



T.C.
YENİŞEHİR KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-84994148-605.01-72929107
Konu : Araştırma Uygulama İzin Talebi

23.03.2023

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğünün 22.03.2023 tarih ve 72837307 sayılı yazısı

Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğünün "*Araştırma Uygulama İzin Talebi*" ile ilgili yazısı ekte gönderilmiş olup, konu hakkında, ilgi yazı doğrultusunda gerekli iş ve işlemlerin yapılması hususunda; Gereğini bilgilerinize rica ederim.

İbrahim YILMAZ
Müdür a.
Şube Müdürü

Ek: İlgi yazı ve ekleri (5 Sayfa)

Dağıtım:
Resmi/Özel Okul ve Kurum Müdürlüklerine
Bilgi İşlem ve Eğitim Teknolojileri Birimi

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Güvenciler Mah. 1. Cd No:118/A Yenişehir/MERSİN

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No : 324-3254325(26)-124

Bilgi için: Selver TALAY

E-Posta:

Unvan : Teknisyen

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

İnternet Adresi: Faks:

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden **c774-2429-38dc-96e4-851d** kodu ile teyit edilebilir.





T.C.
MERSİN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-34776202-605.01-72837307
Konu : Araştırma Uygulama İzin Talebi

22.03.2023

.....KAYMAKAMLIĞINA
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne)

İlgi : Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün 21.03.2023 tarih ve 72709161 sayılı yazısı.

Millî Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün "*Araştırma ve Uygulama İzni*" ile ilgili yazısı ekte gönderilmiş olup; konu hakkında, ilgi yazı doğrultusunda gerekli iş ve işlemlerin yapılması hususunda;

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Adem KOCA
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek : Bakanlık Yazısı ve ekleri

Dağıtım :
-13 İlçe Kaymakamlığına
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Dumlupınar Mah. GMK Blv.
Yenişehir / Mersin
Telefon No : 0 (324) 329 14 81
E-Posta: istatistik33@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: Memur M.Faris ŞEN Dahili Tel: 120

Unvan : Memur

İnternet Adresi: <http://mersin.meb.gov.tr>

Faks:3243273518

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 132a-10d6-3400-ac0d-761e kodu ile teyit edilebilir.





T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü

Sayı : E-62045208-605.01-72709161
Konu : Araştırma Uygulama İzni

21.03.2023

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi :a)Amasya Üniversitesi Rektörlüğü (Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının) 03.03.2023 tarihli ve E-47526769-302.08.01-120078 sayılı yazısı.
b) 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 (2020/2) sayılı Genelge.
c)20.03.2023 tarihli ve E-62045208-20-72674325 Makam Onayı.

Amasya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Kadir AYRILMAZ'ın "Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışmasına veri sağlamak amacıyla Genel Müdürlüğümüze bağlı başvuruda bildirilen okullarımızda anket çalışması yapma izin talebine ilişkin Genel Müdürlüğümüz görüşü istenilen ilgi (a) yazı ve ekleri ilgi (b) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Araştırmanın uygulama izni ilgi (c) Makam Onayı ile uygun görülmüştür.
Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Nazan ŞENER
Bakan a.
Mesleki ve Teknik Eğitim
Genel Müdürü

Ek:

- 1-Araştırma Önerisi
- 2-Makam Onayı

DAĞITIM:

Amasya Üniversitesi Rektörlüğüne (Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)
B Planı

Adres : Atatürk Blv.06648 Kızılay/ANKARA

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No : 0 (312) 413 13 96
E-Posta: aysim.secen@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bilgi için: Ayşim SEÇEN

Unvan : Öğretmen

İnternet Adresi: www.meb.gov.tr

Faks:3124188406

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden a4dd-bcc9-38d0-ace6-7537 kodu ile teyit edilebilir.



MİNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda yöneticileriniz, çalışma arkadaşlarınız ve kurumunuzla ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyarak, ifadelere ne ölçüde memnuniyet duyup duymadığınız ile ilgili ifadelerin yanında yer alan kutucuklara (X) ile işaretleyiniz.

1- Hiç Memnun Değilim, 2- Memnun Değilim, 3-Kararsızım, 4- Memnunum,5- Çok Memnunum

| S.N | SORULAR | Hiç Memnun Değilim | Memnun Değilim | Kararsızım | Memnunum | Çok Memnunum |
|-----|--|--------------------|----------------|------------|----------|--------------|
| 1 | Beni her zaman meşgul etmesi bakımından | | | | | |
| 2 | Tek başına çalışma olanağının olmasından | | | | | |
| 3 | Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından | | | | | |
| 4 | Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından | | | | | |
| 5 | Amirin kişileri idare tarzı açısından | | | | | |
| 6 | Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından | | | | | |
| 7 | Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmamam açısından | | | | | |
| 8 | Bana sabit bir iş sağlaması bakımından | | | | | |
| 9 | Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olma açısından | | | | | |
| 10 | Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından | | | | | |
| 11 | Kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması açısından | | | | | |
| 12 | Akademik kararların uygulanmaya konması bakımından | | | | | |
| 13 | Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından | | | | | |
| 14 | İş içinde terfi olanağının olması bakımından | | | | | |
| 15 | Kendi kararlarını uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından | | | | | |
| 16 | İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından | | | | | |
| 17 | Çalışma şartları bakımından | | | | | |
| 18 | Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları açısından | | | | | |
| 19 | Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından | | | | | |
| 20 | Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden | | | | | |

**BİREYSEL İŞ PERFORMANS
ÖLÇEĞİ**

Lütfen her cümleyi dikkatle okuyarak, ilgili ifadelerin yanında yer alan kutucuklara (X) ile işaretleyiniz.

1-Nadiren , 2-Bazen, 3-Düzenli, 4-Sıklıkla , 5-Sürekli

| S.N | SORULAR | Nadiren | Bazen | Düzenli | Sıklıkla | Sürekli |
|-----|--|---------|-------|---------|----------|---------|
| 1 | İşimi zamanında bitirebilmek için planlayabildim. | | | | | |
| 2 | Başarmam gereken iş sonucunu aklımda tuttum. | | | | | |
| 3 | Önceliklerimi ayarlayabildim. | | | | | |
| 4 | İşimi verimli bir şekilde yapabildim | | | | | |
| 5 | Zamanımı iyi yönettim. | | | | | |
| 6 | Zorlayıcı görevler ortaya çıktığında onları üstlendim. | | | | | |
| 7 | İşimle ilgili bilgimi güncel tutmaya çalıştım. | | | | | |
| 8 | Yeni sorunlar için yaratıcı çözümler öne sürdüm | | | | | |
| 9 | Ekstra sorumluluklar üstlendim. | | | | | |
| 10 | İşimde her zaman zor görevlere talip oldum. | | | | | |
| 11 | Toplantılara aktif olarak katıldım. | | | | | |
| 12 | İşimde, işle ilgili küçük problemlerden şikayetçi oldum. | | | | | |
| 13 | İşimde, olduğundan daha büyük sorunlar yarattım. | | | | | |
| 14 | İşimde bir durumun olumlu yönleri yerine olumsuz yönlerine odaklandım. | | | | | |

“Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmamda yukarıda yer alan ölçekler kullanılacaktır. Evren ve Örneklem olarak da Türkiye’deki tüm spor liselerinde çalışan baden eğitimi ve spor öğretmenlerine ulaşılmaya çalışılacaktır.

Kadir AYRILMAZ



T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-47526769-302.08.01-120078
Konu : Anket İzni.

03.03.2023

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA
(Eğitim Öğretim Daire Başkanlığı)

Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 217901004 numaralı öğrencisi Kadir AYRILMAZ, "Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans Ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışması kapsamında Prof. Dr. Recep KÜRKCÜ'nün danışmanlığında 01.01.2023-30.06.2023 tarihleri arasında Türkiye'deki Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri ile araştırma yapmayı planlamaktadır.

Söz konusu anket uygulamasının yapılabilmesi için gerekli izinlerin verilmesi konusunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Süleyman ELMACI
Rektör

Ek:Araştırma izni (Kadir AYRILMAZ) (54 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSAB1KLBCC Pin Kodu :57662

Belge Takip Adresi :
<https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5544&eD=BSAB1KLBCC&eS=120078>

Adres:Akbilek Mah. Hakimiyet Cad. No:4/3 P.K. :05100 Merkez/Amasya
Telefon:0 (358) 211 50 20 Faks:0 (358) 260 00 50
e-Posta:oidb@amasya.edu.tr Web:http://www.amasya.edu.tr/idari
Kep Adresi:amasyauniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Murat ÇITIR
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni





T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-67105344-100-119578
Konu : Araştırma izni (Kadir AYRILMAZ)

28.02.2023

**REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)**

Enstitümüz Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 217901004 numaralı öğrencisi Kadir AYRILMAZ' ın, Prof. Dr. Recep KÜRKCÜ danışmanlığında hazırladığı "Spor liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin bireysel performans ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi" konulu çalışması kapsamında 01.01.2023-30.06.2023 tarihleri arasında Türkiye'deki Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri ile ilgili araştırma yapmayı planlamaktadır.

Araştırmanın yapılabilmesi için gerekli izinlerin alınması hususunda bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Ayşe ŞAHİN YAĞLIOĞLU
Enstitü Müdürü V.

Ek:Araştırma izni (Kadir AYRILMAZ) (53 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BS4BRJZNS4 Pin Kodu :15092

Belge Takip Adresi :

<https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5544&eD=BS4BRJZNS4&eS=119578>

Adres:Akbilek Mah. Muhsin Yazıcıoğlu Cad. No:7 P.K. 05100 Merkez/Amasya
Telefon:0 (358) 260 00 47 Faks:0 (358) 260 00 48
e-Posta:saglikbilimleri@amasya.edu.tr Web:http://www.amasya.edu.tr/
Kep Adresi:amasyauniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Adil HOMBAÇ
Unvanı: Tekniker

Tel No: 2141





T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanlığı

Sayı : E-67105344-044-119184
Konu : Araştırma izni (Kadir AYRILMAZ)

24.02.2023

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Anabilim Dalımız Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Kadir AYRILMAZ' ın araştırma izin talebine ilişkin dilekçe ve formlar yazımız ekinde sunulmuştur.
Gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Resul ÇEKİN
Anabilim Dalı Başkanı

Ek:23-2-2023_13-26-14 (52 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSFBRPLTEP Pin Kodu :52503

Belge Takip Adresi :

<https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5544&eD=BSFBRPLTEP&eS=119184>

Adres:Akbilek Mah. Muhsin Yazıcıoğlu Cad. No:7 P.K. 05100 Merkez/Amasya
Telefon:0 (358) 260 00 47 Faks:0 (358) 260 00 48
e-Posta:saglikbilimleri@amasya.edu.tr Web:http://www.amasya.edu.tr/akademik/enstituler.aspx
Kep Adresi:amasyauniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Şükrettin SONKAYA
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni

Tel No: 03582526230



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL YAYIN ETİK KURULU
BAŞVURU DİLEKÇESİ

Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Yayın Etik Kurulu Başkanlığı'na

"Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performansları ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." adlı araştırmamızın etik açılarından incelenmesi hususunda bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Sorumlu Araştırmacı

Unvanı-Adı Soyadı : Prof. Dr. Recep KÖRKÇÜ

Çalıştığı Kurum-Birim : Amasya Üniversitesi / Amasya Üniversitesi

Tarih ve İmza : 21.10.2022

Eki: 1- Başvuru Dilekçesi (Bu belge).

2- Başvuru Formu ve Ekleri



AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
ARAŞTIRMA UYGULAMA ÖLÇEK ANKET İZİN TALEP FORMU

I. ÖĞRENCİ BİLGİLERİ

| | | | |
|------------|--|--------------------|-----------------------|
| Öğrenci No | 217901004 | Anabilim Dalı | Beden Eğitimi ve Spor |
| Adı Soyadı | Kadir AYRILMAZ | Bilim dalı (varsa) | |
| Programı | <input type="checkbox"/> Doktora <input checked="" type="checkbox"/> Yüksek Lisans | | |

II. ARAŞTIRMA, UYGULAMA BİLGİLERİ

| | | | |
|-----------------------------------|--|--------------------------------|---|
| Uygulama <input type="checkbox"/> | Araştırma <input type="checkbox"/> | Ölçek <input type="checkbox"/> | Anket <input checked="" type="checkbox"/> |
| Konusu | Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi | | |
| Araştırma/Uygulama Tarihi | 01/01/2023-30/06/2023 | | |
| Grup/Örneklem | Türkiye'de ki Spor Liseleri | | |

III. ARAŞTIRMA, UYGULAMA, ÖLÇEK, ANKETİN UYGULANACAĞI/YAPILACAGI KİŞİ VEYA KURUMLAR

| | | | |
|---|---|----|--|
| 1 | Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenleri | 6 | |
| 2 | | 7 | |
| 3 | | 8 | |
| 4 | | 9 | |
| 5 | | 10 | |

(İmza)

23/02/2023

Kadir AYRILMAZ
Öğrenci

(İmza)

23/02/2023

Prof. Dr. Recep KORKUCU
Danışman

(İmza)

23/02/2023

UYGUNDUR

Prof. Dr. Mesut ÇEKİN
Anabilim Dalı Başkanı

Ek:

1. Araştırma Formu/Anket Formu /Ölçek/Çalışma Planı
2. Etik Kurul Onay Belgesi
3. <https://ayse.meb.gov.tr/basvurudev/> adresinden alınan Ön İzin Başvuru Formu (Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlara yapılacak başvurularda)

AÇIKLAMA: Bu form Anabilim Dalı Başkanlığı aracılığıyla Enstitü Müdürlüğüne gönderilecektir.

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Tez danıŐmanlıđını yűrűtműŐ olduđum Beden Eđitimi ve Spor tezli yűksek lisans bűlűműndeki 217901004 numaralı űđrencim Kadir AYRILMAZ'ın tez kapsamında hazırlamıŐ olduđu "Spor Liselerinde Gűrev Yapan Beden Eđitimi Őđretmenlerinin Bireysel Performans ve İŐ Tatmin Dűzeyleri Arasındaki İliŐkinin İncelenmesi" konulu araŐtırmanın yapılabilmesi iŐin Milli Eđitim Bakanlıđından gerekli izinlerin alınması hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

23.01.2023

Prof. Dr. Recep KURKCU

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor tezli yüksek lisans öğrencisiyim yüksek lisans tez kapsamında hazırlamış olduğum **"Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"** konulu araştırmamın yapılabilmesi için Milli Eğitim Bakanlığınızdan gerekli izinlerin alınması hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ederim.


