



Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öz Liderlik Algıları ile İş Performansları Arasındaki İlişki

Uğur İNCE¹, Fatih Harun TURHAN², Faruk ALKAN³

¹Harran Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Şanlıurfa, Türkiye

²Karabük Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Karabük, Türkiye

³Harran Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Şanlıurfa, Türkiye

DOI: 10.70736/spjses.277	Araştırma Makalesi/Research Article	
Gönderi Tarihi/Received:	Kabul Tarihi/Accepted:	Online Yayın Tarihi/Published:
03.03.2025	14.04.2025	30.04.2025

Özet

Bu araştırmanın amacı, beden eğitimi öğretmenlerinin öz liderlik algıları ile bireysel iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla örneklem grubunun öz liderlik algılarını öğrenmek için “Öz Liderlik Ölçeği” kullanılırken, iş performanslarını ortaya koymak için de “Bireysel İş Performansı Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmaya 217 si erkek, 107 si kadın olmak üzere 324 öğretmen dahil olmuştur. Araştırma bulgularına bakıldığında öğretmenlerin öz liderlik ölçeği alt boyutlarında cinsiyet, medeni durum, yaş, idari görevi bulunma ve mesleki deneyim değişkenleri açısından neredeyse hiçbir alt boyutta anlamlı farklılık görülmezken daha çok aktif spor yapma değişkenine göre ilgili alt boyutlarında belirgin farklılıklar görülmüştür. Sonuçlar, özellikle “Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme” ($\beta=.202$, $p=.01$), “Düşünce ve Fikirleri Değerlendirme” ($\beta=.219$, $p=.00$) ve “Kendini Gözlemleme” ($\beta=.152$, $p=.04$) alt boyutlarının iş performansını anlamlı şekilde yordadığını göstermektedir. Regresyon analizine göre öz liderlik alt boyutları, bireysel iş performansındaki varyansın %37.3’ünü açıklamaktadır ($R^2=.373$). Öğretmenlerin kendini ödüllendirme gibi öz liderlik stratejilerini uygulamaları için motive edici bir kültür oluşturulmalı ve olumlu davranışlar teşvik edilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Beden eğitimi öğretmeni, iş performansı, öz liderlik

The Relationship Between Physical Education Teachers Self-Leadership Perceptions and Job Performance

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between physical education teachers' self-leadership perceptions and their individual job performance. For this purpose, the “Self-Leadership Scale” was used to assess the participants' self-leadership perceptions, and the “Individual Work Performance Scale” was used to measure their job performance. The study included 324 teachers, consisting of 217 men and 107 women. According to the research findings, there were no statistically significant differences in most sub-dimensions of the self-leadership scale based on gender, marital status, age, administrative duty, or professional experience. However, significant differences were observed in several sub-dimensions based on whether participants actively engaged in sports. The results showed that the sub-dimensions of “Visualizing Successful Performance through Goal Setting” ($\beta=.202$, $p=.01$), “Evaluating Thoughts and Ideas” ($\beta=.219$, $p=.00$), and “Self-Observation” ($\beta=.152$, $p=.04$) significantly predicted job performance. According to the regression analysis, the self-leadership sub-dimensions explained 37.3% of the variance in individual job performance ($R^2=.373$). It is recommended that a motivating culture be established to encourage teachers to adopt self-leadership strategies such as self-rewarding and to promote positive behaviors.

Keywords: Physical education teacher, work performance, self-leadership

GİRİŞ

Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki başarısı, bireysel liderlik becerileri, öz yeterlilik algıları ve mesleki tatmin düzeyleri ile yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir. Liderlik stilleri, bir öğretmenin hem kendi performansını hem de öğrenciler üzerinde yarattığı etkinin niteliğini belirlemede kritik bir faktördür. Bu bağlamda yapılan araştırmalar, liderlik tarzlarının öğretmenlerin iş tatmini ve performansı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur (Ahmadi vd., 2015). Özellikle, serbest bırakma tarzı liderlik uygulamaları, öğretmenlerin algılanan iş performansı üzerinde en yüksek etkiyi göstermektedir. Bununla birlikte, liderlik davranışlarının ve motivasyonel faktörlerin öğretmenlerin iş performansı üzerindeki etkisinin detaylı olarak incelenmesi gereklidir (Butt vd., 2024). Beden eğitimi ve spor alanında çalışan öğretmenlerin iş performanslarının etkili bir şekilde gerçekleşmesi, bireysel liderlik becerileri ve öz yeterlilik algıları ile yakından ilişkili olabilir. Bu durum, eğitim sürecinin öğretmen odaklı bir şekilde yeniden ele alınmasını ve öğretmenlerin bireysel çabalarının öğretim kalitesine olan katkısını değerlendirmeyi gerektirmektedir (Carson & Chase, 2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin, öz liderlik becerileri ve şahsi liderlik algıları, hem öğrencilerle olan etkileşimleri hem de mesleki yeterliliklerinin gelişiminde önemli bir yer tutmaktadır (Taylor & Ntoumanis, 2007).

Öğretmen liderliği, öğretmenlerin öz yeterlilik algıları ve iş performansları arasında bir bağ oluşturur. Araştırmalara göre, öğretmen liderliği, hem öz yeterlilik algısını hem de performansı anlamlı şekilde öngörmektedir (Akman, 2021). Ayrıca, dönüşümcü liderlik tarzlarının, beden eğitimi öğretmenlerinin iş performansı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu gösterilmiştir (Jabeen vd., 2020). Bu liderlik tarzı, özellikle öğretmenlerin otonomi, yeterlilik ve ilişkisel bağlılık algılarını artırarak iş tatminini ve performansı iyileştirmektedir (Carson & Chase, 2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tatmini ve performansı, bireysel liderlik becerileri ile yakından ilişkilidir. Araştırmalara göre, öğretmenlerin öz liderlik stratejileri, iş tatminleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Özellikle davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünce stratejileri, iş tatminini olumlu yönde etkileyen temel unsurlardır (Javadi vd., 2013). Bunun yanı sıra, beden eğitimi öğretmenlerinin liderlik tarzı, öğrenci motivasyonu ve akademik başarıları üzerinde de önemli bir rol oynar (Araújo vd., 2016).

Öğretmen-öğrenci etkileşimleri ve liderlik davranışları, eğitimdeki genel başarı ve öğrenci memnuniyeti için kritik bir öneme sahiptir. Öğretmenlerin liderlik davranışlarının öğrenci motivasyonu ve başarıları üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar, demokratik liderlik tarzlarının öğrenme performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir (Sánchez-García vd., 2024). Özellikle motivasyonel ilham ve entelektüel teşvik gibi dönüşümcü liderlik faktörlerinin, öğrencilerin fiziksel eğitim derslerine olan bağlılıklarını ve katılımlarını artırdığı bulunmuştur.

