

**T.C.**  
**AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR EĞİTİMİ ANABİLİM DALI**  
**YÜKSEKLİSANS PROGRAMI**

**14- 19 YAŞ GRUPLARINDA SPORCU TATMİNİ VE  
TUTKUNLUĞU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÇEŞİTLİ  
DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ AYDIN İLİ  
ÖRNEĞİ**

**KADİR KULCU**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN**  
**Doç. Dr. Çağatay DERECELİ**

Bu tez Adnan Menderes Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından VTF-17028 numarası ile desteklenmiştir.

**AYDIN-2023**

## KABUL VE ONAY SAYFASI

T.C. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı çerçevesinde Kadir KULCU tarafından hazırlanan “14-19 Yaş Gruplarında Sporcu Tatmini ve Tutkunluğu Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi Aydın İli Örneği” başlıklı tez, aşağıdaki jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 23.01.2023

Ünvanı, Adı Soyadı: \_\_\_\_\_ Üniversite \_\_\_\_\_ İmza: \_\_\_\_\_

1- Doç. Dr. Çağatay DERECELİ AYDIN Adnan Menderes Üniversitesi

2- Doç. Dr. Yasin YILDIZ AYDIN Adnan Menderes Üniversitesi

3-Doç. Dr. Ercan ZORBA MUĞLA Sıtkı Koçman Üniversitesi

ONAY:

Bu tez Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından uygun görülmüş ve Sağlık Bilimleri Enstitüsünün \_\_\_\_\_ tarih ve \_\_\_\_\_ sayılı oturumunda alınan .....nolu Yönetim Kurulu kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Süleyman AYPAK  
Enstitü Müdürü

## TEŞEKKÜR

Tüm üniversite hayatımda ve tez çalışmalarım esnasında deneyim ve bilgilerini benden esirgemeyip her zaman destek olan değerli danışman hocam Doç. Dr. Çağatay DERECELİ'ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Üzerimde emeği olan yardımları ile bana her konuda destek olan değerli hocam Öğr. Görevlisi Hüseyin BÜYÜKÇOBAN'a ve son olarak tüm eğitim-öğretim hayatımda manevi desteklerini her daim hissettiren aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

# İÇİNDEKİLER

KABUL ONAY .....	i
TEŞEKKÜR .....	ii
İÇİNDEKİLER .....	iii
TABLolar DİZİNİ .....	v
ÖZET .....	vi
ABSTRACT .....	vii
1. GİRİŞ .....	1
2. GENEL BİLGİLER .....	3
2.1. Sporcu Tatmini.....	3
2.1.1. Tatmin Kavramı .....	4
2.1.2. İş Tatmini İle İlgili Başlıca Kavramlar .....	4
2.1.3. Sporcu Tatmininin İlişkili Olduğu Konular .....	6
2.1.3.1. Rol Kabulü .....	11
2.1.3.2. Rol Tatmini .....	12
2.1.3.3. Rol Belirsizliği .....	13
2.1.3.4. Takım Bütünlüğü.....	15
2.1.4. İş Tatmini İle İlgili Yapılan Çalışmalar .....	16
2.2. Tutkunluk.....	20
2.2.1. Tutkunluk Ve İlişkili Kavramlar .....	21
2.2.2. İki Boyutlu Tutkunluk Modeli .....	22
2.2.3. İşe Tutkunluk .....	24
2.2.4. Tutkunluğu Etkileyen Faktörler .....	26
2.2.5. Tutkunluğu Sağlama Stratejileri .....	27
2.2.6. Tutkunluk Sonuçları .....	30
2.2.7. Tutkunluk ile İlgili Yapılan Çalışmalar .....	32
3. GEREÇ VE YÖNTEM .....	35
3.1. Araştırmanın Modeli .....	35
3.2. Evren ve Örneklem .....	35
3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	36
3.4. Veri Toplama Araçları.....	36
3.4.1. Tutkunluk Ölçeği .....	36

3.4.2. Sporcu Tatmin Ölçeği.....	37
3.5. Verilerin Analizi .....	37
4. BULGULAR.....	38
5. TARTIŞMA.....	50
6. SONUÇ VE ÖNERİLER .....	52
KAYNAKLAR.....	55
EKLER.....	65
Ek 1 Tutkunluk Ölçeği.....	65
Ek 2 Sporcu Tatmin Ölçeği.....	66
Ek 3 Demografik Bilgiler .....	68
BİLİMSEL ETİK BEYANI .....	69
ÖZ GEÇMİŞ.....	70

## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo 1.</b> Katılımcıların Cinsiyet Değişkeni Dağılımları .....	38
<b>Tablo 2.</b> Katılımcıların Yaş Değişkeni Dağılımları .....	38
<b>Tablo 3.</b> Katılımcıların Spor Yapmaya Yönelik Aile Tutumu Değişkeni Dağılımları .....	39
<b>Tablo 4.</b> Katılımcıların Kaç Yıldır Spor Yapıyorsunuz Değişkenine Göre Dağılımları .....	39
<b>Tablo 5.</b> Katılımcıların Anne Tutumu Değişkeni Dağılımları .....	39
<b>Tablo 6.</b> Katılımcıların Baba Tutumu Değişkeni Dağılımları .....	40
<b>Tablo 7.</b> Katılımcıların Antrenör Tutumu Değişkeni Dağılımları .....	40
<b>Tablo 8.</b> Katılımcıların Spor Psikoloğundan Destek Aldınız Mı? Değişkeni Dağılımları .....	41
<b>Tablo 9.</b> Katılımcıların Müsabaka Öncesi İç Konuşma Yaparmısınız? Değişkeni Dağılımları .....	41
<b>Tablo 10.</b> Katılımcıların Tutkunluk ve Tatmin Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni T Testi Analizi .....	42
<b>Tablo 11.</b> Katılımcıların Tutkunluk ve Tatmin Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre ANOVA Tukey Analizi .....	42
<b>Tablo 12.</b> Katılımcıların Tutkunluk ve Tatmin Düzeylerinin Spor Yapmanızda Aile Tutumu Değişkenine Göre ANOVA Tukey Analizi .....	4,3
<b>Tablo 13.</b> Katılımcıların Tutkunluk ve Tatmin Düzeylerinin Kaç Yıldır Spor Yapıyorsunuz Değişkenine Göre ANOVA Tukey Analizi .....	44
<b>Tablo 14.</b> Katılımcıların Tutkunluk ve Tatmin Düzeylerinin Spor Yapmanızda Anne Tutumu Değişkenine Göre ANOVA Tukey Analizi .....	45
<b>Tablo 15.</b> Katılımcıların Tutkunluk ve Tatmin Düzeylerinin Spor Yapmanızda Baba Tutumu Değişkenine Göre ANOVA Tukey Analizi .....	46
<b>Tablo 16.</b> Katılımcıların Tutkunluk ve Tatmin Düzeylerinin Antrenör Tutumu Değişkenine Göre ANOVA Tukey Analizi .....	47
<b>Tablo 17.</b> Katılımcıların Tutkunluk ve Tatmin Düzeylerinin Spor Psikoloğundan Destek Aldınız Mı? Değişkenine Göre T Test Analizi .....	48
<b>Tablo 18.</b> Katılımcıların Tutkunluk ve Tatmin Düzeylerinin Müsabakadan Önce İç Konuşma Değişkenine Göre T Test Analizi .....	49

## ÖZET

### 14-19 YAŞ GRUPLARINDA SPORCU TATMİNİ VE TUTKUNLUĞU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ AYDIN İLİ ÖRNEĞİ

**Kulcu K. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Eğitimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Aydın, 2022.**

**Amaç:** Yapılan araştırmanın amacı, sporcu tatmini ve tutkunluğu arasında seçili olan değişkenler çerçevesinde 14-19 yaş gruplarında incelenme olarak belirlenmiştir.

**Gereç ve Yöntem:** Araştırmanın örneklemini, 2017-2018 Aydın İli Gençlik Spor İl Müdürlüğü' ne bağlı, Koçarlı Kapalı Spor Salonu ve Efeler Atatürk Kapalı Spor Salonunu müsabaka dönemleri içerisinde aktif olarak kullanan 175 lise sporcularını kapsamaktadır. Veri toplama aracı olarak Tutkunluk Ölçeği, Kişisel Bilgi Formu ve Sporcu Tatmin Ölçeği kullanılmıştır.

**Bulgular:** Araştırma sonucunda sporcu tatmini ve tutkunluk ölçeği puanında cinsiyet değişkeni değerlendirmesinde bireysel performans tatmini boyutunda; spor yapma süreleri değişkeninde; anne tutumu değişkeninde bireysel performans tatmini ve kişisel tedavi tatmini; baba tutumu değişkeninde bireysel performans tatmini; Antrenör tutumu değişkeninde kişisel tedavi tatmini; Sporcu psikoloğundan destek alma değişkeninde kişisel tedavi tatmini; Müsabakadan ötürü içsel konuşma değişkeninde ise eğitim öğretim tatmini arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. ( $P < 0,05$ )

**Sonuç:** Yapılan araştırmalar işlerinden tatmin olan kişilerin duygusal olarak daha istikrarlı olduklarını göstermiştir. Duygusal istikrarsızlık yaşamın her safhasında tatminsizlik algılanmasına neden olabileceği söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Sporcu, tatmin, tutkunluk.

## ABSTRACT

### INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SPORTS TASTE AND PASSION IN THE 14-19 AGE GROUPS BY VARIOUS VARIABLES EXAMPLE OF AYDIN PROVINCE

**Kulcu K. Aydın Adnan Menderes University, Institute of Health Sciences, Department of Physical Education and Sports Education, Master Thesis, 2022.**

**Objective:** The aim of the research is to examine 14-19 age groups within the framework of the selected variables of athlete satisfaction and commitment.

**Material and Methods:** The sample of the research includes 175 high school athletes who actively used Koçarlı Closed Sports Hall and Efeler Atatürk Closed Sports Hall affiliated with Aydın Provincial Youth and Sports Directorate during the competition periods in 2017-2018. The Commitment Scale, Personal Information Form, and Athlete Satisfaction Scale were used as data collection tools.

**Results:** As a result of the research, a significant relationship was found between gender variable in athlete satisfaction and commitment scale scores individual performance satisfaction and personal treatment satisfaction; in terms of exercise time variable; individual performance satisfaction and personal treatment satisfaction in terms of mother's attitude variable; individual performance satisfaction in terms of father's attitude variable; personal treatment satisfaction in terms of coach's attitude variable; personal treatment satisfaction in terms of receiving support from an athlete psychologist; and educational satisfaction in terms of internal self-talk due to competition. ( $P < 0,05$ )

**Conclusion:** Studies have shown that people who are satisfied with their jobs are more emotionally stable. It can be said that emotional instability can cause dissatisfaction at every stage of life.

**Key Words:** Athlete, satisfaction, passion.



# 1. GİRİŞ

Bireylerin boş zamanlarının değerlendirilmesini sağlayan, liderlik vasıflarını geliştiren, stres seviyesinin azalmasına yardımcı olan, zihinsel ve duygusal benlik gelişimine katkı sağlayan bilim dalına spor adı verilmektedir (Sunay, 1999).

Psikoloji alanının gelişmesi ile birlikte bu alan ile ilgili çalışmalar da hızlanmış ancak araştırmaların gözlemlenebilirliğinin olmadığı düşünülmektedir (Lawler, 1973'ten aktaran Smith, 2010). Psikoloji alanındaki çalışmalara ön yargı oluşmasının temel nedeni iş gören tatmini kavramının yalnızca tutumsal boyut şeklinde değerlendirilmesidir (Gyamfi, 2014). Hoppock'un 1935 yılında yaptığı araştırmada işe tutkunluk kavramını iş görenlerin düşüncelerini öznel olarak ele almış (Hoppock'un 1935'ten aktaran Gyamfi, 2014), bu tanımlamanın sonrasında çalışmalar bilimsel olarak ilgi çekici hale gelmiş (Smith, 2010), tatmin kavramının farklı bakış açılarından değerlendirilmesine ve araştırılmasına yol açmıştır.

İnsanların yaşamları içerisinde çok önemli bir yere sahip olan tutkunluk kavramının değerlendirilebilmesi amacıyla Vallerand ve diğerleri, tarafından Tutkunluk Ölçeği geliştirilmiştir (Vallerand ve diğerleri, 2003). Tutkunluk kavramının psikoloji alanında geniş bir skalaya yayılması ile birlikte araştırmacıların çoğunluğu tutkunluk ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliklerini değerlendirmek amacıyla farklı gruplar üzerinde test yapılmışlardır. Vallerand, Rousseau, Grouzet, Dumais, Grenier ve Blanchard'ın tutkunluk ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğini spor müsabakaları ve basketbolcularda test etmişlerdir, Mageau, Vallerand, Charest, Salvy, Lacaille, Boufford ve Koestner ise testin geçerlilik ve güvenilirlik düzeylerinin ölçülmesinde çocuk ve gençler kullanılmıştır (Mageau ve diğerleri, 2009; Vallerand ve diğerleri, 2003; Donahue ve diğerleri, 2009; Vallerand ve diğerleri, 2006). Rousseau, Vallerand, Ratelle, Mageau ve Provencher ise ölçeğin geçerliliğini test edebilmek amacıyla Fransız yetişkinlerin gönüllü olduğu bir test ekibi kurulmuştur. Carbonneau, Vallerand, Fernet ve Guay Kanadalı erişkinler, Stenseng testin güvenilirliği ve geçerliliğini Norveçli öğrenci grupları ile denemişlerdir (Rousseau ve diğerleri, 2002; Carbonneau ve diğerleri, 2008; Stenseng, 2008).

Çalışmanın amacı, 14-19 yaş arası gruplarda sporcu tatmini, sporcu tutkunluğu arasında belirlenen parametreler arasındaki değişimlerin belirlenmesidir. Tutkunluk kavramı ülkemizde özellikle spor olmak üzere birçok alan içerisinde yer alan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Tutkunluk kavramı ile yapılan çalışmaların yetersiz olması yapılan

Çalışmadaki konu seçiminde etkili olmuştur. Literatür taramalarında sporcuların tatmin ve tutkunluğu arasındaki ilişkinin incelenmediği görölmekte, bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Sporcu Tatmini

Chelladurai ve Riemer sporcu tatmini, sporcuların spor deneyimlerine bağılı olarak yapılan, süreçler ve sonuçların değerlendirilmesi ile ortaya çıkan pozitif yönlü duygusal durum şeklinde tanımlanmıştır. Sporcuların tatmin seviyeleri, sporcuların gösterdikleri çaba ve eforun, bireysel standartları ile uyum içerisinde olduğu durumların olumlu yansıması şeklinde de tanımlanabilmektedir (Riemer ve Chelladurai, 1998).

İnsancıl yaklaşım ile spor kavramı değerlendirildiğinde, sporcuların yaptıkları egzersiz veya spordan zevk veya eğlence verici olması ve sporcuların zihinsel gelişimine katkıda bulunması gerektiği düşünülmektedir. Sporcu tatmini kavramı teorik ve pratik yaklaşımları aynı anda barındıran esnek bir kavramdır. Sporcu tatmini üzerinde etkisi olan bir diğer kavram da rol belirsizliğidir. Rol kabulünün sporcu tatmini üzerindeki olumlu etkisi ile rol belirsizliğinin karamsarlığa sürüklenmesi, sporcunun tutkunluğunu olumsuz yönde etkilemektedir (Bray ve diğerleri, 2004).

Bray yaptığı çalışmada sporcu tatmini, rol belirsizliği, sporcu rol netliği gibi kavramları değerlendirdikleri 112 erkek buz oyuncusu ile anket yapmışlardır. Anket sonuçlarında belirsizliklerin arttığı durumlarda sporcuların tatmin seviyesinde azalmaların ortaya çıktığı görülmüştür (Bray, 1998). Eys ve diğerleri, (2005) de yaptıkları çalışma ile Bray'in çalışmasının sonuçları büyük ölçüde eşleşmektedir. Rol belirsizliği ve sporcu tatmini açısından değerlendirilen sporcularda rol netliğine duyulan ihtiyacın daha fazla olduğu görülmüştür (Eys ve diğerleri, 2005). Bray'in araştırma sonuçlarına bakıldığında belirsizlik ve tatmin ilişkisi arasında daha fazla bağlantının olacağı görülmektedir. Sporcuların tatminleri açısından önemli olarak görülebilecek ve çalışmaları yapılmamış 2 değişken rol kabulü ve rol tatminidir. Sporcularda rol kabulü gerçekleşse dahi rollerinden tatmin olmayabilmektedirler. Sporcuların elde ettikleri tecrübe ile de tatmin olma düzeyleri arasında bir bağlantı bulunmamıştır (Bray, 1998).

Sporcu tatmini 3 temel sebepten dolayı önemli olduğunu belirtmişlerdir. Birinci neden olarak sporcuların spor alanlarında gösterdiği performans ve tatmin düzeyi arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Tatmin seviyesi yüksek olan sporcular müsabakalar esnasında daha fazla efor ve çaba sarf ettikleri görülmektedir. İkinci neden olarak sporcu tatmininin

sporcularda öncü ya da oluşan pozitif duyguların sonucu ortaya çıktığı düşünülmektedir. Üçüncü neden olarak da sporcu tatmininin sporcuların programlarındaki temel olduğu düşünülmektedir (Riemer ve Chelladurai, 1998).

### **2.1.1. Tatmin Kavramı**

1200'lü yıllarda Lanticedeki "satis" kelimesinden tatmin kelimesi türetilmiş ve kullanılmaya başlanmıştır (Parker ve Mathews, 2001). Tatmin kelimesi bireylerin beklentilerinin karşılanması şeklinde açıklanabilmektedir (Naktiyok, 2002). Bir diğer ifadeyle, bireylerin amaçlarına ulaşmasını sağlayan duyguların tamamı olarak açıklanabilmektedir (Rycroft, 1989).

1970 yılında Gellerman'a göre tatmin, bireyin bulunduğu durumdan aldığı keyif, haz ve doyumun diğer bireyler tarafından anlaşılamayacağı soyut bir kavram olarak tanımlanmıştır (akt., Özdevecioğlu ve Yalçın 2010). Kovacs (2007) ise tatmin kavramını bireylerin dürtülerinin, isteklerinin, ihtiyaçlarının ayrıca beklenti ve ümitlerinin gerçekleştirilmesi şeklinde açıklamıştır (Siegenthaler ve O'Dell, 2000).

1970'lerin ortasına gelindiğinde Locke tarafından yapılan araştırmaya göre, iş yeri tatmini ve iş yeri çalışanlarının tatmininin; iş tanımı ve özellikleri, işin karşılığında alınan ödeme, çalışılan şirketin temel politikaları ve hatta iş yerinde çalışan ekip arkadaşlarının iletişiminden etkilendiği saptanmıştır (Locke, 1976'dan aktaran Sempane ve diğerleri, 2002). Bu durum tatmin kavramının değerlendirilmesinde daha genel bakış açısına ihtiyaç duyulduğunu ve kavramın içeriğinin genişlemesi gerektiğini ortaya çıkarmıştır.

### **2.1.2. İş Tatmini İle İlgili Başlıca Kavramlar**

Günümüzde iş gören tatmini, bireylerin yaptıkları işten duydukları keyif, iş görenlerin yaptıkları işi değerlendirmelerinin ölçüldüğü, iş yeri koşullarının pozitif yönlü olduğu bir sistem şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Weiss, 2002). Miharty 2013 yılında, bireylerin yaptığı işten duydukları tatminin, işe karşı duydukları sevgi ile doğru orantıda olduğunu ve iş görenlerin memnuniyet derecelerinin belirlenebileceğini söylemiştir. Önceki çalışmalarda iş görenlerin tatmini iş gören tutumu ve iş performansına bağlı olarak görülmekteydi ancak günümüzde iş görenlerin örgüt içerisinde kalma oranı, örgütsel yurttaşlık ve örgütsel bağlılık düzeyini yansıtan bir yapı şeklinde ortaya çıkmaktadır (Gyamfi, 2014).

Tatmin kavramı sadece üretici veya tüketiciye ait değil, toplumun yapısında bulunan bütün bireylerin yaşamındaki her alanda ortaya çıkan bir kavramdır (Tang ve Lee, 2014; Vokiç ve Hernaus, 2015). İş gören tatmini birden fazla faktör ile değerlendirilmesi gereken bir konudur. Yapılan işin niteliği, işin yapıldığı ortamın özellikleri, idari personel ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler, iş karşılığında alınan ücretler ayrıca verilen ödüller gibi birden fazla faktörün bir arada değerlendirilmesi ile tatmin kavramı açıklanabilmektedir (Türkyılmaz ve diğerleri, 2011).

İş gören tatmini, işlerindeki tecrübelerinin, iş ile ilgili tutumlarını, yaptıkları işe karşı olan hislerinin pozitif olarak belirtmesidir (Tang ve Lee, 2014). İş gören tatmini, birey için geleceğinde ortaya çıkabilecek alternatifleri, iş için mevcut beklentileri, tecrübelerine dayanan iş deneyimleri ile ilgili iş görenlerin sahip oldukları olumlu hislerin tamamı olarak ifade edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Reio ve Kidd, 2006).

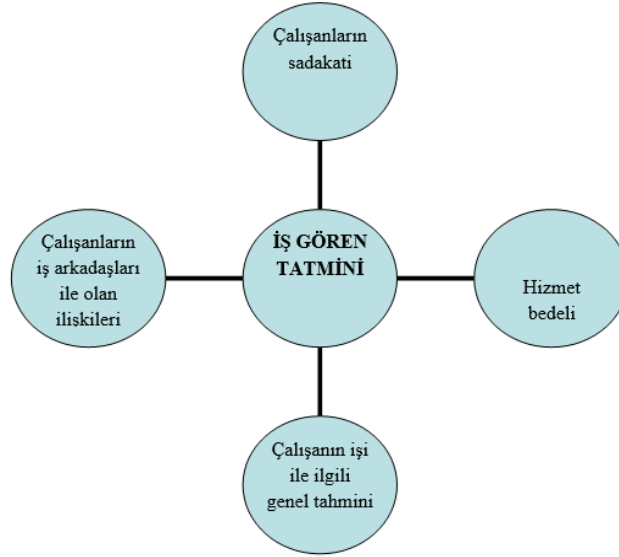
İş gören tatmini ayrıca iş görenlerin yaptıkları işe karşı oluşturdukları pozitif duygular şeklinde de tanımlanabilmektedir (Miharty, 2013). İş görenlerin yaptıkları işe gösterdikleri tutum ile duydukları tatmin birbiri ile yakın ilişkidir (Gyamfi, 2014). Tutum kavramı ise bilişsel, duygusal, davranışsal olmak üzere üç bileşende incelenebilmektedir.

Bilişsel tutum bileşenleri, güven, düşünce ve bilgi temelli olarak incelenmektedir. Duygusal tutum bileşenleri bireyin duygu ve hislerini barındırmaktadır. Davranışsal tutum bileşeni ise bireylerin belirli olaylar karşısında harekete geçme eğilimleri şeklinde açıklanabilmektedir ve yöneticilerin iş alanında çok daha fazla önemsendiği bir bileşendir (Zhu, 2013). Bireylerin işe karşı gösterdiği negatif tutumlar oluşan tatminsizliğin göstergesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Miharty, 2013). Bireylerin iş yerlerindeki verimlilik, işten ayrılma niyetleri, iş yerindeki verimlilikleri, çalışanlar arasındaki ilişkiler gibi faktörlerin bir araya gelmesi çalışanların fiziksel ve kimyasal olarak iyi olma durumlarını etkilemektedir. Bireylerin tatmin olma veya tatmin olmama durumları, bireyler tarafından farklı yorumlanabilmekte ve kişiye göre farklılık gösterebilmektedir (Myint, 2016).

1976 yılında Locke iş gören tatmini, bireylerin işini değerlendirmesi ve işini algılama şekli ile ilişkilidir. Bireylerin tatmin algıları, kişisel ihtiyaçlar, kişisel değerler ve beklentilerinden etkilenen iş değerlendirme süreci olarak değerlendirilebilmektedir (Myint, 2016). Locke ve Henne 1986 yılında iş gören tatminini, bireylerin iş veya iş tecrübelerinin takdir görmesi ile ortaya çıkan pozitif duygusal durumlar şeklinde açıklamıştır.