23/02/2023

Kadir AYRILMAZ

AMASYA ÜNİVERSİTESİNE

12/01/2023

| | |
|--------------------|---|
| BAŞVURU NO | 202301123526104036 |
| ÜNİVERSİTE ADI | AMASYA ÜNİVERSİTESİ |
| ENSTİTÜ ADI | SAGLIK BİLİMLERİ |
| BÖLÜM ADI | BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR |
| ÜNVAN | Öğrenci |
| TC KİMLİK NUMARASI | 456653256565 1524 |
| KONU | Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi |
| ARAŞTIRMA TÜRÜ | Yüksek Lisans Tezi |
| ÖRNEKLEM GRUBU | Öğretmen, |
| KAPSAMI | Okul/Kurum, |
| İLLER | TÜRKİYE GENELİ |
| KURUM TÜRLERİ | Resmi Spor Lisesi, |
| İLETİŞİM BİLGİLERİ | Adres:Göllü Bağları MAh. Göllü Cad. no: 111 Spor Lisesi Merkez Amasya- Telefon:(505) 593-0898- Eposta:kadir_ayrilmaz@hotmail.com |

Yukarıda bilgileri bulunan proje uygulamaları için Milli Eğitim Bakanlığında gerekli izinlerin alınması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

Ek listesi

Tez Önerisi
Katılım Kabul Formu
Veri toplama araçları


İmza
KADİR AYRILMAZ
Öğrenci

Sayın Katılımcımız

Katılacağımız bu çalışma, **Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" adıyla, Prof. Dr. Recep KÜRKÇÜ ve Yüksek Lisans Öğrencisi Kadir AYRILMAZ tarafından 01/01/2023-30/06/2023 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi yapılarak yararlanıcıların kullanımına sunmak.

Araştırmanın Nedeni: O Bilimsel araştırma O Tez çalışması

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler):

Araştırma Uygulaması: O Anket

O Görüşme

O Gözlem

O.....

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Kadir AYRILMAZ

İletişim Bilgileri : 0505 593 08 98

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

.....

İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı :

Telefon Numarası :

**MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI OKUL VE KURUMLARDA
GERÇEKLEŞTİRİLECEK ARAŞTIRMA UYGULAMALARINA İLİŞKİN**

ARAŞTIRMA İZİNİ BAŞVURU TAAHHÜTNAMESİ

1. Araştırmam boyunca anayasa/kanun ve yönetmeliklere uygun davranacağımı,
2. Araştırmayı yürüteceğim okulun/kurumun kurallarına uyacağımı,
3. Araştırmam boyunca hiç kimseyi araştırmama/çalışmama katılmaya zorlamayacağımı,
4. Araştırmayı/çalışmayı bana tahsis edilen mekân/sınıf ve zamanda gerçekleştireceğimi,
5. Araştırmamın olası fiziksel/ruhsal zararları konusunda katılımcıları bilgilendireceğimi,
6. Araştırmam/ çalışmam sırasında topladığım kişisel bilgileri koruyacağımı,
7. Araştırmam/çalışmam için gerektiği kadar veri toplayacağımı,
8. Araştırma/çalışma sırasında öğrencilerin derslerinde/çalışmalarında herhangi bir kayıplarının olmayacağını,
9. Araştırmam/çalışmam sırasında herhangi bir ticari faaliyette bulunmayacağımı, katılımcıları herhangi bir ürün/eser/tedaviye yönlendirmeyeceğimi,
10. Araştırma izin evraklarını okul yönetimine teslim edeceğimi,
11. Araştırma/çalışma sırasında izni olan evrakları kullanacağımı,
12. Tıbbi araştırmalarda araştırma/çalışmanın uygulama sırasında etik kurallara uyacağımı,
13. Araştırma/çalışma sırasında topladığım ses ve görüntü kayıtlarını güvenilir ortamlarda saklayacağımı ve araştırma/çalışma sonrasında imha edeceğimi,
14. Genelge hükümlerine aykırı davranmam ve herhangi bir yanlış ifade, beyan ve maddi gerçeği gizleme gibi durumlarda adli ve idari işlemlerin yürütülmesini kabul edeceğimi,
15. İzin alınmış araştırmalarda/projelerde insanlarla ilgili yapılacak anket, görüşme, gözlem, alan araştırması, uygulama ve incelemelerde sağlık, güvenlik, insan hakları, mevcut mevzuat hükümleri, hukukun genel ilkelerini ihlal etmeyeceğimi ve etik ilkelere uyacağımı,
16. Araştırma ile ilgili sonuç raporlarımı çalışmanın bitiş tarihinden itibaren 30 gün içinde izin aldığım birime ulaştıracağımı,

Kabul ettiğimi beyan ederim.

Araştırmanın Adı : Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırmacı : Kadir AYRILMAZ

Tarih

23/01/2023

İmza



İsim – Soyisim

Kadir AYRILMAZ

"Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"

BÖLÜM 1

Giriş

Son günlerde fazlaca gündemde olan öğretmenlik meslek kanunu ile öğretmenlerin çalışma şartlarında, ücret haklarında ve benzeri diğer hususlarda düzenlemeler yapılmıştır. Gerek ülkemizde gerekse dünyanın birçok ülkesinde öğretmenlik mesleğinin statüsünün yükseltilmesi, bir toplumun sağlıklı bir şekilde ilerleyebilmesi ve gelişmesi adına önem taşımaktadır. Eğitim sürecine katılan her bireyin, eğitim içinde bulunan diğer öğelere oranla öğretmeninden daha fazla etkilendiği herkes tarafından bilinmektedir. Bu anlamda toplumda oldukça önemli bir yere sahip öğretmenlerin, mesleklerini severek ve isteyerek yapmaları yani iş doyumlarının yüksek olması gerekmektedir.

Sağlıklı bir toplumun oluşması için insanların hem fiziksel, hem de psikolojik olarak iyi halde olmaları gerekmektedir. Bu iyi halin temelleri de okullarda beden eğitimi ve spor dersleriyle atılmalıdır. Dolayısıyla beden eğitimi ve spor dersleri ile bu derslere giren alanında yetişmiş öğretmenler eğitim sisteminde önemli bir yere sahiptirler. Ortaöğretim kurumları arasında yer alan Spor Liseleri de "öğrencilere beden eğitimi ve spor alanında temel bilgi ve beceriler kazandırmayı, beden eğitimi ve spor alanında nitelikli insan yetiştirilmesine kaynaklık etmeyi" (MEBOKY, 2013) amaç edinmiştir. Onun için beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatminsizliği yaşamamaları ve performanslarını olumsuz bir şekilde etkileyecek durumlar yaşamamaları büyük önem taşımaktadır.

Çalışma hayatındaki tüm çalışanlar, daha ferah, rahat ve sağlıklı bir yaşam sürmek için çalışma şartlarının iyileştirilmesini, ekonomik ve psikolojik gereksinimlerinin karşılanmasını istemektedirler. İsteklerinin karşılanması durumuna göre de iş performansları artmakta veya azalmaktadır (Yavaş, 1993).

Geçmişte çalışanların performansını arttırmak adına birçok çalışma yapılmıştır. İş tatmini ve mesleki tükenmişlik ise günümüzde üzerinde durulan önemli konulardandır. İş tatmini sağlanamadığı durumlarda çalışanların iş verimi düşmekte, isteksizlik, işe gelmeme, çatışmaların artması ve tükenmişlik gibi istenmeyen durumlar ortaya çıkmaktadır. İlerleyen aşamalarda ise iş kazalarında artış ve işten ayrılma durumları ortaya çıkabilmektedir (Göğercin,

2017). 1970 yılların sonlarından itibaren tükenmişlik kavramına ilişkin algılar gittikçe artmaya başlamış ve günümüzde ise ciddi bir problem haline gelmiştir. (Hellesoy, Gronhaug, & Kvitastein, 2000).

Öğretmenlik mesleği, eğitim sisteminin en önemli bir parçası olup, öğretmenler üzerinde oluşabilecek iş tatminsizliği ve mesleki tükenmişlik durumlarının ayrıntılı bir şekilde araştırılarak nedenlerinin ortaya konulması ve çözüm önerilerinin sunulması, eğitim sisteminin daha sağlıklı yürütülebilmesi bakımından önemlidir (Tuna ve Çimen, 2013). Bu bilgilerden hareketle bu çalışmada, Türkiye’de bulunan Spor Liselerinde görev yapan Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin bireysel performansları ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek amaçlanmaktadır.

Problem

Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans ve İş Tatmin Düzeyleri Arasında anlamlı bir ilişki var mı?

Amaç

Araştırmanın amacı Türkiye geneli "Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin" bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmaktadır.

Önem

Sağlıklı bir toplumun oluşması için insanların hem fiziksel, hem de psikolojik olarak iyi halde olmaları gerekmektedir. Bu iyi halin temelleri de okullarda beden eğitimi ve spor dersleriyle atılmalıdır. Dolayısıyla beden eğitimi ve spor dersleri ile bu derslere giren alanında yetişmiş öğretmenler eğitim sisteminde önemli bir yere sahiptirler. Ortaöğretim kurumları arasında yer alan Spor Liseleri de "öğrencilere beden eğitimi ve spor alanında temel bilgi ve beceriler kazandırmayı, beden eğitimi ve spor alanında nitelikli insan yetiştirilmesine kaynaklık etmeyi" (MEBOKY, 2013) amaç edinmiştir. Onun için beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş tatminsizliği yaşamamaları ve performanslarını olumsuz bir şekilde etkileyecek durumlar yaşamamaları büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, spor liselerinde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin bireysel performans ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştıran bu çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

Varsayımlar

- Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenleri gönüllü katılım göstermişlerdir.
- Anketi uygulayan beden eğitimi ve spor öğretmenleri anket sorularını önemseyerek ve samimi bir şekilde cevaplamışlardır.
- Anket uygulamasında tarafsızlık ilkesi göz önüne alınmıştır.
- Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir ve geçerli olduğu varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

- Araştırma Spor Liselerinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri ile sınırlıdır.
- Araştırma kullanılan ölçeklerle sınırlıdır.
- Katılımcıların vermiş oldukları cevaplar ve literatür konularıyla sınırlı kalmıştır.
- Araştırma 2022-2023 eğitim öğretim yılını kapsamaktadır.
- Elde edilen veriler kullanılan anket ve ölçeklerdeki bilgiler ile sınırlıdır.

Tanımlar

Performans: Belirlenen hedefe ya da hedeflere ulaşmak için daha önceden belirlenen durumlara ulaşmak için ortaya konulan çabadır (Pugh, 1991: 7-8).

İş Tatmini: İş görenin iş ile ilgili beklentileri ve işverenin veya işin sunduğu durum sonucu ortaya çıkan duygusal durumudur (Locke, 1976:389).

BÖLÜM 2

Yöntem, Araştırmanın modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden betimsel nitelikte ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Evren Örneklem

Türkiye'deki Spor Liselerinde çalışan beden eğitimi ve spor öğretmenleri.

Veri toplama araçları

- Bireysel Performans Ölçeği
- İş Tatmin Ölçeği Ölçeği

Verilerin toplanması

- Google Forms anket uygulaması
- Literatür taraması.

Verilerin Analizi

Spss paket programı.

Çalışma planı

Şubat: Literatür taraması ve yazımı

Mart: Literatür taraması ve yazımı

Nisan: Verilerin toplanması

Mayıs: Verilerin toplanması ve analizi

Haziran: Sonuç

KAYNAKÇA

- Gögereın, T. (2017). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul Başakşehir İlçesi Örneği). Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Hellesøy, O., Grønhaug, K. & Kvitastein, O. (2000). Burnout: Conceptual Issues and Empirical Findings from a New Research Setting. *Scandinavian Journal of Management*, 16, 233-47.
- MEB. (2013). Ortaöğretim kurumları yönetmeliği, Resmî Gazete Tarihi: 07.09.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28758.
- Locke, E. (1976) The Nature and Causes of Job Satisfaction. In Dunette M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, s. 389.
- Pugh, D. (1991). *Organizational Behaviour*. UK: Prentice Hall International.
- Tuna, M. ve Çimen, Z. (2013). Ankara'da görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(2), 60-78.

Yavaş Ö., (1993) Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Gereksinimlerine İlişkin Bir İnceleme. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir 1993.



T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanlığı

Ek-2

Sayı : E-67105344-044-97618
Konu : Anketler

24.10.2022

SOSYAL BİLİMLER ETİK KURULUNA

Danışmanlığının yürüttüğüm 217901004 nolu KADİR AYRILMAZ isimli öğrencinin "Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" isimli tez çalışması için etik kurul raporu düzenlenmesi hususunda gereğini arz ederim 24.10.2022

Prof. Dr. Recep KÜRKCÜ
Öğretim Üyesi

Ek:ETİK KURUL (KADİR AYRILMAZ) (29 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSRB8Z9DMC Pin Kodu :01872

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/sbd?cK=5544&cD=BSRB8Z9DMC&cS=97618>

Adres: Akbilek Mah. Muhsin Yazıcıoğlu Cad. No:7 P.K. 05100 Merkez/Amasya
Telefon:0 (358) 260 00 47 Faks:0 (358) 260 00 48
e-Posta: saglikbilimleri@amasya.edu.tr Web: <http://www.amasya.edu.tr/akademik/enstituler.aspx>
Kep Adresi: amasyauniversitesi@is01.kep.tr

Bilgi için: Recep KÜRKCÜ
Unvanı: Öğretim Üyesi

Tel No: 1





AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN KURULU
DEĞERLENDİRME FORMU

Araştırmanın Başlığı: Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performansları ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.

Başvuru Formunun Etik Kurula geldiği tarih

Başvuru Formunun Etik Kurulda incelendiği tarih

Karar tarihi

SONUÇ

1. Kabul

2. Düzeltme gereklidir:

Etik sorun olabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmaktadır. Açıklama:

3. Red

Gerekçe, Görüş, Tavsiye ve Açıklamalar:

Başvuru dosyasının incelenmesinde hazır bulunan ve araştırmayla doğrudan veya dolaylı olarak ilişkisi bulunmayan Etik Kurul başkan ve üyelerinin ad,soyad ve imzaları.

(Başkan)

(Üye, Bşk. Yrd.)

