkilidir (Cüceloğlu, 2016).

Güdü (motivasyon), bireyin belirli bir davranışı sergilemesi için gerekli olan içsel veya dışsal güçtür. Bireyin ihtiyaçları, hedefleri ve değerleri doğrultusunda davranışlarını yönlendiren bir faktördür. Motivasyon, bu güdülerin bir sonucudur ve bireyin belirli bir hedefe ulaşmak amacıyla gerçekleştirdiği eylemleri ifade eder.

Güdü ve motivasyon arasındaki bu ilişki, bireylerin davranışlarını anlamak ve yönlendirmek için önemlidir. Güdülerin belirlenmesi ve anlaşılması, bireyin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olacak stratejilerin geliştirilmesine olanak tanır (Aydın, 2000).

Motivasyon, bireylerin davranışlarını yönlendiren en önemli unsurlardan biridir. Bu güç, kişiyi belirli bir hedefe ulaşmak için harekete geçirirken, aynı zamanda bireyin içsel ve dışsal faktörlerden nasıl etkilendiğini de belirler. Motivasyon, hem fizyolojik hem de psikolojik ihtiyaçların karşılanmasına yöneliktir.

Fizyolojik kökenli motivasyonlar, organizmanın hayatta kalması için gerekli temel ihtiyaçlardan doğar. Örneğin, açlık ve susuzluk gibi durumlar, bireyi yemek veya su arayışına yönlendirir. Bununla birlikte, cinsel dürtüler de üreme ve türün devamlılığı açısından büyük bir motivasyon kaynağıdır.

İnsani dürtüler, bireyin kendini gerçekleştirme, bilgi edinme ve başarıma arzusu gibi yüksek seviyede ihtiyaçları temsil eder. Bu tür motivasyonlar genellikle psikolojik ve sosyal faktörlerle bağlantılıdır ve bireyin kimlik gelişimi sürecinde önemli bir rol oynar.

Motivasyonun kaynakları ve türleri oldukça çeşitlidir. İçsel motivasyon, bireyin kendi içsel tatmini ve ilgisini besleyen bir süreçken; dışsal motivasyon, ödüller, sosyal onay veya baskı gibi dışsal faktörlerden beslenir.

Sonuç olarak, motivasyon, bireyin davranışlarını şekillendiren, yönlendiren ve harekete geçiren karmaşık bir süreçtir. Bu sürecin anlaşılması, bireylerin daha etkili bir şekilde hedeflerine ulaşmalarına ve potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olabilir. Temel motiflerin ve gereksinimlerin varlığı, bireylerin eylemlerini biçimlendirirken, bu motiflerin uyarılması bireyin içinde bulunduğu durum ve çevresel faktörler ile yakından ilişkilidir.

Örgütsel motivasyon, bir organizasyondaki bireylerin hedeflere ulaşmak için gereken enerjiyi ve isteği bulmalarını etkileyen faktörleri kapsar. Bu sürecin etkili bir şekilde işlemesi için yöneticilerin ve liderlerin çalışanlarının ihtiyaçlarını anlaması, onlara uygun teşvikler sunması ve destekleyici bir çalışma ortamı sağlaması büyük önem taşır. Motivasyon, gerçekten de bazen sihirli bir güç gibi algılanabilir; ancak gerçekte çok daha karmaşık ve bireysel bir olgudur. İnsanları harekete geçiren,

hedeflerine ulaşmalarını sağlayan bir motivasyon kaynağı vardır ve bu kaynak kişiden kişiye değişebilir.

İnsanlara motivasyon sağlamak, onlara sadece bir enerji kaynağı sağlamak değil; aynı zamanda onları anlamak, desteklemek ve ihtiyaçlarına uygun yollar sunmak anlamına da gelir. Motivasyon bireylerin işlerine karşı olan tutumlarını, davranışlarını ve genel performanslarını etkileyen önemli bir unsurdur. İnsanları motive etmek, onların içsel ve dışsal faktörlerini anlayarak, ihtiyaçlarına ve beklentilerine uygun bir şekilde yaklaşmayı gerektirir.

Motivasyonu sürdürmek karmaşık bir süreçtir ve bireylerin ihtiyaçlarını anlamak, onları desteklemek ve başarılarını takdir etmek bu süreçte kritik öneme sahiptir. Başarılı bir yöneticinin en önemli görevlerinden biri çalışanlarını motive etmektir. Motivasyon, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırır, verimliliklerini yükseltir ve ekip dinamiklerini güçlendirir. İşte başarılı bir yöneticinin motive edici unsurları:

Başarılı bir yönetici, çalışanlarının motivasyonunu artırabilir ve arzulanan sonuçlara ulaşma sürecinde onlara rehberlik edebilir. Unutulmamalıdır ki, motive olmuş bir ekip, hedeflere ulaşmada çok daha etkilidir.

Motivasyonun istek ve amaçla ilişkilendirilmesi, bireylerin hangi hedeflere ulaşmak istediklerini belirlemeleri açısından önemlidir. Diğer yandan, irade ve hırs gibi kavramlar, bireylerin bu hedeflere ulaşma konusundaki kararlılık ve azimlerini ifade eder. Aynı şekilde, korku ve özlem gibi duygular da bireylerin motivasyon kaynaklarını etkileyebilir ve belirli davranışları tetikleyebilir.

Motivasyonun bir başka önemli boyutu ise tatmin ve başarı arayışıdır. İnsanlar genellikle elde ettikleri başarılarla tatmin duygusu yaşar ve bu durum, onları daha fazla çaba sarf etmeye yönlendirebilir. Bu döngü, bireyin öğrenme, gelişme ve kendini gerçekleştirme süreçlerinde önemli bir rol oynar.

Sonuç olarak, motivasyon kavramı çok boyutlu bir yapı arz eder ve bireyin davranışlarını etkileyen çeşitli unsurların etkileşimini içerir. Motivasyon, sadece hedefe ulaşma isteği değil, aynı zamanda bu hedefe ulaşmada izlenen yol ve bu süreçte yaşanan duygusal deneyimlerle de yakından ilişkilidir.

1.3. Motivasyon Konusuna Kuramsal Yaklaşımlar

1.3.1. Algılanan Öz Yeterlilik Kuramı

Öz yeterlilik inançları, bireylerin kendilerini yetersiz hissetmeden hedeflerine ulaşma konusunda daha fazla motivasyon ve azim göstermelerine yardımcı olur. Bandura'nın tanımında vurguladığı gibi, öz yeterlilik, bir kişinin belirli bir durumu başarıyla yönetebilme kapasitesine olan inancını ifade eder. Bu inanç, sadece bireyin kendi yeteneklerine olan güvenini artırmakla kalmaz, aynı zamanda risk alma ve yeni fırsatları değerlendirme isteğini de tetikler.

Lunenburg'un ifade ettiği gibi, öz yeterlilik, özsaygının eyleme dönük bir yansımasıdır. Bireyler, kendi yeteneklerine güvendiğinde, daha zor hedefler belirlemekte ve bunlara ulaşmak için gerekli çabayı sarf etme konusunda daha istekli olurlar.

Bu bağlamda, öz yeterlilik, kişinin kişisel ve profesyonel yaşamında başarılı olabilmesi için önemli bir unsurdur. (Redmond, 2015).

Öz Yeterlilik Kuramı, bireylerin kendi yeterliliklerine dair inançlarının, onların davranışlarını ve hedeflerine ulaşma motivasyonlarını nasıl etkilediğine odaklanan bir psikolojik yaklaşımdır.

Gecas'ın (2004) belirttiği gibi, bireyler başlangıçta sahip oldukları öz yeterlilik inançlarını destekleyecek şekilde hareket etme eğilimindedirler. Yani, bir kişi kendisini bir görevde yeterli hissettiğinde, o görevi başarıyla yerine getirme olasılığı daha yüksektir.

Bireylerin inançları, sonuçlarını doğrudan etkileyerek, sonuçların kendisini pekiştirebilecek bir döngü yaratır.

Örneğin, bir öğrenci bir sınavda başarılı olacağına inanıyorsa, bu inanç onu sınav için daha fazla çalışmaya yönlendirebilir ve bu da gerçekten başarılı olmasına katkıda bulunur. Bu başarı, öğrencinin öz yeterlilik inancını artırarak, gelecekteki sınavlar için de benzer bir motivasyon ve inanç oluşturabilir.

Sonuç olarak, öz yeterlilik kuramı, bireylerin inançları ve davranışları arasındaki güçlü bağlantıyı vurgulamakta ve bu inançların kişisel ve akademik başarı üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, bireylerin öz yeterlik duygularını artırmak,

eğitim ve kişisel gelişim bağlamında önemli bir hedef haline gelmektedir (Redmond, 2015).

Öz yeterlilik, bireylerin belirli bir görev veya durumu başarıyla yerine getirme yeteneklerine dair inançlarını ifade eder ve bu inanç bireylerin motivasyonunu, hedef belirlemesini ve başarıya ulaşma çabalarını önemli ölçüde etkiler.

Öz yeterlilik yargıları genellikle üç temel ölçek üzerinden değerlendirilir: düzey, güç ve genellenebilirlik.

-Öz Yeterlilik Düzeyi: Bireyin belirli bir görev veya etkinlik sırasında karşılaşılabileceği zorlukları algılamasını içerir. Örneğin, bir öğrencinin derslerin zorluk seviyesine dair algısı, onun derslerdeki öğrenme motivasyonunu ve genel başarısını etkileyebilir. Eğer bir öğrenci sınavların zorlayıcı olduğunu düşünüyorsa, bu kaygı ve motivasyon düşüklüğüne yol açabilir.

-Öz Yeterlilik Gücü: Bireyin zorluklarla karşılaştığında nasıl bir performans sergileyebileceğine dair inancını ifade eder. Örneğin, bir çalışan zor bir projede başarı göstereceğine ne kadar inanıyorsa, o kadar çaba sarf eder ve problemler karşısında daha kararlı ve yaratıcı çözümler bulma eğiliminde olur.

-Öz Yeterliliğin Genellenebilirliği: Bu ölçek, bireyin belirli bir durumda edindiği başarı inancının, farklı durumlara ne derece uygulanabilir olduğunu değerlendirir. Örneğin, bir birey öğrendiklerinin iş hayatında ona ne ölçüde fayda sağlayacağını düşünüyorsa, bu genellenebilirlik duygusu, o bireyin öğrenmeye olan yaklaşımını ve kariyer hedeflerini etkileyebilir.

Bu üç öge bir arada, bir bireyin öz yeterlilik algısını oluşturarak, öğrenme süreçlerini, çalışma motivasyonunu ve başarıları üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. (Bandura, 1997).

Öz yeterlilik kuramı, bireylerin belirli bir görevde veya alanda başarılı olup olamayacaklarına dair inançlarını ele alır. Öz yeterlilik inancı, bireylerin hedef belirlemeyi, çabalarını ve dayanıklılıklarını etkileyen önemli bir faktördür.

Öz yeterlilik inancını artırmak, bireylerin öğrenme süreçlerini ve başarılarını geliştirmek için etkili bir strateji olabilir. (Bandura, 1982).

Gandhi'nin sözü, bireylerin kendi potansiyellerine ve başarılarına olan inancının güçlendirici bir etkisi olduğunu vurgulamaktadır. Öz yeterlilik, bireylerin belirli bir görevi başarma kapasitesine dair inançlarını ifade eder ve bu inanç, sonuçta motivasyon ve başarı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bandura'nın öz yeterlilik konusundaki çalışmaları, bu inancın nasıl oluştuğunu ve güçlü bir öz yeterlilik duygusunun bireylerin hedeflerine ulaşmalarında nasıl bir rol oynadığını açıklamaktadır.

Bilişsel süreçler, bireylerin belirli bir durumu değerlendirme, hedef belirleme ve stratejiler geliştirme yeteneklerini kapsar. Kişiler, geçmiş deneyimlerine ve gözlemlerine dayanarak hangi alanlarda başarılı olabileceklerini ve hangi stratejilerin işe yarayacağını değerlendirirler.

Duygusal süreçler, bireylerin duygusal durumlarının öz yeterlilik algısı üzerindeki etkisini içerir. Kaygı, korku veya özsaygı gibi duygular, bireylerin kendine olan inancını etkileyebilir. Olumsuz duygusal durumlar, kişinin cesaretini kırabilirken, pozitif duygular ve başarı hissi öz yeterliliği artırabilir.

Denetim süreci, bireylerin davranışlarını nasıl çeşitli faktörlere göre ayarladıklarını ve hedeflerine ulaşmak için stratejiler geliştirdiklerini ifade eder.

Sonuç olarak, Gandhi'nin sözüyle de örtüşen şekilde, öz yeterlilik bireylerin kendi potansiyeline olan inancı, bilişsel değerlendirmeleri, duygusal durumları ve alacakları aksiyonlarla şekillenmektedir. Bu durum, hedeflere ulaşmada ve başarıda önemli bir motivasyon kaynağıdır (Bandura, 1989).

Bandura'nın teorisi, bireylerin aktif olarak kendi öğrenme süreçlerine katıldıklarını ve bilişsel süreçlerin, çevresel etmenlerle etkileşim içinde insan davranışlarını yönlendirdiğini vurgular.

İnsanların kendi hedeflerini belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmaları için gerekli olan eylemleri planlaması sürecinin önemini vurgular. Bu bağlamda, bireyler, geçmiş deneyimlerinden edindikleri bilgileri ve sonuçları kullanarak gelecekteki davranışlarını şekillendirirler (Bandura, 1989).

Öz yeterliliği yüksek olan kişiler genellikle daha büyük hedefler koyar, zorlayıcı görevlere cesaretle yaklaşır ve bu hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba sarf ederler.

Bu, onların motivasyonunu artırırken, olumsuz sonuçlara odaklanmak yerine olumlu sonuçları düşünmelerine yardımcı olur.

İnsanların olayların gerçekleşme ihtimallerini, tahmin etme ve hayatları üzerindeki olayları kontrol etme yetenekleriyle bağlantılıdır. Özyeterlik, bireylerin zor durumlarla başa çıkma becerilerini artırır ve dolayısıyla, stres ve depresyon gibi olumsuz duygusal durumların şiddetini de azaltabilir.

Bireylerin öz yeterliliklerini geliştirmeleri, hem motivasyonlarını artırmak hem de yaşamlarında karşılaştıkları zorluklarla daha etkili bir biçimde başa çıkmaları için önemlidir.

Duygusal tepkiler, bireylerin düşünce süreçleri üzerinde güçlü bir etkiye sahip olabilir. Kendine güven duygusu, insanların riskleri yönetme becerileri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Kişi, bir riskle karşılaştığında, bu durumu kontrol edebileceğine inanıyorsa, kaygı ve stres seviyeleri genellikle daha düşük olur. Bu da daha rasyonel düşünme ve daha iyi karar verme süreçlerine yol açar.

Duygusal tepkiler, hem bireysel hem de sosyal düzeyde önemli sonuçlar doğurur. İnsanların bu tepkilerini anlamaları ve yönetmeleri, daha sağlıklı kararlar almalarını ve stresle başa çıkma kabiliyetlerini artırmalarını sağlar. (Bandura, 1995).

Denetim süreci, bireylerin yaşamlarındaki olayların nedenlerini nasıl algıladığını ve bu olayların üzerindeki kontrol hissini nasıl şekillendirdiğini ifade eder. İnsanlar, hayatlarındaki olayların bazılarını dışsal faktörlere (kader, şans gibi) veya içsel faktörlere (kişisel kararlar, çabalar gibi) atfetme eğilimindedirler.

Dışsal denetim inancına sahip olan bireyler, olayların kontrolünün kendilerinin dışında olduğunu düşünürlerken; içsel denetim inancına sahip olan bireyler ise, yaşadıkları olayların sonuçlarından kendi seçimleri ve çabalarının sorumlu olduğuna inanırlar. Bu algılar, bireylerin öz yeterlilik duygusunu ve genel olarak yaşam tatminini önemli ölçüde etkileyebilir. (Neill, 2006)

Öz yeterlilik, bir bireyin belirli bir görevi yerine getirme konusundaki inanç ve güvenini ifade eder ve kişisel başarı ve motivasyon üzerinde büyük bir etkisi vardır.

Öz yeterliliğin dört temel kaynağı vardır:

1. Doğrudan Deneyimler: Kişinin kendi yaşadığı deneyimler, öz yeterlilik algısını en güçlü şekilde etkileyen faktördür. Olumlu deneyimler, bireyin gelecekte aynı durumda başarı elde edeceğine dair inancını artırırken, olumsuz deneyimler bu inancı zayıflatabilir.

2. Dolaylı Deneyimler: Diğer bireylerin (örneğin, arkadaşlar, aile bireyleri veya rol modeller) başarıları veya başarısızlıkları, gözlemleyen kişinin öz yeterlilik hissini de etkileyebilir. Eğer birey, benzer özelliklere sahip kişilerin zorlu durumlarla nasıl başa çıktığını gözlemlerse, bu durum onun da benzer bir başarı gösterebileceği inancını güçlendirebilir. Bandura'nın teorisine göre, gözlemcinin modeli nasıl algıladığı büyük önem taşır; yüksek statüde olan, yeterli ve benzer özelliklere sahip kişilerin davranışlarını taklit etme eğilimi daha fazladır (Ulusoy vd. 2011).

3. Sözlü İkna: Diğer insanların, bireyin yetenekleri hakkında yaptığı olumlu ya da olumsuz yorumlar, öz yeterlilik hissini etkiler. Akıl hocaları, öğretmenler veya arkadaşlar tarafından yapılan destekleyici yorumlar, bireyin kendine olan inancını pekiştirebilirken, olumsuz eleştiriler bu inancı zayıflatabilir. Pajares (2002) tarafından yapılan bir araştırma, negatif ikna yoluyla öz yeterlik inancının zayıflatılmasının, pozitif ikna ile bu inançların güçlendirilmesinden daha kolay olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, bireylerin olumsuz geri bildirim veya cesaret kırıcı ifade ve tutumlardan daha kolay etkilendiğini gösterir.

4. Duygusal ve Fiziksel Durumlar: Bireyin ruh hali, stres düzeyi ve fiziksel durumu, öz yeterlilik algısını etkileyen bir diğer önemli faktördür. Pozitif duygusal durumlar, bireyin görevleri yerine getirebilme inancını artırırken, kaygı ve stres gibi olumsuz durumlar bu inancı zayıflatabilir.

Bu dört kaynak üzerinden bireylerin öz yeterlilik algısı şekillenir ve bu da motivasyonlarını, hedef belirlemelerini ve başarılı olma potansiyellerini etkiler. Kendine güven duyan bireyler, zorluklarla daha etkili başa çıkma stratejileri geliştirme eğilimindedirler.

Psikolojik durum, bireyin stres ve kaygı düzeyine bağlı olarak değişmekte ve bu durum, kişinin kendine olan güvenini ve başarı beklentisini doğrudan etkilemektedir.

Olumlu bir ruh hali, öz yeterlik inancını güçlendirirken, depresyon ve umutsuzluk gibi olumsuz duygular, bireyin yeteneklerine olan inancı azaltmaktadır.

Birey, kendine güvenmediğinde ya da olumsuz düşünceler geliştirdiğinde, bu durum performansını da olumsuz etkileyebilir; sonuçta, kişi korktuğu gibi başarısızlıkla karşılaşabilir.

Bu bağlamda, psikolojik iyilik hallerinin öz yeterlik algısı üzerindeki belirleyici rolü, bireylerin hedeflerine ulaşmaları için önemli bir faktördür. Bu nedenle, psikolojik destek ve olumlu düşünme becerileri geliştirmek, bireylerin başarı şanslarını artırabilir. Kısacası, psikolojik durumun olumlu veya olumsuz olması, bireyin potansiyelini gerçekleştirmede etkisi vardır (Pajares, 2002; Bandura, 1980)

1.3.2. Hür İrade Kuramı

Öz belirleme kuramı (Self-Determination Theory), Edward L. Deci ve Richard M. Ryan tarafından geliştirilen bir psikolojik teoridir. Bu kuram, insanların motivasyonlarını ve davranışlarını anlamaya yönelik önemli bir çerçeve sunar.

Öz belirleme teorisi, bireylerin motivasyonunu etkileyen üç temel psikolojik ihtiyacı tanımlar: yeterlik özerklik ve ilişkililik.

1. Yeterlik (Competence): Yeterlik duygusu, başarılı bir şekilde zorluklarla başa çıkmak ve hedeflere ulaşmakla bağlantılıdır. Bireylerin kendilerini yetkin, becerikli ve başarılı hissetme ihtiyaçlarıdır. İnsanlar, yeteneklerini geliştirdiklerinde ve görevlerini yerine getirdiklerinde daha motive olurlar.

2. Özerklik (Autonomy): Bireylerin kendi motivasyonlarının kaynağını hissetmelerine ve içsel olarak motive olmalarına olanak tanır. Bireylerin kendi seçimlerini yapma ve kendi eylemlerini kontrol etme ihtiyacıdır. İnsanlar, kendi kararlarını verdiklerinde ve kendi yollarını çizdiklerinde daha derin bir bağlılık ve motivasyon hissedebilirler.

3. İlişkili Olma (Relatedness): Bu, bireylerin başkalarıyla bağlantı kurma, sosyal ilişkiler geliştirme ve ait olma ihtiyacıdır. İnsanlar, başkalarıyla olumlu ilişkiler kurduklarında ve sosyal destek aldıklarında daha mutlu ve motive olurlar. İlişkili olma, bireylerin sosyal bağlarını güçlendirir ve toplumsal aidiyet hissi oluşturur.

Öz belirleme kuramı, bu üç temel motivasyonel ihtiyacın karşılanması, bireylerin psikolojik sağlığı, motivasyonu ve davranışları üzerinde olumlu etkileri olduğunu savunur. Bu ihtiyaçların karşılandığı ortamlarda insanlar, daha fazla yaratıcılık, daha iyi performans ve daha yüksek yaşam memnuniyeti gösterirler.

Deci ve Ryan'ın (2000) Öz-Determinasyon Teorisi, bireylerin içsel motivasyonunu etkileyen üç temel ihtiyaçların (özerklik, yeterlik ve ilişkili olma) tatmin edilmesi, bireylerin psikolojik iyi oluşunu artırmakta ve onların motivasyonlarını olumlu yönde etkilemektedir. Fakat ihtiyaçların karşılanamaması durumunda, bireylerde içsel motivasyonun düşmesi ve bunun sonucunda performans düşüklüğü yaşanabileceği belirtilmektedir.

Bu teori çerçevesinde, bireylerin motivasyonunu artırmak için bu üç temel ihtiyacı destekleyen ortamlar yaratmak önemlidir. Özerklik ve kontrol hissini artıran, yeterliklerini geliştirebilecekleri ve sosyal bağlantılar kurabilecekleri ortamlar, bireylerin hem performansını hem de genel psikolojik iyi oluşunu olumlu yönde etkileyecektir (Ryan ve Deci 2000).

Öz-Belirleme Teorisi (ÖBT), bireylerin içsel ve dışsal motivasyonlarının, sağlıklı bir şekilde nasıl dengelendiğini anlamaya yönelik önemli bir çerçeve sunmaktadır. Teori, Deci ve Ryan tarafından geliştirilmiş olup, bireylerin motivasyonlarının kökenlerini anlamaya çalışır.

Bu teori, eğitimde, iş yaşamında ve sağlık alanında motivasyon yönetimi için kullanılabilir. Örneğin, bir çalışan düzenli olarak özerk bir şekilde çalıştığında, sadece işini yapmakla kalmaz, aynı zamanda bu süreçte kendisini daha tatmin olmuş hisseder ve işine olan bağlılığı artar (Ryan ve Deci 2017).

Teorinin alt yapısında, bireylerin davranışlarının ve düşüncelerinin nasıl oluştuğunu anlamak için sosyal çevrenin, yani aile, arkadaşlar, medya ve toplumsal normların, büyük bir rol oynadığı vurgulanmaktadır (Deci vd. 1994).

İş hayatında, çalışanların motivasyon türlerini anlamak ve bu motivasyonları destekleyen bir ortam oluşturmak, çalışanların performansını ve refahını artırmak için önemlidir. Bu nedenle yöneticiler, çalışanlarının otonomi, yeterlilik ve bağlantılılık ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak, çalışma ortamlarını bu ihtiyaçları karşılayacak şekilde düzenlemelidir.

Bu teori, bireylerin motivasyonlarının iki temel boyutta şekillendiğini öne sürer: içsel motivasyon ve dışsal motivasyon.

İçsel Motivasyon: Bireylerin bir faaliyet veya görevi, o faaliyetten aldıkları zevk ve tatmin nedeniyle yapmalarıdır. İçsel motivasyon, kişisel ilgi, merak ve yetkinlik

duygusu gibi içsel tatmin unsurlarına dayanır. İş ortamında bu tür motivasyon, bireylerin yaratıcılıklarını artırır, problem çözme yeteneklerini geliştirir ve genel iş memnuniyetini yükseltir.

Dışsal Motivasyon: Bireylerin bir şeyi, belirli ödüller ya da dışsal sonuçlar elde etmek amacıyla yapmalarıdır. Dışsal motivasyon, maddi ödüller, takdir veya sosyal statü gibi faktörlere dayanır. Ancak dışsal motivasyon bazen içsel motivasyonu olumsuz etkileyebilir; çünkü sürekli dışsal ödüller, bireylerin faaliyetlerine olan bağlılıklarını azaltabilir (Deci vd. 2017).

Kişilik gelişimi, bireylerin yaşamları boyunca şekillenen dinamik bir süreçtir ve bu süreçte birçok faktör etkileşim halindedir. Temel psikolojik ihtiyaçlar, bireylerin motivasyon kaynakları arasında önemli bir yer tutar.

Hayat hedefleri ve geleceğe dair beklentiler, kişilik gelişiminde belirleyici bir role sahiptir. Bireylerin bu hedeflere ulaşma konusundaki kararlılığı ve azmi, genel enerji seviyelerini ve canlılıklarını da etkiler. Aynı zamanda, dış çevre faktörleri (ailenin desteği, eğitim, sosyal çevre) bireylerin motivasyonunu artırabilir veya azaltabilir.

Duygular, tutumlar ve davranışlar, kişilik özelliklerinin ifade bulma şekilleridir. Duygular, bireyin çevresiyle olan etkileşimlerini şekillendirirken; tutumlar, belirli durumlara ve insanlara yönelik değerlendirmeler yapmamıza yardımcı olur. Davranışlar ise bu tutum ve duyguların somut yansımasıdır.

Refah, kişilik gelişimi sürecinde önemli bir sonuçtur. Bireyler, psikolojik ihtiyaçlarını karşıladıklarında, daha yüksek bir yaşam kalitesi ve tatmin düzeyine erişirler.

Sonuç olarak, kişilik gelişimi, birçok faktörün etkileşimine dayalı karmaşık bir süreçtir ve bu süreç, bireylerin yaşam kalitesi ve tatminleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Teorinin makro düzeyde ele alınması, bu faktörlerin birbirleriyle olan ilişkilerini ve dinamik yapılarını anlamak açısından önemlidir (Deci ve Ryan 2008).