İş gören tatmini, kişilere örgütsel hedeflerin gerçekleşmesi amacı ile başarılı olabileceği görevlerin verilmesi (Miharty, 2013), bireylerin işle ilgili beklentilerinin karşılanması ile ortaya çıkabilmektedir. İş görenlerin tatminleri, iş karşılığında verilen ücret, iş yerindeki

çalışma koşulları, işin yapılma zamanı, eğitim seviyesi, gösterilen çaba, ek ödenekler, işin yapısal ödenekleri ve benzeri faktörlerin arasında kurulacak bir denge ile gerçekleşmektedir (Souza- Poza ve Souza- Poza, 2000). İş gören tatmini dört temel bileşenden oluşmaktadır. Aşağıdaki şekilde iş gören tatmin şeması verilmiştir (Antoncic ve Antoncic, 2011).



**Şekil 1.** İş gören tatmin şeması (Antoncic ve Antoncic, 2011).

Çalışma ortamında iş görenlerin yüksek morale sahip olması verimliliği, iş yerindeki performansı, iş yerine karşı duyulan sadakati arttırmaktadır. Ayrıca yüksek moralli çalışanların bulunduğu bir iş yerinde işgörenlerin devamsızlıkları ve işten ayrılma ihtimallerinde de azalma ortaya çıkmaktadır (Türkyılmaz ve diğerleri, 2011).

İş görenlere örgütler tarafından sunulan fırsatlar, işgörenlerin tatmin düzeyleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmaktadır. İş görenlerin tatmin seviyesinde yükselmeye yol açan uygulamalar sayesinde çalışanların hedef kariyerleri ile buldukları pozisyonlar arasında ilişki kurulması sağlanacak, iş görenlerin tatmin seviyelerinin yükselmesi ile iş alanına önemli farklılıklar yaratmalarını sağlayacaktır (Abraham, 2012).

### 2.1.3. Sporcu Tatmininin İlişkili Olduğu Konular

Deci and Ryan (2000) bireylerin ihtiyaç duydukları psikolojik besinleri yeterlilik, özerklik ve ilişki kurma olarak tanımlamıştır. Bu psikolojik besinler bireyler arasındaki iletişim ve ilişkilerin devamının sağlanmasında ayrıca bireysel gelişimin devamında da

önemli bir özelliğe sahiptir. Psikolojik ihtiyaç olarak tanımlanan bu faktörler kişilerin yaş, cinsiyet, kültür gibi farklılıklarına bakılmaksızın bütün bireylerde bulunmalıdır.

Yeterlilik ihtiyacı, bireylerin buldukları çevrede uyum sağlaması, keşfetmesi ve adapte olabilmesi ile beliren üstünlük kurma duygusu (Deci ve Vansteenkiste, 2004) ile ortaya çıkan birinci temel ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. Bireyler buldukları çevre ile etkileşim halinde bulunmakta ve bu etkileşime yaşamları boyunca ihtiyaç duymaktadırlar. Bireyin bulunduğu çevreyi etkileme kapasitesini yansıtmaya (Deci ve Ryan, 1985) ve kişinin çevresini etkisi altına alma isteğinden (Kowal ve Fortier, 1999) ortaya çıkan ihtiyaç yeterlilik ihtiyacı olarak adlandırılmaktadır. Kişinin bulunduğu ortam ile mücadeleye girmesi ve bu mücadele ile kendisini yeterli görmesi (Ingledeu ve diğerleri, 2004), beklentileri ve isteklerini gerçekleştirebilmesi için etkili olma çabası olarak da tanımlanabilmektedir (Reis ve diğerleri, 2000). Yeterlilik duygusuna sahip olan bireylerde, amaçları doğrultusunda hareket etme ve başarı olma duygusu bulunmaktadır (Williams ve diğerleri, 2002).

1995 yılında Bandura, yeterlilik duygusu barındıran bireylerin başarılı olma yönünde uygun adımları atma, istekleri doğrultusunda hareket edebilme, karşılıklarına çıkan engelleri kolayca aşabildiklerini ancak yeterlilik duygusu barındırmayan bireylerin ise amaçları doğrultusunda hareket etme ve engelleri aşabilme konusunda sorun yaşadıklarını belirtmiştir. Bireylerin karşılıklarına çıkan sorun ve engeller karşısında içlerinde barındırdıkları bilgi ve becerinin farkına vararak kullanmaları, kişilerin yeterlilik duygusu barındırdıkları ve bu ihtiyacının karşılandığı anlamını taşımaktadır (Deci ve Ryan 1985b).

Özbelirleme, bireylerin motivasyonlarını belirleyebilmek ve tahmin edebilmek üzerine çalışan (Deci ve Ryan, 2000), günümüzde spor alanlarının ilgisini çeken bir kuramdır (Hollemeak ve Amorose, 2005; Hodge ve diğerleri, 2008). Çağdaş motivasyon kuramları, bireylerin arzuları ve isteklerini gerçekleştirebilmek amacıyla gerekli olan davranışlara doğuştan sahip olduğu fikrini benimsemektedir (Deci ve Ryan, 2002). Özbelirleme kuramında bireylerin çevresi ile girdikleri etkileşimlerde aktif rol oynadıkları, çevrelerinin onları pasifize etmesini kabul etmediklerine inanılmaktadır (Deci ve Ryan, 2000).

Özbelirleme kuramının barındırdığı asıl amaç, toplumların, toplum içerisinde bulunan küçük grupların ve hatta bireylerin sağlıklı gelişim sağlayabilmesi amacı ile gerekli olan koşulların tespit edilebilmesi, büyüme ve bütünleşme gibi iyi olma sürecinde bulunan temel bileşenlerin saptanabilmesidir (Ryan ve Deci, 2000). Bireylerin davranışları ihtiyaçları doğrultusunda şekillenmekte ve bu ihtiyaçların karşılanması ve tatmin edilmesi amacı ile harekete geçmelerine yol açmaktadır. Ryan (1995), bireylerin istek, amaç, arzularını gerçekleştirebilmek amacıyla onları harekete geçiren her türlü davranış ve hareketi ihtiyaç

olarak tanımlamıştır. Ryan ve Deci (2000) bireylerde ortaya çıkan ihtiyacın Hull'un (1943) dürtü kuramında belirttiği gibi içgüdüsel olarak doğuştan gelen bir gereksinim olduğunu ve Murray'ın (1938) kuramında açıkladığı gibi ihtiyaçların bütünü'nün bireyin psikolojik bir ürünü olarak ortaya çıktığını kabul etmektedirler.

Özbelirleme kuramı sporcuların tükenmişlik ve bağ kurma durumlarını en iyi açıklayan kuramdır (Martinez-Alvarado ve diğerleri, 2016). Deci ve Ryan (1985b) özbelirleme kuramını, bağımsız ve özerk temel insan davranışlarının açıklanmasına odaklanan örgütsel motivasyon kuramı şeklinde tanımlamışlardır. Özbelirleme kuramı yeterlilik, özerklik ve ilişki kurma ihtiyacı olmak üzere üç temel psikolojik ihtiyaç şeklinde açıklanmaktadır.

Yeterlilik ve özyeterlilik kavramları düşünüldüğünde genellikle birbirleri yerine kullanılacak kavramlar olduğu düşünülebilmektedir. Bu kavramlar incelendiğinde temel farklılıkların olduğu görülmektedir. Bandura ve Schunk (1981), yeterlilik kavramını bireylerin görevleri doğrultusunda yeteneklerini işlerine yönlendirebilmesini, çalışma süresi içerisinde eylemleri ve görevlerini organize edebilmesi, yerine getirmesi gereken sorumlulukları doğrultusunda değişimleri yönetme kabiliyetine sahip olabilme şeklinde tanımlamışlardır. Özyeterlilik ise belirsiz durumlarda, bireyi strese sokabilecek herhangi bir faktörün olduğu anlarda kişilerin organizasyon yönetimi ya da süreç yönetimini düzenleyen yargıları şeklinde açıklanabilmektedir.

Bireyler için önemli olan hedeflere ulaşabilmek yalnızca engellerin aşılması ile mümkün olmaktadır. Bu durum sporcular açısından değerlendirildiğinde bireyler arasındaki ilişki kurma yeteneklerini geliştirmeleri, bireysel becerileri doğrultusundaki aktivitelere yönelmelerinin mutlak başarıyı sağlayacağı düşünülmektedir (Hodge ve diğerleri, 2009). White (1960) yeterlilik kavramını, bireylerin yetenek ve becerilerinin geliştirilmesi ve bu kabiliyetlerinin ilerletilerek başka alanlara taşıma becerisi şeklinde tanımlamıştır (White, 1960'den aktaran Kristensen, 2013). Genel olarak sporcular çevrelerinin kendilerinden beklentilerini karşılayabiliyorlar ise kendilerini yeterli olarak görme eğilimindedirler (Martinez-Alvarado ve diğerleri, 2016). Kişilerin yaptıkları işler veya uğraşlarda en iyi olduklarını hissetmek veya düşünmek isterler ve bu durum yeterlilik şeklinde tanımlanır (Kristensen, 2013).

Sporada yeterlilik kavramı, özbelirleme kavramı etrafında incelendiğinde sporcuların sosyal iletişimleri (özellikler antrenör ve takım arkadaşları) ve bu iletişimlerini devam ettirme kabiliyetleri, antrenman sırasında karşısına çıkan fırsatları değerlendirerek maksimum kapasitesinde olduğunu gösterebilmesi sporculardaki yeterlilik duygusunun oluşması ile ilgilidir (Ryan ve Deci, 2002). Spor içerisindeki yeterlilik kavramını, sporcuların buldukları



spor alanlarında sahip oldukları kabiliyet ve yeteneklerini maksimum seviyede gösterebilmeleri şeklinde tanımlamışlardır (Hodge ve diğerleri, 2000). Sporcuların kabiliyet ve yeteneklerini geliştirebilmek, seviyelerini mümkün olduğu kadar üst düzeye çıkarabilmek amacıyla imkan, fırsatların arttırılması gerekmektedir. Bu imkanların arttırılması ile sporcuların verimliliklerinde de artış görülecektir.

Sporcuların bireysel olarak yeterli hissedebilmesi yalnızca yeteneklerinin ve kabiliyetlerinde farkında olmaları ile mümkün olmaktadır. Sporcularda yeterlilik duygusunun oluşması takım arkadaşları ve antrenörlerinin verdikleri destek ile de doğrudan alakalı bir durumdur.

Özerklik ihtiyacı, kişilerin kendi seçimleri doğrultusunda eylemlerini gerçekleştirmesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Andersen, 2000). Bireylerin davranışlarının sorumluluklarını alıp kabul ederek onaylaması (Deci ve Ryan, 2000), bireylerin bağımsız hareket etmelerine olanak tanımaktadır (Reis ve diğerleri, 2000). Bireylerde ortaya çıkan özerklik ihtiyacı, bireysel irade ile karar alabilme yetisinden kaynaklı ortaya çıkmaktadır (Deci ve Ryan, 1985a'ten aktaran Kristensen, 2013). Başka bir ifade ile özerklik ihtiyacı, kişilerin değerleri ve ilgileri ile alakalı davranışlarda bulunması şeklinde de açıklanabilmektedir. Sporcular açısından özerklik kavramı incelendiğinde, sporcuların özerklik ihtiyaçlarının desteklenmesi çevresi ile sosyal ilişki kurmasında pozitif yönlü bir etki bırakacağı düşünülmektedir.

Çevrenin sporculara gösterdiği pozitif destek, sporcuların özerklik ihtiyacını karşılamaktadır. Sporculara çevresinden gelen sosyal destek miktarındaki artış, sporcuların karar mercilerini etkilemekte, performanslarını maksimum seviyeye çıkarmaktadır. Williams ve diğerleri (2000) yaptıkları çalışmada, sporcuların özerklik hissini yalnızca sosyal çevrenin pozitif etkisinin kamçılayamayacağını, sporcuların kişiliği ve benlik algısının da bir arada olması gerektiğini saptamışlardır.

Profesyonel sporcuların buldukları spor dallarında hızlı karar verme ve sorumluluk alabilmek gibi kabiliyetlerinin olması gerekmektedir. Buna bağlı olarak buldukları ortam ve durumlarda üstünlük ve önceliğin kendilerine verilmesini istemektedirler. Profesyonel sporcular, diğer alanlarda çalışan bireyler gibi buldukları alanda ve ayrıca sosyal yaşamlarında özerklik istemektedirler. Özerklik kavramı temelinde bireylerin davranışlarının kaynaklarının ve kökenlerinin farkında olabilmesidir (Ryan ve Deci, 2002).

Hodge ve diğerleri (2009), sporcularda özerklik hissini bağımsız karar almalarına olanak sağladığı, seçim ve iradeleri doğrultusunda aldıkları kararları spor alanına iletebilmelerine olanak tanıdıklarını belirtmişlerdir. Özerklik ile hareket eden sporcuların takım içersinde buldukları rol doğrultusunda hareket ettikleri ayrıca durumlar karşısında

insiyatif olarak takımlarını başarıya götürdükleri belirlenmiştir. Sheldon ve Niemiec'e göre (2006), bireylerin psikolojik sağlık durumlarının yükselebilmesi, içerisinde buldukları çevrenin etkisi ile karar alabilmeleri yani özerk olabilmeleri ile mümkündür.

İlişki kurma ihtiyacı, bireyler çevrelerindeki insanların kendilerine önem verildiğini görmek ve bilmek istemektedirler. İnsanların buldukları ortam içerisinde varlığını devam ettirebilmesi için sosyal olarak birbirlerine ihtiyaçları bulunmaktadır. İlişki kurma ihtiyacı bireylerin çevreleri ve birbirleri ile etkileşime girmeleri ile ortaya çıkmaktadır. Deci ve Ryan (2000), bireylerin diğer kişiler ve toplumlarla kendisini ilişkilendirmesi, bir topluluğa veya gruba ait olma ihtiyacının ilişki kurma ihtiyacı şeklinde tanımlamıştır. Andersen (2000) ilişki kurma ihtiyacını, saygı, özen ve güven duygusunun bir arada bulunduğu, bireylerin duygusal kabulünü de gerektiren bir yapı şeklinde ifade etmektedirler. Sporcular sosyal çevre ve takımları ile olan ilişkileri çevrelerindeki insanların onlara gösterdikleri yakınlık ile belirlenebilmektedir (Ryan ve Deci, 2002). Kristensen'e göre (2013), sporcuların çevresi ile girdiği ilişkinin yakınlığının kalitesi miktarından çok daha önemlidir.

Sporcular buldukları ve yaşadıkları çevre ile düzenli olarak iletişim halindedirler. Sporcuların sosyal çevresinde aile, arkadaş ve diğer kişiler ile, spor faaliyetleri sırasında antrenör, takım arkadaşları ve hatta taraftarlar ile düzenli iletişim halindedirler. Spor alanlarında iletişim ihtiyacı sporcularda aile, antrenör, ekip arkadaşları ve hatta çevrelerinde ki diğer insanlardan kaynaklı olarak da oluşabilmektedir kaynaklanabilir (Hodge ve diğerleri, 2009). Sporcular diğer insanlar gibi buldukları sosyal çevrenin fikirlerini önemli bulmaktadırlar. Sporcuların ilişki ihtiyacı, bulunduğu çevreye ait olma hissi, sahip olduğu fikirlerin dikkate alınabilmesi ve diğer insanlar ile de yakınlık hislerinin oluşması şeklinde ifade edilmektedir (Ryan ve Deci, 2002).

Kişilik, bireylerin kendileri ile ilgili fizyolojik, zihinsel, ruhsal özellikleri hakkında bilgileri şeklinde tanımlanmaktadır (Eren, 2000). Literatür taraması ile elde edilen sonuçlarda bireylerin kişilikleri ve iş tatminleri arasında doğrudan bir ilişki olduğu görülmüştür. Normal insan sınırları dışarısında kabul edilen uyumsuz bireylerin iş tatmininin az olduğu belirlenmiştir. Duygusal açıdan dengesiz bireylerin, kaba, sinirli, arkadaşlık duygusu daha az olan bireylerde iş tatmini seviyesi daha azdır. Sayılan özelliklere sahip bireylerin istekleri yetenek ve kabiliyetlerinden çok daha yüksek olması dolayısıyla tatmin olamamaktadırlar (Ilies ve Timothy, 2002). İş görenlerin yaptıkları iş ve kişilikleri arasındaki uyum düzeyleri ne kadar yüksek ise iş tatmininin o kadar fazla olduğu düşünülmektedir. İşgörenlerin kişilikleri ve seçtikleri iş sektörü arasındaki uyum düzeyinin yüksek olması, iş görenlerin yeteneklerinin tamamını gösterebileceğini düşündürmekte ve alanlarında başarıya ulaşan işgörenlerin

ulaştıkları bu başarıyı iş tatminine dönüştürecekleri benimsenmiştir (Robbins, 1998). Bireylerin kişilikleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir meta analiz çalışmasının sonuçlarına göre kişiliğin doğrudan iş tatmini üzerine etkili olmadığı, kişiliğin asıl etki alanının iş şartları olduğu çalışma alanındaki iş koşullarının ise iş tatminini direkt etkilediği belirlenmiştir (Dormann ve Zapf, 2001).

Bireysel değişkenler (cinsiyet, yaş, mesleki düzey) sabit tutularak yapılan çalışmalara göre uzun süredir aynı işi yapan iş görenlerin meslekleri ile uyum içerisinde oldukları ve sahip oldukları bu uyumun iş tatmini düzeyleri ile yakından ilişkili olduğu belirlenmiştir (Korman, 1978). Ücret artışı ve kademe yükselmesi bekleyen genç işgörenler diğer işgörenlere göre çalışma ortamlarında daha az tatminkar olmaktadır (Davis, 1984). Yaş ve iş tatmini arasında doğrusal ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmış ancak iş ile eğrisel ilişkilerin olabileceği de belirlenmiştir. Örneğin, denetçilerle yapılan bir çalışma verilerinde 30-40 yaş aralığına sahip denetçilerin iş tatmini seviyesinin orta düzey, 40-50 yaş aralığında ise maksimum düzeyde iş tatmini seviyesine ulaştıkları ancak 50 yaşını aşan denetçilerin iş tatmini seviyesinin düştüğü gözlemlenmiştir (Luthans ve Thomas, 1989). Bu araştırma sonuçları değerlendirildiğinde 50 yaşını aşan denetçilerdeki iş tatmini düzeyindeki düşme nedeni teknolojik gelişmelere uyum sağlama ve yaş arasındaki negatif ilişki ile uzun süredir çalışma durumunun verdiği emeklilik düşüncesi olduğu düşünülmektedir (Marsap, 1999).

### **2.1.3.1. Rol Kabulü**

Rol davranışları, işgörenlerin çalıştıkları ortam içerisinde üzerlerine tanımlı görevlerini yerine getirmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanların yapmak zorunda oldukları görevler diğer bir ifade ile iş tanımları rol davranışı şeklinde açıklanabilmektedir. Örgütler içerisinde çalışan işgörenlerin rollerini yerine getirmek amacı ile ceza ve ödül sistemi devreye sokulmuştur.

Biddle (1979) da bireylerin rol kabulünü beklentilerine uyum şeklinde tanımlamıştır. Bu durum belli rollerin baskısına karşılık gösterilen cevap tavrı şeklinde tanımlanmaktadır. Biddle kabullenme kavramını, çalışanların beklentilerinin işleriyle olan uyumu ve kıyaslaması şeklinde açıklamıştır. Sporcularda bu durum şu şekilde açıklanabilir; antrenörün sporcu için tanımladığı rolün beklentisi ve sporcunun rolün verdiği sorumlulukların kendisinde oluşturduğu beklentileri karşılamaktadır. Biddle'a göre sporcular kendilerine verilen rolü, istekleri doğrultusunda oluşturdukları role yakın gördükleri durumlarda, verilen rolü kabule yakınlaşacaklardır. Ektra rol davranışı olarak tanımlanan davranışlar ise çalışanların örgüte

duydıkları duygusal bağlılığın etkisiyle gönüllü olarak gösterdikleri ekstra iş yapma kabiliyetidir. Ekstra rol davranışları ve rol davranışı kavramlarını birbirlerinden ayrı tutmak gerekmektedir. Rol davranışları bireylerin yapmakla zorunlu oldukları roller olarak tanımlanırken ekstra rol davranışı ise çalışanların gönüllü olarak gösterdikleri motivasyon temelli ek işler şeklinde tanımlanmaktadır.

Spor alanlarında Eys ve diğerleri, (2005) tarafından rol kabulü tanımlaması yapılmıştır. Rol kabulü; sporcuların kendilerine verilen rolün sorumluluklarını ve bu sorumluluklardan doğan beklentileri, kendisine biçtiği rol ile kıyaslayarak sonuçları birbirleri ile uyumlu ve benzer şekilde algılaması şeklinde tanımlanmıştır. Sporcuların kendilerine tanımladıkları rollerin, antrenörleri, takım arkadaşları gibi bireyler tarafından tanımlanan rollerin beklentiler ile uyumlu olması şeklinde de tanımlanabilmektedir. Rol tanımlaması ile ilgili önemli iki dinamik ortaya çıkmaktadır. Rol kabulü dinamik, değişime ve müdahaleye açık bir kavramdır. Rol kabulünün geliştirilme yolları ile ilgili yazılar mevcuttur. Biddle (1979) rol vericilerin özelliklerinin özellikle iletişim yeteneklerinin bireylerde rol kabulünü kolaylaştırdığını ifade etmiştir.

Rol vericinin çalışanların rol kabulü üzerinde; inanılabilirlik, çekicilik, rol göndericinin gücü gibi faktörler ile etkisi artmaktadır. Sage sporcuların rol kabulünün faydasını gördüklerini ve bu faydadan kaynaklı olarak takımda devam ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Sporcular yöneticilerinin ya da antrenörlerinin söylediklerini yapmaya şartlanmış ve itaat etmeye kendilerini konumlamışlardır. Sporcunun kendisine verilen rolü kabul etmesi ve rolün gerektirdiklerini uygulaması gerektiği inancı benimsenmektedir. Sporcular rollerinin sorumluluklarını yerine getiriyor olabilmekte ancak şartların zorlaması veya güçlü bir rakibin bulunması ile bu durumu gerçekleştiremeyebilmektedir.

Rol kabulünün açık bir tanımlaması veya örneklenmesi bulunmamaktadır. Bunun temel nedeni ise konu hakkında yeterli araştırmanın yapılmamış olması şeklinde açıklanabilmektedir. Rol kabulü tanımlaması rol tatmini ile aynı anlamda kullanılmaktadır.

### **2.1.3.2. Rol Tatmini**

Bireylerin rol kabullerinin duygusal unsuru olarak görülen rol tatmini yapılan çalışmalarda belirlenen duygusal unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Rol kabulünü tanımlamak amacı ile rol tatmini tanımı kullanılmaktadır. Eys ve diğerleri (2005)'ne göre sanayi alanında kullanılmakta olan rol tatmini tanımlaması rahatlıkla spor alanlarına uygulanabilmektedir. Locke'ye göre iş tatminini, işgörenin sahip olduğu rolün veya rol

değerlerinden duyduğu memnuniyetin çalışma ortamında doğurduğu olumlu sonuçların tamamı şeklinde tanımlamaktadır.

Literatür taraması yapıldığında rol tatmini ile ilgili fazla çalışmaya ulaşılamamaktadır. Ancak yapılan çalışmaların sonuçlarına bakıldığında rol tatmini yapısının önemi ön plana çıkmaktadır. 1987 yılında Rail'in gönüllü sporcular ile yaptığı çalışma sonuçlarında dört adet rol tatmini belirlenmiştir (Rail, 1987). Bunlar “var olan yeteneklerinin farkına varma, verilen rollere verdikleri önem, üstlendikleri rollere duyulan olumlu tepkiler ve rollerine uygun verilen sorumluluklarda tanınan özgürlükler” dir.