(Üye)

(Üye)

(Üye)

(Üye)

(Üye)



AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN KURULU
TAAHHÜTNAME

(Bu bölüm imzalar dahil bir bütün olarak tek bir sayfede olacaktır)

- Başvuruda verilen tüm bilgilerin eksiksiz ve doğru olduğunu,
- Bu projenin kurulunuza sunduğumuz hali ile daha önce başka bir etik kurula sunulmadığını,
- Araştırma ekibininin araştırma hakkında bilgilendirileceğini,
- Araştırma etik ilkelerine uyulacağını;
- Araştırma ve araştırmanın uygulanması sırasında beklenmeyen ters bir etki ya da bir olay olduğunda Etik Kurulun haberdar edileceğini,
- Araştırma durdurulmuş ise bunun derhal Etik Kurula bildirileceğini,
- Araştırmanın başlatılabilmesi için ilgili kurumların (Bakanlık, İl Millî Eğitim Müdürlüğü vb. gibi) izninin gerekli olduğu durumlarda, kurum izin yazısı olmaksızın araştırmanın başlatılamayacağını,
- Araştırmanın Etik Kurul tarafından onaylandığı tarihten itibaren 6 (altı) ay içinde başlatılmadığı veya araştırmadan vazgeçildiği durumda, konu ile ilgili olarak Kurulunuzun bilgilendireceğini,
- Araştırma ekibinde ortaya çıkacak değişikliklerde ve araştırma protokolünde amaç, yöntem vb gibi husulardaki değişikliklerin yazılı olarak Etik Kurula bildireceğini, sözkonusu değişikliğin Kurul onayından önce yürürlüğe sokulmayacağını,
- Araştırma tamamlandığında "araştırma sonuç raporunu" ve makale olarak yayımlandığında, makalenin tam metin bir kopyasının Kurulunuza sunulacağını,
- Araştırma ekibinde Kanun, Kanun Hükmünde Kararname vb yolla kamudan ihraç edilmiş birinin yer almadığını,
- Bu çalışmada uygulanacak olan veri toplama aracının seçimi ve/veya kullanımı sırasında fikri mülkiyet haklarından kaynaklanan etik kuralların ihlal edilmeyeceğini,

Taahhüt ederim/ederiz.

Tarih : ... / ... / 20....

Araştırmanın Adı : Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performansları ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.

Not: Araştırmanın onaylanması durumunda, Etik Kurulunuzun "İzleme - Denetleme" görevi gereği olarak izlenimi halinde ve her hangi bir aşamada habersiz / habersiz denetlenebileceğini biliyor ve kabul ediyorum/ediyoruz.

Araştırma Ekibi

Proje/araştırma/tez Yürütücüsü

İsim, Soyisim

İmza

Recep KÜRKÇÜ

Araştırmacılar

Kadir AYRILMAZ



T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
Bilim Etik Kurulu
Sosyal Bilimler Etik Kurulu

Sayı : E-30640013-108.01-99334
Konu : Etik Kurul Başvurusu

REKTÖRLÜK MAKAMINA
Sayın Prof. Dr. Recep KÜRKCÜ
Öğretim Üyesi

İlgi : 24.10.2022 tarihli ve 97618 sayılı yazı.

"Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı araştırmanız Sosyal Bilimler Etik Kurulu tarafından bilimsel araştırma etiği yönünden incelendi ve değerlendirildi. Konu ile ilgili kurul görüşü ektedir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Doç. Dr. Songül KEÇECİ KURT
Etik Kurul Başkanı

Ek:

- 1- Dr. Recep Kürkcü Başvuru Değerlendirme 97618 (1 Sayfa)
- 2- Anketler (30 Sayfa)





AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ETİK KURUL DEĞERLENDİRME FORMU

Ek-1

| | |
|---|------------|
| Araştırmanın Başlığı: "Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" | |
| Başvuru Formunun Etik Kurula geldiği tarih | 24.10.2022 |
| Başvuru Formunun Etik Kurulda incelendiği tarih | 01.11.2022 |
| Karar tarihi | 01.11.2022 |

SONUÇ

| | |
|----|---|
| 1. | <input checked="" type="checkbox"/> Kabul |
| 2. | <input type="checkbox"/> Düzeltme gereklidir: Etik sorun olabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmaktadır. Açıklama: |
| 3. | <input type="checkbox"/> Red Gerekçe, Görüş, Tavsiye ve Açıklamalar: |

Başvuru dosyasının incelenmesinde hazır bulunan ve araştırmayla doğrudan veya dolaylı olarak ilişkisi bulunmayan Etik Kurul başkan ve üyelerinin ad, soyad ve imzaları.

(Başkan)
Doç. Dr. Songül KEÇECİ KURT

(Üye-Bşk Yardımcısı)
Doç. Dr. Fatih CAN

(Üye- Raportör)
Doç. Dr. Melike BAŞ

(Üye)
Doç. Dr. Kürşat EFE

(Üye)
Doç. Dr. Davut AĞBAL

(Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa YILDIZ



AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
BİLİMSEL YAYIN ETİK KURULU
BAŞVURU FORMU

Üniversitemiz mensuplarının yapacağı ya da üçüncü şahıslarca üniversitemizde Sosyal Bilimler ile ilgili yapılması planlanan, proje/tez/araştırma çalışmaları kapsamında "etik kurul onayı gerektiren arazi çalışmaları, fiziksel müdahale içermeyen gözlemsel ve betimsel nitelikte araştırmalar" (anket, ölçek/skala çalışmaları, dosya taramaları, veri kaynakları taraması, sistem-model geliştirme çalışmaları, ses ve görüntü kayıtları vb.) için etik kurul başvuru formudur.

| | |
|---|----------------------------|
| Araştırmanın Adı Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performansları ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. | |
| Araştırmanın Amacı Bu çalışmanın amacı Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performansları ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. ve öneriler sunmak. | |
| Sorumlu Araştırmacı Prof. Dr. Recep KÖRKÇÜ | İmza |
| ORCID: | |
| Yardımcı Araştırmacılar Kadir AYRILMAZ | İmza K. Ayılmaz |
| ORCID: 0000-0002-8639-3022 | |
| Sorumlu Araştırmacının Bağlı olduğu Kurum / Kuruluşlar Amasya Üniversitesi | |

| Etik Kurula Başvuru Durumu: | Araştırmanın Niteliği: |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Yeni Başvuru | <input type="checkbox"/> Bilimsel Araştırma Projesi (BAP) |
| <input type="checkbox"/> Tekrar Başvuru (revizyon) | <input checked="" type="checkbox"/> Yüksek Lisans Tez Projesi |
| <input type="checkbox"/> Protokol veya Ekip Değişikliği | <input type="checkbox"/> Doktora/Sanatta Yeterlilik Tez Projesi |
| <input type="checkbox"/> Daha Önce Onaylanmış Bir Projenin Devamı | <input type="checkbox"/> Tezsiz Yüksek Lisans Tez Projesi |
| | <input type="checkbox"/> Diğer (belirtiniz): |

KYT-FRM-086/00



AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
BİLİMSEL YAYIN ETİK KURULU
BAŞVURU FORMU

| Sorumlu Araştırmacı | | | |
|---------------------|------------------|----------------------------|-------------------------|
| Unvanı, Ad-Soyadı | Telefon (İs-Cep) | e-mail | Görev yeri/Kurum adresi |
| Kadir AYRILMAZ | 05055930898 | kadir_ayrilmaz@hotmail.com | Amasya Üniversitesi |

| Diğer Araştırmacılar (Ekip) | | | |
|-----------------------------|------------------|----------------------------|-------------------------|
| Unvanı, Ad-Soyadı | Telefon (İs-Cep) | e-mail | Görev yeri/Kurum adresi |
| 1 Recep KÜRKÇÜ | 05396455172 | recep.kurkcü@amasya.edu.tr | Amasya Üniversitesi |
| 2 | | | |
| 3 | | | |
| 4 | | | |

| Veri Toplama Aracının/Araçlarının Türü | | | |
|--|---------------------------------|--------------------------|------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Anket | <input type="checkbox"/> | Veri kaynakları taraması |
| <input type="checkbox"/> | Görüşme | <input type="checkbox"/> | Sistem-model geliştirme çalışması |
| <input type="checkbox"/> | Gözlem | <input type="checkbox"/> | Ölçek (skala) geliştirme çalışması |
| <input type="checkbox"/> | Dosya taraması | <input type="checkbox"/> | Ses ve görüntü kayıtları |
| <input type="checkbox"/> | Bilgisayar ortamında test/anket | <input type="checkbox"/> | Diğer (belirtiniz): |

| Veri Toplanması Planlanan Dönem | | | |
|---|------------|------|------------|
| Başlangıç | 01.11.2023 | Bite | 31.12.2023 |
| Tahmini araştırma süresi (ay) 3 ay | | | |
| (Veri toplanması planlanan dönemi başvuruların en geç 2 ay içinde sonuçlanacağını göz önünde bulundurarak doldurunuz) | | | |

| Veri Toplanması Planlanan Yerler/Mekanlar, Kurum ve Kuruluşlar | | | |
|--|--|---|--|
| 1 | Spor liselerinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenleri. | 4 | |
| 2 | | 5 | |
| 3 | | 6 | |

| Araştırmayı Destekleyen Kurum/Kuruluşlar | | Araştırmayı Desteklemesi Planlanan Kurum/Kuruluşlar | |
|--|--------------------------|---|--------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Yoktur | <input checked="" type="checkbox"/> | Yoktur |
| <input type="checkbox"/> | Üniversite (belirtiniz): | <input type="checkbox"/> | Üniversite (belirtiniz): |
| <input type="checkbox"/> | TÜBİTAK | <input type="checkbox"/> | TÜBİTAK |

KYT-FRM-085/00



AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
BİLİMSEL YAYIN ETİK KURULU
BAŞVURU FORMU

| | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> DPT | <input type="checkbox"/> DPT |
| <input type="checkbox"/> Kalkınma Ajansı | <input type="checkbox"/> Kalkınma Ajansı |
| <input type="checkbox"/> Diğer (belirtiniz): | <input type="checkbox"/> Diğer (belirtiniz): |
| <input type="checkbox"/> Uluslararası (belirtiniz): | <input type="checkbox"/> Uluslararası (belirtiniz): |

1. Araştırma katılımcılara herhangi bir şekilde yanlış/yanlış bilgi vermeyi, ya da çalışmanın amacını tamamen gizli tutmayı gerektiriyor mu?

Evet Hayır

Evet ise açıklayınız:

2. Araştırma katılımcıların fiziksel veya ruhsal sağlıklarını tehdit edici sorular içeriyor mu?

Evet Hayır

Evet ise açıklayınız:

3. Katılımcıların kişilik hakları ve özel bilgileri korunmakta mıdır?

Evet Hayır

Hayır ise açıklayınız:

4. Araştırmaya reşit olmayan çocuklar, kısıtlı ya da engelliler katılmakta mıdır?

Evet Hayır

Evet ise açıklayınız:

KYT-FRM-086/00



AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
BİLİMSEL YAYIN ETİK KURULU
BAŞVURU FORMU

5. Katılımcılara araştırmanın niteliği hakkında yeterince açık ve anlaşılabilir bilgi verilmekte midir (gönüllü katılım formu)?

Evet

Hayır

Hayır ise açıklayınız:

6. Telif hakkı gerektiren bir ölçek kullanıyorsanız bu ölçeğin kullanım iznini aldınız mı?

Evet

Hayır

(Evet ise izni belirten bir kopyayı eklemeyi unutmayınız. Ölçek kendinize aitse ölçeğe ait yayınızı ekler kısmına eklemeyi unutmayınız).

7. Gönüllü katılımı bozacak ve katılımcıları sulistimal edecek tehditlere karşı ne gibi önlemler alınmıştır?

Açıklayınız: Katılımcılara kendilerini belitici herhangi bir kişisel tanımlayıcı sorular sorulmayacaktır

8. Gönüllülerin katılma ve çıkma/çıkarılma koşulları açık ve net olarak belli midir?

Açıklayınız: Herhangi bir katılımcı çalışmanın herhangi bir basamağında ayrılma hakkına sahip olduğu konusunda bilgilendirilecektir

9. Beklenen katılımcı sayısı (tahmini) 250

10. Katılımcıları en iyi tanımlayan seçenekleri işaretleyiniz.

Okulöncesi Çocuklar

Kadınlar

İlköğretim Öğrencileri

Erkekler

Lise Öğrencileri

İşsiz Yetişkinler

KYT-FRM-086/00



AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
BİLİMSEL YAYIN ETİK KURULU
BAŞVURU FORMU

- | | | | |
|-------------------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Üniversite Öğrencileri | <input type="checkbox"/> | Zihinsel Engelli Bireyler |
| <input type="checkbox"/> | Çocuk İşçiler | <input type="checkbox"/> | Fiziksel Engelli Bireyler |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Yetişkinler | <input type="checkbox"/> | Tutuklular |
| <input type="checkbox"/> | Yaşlılar | <input type="checkbox"/> | Diğer (belirtiniz) |

EKLER:

Taahhütname

Gönüllü Katılım Formu

KYT-FRM-DBG/00



AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA YAYIN ETİK
KURULU
ÖRNEK ARAŞTIRMA GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Bu çalışma " Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performansları ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." Başlıklı bir araştırma çalışması olup Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performansları ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi tespit etmek amacıyla tasarlanmıştır.

Çalışma Prof. Dr. Recep KÜRKCÜ ve Yüksek Lisans Öğrencisi Kadir AYRILMAZ tarafından yürütülmekte ve sonuçları ile Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performansları ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi tespit etmek ve öneriler geliştirmektedir.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda, anket (araştırmanın türü/türleri) yapılarak sizden veriler toplanacaktır.
- İsminizi yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz/araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkımız bulunmaktadır.
- Sizden toplanan veriler yöntemi ile korunacak ve araştırma bitiminde arşivlenecek veya imha edilecektir.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.
- Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı Amasya Üniversitesi Prof. Dr. Recep KÜRKCÜ'ye ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Lisans Öğrencisi Kadir AYRILMAZ'a yöneltebilirsiniz.

Araştırmacı Adı : Kadir AYRILMAZ

Adres : Amasya Üniversitesi.

İş Tel :

Cep Tel : 05055930898

Bu çalışmaya tamamen kendi rızamla, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi bilerek verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ediyorum.

(Lütfen bu formu doldurup imzaladıktan sonra veri toplayan kişiye veriniz.)

Katılımcı Ad ve Soyadı:

İmza:

Tarih:

Re: Ölçek izni

GUNER COL <gunercol@iuc.edu.tr>

6.10.2022 Per 20:49

Kime: kadir ayrılmaz <kadir_ayrılmaz@hotmail.com>

Atıf yaparak kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dilerim.

iPhone'umdan gönderildi

kadir ayrılmaz <kadir_ayrılmaz@hotmail.com> şunları yazdı (6 Eki 2022 18:40):

Değerli hocam;

Amasya Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bölümü Yüksek Lisans öğrencisiyim. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığınız, "Bireysel Performans Ölçeğinizi" izniniz olursa çalışmamda kullanmak istiyorum.

Çalışmalarınızda kolaylıklar diliyorum.

ALGILANAN GÜÇLENDİRMEİN İŞGÖREN PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİLERİ

THE EFFECTS OF PERCEIVED EMPOWERMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Güner ÇÖL

Balıkesir Üniversitesi, Erdek Meslek Yüksekokulu

ÖZET: Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin güçlendirme algıları ve onların performansları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın verileri 13 kamu üniversitesinde görev yapan 403 akademisyenden toplanmış ve bu akademisyenler tesadüfi olarak belirlenmiştir. Yapılan faktör analizi sonuçları güçlendirmenin anlam-yetkinlik, özerklik ve etki olmak üzere üç faktörde toplandığını göstermektedir. İkinci aşamada ise güçlendirme alguları ve performans arasındaki ilişkilerin incelenmesinde çoklu regresyon analizi kullanılmış ve anlam-yetkinlik boyutunun, performansın en önemli belirleyicisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan güçlendirme, Performans, Kamu üniversiteleri.