Bu bağlamda, liderlik tarzlarının ve bireysel liderlik stratejilerinin beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki performansı üzerindeki etkisini anlamak, eğitim politikalarını şekillendirmek için önemli bir zemin oluşturabilir. Araştırmalar, bireysel liderlik becerilerinin, öğretmenlerin hem mesleki tatminlerini hem de öğrenci başarılarını artırmada belirleyici bir rol oynadığını vurgulamaktadır (Mouloud vd., 2016; Li, 2024). Dolayısıyla, bu

çalışmanın amacı, beden eğitimi öğretmenlerinin öz liderlik algıları ile iş performansları arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine incelemek ve bu alanda literatüre katkı sağlamaktır.

Araştırma Modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılırken model olarak ise tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, birden fazla değişken arasındaki mevcut ilişkileri belirlemeyi amaçlayan araştırma desenlerinden biridir (Karasar, 2012).

Araştırma Grubu

Bu çalışmanın örneklemini, 2024-2025 eğitim-öğretim yılında Şanlıurfa ilinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan toplam 324 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara ilişkin demografik özellikler

Değişken	Grup	f	%
Cinsiyet	Erkek	217	67.0
	Kadın	107	33.0
Yaş	25-28 Yaş	72	22.2
	29-32 Yaş	83	25.6
	33 ve Üzeri Yaş	169	52.2
İdari Göreviniz Var mı?	Yok	238	73.5
	Var	86	26.5
Aktif Spor Yapıyor musunuz?	Evet	170	52.5
	Hayır	154	47.5
Medeni Durum	Bekar	154	47.5
	Evli	170	52.5
	Yok	174	53.7
Çocuk Sayısı	1 Çocuk	77	23.8
	2 ve daha fazla	73	22.5
	Yok	174	53.7
Mesleki Deneyim	1-3 Yıl	71	21.9
	4-6 Yıl	81	25.0
	7-9 Yıl	68	21.0
	10 yıl ve üzeri	104	32.1
	Yok	174	53.7
Toplam		324	100

Tablo 1, araştırmaya katılan 324 bireyin demografik özelliklerini sunmaktadır. Katılımcıların yüzde 67'si erkek, yüzde 33'ü kadındır. Yaş dağılımına bakıldığında, yüzde 22.2'si 25-28 yaş arasında, yüzde 25.6'sı 29-32 yaş arasında ve yüzde 52.2'si 33 yaş ve üzerindedir. İdari görevi olmayanların oranı yüzde 73.5 iken, idari görevi olanlar yüzde 26.5 oranında temsil edilmiştir. Katılımcıların yüzde 52.5'i aktif spor yaptığını belirtirken, yüzde 47.5'i spor yapmadığını ifade etmiştir. Medeni durum açısından, yüzde 52.5 evli, yüzde 47.5 bekar bireylerden oluşmaktadır. Çocuk sahibi olmayan katılımcılar yüzde 53.7 ile çoğunluğu oluştururken, yüzde 23.8'i bir çocuklu, yüzde 22.5'i ise iki veya daha fazla çocuk sahibidir. Mesleki deneyim süresi açısından, yüzde 21.9'unun 1-3 yıl, yüzde 25'inin 4-6 yıl, yüzde 21'inin 7-9 yıl ve yüzde 32.1'inin 10 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama üç ayrı formla yürütülmüştür. Araştırma kapsamında kullanılan ilk uygulama formu katılımcılara ilişkin demografik bilgilerden oluşmaktadır.

Öz Liderlik Ölçeği (ÖZLÖ): ikinci form ise Tabak ve arkadaşları (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, Anderson ve Prussia (1997) tarafından geliştirilen (Self-Leadership Questionnaire-SLQ) daha sonra Houghton ve Neck (2002) tarafından doğrulayıcı çalışmaları yapılan Öz Liderlik Ölçeğidir (ÖZLÖ). Ölçek, 29 maddeden ve maddelere katılım sıklığını belirten 5'li likert tipinden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert türündedir ve ifadeler, “kesinlikle katılmıyorum (1)”, “katılmıyorum (2)”, “kararsızım (3)”, “katılıyorum (4)” ve “tamamen katılıyorum (5)” şeklinde sınıflandırılmıştır. Ölçek “hedef belirleyerek başarılı performansı hayal etme” (1,8,16,17,23,24,28), “Kendi Kendine Konuşma” (2,9,18), “Kendi Kendini Ödüllendirme” (3,19,10), “Düşünce Ve Fikirlerini Değerlendirme” (4,11,20,25), “Kendini Cezalandırma” (5,12,21,26), “Kendini Gözlemleme” (6,13,22,27), “Doğal Ödüller Üzerinde Düşünceyi Odaklama” (14,29) ve “Kendine Hatırlatıcılar Belirleme” (7,15) olmak üzere 8 alt boyuttan oluşmaktadır.

Bireysel Performans Değerlendirme Ölçeği: Katılımcıların bireysel performans algılarını ölçmek üzere Borman ve Motowidlo (1993) ve Beffort ve Hattrup (2003) tarafından oluşturulan “Bireysel Performans Değerlendirme Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe kullanımı için güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Karakurum (2005) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, 11 maddeden ve “Görev Performansı” (2,3,4,5,6) ve “Bağlamsal (durumsal) Performans” (11,10,9,8,7) olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert türündedir ve ifadeler, “kesinlikle katılmıyorum (1)”, “katılmıyorum (2)”, “kararsızım (3)”, “katılıyorum (4)” ve “tamamen katılıyorum (5)” şeklinde sınıflandırılmıştır. Ölçekte alınabilecek en düşük puan 11 ve en yüksek puan 55'tir.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmada, birden fazla sürekli ölçülen bağımlı değişkenin, birden fazla kategorik bağımsız değişkenin etkisi altında incelenmesi amaçlandığı için, hipotezlere uygun şekilde çok değişkenli istatistiksel çözümleme gerektiren MANOVA yöntemi kullanılmıştır (Field, 2013; Hair vd., 2014; Tabachnick & Fidell, 2019). MANOVA, bağımlı değişkenler arasında ilişki olması durumunda varyans analizi yöntemlerine göre daha güçlü bir çözümleme sağlamaktadır (Green & Salkind, 2017). Bu sebeple, çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) için normallik testleri yapılmıştır. Tabachnick ve Fidell (2019), çok değişkenli analizlerde kovaryans matrislerinin eşitliği varsayımının özellikle MANOVA gibi analizlerde temel bir koşul olduğunu, Box's M testinin ise bu eşitliği değerlendirmede sıkça kullanıldığını belirtmektedir. Bu test, bağımlı değişkenlerin gözlemlenen kovaryans matrislerinin gruplar arasında eşit olduğunu varsayımını test eder (Box, 1949). Yapılan MANOVA testi sonucunda ortaya çıkan anlamlı farklılıkların kaynağını tespit için post hoc testlerinden Tukey ve LSD kullanılmıştır. Yapılan Box's Test of Equality of Covariance Matrices sonuçlarına göre, ölçeklerin alt boyutlarının Box's M değeri 7.421 ile 101.232 arasında iken, F değeri 1.870 ile 3.140 arasında hesaplanmıştır. Serbestlik dereceleri $df=3$;

