

**PROFESYONEL VOLEYBOLCULARDA TEMEL İHTİYAÇLARIN TATMINİ,
BAĞ KURMA VE ALGILANAN PERFORMANS İLİŞKİSİ**

Doktora Tezi

Abdullah GÜMÜŞAY

Eskişehir 2018

**PROFESYONEL VOLEYBOLCULARDA TEMEL İHTİYAÇLARIN TATMİNİ,
BAĞ KURMA VE ALGILANAN PERFORMANS İLİŞKİSİ**

Abdullah GÜMÜŞAY

DOKTORA TEZİ

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Metin ARGAN

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Temmuz 2018

ÖZET

PROFESYONEL VOLEYBOLCULARDA TEMEL İHTİYAÇLARIN TATMINİ, BAĞ KURMA VE ALGILANAN PERFORMANS İLİŞKİSİ

Abdullah GÜMÜŞAY

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

Spor Yönetimi ve Rekreasyon Bilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temmuz 2018

Danışman: Prof. Dr. Metin ARGAN

Bu araştırmada, profesyonel sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, bağ kurma davranışı ve performans algısı arasındaki nedensel ilişkileri belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, Türkiye’de iki farklı ligde profesyonel olarak spor yapan, 619 kadın ve erkek voleybolcu oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak, demografik bilgiler, sporda temel ihtiyaçlar tatmin ölçeği, sporcu bağ kurma ölçeği ve sporda algılanan performans ölçeği olmak üzere dört bölümden oluşan soru formu kullanılmıştır. Ölçekteki ifadelerin değerlendirilmesinde, beş puanlı Likert tipi aralıklı (1= hiç katılmıyorum – 5 = tamamen katılıyorum) bir ölçekten faydalanılmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla, verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma ve frekans/yüzde gibi betimsel istatistiklerin yanında, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve yol (path) analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, sporda temel ihtiyaçlar tatmin ölçeği ve sporcu bağ kurma ölçeğinin, geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Ayrıca sporcuların temel ihtiyaçların tatmini ile bağ kurma ve sporcuların bağ kurma düzeyi ile performans algıları arasında doğrudan pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Temel ihtiyaçlar, Tatmin, Sporcu bağ kurma, Sporda performans

ABSTRACT
SATISFACTION OF BASIC NEEDS, ENGAGEMENT AND PERFORMANCE
PERCEPTION RELATIONSHIP IN PROFESSIONAL VOLLEYBALL
PLAYERS

Abdullah GÜMÜŞAY

Department of Sports Management

Programme in Sports Management and Recreation

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, July, 2018

Supervisor: Prof. Dr. Metin ARGAN

The purpose of this study was to determine the casual relations among satisfaction of basic needs, engagement and performance perception of professional athletes. The sample of the research was composed of 619 male and female volleyball players who were professionally competing in two different league level. As data collection instrument, a questionnaire composed of four section including demographic information sheet, Basic Needs Satisfaction in Sports Scale, Athlete Engagement Scale and Perceived Performance in Sport Scale was used. In evaluation of items five point Likert type scale (1 = completely disagree - 5 = completely agree) was used. In the data analysis section, to test the hypothesis of the study, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and path analysis was conducted besides descriptive statistics such as mean, standard deviation and frequency/percentage. Result of the statistical analysis revealed the reliability and validity of the scales "Basic Needs Satisfaction in Sports Scale" and "Athlete Engagement Scale". Also findings pointed statistically significant direct positive relationship between athletes' satisfaction of basic needs and engagement, and between athletes' engagement level and their performance perceptions.

Key words: Basic needs, Satisfaction, Athlete engagement, Performance in sport

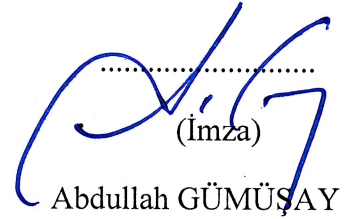
TEŞEKKÜR

Tez araştırmamın her aşamasında akademik bilgi ve tecrubesinden yararlandığım, öğrencisi olmaktan her zaman gurur duyduğum danışmanım Prof. Dr. Metin ARGAN hocama, tez izleme jürimde yer alarak çalışmama çok değerli katkılar sunan, Doç. Dr. Deniz Karagöz hocam ve Dr. Öğr. Üyesi Velittin BALCI hocama, değerli tez jüri üyelerim Doç. Dr. Ünal KARLI ve Dr. Öğr. Üyesi Veli Onur ÇELİK hocalarıma ve çalışmama bilimsel olarak destek olan Doç. Dr. Emre şahin DÖLARSLAN hocama çok teşekkür ederim. Çalışma esnasında ihmal ettiğim ocuklarım, Ela Gökçe ve Batuhan'a, ayrıca çalışmayı yaparken, sağlığını kaybetme pahasına, bana her zaman destek olan, değerli eşim Nilüfer GÜMÜşAY'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

27.07./2018..

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.


(İmza)
Abdullah GÜMÜŞAY

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BAŞLIK SAYFASI.....	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xiii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırma Problemi	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Araştırmanın Varsayımları	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	6
1.6. Araştırmanın Kuramsal Modeli	6
1.6.1. Araştırmanın hipotez ve alt hipotezleri.....	6
1.7. Kavramların Tanımları	8
1.8. Tez Araştırmasının Düzeni	9
2. ALANYAZIN	10
2.1. Bağ Kurma Kavramı ve Gelişim Süreci	10
2.1.1. Bağ kurma kavramının tanımı	10
2.1.2. Bağ kurma kavramının gelişim süreci.....	13
2.1.3. Bağ kurma kavramı ve diğer örgütsel yapılar	14
2.1.4. Bağ kurma kavramı ile ilgili modeller	16
2.1.5. Sporcu bağ kurma	18
2.2. Tatmin Kavramı.....	20
2.2.1. Tatmin kavramının tanımı ve gelişim süreci.....	21
2.2.2. Tatmin kavramı ile ilgili temel kuramlar	23

2.2.3. Sporcu tatmini ve özbelirleme kuramı	26
2.2.4. Sporda temel ihtiyaçların tatmini.....	27
2.3. Performans Kavramı	31
2.3.1. Sporda performansın tanımı.....	31
2.3.2. Sporda performansı etkileyen faktörler	32
2.4. Kuramsal Model İlişkileri	35
2.4.1. Temel ihtiyaçların tatmini ve bağ kurma ilişkisi	35
2.4.2. Bağ kurma ve performans algısı ilişkisi	37
2.4.3. Yeterlilik ihtiyacı ile güven, adanma, enerji ve isteklilik ilişkisi	39
2.4.5. İlişki kurma ihtiyacı ile güven, adanma, enerji ve isteklilik ilişkisi....	42
2.4.6. Güven, adanma, enerji ve isteklilik ile performans ilişkisi	43
3. YÖNTEM	45
3.1. Araştırma Deseni.....	45
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	45
3.2.1. Araştırmanın örnekleme	45
3.2.2. Veri toplama yöntemi ve ölçüm düzeyi	47
3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	47
3.3.1. Sporda algılanan performans ölçeği	47
3.3.2. Sporcu bağ kurma ölçeği	48
3.3.3. Sporda temel ihtiyaçlar tatmin ölçeği.....	49
3.4. Verilerin Analizi	50
4. BULGULAR VE YORUM.....	51
4.1. Örneklem Özellikleri ve Tanımlayıcı İstatistikler.....	51
4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi	52
4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi	58
4.3.1. Ölçüm modeli ve önerilen model uyum iyiliği ölçütlerinin değerlendirilmesi	58
4.3.2. Sporda algılanan performans ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları	59
4.3.3. Sporcu bağ kurma ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları.....	61
4.3.4. Sporda temel ihtiyaçlar ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları...64	
4.4. Önerilen Ölçüm Modelinin Doğrulanmasına İlişkin Sonuçlar	66

4.5. Önerilen Ölçüm Modeline Ait Hipotez ve Alt hipotezlerine Analiz	
Sonuçları	70
4.6. Sporcuların Cinsiyet, Aylık Gelir, Mücadele Edilen Lig, Spor Yaşı ve	
Görev Süresi Değişkenlerine Ait Analiz Sonuçları	74
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	80
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	80
5.2. Öneriler.....	97
KAYNAKÇA	99
EKLER	
ÖZGEÇMİŞ	

TABLULAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 4.1. Sporcuların demografik özelliklerine göre istatistiksel dağılımları.....	52
Tablo 4.2. Sporda algılanan performans ölçeği tanımlayıcı istatistikler	53
Tablo 4.3. Sporda algılanan performans ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçları	53
Tablo 4.4. Sporcu bağ kurma ölçeği tanımlayıcı istatistikler.....	54
Tablo 4.5. Sporcu bağ kurma ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçları.....	55
Tablo 4.6. Sporda temel ihtiyaçlar tatmin ölçeği tanımlayıcı istatistikler	56
Tablo 4.7. Sporda temel ihtiyaçlar ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçları.....	57
Tablo 4.8. Sporda algılanan performans ölçeği ölçüm modeline ait uyum iyiliği ölçüleri	60
Tablo 4.9. Sporda algılanan performans ölçeğine ait ölçüm modeli sonuçları.....	61
Tablo 4.10. Sporcu bağ kurma ölçeğin ölçüm modeline ait uyum iyiliği ölçüleri.....	62
Tablo 4.11. Sporcu bağ kurma ölçeğine ait ölçüm modeli sonuçları	63
Tablo 4.12. Sporda temel ihtiyaçlar tatmin ölçeği ölçüm modeli uyum iyiliği ölçüleri.	65
Tablo 4.13. Sporda temel ihtiyaçlar tatmin ölçeğine ait ölçüm modeli sonuçları.....	66
Tablo 4.14. Önerilen Ölçüm modelinin doğrulanmasına ait uyum iyiliği ölçüleri	68
Tablo 4.15. Önerilen ölçüm modelinin doğrulanmasına ilişkin sonuçlar	69
Tablo 4.16. Önerilen kuramsal modelin hipotezlerine ait uyum iyiliği ölçüleri	71
Tablo 4.17. Önerilen kuramsal modelin hipotezlerine ait sonuçlar.....	72
Tablo 4.18. Önerilen kuramsal modelin alt hipotezlerine ait uyum iyiliği ölçüleri	72
Tablo 4.19. Önerilen ölçüm modelinin alt hipotezlerine ait sonuçlar	73
Tablo 4.20. Yapılar arasındaki ilişkilerin dolaylı ve toplam etkileri.....	74
Tablo 4.21. Sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, bağ kurma ve performans algısı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması	75
Tablo 4.22. Sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, bağ kurma ve performans algısı düzeylerinin lig değişkenine göre karşılaştırılması.....	76

Tablo 4.23. Sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, bağ kurma ve performans algısı düzeylerinin aylık gelir değişkenine göre varyans analizi sonuçları77

Tablo 4.24. Sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, bağ kurma ve performans algısı düzeyleri ile takımdaki görev süresi ve spor yaşı değişkenleri arasındaki korelasyon testi sonuçları.....79

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 1.1. Araştırmanın Modeli: (Sporda tatmin, bağ kurma ve performans modeli).....	6
Şekil 4.1. Sporda Algılanan Performans Ölçeği faktör yapısı.....	60
Şekil 4.2. Sporcu Bağ Kurma Ölçeği faktör yapısı.....	62
Şekil 4.3. Sporda Temel İhtiyaçlar Tatmin Ölçeği faktör yapısı.....	64
Şekil 4.4. Önerilen Ölçüm Modelinin doğrulanmasına ait faktör yapısı	67
Şekil 4.5. Önerilen ölçüm modelinin hipotezlerine ait path analizi.....	70

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

β	: Beta
Sd	: Serbestlik Derecesi
χ^2	: Ki-kare
χ^2 / sd	: Ki-kare Serbestlik Derecesi Oranı
AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
AGFI	: Adjusted Goodness of Fit Index (Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi)
AVE	: Average Variance Extracted (Açıklanan Ortalama Varyans)
CFI	: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
CR	: Construct Reliability (Yapı Güvenirliği)
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	: Goodness of Fit Index (Uyum İyiliği İndeksi)
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin (Örneklem Yeterliliği Testi)
NFI	: Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)
NNFI	: Non-Normed Fit Index (Normlaştırılmamış Uyum İndeksi)
IZOF	: Individual Zones of Optimal Functioning (Bireysel Optimal İşlev Bölgesi)
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
RMR	: Root Mean Square Residuals (Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü)
SAP	: Sporda Algılanan Performans
SBK	: Sporcu Bağ Kurma
SRMR	: Standardized Root Mean Square Residuals (Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü)
STİT	: Sporda Temel İhtiyaçlar Tatmin
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli

1. GİRİŞ

Spor, teknolojik gelişmelerle birlikte dünyanın her yerine yayılan, sosyal aktivite ve katılımcı olarak her geçen gün toplumsal açıdan önemi giderek artan bir olgudur. (Raduloviç vd., 2012, s. 152). Küreselleşmenin etkisinde kalan diğer endüstriler gibi spor endüstrisi de bu gelişmelerden olumlu veya olumsuz olarak etkilenmektedir. Özellikle rekabet koşulları, tüketici özelliklerinin farklılaşması, rakiplerin karmaşık stratejileri, müşteri temelindeki değişim, sürekli başarılı olma zorunluluğu, transfer maliyetleri gibi konular, spor kulüplerini birçok engelle karşı karşıya bırakmaktadır. Spor kulüpleri, karşı karşıya kaldıkları bu engelleri ortadan kaldırmak ve başarı sağlamak durumunda olan örgütlerdir.

Spor kulüplerinin ekonomik gücü, yönetsel becerileri, teknolojiyi takip etmesi ve gereksinim duyulan spor tesislerine sahip olması, diğer kulüplerle rekabet edebilmesi için yeterli değildir. Örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmesi için, gereksinim duyulan birçok faktörün yanında bir örgütün en önemli değerlerinden biri işgörenleridir (Abu-Shama vd., 2015, s. 7). İşgörenlerin örgütsel bağlılığını sürdürmek isteyen organizasyonlar, bağlı ve sadık işgörelere sahip olmayı istemektedir (Abraham, 2012a, s. 27). Aynı durum spor örgütleri için de geçerlidir. Bu nedenle spor kulüplerinin, yetenekli sporculara sahip olmak ve onları elde tutmak için farklı yöntemler geliştirmesi kaçınılmazdır.

Özellikle geçtiğimiz yüzyılda sporun temel prensiplerindeki dönüşüm, profesyonelleşme (Raduloviç, 2012) ve meydana gelen diğer gelişmeler kulüplerin, sporcuların sadece performansıyla değerlendirilmesinin yeterli olmadığını farkına varmasına neden olmuştur. Spor kulüplerinin, sporcularından üst düzey performans beklentisi, sporcuların da, ücret, iş güvencesi ve kariyer gelişimi gibi konularda, beklentilerin oluşmasına zemin hazırlamış ve onları sürekli geliştirerek ileriye götürecektir, örgüt politikalarının varlığını sorgular hale getirmiştir. Bu karşılıklı beklenti istihdam ilişkilerini düzenleyen, işveren ve işgören arasındaki çalışma koşullarını belirleyen sözleşmeleri gündeme getirmiştir (Hart ve Thompson, 2007, s. 302). Spor endüstrisinin ekonomideki payının artması işverenler veya kulüplerin, sporcularla olan ilişkilerin düzenlenmesini zorunlu kılmaktadır (Raduloviç vd., 2012, s. 152).

Örgütler, örgütsel ve bireysel amaçları başarmak için çabalayan, işgörenleri işe almayı arzu ederler (Başar ve Basım, 2015, s. 663). İşgörenlerin işten ayrılmalarına sebep olan faktörleri ortadan kaldırmak için, örgütler çeşitli tedbirler almak

durumundadır. Bu tedbirlerden biri de örgüte optimum fayda sağlayacak kişileri örgütte tutmaktır. Küresel rekabetteki hızlı değişim, ekonomik krizler, örgütleri, işgörenlerin bağlılıklarını, bilgi, beceri ve yeteneklerini artırarak, onlara terfi ve kariyer geliştirme olanağı sunarak, işgören geliştirme programları yapmaya zorlamaktadır (Gul, 2015, s. 117).

İşgörenlerin bağlı ve sadık olmaları, işlerinden tatmin olma dereceleri ve işe verdikleri önemle doğrudan ilgili bir durumdur. Bu durum yöneticileri ve örgütleri, işgörenlerin performansını geliştirmeye, işe karşı bağlarını güçlendirmeye yönelik çalışmalara sevk etmektedir (Abu-Shama vd., 2015, s. 15).

Bu değişmeler, başlangıçta insan kaynakları, danışmanlık firmaları ve uygulayıcıların odaklandığı bir konu olan, bağ kurma (engagement) kavramını gündeme getirmiştir (Shuck vd., 2011; Soane vd., 2012, s. 529). İlk olarak Khan (1990) tarafından çalışılan bağ kurma kavramı ile ilgili, alanyazında birçok araştırmaya rastlamak mümkündür. Spor alanında ise sporcuların bağ kurma düzeyleri, son zamanlarda incelenmeye başlanılan (Kosmidou, 2013), ancak çok az çalışılan bir kavramdır (Lonsdale vd., 2007; Hodge vd., 2009 ; Martinez-Alvarado vd., 2016).

Spor endüstrisinin önünde, ekonomik krizler ve rekabet koşulları en önemli problemler olarak göze çarpmaktadır. Bu durum işverenlerin, diğer örgütlerle rekabet edebilecek ve örgüt performansını arttıracak uygulamalara yöneltmektedir (Sakovska, 2012, s. 1). İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları, artık klasik anlayışın izlerini taşıyan işgöreni işe alma, uygun işe verme, ücret, eğitim gibi süreçlerin günümüzde yetersiz kaldığının farkına vararak, nitelikli işgücünün geliştirilmesi ve örgütte kalmasını sağlayacak politikalara yönelmektedir (Vance, 2006, s. 28).

Bu tez araştırması kapsamında, profesyonel sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, bağ kurma davranışı, ve sporcu performansı arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ve bu faktörlerin birbirlerine olan etkilerinin incelenmesinin spor alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1. Araştırma Problemi

İşgörenlerin bağ kurma düzeyini belirlemek için yapılan araştırmalarda, küresel işgücünün sadece % 30'unun bağ kurmuş işgören olduğu ve bu oranın giderek azaldığını ortaya koymaktadır (Shuck vd., 2011, s. 428). İşgörenlerin bağ kurma

düzeyleri ile ilgili alanyazın incelendiğinde akademik araştırmalardan ziyade, danışmanlık şirketleri ve uygulayıcıların bilgilerine dayanmaktadır (Saks, 2006, s. 600).

Bu nedenle, işgörenlerin bağ kurma düzeyinin giderek azalması, onların bağ kurma düzeyini tahmin etmede kullanılan değişkenlerin ve etkilediği parametrelerin araştırılmasını gerektirmektedir (Roof, 2015, s. 586). İş tatmini, işgören tatmini, işgören sadakati, örgütsel özdeşleşme, işgörenle bağ kurma ve işgören performansı ile ilgili yapılan araştırmalarda, bu kavramların pozitif bir şekilde ilişkili olduğu görülmektedir (Silvestro, 2002; Wu ve Norman, 2006; Wefald ve Downey, 2009; Abraham, 2012b).

Harter ve arkadaşları (2002) işgören tatmini ve işgören bağ kurma arasındaki ilişkinin iş çıktıları ile işgörenlerin işte kalma niyetine olumlu yönde katkı sağladığını ve bu iki kavramın pozitif ilişkisini, yaptıkları çalışmayla belirlemişlerdir. Yine Saks'ın (2006) yağtığı çalışmanın sonuçları, işgören tatmini ve örgütsel yurttaşlık davranışı ile işgörenlerin bağ kurma düzeyleri arasında pozitif ilişki olduğunu ve bağ kurma düzeyleri düşük işgörenlerin, işten ayrılma eğilimlerinin daha fazla olduğunu göstermektedir.

Jun ve arkadaşlarının (2006) yaptığı araştırmada ise, işgörenlerin iş tatmin seviyelerinin iyileştirilmesi, onların örgütsel sadakat seviyelerinin daha yüksek bir seviyeye çıkmasına neden olduğu görülmektedir. Vokiç ve Hernaus (2015) ise yaptıkları araştırmada, işgörenlerin kısa dönemli tatminlerinin bile, işgören sadakati tutumlarında uzun dönemli bir istikrar yaratabileceğini ifade etmektedirler.