Rol tatmininin spor ortamında algılanması ile ilgili yapılan bir çalışmanın sonucunda, sporcuların buldukları konum ve rollerden emin olmaları, yetenek ve kabiliyetlerinin maksimum seviyede kullanıldığına inanmaları, aldıkları geri dönütlerin olumlu olması sonucunda sporcuların rol tatminlerinde artış olacağı belirlenmiştir (Eys ve diğerleri, 2005). Sporcular arasında birden fazla rol tertipi üzerine, spor ekipleri ve okullar arası basketbol oyuncularında rol tatmininin algılanması üzerine çalışmalar yapılmıştır (Bray, 1998).

Rol yapılanmalarının ve rol tatminlerinin belirlenmesi antrenörler ve sporcular için kolay bir uygulama çerçevesi sunmaktadır. Sporcular ve spor grupları arasında dinamiklerin belirlenmesini sağlayarak takım bütünlüğü ve sporcuların tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesinde rol oynamaktadır.

### **2.1.3.3. Rol Belirsizliği**

İşgörenlerin rol tanımlamasında birden fazla faktörün üzerinde durulmasına rağmen asıl önemli olan faktörler rol belirsizliği, rol kabulü ve rol tatmini şeklinde sıralanmaktadır. Yapılan çalışmaların birçoğunda üzerinde durulan asıl konu rol kabulü ve rol tatminidir. Rol kabulü ve rol tatmininin anlaşılması rol belirsizliğine göre çok daha kolay olacaktır.

Kahn ve diğerleri (1964) yaptığı çalışmadaki rol tanımlaması spor araştırmalarında kullanılmaktadır. Rol belirsizliğinin bu tanımlaması bireylerin rolü hakkında kesin bilgilerin verilmesini engellemektedir. Yedeklerin harekete geçmesi amacı ile kullanılan bir oyuncu rol belirsizliğini deneyimlemiş olacaktır. Spor araştırmaları içerisinde en fazla dikkat çeken tanımlama rol belirsizliği olmaktadır (Kahn ve diğerleri, 1964).

Yapılan birçok araştırmada, rol belirsizliği kavramının bulunduğu alan içerisindeki değerlendirilmelerinde soyut bir kavramdan somut bir kavrama dönüşümünü imgelemişlerdir. Beauchamp ve diğerleri (2002), rol algılaması ölçeğini geliştirerek sporda rol belirsizliği kavramına nesnel bir yaklaşım geliştirmişlerdir. Geliştirilen rol algılama ölçeği toplamda on

ayrı fonksiyon üzerinde çalışmakta ve sporcuların benliklerindeki rol belirsizliklerini değerlendirmektedir. Ölçüm tekniğinin değerlendirilmesi dört farklı kavram arasında gerçekleşmekte, sorumluluklar, rol davranışı, rol değerlendirmesi, rol sonuçları hakkında fikir sahibi olmalarına yardımcı olmaktadır. Yapılan araştırmalar rol algılama ölçeğinin güvenilirliğini ortaya koymuştur.

Eys ve Caron (2001) yaptıkları çalışmalar sonucunda rol belirsizliğinin tanımlaması amacıyla çok boyutlu modelleme tekniği geliştirmişler ve özellikle rol belirsizliği ile görev uyumu arasındaki ilişki üzerine çalışmışlardır. Geliştirilen model ile sporcuların yer aldıkları ekip içerisindeki rolleri hakkında bilgi toplanmakta ve dört farklı şekilde değerlendirilmektedir. Sporcuların anlaması gereken temel ilk faktör sorumluluklarının bilincinde olması gerektiğidir. İkinci faktör ise sporculara verilen rollerin yerine getirilebilmesi adına gerekli davranışların yapılmasını sağlamaktır. Üçüncü faktör sporcuların sosyal ilişkisi ile ilgilidir ve temelinde rolleri karşısında çevrelerinden aldığı geri dönütleri içermektedir. Dördüncü faktör olarak ise sporcuların kendilerine tanımlanan rollerin sorumluluklarını yerine getirmesi ile ilgilidir (Eys ve Caron, 2001).

Eys ve diğerleri (2005), kulüpte futbol oynayan 58 sporcunun katıldığı bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada spora dönme niyetleri, oyuncu seviyeleri, gelecek sezonda oynayan ekip ile ilişkileri açısından değerlendirme yapılmıştır. Sporcuların spora geri dönme niyetleri çalışmada bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Sporculara geri dönme niyetlerinin belirlenmesi amacıyla üç beyana yanıt vermeleri istenmiş ve sonuçlar Likert Ölçeği ile değerlendirilmiştir. Çalışma değerlendirildiğinde rol belirsizliği kavramı ekibe dönme niyetini olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Ekibe geri dönmek isteyen sporcuların genelinde büyük bir rol belirsizliğinin olduğu görülmektedir (Eys ve diğerleri, 2005).

Eys ve diğerleri (2003) yaptıkları bir diğer çalışmada ise, kulüp ve üniversitelerde bulunan sporcular üzerine bir çalışma yapılmış ve sporcuların rol belirsizliğine bakılmıştır. Sporcuların memnuniyet hisleri spor psikolojisinde önemli bir etkidir. Saha içerisinde odak noktaları sportif tecrübelerin kuvvetlendirilmesi, tatminin artırılması ve ayrıca muhafaza edilmesidir. Rol belirsizliğinin sporcu tatminlerini nasıl etkilediğini çok daha açık bir şekilde belirlenmesi antrenörler için çok daha faydalı bir bilgi olabilmektedir (Eys ve diğerleri, 2003).

Kahn (1964) tarafından geliştirilen Rol Dağılım Modeli Beauchamp ve diğerleri (2004) tarafından rol beklentileri iletişimini inceleyebilmek amacıyla tekrar güncellenmiştir. Sporcuların rollerini kabul etmeleri, rollerinden tatmin olmaları veya rolü veren kişileri veya rolün alınmasında önemli olan elemanların anlaşılmasında önemli olmaktadır. Bu modelleme temelinde iki kişi arasındaki etkileşimi incelemek amacıyla kullanılmaktadır. Birinci kişi rol

veren kişi, ikinci kişi rolün verildiği kişi şeklinde olmaktadır. Rol veren kişinin sorumluluklarının başında rolü verdiği bireyin reaksiyonlarını takip etmek ve analiz etmektir. Rol veren birey genellikle antrenör olmaktadır ancak yardımcı antrenör, takım arkadaşı gibi kişiler de rol veren pozisyonunda bulunabilmektedirler. Rol veren ve rolü alan odak kişi 5 olay içerisinde ilerlemektedirler (Beauchamp ve diğerleri, 2004).

Birinci olay, rol tanımlamasını yapan bireyin, rol tanımlamasını yaptığı kişi için beklentilerin geliştirilmesini içermektedir. İkinci olay, rol veren beklentilerin odak oyunculara aktarılması ile gerçekleşmektedir. Üçüncü olay, rol tanımlaması yapılan bireyin kendisinden beklenenlerin sorumluluğuna vardıkları süreç ve beklentiler karşısında sporcuda hislerin olduğu basamaktır. Dördüncü olay, odak kişinin birinci, ikinci ve üçüncü olay karşısında göstereceği reaksiyon ile ilgilidir. Sporculara yüklenen sorumluluklar karşısında oyuncuların cevaplarında değişiklikler olmaktadır. Antrenör tarafından verilen rol sorumluluğunun oyuncu tarafından nasıl algılandığı ve kabullenmek isteyip istemediği ile ilgili sorunlar çıkacaktır. Bir oyuncu verilen sorumluluğu yerine getirebilir ya da üzerine atfedilen sorumluluğun fazla olduğunu düşünerek endişe duygusu geliştirebilmektedir. Rol dağılım modelinin beşinci olayı, rol dağılımı yapan antrenörün sorumluluk verdiği oyuncuların gösterdiği reaksiyonları takip ederek yorumlaması ve ileride oyuncunun gösterebileceği duygusal değişimleri fark edebilmesi şeklindedir.

#### **2.1.3.4. Takım Bütünlüğü**

Takım bütünlüğü spor, sosyal, askeri gibi birden fazla alanda incelenmiştir. Spor grupları bütünlük açısından değerlendirildiğinde, bir arada olan bireylerin istek, arzu ve ihtiyaçlarının karşılanarak bireylerin tatmin olması doğrultusunda birleşik kalan bir topluluk şeklinde açıklanabilmektedir. Grup ve takımlar çok boyutlu bir yapıya sahiplerdir yani birden fazla faktör grup bütünlüğü üzerine etki göstermekte ve gruplar arasında değişim gösterebilmektedir. grup ve takımların bütünlükleri zaman içerisinde değişim gösterebilmektedir ve bütünlüğü etkileyen faktörler bir süre sonra etkisini kaybedebilmektedir bu durum ise grup bütünlüğünün dinamikliğinden kaynaklanmaktadır. Gruplar arası bütünlük doğal ortamlarda bireysel ihtiyaçlar doğrultusunda ortaya çıkmaktadır. Grup ve takımların bir araya gelme nedenlerinin en başında ise sosyal ihtiyaç gelmektedir. Oluşan bütün gruplar bir amaç doğrultusunda birleşen insanlardan oluşmaktadır.

Carron ve diğerleri (2005) yaptıkları çalışmalarda dört farklı faktörden bahsetmişlerdir. Bu faktörler kişisel, takım, liderlik ve çevresel olmak üzere ayrı şekilde gruplandırılmaktadır.

Faktörlerin ayrı şekilde gruplandırılmasına karşın her faktör birbiri ile ilişkilidir. Çalışmadaki değişkenlere bakıldığında belirli rol üstlenme kabiliyetleri takım faktörleri ile ilişkilidir ve sporcu tatmini bahsedilen üç faktör ile de uyum içerisindedir. Çalışmada rol üstlenme takım bütünlüğü ile ilişkidir ve rol belirsizliği önemli bir faktördür.

#### **2.1.4. İş Tatmini İle İlgili Yapılan Çalışmalar**

Çalışanlarda görülen iş doyumunu ve tatminsizliği, çalışma ortamı içerisinde personelin başarısı üzerine doğrudan etki göstermektedir. Çalışan personellerin çalışma alanları içerisinde dinamik ve verimli bir şekilde çalışmalarını çalışanların iş tatmini seviyelerinde yükselme ile olmaktadır (Eren, 2001).

1930-1970 yılları arasında tatmin kavramı ile ilgili yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunda tatmin kavramının işgörenlerin işe tutkunlukları ve işlerine gösterdikleri yatkınlıkları açısından incelendiği belirlenmiştir. (Gyamfi, 2014). Sanayi devriminin de etkisi ile birlikte iş görenlerin iş tatmini hakkındaki düşünceleri geri planda kalmış, asıl önemli olan düşüncelerin ise işverenler tarafından yapıldığı düşüncesi önem kazanmıştır.

İş tatmini değerlendirmesini bireylerin yaşını göz önünde bulundurarak değerlendirmek mantıklı olacaktır. Çalışma alanlarındaki personellerin yaşları kıdemliliklerini arttırmaktadır. Yapılan çalışmaların sonuçlarına göre yaş ve iş tatmini arasında “j eğrisi” şeklinde bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Yaşı diğer personellere göre daha küçük olan işgörenlerin, çalışmaya başladıkları ilk dönemlerdeki tatmin seviyeleri yüksek iken, yaşlarının ilerlemesi ile birlikte tatmin düzeyleri de azalmaya başlamaktadır. Çalışanlarının yaşlarının daha da ilerlemesi ile birlikte tatmin seviyesi tekrar yükselmektedir. Buna göre çalışanların tatmin seviyesi iş hayatlarının başlangıcında maksimum seviyesine ulaşmaktadır. İngiliz işçileri ile yapılan çalışmada en düşük iş tatmin düzeyinin sahip grubun 31 yaş olduğu belirlenmiştir (Kay, 2000).

Muhasebecilerin katıldığı bir çalışmada iş tatmini ve yaş arasında doğrusal ancak negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bağımsız muhasebecilerin yaşlarında görülen artış iş tatminlerinde azalma görüldüğü belirlenmiş ancak birkaç parametrenin değişmesi durumlarında bile iş tatmini seviyesinde yükselme görülmemiştir. Ülkemizde muhasebeciler ile yapılan bu çalışma sonuçlarında iş tatmini değerlerinin azalmasının nedeni olarak düşük ücret karşılığında çalışıyor olmak, çalışma koşullarının standart yaptıkları işin rutin olması gibi faktörler sayılabilmektedir (Marsap, 1999).



Yaşı ilerleyen çalışanların, aynı sektörde çalışmaya devam etmeleri durumunda farklı bir alternatif ile karşılaşma oranlarının düşük olması nedeni ile tatmin seviyelerinde artışı görülmektedir (Gazioglu ve Aysıt, 2002). Genç çalışanların iş tatmini seviyelerinin daha yüksek olduğunu tespit eden çalışmaların yanında yaşlılarda daha fazla iş tatmini olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Çalışanların yaşları arttıkça iş tatmin seviyelerinde artış görülmektedir. Yaşı ilerlemiş bireylerin çalıştıkları ortama uyumları artmakta, birikim ve deneyimlerinin artması ile işlerinde çok daha tatminkar olmalarına yol açmaktadır. Yaşı genç olan çalışanların iş yerlerinden beklentilerinin fazla olması, kariyerlerinde yükselme düşüncelerine sahip olmaları gibi nedenlerle işe ilk başladıkları dönemde tatmin seviyelerinin az olması beklenmedik bir durum değildir. İş tatmini ve yaş arasındaki ilişki ile ilgili bulgular uluslararası geçerliliğe sahip olan bulgulardır. Birden fazla ülkede yapılan çalışmaların ortak sonucunda yaşlı personellerin iş tatmini seviyesinin genç personellerden daha fazla olduğu belirlenmiştir (Davis, 1984).

Uzun süredir aynı işi yapan çalışanların, deneyimleri artmakta, işleri ile bütünleşmeleri sonucunda yaptıkları işe karşı uyumları fazladır ve işlerindeki tatmin seviyeleri çok daha yüksektir (Korman, 1978). Ücret beklentisi çok daha fazla olan genç çalışanlar ayrıca işlerinde yükselme beklentisinde de bulduklarında işlerine duydukları tatmin seviyesinde azalma ortaya çıkacaktır (Davis, 1984). Yaş ve iş tatmini arasındaki ilişkinin pozitif olduğu belirlenmiş, bazı araştırmalara göre de iş ile eğrisel ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Denetçiler ile yapılan bir araştırmada 30-40 yaş grubundaki çalışanların iş tatmini düzeylerinin ortalama, 40-50 yaş aralığında bulunan çalışanların ise tatmin seviyelerinin maksimum düzeyde olduğu belirlenmiştir. 50 yaşını aşan denetçilerin ise iş tatmin düzeylerinin 30-40 yaş grubundaki denetçilerin tatmin seviyesinden bile düşük olduğu belirlenmiştir (Luthans ve Thomas, 1989).

Çalışanların iş tatminleri üzerinde yaş ve deneyimin etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu konu ile ilgili yapılan çalışmaların sonuçları; Kitapçı ve Bülent, Gebze Organize Sanayi Bölgesinde yürüttükleri bir araştırmada, çalışanların iş tatminleri üzerinde birden fazla faktörün etkili olduğunu belirlemiştir. İşe alınmadan önce deneme yapılan (18-24 yaş) genç çalışanların iş tatminleri üzerinde iş yeri tarafından sağlanan eğitim ve ücret, çalışılan ortamın koşulları gibi faktörler etki göstermektedir. Orta yaş grubuna dahil olan çalışanların (45 yaş üstü) iş tatmini seviyelerini yöneticileri ile ilişkileri ve yönetimin tavrı ile belirlemektedirler (Kitapçı ve Bülent, 2002).

Restoran çalışanlarının katılımcı olduğu bir çalışmada iş görenlerin iş tatmini seviyeleri ve çalışma süreleri arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Araştırmada 6 ay süre ile çalışan personellerin tatmin değerlerini nötr olarak tanımladığı, 6-1 yıl arasında çalışan personellerin

ise tatmin seviyelerinde belirgin bir eksiklik görüldüğünü belirlemişlerdir. 1-3 yıl arası çalışan personellerin tatmin seviyesi artmakta ancak 3. yıla gelindiğinde bu artış durmaktadır. Çalışmanın özeti ise, işe yeni başlayan personel ilk 6 aylık süre içerisinde yönetim ve personelle tam olarak tanışmamış bu nedenle tatmin seviyesini belirleyememiştir. Bu evreden sonra çalışanlar tatmin seviyesinde düşme ve sonrasında tatmin seviyesinde tekrar artışın görüldüğü bir geçiş dönemi yaşamaktadırlar. Üçüncü senenin sonunda ise, çalışan personellerin çalışma yerleri oturmuş, görev ve sorumlulukları dağıtılmış, tatmin seviyelerinde ise belirgin bir artışın ortaya çıktığı görülmüştür (Feinstain, 2001).

Yapılan araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde, bazı araştırmaların sonuçlarında iş tatmini ve cinsiyet arasında bir ilişki olduğu belirlenmiş, bazı araştırmalarda ise iş tatmini ve cinsiyet fenomenleri arasında ilişki olmadığı belirlenmiştir. Kadınların iş tatmini seviyelerinin erkek çalışanlara göre daha düşük olmasının nedenleri arasında kadınların erkeklere göre daha vasıfsız işlerde çalışmaları ve çok daha düşük bir ücret almaları şeklinde açıklanabilmektedir. Kadın ve erkek arasındaki toplumun dayattığı sosyal rollerin farklı olması iş tatmin düzeyleri arasında da farklılıkların oluşmasında rol oynamaktadır. Kadınların toplum içerisinde üstlendikleri görevlerin başında gelen annelik, kadınların çalıştıkları işlerde üst düzey çalışan olmak değil yalnızca maddi kaygılarını karşılamak amacıyla çalışmasına neden olmaktadır. Kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücret ve çok daha vasıfsız işlerde çalışmalarından kaynaklı olarak tatminsiz oldukları saptanmıştır (Uyargil, 1988).

İş tatmininin cinsiyetler baz alınarak değerlendirilmesinin doğru bir yaklaşım olmadığı düşünülmektedir. Erkek ve kadın çalışanlar arasındaki iş tatmini değil, bireylerin iş ile ilgili beklentileri iş tatmini değerleri üzerinde daha çok etki göstermektedir. Kadın çalışanların çalışma alanlarında personel ile ilişkilerine daha çok önem verdiği, erkek işgörenlerin ise aldıkları maaş, kariyerlerinde ilerleme gibi konulara daha çok önem verdiği belirlenmiştir (Kirel, 1999).

Eğitim, çalışan bireylerin iş tatminleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olan bir faktördür. Eğitim düzeyi ile iş tatmin düzeyi arasında önemli bir bağlantı bulunmaktadır. İşgörenlerin yaptıkları iş ile bilgi birikim düzeyleri arasındaki uyum, örgütsel beklentiler, çalışma ortamındaki olanaklar gibi faktörler arasında dengenin sağlanması gerekmektedir. Yapılan bazı çalışmalarda eğitim seviyesi yükseköğretim ve üstü olan işgörenlerin ortaöğretim ve lise mezunu işgörenlere göre iş tatmini seviyelerinin daha az olduğu belirlenmiştir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001).

Gazioğlu ve Aysıt, İngiltere’de iş ve işi ilgilendiren faktörlerin belirlenmesine yönelik çalışma yapmışlar ve bu çalışmada eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların, hiç eğitim

almamış ya da daha düşük bir eğitim düzeyine sahip olan çalışanlardan daha düşük bir iş tatmini düzeyine sahip olduklarını belirlemişlerdir (Gazioğlu ve Aysıt, 2002).

Yapılan bazı araştırmalarda iş görenler ve iş görenleri tatmin düzeyleri arasındaki bağlantı eğitim seviyesi baz alınarak çalışılmış, bu çalışma sonuçlarında yüksek eğitim düzeyine sahip işgörenlerin iş tatmininin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak bu çalışmada eğitim seviyesine göre çalışan işgörenlerin ağırlıklı olduğu düşünülmektedir. Başka bir deyişle bu araştırma sonuçlarında eğitim seviyesi yüksek olan işgörenlerin tatmin seviyesinin de yüksek çıkmasının nedeni eğitim düzeyine uygun iş bulabilmiş olmaları şeklinde yorumlanabilmektedir (Baysal,1985). Çalışılan iş kolu değişkeninin sabit tutulduğu bir başka çalışmada ise çalışanların eğitim seviyesi ile iş tatmini değerleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Korman, 1978).

Restoran çalışanları ile yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre, çalışan personel ve personellerin eğitim seviyeleri iş tatmini açısından değerlendirildiğinde negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuçların bu şekilde değerlendirilmesindeki temel neden olarak yöneticilerin iş görenlerin eğitim seviyelerinde yükselmenin iş başarılarını olumsuz yönde etkileyeceğine inanmaları olarak görülebilmektedir. Özellikle yiyecek sektöründe çalışan personellerin, çalışılacak pozisyonlar için yüksek bir eğitim düzeyine sahip olması gerekmediği düşünülmektedir (Feinstein, 2001).

İş görenlerin iş tatmini seviyelerine etki eden en önemli faktörler biri de eğitim seviyesidir. Bireylerin eğitim seviyelerinde artış, bilgi ve kültürlerinde yükselmeye, çevrelerindeki olayları değerlendirme ve bakış açılarında farklılaşmaya, eğitim seviyelerine bağlı olarak da beklentilerinde değişimlerin görülmesine yol açmaktadır. Ancak eğitim seviyesindeki artışın iş tatmini değerleri üzerinde her örneklem için olumlu etkiye yol açacağı düşünülmemelidir. Eğitim seviyesi ve iş tatmini ilişkisinin belirlenebilmesi için daha fazla çalışma yapılması gerektiği düşünülmektedir (Baştemur, 2006).

İşgörenlerin medeni halini kapsayan çalışmalar yapılmış ve bu çalışmalarda medeni halin iş tatminini farklı düzeylerde etkilediği tespit edilmiştir. Yapılan çalışmaların birçoğunda evli işgörenlerin iş tatmini seviyesinin bekarlara göre daha yüksek olduğu bildirilmiştir. İşgörenler arasında eşinden veya sevgilisinden ayrı yaşayan, dul veya boşanmış personellerin iş tatmini seviyesinin evlilere göre daha az olduğu saptanmıştır (King, Michael, Tom, 1982). Ancak bazı çalışma sonuçlarında evli personellerin bekar ve dul personellere göre iş tatmininin daha az düzeyde olduğu da görülmektedir (Gazioğlu ve Aysıt, 2002b:7).

İstanbul Emniyetinde yürütülen bir araştırmada, çalışan personellerin iş tatmini seviyesinde medeni durumlarının etkisi olmadığı belirlenmiştir (Deniz, 1999). Abant İzzet Baysal Üniversitesi ile Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde yapılan bir çalışmada, öğretim görevlileri ve akademik personellerin medeni durumları ve iş tatminleri arasında “yönetim biçemi”, “geleşme ve yükselme olanakları”, “fiziksel ortam”, “ücret ve personel” alt boyutlarında anlamlı ilişki bulunmuştur”. Ücret ve Personel” alt boyutunda evli personellerin bekar personellere göre daha çok tatminsizliğe ulaştığı, geri kalan boyutlarda ise bekar personellerin evli personellere göre daha kolay tatminsizliğe ulaştıkları belirlenmiştir (Çetinkanat, 2000).

## 2.2. Tutkunluk

Tutkunluk (passion) ve bağlılık (engagement) aynı anlamda olduğu düşünölen iki farklı kavramdır. Genellikle birbirleri yerine kullanılmaktadırlar ancak bu yanlış bir uygulamadır. Bağlılık, politika ve prosedürler doğrultusunda yalnızca kendisinden beklenenleri yapan bireyleri tanımlayan bir kavramdır. Tutkunluk kavramının temeli ise bağlılıktan farklı olarak, bireylerin kendilerinden beklenenleri yapmasının yanında üstlerini etkileyebilmek adına daha fazla çaba göstererek çalışması, işi ve çalıştığı ortam ile duygusal bağlantı geliştirmesi şeklinde yorumlanmaktadır.