df2 puanı 1096705.848 ve p değeri tüm boyutlar için .05 ten büyük olarak tespit edilmiştir. P değeri .05'in üzerinde olduğu için kovaryans matrislerinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Böylece, sayılan alt boyutlar açısından yürütülen analizlerde kovaryans matrislerinin eşit olduğu (yani çok değişkenli analizler için gerekli temel homojenlik varsayımının ihlal edilmediği) kabul edilebilir yani ilgili çok değişkenli istatistiksel yöntemlerin geçerli biçimde uygulanabileceğini göstermektedir.

Ayrıca ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi, öz liderlik alt boyutlarının iş performansına etkisini ortaya koymak için regresyon analizi yapılmıştır. Tüm bu analizler için güven aralığı %95 olarak belirlenmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde beden eğitimi öğretmenlerinin ölçeklerden aldıkları puanlar doğrultusunda ortaya çıkan analizler tablo haline getirilerek yorumlanmıştır.

Tablo 2. Katılımcıların spor yapma değişkenine ilişkin t-testi sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	$\bar{X}$	SS.	Çarpıklık	Basıklık	α
ÖZLÖ	Kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme	4.08	.65	-.941	1.583	.838
	Kendi kendine konuşma	3.69	.87	-.384	-.354	.743
	Düşünce ve fikirleri değerlendirme	4.07	.64	-.892	1.449	.690
	Kendini gözlemlleme	4.12	.66	-.896	1.024	.746
	Hatırlatıcılar belirleme	3.64	1.06	-.642	-.201	.749
	Kendini cezalandırma	3.37	1.02	-.169	-.622	.843
	Kendini ödüllendirme	3.69	.90	-.431	-.164	.725
	Doğal ödüllere düşünceyi odaklama	4.05	.80	-.987	1.237	.652
BPÖ	Görev performansı	4.11	.67	-.772	.856	.869
	Bağlamsal performans	4.09	.67	-.922	1.255	.822
	Performans Toplam	45.11	6.88	-.860	1.228	.902

Tablo 2'deki veriler, öz liderlik ve iş performansı ölçeği alt boyutlarına ilişkin istatistiksel sonuçları sunmaktadır. Öz liderlik ölçeği alt boyutlarında, en yüksek ortalamaya sahip boyut "kendini gözlemlleme" ile 4.12, en düşük ortalamaya sahip boyut ise "kendini cezalandırma" ile 3.37 olarak belirlenmiştir. Alt boyutların standart sapma (SS) değerleri .64 ile 1.06 arasında değişiklik göstermekte, çarpıklık ve basıklık değerleri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu tespit edilmiştir. Böylece normalliğin gerçekleştiği görülmüştür. Güvenirlilik analizi sonuçlarına göre (C'Alpha), alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları .652 ile .843 arasında olup, bu değerler ölçeklerin genel olarak kabul edilebilir ve yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir (Tabachnick & Fidell, 2007).

İş performansı ölçeği açısından bakıldığında, "görev performansı" alt boyutu 4.11, "bağlamsal performans" ise 4.09 ortalamaya sahiptir. Performans toplam puanı ise 45.11 olup, standart sapması 6.88 olarak belirlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri normal dağılım koşullarını karşılarken, Cronbach Alpha değerleri tüm alt boyutlarda yüksek güvenilirlik göstermekte, özellikle toplam performans için bu değer .902 olarak oldukça güvenilir bir sonuç sunmaktadır. Bu bulgular, hem öz liderlik hem de iş performansı ölçeklerinin ölçüm açısından tatmin edici bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Ölçeklerin alt boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından MANOVA sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Erkek (n= 217)		Kadın (n= 107)		F	p
		$\bar{X}$	SS.	$\bar{X}$	SS.		
ÖZLÖ	Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	4.09	.61	4.05	.72	.315	.57
	Kendi Kendine Konuşma	3.64	.88	3.79	.86	2.117	.14
	Düşünce ve Fikirleri Değerlendirme	4.05	.60	4.10	.71	.428	.51
	Kendini Gözlemleme	4.14	.64	4.09	.71	.434	.51
	Hatırlatıcılar Belirleme	3.65	1.04	3.63	1.09	.023	.88
	Kendini Cezalandırma	3.31	1.00	3.50	1.06	2.231	.13
	Kendini Ödüllendirme	3.69	.91	3.70	.88	.022	.88
	Doğal Ödüllere Düşünceyi Odaklama	4.07	.76	4.00	.86	.568	.45
BPÖ	Görev Performansı	4.12	.63	4.08	.76	.233	.63
	Bağlamsal Performans	4.08	.63	4.10	.76	.074	.78

Tablo 3'teki bulgular incelendiğinde, tüm alt boyutlarda erkek ve kadın katılımcıların ortalamaları birbirine yakın olup, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>.05$). En yüksek ortalamalar erkeklerde kendini gözlemleme ($\bar{X}=4.14$, $SS=.64$), kadınlarda ise düşünce ve fikirleri değerlendirme ($\bar{X}=4.10$, $SS=.71$) alt boyutlarında görülmektedir. En düşük ortalamalar her iki grupta da kendini cezalandırma alt boyutunda yer almaktadır (erkek $\bar{X}=3.31$, kadın $\bar{X}=3.50$). Sonuç olarak, cinsiyet değişkeninin öz liderlik ve iş performansı düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı söylenebilir.