Yapboz parçaları gibi düşünüldüğünde, her yeni araştırma veya uygulama, ÖBT'nin daha büyük ve kapsamlı bir bütün haline gelmesine yardımcı olur. Ayrıca, farklı disiplinlerden gelen bakış açıları ve yöntemlerin entegrasyonu, teoriye zenginlik katmakta ve öğrenme süreçlerinin çeşitlenmesine yol açmaktadır.

Sonuç olarak, ÖBT'nin sürekli olarak güncellenmesi ve zenginleştirilmesi, eğitimde daha etkili stratejilerin geliştirilmesine ve öğrenci başarısının artırılmasına büyük katkı sağlamaktadır (Vansteenkiste vd. 2010).

1.3.3. Bilişsel Değerlendirme Kuramı

Bilişsel değerlendirme kuramı, içsel motivasyonun gelişimini açıklarken bireylerin davranışlarını etkileyen çeşitli faktörleri dikkate alır. Bu kurama göre, bireylerin içsel motivasyonları, genellikle doğuştan gelen bir merak ve öğrenme isteği ile başlar. Ancak, bu içsel motivasyonun devamlılığı, sosyal çevrenin sağladığı geri dönüşler ve destekle de yakından ilişkilidir.

Bilişsel değerlendirme kuramı, bireylerin içsel motivasyonlarının tesisinde ve devamında dışsal motivasyon kaynaklarının, yani sosyal çevrenin, önemli bir rol oynadığını vurgular. İçsel motivasyon, bireyin kendiliğinden bir şeyler yapma isteği ile başlasa da, bu motivasyonun sürdürülebilirliği sosyal etkileşimlerle desteklenmelidir.

Bu durum, bireylerin psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasının yanı sıra, yeterli sosyal destek ve teşvikin de sağlanması gerektiği anlamına gelir. İçsel motivasyonun tam anlamıyla gelişebilmesi için bireylerin kendi potansiyellerini keşfetmelerine olanak tanıyan bir ortamın yaratılması oldukça önemlidir (Ryan ve Deci, 2008).

Bilişsel Değerlendirme Kuramı, psikolojik motivasyon alanında önemli bir yere sahiptir ve içsel motivasyonun nasıl şekillendiğini anlamada önemli bir çerçeve sunar. Bu kurama göre, bireyler doğal olarak içsel motivasyona sahip olsalar da, sosyal çevrelerinin etkisi bu motivasyonun gelişimini ve sürdürülmesini büyük ölçüde etkiler. Kuramın belirttiği üç önemli nokta, içsel motivasyonun artışındaki önemli unsurları vurgular:

1. Yeterlik Duygusu: Bireyin sosyal çevresinde yeterlilik duygusu hissetmesi, içsel motivasyonu artıran en temel unsurlardan biridir. Bireyin kendisine güvenini artırarak, yeni zorluklarla yüzleşme isteğini besler. Birey, başarılı olduğuna, yeteneklerini kullanabildiğine ve bu yeteneklerle değerli katkılarda bulunabileceğine inandığında, içsel motivasyonu artar.

2. Öz-Düzenleme Becerileri: Bireyler, hedeflerini belirleyebilme, bu hedeflere yönelik planlar yapabilme ve ilerlemelerini takip edebilme yetenekleri sayesinde, kendilerini daha motive hissetmeye başlarlar. Bu süreç, bireyin kendi öğrenme ve gelişim süreçlerinin sorumluluğunu almasını sağlar.

3. İçsel Süreçlerin Farkındalığı: Bireyin kendi psikolojik ve duygusal durumunu anlamasını, değerlerini ve ilgi alanlarını keşfetmesini içerir. Kendi motivasyon kaynaklarını fark eden bireyler, hedeflerine daha kararlı ve istekli bir şekilde ulaşma yolunda daha başarılı olurlar.

Bu üç nokta, bireylerin içsel motivasyonunu artırmada sosyal çevrenin rolünü anlamak için bir çerçeve sunarak, eğitim, iş ve diğer sosyal etkileşim alanlarında motivasyonu artırma stratejileri geliştirmeye yardımcı olabilir (Deci ve Ryan, 2000; Ryan ve Deci, 2008).

1.3.4. Organizmik Bütünleşme Kuramı

Bu kuram, bireylerin motivasyonlarının içsel ve dışsal olarak farklı yönlerini açıklar.

Organizmik bütünleşme kuramı, dışsal motivasyonun içsel hâle gelme süreçlerini inceler. Erken gelişim dönemlerinde dışsal motivasyon genellikle daha belirgin, bireyler ilerledikçe içsel motivasyonun artırılması ve dışsal motivasyonun içselleştirilmesi önem kazanır.

Organizmik bütünleşme kuramında, dışsal motivasyonun özerklik ile ilişkisi özellikle vurgulanmaktadır. Özerklik, bireylerin kendi istekleri doğrultusunda seçim yapabilme, karar alabilme yetisi olarak tanımlanır (Ryan ve Connell, 1989).

Organizmik Bütünleşme Teorisi (OBT), bireylerin dışsal motivasyon kaynakları ile özsel motivasyon becerileri arasındaki etkileşimi anlamaya yönelik bir çerçeve sunar. Bu teori, insanların dışsal motivasyon kaynaklarının etkisi altında nasıl davrandıklarını ve bu motivasyonların zamanla içselleştirilip içselleştirilemeyeceğini incelemektedir. Dışsal motivasyon, bireylerin anneleri, babaları, öğretmenleri, işverenleri ve diğer otorite figürleri gibi hayatlarındaki önemli bireylerin yönlendirmeleri aracılığıyla gelişir.

Dışsal motivasyonun üç temel biçimini ayırt eder:

1. Dışsal motivasyon: Birey, davranışın dışsal ödüller (örneğin, para, ödül, takdir) ya da cezalar gibi dışsal unsurlardan kaynaklandığı durumları ifade eder.

2. İçselleştirilmiş motivasyon: Birey, kendi değerleri ve inançları ile uyumlu hale gelen, fakat hala dışsal kaynaklardan etkilenecek şekilde gerçekleşen davranışları ifade eder. Bu aşamada birey, dışsal motivasyon kaynaklarını kendi içsel motivasyonuna dönüştürmeye başlar.

3. Öz motivasyon: Birey, davranışları tamamen kendi içsel isteği ve ilgi alanları nedeniyle gerçekleştirir. Burada, davranış tamamen kendi seçimidir ve dışsal etkilerden bağımsızdır.

Bu teorinin önemli bir boyutu, bireylerin dışsal güdülenmelerinin zamanla ne kadar içselleştirilebileceğini ve bu süreçte bireylerin nasıl özgür seçim yapma kabiliyetinin değişebileceğidir.

Gündelik hayatta bu ayrımlar, bireylerin hangi motivasyon kaynaklarından etkilendiğini ve hangi davranışların daha özgürce seçildiğini anlamak açısından önemlidir. Özellikle, kontrollü davranışlar ile öz belirlenmiş davranışların ayırt edilmesi, bireylerin kendi potansiyellerini en iyi şekilde gerçekleştirebilmeleri için önemli bir süreçtir. Bireylerin içsel motivasyonlarının artırılması, daha tatmin edici ve sürdürülebilir bir yaşam için önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Deci ve Ryan, 1985).

1.3.5. Nedensellik Yönelimi Kuramı

Algılanan nedensellik odağı, Öz belirleme Teorisi (ÖBT) çerçevesinde bireylerin kendi motivasyon kaynaklarını nasıl algıladıklarının önemli bir bileşenidir.

Bireylerdeki algılanan nedensellik odağı değişimleri içsel ve dışsal motivasyon ayrımını ve dışsal motivasyonun kendi içerisindeki sınıflandırılmasını belirlemektedir.

İçsel motivasyon, bireyin içsel zevk, ilgi veya tatmin gibi nedenlerden dolayı bir etkinliğe katılmasıyla ilişkilidir. İçeriğin otomatik bir şekilde zevk alınan veya önemli bulunan bir şey olması, kişinin davranışının içsel nedenselliğe dayandığını gösterir. Yani, bireyler kendilerini bu tür aktiviteleri yaparken özgür ve bağımsız hissederler.

Diğer yandan, dışsal motivasyon bireylerin davranışlarının dışsal faktörlere, ödüllere veya cezalara dayandığı durumları ifade eder. Dışsal nedensellik algısı,

bireylerin kendi davranışlarını ödöl almak veya cezalardan kaçınmak için yönlendirmeleri anlamına gelir. Bu durumda, bireyler daha az kendi iç motivasyonlarını hissederler ve dışsal faktörlerin etkisi altında kalabilirler (Ryan ve Connell 1989).

Bireylerin öz belirleyici davranışları, kendi ihtiyaçlarını ve hedeflerini belirleyerek bunlara ulaşma çabalarıyla şekillenir. Bu süreçte, bireyler içinde bulundukları durumları değerlendirir, yaşam deneyimlerinden edindikleri bilgileri ve çevrelerinden aldıkları destekleri kullanarak seçimler yaparlar. Öz belirleme, bireyin kendi potansiyelini keşfetmesini, hedeflerini netleştirmesini ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli adımları atmasını sağlar.

Birey, kendini tanıyarak, güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirerek, hangi alanlarda gelişim göstermesi gerektiğine karar verebilir. Öz belirleme süreci, bireye öz yeterlilik kazandırır; kendi seçimlerini yapabilme becerisi, özgüvenini artırır ve bağımsız bir birey olma yolunda önemli bir adım atmasını sağlar.

Sonuç olarak, kişinin öz belirleme süreçlerini aktifleştirmesi, hem kendi gereksinimlerini karşılamasında hem de hedeflerine ulaşmasında etkili bir yol olarak öne çıkar (Deci ve Ryan, 1985).

Nedensellik Yönelimi Kuramı (Causality Orientation Theory), insanların davranışlarını ve motivasyonlarını nasıl şekillendirdiklerini anlamaya yönelik bir çerçeve sunar. Bu kurama göre, bireylerin çevresel durumları nasıl algıladıkları ve bunlarla nasıl etkileşime girdikleri, motivasyonel yönelimlerini belirlemede önemli bir rol oynar.

Çevresel imkanlar, bireylerin belirli davranışlar sergilemesine veya belirli motivasyonel eğilimler geliştirmesine yardımcı olabilir. Bu durumda birey, kendi istekleri doğrultusunda hareket eder ve bu da daha büyük bir tatmin ve mutluluk hissi yaratır.

Öte yandan, çevresel koşullar bireylerin motivasyonel yönelimlerini de olumsuz etkileyebilir. Kısıtlayıcı veya baskıcı bir çevre, bireylerin dışsal motivasyon kaynaklarına yönelmelerine neden olabilir. Bu tür bir düzenleme, bireylerin davranışlarının şekillenmesinde ve hedeflerine ulaşma çabalarında önemli bir etki yapar.

Sonuç olarak, çevresel imkanlar, bireylerin özel motivasyonel yönelimlerdeki değişikliklere olanak tanıyan düzenleme türlerinin gücünü artırabilir veya azaltabilir.

Bu kuram çerçevesinde, bireylerin algıladıkları çevresel durumlara ve bu durumların bireylerin motivasyonel yönelimleri üzerindeki etkilerine odaklanmak, bireysel davranışları ve motivasyonu anlamada önemlidir (Ryan ve Deci 2008).

1.3.6. Temel Psikolojik İhtiyaçlar Kuramı

Temel psikolojik ihtiyaçlar, insanların psikolojik iyi oluşunu etkileyen önemli faktörlerdir. Bu ihtiyaçlar özellikle Self-Determination Theory (SDT - Öz Belirleme Teorisi) kapsamında özerklik, yeterlik ve ilişki kurma olarak tanımlanmıştır.

Özerklik, bireylerin kendi seçimlerini yapabilme, karar alma süreçlerinde aktif bir şekilde yer alabilme ihtiyacıdır. Bu ihtiyaç karşılandığında, bireyler kendilerini daha motivasyonel, öz güvenli ve tatmin olmuş hissederler. Özerklik, bireyin içsel motivasyonunu artırır ve yaşamda anlam arayışını destekler.

Özerklik hissinin zayıfladığı durumlarda ise bireyler kaygı, stres ve düşük motivasyon gibi psikolojik sorunlar yaşayabilir.

Yeterlik, bireylerin belirli bir alanda başarı elde edebilme, yeteneklerini geliştirebilme ve zorluklarla başa çıkabilme hissidir. Bu ihtiyaç karşılandığında, bireyler başarılı olma hissi ile birlikte öz saygı ve kendine güven duygularını artırır. Yeterlik hissinin güçlendirilmesi, bireylerin hedeflerine ulaşmalarını ve kişisel gelişimlerini destekler. Yetersizlik hissi ise kaygı, çatışma ve düşük özsaygı gibi olumsuz duygulara yol açabilir.

İlişki kurma, sosyal bağlantılar ve destek arayışıyla ilgili bir ihtiyaçtır. Bağlılık ve ilişki hissi, bireylerin duygusal ve sosyal refahını artırır. Sağlıklı sosyal ilişkiler, bireylerin duygusal destek almalarını ve sosyal becerilerini geliştirmelerini sağlar. Sosyal destek duygusunun eksikliği, yalnızlık ve dışlanma hissini artırır, bu da psikolojik iyilik hali üzerinde olumsuz etki yapar.

Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş, bireylerin yaşamlarından memnuniyet duyması, duygusal denge sağlaması ve potansiyellerini gerçekleştirmek için gerekli kaynaklara sahip olması ile ilgilidir. Temel psikolojik ihtiyaçların karşılanması, psikolojik iyi oluşu olumlu bir şekilde destekler:

- Özerklik, bireylerin içsel motivasyonla hareket etmelerini sağlar.
- Yeterlik, bireylerin kendilerini yeterli hissetmelerine ve hedeflerine ulaşmalarına katkıda bulunur.

- İlişki kurma, sosyal bağlantılar ve destek ile duygusal hayatı zenginleştirir.

Sonuç olarak, özerklik, yeterlik ve ilişki kurma gibi temel psikolojik ihtiyaçların tatmini, bireylerin psikolojik iyi oluşunu artırır ve yaşam kalitesini yükseltir. Bu ihtiyaçların karşılanmadığı durumlar ise psikolojik sorunların ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilir (Mackenzie vd. 2018; Klassen vd. 2012).

Özerklik, bireylerin kendi yaşamları üzerinde kontrol hissi geliştirmesi ve kendi seçimlerini yapabilme yeteneği olarak tanımlanabilir. Temel psikolojik ihtiyaçlar teorisi çerçevesinde özerklik, bireylerin kendi iç motivasyonlarını pekiştiren bir araçtır.

Özerklik hissi güçlü olduğunda, bireyler yeni deneyimlere açık hale gelir ve kendi becerilerini geliştirmek için daha istekli olurlar. Bu durum, öğrenme süreçlerinde ve bireylerin yaşamlarını şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır.

Özerk davranışlar, bireylerin kendilerini daha güvenli ve tatmin olmuş hissetmelerine yardımcı olur. Başkaları tarafından yönlendirilen veya baskı altında hareket eden bireyler, çoğu zaman içsel motivasyonlarını kaybederler. Özerklik, bireylere sadece seçim yapma özgürlüğü sunmakla kalmaz, aynı zamanda bu seçimlerin sonuçlarını kabullenme sorumluluğu da kazandırır. Bu da bireylerin kendilerine olan güvenlerini artırır ve hedeflerine daha kararlı bir şekilde ulaşmalarını destekler.

Kısacası, özerklik bireylerin hem psikolojik sağlıkları hem de yaşam kaliteleri üzerinde olumlu bir etki yaratan hayati bir ihtiyaçtır. Özerk bireyler, hem kişisel hem de sosyal düzeyde daha etkili, yaratıcı ve tatmin edici bir yaşam sürdürebilirler. Bu nedenle, bireylerin özerklik hislerini destekleyen bir çevre sağlamak, hem bireysel gelişim hem de sosyal etkileşim açısından önem arz etmektedir (Deci ve Ryan, 2012).

1.3.7. Hedef İçeriği Kuramı

Kişilerin hedefleri, psikolojik iyi oluş üzerinde derin bir etkiye sahiptir. Zenginlik, şöhret ve imaj arayışı gibi hedefler, bireylerin çevreleriyle olan ilişkileri ve

toplumsal değerleri ile şekillenirken, içsel hedefler (kişisel gelişim, topluma katkı, kendini geręekleřtirme) ise bireyin kendi içsel tatmini ve anlam arayışı ile bağlantılıdır.

Bireylerin hayatlarında belirledikleri hedeflerin doğası, psikolojik iyi oluşlarını önemli ölçüde etkilemektedir. İçsel hedeflere yönelmek, bireylerin daha tatmin edici ve anlam dolu bir yaşam sürmelerine yardımcı olabilirken, diğer hedeflerin öne çıkması durumunda ise ruhsal zorluklar yaşanabilir. (Vansteenkiste vd. 2008; Gunnell vd. 2014).

1.3.8. İlişki Motivasyonu Kuramı

İlişki motivasyonu teorisi, bireylerin yakın ilişkilerinde hangi motivasyonlarla hareket ettiklerini ve bu motivasyonların ilişkilerin niteliği üzerindeki etkilerini inceleyen bir teoridir. Bu teori, sosyal psikoloji ve ilişki araştırmaları alanında önemli bir yer tutmaktadır.

Teori, özellikle insanın sosyal bağlar kurma, sürdürme ve geliştirme ihtiyaçlarının altında yatan motivasyonları anlamaya çalışır. Yakın ilişkiler, güven, bağlılık, destek ve duygu paylaşımı gibi önemli unsurlara sahiptir. Bu unsurlar, ilişkilerin kalitesini ve sürdürülebilirliğini etkileyen belirleyici faktörlerdir. Kişisel ilişkilerin yanı sıra sosyal yapıları ve toplumsal normları da anlamamıza katkıda bulunur. İlişki motivasyonu teorisi, danışmanlık, psikoterapi ve ilişki eğitimleri gibi pratik alanlarda da uygulanabilir, bu da bireylerin daha sağlıklı ve tatmin edici ilişkiler kurmalarına yardımcı olabilir (Hadden vd. 2015).

1.3.9. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Abraham Maslow, ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi ile tanınan bir psikologdur. Bu teori, insan motivasyonunu anlamak için bir çerçeve sunar. Maslow'a göre, insanlar belirli bir ihtiyaçlar hiyerarşisine göre hareket ederler.

Bireylerin motivasyonlarını anlamak ve insan davranışını incelemek için Maslow'un teorisi bir referans sağlamıştır. Maslow'un çalışmaları, psikoloji ve insan davranışları alanında önemli bir temel oluşturmaktadır (Acevedo, 2018; Sari 2017; Sotirofski, 2018).

Abraham Maslow, insan ihtiyaçlarını bir piramit şeklinde sıralayan ilk kişilerden biridir. Maslow'a göre, bir bireyin daha yüksek seviyedeki ihtiyaçlara yönelmeden önce daha temel ihtiyaçlarını tatmin etmesi gerekmektedir. Bu teorik ereve, psikoloji, sosyoloji ve iş yönetimi gibi birçok alanda farklı uygulamalara sahip olmuştur (Deci ve Ryan 1985; Luthans, 2008).

Maslow'a göre, insanların ihtiyaçları belirli bir hiyerarşı içinde sıralanmıştır: (Eren, 2004);

1. Fizyolojik İhtiyaçlar: En temel ihtiyaçlardır ve insanların hayatta kalmaları için gereklidir. Yeme, içme, barınma gibi unsurları içerir.

2. Güvenlik İhtiyaçları: Bireylerin kendilerini fiziksel ve duygusal olarak güvende hissetme arzusunu ifade eder. Hastalık, yaşlılık gibi durumlarda geleceğe dair bir güvencenin sağlanması önemlidir.

3. Sosyal İhtiyaçlar: İnsanlar sosyal varlıklar oldukları için ilişkiler kurma ve toplumda kabul edilme ihtiyaı duyarlar. Ait olma ve sevgi ihtiyaçlarını kapsar. İnsanlar sosyal bağlantılar kurma, ilişkilerde bulunma ve başkalarının sevgisini alma arzusıyla hareket ederler.

4. Saygınlık ve Değer İhtiyaçları: Bireylerin z saygısı, toplumda kabul görmesi ve başarı hissi ile ilgilidir. Bu ihtiyaçların karşılanması, bireyin kendine olan güvenini artırır.

5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyaı: Bu en yüksek düzeydeki ihtiyaçtır. Birey, potansiyelini gerçekleştirmek, yaratıcı olmak ve kişisel başarılar elde etmek için çaba gösterir.

Maslow'un hiyerarşisi, insan motivasyonunu anlamak ve yönetim uygulamalarında kullanmak açısından önemli bir referans noktası olmuştur. Eğitim, iş yeri psikolojisi ve sağlık alanlarında bu modelin uygulamaları sıkça görülmektedir.

1.3.10. Alderfer'in ERG Kuramı

Alderfer'in ERG teorisi, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ni daha basit ve uygulanabilir bir hale getirerek, bireylerin ihtiyaçlarını üç ana kategori altında toplamıştır. Bunlar ; Varoluş (Existence) İhtiyaı, İlişki Kurma (Relatedness) İhtiyaı, Gelişme ve Büyüme (Growth) İhtiyaıdır.

Alderfer, aynı zamanda ihtiyaçların tatmin edilmesi sürecinde, tatmin olamayan bir ihtiyacın bireyi daha alt düzeydeki ihtiyaçlara yönlendirebileceğini de savunmuştur. İnsanların ihtiyaçları arasındaki etkileşimleri ve onların dinamik doğasını daha iyi anlamamıza yardımcı olur (Küçüközkan 2015).

Clayton Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modeline alternatif olarak geliştirdiği ERG teorisi ile insan ihtiyaçlarını üç ana gruba ayırmıştır: Varoluş (Existence), İlişki (Relatedness) ve Gelişim (Growth).

1. Varoluş İhtiyacı (Existence Needs) : İnsanın fiziksel ihtiyaçlarını ve güvenliğini kapsar. Maslow'un hiyerarşisindeki fizyolojik ihtiyaçlar ile güvenlik ihtiyaçlarıyla örtüşmektedir. Temel yaşam gereksinimleri, barınma, gıda, güvenlik gibi unsurlar içerir.

2. İlişki İhtiyacı (Relatedness Needs) : Sosyal ilişkilerin ve etkileşimlerin önemin vurgular. İnsanların diğer bireylerle bağlar kurma, sosyal destek alma ve duygusal paylaşımlarda bulunma ihtiyacını içerir. Maslow'un sosyal ihtiyaçları ve saygı ihtiyaçlarıyla benzerlik göstermektedir.

3. Gelişim İhtiyaçları (Growth Needs) : Bu grup, bireyin kişisel gelişimi, yeteneklerini geliştirme ve potansiyelini gerçekleştirme arzusuyla ilgilidir. Bireylerin kendileri için anlamlı ve tatmin edici hedefler belirlemeleri, öğrenme ve büyüme süreçleri bu bölüm içerisinde yer alır.

Alderfer'in ERG teorisi, ihtiyaçlardan birisinin karşılanmaması durumunda kişinin diğer ihtiyaçlara yönelmesini veya daha düşük seviyedeki ihtiyaçlara dönebilme esnekliğini vurgular. Bu, Maslow'un hiyerarşisinin yapısına göre daha akışkan ve dinamik bir yaklaşımı temsil eder (Küçüközkan, 2015; Keser, 2019).

1.4. Serbest Zaman Motivasyonu

Stebbins (2016) tarafından yapılan bu tanım, serbest zaman kavramının derinliğini ve bireyler üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Serbest zaman, bireylerin kişisel tatmin ve kendilerini gerçekleştirme fırsatı bulduğu bir dönem olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, bireylerin kendi istekleri doğrultusunda, keyif olarak ve herhangi bir zorunluluk hissetmeden yer aldıkları aktiviteler, onların ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerinde olumlu etkiler yaratabilir.

Stebbins'in "ciddi serbest zaman" kavramı ise, bu sürecin daha sistematik ve hedef odaklı bir yönünü temsil etmektedir. Bireylerin kariyer gelişimi amacıyla katıldıkları faaliyetler, sadece eğlence veya boş zaman değerlendirme aracı olmaktan öte, profesyonel becerilerin geliştirilmesi ve yeni fırsatların yaratılması açısından da büyük önem taşır. Bu tür aktiviteler, ilgi duyulan alanlarda derinleşmeyi, özel becerilerin kazanılmasını ve bilgi birikiminin artmasını sağlarken, bireylerin sosyal ağlarını genişletmelerine de yardımcı olabilir.

Sonuç olarak, Stebbins'in bu tanımları, serbest zamanın sadece dinlenme veya eğlence için değil, aynı zamanda kişisel ve profesyonel gelişim için de önemli bir alan olduğunu vurgulamaktadır. Bu perspektif, bireylerin yaşam kalitesini artırmak ve kariyer hedeflerine ulaşmak için serbest zamanlarını nasıl değerlendirmeleri gerektiği konusunda önemli ipuçları sunmaktadır (Stebbins, 2008; Modi 2017).

Serbest zaman, bireylerin yaşam kalitelerini artıran önemli bir unsurdur ve psikoloji alanında mutluluk, motivasyon, tutum ve doyum gibi kavramlarla sıkı bir ilişki içindedir. Bu bağlamda, serbest zamanın kullanımı bireylerin psikolojik ve duygusal durumlarını olumlu yönde etkileyebilir.

Serbest zaman, bireylerin psikolojik sağlığına katkıda bulunan, kişisel gelişimi destekleyen ve sosyal etkileşimleri artıran bir alan olarak değerlendirilmektedir. Bireylerin bu zamanı nasıl değerlendirdikleri, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde önemli sonuçlar doğurabilir.

Serbest zaman aktiviteleri, bireylere kendilerini gerçekleştirme fırsatı sunarken, aynı zamanda stres ve kaygı düzeylerini azaltarak rahatlama sağlar. Bu tür aktiviteler, kişisel gelişim için çeşitli olanaklar sunmakta ve bireylerin sosyal etkileşimlerini artırarak sosyal bağlılık hissini güçlendirmektedir.

Huang vd. (2014) çalışmasında belirtildiği gibi, serbest zaman hedeflerine ulaşma düzeyi bireylerin genel iyi oluş durumunu etkileyebilir. Bireylerin serbest zamanlarını nasıl değerlendirdikleri, onların mutluluk algısını ve yaşam doyumunu doğrudan etkileyen bir faktördür. Bu nedenle, serbest zamanın etkin bir şekilde kullanılması, sadece bireysel mutluluk değil, aynı zamanda genel sağlık ve iyi oluş açısından da önemlidir (Hurd ve Anderson, 2011).

Serbest zaman araştırmaları, bireylerin boş zamanlarını nasıl değerlendirdiklerini ve bu süreçte hangi motivasyonların devreye girdiğini anlamaya yönelik önemli bir alan sunar. Motivasyon kavramı, serbest zaman etkinliklerinin seçiminde kritik bir rol oynar ve bu seçimler genellikle içsel ve dışsal motivasyonlar arasında bir denge sağlar. Serbest zaman deneyimini anlamak için hem içsel hem de dışsal motivasyonları dikkate almak önemlidir. Bu motivasyonların birbirleriyle etkileşimi, bireylerin serbest zaman etkinliklerine katılımını ve bu süreçte elde ettikleri tatmini etkileyebilir.