Tutkunluk kavramı felsefik olarak iki ayrı şekilde açıklanmıştır. İlk inanişta tutkunluğa sahip olan bireylerin sapkın, kontrolünü yitiren, tutkunluğunun kölesinde olan ızdırap içerisindeki insanlar şeklinde tanımlanmaktadır. İkinci felsefi görüş ise, tutkunluk seviyesinin bireylerin olumlu bakış açısını desteklediğini ve bireylerin ilgileri dahilinde olan aktivitelere karşı etkinliklerinin arttığını öne sürmektedir (Vallerand ve Houliort, 2003).

Kişilerin egzersiz programlarına katılmaları ve bunları düzenli olarak uygulamalarının olumlu etkileri üzerine birden fazla araştırma yapılmıştır ve kişilerin spor yapma nedenleri yapılan araştırmalar ile belirlenmiştir (Paradis ve diğerleri, 2013). Bireylerin birden fazla spor aktivitesine katılabilmesinin altında yatan düşünöenin tutkunluk olduğu belirlenmiştir. günümüzde yapılan araştırmalarda özellikle Vallerand ve diğerleri (2008), psikoloji ve fiziksel alanlarda tutkunluk tanımının değerlerini araştırmışlardır (Vallerand, 2008; Vallerand ve diğerleri, 2003). Vallerand (2012) yaptığı araştırmalarda tutkunluk kavramının spor alanı ile uğraşan bireyin yaptığı aktiviteye verdiği değer, aktivitenin bireyin kimliği ile uyumunun etkisi ile ortaya çıktığını belirlemiştir. Yapılan bu çalışmalardan sonra tutkunluk kavramı

bilimsel alanda kabul görmeye başlamış ve tanımlaması yapılmıştır (Paradis ve diğerleri,., 2013).

Yapılan bir çalışmada tutkunluk kavramını kişilerin değer verdikleri, sevdikleri ve enerjilerini harcadıkları bir eyleme karşı oluşan duygu şeklinde tanımlanmıştır (Vallerand ve diğerleri, 2012). Bireylerin eylemlerine karşı gösterdikleri değerlerin miktarları önemli olmaktadır. Gösterdikleri değerlere göre tutkunluk seviyeleri arasında farklılıklar oluşmakta ve aslında önemli olmayan etkinliklerin birbirlerinden ayrılmasını sağlamaktadırlar. Vallerand ve diğerleri (2003), çalışmalarında tutkunluk kavramını Hür İrade Kuramı etrafında şekillendirmişlerdir. Hür İrade Kuramı'nda, bireylerin hür iradelerini kullanarak tutkunluklarını aktardıkları eylemleri belirledikleri ve bu doğrultuda ilerlemelerini sağlayan bir güdüye sahip olduklarına inanılmaktadır (Deci ve Ryan, 1985, 2000). Bu içselleştirme sürecinin başarılı bir şekilde gerçekleşebilmesi amacıyla özerklik, yeterlilik gibi ihtiyaçlarını besleyebilecekleri sosyal bir çevre içerisinde bulunmak zorundadırlar.

Bütünleşme sürecinin engellendiği ve savunma mekanizmalarının ya da öz koruma süreçlerinin devreye girmesi kontrollü, aşırı talepkâr ortamlarda gerçekleşmektedir. Vallerand ve diğerleri (2003), akıl yürütme yöntemlerine paralel olarak, bireylerin davranışsal düzenlemelerini içselleştirmenin gerçekleştiği durumlara bağlı olarak özerk nedenlere ya da kontrollü nedenlere bağlı olarak değer vereceklerini belirlemişlerdir. Özerk içselleştirme bireylerde yaptıkları bir aktiviteyi karşılığında bir getirisi bulunmadan benimsedikleri durumda ortaya çıkmaktadır. Kontrollü bir içselleştirme ise aktivitelerin kaynaklı uyarılmış deneyimi gibi olumlu tarafları kontrol etkisi altında olmadığında ortaya çıkmaktadır. Bu görüşlerin tamamı ile uyumlu olarak tutkunluk takıntılı ve uyumlu tutkunluk olmak üzere iki boyutlu bir modelleme yöntemi ile açıklanmıştır (Vallerand ve diğerleri, 2003). Vallerand (2012) yılında yaptığı çalışmada tutkunluk kavramının içsel güdülenmeden bazı noktalar ile ayrıştığını ifade etmektedir. Herhangi bir aktivite karşısında oluşturulan tutkunluk, bireylerin davranışlarının seçimi, yönü ve yoğunluğunun temelini oluşturduğu düşüncesi kabul görmektedir (Paradis ve diğerleri, 2013).

### **2.2.1. Tutkunluk ve İlişkili Kavramlar**

İşe tutkunluk ve örgütsel vatandaşlık, bağlanma kavramını içermelerinden dolayı benzerlik göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık kavramı, çalışan bireylerin kendi rol tanımlamalarının ötesine geçerek, örgüte daha fazla katkı sağlayabilmek adına daha fazla emek göstermelerini sağlayan davranışların tamamı şeklinde tanımlanmıştır (Sezgin, 2005).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ve işe tutkunluk kavramları arasındaki en önemli farklılıklardan biride, işe tutkunluğun işgörenin kendi rollerine odaklanması şeklinde açıklanabilmektedir (Saks, 2006).

Örgütsel bağlılık tanımı ise çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri bağın gücünü tanımlamak amacıyla kullanılan bir kavramdır. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütleri içerisinde rolleri, rol tanımlamaları ve tanımlamalarını gerçekleştirebilmek için organizasyona duyduğu güçlü duygusal bağı ifade etmektedir (Bağcı, 2013). Örgüte bağlılık kavramının işe tutkunluğa benzeyen yönü olarak, iş görenlerin örgüt hedef ve değerlerini benimsemesi, çalıştığı kurum içerisinde daha azimli bir şekilde hareket etmesi ve çalışmaya devam etme isteğinin tamamı şeklinde tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991).

İşe tutkunluk ve işe bağlılık kavramları arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bağlılık kavramı örgüt ile alakalı bir kavramken, tutkunluk bireylerin yaptığı iş ile alakalıdır (Maslach ve diğerleri, 2001). İş görenlerin çalışma ortamı içerisinde paylaştıkları değer ve çıkarların bir araya gelmesi ile bağlılık kavramı oluşmakta ancak tutkunluk kavramı için sadece bu duygusal bağlılığın yeterli olmadığı bilinmektedir (Macey ve Schneider, 2008). İşe tutkunluğun bireylerde oluşabilmesi için duygusal, fiziksel ve zihinsel bağların tamamının oluşması gerekmektedir. Örgütsel bağlılık kavramında bireylerin sorumluluk ve bağlılık gösterdikleri kavram çalıştıkları örgüttür. Kısaca tanımlanacak olur ise işe tutkunluk kavramının odak noktası iş, örgütsel bağlılığın ortak noktasında ise örgüt bulunmaktadır (Agyemang ve Ofei, 2013).

İşkoliklik ve işe tutkunluk kavramları birbirleri ile karıştırılan iki yakın kavramdır. İşe tutkunluğu olan bireyler işlerinden içsel anlamda mutluluk duymaktadırlar. İşkolikler ise işlerine karşı engelleyemedikleri saplantılı bir zorunluluk hissi duymaktadırlar (Shimazu ve Schaufeli, 2009).

## **2.2.2. İki Boyutlu Tutkunluk Modeli**

Vallerand ve diğerleri (2003) yaptıkları çalışmada tutkunluk modelini geliştirmişlerdir. Bu tutkunluk modeli uyumlu ve takıntılı tutkunluk olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Kişilerin algıladıkları destek ve aidiyet hissi uyumlu tutkunluk ve takıntılı tutkunluk arasındaki farkı ortaya koymaktadır (Mageau ve diğerleri, 2009).

Uyumlu tutkunluk incelendiğinde, bireylerin tutkunluğunun olduğu eylemlerin diğer aktiviteler ile uyumlu bir şekilde bulunmasını kapsamaktadır. Uyumlu tutkunlukta bireylerin yaptıkları aktivitelere severek katıldıkları ve eylemlerin otomatik olarak içselleştirildiği

görülmektedir. Uyumlu tutkun bireylerde aktiviteye karşı esnek ve dikkatli davranışlar görülmektedir. Aktivite süresinde ılımlı ve daha az savunucu olmaktadırlar (Donahue ve diğerleri, 2009). bir başka ifade ile uyumlu tutkunluğa sahip olan bireyler, yaptıkları işlerde kendi kişiliklerini öne koymaktadırlar. Uyumlu tutkunluğun oluşması ile bireyler görevlerine çok daha esnek bir biçimde bağlanabilmektedirler. Bu bireylerin görevlerine olan bağlılıkları tamdır. Uyumlu tutkunluk, bireylerin yaptıkları aktiviteyi kolaylıkla kontrol edebildikleri, ayrıca personellerde ortaya çıkan işe bağlılık sonrası oluşabilecek olumsuz etkilerin tamamını da ortadan kaldırayabileceği düşünülmektedir.

Bir diğer alt boyut olan takıntılı tutkunluk, bireylerin yapmış oldukları aktiviteye gösterdikleri aşırı takıntılı durum ve diğer yaşam alanlarındaki çatışmaların oluşması şeklinde tanımlanabilmektedir. Bireyler gerçekleşen aktivitelere karşı aşırı bir zorunluluk hissetmektedir ve bireyler arasındaki baskılar hissedilebilir bir boyuttur. Bireyler aktivitelere katılmadıkları durumlarda suçluluk, üzüntü, utanç gibi duyguları hissetmektedirler. Takıntılı tutkunluğa sahip bireyler daha katı ve ısrarcı bir durum sergilemektedirler ve yoğun bir ego yönelimi bulunmaktadır. Ayrıca kızgınlık ve konstrasyon eksikliğinde davranışlar sergilemektedir (Vallerand ve diğerleri, 2003).

Bireyler bu tutkunluk türünde yapmış oldukları aktiviteyi sevmelerine karşın, kendilerini bu aktivite ve eyleme karşı dürtüsel bir oluşumun içerisinde bulmaktadırlar. İşe karşı ortaya çıkan bağlılıkların sert ve karmaşık bir durumda görülmesine yol açmaktadır. Baskı altında ortaya çıkan bu bağlılık türleri bireyler üzerinde olumsuz etkilere yol açmakta ve aktivitelerin tamamına odaklanmasını engelleyerek iş tatminini olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Takıntılı tutkunluğa sahip olan bireylerin yapmak zorunda hissettikleri aktivitelerin bir anda kesilmesi, bireylerin aktivitelere bağlılığının yoğun olmasından kaynaklı olarak aniden sonlandırılması durumunda olumsuz duyguların nüfus etmesi şeklinde ortaya çıkacaktır.

Uyumlu tutkunluk davranışlarının özerk içselleştirme ile bağlantılı olduğu düşünülmektedir. İçselleştirilen aktivitelere bireylerin aktiviteler ile ilgilenmek için güçlü ancak kontrol altında tutabileceği hisler oluşmakta ve kişisel bir onay hissinin oluştuğu görülmektedir (Mageau ve diğerleri, 2009). Etkinliklerin önemli oldukları kabul edilmekte ve etkinliğin diğer parçaları ile tamamen uyum içerisinde ve gerçek benliği ile tamamen bütünleşmiş bir şekilde ortaya çıkmıştır (Deci ve Ryan, 2000). Uyumlu tutkunluğa sahip olan bireylerde özerklik ve tutkun oldukları etkinliklere katılım fazladır ve bireyler esnek ve anlayışlı bir tavır ile etkinliklere bağlanmaktadır (Maguea ve diğerleri, 2009).

Takıntılı tutkunluk oluşumunun temel nedeni olarak içsel ihtiyaçların karşılanamaması şeklinde yorumlanmaktadır. Bireylerde ortaya çıkan bu tatminsizlik kişiler arası ya da kişinin kendi içerisinde yaşadığı baskı ya da iki duygunun da içselleştirilmesi şeklinde olmaktadır. bireylerdeki bu baskı eylemlerine bağlantılı psikolojik faktörlerden, kontrol dışında kalan heyecan hissinden, baskılayıcı sosyal çevre kaynaklı olarak da oluşabilmektedir (Mague ve diğerleri, 2009).

Araştırmalar, bireylere herhangi bir sosyal desteğin olmadığı durumlarda dışsal faktörlere bağlı olarak kişilerin ego yönelimli veya olumsuz bir öz-benlik geliştirebileceklerini belirlemişlerdir (Hodgins ve Knee, 2002). Ego yönelimli ve negatif öz benlik özelliklerini barındıran savunma ve korunma görevlerini üstlenmektedir. Hodgins ve Knee (2002)'nin iddiasına paralel olarak Vallerand ve diğerleri (2003), kişiler kendilerinden emin olmak ya da egosunu onaylayabilmek adına etkinliği şevkle ve şiddetle takip edecektir. Bir etkinlik bireylerin kişisel savunma mekanizması ve koruyucu işlevleri yüzünden kolaylıkla kenara konulamamıştır. Bu sebeple takıntılı tutkunluğa sahip olan bireyler etkinlikler ilgile ilgilenmek zorunluluğunda kalırlar. Tutkularının etkisi ile hareket eden bu kişiler hareketlerine genellikle anlam verememektedirler (Maguea ve diğerleri, 2009).

### **2.2.3. İşe Tutkunluk**

İşe tutkunluk kavramı dilimize İngilizceden geçmiştir ve dilimize uyarlanırken birden fazla araştırmacı tarafından farklı anlamlarda çevrilmiştir (Demir, 2009). İşe tutkunluk ingilizce job engagement veya work engagement şeklinde tanımlanmaktadır. Turgut 2010 yılında yaptığı tanımlamada “işe tutkunluk” tanımlamasını kullanmıştır. Atilla Bal 2008 yılında işe tutkunluk kavramını “işe cezbolma”, “işle bütünleşme”, “işe gönülden adanma” şeklinde adlandırmıştır, Ardıç ve Polatçı 2009 yılında “işe bağlanma”, “işe angaje olma”, “işe adanma”, “işe kapılma” gibi farklı tanımlamalarda bulunmuşlardır. Ülkemizde çevirmenler arasındaki farklılıklardan kaynaklı olarak kullanılacak kelime konusunda karara varılamamıştır. Bu nedenle çalışmamızda “işe tutkunluk” kavramı tercih edilecektir.

Schaufeli ve diğerleri (2002) yapmış olduğu işe tutkunluk tanımlaması literatürde kullanılan en yaygın tanımlamadır (Schaufeli ve diğerleri, 2002). Schaufeli (2007)'ye göre tutkunluk kavramı dinçlik, adanma, yoğunlaşma şeklinde ifade edilmekte olan pozitif ruh halini yansıtmakta olan boyutların tamamından oluşmaktadır. Dinçlik, işgörenlerin çalışma süresi boyunca maksimum performansla iş yapabilme kabiliyetleri şeklinde yorumlanmaktadır. İşgören yapmakta olduğu işe yüksek bir motivasyon ile devam etmekte ve



zorluklarla karşılaşmaları durumunda bile sabır ile işlerine devam etmektedirler. Adanmışlık, işgörenlerin işleri ve işyerlerine karşı yüksek oranda iştiyak, ilham, övünç kavramlarını içine almaktadır.

Kendilerini işlerine adayan çalışanlar duygusal olarak tatmin olmaktadır. İşlerini zevkle yapmakta ve yaptıkları işlerden gururla bahsetmektedirler. Yoğunlaşma ise bireylerin yaptıkları işe kendilerini vermesi ve huzurlu bir biçimde işlerine kendilerini adamasıdır (Wefald ve Downey, 2009).

Psikoloji bilimi özellikle ikinci Dünya Savaşı'nın etkilerinin üzerine zihinsel hastalıkların tedavi edilmesinde kullanılmış ve yoğunlaşmıştır. psikoloji alanlarında yürütülen çalışmalarda, o dönemlerde yapılan tedavilerin genellikle depresyon, anksiyete, korku, öfke gibi negatif duygular üzerine olduğu ve makalelerin tamamının bu karamsar duygular üzerine yazıldığı ancak mutluluk barındıran makalelerin sayısının ise yalnızca bin adetle sınırlı kaldığı belirlenmiştir (Luthans, 2002).

Günümüzde, özellikle 2000'li yılların başından itibaren pozitif psikoloji akımının önemi artmıştır. Psikoloji biliminin olumsuz duyguları gidermek konusunda yeterli olmadığı, bireylerin mutlu olabilmesi için olumlu özelliklerini geliştirmesi gerektiği düşünülmektedir. Pozitif psikoloji işgörenleri çalışma ortamı içerisinde verimlilik aracı olarak görülen sorgulayıcı bir yaklaşım yerine, kişilerin huzurlu, sağlıklı bir hayatı idame ettirebilmelerini temel amaç olarak görmektedirler (Bal, 2009).

Örgütsel davranış kavramı insan kaynakları alanları pozitif psikoloji biliminin çalışma konuları arasında kendisine yer bulmaktadır (Luthans, 2002). Günümüz çalışma hayatlarında performanslarının gelişmesi açısından düzenli bir şekilde ölçüm yapılabilen, takip edilebilen ve kontrol altında tutulabilen insan gücü ve psikolojik durumları hakkında olumlu açıdan incelendiği bir çalışma ve uygulama alanı olarak olumlu örgütsel davranış tanımı yapılmaktadır. Tanım çalışma alanında performans gelişimine katkıda bulunma ve ölçülebilme kavramlarına vurgu yapmaktadırlar (Luthans, 2002).

Pozitif örgütsel davranışlar işe tutkunluk gibi pozitif kavramlar üzerine yoğunlaşmakta ve çalışma hayatlarındaki olumsuz tutum ve davranışların hiçbirine değinmemektedir (Keser ve Yılmaz, 2009). İşe tutkunluk kavramının incelenmeye başlaması ile tükenmişlik sendromunun literatüre girmesi başlamıştır (Schaufeli ve diğerleri, 2008).

İlk çalışmalarda tutkunluk kavramı tükenmişlik ile ilgili her yazıda onun zıt kavramı olacak şekilde kullanılmaktaydı (Hallberg ve diğerleri, 2008). Maslach ve Leiter (2016), çalışmalarında pozitif psikoloji akımından etkilenmekte tükenmişliğin boyutlarını yeniden değerlendirmekte ve ayrıca tükenmişliğin zıttı olacak şekilde ortaya koymuşlardır.

Tükenmişlik kavramı düşük enerji, duyarsızlaşma, düşük kişisel başarı şeklinde negatif duygular ile tanımlanırken, yüksek enerji, yüksek bağlılık, yüksek kişisel başarı şeklindeki olumlu duygular ise tutkunluk şeklinde tanımlanmaktadır (Downey, 2009).

Çalışma hayatında pozitif bir psikoloji akımının etkisi ile personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişte çalışanlara verilen önem artmıştır. Tablo 1’de geleneksel organizasyondan modern organizasyonlara geçişte yaşanmakta olan değişimlere dikkat çekilmektedir (Bal, 2009).

Tablo 1. Modern Organizasyonlardaki Değişimler (Bal, 2009).

<b>Geleneksel Organizasyonlar</b>	<b>Modern Organizasyonlar</b>
Maliyetleri azaltmak	Müşteri memnuniyeti
Verimlilik	Etkinlik
Çalışan Memnuniyeti	Çalışan motivasyonu
Kontrol	Yetkilendirme
Kısa vadeli nakit para akışı odağı	Uzun vadeli vizyon, planlama ve gelişim odağı
Dikey komuta zinciri	Yatay networkler
Şirkete bağımlı olma	Kişisel sorumluluk alma

#### 2.2.4. Tutkunluğu Etkileyen Faktörler

İşe tutkunluk düzeyleri değerlendirildiğinde, tutkunluğu etkileyen birden fazla faktör olduğu belirlenmiştir. Günümüzde yapılan çalışmaların sonuçlarında iş ve bireysel kaynakların işe tutkunluk değerleri üzerinde olumlu etkilere yol açtığı açıklanmıştır (Bakker ve Leiter, 2010).

İşe tutkunluk üzerinde bireysel ve örgütsel faktörlerin önemli etkileri bulunmaktadır. İşe tutkunluğu etkileyen bireysel faktörler arasında, kişilerin kendilerini tanıyarak birikim ve bilgilerini yaptıkları işe kanalize edebilmeleri, zaman yönetimlerini düzenleyebilmeleri, kapasitesi doğrultusunda hareket edebilmesi, ihtiyaçlarını bilerek ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışabilmesi gibi faktörler sayılabilmektedir. İş görenlerin sorumlu oldukları işleri yapabilmeleri için gerekli ortamların sağlanması, takım çalışmasının desteklenmesi ve iş yükünün dengeli bir şekilde dağıtılması, adaletli bir ödül sisteminin düzenlenmesi gibi durumlar örgütsel faktörlerin içerisinde sayılmaktadır (Özer ve diğerleri, 2015).

İşe tutkunluk değerleri çalışma ortamı içerisinde bireyler ve yaptıkları iş arasındaki uyum seviyesine bağlıdır. İşe tutkunluk değerlerinin kontrol, sosyal destek, işgörenler tarafından algılanan adalet anlayışı ve değerlerden etkilendiğini düşünmüşlerdir (Maslach ve

diğerleri, 2001). Sayılan faktörlere ek olarak bireylerin çalışma koşullarında iyileşmeler, örgütsel desteklerin arttırılması, işgörenlerin kariyerlerini geliştirme faaliyetleri de işe tutkunluk değerleri üzerinde etki göstermektedir.

İşe tutkunluk değerleri üzerinde pozitif bir etkiye sahip olan önemli bir diğer faktör de yöneticilerin çalışanlara desteğidir (Villotti ve diğerleri, 2014). İşgörenlerin yöneticileri tarafından yaptıkları işin takdir edilmesi, bireylerin desteklenmesi, yöneticilerin çalışanlarına ilgi göstermesi işe tutkunluğun oluşmasında etkili olmaktadır (Mengüç ve diğerleri, 2013). Çalışma ortamında kaynakların fazla olması, çalışanların yaptıkları işe beceri, bilgi ve birikimlerini daha fazla yönlendirmelerine olanak sağlamaktadır. Bu ortam içerisinde yapılan çalışmalar başarılı bir şekilde tamamlanarak işin asıl amacına ulaşması sağlanmıştır. Kişilerin yaptıkları iş ile ilgili üstlerinden geri dönüş almaları, destekleyici danışmanlık sisteminin bulunması işgörenlerin başarılı olmalarını ve amaçlarını gerçekleştirebilme ihtimallerini arttırmaktadır (Bakker ve diğerleri, 2011). Turgut 2011 yılında yaptığı çalışmasında, yöneticilerin işgörelere desteğinin, çalışanların iş-aile çatışmalarını azalttığı ve işe tutkunluklarının artmasına yol açtığını belirlemiştir (Turgut, 2011).

Çalışanlara uzun süreli istihdam garantisinin verilmesi, işgörenlerin çalışma alanlarında görev ve sorumluluklarının arttırılması, ortam içerisinde pozitif örgüt ikliminin oluşması işe tutkunluğu üzerinde olumlu etkilere sahiptir. Çalışma ortamında işgörenlerin diğer istek ve arzularına kıyasla manevi ve mental ihtiyaçlarını karşılayan örgütlerde işe tutkunluğuna sahip çalışanlar bulunmaktadır (Özdipçiner ve Kalınkara, 2005).

Yukarıda açıklaması yapılan bireylerin işe tutkunluğunu etkileyen faktörlerin sürdürülebilirliği ile örgütsel ve bireysel tutkunluğu sağlama stratejileri geliştirilmiştir.