ABSTRACT: The purpose of this study is to examine the relationships between the empowerment perceptions of academicians and their performance. The research data were collected from 403 academicians in 13 state universities with a self-administered questionnaire. In identifying the research participants, a random selection process was used. Factor analysis results showed that empowerment is composed of three factors, meaning-competence, self-determination and impact. At the second phase of data analysis, the relationships between the empowerment perceptions and performance were analyzed with multiple regression analysis, one of the key findings of which was that dimensions of meaning-competence is a key determiner of performance.

Keywords: Perceived empowerment, Performance, State universities.

1. Giriş

Artan rekabet ve hızla değişen çevresel şartlar sonucu önemli fırsat ve tehditlerle yüz yüze kalan örgütler, çalışanlarından maksimum fayda sağlamak için, onları işleriyle ve iş yerleriyle bütünleştirmek suretiyle güçlendirmektedir. Güçlendirme örgütlerde karar verme sürecinin etkinliğini artırmakta, böylece de sürekli değişen dış çevre koşullarına hızla uyum sağlanabilmektedir. Toplam kalite anlayışının ortaya çıkmasıyla yöneticilerin karar verme ve kontrole ilişkin fonksiyonları azalmış, koçluk ve danışmanlık fonksiyonları artmıştır. Bunun en önemli nedeni, örgütlerde karar veren ile işi yapan arasındaki farkın giderek azalması, yani çalışanların güçlendirilmesidir.

Literatürde güçlendirmenin örgütsel ve yönetsel etkinliğin en temel bileşeni olduğu, aynı zamanda güçlendirme uygulamalarının grup bilincinin geliştirilmesi ve sürdürülmesinde merkezi bir rol oynadığı ifade edilmektedir (Conger ve Kanungo, 1988: 471). Sigler ve Pearson (2000), güçlendirme ile performans ve örgütsel bağlılık arasında olumlu ve anlamlı ilişkiler olduğunu öne sürmektedir (Sigler ve

Pearson, 2000: 45-46). Fulford ve Enz (1995) tarafından kulüp yöneticilerinin güçlendirme uygulamalarını incelemek amacıyla 30 özel kulübün 297 çalışanı üzerinde yapılan araştırmada ise tatmin, performans, bağlılık ve hizmet sunumunun anlam, yetkinlik ve etki boyutlarıyla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Hançer ve George, 2003: 96).

Bu çalışmada ise güçlendirilen işgörenlerin performanslarının artacağı varsayımından yola çıkarak, güçlendirmeyi oluşturan dört algısal boyut (anlam, yetkinlik, özerklik ve etki) performans ile ilişkilendirilmiştir. İşgörenlerce algılanan güçlendirmenin, onların performanslarını etkileyip etkilemediğini, şayet ekiliyorsa ne yönde etkilediğini saptamak makalenin temel amacı olarak belirlenmiştir. Çünkü güçlendirme yüksek performans ve güçlü örgütsel bağlılık gibi olumlu sonuçların doğmasına neden olmaktadır. Bu sonuçlar ise, her kurum için olduğu gibi kamu üniversiteleri için de hayati önem taşımaktadır.

2. Güçlendirmenin Tanımı ve Boyutları

Güçlendirme kavramı bu güne kadar farklı yazarlar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Yapılan bu tanımlar bazı açılardan ortak bir payda da buluşuyor olsa da, henüz güçlendirme tanımı üzerinde tam bir uzlaşmaya varılmış değildir (Peccei ve Rosenthal, 2001: 833; Wilkinson, 1998: 40). İlgili literatür incelendiğinde, güçlendirme konusunda çalışan yazarlardan bir kısmının, konuya güçlendirmenin gerçekleştirilmesi için üst yönetime düşen görev ve sorumluluklar ile yöneticiler tarafından yerine getirilmesi gereken faaliyetler açısından yaklaştığı görülmektedir (Honold, 1997:203). Bu nedenle güçlendirmenin gerçekleştirilmesi için işletmelerin, dolayısıyla da yöneticilerin yerine getirmesi gereken faaliyetleri belirlemeyi amaçlayan yazarlar ve bu yazarların güçlendirme kavramına getirdikleri tanımlamalardan bazılarını vermek yararlı olacaktır.

Hales ve Klidas güçlendirmeyi, *bilgi, enformasyon ve gücün üstlerle paylaşılması* (Hales ve Klidas, 1998: 89) olarak tanımlamaktadır.

Cunningham ve arkadaşlarına göre güçlendirme, *karar verme gücünün, bu güce sahip olmayanları da kapsayacak şekilde yeniden dağıtılmasıdır* (Cunningham, et al., 1996: 144).

Erstad için güçlendirme; *işgörenlere işleriyle ilgili kararları vermelerini sağlayacak imkanların sunulması ya da onlara kendi faaliyetlerinin sorumluluğunu üstlenebilecekleri bir ortamın sağlanmasıdır* (Erstad, 1997: 325).

Appelbaum ise, güçlendirmeyi; *güçlendirme felsefesini benimseyen bir işletmede alt kademede çalışanların sahip olacağı etkide önemli artışlar sağlayan bir vizyon* olarak tanımlamaktadır (Appelbaum ve öte., 1999: 235-239).

Bu tanımlarda daha çok üst yönetim tarafından yerine getirilmesi gereken faaliyetler ve sergilenmesi gereken davranışlar üzerinde durulmaktadır. Bir başka yazar grubu ise, güçlendirmenin gerçekleştirilmesi için üst yönetimin neler yapması gerektiğine değil, yapılanların işgörenlerce nasıl algılandığı konusuna odaklanmışlardır. Bu çalışmada ikinci yaklaşım benimsenmektedir. Çünkü güçlendirme adına üst yönetimin yaptığı faaliyetler işgörenler tarafından kendilerini güçlendiren uygulamalar olarak algılanmadığı sürece ne yapıldığının hiçbir önemi yoktur.

Güçlendirme kavramını açıklarken, personeli güçlendirmek için üst yönetimde yapılan yönetsel faaliyetlerin işgörenler tarafından ne şekilde algılandığının önemini vurgulayan yazarlardan Conger ve Kanungo (1988) özyeterlilikle ilgili motivasyonel bir kavram olarak nitelendikleri güçlendirmeyi, *örgüt üyelerinin özyeterlilik duygularının artırılması* şeklinde tanımlamışlardır. Bu yazarlara göre özyeterlilik duygusunun artırılması ise, ancak güçsüzlüğü besleyen şartların belirlenerek ortadan kaldırılmasıyla mümkündür (Conger ve Kanungo, 1988: 474).

Aynı zamanda Conger ve Kanungo (1988) yönetsel uygulamaların güçlendirme için gereken şartlardan sadece bir kısmı olduğunu, bu nedenle söz konusu uygulamaların işgörenleri, ancak sınırlı bir ölçüde güçlendirebileceğini öne sürmektedirler (Conger ve Kanungo, 1988: 471). Benzer şekilde Thomas ve Velthouse (1990) makama dayalı uygulamalar (yönetsel uygulamalar) ile işgörenderce algılanan durumun (psikolojik güçlendirme) birbirinden ayrılması ve güçlendirme üzerine alternatif perspektiflerin araştırılması gerektiğini ifade etmektedirler (Thomas ve Velthouse, 1990: 668).

Thomas ve Velthouse (1990), Conger ve Kanungo'nun (1988) çalışmasından hareketle, güçlendirmeye algısal bir boyut getirmişler ve güçlendirmenin, *"bireyin iş rolüne yönelimini yansıtan, dört algısal boyut tarafından açıklanan içsel görev motivasyonu"* (Lee ve Koh, 2001: 685) olduğunu öne sürmüşlerdir.

Spreitzer'da (1995), Thomas ve Velthouse'un yaptığı tanımlamaya benzer şekilde güçlendirmeyi, *anlam, yetkinlik, özerklik ve etki olmak üzere dört algısal boyuttan oluşan motivasyonel bir yapı* olarak tanımlamaktadır (Spreitzer, 1995: 1444). Tanımlarda geçen dört boyut birçok yazar tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır:

Anlam (Meaning): Bir görevin yapılış amacının işgören için taşıdığı değerdir. Bu değer tamamen işgörenin sahip olduğu idealler ve standartlara bağlı olarak, işgören tarafından belirlenmektedir. Bu durumda anlam üstlenilen iş rolünün gerekleri ile işgörenin değerleri, inançları ve davranışları arasındaki uyumu ifade etmektedir (Lee ve Koh, 2001: 686). Diğer bir deyişle, yürütülen işin gerekleri ile işgörenin inançları, değerleri ve davranışları arasındaki uyum arttıkça, işin birey için taşıdığı anlam da artmaktadır.

Yetkinlik (Competence): Bireyin, işini en iyi şekilde yapabileceği yönünde kendi yeteneklerine olan inancıdır. Yetkinlik kişisel ustalık veya çaba-performans beklentisiyle eş anlamıdır. Güçlendirmenin bu boyutu kendini takdirden (self-esteem) ziyade yetkinlik olarak adlandırılmaktadır. Çünkü güçlendirme kapsamındaki yetkinlik, global anlamda bir yetkinlikten çok, belirli bir işle ilgili yetkinliği ifade etmektedir (Hu ve Leung, 2003: 368).

Özerklik (Self-determination): Yetkinlik davranış ile ilgili ustalığı ifade ederken, özerklik bireyin faaliyeti başlatma, sürdürme ve düzeltme ile ilgili konularda inisiyatif kullanabilmesi anlamına gelmektedir (Hu ve Leung, 2003: 368). Başka bir deyişle özerklik, işte atılacak adımların, sarf edilecek eforun ve kullanılacak yöntemlerin belirlenmesinde işgörenin üst yönetimden bağımsız karar alabilme özgürlüğüdür (Spreitzer ve öte., 1999: 512).

Etki (Impact): İşgörenin işin stratejisi, yöntemi veya sonuçları üzerinde tesir yetkisine sahip olma derecesidir. Etkinin özerklikten farkı; özerklik bireyin kendi işi

üzerindeki kontrol duygusu ile ilgiliyken, etki bireyin örgütsel sonuçlar üzerindeki kontrol duygusuna işaret etmektedir. Bu durumda özerklik işte katılımı, etki ise örgütsel katılımı gerektirmektedir (Spreitzer ve öte., 1997: 681).

Bu boyutlardan biri, diğerinin öncüllü veya sonucu değil, güçlendirmenin farklı yüzlerini temsil eden bileşenleridir (Spreitzer ve öte., 1997: 681). Bunlardan birinin eksikliği, algılanan güçlülük duygusunu tamamen ortadan kaldırmasa da derecesini azaltmaktadır. Bu nedenle boyutların dördü birlikte güçlendirmeyi anlayabilmek için gerekli olan "hemen hemen tam ve yeterli algısal set" olarak nitelenmektedir (Hu ve Leung, 2003: 368).

Görüldüğü gibi güçlendirme kavramı yönetsel uygulamalar ve bu uygulamaların işgörenlerce ne şekilde algılandığı olmak üzere iki ayrı açıdan ele alınmaktadır. Ancak olması gereken, kavramın her iki yönünün birlikte ele alınmasıdır. Çünkü konu sadece yönetsel uygulamalar açısından ele alındığında, güçlendirme için ihtiyaç duyulan şartlar oluşturulmaya çalışılmakta; ancak bu şartların işgörenler tarafından nasıl algılandığı göz ardı edilmektedir. Oysa güçlendirme, aynı zamanda yönetsel uygulamaların nasıl algılandığı ve işgörenlerin kendilerini nasıl gördükleri konularını da kapsamaktadır. Diğer bir ifadeyle güçlendirmenin psikolojik ve kişisel boyutları da olduğu için oluşturulan koşullar, işgörenler arasında farklı şekillerde algılanabilmektedir. Örneğin işgörenlerden bazıları kendilerini güçlendirilmiş hissederken, bazıları biraz, bazıları ise hiç güçlendirilmemiş hissedebilmektedirler (Bolat, 2003: 205).

Konuya sadece yönetsel uygulamaların ve hazırlanan şartların nasıl algılandığı temelinde yaklaşıldığında ise, yine gerçek anlamda bir güçlendirmeden söz etmek mümkün değildir. Çünkü işgörenleri güçlendirebilmek için uygun koşullara da ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle işgörenlerin mevcut koşulları nasıl algıladığı, ne hissettikleri ve onları neyin güçlendirdiği araştırılırken, aynı zamanda elde edilen bu bilgiler ışığında, güçlendirme için gerekli olan koşulların da sağlanması gerekmektedir (Bolat, 2003: 206).

Bu açıklamalardan hareketle güçlendirmeyi; *astların işleriyle ilgili tüm kararları yönetici destek ve onayına gereksinim duymaksızın alabilmeleri için gereken eğitim ve kendini geliştirme imkanlarının sunulması, bağımsız hareket etmeyi teşvik eden örgütsel bir ortamın hazırlanması, işin tamamlanması konusunda gereken yetkinin ve sonuçtan doğacak sorumluluğun astlara devredilmesi ve bütün bunların astlarca kendilerini güçlendiren uygulamalar olarak algılanması*, şeklinde tanımlayabiliriz.

3. İşgören Performansı

Kasnaklı (2002) performans kavramını, *amacın gerçekleştirilme derecesi* şeklinde tanımlamaktadır. Yazara göre performans bir işi yapan bireyin, grubun, çalışma biriminin ya da firmanın o iş aracılığıyla, hedefe göre nereye ulaşabildiğini gösterir. Başaran (2000) ise performansı, işgörenin görevinde ne yapması gerektiğine ilişkin beklentilerle, gerçekte ne yaptığı arasındaki ilişkinin bir fonksiyonu olarak tanımlamaktadır. Yazar ayrıca işgörenin görevini gerçekleştirmek için yaptığı her işlem ve eylemin bir performans davranışı olduğunu ifade etmektedir (Argon ve Eren, 2004: 224).

Bir başka tanıma göre performans, bir işi yapan bireyin, grubun ya da örgütün, o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neye ulaşabildiğini, neyi sağlayabildiğini nicel ve nitel olarak belirten bir kavramdır. Birey ve grup performansı, örgütün o işle ulaşmak istediği amaç yönünde bireyin ya da grubun kendisi için belirlenen hedeflere ve standartlara ne ölçüde ulaşabildiğinin göstergesidir. Örgütsel performansla da sistemin toplam performansı anlatılmaktadır. Örgütler için öncelikli öneme sahip olan performans bireysel performanstır. Çünkü bir örgüt ancak personelinin gösterdiği performans kadar iyi olabilir (Benligiray, 2004:141).

4. Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri

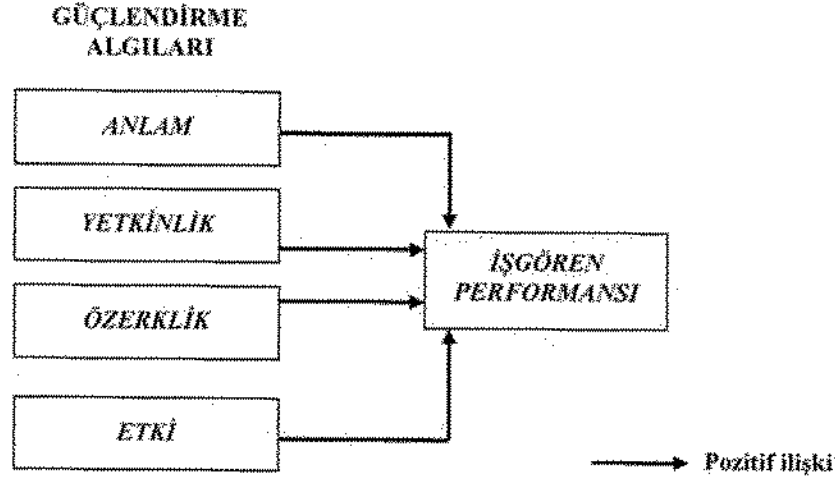
Locke (1991) yetkinliğin bireysel performans üzerinde direkt ve güçlü bir etkisi olduğunu öne sürmektedir. Bilhassa Gist ve Mitchel (1992) yetkinlik ile ilgili bireysel beceri ve yetenek literatürünü tararken, yetkinlik ve işle ilgili performans ölçümleri (satışlar, araştırma üretkenliği, başarı ve uyum sağlama vb) arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğunu ifade eden çok sayıda araştırmanın olduğunu tespit etmişlerdir (Spreitzer ve öte., 1997: 683-684).

Thomas ve Velthouse (1990) işini anlamlı bulmayan veya daha az anlamlı bulan işgörendenlerin işe olan ilgisinin de düşük olacağını (Spreitzer ve öte., 1997: 683) öne sürmektedir. Dolayısıyla işine ilgisi olmayan bir işgörenden yüksek performans beklemek mümkün değildir. Güçlendirme ile ilgili algılama farklılıkları, işgörendenlerin ortaya koydukları ürün/hizmetin kalitesini etkilemektedir. İşlerini anlamlı bulan, işleri ile ilgili gerekli bilgi ve beceriye sahip, işi ile ilgili konularda inisiyatif kullanabilen ve işler üzerinde bir etkiye sahip olduğunu hisseden işgörendenler, bunları hissetmeyenlere göre daha yüksek performans göstereceklerdir (Sigler ve Pearson, 2000: 32).

Thomas ve Tymon (1994) işlerini nasıl yapabilecekleri konusunda söz hakkına sahip (özerklik) işgörendenlerin, diğerlerine nazaran daha yüksek performans gösterdiklerini ortaya koymuşlardır. Liden ve arkadaşları (1993) tarafından yapılan benzer bir başka çalışmada ise, işleri üzerinde daha fazla kontrole sahip işgörendenlerin, daha az kontrole sahip olanlara göre daha yüksek performans gösterdikleri belirlenmiştir (Spreitzer ve öte., 1997: 685). Ashforth (1989)'a göre, işgörendenler içinde buldukları sistem üzerinde etkili olacaklarına ve örgütsel sonuçları etkileyebileceklerine inanırlarsa, işleri vastasıyla sistem üzerinde gerçekten etkili olacaklar ve daha etkili görüleceklerdir (Spreitzer ve öte., 1997: 686).

Spreitzer (1995) güçlendirme algıları ile performans arasında pozitif bir ilişki olduğunu söylemektedir. Buna göre yüksek güçlendirme algısına sahip işgörendenler diğerlerine göre daha iyi performans ortaya koymaktadırlar. Bu konudaki bir diğer çalışmada Kirkman ve Rosen (1999) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada güçlendirildiğini hisseden takımların bu duygudan yoksun takımlara göre daha üretken oldukları sonucuna varılmıştır (Sigler ve Pearson, 2000: 32).

Konuyla ilgili tüm bu açıklamalardan hareketle araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1'deki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Araştırma kapsamında test edilen hipotezler ise şunlardır:

- H₁. İşin anlamlılığı işgören performansı ile pozitif ilişkilidir.
- H₂. İşgörenin yetkinlik duygusu işgören performansı ile pozitif ilişkilidir.
- H₃. İşgörenin özerklik duygusu işgören performansı ile pozitif ilişkilidir.
- H₄. İşgörenin etkililik duygusu işgören performansı ile pozitif ilişkilidir.

5. Metodoloji ve Verilerin Analizi

5.1. Veri Toplama Metodu ve Örneklem

Bu çalışmada, geriye dönüş hızı ve oranı yüksek olduğu için anket metodu tercih edilmiştir. Araştırmanın kamu ve vakıf üniversitelerini en az % 25 oranında temsil edecek sayıda üniversitede yapılması hedeflenmiştir. Bunu gerçekleştirmek amacıyla öncelikle 53 kamu üniversitesi arasından 14'ü, 23 vakıf üniversitesi arasından 6'sı tesadüfi olarak seçilmiştir. Belirlenen 14 kamu üniversitesinin 13'ü araştırma yapma konusundaki izin talebimizi olumlu karşılamış, ancak 6 vakıf üniversitesinden 5'i olumsuz cevap vermiştir. Bu nedenle vakıf üniversiteleri araştırma kapsamına alınamamış ve anket çalışması, olumlu cevap veren 13 kamu üniversitesinde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecinin ağustos ayına (yıllık izin dönemine) rastlamış olmasından dolayı yeterli sayıda idari görevli olan akademisyene ulaşılamamıştır. Bu nedenle modeldeki tüm değişkenlere ilişkin veriler idari görevli olan veya olmayan bütün akademisyenlerden toplanmıştır. Söz konusu 13 üniversiteden 6'sına ilişkin veriler ilgili üniversiteye gidilerek elde edilmiştir. Geriye kalan 7 üniversiteye ait veriler ise, kurulan telefon irtibatından sonra, anket formlarının kargo ile gönderilmesi ve 15 gün içinde aynı yöntemle geri iadesinin sağlanması suretiyle toplanmıştır.

53 kamu üniversitesi arasından tesadüfi olarak belirlenen 13 üniversite ana kütleyi %24,5 oranında temsil etmektedir. Belirlenen 13 üniversiteye yönelik hazırlanan 500 adet anket formu söz konusu üniversitelerde görev yapan akademik personele yine tesadüfi olarak dağıtılmıştır. Bunlardan 403 tanesi geri dönmüş olup, geri dönüş

oranı % 80,6 düzeyinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların 161'i öğretim üyesi, 242'si ise öğretim görevlisi, okutman ve öğretim yardımcısı olarak görev yapmaktadır.

5.2. Değişkenlerin Ölçülmesi

Araştırmanın temel değişkeni olan güçlendirme ölçeği Spreitzer (1995)'den alınan 12 ifadeden oluşmaktadır. Güçlendirmenin dört boyutundan her birinin ölçülmesinde üçer ifade kullanılmıştır. İşgören performansı ise Sigler ve Pearson (2000)'in, Kirkman ve Rosen (1999)'dan aldığı 4 ifade ile ölçülmüştür.

Spreitzer'in (1995) güçlendirme ölçeği literatürde en sık başvurulan ölçek olma özelliğine sahiptir. Söz konusu ölçek, Spreitzer ve arkadaşları tarafından Amerika'nın en büyük 500 firmasındaki orta düzey yöneticiler (Spreitzer ve öte., 1997: 679-704), Sigler ve Pearson tarafından tekstil işçileri (Sigler ve Pearson, 2000: 27-52), Siegall ve Gardner tarafından da üretim sektörü çalışanları üzerinde (Siegall ve Gardner, 2000: 703-722) uygulanmıştır. Performans ölçeği ise önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise, Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılmış olup, tüm değişkenlerin güvenilirlikleri kabul edilebilir 0,70'lik Cronbach α düzeyinin üzerinde bulunmuştur.

Anket sorularının Türkçe'den İngilizce'ye çevrilmesinde ortaya çıkabilecek potansiyel yanlışlıkları gidermek amacıyla öncelikle her iki lisana ve konuya hakim bir kişi tarafından ifadelerin İngilizce'den Türkçe'ye çevirileri yapılmıştır. Daha sonra iki lisana da hakim ancak konuyu bilmeyen bir filolog tarafından Türkçe'ye çevrilmiş olan ifadeler tekrar İngilizce'ye çevrilmiş ve çeviriler ile orijinal metinler karşılaştırılmıştır. Son olarak metin içindeki ifadeler üzerinde birkaç küçük değişiklik yapılarak anket son haline getirilmiştir.

5.3. Faktör Analizleri

5.3.1. İşgören Performansı ile İlgili Faktör Analizleri

İşgören performansına ilişkin faktör analizi sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur. Tablo 1'de görüleceği üzere akademisyenlere yöneltilen performansa ilişkin ifadeler üzerinde yapılan analizde faktör yükleri ,781 ile ,847 arasında değişmektedir.

Tablo 1. İşgören Performansı ile İlgili Faktör Yükleri

| SORULAR | FAKTÖRLER | |
|--|-----------|------|
| | | 1 |
| -Görevlerimi tam zamanında tamamlarım. | | ,807 |
| -İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum. | | ,847 |
| -Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim | | ,816 |
| -Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözümler üretirim. | | ,781 |

5.3.2. Güçlendirme Algılarına İlgili Faktör Analizleri

Güçlendirme algılarını ölçmek amacıyla akademisyenlere 12 soru sorulmuştur. Bu ölçeğe uygulanan faktör analizinden elde edilen faktör yükleri Tablo 2'de görülmektedir. Buna göre güçlendirme algılarından anlam ve yetkinliğin aynı faktöre yüklenmesi sonucu, dört olması beklenen faktör sayısı üçe düşmüştür.

Tablo 2. Güçlendirme Algılarına İlişkin Faktör Yükleri

| SORULAR | | FAKTÖRLER | | |
|-----------------|--|-----------|------|------|
| | | 1 | 2 | 3 |
| ANLAM-YETKİNLİK | -Yaptığım iş benim için çok önemlidir. | ,873 | | |
| | -İşimle ilgili yaptığım faaliyetler benim için özel bir anlam taşır. | ,774 | | |
| | -Yaptığım iş benim için anlamlıdır. | ,876 | | |
| | -İşimi yapmak için gereken yeteneklere sahip olduğuma eminim | ,781 | | |
| | -İşimi yapmak için gereken kapasiteye sahibim. | ,792 | | |
| | -İşim için gereken becerilere uzmanlık seviyesinde sahibim. | ,538 | | |
| ÖZERKLİK | -İşimi nasıl yapacağımı belirleme konusunda özgürüm. | | ,842 | |
| | -İşimi nasıl yürüteceğime dair kararları kendim verebiliyorum. | | ,827 | |
| | -İşimi yaparken farklı yöntemleri seçme konusunda özgürüm. | | ,809 | |
| ETKİ | -Bölümümdeki gelişmeler üzerindeki etkim oldukça fazladır. | | | ,936 |
| | -Bölümümdeki olaylar üzerindeki kontrolüm oldukça fazladır. | | | ,847 |
| | -Bölümümdeki olaylar üzerindeki nüfuzum oldukça fazladır. | | | ,928 |

Faktör yüklerinin yüksek çıkması, soruların diğer sorularla ortak bir varyansı paylaştığını, diğer bir ifadeyle soru gruplarının birbirleriyle ilişkili olduğunu ve toplam varyansın güçlendirme algılarında % 53' ile % 93'ünü, işgören performansında ise % 78 ile % 84'ünü açıkladığını göstermektedir.

5.4. Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin saptanmasında Cronbach α değeri kullanılmıştır. Tablo 3'de görüleceği üzere işgören performansı ve güçlendirme algılarından her birinin Alfa güvenilirlikleri ayrı ayrı hesaplanmış ve tüm güvenilirliklerin literatürde kabul gören 0.70'lik Cronbach α düzeyinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Değişkenlerin Güvenilirlik Göstergeleri

| DEĞİŞKENLER | SORU SAYISI | CRONBACH ALFA KATSAYILARI (α) |
|---------------------|-------------|--|
| Anlam-Yetkinlik | 6 | ,8728 |
| Özerklik | 3 | ,8106 |
| Etki | 3 | ,9427 |
| İşgören Performansı | 4 | ,8277 |

5.5. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizinde güçlendirme algıları ve işgören performansı arasındaki bire-bir ilişkileri temsil eden Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Analiz sonuçları, işgören performansı ile en güçlü ilişkiye sahip boyutun anlam-yetkinlik boyutu (.555) olduğunu göstermektedir. Buradan hareketle, her ne kadar korelasyon katsayısı (.555), istatistikî olarak anlamlı çıkmış olsa da, bu katsayıyı kullanarak hesaplanan belirlilik katsayısı değeri (r^2) yaklaşık olarak 0,31'dir. Buna göre; değişkenlere sadece ikili olarak bakıldığında, anlam-yetkinlik değişkeni, işgören performansında ortaya çıkan değişimin % 31'lik kısmını açıklamaktadır. Diğer değişkenlerin korelasyon katsayıları incelendiğinde ise, özerklik (.380) ve etki (.211) boyutları da tıpkı anlam-yetkinlik gibi işgören performansı ile istatistikî olarak anlamlı ($p<0.01$) ve pozitif bir ilişkiye sahiptir. Dolayısıyla anlam-yetkinlik, özerklik ve etki değişkenlerinde meydana gelen bir artışın, işgören performansını artıracakını söylemek mümkündür.

Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonuçları

| DEĞİŞKENLER | ANL-YET | ÖZRK | ETK | İŞG-PER |
|-------------|---------|--------|--------|---------|
| ANL-YET | 1,000 | | | |
| ÖZRK | ,395** | 1,000 | | |
| ETK | ,181** | ,344** | 1,000 | |
| İŞG-PER | ,555** | ,380** | ,211** | 1,000 |
| Top.(N) | 403 | 403 | 403 | 403 |

Not: ** $p<0.01$ düzeyinde anlamlı

ANL-YET: Anlam-Yetkinlik; ÖZRK: Özerklik; ETK: Etki; İŞG-PER: İşgören Performansı

5.6. Regresyon Analizi ve Hipotez Testi

Güçlendirmeyi oluşturan algusal boyutların işgören performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla kurulan regresyon modelinin F değeri 69.083, anlamlılık düzeyi $p<0.01$ 'dir. Üç boyutun tamamı işgören performansını % 33,9 oranında (düzeltilmiş R^2) açıklamaktadır. Bu oran zaman serileri için düşük sayılabilir ancak, yatay kesit verilerinin kullanıldığı araştırmalarda, tıpkı bu çalışmada olduğu gibi, model uygun olduğu halde R^2 düşük çıkabilmektedir (Tari, 2005: 45).