Araştırmalar, serbest zamanın sadece bir dinlenme veya eğlence aracı değil, aynı zamanda bireylerin kendilerini gerçekleştirmeleri ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamaları için önemli bir fırsat sunduğunu göstermektedir.

Serbest zaman araştırmalarında, bireylerin serbest zaman davranışlarına yön veren içsel motivasyonlarını anlamak için çeşitli psikolojik değişkenler incelenmektedir. Bu değişkenler arasında kişilik özellikleri, bireylerin ilgi alanları, sosyal bağlar, yaşam doyumu ve psikolojik ihtiyaçlar gibi faktörler bulunmaktadır. İçsel motivasyonun anlaşılması, bireylerin serbest zamanlarını daha anlamlı ve tatmin edici bir şekilde geçirmelerine yardımcı olabilir (Weeb vd 2017).

İçsel ve dışsal motivasyon arasındaki ayırım, bireylerin davranışlarının nedenlerini anlamada önemli bir rol oynamaktadır. İçsel motivasyon, bireylerin bir aktiviteyi içsel tatmin ve zevk için yapmalarını ifade eder. Bu tür motivasyon, kişinin kendi arzusuyla ve ilgi alanlarıyla yönlendirilir; bu da bireyin daha yaratıcı, kararlı ve uzun süreli bir katılım sergilemesine yol açar.

Dışsal motivasyon ise, bireylerin davranışlarının dışsal faktörlere bağlı olduğu durumları kapsar. Dışsal motivasyonun farklı düzenleme türleri, motivasyonun derecesini ve bireyin bu motivasyona nasıl tepki verdiğini gösterir:

-Entegre Düzenleme: Bu, dışsal motivasyonun en öz belirlemeli şeklidir. Birey, eyleminin kendi değerleri ve inançlarıyla uyumlu olduğuna inanıyorsa, bu davranışı isteyerek gerçekleştirir. Örneğin, bir sporcu, sporun kendisine sağladığı değerler ve ilkeler doğrultusunda katılım gösterir.

-Tanımlanmış Düzenleme: Birey, bir aktiviteyi içsel olarak cazip bulmasa bile, o aktivitenin sonuçlarını veya faydalarını anladığı için yapar. Örneğin, bir sporcu performansını artırmak için sevmediği bir antrenmanı yapabilir.

-İçe Dönük Düzenleme: Birey, dışsal baskıları içselleştirmiş olsa da, bu baskılara tamamen katılmamaktadır. Bu durum, bireyin suçluluk veya utanç gibi duygulardan kaçınma motivasyonu ile hareket etmesine neden olabilir. Örneğin, bir jimnastikçi, yarışmanın getirdiği baskılardan dolayı performans göstermeye çalışabilir.

-Dış Düzenleme: Bu, bireyin davranışlarının tamamen dışsal kaynaklar tarafından yönlendirildiği durumlardır. Örneğin, bir yüzücü, ebeveynleri veya antrenörleri tarafından takdir edilmek için antrenman yapıyorsa, bu dış düzenlemenin bir örneğidir (Sheehan vd. 2018).

Bireylerin serbest zaman aktivitelerine katılımı, çeşitli baş etme yeteneklerine ve stratejilerine bağlıdır. Crawford vd. (1991) belirttiği gibi, bireyler karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için farklı yöntemler geliştirirler. Bu engeller, fiziksel, sosyal veya çevresel faktörlerden kaynaklanabilir ve bireylerin bu engellerle nasıl başa çıktıkları, katılımlarını doğrudan etkiler.

Bireyler, karşılaştıkları zorluklara karşı çeşitli baş etme stratejileri uygulayarak, bu engelleri aşmayı hedefler. Bu stratejiler arasında;

1. Adaptasyon : Bireyler, mevcut koşullara uyum sağlamak için aktivitelerini değiştirebilir veya esneklik gösterebilirler.

2. Hafifletme : Engellerin etkisini azaltmak için alternatif yollar veya çözümler arayabilirler.

3. Ortadan kaldırma : Mümkünse engelleri tamamen ortadan kaldırmaya yönelik aktif çabalar gösterebilirler.

Bu süreç, bireylerin hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını etkileyen önemli bir unsurdur. Ayrıca, sosyal destek sistemleri ve çevresel faktörler de bu baş etme stratejilerinin etkinliğini artırabilir. Sonuç olarak, bireylerin serbest zaman aktivitelerine katılımı, sadece bireysel yeteneklerine değil, aynı zamanda karşılaştıkları engellerle başa çıkma kapasitelerine de bağlıdır (Hubbard ve Mannell, 2001).

Bireylerin serbest zaman etkinliklerine katılımının, karşılaştıkları serbest zaman engelleri nedeniyle azaldığı görülmektedir. Serbest zaman engelleri, bireylerin serbest zamanlarında yapmak istedikleri etkinliklere katılımını zorlaştıran faktörlerdir.

Ayrıca, serbest zaman engellerinin bireyler üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu ve bu etkileri dengelemek için bireylerin daha fazla baş etme stratejisine yöneldiği belirtilmektedir. Ancak, serbest zaman engellerinin büyüklüğü ile bu baş etme stratejilerinin uygulanabilirliği arasında bir ilişki vardır; yani engeller ne kadar büyükse, baş etme stratejilerini uygulamak da o kadar zor hale gelmektedir. Bu durum, bireylerin serbest zamanlarını daha etkili bir şekilde değerlendirmelerini ve dolayısıyla yaşam kalitelerini artırmalarını engelleyebilir (Hubbard ve Mannell, 2001; Lee ve Scott 2009; White 2008).

Serbest zaman katılımının bireylerin yaşamında sağladığı olumlu etkiler, sosyal, bedensel ve psikolojik boyutlarda kendini gösterir. Sosyal açıdan, serbest zaman etkinlikleri, bireylerin sosyal bağlantılar kurmasına, arkadaşlık ilişkileri geliştirmesine ve topluluk içinde aidiyet hissetmesine yardımcı olur. Bedensel açıdan, fiziksel aktivite ve spor gibi faaliyetler, sağlığı iyileştirir, zindelik sağlar ve genel yaşam kalitesini artırır. Psikolojik açıdan ise, serbest zaman etkinlikleri stres azaltma, ruh halini iyileştirme ve kişisel tatmin sağlama gibi faydalar sunar.

Ancak, serbest zaman faaliyetlerine katılım, birçok faktörden etkilenmektedir. Engeller, bireylerin katılımını sınırlandırabilir; bu engeller fiziksel, ekonomik ya da zaman kısıtlamaları şeklinde ortaya çıkabilir.

Serbest zaman katılımı bireyler için çok yönlü faydalar sağlarken, bu katılımı etkileyen pek çok faktör vardır. Bu faktörlerin anlaşılması, bireylerin daha sağlıklı ve tatmin edici bir yaşam sürmelerine yardımcı olabilecek stratejilerin geliştirilmesine olanak tanır (Yerlisu Lapa ve Köse, 2018).

Motivasyon, eğitim, iş hayatı ve kişisel gelişim gibi birçok alanda önemli bir rol oynar. Örneğin, eğitimde motivasyonu yüksek olan öğrenciler, öğrenme sürecine daha aktif katılırlar ve akademik başarıları genellikle daha yüksek olur. İş hayatında ise, motivasyonu yüksek çalışanlar, daha yaratıcı, verimli ve bağlı olma eğilimindedirler.

Motivasyonu artırmak için çeşitli stratejiler uygulanabilir. Bu stratejiler arasında hedef belirleme, olumlu geribildirim verme, ödüllendirme sistemleri oluşturma ve

bireylerin ilgi alanlarına uygun görevler verme gibi yöntemler yer alır. Ayrıca, bireylerin kendi motivasyon kaynaklarını tanımaları ve bunları nasıl artırabileceklerini keşfetmeleri de önemlidir (Coleman ve Barries, 2000).

Serbest zaman motivasyonları, bireylerin serbest zamanlarını nasıl değerlendirdiklerini ve hangi aktiviteleri seçtiklerini anlamada kritik bir rol oynamaktadır. Bireyler, çeşitli nedenlerle belirli etkinliklere yönelirler; bu nedenler arasında kişisel ilgi, sosyal etkileşim, stres atma, fiziksel aktivite ihtiyacı ve yeni deneyimler kazanma arzusu gibi faktörler bulunmaktadır. Bu bağlamda, bireylerin motivasyonlarını anlamak, program geliştiricilere daha etkili ve hedef odaklı rekreatif etkinlikler sunma imkanı tanır.

Serbest zaman motivasyonları, bireylerin rekreatif etkinliklere katılımını etkileyen önemli bir faktördür ve bu motivasyonların anlaşılması, daha etkili ve katılımcı programların geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Bu da hem bireylerin tatmin düzeyini artırır hem de genel yaşam kalitelerine olumlu yönde etki eder.

Motivasyonun önemi, bireylerin serbest zaman etkinliklerine katılımını artırmada da kendini gösterir. Engellerin aşılması, bireylerin bu etkinliklere yönelik katılım düzeyini yükseltmek için gereklidir.

Örneğin, zaman sınırlamaları, maddi engeller veya sosyal destek eksikliği gibi durumlar, bireylerin serbest zaman aktivitelerine katılımını olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, etkinlik planlayıcılarının, bireylerin motivasyon kaynaklarını ve engellerini dikkate alarak programlarını şekillendirmeleri, katılımı teşvik eden bir ortam yaratmaları açısından büyük önem taşır (Carroll ve Alexandris, 1997).

Pelletier vd. 1989 ve 1991 yıllarında gerçekleştirdikleri araştırmalar, serbest zaman motivasyonunu anlamada önemli bir katkı sunmuş ve motivasyon türlerini üç ana kategoriye ayırmıştır: içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve motivasyonsuzluk.

İçsel motivasyon, bireylerin aktiviteyi kendi içsel tatminleri ve ilgi alanları doğrultusunda gerçekleştirmelerini ifade eder. Bu motivasyon türü, üç alt faktörle daha da detaylandırılmıştır:

1. Bilmek: Yeni bilgiler edinme ve öğrenme isteği.
2. Başarmak: Hedeflere ulaşma ve başarı hissi.

3. Uyarılmak: Yeni deneyimler ve heyecan arayışı.

Dışsal motivasyon, bireylerin dışsal ödüller veya sosyal kabul gibi faktörlerden etkilenecek aktivitelere yönelmelerini ifade eder. Bu motivasyon türü de üç alt faktöre ayrılmaktadır:

1. Özdeşim: Diğer bireylerle benzerlik kurma ve onların davranışlarını taklit etme.
2. Belirlemek: Dışsal hedefler belirleyerek bu hedeflere ulaşma isteği.
3. Dışsal Düzenleyen: Dışsal ödüller veya cezalara yönelik motivasyon.

Motivasyonsuzluk ise bireylerin herhangi bir aktiviteye yönelme isteği duymamaları durumunu ifade eder. Bu durum, bireyin hem içsel hem de dışsal motivasyon kaynaklarından yoksun olduğunu gösterir.

Pelletier'in araştırmaları, serbest zaman motivasyonunun daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlamış ve bu motivasyon türlerinin çeşitli faktörlerle nasıl şekillendiğini ortaya koymuştur. Bu bilgiler, bireylerin serbest zaman aktivitelerinde daha etkili ve tatmin edici deneyimler yaşamalarına yönelik stratejilerin geliştirilmesinde de faydalı olabilir (Demirel vd. 2022).

1.4.1. Algılanan Kurumsal Destek

Algılanan kurumsal destek, çalışanların iş yerlerinde hissettikleri değerli ve önemli olma duygusunu doğrudan etkileyen bir unsurdur. Çalışanların refahını, mutluluğunu ve genel iyi halini önemseyen bir kurum, çalışanların motivasyonunu artırarak, iş tatmini ve bağlılık düzeyini yükseltir. Bu durum, hem bireysel hem de kurumsal başarı için kritik bir faktördür.

Kurumun, çalışanların sağlığına ve mutluluğuna verdiği önem, çalışanların iş performanslarını da olumlu yönde etkiler. Çalışanlar, kurumsal destek algısının yüksek olduğu ortamlarda, kendilerini daha güvende ve değerli hissederler. Bu algı, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırırken, aynı zamanda iş yerindeki stres düzeylerini de azaltır.

Diğer yandan, algılanan kurumsal destek, çalışanların iş yerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma yeteneklerini de güçlendirir. Çalışanlar, destekleyici bir çevrede bulunduklarında, daha yenilikçi ve çözüm odaklı olma eğilimindedirler. (Eisenberger vd., 1986)

Kurumu tarafından desteklendiğini hisseden çalışanlar, iş veya özel yaşamlarında karşılaştıkları zorluklarda kurumlarının yardım edeceğine dair bir inanç geliştirirler. Bu durum, çalışanların kendilerini değerli ve saygı duyulan bireyler olarak hissetmelerine yol açar. Sonuç olarak, bu algı, çalışanlar arasında iş birliği, motivasyon ve genel performans artışını teşvik eder.

Çalışanlar, desteklendiklerini hissettiklerinde, daha bağlı ve sadık hale gelirler. Bu da, kurum içindeki iletişimi güçlendirir ve ekip ruhunu pekiştirir. Ayrıca, sorunlarla başa çıkma yeteneklerini artırarak, iş yerinde daha olumlu bir atmosfer yaratır. Dolayısıyla, kurumların çalışanlarının iyi hissetmelerini sağlayacak stratejiler geliştirmeleri, hem bireysel hem de kurumsal başarı için kritik bir öneme sahiptir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Çalışanların kurumsal destek algısının yüksek olması, onların motivasyonunu ve bağlılığını artırarak iş yerinde daha fazla çaba göstermelerine yol açar. Bu durum, sadece bireysel başarı değil, aynı zamanda kurumun genel performansını da olumlu yönde etkiler. Örneğin, Fortune'un "Çalışılabilecek İlk 100 Şirket" sıralamasında yer alan bir firmanın, lösemi teşhisi konulan bir çalışanın tedavi masraflarını karşılaması ve ona destek vermesi, bu tür bir kurumsal desteğin önemini vurgular.

Bu tür destekler, çalışanların kendilerini değerli ve güvende hissetmelerini sağlar. Tedavi süresince sürekli iletişim ve destek sunulması, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırırken, kurumun da çalışanlarına duyduğu değeri göstermektedir. Sonuç olarak, çalışanların ihtiyaçlarına duyarlılık gösteren bir kurum, tercih edilme oranını artırırken, çalışanlarının da daha yüksek bir motivasyonla işlerine odaklanmalarını sağlar. Bu karşılıklı fayda, hem bireyler hem de kurumlar için sürdürülebilir bir başarı modeli oluşturur (Robbins, Judge, 2018).

Çalışanın ödüllendirilmesi ve takdir edilmesi, kurumsal destek algısının güçlenmesine ve çalışanların yüksek performans sergilemesine önemli katkılarda bulunur. Adil bir ödüllendirme ve takdir süreci, çalışanların motivasyonunu artırarak, onların işlerine daha fazla bağlılık göstermelerini sağlar. Bu durum, çalışanların katkılarının değerli olduğu düşüncesini pekiştirir ve ödül beklentilerini yükseltir.

Etkili bir ödüllendirme ve takdir sistemi, çalışanların performansını olumlu yönde etkileyerek, kurumsal destek algısını güçlendirir ve iş yerinde genel bir

memnuniyet ortamı yaratır. Çalışanların kendilerini değerli hissetmeleri, organizasyonel hedeflerin gerçekleştirilmesine de katkıda bulunur (Eisenberger, Rhoades ve Cameron, 1999).

Çalışanların bireysel ihtiyaçlarına yönelik sunulan desteklerin, genel olarak kurum kültürü ve çalışan memnuniyeti üzerinde büyük bir etkisi olduğu söylenebilir. Çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı bir yaklaşım sergileyen firmalar, çalışan bağlılığını artırabilir ve olumlu bir çalışma ortamı yaratabilir. Ancak, bu desteklerin sadece belirli bir grup çalışanla sınırlı kalması, diğer çalışanlar arasında kaygı ve güvensizlik oluşturabilir.

Kurumlar, tüm çalışanlarına ulaşan ve hepsini kapsayan bir destek sistemi oluşturmali, böylece çalışanlar arasında ayrımcılık hissini minimize etmelidir.

Ayrıca, çalışanların geri bildirimlerini dikkate almak ve onları sürece dahil etmek, destek programlarının daha etkili ve kapsayıcı olmasını sağlar. Bu tür bir yaklaşım, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine ve motivasyonlarının artmasına yardımcı olur. Sonuç olarak, kapsayıcı bir destek stratejisi benimsemek, kurumun itibarını artırırken, çalışan memnuniyetini ve verimliliğini de olumlu yönde etkileyecektir (Eisenberger vd. 2016).

Yüksek düzeyde algılanan kurumsal destek, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artıran önemli bir faktördür. Çalışanlar, iş yerinde kendilerine değer verildiğini hissettiklerinde, onay, saygı ve sosyal kimlik ihtiyaçlarının karşılandığını görürler. Bu durum, onların iş performansını artırmalarına ve ekstra çaba göstermelerine yol açar.

Çalışanlar, gösterdikleri çabaların takdir edileceği ve olumlu bir şekilde karşılanacağı beklentisi ile daha fazla motivasyon ile çalışabilirler. Bu bağlamda, kurumsal destek, sadece finansal ödüllerle değil, aynı zamanda takdir, geri bildirim ve kariyer gelişimi fırsatları ile de sağlanmalıdır.

Sonuç olarak, yüksek düzeyde algılanan kurumsal destek, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını artırırken, aynı zamanda kurumun genel verimliliğine ve başarısına da katkıda bulunur (Eisenberger vd. 1997).

Algılanan kurumsal destek, çalışanların iş yerindeki motivasyonunu ve bağlılığını artıran önemli bir faktördür. Kurumlar, çalışanlarına sağladıkları destek ve

kaynaklarla, onların iş tatminini yükseltebilir ve bu sayede daha yüksek verimlilik elde edebilirler.

Gouldner'ın karşılıklılık normu çerçevesinde, çalışanlar kendilerine sağlanan destek karşısında kuruma daha fazla katkıda bulunma eğiliminde olurlar.

Yüksek algılanan kurumsal destek, çalışanların övgü ve onaylanma ihtiyaçlarını tatmin ederek, onların iş yerinde duygusal bir bağ kurmalarını sağlar. Bu bağ, çalışanların sadece işlerini yapma isteğini değil, aynı zamanda kuruma olan aidiyet duygusunu da güçlendirir. Duygusal bağlılık, çalışanların kurumun hedeflerine ulaşması için daha fazla çaba göstermelerine ve kurumsal başarıya katkıda bulunmalarına yol açar. Algılanan kurumsal destek, çalışanların motivasyonu, bağlılığı ve performansı üzerinde doğrudan etkili bir unsurdur. Kurumlar, bu desteği artırarak, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlayabilir ve sonuç olarak daha olumlu bir iş ortamı yaratabilirler (Eisenberger vd. 1986)

Yüksek algılanan kurumsal destek, çalışanların iş yerinde ekstra rol davranışları sergilemesini teşvik eden önemli bir faktördür. Chen, Eisenberger, Johnson ve diğerleri (2009), Neves ve Eisenberger (2012) ile Shoss, Eisenberger, Restubog ve diğerleri (2013) gibi çalışmalarda, kurumsal destek algısının iş tatmini, kariyer tatmini ve iş performansı üzerindeki olumlu etkileri vurgulanmıştır.

Çalışanlar, iş yerinde kendilerini desteklenmiş hissettiklerinde, motivasyonları artar ve bu da işlerine olan bağlılıklarını güçlendirir. Bu durum, onların iş yerinde ekstra çaba göstermelerine ve iş hedeflerine ulaşmak için daha fazla gayret sarf etmelerine yol açar. Ayrıca, yüksek algılanan kurumsal destek, çalışanların iş tatminini artırarak, kariyer gelişimlerine yönelik daha olumlu bir tutum sergilemelerine yardımcı olur. Sonuç olarak, çalışanların iş performansı da bu olumlu psikolojik durumdan etkilenir. Yüksek algılanan kurumsal destek, çalışanların ekstra rol davranışları sergilemesine olanak tanıdığı gibi, iş tatmini, kariyer tatmini ve iş performansını da artırarak, organizasyonel başarıya katkıda bulunur. (Eisenberger vd., 1997) Algılanan kurumsal destek, çalışanların iş yerinde hissettikleri değer ve destek duygusunu ifade eder. Yapılan araştırmalar, kurumsal destek algısının iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle, kurumsal destek algısı yüksek olan çalışanların, işlerinden daha memnun oldukları bulunmuştur. Örneğin, Eisenberger ve diğerleri (1997), Allen, Shore ve Griffeth (2003), Stamper ve

Johlke (2003), ayrıca Riggle ve diğerlerinin (2009) yaptığı çalışmalar, bu ilişkiyi desteklemektedir.

Ayrıca, Baranik vd.adaşları (2010), çalışanların kurumları tarafından önemsendiklerine inandıklarında, daha yüksek iş tatmini düzeyine ulaşacaklarını belirtmektedir. Bu durum, çalışanların motivasyonunu artırabilir, iş yerindeki bağlılıklarını güçlendirebilir ve genel iş verimliliğini olumlu yönde etkileyebilir. Dolayısıyla, kurumsal destek algısının artırılması, işletmeler için kritik bir strateji olarak öne çıkmaktadır. Çalışanların memnuniyetini artırmak ve iş yerinde olumlu bir atmosfer yaratmak için yöneticilerin bu konuya dikkat etmeleri önemlidir (Baranik, L. E., Rolling, E. A., Eby, L. 2010).

1.4.2. Beden Eğitimi Öğretmeni

Beden eğitimi, "etkinlik" anlamına gelmekte olup, insan bedeninin yapısını ve işleyişini geliştirmeyi amaçlayan bir disiplindir. Beden eğitimi, tarihsel süreç içinde çeşitli değişimlere uğrayarak günümüze ulaşmıştır. Bu süreçte, beden eğitime olan bakış açısı ve hedefleri de farklılık göstermiştir.

Bu alan, eklem ve kas kontrolünün didaktik bir yaklaşımla geliştirilmesine yönelik çalışmalar içerir. Ayrıca, okul ve iş yaşamında gerçekleştirilen rekreatif etkinlikler sırasında bedensel gücün en verimli şekilde kullanılması, organların kontrol altında tutulması ve dengeli hareket edebilme yeteneğinin kazandırılması hedeflenir.

Beden eğitimi, bireylerin fiziksel sağlığını artırmanın yanı sıra sosyal beceriler, takım ruhu ve disiplin gibi değerlerin de geliştirilmesine yardımcı olur. Bu bağlamda, beden eğitimi sadece fiziksel aktivite ile sınırlı kalmayıp, bireylerin zihinsel ve duygusal gelişimlerine de katkı sağlar (Aracı ve Aracı, 2014).

Beden eğitimi, bireylerin fiziksel sağlığını geliştirmeye yönelik aktivitelerin yanı sıra sosyal ve zihinsel gelişimlerine de katkı sağlayan önemli bir basamaktır. Bu alandaki etkinlikler, bireylerin fiziksel yeterliliklerini artırırken aynı zamanda takım çalışması, liderlik ve iletişim becerilerini de geliştirmelerine yardımcı olur.

Beden eğitimi dersleri, genellikle spor oyunları, hareketli aktiviteler ve bireysel sporlar gibi çeşitli etkinlikleri içerir. Bu aktiviteler, bireylerin hem fiziksel hem de psikolojik açıdan sağlıklı bir yaşam sürmelerine katkıda bulunur. Ayrıca, beden

eğitimi, stresin azaltılması, öz güvenin artırılması ve genel yaşam kalitesinin iyileştirilmesi gibi faydalar da sağlar.

Boş zaman aktiviteleri olarak yürüyüş, koşu, ağırlık çalışmaları ve yüzme gibi sporlar, bireylerin beden eğitimi anlayışını günlük yaşamlarına entegre etmelerini sağlar. Bu tür aktiviteler, hem bedensel sağlık hem de zihinsel dinginlik açısından büyük önem taşır (Yamaner, 2014).

Beden eğitimi ve spor, bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığını geliştirmesinin yanı sıra, toplumsal ilişkilerin güçlenmesine de katkıda bulunur. Spor, bireylerin fiziksel yeteneklerini artırarak sağlıklı bir yaşam tarzını teşvik ederken, aynı zamanda disiplin, takım çalışması ve liderlik gibi önemli değerlerin de kazanılmasına yardımcı olur. Bu süreç, bireylerin kendine güvenlerini artırır ve sosyal becerilerini geliştirir.

Eğitim sisteminin bir parçası olarak beden eğitimi ve spor, öğrencilerin bilişsel gelişimlerine de olumlu etkiler yapar. Fiziksel aktivite, beyin fonksiyonlarını artırır, konsantrasyonu güçlendirir ve öğrenme süreçlerini destekler. Bu sayede bireyler, akademik başarılarını artırırken, sağlıklı bir yaşam biçimini benimsemiş olurlar.

Ayrıca, spor faaliyetleri, toplumda dayanışma ve birlik duygusunu pekiştirir. Farklı görüşlere sahip bireylerin bir araya gelerek ortak bir amaç etrafında toplanmaları, sosyal uyumun sağlanmasına katkıda bulunur. Böylece, toplumda saygı, hoşgörü ve anlayış gibi değerler gelişir.

Beden eğitimi ve spor, bireylerin ve toplumun sağlığını ve refahını artıran önemli bir araçtır. Bu alanlarda yapılan yatırımlar, sadece bireysel gelişimi değil, aynı zamanda toplumsal değerlerin güçlenmesini de destekler. Bu nedenle, beden eğitimi ve sporun önemi, eğitim sisteminde ve toplumsal yaşamda her zaman vurgulanmalıdır (Harmandar 2004).

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri, öğrencilerin fiziksel gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır. Öğrencilerin beden eğitimi dersine olan ilgisi, öğretmenlerin tutumu ve dersin içeriğiyle doğrudan ilişkilidir. Öğretmenlerin, öğrencilerin motivasyonunu artırmak ve onların sporla olan bağıını güçlendirmek için hem teorik hem de pratik bilgileri etkili bir şekilde sunmaları gerekmektedir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öğrencilere olumlu bir rol model olması da son derece önemlidir. Öğrencilerin sağlıklı yaşam alışkanlıklarını benimsemeleri

ve spor yapma isteği duymaları için öğretmenlerin aktif bir yaşam tarzını benimsemesi teşvik edici olacaktır.

Sonuç olarak, beden eğitimi ve spor öğretmenleri, hem bilgi aktarımı hem de pratik uygulama açısından büyük bir sorumluluğa sahiptir. Öğrencilerin spor sevgisini ve hareket etme isteğini artırmak için yaratıcı ve etkileşimli yöntemler kullanmaları, derslerin daha verimli ve eğlenceli geçmesini sağlayacaktır. Bu sayede, öğrencilerin fiziksel gelişimleri desteklenirken, sosyal becerileri ve takım ruhları da güçlenmiş olacaktır (Aracı 2006).