### **2.2.5. Tutkunluğu Sağlama Stratejileri**

Günümüzde çalışma şartlarının zorlaşması sebebi ile iş görenlerin çalışma şeklinin istekli ve coşkulu olması gerekmektedir. Çalışma alanları ve örgütler arasındaki rekabetin en önemli temsilcileri şirketlerin en yetenekli işgörenleri bünyelerine çekmeleri şeklinde olmaktadır. Bünyelerine çektikleri işgörenlerin bütün yeteneklerini gösterebilmeleri amacıyla gerekli imkanların tamamı verilmeli ve ayrıca işe tutkunlukları sağlanmalıdır (Bakker ve diğerleri, 2010). Örgütlerin içerisinde çalışan işgörenlerin işe tutkunluğunu arttırmak ve verimlerini en üst düzeye çıkarabilmek adına önemli stratejilerin uygulanması gerekmektedir.

Çalışmaların sonuçlarına bakılarak, işgörenlerin işe tutkunluklarını etkileyen çeşitli faktörlerin bulunduğu görülmüştür. İş ve bireysel kaynakların kişilerin iş tutkunluğunu kolaylaştırdığı belirlenmiştir (Bakker ve Leiter, 2010).

İşe tutkunluk bireysel ve örgütsel faktörlerin tamamından etkilenmektedir. Bireysel faktörler bilgi birikimleri, kendilerini çok iyi tanımaları, bireysel ihtiyaçlarının farkında olabilmesi, kişisel gelişimlerine gösterdikleri özen, kapasitesinin farkında olabilmesi gibi sıralanabilmektedir. İşgörenlerin işlerini yapabilmeleri amacıyla gerekli kaynağın sağlanması, ödül ve destek sistemlerinin geliştirilmiş olması, bireysel iş yükünün fazla olmaması, takım çalışması ile sorumlulukların eşit şekilde dağıtılması gibi faktörler örgütsel faktör örnekleri arasında sayılabilmektedir (Özer ve diğerleri, 2015).

İşe tutkunluk örgüt ve birey arasındaki uyumun oranına bağlı olarak artmaktadır. İş yükünün adaletli dağıtılması, ödül sisteminin düzenlenmesi, yöneticilerin destekleyici bir anlayışa sahip olmaları, işgörenlerin çalışma ortamında pozitif duygulara sahip olması gibi faktörler sağlanmalı, iş tutkunluğunun artması için değerli bir iş gerekliliğinin olması gerekmektedir (Maslach ve diğerleri, 2001). İşgörenlerde görülen işe tutkunluk adalet, kontrol, sosyal destek gibi değerlerden etkilenebilmektedir (Maslach ve diğerleri, 2001). Ayrıca çalışma koşullarının optimum olması, örgüt ile uyum içerisinde çalışabilme, kariyer alanında gelişme olanaklarına sahip olunması gibi faktörler bireylerin işe tutkunlukları üzerinde olumlu etki göstermektedir.

Bireylerin işe olan tutkusunu etkileyen bir diğer faktörün de yöneticilerin desteği olduğu düşünülmektedir. Yapılan araştırmalara göre yönetici desteği ile bireyin işe tutkunluğu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Villotti ve diğerleri, 2014). İşgörenlerin çalıştıkları ortamda yöneticileri tarafından yaptıkları işin takdir edilmesi, yöneticinin işgöreni desteklemesi gibi destekleyici davranışların motivasyonu arttırdığı ve bu durumun işe tutkunluğu arttırdığı belirlenmiştir (Mengüç ve diğerleri, 2013). Çalışma ortamında kaynakların fazla olması işgörenlerin çaba ve işe tutkunluklarını arttırmakta ve bireysel becerilerini yaptıkları işe aktarmalarında rol oynamaktadır. Çalışma ortamı bu şekilde düzenlenen bir iş yerinde yapılan işler başarılı bir biçimde tamamlanmakta ve yapılan işin amacına ulaşması sağlanmaktadır. İş görenin çalıştığı ortamda yaptığı işi ile ilgili geri dönüt alması, yöneticilerin işgörene karşı gösterdiği destekleyici davranışlar iş ortamındaki başarıyı arttırmakta ve bireysel amaçlara ulaşılmasını sağlamaktadır (Bakker ve diğerleri, 2011). 2011 yılında Turgut tarafından yapılan araştırmaya göre, yöneticinin işgörene desteğinin aile ve iş arasındaki çatışmaları azalttığı bu durumun da işe karşı oluşan tutkunluğu arttırdığı belirlenmiştir (Turgut, 2011).

İşgörenlere verilen sorumluluk ve istihdam sözü ayrıca çalışma alanındaki olumlu örgütsel yapının oluşması iş tutkunluğunu arttırıcı özellik göstermektedir. Örgütlerin manevi ihtiyaçların karşılanması üzerine daha fazla eğilmesi iş tutkunluğuna sahip olan işgören sayısında artışa yol açacağı belirlenmiştir (Özdipçiner ve Kalınkara, 2005).

Çalışma ortamında örgütsel koşulların düzenlenmesi ve iyileştirilmesi ile işe tutkunluk arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Örgüte yönelik yapılan stratejilerin bireysel stratejilere göre daha etkili olduğu düşünülmektedir. Örgüte yönelik stratejiler aşağıda sıralanmıştır (Ardıç ve Polatçı, 2009):

- Alınacak kararlarda iradeye saygı duyma ve katılımı sağlama,
- İşgörenlere başarıları sonucunda takdir edildiğini hissettirme,
- İşgörenin yapacağı işe karşı sorumluluğu ve üstlendiği yetkiyi dengelemek,
- Adil bir ödüllendirme ve iş dağılımı süreci,
- Örgütsel değişimin sağlanması,
- Takım çalışmalarını desteklemek,
- Örgüt içerisinde iletişimi sağlayarak, iletişim kalitesini arttırmak,
- Mesai saatleri içerisinde işgörenlere zaman yaratmak, dinlenmelerine olanak sağlamak,
- Hizmet içi eğitimleri arttırmak,
- İş dışı sosyalleşmeyi sağlamak,
- İşgörenlere iş dağılımı tanımlamak,
- Ast üst iletişimde üstün varlığını vurgulamak,
- Geri dönüşleri olumlamak,
- Uzun çalışma saatlerinden kaçınmak,
- Örgüt bağlılığı oluşturmak,
- Kurumsal iletişimde mentorluk faaliyetlerini sağlamak,
- Terfilerde adaletli davranmaya dikkat etmek.

Yukarıda sıralanan örgütsel stratejilere ek, çalışma koşullarında olumlu gelişmelerin sağlanması, çalışanlar arasında ortak bir kültürde birleşebilmek ayrıca işgörenlere gerekli destek ve kaynağın verilmesini sağlamak gibi yöntemler eklenebilmektedir (Attridge, 2009). İşe tutkunluğun sağlanması ve arttırılması amacı ile yapılabilecek bireysel stratejiler aşağıda sıralanmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009);

- İşgöreni işe tutkunlukla ilgili bilgilendirme,

- İşgörenin eksikliklerini bilmesi ve yapabileceği iş ile ilgili olarak kendini tanımlaması,
- İşgörenin işine dair hedef belirlemesi ve gelişime açık olması,
- Kişisel gelişime önem vermek ve desteklemek,
- Sosyal aktivitelere yönelmek, rahatlatıcı egzersizler yapmak,
- Kişinin sınırlarını belirlemiş ve kabullenmiş olması,
- Zaman kullanımında etkililik sağlamak,
- Kendine iş dışı tatil zamanı bırakması,
- Çatışma çözme becerisine sahip olmak.

İşe tutkunluğun sağlanması ve devam ettirilmesinde genellikle stresle baş edebilmek amacıyla kullanılan tekniklerden faydalanılması gerekmektedir. Stresle başa çıkabilmek amacıyla geliştirilen tekniklere beslenme düzeninin değiştirilmesi, düzenli bir psikolojik destek alabilmek, çalışma alanının dışındaki etkinliklerde yer alma gibi yöntemler sayılabilmektedir. Stres üzerinde pozitif hayal kurabilmek, kişisel hobilerin geliştirilmesi, düzenli egzersiz ve spor programlarının uygulanması, bireylerin sosyal olarak olumlu ilişkiler kurabilmesi de azaltıcı etki göstermektedir (Güçlü, 2001).

İşe tutkunluk düzeylerinin artırılabilmesinde örgütsel değişimlerin önemi çok daha fazladır (Maslach ve diğerleri, 2001). Bu durumun nedeni olarak işgörenlerin çalışma ortamlarındaki stres ile başa çıkmakta zorluk yaşamaları olarak gösterilebilir. Bireysel işe tutkunluk stratejilerinin tercih edilmesinde asıl amaç örgütsel değişikliklere göre çok daha kolay ve ucuz olması şeklinde yorumlanmaktadır. Bireysel tutkunluk stratejilerinin ön plana çıkmasındaki bir diğer neden olarak da işgörenlerin örgüt içerisinde değişik yoğunluklarda iş sorumluluğu barındırmasıdır (Maslach ve Goldberg, 1998). İş ortamının düzeninin kontrol edilebilmesinde bireysel tutkunluk stratejilerinin önemi unutulmamalıdır (Ardıç ve Polat, 2009).

## **2.2.6. Tutkunluk Sonuçları**

İşe tutkunluk birey ve örgüt üzerinde, değerlendirildiğinde olumlu sonuçlara yol açmaktadır. Yapılan araştırmalara göre işe tutkun olmanın bireyler üzerinde olumlu sonuçlara yol açtığı görülmektedir. Yaptığı işe tutkun olan işgörenler, çalışma alanlarında yüksek

performans gösteren, pozitif psikolojik davranışlarda bulunan, bireysel kaynaklarını üretebilen pozitif ve mutlu olduğu bildirilmiştir (Bakker ve diğerleri, 2011).

Tutkunluk bireysel ve örgütsel alanlarda olumlu gelişmeler sağlamaktadır. İş tutkunluk kişisel gelişime katkı sağlamaktadır. Tutkunluğun örgütsel katkısı ise işgörenin performansında artma ve kalite gelişmesi olarak sayılabilmektedir (Bakker ve diğerleri, 2008). İş tutkunluğuna sahip olan iş görenlerin, bilgi ve birikimlerini yaptıkları işe yönlendirdikleri, bireysel kaynaklarını üretebildikleri, olumlu duyguları çalışma arkadaşlarına aktarabildikleri ayrıca diğer işgörenler ile kıyaslandığında örgüte daha çok katkı yaptıkları görülmektedir (Seijts ve Crim, 2006). Çalışma alanında yüksek performans gösteren işgörenler, sahip oldukları olumlu duygu, düşünce ve arzularını diğer çalışanlara yansıtmaları sonucunda ortamda iş tutkunluğunda artış görüleceği düşünülmektedir (Bakker ve Demerouti 2008).

İşgörenlerde oluşan işe tutkunluk, bireylerin yaptıkları işe karşı tutumlarının pozitif olmasını sağlamaktadır, ayrıca bireylerin kendi görevleri ve üstlendikleri sorumlulukları yerine getirme oranları artmaktadır (Çalışkan, 2014; Bostancı ve Ekiyor, 2015). Yapılan son çalışmalara göre iş görenlerde işe tutkunluğu bireysel hedeflerin gerçekleşmesine yardımcı olduğu, kaynakların kullanımını arttırarak kişisel gelişime yardımcı olduğu ayrıca iş taleplerini azalttığı gözlemlenmiştir (Bostancı ve Ekiyor, 2015). Çalışma ortamında iş görenlerin güç ve önem duygusu barındırmaları, yapmış oldukları işe en yüksek performans ile devam edecekleri, bu verim artışına bağlı olarak firmanın maddi kazanımında artış, müşteri odaklı ilerleyişine de olanak sağlamaktadır (Bakker ve diğerleri, 2008).

Literatürde yer alan çalışmaların sonuçlarına göre, iş görenlerin işe tutkunluğu seviyesi ile pozitif yönlü ilişkiye sahip olan iş kaynağı faktörlerini kullanan yöneticilerin, işe tutkunluk değerleri üzerinde önemli etkileri olduğu belirlenmiştir. Yönetici ve işgören arasındaki iletişim kanalının açık ve güçlü olması işe tutkunluğun yüksek olması ile ilişkilidir (Cheng ve diğerleri, 2014). Sağlık çalışanları ile yapılan bir çalışmaya göre, işe tutkunluğu olan sağlık personellerinin daha az sırt ve bel ağrısı şikayeti, anksiyete ve depresyon sorunlarına maruz kaldığı belirlenmiştir (Özkalp ve Meydan, 2015).

Pozitif örgütsel kaynaklı davranışlarla ilgili yapılan çalışmaların bazılarında işe tutkunluğun bazı olumsuz özellikleri olduğu belirlenmiştir. Çalışma alanlarında var olan gerçek olmayan mutlu bir ortamın işgörenler üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı, yaptıkları işlere göre aşırı direnç gösterdiklerini belirlemişlerdir (Armor ve Taylor, 1998). İş ve çalışma arasındaki dengenin bozulduğu durumlarda çalışanlarda sağlık sorunlarının ortaya çıkacağı ve iyileşme sürecinde de gerilemelerin görüleceği belirlenmiştir (Geurts ve Demerouti, 2003).

Çalışan bireylerin hayatları ve işlerinin birbirleri ile kaynaşması sonucunda bireyler dinlenmeyi ve hatta sosyal etkileşime girmeyi unutabilmektedirler. Bu durumda işgörenler sosyal yaşamlarını geri plana iterler ve hatta aile yaşantılarında bozulmalar görülebilmektedir. Çalışanların iş ve yaşam dengeleri bozulmakta, çatışmalar başlamaktadır. Bireylerin aile hayatlarında bozulmalar görülmekte, hatta bu durumla birlikte boşanma ve ayrılmalar görülmektedir (Bakker ve diğerleri, 2011). Sonuç olarak, çalışmaların sonuçlarına bakıldığında işe tutkunluk kavramının işgörenler ve örgüt açısından olumlu etkilerinin bulunduğu belirlenmiştir.

### **2.2.7. Tutkunluk ile İlgili Yapılan Çalışmalar**

Güncel bir kavram olan tutkunluk kavramı, birden fazla kavram ile birlikte kullanılarak kendisine araştırmalarda yer edinmiştir. Tims ve diğerleri (2011), yaptıkları çalışmada iş talepleri kaynakları modeli teorisi ve liderlik teorileri kullanarak işe tutkunluk ve yöneticilerin liderlik tarzı ilişkileri üzerine çalışmışlardır. 42 işgörenin katılımı ile gerçekleştirilen çalışmada arka arkaya 5 gün boyunca anket yapılmış, çalışan personellerin işe tutkunluk düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Liderlik duyguları ve işe karşı oluşan tutkunluk arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Tims ve diğerleri, 2011).

Öncel (2007) yaptığı bir çalışmada bireylerin işe tutkunlukları, performansları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri incelediği bir çalışma yapmıştır. Çalışmanın yürütüldüğü grupta çalışan bireylerin meslekleri öğretmen olarak belirlenmiştir ve tutkunluk seviyeleri ve performansları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri ve işe tutkunlukları arasında da negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Araştırmada işe tutkunluk kavramında May v.d.'nin 13 ifadeden oluşan ölçeğinden yararlanılmıştır (Göktepe, 2016).

Saks (2006) yaptığı çalışma sonuçlarında işe tutkunluk ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğunu belirlemiştir.

Takıntılı ve uyumlu tutkunluk değerleri ile zihinsel, duygusal ve davranışsal süreçler arasında bulunan ilişkilerin incelenmesi amacıyla birden fazla çalışma yapılmıştır (Paradis ve diğerleri, 2013). Uyumlu tutkunluk ve olumlu duygu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Philippe ve diğerleri, 2009; Mageau ve Vallerand, 2007; Vallerand ve diğerleri, 2007; Vallerand ve diğerleri, 2008). Takıntılı tutkunluğun olumsuz duygu ile deneyimlenmesinin sonuçları arasında (Vallerand ve diğerleri, 2008), çalışanların sosyal hayatlarında çatışmaların görülmesine, günlük hayat içerisinde işlevselliklerinin bozulmasına



yol açmaktadır (Vallerand ve diğerleri, 2003). Takıntılı tutkunluk duygusunun bulunduğu bir çalışma ortamında özellikle sakatlanma riski de bulunuyorsa herhangi bir önlem ve değişikliğin yapılmaması ve plana bağlı hareket edilmesinde ısrar edilmesi (Rip ve diğerleri, 2006) ve olumsuz duyguların artması ile ilişkilendirilmektedir (Phillippe ve diğerleri, 2009). Bulguların değişkenliği ile tutkunluk kavramının personel üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etki doğurabileceğini göstermektedir (Paradis ve diğerleri, 2013).

Vallerand ve Miquelon (2007), spor psikolojisi alanında araştırma yapan araştırmacıların spor tutkunluğu kavramı üzerinde çalışma yapmadıklarını ancak ilişkili olan farklı kavramlar üzerinde yoğunlaştıklarını belirtmişlerdir. Tutkunluk kavramı ile ilişkili olan egzersiz bağımlılığı kavramlarının da bir arada araştırılması gerektiğini savunmuşlardır. Bireylerin tutkunluk duygularını egzersiz ile tatmin etmeleri sonucunda fiziksel ve zihinsel esenlikleri ile geri kalan yaşam etkinlikleri arasında çatışmalar görülmüştür. Takıntılı bir tutkunluk seviyesine sahip olan sporcuların sakatlık oluşumuna çok daha açık olduğu belirlenmiştir (Stephan ve diğerleri, 2009). Takıntılı tutkunluk oluşumu özellikle dans alanında sakatlıklarla ilişkilendirilmiştir (Rip ve diğerleri, 2006), takıntılı tutkunluğa sahip olan bisiklet sporcularının güvenli olmayan durumların tamamında devam etme konusunda eğilimli oldukları belirlenmiştir (Vallerand ve diğerleri, 2003).

Kartal ve diğerleri (2015) işe tutkunluk, örgütsel tutkunluk, işe bağlılık kavramları arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında, diğer çalışmalara göre çok daha farklı sonuçlara ulaşmaktadırlar. Çalışma çağrı merkezinde çalışan 110 iş görenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuçlarında işe tutkunluk ve işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki olduğunu belirleyememişlerdir. Bu çalışma Schaufeli ve diğerleri (2006) “Utrecht İşe Tutkunluk Ölçeği” (UWES) kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmacılar tarafından tercih edilen bir diğer konu da iş-aile çatışması ve işe tutkunluk arasındaki ilişki olmuştur. Halbesleben ve diğerleri (2009) tarafından yapılan çalışmada işe tutkunluğu olan iş görenlerin iş-aile arasında minimum düzeyde çatışma yaşadıklarını tespit etmiştir. Culbertson ve diğerleri (2012) çalışmalarında 52 acenta şirketinde toplamda 15 gün sürecek bir anket çalışması yapmışlardır. Anket çalışmalarının sonuçlarına bakıldığında işe tutkun olan çalışanların aile hayatlarının da olumlu olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Culbertson ve diğerleri, 2012).

Literatürde yer alan başka bir çalışma ise örgütsel bağlılık ve işe tutkunluk kavramları arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışma şeklindedir. Araştırmaların sonuçlarına göre bu kavramlar arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. İşe tutkunluğu olan bireylerin örgütlerine bağlılık seviyelerinin de yüksek çıkmaktadır (Rothmann ve Jordaan, 2006).

İşe tutkunluk ve işkoliklik kavramları arasındaki farklılıkların incelendiği çalışmaların çoğunda, iş görenlerin refah düzeyleri ve yaşam tatminleri pozitif bir durumda iken, işkolik iş görenlerin refah seviyelerinin negatif etkilendiği sonuçlarına ulaşılmıştır (Wright, 2009). Özsoy ve diğerleri (2013) yaptıkları çalışmada işkoliklik ve işe tutkunluk arasında orta seviyeye sahip bir ilişki bulunduğunu tespit etmişlerdir. İşkolik kavramının literatür içerisinde yerini henüz bulamadığı ve bu konu ile ilgili çalışmaların yapılması gerektiği belirlenmiştir (Özsoy ve diğerleri,2013).

İnce (2016) örgütsel destek ve işe tutkunluk arasındaki bağlantıyı belirlemek için yaptığı çalışmada işgörenlerin örgütsel destek algılarında görülen artışa bağlı olarak işe tutkunluklarında da artışın görüldüğü belirlenmiştir. Çalışanların yaptıkları işe bilgi ve birikimlerini aktarmaları, yaptıkları iş ve görevlerden memnun olmaları, çalıştıkları örgüte karşı bağlılık hissetmeleri ve işten ayrılma ihtimallerinin düşük olması isteniyor ise personellerin işe tutkunluklarının artırılması gerekmektedir. İşgörenin sahip olduğu fiziksel ve zihinsel enerjiyi çalıştığı alana yönlendirebilmesi için işe tutkunluğunun fazla olması gerekmektedir. Kendini işine adayan personellerin maksimum seviyede performans göstermesi beklenmektedir. İşgörenlerin örgütsel destek algılarındaki artışa bağlı olarak iş tutkunluk seviyelerinde de yükselme tespit edilmektedir.

## 3. GEREÇ VE YÖNTEM

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma sporcu tatmini ve tutkunluk düzeyleri üzerindeki etkisini incelemesi bakımından betimsel tarama modelinde bir çalışmadır. Araştırma, bir konuya ilişkin katılımcıların görüşlerinin, algılarının, tutumlarının, ilgilerinin vb. belirlendiği, görece büyük örneklem üzerinde yürütülen bir çalışma olduğundan tarama modelindedir. Bu modelin en avantajlı yönü, oldukça çok bireyden oluşan örneklemde elde edilen bilgiyi bize sunmasıdır (Büyüköztürk, 2010). Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır. Önemli olan, onu uygun bir biçimde gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2009).

### 3.1.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın genel evrenini, 2017-2018 Aydın İli Gençlik Spor İl Müdürlüğü' ne bağlı, Koçarlı Kapalı Spor Salonu ve Efeler Atatürk Kapalı Spor Salonunu müsabaka dönemleri içerisinde aktif olarak kullanan lise sporcularını kapsamaktadır. Eğitim öğretim döneminde Aydın ili salon sporları lise takımlarında Gençlik Spor İl Müdürlüğüne bağlı Koçarlı Kapalı Spor Salonu ve Efeler Atatürk Kapalı Spor Salonunu aktif olarak kullanan takım oyuncu sayısı (173 basketbol, 94 voleybol ve 48 salon futbolu oyuncu) 315'tir.

Örneklem grubunu sporculardan anketlere cevap veren 84 kadın sporcu 91 erkek sporcu toplamda 175 katılımcı oluşturmaktadır. Antreman ve müsabaka dönemleri içerisinde yapılmış olan anket çalışmasına 92 sporcu katılmamış olup, 48 adet anket ise değerlendirme dışında tutulmuştur.

Çalışmaya katılan tüm katılımcıların ölçek uygulamaları, uygulama izni alınan salonlarda yapılan antrenman ve müsabakaları aksatmayacak şekilde yapılmıştır.

### **3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırmada konu; 14-19 yaş gruplarında sporcu tatmini ve tutkunluğu arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi çerçevesinde sınırlandırılmıştır. Bunun dışındaki sınırlılıklar şu şekilde sıralanmaktadır.

1-Araştırma 2017-2018 Aydın İli Gençlik Spor İl Müdürlüğü' ne bağlı, Koçarlı Kapalı Spor Salonu ve Efeler Atatürk Kapalı Spor Salonunu müsabaka dönemleri içerisinde aktif olarak kullanan lise sporcuları ile sınırlandırılmıştır.

2-Elde edilen bilgiler geliştirilen anket formu içerisindeki sorularla sınırlıdır.

### **3.4. Veri Toplama Araçları**

Araştırma verilerinin toplanmasına yönelik olarak uygulamanın yapılacağı salonlar için Aydın İli Gençlik Spor İl Müdürlüğünden ölçek uygulama izni alınmış, çalışmaya katılan tüm katılımcıların ölçek uygulamaları, uygulama izni alınan salonlarda antrenmanları ve müsabakaları aksatmayacak şekilde yapılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak Tutkunluk Ölçeği, Sporcu Tatmin Ölçeği, Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan bireylerin kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla, araştırmacı tarafından geliştirilen, 14 sorudan (cinsiyetiniz, yaşı, spor yapmanıza ailenizin tepkisi, kaç yıldır spor ile uğraşıyorsunuz, anne, baba ve antrenörün size karşı tutumu, branştan elde edilen maddi kazanç, sportif performansı artırmaya yönelik alınıp veya alınmayan spor psikoloğu desteği) oluşan kişisel bilgi formu ile toplanmıştır.