Tablo 4. Ölçeklerin alt boyutlarının medeni durum değişkeni açısından MANOVA sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Bekar (n= 154)		Evli (n= 170)		F	p
		$\bar{X}$	SS.	$\bar{X}$	SS.		
ÖZLÖ	Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	4.14	.57	4.02	.71	2.692	.10
	Kendi Kendine Konuşma	3.75	.82	3.63	.92	1.406	.23
	Düşünce ve Fikirleri Değerlendirme	4.12	.55	4.02	.71	2.078	.15
	Kendini Gözlemleme	4.16	.64	4.08	.68	1.234	.26
	Hatırlatıcılar Belirleme	3.64	1.07	3.65	1.04	.007	.93
	Kendini Cezalandırma	3.40	1.01	3.35	1.03	.254	.61
	Kendini Ödüllendirme	3.74	.88	3.65	.91	.690	.40
	Doğal Ödüllere Düşünceyi Odaklama	4.12	.73	3.98	.85	2.311	.12
BPÖ	Görev Performansı	4.11	.66	4.10	.69	.001	.97
	Bağlamsal Performans	4.05	.63	4.12	.71	.696	.40

Tablo 4'teki bulgulara göre, tüm alt boyutlarda bekar ve evli katılımcıların ortalamaları birbirine yakın olup, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>.05$). En yüksek ortalamalar bekar katılımcılarda kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme ($\bar{X}=4.14$, $SS=.57$) ve doğal ödüllere düşünceyi odaklama ($\bar{X}=4.12$, $SS=.73$) alt boyutlarında görülürken; evli katılımcılarda bu ortalamalar sırasıyla $\bar{X}=4.02$ ve $\bar{X}=3.98$ 'dir. En düşük ortalamalar ise her iki grupta da kendini cezalandırma alt boyutunda yer almaktadır (Bekar $\bar{X}=3.40$, Evli $\bar{X}=3.35$). Bu sonuçlar, medeni durumun öz liderlik ve iş performansı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir.

Tablo 5. Ölçeklerin alt boyutlarının aktif spor yapma değişkeni açısından MANOVA sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Evet (n= 170)		Hayır (n= 154)		F	p
		$\bar{X}$	SS.	$\bar{X}$	SS.		
ÖZLÖ	Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	4.17	.59	4.98	.70	7.130	.00*
	Kendi Kendine Konuşma	3.73	.88	3.64	.87	.937	.33
	Düşünce ve Fikirleri Değerlendirme	4.16	.57	3.97	.70	6.501	.01*
	Kendini Gözlemleme	4.23	.60	4.08	.70	10.552	.00*
	Hatırlatıcılar Belirleme	3.74	1.10	3.53	1.07	3.131	.07
	Kendini Cezalandırma	3.41	1.07	3.34	.97	.334	.56
	Kendini Ödüllendirme	3.78	.89	3.59	.89	3.729	.04*
	Doğal Ödüllere Düşünceyi Odaklama	3.96	.74	4.13	.84	3.860	.04*
BPÖ	Görev Performansı	4.19	.67	4.02	.67	4.789	.02*
	Bağlamsal Performans	4.15	.67	4.02	.67	3.098	.79

*p<.05

Tablo 5'teki bulgulara göre kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme, düşünce ve fikirleri değerlendirme, kendini gözlemleme, kendini ödüllendirme, doğal ödüllere düşünceyi odaklama ve görev performansı alt boyutlarında aktif spor yapan grubun ortalamaları anlamlı biçimde daha yüksektir. Bu sonuç, spor yapan bireylerin bu alanlarda daha olumlu algılara sahip olduğunu göstermektedir.

Diğer alt boyutlarda ise (kendi kendine konuşma, hatırlatıcılar belirleme, kendini cezalandırma, bağlamsal performans) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>.05). Genel olarak değerlendirildiğinde, aktif spor yapmanın bazı öz liderlik alt boyutları ve görev performansı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Ölçeklerin alt boyutlarının “idari göreviniz var mı?” değişkeni açısından MANOVA sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Yok (n= 238)		Var (n= 86)		F	p
		$\bar{X}$	SS.	$\bar{X}$	SS.		
ÖZLÖ	Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	4.07	.65	4.11	.65	.239	.62
	Kendi Kendine Konuşma	3.63	.87	3.83	.88	3.123	.07
	Düşünce ve Fikirleri Değerlendirme	4.08	.62	3.05	.70	.100	.75
	Kendini Gözlemleme	4.12	.66	4.13	.67	.050	.82
	Hatırlatıcılar Belirleme	3.55	1.10	3.91	.86	7.771	.00*
	Kendini Cezalandırma	3.27	1.01	3.65	1.02	8.602	.00*
	Kendini Ödüllendirme	3.66	.92	3.77	.82	.805	.37
	Doğal Ödüllere Düşünceyi Odaklama	4.03	.78	4.08	.85	.220	.63
BPÖ	Görev Performansı	4.08	.65	4.18	.73	1.249	.26
	Bağlamsal Performans	4.05	.62	4.18	.79	2.476	.11

*p<.05

Tablo 6'daki bulgulara göre, hatırlatıcılar belirleme ($\bar{X}$ =3.91, SS=.86; p=.00) ve kendini cezalandırma ($\bar{X}$ =3.65, SS=1.02; p=.00) alt boyutlarında idari görevi olan katılımcıların ortalamaları anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur (p<.05).

Diğer tüm alt boyutlarda ve iş performansı boyutlarında idari görevli ve idari görevi olmayan gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır (p>.05). Ortalamalar genel olarak birbirine yakın değerler göstermektedir. Bu sonuçlar, idari görevde bulunmanın bazı öz liderlik davranışlarını etkileyebileceğini, ancak genel iş performansı üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığını göstermektedir.

Tablo 7. Ölçeklerin alt boyutlarının “yaş” değişkeni açısından MANOVA sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	25-28 Yaş (n= 72)		29-32 Yaş (n= 83)		33 + Yaş (n= 169)		F	p
		$\bar{X}$	SS.	$\bar{X}$	SS.	$\bar{X}$	SS.		
ÖZLÖ	Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	4.10	.59	4.17	.52	4.02	.72	1.514	.22
	Kendi Kendine Konuşma	3.68	.80	3.68	.79	3.69	.94	.008	.99
	Düşünce ve Fikirleri Değerlendirme	4.13	.53	4.10	.55	4.03	.72	.730	.48
	Kendini Gözlemleme	4.14	.53	4.16	.61	4.10	.738	.270	.76
	Hatırlatıcılar Belirleme	3.47	1.03	3.74	1.05	3.67	1.07	1.318	.26
	Kendini Cezalandırma	3.23	.95	3.18	1.00	3.53	1.04	4.143	.01*
	Kendini Ödüllendirme	.78	.90	3.72	.85	3.64	.92	.672	.51
	Doğal Ödüllere Düşünceyi Odaklama	4.16	.70	4.15	.68	3.95	.87	2.617	.07
BPÖ	Görev Performansı	4.11	.63	4.10	.60	4.11	.73	.002	.99
	Bağlamsal Performans	4.02	.60	4.13	.59	4.09	.74	.499	.48

*p<.01

Tablo 7’deki bulgulara göre, yaş grupları arasında sadece Kendini Cezalandırma alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p=.01). Bu alt boyutta 33 yaş ve üzeri grubunun ortalaması diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir.

Diğer tüm alt boyutlarda ve İş Performansı boyutlarında yaş gruplarının ortalamaları birbirine yakın olup, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>.05). Sonuç olarak, yaş değişkeni yalnızca belirli bir öz liderlik davranışında anlamlı bir fark yaratmakta; genel olarak yaş grupları öz liderlik ve iş performansı açısından benzer özellikler göstermektedir.