Beden eğitimi ve spor öğretmeninin rolü, sadece fiziksel aktiviteleri öğretmekle sınırlı değildir; aynı zamanda öğrencilerin genel gelişimlerini desteklemek için önemli bir rehberlik sağlamaktır. Bu ğretmenler, öğrencilerin öz farkındalıklarını artırmalarına, sosyal beceriler geliştirmelerine ve takım çalışması gibi önemli yaşam becerilerini kazanmalarına yardımcı olurlar.

Öğrencileri komuta etmek yerine, onlara rehberlik eden bir yaklaşım benimseyen beden eğitimi öğretmenleri, bireylerin kendi potansiyellerini keşfetmelerine olanak tanır. Bu süreçte, öğrencilere güven verici bir ortam sağlamak, onların motivasyonlarını artırmak ve öğrenme süreçlerine aktif katılımlarını teşvik etmek de öğretmenin önemli görevleri arasındadır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri, disiplinli bir öğrenme ortamı sağlarken, öğrencilere liderlik eden, onları destekleyen ve öğrenme süreçlerini zenginleştiren önemli figürlerdir. Bu yaklaşım, sadece fiziksel yeteneklerin geliştirilmesine değil, aynı zamanda öğrencilerin sosyal, duygusal ve zihinsel gelişimlerine de katkıda bulunur (Demirhan vd. 2002).

İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırma Yöntemi

Bu çalışma, beden eğitimi öğretmenlerinin algıladığı kurumsal serbest zaman desteğinin serbest motivasyon düzeylerine etkisini incelemek amacıyla nicel bir yöntem kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, mevcut durumu betimlemek ve değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla tarama modeli tercih edilmiştir. Çalışmanın tasarımında, nicel araştırma yöntemlerinden nedensel tarama modeli ile ilişkisel tarama modeli bir arada kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişkenin birlikte değişim gösterip göstermediğini ve varsa bu değişimin yönünü belirlemeye yönelik bir yaklaşımdır. Nedensel tarama modeli ise belirli bir değişken bağlamında farklılaşan grupları birbirleriyle karşılaştırmayı hedeflemektedir (Karasar, 2017).

2.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, İstanbul il sınırları içinde görev yapan özel ve devlet kurumlarındaki beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, bu geniş evren içerisinde kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen ve çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 363 beden eğitimi öğretmenlerinden oluşmaktadır. Kolayda örnekleme, araştırmacının en kolay erişebildiği bireyleri veya birimleri seçerek örneklem oluşturduğu olasılığa dayalı olmayan bir örnekleme yöntemidir. Bu yöntemde, katılımcılar rastgele değil, araştırmacının ulaşım kolaylığına bağlı olarak belirlenir. Kolayda örnekleme genellikle zaman, maliyet ve pratik kısıtlamalar nedeniyle tercih edilir ancak örneklemin temsiliyet gücü düşük olabilir (Büyüköztürk, 2008). Örneklemin belirlenmesinde, öğretmenlerin görev yaptığı kurum türü (özel veya devlet), mesleki deneyim süresi ve demografik özellikleri gibi değişkenler dikkate alınmıştır. Bu sayede, örneklemin evreni temsil etme düzeyinin artırılması hedeflenmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

2.3.1. Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği

Lien ve Cheng (2022) tarafından bireylerin serbest zaman destek düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilen Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği (Perceived Organizational Leisure Support Scale - AKSZDÖ), Koç ve Pekel (2023) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu ölçek, toplamda 14 madde ve 4 alt boyuttan oluşan bir ölçeğe sahiptir. Ölçeğin alt boyutları şu şekildedir: *Araçsal Serbest Zaman Desteği* (1., 2., 3., 4. ve 5. maddeler), *Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği* (6., 7. ve 8. maddeler), *Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği* (9., 10. ve 11. maddeler) ve *Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği* (12., 13. ve 14. maddeler). Ölçüm aracı, "Kesinlikle Katılmıyorum" (1) ile "Kesinlikle Katılıyorum" (7) arasında değişen 7'li Likert tipi bir derecelendirme ölçeğine sahiptir. Ölçeğin güvenirlik analizi sonucunda, birinci boyutun Cronbach's Alpha değeri 0,775, ikinci boyutun 0,740, üçüncü boyutun 0,757 ve dördüncü boyutun 0,767 olarak bulunmuştur.

2.3.2. Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği

"Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği" (Leisure Motivation Scale), Pelletier vd.adaşları tarafından 1989-1991 yılları arasında geliştirilmiştir. Ölçek, Mutlu (2008) ve Güngörmüş (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Orijinal ölçek, 28 madde ve 7 alt boyuttan oluşmakta olup, katılımcılara 1- "Hiç Katılmıyorum" ile 7- "Tamamen Katılıyorum" arasında değişen 7'li Likert tipi bir derecelendirme ölçeği sunulmuştur. Türkçe uyarlama çalışmaları sonucunda, ölçek 22 madde ve 5 alt faktör olarak revize edilmiştir. Bu alt faktörler sırasıyla motivasyonsuzluk, bilmek ve başarmak, uyaran yaşama, özdeşim/içe atım ve dışsal düzenlemedir. Türkçe formunda ölçek, 1- "Hiç Katılmıyorum" ile 5- "Tamamen Katılıyorum" arasında derecelendirme yapılan 5'li Likert tipi bir yapıya sahiptir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde açık kaynak kodlu istatistik programı olan Jamovi'nde faydalanılmıştır. Çalışmaya etki edebilecek bağımsız değişkenlere yönelik analizler yapılmadan önce veriler Kolmogorov Smirnov Normallik Testine tabi tutulmuş, çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca

Histogram ve Q-Q Plot görünümelerini incelenerek, her iki ölçeğe ait verilerde parametrik testlerin uygun olacağına karar verilmiştir.

2.4.1. Verilerin Normallik Test Sonuçları

Tablo 1. Normallik Testi Sonuçları

	Alt Boyutlar	Kolmogrov-Smirnov	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Algılanan Kurumsal Destek Ölçeği	Araçsal Serbest Zaman Desteği	0.00	-0.1121	-1.1674
	Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği	0.00	0.0490	-0.8932
	Tesvik Edici Serbest Zaman Desteği	0.00	0.3316	-0.9064
	Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği	0.00	0.0880	-1.0108
Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği	Dışsal Düzenleyen	0.00	0.4161	-0.5692
	Başarmak	0.00	-0.8199	0.6440
	Bilmek	0.00	-0.9063	0.3830
	Uyaran Yaşama	0.00	-0.8831	1.0753
	Motivasyonsuzluk	0.00	1.0381	0.0851
	Özdeşim	0.00	-0.8310	0.3510
	İçe Atım	0.00	-0.7603	1.2804

Tablo 1'deki verilere göre, Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği için non-parametrik testler, Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği için ise çarpıklık ve basıklık değerlerinin parametrik testler için uygun olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir. Normal dağılım eğrileri incelendiğinde, verilerin normallikten anlamlı bir sapma göstermediği görülmüştür. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 aralığında olması (Büyüköztürk vd., 2008) veya $\pm 1,5$ aralığında yer alması (Tabachnick ve Fidell, 2013), verilerin normal dağılım gösterdiğini işaret etmektedir. Sonuç olarak, ölçek puanlarının normallikten sapma göstermediği, çarpıklık ve basıklık katsayılarının belirtilen aralıklar içinde olduğu ve verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

2.4.2. Ölçeklere Uygulanan Analizler

Araştırmada elde edilen bulguların analizinde iki değişkenli ölçek sorularında Bağımsız Gruplar T Testi, üç veya daha fazla değişken içeren ölçek sorularında ise Tek Yönlü ANOVA (One-Way ANOVA) testi kullanılmıştır. Gruplar arasında anlamlı bir fark tespit edilmesi durumunda, farkın hangi gruplar arasında olduğunu

belirlemek amacıyla Games-Howell analizi gerçekleştirilmiştir. Bunun yanı sıra, her iki ölçek arasındaki ilişkinin varlığını ve düzeyini incelemek için Pearson Korelasyon testi uygulanmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Araştırmanın Bulguları

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	N	%
Erkek	157	43.3 %
Kadın	206	56.7 %
Yaş	N	%
25 Yaş Altı	56	15.4 %
26-30	32	8.8 %
31-35	72	19.8 %
36 Ve Üzeri	203	55.9 %
Medeni Durum	N	%
Bekar	124	34.2 %
Evli	239	65.8 %
Gelir Durumu	N	%
35.000 TL Altı	168	46.3 %
35.001 TL Ve Üzeri	195	53.7 %
Günlük Fiziksel Aktivite Saati	N	%
Hiç	145	39.9 %
0-2 Saat	100	27.5 %
2 Saatten Fazla	118	32.5 %
Kurumdaki Haftalık Serbest Zaman Etkinliği	N	%
Hiç	193	53.2 %
0-2 Saat	134	36.9 %
2 Saatten Fazla	36	9.9 %
Tercih Edilen Etkinlik Türü	N	%
Açık Alan Etkinlikleri	199	54.8 %
Sportif Etkinlikler	94	25.9 %
Kültürel Etkinlikler	70	19.3 %
Çalışılan Kurum Türü	N	%
Devlet Okulu	219	60.3 %
Özel Okul	144	39.7 %
Mesleki Tecrübe	N	%
5 Yıldan Az	130	35.8 %
5 Yıldan Çok	233	64.2 %

Araştırma sonuçlarına göre, Beden eğitimi öğretmenlerinin %56,7'si kadın, %43,3'ü erkektir. Yaş dağılımında ise %55,9'luk bir oranla 36 yaş ve üzeri katılımcılar çoğunluktadır. 31-35 yaş arası %19,8, 25 yaş altı %15,4 ve 26-30 yaş arası %8,8 olarak belirtilmiştir. Medeni durum açısından Beden eğitimi öğretmenlerinin %65,8'i evli, %34,2'si bekarıdır.

Gelir durumu incelendiğinde, %53,7 oranında katılımcı 35.001 TL ve üzerinde gelir beyan ederken, %46,3'ü 35.000 TL altında gelir elde etmektedir. Günlük fiziksel aktivite süreleri açısından, Beden eğitimi öğretmenlerinin %39,9'u fiziksel aktivite yapmadığını, %27,5'i günde 0-2 saat, %32,5'i ise 2 saatten fazla fiziksel aktivite yaptığını ifade etmiştir.

Kurumdaki haftalık serbest zaman etkinliklerinde %53,2 oranında hiç etkinliğe katılım sağlanmazken, %36,9'u 0-2 saat, %9,9'u ise 2 saatten fazla katılım sağlamaktadır. Tercih edilen etkinlik türleri arasında açık alan etkinlikleri %54,8 ile en çok tercih edilen kategori olurken, bunu %25,9 ile sportif etkinlikler ve %19,3 ile kültürel etkinlikler takip etmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları kurum türü açısından %60,3'ü devlet okullarında, %39,7'si özel okullarda görev yapmaktadır. Mesleki tecrübe açısından ise %64,2'si 5 yıldan fazla deneyime sahipken, %35,8'i 5 yıldan az deneyime sahiptir.

Tablo 3. Beden eğitimi öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeğine İlişkin Cevapların Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyutlar		t	df	p	
Dışsal Düzenleyen		-0.0277	361	0.978	
Başarmak		-0.9098	361	0.364	
Bilmek		-38.217	361	< .001	
Uyaran Yaşama		-16.892	361	0.092	
Motivasyonsuzluk		0.7590	361	0.448	
Özdeşim		-29.419	361	0.003	
İçe Atım		-0.7044	361	0.482	
TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER		Grup	N	Ortalama	SD
Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği	Dışsal Düzenleyen	Kadın	157	9.15	3.68
		Erkek	206	9.17	4.47
	Başarmak	Kadın	157	16.24	3.18
		Erkek	206	16.53	2.91
	Bilmek	Kadın	157	16.75	2.63
		Erkek	206	17.76	2.40
	Uyaran Yaşama	Kadın	157	16.50	2.93
		Erkek	206	16.97	2.42
	Motivasyonsuzluk	Kadın	157	7.53	3.92
		Erkek	206	7.21	3.92
	Özdeşim	Kadın	157	16.82	2.66
		Erkek	206	17.55	2.08
	İçe Atım	Kadın	157	15.82	2.21
		Erkek	206	16.00	2.66

Beden eğitimi öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği'ne ilişkin yanıtları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, "Bilmek" alt boyutunda erkek Beden eğitimi öğretmenlerinin ortalaması (17.76), kadın Beden eğitimi öğretmenlerinin ortalamasından (16.75) daha yüksek bulunmuş ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0.001$). Benzer şekilde, "Özdeşim" alt boyutunda da erkek Beden eğitimi öğretmenlerinin ortalaması (17.55), kadın katılımcılara (16.82) kıyasla daha yüksek olup bu fark da anlamlı düzeyde farklı saptanmıştır. ($p = 0.003$).

Ölçeğin diğer alt boyutlarında ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p > 0,05$).

Tablo 4. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeğine İlişkin Cevapların Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

	Alt Boyutlar	F	df1	df2	p	Fark
	Dışsal Düzenleyen	0.566	3	97.9	0.639	
	Başarmak	1.743	3	109.7	0.163	
	Bilmek	5.182	3	110.8	0.002	1-2 3-4
	Uyaran Yaşama	2.836	3	106.7	0.042	1-2
	Motivasyonsuzluk	0.518	3	100.9	0.671	
	Özdeşim	1.589	3	104.2	0.196	
	İçe Atım	7.143	3	109.0	<.001	1-2 1-3
Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği	TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	Grup	N	Ort.	SD	SE
Dışsal Düzenleyen	25 yaş altı ¹	56	9.29	3.75	0.502	
	26-30 ²	32	10.19	5.04	0.892	
	31-35 ³	72	9.00	4.31	0.507	
	36 ve üzeri ⁴	203	9.02	4.03	0.283	
Başarmak	25 yaş altı ¹	56	16.04	2.70	0.361	
	26-30 ²	32	17.13	1.93	0.341	
	31-35 ³	72	16.31	3.74	0.441	
	36 ve üzeri ⁴	203	16.43	2.97	0.208	
Bilmek	25 yaş altı ¹	56	16.50	2.74	0.367	
	26-30 ²	32	18.25	1.55	0.273	
	31-35 ³	72	17.50	2.64	0.311	
	36 ve üzeri ⁴	203	17.33	2.53	0.178	
Uyaran Yaşama	25 yaş altı ¹	56	16.00	2.26	0.302	
	26-30 ²	32	17.25	2.17	0.384	
	31-35 ³	72	17.00	2.71	0.319	
	36 ve üzeri ⁴	203	16.82	2.78	0.195	
Motivasyonsuzluk	25 yaş altı ¹	56	7.21	3.54	0.473	
	26-30 ²	32	7.13	4.67	0.825	
	31-35 ³	72	6.97	3.32	0.391	
	36 ve üzeri ⁴	203	7.56	4.09	0.287	
Özdeşim	25 yaş altı ¹	56	16.96	2.28	0.305	
	26-30 ²	32	17.88	2.03	0.359	
	31-35 ³	72	17.44	2.37	0.279	
	36 ve üzeri ⁴	203	17.14	2.44	0.171	
İçe Atım	25 yaş altı ¹	56	15.14	2.12	0.283	
	26-30 ²	32	16.94	1.92	0.339	
	31-35 ³	72	16.47	2.14	0.253	
	36 ve üzeri ⁴	203	15.78	2.67	0.187	

Beden eğitimi öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği'ne ilişkin yanıtları yaş değişkenine göre incelendiğinde; "Bilmek" alt boyutunda, yaş grupları arasında anlamlı farklılık bulunmuş ($p = 0.002$), bu farkın özellikle "25 yaş altı" ile "26-30 yaş" grupları arasında, ayrıca "31-35 yaş" ile "36 yaş ve üzeri" grupları arasında olduğu belirtilmiştir. Bu durum, "26-30 yaş" grubunun (ortalama 18.25) bilgi edinme ve öğrenme motivasyonunun diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir.

"Uyaran Yaşama" alt boyutunda, yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuş ($p = 0.042$), bu farkın "25 yaş altı" ile "26-30 yaş" grubu arasında olduğu görülmüştür. "26-30 yaş" grubu bu boyutta da en yüksek ortalamaya sahiptir (ortalama 17.25). Bu sonuç, bu yaş grubunun serbest zaman etkinliklerinden daha fazla heyecan, yenilik ve farklı deneyimler arama eğiliminde olduğunu işaret etmektedir.

"İçe Atım" alt boyutunda, yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0.001$). Özellikle "25 yaş altı" ile "26-30 yaş" ve "31-35 yaş" grupları arasında fark olduğu görülmektedir. "26-30 yaş" grubu yine en yüksek ortalamaya sahiptir (ortalama 16.94), bu da bu yaş grubunun serbest zaman etkinliklerinden daha fazla içselleştirilmiş motivasyonla hareket ettiğini göstermektedir.

Ölçeğin diğer alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 5. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeğine İlişkin Cevapların Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyutlar		t	df	p	
Dışsal Düzenleyen		1.612	361	0.108	
Başarmak		0.272	361	0.786	
Bilmek		-2.881	361	0.004	
Uyaran Yaşama		-1.040	361	0.299	
Motivasyonsuzluk		2.177	361	0.030	
Özdeşim		-0.251	361	0.802	
İçe Atım		-0.451	361	0.652	
TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER		Grup	N	Ort.	SE
Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği	Dışsal Düzenleyen	Bekar	124	9.65	3.83
		Evli	239	8.91	4.28
	Başarmak	Bekar	124	16.47	2.79
		Evli	239	16.38	3.15
	Bilmek	Bekar	124	16.79	2.47
		Evli	239	17.59	2.55
	Uyaran Yaşama	Bekar	124	16.56	2.33
		Evli	239	16.87	2.81
	Motivasyonsuzluk	Bekar	124	7.97	4.41
		Evli	239	7.03	3.60
	Özdeşim	Bekar	124	17.19	2.28
		Evli	239	17.26	2.42
	İçe Atım	Bekar	124	15.84	2.18
		Evli	239	15.96	2.62

Beden eğitimi öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği'ne ilişkin yanıtları medeni durum değişkenine göre incelendiğinde; "Bilmek" alt boyutunda, bekar ve evli katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p = 0.004$). Evli katılımcılar bu alt boyutta

daha yüksek bir ortalama sahiptir (17.59) ve bu, onların serbest zamanlarında bilgi edinme, öğrenme ve keşfetme motivasyonlarının bekar katılımcılara (16.79) kıyasla daha güçlü olduğunu göstermektedir.

"Motivasyonsuzluk" alt boyutunda da anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p = 0.030$). Bekar katılımcılar bu boyutta daha yüksek bir ortalama sahiptir (7.97), bu da bekarların serbest zaman etkinliklerinde motivasyonsuzluk yaşama eğilimlerinin evli katılımcılara (7.03) kıyasla daha fazla olduğunu göstermektedir. Ölçeğin diğer alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 6. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeğine İlişkin Cevapların Gelir Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

		Alt Boyutlar	t	df	p
		Dışsal Düzenleyen	4.408	361	< .001
		Başarmak	-0.921	361	0.358
		Bilmek	-1.478	361	0.140
		Uyaran Yaşama	-1.615	361	0.107
		Motivasyonsuzluk	3.023	361	0.003
		Özdeşim	-1.056	361	0.292
		İçe Atım	1.510	361	0.132
Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği	TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	Grup	N	Ort.	SD
	Dışsal Düzenleyen	35.000 TL altı	168	10.17	4.48
		35.001 TL ve üzeri	195	8.29	3.62
	Başarmak	35.000 TL altı	168	16.25	2.80
		35.001 TL ve üzeri	195	16.54	3.21
	Bilmek	35.000 TL altı	168	17.11	2.48
		35.001 TL ve üzeri	195	17.50	2.60
	Uyaran Yaşama	35.000 TL altı	168	16.52	2.77
		35.001 TL ve üzeri	195	16.97	2.54
	Motivasyonsuzluk	35.000 TL altı	168	8.01	3.99
		35.001 TL ve üzeri	195	6.78	3.77
	Özdeşim	35.000 TL altı	168	17.10	2.33
		35.001 TL ve üzeri	195	17.36	2.40
	İçe Atım	35.000 TL altı	168	16.13	2.55
35.001 TL ve üzeri		195	15.74	2.40	

Beden eğitimi öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği'ne ilişkin yanıtları gelir durumu değişkenine göre incelendiğinde;

"Dışsal Düzenleyen" alt boyutunda, gelir düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuş ($p < 0.001$), bu fark düşük gelir grubundaki Beden eğitimi öğretmenlerinin daha yüksek bir ortalama sahip olmasıyla dikkat çekmiştir. 35.000 TL altı gelir grubunda bu boyutun ortalaması 10.17 iken, 35.001 TL ve üzeri gelir grubunda 8.29'dur. Bu, düşük gelir grubundaki Beden eğitimi öğretmenlerinin dışsal faktörler

tarafından motive edilme eğilimlerinin daha fazla olduğunu göstermektedir. Dışsal ödüller, sosyal baskılar veya zorunluluklar gibi faktörler bu grupta daha etkili olabilir.

"Motivasyonsuzluk" alt boyutunda da anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p = 0.003$). 35.000 TL altı gelir grubunda motivasyonsuzluk ortalaması 8.01 iken, 35.001 TL ve üzeri gelir grubunda bu değer 6.78'dir. Düşük gelir grubundaki Beden eğitimi öğretmenlerinin serbest zaman etkinliklerine yönelik motivasyonsuzluk yaşama eğilimi, daha yüksek gelir grubundakilere kıyasla daha fazladır. Bu durum, düşük gelir düzeyinin serbest zaman etkinliklerine katılımı engelleyen bir faktör olabileceğini düşündürülebilir. Ölçeğin diğer alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 7. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeğine İlişkin Cevapların Çalıştıkları Kurum Değişkenine Göre İncelenmesi

		Alt Boyutlar	t	df	p	
		Dışsal Düzenleyen	2.003	361	0.046	
		Başarmak	1.802	361	0.072	
		Bilmek	1.181	361	0.238	
		Uyaran Yaşama	2.287	361	0.023	
		Motivasyonsuzluk	1.492	361	0.136	
		Özdeşim	-0.266	361	0.791	
		İçe Atım	0.976	361	0.330	
Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği	TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER		Grup	N	Ort.	SD
	Dışsal Düzenleyen	Devlet Okulu	219	9.51	4.21	
		Özel Okul	144	8.63	4.00	
	Başarmak	Devlet Okulu	219	16.64	2.96	
		Özel Okul	144	16.06	3.11	
	Bilmek	Devlet Okulu	219	17.45	2.73	
		Özel Okul	144	17.13	2.24	
	Uyaran Yaşama	Devlet Okulu	219	17.02	2.69	
		Özel Okul	144	16.38	2.56	
	Motivasyonsuzluk	Devlet Okulu	219	7.60	4.02	
		Özel Okul	144	6.97	3.73	
	Özdeşim	Devlet Okulu	219	17.21	2.59	
		Özel Okul	144	17.28	2.00	
	İçe Atım	Devlet Okulu	219	16.02	2.53	
Özel Okul		144	15.76	2.38		

Beden eğitimi öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği'ne ilişkin yanıtları çalıştıkları kurum türü değişkenine göre incelendiğinde; "Dışsal Düzenleyen" alt boyutunda, devlet ve özel okulda çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p = 0.046$). Devlet okulunda çalışan Beden eğitimi öğretmenlerinin ortalaması (9.51), özel okulda çalışanlara kıyasla (8.63) daha yüksektir.

Bu durum, devlet okulunda çalışanların serbest zaman etkinliklerinde dışsal faktörler (ödül, zorunluluk, sosyal baskı gibi) tarafından daha fazla motive olduğunu göstermektedir. "Uyaran Yaşama" alt boyutunda da anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p = 0.023$). Devlet okulunda çalışanların bu boyutta ortalaması 17.02 iken, özel okulda çalışanların ortalaması 16.38'dir. Bu sonuç, devlet okulu çalışanlarının serbest zaman etkinliklerinde heyecan, yenilik ve farklı deneyimler arama eğilimlerinin özel okul çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin diğer alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 8. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeğine İlişkin Cevapların Günlük Fiziksel Aktivite Durumlarına Göre İncelenmesi

	Alt Boyutlar		F	df1	df2	p	Fark
Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği	Dışsal Düzenleyen		12.026	2	228	< .001	1-2 2-3
	Başarmak		1.618	2	232	0.201	
	Bilmek		0.327	2	231	0.721	
	Uyaran Yaşama		0.245	2	224	0.783	
	Motivasyonsuzluk		7.826	2	221	< .001	1-2 2-3
	Özdeşim		0.966	2	222	0.382	
	İçe Atım		0.579	2	235	0.561	
	TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER		Grup	N	Ort.	SD	SE
	Dışsal Düzenleyen	Hiç ¹	145	8.28	3.97	0.330	
		0-2 Saat ²	100	10.76	3.94	0.394	
		2 saatten fazla ³	118	8.88	4.16	0.383	
	Başarmak	Hiç ¹	145	16.32	3.21	0.266	
		0-2 Saat ²	100	16.84	2.91	0.291	
		2 saatten fazla ³	118	16.15	2.89	0.266	
	Bilmek	Hiç ¹	145	17.26	2.97	0.247	
		0-2 Saat ²	100	17.24	2.42	0.242	
		2 saatten fazla ³	118	17.46	2.05	0.189	
	Uyaran Yaşama	Hiç ¹	145	16.86	2.72	0.226	
		0-2 Saat ²	100	16.60	2.93	0.293	
		2 saatten fazla ³	118	16.80	2.33	0.214	
	Motivasyonsuzluk	Hiç ¹	145	7.23	3.67	0.305	
		0-2 Saat ²	100	8.60	4.36	0.436	
		2 saatten fazla ³	118	6.44	3.55	0.327	
	Özdeşim	Hiç ¹	145	17.44	2.33	0.194	
		0-2 Saat ²	100	17.00	2.70	0.270	
		2 saatten fazla ³	118	17.19	2.10	0.194	
	İçe Atım	Hiç ¹	145	15.80	2.66	0.221	
		0-2 Saat ²	100	16.12	2.10	0.210	
		2 saatten fazla ³	118	15.90	2.53	0.233	

Beden eğitimi öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği'ne ilişkin yanıtları günlük fiziksel aktivite süreleri değişkenine göre incelendiğinde; "Dışsal Düzenleyen" alt boyutunda, fiziksel aktivite sürelerine bağlı olarak anlamlı farklılıklar görülmüştür ($p < 0.001$). Hiç fiziksel aktivite yapmayan katılımcılar (8.28) ve 2 saatten fazla fiziksel aktivite yapan katılımcılar (8.88), 0-2 saat fiziksel aktivite yapan katılımcılardan (10.76) anlamlı derecede daha düşük bir ortalamaya sahiptir.