Ekonomik dalgalanmalar diğer endüstrilerde olduğu gibi spor endüstrisine de ciddi zararlar vermektedir. Spor kulüpleri, profesyonel sporcularından ekonomik darboğaz esnasında fedakarlık, sportif başarı noktasında ise üst düzey performans beklemektedir. Sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmin edilmesi ve bağ kurma düzeylerinin yükselmesi, onların performans düzeylerini arttırabileceği gibi, spor kulüplerinin göstereceği sportif performansı da doğrudan etkileyecektir. Bu tez çalışması, profesyonel sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini ile bağ kurma davranışı ve performans algıları arasındaki nedensel ilişkileri araştırmak üzere düzenlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Türkiye'deki voleybol liglerinde mücadele eden takımlardaki, profesyonel sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini ve bağ kurma davranışının, sporcuların performans algısı üzerine olan etkisini araştırmaktır.

Örgütlerin rekabet ortamından başarı ile çıkmasında en önemli görevi, iş tecrübesine sahip işgörenlerin elde tutulmasıdır. Örgüt verimliliğini arttırmak, örgüte katkı sağlamak, istikrarlı işgücüne sahip olmak ve örgütte kalmayı isteyen, tatmin olmuş işgörenlerle yola devam etmek, başarının ön koşulu (Sanchez ve McCauley, 2006, s. 41) olmakla birlikte, tek başına tatmin olmuş işgöreni elde tutmak, başarıyı yakalamak ve yüksek performansa ulaşmak için yeterli olmayabilir (Abraham, 2012a, s. 27).

İşverenlerin etkili şekilde rekabet edebilmesi için işgörenleri tatmin etmesinin yanında, işlerini yaparken onlara potansiyellerini tam olarak kullanacakları ilham verici uygulamaları da gerçekleştirmeleri gerekmektedir (Leiter ve Bakker, 2010, s. 1; Sakovska, 2012).

İşte duygusal durum memnuniyetini yaşayan işgörenlerin, bağ kurma düzeylerinin yüksek olması, işlerinin tatmin edici olmasından kaynaklanmaktadır (Biswas ve Bhatnagar, 2013). Abraham (2012a) yaptığı araştırmada, iş tatmininin her zaman verimliliğe sebep olmadığını, ama tatmin olmuş işgörenler yoluyla onların bağ kurma düzeylerinin artırılabilirliğini savunmaktadır

Silvestro (2002) yaptığı araştırmada, tatmin olmuş işgörenin bir organizasyonda daha uzun süre kaldığını ve edindiği kazanımları organizasyona mal ettiğini ifade etmektedir. Diğer yandan Türkyılmaz ve arkadaşlarının (2011) yaptığı araştırmanın bulguları düşük iş tatmininin, işgörenlerin yeni bir iş aramalarına, mevcut işlerini devam ettirmemelerine veya kariyer planlarını değiştirebileceklerini öngörerek, Silvestro'nun görüşünü destekler niteliktedir (Türkyılmaz vd., 2011).

Örgüt psikologları, insanların işlerini yaparken sergiledikleri davranışları anlayabilmek için birçok kuram geliştirmişlerdir. Bu kuramların en yaygın olarak kullanılanı ise özbelirleme kuramıdır. Özbelirleme kuramı, psikolojik sonuçların kişinin motivasyonunun doğasından etkilendiğini ortaya koyan, bir motivasyon kuramıdır (Ryan ve Deci, 2000). Yeterlilik, özerklik ve ilişki kurma gibi temel psikolojik ihtiyaçları kapsayan özbelirleme kuramı, sporcuların tükenmişlik duygularını azaltan, beraberinde bağ kurma düzeylerini artıran motivasyonel bir süreç olarak değerlendirilebilir.

Bu tez çalışması kapsamında, sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, bağ kurma düzeyleri ve performans düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesinin, spor alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu tez araştırmasının iki temel ve üç alt amacı bulunmaktadır.

1. Sporda temel ihtiyaçlar tatmin ölçęęi ile sporcu bağ kurma ölçęęini Türkçe'ye uyarlamak ve işğören performans ölçęęini spor alanına uyarlamak,
2. Tez araştırması kapsamında önerilen kuramsal modeli test etmek,
 - 2a. Sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini ile sporcuların bağ kurma düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek.
 - 2b. Sporcuların bağ kurma düzeyleri ile sporcuların performans algısı arasındaki ilişkileri belirlemek.
 - 2c. Sporcuların cinsiyet, mücadele edilen lig, aylık gelir düzeylerine göre, bağımlı değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek, ayrıca sporcuların takımdaki görev süresi ve spor yaşı ile bağımlı değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını incelemektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Spor endüstrisindeki ekonomik problemler, spor kulüplerini ve sporcuları olumsuz etkilemektedir. Ekonomik darboğaza düşen kulüpler, yetenekli oyuncularını ellerinde tutmakta zorlanmakta, dolayısıyla performansları düşmekte ve bu durum sportif başarısızlığa neden olmaktadır. Spor kulüplerinin faaliyetlerini devam ettirmesi ve ilgi görmesi, sporcuların ve takımların gösterdiği performansa bağlıdır.

Kulüpteki sporcuların uyumu, çalışma koşulları, kulübün hedefleri ile sporcunun hedeflerinin örtüşmesi ve sporcuya sunulan diğer imkanlar, performansa etki eden faktörlerdir. Sporcuların yaptıkları işte rol performanslarını sergilerken, kulübün başarısı için üst düzey çaba göstermesi, yaptıkları işten tatmin olmaları ve takımın performansını artırmaları, her kulübün arzu ettiği bir durumdur.

Alanyazında tatmin ve bağ kurma kavramları ile ilgili geliştirilen birçok model olmasına rağmen bu çalışmada, Khan'ın (1990) ihtiyaç-tatmin modeli kapsamında, sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, bağ kurma düzeyleri, ve sporcu performansı gibi, takım başarısını etkileyen faktörlerin incelenmesinin, spor bilimlerine yapacağı katkının önemli olduğu düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

- Katılımcıların anket sorularını doğru olarak yorumladıkları ve içtenlikle cevapladıkları varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu araştırmanın verileri, Türkiye Voleybol Federasyonu 2017-2018 Voleybol sezonunda, Efeler Ligi, Vestel Venüs Sultanlar Ligi ve 1. Lig kapsamında mücadele eden takımlardaki, profesyonel sporculardan alınan verilerle sınırlıdır.
- Bu araştırmada, kulüp isimleri, üçüncü şahıslar tarafından kullanılmaması adına gizli tutulacaktır.
- Bu araştırmaya yabancı sporcular ve 18 yaş altı sporcular dahil edilmemiştir.

1.6. Araştırmanın Kuramsal Modeli

Araştırmanın kuramsal modeli, insanların doğuştan getirdiği bazı psikolojik ihtiyaçlarının olduğunu varsayan özbelirleme kuramı çerçevesinde Deci ve Ryan'ın (2000) temel psikolojik ihtiyaçlar modeli ve Khan'ın (1990) ihtiyaç-tatmin modeli temel alınarak geliştirilmiştir.

Bu bölümde Deci ve Ryan'ın (2000) özbelirleme kuramı ve Khan'ın (1990) ihtiyaç-tatmin modeli temelinde, bu iki kavramın sporcuların performans algıları üzerindeki etkilerini belirlemek üzere oluşturulan kuramsal modelin, teorik çerçevesi ve sporda temel ihtiyaçların tatmini, bağ kurma ve performans algısı kavramları arasındaki bağlantılar açıklanmıştır.

Araştırmanın kuramsal modelinin görseli şekil 1.1'de sunulmuştur.



Şekil 1.1. Kuramsal Model: (Sporda tatmin, bağ kurma ve performans modeli)

1.6.1. Araştırmanın hipotez ve alt hipotezleri

H₁: Sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini ile sporcuların bağ kurma düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H₂: Sporcuların bağ kurma düzeyi ile sporcuların performans algısı arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1a}: Sporcuların yeterlilik ihtiyacı ile sporcuların güven düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1b}: Sporcuların yeterlilik ihtiyacı ile sporcuların adanma düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1c}: Sporcuların yeterlilik ihtiyacı ile sporcuların enerji düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1d}: Sporcuların yeterlilik ihtiyacı ile sporcuların isteklilik düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1e}: Sporcuların özerklik ihtiyacı ile sporcuların güven düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1f}: Sporcuların özerklik ihtiyacı ile sporcuların adanma düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1g}: Sporcuların özerklik ihtiyacı ile sporcuların enerji düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1h}: Sporcuların özerklik ihtiyacı ile sporcuların isteklilik düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1i}: Sporcuların ilişki kurma ihtiyacı ile sporcuların güven düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1k}: Sporcuların ilişki kurma ihtiyacı ile sporcuların adanma düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1l}: Sporcuların ilişki kurma ihtiyacı ile sporcuların enerji düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1m}: Sporcuların ilişki kurma ihtiyacı ile sporcuların isteklilik düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{2a}: Sporcuların güven düzeyi ile sporcuların performans algıları arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{2b}: Sporcuların adanma düzeyi ile sporcuların performans algıları arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{2c}: Sporcuların enerji düzeyi ile sporcuların performans algıları arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{2d}: Sporcuların isteklilik düzeyi ile sporcuların performans algıları arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

1.7. Kavramların Tanımları

Bağ kurma: Örgüt üyelerinin iş rol performansı esnasında fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendilerini işlerine vermeleridir (Khan, 1990, s. 694).

Bilişsel bağ kurma: Örgüt amaçlarını benimseme ve değerlerine inanma ve bu amaç ve değerleri kişinin davranışları yoluyla desteklemesidir (Khan, 1990, s. 694).

Duygusal bağ kurma: Kişinin örgütüne olan sevgisini ve ait olma duygusunu yansıtmaktır (Khan, 1990, s. 694).

Davranışsal bağ kurma: Kişinin örgütte kalma ve örgüt için uzağa gitme isteğini davranışları ile göstermesidir (Khan, 1990, s. 694).

Tükenmişlik: Kişinin işiyle ilgili tutku, ideal eksikliği ve aşırı derecede iş yorgunluğudur (Maslach vd., 2001, s. 398).

İşgören bağ kurma: İşgörenin örgütü ve örgüt değerlerini pozitif olarak desteklemesidir (Robinson vd., 2004, s. 9).

Sporcu bağ kurma: Güven, adanma, enerji ve isteklilik bileşenlerinden oluşan pozitif bilişsel-duygusal kalıcı spor tecrübesidir (Lonsdale vd., 2007b, s. 472).

Güven: Kişinin arzu ettiği amaçları başarma ve yüksek bir performans seviyesine ulaşmasına olan inancıdır (Lonsdale vd., 2007b, s. 472).

Adanma: İlham, gurur gibi kişinin işine olan hevesini kapsayan tutumlarıdır (Gonzalez-Roma vd., 2006)

Enerji: Kişinin fiziksel, zihinsel ve duygusal enerjisini veya canlılığını yaptığı işe yansıtmaktır (Lonsdale vd., 2007b, s. 472).

İsteklilik: Kişinin, işini yaparken keyif alması, eğlenmesi ve heyecan duygusunu yaşama hissidir (Lonsdale vd., 2007b, s. 472).

Özbelirleme: Bağımsız ve özerk temel insan davranışlarını açıklamaya odaklanan örgütsel bir motivasyon kuramıdır (Deci ve Ryan, 1985a).

Yeterlilik ihtiyacı: Kişinin yaptığı aktivitede etkili ve en iyi olduğunu hissetmesidir (Kristensen, 2013). Sporcuların bağ kurma düzeylerini güçlendirme, onların becerilerine uygun aktivitelere yönlendirilmesini gerektirir (Hodge vd., 2009).

Özerklik ihtiyacı: Kişinin kendi davranışlarını düzenleyebilme ve kendi kendini yönetebilme kapasitesi anlamına gelmektedir (Deci ve Ryan, 1985a).

İlişki kurma ihtiyacı: Kişinin başkaları ile etkileşimde olma ve yakınlık duygusu ihtiyacı olarak tanımlanmaktadır. (Deci ve Ryan, 2000). Sporcuların sosyal çevreleri ile

olan aktivitelerini devam ettirmeleri, diğler insanların (antrenör, takım arkadaşı) onlara olan yakınlığıyla ilgilidir. (Ryan ve Deci, 2002).

Performans: İşgörenlerin belli bir bedel karşılığında, ortaya koydukları çaba olarak tanımlanmaktadır (Rousseau ve McLean, 1993).

Sporda performans: Verimlilikle sonuçlanan, kişinin bilgi, beceri ve yeteneklerini gösterme süreci olarak ifade edilmektedir (Aoyagi ve Portenga, 2010).

1.8. Tez Araştırmasının Düzeni

Bu tez araştırması beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, araştırmanın problemi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmada kullanılan kavramların tanımları, araştırmanın kuramsal modeli, araştırmanın hipotezleri ve alt hipotezleri ile tez araştırmasının düzeni hakkındaki bilgileri içermektedir.

İkinci bölüm, Khan (1990)'ın bağ kurma kavramı, bağ kurma modelleri, çerçevesinde tatmin kavramı ve tatmin kavramı ile ilgili genel kabul gördüğü varsayılan teoriler ele alınmıştır. Özbelirleme kuramı kapsamında yer alan, temel psikolojik ihtiyaçlar ve performans kavramlarına ilişkin alanyazın, spor alanını kapsayacak şekilde düzenlenmeye çalışılmıştır.

Üçüncü bölüm ise, araştırmanın yöntemini içeren bilgilerden oluşmaktadır. Araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama yöntemi, veri toplama araçları ile ilgili genel bilgiler ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler bu bölümde detaylı olarak açıklanmıştır.

Dördüncü bölümde araştırma kapsamında toplanılan verilerin analizi neticesinde ulaşılan bulgular ve bu bulgulara ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

Son olarak beşinci bölümde ise, araştırma bulguları özetlenerek kuramsal olarak tartışılmıştır. Aynı zamanda araştırmanın sonuçları değerlendirilmiş ve araştırma kapsamında oluşturulan öneriler sunulmuştur.

2. ALANYAZIN

2.1. Bağ Kurma Kavramı ve Gelişim Süreci

Psikoloji alanında yapılan araştırmaların son yıllarda, negatif kavramlar (anksiyete, saldırganlık, hastalık gibi) yerine, pozitif kavramlara (sağlık, mutluluk, sevgi gibi) doğru yöneldiği görülmektedir (Myers, 2000). Myers (2000, s. 56), elektronik kaynak verileri üzerinden, 1887'den 2000'li yıllara kadar yapılan psikoloji alanındaki makalelerin özetlerini incelediği araştırması sonucunda, yapılan araştırmaların negatif psikolojik kavramlara yoğunlaştığını ve her 14 çalışmadan sadece bir tanesinin pozitif kavramlara yönelik olduğunu ifade etmektedir. Bu durum, örgüt psikologlarının pozitif psikolojiye olan ilgisinin artmasına neden olmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Diener, 2003; Hodge vd., 2009).

Seligman ve Csikszentmihaly'i (2000) pozitif psikolojiyi, psikolojik bozukluklar ve problemler üzerine yoğunlaşmayan, insanın potansiyelini nasıl kullanabileceğini anlamaya çalışan, bir psikoloji hareketi olduğunu ifade etmektedir.

Pozitif psikoloji akımı, aynı zamanda spor psikolojisi alanını da etkilemektedir (Gould, 2002). İlk başlarda örgüt psikologlarının pozitif psikoloji prensipleri bağlamında, negatif bir durum olarak ilgilendikleri tükenmişlik kavramının, Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından bağ kurma kavramının antitezi olarak değerlendirilmesi, sporcu bağ kurma kavramını açıklamaya çalışan bazı araştırmalar yapılmasına neden olmuştur (Lonsdale vd., 2007a; Lonsdale vd., 2007b; Hodge vd., 2009). Diğer alanlarda olduğu gibi, pozitif psikoloji akımından etkilenen spor alanı tarafından da, bağ kurma kavramı önemsenmeye başlanmıştır. Hatta Gould (2002, s. 137) pozitif psikoloji akımını, spor psikolojisi alanında yapılmış bir milenyum hareketi olarak ifade etmektedir.

2.1.1. Bağ kurma kavramının tanımı

İşgörenle bağ kurma kavramını ilk olarak 1990'da Khan "örgüt üyelerinin iş rol performansı esnasında fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendilerini işe vermeleri" olarak tanımlamıştır (Khan, 1990, s. 694). Khan'a göre bağ kurmanın üç boyutu vardır. Bunlardan birincisi örgüt amaçları, değerlerine inanma ve bu amaç ve değerleri desteklemeyi açıklayan bilişsel boyut, ikincisi örgüte karşı sevgi ve ait olma duygusunu

açıklayan duygusal boyut, üçüncüsü ise örgütte kalma isteği ve örgüt için uzağa gitme isteğini açıklayan davranışsal boyuttur (Khan, 1990, s. 694).

Sporcular özellikle maç esnasında hem rakipleriyle mücadele etmek hem de birçok baskı unsurunu tolere etmek durumundadır. Dolayısıyla sporcuların performansları, bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak kendilerini hazırlamalarına bağlıdır. Schaufeli ve arkadaşları (2002, s. 74) ise, işgören bağ kurmayı “enerji, adanma ve yoğunlaşma ile ifade edilen işle ilgili geçici olmayan, ısrarlı, herhangi belli nesne, olay, birey ve davranışa odaklanmayan zihinsel bir durum ve pozitif tatmin olma” olarak tanımlamışlardır.

Spor, yoğun efor ve konsantrasyon gerektiren bir iş olduğu için sporcuların enerji seviyeleri sportif başarıda çok önemli bir unsurdur. Enerji, işgörenlerin çevreleri ile olan etkileşimleri neticesinde ortaya çıkan pozitif duygusal tepkilerinin onların davranışlarına yansımalarıdır (Abu Bakar, 2013). Enerji faktörü, Gonzalez-Roma ve arkadaşlarına göre (2006, s. 166) “zihinsel dayanıklılık ve yüksek enerji seviyesidir”.

Enerjisi seviyesi yüksek bireyler önlerine çıkan engelleri aşmak için istekli ve ısrarcı olmalarının (Wildermuth, 2008, s. 37) yanında zihinsel olarak dirençli kişilerdir (Schaufeli vd., 2002). Enerji, başarı için alternatif yollar geliştirebilen, hedefleri söz konusu olduğunda, ısrarla amaçlarını gerçekleştirmek isteyen kişilerin, psikolojik kapasitelerini işlerine yansıtabilme yeteneğidir (Abu Bakar, 2013). Bazı araştırmacılar bağ kurmanın alt boyutlarını farklı şekilde isimlendirmişler. Schaufeli ve arkadaşlarının (2002) bağ kurma modelindeki enerji boyutu ile Khan’ın (1990) fiziksel bağ kurma boyutu aslında benzer yapılardır.

Khan’ın (1990) duygusal bağ kurma boyutu olarak adlandırdığı adanma ise, ilham, gurur gibi kişinin işine olan hevesini kapsayan tutumlarıdır (Gonzalez-Roma vd., 2006). İşe kendini adanmış işgören, işini en iyi şekilde yapmaya çalışır ve sıkı çalışma koşullarında bile ihtiyaç duyulan motivasyona sahiptir (Schaufeli vd., 2002). Bu işgörenler yaptıkları işe önem vermekle kalmayıp, aynı zamanda gereksinim duyulan disiplin davranışlarını sergileyen, kurallara uyan ve işle ilgili problemleri çözme noktasında inisiyatif alan kişilerdir (Van Scotter ve Motovidlo, 1996). Bir başka ifadeyle sporcuların adanma seviyelerindeki artışın, sporun temeli olan disipline katkı sağlayacağı ve maç esnasında karşılaşılan sorunların çözümünü kolaylaştıracağı söylenebilir.

Schaufeli ve arkadaşlarına (2006a) göre yoğunlaşma boyutu Khan'ın (1990) bilişsel bağ kurma yapısının karşılığıdır. Yoğunlaşma “kişinin işine tam olarak konsantre olmasıdır” (Gonzalez-Roma vd., 2006, s. 166). İşgören bağ kurma alanının işten duyulan haz kısmını açıklayan yoğunlaşma boyutu işgörenin yaptığı işten mutlu olması anlamına gelir. İşlerine yoğunlaşan kişiler, çalışırken zamanın nasıl geçtiğinin farkına varamazlar ve işlerine kendilerini kaptırırlar (Abu Bakar, 2013).