Tablo 8. ölçeklerin alt boyutlarının “mesleki deneyim” değişkeni açısından MANOVA sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	1-3 Yıl (n= 71)		4-6 Yıl (n= 81)		7-9 Yıl (n= 81)		10 Yıl + (n= 104)		F	p
		$\bar{X}$	SS.	$\bar{X}$	SS.	$\bar{X}$	SS.	$\bar{X}$	SS.		
ÖZLÖ	Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	4.01	.62	4.11	.62	4.04	.74	4.13	.63	.63	.59
	Kendi Kendine Konuşma	3.62	.77	3.63	.85	3.68	.96	3.77	.90	.53	.65
	Düşünce ve Fikirleri Değerlendirme	3.98	.56	4.05	.65	4.14	.66	4.10	.67	.81	.48
	Kendini Gözlemleme	4.07	.64	4.08	.63	4.15	.72	4.17	.66	.39	.75
	Hatırlatıcılar Belirleme	3.57	1.02	3.59	1.12	3.72	1.01	3.69	1.07	.38	.76
	Kendini Cezalandırma	3.29	.88	3.18	1.03	3.39	.99	3.57	1.05	2.51	.06
	Kendini Ödüllendirme	3.66	.84	3.65	.94	3.80	.87	3.67	.93	.45	.71
	Doğal Ödüllere Düşünceyi Odaklama	3.97	.81	4.02	.84	4.08	.80	4.11	.76	.48	.69
BPÖ	Görev Performansı	3.98	.71	4.10	.67	4.09	.68	4.21	.64	1.68	.17
	Bağlamsal Performans	3.98	.71	4.03	.64	4.12	.68	4.18	.68	1.48	.21

Tablo 8’deki bulgular incelendiğinde, öz liderlik alt boyutlarında ve iş performansında mesleki deneyime göre anlamlı farklılıklar bulunmamıştır (p>.05). Tüm alt boyutlarda ortalamalar birbirine yakın değerler göstermektedir.

En yüksek ortalamaya sahip grup genellikle 10 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenler olurken, en düşük ortalamalar genellikle 1-3 yıl arası deneyime sahip katılımcılarda görülmektedir. Özellikle “kendini cezalandırma” alt boyutunda p=.06 değeri anlamlılık sınırına en yakın sonuç olarak dikkat çekmektedir. Ancak bu fark da istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmemektedir. Genel olarak tüm alt boyutlarda, deneyim süresine bağlı

anlamli bir değişim olmadığı, tüm grupların benzer düzeyde öz liderlik algısı ve iş performansı gösterdiği söylenebilir.

Tablo 9. Ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4	Faktör 5	Faktör 6	Faktör 7	Faktör 8	BİP1	BİP2
Faktör 2	r .520**									
Faktör 3	r .675**	.470**								
Faktör 4	r .747**	.415**	.699**							
Faktör 5	r .518**	.382**	.361**	.539**						
Faktör 6	r .367**	.475**	.348**	.307**	.311**					
Faktör 7	r .523**	.565**	.505**	.472**	.384**	.386**				
Faktör 8	r .685**	.399**	.530**	.588**	.453**	.227**	.407**			
BİP 1	r .528**	.281**	.518**	.515**	.346**	.108	.343**	.415**		
BİP 2	r .475**	.302**	.442**	.471**	.324**	.206**	.353**	.412**	.699**	

Faktör 1: Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme **Faktör 2:** Kendi Kendine Konuşma **Faktör 3:**Düşünce ve Fikirleri Değerlendirme **Faktör 4:** Kendini Gözlemleme, **Faktör 5:** Hatırlatıcılar Belirleme, **Faktör 6:** Kendini Cezalandırma **Faktör 7:** Kendini Ödüllendirme, **Faktör 8:**Doğal Ödüllere Düşünceyi Odaklama, **BİP 1:** Görev performansı, **BİP 2:** Bağlamsal Performans

Bu tabloda öz liderlik ölçeği alt boyutları (kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme, kendi kendine konuşma vb.) ile iş performansı boyutları (görev performansı, bağlamsal performans) arasındaki Pearson Korelasyon katsayıları yer almaktadır. Tabloyu incelediğimizde: Öz Liderlik alt boyutları arasında çoğunlukla orta ve yüksek düzeyde anlamlı ($p<.01$) pozitif korelasyonlar görölmektedir. Örneğin, kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme ile kendini gözlemleme arasındaki korelasyon .747 (yüksek düzey) olarak dikkat çekmektedir. Öz liderlik alt boyutları ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında da genellikle orta düzeyde pozitif korelasyonlar saptanmıştır. Örnek vermek gerekirse, kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme ile görev performansı arasında $r=.528$, Bağlamsal Performans arasında $r=.475$ 'tir. Bu değerlerin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif olması, kişinin öz liderlik davranışlarını sergiledikçe performansının da artma eğiliminde olduğunu işaret eder. Kendini cezalandırma boyutu diğer alt boyutlara ve performans ölçütlerine göre daha düşük düzeyde korelasyonlar göstermektedir. Ancak yine de kendi kendine konuşma ($r=.475$), Kendini ödüllendirme ($r=.386$) gibi bazı değişkenlerle istatistiksel olarak anlamlı düzeyde pozitif ilişki içindedir. Görev performansı ile korelasyonu ($r=.108$) istatistiksel anlamlılık düzeyinin biraz üzerinde kalmakla birlikte ($p=.053$), diğer değişkenler için $p<.01$ veya $p<.05$ düzeyinde anlamlı ilişkiler söz konusudur. Doğal ödüllere düşünceyi odaklama boyutunun hem öz liderlik alt boyutları (örneğin kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme: $r=.685$) hem de görev performansı ($r=.415$) ve bağlamsal performans ($r=.412$) ile orta-üst düzeyde korelasyona sahip olduğu görölmektedir.