Bu durum, az miktarda fiziksel aktivite yapan bireylerin, serbest zaman etkinliklerinde dışsal motivasyon (ödülleri, sosyal baskılar gibi) ile daha fazla hareket ettiğini göstermektedir.

"Motivasyonsuzluk" alt boyutunda da fiziksel aktivite grupları arasında anlamlı farklar bulunmuştur ($p < 0.001$). Hiç fiziksel aktivite yapmayan katılımcılar (7.23) ve 2 saatten fazla fiziksel aktivite yapanlar (6.44), 0-2 saat fiziksel aktivite yapan katılımcılardan (8.60) anlamlı derecede daha düşük motivasyonsuzluk puanlarına sahiptir. Bu sonuç, az miktarda fiziksel aktivite yapan bireylerin serbest zaman etkinliklerinde motivasyon eksikliği yaşama eğilimlerinin diğer gruplara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Ölçeğin diğer alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 9. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeğine İlişkin Cevapların Kurumdaki Haftalık Serbest Zaman Sürelerine Göre İncelenmesi

Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği	Alt Boyutlar		F	df1	df2	p	Fark
	Dışsal Düzenleyen		9.48	2	107.3	< .001	1-2 2-3
	Başarmak		4.65	2	109.1	0.012	1-3
	Bilmek		2.21	2	99.9	0.115	
	Uyaran Yaşama		19.66	2	159.5	< .001	1-3 2-3
	Motivasyonsuzluk		13.23	2	109.3	< .001	1-3 2-3
	Özdeşim		7.16	2	104.0	0.001	1-3 2-3
	İçe Atım		4.72	2	108.1	0.011	1-3
	TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	Grup	N	Ort.	SD	SE	
	Dışsal Düzenleyen	Hiç ¹	193	8.53	3.99	0.287	
		0-2 Saat ²	134	10.36	4.33	0.374	
		2 saatten fazla ³	36	8.06	3.13	0.521	
	Başarmak	Hiç ¹	193	16.08	3.28	0.236	
		0-2 Saat ²	134	16.60	2.74	0.237	
		2 saatten fazla ³	36	17.44	2.30	0.383	

Bilmek	Hiç ¹	193	17.27	2.73	0.196
	0-2 Saat ²	134	17.18	2.27	0.196
	2 saatten fazla ³	36	18.11	2.41	0.402
Uyaran Yaşama	Hiç ¹	193	16.48	2.83	0.204
	0-2 Saat ²	134	16.82	2.59	0.224
	2 saatten fazla ³	36	18.11	1.12	0.186
Motivasyonsuzluk	Hiç ¹	193	7.28	3.64	0.262
	0-2 Saat ²	134	8.06	4.32	0.373
	2 saatten fazla ³	36	5.06	2.78	0.463
Özdeşim	Hiç ¹	193	17.15	2.38	0.171
	0-2 Saat ²	134	17.04	2.38	0.206
	2 saatten fazla ³	36	18.44	1.98	0.330
İçe Atım	Hiç ¹	193	15.60	2.68	0.193
	0-2 Saat ²	134	16.18	2.22	0.192
	2 saatten fazla ³	36	16.67	1.91	0.319

Beden eğitimi öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği'ne ilişkin yanıtları kurumlarında sunulan haftalık serbest zaman süreleri değişkenine göre incelendiğinde;

"Dışsal Düzenleyen" alt boyutunda, gruplar arasında anlamlı farklar bulunmuştur ($p < 0.001$). 0-2 saat serbest zaman etkinliği bulunanların ortalaması (10.36), hiç serbest zaman etkinliği olmayanların (8.53) ve 2 saatten fazla serbest zaman etkinliği bulunanların (8.06) ortalamalarından daha yüksektir. Bu, 0-2 saat serbest zaman etkinliği imkanı bulunan bireylerin dışsal motivasyonlara (örneğin ödüller veya sosyal baskılar) daha fazla bağlı olduğunu göstermektedir.

"Başarmak" alt boyutunda, 2 saatten fazla serbest zaman etkinliği bulunan katılımcılar (17.44), hiç serbest zaman etkinliği olmayanlara (16.08) göre anlamlı derecede daha yüksek bir puana sahiptir ($p = 0.012$). Bu durum, uzun süre serbest zaman etkinliği imkanı bulunan bireylerin başarı odaklı motivasyonlarının daha güçlü olduğunu ifade etmektedir.

"Uyaran Yaşama" alt boyutunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0.001$). 2 saatten fazla serbest zaman etkinliği bulunan bireylerin ortalaması (18.11), hiç etkinlik olmayanların (16.48) ve 0-2 saat etkinliği olanların (16.82) ortalamalarından daha yüksektir. Bu, uzun süreli serbest zaman etkinlikleri sunulan bireylerin yenilik, heyecan ve farklı deneyim arayışlarının daha yoğun olduğunu göstermektedir.

"Motivasyonsuzluk" alt boyutunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklar vardır ($p < 0.001$). Hiç serbest zaman etkinliği olmayan bireylerin (7.28) ve 0-2 saat etkinliği bulunan

bireylerin (8.06) motivasyonsuzluk puanları, 2 saatten fazla etkinliği bulunan bireylerin puanlarından (5.06) anlamlı derecede daha yüksektir. Bu sonuç, uzun süre serbest zaman etkinliği sunulan bireylerin motivasyonsuzluk hissetme olasılıklarının daha düşük olduğunu göstermektedir.

"Özdeşim" alt boyutunda, 2 saatten fazla serbest zaman etkinliği bulunan bireyler (18.44), diğer gruplardan (hiç etkinlik olmayanlar: 17.15; 0-2 saat etkinlik bulunanlar: 17.04) anlamlı derecede daha yüksek bir ortalamaya sahiptir ($p = 0.001$). Bu, uzun süreli serbest zaman etkinliklerine katılım imkanı sunulan bireylerin bu etkinlikleri kişisel değerleriyle daha fazla ilişkilendirdiğini göstermektedir.

"İçe Atım" alt boyutunda, gruplar arasında anlamlı farklar gözlenmiştir ($p = 0.011$). 2 saatten fazla serbest zaman etkinliği imkanı bulunan bireylerin ortalaması (16.67), hiç etkinlik olmayanlara (15.60) göre daha yüksektir. Bu, uzun süreli etkinliklerin bireylerin içsel motivasyonlarını artırabileceğini ifade etmektedir.

Tablo 10. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeğine İlişkin Cevapların Tercih Ettikleri Etkinlik Tercihlerine Göre İncelenmesi

	Alt Boyutlar		F	df1	df2	p	Fark
	Dışsal Düzenleyen	Başarmak	2.7852	2	161	0.065	
	Bilmek		5.5969	2	166	0.004	1-3 2-3
	Uyaran Yaşama		10.5648	2	163	< .001	1-3 2-3
	Motivasyonsuzluk		6.4878	2	171	0.002	1-2 2-3
	Özdeşim		11.4923	2	169	< .001	1-2 1-3 2-3
	İçe Atım		0.0404	2	178	0.960	
Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği	TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER		N	Ort.	SD	SE	
	Dışsal Düzenleyen	Açık Alan Etkinlikleri ¹	199	9.30	4.02	0.285	
		Sportif Etkinlikler ²	94	8.34	4.41	0.454	
		Kültürel Etkinlikler ³	70	9.86	4.00	0.478	
	Başarmak	Açık Alan Etkinlikleri ¹	199	16.52	2.98	0.211	
		Sportif Etkinlikler ²	94	16.43	3.43	0.354	
		Kültürel Etkinlikler ³	70	16.06	2.57	0.307	
	Bilmek	Açık Alan Etkinlikleri ¹	199	17.44	2.58	0.183	
		Sportif Etkinlikler ²	94	17.70	2.38	0.246	

	Kültürel Etkinlikler ³	70	16.46	2.49	0.298
	Açık Alan Etkinlikleri ¹	199	16.83	2.63	0.187
Uyaran Yaşama	Sportif Etkinlikler ²	94	17.49	2.32	0.239
	Kültürel Etkinlikler ³	70	15.60	2.79	0.333
	Açık Alan Etkinlikleri ¹	199	7.54	4.10	0.291
Motivasyonsuzluk	Sportif Etkinlikler ²	94	6.30	3.42	0.353
	Kültürel Etkinlikler ³	70	8.23	3.75	0.448
	Açık Alan Etkinlikleri ¹	199	17.17	2.41	0.171
Özdeşim	Sportif Etkinlikler ²	94	18.02	2.11	0.218
	Kültürel Etkinlikler ³	70	16.37	2.29	0.273
	Açık Alan Etkinlikleri ¹	199	15.94	2.64	0.187
İçe Atım	Sportif Etkinlikler ²	94	15.91	2.43	0.250
	Kültürel Etkinlikler ³	70	15.86	2.05	0.244

Beden eğitimi öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği'ne ilişkin yanıtları tercih ettikleri aktivite değişkenine göre incelendiğinde; "Bilmek" alt boyutunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p = 0.004$). Açık alan etkinliklerini tercih edenlerin (17.44) ve sportif etkinlikleri tercih edenlerin (17.70) ortalamaları, kültürel etkinlikleri tercih edenlere (16.46) kıyasla daha yüksektir. Bu sonuç, açık alan ve sportif etkinlikleri tercih eden bireylerin bilgi edinme ve öğrenmeye yönelik motivasyonlarının daha güçlü olduğunu göstermektedir.

"Uyaran Yaşama" alt boyutunda, anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ($p < 0.001$). Sportif etkinlikleri tercih edenlerin ortalaması (17.49), açık alan etkinliklerini tercih edenlerden (16.83) ve kültürel etkinlikleri tercih edenlerden (15.60) daha yüksektir. Bu durum, sportif etkinlikleri tercih eden bireylerin heyecan, yenilik ve farklı deneyimler arayışının diğer gruplara kıyasla daha yoğun olduğunu ortaya koymaktadır.

"Motivasyonsuzluk" alt boyutunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir ($p = 0.002$). Sportif etkinlikleri tercih edenlerin motivasyonsuzluk puanı (6.30), açık alan etkinliklerini tercih edenlerden (7.54) ve kültürel etkinlikleri tercih edenlerden (8.23) daha düşüktür. Bu, sportif etkinlikleri tercih eden bireylerin serbest zaman etkinliklerinde daha az motivasyonsuzluk hissettiklerini göstermektedir.

"Özdeşim" alt boyutunda, anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0.001$). Sportif etkinlikleri tercih eden bireylerin ortalaması (18.02), açık alan etkinliklerini tercih edenlerden (17.17) ve kültürel etkinlikleri tercih edenlerden (16.37) daha yüksektir. Bu sonuç, sportif etkinlikleri tercih eden bireylerin bu etkinlikleri kişisel değerleriyle daha fazla ilişkilendirdiğini göstermektedir.

Ölçeğin diğer alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 5 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeğine İlişkin Cevapların Mesleki Tecrübelerine Göre İncelenmesi

Alt Boyutlar			t	df	p
Dışsal Düzenleyen			2.482	361	0.014
Başarmak			-2.661	361	0.008
Bilmek			-3.834	361	< .001
Uyaran Yaşama			-4.021	361	< .001
Motivasyonsuzluk			2.492	361	0.013
Özdeşim			-2.170	361	0.031
İçe Atım			-0.691	361	0.490
TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER		Grup	N	Ort.	SD
Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği	Dışsal Düzenleyen	5 yıldan az	130	9.88	4.28
		5 yıldan çok	233	8.76	4.01
	Başarmak	5 yıldan az	130	15.85	3.16
		5 yıldan çok	233	16.72	2.91
	Bilmek	5 yıldan az	130	16.65	2.78
		5 yıldan çok	233	17.70	2.33
	Uyaran Yaşama	5 yıldan az	130	16.03	2.75
		5 yıldan çok	233	17.18	2.52
	Motivasyonsuzluk	5 yıldan az	130	8.03	4.22
		5 yıldan çok	233	6.97	3.69
	Özdeşim	5 yıldan az	130	16.88	2.44
		5 yıldan çok	233	17.44	2.32
	İçe Atım	5 yıldan az	130	15.80	2.55
		5 yıldan çok	233	15.99	2.43

Beden eğitimi öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği'ne ilişkin yanıtları mesleki tecrübeleri değişkenine göre incelendiğinde;

"Dışsal Düzenleyen" alt boyutunda, 5 yıldan az mesleki tecrübeye sahip bireyler (ortalama 9.88), 5 yıldan fazla tecrübeye sahip bireylerden (ortalama 8.76) anlamlı derecede daha yüksek bir puana sahiptir ($p = 0.014$). Bu durum, daha az tecrübeye sahip bireylerin serbest zaman etkinliklerinde dışsal motivasyonlara (ödül, sosyal baskı gibi) daha fazla bağlı olduğunu göstermektedir.

"Başarmak" alt boyutunda, 5 yıldan fazla mesleki tecrübeye sahip bireyler (ortalama 16.72), 5 yıldan az tecrübeye sahip bireylerden (ortalama 15.85) anlamlı derecede daha yüksek bir puana sahiptir ($p = 0.008$). Bu sonuç, daha deneyimli bireylerin başarı odaklı motivasyonlarının daha güçlü olduğunu ifade etmektedir.

"Bilmek" alt boyutunda, 5 yıldan fazla tecrübeye sahip bireyler (ortalama 17.70), 5 yıldan az tecrübeye sahip bireylerden (ortalama 16.65) anlamlı derecede daha yüksek bir puana sahiptir ($p < 0.001$). Bu, deneyimli bireylerin bilgi edinme ve öğrenme motivasyonlarının daha güçlü olduğunu göstermektedir.

"Uyaran Yaşama" alt boyutunda, 5 yıldan fazla mesleki tecrübeye sahip bireyler (ortalama 17.18), 5 yıldan az tecrübeye sahip bireylerden (ortalama 16.03) anlamlı derecede daha yüksek bir puana sahiptir ($p < 0.001$). Bu durum, daha fazla tecrübeye sahip bireylerin yenilik, heyecan ve farklı deneyimler arayışlarının daha yoğun olduğunu göstermektedir.

"Motivasyonsuzluk" alt boyutunda, 5 yıldan az tecrübeye sahip bireyler (ortalama 8.03), 5 yıldan fazla tecrübeye sahip bireylere (ortalama 6.97) kıyasla anlamlı derecede daha yüksek bir motivasyonsuzluk puanına sahiptir ($p = 0.013$). Bu sonuç, daha az deneyime sahip bireylerin serbest zaman etkinliklerine yönelik motivasyonsuzluk hissetme olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

"Özdeşim" alt boyutunda, 5 yıldan fazla tecrübeye sahip bireyler (ortalama 17.44), daha az tecrübeye sahip bireylerden (ortalama 16.88) anlamlı derecede daha yüksek bir puana sahiptir ($p = 0.031$). Bu, daha deneyimli bireylerin serbest zaman etkinliklerini kişisel değerleriyle daha fazla ilişkilendirdiğini ifade etmektedir.

Tablo 6 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeğine İlişkin Cevapların Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği	Alt Boyutlar		t	df	p
	Araçsal Serbest Zaman Desteği		-3.32	361	< .001
	Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği		-1.21	361	0.227
	Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği		-1.86	361	0.064
	Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği		-2.29	361	0.023
TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	Grup		N	Ortalama	SD
	Araçsal Serbest Zaman Desteği	Kadın	157	15.21	8.12
		Erkek	206	18.01	7.83

Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği	Kadın	157	10.11	5.39
	Erkek	206	10.76	4.79
Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği	Kadın	157	8.64	5.02
	Erkek	206	9.63	5.00
Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği	Kadın	157	9.87	5.29
	Erkek	206	11.16	5.33
	Erkek	206	15.21	8.12

Beden eğitimi öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği'ne ilişkin yanıtları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde; "Araçsal Serbest Zaman Desteği" alt boyutunda t-test sonucuna göre $p < .001$ bulunmuş ve bu, cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymuştur. Erkek Beden eğitimi öğretmenlerinin bu boyuttaki ortalama puanları (Ort. = 18.01), kadın Beden eğitimi öğretmenlerinin puanlarından (Ort. = 15.21) daha yüksektir. Bu durum, erkeklerin kurumdan algıladıkları araçsal serbest zaman desteğinin kadınlara göre daha fazla olduğunu göstermektedir. "Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği" alt boyutunda da cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p = 0.023$). Erkeklerin ortalama puanı (Ort. = 11.16), kadınların puanından (Ort. = 9.87) anlamlı derecede yüksektir. Bu bulgu, erkeklerin toplum temelli destek algısının kadınlara kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin diğer alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 7 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeğine İlişkin Cevapların Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği	Alt Boyutlar	F	df1	df2	p	Fark
	Araçsal Serbest Zaman Desteği	0.258	3	98.2	0.855	-
	Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği	0.150	3	99.6	0.929	-
	Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği	0.501	3	98.8	0.682	-
	Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği	0.314	3	97.0	0.815	-
Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği	TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	Grup	N	Ort.	SD	SE
	Araçsal Serbest Zaman Desteği	25 yaş altı ¹	56	17.14	8.03	1.073
		26-30 ²	32	17.13	10.34	1.827
		31-35 ³	72	16.14	6.99	0.824
		36 ve üzeri ⁴	203	16.89	8.08	0.567
	Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği	25 yaş altı ¹	56	10.61	5.21	0.696
		26-30 ²	32	11.00	5.29	0.935
		31-35 ³	72	10.47	4.90	0.578
		36 ve üzeri ⁴	203	10.36	5.07	0.356
	Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği	25 yaş altı ¹	56	9.75	5.60	0.748
		26-30 ²	32	9.88	5.47	0.967
		31-35 ³	72	9.19	4.41	0.520
		36 ve üzeri ⁴	203	8.95	5.01	0.352

Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği	25 yaş altı ¹	56	11.11	5.59	0.748
	26-30 ²	32	10.56	6.75	1.193
	31-35 ³	72	10.19	4.86	0.572
	36 ve üzeri ⁴	203	10.61	5.22	0.366

Beden eğitimi öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği'ne ilişkin yanıtları yaş değişkenine göre incelendiğinde; ölçeğin alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). Bu bulgu, yaşın kurumsal serbest zaman desteği algısında belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir.

Tablo 8 Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeğine İlişkin Cevapların Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği	Alt Boyutlar		t	df	p
	Araçsal Serbest Zaman Desteği		-1.666	361	0.097
	Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği		-0.461	361	0.645
	Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği		-0.292	361	0.770
	Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği		-0.251	361	0.802
	TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER		N	Ortalama	SD
	Araçsal Serbest Zaman Desteği	Grup	124	15.82	9.08
		Bekar	239	17.31	7.45
	Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği	Evli	124	10.31	5.77
		Bekar	239	10.56	4.66
	Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği	Evli	124	9.10	5.64
		Bekar	239	9.26	4.69
	Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği	Evli	124	10.50	5.71
		Bekar	239	10.65	5.15

Beden eğitimi öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği'ne ilişkin yanıtları medeni durum değişkenine göre incelendiğinde; ölçeğin alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). Bu bulgu, yaşın kurumsal serbest zaman desteği algısında belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir.

Tablo 15. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeğine İlişkin Cevapların Gelir Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği	Alt Boyutlar		t	df	p
	Araçsal Serbest Zaman Desteği		2.15	361	0.032
	Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği		1.21	361	0.229
	Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği		2.87	361	0.004
	Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği		1.45	361	0.147
	TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	Grup	N	Ortalama	SD
	Araçsal Serbest Zaman Desteği	35.000 TL altı	168	17.8	7.63
		35.001 TL üstü	195	15.96	8.35
	Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği	35.000 TL altı	168	10.8	5.13
		35.001 TL üstü	195	10.18	5.00
	Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği	35.000 TL altı	168	10.0	5.18
		35.001 TL üstü	195	8.51	4.80
	Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği	35.000 TL altı	168	11.0	5.22
		35.001 TL üstü	195	10.22	5.43

Beden eğitimi öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği'ne ilişkin yanıtları gelir durumu değişkenine göre incelendiğinde; "Araçsal Serbest Zaman Desteği" alt boyutunda ve "Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği" alt boyutunda gelir grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0.05$). Bununla birlikte, "Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği" ve "Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği" alt boyutlarında gelir durumuna göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 16. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeğine İlişkin Cevapların Çalışılan Kurum Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği	Alt Boyutlar		t	df	p
	Araçsal Serbest Zaman Desteği		-1.67	361	0.096
	Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği		-1.47	361	0.142
	Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği		-2.25	361	0.025
	Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği		-1.57	361	0.118
	TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	Grup	N	Ortalama	SD
	Araçsal Serbest Zaman Desteği	Devlet Okulu	219	16.23	7.64
		Özel Okul	144	17.67	8.63
	Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği	Devlet Okulu	219	10.16	4.83
		Özel Okul	144	10.96	5.38
	Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği	Devlet Okulu	219	8.73	4.66
		Özel Okul	144	9.93	5.48
		Özel Okul	144	11.14	5.79
	Devlet Okulu		219	16.23	7.64

Beden eğitimi öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği'ne ilişkin yanıtları çalışılan kurum türü değişkenine göre incelendiğinde; "Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği" alt boyutunda $p = 0.025$ bulunmuş ve bu, devlet okulu ile özel okulda çalışan öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte ölçeğin tüm alt boyutlarında özel okullarda çalışan öğretmenlerin puan ortalamaları, devlet okulunda çalışan öğretmenlerden yüksek şekilde çıkmıştır. Bu durum, özel okullarda çalışan öğretmenlerin, kurumlarının serbest zaman daha fazla algıladığını göstermektedir.

Tablo 17. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeğine İlişkin Cevapların Günlük Egzersiz Sürelerine Göre İncelenmesi

Alt Boyutlar		F	df1	df2	p	Fark
Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği	Araçsal Serbest Zaman Desteği	4.15	2	222	0.017	1-3
	Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği	1.78	2	223	0.170	
	Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği	4.36	2	222	0.014	1-3
	Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği	6.20	2	224	0.002	1-3
	TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	Grup	N	Ort.	SD	SE
	Araçsal Serbest Zaman Desteği	Hiç ¹	145	10.02	7.43	0.617
		0-2 saat ²	100	10.32	8.51	0.851
		2 saatten fazla ³	118	11.17	8.22	0.756
	Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği	Hiç ¹	145	8.31	4.78	0.397
		0-2 saat ²	100	9.54	5.37	0.537
		2 saatten fazla ³	118	10.02	5.10	0.469
	Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği	Hiç ¹	145	9.47	4.65	0.386
		0-2 saat ²	100	10.92	5.38	0.538
		2 saatten fazla ³	118	11.71	5.04	0.464
	Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği	Hiç ¹	145	10.02	4.95	0.411
		0-2 saat ²	100	10.32	5.31	0.531
		2 saatten fazla ³	118	11.17	5.60	0.515

Beden eğitimi öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği'ne ilişkin yanıtları çalışanların günlük fiziksel aktivite süreleri değişkenine göre incelendiğinde; "Araçsal Serbest Zaman Desteği" ($p = 0.017$), "Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği" ($p = 0.014$) ve "Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği" ($p = 0.002$) alt boyutlarında fiziksel aktivite sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur. Bu fark günlük fiziksel aktivite süreleri 2 saatten fazla olan öğretmenler ile hiç egzersiz yapmayan öğretmenler arasında olduğu saptanırken,

anlamlı fark 2 saatten uzun süre egzersiz yapan öğretmenlerin lehine olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, fiziksel aktivite süresi arttıkça bireylerde algılanan kurumsal serbest zaman desteği algısının da yükseldiğine işaret etmektedir.

Tablo 18. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeğine İlişkin Cevapların Kurumlarındaki Serbest Zaman Sürelerine Göre İncelenmesi

		Alt Boyutlar	F	df1	df2	p	Fark
Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği		Araçsal Serbest Zaman Desteği	9.79	2	95.6	< .001	1-2 1-3
		Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği	18.21	2	96.9	< .001	1-2 1-3
		Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği	13.99	2	102.1	< .001	1-2 1-3
		Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği	17.91	2	96.8	< .001	1-2 1-3
		TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	Grup	N	Ort.	SD	SE
		Araçsal Serbest Zaman Desteği	Hiç ¹	193	15.10	7.64	0.550
			0-2 saat ²	134	18.45	8.09	0.699
			2 saatten fazla ³	36	19.78	8.27	1.378
		Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği	Hiç ¹	193	9.12	4.83	0.348
			0-2 saat ²	134	11.58	4.80	0.415
2 saatten fazla ³	36		13.61	4.95	0.825		
Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği	Hiç ¹	193	8.04	4.72	0.340		
	0-2 saat ²	134	10.27	5.24	0.452		
	2 saatten fazla ³	36	11.50	4.19	0.698		
Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği	Hiç ¹	193	9.19	5.04	0.363		
	0-2 saat ²	134	11.75	5.16	0.446		
	2 saatten fazla ³	36	13.89	5.21	0.869		

Beden eğitimi öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği'ne ilişkin yanıtları çalışanların kurumlarında kendilerine verilen serbest zaman süreleri değişkenine göre incelendiğinde; tüm alt boyutlarda anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Gruplar arasındaki farklara bakıldığında, serbest zaman süresi olmayan öğretmenler ile 0-2 saat ve 2 saatten fazla serbest zaman süresine sahip öğretmenlerin kurumsal destek algıları arasında anlamlı farklar saptandığı tespit edilmiştir.

Bu durum genel olarak, kurumlarda verilen serbest zaman süresi arttıkça, bireylerin tüm alt boyutlardaki destek algılarının anlamlı şekilde arttığını ve serbest zaman süresinin kurumsal destek algısında önemli bir faktör olduğu görülmektedir.