Fiziksel olarak bağ kurma kişinin belli görevleri tamamlamak için harcadığı, fiziksel enerjiyi ifade eder ve ilgisizlikten çöşkulu ilgilenime kadar değişen bir yapıdadır (Rich, 2006). Bilişsel olarak bağ kurmuş bireyler dikkatleri dağılmadan işlerine tam olarak yoğunlaşırken (Rothbard, 2001), bilişsel olarak bağ kurma sorunu yaşayan bireyler işlerini yaparken dikkat eksikliği yaşarlar (Rich, 2006, s. 13). Bu nedenle, bireylerin işini yaparken istekli olması ve yaptığı işten gurur duyması, verilen görevi yerine getirirken duygusal olarak bağ kurması açısından önem arz etmektedir.

Spor, oldukça kısa bir zaman diliminde, olumlu ve olumsuz birçok duygunun aynı anda yaşandığı ve yapısı itibariyle klasik işlerden çok farklı olan bir iştir. Kişinin duygusal olarak bağ kurması, yaptığı iş ile sahip olduğu his ve duygularını etkilemektedir. Duygusal olarak bağ kuramayan işgörenler, zamanla iş arkadaşlarından uzaklaşarak duygusal olarak yok olma durumu ile karşı karşıya kalabilir (Khan, 1990, s. 702; Wildermuth, 2008).

İşe kendini vermiş veya adanmış işgörenler, kendilerini yaptıkları işle özdeşleştiren kişilerdir. Bağ kurma teorisi göre, işgören bağ kurma kavramı, işgörenlerin iş rollerini sergilerken kendilerini ifade ettikleri, psikolojik hareketler olarak ifade edilmektedir (Schaufeli vd., 2006b).

İnsan kaynakları alanında araştırma yapan en önemli organizasyonlardan biri olan Perrin's Global Workforce Study (Perrin Towers, 2003, s. 2) bağ kurmuş işgöreni “şirket başarısına katkıda bulunma yetenek ve istekliliği olan, işi için ekstra zaman ve sağduyulu çaba harcayan beyin gücü ve enerjiye sahip kişiler” olarak tanımlamaktadır. Bir diğer insan kaynakları araştırma şirketi, Gallup State of the Global Workplace (Gallup, 2013, s. 12) ise, bağ kurmuş işgörenleri, “istekli, işlerine bağlı ve örgütlerine pozitif katkı sağlayan kişiler” olarak ifade etmektedir.

İşgören bağ kurma hem ulusal hem de global şirketlerin gündeminde olan, yönetim stili, güven, saygı, liderlik, işyeri kültürü, örgütsel iletişim gibi birçok faktörden etkilenen, aynı zamanda örgütsel performansı geliştirme ve yeteneğin elde

tutulmasını sağlayan karmaşık bir kavramdır (Lockwood, 2007, s. 2) Pink (2009, s. 221) ise, bağ kurma kavramını etkileyen bu faktörlerin, özerklik, üstünlük ve amaç olduğunu ifade etmektedir.

Rothbard (2001, s. 656) ise bağ kurmayı “dikkat ve yoğunlaşma olmak üzere iki temel bileşenden oluşan, psikolojik var olma” olarak tanımlamaktadır. İşgörenlerin bağ kurma düzeyleri, onların davranışlarına yansımaktadır. Bağ kurmuş işgören, örgütün misyon, amaç ve değerlerine olan inançlarını, işveren ve tüketicilerle ilgili tutumlarını eylemleri aracılığı ile gösterir (Whan, 2011, s. 32).

Hsieh (2011) bağ kurmuş işgörenleri, “örgütün hedeflerine ulaşmak için önemli görevleri başarmada sağduyulu çabaya istekli olan ve örgütsel başarıya katkıda bulunma motivasyonuna sahip kişiler” olarak tanımlamıştır. (Hsieh, 2011, s. 135’ten aktaran Shibli, 2013).

Akademik olarak bu konuyu kavramsallaştıran Khan (1990, s. 694) ise, işgören bağ kurmayı “fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak işgörenlerin rol performanslarını sergilerken iş rollerini candan bir şekilde gerçekleştirilmesi” olarak tanımlamıştır.

Örgüt, işveren ve işgören arasındaki iki yönlü ilişkiyi gerektiren, bağ kurmayı beslemeli ve işi geliştirmelidir. Harter ve arkadaşlarının (2002, s. 269) bağ kurma tanımı ise “bireylerin işlerine verdikleri önem ve tatminiyle beraber işe karşı istekli olma durumu” şeklindedir.

Bağ kurma, basit iş tatmini ve yüksek işte kalma oranlarından daha fazlasıdır (Wilson, 2009, s. 2). Bir diğer tanımda ise işgören bağ kurma “bir birey olarak işgörenin bilişsel, duygusal ve davranışsal durumunun arzu edilen örgütsel çıktılara dönüşmesi” olarak açıklanmıştır (Shuck ve Wollard, 2010, s. 90).

2.1.2. Bağ kurma kavramının gelişim süreci

Bağ kurma kavramının, uluslararası alanyazına bakıldığında halen tartışılan bir konu olduğunu ifade edebiliriz. Aslında bağ kurma kavramının önündeki en önemli engellerden biri de evrensel bir tanımının olmamasıdır (Sakovska, 2012, s. 6).

Schaufeli ve Salanova 2011 yılında yaptığı işle bağ kurma mı? yoksa işgören bağ kurma mı? sorusuna cevap arayan araştırmalarında, örgütsel psikoloji alanında yapılan akademik yayınların veri tabanında incelenmesi neticesinde 96 yayının işgören bağ kurma, 134 yayının işle bağ kurma olarak etiketlendiğini ve her geçen gün popülerliğini

artıran kavramın iş dünyasında, işgören bağ kurma, akademik araştırmalarda ise işle bağ kurma olarak kullanıldığı ifade etmektedirler.

Ayrıca işgören bağ kurma kavramının kişinin örgütü, mesleki rolü ve işgörenlerin profesyonelliği ile ilişkili dar bir kavram olduğunu, işle bağ kurma kavramının ise daha kapsayıcı olduğunu varsayan (Schaufeli ve Salanova, 2011, s. 40) araştırmalar da bulunmaktadır.

Özellikle araştırmacıların bağ kurma kavramının anlamı üzerinde, tam olarak bir fikir birliği sağlayamamasının temel nedeninin, kavramın Fransızca kökenli iki kelimeden türemiş olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Marciano (2010, s. 69) bağ kurma kavramının etimolojik kökenini incelediği araştırmasında, *en* ve *gage* kelimelerinin birleşmesi ile oluşan, İngilizce *to pledge oneself* (Türkçe karşılığı, kişinin kendi kendine söz vermesi, ahdetmek ve görev edinmek gibi anlamlara gelmektedir) kelimesinin karşılığı olan bağ kurma kavramının, eski Fransızcadan türediğini ifade etmektedir.

Kelime anlamı olarak oldukça karmaşık bir yapıya sahip olan bağ kurma kavramının, uluslararası alanyazında olduğu gibi Türkçe alanyazında da tartışılmasına ve anlam olarak farklı şekillerde yorumlanmasına neden olmaktadır. Türkçe alanyazın kapsamında yapılan araştırmalarda, bağ kurma kavramının anlamı açısından üzerinde tam bir fikir birliğinin oluşmaması, kavramın etimolojik kökeninin geçirmiş olduğu süreçten kaynaklandığı düşünölmektedir. “Dalay (2007) ve Ertemli’nin (2011) işe cezbolma, Güneşer’in (2007) işe angaje olma, Bal’ın (2008) işe gönölden adanma, Öner’in (2008) işe kapılma, (Aktaran Ardıç ve Polatçı, 2009, s. 36), Ardıç ve Polatçı’nın (2009) işle bütünleşme”, Ünal’ın (2013) çalışmaya tutkunluk, Yılmaz’ın (2012) işe bağlanma, Kanten’in (2012) işe adanma, Özcan ve Argan’ın (2014) bağ kurma olarak Türkçeye çevirdiği *engagement* kavramı, bu araştırmada Özcan ve Argan (2014) tarafından kullanıldığı gibi bağ kurma olarak ifade edilmiştir. Bağ kurma kavramının karmaşıklığı, tanımlanması ve daha iyi anlaşılması noktasında karşılaşılan güçlükler, aslında kavramın zayıf yanı olarak nitelendirilebilir.

2.1.3. Bağ kurma kavramı ve diğer örgötsel yapılar

Alanyazında bağ kurma kavramının, örgötsel bağlılık, tatmin ve sadakat gibi kavramlarla ilgili olduğu ve yeni bir yapı olarak değerlendirilmesinde araştırmacılar arasında, göröş ayrılıkları olsa bile, birçok araştırmacı tarafından, bu yapılar arasındaki

farkın belirgin olduğu düşünülmektedir (Saks, 2006; Macey ve Schneider, 2008; Vokiç ve Hernaus, 2015).

Bağ kurma kavramı örgütsel bağlılık, örgütsel yurttaşlık davranışı, iş tatmini ve iş ilgilenimi gibi diğer örgütsel yapılarla benzerliği ve ilgisi olan, ancak bu yapılardan farklı bir kavramdır (Sakovska, 2012, s. 8). Örgütsel bağlılık kişinin organizasyonuna olan yakınlığı ve tutumu ile ilgili olup, işgörenlerin sadakat temelli davranışlarına odaklanırken, bağ kurma bir tutum değil, bireyin işiyle özdeşleşmesi ve işine gösterdiği özeni yansıtan, onların iş rollerini gerçekleştirirken ne derece dikkatli olduklarına ve ne kadar özümstediklerine odaklanan bir yapıdadır (Saks, 2006, s. 602). Bağ kurma kavramının ilgi alanı ise işgörenlerin rol performanslarıdır (Maslach vd., 2001). Bir başka ifadeyle, örgütsel bağlılık örgütle ilgili bir kavram iken, bağ kurma kavramı tamamen iş odaklı bir kavram olduğu söylenebilir.

Örgütsel yurttaşlık davranışı, işgörenlerin örgüte ve iş arkadaşlarına karşı sergiledikleri resmi olmayan eylemleri ve gönüllü davranışları kapsayan bir kavramdır. Bağ kurma kavramı ise, işgörenlerin gönüllü olmayan resmi rol performanslarını irdeleyen bir yapıdadır (Saks, 2006). Bir başka ifadeyle, örgütsel yurttaşlık davranışı, işgörenin örgütüne ve iş arkadaşlarına olan tutumlarını kapsarken, bağ kurma kavramı, doğrudan işgörenin performansa yönelik olarak sergilediği tutumları kapsamaktadır.

Teoride tatmin ve bağ kurma kavramları farklı yapılar olmasına rağmen (Sakovska, 2012, s. 8) her ikiside işe karşı verilen duygusal tepkilerden oluştuğu için, bazı yönleriyle bu iki kavramın örtüştüğü noktalar da bulunmaktadır (Wefald ve Downey, 2009). Tatmin “kişinin çeşitli iş olanakları ve iş tecrübelerine karşı verdiği temel duygusal tepkilerdir (Igbaria ve Buimaraes, 1993, s. 148). Bağ kurma ise kişinin işteki enerjisini, işe adanmışlığını ve yoğunlaşma seviyesini gösteren (Schaufeli vd., 2002) uzun dönemli, bilişsel ve duygusal motivasyondan daha fazlasıdır (Wefald ve Downey, 2009, s. 9). Aslında bağ kurma kavramı ile tatmin kavramının temel keşişme noktası, her iki kavramında, işgörenlerin işlerini yaparken ortaya koydukları performansın temel belirleyicileri konumunda olmalarıdır diyebiliriz.

İş ilgilenimi ise, ihtiyaçların önemine bağlı olarak gelişen bir eğilimdir ve işgörenlerin ihtiyaçlarını tatmin edecek iş potansiyeli ile açıklanabilir (May vd., 2004). İlgilenim, işgörenlerin iş becerilerini tatmin etme algısı ile sonuçlanan bir olgudur. Bağ kurma ise, iş performansı esnasında işgörenlerin kendilerini nasıl algıladıklarına odaklanan bir olgudur. Bağ kurma bilişsel duygusal ve davranışsal olarak rol

performansı ile ilgili eşsiz ve farklı bir yapıdır (Sakovska, 2012, s. 9). Bağ kurma, örgütsel bağlılık, örgütsel yurttaşlık davranışı, iş tatmini ve iş ilgilenimi gibi kavramların, tamamen zıt kavramlar olmamakla birlikte, birbirinden bağımsız ama birbirlerini tamamlayıcı özellikleri olan, farklı yapılar olduğunu ifade edebiliriz.

2.1.4. Bağ kurma kavramı ile ilgili modeller

Teorik olarak Khan'ın (1990) kavramsallaştırdığı bağ kurma, Goffman'ın (1961) sosyal rolleri işin bir parçası olarak değerlendirmesiyle ortaya çıkmıştır. Goffman (1961) sosyal rolü, sadece görevle ilgili bir değerden ibaret olmayan, aynı zamanda sosyal beklentileri de kapsayan ve yürütülmesi zorunlu olan bir süreç olduğunu ifade etmektedir (Khan, 1990'dan aktaran Wildermuth, 2008, s. 12). Dolayısıyla sporcuların takım arkadaşlarından ve antrenörlerinden gördükleri sosyal destek ve onların sosyal beklentileriyle uyumlu olarak kurgulanan bir çalışma ortamı, başarının temel anahtarı olarak değerlendirilebilir. Alanyazında bağ kurma kavramı ile ilgili bilinen dört temel kuram bulunmaktadır. Bunlar Khan'nın ihtiyaç tatmin kuramı, Maslach'ın tükenmişlik antitezi kuramı, Harter'ın tatmin bağ kurma kuramı ve Saks'ın çok boyutlu bağ kurma kuramı'dır.

Khan'nın ihtiyaç tatmin kuramına göre bağ kurma kavramı, anlamlılık, güven ve ulaşılabilirlik olmak üzere üç psikolojik temel üzerine kurulmuştur. Khan'a (1990) göre işgörenlerle, bu üç temel değer üzerinden bağ kurulabilir. "Anlamlılığı" kişinin sergilediği rol performansı ile ilgili, kendisine dönen pozitif bir yatırım duygusu olarak tanımlayan Khan'nın temel varsayımı, işgörenlerin faydalı olduklarını hissettiklerinde, yaptıkları işin onlar için anlamlı, değerli ve önemli hale geleceğidir. "Güven" kişinin korkmadan kendini, imajını, statüsünü ve kariyerini gösterme becerisidir. "Ulaşılabilirlik" ise kişinin görevlerini yerine getirirken gerekli olan, fiziksel, duygusal ve psikolojik olarak işi ile ilgili kaynaklara, sahip olma duygusudur (Khan, 1990, s. 705).

Bağ kurmanın oluşması, işgörenlerle kurulacak iyi bir iletişim, onlara sunulan kariyer olanakları, tanınma, takdir edilme gibi duyguların yanında, onların örgütteki geleceklerine inanmalarını sağlamakla mümkün olmaktadır (Kruse, 2015, s. 16). Bu nedenle işgörenin yaptığı işle bağ kurmasının yolu, işgörelere psikolojik olarak anlamlı, güvenilir iş ortamı sunmak ve onlara ulaşılabilir görevler vermekten geçmektedir (Saks, 2006, s. 602).

İşgörenin bağ kurması, “onun bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarda, doğrudan arzu edilen örgütsel çıktılar olarak bunu göstermesi” ile sonuçlanmaktadır (Shuck ve Wollard, 2010, s. 103). Dolayısıyla olumlu psikolojik koşullar bağ kurma ile pozitif bir şekilde ilişkilidir (May vd., 2004).

Maslach’ın tükenmişlik antitezi kuramı ise, bağ kurma ile ilgili Maslach ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilen, bağ kurma kavramının tükenmişlik kavramının pozitif antitezi olduğunu varsayan bir kuramdır. Tükenmişlik “kişinin işiyle ilgili tutku, ideal eksikliği ve aşırı derecede iş yorgunluğudur” (Maslach vd., 2001, s. 398; Wildermuth, 2008). Maslach’ın tükenmişlik antitezi kuramına göre, işgörenlerin iş yapma isteği, enerji seviyelerinin yüksekliği, dayanıklılıkları ve karşılaştıkları sorunların çözümünde istekli olmaları, onların coşkuları ile ilgilidir (Maslach vd., 2001).

İşgörenlerin işlerine verdikleri önem ve işlerine yükledikleri anlam adanmışlık düzeyleri ile ilgili iken, yaptıkları işten mutlu olmaları ise yoğunlaşma duygusu ile ilgili bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bağ kurmanın gerçekleşebilmesi için önemli olan, işgörenin profili ve işi arasındaki eşleşmedir. Bu eşleşme sürdürülebilir iş yükü, kontrol, ödül, tanınma, takdir, iş ortamının desteklenmesi, anlamlılık düzeyi ve işin değeri gibi faktörler yoluyla gerçekleşir (Maslach vd., 2001, s. 417). Schaufeli ve arkadaşları da (2002, s. 74) bağ kurmanın, işgörenlerdeki anlık ve spesifik bir durumdan ziyade ısrarlı, duygusal ve motivasyonel pozitif bir durum olarak ortaya çıktığını ve tükenmişliğin karşıtı bir yapı olduğunu savunmaktadırlar.

Harter’ın tatmin bağ kurma kuramı, Khan’ın (1990) ihtiyaç tatmin yaklaşımını kabul etmekle birlikte, bağ kurmanın işgörenlerin işlerindeki beklentileri ve kendilerine tanınan olanakları bildikleri zaman gerçekleşeceği varsayımına dayanmaktadır. Harter ve arkadaşlarına (2002, s. 269) göre işgören bağ kurma, “bireyin işine gösterdiği önem, işinden tatmin olması ve iş yapmada istekli olması” durumudur.

İşgörenlerin görevleri ile ilgili gerekli olan araçlara sahip olması, kendilerini önemli olarak algılamaları, iş arkadaşlarına güvenmeleri, ilerleme ve gelişme şanslarının olduğunu bilmeleri, onların yaptıkları işle bağ kurmalarını kolaylaştırmaktadır (Sakovska, 2012, s. 12).

Saks’in çok boyutlu bağ kurma kuramı ise, sosyal değişim teorisine dayanmaktadır (Saks, 2006). Sosyal değişim teorisinin temel odağı ilişkiler ve zorunluluklardır. Sosyal değişim teorisindeki ilişkiler zamanla oluşan güven, sadakat ve

karşılıklı bağımlılığı içermektedir. Zorunluluklar ise, birbirine bağımlı kısım ve karşılıklı etkileşim neticesinde ortaya çıkmaktadır (Cropanzano ve Mitchell, 2005).

Bu karşılıklı değişim kurallarındaki uyum başarıyı getirmektedir. Eğer işgörenler örgütlerindeki ekonomik ve sosyo duygusal kaynaklara ulaşabilirse, kendilerine sunulan bu imkanlara karşın, örgüte davranışları yoluyla, zorunlu bir geri ödeme eğiliminde olurlar. Örgüt kaynaklarını işgörelere doğru olarak sunmadığı takdirde, işgörelenler iş rollerini gerçekleştirirken kendilerini geri çekecek ve istenilen performansı elde edemeyecektir (Saks, 2006, s. 603).

Khan ve Maslach'ın teorilerini reddetmeyen ve bunlara iki ana bileşen ekleyen (Sakovska, 2012, s. 13) Saks'ın çok boyutlu modelinin temel varsayımı, bireyin bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak kaynaklara ulaşma derecesi, kişinin rol performansı esnasında kendini işe adama durumunu etkilemesi üzerinedir. Saks'ın çok boyutlu yaklaşımına göre, işle ya da örgütle bağ kurmuş iki tip işgörelen vardır. İşin özelliği, örgütsel destek, ödül, takdir güven gibi unsurlar bireyin bağ kurması ile ilgili unsurlar olarak değerlendirilirken, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve örgütsel yurttaşlık davranışı örgütle ilgili unsurlardır. İşgörelen bağ kurma seviyesini davranış olarak göstermelidir (Saks, 2006, s. 603).

2.1.5. Sporcu bağ kurma

Takım başarısı için gerekli olan iki temel unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar, sorumlulukların paylaşımı ve iş ortamının uygunluğudur. Özellikle sporun temel prensiplerindeki dönüşüm (Raduloviç vd., 2012), takım başarısı ve sporcuların sorumluluklarını tam olarak yerine getirmelerine olanak tanıyan uygun iş ortamının sağlanması, takımların öncelikli konusu olmuştur (Shibli, 2013). Spor kulüpleri takımlarının başarılı olmasını istiyorsa, sporcuların sorumluluklarını tam olarak belirlemek, sporcuların ihtiyaçlarını göz önüne alarak gerekli koşulları sağlamak ve iş ortamını doğru şekilde tasarlamak durumundadır.