Tablo 10. Beden eğitimi öğretmenlerinin öz liderlik algılarının bireysel iş performansına etkisini gösteren regresyon analizi

	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	16.643	2.193		7.587	.00
Kendine Hedef Belirleyerek Başarılı Performans Hayal Etme	2.126	.859	.202	2.473	.01
Kendi Kendine Konuşma	-.052	.472	-.007	-.110	.91
Düşünce ve Fikirleri Değerlendirme	2.338	.735	.219	3.183	.00
Kendini Gözlemleme	1.578	.796	.152	1.982	.04
Hatırlatıcılar Belirleme	.472	.365	.073	1.294	.19
Kendini Cezalandırma	-.634	.351	-.095	-1.808	.07
Kendini Ödüllendirme	.568	.449	.075	1.266	.20
Doğal Ödüllere Düşünceyi Odaklama	.557	.542	.065	1.029	.30

Regresyon = 5702.342; R= .610, R²= .373; F_(23,394)= .000*

Bağımlı Değişken: Bireysel İş Performansı

Bağımsız Değişken: Öz Liderlik

Tabloda görülen çoklu regresyon analizi, beden eğitimi öğretmenlerinin öz liderlik algıları (alt boyutlar) ile bireysel iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Analiz sonuçlarına göre modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (F=23.394; p<.01) görülmektedir. Elde edilen R=.610 ve R²=.373 değerleri, bireysel iş performansındaki toplam varyansın yaklaşık %37.3'ünün bu öz liderlik alt boyutları tarafından açıklandığını göstermektedir. Tablo verileri incelendiğinde, bağımsız değişkenler içinde aşağıdaki alt boyutların iş performansını anlamlı biçimde yordadığı dikkat çekmektedir. Kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme (B=2.126; β = .202; p=.01). Düşünce ve fikirleri değerlendirme (B=2.338; β = .219; p=.00). Kendini gözlemleme (B=1.578; β =.152; p=.04).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Katılımcıların cinsiyet değişkenine ilişkin sonuçlarında; her alt boyut için elde edilen p değerlerinin .05 düzeyinden büyük çıkması, hem öz liderlik ölçeği alt boyutlarında hem de iş performansı boyutlarında erkek ve kadın katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir. Alan yazın incelendiğinde; kadınlar liderlik potansiyellerini daha düşük algılama eğilimindeyken, erkekler ise liderlik rollerine yönelik daha yüksek öz yeterlik algısına sahiptirler (Sheppard, 2018). Javidan ve arkadaşları (2016) yaptıkları çalışmada ise kadınların öz-liderlik konusunda daha fazla empati ve duygusal dayanıklılık sergilediğini söyleyerek konuya farklı bir bakış açısı kazandırmıştır. İş performansı konusunda yapılan bir çalışma sonucunda kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal ve sosyal ilişkilerle iş performansını etkileyecek kararlar aldıklarını ortaya koymuştur (Deaux, 1979). Szymańska ve Rubin, (2018), ise yaptıkları çalışmalarda kadın liderlerin iş performansı, erkek meslektaşları tarafından daha düşük değerlendirildiğini ileri sürerek konu ile ilgili cinsiyet ayrımını ortaya koymaktadır. Her ne kadar çalışmamızda cinsiyet açısından anlamlı farklılık bulunmasa da, tüm bu sonuçlar doğrultusunda cinsiyet değişkeninin liderlik becerileri, iş performansı ve karar alma konusunda önemli bir etken olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Medeni durum, tüm alt boyutlar ve iş performansı boyutları açısından F ve p değerleri incelendiğinde, p>.05 düzeyleri bu değişkenlerin medeni durum (bekar/evli) bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Literatürde medeni durum değişkeni ile ilgili sonuçların yok denecek kadar az olması bu değişken açısından

konunun özgün olduğunu ve çalışma sonucumuzun önemini ortaya koymaktadır. Yapılan bir çalışmada, iş-özel yaşam yayılımının (pozitif veya negatif) bireylerin performansını etkilediğini göstermiştir. Evli bireylerde olumlu iş-aile yayılımı, performansı artıran bir faktör olabilir (Akdoğan & Polatçı, 2013). Ayrıca Marques-Quinteiro ve arkadaşları (2018), psikolojik sermayesi yüksek olan evli bireyler, işteki performanslarını artırabilir. Aile ortamından gelen destek bu sermayenin gelişimine katkı sağlayabilir diyerek iş performansında ailenin etkisini ortaya koymuşlardır.

Aktif spor yapıyor musunuz değişkeni sonuçlarıyla incelenen “öz liderlik ölçeği” alt boyutları ve iş performansı açısından “aktif spor yapan” ve “aktif spor yapmayan” grupları arasında bazı alanlarda anlamlı farklılıklar olduğu gömülmüştür. “aktif spor yapmayan” grubu yalnızca “kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme” alt boyutunda anlamlı şekilde daha yüksek ortalama değere sahipken, “aktif spor yapan” grubu “düşünce ve fikirleri değerlendirme”, “kendini gözlemleme”, “kendini ödüllendirme”, “doğal ödüllere düşünceyi odaklama” ve “görev performansı” boyutlarında daha yüksek puanlara sahip olduğu görülmektedir. “Kendi kendine konuşma”, “hatırlatıcılar belirleme”, “kendini cezalandırma” ve “bağlamsal performans” ise anlamlı bir farklılık olan alt boyutlardır. Tekin ve Taşkın (2008) çalışmalarında, spor yapan öğrencilerin yaratıcılık düzeylerinin, spor yapmayanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşarak aktif spor yapmanın iş performansına etki ettiği izlenimini ortaya koyduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca Tatar ve arkadaşları (2009) düzenli sporun iş yerindeki verimlilik ve memnuniyet düzeyini artırabileceği belirtilmiştir. Yine Albayrak (2015) çalışmasında spor yapmanın bireysel iş performansını artırdığı, çalışanların stres düzeylerini düşürdüğü ve takım ruhunu geliştirdiği belirtilmiştir. Spor, iş-özel yaşam dengesini sağlayarak bireylerin iş tatmini üzerinde olumlu etkiler yarattığını ortaya koymuştur.

“İdari göreviniz var mı?” değişkeni açısından “hatırlatıcılar belirleme” ve “kendini cezalandırma” alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark tespit edilmiş; diğer tüm alt boyutlar ve iş performansı boyutlarında ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yapılan birçok araştırmada, yöneticilerin liderlik tarzlarının, demografik özellikler (yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi vb.) ile uyumlu bir şekilde şekillendiği ve bu özelliklerin iş performansı üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir (Seher, 2010; Gül & Aykanat, 2012; Küçükaltan & Karalar, 2014; Erdem & Alayoğlu, 2016).