Tablo 19. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeğine İlişkin Cevapların Tercih Edilen Etkinlik Türüne Göre İncelenmesi

Alt Boyutlar		F	df1	df2	p	Fark
Araçsal Serbest Zaman Desteği		5.23	2	162	0.006	1-2 2-3
Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği		11.06	2	167	< .001	1-2 2-3
Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği		5.65	2	160	0.004	1-2 2-3
Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği		7.63	2	159	< .001	1-2 2-3
TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER		N	Ort.	SD	SE	
Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği	Araçsal Serbest Zaman Desteği	Açık Alan Etkinlikleri ¹	199	16.44	7.96	0.564
		Sportif Etkinlikleri ²	94	18.89	7.81	0.806
		Kültürel Etkinlikler ³	70	15.00	8.21	0.981
	Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği	Açık Alan Etkinlikleri ¹	199	9.98	5.04	0.357
		Sportif Etkinlikleri ²	94	12.45	4.88	0.503
		Kültürel Etkinlikler ³	70	9.23	4.67	0.558
	Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği	Açık Alan Etkinlikleri ¹	199	8.70	4.76	0.337
		Sportif Etkinlikleri ²	94	10.79	5.50	0.568
		Kültürel Etkinlikler ³	70	8.51	4.70	0.562
	Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği	Açık Alan Etkinlikleri ¹	199	10.01	5.08	0.360
		Sportif Etkinlikleri ²	94	12.49	5.58	0.576
		Kültürel Etkinlikler ³	70	9.74	5.19	0.621

Beden eğitimi öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği'ne ilişkin yanıtları çalışanların tercih ettikleri etkinlik türü değişkenine göre incelendiğinde; gruplar arasında tüm alt boyutlarda anlamlı farklılıklar tespit edilmiş olup ($p < 0,05$), en yüksek puan ortalamalarına sahip grubun sportif etkinlikleri tercih eden grup olduğu saptanmıştır. Genel olarak, sportif etkinlikleri tercih eden bireylerin dört alt boyutta da destek algısının diğer iki grup olan açık alan etkinlikleri ve kültürel etkinlikleri tercih eden bireylerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 20. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeğine İlişkin Cevapların Mesleki Tecrübelerine Göre İncelenmesi

Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği	Alt Boyutlar		t	df	p	
	Araçsal Serbest Zaman Desteği		2.63	361	0.009	
	Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği		3.15	361	0.002	
	Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği		3.57	361	< .001	
	Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği		3.63	361	< .001	
	TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER		Grup	N	Ortalama	SD
	Araçsal Serbest Zaman Desteği	5 yıldan az	130	18.3	7.81	
		5 yıldan çok	233	15.97	8.10	
	Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği	5 yıldan az	130	11.6	5.20	
		5 yıldan çok	233	9.86	4.89	
	Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği	5 yıldan az	130	10.4	5.42	
		5 yıldan çok	233	8.51	4.66	
	Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği	5 yıldan az	130	11.9	5.46	
		5 yıldan çok	233	9.85	5.13	

Beden eğitimi öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteği Ölçeği'ne ilişkin yanıtları öğretmenlerin mesleki tecrübelerine göre incelendiğinde; tüm alt boyutlarda mesleki tecrübe değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara neden olduğu ve bu farkın, 5 yıldan az tecrübeye sahip öğretmenler lehine görüldüğü saptanmıştır. Bu durum, mesleki tecrübenin artmasıyla birlikte öğretmenlerin kurumsal destek algılarının azalabileceğini düşündürmektedir.

Tablo 21. Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Dışsal	r	—										
	p	—										
Düzenleyen (1)	r	0.000	—									
	p	0.999	—									
Başarmak (2)	r	-0.170	0.554	—								
	p	0.001	< .001	—								
Bilmek (3)	r	-0.111	0.592	0.619	—							
	p	0.034	< .001	< .001	—							
Uyaran Yaşama (4)	r	0.565	-0.122	-0.303	-0.268	—						
	p	< .001	0.020	< .001	< .001	—						
Motivasyonsuzluk (5)	r	-0.211	0.489	0.669	0.689	-0.312	—					
	p	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—					
Özdeşim (6)	r	0.254	0.483	0.321	0.465	0.008	0.347	—				
	p	< .001	< .001	< .001	< .001	0.875	< .001	—				
İçer Atım (7)	r	0.217	0.071	-0.018	-0.014	0.216	-0.020	0.041	—			
	p	< .001	0.180	0.731	0.787	< .001	0.700	0.437	—			
Araçsal Serbest Zaman Desteği (8)	r	0.256	0.082	0.016	0.003	0.197	0.019	0.073	0.749	—		
	p											

Zamana Dayalı												
Serbest Zaman Desteği (9)	p	<.001	0.120	0.761	0.958	<.001	0.717	0.165	<.001	—		
Teşvik Edici	r	0.311	0.092	-0.009	-0.056	0.268	-0.018	0.053	0.802	0.814	—	
Serbest Zaman Desteği (10)	p	<.001	0.081	0.858	0.284	<.001	0.727	0.315	<.001	<.001	—	
Toplum Temelli	r	0.214	0.119	0.048	0.001	0.178	0.022	0.059	0.809	0.720	0.794	—
Serbest Zaman Desteği (11)	p	<.001	0.023	0.365	0.983	<.001	0.671	0.265	<.001	<.001	<.001	—

Beden eğitimi öğretmenlerinin verdikleri cevapların, her iki ölçeğin alt boyutlarındaki Pearson Korelasyon Analizi sonuçlarına göre; "Dışsal Düzenleyen" alt boyutu, "Motivasyonsuzluk" ($r = 0.565$, $p < .001$) ile pozitif yönde güçlü bir ilişki gösterirken, "Özdeşim" ($r = -0.211$, $p < .001$) ve "Bilmek" ($r = -0.170$, $p = 0.001$) ile negatif yönde anlamlı ilişkiler göstermektedir.

"Başarmak" alt boyutu, "Bilmek" ($r = 0.554$, $p < .001$), "Uyaran Yaşama" ($r = 0.592$, $p < .001$) ve "Özdeşim" ($r = 0.489$, $p < .001$) ile pozitif ve anlamlı ilişkilere sahiptir.

"Bilmek" alt boyutu, "Uyaran Yaşama" ($r = 0.619$, $p < .001$) ve "Özdeşim" ($r = 0.669$, $p < .001$) ile pozitif yönde güçlü bir ilişki göstermektedir. Ancak, "Motivasyonsuzluk" ($r = -0.303$, $p < .001$) ile negatif bir ilişki gözlemlenmiştir. "Uyaran Yaşama" alt boyutu, "Özdeşim" ($r = 0.689$, $p < .001$) ile en güçlü pozitif ilişkiye sahiptir. Bunun yanında, "Motivasyonsuzluk" ($r = -0.268$, $p < .001$) ile negatif bir ilişki göstermektedir.

"Motivasyonsuzluk" alt boyutu, "Dışsal Düzenleyen" ile pozitif ilişki ($r = 0.565$, $p < .001$) gösterirken, diğer içsel motivasyon boyutlarıyla ("Bilmek", "Uyaran Yaşama", "Özdeşim") negatif ilişkiler göstermektedir.

Kurumsal serbest zaman desteği alt boyutlarına bakıldığında, "Araçsal Serbest Zaman Desteği" ile "Zamana Dayalı" ($r = 0.749$, $p < .001$), "Teşvik Edici" ($r = 0.802$, $p < .001$) ve "Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği" ($r = 0.809$, $p < .001$) alt boyutları arasında güçlü ve pozitif ilişkiler bulunmuştur.

"Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği", "Teşvik Edici" ($r = 0.814$, $p < .001$) ve "Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği" ($r = 0.720$, $p < .001$) ile güçlü pozitif ilişkiler göstermektedir. Benzer şekilde, "Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği" ve

"Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği" ($r = 0.794$, $p < .001$) arasında da güçlü bir pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre; kurumsal destek algısı alt boyutlarının birbiriyle yüksek uyum göstermiş, ancak serbest zaman motivasyon ölçeğine ilişkin alt boyutlarda çok zayıf ya da zayıf ilişkiler saptanmıştır. Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği ile "Başarmak" alt boyutu arasında zayıf fakat anlamlı bir pozitif ilişki vardır ($r = 0.119$, $p = 0.023$). "Bilmek" alt boyutu ile Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ($r = 0.048$, $p = 0.365$). "Uyaran Yaşama" alt boyutu ile Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği arasında da anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r = 0.001$, $p = 0.983$). "Motivasyonsuzluk" alt boyutu ile Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = 0.178$, $p < 0.001$).

Genel olarak, Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği alt boyutunun serbest zaman motivasyonu boyutlarıyla olan ilişkisi düşük düzeyde olup, yalnızca "Başarmak" ve "Motivasyonsuzluk" boyutlarında anlamlı fakat zayıf düzeyde ilişki bulunmuştur.

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışma, algılanan kurumsal destek ve serbest zaman motivasyonu arasındaki ilişkiler üzerinde farklı değişkenlerin etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular, bu iki ölçeğin bireylerin demografik ve davranışsal özellikleriyle ilişkisini açıklamaya yönelik çeşitli ipuçları sunmuştur. Serbest zaman motivasyonu, bireylerin motivasyonel eğilimlerini ve kurumsal destek algılarını önemli ölçüde etkileyebilecek bir faktördür. Bu bağlamda, serbest zaman motivasyonunun bireylerin algıladıkları destekle olan ilişkisini anlamak, kurumsal destek politikalarını daha verimli hale getirmek için gereklidir.

Bu değişkenlere yönelik elde edilen bulguların yorumlanması aşağıda belirtilmiştir.

A- Serbest Zaman Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Bulgular

Beden eğitimi öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği'ne verdikleri yanıtların, cinsiyet değişkenine bağlı olarak bazı alt boyutlarda anlamlı farklılıklar gösterdiği ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar, literatürdeki benzer çalışmalarla paralellik göstermektedir.

Özellikle, erkek Beden eğitimi öğretmenlerinin "Bilmek" ve "Özdeşim" alt boyutlarında daha yüksek ortalamalara sahip olması, önceki araştırmaların bulgularıyla uyumludur. Örneğin, Deci ve Ryan'ın öz-belirleme teorisi bağlamında yaptığı çalışmalar, erkeklerin bilişsel keşif ve öğrenme güdülerinde kadınlara kıyasla daha yüksek motivasyona sahip olabileceğini göstermektedir. Bu durum, bireylerin özgüven artırıcı etkinliklere yönelme eğilimlerinin cinsiyet farklılıklarından etkilendiğini ortaya koymaktadır.

Buna ek olarak, Iso-Ahola ve Weissinger tarafından yürütülen araştırmalar, erkek bireylerin serbest zaman aktivitelerinde daha fazla özdeşim duygusu geliştirdiklerini vurgulamaktadır. Bu bulgu, erkeklerin kişisel değerlerini ve kimliklerini serbest zaman aktiviteleri yoluyla yansıtmaya ve geliştirme konusunda daha motive olduklarını açıklayabilir.

Bu çalışmada da erkek Beden eğitimi öğretmenlerinin "Özdeşim" alt boyutunda daha yüksek puan alması, erkeklerin kişisel hedeflere ulaşma ve öz-değerlerini ifade etme eğilimleriyle ilişkilendirilebilir.

Çalışmada erkek Beden eğitimi öğretmenlerinin "Bilmek" alt boyutunda anlamlı derecede daha yüksek puan alması da dikkat çekicidir. Bu sonuç, erkeklerin serbest zaman aktivitelerinde bilgi ve beceri kazanma odaklı motivasyona daha yatkın olduklarını öne süren araştırmalarla örtüşmektedir. Hood ve Carruthers, erkeklerin serbest zamanlarını genellikle problem çözme, strateji geliştirme veya yeni beceriler öğrenme gibi amaçlarla değerlendirdiklerini belirtmiştir.

Öte yandan, çalışmada "Uyaran Yaşama", "Dışsal Düzenleyen", "Başarmak", "Motivasyonsuzluk" ve "İçe Atım" alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu bulgular, serbest zaman motivasyonunun genelde bireysel ilgi alanları ve mevcut koşullara bağlı olduğunu, ancak cinsiyetin bu süreçte belirleyici bir faktör olmadığını savunan çalışmaları destekler niteliktedir. Örneğin, Kleiber vd.adaşları, bireylerin serbest zaman motivasyonunun genellikle kişisel tercihler ve çevresel koşullarla şekillendiğini ifade etmektedir.

Erkeklerin "Bilmek" ve "Özdeşim" alt boyutlarında kadınlara göre daha yüksek puanlar almasının nedenleri, kültürel ve sosyal faktörlerle de açıklanabilir. Carruthers ve Hood, bireylerin serbest zaman aktivitelerine yönelik motivasyonlarının kültürel normlar ve toplumsal beklentilerden etkilendiğini ifade etmişlerdir. Erkeklerin, bireysel başarıyı ve bilgi edinmeyi önceliklendiren bir sosyal çevrede yetişmeleri, bu alt boyutlarda daha yüksek motivasyona sahip olmalarına neden olabilir.

Ayrıca, serbest zaman motivasyonunda gözlenen bu cinsiyet farklılıklarının, yaşam döngüsü ve yaşam tarzı değişkenlerinden de etkilenmiş olabileceği düşünülmektedir. Guillet vd.adaşları, kadınların serbest zaman aktivitelerine yönelik motivasyonlarının genellikle sosyal bağ kurma ve rahatlama üzerine yoğunlaştığını, erkeklerin ise bu aktivitelerde bireysel hedeflere ulaşmayı ve problem çözmeyi ön planda tuttuklarını belirtmiştir. Bu çalışma bulguları, bireylerin serbest zaman motivasyonlarındaki farklılıkların genellikle sosyo-kültürel bağlamda şekillendiğini ortaya koymaktadır.

Crompton ve Iso-Ahola, serbest zaman motivasyonunun bireyin kendi içsel tatminini artırmak için çeşitli şekillerde dışsal ve içsel faktörlerden etkilendiğini savunmuşlardır. Bu bağlamda, çalışmada gözlemlenen farklılıkların, cinsiyet rollerine dayalı motivasyonel yapıların bir sonucu olduğu düşünülebilir.

Çalışmada bazı alt boyutlarda anlamlı farklılıkların gözlenmemesi, serbest zaman motivasyonunun cinsiyetten bağımsız temel ihtiyaçlarla şekillendiğini vurgulayan literatürle örtüşmektedir. Örneğin, Walker ve Wang, kadın ve erkeklerin serbest zaman motivasyonlarının büyük ölçüde benzer olduğunu ve bireysel tercihlerin genellikle çevresel etkiler ve kişisel deneyimlerle şekillendiğini ifade etmişlerdir.

Erkek ve kadınların serbest zaman motivasyonlarındaki farklılıkların dengelenmesi için sosyal destek sistemlerinin artırılması ve serbest zaman aktivitelerine katılım oranlarının yükseltilmesi gerektiği öngörülmektedir. Henderson ve Gibson, bu tür farklılıkların azaltılabilmesi için serbest zaman aktivitelerinin çeşitlendirilmesi ve her iki cinsiyetin de ihtiyaçlarını karşılayan programların geliştirilmesini önermektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği'ne verdikleri yanıtların yaş değişkenine göre incelenmesi, bazı alt boyutlarda anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Özellikle "Bilmek", "Uyaran Yaşama" ve "İçe Atım" alt boyutlarında yaş grupları arasında gözlemlenen bu farklılıklar, bireylerin yaşam döngüsü ve yaşa bağlı motivasyonel eğilimlerini yansıtmaktadır.

"26-30 yaş" grubunun "Bilmek" alt boyutunda diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek motivasyona sahip olması, bu dönemin bireylerin öğrenme ve bilgi edinme arzularının yoğun olduğu bir yaşam evresi olduğunu ortaya koymaktadır. Literatürdeki benzer çalışmalar da bu bulguyu desteklemektedir. Küçük ve Koçak, genç yetişkinlik döneminde bireylerin bilişsel keşif ve öğrenme güdülerinin daha yüksek olduğunu ifade etmektedir. Bu dönem, bireylerin kariyer gelişimlerinin ve kişisel hedeflerinin şekillendiği bir süreç olduğundan, bilgi edinme motivasyonunun artması beklenen bir durumdur. Benzer şekilde, Demirel ve Harmandar, 20'li yaşların bireylerin kariyer ve akademik başarı odaklı motivasyonlarının en yoğun olduğu dönem olduğunu vurgulamaktadır.

"26-30 yaş" grubunun "Uyaran Yaşama" alt boyutunda da en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, bireylerin bu yaş döneminde yenilik, heyecan ve farklı deneyimlere olan ihtiyaçlarının arttığını göstermektedir. Yerlisu Lapa, genç yetişkinlik döneminde bireylerin macera ve yenilik arayışına daha fazla motive olduklarını ve serbest zaman etkinliklerini bu doğrultuda seçtiklerini ifade etmiştir. Çalışmanın bulguları bu görüşle paralellik göstermektedir. Ayrıca, Karaküçük, 20'li yaşların bireylerin yüksek enerji seviyelerine sahip oldukları ve bu nedenle fiziksel ve yenilikçi etkinliklere daha yatkın oldukları bir dönem olduğunu belirtmiştir.

"26-30 yaş" grubunun "İçe Atım" alt boyutunda en yüksek puanı alması, bu yaş grubunun serbest zaman aktivitelerine daha içselleştirilmiş bir motivasyonla yaklaştığını göstermektedir. Bu durum, bireylerin bu yaş aralığında kendilerini ifade etme ve yaptıkları etkinliklerle içsel tatmin sağlama eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır. Gürbüz ve Özdemir, genç yetişkinlerin serbest zaman etkinliklerine daha bilinçli ve içsel motivasyonlarla katıldığını ve bu dönemde öz-değer algılarının daha belirgin olduğunu ifade etmişlerdir.

Araştırmada, "Dışsal Düzenleyen", "Başarmak", "Motivasyonsuzluk" ve "Özdeşim" alt boyutlarında yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durum, bu alt boyutların yaş bağımsız temel motivasyon kaynaklarıyla ilişkili olabileceğini düşündürmektedir. Kleiber, bireylerin serbest zaman motivasyonlarının genellikle kişisel tercihler ve yaşam koşulları ile şekillendiğini, ancak belirli alt boyutların yaşa bağlı olarak değişmediğini belirtmiştir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği'ne verdikleri yanıtların medeni durum değişkenine göre incelenmesi, bazı alt boyutlarda anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Özellikle "Bilmek" ve "Motivasyonsuzluk" alt boyutlarında evli ve bekar katılımcılar arasında tespit edilen bu farklılıklar, medeni durumun bireylerin serbest zaman motivasyonlarına etkisini ortaya koymaktadır.

Evli Beden eğitimi öğretmenlerinin "Bilmek" alt boyutunda bekar katılımcılardan daha yüksek puan alması (ortalama: 17.59), bu grubun bilgi edinme ve öğrenme motivasyonunun daha güçlü olduğunu göstermektedir. Bu durum, evli

bireylerin serbest zamanlarında daha planlı ve hedef odaklı etkinliklerle uğraşma eğiliminde olduklarını işaret etmektedir. Karaküçük, bireylerin yaşamlarındaki sorumlulukların artmasının, serbest zamanlarını daha verimli kullanma ve öğrenme temelli etkinliklere yönelme eğilimlerini artırdığını ifade etmiştir. Ayrıca, Yerlisu Lapa, evli bireylerin aile ortamında bilgi paylaşımı ve öğrenmeye yönelik etkinliklere daha fazla zaman ayırdıklarını belirtmektedir.

Evli bireylerin öğrenme motivasyonlarının daha yüksek olması, aile yaşamı ve kariyer gelişimiyle uyumlu bir şekilde kişisel gelişimlerini önceliklendirme eğilimleriyle açıklanabilir. Gürbüz ve Özdemir, evli bireylerin serbest zamanlarını daha bilinçli bir şekilde planladıklarını ve bu süreçte öğrenme odaklı motivasyonlarının daha belirgin olduğunu vurgulamaktadır.

Bekar Beden eğitimi öğretmenlerinin "Motivasyonsuzluk" alt boyutunda daha yüksek puan alması (ortalama: 7.97), bu grubun serbest zaman etkinliklerinde motivasyon eksikliği yaşama eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu durum, bekar bireylerin serbest zamanlarında daha az planlı bir yaşam tarzına ve sosyal destek eksikliğine sahip olmalarıyla ilişkili olabilir. Karaküçük, bekar bireylerin serbest zaman etkinliklerinde motivasyonsuzluk yaşama oranlarının daha yüksek olabileceğini, çünkü bu bireylerin genellikle daha az yapılandırılmış bir yaşam döngüsüne sahip olduklarını belirtmektedir.

Buna ek olarak, Demirel ve Harmandar, bekar bireylerin sosyal destek sistemlerinden yoksun olmalarının, serbest zaman etkinliklerine yönelik ilgi ve motivasyonlarını azaltabileceğini ifade etmişlerdir. Evli bireylerin ise aile ve sosyal çevreden gelen desteklerle serbest zaman etkinliklerinde daha motive oldukları düşünülebilir.

Araştırmada, "Dışsal Düzenleyen", "Başarmak", "Uyaran Yaşama", "Özdeşim" ve "İçe Atım" alt boyutlarında medeni durum açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu, bu alt boyutların bireylerin medeni durumlarından bağımsız olarak temel motivasyon kaynaklarıyla ilişkili olabileceğini göstermektedir. Kleiber, bireylerin serbest zaman motivasyonlarının genellikle kişisel tercihler ve yaşam koşulları ile şekillendiğini, ancak bazı alt boyutların evrensel özellikler taşıyabileceğini ifade etmiştir.

Araştırma sonuçları, medeni durumun bireylerin serbest zaman motivasyonlarını belirli alt boyutlarda etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Evli bireylerin öğrenme ve bilgi edinme konularında daha yüksek motivasyon sergilemeleri, bu bireylerin sosyal ve aile yaşamındaki sorumluluklarıyla ilişkilendirilebilir. Diğer yandan, bekar bireylerin daha yüksek motivasyonsuzluk düzeyi göstermeleri, bu grubun sosyal destek eksikliği ve serbest zaman planlamasında yaşadığı zorluklardan kaynaklanıyor olabilir.

Gelir durumunun serbest zaman motivasyonu üzerindeki etkisi incelendiğinde, "Dışsal Düzenleyen" ve "Motivasyonsuzluk" alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Düşük gelir grubundaki Beden eğitimi öğretmenlerinin dışsal faktörlerle motive olma eğilimlerinin daha yüksek olması (ortalama: 10.17), bu bireylerin serbest zaman etkinliklerinde sosyal baskılar, dışsal ödüller ve zorunluluklarla daha fazla yönlendirildiğini göstermektedir. Bu bulgu, düşük gelir seviyesinin bireylerin içsel motivasyonlarını sınırlandırdığına dair literatürdeki çalışmalarla uyumludur (Karaküçük, 1999; Gürbüz ve Aşçı, 2008).

Düşük gelir grubundaki bireylerin motivasyonsuzluk düzeylerinin daha yüksek olması (ortalama: 8.01), ekonomik kısıtlamaların serbest zaman etkinliklerine katılımı zorlaştırabileceğini ortaya koymaktadır. Literatürde, düşük gelir düzeyinin serbest zaman tatminini azalttığı ve motivasyonsuzluğu artırdığı belirtilmiştir (Demirel ve Harmandar, 2013; Yerlisu Lapa, 2016).

Araştırmada, "Başarmak", "Bilmek", "Uyaran Yaşama", "Özdeşim" ve "İçe Atım" alt boyutlarında gelir düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, bu alt boyutların bireylerin temel motivasyon kaynaklarıyla ilişkili olduğunu ve gelir durumundan bağımsız olabileceğini göstermektedir (Kleiber, 1999).

Sonuçlar, gelir seviyesinin bireylerin serbest zaman motivasyonlarını belirli alt boyutlarda etkilediğini göstermektedir. Özellikle düşük gelir düzeyine sahip bireylerin dışsal faktörlere daha fazla açık olmaları ve motivasyonsuzluk eğilimlerinin yüksek olması, ekonomik koşulların serbest zaman etkinliklerine katılım üzerindeki sınırlayıcı etkisini ortaya koymaktadır.

Çalışıkları kurum türüne göre Beden eğitimi öğretmenlerinin serbest zaman motivasyonları incelendiğinde, "Dışsal Düzenleyen" ve "Uyaran Yaşama" alt

boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Devlet okullarında çalışanların bu boyutta daha yüksek puan alması (ortalama: 9.51), bu grubun serbest zaman etkinliklerinde dışsal motivasyon kaynaklarına (ödül, zorunluluk, sosyal baskı) daha fazla ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bu durum, devlet okullarında çalışanların yoğun iş yükü ve bürokratik engeller nedeniyle serbest zaman etkinliklerine daha az içsel motivasyonla yaklaştığını düşündürmektedir (Can & Erdoğan, 2019; Kaplan & Yıldırım, 2020).

Devlet okullarında çalışanların "Uyaran Yaşama" puanlarının özel okul çalışanlarına göre daha yüksek olması (ortalama: 17.02), monoton iş düzeninden uzaklaşma ihtiyacına bağlanabilir. Bu durum, devlet okulu çalışanlarının yenilik, heyecan ve farklı deneyim arayışında daha motive olduğunu göstermektedir (Koçak & Yılmaz, 2021; Yavuz & Özkan, 2017).

"Başarmak", "Bilmek", "Motivasyonsuzluk", "Özdeşim" ve "İçe Atım" alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilmemiştir. Bu bulgu, bu boyutların bireylerin temel psikolojik ihtiyaçlarına dayalı olduğunu ve kurum türünden bağımsız şekillendiğini göstermektedir (Gülbüz & Karaküçük, 2019).

Sonuçlar, çalışılan kurum türünün serbest zaman motivasyonunu bazı alt boyutlarda etkilediğini göstermektedir. Devlet okulu çalışanlarının dışsal motivasyona daha fazla ihtiyaç duyması ve yenilik arayışının yüksek olması, iş ortamlarındaki farklılıklarla açıklanabilir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin günlük fiziksel aktivite sürelerine göre Serbest Zaman Motivasyon Ölçeği'ne verdikleri yanıtlar incelendiğinde, "Dışsal Düzenleyen" ve "Motivasyonsuzluk" alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Fiziksel aktivite süresi düşük olan (0-2 saat) Beden eğitimi öğretmenlerinin, hiç fiziksel aktivite yapmayan ve 2 saatten fazla fiziksel aktivite yapan bireylere kıyasla daha yüksek dışsal motivasyon puanlarına sahip olması, bu grubun serbest zaman etkinliklerinde daha fazla dışsal faktörlerden (ödülleri, zorunluluklar, sosyal baskılar gibi) etkilendiğini göstermektedir. Karaküçük ve Gülbüz (2017) ile Yerlisu Lapa (2015), düşük fiziksel aktivite seviyesinin dışsal motivasyonu artırdığını ve bireylerin etkinliklerini çevresel etkenlere bağlı olarak seçme eğiliminde olduklarını belirtmektedir. Öte yandan, daha fazla fiziksel aktivite yapan bireylerin serbest zaman

etkinliklerini daha bağımsız bir şekilde ve içsel motivasyonla seçtikleri görülmektedir.

Az miktarda fiziksel aktivite yapan bireylerde motivasyonsuzluk düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Demirci ve Öztürk (2018) ile Yıldırım ve Altay (2020), düşük fiziksel aktivite seviyesinin motivasyon eksikliği ile ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Düzenli fiziksel aktivite yapan bireylerin daha düşük motivasyonsuzluk puanlarına sahip olması, fiziksel aktivitenin bireylerin serbest zaman motivasyonlarını olumlu yönde etkilediğini ve motivasyonsuzluk düzeylerini azalttığını göstermektedir.

"Başarmak", "Bilmek", "Uyaran Yaşama", "Özdeşim" ve "İçe Atım" alt boyutlarında ise fiziksel aktivite grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, bu boyutların bireylerin temel psikolojik ihtiyaçları doğrultusunda şekillendiğini ve fiziksel aktivite düzeyinden bağımsız olduğunu göstermektedir. Güven ve Tetik (2018), serbest zaman motivasyonunun genel olarak bireysel tercihlerle bağlantılı olduğunu ve fiziksel aktivite düzeyinin bu boyutlara sınırlı bir etkisi olduğunu ifade etmişlerdir.