İnsanların bağ kurma davranışının yüksekliği ve verimliliklerini artırma, ancak onlara sorumluluk bilinci verilmesi ve uygun iş ortamının sağlanmasıyla mümkün olabilir (Clark, 2012, s. 14). Bu noktada takım yöneticilerine ve antrenörlere önemli görevler düşmektedir. Takım üyeleri arasında etkileşimi sağlayacak fırsatları sunmak, takım çalışmasına odaklanan bir iş çevresi oluşturmak bağ kurma kültürünü pozitif

olarak etkileyecek (Kruse, 2015, s. 67) tedbirleri almak yönetici ve antrenörün görevidir.

Eğer bir takım, maçta veya sezon sonunda istediği hedefe ulaşmak istiyorsa, sporcularını hem fizyolojik hem de psikolojik olarak aynı amaç etrafında toplayabilmelidir. Tamamen bağ kurmuş işgörenler, fiziksel olarak enerji dolu, duygusal olarak bağlı, zihinsel olarak odaklanmış ve örgütün amaçları ile aynı noktada buluşan kişilerdir (Loehr ve Schwartz, 2003, s. 5).

Sporcuların bağ kurma düzeylerindeki artışın, onların performans algılarına olumlu katkı sağlayacağı ifade edilebilir. Sporcuların performanslarının, takımların örgütsel çıktılarının göstergesi olan, kazanılan maç, alınan puanlar ve takım başarısını doğrudan etkileyeceği düşünülmektedir. Robinson ve arkadaşları (2004, s. 9) işgören bağ kurmayı “örgütü ve değerlerini işgörenin de pozitif olarak desteklemesi” şeklinde tanımlamıştır. Nitekim bağ kurmuş sporcu kendisinin ve takım arkadaşlarının performansını geliştirir ve kulübün faydasına olan ekonomik çıktıların farkındadır. Sporcu ile üyesi olduğu takımın hedeflerinin ve değerlerinin örtüşmesi, sporcunun bağ kurma düzeyini arttıran bir unsur olduğu ifade edilebilir.

Martinez-Alvarado ve arkadaşlarına (2016, s. 66) göre sporcu bağ kurma “bir spor aktivitesine kendini kaptırma hissi” olarak ifade edilmektedir. Sporcu bağ kurmayı, Lonsdale ve arkadaşları (2007a) ise, “güven, adanma, enerji ve isteklilik bileşenlerinden oluşan pozitif bilişsel-duygusal ve kalıcı spor tecrübesi” olarak tanımlamışlardır (akt. Kristensen, 2013, s. 29).

Aslında, takıma olan bağlılığı güçlendirmenin yolu, sporcuların tatmin ve adanmışlık düzeylerini arttırmaktan geçmektedir. Bu tanımlardan hareketle, sporcu bağ kurma kavramını, sporcuların takımın amacını gerçekleştirmek ve maç esnasında üst düzey performans göstermek için sergilediği, fizyolojik ve psikolojik özverili çaba olarak tanımlayabiliriz.

Özbelirleme kuramındaki temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmaması sonucu, sporcuların tükenmişlik duygusuna kapılmasına neden olmaktadır. Maslach ve Jackson’a (1984) göre tükenmişlik, duygusal bitkinlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma ile sonuçlanan üç boyutlu bir sendromdur (Martinez-Alvarado vd., 2016, s. 65).

“Duygusal bitkinlik”, günlük aktivite esnasında diğer insanlarla kurduğu etkileşim sonucunda sporcuda meydana gelen duygusal ve fiziksel yorgunluk hissidir. “Duyarsızlaşma” ise insanların işlerine karşı negatif tutum geliştirmesi ve empati kurma

eksikliğidir. “Kişisel başarının azalması” ise sporcunun kendine olan güvenini kaybetmesi ve verimliliğinin düşmesidir (Maslach ve Jakson, 1984’ aktaran Martinez-Alvarado vd., 2016, s. 65).

Maslach ve Jakson’un (1984) tükenmişliğin diğer alanlar ile spor alanında uygulanması arasında farklılıklar olacağı varsayımı ile Raedeke (1997) tükenmişlik kavramını spor alanına uyarlamıştır. Raedeke, Maslach ve Jakson’un (1984) duyarsızlaşma kavramı yerine küskünlük veya değer düşümü kavramının kullanılmasının sporcu tükenmişliğini daha iyi açıklayacağını, Raedeke de (1997, s. 398), spor alanında duyarsızlaşma kavramı yerine, küskünlük veya değer düşümü kavramının kullanılmasının daha uygun olduğunu ifade etmektedir.

Raedeke’ye (1997, s. 397) göre sporcuların performansı sporun özünü oluşturduğu için tükenmişliğin boyutları sportif permormansla ilişkili olarak tanımlanmalı, onların fiziksel ve duygusal tükenmişliği antrenman ve rekabet koşulları açısından değerlendirilmelidir. Dolayısıyla kişisel başarının azalması boyutunun, sportif başarı ve sportif beceri olarak ele alınmasının daha uygun olacağı ifade edilmektedir.

Tatmin ve bağ kurma kavramları aslında birbirini etkileyen iki temel kavram olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle, temel psikolojik ihtiyaçların tatminini içeren özbelirleme kuramı ile ilgili alanyazından önce, tatmin kavramı açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2. Tatmin Kavramı

İşgörenler, modern şirketlerde başarının temel bir faktörü olmaya başladığı için, işgören tatmini stratejik insan kaynakları yönetiminin birçok alanında, popüler bir araştırma konusu olmuştur (Tang ve Lee, 2014, s. 1167).

Örgütler, sahip oldukları nitelikli işgücü sayesinde, stratejik amaçlarını gerçekleştiren ve varlıklarını sürdüren yapılardır. İşgörenlerin bilgi, beceri ve yetenekleri, örgütlerin gelecekteki başarılarının belirleyicisidir (Vokiç ve Hernaus, 2015, s. 4). İşgören tatmini, işgörenlerin yaptıkları işle ilgili ihtiyaçları ve arzularını karşılama durumlarını, yaptıkları işten memnun ve mutlu olup olmadıklarını açıklamak için kullanılan bir terminolojidir (Myint vd., 2016, s. 103).

2.2.1. Tatmin kavramının tanımı ve gelişim süreci

Psikoloji biliminin tatmin kavramını farketdiği ilk yıllarda, bu alanla ilgili yapılan araştırmaların gözlemlenebilirlik açısından yetersiz olduğu düşünölmekteydi (Lawler, 1973'ten aktaran Smith, 2010, s. 23). Bu yargının oluşmasında iş tatmini veya işgören tatmini kavramının sadece tutumsal boyut üzerinden değeriendirilmesi etkili olmuş olabilir (Gyamfi, 2014, s. 27).

Hoppock'un 1935 yılında yaptığı araştırmada, tatmini işgörenlerin iş senaryolarını özne olarak yansıması olarak tanımlaması (Hoppock'un 1935'ten aktaran Gyamfi, 2014), tatmin çalışmalarının bilimsel olarak ilgi çekici bir alan haline gelmesine (Smith, 2010, s. 23), tatmin kavramının farklı bakış açıları ve değerişkenler açısından da ele alınmasına neden olmuştur.

Tatmin kavramı ile ilgili 1930 yılından 1970'li yıllara kadar yapılan çalışmalar, işgörenin işe olan duyguları ve işlerine yakınlık hisleri üzerine odaklanmaktadır (Gyamfi, 2014, s. 27). Özellikle sanayi devriminin etkisiyle işverenler, işgörenlerin performansları, iş tutumları ve iş veya işyeri üzerinden tatmin kavramını yorumladıkları için, işgörenlerin bu konu ile ilgili düşüncelerinin çok fazla önemli olmadığını veya işgörenler tarafından dikkate alınmadığı söyleyebiliriz.

Locke'un 1976 yılında yaptığı araştırmada işgören tatminin veya iş tatminin işin özellikleri, ödeme gibi faktörlerin yanında, ilerleme, şirket politikaları, iş arkadaşları ile olan ilişkiler ve yönetim anlayışından da etkilendiğinin tespit edilmesi (Locke, 1976'dan aktaran Sempane vd., 2002, s. 23), tatmin kavramının biraz daha genişlemesine ve bütüncül bir bakış açısıyla incelenmesi gerektiğinin farkına varılmasına neden olmuştur.

21. yüzyıla gelindiğinde ise, kişinin işini sevmesi ya da sevmemesine odaklanan, işgörenlerin iş değeriendirmelerinin etkili bir şekilde ölçülebildiği, pozitif iş koşullarının ön plana çıktığı bir işgören tatmini yapısı ortaya çıkmıştır (Weiss, 2002). Miharty'e (2013, s. 61) göre "bir insan yaptığı işten tatmin oluyorsa, bu işini gerçekten sevdiğini gösterir ve işinden duyduğu memnuniyetini ifade etmesi ile sonuçlanmaktadır".

Daha önce yapılan araştırmalarda, işgören tatmini genelde tutum ve iş performansına dayalı iken, günümüzde işgörenlerin örgütte kalma oranı, örgütsel yurttaşlık ve örgütsel bağlılık düzeylerini yansıtan bir yapı haline gelmiştir (Gyamfi, 2014, s. 29).

Tatmin, bir tüketici, bir işgören veya toplumun bir üyesi olarak insan yaşamının bütün alanlarında kendisini göstermektedir (Tang ve Lee, 2014, s. 1168; Vokiç ve Hernaus, 2015). Çok boyutlu bir yapı olan işgören tatmini, işin özellikleri, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle olan ilişkiler, takım çalışması, ücretler, ödüller, terfi olanakları ve çalışma koşulları gibi kişinin, işinin farklı özelliklerini içeren bir kavramdır (Türkyılmaz vd., 2011, s. 677).

İşgören tatmini ise, işgörenlerin görev tecrübelerini, işle ilgili tutumlarını ve işlerine olan hislerini, pozitif olarak yansıtmadır (Tang ve Lee, 2014, s. 1168). İşgören tatmini “gelecekte ortaya çıkacak alternatifler, mevcut beklentiler ve geçmişteki tecrübelerine dayanan iş deneyimi gibi organizasyonlarıyla ilgili, işgörenlerin sahip oldukları olumlu hisler” olarak ifade edilmektedir (Reio ve Kidd, 2006, s. 357).

İşgören tatmini, işgörenlerin yaptıkları iş aracılığıyla oluşturdukları pozitif duygular ve tutumlardır (Miharty, 2013, s. 61). İşgörenlerin işlerine karşı sergiledikleri tutumlarla tatmin olma düzeyleri yakından ilişkilidir (Gyamfi, 2014). Tutum kavramının yapısını incelendiğinde ise, bilişsel duygusal ve davranışsal olmak üzere üç temel bileşenden oluştuğu görülmektedir. Tutumun bilişsel bileşenleri güven, düşünce ve bilgi temelli iken, duygusal tutum bileşenleri duygu ve hisleri kapsamaktadır. Genellikle uygulamada yöneticilerin daha fazla önemsendiği davranışsal tutum bileşeni ise, bireyin belli olay ve insanlar aracılığıyla harekete geçme eğilimidir (Zhu, 2013, s. 293). Tatminsizlik sözkonusu olduğunda, kişinin işe karşı negatif tutum göstermesi kaçınılmazdır (Miharty, 2013, s. 61)

İşgörenlerin fiziksel ve mental iyi olma durumlarını yansıttıkları verimlilik, devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve işgörenler arasındaki ilişkileri kapsayan, işle ilgili davranışların yanında, işin kendisi ve iş çevresinden de etkilenmektedir. Tatmin veya tatmin olmama, kişiden kişiye farklılık gösteren ve herkes tarafından farklı şekilde yorumlanan karmaşık bir olaydır (Myint, 2016, s. 103).

Locke’ye (1976) göre işgören tatmini, kişinin işini değerlendirmesi ve onu nasıl algıladığı ile ilgilidir. Kişinin tatmin algısı, bireye özgü ihtiyaçlar, değerler ve beklentilerden etkilenen bir iş değerlendirme sürecidir (Myint, 2016, s. 103).

Locke ve Henne (1986) işgören tatminini, “kişinin işi veya iş tecrübesinin takdir edilmesi sonucunda meydana gelen, memnun edici pozitif duygusal durum” olarak tanımlamıştır (Locke ve Henne, 1986’dan aktaran Abraham, 2012a, s. 29). Rothman ve Coetzer (2002, s. 29) tarafından işgören tatmini, “bireyin arayışları ile işin kendisine

sunduğu imkanları kaşılaştırması sonucu, işe karşı verilen tepki” olarak ifade edilmektedir.

İşgören tatmini, memnun edici bir his olmakla beraber, bu hissin işgörende oluşabilmesi örgütsel hedefleri gerçekleştirebilmek için başarabileceği görevlerin verilmesi (Miharty, 2013, s. 62) ve onların beklentilerinin karşılanmasına bağlıdır. İşgören tatminin gerçekleşmesi, ücret, ek ödeme, statü çalışma koşulları gibi işin yapısal özellikleri ile eğitim, çaba, çalışma zamanı ve iş rolü gibi etmenler arasında kurulacak, bir denge ile mümkündür (Souza- Poza ve Souza- Poza, 2000, s. 519).

İşgören tatmini oluşturan dört temel bileşen vardır. Birinci bileşen şirketin ünü, çalışma süresi ve iş koşullarını içeren çalışanın işiyle ilgili genel tatmini, ikincisi çalışanların iş arkadaşları ile olan ilişkileri, üçüncüsü iş güvencesi, eğitim, terfi, takdir edilme, ödül ve ücreti içeren hizmet bedeli, dördüncüsü ise çalışanların sadakatidir (Antoncic ve Antoncic, 2011, s. 590). İşgörenlerin moralli olması iş performansı, verimlilik, işgören sadakati, ve tüketici tatmininde artışa neden olurken, devamsızlık ve işten ayrılma niyetinde ise, azalmaya neden olmaktadır (Türkyılmaz vd., 2011, s. 683).

Örgütlerin işgörenlerine sunduğu olanaklar, onların tatmin düzeylerini doğrudan etkilemektedir. İşgörenlerin tatmini için yapılan uygulamalar, işgörenlerin kariyer amaçlarını işleriyle eşleştirmelerini mümkün kılacak, onların tatmin olmuş ve değer yaratan işgörenler olmalarını sağlayacaktır (Abraham, 2012a, s. 29).

2.2.2. Tatmin kavramı ile ilgili temel kuramlar

İşgören tatmini konusunda geliştirilen modellerin kökenine bakıldığında, motivasyon teorileri üzerinden geliştirildiğini söyleyebiliriz. İşgören tatmini ve motivasyon kavramları birbirinden ayrı ama etkileşim halinde olan iki farklı yapı sunmaktadır. Bu iki kavram birbirinin yerine kullanılamasa da, temel olarak kişinin başarılı olma hissi ile bağlantılıdır (Jayathilaka, 2014, s. 10).

Motivasyon süreci, kişinin farkedilmemiş bir ihtiyacını farketmesiyle başlayan, sonra bu ihtiyacın karşılanması için bir hedef belirleme şeklinde gelişen bir süreçtir (Salanova ve Kirmanen, 2010, s. 10). Eğer işverenler, örgütsel hedeflerini gerçekleştirmek istiyorsa, işgörenlerin tatmin seviyelerini en üst düzeye çıkarmaları gerekmektedir.

İşgörenlerin, işteki performansla ilgili istenilen tutumları davranışlarına yansıtması, onların yaptığı işten tatmin olduğu anlamına gelmektedir. Armstrong’a

(2009) göre işgörenin tatmin düzeyi içsel ve dışsal olmak üzere çeşitli faktörlerden etkilenmektedir (Armstrong, 2009'dan aktaran Jayathilaka, 2014, s. 10). Alanyazında işgören tatmini ile ilgili çeşitli kuramlara rastlamak mümkündür. Bu kuramlardan en çok bilinenleri ise Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Herzberg'in çift faktör kuramı, Vroom'un bekleme kuramı, Hackman ve Oldham'ın iş özellikleri kuramı ve son yıllarda popüler olan Deci ve Ryan'ın özbelirleme kuramıdır.

Maslow'un (1943) ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı dünyada bilinen en yaygın motivasyon kuramıdır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre, insanların ihtiyaçları fizyolojik, güvenlik, sevmeye-ait olma, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı olmak üzere beş düzeyde ortaya çıkmaktadır (Mullins, 2007'den aktaran Salanova ve Kirmanen, 2010, s. 11).

Belilos (1997) bu ihtiyaçları işgörelere uyarlamıştır. Bunlar;

1. Fizyolojik İhtiyaçlar (Yeme, içme ve korunma gibi ihtiyaçlar işgörelerin ücretleri ile ilgilidir)
2. Güvenlik İhtiyacı (İş güvencesi, araç-gereç ve iş çevresinin güvenliği)
3. Sosyal İhtiyaçlar (arkadaşlık ilişkileri, sosyal aktiviteler ve fırsatlar)
4. Ego İhtiyacı (Tanınma, kabul görme, ödülleri)
5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı (Hayalleri ve potansiyellerini gerçekleştirme, yeteneklerini en üst seviyeye çıkarma) dır.

Maslow'a (1999) göre en üst düzeydeki bir ihtiyacın tatmin edilmesi, ancak alt düzeydeki diğer ihtiyaçların tatmin edilmesi ile mümkün olabilmektedir (Poladian, 2014, s. 16). Bu temel ihtiyaçlar tatmin edilmediği ve işgörelerin potansiyellerini ortaya koyarak gerçekleştirdikleri işler takdir edilmediği müddetçe, işgöreleri kendilerini aciz ve çaresiz hissedebilir (Mullins, 2007, s. 258 Salanova ve Kirmanen, 2010, s. 11; Smith, 2010, s. 35). İşgöreleri kariyer yaşamlarında çeşitli hedeflere ulaşmak isterler ve bu amaçlarını gerçekleştirmeleri, ancak onların tatmin olması ile mümkündür (Jayathilaka, 2014, s. 15).

Herzberg'in çift faktör kuramının temeli, Maslow'un (1943) ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına dayanmaktadır. Herzberg'in çift faktör kuramı alanyazında hijyen-motivasyon kuramı olarak ifade edilmektedir. Herzberg ve arkadaşları (1959) yaptıkları çalışmada hijyen ve motivasyon faktörleri olmak üzere iki temel yapı belirlemişlerdir (Salanova ve Kirmanen, 2010: 13). Herzberg'e (1959) göre hijyen faktörleri denetim, kişiler arası ilişkiler, fiziksel çalışma koşulları, maaş, şirket politikaları, yönetim, sosyal yardımlar

ve iş güvenliği gibi alt boyutlardan oluşurken, (Herzberg 1959'dan aktaran Stello, 2011, s. 5) aynı zamanda bu alt boyutlar işgören tatminin de temel belirleyicisi konumundadır (Jayathilaka, 2014, s. 12).

Motivasyon faktörleri ise başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme gibi alt boyutlardan oluşmaktadır (Stello, 2011, s. 6). Herzberg'in kuramındaki hijyen ihtiyacı, Maslow'un düşük düzeydeki ihtiyaçları ile ilgili iken, motivasyon ihtiyacı Maslow'un kuramındaki yüksek düzeydeki ihtiyaçlarla ilgilidir (Poladian, 2014, s. 17).

Hijyen faktörleri uzun dönemli tatmine neden olmazken, işgörenlerin bu ihtiyaçlarının karşılanmaması tatminsizliğe neden olabilmektedir. Hijyen faktörleri belki kısa dönemli tatmini sağlayabilir. Uzun dönemli bir işgören tatmini öngörülüyorsa mutlaka motivasyon faktörleri gündeme gelmelidir (Salanova ve Kirmanen, 2010, s. 13).

Bekleyiş kuramı Vroom (1964) tarafından geliştirilen bir motivasyon kuramıdır (Isaac vd., 2001) ve bireylerin karar verme sürecini alternatif davranışlar kullanarak yürüttüğünü savunan bir kuramdır. Bir başka deyişle bekleyiş kuramı, işgörenin yapacağı işten elde edeceği değer ile beklenti düzeyinin örtüşmesi neticesinde harekete geçeceği varsayımına dayanmaktadır (Pinder 1984). İşgörenin yaptığı iş sonucunda kazanacağı ödülün tatminkar olması, aynı zamanda onun motivasyon düzeyini göstermektedir.