#### **3.4.1. Tutkunluk Ölçeği**

Vallerand ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen “Sporda Tutkunluk Ölçeği” farklı alanlarda farklı aktiviteleri kapsayan tutkunluğu değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu ölçeğin Türkçe uyarlaması Keleş ve Aşçı (2013) tarafından yapılmıştır. 7’li likert tipi olan ölçek, uyumlu tutkunluk düzeyini belirlemek için 6 ve takıntılı tutkunluk düzeyini belirlemek için 6 madde, bireylerin yaptıkları aktiviteye olan tutkunluk düzeyini belirlemek için de 4 madde olmak üzere toplamda 16 maddeden, 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Sporda Tutkunluk

Ölçeği'nin Takıntılı tutkunluk alt boyutuna ait iç tutarlılık katsayısı 0,78 iken Uyumlu tutkunluk alt boyutuna ait iç tutarlılık katsayısı ise 0,83 olarak hesaplanmıştır.

Ölçekte yer alan uyumlu tutkunluk “gerçekleşen aktivitenin bireyin dış etkilere kapalı olduğunu varsayarak seçimin özgürce yapıldığını temel alan otonom içselleşme”, uyumlu tutkunluk ise “kişinin gerçekleşen aktiviteyi dış etkenlerin müdahalesiyle (kabul görme, öz değer-saygı) kontrollü içselleştirmesi” olarak tanımlanmıştır.

### **3.4.2. Sporcu Tatmin Ölçeği**

Sporcu Tatmini Ölçeği 4 alt boyut içermektedir. (ASQ: eğitim ve öğretim tatmini (3 madde), kişisel tedavi tatmini (5 madde), takım performans tatmini (3 madde) ve bireysel performans tatmini (3 madde). Riemer ve Toon (2001) da bu 4 alt ölçeği tenis liderlik ve tatminliğini incelemek için kullanmıştır. İlk iki alt ölçek, koçluk davranışları süreçlerinden duyulan tatminliğe odaklanırken, son ikisi liderliğin süreçleriyle olan tatminliği değerlendirmektedir (Riemer ve Chelladurai, 1998). Ögelere 1 ile 7 arasında bir puan verilmiştir. Türksoy (2008) yapmış olduğu doktora tezinde konuya paralel 56 maddelik ASQ ölçeği Türkçeye uyarlanmış, “Sporcu Tatmin Ölçeği” Türkçeye uyarlanması sonucu sporcu tatmin ölçeği geliştirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda ölçek 3 faktörlü olarak kabul edilmiştir. Ölçeğin Antrenörden tatmin alt boyutu 2.4.8.11.12.13.14.15; Bireysel tatmin alt boyutu 1.5.6.9.10.16.17.19 ve takım tatmini alt boyutu 3.7.18 maddelerden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,96 olarak bulunmuştur.

### **3.5. Verilerin Analizi**

Araştırma verileri SPSS (Statistical Package For Social Sciences) 21.00 paket programında analiz edilmiştir. Anket verileri 175 kişinin verdiği cevaplar üzerinden analzi edilmiştir. Verilerin analizinde betimleyici istatistikler (frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma) t-testi ve anova testi istatistik teknikleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi  $p<0.05$  olarak değerlendirilmiştir.

Elde edilen verilerin yüzde frekans değerleri alınmış sonuçlar tablolar halinde değerlendirilmiştir. Anket soruları değerlendirilirken faktör güvenilirlik ve farklılık analizleri uygulanmış ve neden sonuç ilişkileri incelenmiştir. Ankete verilen soruların yanıtları çalışmada tablolar halinde verilmiş sonucun dağılımı yüzdeleri rakamsal olarak açıklanmış ve ankette araştırmanın konusu kapsayan tablolar sırasına göre verilmiştir. Araştırmada

kullanılan ölçeklerin geçerliliğinin tespitinde açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizlerinde Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Verilerin dağılımı Skewness ve Kurtosis değerleri ile ölçülmüş olup P-P Plot grafikleri incelenmiştir farklılık analizlerinde Cinsiyet ve Müsabaka öncesi iç konuşma durumlarını farklı tespiti için bağımsız grupla T testi; Yaş, Aile tutumu, Spor yapma yılı, Anne tutumu, Baba ve antrenör tutumu, Spor psikoloğundan destek alma için ise Tek yönlü Varyans analizi uygulanmıştır. Grupların birbirinden istatistikler olarak farklı olduğunu belirlenmesi ise Scheffe testi ile analiz edilmiştir.

## 4. BULGULAR

Bu bölümde çalışmaya dair elde edilen bulgulara yer verilerek, açıklamaları yapılacaktır. Tablo 1’de katılımcıların cinsiyet değişkeni dağılımları verilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Cinsiyet Değişkeni Dağılımları

Cinsiyet	N	%
Kadın	84	48,0
Erkek	91	52,0
Toplam	175	100,0

N= Kişi Sayısı, % Yüzdeler

Tablo 1’de görüldüğü gibi çalışmada 84 kadın (%48) ve 91 (%52) erkek katılımcı, toplam 175 sporcu yer almıştır.

Tablo 2’de katılımcıların yaş değişkeni dağılımlarına yer verilmiştir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Yaş Değişkeni Dağılımları

Yaş	N	%
14-15 yaş	38	21,7
16-17 yaş	114	65,1
18-19 yaş	23	13,1
Toplam	175	100,0

N= Kişi Sayısı, % Yüzdeler

Tablo 2’de yer aldığı gibi katılımcılar 14-15 yaş 38 (%21,7), 16-17 yaş 114 (%65,1) ve 18-19 yaş 23 (%13,1) kişi olmak üzere 3 yaş grubunda toplanmıştır.

Tablo 3’de katılımcıların spor yapmaya yönelik aile tutumu değişkeni dağılımları yer almaktadır.

**Tablo 3.** Katılımcıların Spor Yapmaya Yönelik Aile Tutumu Değişkeni Dağılımları

<b>Spor Aile Durumu</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Destekleyici	140	80,0
Engelleyici	15	8,6
Eleştirel	20	11,4
Toplam	175	100,0

N= Kişi Sayısı, % Yüzdeler

Tablo 3’de görüldüğü gibi, spor yapma konusunda aile tutumu değerlendirmesinde en yüksek tutumun destekleyici 140 (%80,0) kişinin cevabıyla elde edildiği görülmektedir.

Tablo 4’de Katılımcıların Kaç Yıldır Spor Yapıyorsunuz Değişkenine Göre Dağılımları verilmiştir.

**Tablo 4.** Katılımcıların Kaç Yıldır Spor Yapıyorsunuz Değişkenine Göre Dağılımları

<b>Kaç Yıldır Spor Yapıyorsunuz</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
2 ve daha az yıl	44	25,1
3-5 yıl	82	46,9
6 ve daha fazla yıl	49	28,0
Toplam	175	100,0

N= Kişi Sayısı, % Yüzdeler

Tablo 4’den görüldüğü gibi, en yüksek spor yapma süresi olarak 3-5 yıl (82 kişi, %46,9) olarak belirlenmiştir.

Tablo 5’de Katılımcıların Anne Tutumu Değişkeni Dağılımlarına, tablo 6’da katılımcıların baba tutumu değişkeni dağılımlarına ve tablo 7’de de katılımcıların antrenör tutumu değişkeni dağılımları yer verilmiştir.

**Tablo 5.** Katılımcıların Anne Tutumu Değişkeni Dağılımları

<b>Anne Tutumu</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Demokratik	60	34,3
Otoriter	33	18,9
Koruyucu	76	43,4
İlgisiz	6	3,4



<b>Anne Tutumu</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Demokratik	60	34,3
Otoriter	33	18,9
Koruyucu	76	43,4
İlgisiz	6	3,4
Toplam	175	100,0

N= Kişi Sayısı, % Yüzdeler

**Tablo 6.** Katılımcıların Baba Tutumu Değişkeni Dağılımları

<b>Baba Tutumu</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Demokratik	67	38,3
Otoriter	29	16,6
Koruyucu	65	37,1
İlgisiz	14	8,0
Toplam	175	100,0

N= Kişi Sayısı, % Yüzdeler

**Tablo 7.** Katılımcıların Antrenör Tutumu Değişkeni Dağılımları

<b>Antrenör Tutumu</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Demokratik	82	46,9
Otoriter	51	29,1
Koruyucu	40	22,9
İlgisiz	2	1,1
Toplam	175	100,0

N= Kişi Sayısı, % Yüzdeler

Tablo 5’te görüldüğü gibi, Katılımcıların Anne Tutumu Değişkeni Dağılımlarında en yüksek tutumun Koruyucu (76 kişi, %43,4) olduğu; Tablo 6’da görüldüğü gibi de katılımcıların en yüksek baba tutumu değişkeni dağılımlarında tutumun demokratik (67 kişi, % 38,3) olduğu görülmektedir. Tablo 7’de katılımcıların antrenör tutumu değişkeni dağılımları incelendiğinde en yüksek ifadenin demokratik (82 kişi, %46,9) olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların Spor Alanına İlişkin Psikolojik Destek aldığına dair bilgiler Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8.** Katılımcıların Spor Alanına İlişkin Psikolojik Destek Aldınız Mı? Değişkeni Dağılımları

<b>Spor Psikoloğundan Destek Aldınız Mı?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Evet	26	14,9
Hayır	149	85,1
Toplam	175	100,0

N= Kişi Sayısı, % Yüzdeler

Tablo 8’de görüldüğü gibi katılımcıların spor alanına ilişkin psikolojik destek aldınız mı sorusuna çoğunluk (149 kişi, %85,1) hayır cevabını vermiştir.

Katılımcıların müsabaka öncesi iç konuşma yapar mısınız sorusuna vermiş oldukları cevaplar tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9.** Katılımcıların Müsabaka Öncesi İç Konuşma Yapar mısınız? Değişkeni Dağılımları

<b>Müsabaka Öncesi İç Konuşma Yapar mısınız?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Evet	112	64,0
Hayır	63	36,0
Toplam	175	100,0

N= Kişi Sayısı, % Yüzdeler

Tablo 9’da görüldüğü gibi katılımcıların müsabaka öncesi iç konuşma yapar mısınız sorusuna çoğunluk (112 kişi, %64) evet cevabını vermiştir.

Katılımcıların tutkunluk ve tatmin durumu değerlendirmesi için cinsiyet değişkenine göre anova analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 10’da verilmiştir.

**Tablo 10.** Katılımcıların Tutkunluk ve Tatmin Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

<b>Boyutlar</b>	<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>Std. Sap.</b>	<b>T</b>	<b>P</b>
Bireysel Performans Tatmini	Kadın	84	14,1310	4,44181	-2,789	<b>,006**</b>
	Erkek	91	15,9451	4,16163		

Kişisel Tedavi Tatmini	Kadın	84	26,0000	7,35339	-1,403	,162
	Erkek	91	27,5385	7,14968		
Takım Performansı Tatmini	Kadın	84	14,0119	4,47077	-1,536	,126
	Erkek	91	15,0330	4,31908		
Eğitim Öğretim Tatmini	Kadın	84	15,2381	4,97855	-1,725	,086
	Erkek	91	16,4835	4,57375		
Uyumlu Tutkunluk	Kadın	84	19,5000	8,47036	,240	,811
	Erkek	91	19,1758	9,35782		
Takıntılı Tutkunluk	Kadın	84	23,1429	7,76638	1,314	,191
	Erkek	91	21,5824	7,92334		

N= Kişi Sayısı, Ort.= Ortalama, Std. Sap.= Standart Sapma, F= F Değeri, P= Farklılık, \*\* = p<0,05, \* = p<0,01

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre t testi tablosuna bakıldığında, bireysel performans tatmini parametresinde anlamlı farklılık bulunmuştur (p<0,05). Geri kalan parametrelerde anlamlı farklığa rastlanmamıştır (p>0,05).

Katılımcıların tutkunluk ve tatmin durumu değerlendirmesi için yaş değişkenine göre anova analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 11’de verilmiştir.

**Tablo 11.** Katılımcıların Tutkunluk ve Tatmin Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Boyutlar	Yaş	N	Ort.	Std. Sap.	F	P	Tukey
Bireysel Performans Tatmini	14-15	38	13,6053	4,84651	2,797	,064	-
	16-17	114	15,4561	4,18201			
	18-19	23	15,6087	4,20756			
	Toplam	175	15,0743	4,38128			
Kişisel Tedavi Tatmini	14-15	38	25,5000	8,62977	,827	,439	-
	16-17	114	27,0702	6,75189			
	18-19	23	27,6087	7,37773			
	Toplam	175	26,8000	7,26826			
Takım Performansı Tatmini	14-15	38	13,3158	4,60966	1,906	,152	-
	16-17	114	14,9035	4,27168			
	18-19	23	14,7826	4,58214			
	Toplam	175	14,5429	4,40965			
Eğitim Öğretim Tatmini	14-15	38	14,9474	4,79835	,933	,395	-
	16-17	114	16,1667	4,83336			
	18-19	23	16,0435	4,63660			
	Toplam	175	15,8857	4,79925			
Uyumlu Tutkunluk	14-15	38	18,7895	7,67994	,842	,433	-
	16-17	114	19,0614	9,08104			
	18-19	23	21,5652	10,01284			
	Toplam	175	19,3314	8,91878			
Takıntılı Tutkunluk	14-15	38	22,0263	6,75232	,073	,929	-

16-17	114	22,3333	8,26408
18-19	23	22,8261	7,83148
Toplam	175	22,3314	7,86480

**N=** Kişi Sayısı, **Ort.=** Ortalama, **Std. Sap.=** Standart Sapma, **F=** F Değeri, **P=** Farklılık

Yaş Değişkenine göre anova tablosuna bakıldığında parametreler arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ( $p>0,05$ ). Yaş değişkenine göre Tukey analizinde yaşlar arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

Katılımcıların tutkunluk ve tatmin durumu değerlendirmesi için aile tutumu değişkenine göre anova analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 12’de verilmiştir.

**Tablo 12.** Katılımcıların Tutkunluk ve Tatmin Düzeylerinin Aile Tutumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Boyutlar	Aile Tutumu	N	Ort.	Std. Sap.	F	P	Tukey
Bireysel Performans Tatmini	Destekleyici	140	15,4357	4,31862	2,713	,069	-
	Engelleyici	15	14,2667	4,94927			
	Eleştirel	20	13,1500	3,99045			
	Toplam	175	15,0743	4,38128			
Kişisel Tedavi Tatmini	Destekleyici	140	27,3357	7,18072	2,111	,124	-
	Engelleyici	15	23,8000	7,94805			
	Eleştirel	20	25,3000	6,95928			
	Toplam	175	26,8000	7,26826			
Takım Performansı Tatmini	Destekleyici	140	14,9143	4,52886	2,538	,082	-
	Engelleyici	15	12,9333	3,49421			
	Eleştirel	20	13,1500	3,73145			
	Toplam	175	14,5429	4,40965			
Eğitim Öğretim Tatmini	Destekleyici	140	16,2929	4,71718	2,590	,078	-
	Engelleyici	15	14,4667	5,06905			
	Eleştirel	20	14,1000	4,80022			
	Toplam	175	15,8857	4,79925			
Uyumlu Tutkunluk	Destekleyici	140	19,3286	9,18197	,709	,494	-
	Engelleyici	15	17,2667	8,70523			
	Eleştirel	20	20,9000	7,06288			
	Toplam	175	19,3314	8,91878			
Takıntılı Tutkunluk	Destekleyici	140	22,6000	8,06431	,944	,391	-
	Engelleyici	15	19,6667	6,94537			
	Eleştirel	20	22,4500	6,99981			
	Toplam	175	22,3314	7,86480			

**N=** Kişi Sayısı, **Ort.=** Ortalama, **Std. Sap.=** Standart Sapma, **F=** F Değeri, **P=** Farklılık

Spor yapmanızda aile tutumu değişkenine göre anova analizine bakıldığında parametreler arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ( $p>0,05$ ). Spor yapmanızda aile tutumu

değişkenine göre Tukey analizinde tutumlar arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

Katılımcıların tutkunluk ve tatmin durumu değerlendirmesi için spor yapma süresi değişkenine göre anova analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 13'te verilmiştir.

**Tablo 13.** Katılımcıların Tutkunluk ve Tatmin Düzeylerinin Spor Yapma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesi

Boyutlar	Spor Yapma Yılı	N	Ort.	Std. Sap.	F	P	Tukey
Bireysel Performans Tatmini	2 ve <	44	14,1364	4,94430	3,056	,050**	1
	3-5	82	14,8537	4,19029			1-2
	6 ve >	49	16,2857	3,95811			2
	Toplam	175	15,0743	4,38128			-
Kişisel Tedavi Tatmini	2 ve <	44	25,4773	8,13402	1,044	,354	-
	3-5	82	27,0610	6,99267			
	6 ve >	49	27,5510	6,88616			
	Toplam	175	26,8000	7,26826			
Takım Performansı Tatmini	2 ve <	44	13,6364	4,66601	1,425	,243	-
	3-5	82	14,6707	4,41673			
	6 ve >	49	15,1429	4,11299			
	Toplam	175	14,5429	4,40965			
Eğitim Öğretim Tatmini	2 ve <	44	14,3409	5,37844	3,250	,041**	1
	3-5	82	16,2439	4,72075			1-2
	6 ve >	49	16,6735	4,11495			2
	Toplam	175	15,8857	4,79925			-
Uyumlu Tutkunluk	2 ve <	82	18,3049	7,79789	1,030	,359	-
	3-5	49	20,3469	10,18281			
	6 ve >	175	19,3314	8,91878			
	Toplam	44	20,1136	9,36896			
Takıntılı Tutkunluk	2 ve <	44	23,6136	8,08448	,785	,458	-
	3-5	82	21,8415	7,25287			
	6 ve >	49	22,0000	8,65303			
	Toplam	175	22,3314	7,86480			

N= Kişi Sayısı, Ort.= Ortalama, Std. Sap.= Standart Sapma, F= F Değeri, P= Farklılık

Katılımcıların spor yapma süresi değişkenine göre anova analizine bakıldığında bireysel performans tatmini ve eğitim öğretim tatmini boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Diğer boyutlarda farklılığa rastlanılmamıştır ( $p>0,05$ ). Tukey analizine bakıldığında fark kaynağının katılımcıların 2 yıl ve daha az spor yapanlardan kaynaklandığı görülmektedir.

Katılımcıların tutkunluk ve tatmin durumu değerlendirmesi için anne tutumu değişkenine göre anova analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 14'te verilmiştir.

**Tablo 14.** Katılımcıların Tutkunluk ve Tatmin Düzeylerinin Spor Yapmanızda Anne Tutumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Boyutlar	Anne Tutumu	N	Ort.	Std. Sap.	F	P	Tukey
Bireysel Performans Tatmini	Demokratik	60	16,7667	3,58607	5,006	,002*	1-3
	Otoriter	33	14,4242	4,26490			-
	Koruyucu	76	14,1711	4,78160			3-1
	İlgisiz	6	13,1667	1,72240			-
	Toplam	175	15,0743	4,38128			-
Kişisel Tedavi Tatmini	Demokratik	60	28,9000	5,84750	2,692	,048**	1
	Otoriter	33	25,2424	7,38677			1-2
	Koruyucu	76	25,9342	7,97552			1-3
	İlgisiz	6	25,3333	6,97615			1-4
	Toplam	175	26,8000	7,26826			-
Takım Performansı Tatmini	Demokratik	60	15,3333	4,33225	1,217	,305	-
	Otoriter	33	14,4545	4,01630			-
	Koruyucu	76	13,9079	4,70794			-
	İlgisiz	6	15,1667	2,31661			-
	Toplam	175	14,5429	4,40965			-
Eğitim Öğretim Tatmini	Demokratik	60	16,7667	4,28781	1,058	,369	-
	Otoriter	33	15,3030	5,14469			-
	Koruyucu	76	15,5132	5,11336			-
	İlgisiz	6	15,0000	2,89828			-
	Toplam	175	15,8857	4,79925			-
Uyumlu Tutkunluk	Demokratik	60	20,0833	10,06974	1,852	,140	-
	Otoriter	33	16,1212	6,58482			-
	Koruyucu	76	19,9474	8,85121			-
	İlgisiz	6	21,6667	5,64506			-
	Toplam	175	19,3314	8,91878			-
Takıntılı Tutkunluk	Demokratik	60	23,0833	8,74748	1,537	,207	-
	Otoriter	33	19,7273	6,37511			-
	Koruyucu	76	22,7632	7,51153			-
	İlgisiz	6	23,6667	9,30949			-
	Toplam	175	22,3314	7,86480			-

N= Kişi Sayısı, P= Farklılık, \*\*= (p<0,05), \*= (p<0,01)

Spor yapmanızda anne tutumu değişkenine göre anova analizine bakıldığında bireysel performans parametresinde anlamlı farklılık bulunmuştur (p<0,01). Kişisel tedavi tatmini parametresinde anlamlı farklılık bulunmuştur (p<0,05). Diğer parametrelerde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (p>0,05). Spor yapmanızda anne tutumu değişkenine göre ANOVA Tukey analizinde tutum arasında bireysel performans tatmini boyutunda fark kaynağının koruyucu tutumdan kaynaklandığı görülmektedir. Kişisel tedavi tatmini fark kaynağı demokratik tutumdan kaynaklandığı görülmektedir.

Katılımcıların tutkunluk ve tatmin durumu değerlendirmesi için baba tutumu değişkenine göre anova analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 15'te verilmiştir.

**Tablo 15.** Katılımcıların Tutkunluk ve Tatmin Düzeylerinin Spor Yapmanızda Baba Tutumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Boyutlar	Baba Tutumu	N	Ort.	Std. Sap.	F	P	Tukey
Bireysel Performans Tatmini	Demokratik	67	16,1045	4,25026	2,693	<b>,048**</b>	<b>1-3</b>
	Otoriter	29	15,1379	4,05959			-
	Koruyucu	65	13,9692	4,51030			<b>3-1</b>
	İlgisiz	14	15,1429	4,24005			-
	Toplam	175	15,0743	4,38128			-
Kişisel Tedavi Tatmini	Demokratik	67	28,1343	7,00626	1,618	,187	-
	Otoriter	29	27,2069	6,88362			-
	Koruyucu	65	25,5077	7,68546			-
	İlgisiz	14	25,5714	6,74496			-
	Toplam	175	26,8000	7,26826			-
Takım Performansı Tatmini	Demokratik	67	15,2537	4,75249	1,543	,205	-
	Otoriter	29	15,0000	3,70328			-
	Koruyucu	65	13,6923	4,56865			-
	İlgisiz	14	14,1429	2,53763			-
	Toplam	175	14,5429	4,40965			-
Eğitim Öğretim Tatmini	Demokratik	67	16,5373	4,83462	1,000	,394	-
	Otoriter	29	16,2414	4,43730			-
	Koruyucu	65	15,1846	4,90182			-
	İlgisiz	14	15,2857	4,85844			-
	Toplam	175	15,8857	4,79925			-
Uyumlu Tutkunluk	Demokratik	67	19,2537	9,80622	1,924	,128	-
	Otoriter	29	16,1379	7,84549			-
	Koruyucu	65	20,8769	8,31510			-
	İlgisiz	14	19,1429	8,29140			-
	Toplam	175	19,3314	8,91878			-
Takıntılı Tutkunluk	Demokratik	67	22,6269	8,41866	,766	,514	-
	Otoriter	29	20,5517	8,11342			-
	Koruyucu	65	23,0308	7,20019			-
	İlgisiz	14	21,3571	7,75199			-
	Toplam	175	22,3314	7,86480			-

N= Kişi Sayısı, P= Farklılık, \*\*= (p<0,05), \*= (p<0,01)

Spor yapmanızda baba tutumu değişkenine göre anova analizine bakıldığında bireysel performans tatmin parametresinde anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Diğer boyutlarda farklılık bulunmamaktadır (p>0,05). Tukey analizine bakıldığında fark kaynağının koruyucu tutumdan kaynaklandığı görülmektedir.