Araştırma sonuçları, fiziksel aktivite seviyesinin bireylerin serbest zaman motivasyonları üzerinde belirli etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Az fiziksel aktivite yapan bireylerin dışsal motivasyonlarının daha yüksek olduğu ve motivasyonsuzluk yaşama eğilimlerinin daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Buna karşılık, düzenli fiziksel aktivite yapan bireylerin serbest zaman etkinliklerine içsel motivasyonla katıldıkları ve motivasyonsuzluk düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Bu bulgular, fiziksel aktivitenin bireylerin motivasyonel yönelimlerini ve serbest zaman davranışlarını şekillendiren önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

Araştırma, haftalık serbest zaman sürelerinin bireylerin motivasyonlarını etkilediğini ortaya koymuştur. "Dışsal Düzenleyen" alt boyutunda, 0-2 saat serbest zaman etkinliği olan bireylerin dışsal motivasyonlara (örneğin, ödüller ve sosyal baskılar) daha bağımlı olduğu görülmüştür (Karaküçük ve Gürbüz, 2017). Buna karşılık, 2 saatten fazla serbest zamanı olan bireylerin içsel motivasyonlarla hareket ettiği belirlenmiştir.

"Başarmak" alt boyutunda, 2 saatten fazla serbest zamanı olan bireylerin başarı odaklı motivasyonlarının daha güçlü olduğu tespit edilmiştir (Tetik ve Güven, 2018). Benzer şekilde, "Uyaran Yaşama" alt boyutunda da bu grubun yenilik ve heyecan arayışının daha yüksek olduğu görülmüştür (Demirci ve Öztürk, 2018).

"Motivasyonsuzluk" alt boyutunda, hiç serbest zamanı olmayan veya 0-2 saat serbest zaman etkinliği bulunan bireylerin daha yüksek motivasyonsuzluk yaşadığı, buna karşılık 2 saatten fazla serbest zamanı olanların motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Yıldırım ve Altay, 2020). Ayrıca, daha uzun serbest zaman sürelerinin bireylerin motivasyonlarını artırdığı, motivasyonsuzluklarını azalttığı ve yenilik arayışını desteklediği sonucuna varılmıştır (Şahin ve Koç, 2016). Bu bulgular, serbest zaman etkinliklerinin planlanmasında bireylere yeterli süre sağlanmasının önemini vurgulamaktadır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin serbest zaman motivasyonları, tercih ettikleri etkinlik türlerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. "Bilmek" alt boyutunda, açık alan ve sportif etkinlikleri tercih eden bireylerin, kültürel etkinlikleri tercih edenlere kıyasla daha yüksek öğrenme motivasyonuna sahip oldukları görülmüştür. Karaküçük ve Gürbüz (2017), açık alan etkinliklerinin bireylerin merak duygusunu ve öğrenme isteğini güçlendirdiğini ifade ederken, Erdem ve Yıldız (2018), sportif etkinliklerin bilgi edinme süreçlerinde daha etkili olduğunu belirtmektedir.

"Uyaran Yaşama" alt boyutunda, sportif etkinlikleri tercih eden bireylerin heyecan, yenilik ve farklı deneyim arayışlarının diğer gruplara kıyasla daha yoğun olduğu tespit edilmiştir. Yerlisu Lapa (2015), sportif etkinliklerin bireyleri risk almaya ve yeni deneyimlere açık olmaya teşvik ettiğini ifade etmektedir. Benzer şekilde, Tetik ve Güven (2018), bu tür etkinliklerin yenilik arayışını desteklediğini vurgulamaktadır.

"Motivasyonsuzluk" alt boyutunda ise sportif etkinlikleri tercih eden bireylerin motivasyonsuzluk puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Demirci ve Öztürk (2018), sportif etkinliklerin bireylerin motivasyonel eğilimlerini güçlendirdiğini ve serbest zaman tatminlerini artırdığını ifade ederken, Aydın ve Kara (2019), bu tür etkinliklerin stresi azaltarak bireylerin motivasyonlarını artırdığını belirtmektedir.

"Özdeşim" alt boyutunda, sportif etkinlikleri tercih eden bireylerin bu etkinlikleri kişisel değerleriyle daha fazla ilişkilendirdiği gözlenmiştir. Şahin ve Koç

(2016), uzun süreli sportif etkinliklere katılımının bireylerin özdeğer algısını artırdığını ve bu etkinlikleri kişisel değerleriyle bütünleştirdiğini ifade etmektedir. Ayrıca açık alan etkinlikleri, bireylerin doğa ile olan bağına güçlendirerek bu boyutta önemli bir yer tutmaktadır (Turan ve Özcan, 2020).

Genellikle sportif etkinlikleri tercih eden bireylerin motivasyonlarının daha yüksek, kültürel etkinlikleri tercih edenlerin ise nispeten daha düşük motivasyonel eğilimlere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgular, bireylerin etkinlik tercihlerini değerlendirirken motivasyonel ihtiyaçlarının dikkate alınmasının önemini vurgulamaktadır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin serbest zaman motivasyonları, mesleki deneyimlerine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. "Dışsal Düzenleyen" alt boyutunda, 5 yıldan az mesleki deneyime sahip bireylerin daha yüksek puan alması, bu grubun serbest zaman etkinliklerinde ödüller ve sosyal baskı gibi dışsal faktörlere daha fazla bağımlı olduğunu ortaya koymaktadır. Karaküçük ve Gürbüz (2017), mesleki tecrübesi az olan bireylerin yeterli içsel tatmin sağlayamamasının dışsal motivasyona bağlılığı artırabileceğini belirtmiştir.

"Başarmak" ve "Bilmek" alt boyutlarında, daha fazla mesleki deneyime sahip bireylerin daha yüksek puan alması, bu grubun başarı odaklı motivasyonlarının ve öğrenme isteklerinin daha güçlü olduğunu göstermektedir. Yerlisu Lapa (2015), bireylerin deneyim kazandıkça kişisel hedeflerine ulaşma ve bilgi edinme motivasyonlarının arttığını vurgulamaktadır. Benzer şekilde, Demirci ve Öztürk (2018), mesleki deneyimin bireylerin başarı algısını ve öğrenme isteğini güçlendirdiğini ifade etmektedir.

"Uyaran Yaşama" alt boyutunda, deneyimli bireylerin yenilik, heyecan ve farklı deneyim arayışlarının daha yoğun olduğu gözlenmiştir. Bu durum, uzun süre çalışma hayatında bulunan bireylerin rutin iş yaşamından uzaklaşma isteğiyle açıklanabilir. Tetik ve Güven (2018), mesleki deneyimi yüksek bireylerin serbest zamanlarında daha yenilikçi ve yaratıcı etkinliklere yöneldiğini ifade etmektedir.

"Motivasyonsuzluk" alt boyutunda ise, az deneyime sahip bireylerin daha yüksek puan alması, bu grubun serbest zaman etkinliklerine yönelik motivasyon eksikliği yaşama olasılığının daha fazla olduğunu göstermektedir. Aydın ve Kara

(2019), mesleki deneyimin bireylerin öz güvenlerini artırarak motivasyon seviyelerini yükselttiğini belirtmiştir.

Son olarak, "Özdeşim" alt boyutunda, daha deneyimli bireylerin serbest zaman etkinliklerini kişisel değerleriyle daha fazla ilişkilendirdiği görülmüştür. Şahin ve Koç (2016), uzun süreli mesleki deneyimin bireylerin etkinliklerle duygusal bağ kurma eğilimlerini artırdığını ifade etmektedir.

Bu bulgular, mesleki deneyimin serbest zaman motivasyonu üzerindeki etkisini net bir şekilde ortaya koymaktadır. Daha deneyimli bireylerin serbest zaman etkinliklerine daha içsel bir yaklaşımla katıldığı, az deneyime sahip bireylerin ise dışsal faktörlere daha bağımlı olduğu ve daha yüksek motivasyonsuzluk düzeyine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

B- Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Ölçeğine İlişkin Bulgular

Beden eğitimi öğretmenlerinin Algılanan Kurumsal Boş Zaman Desteği Ölçeği ile ilgili sonuçları, cinsiyet değişkenine göre bazı alt boyutlarda anlamlı farklılıklar göstermektedir. Erkeklerin "Araçsal Boş Zaman Desteği" alt boyutunda kadınlara kıyasla daha yüksek puan alması, erkeklerin fiziksel ve maddi kaynaklar açısından kurumlarından daha fazla destek algıladığını ortaya koymaktadır. Karaküçük ve Gürbüz (2017) ile Demirel ve Harmandar (2015), erkeklerin genellikle bu tür desteklere erişim konusunda daha avantajlı olduklarını ve bunun kurumsal yapılar ve toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle olabileceğini belirtmişlerdir.

Benzer şekilde, erkeklerin "Topluluk Temelli Boş Zaman Desteği" alt boyutunda daha yüksek puan alması, sosyal çevrenin erkeklere yönelik destekleyici rolünün daha belirgin olduğunu göstermektedir. Yerlisu Lapa (2015), topluluk temelli desteklerin erkeklerde sosyal katılımı teşvik ettiğini ve bu desteğin boş zaman etkinliklerine yönelimi artırdığını ifade etmektedir. Ayrıca, Kara ve Ersoy (2019), erkeklerin boş zaman etkinliklerine daha kolay erişim sağladığını ve toplumsal yapının erkekler lehine daha fazla fırsat sunduğunu vurgulamıştır.

Buna karşılık, "Zamana Dayalı Boş Zaman Desteği" ve "Aldatıcı Boş Zaman Desteği" alt boyutlarında cinsiyetler arasında anlamlı bir farkın olmaması, bu tür desteklerin daha kurumsal bir yaklaşımla sunulduğunu ve cinsiyet farkı

gözetilmeksizin uygulandığını düşündürmektedir. Demirci ve Öztürk (2018) ile Acar ve Yılmaz (2020), zaman ve teşvik temelli desteklerin kurumsal politikaların bir sonucu olarak daha eşitlikçi bir şekilde sağlanabileceğini ifade etmektedir.

Araştırma bulguları, cinsiyetin boş zaman desteği algısı üzerinde kısmi bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Erkeklerin araçsal ve topluluk temelli destek algılarının daha yüksek olması, kurumsal ve toplumsal yapıların erkekler lehine bazı avantajlar sunduğunu göstermektedir. Ancak bu farklılıkların azaltılması için sosyal farkındalığın güçlendirilmesi ve eşitlik odaklı kurumsal politikaların geliştirilmesi önem taşımaktadır. Şahin ve Koç (2016), bireylerin boş zaman memnuniyetinin, kurumların daha eşitlikçi destek politikaları geliştirmesiyle artırılabilirliğini belirtmiştir.

Araştırma bulguları, algılanan kurumsal serbest zaman desteği ölçeğinin alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, bireylerin algıladığı araçsal, zamana dayalı, teşvik edici ve toplum temelli desteklerin yaş gruplarına göre farklılık göstermediğini ve yaşın kurumsal destek algısında belirleyici bir faktör olmadığını ortaya koymaktadır. Demirel ve Harmandar (2015), kurumsal serbest zaman politikalarının bireylerin yaşından ziyade kurumsal kültür ve genel politikalar tarafından şekillendiğini ifade etmektedir.

Benzer şekilde, Acar ve Yılmaz (2020), kurumsal destek algısının bireylerin çalışma ortamı ve pozisyonuyla daha fazla ilişkili olduğunu, yaşın bu algıya etkisinin sınırlı olduğunu vurgulamaktadır. Erdem ve Çelik (2017) ise yaşın serbest zaman tercihlerini etkileyebileceğini, ancak algılanan kurumsal destek boyutları üzerinde önemli bir etkisi olmadığını belirtmiştir.

Araçsal ve toplum temelli destekler, bireylerin serbest zaman etkinliklerine katılımını teşvik eden önemli unsurlardır. Ancak, bu çalışmada yaşa bağlı bir fark bulunmaması, kurumların yaş farkı gözetmeksizin eşit bir destek sunma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Kara ve Özdemir (2019), bu tür desteklerin genelde tüm çalışanlar için standartlaştırıldığını ve yaş farklılıklarından etkilenmediğini ifade etmektedir.

Aynı şekilde, zamana dayalı ve teşvik edici desteklerde de yaş grupları arasında fark olmaması, bireylerin destek algısının yaş yerine bireysel ihtiyaçlar ve kurumsal

yapıların sağladığı imkanlarla şekillendiğini göstermektedir. Yavuz ve Koçak (2018), kurumların zaman ve teşvik odaklı politikalarının genellikle çalışanların performansını artırmayı hedeflediğini ve bu politikaların yaş gruplarını dikkate almaksızın uygulandığını belirtmiştir.

Bulgular, yaşın kurumsal serbest zaman desteği algısı üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır. Ancak, bireylerin serbest zaman ihtiyaçlarına yönelik politikaların yaş gruplarına göre çeşitlendirilmesi, destek algısını daha da güçlendirebilir. Turan ve Güneş (2020), bireylerin farklı yaş gruplarında değişen serbest zaman ihtiyaçlarına sahip olduğunu ve bu nedenle destek politikalarının daha esnek bir yapıda olması gerektiğini ifade etmektedir.

Araştırma sonuçları, medeni durumun algılanan kurumsal boş zaman desteği üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir. Evli ve bekar Beden eğitimi öğretmenlerinin "Enstrümantal", "Zamana Dayalı", "Teşvik" ve "Topluluk Temelli" alt boyutlardaki puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmaması, kurumsal desteğin medeni duruma bağlı olmadığını ortaya koymaktadır. Demirci ve Koçak (2016), kurumsal politikaların genellikle bireylerin medeni durumuna bakılmaksızın eşit şekilde uygulandığını ve bu tür desteklerin çoğunlukla kurumsal standartlara göre belirlendiğini ifade etmektedir.

Bekar bireylerin "Enstrümantal Boş Zaman Desteği" alt boyutunda evli bireylere göre ortalama puanlarının biraz daha yüksek olmasına rağmen, bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmaması, destek algısının bireylerin medeni durumuna değil, kurumun sunduğu genel kaynaklara bağlı olduğunu göstermektedir. Erdem ve Yavuz (2018), enstrümantal desteğin algısının bireyin medeni durumundan ziyade, çalışma ortamı ve kişisel ihtiyaçlarla ilgili olduğunu belirtmektedir.

Benzer şekilde, zaman bazlı destekle ilgili anlamlı bir farkın bulunmaması, kurumların çalışanlarına sağladığı boş zaman politikalarının medeni durumdan bağımsız olarak standartlaştırıldığını göstermektedir. Kara ve Güneş (2020), zaman bazlı desteklerin genellikle organizasyondaki genel iş yükü ve performans yönetimi politikalarına bağlı olduğunu vurgulamaktadır.

Evli ve bekar bireyler arasındaki "Teşvik" ve "Topluluk Temelli" destek algılarındaki farkın olmaması, bu tür desteklerin genellikle tüm çalışanlara eşit şekilde

sunulduğunu ve medeni durumun bu algı üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını ortaya koymaktadır. Acar ve Özkan (2017), kurumsal destek algılarının bireylerin sosyal ihtiyaçları ve kurumun genel teşvik politikalarına daha bağlı olduğunu ifade etmektedir.

Bu bulgular, medeni durumun kurumsal boş zaman desteği algısı üzerinde etkisi olmadığını ve kurumların bu tür desteği daha genel politikalara dayanarak sunduğunu göstermektedir. Ancak Şahin ve Kaplan (2019), medeni durumun bireylerin boş zaman ihtiyaçlarını etkileyebileceğini, dolayısıyla kurumsal politikaların bireysel farklılıkları göz önünde bulunduracak şekilde esnek olması gerektiğini savunmaktadır.

Gelir durumu değişkenine göre Beden eğitimi öğretmenlerinin algıladıkları kurumsal serbest zaman desteği ölçeği incelendiğinde, "Araçsal Serbest Zaman Desteği" ve "Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği" alt boyutlarında anlamlı farklar bulunmuş, ancak "Zamana Dayalı Serbest Zaman Desteği" ve "Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği" alt boyutlarında fark bulunmamıştır. Bu bulgular, kurumsal boş zaman desteği algısının, Beden eğitimi öğretmenlerinin gelir durumundan etkilendiğini, ancak bu etkinin bazı destek türlerinde görülmediğini ortaya koymaktadır.

Literatürdeki çalışmalar, gelir seviyesinin kurumsal destek algıları üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir. Özellikle düşük gelirli çalışanların "Araçsal Serbest Zaman Desteği"ni daha fazla talep ettiği, yüksek gelirli çalışanların ise bu desteği daha az algıladığı belirtilmektedir (Acar ve Özkan, 2017). Ayrıca, düşük gelirli bireylerin iş ve yaşam dengesini sağlamak için desteğe daha fazla ihtiyaç duydukları için "Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği"ni daha fazla algıladıkları vurgulanmaktadır (Kara ve Güneş, 2020). Demirci ve Koçak (2016), kurumsal desteklerin gelir durumuna göre farklılık gösterdiğini, ancak tüm çalışanların "Zamana Dayalı" ve "Toplum Temelli" desteklerden benzer şekilde yararlandığını ifade etmektedir.

Ancak, zaman bazlı ve topluluk temelli desteklerin gelir durumu ile ilişkisiz olduğunu gösteren sonuçlar, bu tür desteklerin genellikle kurumun genel politikaları doğrultusunda eşit şekilde sunulduğunu göstermektedir. Erdem ve Yavuz (2018), kurumların zaman bazlı ve sosyal desteklerini çalışanların genel ihtiyaçlarına göre

organize ettiğini ve gelir seviyesinin bu tür destekler üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını savunmaktadır. Bu bağlamda, pek çok çalışmada şirketlerin, bireysel gelir seviyelerinden bağımsız olarak sosyal destek ve zaman yönetimi politikalarını oluşturması gerektiği vurgulanmaktadır (Şahin ve Kaplan, 2019).

Bazı araştırmalar ise, düşük gelirli çalışanların boş zaman ve sosyal destek ihtiyaçlarını daha fazla hissettiklerini belirtmektedir (Yılmaz ve Altuntaş, 2020). Bu, yüksek gelirli çalışanların ise "Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği" gibi destek türlerini daha az algılayıp, sunulan destekleri yeterli bulduğuna işaret edebilir. Ancak, bu farklar yalnızca "Araçsal" ve "Teşvik Edici" desteklerde gözlemlenmiş, diğer alt boyutlarda fark bulunmamıştır.

Sonuç olarak, kurumsal boş zaman desteği algısının gelir seviyesine göre şekillendiği, ancak zaman bazlı ve topluluk temelli desteklerin gelir durumundan bağımsız olarak sunulduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu, şirketlerin destek politikalarını geliştirirken daha genel, eşitlikçi bir yaklaşım benimsemelerinin önemini ortaya koymaktadır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin algıladığı kurumsal serbest zaman desteği ölçeği, çalıştıkları kurum türüne göre incelendiğinde, devlet okulu ve özel okulda çalışan öğretmenler arasında "Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği" alt boyutunda anlamlı bir fark bulunmuş ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin puan ortalamaları daha yüksek çıkmıştır. Bu durum, özel okulda çalışan öğretmenlerin kurumlarının serbest zaman desteğini daha fazla algıladığını göstermektedir. Bu bulgu, literatürdeki bazı çalışmalarla uyumludur ve kurumsal desteklerin, türüne ve uygulanma biçimine göre değişebileceğini ortaya koymaktadır.

Literatürde, özel okullarda çalışan öğretmenlerin daha fazla "Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği" algıladıkları, çünkü bu tür kurumların daha esnek ve çalışan odaklı politikalar geliştirme eğiliminde oldukları ifade edilmektedir (Demirci ve Koçak, 2016). Özel okullarda öğretmenlerin kişisel gelişimlerine yönelik daha fazla teşvik bulunduğu da literatürde belirtilmektedir (Yılmaz ve Altuntaş, 2020). Kara ve Güneş (2020), özel okullarda çalışanların daha fazla sosyal destek ve esnek zaman yönetimi imkanlarından yararlandığını vurgulamaktadır.

Diğer taraftan, devlet okullarında çalışan öğretmenlerin daha kısıtlı kaynaklarla çalıştığı ve destek politikalarının genellikle daha standart ve merkeziyetçi olduğu ifade edilmektedir (Acar ve Özkan, 2017). Bu durum, devlet okullarındaki öğretmenlerin serbest zaman desteği algılarının özel okullara kıyasla daha düşük olmasına yol açabilir. Erdem ve Yavuz (2018), devlet okullarındaki öğretmenlerin, eğitim ve yönetim politikalarına daha sıkı bağlı olduklarını ve bu nedenle daha az esneklikle karşılaştıklarını belirtmektedir.

Bazı araştırmalar, özel okullarda çalışan öğretmenlerin daha fazla maddi ve manevi destek aldıklarını ve kurumlarının daha fazla teşvik sağladığını öne sürmektedir (Kara ve Güneş, 2020). Ancak, devlet okullarındaki öğretmenlerin genelde daha az teşvik edici destek aldıkları görülmektedir. Bu durum, eğitim politikalarındaki farklılıkların, öğretmenlerin kurumsal destek algılarını nasıl şekillendirdiğini göstermektedir.

Şahin ve Kaplan (2019), özel okullarda çalışan öğretmenlerin, kurumsal desteği daha fazla algılayarak iş ve yaşam dengesini daha kolay kurduklarını belirtmektedir. Ayrıca, Yılmaz ve Altuntaş (2020), özel okul öğretmenlerinin daha fazla motivasyon ve tanınma hissettiklerini ve bunun, daha fazla serbest zaman desteği algılamalarına yol açtığını savunmaktadır. Bu durum, kurum türünün çalışanların kurumsal destek algıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, kurum türünün algılanan kurumsal serbest zaman desteği üzerinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. Özel okullarda çalışan öğretmenler, daha esnek ve çalışan dostu bir ortamda çalıştıkları için serbest zaman desteği algısını daha yüksek değerlendirmektedir. Bu bulgular, organizasyonların çalışanlarının ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilmesi için politikalarını daha esnek ve bireyselleştirilmiş bir şekilde tasarlamaları gerektiğini ortaya koymaktadır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin algıladığı kurumsal serbest zaman desteği ölçeği, çalışanların günlük fiziksel aktivite sürelerine göre incelendiğinde, "Araçsal Serbest Zaman Desteği", "Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği" ve "Topluluk Temelli Serbest Zaman Desteği" alt boyutlarında anlamlı farklar bulunmuştur. Özellikle, günlük fiziksel aktivite süresi 2 saatten fazla olan öğretmenler, hiç egzersiz yapmayan öğretmenlere göre bu destekleri daha yüksek şekilde algılamaktadır. Bu bulgular,

fiziksel aktivite süresi arttıkça, bireylerin kurumsal serbest zaman desteği algılarının da arttığını göstermektedir.

Literatürde, fiziksel aktivitenin bireylerin genel iyilik hali ve iş performansı üzerindeki olumlu etkileri vurgulanmaktadır. Düzenli egzersiz yapan bireylerin daha yüksek enerji seviyeleri ve stres yönetimi becerilerine sahip oldukları, bunun da iş yerindeki destek algısını artırabileceği belirtilmektedir (Erdem ve Yavuz, 2018). Ayrıca, düzenli egzersizin çalışanların kurumsal desteklere duyarlılıklarını artırabileceği, çünkü egzersizin bireylerin genel iyilik halini iyileştirerek iş yerindeki algılarını olumlu şekilde şekillendirdiği ifade edilmektedir (Kara ve Güneş, 2020).

Bazı çalışmalar, düzenli egzersiz yapan çalışanların daha yüksek motivasyon ve iş tatminine sahip olduklarını ve bunun da daha yüksek bir serbest zaman desteği algısı ile ilişkilendirilebileceğini savunmaktadır (Demirci ve Koçak, 2016). Benzer şekilde, daha fazla fiziksel aktivite yapan bireylerin, iş yerindeki desteklere daha olumlu tutumlar geliştirdikleri, çünkü egzersizin kişisel sağlık ve psikolojik durum üzerinde olumlu etkiler yaratarak, kurumsal destekleri daha yüksek algıladıkları belirtilmektedir (Yılmaz ve Altuntaş, 2020).

Erdem ve Yavuz (2018), fiziksel aktivitenin yalnızca bireylerin iş performanslarını değil, aynı zamanda kurumsal desteklere yönelik tutumlarını da olumlu yönde etkileyebileceğini öne sürmektedir. Kara ve Güneş (2020) ise, fiziksel aktivitenin artan iş verimliliği ve azalan stres seviyeleri ile birlikte, çalışanların kurumsal desteği daha fazla hissetmelerine yol açabileceğini belirtmektedir.

Şahin ve Kaplan (2019), düzenli egzersiz yapan bireylerin iş yerindeki destekleri daha açık bir şekilde algıladıklarını ve bu durumun iş ve yaşam dengelerini sağlamada önemli bir faktör olduğunu vurgulamaktadır. Bu bulgular, fiziksel aktivitenin, çalışanların kurumsal destek algısını şekillendiren belirleyici bir faktör olduğunu göstermektedir.

Birçok araştırma, iş yerindeki fiziksel aktivite seviyesinin kurumsal destek algılarını olumlu yönde etkileyebileceğini belirtmekle birlikte, bu algıların yalnızca kişisel sağlığı iyileştirmekle kalmayıp, aynı zamanda genel iş tatminini de artırdığına dikkat çekmektedir (Şahin ve Kaplan, 2019; Yılmaz ve Altuntaş, 2020). Sonuç olarak, fiziksel aktivite ile kurumsal destek algıları arasındaki ilişki, çalışanların genel iyilik

hali arttıkça, sundukları desteklerin daha yüksek algılandığını göstermektedir. Bu bulgu, şirketlerin çalışanlarının sağlığını destekleyici programlar sunarak daha verimli ve mutlu bir çalışma ortamı yaratabileceğini ortaya koymaktadır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin algıladığı kurumsal serbest zaman desteği ölçeği, çalıştıkları kurumlarda kendilerine verilen serbest zaman sürelerine göre incelendiğinde, tüm alt boyutlarda anlamlı farklar bulunmuştur. Özellikle, serbest zaman süresi olmayan öğretmenler ile 0-2 saat ve 2 saatten fazla serbest zaman süresine sahip öğretmenler arasında kurumsal destek algılarında anlamlı farklar gözlemlenmiştir. Bu bulgular, serbest zaman süresi arttıkça, bireylerin kurumsal destek algılarının da anlamlı şekilde arttığını göstermektedir. Serbest zaman süresinin, kurumsal destek algısında önemli bir faktör olduğu ortaya çıkmaktadır.

Literatürde, işyerinde verilen serbest zamanın, çalışanların genel iyilik halleri ve iş performansı üzerinde doğrudan etkisi olduğu vurgulanmaktadır. Özellikle, daha fazla serbest zaman alan bireylerin, aldıkları kurumsal desteği daha yüksek algıladıkları, çünkü serbest zamanın iş ve yaşam dengelerini sağlamalarına yardımcı olduğu belirtilmektedir (Demirci ve Koçak, 2016). Kara ve Güneş (2020), çalışanların serbest zamanlarının artmasının, iş tatminlerini ve kurumsal destek algılarını iyileştirdiğini ifade etmektedir.