Bekleyiş kuramına göre, bireyin motivasyon derecesini belirleyen üç temel faktör bulunmaktadır. Bu faktörler beklenti, araçsallık ve değerdir (Chiang ve Jang, 2008, s. 314). Beklenti, işgörenin geçmiş tecrübesi, özgüveni ve performans amacına ulaşma güçlüğü neticesinde oluşan, azalanan performansa sergilemek için, gösterdiği çabayı ifade etmektedir. Çünkü insanlar belli performans seviyesini yakalayacaklarına inandıkları zaman çaba gösterirler (Karathanos vd., 1994). İşgören motivasyonunda önemli etkenlerden biride iş ortamında sunulan imkanların kalitesidir. Araçsallık, işgörenin iyi performans göstermesini sağlayan, güven, kontrol ve örgüt politikaları gibi kendisine sunulan imkanlara ulaşabilme olasılığıdır (Chiang ve Jang, 2008, s. 314).

Değer ise işgörenin yaptığı iş sonucunda, öncelik, amaç ve ihtiyaçlarının karşılanma derecesidir. (Chiang ve Jang, 2008, s. 314). Genel olarak bekleyiş kuramını değerlendirdiğimizde, işgören davranışlarını öğrenme, karar verme, tutum oluşturmayı ve motivasyonu içeren (Chen ve Lou, 2002), sadece işgören motivasyonu üzerine yoğunlaşmayan bir süreç olarak ifade edebiliriz. Bekleyiş teorisinin motivasyon aracı

olarak kullanılması, işgörenlerin geçmiş tecrübelerini bilmeyi, gelecekle ilgili beklentilerini öngörebilmeyi, amaçlarına ulaşabileceği iş koşullarını sağlayabilmeyi ve onları tatmin edecek ödülleri vermeyi gerektirmektedir.

İşgören tatmini ile ilgili diğer önemli bir kuram ise, *iş özellikleri kuramıdır* (Hackman ve Oldham, 1975). Herzberg ve arkadaşlarının (1959) çalışmalarının üzerine inşa edilen, iş özellikleri kuramı, bir işi zenginleştirme kuramıdır (Brody vd., 2002, s. 185). Hackman ve Oldham'a (1975, s. 160) göre içsel motivasyon, yüksek iş tatmini, yüksek performans, düşük devamsızlık ve düşük tükenmişlik gibi, işgörenlerin kişisel veya işleri ile ilgili pozitif psikolojik durumlarını açıklamaya çalışan bu kuram beş temel bileşenden oluşmaktadır.

Görev kimliği, görevin önemi, beceri çeşitliliği, özerklik ve geri bildirim olarak isimlendirilen (Hackman ve Oldham, 1975, s. 160) bu bileşenler, işgören tatminine etki eden temel faktörlerdir (Brody vd., 2002, s. 185).

Hackman ve Oldham'a (1975) göre "görev kimliği" işin tamamı veya bir parçasının görülebilir iş çıktıları ile sonuçlanmasıdır. "Görevin önemi" ise işgörenlerin sahip oldukları işin yaşamlarını etkileme derecesidir. İşgörenlerin birçok beceri ve yeteneğini kullanabilmesini içeren işin gereksinimlerini yerine getirebildikleri aktiviteleri başarabilmeleri, iş boyutunun "beceri çeşitliliği" ile ilgilidir. İşgörene iş prosedürleri ve iş programlarını uygularken tanınan "özerklik" onların sorumluluk duygularını geliştirecektir. İşgörenlerin bilgiye ulaşmalarını kolaylaştıran "geribildirim" ise performanslarına olumlu etki edecektir. İşgörenin görev kimliğinin belli olması ve görevin öneminin tecrübe edilmesi, beceri çeşitliliğinin zenginleştirilmesine katkı sağlayacaktır (Hackman ve Oldham, 1975, s. 160-161).

2.2.3. Sporcu tatmini ve özbelirleme kuramı

Özbelirleme kuramı, insan motivasyonunu tahmin etmek ve açıklamak için çalışan (Deci ve Ryan, 2000) ve son zamanlarda spor alanının da ilgisini çekmeye başlayan bir kuramdır (Hollemeak ve Amorose, 2005; Hodge vd., 2008). Çağdaş motivasyon kuramlarının çoğu, insanların arzu edilen çıktıları ve amaçlarını gerçekleştirecek doğuştan gelen ısrarlı davranışlara sahip olduğunu varsaymaktadır (Deci ve Ryan, 2002, s. 227). Özbelirleme kuramı da, motivasyon kuramından kökenlenen ve kişilik kuramı olarak ön plana çıkmasına rağmen, insanların çevrelerini

anlama ve kendilerini geliştirme potansiyeli ile doğduğunu varsayan bir kuramdır (Deci ve Ryan, 1985a'dan aktaran Lonsdale vd., 2009).

Özbelirleme kuramına göre kişiler, çevresi ve ilişki kurduğu toplumu etkileme noktasında aktif olan ve pasif davranmayı reddeden bir kişilik yapısına sahip kişilerdir (Deci ve Ryan, 2000). Özbelirleme kuramında, insanların aktif organizmalar olarak ifade edilmesi, onların önlerine çıkan engelleri aşma çabasında olan, psikolojik gelişime açık ve tutarlı bir benliğe sahip olmaları ile ilgilidir (Deci ve Ryan, 2002).

Özbelirleme kuramında asıl amaç, birey, grup ve toplumların sağlıklı bir biçimde gelişim sağlaması için gerekli olan sağlıklı koşulları tespit etmek ve büyüme, bütünleşme gibi, iyi olma sürecindeki temel bileşenleri tanımlayabilmektir (Ryan ve Deci, 2000).

İnsanlar davranışlarını ihtiyaçlarına göre şekillendirir ve bu ihtiyaçları tatmin etmek veya karşılamak için harekete geçerler. Ryan (1995), ihtiyaç kavramını “kişinin isteklerini, amaçlarını, arzularını veya değerlerini içeren ve kişiyi harekete geçiren her türlü güdüleyici güç” olarak ifade etmektedir. Ryan ve Deci’ (2000) ihtiyacın hem Hull’un (1943) dürtü kuramında olduğu gibi doğuştan gelen organizmik gereksinimler olduğunu, hem de Murray’ın (1938) kuramındaki gibi ihtiyaçların psikolojik olduğunu kabul etmektedir.

Özbelirleme kuramında, evrensel olarak kabul gören yeterlilik, özerklik ve ilişki kurma olarak ifade edilen üç temel psikolojik ihtiyaç bulunmaktadır. (Deci ve Ryan, 2000; Coleman, 2000). Özbelirleme kuramına göre bireyin gelişim göstermesi, toplumla bütünleşmesi ve ruh sağlığının iyi olması için bu temel ihtiyaçların tatmin edilmesi gerekmektedir (Andersen, 2000).

Sporcuların bağ kurma ve tükenmişlik durumlarını en iyi açıklayan kuram “özbelirleme” kuramıdır (Martinez-Alvarado vd., 2016). Deci ve Ryan’a (1985b) göre özbelirleme kuramı, bağımsız ve özerk temel insan davranışlarını açıklamaya odaklanan örgütsel bir motivasyon kuramıdır. Özbelirleme kuramı, insan davranışlarını belirleyen ve motivasyonu ortaya çıkaran yeterlilik ihtiyacı, özerklik ihtiyacı ve ilişki kurma ihtiyacı olmak üzere üç temel evrensel psikolojik ihtiyaç üzerine temellendirilmiştir.

2.2.4. Sporda temel ihtiyaçların tatmini

Deci and Ryan’ın (2000, s. 229) doğuştan gelen psikolojik besinler olarak ifade ettiği, yeterlilik, özerklik ve ilişki kurma, insanların iyi olma, kaynaşma ve psikolojik

gelişimlerini devam ettirmeleri açısından hayati bir öneme sahip olan bu temel psikolojik ihtiyaçlar, kişilerin yaşadığı kültür, yaşı, cinsiyeti gibi etmenlere bakılmaksızın tüm bireyler için geçerlidir.

Yeterlilik ihtiyacı, bir insanın içinde bulunduğu çevreyi keşfetmesi, öğrenmesi, uyum sağlaması ve çevresi ile etkileşimi neticesinde ortaya çıkan, üstünlük kurma duygusundan (Deci ve Vansteenkiste, 2004) kaynaklanan birinci temel ihtiyaçtır.

İnsanlar yaşadıkları çevreyle etkileşim halinde olan ve bu etkileşime ihtiyaç duyan varlıklardır. Yeterlilik ihtiyacı, kişinin yaşadığı çevreyi etkileme kapasitesini yansıtmaya (Deci ve Ryan, 1985b) ve bireyin çevresini etkileme isteğinden (Kowal ve Fortier, 1999) kaynaklanan bir ihtiyaçtır. Bir başka ifadeyle, bireyin çevresiyle girdiği mücadelede, kendisini yeterli görmesi (Ingledew vd., 2004) ve istediği sonuçları elde etmek için etkili olma çabasıdır (Reis vd., 2000). Amaçlara ulaşma veya başarılı olma inancı taşıyan bireyler, yeterlilik duygusuna sahip bireylerdir (Williams vd., 2002).

Bandura (1995) kendi yeterliliklerine inanmayanların, amaçlarına ulaşmak için harekete geçme ve engelleri aşma konusunda sorun yaşadıklarını, yeterliliklerine inanan kişilerin ise hedefe ulaştıracak eylemlere daha rahat geçtiklerini ve engelleri ustalıkla aştıklarını ifade etmektedir. İnsanların sahip olduğu bilgi ve becerinin farkında olması, çıkan sorunların üstesinden gelebilmek için gereken davranışlarda, bu bilgi ve beceriyi kullanabilme yeteneğinin olması, kişinin yeterlilik ihtiyacının karşılandığı anlamına gelmektedir (Deci ve Ryan 1985b).

Yeterlilik ve özyeterlilik kavramları birbirine çok yakın iki kavram olarak algılanmakla birlikte, bu iki kavram arasında bazı temel farklılıklar bulunmaktadır. Bandura ve Schunk'a göre (1981, s. 587) yeterlilik, kişinin eylemleri organize edebilmesi ve seçilmiş becerilerini işine yansıtabilmesi, bunun yanında yapması gereken görevinin gerektirdiği değişimleri yönetme kapasitesini içermektedir. Özyeterlilik ise çoğu zaman belirsiz, tahmini zor ve strese neden olan durumlarda, bireyin nasıl organize olacağı ve bu süreci nasıl yöneteceği hakkında sahip olduğu yargıları içermektedir.

Önemli hedeflere ulaşmak, ancak bireylerin karşılaştıkları engelleri ustalıkla aşma becerileri ile mümkündür. Sporcuların bağ kurma düzeylerini güçlendirme, onların becerilerine uygun aktivitelere yönlendirilmesini gerektirir (Hodge vd., 2009). White'a (1960) göre yeterlilik, "yetenek ve beceriyi geliştirip devam ettirerek çevredeki uygulamalara taşıma becerisidir" (White, 1960, s. 100'den aktaran Kristensen, 2013).

Sporcular arzu edilen sonuçları elde edebiliyorsa kendilerini yeterli olarak görürler (Martinez-Alvarado vd., 2016). Yeterlilik ihtiyacı bir kişinin yaptığı aktivitede etkili ve en iyi olduğunu hissetmesidir (Kristensen, 2013).

Özbelirleme kuramı çerçevesinde sporda yeterlilik kavramını değerlendirdiğimizde, kişinin yeterlilik ihtiyacını karşılaması ancak, sosyal çevresi (takım arkadaşları, antrenörler) ile etkileşimini sürdürme hissi, antrenmanda fırsatları deneyimlemesi ve kapasitesini ifade edebilmesi ile mümkündür (Ryan ve Deci, 2002, s. 7). Hodge ve arkadaşları (2009) tarafından sporda yeterlilik ise, “kişinin yaptığı sporda verimli olabilmek için sahip olduğu beceri ve fırsatlar” olarak tanımlanmıştır. Bir başka deyişle sporculara becerilerini geliştirmek için sunulan imkanların kalitesi, onların verimlilik düzeylerini önemli derecede arttıracığı söylenebilir.

Sporcular sahip oldukları beceri ve kapasiteyi işlerine yansıtabildikleri süreçte kendilerini yeterli hissederler. Özellikle takım sporlarında sporcuların becerilerini kullanabilmesi takım arkadaşlarının ve antrenörlerinin desteği ile mümkündür. Sporcuların kendilerini yeterli hissetmeleri için becerilerinin farkında olması gerekmektedir. Ancak sporcularda bu farkındalığın oluşması, antrenörlerinin ve takım arkadaşlarının verdiği destekle doğrudan ilgili bir durumdur.

Özerklik ihtiyacı, bireyin kendi seçimini yaparak, eylemlerini gerçekleştirebilmesi olarak ifade edilmektedir (Andersen, 2000). Bireyin sergilediği davranışların arkasında durması, tam olarak davranışlarını kabul edip onaylaması, (Deci ve Ryan, 2000), kişinin eylemlerini gerçekleştirirken kendi kendine hareket etmesine olanak tanımaktadır (Reis vd., 2000).

Sporcuların özerklik ihtiyacının karşılanması sosyal çevrenin verdiği destek oranında gerçekleşmektedir. Sosyal çevrenin kişiye olan destek oranının artması neticesinde, içsel güdülenmeye bağlı olarak kişi kararlarını kolay alabilmekte ve en üst seviyede performans sergileyebilmektedir. Nitekim Williams ve arkadaşları (2000) kişinin özerklik hissini yaşamada, sadece kendi kişiliği ya da benlik algısının yeterli olmadığını, kişinin sosyal çevresi yoluyla desteklenmesinin de önemli bir etken olduğunu ifade etmektedir.

Özerklik ihtiyacı “kişinin kendi iradesi ile karar verme duygusundan kaynaklanan bir ihtiyaçtır” (Deci ve Ryan, 1985a’ten aktaran Kristensen, 2013). Bireylerin değerleri ve ilgileri doğrultusunda, davranışlarını sergileme arzusudur. Dolayısıyla sporcuların

özerklik motivasyonlarının desteklenmesi, onların bağ kurma davranışını pozitif olarak etkileyeceği söylenebilir.

Profesyonel sporcular da diğer işgörenler veya insanlar gibi sosyal yaşamlarında kontrolün kendilerinde olmasını ve yaptıkları işte özerk davranabilmeyi isterler. Özerklik, özbelirleme kuramına göre kişinin kendi davranışlarını düzenleyebilme ve kendi kendini yönetebilme kapasitesi anlamına gelmektedir (Deci ve Ryan, 1985b). Profesyonel sporcular yaptıkları iş gereği çabuk karar vermek ve sorumluluk almak durumunda olan kişilerdir. Dolayısıyla karar alma sürecinde, çoğu durumda üstünlük veya önceliğin kendilerinde olmasını isterler. Özerklik, kişinin sahip olduğu davranış kaynağının veya kökeninin farkında olmasıdır (Ryan ve Deci, 2002, s. 8).

Hodge ve arkadaşlarına (2009) göre sporda özerklik hissi, kişinin kendi kendine bağımsız kararlar alabilmesi, seçimi ve iradesini yansıtırma algısının bir göstergesi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sayede sporcular rol performanslarını gerçekleştirirken takım başarısı için inisiyatif olarak daha yaratıcı olabilirler. Sheldon ve Niemiec'e (2006, s. 331) göre insanların içinde bulunduğu sosyal çevre ve içsel süreçler onlara seçim yapma, yeterliliğini ortaya koyma fırsatını verirse, insanların sahip oldukları psikolojik sağlık ve mutluluk düzeyleri yükselecektir.

Üçüncü temel psikolojik ihtiyaç ise *ilişki kurma ihtiyacıdır*. İnsanlar kendilerine önem verildiğini bilmek ve bunun davranışlar yoluyla gösterilmesini isterler. İnsanlar toplum içindeki varlıklarını sürdürebilmek için birbirlerine ihtiyaçlar duyarlar. Kişilerin, çevresi ve diğer kişilerle bağlantı kurma isteği, ilişki kurma ihtiyacının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İlişki kurma ihtiyacını, Deci ve Ryan (2000, s. 235) "kişinin diğer kişilerle kendisini ilişkilendirmesi ve ait olma ihtiyacı" olarak tanımlamıştır.

Andersen ise (2000, s. 272) ilişki kurma ihtiyacını "saygı, özen ve güven duygusu gerektiren, aynı zamanda sıcaklığı ve duygusal kabulü de içeren bir yapı" olarak ifade etmektedir. Sporcuların sosyal çevreleri ile olan aktivitelerini devam ettirmeleri, diğer insanların (antrenör, takım arkadaşı) onlara olan yakınlığıyla ilgilidir. (Ryan ve Deci, 2002). Kristensen'e (2013) göre, bu yakınlığın kalitesi, miktarından daha önemlidir.

Sporcular yaşadıkları çevre ile sürekli iletişim halindedir. Antrenman esnasında veya maçta takım arkadaşları, antrenörleri ve taraftarla olan bu iletişim, sosyal yaşamlarında ise aile, arkadaş çevresi gibi faktörlerden etkilenmektedir. Spor alanında ilişki kurma algısı, takım arkadaşları, antrenman partnerleri, antrenörler, ebeveynler ve

spor aktivitesi esnasında etkileşime girilen diğer insanları da içeren birçok faktörden kaynaklanabilir (Hodge vd., 2009).

Diğer insanlarda olduğu gibi sporcular da ait oldukları çevre ve grupların fikirlerini önemserler. İlişki kurma ihtiyacı, “kişinin yaşadığı çevreye aidiyet hissine sahip olması, fikirlerinin dikkate alınması ve diğer insanlara karşı oluşan yakınlık hissi” olarak ifade edilmektedir (Ryan ve Deci, 2002, s. 7).

2.3. Performans Kavramı

Spor endüstrisinin ekonomi içerisindeki payının önemli hale gelmesi, insanların ve toplumların bu alana olan ilgisini artırmaktadır. Bu durum yaşamın her alanında tartışma konusu olan performans kavramını, spor alanında da ilgi çekici hale gelmesine, araştırmacıların spor psikolojisi alanına ve spor performansı ile ilgili çalışmalara yönelmesine neden olmaktadır (Green ve Benjamin, 2009). Bu ilgi, spor endüstrisi içerisinde yer alan en temel unsurlardan birisi olan spor kulüplerinin, toplumun her kesimi tarafından takip edilmesiyle sonuçlanmaktadır. İnsanlar ve toplumlar spor kulüplerinin başarılarını sporcuların ve takımların gösterdiği performansla değerlendirmektedir. Bu nedenle sporcular ve takımlar rekabet edebilmek için, performanslarını her zaman üst düzeyde sergilemek durumunda kalmaktadır.

2.3.1. Sporda performansın tanımı

Spor takımlarının başarılı olabilmesi, sahip olduğu sporcuların bilgi, beceri ve yeteneklerini performanslarına yansıtmaları ile ilgilidir. Spor takımlarındaki başarı ve istikrarın devamlı olması sporcuların tecrübesini performans olarak göstermesine bağlıdır. Performans, Rousseau ve McLean (1993) tarafından “işgörenlerin belli bir bedel karşılığında, göstermeleri gereken çaba” olarak tanımlanmaktadır. Sporcular ise yaptıkları sözleşme gereği, takım hedeflerini gerçekleştirmek için çaba gösterirler. Takım sporları açısından sporda performansın göstergesi kazanılan maç, alınan puan veya puanlar ve şampiyonluk ile değerlendirilirken sporcular açısından ise maçtaki harcadıkları efor veya güzel oyunla değerlendirilmektedir.

Aoyagi ve Portenga'ya (2010, s. 254) göre sporda performans “verimlilikle sonuçlanan, kişinin bilgi, beceri ve yeteneklerini gösterme süreci” olarak ifade edilmektedir. Spor performansı hem fiziksel hem de bilişsel bileşenleri olan, çok boyutlu bir kavramdır (Thomas, 1994). Fiziksel bileşenler vurma, tutma, atma, gibi

gözlenebilir becerileri içerirken, bilişsel bileşenler ise bilgi, eylemin sonuçlarını tahmin etme ve karar verme süreci gibi becerileri içermektedir (Hepler ve Chase, 2008).