Katılımcıların tutkunluk ve tatmin durumu değerlendirmesi için antrenör tutumu değişkenine göre anova analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 16'da verilmiştir.

**Tablo 16.** Katılımcıların Tutkunluk ve Tatmin Düzeylerinin Antrenör Tutumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Boyutlar	Antrenör Tutumu	N	Ort.	Std. Sap.	F	P	Tukey
Bireysel Performans Tatmini	Demokratik	82	15,5488	4,41980	,775	,509	-
	Otoriter	51	14,4510	4,34656			
	Koruyucu	40	14,8250	4,36705			
	İlgisiz	2	16,5000	4,94975			
	Toplam	175	15,0743	4,38128			
Kişisel Tedavi Tatmini	Demokratik	82	27,9024	6,76522	3,440	,018**	1-2
	Otoriter	51	24,1176	7,71919			
	Koruyucu	40	27,8250	7,01971			-
	İlgisiz	2	29,5000	7,77817			-
	Toplam	175	26,8000	7,26826			-
Takım Performansı Tatmini	Demokratik	82	15,0000	4,44444	1,211	,307	-
	Otoriter	51	13,6471	4,23709			
	Koruyucu	40	14,6250	4,52167			
	İlgisiz	2	17,0000	4,24264			
	Toplam	175	14,5429	4,40965			
Eğitim Öğretim Tatmini	Demokratik	82	16,2317	4,82867	,939	,423	-
	Otoriter	51	14,9412	4,70919			
	Koruyucu	40	16,3750	4,79149			
	İlgisiz	2	16,0000	7,07107			
	Toplam	175	15,8857	4,79925			
Uyumlu Tutkunluk	Demokratik	82	18,4268	9,14631	1,423	,238	-
	Otoriter	51	19,0392	8,64630			
	Koruyucu	40	21,1500	8,63074			
	İlgisiz	2	27,5000	9,19239			
	Toplam	175	19,3314	8,91878			
Takıntılı Tutkunluk	Demokratik	82	21,9024	8,40137	,362	,781	-
	Otoriter	51	23,1569	7,43874			
	Koruyucu	40	22,0250	7,47470			
	İlgisiz	2	25,0000	5,65685			
	Toplam	175	22,3314	7,86480			

N= Kişi Sayısı, P= Farklılık, \*\*= (p<0,05), \*= (p<0,01)

Antrenör tutumu değişkenine göre anova analizine bakıldığında kişisel tedavi tatmini parametresinde anlamlı farklılık bulunmuştur (p<0,05). Diğer parametrelerde anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır (p>0,05). Tukey analizine bakıldığında farkın kaynağının otoriter tutumdan kaynaklandığı görülmektedir.

Katılımcıların tutkunluk ve tatmin durumu değerlendirmesi için spor psikoloğundan destek alma konu durumu değişkenine göre anova analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 17’de verilmiştir.



**Tablo 17.** Katılımcıların Tutkunluk ve Tatmin Düzeylerinin Spor Psikoloğundan Destek Alma Değerlerine Göre İncelenmesi

Boyutlar	Destek	N	Ort.	Std. Sap.	T	P
Bireysel Performans Tatmini	Evet	26	13,9231	4,78266	-1,457	,147
	Hayır	149	15,2752	4,29308		
Kişisel Tedavi Tatmini	Evet	26	24,1154	8,10100	-2,060	<b>,041**</b>
	Hayır	149	27,2685	7,03815		
Takım Performansı Tatmini	Evet	26	13,2308	4,12124	-1,652	,100
	Hayır	149	14,7718	4,43134		
Eğitim Öğretim Tatmini	Evet	26	14,2692	5,61824	-1,875	,063
	Hayır	149	16,1678	4,60523		
Uyumlu Tutkunluk	Evet	26	22,1538	9,30244	1,759	,080
	Hayır	149	18,8389	8,78963		
Takıntılı Tutkunluk	Evet	26	23,1154	7,38824	,550	,583
	Hayır	149	22,1946	7,96078		

N= Kişi Sayısı, Ort.= Ortalama, Std. Sap.= Standart Sapma, F= F Değeri, P= Farklılık, \*\* = p<0,05

Spor psikoloğundan destek aldınız mı? Değişkenine göre t test analizine bakıldığında, kişisel tedavi tatmini parametresinde anlamlı farklılık bulunmuştur (p<0,05). Diğer parametrelerde anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır (p>0,05).

**Tablo 18.** Katılımcıların Tutkunluk ve Tatmin Düzeylerinin Müsabakadan Önce İç Konuşma Değişkenine Göre İncelenmesi

Boyutlar	Destek	N	Ort.	Std. Sap.	T	P
Bireysel Performans Tatmini	Evet	112	15,4911	4,19780	1,687	,093
	Hayır	63	14,3333	4,63159		
Kişisel Tedavi Tatmini	Evet	112	27,5893	7,03089	1,930	,055
	Hayır	63	25,3968	7,52531		
Takım Performansı Tatmini	Evet	112	14,8482	4,45642	1,223	,223
	Hayır	63	14,0000	4,30678		
Eğitim Öğretim Tatmini	Evet	112	16,4375	4,58509	2,046	<b>,042**</b>
	Hayır	63	14,9048	5,04724		
Uyumlu Tutkunluk	Evet	112	19,0179	9,23173	-,619	,537
	Hayır	63	19,8889	8,37645		
Takıntılı Tutkunluk	Evet	112	22,3036	7,50596	-,062	,950
	Hayır	63	22,3810	8,52781		

N= Kişi Sayısı, Ort.= Ortalama, Std. Sap.= Standart Sapma, F= F Değeri, P= Farklılık, \*\* = p<0,05, \* = p<0,01

Müسابakadan önce iç konuşma değişkenine göre t test analizine bakıldığında eğitim öğretim tatmini parametresinde anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Diğer parametrelerde anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır ( $p > 0,05$ ).

## 5. TARTIŞMA

Yapılan çalışmada cinsiyet değişkenine göre bakıldığında kadın sporcuların bireysel performans tatmin düzeyleri erkek sporculara göre daha yüksek çıkmıştır. Bu durum incelendiğinde kadın sporcuların sosyo-ekonomik düzeyin daha yüksek aile grubundan gelmeleri olarak açıklanabilir. Buna benzer bir çalışma Bebetos ve Bebetos tarafından 2015 yılında gerçekleştirilmiştir. Bebetos ve Bebetos'un yapmış olduğu çalışmada cinsiyetler arası tatmin (doyum) düzeyleri arasında farklılık tespit edilmediği görülmektedir. Bu durum çalışmamızın sonuçları ile benzerlik göstermemektedir.

1978 yılında Korman'ın yapmış olduğu çalışmada kadınların sosyal ve kültürel normlar sebebiyle, çok fazla beklentilere sahip olmadıklarını bu sebeple tatmin düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmadan elde edilen bulgu ile ulaşılmış olduğumuz sonuç örtüşmemektedir.

Spor yapan bireylerin anne tutumları, sporcuların gerek takım içerisindeki arkadaşlarıyla gerekse antrenörler ile müsabaka esnasında yaşadığı sorun ve problemlerin içselleşmesini sağlayarak bunlara çözüm üretmede rol oynadığı belirlenmiştir. Bu durumun sporcuların bireysel performansına da olumlu yönde etki gösterdiği belirlenmiştir. Aydoğdu ve Dilekmen'in 2016 yılında yapmış olduğu "Ebeveyn Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi" çalışmasında ebeveynlerin cinsiyetlerine göre otoriter, aşırı koruyucu ve izin verici tutumları arasında anlamlı bir farklılık görülmediği belirlenmiştir. Demokratik tutumlar arasında ise kadınlar lehine anlamlı düzeyde farklılık görülmektedir. Annelerin babalara göre daha yüksek düzeyde demokratik tutum sergiledikleri belirlenmiştir.

Sportif anlamda psikologdan destek almayan bireylerin takımın performansından sosyal ilişkilere, teknik kadrodan, çalışma veya antrenman metodlarına kadar beklentinin karşılandığı yönde olması sporcu doyumunu arttırdığı yönde ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Psikolojik durum değerlendirmesinde normal dışı uyumsuz insanlar daha az iş tatmini elde etmektedir. Örneğin daha az arkadaşça, duygusal olarak daha dengesiz, daha sinirli ve daha hayalci bireyler, diğerlerine göre daha az iş tatmini sağlamaktadırlar. Bu tür insanların istek düzeyi yeteneklerinin çok üzerinde olduğundan tatmin olamamaktadırlar (Ilies ve Timothy, 2002). İş görenlerin kişiliği ile işi arasındaki yüksek uyumun daha yüksek olması iş tatminine yol açtığı düşünülmektedir. Buna göre seçtikleri iş ile kişilik yapıları birbirlerine uyumlu çalışanlar, işin gerektirdiği yetenek ve becerilere sahip olmalarından dolayı kolayca başarılı

olmakta ve bu başarı tatmine yol açmaktadır (Robbinns, 1998). Kişilik faktörlerinin yüksek iş tatmini elde etmede önemli role sahip olduğu varsayımı ile yapılan bir meta-analiz çalışmasında, kişiliğin iş tatmini elde etmede doğrudan etkisinin olmadığını, kişiliğin iş şartlarını etkilediğini, iş şartlarının da iş tatminini etkilediği belirlenmiştir (Dormann ve Zapf, 2001). Yıldız, Gülşen ve Yılmaz'ın 2015 yılında yapmış oldukları “Sporcuların Optimal Performans Duygu Durumunun Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmada sporcuların optimal performans duygu durumunun yaşam tatminleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu araştırmanın sonucunda, optimal performans duygu durumunun yaşam tatmininin bir yordayıcısı olduğu sonucuna varılmasının yanı sıra cinsiyet değişkeni açısından sporcuların optimal performans duygu durumu düzeylerinin farklılaştığı gözlenmiştir. Cinsiyet değişkeni açısından sporcuların yaşam tatmin düzeylerinin farklılaştığı görülmektedir.

Antranörlerin takım içerisindeki davranışları oyuncuların bireysel performanslarından takım performanslarına dek etkisi olduğu düşünülmektedir. Şirin ve diğerleri (2016) yapmış oldukları çalışmada antrenör deneyiminin sporcu performansına katkı sağladığını bildirmektedir. Bu sonuca göre oyuncunun kendi performansını yukarı çekme noktasında antrenörün yol gösterici rol oynadığı görülmektedir. Vallerand ve diğerleri, adaşları değişik gruplar arasındaki ilişkinin doğasını incelediği çalışmalarında uyumlu tutkunluğun antrenör-sporcu arasında daha kaliteli bir ilişkinin oluşmasıyla bağlantılı olduğunu bulmuşlardır (Lafreniere, Jowett, Vallerand, Donahue ve Lorimer, 2008). Buna benzer olarak değişik aktivite gruplarında kişiler arası daha kaliteli ilişki, daha fazla yakınlık duygusu ve bağlanma hissetmenin uyumlu tutkunluk düzeyiyle ilintili olduğunu öne sürmüşlerdir. Aynı aktivite gruplarındaki takıntılı tutkunluk düzeyi ise kişiler arası ilişki kalitesini düşürmeyle, yakınlık duygusu ve bağlanma hissini azaltmayla ilişkili bulunmuştur (Phillippe ve diğerleri, 2009).

Çebi, Yamak ve Öztürk'ün 2016 yılında yapmış oldukları “11-14 Yaş Çağındaki Çocukların Spor Yapma Alışkanlığının Duygu Kontrolü Üzerine Etkilerinin İncelenmesi” adlı çalışmada 11-14 yaşları arası ortaokul öğrencilerinin duygularını kontrol etme düzeylerinin cinsiyet, yaş, sınıf, anne ve babalarının eğitim durumuna göre anlamlı olarak değişmediği; okul spor takımında görev alanlar ve spor yapanlar lehine anlamlı olarak değiştiği sonucuna varmışlardır. Bu çalışmadan elde edilen bulgularda sporcuların tutkunluk ve tatmin olma düzeylerinin cinsiyete, spor yapma sürelerine, anne, baba ve antrenör tutumlarına göre değiştiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum anne ve babaların spora karşı olumlu tutumları, çocukları erken yaşta spora teşvik edici olmalarından kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

## 6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Aydın İli Gençlik Spor İl Müdürlüğü' ne bağlı, Koçarlı Kapalı Spor Salonu ve Efeler Atatürk Kapalı Spor Salonunu müsabaka dönemleri içerisinde aktif olarak kullanan 315 sporcuyla yapılan çalışmada, sporcularda tutkunluk düzeyleri ve tatmin olma durumlarının bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik Sporcu Tatmini ve Tutkunluk Ölçeği kullanılarak veriler toplanmış, elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Çalışmaya katılan katılımcıların %48'i kadın ve %52'si erkekten oluşmaktadır. Katılımcıların yaş değişkenleri incelendiğinde % 21,7'sinin 14-15 yaş arasında, %65,1'inin 16-17 yaş arasında ve % 13,1'inin 18-19 yaş arasında olduğu belirlenmiştir. Spor yapma konusunda aile tutumu değişkenleri incelendiğinde en yüksek tutumun % 80 ile destekleyici olduğu ulaşılmıştır. Katılımcıların spor yapma süreleri incelendiğinde %46,9'unun 3-5 yıl aralığında olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların anne tutum değişken dağılımları incelendiğinde en yüksek tutumun %43,4 ile koruyucu olduğu, en yüksek baba tutumu değişkeni incelendiğinde %38,3 ile demokratik olduğu, antrenör tutumu değişkeni dağılımları incelendiğinde en yüksek %46,9 ile demokratik olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların spor alanına ilişkin psikolojik destek aldınız mı sorusuna %85,1'inin hayır cevabını verdikleri görülmektedir. Katılımcıların müsabaka öncesi iç konuşma yaparmısınız sorusuna %64'ünün evet cevabı verdikleri belirlenmiştir.

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre Tablo 10'a bakıldığında, bireysel performans tatmini parametresinde anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Geri kalan parametrelerde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ( $p > 0,05$ ).

Yaş Değişkenine göre Tablo 11'e bakıldığında parametreler arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ( $p > 0,05$ ). Yaş değişkenine göre Tukey analizinde yaşlar arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p > 0,05$ ).

Spor yapmanızda aile tutumu değişkenine göre Tablo 12'ye bakıldığında parametreler arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ( $p > 0,05$ ). Spor yapmanızda aile tutumu değişkenine göre Tukey analizinde tutumlar arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p > 0,05$ ).

Katılımcıların spor yapma süresi değişkenine göre Tablo 13'e bakıldığında bireysel performans tatmini ve eğitim öğretim tatmini boyutlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır

( $p < 0,05$ ). Diğer boyutlarda farklılığa rastlanılmamıştır ( $p > 0,05$ ). Tukey analizine bakıldığında fark kaynağının katılımcıların 2 yıl ve daha az spor yapanlardan kaynaklandığı görülmektedir.

Spor yapmanızda anne tutumu değişkenine göre Tablo 14'e bakıldığında bireysel performans parametresinde anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p < 0,01$ ). Kişisel tedavi tatmini parametresinde anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Diğer parametrelerde anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır ( $p > 0,05$ ). Spor yapmanızda anne tutumu değişkenine göre ANOVA Tukey analizinde tutum arasında bireysel performans tatmini boyutunda fark kaynağının koruyucu tutumdan kaynaklandığı görülmektedir. Kişisel tedavi tatmini fark kaynağı demokratik tutumdan kaynaklandığı görülmektedir.

Spor yapmanızda baba tutumu değişkenine göre Tablo 15'e bakıldığında bireysel performans tatmin parametresinde anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Diğer boyutlarda farklılık bulunmamaktadır ( $p > 0,05$ ). Tukey analizine bakıldığında fark kaynağının koruyucu tutumdan kaynaklandığı görülmektedir.

Antrenör tutumu değişkenine göre Tablo 16'ya bakıldığında kişisel tedavi tatmini parametresinde anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Diğer parametrelerde anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır ( $p > 0,05$ ). Tukey analizine bakıldığında farkın kaynağının otoriter tutumdan kaynaklandığı görülmektedir.

Spor psikoloğundan destek aldınız mı? Değişkenine göre Tablo 17'ye bakıldığında, kişisel tedavi tatmini parametresinde anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Diğer parametrelerde anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır ( $p > 0,05$ ).

Müsabakadan önce iç konuşma değişkenine göre Tablo 18'e bakıldığında eğitim öğretim tatmini parametresinde anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Diğer parametrelerde anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır ( $p > 0,05$ ).

Yapılan araştırmalar işlerinden tatmin olan kişilerin duygusal olarak daha istikrarlı olduklarını göstermiştir. Duygusal istikrarsızlık yaşamın her safhasında tatminsizlik algılanmasına neden olabileceği söylenebilir.

Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular ve sonuçlar doğrultusunda çeşitli önerilerde bulunulabilir. Bu öneriler şu şekilde sıralanmaktadır;

-Sporcu tatmini ve tutkunluk kavramı ile ilgili olarak yurt içi literatür içerisinde çok çalışma bulunmadığı görülmektedir. Bu nedenle bu kavramlarla ilgili olarak farklı yaş grupları üzerinde çalışma yapılabilir.

-Sporun farklı dalları üzerinde tutkunluk ve sporcu tatmini kavramları ile ilgili olarak çalışma yapılabilir.

-Tutkunluk ve sporcu tatmini kavramları ile ilgili olarak nitel bir analiz yapılarak elde edilen veriler yorumlanabilir.

-Sporcuların farklı yaş grupları üzerinde tutkunluk ve sporcu tatmini kavramları ile ilgili çalışmalar yapılabilir.

-Takım sporları ve bireysel sporlar üzerinde sporcuların tutkunluk ve tatmin düzeyleri ile ilgili çalışmalar yapılabilir.

-Sporcuların sosyo-ekonomik düzeylerine göre tutkunluk ve tatmin olma kavramları ile ilgili çalışmalar yapılabilir.

-Sporcuların öğrenmeye karşı tutum düzeyleri açısından tutkunluk ve tatmin olma durumları incelenebilir.

## KAYNAKLAR

- Abraham, S. Development Of Employee Engagement Programme On The Basis Of Employee Satisfaction Survey. *Journal Of Economic Development, Management, IT, Finance, And Marketing*, 2012. 4(1), 27-37.
- Agyemang, C. B.,& Ofei, S. B. Employee Work Engagement And Organizational Commitment: A Comparative Study Of Private And Public Sector Organizations İn Ghana. *European Journal Of Business AndInnovation Research*, 2013.1(4), 20-33.
- Antoncic, J. A.,& Antoncic, B. Employee Satisfaction, İntrapreneurship And Firm Growth: A Model. *Industrial Management & Data Systems*, 2011. 111(4), 589- 607.
- Ardıç, K. Ve Polatçı, S. Tükenmişlik Sendromu Ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2009 (32), 21-46.
- Aarmor, D. A.,& Taylor, S. E. Situated Optimism: Specific Outcome Expectancies And Self-Regulation. *Advances İn Experimental SocialPsychology*. 1998, 30, 309-379.
- Attridge, M. Measuring And Managing Employee Work Engagement: A Review Of The Research And Business Literature. *Journal Of Workplace Behavioral Health*, 200924(4), 383-398.
- Aydoğdu, F., Dilekmen, M. Ebeveyn Tutumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi, *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2016 Cilt:11, Sayı:2, 569-572.
- Bağcı, Z., Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 2013. 9(19), 163-184.
- Bakker,A. B.& Bakker, A. B. Work Engagement: A Handbook Of Essential Theory And Research. 2010. Psychology Press.
- Bakker,A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 201120(1), 4-28.
- Bakker,A. B.,Demerouti, E. Towards A Model Of Work Engagement. *CareerDevelopment International*, 2008, 13(3), 209-223.
- Bal, E. A. Self-Efficacy, Contextual Factors Ve Well-Being: *The Impact Of Work Engagement*. (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, 2008, 174.
- Bandura, A. (Ed.) Self-Efficacy İn Changing Societies. Cambridge University Press. 1995



- Baştemur, Y. *İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler* “ Kayseri Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri, 2006.
- Baysal, AC. Birey Örgüt Bütünleşmesinde Davranışsal Yaklaşımlar, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 1985, Cilt 1, Sayı:14, Ss.30–36.
- Biddle B. J. *Role Theory: Expectations, Identities And Behaviors*, New York: Academic Pres, Inc. 1979
- Bostancı, H.,& Ekiyor, A. Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisinin İncelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 2015(1).
- Bray S. R. (1998), *Role Efficacy Within Interdependent Teams: Measurement Development And Test Of Theory*. Unpublished Doctoral Thesis. University Of Waterloo, Waterloo, Canada.
- Bray S. R., Beauchamp M. R., Eys M. A., Carron A. V. (2004) *Need For Clarity As A Moderator Of The Role Ambiguity – Satisfaction*. Manuscript Submitted For Publication.
- Carron A. V., Brawley L. R., Widemeyer W. N. (1998). *The Measurement Of Cohensiveness İn Sport Groups*. İn. J.L. Duda (Eds) Pp. 213-226, *Advancement İn Sport And Exercise Psychology Measurement*.
- Chelladurai P. (1984). *Discrepancy Between Preferences And Perceptions Of Leadership Behavior And Stasification Of Atheletes İn Varying Sports*, *Journal Of Sport Psychology*, Vol.6, Pp. 27-41.
- Cheng, J. W., Chang, S. C., Kuo, J. H., & Cheung, Y. H. (2014). *Ethical Leadership, Work Engagement, And Voice Behavior*. *Industrial Management & Data Systems*, 114(5), 817-831.
- Coleman, P. G. *Aging And The Satisfaction Of Psychological Needs*. *Psychological Inquiry*, 2000(11)(4), 291-293.
- Culbertson, S. S., Mills, M. J., & Fullagar, C. J. (2012). *Work Engagement And Work-Family Facilitation: Making Homes Happier Through Positive Affective Spillover*. *Human Relations*, 65(9), 1155-1177.
- Çebi, M., Yamak, B., Öztürk, M. 11-14 Yaş Çağındaki Çocukların Spor Yapma Alışkanlığının Duygu Kontrolü Üzerine Etkilerinin İncelenmesi, *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2016, 5(2), 468-482.
- Çetinkanat, C. *Örgütlerde Güdülenme Ve İş Doyumunu*, Anı Yayıncılık, Ankara. 2000
- Davis, K. *İşletmelerde İnsan Davranışı*, Çeviren Kemal Tosun Ve diğerleri, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İ.İ.E.Yayın, No:57, 1984