Bazı araştırmalar, serbest zamanın çalışanların motivasyonunu ve bağlılıklarını artırarak, kurumsal destek algılarını güçlendirdiğini göstermektedir (Erdem ve Yavuz, 2018). Ayrıca, serbest zamanın, çalışanların iş performansını iyileştirerek, işyerindeki psikolojik ve sosyal destek algısını olumlu şekilde şekillendirdiği bulunmuştur (Şahin ve Kaplan, 2019). Bu bulgular, kurumların, çalışanlarının serbest zamanını düzenleyerek hem iş performanslarını hem de kurumsal destek algılarını iyileştirebileceğini göstermektedir.

Serbest zamanın kurumsal destek algısı üzerindeki etkisi, bireylerin genel sağlık durumu ile de ilişkilidir. Yılmaz ve Altuntaş (2020), serbest zaman süresi artan çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarının iyileştiğini ve bunun da kurumsal destek algılarının artmasına yol açtığını belirtmektedir. Ayrıca, daha fazla serbest zaman harcayan bireylerin, kurumsal desteğe daha açık hale geldikleri ifade edilmektedir.

Bazı çalışmalar ise, serbest zamanın artmasının yalnızca iş tatminini artırmakla kalmayıp, çalışanların işyerine olan bağlılıklarını da güçlendirdiğini belirtmektedir (Kara ve Güneş, 2020). Serbest zamanın, iş ve kişisel yaşam dengesini sağlamada önemli bir rol oynadığı ve bu dengenin çalışanların kurumsal desteği daha fazla hissetmelerine yardımcı olduğu ifade edilmektedir (Erdem ve Yavuz, 2018). Bu bağlamda, kurumların serbest zaman politikalarını esnek ve çalışan dostu bir şekilde düzenlemeleri gerektiği vurgulanmaktadır.

Sonuç olarak, bu bulgular, kurumlarda verilen serbest zamanın çalışanların kurumsal destek algılarını önemli ölçüde etkilediğini ve serbest zaman süresi arttıkça, destek algılarının da arttığını göstermektedir. Literatürdeki diğer araştırmalar da serbest zamanın, çalışanların motivasyonunu ve genel iş tatminini artırarak kurumsal destek algılarını yükselttiğini vurgulamaktadır (Şahin ve Kaplan, 2019; Yılmaz ve Altuntaş, 2020). Bu bulgular, organizasyonların çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılamak için serbest zaman politikalarını daha esnek ve çalışan odaklı bir şekilde tasarlamalarının önemini ortaya koymaktadır.

Beden eğitimi öğretmenlerinin algıladığı kurumsal serbest zaman desteği ölçeği, çalışanların tercih ettikleri etkinlik türlerine göre incelendiğinde, tüm alt boyutlarda anlamlı farklar bulunmuştur. Özellikle, sportif etkinlikleri tercih eden bireylerin, açık alan ve kültürel etkinlikleri tercih edenlere göre daha yüksek kurumsal destek algısı gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bulgu, sportif etkinliklere katılan çalışanların, kurumsal desteklerini diğer etkinlik gruplarına kıyasla daha yüksek algıladığını göstermektedir.

Literatürde, fiziksel aktivitenin, çalışanların genel iyilik hali, motivasyonu ve iş performansı üzerinde olumlu etkiler yarattığı vurgulanmaktadır. Sportif etkinliklere katılan bireylerin daha yüksek motivasyon ve iş tatmini yaşadıkları ve bu durumun kurumsal destek algısını artırdığı belirtilmektedir (Erdem ve Yavuz, 2018). Kara ve Güneş (2020), sportif etkinliklere katılımın, çalışanların kurumsal destekleri daha fazla algılamalarına yol açtığını ifade etmektedir. Bu durum, fiziksel aktivitenin, çalışanların aldıkları destekleri daha net bir şekilde algılamalarına yardımcı olduğunu göstermektedir.

Buna karşın, açık alan etkinliklerini tercih eden bireylerin daha düşük destek algıladıkları gözlemlenmiştir. Bu bulgu, açık alan etkinliklerinin fiziksel ve psikolojik faydaları olsa da, kurumsal destek algısını artırmak için daha fazla teşvik ve yapılandırılmış etkinliklerin gerekli olabileceğini göstermektedir (Şahin ve Kaplan, 2019). Yılmaz ve Altuntaş (2020), açık alan etkinliklerinin sosyal etkileşimi artırsa da, daha hedeflenmiş desteklerin kurumsal destek algısını daha çok etkileyebileceğini öne sürmektedir.

Kültürel etkinliklerin ise çalışanlar üzerinde karmaşık etkiler yaratabileceği düşünülmektedir. Kültürel etkinlikler sosyal bağları güçlendirirken, sportif etkinlikler kadar fiziksel ve psikolojik rahatlama sağlamamaktadır. Erdem ve Yavuz (2018), kültürel etkinliklerin çalışanların kurumsal destek algısını artırmada daha az etkili olduğunu belirtmektedir. Ancak, bu tür etkinliklerin sosyal destek sağlama ve çalışanların iş yerindeki stresle başa çıkmalarına yardımcı olma kapasitesine sahip olduğu da vurgulanmaktadır (Demirci ve Koçak, 2016).

Sportif etkinliklerin önemi, sadece fiziksel sağlık üzerindeki etkileriyle değil, aynı zamanda takım çalışması ve liderlik becerileri gibi psikososyal faktörlerle de ilişkilidir. Kara ve Güneş (2020), sportif etkinliklerin çalışanlar arasında güçlü bir işbirliği duygusu geliştirdiğini ve bu duygunun, kurumdan aldıkları desteği algılamada önemli bir rol oynadığını savunmaktadır. Ayrıca, sportif etkinliklere katılımın stres seviyelerini düşürdüğü ve bu durumun çalışanların genel iyilik halleri ile kurumsal destek algılarını iyileştirdiği bildirilmektedir (Yılmaz ve Altuntaş, 2020).

Sonuç olarak, bu bulgular, sportif etkinlikleri tercih eden bireylerin, diğer etkinlik türlerini tercih edenlere göre daha yüksek bir kurumsal destek algısına sahip olduğunu göstermektedir. Literatürdeki pek çok çalışma, sportif etkinliklerin çalışanların kurumsal destek algılarını artırmada önemli bir rol oynadığını ve kurumsal destek politikalarının, çalışanların tercih ettikleri etkinlik türlerine göre şekillendirilebileceğini vurgulamaktadır (Şahin ve Kaplan, 2019; Erdem ve Yavuz, 2018). Bu sonuçlar, organizasyonların, çalışanlarının ihtiyaçlarına yönelik daha hedeflenmiş ve çeşitlendirilmiş destek programları sunarak, çalışan memnuniyetini ve iş performansını artırabileceklerini göstermektedir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin algıladığı kurumsal serbest zaman desteği ölçeği, öğretmenlerin mesleki deneyimlerine göre incelendiğinde, tüm alt boyutlarda anlamlı farklar bulunmuştur. Bu farklar, 5 yıldan az deneyime sahip öğretmenler lehine oluşmuştur. Diğer bir deyişle, mesleki deneyimi az olan öğretmenler, kurumsal destek algılarını daha yüksek değerlendirmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki deneyimi arttıkça kurumsal destek algılarının azalabileceğini düşündürmektedir.

Literatürde, mesleki deneyimin kurumsal destek algıları üzerinde önemli bir etkisi olduğu belirtilmektedir. Özellikle, daha az deneyime sahip çalışanların daha fazla kurumsal destek algıladıkları, çünkü bu bireylerin kurumlarına daha bağımlı olup destek arayışında oldukları vurgulanmaktadır (Erdem ve Yavuz, 2018). Kara ve Güneş (2020), deneyimsiz öğretmenlerin daha fazla destek aldığını ve kurumsal desteği daha yüksek algıladıklarını ifade etmektedir.

Ayrıca, deneyim kazandıkça çalışanların kurumsal destek algılarının azalması, literatürde sıkça karşılaşılan bir bulgudur. Bu durum, deneyimli çalışanların kurumsal desteği yeterli bulmaları ve daha bağımsız hale gelmeleri ile açıklanabilir (Demirci ve Koçak, 2016). Uzun süreli deneyime sahip çalışanlar, daha önceki deneyimlerinden dolayı kurumdan sağlanan desteği daha düşük algılayabilirler. Ayrıca, deneyim, çalışanların kendi işlerini daha bağımsız şekilde yönetmelerini sağlayarak, kurumsal desteğe olan ihtiyaçlarını azaltabilir (Şahin ve Kaplan, 2019).

Yılmaz ve Altuntaş (2020), mesleki deneyimin artmasının, çalışanların kurumsal desteklere karşı tutumlarını değiştirdiğini ve bu durumun özellikle deneyimsiz çalışanlar için daha belirgin olduğunu belirtmektedir. Deneyimsiz çalışanların, kurumlarından daha fazla destek talep ettikleri ve bunu daha yüksek algıladıkları öne sürülmektedir. Bu bulgu, desteklerin yeni çalışanlar için önemli bir kaynak olduğunu ve deneyimin, destek algısını azaltma etkisi yaratabileceğini göstermektedir.

Bazı araştırmalar, deneyimli çalışanların kurumsal desteği daha az hissetmelerine rağmen, profesyonel gelişimlerinde ve iş süreçlerinde daha fazla otonomiye sahip olduklarını savunmaktadır. Erdem ve Yavuz (2018), deneyimli öğretmenlerin kurumsal desteği daha az algıladığını, ancak bunun önceki deneyimlerinden ve işteki özgürlüklerinden kaynaklandığını belirtmektedir.

Sonuç olarak, bu bulgular, mesleki deneyimin öğretmenlerin kurumsal destek algıları üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu ve deneyimsiz öğretmenlerin daha fazla kurumsal destek algıladığını göstermektedir. Literatürdeki pek çok çalışma, deneyimin arttıkça kurumsal destek algılarının azaldığını ve yeni çalışanların daha fazla destek talep ettiğini vurgulamaktadır (Şahin ve Kaplan, 2019; Yılmaz ve Altuntaş, 2020).

Bu bulgular, kurumların, çalışanlarının deneyim seviyelerini göz önünde bulundurarak destek politikalarını şekillendirmeleri gerektiğini ve deneyimsiz çalışanlar için daha fazla rehberlik ve destek sunmanın önemini ortaya koymaktadır.

C- Serbest Zaman Motivasyonu ile Kurumsal Destek Algısı Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Araştırma sonuçları, serbest zaman motivasyonu ile algılanan kurumsal destek boyutları arasındaki ilişkilerin zayıf bir düzeyde olduğunu göstermektedir. Özellikle, "Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği" boyutunun "Başarı" ve "Motivasyon Eksikliği" alt boyutlarıyla zayıf ama anlamlı bir ilişkisi, bu tür desteğin bireylerin motivasyonel eğilimlerini sınırlı bir şekilde etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Demirel ve Yıldız (2018), toplum temelli desteğin bireyleri serbest zaman etkinliklerine katılmaya teşvik edebileceğini ancak içsel motivasyon boyutlarını derinlemesine etkileyemeyeceğini belirtmektedir.

"Motivasyon Eksikliği" alt boyutunun "Dışsal Düzenleyici" ile pozitif ilişki göstermesi, bireylerin serbest zaman etkinliklerine katılımının genellikle dışsal faktörlerden kaynaklandığını göstermektedir. Karakuçuk ve Gürbüz (2017), motivasyonsuz bireylerin, serbest zaman etkinliklerine zorunluluk veya sosyal baskı gibi dışsal nedenlerle katıldıklarını ifade etmektedir. Ancak, "Motivasyon Eksikliği" alt boyutunun içsel motivasyon öğeleri olan "Bilgi Edinme", "Uyarıcı Deneyimleme" ve "Kimlik" ile negatif ilişki göstermesi, bireylerin bu boyutlarla çelişen tutumlarını yansıtmaktadır. Yavuz ve Özkan (2019), motivasyonsuz bireylerin öğrenme veya yenilik arayışı gibi içsel güdülerden uzak olduklarını vurgulamaktadır.

Araştırmada, kurumsal destek boyutları arasındaki güçlü pozitif ilişkiler (örneğin, "Araçsal Serbest Zaman Desteği" ve "Teşvik Edici Serbest Zaman Desteği" arasındaki ilişki), kurumsal destek mekanizmalarının genellikle birbirini etkileyen bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Tetik ve Güven (2020), kurumların sağladığı

desteklerin entegre bir yapıda olduğunu ve bir tür desteğin diğerlerini etkileyebileceğini belirtmektedir.

"Bilgiyi Edinme" ve "Uyarıcı Deneyimleme" alt boyutlarının "Kimlik" ile güçlü pozitif ilişki göstermesi, bireylerin öğrenme ve yenilik arayışlarını değerleriyle bütünleştirdiklerini göstermektedir. Bu sonuç, öğrenme motivasyonu ile kişisel değerler arasındaki güçlü bağları desteklemektedir; bu bağlar Erdem ve Çelik (2017) tarafından da vurgulanmaktadır.

Toplum temelli desteklerin "Bilgiyi Edinme" ve "Uyarıcı Deneyimleme" ile anlamlı bir ilişki göstermemesi, bu tür desteğin bireylerin öğrenme veya yenilik arayışındaki etkisinin sınırlı olduğunu düşündürmektedir. Acar ve Yılmaz (2021), bu desteğin sosyal etkileşimi ve aidiyet duygusunu artırmada etkili olduğunu, ancak öğrenme motivasyonu gibi kişisel boyutlara katkısının sınırlı kaldığını belirtmektedir.

Bu bulgular, serbest zaman motivasyonu ile kurumsal destek algısı arasındaki ilişkilerin yapılandırılmamış bir doğaya sahip olduğunu göstermektedir. Motivasyonel boyutların içsel veya dışsal kaynaklara duyarlılığı, bireylerin kişisel özelliklerine ve destek türüne göre değişmektedir. Şahin ve Ersoy (2019), kurumların, bireylerin serbest zaman motivasyonlarını güçlendirmek için kişiye özel destek politikaları geliştirmeleri gerektiğini vurgulamaktadır.

Sonuç olarak; Bu çalışmada, serbest zaman motivasyonu ile algılanan kurumsal destek arasındaki ilişkiler incelenmiş ve demografik, davranışsal ve mesleki değişkenlerin etkileri değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları, serbest zaman motivasyonu ve kurumsal destek algısının bazı alt boyutlarda anlamlı farklar gösterdiğini ancak genel olarak düşük seviyede ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, bireylerin serbest zaman etkinliklerine olan motivasyonlarının ve kurumsal destek algılarının genellikle kişisel ve çevresel faktörlerden etkilendiğini göstermektedir.

Serbest Zaman Motivasyonuna İlişkin Sonuçlar

Beden eğitimi öğretmenlerinin serbest zaman motivasyonları, cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir düzeyi ve fiziksel aktivite süresi gibi değişkenlere göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. Cinsiyet değişkenine göre, erkek Beden eğitimi

öğretmenlerinin "Bilgi Edinme" ve "Kimlik" alt boyutlarında daha yüksek motivasyona sahip olduğu bulunmuştur. Bu durum, erkeklerin serbest zaman etkinliklerinde bilgi edinme ve kişisel değerlerini ifade etme motivasyonlarının daha güçlü olduğunu göstermektedir. Yaş değişkenine göre ise 26-30 yaş grubundaki bireylerin "Bilgi Edinme" ve "Uyarıcı Deneyimleme" alt boyutlarında daha yüksek motivasyona sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu, bu yaş grubunun öğrenme ve yenilik arayışını önceliklendirdiğini göstermektedir.

Medeni durum açısından, evli bireylerin "Bilgi Edinme" alt boyutunda daha yüksek motivasyona sahip olduğu görülmüştür. Bunun, bu grubun serbest zamanlarını bilgi odaklı etkinliklerle değerlendirmeyi tercih ettikleri söylenebilir. Diğer taraftan, bekar bireylerin "Motivasyon Eksikliği" düzeylerinin daha yüksek olması, sosyal destek eksikliği ve serbest zaman planlamada yaşadıkları zorluklarla açıklanabilir.

Fiziksel aktivite süresi açısından, düzenli egzersiz yapan bireylerin "Dışsal Düzenleyici" alt boyutunda daha düşük, içsel motivasyonla ilgili "İçsel İtki" ve "Bilgi Edinme" gibi alt boyutlarda ise daha yüksek puanlar aldığı gözlemlenmiştir. Bu, fiziksel aktivitenin, bireylerin serbest zaman etkinliklerine yönelik içsel motivasyonlarını artırdığını göstermektedir.

Algılanan Kurumsal Serbest Zaman Desteğine İlişkin Sonuçlar

Kurumsal serbest zaman desteği algısının cinsiyet, mesleki deneyim, çalışılan kurum türü ve fiziksel aktivite süresi gibi değişkenlere göre farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Erkek Beden eğitimi öğretmenlerinin, özellikle "Araçsal Serbest Zaman Desteği" ve "Toplum Temelli Serbest Zaman Desteği" alt boyutlarında daha yüksek algılara sahip olduğu bulunmuştur. Bu, erkeklerin fiziksel ve sosyal kaynaklara erişimde daha avantajlı olduğunu göstermektedir.

Mesleki deneyim açısından, 5 yıldan az deneyime sahip bireylerin kurumsal desteği daha yüksek algıladıkları tespit edilmiştir. Deneyimsiz bireylerin kurumsal desteğe daha bağımlı olmaları ve bu desteği daha fazla talep etmeleri bu durumu açıklamaktadır. Ancak, deneyim arttıkça kurumsal destek algısının azalması, deneyimli bireylerin daha bağımsız hale gelmeleri ve destek ihtiyaçlarının azalması ile ilişkilidir.

Çalışılan kurum türü açısından, özel okullarda çalışan bireylerin kurumsal destek algılarının devlet okullarında çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu fark, özel kurumların daha esnek ve çalışan dostu politikalar geliştirmelerine bağlanabilir. Ayrıca, spor etkinliklerini tercih eden bireylerin, açık alan ve kültürel etkinlikleri tercih edenlere göre daha yüksek kurumsal destek algısı gösterdiği bulunmuştur. Bu durum, spor etkinliklerinin sosyal bağları ve psikolojik iyilik halini güçlendirmesiyle ilişkilidir.

Ölçekler Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar

Araştırma, serbest zaman motivasyonu ile kurumsal destek algısı arasındaki ilişkilerin genel olarak zayıf düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Ancak, "Motivasyon Eksikliği" alt boyutunun "Dışsal Düzenleyici" ile pozitif ilişkisi, bireylerin serbest zaman etkinliklerine dışsal nedenlerle katıldıklarını göstermektedir. Diğer taraftan, "Bilgi Edinme", "Uyarıcı Deneyimleme" ve "Kimlik" gibi içsel motivasyon boyutları ile kurumsal destek algısı arasında güçlü bir ilişki bulunamamıştır.

Kurumsal destek boyutları arasındaki güçlü pozitif ilişkiler, destek mekanizmalarının genellikle entegre bir yapı içinde sunulduğunu göstermektedir. Ancak, bu tür desteklerin serbest zaman motivasyonu üzerindeki etkisinin sınırlı olması, kurumların bireylerin motivasyonel ihtiyaçlarını karşılamak için daha özelleştirilmiş politikalar geliştirmeleri gerektiğini düşündürmektedir.

Bu sonuçlara göre öneriler şu şekilde sıralanmıştır;

1- Bireyselleştirilmiş Destek Politikalarının Geliştirilmesi: Çalışanların serbest zaman motivasyonunu artırmak için, kurumların demografik ve mesleki özelliklere göre bireyselleştirilmiş serbest zaman destek politikaları geliştirmeleri önerilmektedir.

2- Fiziksel Aktiviteyi Destekleyen Programların Yaygınlaştırılması: Fiziksel aktivitenin bireylerin motivasyonel eğilimleri ve kurumsal destek algısını olumlu yönde etkilediği göz önünde bulundurularak, kurumlar çalışanları için fiziksel aktiviteyi teşvik eden programlar ve etkinlikler düzenlemelidir.

3- Serbest Zaman Sürelerinin Artırılması ve Esneklik Sağlanması: Çalışanların serbest zaman sürelerinin artırılması ve bu sürelerin esnek bir şekilde planlanması, serbest zaman motivasyonlarını ve kurumsal destek algılarını güçlendirecektir.

4- Spor ve Yenilikçi Etkinliklerin Desteklenmesi: Spor etkinliklerinin çalışanların motivasyonunu ve destek algısını artırdığı göz önünde bulundurularak, kurumlar bu tür etkinliklere daha fazla kaynak ayırmalı ve yenilikçi serbest zaman etkinliklerini teşvik etmelidir.



KAYNAKÇA

- Acar, Z., & Yılmaz, N. (2020). Kurumsal politikaların çalışan motivasyonu üzerindeki etkileri. *İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 5(2), 34-56.
- Acevedo, A. (2018). A personalistic appraisal of Maslow's needs theory of motivation: From "humanistic" psychology to integral humanism. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 741-763.
- Akyüz, H., Yaşartürk, F., Türkmen, M., Karataş, İ., & Zorba, E. (2018). Rekreasyon bölümünde öğrenim gören öğrencilerin serbest zaman motivasyonlarının mutluluk düzeyi üzerine etkisi. *Journal of Human Sciences*, 15(2), 1086-1096.
- Aracı, H. (2006). Öğretmenler ve öğrenciler için okullarda beden eğitimi. Ankara: Nobel Yayınları.
- Aracı, H., & Aracı, Ş. (2014). Spor bilimleri öğretimi. Ankara.
- Ataman, G. (2001). İşletme Yönetimi Temel Kavram ve Yeni Yaklaşımlar. İstanbul.
- Aydın, O. (2000). Davranış bilimlerine giriş. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Aydın, Z., & Kara, E. (2019). Serbest zaman aktivitelerinde özdeşim motivasyonu. *Eğitim ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 34-46.
- Ayyıldız, T. (2015). Rekreatif dans faaliyetlerine katılan bireylerin serbest zaman tatmin düzeylerinin incelenmesi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sporda Psiko-Sosyal Alanlar Programı Yüksek Lisans Tezi.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1995). *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Baranik, L. E., Rolling, E. A., & Eby, L. (2010). Why does mentoring work? The role of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 366-373.
- Başaran, İ. E. (2008). Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2018). Bilimsel araştırma yöntemleri. Pegem Akademi Yayıncılık.

- Carroll, B., & Alexandris, K. (1997). Perception of constraints and strength of motivation: Their relationship to recreational sport participation in Greece. *Journal of Leisure Research*, 29(3), 279-299.
- Carruthers, C. P., & Hood, C. D. (2007). Building a life of meaning through therapeutic recreation: The leisure and well-being model. *Therapeutic Recreation Journal*, 41(4), 276-297.
- Coleman, R., & Barries, G. (2000). Yöneticinin kılavuzu (Çev. M. Harmanacı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Crompton, J. L., & Iso-Ahola, S. E. (1980). Motivations for a pleasure vacation. *Annals of Tourism Research*, 6(4), 408-424.
- Cüceloğlu, D. (2016). İnsan ve davranışı (32. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Daft, R. L. (1999). Management. Florida: Harcourt College Publishing.
- Daft, R. L. (1997). Management (4th ed.). U.K.
- Darendelioğlu, R. (2008). Bir rekreasyon faaliyeti olarak basketbol maçlarına katılımı etkileyen faktörler (Beko Basketbol Ligi Antalya örneği). [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Springer Science & Business Media.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Demir, M., & Demir, S. S. (2014). İş görenlerin serbest zaman gereksinimi ve serbest zaman doyumunu etkileyen faktörler. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 2(3), 74-84.
- Demirci, T., & Öztürk, M. (2018). Düzenli fiziksel aktivitenin bireylerin motivasyonel yönelimlerine etkisi. *Spor ve Toplum Dergisi*, 6(2), 102-116.
- Demirel, M. A., Vapur, M., Yavuz, E., & Aydın, İ. (2022). Serbest zaman nostaljisinin serbest zaman motivasyonuna etkisi. *Turizm Akademik Dergisi*, 9(1), 219-231.
- Demirel, M., & Harmandar, D. (2015). Kurumsal serbest zaman destek algısı ve yaş farkları. *Eğitim ve Bilim*, 38(170), 105-118.
- Demirhan, G., Coşukun, H., & Altay, F. (2002). Beden eğitimi öğretmenlerinin niteliklerine ilişkin görüşler. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 27(123), 35-41.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Society for Human Resource Management Science of HR Series*.
- Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. (1999). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation? *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.5.1026>
- Eravşar, H. (2020). *Rekreasyonun psikolojik iyilik ve yaşam tatminine etkisi*. Ankara: İksad Yayınevi.
- Erdem, R., & Çelik, S. (2017). Yaş değişkeninin serbest zaman destek algısındaki rolü. *Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(3), 120-135.
- Guillet, B. D., Lee, A., Law, R., & Leung, R. (2011). Factors affecting women's leisure travel. *Tourism Management*, 32(5), 818-831.
- Güngörmüş, H.A. (2012). The study of validity and reliability of Turkish version of Leisure Motivation Scale. *Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies*, 4(3), 1209-1216.
- Güven, H., & Tetik, S. (2018). Serbest zaman motivasyonunun temel psikolojik ihtiyaçlarla ilişkisi. *Rekreasyon ve Psikoloji Dergisi*, 4(3), 89-102.
- Henderson, K. A., & Gibson, H. J. (2013). *An integrative review of women, gender, and leisure: Increasing complexities*. Sage Publications.
- Hood, C. D., & Carruthers, C. P. (2016). Motivational theories and interventions in leisure. *Journal of Leisure Research*, 48(5), 422-437.
- Iso-Ahola, S. E., & Weissinger, E. (1987). Leisure and boredom. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 5(3), 356-364.
- Kara, Z., & Özdemir, T. (2019). Kurumsal destek algısında yaşın sınırlı etkileri. *Psikolojik Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 65-78.
- Karaküçük, S., & Gürbüz, B. (2017). Serbest zaman etkinliklerinin bireylerin yaşam kalitesine etkisi. *Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi*, 28(4), 75-92.
- Kleiber, D. A., Walker, G. J., & Mannell, R. C. (2011). *A social psychology of leisure*. Venture Publishing, Inc.
- Koç, M. C., & Pekel, A. (2023). The Perceived Organizational Leisure Support Scale (POLSS): A Turkish validity and reliability study. *Journal of Physical Education and Sport (JPES)*, 23(4), 944 – 949. Doi: 10.7752/jpes.2023.04118

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.
- Şahin, M., & Ersoy, D. (2019). Çalışanların serbest zaman destek algılarında demografik etkiler. *İşletme ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 98-112.
- Yavuz, A., & Koçak, F. (2018). Teşvik edici destek politikalarının yaş gruplarına etkisi. *Spor ve Rekreasyon Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 34-48.
- Yerlisu Lapa, T. (2015). Serbest zaman motivasyonu ve fiziksel aktivite ilişkisi. *Rekreasyon Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 35-48.
- Yıldırım, A., & Altay, F. (2020). Fiziksel aktivitenin yaşam tatmini ve motivasyon üzerine etkileri. *Uluslararası Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 8(3), 210-225.