Yaş değişkenine bakıldığında, sadece “kendini cezalandırma” alt boyutu yaş grupları arasında anlamlı farklılık göstermekte ve 33 yaş ve üstü katılımcılar bu boyutta daha yüksek bir ortalamaya sahip görülmektedir. Diğer alt boyutlar ve iş performansı bileşenlerinde ise yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Kuş (2004), çalışmasında, yaşın, liderlik ve işletme sahiplerinin deneyim düzeyi ile birlikte iş performansına olan etkisi anlamlı olarak bulmuş, daha yaşlı işletme sahiplerinin deneyim birikimleri iş performansını artırıcı bir rol oynarken, genç bireylerin yenilikçi yaklaşımları daha etkili olabileceğini öne sürmüştür. Erdem ve Alayoğlu (2016), ise çalışmasında Liderlerin yaş gruplarına bağlı olarak liderlik tarzlarının farklılık gösterdiği ve bunun iş performansına yansıdığı tespit etmişlerdir. Özellikle daha genç liderlerin yenilikçi yönetim yaklaşımları, yaşça büyük liderlerin ise daha geleneksel yöntemleri benimsediği belirtilmişlerdir. Gül ve Aykanat (2012), de çalışmalarında

daha genç liderler, çalışanlarla daha enerjik bir etkileşim sağlarken, yaşlı liderler deneyim ve bilgelik vurgusu yaptıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Mesleki deneyim değişkeni sonuçlarında, incelenen tüm alt boyutlar ve performans ölçütleri bakımından mesleki deneyim grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark saptanmamıştır. En yakın değer, “kendini cezalandırma” boyutunda $p=.06$ ile görülmesine karşın .05’in üzerinde kaldığı için istatistiksel anlamlılığa ulaşmamıştır. Yapılan bir çalışmada çalışma süresi ve deneyimin, iş performansı üzerinde doğrudan etkili olduğu ve daha uzun süre çalışan bireylerin deneyim birikimleri, iş performanslarını artırmada önemli bir faktör olduğunu ortaya koyulmuştur (Kuş, 2004). Bir diğer çalışmada ise Gül ve Aykanat (2012), çalışma yılı arttıkça, çalışanların işlerine bağlılıkları ve performanslarının artış gösterdiğini söylerken, uzun süre aynı iş yerinde çalışan bireylerin, işletme kültürüne daha fazla uyum sağladığı ve bu durumunda iş sonuçlarına olumlu yansımalarının olduğunu söylemişlerdir.

Genel olarak bakıldığında, öz liderlik alt boyutları kendi aralarında ve performans değişkenleriyle tutarlı biçimde pozitif ve çoğunlukla orta-yüksek düzeyde ilişki sergilemektedir. Bu anlamda, öz liderlik becerilerinin (özellikle hedef belirleme, kendini gözlemleme, fikir değerlendirme, doğal ödüllere odaklanma gibi) iş performansının hem görev hem de bağlamsal yönlerini olumlu etkilediğini göstermektedir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda alt boyutlarda katsayıların pozitif olması, öğretmenlerin söz konusu öz liderlik davranışlarını daha fazla sergilemelerinin, bireysel iş performanslarını artırma eğilimi yarattığını göstermektedir. Diğer alt boyutlardan “kendi kendine konuşma”, “hatırlatıcılar belirleme”, “kendini ödüllendirme” ve “doğal ödüllere düşünceyi odaklama” istatistiksel olarak anlamlı bir etki ortaya koymamıştır. “Kendini cezalandırma” boyutu ise sınırda bir değere sahip olup, %5 düzeyinde anlamlılığı yakalayamamıştır. Bu negatif katsayı da, eğer anlamlılık eşiği biraz daha esnek kabul edilseydi (%10), kendini cezalandırma davranışının performansı azaltıcı yönde bir eğilim gösterebileceği söylenebilirdi.

Sonuç olarak, analiz sonuçları öz liderlik kavramının alt boyutları arasında özellikle “kendine hedef belirleyerek başarılı performans hayal etme”, “düşünce ve fikirleri değerlendirme” ve “kendini gözlemleme” nin, beden eğitimi öğretmenlerinin bireysel iş performansını anlamlı şekilde yordadığını göstermektedir. Bu kapsamda araştırma sonuçlarından yola çıkarak; öğretmenlerin kendini ödüllendirme gibi öz liderlik stratejilerini uygulamaları için motive edici bir kültür oluşturulmalı ve olumlu davranışlar teşvik edilmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

Öneriler

Araştırma metodolojisi daha geniş örneklem gruplarını kapsayacak şekilde genişletilerek farklı demografik gruplarda öz liderlik algılarının ve iş performanslarının nasıl farklılık gösterdiği araştırılabilir.

Öz liderlik becerilerinin geliştirilmesi için özellikle hedef belirleme, kendini gözlemleme ve fikir değerlendirme odaklı hizmet içi eğitimler planlanmalıdır.

Aktif spor yapmanın bazı öz liderlik boyutları ve iş performansı ile anlamlı ilişkiler gösterdiği göz önünde bulundurularak öğretmenlerin fiziksel aktivitelere yönlendirilmesi teşvik edilmelidir.

KAYNAKLAR

- Ahmadi, A., Noorbakhsh, M., & Khodayari, A. (2015). The relationships between leadership styles, job stressors, and job performance of physical education teachers. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5(S1), 216-223.
- Akdoğan, A., & Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(2), 273-294.
- Akman, Y. (2021). The relationships among teacher leadership, teacher self-efficacy and teacher performance. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 14(4), 720-744. <https://doi.org/10.30831/akukeg.930802>
- Albayrak, T. (2015). Ürün özelliklerinin performansı ile müşteri memnuniyeti arasındaki doğrusal ve doğrusal olmayan ilişkinin karşılaştırılması. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 26(131923), 17-28. <https://doi.org/10.17123/atad.vol26iss131923>
- Anderson, J. S., & Prussia, G. E. (1997). The self-leadership questionnaire: Preliminary assessment of construct validity. *The Journal of Leadership Studies*, 4, 119-143. <https://doi.org/10.1177/107179199700400212>
- Araujo, P. T., Cardoso, A. P., & Fidalgo, S. (2016). Leadership and Pedagogical Interaction as Predictors of Learning Outcomes in Physical Education. Paper presented at the 7 th ICEEPSY 2016 International Conference on Education and Educational Psychology. Future Academy, Cognitive-crcs. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.11.7>
- Beffort, N., & Hatrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied Human Resource Management Research*, 8(1), 17-32.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 71-98). Jossey-Bass.
- Box, G. E. (1949). A general distribution theory for a class of likelihood criteria. *Biometrika*, 36(3/4), 317-346. <https://doi.org/10.1093/biomet/36.3-4.317>
- Butt, S. P., Jabbar, M., & Nawaz, M. (2024). Relationship of leadership attributes and motivational factors with job performance of teachers. *Journal of Policy Research*, 10(2), 491-496. <https://doi.org/10.61506/02.00259>
- Carson, R., & Chase, M. (2009). An examination of physical education teacher motivation from a self-determination theoretical framework. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 14(4), 335-353. <https://doi.org/10.1080/17408980802301866>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Deaux, K. (1979). Self-evaluations of male and female managers. *Sex Roles*, 5(5), 571-580. <https://doi.org/10.1007/BF00287661>
- Eirín-Nemiña, R., Sanmiguel-Rodríguez, A., & Rodríguez-Rodríguez, J. (2020). Professional satisfaction of physical education teachers. *Sport, Education and Society*, 27(1), 85-98. <https://doi.org/10.1080/13573322.2020.1816540>
- Erdem, M., & Alayoğlu, N. (2016). Yöneticilerin liderlik tarzları ile çalışanların işyerindeki politik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 5(2), 83-96. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v5i2.460>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (4th Ed.). Sage Publications.
- Green, S. B., & Salkind, N. J. (2017). *Using SPSS for Windows and Macintosh: Analyzing and understanding data* (8th Ed.). Pearson Education.
- Gül, H., & Aykanat, Z. (2012). Karizmatik liderlik ve örgüt kültürü ilişkisi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 17-36.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th Ed.). Pearson Education Limited.

- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-692. <https://doi.org/10.1108/02683940210450484>
- Jabeen, A., Islam, S. Z., & Khan, M. A. (2020). Exploring transformational leadership practices and teachers' job performance in higher education department. *Global Educational Studies Review*, 5(3), 17-25. [https://doi.org/10.31703/gesr.2020\(v-iii\).02](https://doi.org/10.31703/gesr.2020(v-iii).02)
- Javadi, M. H. M., Rezaee, M., & Salehzadeh, R. (2013). Investigating the relationship between self-leadership strategies and job satisfaction. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3, 284-289. <https://doi.org/10.6007/IJAFMS/v3-i3/178>
- Javidan, M., Bullough, A., & Dibble, R. (2016). Mind the gap: Gender differences in global leadership self-efficacies. *Academy of Management Perspectives*, 30(1), 59-73. <https://doi.org/10.5465/amp.2015.0035>
- Karakurum, M. (2005). *The effects of person-organization fit on employee job satisfaction, performance and organizational commitment in a Turkish public organization*. Yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi* (21. Baskı). Nobel Yayıncılık
- Kuş, S. (2004). Küçük ve orta ölçekli işletmelerde işletme sahibinin deneyiminin işletme performansları üzerine etkileri ve bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 1-27.
- Küçükaltan, D., & Karalar, S. (2014). Yöneticilerin demografik özellikleri ile liderlik tarzları arasındaki ilişki: İstanbul'daki beş yıldızlı oteller üzerinde bir araştırma. *Öneri*, 11(41), 169-184. <https://doi.org/10.14783/od.v11i41.5000011411>
- Li, X. (2024). Improvement of job satisfaction based on teacher leadership. *International Journal of New Developments in Education*, 6(4), 48-53. <https://doi.org/10.25236/IJNDE.2024.060409>
- Marques-Quinteiro, P., Curral, L. A., Passos, A. M., & Lewis, R. J. (2018). Employee adaptive performance and job satisfaction during organizational crisis: The role of self-leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 1-13. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1379470>
- Mouloud, K., Bougherra, B., & Samir, B. F. (2016). Job satisfaction for physical education teachers and its relationship to job performance and organizational commitment. *Pedagogics, Psychology, Medical-Biological Problems of Physical Training and Sports*, 20(3), 47-51. <https://doi.org/10.15561/18189172.2016.0307>
- Richards, K. A. R., Washburn, N. S., & Hemphill, M. (2017). Exploring the influence of perceived mattering, role stress, and emotional exhaustion on physical education teacher/coach job satisfaction. *European Physical Education Review*, 25(3), 389-408. <https://doi.org/10.1177/1356336X17741402>
- Sánchez-García, C., Reigal, R., Hernández-Martos, J., Hernández-Mendo, A., & Morales-Sánchez, V. (2024). Engagement in transformational leadership by teachers influences the levels of self-esteem, motor self-efficacy, enjoyment, and intention to be active in physical education students. *Sports*, 12(7), 191. <https://doi.org/10.3390/sports12070191>
- Seher, D. (2010). *Liderlik tarzları ve liderlik astlarını etkileme taktikleri arasındaki ilişki: Antalya ili 5 yıldızlı otel yöneticileri üzerinde bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Isparta.
- Sheppard, L. D. (2018). Gender differences in leadership aspirations and job and life attribute preferences among U.S. undergraduate students. *Sex Roles*, 79(9-10), 565-577. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0890-4>
- Szymańska, I., & Rubin, B. A. (2018). Gender and relationship differences in the perceptions of male and female leadership. *Gender in Management: An International Journal*, 33(4), 254-281. <https://doi.org/10.1108/gm-06-2016-0127>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Experimental designs using ANOVA* (Vol. 724). Belmont.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th Ed.). Pearson.
- Tabak, A., Sığırı, Ü., & Türköz, T. (2013). Öz liderlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması çalışması. *Bilig*, 67, 213-246.

- Tatar, G., Tozoğlu, E., & Pehlivan, Z. (2009). 20-40 yaş arası çalışan ve çalışmayan kadınların spor yapmalarını etkileyen bazı faktörlerin incelenmesi (Sivas İl Merkezi Örneği). *Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 11(3), 28-41.
- Taylor, I., & Ntoumanis, N. (2007). Teacher motivational strategies and student self-determination in physical education. *Journal of Educational Psychology*, 99(4), 747-760. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.4.747>
- Tekin, M., & Taşgın, Ö. (2008). Orta öğretimde öğrenim gören spor yapan ve yapmayan öğrencilerin yaratıcılık ve çoklu zekâ alanları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 206-214.

Katkı Oranı Contribution Rate	Katkıda Bulunanlar Contributors
Fikir ve Kavramsal Kurgu <i>Idea or Notion</i>	Uğur İNCE
Araştırma Tasarımı <i>Research Design</i>	Uğur İNCE
Literatür Tarama <i>Literature Review</i>	Fatih Harun TURHAN, Uğur İNCE, Faruk ALKAN
Veri Toplama <i>Data Collecting</i>	Faruk ALKAN
Verilerin Analizi <i>Data Analysis</i>	Fatih Harun TURHAN
Tartışma ve Yorum <i>Discussion and Commentary</i>	Fatih Harun TURHAN, Uğur İNCE
Etik Kurul Beyanı/ Statement of Ethics Committee	
Bu araştırma, Harran Üniversitesi Etik Kurulunun 13.12.2024 tarihli E.403238 sayılı kararı ile yürütülmüştür. <i>This research was conducted with the decision of Harran University Ethics Committee dated 13.12.2024 and numbered E.403238.</i>	
Çatışma Beyanı/ Statement of Conflict	
Araştırmacıların araştırma ile ilgili diğer kişi ve kurumlarla herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur. <i>Researchers do not have any personal or financial conflicts of interest with other people and institutions related to the research.</i>	
Destek ve Teşekkür Beyanı/ Statement of Support and Acknowledgment	
Bu çalışmanın yazım sürecinde katkı ve/veya destek alınmamıştır. <i>No contribution and/or support was received during the writing process of this study.</i>	



Bu eser [Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) ile lisanslanmıştır.