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları

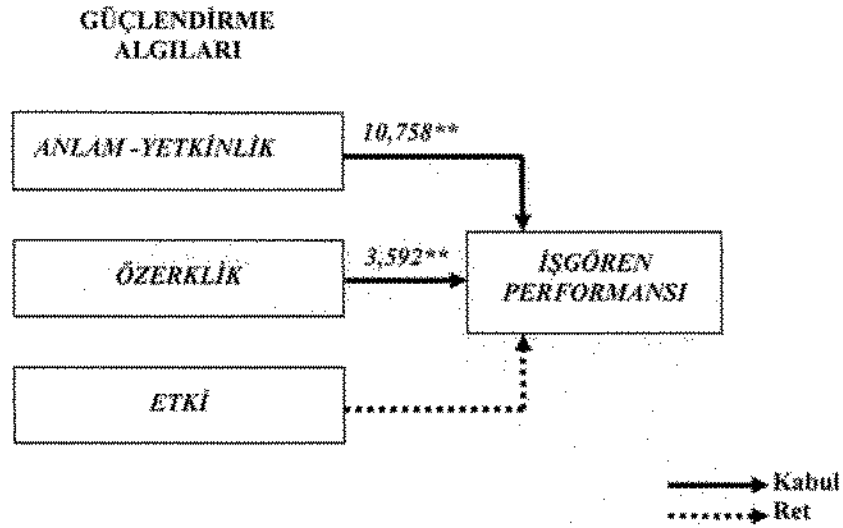
| BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER | BAĞIMLI DEĞİŞKEN | | |
|----------------------|---------------------|----------|------|
| | İşgören Performansı | | |
| | β | t | Sig. |
| Sabit | | 3,937 | ,000 |
| Anlam-Yetkinlik | ,478 | 10,758** | ,000 |
| Özerklik | ,167 | 3,592** | ,000 |
| Etki | ,066 | 1,528 | ,127 |
| F | | 69,083** | |
| R^2 | | ,344 | |
| ajust. R^2 | | ,339 | |

** $p<0.01$ düzeyinde anlamlı.

Analiz sonuçlarına göre anlam-yetkinlik ($\beta = ,478$; $p<0.01$) boyutu işgören performansı üzerinde en güçlü etkiye sahip bağımsız değişkendir. Özerklik ($\beta =$

,167; $p < 0.01$) boyutu da anlam-yetkinlik düzeyinde olmasa da işgören performansını olumlu yönde etkilemektedir. Etki boyutunun, işgören performansı üzerindeki etkisi de pozitiftir ancak, buna ilişkin hesaplanan katsayı beklenmedik bir şekilde istatistiki olarak anlamlı çıkmamıştır.

Şekil 2 de, ileri sürülen hipotezlerin ret ve kabul durumları t değerleriyle birlikte araştırma modeli üzerinde şematik olarak sunulmuştur. Kabul edilen hipotezler düz, reddedilen hipotezler ise kesik çizgilerle gösterilmiştir.



Şekil 2. Hipotez Sonuçlarının Şematik Gösterimi

6. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma işgörenlerin güçlendirme algılarının, onların performansına nasıl yansıdığını ortaya koymaktadır. Daha spesifik bir ifadeyle "işgören performansını artırmada güçlendirme algılarının rolü nedir?" sorusuna kamu üniversiteleri adına cevap aramaktadır. Analiz sonuçlarına göre anlam-yetkinlik ve özerklik boyutları işgören performansını olumlu yönde etkilemektedir. Ancak etki boyutunun performans üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

Fulford ve Enz (1995) tarafından yapılan araştırmada tatmin, performans, bağlılık ve hizmet sunumunun anlam, yetkinlik ve etki boyutlarıyla ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Hançer ve George, 2003: 96). Bu çalışmada da literatüre paralel olarak anlam-yetkinlik boyutu işgören performansını artırmaktadır. Çünkü anlam, bir görevin yapılabileceği yönünde kendi yeteneklerine olan inancıdır. Bu nedenle şayet bir işgören yaptığı işi önemli buluyor ve o işi başaracağı konusunda yeteneklerine güveniyorsa, göstereceği performans düzeyinin artması beklenen sonuçtur.

Thomas ve Tymon (1994) işlerini nasıl yapmaları gerektiği konusunda söz hakkına sahip işgörenlerin, Liden ve arkadaşları (1993) ise, işleri üzerinde daha fazla kontrole sahip olanların, diğerlerine nazaran daha yüksek performans gösterdiklerini

ifade etmektedirler (Spreitzer ve öte., 1997: 685). Çalışmanın literatür ile uyumlu sonuçlarından biri de özerkliğin işgören performansını olumlu yönde etkilemesidir. Özerklik, işte atılacak adımların, sarf edilecek eforun ve kullanılacak yöntemlerin belirlenmesinde işgörenin üst yönetimden bağımsız karar alabilme özgürlüğüdür (Spreitzer ve öte., 1999: 512). Dolayısıyla bu özgürlüğe sahip olan ve inisiyatif kullanabilen bir işgörenin özgüveninin arttığını ve bu durumun yüksek performansa neden olduğunu söylemek mümkündür.

İlgili literatür ile çelişen ve sürpriz sayılabilecek tek sonuç etki boyutunun işgören performansı üzerinde herhangi bir etkisinin bulunamamış olmasıdır. Kendisini örgütsel sonuçları etkileyebilecek güçte hisseden bir işgörenin daha yüksek performans göstermesi beklenirken, iki değişken arasında herhangi bir etkileşim tespit edilememiştir. Bu sonucun, güçlendirme ölçeğinin birbirine yakın ifadelerden oluşması ve katılımcıların ifadeler arasındaki küçük farklara dikkat etmeden verdikleri cevaplardan kaynaklanmış olma ihtimali yüksektir. Bu nedenle anlam-yetkinlik ve özerklik, etki boyutunun bağımlı değişken üzerindeki etkisini giderebilir. Bu sonuca rağmen, etki boyutunun işgören performansını hiçbir şekilde etkilemediğini söylemek ve bu sonucu genellemek için aceleci davranmamak gerekir. Tam aksine, izleyen araştırmacıların iki değişken arasındaki ilişkiyi farklı örneklemeler üzerinde yeniden test etmeleri daha isabetli sonuçların elde edilmesine katkı sağlayacaktır.

Sonuç olarak, bir örgüt ancak işgörenlerin gösterdiği performans kadar iyi olabilir. Çünkü, işgören performansı örgütsel başarının en önemli belirleyicilerindedir. Başka bir deyişle bireysel performansın yönlendirilmesi ve artırılması, örgütün performansını da artıracaktır. Bunu sağlamanın yolu ise, işgörenlerin yaptıkları işi anlamlı bulacakları, kendilerini yetkin ve özerk hissedebilecekleri bir çalışma ortamı yaratmak ve performansı sürekli geliştirmeyi hedefleyen bir sistem kurmaktan geçmektedir. Bu noktada en önemli görev de, kuşkusuz yöneticilere düşmektedir.

Referanslar

- APPELBAUM, S.H., HEBERT, D., LEROUX, S. (1999). Empowerment : power, culture and leadership - a strategy or fad for the Millennium?. *Journal of Workplace Learning:Employee Counselling Today*, Vol.11, no.7, pp.235-239.
- ARGON, T., EREN, A., (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara, Nobel.
- BENLİGİRAY, S. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi.
- BOLAT, T. (2003). Personeli güçlendirme : davranışsal ve bilişsel boyutta incelenmesi ve yönetim kavramlarıyla karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İ.L.B.F. Dergisi*, cilt 17, sayı 3-4, 199-219.ss.
- CONGER, J. A., KANUNGO, R. N. (1998). The Empowerment process : integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, Vol.13, no.3, pp.471-482.
- CUNNINGHAM, I., HYMAN, J., BALDRIG, C. (1996). Empowerment : the power to do what?. *Industrial Relations Journal*, Vol.27,no.2, pp. 143-154.
- ERSTAD, M. (1997). Empowerment and organizational change. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.9, no.7, pp. 325-333.
- HALES, C., KLIDAS, A. (1998). Empowerment in five-stars hotels : choice, voice or rhetoric?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.10, no.3, pp. 88-95.

- HANÇER, M., GEORGE, R.T. (2003). Psychological empowerment of non-supervisory employees working in full-service restaurants. *Hospitality Management*, Vol.22, pp.3 -16.
- HONOLD, L. (1997). A Review of the literature on employee empowerment. *Empowerment in Organizations*, Vol.5, no.4, pp. 202-212.
- HU, S.L. Y., LEUNG, L. (2003). Effects of expectancy-value, attitudes, and use of the internet on psychological empowerment experienced by Chinese women at the workplace. *Telematics and Informatics*, Vol.20, no.4, pp.365-382.
- LEE, M., KOH, J. (2001). Is empowerment really a new concept?. *International Journal of Human Resource Management*, Vol.12, no.4, pp.684-695.
- PECCEI, R., ROSENTHAL, P. (2001) Delivering customer-oriented behaviour through empowerment: an empirical test of HRM assumptions. *Journal of Management Studies*, Vol.38, no.6, pp.831-857.
- SIGLER, T.H., PEARSON, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, Vol.5, pp.27-52.
- SPREITZER, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, Vol.38, no.5, pp.1442-1465.
- SPREITZER, G. M., KIZILOS, M. A., NASON, S. W. (1997). A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction, and strain. *Journal of Management*, Vol.23, No.5, pp.679-704.
- SPREITZER, G.M., DE JANASZ, S.C., QUIN, R.E. (1999). Empowered to lead: the role of psychological empowerment in leadership. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, pp.511-526
- TARI, R., (2005). *Ekonometri*, 3.bs, İzmit, Kocaeli Üniversitesi.
- THOMAS, K.W., VELTHOUSE, B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment: an "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, Vol.15, no.4, pp. 666-681.
- WILKINSON, A. (1998). Empowerment: theory and practice. *Personel Review*, Vol.27, no.1, pp. 40-56.

Re: Ölçek İzni

Oğuz <oguzbasol@gmail.com>

6.10.2022 Per 19:02

Kime: kadir ayrılmaz <kadir_ayrılmaz@hotmail.com>

Merhaba,

Ölçeği kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar

6 Eki 2022 Per, saat 18:55 tarihinde kadir ayrılmaz <kadir_ayrılmaz@hotmail.com> şunu yazdı:

Değerli hocam,

Amasya Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bölümü Yüksek Lisans öğrencisiyim. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığınız, "İş Tatmini Ölçeğini" izniniz olursa çalışmamda kullanmak istiyorum.

Şimdiden ilginize teşekkür eder, çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

ARASTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİNİN UYARLANMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI

Oğuz BAŞOL¹

Mehmet Fatih ÇÖMLEKÇİ²

ÖZ

Mevcut araştırma, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından kısaltılan iş tatmini ölçeğinin yeniden yorumlanmış halinin Türkçe geçerlik-güvenirlilik çalışmasını gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır. 253 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, ölçekte bulunan maddelerin faktör yükleri 0,841 ile 0,932 arasında değişmektedir ve açıklanan toplam varyans %77,99 olarak tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre iş tatmini ölçeği (Ki-kare/serbestlik değeri: 2,00; RMSEA: 0,06; NFI: 0,99; NNFI: 0,99; CFI: 0,99; GFI: 0,98 ve AGFI: 0,95) 5 madde ve tek faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin içsel tutarlığı 0,929 olarak hesaplanmıştır ve madde-toplam korelasyonlarının 0,736 ile 0,886 arasında değiştiği görülmüştür. Sonuç olarak analizler, iş tatmini ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Geçerlik, Güvenirlilik.

ADAPTATION OF THE JOB SATISFACTION SCALE: VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

ABSTRACT

This research aims to carry out the Turkish validity-reliability study of the reinterpretation of the job satisfaction scale developed by Brayfield and Rothe (1951) and shortened by Judge, Locke, Durham and Kluger (1998). According to the results of the research conducted with the participation of 253 employees, the factor loadings of the items in the scale ranged between 0,841 and 0,932 and the total explained variance was determined as 77,99%. According to the confirmatory factor analysis results, the job satisfaction scale consists of 5 items and single factor (Chi-square / degree of freedom: 2,00; RMSEA: 0,06; NFI: 0,99; NNFI: 0,99; CFI: 0,99; GFI: 0,98 and AGFI: 0,95). The internal consistency of the scale was calculated as 0,929 and item-total correlations ranged between 0,736 and 0,886. As a result, after the analysis, it was concluded that the job satisfaction scale is valid and reliable for Turkish society.

Keywords: Job Satisfaction, Validity, Reliability.

1 Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, oguzbasol@klu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-7523-4544

2 Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, mcomlekci@klu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-4811-5558

Atıf/Citation: Başol, O. ve Çömlekçi, M. F. (2020). İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 16-29

GİRİŞ

Çalışma hayatının merkezinde yer alan konulardan biri, işe yönelik pozitif tutumların belirlenmesi, ölçülmesi ve iyileştirilmesidir. Bu tutumlar kişilerin kimliklerinin şekillenmesine etki ettiği gibi örgütsel anlamda da önemli sonuçlar doğurmaktadır. İş tatmini bu anlamda, işe ilişkin tutumlar arasında ve örgütsel psikoloji alanında en fazla çalışılan konulardandır. Söz konusu durumun nedenlerinden biri, iş tatminiyle ilgili araştırmaların hem çalışanların koşullarını iyileştirme hem de örgütsel etkililiği sağlama gibi çoklu hedefleri barındırmasıdır (Judge, Zhang ve Glerum, 2020: 393). Bu çerçevede, psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış gibi alanlarla kesişen teorik yaklaşımlara ek olarak, çalışanların iş tatmini düzeylerini belirleme amacıyla ölçme araçları geliştirilmesine de önem verilmiştir.

Mevcut araştırma, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, sonrasında Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından 5 maddelik kısa forma dönüştürülen iş tatmini ölçeğinin ters maddeleri başta olmak üzere tüm maddelerin yeniden yorumlanmış halinin Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışmasını gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır. Ölçek ilk olarak Bilgin (1995) tarafından Türkçeye çevrilmiş, geçerlik-güvenirlik çalışması ise Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada ise, kullanım ve analiz kolaylığı sağlamak bağlamında ölçekteki ters maddelerin kaldırılması, tüm maddelerin tekrar yorumlanması, anket uygulamasının sosyal medya üzerinden ulaşılan Türkiye'nin farklı bölgelerindeki çalışanların katılımıyla yapılması ve geçerlik-güvenirlik çalışmasının da bu çerçevede gerçekleştirilmesi öngörülmüştür. Bu bağlamda ilk bölümde iş tatmini kavramına ve iş tatminin ölçülmesine ilişkin literatüre, ikinci bölümde yöntem, üçüncü ve son bölümde ise çalışmanın bulgularına yer verilmiştir.