Spor performansına dayalı bir iş olduğu için, oyuncuların işlerini yaparken gösterdikleri çaba, bir tutkunun göstergesidir ve bu tutkulu performans, kişinin işine olan zihinsel ve duygusal yakınlığını devam ettiren bir güçtür (Colan, 2009, s. 3'ten aktaran Shibli, 2013). Bu nedenle, antrenörü tarafından sporcunun saha içerisinde kendisine verilen görevi başarılı bir şekilde tamamlaması için, fiziksel olarak ortaya koyduğu enerji ve çaba, tek başına iyi performans için yeterli olmayabilir. Eğer sporcular optimal düzeyde performans sergilemek istiyorsa, fiziksel becerileri ve sahip oldukları bilişsel kaynakları koordineli olarak kullanmak durumundadır (Chamberlain ve Coelho, 1993). Bu tanımlardan hareketle sporda performans kavramını, sporcunun sahip olduğu beceri ve yeteneklerini, fiziksel ve psikolojik açıdan sahaya yansıtabilmesi ve istenilen sonuçları elde edebilme kapasitesi olarak tanımlayabiliriz.

Bir spor takımının, tüm paydaşlarının temel amacı iyi performans göstermek ve bir sezonu başarılı bir şekilde sonuçlandırmaktır. Takımların istenilen sonuçları elde etmesi, sporcuların gösterdikleri performansla doğrudan ilişkilidir. Fiziksel olarak performansı artırmak için, sporcuların motor becerilerini geliştirmeye yönelik olarak yapılan antrenmanlar önemlidir (Kızılet vd., 2010, s. 45).

Nihayetinde sporda performans kavramı geleneksel bakış açısı ile incelendiğinde, insanların temel odağı da fiziksel faktörler üzerine yoğunlaşmaktadır (Hepler ve Chase, 2008). Ancak spor psikolojisi alanına olan farkındalığın artması (Bandura, 1977) ve özellikle bu alanda meydana gelen son yıllardaki gelişmeler, performans kavramının sadece fiziksel yönüyle değerlendirilmesinin yeterli olmadığını göstermektedir. Sporda yüksek düzeyde performans elde edebilmenin yolu, fiziksel faktörlerin yanında psikolojik faktörlerin de göz önünde bulundurulmasından geçmektedir (Konter, 1998).

2.3.2. Sporda performansı etkileyen faktörler

Spor aktivitelerinin çoğu grup ortamında gerçekleştiği için, spor psikolojisi alanı genel olarak sporda performansın artırılması, bireysel motivasyonun geliştirilmesi ve araştırılması konusu üzerine odaklanmaktadır (George ve Feltz, 1995, s. 98). Performans psikolojisi alanı ise, insanların en iyi performansı nasıl sergileyeceklerini öğrenmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Hays, 2006).

İnsan performansını açıklamaya çalışan araştırmacılar, sportif performansın çeşitli faktörlerden etkilendiğini ifade etmektedirler (Karakuş ve Kılınç, 2006). Performans, anatomik, fizyolojik ve psikolojik olarak birçoğ faktörden etkilenen karmaşık bir kavramdır. Performans kavramının bu denli karmaşık olmasının temel nedeni, bu yapıya etki eden faktörlerin çeşitliliğinden kaynaklanmaktadır (Bayraktar ve Kurtoğlu, 2009). Dolayısıyla bu faktör çeşitliliği performansın geliştirilmesi, ölçülmesi, değerlendirilmesi ve artırılması sürecini oldukça güçleştirmektedir.

Performans gelişiminde belirleyici olan, sporcunun fiziksel antrenman, beslenme ve müsabakaya hazırlık koşulları gibi durumlar, belli ölçüde teknolojik gelişmeler ve inovasyon yoluyla etkilenebilmektedir (Fogel, 2004). Ancak bu koşulların yerine getirilmesi, sporculardan istenilen düzeyde performans alınması için yeterli değerildir. Performansa etki eden faktörler doğal ve yapay koşullar aracılığı ile çok az değerleştirilebildiği için, performans gelişimi düzensiz bir süreçtir (Berthelot vd., 2015).

Bu süreç, bazı temel faktörlerin birlikte ele alınması gerekliliğini zorunlu kılmaktadır. Bunlar güç, kuvvet, dayanıklılık gibi etmenleri kapsayan kondüsyon, koordinasyon ve çevikliği kapsayan beceri, motor özellikleri kapsayan fiziksel ve motivasyonu kapsayan psikolojik faktörler olmak üzere dört temel faktörden oluşmaktadır (Tiryaki, 1991).

Sporcuların vücut ve genetik yapısından kaynaklı performansa etki eden yaş, cinsiyet, anatomik yapı, güç, kuvvet, koordinasyon ve motor özelliklerinin geliştirilmesi veya bu faktörlerin dezavantajlarının en aza indirilmesi, tek başına sporcu performansı üzerindeki etkilerini hesaplamak için, çok fazla mümkün olmayabilir (Bayraktar ve Kurtoğlu, 2009).

Sporcu performansını sadece skor olarak veya tabeladaki puan olarak değerlendirmek, onların eylemlerini gerçeğleştirirken yaşadığı duyguları, düşünceleri yok saymak performansın sonuçları ile ilgilidir. Performans, hem sonuçları açısından hem de sosyal ve fiziksel çevre koşullarının anlaşılması açısından, önemle üzerinde durulması gereken bir süreç işidir (Bozkurt, 2010).

Takım yöneticilerinin, taraftarların, hissedarların, sponsorların, ve toplumun, takımlardan ve sporculardan beklentisi, şüphesiz puanlar, maçlar veya şampiyonluklar kazanmasıdır. Bu beklentilerin karşılanması, sahip olunan yetenekli sporcularla mümkündür. Ancak takımdaki yetenekli sporcular her zaman kazanmak için yeterli olmayabilir (Fransen, 2014). Önemli olan bu sporcuların takım içindeki etkinliğini en

üst düzeyde sergileyebilmelerine olanak tanımaktır. Bu da sporcuların da diğer insanlar gibi bazı temel ihtiyaçları olduğu gerçeğinin, farkına varılması ile sağlanabilir.

Nitekim sporcuların büyük çoğunluğu, yaptıkları sporu sevdiklerini ve spor aktivitesi meşguliyetinin onları mutlu ettiğini ifade etmektedir (Mageau ve Vallerand, 2003, s. 883). Dolayısıyla sporda duyguların ve bu duyguların tetiklediği motivasyon unsurlarının, sporcuların performansındaki etkisinin bilinmesi, büyük önem arz etmektedir. Spor psikolojisi alanının en önemli endişelerinden birisi olan performansın geliştirilmesi (Lazarus 2000, s. 229), sporcuların geçmişte yaşadığı olumsuz tecrübelerinin meydana getirdiği sorunların çözülmesini gerektirmektedir. Çünkü sporcular da diğer insanlar gibi yaşantı yoluyla edindikleri tecrübelerini duygu olarak geliştirir ve işlerine yansıtırlar.

Snyder ve arkadaşları (2010, s. 118) duyguyu, “bir uyarana bağlantı kurulması sonucunda verilen, ani psikolojik tepki olarak tanımlamaktadır. Duygu kavramı, negatif duygular (endişe, stres, korku gibi) ve pozitif duygular (güven, özyeterlik, takım uyumu gibi) olmak üzere iki boyuta sahiptir. Ruiz ve arkadaşlarına (2017) göre, sinir ve endişe gibi negatif yönlü duygular, kişisel etkileşime ve bireysel ilişkilere bağlıdır.

Duyguların performans üzerinde, negatif ve pozitif etkilere sahip olduğu bilinmekle birlikte, spor alanında yapılan araştırmaların, genellikle tecrübe edilen negatif duygular üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Hanin’in (1997) bireysel optimal işlev bölgesi (IZOF) modeli bu varsayımın en önemli örneklerinden birisidir. IZOF modeline göre, negatif duygular aracılığıyla başarılı ve başarısız performans değerlendirilebilir (Hanin 1997). Alanyazında IZOF modeli kapsamında yapılmış araştırmalar bulunmaktadır (Jokela ve Hanin, 1999; Lazarus, 2000; Robazzo vd., 2008).

Ancak pozitif psikoloji akımının ortaya çıkışı ile performans değerlendirmedeki bu bakış açısı değişmiş ve insan işlevinde pozitif duyguların da etkili olduğunun farkına varılmasını sağlamıştır (Seligman, 2004). Sporcuların pozitif tutum ve davranışlara sahip olması ve bu özelliklerinin dengeli olması, hem rekabetçi yönlerini güçlendirmede hemde performans düzeylerini artırmada oldukça önemlidir. Pozitif duygular iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, özsaygı, kontrol, içsel motivasyon, konsantrasyon ve karar verme gibi birçok tutum özellik ve davranışla ilgilidir (Jones vd., 2009).

Dolayısıyla sporcuların sahip olduğu bu olumlu tutum ve davranışlar mental düşüncelerinin kalitesini göstermektedir (Connaughton vd., 2008). Alanyazında sporcuların performanslarını değerlendirmek için pozitif duygular, motivasyon ve

performans ilişkisi inceleyen araştırmalara rastlamak mümkündür (Jakson vd., 2001; Mauratidis vd., 2008; Hepler ve Chase, 2008; Jones, 2011; Berthelot vd., 2015; Blecharz vd., 2015).

Sporcuların yaşamın her alanından etkilendiği ve farklı kişisel özelliklere sahip oldukları düşünöldüğünde, sporcuların performanslarını sadece onların fiziksel tepkileri yoluyla ölçmek veya değerlendirmek mümkün değildir. Sporda performansa etki eden faktör sayısının oldukça fazla olması, bu durumu daha da güçleştirmektedir. Sporcuların duygularının da performansın ölçülmesinde bir kriter olarak benimsenmesi ve bunun yanında onların motive eden unsurların da göz önüne alınması, sporcu performansının değerlendirilmesi açısından daha sağlıklı bir yaklaşım olacaktır.

2.4. Kuramsal Model İlişkileri

Ryan ve Deci'ye (2002) göre temel ihtiyaçların tatmin edilmemesi neticesinde, kişiler negatif duygular üzerine yoğunlaşmakta ve bu durum tükenmişlik duygusunun yaşanmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla temel ihtiyaçların tatmini konusu, sporcuların yaptıkları işin sonuçlarına, onların performanslarına etki eden ve üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

2.4.1. Temel ihtiyaçların tatmini ve bağ kurma ilişkisi

Sporcuların bağ kurma davranışı, özellikle pozitif psikoloji akımının etkisiyle, son yıllarda spor psikolojisi alanında, özbelirleme kuramını kapsamında, araştırmacıların ilgi odağı haline gelmiştir. Özbelirleme kuramı, temel insan davranışlarını incelemeye odaklanan, örgütsel motivasyon kuramıdır (Deci ve Ryan 1985b). Spor alanyazınında özbelirleme kuramı, sporcuların tatmin, bağ kurma ve tükenmişlik durumlarını açıklamaya çalışan en önemli kuramlardan biri olarak ifade edilmektedir (Martinez-Alvarado vd., 2016). Hatta bağ kurma davranışı motivasyonunun oluşmasının ön koşulunun, sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmin edilmesine bağlı olduğunu varsayan hipotezler mevcuttur (Lonsdale vd., 2007). Ayrıca alanyazında temel ihtiyaçların tatmini ile tükenmişlik, bağ kurma ilişkisinin varlığını kanıtlayan birçok araştırmaya rastlamak mümkündür (Hodge vd., 2008; Hodge vd., 2009; Alarcon ve Lyons, 2011; Bisvas ve Bhatnagar, 2013; Kovjaniç vd., 2013; Gyamfi, 2014; Egwuonwu 2015; Martinez-Alvarado vd., 2016).

Tayland'da üretim endüstrisi alanında faaliyet gösteren firmalardaki işgörenlerin, bağ kurma ve tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği Pimapunsri'nin (2015) araştırması dikkat çekicidir. Tayland'ın üç eyaletinde, toplam 13 şirketin 1007 işgörenini kapsayan bu çalışmada, uygulanan bağ kurma programı neticesinde, yönetici uygulamalarının, işgörenlerin bağ kurmayı düzeyini nasıl etkilediğini ve denetleme ile tatmin ve bağ kurma ile ilişkisi açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda yönetici uygulamalarının, işgörenlerin tatmin olma düzeyinin bağ kurma düzeyini olumlu yönde etkilediği, tatmin ve bağ kurma arasında ise pozitif bir ilişki olduğu kanıtlanmıştır.

Egwuonwu (2015) Nijerya bankacılık sektöründe, işgören bağ kurmayı etkileyen faktörleri tespit etmek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Araştırmada 12 bankadan insan kaynakları, operasyonel hizmetler, pazarlama ve muhasebe olmak üzere belirlenen dört farklı departmandan 67'şer işgören rastgele seçme yöntemiyle belirlenerek, anketler uygulanmış, geri dönen 479 anketten 325'i çalışmada kullanılmıştır. Araştırmada ayrıca her bankadan bir yönetici ile mülakat yapılmıştır. Nicel bulgular sonucunda ücret terfi, iş arkadaşlarının desteği ve liderlik gibi işgören tatminine neden olan faktörlerle işgörenlerin bağ kurma düzeyi arasında, pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Nitel bulgularda ise, yöneticilere yöneltilen iş güvenliği, iş arkadaşları ile olan ilişkiler, işin anlamlılığı, işin değeri gibi faktörler, işgörenin bağ kurma düzeyini etkiler mi? şeklindeki sorulara verilen cevaplar neticesinde, yöneticilerin görüşleri temel psikolojik ihtiyaçların tatmini ile bağ kurma düzeyinin ilişkili olduğu yönündedir. Özellikle görevleri ile ilgili araç ve gereçlere, işgörenin rahat ulaşmasını sağlamanın bağ kurmayı artırması ile ilgili yöneltilen soruya yöneticilerin %95'i olumlu görüş belirtmişlerdir.

Bisvas ve Bhatnagar (2013) yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel destek, kişi örgüt uyumu, işgören tatmini ve bağ kurma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Hindistan'ın kuzey bölgesinde faaliyet gösteren firmalarda görev yapan, 221 işgören oluşturmuştur. Araştırma bulgularına göre, işgörenlerin kişi örgüt uyumu, tatmin ve bağ kurma düzeyleri arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Alarcon ve Lyons (2011) bağ kurma yapısının alt boyutları ile işgören tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini, farklı yaş kategorilerinden, çalışma ve görev süresi farklı, Midwestern Üniversitesinin çeşitli psikoloji kurslarına yüksek lisans kapsamında üye olan, iki farklı gruptan 667 kişinin yanında, üçüncü grup olarak beş dolar hediye kartı karşılığında, bir anket doldurma sitesinden online olarak

katılan 397 kişi olmak üzere, toplamda 1064 kişi oluşturmuştur. Araştırma sonucunda bağ kurma yapısının üç alt boyutu ile işgören tatmini arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Garg'ın (2015) çift meslekli çiftlerin örgütsel stres, tatmin ve bağ kurma ilişkisini incelediği araştırmaya, Hindistan'ın ulusal sermaye bölgesinde büyük ve orta ölçekte, üretim ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren özel ve kamuya ait yerli ve yabancı firmaların çift meslekli 110 işgöreni araştırmaya katılmıştır. Araştırma sonucunda, işgörenlerin işyeri çevresi, iş arkadaşları ile olan ilişkileri ve kariyer olanağı gibi işgören tatminini etkileyen faktörler ile bağ kurma düzeyleri arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Spor alanında yapılan araştırmalara bakıldığında ise, Hodge ve arkadaşlarının (2008) elit ragby oyuncularının temel ihtiyaçlarının tatmini ile tükenmişlik duyguları arasındaki ilişkiyi incelediği görülmektedir. Araştırmanın örneklemini, Yeni Zelanda'lı 133 profesyonel sporcu oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, temel ihtiyaçlarının tatmini ile bağ kurma kavramının negatif antitezi olan (Maslach vd., 2001) sporcuların tükenmişlik duyguları arasında negatif ilişki tespit edilmiştir.

Yine Martinez-Alvarado ve arkadaşları (2016) futbolcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, tükenmişlik duyguları ve bağ kurma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırma önemlidir. Araştırmaya, İspanya ulusal futbol liginin üçüncü bölümünün (Tercera Division) yedinci grubunda mücadele eden, 21 takım arasından 11 futbol takımının sözleşmeli 227 erkek sporcusu dahil edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmin düzeyi ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif ilişki tespit edilirken, sporcuların bağ kurma düzeyi arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Alanyazında yer alan, bu ilişkilerden hareketle aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H₁: Sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini ile sporcuların bağ kurma düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

2.4.2. Bağ kurma ve performans algısı ilişkisi

Günümüzde işgörenlerin yaptıkları işle, psikolojik olarak bağlantı kurması, örgütlerin istedikleri iş çıktılarına ulaşması açısından önemlidir (Bakker vd., 2011). Benzer şekilde spor takımları da, sporcularından verim almak istiyorsa, onların yaptıkları işle olan bağ kurma seviyelerini güçlendirmesi gerekmektedir. Sporcuların işlerine olan tutumlarını, pozitif yönde değiştirebilen takımların, hem bireysel hemde

takım olarak, onlardan en iyi verimi alabileceklerini ifade edebiliriz. Nitekim sporda performans, sporcudan bilgi, beceri ve yetenekleri yoluyla, en iyi verimi alma sürecidir (Aoyagi ve Portenga, 2010). Sporda performans, takımdaki sporcuların birlikte verdikleri mücadelenin, skora olumlu şekilde yansımaları olarak tanımlanabilir.

Alanyazında bağ kurma ve performans ilişkisini kanıtlayan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Demerouti ve Bakker, 2006; Schaufeli vd., 2006b; Gorgievski vd., 2010; Halbesleben vd., 2008; Rich vd., 2010).

Bağ kurma ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen Karatepe ve Ngeche'nin (2012) araştırmasının örneklem grubunu, 212 otel işgöreni oluşturmuştur. Araştırma neticesinde otel işgörenlerinin bağ kurma düzeyleri ile iş performansları arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Balducci ve arkadaşlarının (2010) İtalyan ve Alman beyaz yakalı işgörenlerin bağ kurma ve performansları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmaya, toplam 2281 işgören dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda, işgörenlerin bağ kurma düzeyi ile performans algısı arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Chughtai ve Buckley (2011) işgörenlerin örgüt amaç uyumu, bağ kurma ve performans düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklem grubunu, altı farklı İrlanda dili araştırma merkezinde çalışan 168 bilim insanı oluşturmuştur. Araştırmanın bulgularına göre, bilim insanlarının bağ kurma düzeyi ile performans algısı arasında pozitif ilişki saptanmıştır.

İşgörenlerin bağ kurma düzeyinin performans düzeyine etkisini inceleyen, Rich ve arkadaşlarının (2010) yaptığı araştırmaya, dört belediyenin itfaiye biriminin çeşitli departmanlarında görev yapan 245 itfaiyeci ve onların yöneticileri katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, itfaiyecilerin bağ kurma düzeyi ile performans düzeyleri arasındaki pozitif ilişki, araştırmacılar tarafından raporlanmıştır.

Gorgievski ve arkadaşları (2010) ise araştırmalarında bağ kurma performans ve işkoliklik kavramları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini, kendi işini yapan 263 kişi ve başkasının yanında işgören olarak çalışan 1637 kişi olmak üzere, toplamda 1900 işgören oluşturmuştur. Araştırmanın bulgularına göre, işgörenlerin bağ kurma düzeyleri ile görev performansları arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.

İş tutumları, bağ kurma düzeyi ve performans arasındaki ilişkiyi inceleyen Robertson ve arkadaşlarının (2012) araştırmasına, İngiltere'den farklı endüstrilerde

görev yapan 9930 işgören katılmıştır. Araştırma sonucunda, işgörenlerin bağ kurma düzeyi ile pozitif iş çıktılarını yansıtan performans algıları arasında pozitif ilişki saptanmıştır.