- Deci EL, Ryan, RM. The “What” And “Why” Of Goal Pursuits: Human Needs And The Self-Determination Of Behavior. *Psychological Inquiry*, 2000, 11, 227-268.
- Deci, E. L.,& Ryan, R. M. The General Causality Orientations Scale: Selfdetermination İn Personality. *Journal Of Research İn Personality*, 1985, 19(2), 109-134.
- Deci, E. L.,& Ryan, R. M. The" What" And" Why" Of Goal Pursuits: Human Needs And The Self-Determination Of Behavior. *Psychological Inquiry*, 2000, 11(4), 227- 268.
- Deci, E. L.,& Vansteenkiste, M. Self-Determination Theory And Basic Need Satisfaction: Understanding Human Development İn Positive Psychology, *Ricerche Di Psicologia*, 2004
- Demir, Y. Örgütsel Bağlılık Çerçevesinde İşe Gönülden Adanma, *İSG İş Sağlığı Ve Güvenliği Dergisi*, 2009, 9(44), 37-41.
- Deniz, M. *İş Tatmini Ve Emniyet Hizmetleri Sınıfı: İstanbul İli Uygulaması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1999.
- Dormann, C, Zapf D. “Job Satisfaction: A Meta-Analysis Of Stabilities”, *Journal Of Organizational Behavior*, 2001, Vol.22, Ss.483–504.
- Eren E. Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, 2001, İstanbul.
- Eys M. A., Carron A. V., Bray S. R., Beauchamp M. R. The Relationship Between Role Ambiguity And Intention To Return, *Journal Of Applied Sport Psychology*, 2005, 17, S. 255-261.
- Eys, M. A. & Carron, A. V. (2001). Role ambiguity, task cohesion, and task self-efficacy. *Small Group Research*, 32(3): 356-373.
- Feinstein, AH. “A Study Of Relationships Between Job Satisfaction And Organizational Commitment Among Restaurant Employees”, *Journal Of Hospitalitytourism And Leisure Science*. 2001
- Garland D., Barryt J. R. Personality And Leader Behavior İn Collegiate Football: A Multidimensional Approach To Performance, Annual Convention Of The American Psychological Association İn New York City, NY. 1987
- Gazioğlu, S; Aysıt T. “Job Satisfaction, Work Environment And Relations With Managers İn Britain”, *Erc Working Papers İn Economics*, 2002, 03/04.
- Geurts, S. A.,& Demerouti, E. Work/Non-Work Interface: A Review Of Theories And Findings. *The Handbook Of Work And Health Psychology*, 2003, 2, s. 279-312.
- Göktepe A.,E. *Yeni Kariyer Tutumları, Algılanan Yönetici Desteği Ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki: Bir Araştırma*. T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Doktora Tezi, 2016, s.292

- Güçlü, N. Stres Yönetimi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2001, 21(1), s.91-109.
- Gyamfi, E. Examining The Effects Of Job Satisfaction On Employee Engagement: Applicability İn A Small Municipal Government (Doctoral Dissertation), NYACK,2014
- Halbesleben, J. R., Harvey, J., & Bolino, M. C. Too Engaged? A Conservation Of Resources View Of The Relationship Between Work Engagement And Work Interference With Family, *Journal Of Applied Psychology*, 2009, 94(6), 1452.
- Hodge, K., Lonsdale, C., & Jackson, S. A. Athlete Engagement İn Elite Sport: An Exploratory Investigation Of Antecedents And Consequences, *Sport Psychologist*, 2009, 23(2), 186.
- Hollembeak, J., & Amorose, A. J. Perceived Coaching Behaviors And College Athletes' İntrinsic Motivation: A Test Of Self-Determination Theory, *Journal Of Applied Sport Psychology*, 2005, 17(1), 20-36.
- Hoppock, R. Job Satisfaction, Harper And Row. 1935
- Hull, C. L. Principles Of Behavior, New York: Appleton–Century–Crofts, 1943
- İlies, R; Timothy Aj. “Understanding The Dynamic Relationships Among Personality, Mood And Job Satisfaction: A Field Experience Sampling Study”, *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 2002, s.89.
- Ingledeu, D. K., Markland, D., & Sheppard, K. E. Personality And Selfdetermination Of Exercise Behaviour. *Personality And Individual Differences*, 2004, 36(8), 1921-1932.
- İnce, A. R. Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2016, 15(57).
- Kartal, H., İşler, L., & Bilişli, Y. Örgütsel Bağlılık Ve İşle Bütünleşmenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Çağrı Merkezi Örneği. *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, Kasım 2015, 14.Bürokon Özel Sayısı.
- Kay, WK. “Job Satisfaction Of British Ministers”, *AJPS*, 2000, Vol. 3, No. 1, Ss.83- 97.
- Keser, A. Ve Yılmaz, G. (Tarih Yok). İşe Bağlanma (Engagement), Çalışma Yaşamında Davranış. Kocaeli: Umuttepe.
- Kırel, Ç. “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini Ve İş Bağlılığı İlişkisi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 1999, Cilt 28, Sayı 2, ss.115-136.
- King, M; Michael M Ve Tom A. “Background, Personality, Job Characteristics And Satisfaction With Work İn A National Sample”, *Human Relations*, 1982, 35/2, Ss.119–133.

- Kitapçı, H; Bülent S. “Çalışanların Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma: Kariyer Süreci Örneği”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1, 2002, ss.219–230.
- Korman, Ak. *Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji*, Çeviren İlhan Akhun Ve Cevat Aklan, Milli Eğitim Basımevi, Öğretmen Kitapları, 1978, No.141, Ankara.
- Kovacs, A. The Leisure Personality: *Relationships Between Personality, Leisure Satisfaction, And Life Satisfaction*, Phd. Thesis, Indiana University School Of Health, Indiana, 2007.
- Kowal, J.,& Fortier, M. S. Motivational Determinants Of Flow: Contributions From Self-Determination Theory, *The Journal Of Social Psychology*, 1999, 139(3), 355- 368.
- Lafrenière MAK, Jowett S, Vallerand RJ, Donahue EG, Lorimer R. Passion İn Sport: On The Quality Of The Coach-Athlete Relationship, *Journal Of Sport & Exercise Psychology*, 2008, 30 (5), 541-560.
- Lawler, E. E. *Motivation İn Work Organizations*. Monterey, CA: Brooks/Cole, 1973.
- Locke, E. A.,& Henne, D. Work Motivation Theories, *International Review Of Industrial And Organizational Psychology*, 1986, 1, s.1-35.
- Luthans, F, L.T. Thomas “The Relationship Between Age And Job Satisfaction: Curvilinear Results From And Empirical Study –A Research Note”, *Personel Review*, 1989, Vol. 18, No. 1,
- Luthans, F. The Need For And Meaning Of Positive Organizational Behavior.ü, *Journal Of Organizational Behavior*, 2002, ss. 695-706.
- Macey, W. H.,& Schneider, B. The Meaning Of Employee Engagement, *Industrial And Organizational Psychology*, 2008, 1(1), 3-30.
- Mageau GA, Vallerand RJ, Charest J, Salvy SJ, Lacaille N, Bouffard T, Koestner R. On The Development Of Harmonious And Obsessive Passion: The Role Of Autonomy Support, Activity Specialization, And İdentification With The Activity, *Journal Of Personality*. 2009: 77(3), ss. 601-646.
- Marsap, B. “Muhasebe Çıkışlı Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Yaş ve Mesleki Deneyim Süresinin Etkisi”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 2, 1999, ss.277–291.
- Maslach, C.,Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. Job Burnout, *Annual Review Of Psychology*, 2001, 52(1), 397-422.
- Menguc, B., Auh, S., Fisher, M., & Haddad, A. To Be Engaged Or Not To Be Engaged: The Antecedents And Consequences Of Service Employee Engagement, *Journal Of Business Research*, 2013, 66(11), ss.2163-2170.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1991, 1(1), ss.61-89.
- Miharty, M. The Influence Of Organizational Culture On Job Satisfaction Towards Improving The Quality Of Education İn University Of Riau, *Asian Social Science*, 20139(12), 60.
- Murray, H. A. Explorations İn Personality. New York: Ox Ford University Press, 1938
- Myint, S., Leamprecha. N., Poonchareon N., Rurkwarauk, W. —An Analysis Of Job Satisfaction Of Private Banks İn Myanmar, *International BusinessManagement*, 2016, Vol. 10 (2), ss.101- 114
- Naktiyok, A. Motivasyonel Değerler ve İş Tatmini: Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2002, 16(3-4).
- Nuray S. Özdiçiner, V. Kalıncara. Konaklama Sektörü Çalışanlarının Örgüte Yönelik Düşünce Ve Bağlılık Durumları: Denizli Örneği, *Anatolia, Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2005, Vol:16, No:1
- Özdevecioğlu, M., Ve Yalçın, Y. Spor Tatmininin Sporcuların Stres ve Saldırganlık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi, *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2010, 4(1), s. 63-76.
- Özer, Ö., Saygılı, M., & Uğurluoğlu, Ö. Sağlık Çalışanlarının İşe Cezbolma Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma, *Business And Management Studies: An International Journal*, 2015, 3(3).
- Özkalp, E., & Meydan, B. Schaufeli Ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik Ve Geçerliliğinin Analizi, *İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2015, Cilt:17, Sayı:3, 4- 19.
- Öztürk, A; Güzelsoydan YS. “Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1–2, 2001, ss. 333–347.
- Paradis KF, Cooke LM, Martin LJ, Hall CR. Too Much Of A Good Thing? Examining The Relationship Between Passion For Exercise And Exercise Dependence. *Psychology Of Sport And Exercise*. 2013, 14(4), 493-500.
- Parker C., And Mathews B., P. “Customer Satisfaction:Contrating Academic And Consumers”, *Marketing Intelligence And Planning*, 2001, 19(1), ss.38-44
- Philippe FL, Vallerand RJ, Andrianarisoa J, Brunel P. Passion İn Referees: Examining Their Affective And Cognitive Experiences İn Sport Situations, *Journal Of Sport & Exercise Psychology*, 2009, 31(1), ss.77-96.
- Rail G. Perceived Role Haracterstics And Executive Satisfaction İn Voluntery Sport Associations, *Journal Of Sport Psychology*, 1987, 9, ss. 376-384.

- Reio Jr, T. G., & Kidd, C. A. An Exploration Of The Impact Of Employee Job Satisfaction, Affect, Job Performance, And Organizational Financial Performance: A Review Of The Literature. Online Submission. 2006
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. Daily Wellbeing: The Role Of Autonomy, Competence, And Relatedness, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 2000, 26(4), ss.419-435.
- Rip B, Fortin S, Vallerand RJ. The Relationship Between Passion And Injury In Dance Students, *Journal Of Dance Medicine & Science*, 2006: 10(1-2), ss.14-20.
- Robbins, Sp. Organizational Behavior, New Jersey, Prentice Hall, 1998.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. The Relationship Between Personality Dimensions And Job Satisfaction, *Business Dynamics*, 2002, 11(1), ss.29-42.
- Rothmann, S., & Jordaan, G. M. E. Job Demands, Job Resources And Work Engagement Of Academic Staff In South African Higher Education Institutions, *SA Journal Of Industrial Psychology*, 2006, 32(4), ss.87-96.
- Ryan, R. M. Psychological Needs And The Facilitation Of Integrative Processes, *Journal Of Personality*, 1995, 63(3), ss. 397-427.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. Self-Determination Theory And The Facilitation Of Intrinsic Motivation, Social Development, And Well-Being, *American Psychologist*, 2000, 55(1), 68-78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. Overview Of Self-Determination Theory: An Organismic Dialectical Perspective, *Handbook Of Self-Determination Research*, 2002, 3-33.
- Rycroft, C. *Psikanaliz Sözlüğü*. (Çev. Doç. Dr. M. Sağman Kayatekin). İstanbul: Ara Yayınevi. 1989
- Sage G. M. The Coach As Management: Organizational Leadership In American Sport. *Quest*, 1973, 19, ss. 35-40.
- Saks, A. M. Antecedents And Consequences Of Employee Engagement, *Journal Of Managerial Psychology*, 2006, 21(7), ss. 600-619.
- Schaufeli, W. B., Toon, W. T. Ve Van Rhenen, W. Workaholism, Burnout, And Work Engagement: Three Of A Kind Or Three Different Kinds Of Employee Well-Being? *Journal Of Applied Psychology*, 2007, 57(2), ss.173-203.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. Ve Bakker, A. The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*, 2002, 3(1), ss.71-92.

- Schultz, Dp; Schultz Se. Psychology And The Industry Today: An Introduction To Industrial And Organizational Psychology, Macmillan, New York, 1990.
- Seijts, G. H.,& Crim, D. What Engages Employees The Most Or, The Ten C's Of Employee Engagement, *Ivey Business Journal*, 2006, 70(4), ss.1-5.
- Sempene, M. E., Rieger, H., & Roodt, G. Job Satisfaction İn Relation To Organisational Culture, *SA Journal Of İndustrial Psychology*, 2002, 28(2), ss. 23-30.
- Sezgin, F. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2005, 25(1), ss. 317-339.
- Shimazu, A.,& Schaufeli, W. B. Is Workaholism Good Or Bad For Employee Well-Being? The Distinctiveness Of Workaholism And Work Engagement Among Japanese Employees, *Industrial Health*, 2009, 47(5), ss.495-502.
- Siegenthaler K. L., O'Dell I. Leisure Attitude, Leisure Satisfaction, And Perceived Freedom İn Leisure Within Family Dyads. *Leisure Sciences*, 2000, 22(4), ss.281- 296.
- Smith, W. Athlete Satisfaction And The Peak Event: Adapting The Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ) To A New Zealand Setting: A Thesis Presented İn Partial Fulfilment Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Philosophy, School Of Management, College Of Business, Massey University, Palmerston North, New Zealand (Doctoral Dissertation, Massey University), 2010.
- Sonnentag, S. Recovery, Work Engagement, And Proactive Behavior: A New Look At The Interface Between Nonwork And Work, *Journal Of Applied Psychology*, 2003, 88(3), 518.
- Sousa-Poza, A.,& Sousa-Poza, A. A. Well-Being At Work: A Cross-National Analysis Of The Levels And Determinants Of Job Satisfaction, *The Journal Of Socioeconomics*, 20002, 9(6), ss.517-538.
- Tang, C. H.,& Lee, J. E. Employee Satisfaction And Long-Run Shareholder Returns, *The Service Industries Journal*, 2014, 34(14), ss.1167-1183.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. Do Transformational Leaders Enhance Their Followers Daily Work Engagement? *The Leadership Quarterly*, 2011, 22(1), ss.121-131.
- Turgut, T. Çalışmaya Tutkunluk. Ankara: Nobel, 2010.
- Turgut, T. "Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri" *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 2011, 25(3-4), s. 156-179.

- Türkyılmaz, A., Akman, G., Özkan, C., & Pastuszak, Z. Empirical Study Of Public Sector Employee Loyalty And Satisfaction, *Industrial Management & DataSystems*, 2011, 111(5), ss.675-696.
- Uyargil, C. İş Tatmini ve Bireysel Özellikler, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul. 1988
- Vallerand RJ, Houliort N. Passion At Work. Emerging Perspectives On Values İn Organizations, *Greenwich, CT: Information Age Publishing*; 2003, ss. 175-204.
- Vallerand RJ, Mageau GA, Elliot AJ, Dumais A, Demers MA, Rousseau F. Passion And Performance Attainment İn Sport, *Psychology Of Sport And Exercise*, 2008, 9(3), ss.373-392.
- Vallerand RJ, Miquelon P. *Passion For Sport İn Athletes. Jowette, Sophia (Ed); Lavallee, David (Ed)*, Social Psychology İn Sport, Champaign, IL, US: Human Kinetics; 2007, ss. 249-263.
- Vallerand RJ. From Motivation To Passion: İn Search Of The Motivational Processes İnvolved İn A Meaningful Life, *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 2012, 53(1), 42-52.
- Villotti, P., Balducci, C., Zaniboni, S., Corbière, M., & Fraccaroli, F. An Analysis Of Work Engagement Among Workers With Mental Disorders Recently Integrated To Work, *Journal Of Career Assessment*, 2014, 22(1), ss.18-27.
- Weiss, H. M. Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs And Affective Experiences, *Human Resource Management Review*, 2002, 12(2), ss.173-194.
- Williams, G. C., Frankel, R. M., Campbell, T. L., & Deci, E. L. Research On Relationship-Centered Care And Healthcare Outcomes From The Rochester Biopsychosocial Program: A Self-Determination Theory İntegration, *Families, Systems, & Health*, 2000, 18(1), ss.79-91.
- Wright, J., Role Stressors, Coworker Support, And Work Engagement: A Longitudinal Study, Master Thesis, San José State University, 2009.
- Yıldız, A.B., Gülşen, D. B. A., Yılmaz, B. Sporcuların Optimal Performans Duygu Durumunun Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2015, Cilt: 9, ss. 58-70.
- Yildiz, Y. Bireysel ve Takım Sporcularının Sportif Karakterlerinin ve Zekâ Boyutlarının Sportif Başarı Motivasyonları Üzerine Etkisinin İncelenmesi (2019).
- Zhu, Y. A Review Of Job Satisfaction, *Asian Social Science*, 2013, 9(1), ss.293-298.



- Bebetsos, E., Bebetos, G., & Bebetos, E. Greek Youth Team Handball Players and Their Satisfaction Levels, *European Handball Magazine*, 2006, s.2-9
- Şirin, Y., Bilir, P., Günseli, Ö. Z., & Sangun, L. Üniversiteler Arası Türkiye Güreş Şampiyonasına Katılan Sporcuların Demografik Özelliklerine Göre Sporcu Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesi, *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 7(2), ss.113-119.
- Maslach, C. ve Leiter, P. M. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.

## EKLER

### Ek 1

#### Tutkunluk Ölçeği

	TAMAMEN KATILYORUM	KATILYORUM	BIRAZ	KATILYORUM KARARSIZIM	BIRAZ KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	TAMAMEN KATILMIYORU
1.Bu aktivite hayatımdaki diğer aktivitelerimle uyumludur.	1	2	3	4	5	6	7
2.Aktivitemi yapmaya olan isteğimi kontrol etmekte zorlanırım	1	2	3	4	5	6	7
3.Bu aktivite ile keşfettiğim yeni şeyler, ona daha fazla değer vermeme sağlar	1	2	3	4	5	6	7
4.Bu aktiviteye takıntılıyım	1	2	3	4	5	6	7
5.Bu aktivite kendimde beğendiğim özelliklerimi yansıtır	1	2	3	4	5	6	7
6.Bu aktivite farklı deneyimler yaşamama sağlar	1	2	3	4	5	6	7
7.Bu aktivite beni gerçekten heyecanlandıran tek şeydir	1	2	3	4	5	6	7
8.Bu aktivite hayatımla iyi bir şekilde bütünleşmiştir.	1	2	3	4	5	6	7
9.Yapabilecek olsam, sadece bu aktiviteyi yapardım	1	2	3	4	5	6	7
10. Bu aktivite, hayatımın diğer parçaları ile uyum içindedir	1	2	3	4	5	6	7
11.Bu aktivite okadar heyecan vericidir ki Kontrolümü kaybederim	1	2	3	4	5	6	7
12.Yaptığım aktivitenin beni kontrol ettiğini hissedirim	1	2	3	4	5	6	7
13.Bu aktiviteyi yapmak için çok zaman harcarım	1	2	3	4	5	6	7
14.Bu aktiviteyi severim	1	2	3	4	5	6	7
15.Bu aktivite benim için önemlidir	1	2	3	4	5	6	7
16.Bu aktivite benim için bir tutkudur	1	2	3	4	5	6	7
17.Bu aktivite kimliğimin bir parçasıdır	1	2	3	4	5	6	7

## Ek 2

### Sporcu Tatmin Ölçeği

Değerlikatılımcı;

Bu anket bir sporcunun, sezon boyunca gösterdiği kişisel performansından, takımının gösterdiği performanstan, antrenörünün davranışlarından ve antrenöründen aldığı eğitim ve antrenmandan ne kadar tatmin olduğunu ölçmek için hazırlanmıştır. Tatmin düzeyinizi belirlerken lütfen tamamladığımız sezonu gözönünde bulundurunuz. Ankete vereceğiniz cevaplar sadece bu araştırma için kullanılacaktır. Çalışmanın tamamlanabilmesi için sizin sorulara eksiksiz ve doğru cevap vermeniz önemlidir.

Katkılarınız için şimdiden teşekkürler

- 1-Hiç tatmin etmedi
- 2-Çok az derecede tatmin etti
- 3-Az derecede tatmin etti
- 4-Orta derecede tatmin etti
- 5-Tatmin etti
- 6-İyi derecede tatmin etti
- 7-Çok iyi derecede tatmin etti

	1	2	3	4	5	6	7
1.Sezon boyunca, <b>performans hedeflerimin</b> ulaştığı seviye.							
2.Antrenörümden gördüğüm <b>saygı, itibar.</b>							
3.Sezon boyunca takımımın <b>galibiyet-mağlubiyet</b> durumu							
4.Sezon boyunca antrenörümden aldığım <b>antrenman.</b>							
5.Antrenörümün bana karşı <b>arkadaşça yaklaşımı</b>							
6.Bir önceki sezona kıyasla <b>performansımdaki gelişme</b>							
7.Antrenörümden aldığım <b>eğitim</b>							
8.Sezon boyunca <b>takımımın gösterdiği performans</b>							
9 Antrenörümün, <b>pozisyonumla ilgili Teknik ve taktikleri</b> öğretmesi							
10. <b>Takımımın hedeflerinin</b> ulaştığı seviye							
11.Beceri seviyemdeki <b>gelişme</b>							
12.İyi oynadığımda antrenörümün gösterdiği <b>takdirin</b> derecesi.							
13.Antrenörümün bana karşı olan <b>bağlılığı</b>							
14.Antrenörümün beni <b>destekleme</b> derecesi.							

### Ek 3

#### Demografik Bilgiler

**1-Cinsiyetiniz** Kadın( ) Erkek( )

**2-Yaşınız:.....**

**3-Spor yapmanıza ailenizin tepkisi nasıldır ?** Destekleyici ( ) Engelleyci ( ) Eleştirel( )  
Umursamaz ( )

**4-Kaç yıldır spor ile uğraşıyorsunuz ? .....**

**5- Annenizin size karşı algıladığınız tutumu nasıldır?** Demokratik ( ) Otoriter ( ) Koruyucu ( )  
İlgisiz ( )

**6- Babanızın size karşı algıladığınız tutumu nasıldır?** Demokratik ( ) Otoriter ( ) Koruyucu ( )  
İlgisiz ( )

**7-Antrenörünüzün size karşı tutumu nasıldır ?** Demokratik ( ) Otoriter ( ) Koruyucu ( )

**8-Branşınızda maddi kazanç elde ediyor musunuz ?** Evet ( ) Hayır( )

**9- Sportif performansınızı artırmak için bir spor psikoloğundan destek aldınız mı ?** Evet ( )  
Hayır ( )

**10-Cevabınız evet ise hangi konuda yardım aldınız ?**

Özel yaşama ilişkin problemler hakkında ( ) Kendini disipline etme ( ) Performans kaygısına  
ilişkin problemler ( )

Kişisel zaman yönetimi ile ilgili ( ) Takım içi iletişim ile ilgili problemler ( ) Başarısızlık  
korkusu ile ilgili ( )

Antrenör ile ilişkili problemler ( ) Stres yönetimi ile ilgili ( )

**11-Cevabınız hayır ise hangi konuda almak yardım almak isterdiniz ?**

Özel yaşama ilişkin problemler hakkında ( ) Kendini disipline etme ( ) Performans kaygısına  
ilişkin problemler ( )

Kişisel zaman yönetimi ile ilgili ( ) Takım içi iletişim ile ilgili problemler ( ) Başarısızlık  
korkusu ile ilgili ( )

Antrenör ile ilişkili problemler ( ) Stres yönetimi ile ilgili ( )

**12. Müsabaka öncesi kendi kendinize içsel konuşma yapıyor musunuz?** Evet ( ) Hayır ( )

**T.C.**  
**AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**BİLİMSEL ETİK BEYANI**

“14-19 Yaş Gruplarında Sporcu Tatmini ve Tutkunluğu Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi Aydın İli Örneği” başlıklı Yüksek Lisans tezindeki bütün bilgileri etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada, bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiz atıf yaptığımı bildiririm. İfade ettiklerimin aksi ortaya çıktığında ise her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim.

Kadir KULCU

Öğrencinin Adı ve Soyadı

23 / 01 / 2023

## ÖZ GEÇMİŞ

**Soyadı, Adı** : KULCU, Kadir  
**Uyruk** : TC  
**Doğum yeri ve tarihi** : Aydın 05.05.1994  
**Telefon** : 05069162171  
**E-mail** : kadirkulcu18@gmail.com  
**Yabancı Dil** : İngilizce

## EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet tarihi
Lisans	Adnan Menderes Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	2016

## İŞ DENEYİMİ

Yıl	Yer/Kurum	Ünvan
2017-2020	Süleymanşah Ortaokulu Şanlıurfa/Suruç Milli Eğitim Bakanlığı	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni
2020-2022	Mersinbeleni Ortaokulu Koçarlı/AYDIN Milli Eğitim Bakanlığı	Müdür Yardımcısı