1. İş Tatmini Kavramı ve İş Tatminin Ölçülmesi

İş tatmininin ilk tanımlarından birini yapan Hoppock'a (1935) göre bu kavram, bir kişinin "ben işimden memnunum" demesini sağlayacak psikolojik ve çevresel koşulların sağlanmasıyla gerçek anlamını bulmaktadır. Bu yaklaşım, kişinin iş tatmini ile ilgili duygularına ve bu duyguları etkileyen faktörlere yoğunlaşmaktadır. Çalışanın işi bağlamındaki başarı ve kazanım hissi ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda üretkenliğe olduğu kadar kişinin refahı ve iyiliğine de

önem verilmektedir. Kişinin yaptığı işten zevk alması, kendini iyi hissetmesi, hevesini koruması ve emeğinin/çabalarının maddi ve manevi olarak ödüllendirilmesi iş tatmininin kritik bileşenleridir (Aziri, 2011: 78). Vroom (1964) ise, kişilerin işgal ettikleri çalışma rollerine ve koşullarına olan yüksek uyumları ile iş tatmini arasında paralellikler kurmuştur. Kavramın en çok kullanılan tanımlarından birini yapan Locke (1976: 1304) ise iş tatminini, "kişinin işe ya da iş deneyimine biçtiği değer in olumlu ve memnun edici bir ruh hali ile şekillenmesi" olarak görmektedir. Saari ve Judge (2014: 396-398) ise, iş tatmininin oluşmasında psikolojik, kültürel ve işin niteliği/durumu ile ilgili etkileri vurgulamışlardır. İş tatminin kişinin işine yönelik çok boyutlu tutumlarını içerdiğini belirten Hulin ve Judge (2003) ise, bu tutum ve karşılıkların bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenleri olduğunun altını çizmiştir.

Spector (1997) iş tatminin üç önemli özelliğinden bahsetmektedir. Öncelikle, kurumlar ve organizasyonlar insani değerlere uygun biçimde yönetilmeli; çalışanlara adil ve saygılı biçimde davranılmalıdır. Ancak bu durumda iş tatmini ve çalışanın etkililiği/performansı arasında ilişki kurmak doğru olacaktır. Çalışanların duygusal ve zihinsel durumlarındaki iyileşme, iş tatmini seviyesini de yukarı çekebilecektir. İkinci olarak, çalışanların iş tatmin düzeyleriyle paralel biçimde şekillenen davranış ve tutumları, örgütün/işletmenin faaliyet ve fonksiyonlarını etkileyecektir. Yani, çalışanların yaptıkları işe karşı tatminsizlik duygularının ağır basması, onların işe karşı olan tutumlarının da olumsuz biçimde şekillenmesi sonucunu doğurabilecektir. Son olarak, çalışanların iş tatmini düzeylerinin belirlenmesi, işletmedeki farklı birimlerin durumlarının ortaya koyulması ve spesifik olarak hangi organizasyonel birimlerde yapılacak iyileştirmelerin performansı arttırabileceği hususunda veri sağlayabilecektir. İşveren gözünden bakıldığında da, çalışanların iş tatminlerinin mümkün olduğunca yüksek seviyede olması önemlidir çünkü iş tatmini üretkenlik, işten ayrılma ve işe devamsızlık gibi çalışma davranışlarıyla yakından ilintilidir (Gazioglu ve Tansel, 2006: 1163). Ayrıca iş tatmini, örgütsel iletişimin kalitesi ve sürdürülebilirliği üzerinde de etkili olabilmektedir.

Literatüre bakıldığında, iş tatmini – örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin (Cramer, 1996; Lance, 1991; Cürrivan 1999) ve iş tatmini – performans ilişkisinin (Locke, 1970; Tvorik ve McGivern, 1997) sıklıkla araştırma konusu yapıldığı görülmektedir. Bunun yanında, Odom, Boxx ve Dunn (1990), iş tatmini ile örgütsel

kültür üzerine bir araştırma gerçekleştirmiş, kültürün çalışan bağlılığı, tatmini ve çalışma grubu birliğini sağlayan ana etken olmadığı sonucuna varmıştır (Lund, 2003: 222). Nystrom (1993) ise yaptığı çalışmada, güçlü örgütsel kültürün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğunu tespit etmiştir. Bunun yanında örgütsel iletişimin iş tatmini üzerindeki etkilerini konu alan araştırmalar da mevcuttur (Pincus, 1986; Hwang ve Lin, 1999; Walther, 1998; akt. Bulutlar ve Kamaşak, 2008). Ayrıca, iş tatmini ile çalışma ortamı ilişkisi (Idson, 1990) ve iş tatmini ile yöneticilerle olan ilişkiler gibi konular da alandaki çeşitli araştırma yönelimleri olarak ortaya çıkmaktadır.

Literatürde iş tatminini ölçümlemek için geliştirilen çeşitli ölçeklere rastlamak mümkündür. Bunlardan ilki, Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından geliştirilen İş Tanımlama Endeksidir. 72 ifadeden oluşan bu endeks, işin kendisi, ödemeler, terfi, yönetici ve iş arkadaşları üzerinden iş tatminini değerlendirmektedir (Aziri, 2011: 83; Özsoy vd., 2014: 235). Bir diğer yaygın kullanılan iş tatmini ölçeği ise Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeğidir. Uzun hali 100, kısa hali 20 maddeden oluşan bu ölçek, iş tatminini içsel ve dışsal boyutlarıyla ölçümlemektedir (Gillet ve Schwab, 1975; Martins ve Proença, 2012: 4; Özsoy vd., 2014: 235). Yaygın kullanılan iş tatmini ölçüm araçlarından biri de Spector (1985) tarafından geliştirilen İş Tatmini Ölçeğidir. 36 sorudan oluşan bu ölçek iş tatminini; ücret, terfi, yönetim, ek-yan haklar, ödüllendirme, çalışma şartları, çalışma arkadaşları, işin kendisi ve iletişim olmak üzere 9 boyut üzerinden değerlendirmektedir (Başol, 2016: 108-110).

Literatürde yaygın kullanılan bir diğer iş tatmini ölçüm aracı ise Brayfield ve Rothe (1951) tarafından 18 madde olarak geliştirilen, Judge vd. (1998) tarafından 5 maddelik kısa forma dönüştürülen İş Tatmini Ölçeğidir. Bu ölçek iş tatmini herhangi bir boyut olmaksızın doğrudan değerlendirmesi ve kısa olması bakımından öne çıkmaktadır. Nitekim bu ölçek Bilgin (1995) tarafından Türkçeye çevrildiği andan itibaren ulusal yazında sıkça kullanılmış ve ölçeğin geçerlik güvenirlilik çalışması da Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından yapılmıştır. Bu çalışma ise iş tatminini de içeren bir araştırmanın veri toplama sürecinde ortaya çıkmıştır. Araştırma kapsamında yürütülen odak grup görüşmeleri sırasında görüşmeciler anketin ters olan maddelerini değerlendirmekte zorlanmış, maddelerin olumlu yönde

değiştirilmesinin anlaşılır olmaya katkı sağladığını dile getirmişlerdir. Bu nedenle de mevcut araştırma, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge vd. (1998) tarafından kısaltılan ölçeğin ters maddeleri başta olmak üzere tüm maddelerinin kullanım/analiz kolaylığı sağlamak amacıyla yeniden yorumlanması ve böylece Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışmasının yapılmasını hedeflemiştir.

2. Yöntem

Araştırmanın yöntem bölümü iki alt bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırmanın evreni ve örnekleme ilişkin detaylara yer verilirken ikinci bölümde araştırmada kullanılan veri toplama aracına ilişkin bilgiler paylaşılmıştır.

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini yazarlardan birinin de üye olduğu 700 kişilik kapalı bir "LinkedIn" grubundaki sosyal medya kullanıcıları oluşturmaktadır. Bahsi geçen grup, çalışma yaşamındaki sorunların tartışıldığı ve katılımcıların birbirlerine tavsiyeler verdiği, çalışanlardan, yöneticilere, kamu ve özel sektör çalışanlarına kadar geniş bir yelpazeyi temsil eden katılımcıların yer aldığı tematik ve genelde profesyonel amaçlı kullanılan bir sosyal medya platformunu kullanmaktadır. Bahsi geçen grubu %95 güven düzeyi ile temsil eden örneklem büyüklüğününün 248 olduğu tespit edilmiştir (Sample Size Calculator, 2020). Bu tespit sonrasında, grupta araştırmanın amacı ve anket formu paylaşılmış ve anketin 1 ay süreyle açık kalacağı bilgisi paylaşımına eklenmiştir. İlgili süre dolduğunda 253 geçerli anketin toplandığı tespit edilmiştir. Toplanan bu anket sayısının geçerlik-güvenirlik çalışmalarında önerilen madde sayısının 20 katı kadar gözlem toplama şartını da yerine getirdiği görülmüştür (Kline, 2013: 179). Buna göre 5 maddelik bu ölçeğin geçerlik-güvenirlik çalışması için en az 100 gözleme ihtiyaç duyulmaktadır ve araştırmada geçerli 253 anket toplanmıştır. Araştırmanın analizlerinde SPSS 21 ve LISREL 8,71 paket programları kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanların %69,2'si (175 kişi) özel sektör çalışanırken, %30,8'i (78 kişi) kamu sektöründe çalışmaktadır. Katılımcıların %58,1'i kadın (147 kişi), %41,9'u (106 kişi) erkektir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde, %56,5'inin (143 kişi) bekar, %43,5'inin (110 kişi) evli olduğu görülmüştür. Ayrıca

eğitim durumu bakımından grup incelendiğinde, katılımcıların %51,8'inin (131 kişi) lisans, %48,2'sinin (122 kişi) lisansüstü düzeyde eğitime sahip oldukları görülmüştür. Araştırmaya katılanlar pozisyon bağlamında incelendiğinde, %72,3'ünün (183 kişi) çalışan, %27,7'sinin yönetici olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların yaşları 22 ile 65 arasında değişmekte olup yaş ortalaması $33\pm 6,08$ olarak hesaplanırken deneyim süresinin 1 ile 40 yıl arasında değişmekte olduğu ve ortalama deneyim süresinin $10\pm 6,20$ yıl olduğu hesaplanmıştır.

2.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracında iki bölüm bulunmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeyi hedefleyen 7 soru bulunmaktadır (sektör, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, pozisyon, yaş ve deneyim). İkinci bölümde ise Brayfield ve Rothe (1951) tarafından 18 madde olarak geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından 5 maddelik kısa forma dönüştürülen iş tatmini ölçeğinin ters maddeleri başta olmak üzere tüm maddelerin yeniden yorumlanmış hali kullanılmıştır (Örnek madde: İşimi keyifli buluyorum).

Bu çerçevede, mevcut araştırmada geçerlik-güvenirlilik çalışması yapılan iş tatmini ölçeğinin tüm maddeleri olumlu hale çevrilmiştir. Ölçeğin değerlendirilmesinde 5'li likert tipi değerlendirme kullanılmıştır (1: kesinlikle katılmıyorum – 5: kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin puanlanması en az 1, en çok 5 puan olarak şekilde hesaplanmaktadır ve ilgili 5 maddenin ortalaması alınmaktadır. Buna göre katılımcıların ortalama puanının azalması, iş tatmini değerlendirmesinin azaldığını; ortalama puanının artması ise iş tatmini değerlendirmesinin arttığını göstermektedir. Mevcut araştırmada ölçeğin ortalaması $3,38\pm 1,00$ olarak hesaplanmıştır.

3. Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular 3 bölüm olarak incelenmiştir. İlk bölümde gerçekleştirilen dil geçerliği ve odak grup çalışmasına ilişkin, ikinci bölümde yapı geçerliğine ilişkin, üçüncü bölümde ise güvenirlige ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

3.1. Dil Geçerliliği ve Odak Grup Çalışması

İş tatmini ölçeğinin dil geçerliliği için dört aşamalı bir süreç izlenmiştir. İlk olarak, ilgili alanda görev yapan ve iki dili de iyi seviyede kullanabilen 2 akademisyenden ölçeği orijinal dilinden Türkçeye çevirmeleri istenmiştir. Bu süreçte akademisyenlerden ters maddeleri olumlu hale getirmeleri talep edilmiştir. İkinci olarak da farklı 2 akademisyenden ters maddeleri olumlu olarak kabul ederek orijinal diline yeniden çeviri yapmaları istenmiş, yapılan karşılaştırmada orijinal anket formu ile tekrar çevirisi yapılan anket formunun büyük oranda birbirine benzediği görülmüştür. Üçüncü olarak, anket formundaki soruların anlaşılıp anlaşılmadığını tespit etmek için 6 kişiden oluşan bir çalışan grubuyla odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Odak grup görüşmesi sürecinde katılımcılar, soruların bazılarını kolay uygulanabilir ve anlaşılabilir bulmadıklarından dolayı orijinal anlarna sadık kalarak sorular yeniden yorumlanmış ve soruların nihai hali yazarlar tarafından da gözden geçirildikten sonra onaylanmış ve soruların son halinin grup tarafından daha iyi biçimde anlaşıldığı görülmüştür. Son aşamada ise anlaşılan maddelerin içsel tutarlılığının tespit edilmesi için 30 çalışana ön anket uygulanmış ve sonuçların kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüştür.

3.2. Yapı Geçerliliği

Mevcut araştırmada kullanılan iş tatmini ölçeğinin yapı geçerliliğine sahip olduğunu göstermek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi işlemleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında toplanan verilerin açıklayıcı faktör analizine uygunluğunu belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Testi ve Bartlett's Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity) uygulanmış ve verilerin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğu görülmüştür (KMO: 0.889; Ki-kare: 1007; Serbestlik derecesi: 10; Bartlett's p: 0.00). Açıklayıcı faktör analizi çalışmasında faktör türetme yöntemi olarak temel bileşen analizi; döndürme yöntemi olarak da Kaiser Normalleştiricili Varimax kullanılmış ve en düşük faktör yükü 0,45 olarak belirlenmiştir (Bayram, 2004: 136).