Yine Bakker ve arkadaşları (2012) Hollanda'da içerisinde kimya, danışmanlık tele pazarlama ve yemek hizmetleri sunan işletmelerde görev yapan 144 işgörenin katıldığı araştırmada, bağ kurma, performans ve aktif öğrenme ilişkisini incelemişlerdir. Araştırma bulguları incelendiğinde, bağ kurma ve performans ilişkisinin varlığını kanıtlandığı görülmektedir. Bağ kurma ve performans kavramları arasındaki bu ilişkiler dikkate alınarak, aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H₂: Sporcuların bağ kurma düzeyi ile sporcuların performans algısı arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

2.4.3. Yeterlilik ihtiyacı ile güven, adanma, enerji ve isteklilik ilişkisi

Yeterlilik, kişinin sahip olduğu kapasiteyi yansıtabilmesi, uygulama esnasında fırsatları tecrübe edebilmesi ve sosyal çevresi ile olan etkileşimini devam ettirebilme hissi olarak tanımlanmaktadır (Ryan ve Deci, 2002, s. 7). Spor alanında yeterlilik ise, kişinin bir sporda etkili olabilme fırsatına ve becerisine sahip olma hissi olarak ifade edilmektedir (Hodge vd., 2008, s. 836). Ancak sporcuların, yaptıkları spor branşında teknik ve becerilerinin çok iyi olması, başarı veya iyi performans için her zaman yeterli olmayabilir. Teknik ve becerinin yanında sporcuların yeteneklerine olan güvenleri de önemli bir unsurdur. Bu sebeple, güven sporcular, antrenörler, taraftarlar ve medya tarafından sürekli olarak değerlendirilmektedir.

Hodge ve arkadaşlarının (2009) yaptığı araştırma, temel ihtiyaçların tatmini ile bağ kurma arasındaki ilişkiyi kanıtlayan, önemli araştırmalardan biri olarak göze çarpmaktadır. Araştırmada yeterlilik, özerklik ve ilişki kurma gibi temel ihtiyaçların tatmin düzeyi ile sporcuların bağ kurma düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Kanada'da faaliyet gösteren, pasifik spor merkezinin yedi farklı salonunda ortalama en az dokuz yıl profesyonel spor yapmış üyeleri arasından 51 sporcu oluşturmuştur. Araştırma sonucunda sporcuların yeterlilik ihtiyacı tatmin düzeyi ile sporcuların yaptıkları spor branşında, sahip oldukları beceri ve teknik kapasitelerini yansıtan, güven düzeyi arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki tespit edilmiştir. Sporcuların kendilerini yaptıkları sporda, yeterli düzeyde görmemeleri, sporcularda başarı duygusunun azalmasına ve kendilerini değersiz hissetmelerine neden olmaktadır.

Aynı araştırmada, sporcuların yeterlilik ihtiyaacı ile adanma düzeyi arasında düşük düzeyde, yeterlilik ihtiyaacı ile enerji ve isteklilik düzeyleri arasında ise orta düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur.

Bir başka araştırmada Lonsdale ve arkadaşları (2009) özbelirleme perspektifiyle elit sporcuların tükenmişlik duygularını incelemişlerdir. Araştırmaya, hem takım sporlarında hemde bireysel sporlarda çeşitli branşlarda mücadele eden, toplam 201 sporcu dahil edilmiştir. Araştırma neticesinde, yeterlilik ihtiyaacının karşılanma düzeyi ile başarı duygusundaki azalma (güven düzeyi) arasında, orta düzeyde negatif ilişki tespit edilmiştir. Yeterlilik ihtiyaacı ile bağ kurma yapısının adanma ve isteklilik alt boyutunun negatif antitezi olan değer düşümü (duyarsızlaşma) (Raedeke, 1997) boyutu ile enerji düzeyinin negatif antitezi olan fiziksel ve duygusal tükenme boyutu arasında, düşük düzeyde negatif ilişki tespit edilmiştir. Nitekim sporcuların maç esnasında karşılaştıkları güçlüklerle baş edebilmesi için, yeterlilik ihtiyaacının karşılanması ve işlerini yaparken sahaya yansıtıkları enerjinin seviyesi, önemli bir etken olarak değerlendirilebilir. Genellikle yapılan araştırmalarda, temel ihtiyaç tatmini ve bağ kurma ilişkisi toplam ölçek puanları üzerinden değerlendirilmektedir. Bu iki değişkenin alt boyutları arasındaki ilişkilerin varlığını kanıtlayan araştırma sayısı ise, oldukça sınırlıdır. Yapılan araştırmalar ve alanyazında yer alan bilgiler ışığında, aşağıdaki alt hipotezler oluşturulmuştur.

H_{1a}: Sporcuların yeterlilik ihtiyaacı ile sporcuların güven düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1b}: Sporcuların yeterlilik ihtiyaacı ile sporcuların adanma düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1c}: Sporcuların yeterlilik ihtiyaacı ile sporcuların enerji düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1d}: Sporcuların yeterlilik ihtiyaacı ile sporcuların isteklilik düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

2.4.4. Özerklik ihtiyaacı ile güven, adanma, enerji ve isteklilik ilişkisi

Sporcular sınırlı bir zaman periyodunda, işlerini başarılı bir şekilde yapmak zorunda olan ve hep kazanması beklenen kişilerdir. Bu beklentinin sporcular tarafından karşılanması, sporcuların maç esnasında, kişisel insiyatiflerini kullanarak ani

kararlar almasını gerektirmektedir. Özerklik ihtiyacı, insanların tecrübelerini kendi istek ve arzuları ile eylem ve davranışlarına yansıtabilmesi olarak ifade edilmektedir (Deci Ryan, 2000). Bu nedenle sporcuların özerklik ihtiyacının karşılanması, onların güven duygularına olumlu katkı sağlayacağı gibi, onların enerji ve isteklerini sahaya yansıtılmalarını da kolaylaştıracağı düşünülmektedir.

Perreault ve arkadaşlarının (2007) tükenmişlik ve temel ihtiyaçlar arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmaya, eyalet liginde takım sporları ve bireysel sporlarda mücadele mücadele eden, ortalama yedi yıl spor özgeçmişine sahip, 259 kadın ve erkek sporcu dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda, özerklik ihtiyacı ile başarı duygusundaki azalma arasında (güven düzeyi) orta düzeyde, fiziksel ve duygusal yorgunluk düzeyi arasında ise (enerji), düşük düzeyde negatif ilişki bulunmuştur.

Van den Broeck ve arkadaşlarının (2008) iş özellikleri, tükenmişlik ve bağ kurmada, temel ihtiyaçlar tatmininin rolünü inceledikleri çalışmada, Belçika'da çeşitli sektörlerde görev yapan 745 işgören, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma sonuçları, özerklik ihtiyacı karşılanan işgörenlerin, enerji düzeylerinde de belirgin bir artışa neden olduğunu göstermektedir.

İngiltere'de sporcuların, özerklik desteği algısı, temel ihtiyaçların tatmini ile fiziksel ve duygusal yorgunluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi, Adie ve arkadaşları (2008) incelemiştir. Araştırmanın örneklemini, Amerikan futbolu, basketbol ve voleybol gibi çeşitli spor branşlarında mücadele eden, 539 kadın ve erkek sporcudan oluşmuştur. Araştırma neticesinde, temel ihtiyaçların tatmini özerklik alt boyutu ile fiziksel ve duygusal yorgunluk düzeyi (enerji düzeyi) arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla özerklik ihtiyacının karşılanması sporcuların enerji düzeylerinde artışa, aynı zamanda tükenmişliğin alt boyutu olan fiziksel ve duygusal yorgunluk düzeylerinde ise, azalmaya neden olduğu ifade edilebilir. Tükenmişliğin fiziksel ve duygusal yorgunluk alt boyutu, bağ kurmanın enerji alt boyutunun negatif karşılığı olarak ifade edilmektedir (Maslach vd., 2001).

Martinez-Alvarado ve arkadaşlarının (2016) yaptığı araştırmada, sporcuların özerk davranabilmesine olanak tanınması, onların psikolojik olarak zinde hissetmelerine olumlu yönde katkı sağladığı belirlenmiştir. Araştırmanın bulguları, sporcuların özerklik ihtiyacının karşılanması ile onların enerji düzeyleri arasında, orta düzeyde pozitif ilişkinin varlığını göstermektedir. Aynı araştırmada sporcuların özerklik ihtiyacı ile adanma düzeyi arasında ise, düşük düzeyde pozitif ilişki saptanmıştır.

Yapılan bir diğerk araştırmada ise, sporcuların özerklik ihtiyacı ile güven, adanma enerji ve isteklilik düzeyleri arasında, düşük düzeyde pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir (Hodge vd., 2009). Sporcuların özerklik ihtiyacının karşılanmasının, güven adanma enerji ve isteklilik düzeylerine olumlu yönde katkı sağlayacağı varsayımıyla, aşağıdaki alt hipotezler oluşturulmuştur.

H_{1e}: Sporcuların özerklik ihtiyacı ile sporcuların güven düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1f}: Sporcuların özerklik ihtiyacı ile sporcuların adanma düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1g}: Sporcuların özerklik ihtiyacı ile sporcuların enerji düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1h}: Sporcuların özerklik ihtiyacı ile sporcuların isteklilik düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

2.4.5. İlişki kurma ihtiyacı ile güven, adanma, enerji ve isteklilik ilişkisi

Hodge ve arkadaşları (2009) tarafından akış kuramı çerçesinde yapılan araştırmada, elit sporcuların bağ kurma düzeylerinin, öncülleri ve sonuçları incelenmiştir. Araştırmanın bulguları, elit sporcuların ilişki kurma ihtiyacının karşılanma düzeyi ile güven, adanma, enerji ve isteklilik düzeyleri arasında, düşük düzeyde pozitif ilişkinin olduğunu göstermektedir.

Benzer şekilde, Martinez-Alvarado ve arkadaşlarının (2016) yaptığı araştırmanın sonuçları neticesinde, ilişki kurma ihtiyacı ile bağ kurma yapısının alt boyutları (güven, adanma, enerji ve isteklilik) arasında bulunan pozitif ilişkinin varlığı, Hodge ve arkadaşlarının (2009) araştırmasını destekler niteliktedir. İlişki kurma ihtiyacı ile bağ kurma yapısına ait güven, adanma, enerji ve isteklilik alt boyutları arasındaki ilişkiler ve alanyazında bulunan teorik bilgilerden hareketle, aşağıdaki alt hipotezler oluşturulmuştur.

H_{1i}: Sporcuların ilişki kurma ihtiyacı ile sporcuların güven düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1k}: Sporcuların ilişki kurma ihtiyacı ile sporcuların adanma düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1l}: Sporcuların ilişki kurma ihtiyacı ile sporcuların enerji düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{1m}: Sporcuların ilişki kurma ihtiyacı ile sporcuların isteklilik düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

2.4.6. Güven, adanma, enerji ve isteklilik ile performans ilişkisi

Sporcu bağ kurma, kişinin spor yaşamı esnasında edindiği pozitif, ısrarlı duygusal-bilişsel tecrübe olarak nitelendirilmektedir (Lonsdale vd., 2007). Sporcu bağ kurma, güven adanma, enerji ve isteklilik olmak üzere dört faktörden oluşmaktadır. Sportif güven, sporcuların branşlarında başarılı olabilmek için, sahip oldukları becerilerine olan inançlarını ifade etmektedir (Vealey, 1986'dan aktaran Kingston vd., 2010, s. 314). Bir başka ifadeyle güven faktörünü, sporcunun duygu düşünce ve davranışlarını, bilişsel olarak performans için kullanabilme becerisi olarak değerlendirebiliriz. Kendine güveni olan bireyler, sportif başarı için bilişsel kaynaklarını kullanma eğilimindedir (Hays vd., 2009).

Adanma, kişinin işiyle ilgili tecrübe ettiği başarı, isteklilik ve önem duygusu yoluyla, işine daha güçlü bir şekilde sarılmasını ifade etmektedir (Bakker ve Demerouti, 2009). Nitekim kişinin işine olan bakış açısı ve işine karşı beslediği olumlu duygular, onun performansına pozitif yönde etki edeceğinin göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Lonsdale ve arkadaşları (2007b, s. 472-479) enerjiyi, fiziksel ve mental canlılık olarak ifade ederken, istekliliği ise yüksek eğlence seviyesi ve heyecan duygusu olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla sporcuların enerji seviyelerindeki azalmanın onların tükenmişlik duygusuna kapılmasına neden olduğunu ifade edebiliriz.

Skinner'in (2013) sporda güven ve performans ilişkisini incelediği araştırmasına, kadın futbol ve kadın voleybol takımlarında mücadele eden, 18 yaş üstü toplam 41 kadın sporcu katılmıştır. Araştırma sonucunda kadın sporcuların güven düzeyi ile performans düzeyi arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Yine güven ve performans ilişkisini inceleyen spor alanındaki bir diğer araştırmayı Hays ve arkadaşları (2009) yapmıştır. Araştırma kapsamında bireysel sporlar ve takım sporlarında, dünya ve olimpiyat şampiyonalarına katılmış, yedi kadın ve yedi erkek sporcu olmak üzere, toplamda 14 sporcu ile mülakat yapılmıştır. Araştırma neticesinde, sporcuların % 57'si hem bireysel hem de takım bazında, güven düzeylerindeki yükselmenin performanslarını olumlu yönde etkilediğini, ayrıca kendilerine olan güvenleri sayesinde maçlarda daha çabuk karar verdiklerini

söylemişlerdir. Güven düzeyi düşük sporcular ise panik, korku ve endişe gibi negatif duyguyu yönelimi yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

İş talep kaynakları modeli kapsamında tükenmişlik ve performans bağlantısı Bakker ve arkadaşları (2004) tarafından incelenmiştir. Farklı sektörlerde faaliyet gösteren 11 işletmenin, 146 işgöreninin dahil edildiği araştırmanın sonuçlarına göre işgörenlerin fiziksel ve duygusal yorgunluk düzeyi ile performans algısı arasında, negatif ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç, işgörenlerin enerji düzeylerinin yüksek olmasının, performans düzeylerini, olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Bakker ve Demerouti (2009) 175 Alman işgören üzerinde yaptığı bir çalışmada ise, bağ kurma yapısının adanma boyutu ile işgören performansı arasında pozitif yönlü ilişkinin varlığını saptamışlardır.

Hodge ve arkadaşlarının (2009) elit sporcular üzerinde yaptığı çalışmada, performans ile bağ kurma yapısının güven alt boyutu arasında düşük düzeyde, adanma, enerji ve isteklilik alt boyutları arasında ise, orta düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur.

Dolayısıyla bağ kurma yapısının alt boyutlarının, performans yapısıyla bağlantılı yapılar olduğunu ifade edebiliriz (Halbesleben vd., 2008). Sonuç itibarıyla, alanyazında bağ kurma ve performans bağlantısı inceleyen birçok çalışma olmasına rağmen, bağ kurma yapısının alt boyutları ile performans ilişkisini inceleyen çalışma sayısının, oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu varsayımlardan yola çıkarak, aşağıdaki alt hipotezler oluşturulmuştur.

H_{2a}: Sporcuların güven düzeyi ile sporcuların performans algıları arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{2b}: Sporcuların adanma düzeyi ile sporcuların performans algıları arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{2c}: Sporcuların enerji düzeyi ile sporcuların performans algıları arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

H_{2d}: Sporcuların isteklilik düzeyi ile sporcuların performans algıları arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır.

3. YÖNTEM

Bu araştırma, betimsel ve nedensel tarama modelinde bir çalışmadır. Araştırma amaçlarına uygun olarak “betimsel” ve “bağıntısal” araştırma modelleri kullanılmıştır.

3.1.Araştırma Deseni

Betimsel araştırmalar, bir konudaki herhangi bir durumu saptamayı hedefleyen araştırmalardır (Tokay Argan vd., 2008, s. 186; Erdoğan, 1998, s. 60-61). Bu araştırma kapsamında sporda algılanan performans ölçeği, sporcu bağ kurma ölçeği ve sporda temel ihtiyaçlar tatmin ölçeğinin voleybolcular bakımından durumunun tanımlanması ya da betimlenmesi bu duruma örnektir. Bağıntısal araştırma modeli ise, değişkenler arası ilişkileri ve bu ilişkilerin düzeyini incelememize olanak tanımaktadır. Bu araştırma modellerinde amaç; mevcut problemi, bu problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arası ilişkileri tanımlamaktır (Tokay Argan vd., s. 186; Kurtuluş, 1998, s. 310). Sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, bağ kurma düzeyleri ve performans algıları arasındaki ilişkileri veya etkileri ortaya koyan araştırma modeli bağıntısal araştırmayı ortaya koymaktadır. Bu araştırmada öncelikle sporda algılanan performans ölçeği, sporcu bağ kurma ölçeği ve sporda temel ihtiyaçlar tatmin ölçeği faktör analizi ile betimlenmiş, daha sonra ise bağımlı değişkenler ile bağımsız değişken arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Araştırma amaçları ve yapılacak analizler doğrultusunda betimsel ve bağıntısal araştırma modellerinin uygun olduğu şekilde bir değerlendirme yapmak mümkündür.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye Voleybol Federasyonu tarafından organize edilen 2017-2018 Voleybol Sezonunda, Vestel Venüs Sultanlar Ligi, Efeler Ligi 1. Lig Bayanlar A Grubu, 1. Lig Bayanlar B Grubu, 1. Lig Erkekler A Grubu ve 1. Lig Erkekler B Grubunda profesyonel olarak mücadele eden 80 takımın (1120 kişi) sporcularının tamamı oluşturmuştur.

3.2.1. Araştırmanın örnekleme

Araştırmada örnekleme yöntemi olarak çoklu örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Şöyle ki, çoklu örneklemede araştırmanın farklı düzeylerinde amaca en

uygun örnekleme yöntemlerinden yararlanılmaktadır. Araştırmanın örnekleme çerçevesi belirlenirken tam sayım yapılması kararı esas olarak alınmış ve tüm sporculara anket uygulanmak istenmiştir. Tam sayım, evrenin tamamının bazı aktivitelerini derinlemesine incelemek için kullanılan özel bir teknik olarak karakterize edilmektedir (Lin, 1976, s. 164). Tüm voleybolculara ulaşmak için gerekli izinlerin alınmış olmasına karşın, verilerin toplanması sürecinde veri kalitesini bozabilecek koşullar dikkate alındığında bazı birimlerin araştırmaya dahil edilmemesi güvenilirlik bakımından da önem taşımaktadır. Bu bakımdan anketin uygulanması esnasında dil bakımından ve ölçeklerdeki ifadelerin anlaşılabilirliği bakımından yabancı sporcular ile yaşı 18'in altında olan sporcuların çıkarılması kararlaştırılmıştır. Araştırmada yabancı sporcular, ve 18 yaşından küçük sporcuyla mücadele eden dört takım evrenden çıkarılarak, geriye kalan 76 takımın tamamı araştırmanın örnekleme grubunu oluşturmuştur. Bu durumda tam sayım olgusu araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulmuş bulunmaktadır. Örnekleme yöntemlerinden ana kategori olarak yaygın olarak üzerinde durulan tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden araştırmaya en uygun olanın alınması kararlaştırılmıştır. Araştırmanın amacına uygun olan birimlerin araştırmacı tarafından seçilmesini temel alan amaçlı örneklemede hedef verilerin en iyi şekilde toplanması ve istenilen bilgileri yansıtacak düzeyde olmasına dikkat edilmektedir. Sencer'e (1989, s. 386) göre amaçlı örnekleme, araştırmanın gözlem konusu için, evrenin probleme en uygun bölümünün seçilmesi demektir. Amaçlı örnekleme kendi içerisinde çeşitli kategorilere (örn., maksimum çeşitlilik, benzeşik, kriter/ölçüt) ayrılmaktadır. Araştırmanın evreni ve uygulamanın yapılacağı sporcular dikkate alındığında belli kriterleri/ölçütleri taşıyan örnek birimlerin araştırmaya dahil edilmesi ya da verilerin ölçütlere uygun birimler üzerinde uygulanması daha rasyonel olarak görünmektedir. Kriter/ölçüt örnekleme, örneklemin önceden belirlenmiş ölçüt veya ölçütleri karşılayan kişilerin evrenden seçilmesi olarak tanımlanmaktadır (Patton, 1980, s. 238). Tanımdan da anlaşılacağı gibi araştırmanın uygun olduğu kritere uygun birimlerin dikkate alınması bu anlamda bu örnekleme türünü destekler nitelikte değerlendirilebilir. Araştırmanın hedef kitle üzerinde uygulanması sürecinde, ilk olarak takım sorumluları ile iletişim kurularak takımlardaki yabancı oyuncu sayısı, 18 yaş altı sporcu ile mücadele eden takımlar ve anketlerin uygulanma zamanı konusunda bilgi alınmıştır. Anketler araştırmacı (32 takım) ve takım sorumluları (42 takım) tarafından, takımların maç gününden bir gün önce yapılan son antrenmandan hemen önce uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında toplam 76 takıma 724 anket gönderilmiş, iki takımdan veri alınamamış, 74 takımdan geri dönen 655 anketten eksik doldurulan anketler çıkarılmıştır. Bu araştırmanın veri setini 619 sporcudan alınan veriler oluşturmuştur.