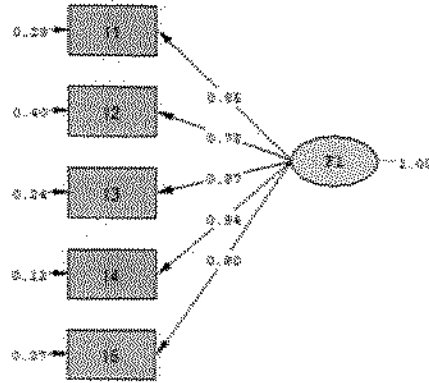
Tablo 1: Varimax Döndürme Yöntemiyle Elde Edilmiş Faktör Yükleri

| Madde No | | FI |
|----------|---------------------------------|---------------|
| 14 | İşimi keyifli buluyorum. | ,932 |
| 13 | Mevcut işimden memnunum. | ,894 |
| 11 | İşimi severek yaparım. | ,885 |
| 15 | İş yerinde zaman iyi geçiyor. | ,861 |
| 12 | Mutluluğu işimdeyken buluyorum. | ,841 |
| | <i>Öz değer</i> | <i>3,900</i> |
| | <i>Açıklanan Toplam Varyans</i> | <i>77,993</i> |

Tablo 1, Varimax döndürme yöntemiyle elde edilen faktör yüklerini göstermektedir. Buna göre iş tatmini ölçeğindeki tüm maddelerin faktör yükleri 0,45'in üzerindedir ve ölçeğin 5 maddelik yapısının faktör analizi sonrasında açıklandığı görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre, iş tatmini ölçeğinde tek faktör bulunmaktadır ve faktördeki maddelerin faktör yükleri 0,841 ile 0,932 arasında değişmektedir. Son olarak da tek faktör ve 5 maddeden oluşan iş tatmini ölçeğinin açıklanan varyans oranının %77,99 olduğu tespit edilmiştir. Bu oran, sosyal bilimlerde beklenen toplam açıklanan varyans oranı olan %50'nin üzerindedir (Beavers, 2013: 8).

Açıklayıcı faktör analizi sonrasında elde edilen tek faktör ve 5 maddeden oluşan yapının doğrulayıcı faktör analizi işlemleri LISREL 8.71 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. LISREL paket programı doğrulayıcı faktör analizinde, maddelerin anlamlı olması için hem modelin t değerlerinin 1,96'dan büyük olması (Şimşek, 2007: 86) hem de standartlaştırılmış faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olması beklenmektedir (Hair vd., 2010: 708).

Şekil 1: İş Tatmini Ölçeği Standartlaştırılmış Katsayı Çözümleri



Chi-Square=10.01, df=5, P-value=0.00496, RMSEA=0.063

Şekil 1, iş tatmini ölçeğine ilişkin standartlaştırılmış katsayı çözümlerini göstermektedir. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, modeldeki tüm maddeler anlamlıdır ($t > 1,96$) ve maddelerin standartlaştırılmış katsayıları 0,78 ile 0,94 arasında değişmektedir. Bu aşamadan sonra ise modele ilişkin uyum iyiliği indeksi değerleri incelenmelidir.

Tablo 2: İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Uyum İyiliği İndeksi Değerleri

| Uyum İyiliği | Kabul Edilebilir Uyum İyiliği | Ölçeğin Uyum İyiliği |
|--------------|-------------------------------|----------------------|
| İndeksi | İndeks Değeri | İndeksi Değerleri |
| χ^2/df | <5 | 10,01/5=2.00 |
| RMSEA | <0,08 | 0,06 |
| NFI | >0,90 | 0,99 |
| NNFI | >0,95 | 0,99 |
| CFI | >0,95 | 0,99 |
| GFI | >0,90 | 0,98 |
| AGFI | >0,85 | 0,95 |

Kaynak: (Şimşek, 2007; Çelik ve Yılmaz 2013, Çömllekçi ve Başol, 2019)

Tablo 2, iş tatmini ölçeğine ilişkin uyum iyiliği indeksi değerlerini göstermektedir. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonrasında iş tatmini ölçeğinin Ki-kare/serbestlik değeri: 2.00; RMSEA: 0.06; NFI: 0.99; NNFI: 0.99; CFI: 0.99; GFI: 0.98 ve AGFI: 0.95 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen değerlerin tümü kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerinin üzerindedir. Bu sonuçlara göre, ölçeğin tek faktör ve 5 madde ile doğrulandığını söylemek mümkündür. Diğer bir

ifade ile araştırma kapsamında Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışması yapılan uyarlanmış iş tatmini ölçeği geçerli bir ölçektir.

3.3. Güvenirlik

İş tatmini ölçeğinin güvenirliliğini test etmek amacıyla Cronbach's Alpha içsel tutarlık testi uygulanmış, içsel tutarlık değerinin 0,929 olduğu görülmüştür. Nitekim bu değer sosyal bilimler tarafından kabul edilen 0,600 değerinin üzerindedir (Taber, 2018: 1279). Buradan hareketle iş tatmini ölçeğinin içsel tutarlığa sahip olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Tablo 3: İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Sonuçları

| | Madde-Toplam Korelasyonları | Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha Değeri |
|----|--------------------------------|---|
| 11 | ,815 | ,913 |
| 12 | ,756 | ,924 |
| 13 | ,828 | ,910 |
| 14 | ,886 | ,899 |
| 15 | ,783 | ,919 |

Tablo 3, iş tatmini ölçeğine ilişkin güvenirlik sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, maddelerin herhangi birinin silinmesi durumunda içsel tutarlık katsayısının artmadığı, bu yüzden 5 maddelik ölçeğin bu haliyle yüksek güvenirlik düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, madde-toplam korelasyonunun 0,30'dan büyük olması maddelerin ayırt edicilik gücünün yüksek olduğunu göstermektedir (De Vaas, 2002: 187) nitekim ilgili sonuçlar incelendiğinde, madde-toplam korelasyonlarının 0,756 ile 0,886 arasında değiştiği görülmüştür (Anket formunun uygulamaya hazır hali Ek-1'de incelenebilir).

SONUÇ

Mevcut araştırma, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından kısaltılan iş tatmini ölçeğinin yeniden yorumlanmış halinin Türkçe geçerlik-güvenirlik çalışmasını gerçekleştirmeyi amaçlamıştır. 253 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, 5 madde ve tek faktörden oluşan iş tatmini ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmüştür. Bunun yanında ölçeğin, Türkiye'deki çalışanların iş tatmini ölçmek için uygun bir araç olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamındaki çevrimiçi anket uygulaması Türkiye'nin farklı bölgelerindeki çalışanlardan veri toplamak suretiyle gerçekleştirilmiş, geçerlik-güvenirlilik analizi de bu veri setiyle gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ölçek uyarlama çalışmasında, ters maddelerin kaldırılması ve odak grup görüşmeleri neticesinde tüm maddelerin yeniden yorumlanması yoluna gidilmiştir. Bunun kullanım ve analiz kolaylığı sağlayacağı öngörülmektedir.

Mevcut araştırma belirli kısıtlar altında gerçekleştirilmiştir. Bunlardan en önemlisi, araştırmanın örneklemdir. Buna göre araştırma, yalnızca bir sosyal medya mecrasında yer alan 253 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Farklı araştırmalarda daha kapsayıcı örneklemler ile çalışılması araştırmanın niteliğini arttırabilir. Araştırmanın bir diğer kısıtı ise doğrulayıcı faktör analizinin yapıldığı programdır. İlgili analizi LISREL 8,71 paket programıyla yapılmıştır. AMOS gibi farklı bir programla yapılacak analizlerin farklı sonuçlar üretebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

KAYNAKÇA

- AZIRI, B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research & Practice*, 3(4), pp. 77-86.
- BAŞOL, O. (2016). Classic or Modern? Enhancement of Job Satisfaction Scale for Green Job Workers. *Management*, 11(2), pp. 3-22.
- BAYRAM, N. (2004). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- BEAVERS, A. S., LOUNSBURY, J. W., RICHARDS, J. K., HUCK, S. W. SKOLITS, G. J. & ESQUIVEL, S. L. (2013). Practical Considerations for Using Exploratory Factor Analysis in Educational Research, *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 18(6), pp. 1-13.
- BRAYFIELD, A. & ROTHE, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), pp. 307-311.
- BULUTLAR, F., & KAMAŞAK, R. (2008). The relationship between organizational communication and job satisfaction: An empirical study of blue collar workers. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (22).

- CRAMER, D. (1996), Job satisfaction and organizational continuance commitment: a two-wave panel study. *Journal of Organizational Behavior*, (17), pp. 389-400.
- CURRIVAN, D.B. (1999), The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover, *Human Resource Management Review*, Vol. 9, pp. 495-524.
- ÇELİK, H. E., & YILMAZ, V. (2013). *Lisrel 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- ÇÖMLEKÇİ, M., & BAŞOL, O. (2019). Sosyal Medya Haberlerine Güven ve Kullanıcı Teyit Alışkanlıkları Üzerine Bir İnceleme, *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, (30), ss. 55-77.
- DE VAUS, D. A. (2002). *Surveys in Social Research*, Australia: Allen & Unwin.
- GAZIOĞLU, S. & TANSEL, A. (2004). *Job satisfaction, work environment and relations with managers in Britain*, ERC Working Paper no. 03/04, Department of Economics, Middle East Technical University, Ankara.
- GAZIOĞLU, S. & TANSEL, A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors, *Applied Economics*, 38(10), pp. 1163-1171.
- GILLET, B., & SCHWAB, D. P. (1975). Convergent and discriminant validities of corresponding Job Descriptive Index and Minnesota Satisfaction Questionnaire scales. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), pp. 313-317.
- HAIR, J. F., BLACK, W. C., BABIN, B. J. & ANDERSON, R. E (2010). *Multivariate Data Analysis a Global Perspective*, 7th Edition, Global Edition, USA: Pearson.
- HOPPOCK, R. (1935). *Job Satisfaction*, Harper and Brothers, New York.
- HWANG, M.I. & LIN, J.W. (1999). Information dimension, information overload and decision quality. *Journal of Information Science*, 25 (3), pp. 213-218.

- HULIN, C. L., & JUDGE, T. A. (2003). *Job attitudes*. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (pp. 255–276). Hoboken, NJ: Wiley.
- IDSON, T. L. (1990). Establishment size, job satisfaction and the structure of work. *Applied Economics*, 22, pp. 1007–1018.
- JUDGE, T. A., LOCKE, E. A., DURHAM, C. C & KLUGER, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), pp. 17-34.
- JUDGE, T. A., ZHANG, S. C., & GLERUM, D. R. (2020). Job satisfaction. *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*, pp. 207-241.
- KESER, A., & ÖNGEN BİLİR, K. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), ss. 229-239.
- KESER, A., & ÖNGEN BİLİR, K., & AYTAÇ, S. (2017). Niceliksel İş Yükü Envanterinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *İş-Güç Endüstri İlişkileri Dergisi*, 19(2), ss. 55-78.
- KLIN, R. B. (2013). *Exploratory and Confirmatory Factor Analysis*, Y. Petscher & C. Schatsschneider, (Ed.), *Applied Quantitative Analysis in the Social Sciences içinde* (pp. 171- 207). New York: Routledge.
- LANCE, C.E. (1991). Evaluation of a structural model relating job satisfaction, organizational commitment, and precursors to voluntary turnover, *Multivariate Behavioral Research*, (26), pp. 137-62.
- LOCKE, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: a theoretical analysis, *Organizational Behavior and Human Performance*, (5), pp. 484-500.
- LOCKE, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.

- LUND, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of business & industrial marketing*, 18(3), pp. 219-236.
- MARTINS, H. & T. PROENÇA. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire- Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers. *FEB Working Papers*, pp. 1-20.
- NYSTROM, P. C. (1993). Organizational cultures, strategies, and commitments in health care organizations, *Health Care Management Review*, 18, pp. 43-49.
- ODOM, R.Y., BOXX, W.R. & DUNN, M.G. (1990). Organizational cultures, commitment, satisfaction, and cohesion, *Public Productivity and Management Review*, (14), pp. 157-69.
- ÖZSOY, E., USLU, O., KARAKIRAZ, A., & ARAS, M. (2014). İş Tatmini Ölçümünde Ölçek Kullanımı: Lisansüstü Tezleri Üzerinden Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), ss. 232-250.
- PINCUS, D. (1986). Communication satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Human Communication Research*, (12), pp. 395-419.
- SAARI, L. M., & JUDGE, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), pp. 395-407.
- SMITH, P. C., KENDALL, L., & HULIN, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- SPECTOR, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, (13), pp. 693-713.
- SPECTOR, P. E. (1994). Job satisfaction survey.
- SPECTOR, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc.

SAMPLE SIZE CALCULATOR. <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>, Erişim Tarihi: 15 Kasım 2020.

ŞİMŞEK, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*, Ankara: Ekinoks

TABER, K. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education, *Research in Science Education*, 48(6), pp. 1273-1296.

TVORIK, S.J. & MCGIVERN, M. H. (1997). Determinants of organizational performance, *Management Decision*, (35), pp. 417-435.

VROOM, V. H. (1964). *Work and motivation*, John Wiley and Sons, New York.

WALTHER, J. B. (1988). Communication satisfaction in the bank: An audit evaluation. *Journal of Business Communication*, 25 (3), pp. 79-86.

WEISS, D. J., DAWIS, R. V., ENGLAND, G. W. & LOFQUIST, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Vol.22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Ek 1: İş Tatmini Ölçeğinin Uygulamaya Hazır Hali

| No | İfade | iyorumKesinlikle | Katılmıyorum | Ne katılmıyorum, ne katılmıyorum | Katılıyorum | iyorumKesinlikle |
|----|---------------------------------|------------------|--------------|-------------------------------------|-------------|------------------|
| 1 | İşimi severek yaparım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Mutluluğu işimdeyken buluyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Mevcut işimden memnûm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | İşimi keyifli buluyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | İş yerinde zaman iyi geçiyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü

Sayı : E-62045208-20-72674325
Konu : Araştırma Uygulama İzni

20.03.2023

GENEL MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İlgi :a)Amasya Üniversitesi Rektörlüğü (Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının) 03.03.2023 tarihli ve E-47526769-302.08.01-120078 sayılı yazısı.
b) 21.01.2020 tarihli ve 81576613-10.06.02-E.1563890 (2020/2) sayılı Genelge.

Amasya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Kadir AYRILMAZ'ın "Spor Liselerinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Bireysel Performans ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu araştırmasına veri sağlamak amacıyla anket çalışması yapma izin talebine ilişkin Genel Müdürlüğümüz görüşü istenilen ilgi (a) yazı ve eki araştırma ve anket soruları ilgi (b) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde; söz konusu araştırmanın onaylı örneği Genel Müdürlüğümüzde muhafaza edilen veri toplama araçlarının Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitiminin Genel Amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek, eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde ve gönüllülük esas olmak koşuluyla sağlık tedbirleri de dikkate alınarak Genel Müdürlüğümüze bağlı başvuruda bildirilen okullarımızda uygulanması hususunu olurlarınıza arz ederim.

Mahmut Birol GEZER
Daire Başkanı

OLUR
Nazan ŞENER
Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürü

Ek:

1. Tutanak
2. Araştırma

Adres : Atatürk Blv.06648 Kızılay/ANKARA

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No : 0 (312) 413 13 96
E-Posta: aysim.secen@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bilgi için: Ayşim SEÇEN

Unvan : Öğretmen

İnternet Adresi: www.meb.gov.tr

Faks:3124188406

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 7d2e-fffe-3c11-befe-f5fb kodu ile teyit edilebilir.