3.2.2. Veri toplama yöntemi ve ölçüm düzeyi

Bu araştırmada, veriler demografik özellikler bölümü ve üç ayrı ölçekten oluşan anket yoluyla toplanmıştır. Anket uygulanmadan önce, araştırmada kullanılan ölçekler için etik kurul kararı (EK-1), ayrıca ölçekleri geliştiren araştırmacılardan ölçek kullanım izni (EK-2) ve anketin uygulanacağı takımların bağlı olduğu Türkiye Voleybol Federasyonunun hukuk biriminden gerekli olan yasal izinler alınmıştır (EK-3). Katılımcılara ve takımlara araştırmada elde edilecek verilerin, araştırma dışında hiçbir yerde kullanılmayacağına garantisini verilmiş ve katılımcılar araştırmaya gönüllü katılım esasına göre dahil edilmiştir (EK-4).

Bu araştırmada, veri toplama yöntemi olarak alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Sporculara ait, demografik özelliklerin (EK-5) sorgulandığı (yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, gelir durumu, mücadele edilen lig, mücadele edilen takım, takımdaki görev süresi, sporcuların aylık gelir durumu ve spor yaşı) birinci bölüm, sporcuların performans algılarının sorgulandığı (Sporda Algılanan Performans Ölçeği) ikinci bölüm, sporcuların bağ kurma düzeylerinin sorgulandığı (Sporcu Bağ kurma Ölçeği) üçüncü bölüm ve sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmin düzeyinin sorgulandığı (Sporda Temel İhtiyaçlar Tatmin Ölçeği) dördüncü bölüm olmak üzere, toplam dört ana bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Ölçeklerdeki ifadelerin değerlendirilmesinde, ölçüm düzeyi olarak beş puanlı Likert tipi aralıklı (1= hiç katılmıyorum – 5 = tamamen katılıyorum) ölçekten faydalanılmıştır.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada Sporda Algılanan Performans Ölçeği, Sporcu Bağ Kurma Ölçeği ve Sporda Temel İhtiyaçlar Tatmin Ölçeği olmak üzere üç farklı ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerin uyarlama çalışmasına ilişkin bilgiler bu bölümde açıklanmıştır.

3.3.1. Sporda algılanan performans ölçeği

Bu araştırmada sporcuların performans algısını ölçmek için, Kirkman ve Rosen'in (1999) geliştirdiği, Sigler ve Pearson'ın (2000) dört ifadeli hale getirdiği işgören

performansı ölçeğinin Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmış, dört ifade ve tek faktörden oluşan formunun, spor alanına adapte edilmiş versiyonu kullanılmıştır (EK-6). Çöl'ün (2008) yaptığı çalışmada “Görevlerimi tam zamanında tamamlarım” ve “İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum” gibi ifadelerin olduğu işgören performansı ölçeği iç tutarlılık katsayısı .82 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırmada, araştırmacı ve spor alanına hakim bir uzman tarafından ölçekteki ifadeler incelenmiş, ölçeğin işgören formundaki ‘iş ve görev’ gibi kavramlar yerine, “Maç” kavramı kullanılarak ölçek revize edilmiştir. Ölçekteki ifadeler “Maç esnasında çoğunlukla işimi tam olarak yaparım” ve “Maçta hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum” şeklinde spor alanına uyarlanmış ve İşgören Performansı ölçeği, araştırmanın bu aşamasından sonra Sporda Algılanan Performans (SAP) ölçeği olarak ifade edilmiştir. SAP ölçeğinin, spor alanında geçerli ve güvenilir bir ölçek olup olmadığını tespit etmek amacıyla, açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. SAP ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı ise .80 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan SAP ölçeğinin, spor alanına uygunluğuna ilişkin AFA ve DFA sonuçları, araştırmanın bulguları bölümünde detaylı olarak raporlanmıştır.

3.3.2. Sporcu bağ kurma ölçeği

Sporcuların bağ kurma düzeylerini ölçmek için Lonsdale ve arkadaşları (2007b) tarafından geliştirilen, 16 ifade ve dört faktörden (Güven, Adanma, Enerji ve İsteklilik) oluşan Sporcu Bağ Kurma (SBK) ölçeği kullanılmıştır (EK-7). SBK ölçeğinin orijinalindeki “yaptığım spor” ifadesi bu araştırmada “voleybol” olarak ifade edilmiştir. Orijinal ölçekte, faktörlere ait iç tutarlılık katsayıları .84 ile .89 arasında değişmektedir.

Güven faktörü; sporcuların sahip olduğu beceri, yetenek ve hedeflerini yansıtan “Voleybolda başarılı olmak için gereken tekniğe sahip olduğumu düşünüyorum” ve “Yeteneklerime güvenirim” gibi ifadelerin olduğu, toplam dört ifadeden (1.2.3.4. ifadeler) oluşmuştur.

Adanma faktörü; yapılan spor branşındaki hedeflere ulaşma konusunda sporcuların, azim ve kararlılıklarını yansıtan, “Voleybolda hedeflerime ulaşmaya kendimi adarım” ve “Voleybolda hedeflerime ulaşma konusunda kararlıyım” gibi ifadelerin olduğu, toplam dört ifadeden (5.6.7.8. ifadeler) oluşmuştur.

Enerji faktörü; sporcuların işlerini yaparken ortaya koydukları enerji seviyesi ve psikolojik durumlarını yansıtan, “Voleybol oynarken kendimi güçlü hissedirim” ve

“Voleybol oynarken psikolojik olarak kendimi enerjik hissederim” gibi ifadelerin olduğu, toplam dört ifadeden (9.10.11.12. ifadeler) oluşmuştur.

İsteklilik faktörü; spor branşına olan ilgi, istek, ve heyecanı düzeyini yansıtan, “Voleybol oynarken istekliyim” ve Voleybol oynarken keyif alırım” gibi ifadelerin olduğu, toplam dört ifadeden (13.14.15.16. ifadeler) oluşmuştur.

Araştırmada kullanılmak üzere SBK ölçeği, hem Türkçe’ye hem de İngilizce’ye hakim üç uzman ve bir alan uzmanı tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. SBK ölçeğinin, Türk populasyonunda geçerli ve güvenilir bir ölçek olup olmadığını tespit etmek amacıyla, AFA ve DFA yapılmıştır. SBK ölçeği orijinalinde olduğu gibi dört faktörlü yapısını korumasına rağmen ifade kaybına uğramış ve 15 ifadeden oluşmuştur. SBK ölçeğinin dört faktörüne ait iç tutarlılık katsayılarının .82 ile .89 arasında değiştiği ve ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısının ise .90 olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan SBK ölçeğinin, Türkçe formuna ilişkin AFA ve DFA sonuçları, araştırmanın bulguları bölümünde detaylı olarak raporlanmıştır.

3.3.3.Spor da temel ihtiyaçlar tatmin ölçeği

Sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmin düzeyini ölçmek için Ng Johan ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilen Spor da Temel İhtiyaçlar Tatmin (STİT) Ölçeği kullanılmıştır. STİT ölçeğinin orijinali yeterlilik ihtiyacı, özerklik ihtiyacı, ilişki kurma ihtiyacı, idrak ihtiyacı ve kontrol odağı algısı ihtiyacı olmak üzere beş faktör ve toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. Bu araştırmada ise STİT ölçeğinin, yeterlilik ihtiyacı, özerklik ihtiyacı ve ilişki kurma ihtiyacı faktörleri olmak üzere, toplam 14 ifade ve üç faktör kullanılmıştır (EK-8). Orijinal ölçekte, faktörlere ait iç tutarlılık katsayılarının .77 ile .85 arasında değiştiği tespit edilmiştir.

Yeterlilik ihtiyacı faktörü; sporcunun yaptığı sporla ilgili yeterlilik düzeyini sorgulayan “Branşımı iyi icra edecek yeteneğe sahibim” ve “Branşım ile ilgili zorlukların üstesinden gelebilirim” gibi ifadelerin olduğu, toplam beş ifadeden (1.2.3.4.5. ifadeler) oluşmuştur.

Özerklik ihtiyacı faktörü; sporcunun yaptığı spor da, karar verme sürecine katılımı, inisiyatif alma ve özgür hareket etme düzeyinin sorgulandığı, “Branşım da seçim yapma fırsatlarına sahibim.” ve “Branşım da karar verme sürecine katılabilirim.” gibi ifadelerin olduğu, toplam dört ifadeden (6.7.8.9. ifadeler) oluşmuştur.

İlişki kurma ihtiyacı faktörü; sporcuların takım arkadaşlarına gösterdiği önem ve onlarla kurduğu ilişkinin düzeyini yansıtan, “Takım arkadaşlarıma ilgi gösteririm” ve “Takım arkadaşlarımla yakın ilişkiler kurarım” gibi ifadelerin olduğu, toplam beş ifadeden (10.11.12.13.14. ifadeler) oluşmuştur. Araştırmada kullanılmak üzere STİT ölçeği, hem Türkçe’ye hem de İngilizce’ye hakim üç uzman ve bir alan uzmanı tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Yapılan AFA neticesinde ölçek üç faktörden oluşmuş, ancak yeterlilik ihtiyacı faktöründen bir ifade ve özerklik ihtiyacı faktöründen bir ifade olmak üzere toplam iki ifade ölçekten çıkarılmıştır. STİT ölçeğinin üç faktörüne ait iç tutarlılık katsayılarının .78 ile .88 arasında değiştiği ve ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısının ise .86 olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan STİT ölçeğinin, Türkçe formuna ilişkin AFA ve DFA sonuçları, araştırmanın bulguları bölümünde detaylı olarak raporlanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla verilerinin analizinde, aritmetik ortalama, standart sapma, frekans/yüzde, normal dağılım testi, (Kolmogorov-Smirnov test), gibi betimsel istatistiklerin yanında, örneklem yeterliliği testi (Kaiser-Meyer-Olkin), Bartlett’s küresellik testi (Bartlett’s Sphericity test) AFA, DFA, yol (path) analizi ve yapısal eşitlik modeli (YEM), korelasyon testi (spearman test) ikili karşılaştırmalarda t-testi (Mann-Withney U test), çoklu karşılaştırmalarda varyans analizi (Kruskal Wallis-H test) yapılmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla verilerinin analizinde, IBM SPSS 22.0 ve LISREL 8.7 paket programları kullanılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma kapsamında elde edilen veriler üzerinde yapılan analiz sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Araştırma modelinde kullanılan sporda algılan performans ölçeği, sporcu bağ kurma ölçeği ve sporda temel ihtiyaçlar tatmin ölçeğine ilişkin, AFA ve DFA sonuçlarının yanısıra tez araştırması kapsamında önerilen kuramsal modelin testine yönelik YEM'e ilişkin sonuçlar sunulmuştur. Ayrıca araştırmanın demografik değişkenlerine ait analiz sonuçları da bu bölümde raporlanmıştır.

4.1. Örneklem Özellikleri ve Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın örnekleme ilişkin tanımlayıcı istatistikler tablo 4.1'de sunulmuştur. Tablo 1'i incelediğimizde, araştırmaya katılan sporcuların yaş değişkenine ilişkin bulgularına göre, % 29,2'sinin 20 yaş ve altı, % 38,0'ının 21-25 yaş aralığında, % 32,8'inin ise 26 yaş ve üzeri sporculardan oluştuğu görülmektedir. Cinsiyet değişkenine göre dağılım % 54,3 ile kadın sporcular % 45,7 ile erkek sporcular şeklinde olmuştur. Medeni durum durum değişkenine ilişkin bulgular incelendiğinde, araştırmaya katılan sporcuların % 84,7'sinin bekar, % 15,3'ünün ise evli olduğu tespit edilmiştir.

Sporcuların eğitim durumları değişkenine ilişkin sonuçlara göre, % 2,7'sinin ortaokul, % 26,0'ının lise, % 68,2'sinin önlisans veya lisans, % 3,1'inin ise lisansüstü programlardan mezun olduğu görülmektedir. Mücadele edilen lig değişkenine göre sporcuların % 16,3'ü Vestel Venüs Sultanlar liginde, % 12,9'u Efeler liginde, % 21,2'si 1. Lig Bayanlar A Grubunda, % 17,8'i 1. Lig Bayanlar B Grubunda, % 14,2'si 1. Lig Erkekler A Grubunda ve % 17,6'sı ise 1. Lig Erkekler B Grubunda mücadele ettiği görülmektedir. Sporcuların ortalama aylık gelirleri % 17,6'sı 1500 TL veya daha az, % 23,7'si 1501 TL - 3000 TL arası, % 17,8'i 3001 - 4500 TL arası, % 40,9'u ise 4501 TL ve üstü şeklinde değişmektedir.

Sporcuların mücadele ettikleri takımdaki görev sürelerine ilişkin bulgulara göre, sporcuların % 72,7'si 2 yıl veya daha az, % 13,6'sı 3-4 yıl arası, % 13,7'si ise 5 yıl veya daha fazla süredir mevcut takımlarında mücadele ettiklerini ifade etmişlerdir. Spor yaşı değişkenine ilişkin bulgulara göre, sporcuların % 50,7'sinin 10 yıldır, % 30,4'ünün

11-15 yıldır, % 18,9'unun ise 16 yıl veya daha fazla süredir voleybol sporunu icra ettikleri belirlenmiştir.

Tablo 4.1. Sporcuların demografik özelliklerine göre istatistiksel dağılımları

Değişkenler	N	%	Değişkenler	N	%
Yaş			Cinsiyet		
20 yaş ve altı	181	29.2	Kadın	336	54.3
21-25 yaş arası	235	38.0	Erkek	283	45.7
26 yaş ve üzeri	203	32.8	<i>Toplam</i>	<i>619</i>	<i>100.0</i>
<i>Toplam</i>	<i>619</i>	<i>100.0</i>			
Medeni Durum			Eğitim Durumu		
Bekar	524	84.7	Ortaokul	17	2.7
Evli	95	15.3	Lise	161	26.0
<i>Toplam</i>	<i>619</i>	<i>100.0</i>	Önlisans / Lisans	422	68.2
			Lisansüstü	19	3.1
			<i>Toplam</i>	<i>619</i>	<i>100.0</i>
Mücadele Edilen Lig			Aylık Gelir		
Sultanlar ligi	101	16,3	1500 TL veya daha az	109	17.6
Efeler ligi	80	12.9	1501 TL - 3000 TL arası	147	23.7
1.Lig Bayanlar A Grubu	131	21.2	3001 TL - 4500 TL arası	110	17.8
1.Lig Bayanlar B Grubu	110	17.8	4501 TL ve üstü	253	40.9
1.Lig Erkekler A Grubu	88	14.2	<i>Toplam</i>	<i>619</i>	<i>100.0</i>
1.Lig Erkekler B Grubu	109	17.6			
<i>Toplam</i>	<i>619</i>	<i>100.0</i>			
Takımdaki Görev Süresi			Spor Yaşı		
2 yıl veya daha az	450	72.7	10 yıl veya daha az	314	50.7
3-4 yıl arası	84	13.6	11 - 15 yıl arası	188	30.4
5 yıl ve üstü	85	13.7	16 yıl ve üstü	117	18.9
<i>Toplam</i>	<i>619</i>	<i>100.0</i>	<i>Toplam</i>	<i>619</i>	<i>100.0</i>

4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan SAP, SBK ve STİT ölçeklerinin yapı geçerliliğini tespit etmek ve faktör yapılarını belirlemek için AFA yapılmıştır. AFA'da temel bileşenler (Principal Components) ve varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca örneklem yeterliliği testi (KMO), faktör analizi için verilerin uygunluğunu tespit etmek için yapılmıştır. Alanyazında KMO değerinin .50'nin altında olması örneklem yetersiz, .60 ve üzeri vasat, .70 ve üzeri iyi, .80'in üzerinde olması ise örneklem yeterliliğinin mükemmel olarak değerlendirilebileceği ifade edilmektedir (Hair vd., 1995). Faktör analizi yapabilmek için, değişkenler arasında yeterli düzeyde ($p < 0.05$) anlamlı ilişkinin olması gerekmektedir (Sipahi vd., 2006, s. 80-81). Değişkenler arasındaki korelasyon

düzeğini belirlemek için Bartlett's küresellik testi incelenmiştir. Faktör sayısına karar verilirken özdeğeri (eigenvalue) 1'den büyük faktörler değerlendirilmiştir.

Tablo 4.2'de SAP ölçeğine ait dört gözlenen değişkenin ortalaması, standart sapması, çarpıklık ve basıklık değerleri sunulmuştur. Gözlenen değişkenlerin çarpıklık değerlerinin -0.554 ile 0.343, basıklık değerlerinin ise -0.135 ile -0.333 arasında değiştiği tespit edilmiştir.

Tablo 4.2. *Sporda algılanan performans ölçeği tanımlayıcı istatistikler*

SAP Ölçeği (Gözlenen Değişkenler)	\bar{X}	S	Çarpıklık	Basıklık
Sap1: Maç esnasında çoğunlukla işimi tam olarak yaparım.	4.17	0.66	-0.190	-0.333
Sap2: Maçta hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	3.83	0.70	0.343	-0.252
Sap3: Maç performansım çoğunlukla standardın üzerindedir.	3.70	0.79	-0.214	-0.135
Sap4: Maç esnasında hızlı çözümler üretirim.	3.97	0.72	-0.554	-0.163

N (619)

SAP ölçeği için yapılan AFA sonuçları tablo 4.3'te sunulmuştur. KMO değerinin ,765 olduğu ve Bartlett's küresellik testine göre, değişkenler arasındaki korelasyonun anlamlı olduğu (p=0.000; p<0.05) olduğu tespit edilmiştir. SAP ölçeğinin % 62.072 oranında açıklanan varyans değerine sahip olduğu ve değişkenlerin özdeğeri 1'den büyük tek faktör altında toplandığı belirlenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ise, ölçeğin iç tutarlılık katsayısının .80 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.3. *Sporda algılanan performans ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçları*

	Boyut sayısı	Özdeğer	Açıklanan Varyans Oranı	Kümülatif Varyans Oranı	Cronbach's Alpha (α)
SAP Ölçeği	1	2.483	62.072	62.072	0.80
	2	0.640	15.988	78.060	
	3	0.502	12.545	90.605	
	4	0.376	9.395	100.000	
KMO				:0.765	
Bartlett küresellik testi sonuçları					
Ki-kare (χ^2)				:742.620	

Serbestlik derecesi (sd)	:6
Anlamlılık düzeyi (p)	:0.000

N (619)

SBK ölçeğinin dört örtük değişkenine ait 16 gözlenen değişkenin ortalama, standart sapma, basıklık ve çarpıklık değerleri tablo 4.4'te verilmiştir. 16 gözlenen değişkenin çarpıklık değerlerinin -0.441 ile -1.152 arasında, basıklık değerlerinin ise -0.149 ile 1.622 arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.4. Sporcu bağ kurma ölçeği tanımlayıcı istatistikler

SBK Ölçeği (Gözlenen Değişkenler)	\bar{X}	S	Çarpıklık	Basıklık
SBK Ölçeği GÜVEN				
Güv1: Voleybolda hedeflerime ulaşma konusunda yetenekli olduğuma inanıyorum.	4.25	0.65	-0.511	0.235
Güv2: Voleybolda başarılı olmak için yetenekli olduğumu hissediyorum.	4.28	0.64	-0.441	-0.149
Güv3: Voleybolda başarılı olmak için gereken tekniğe sahip olduğumu düşünüyorum.	4.19	0.71	-0.615	0.481
Güv4: Yeteneklerime güvenirim.	4.37	0.67	-0.742	0.170
SBK Ölçeği ADANMA				
Ad5: Voleybolda hedeflerime ulaşmaya kendimi adarım.	4.36	0.66	-0.690	0.005
Ad6: Voleybolda hedeflerime ulaşma konusunda kararlıyım.	4.41	0.68	-0.915	0.373
Ad7: Voleybola kendimi adarım.	4.22	0.82	-0.945	0.759
Ad8: Voleybolda hedeflerime ulaşmak için sıkı çalışmak isterim.	4.47	0.66	-1.151	1.622
SBK Ölçeği ENERJİ				
*En9: Voleybol oynarken kendimi güçlü hissedirim.	4.43	0.61	-0.540	-0.614
En10: Voleybol oynarken psikolojik olarak kendimi enerjik hissedirim.	4.24	0.70	-0.680	0.566
En11: Voleybol oynarken psikolojik olarak kendimi zinde hissedirim.	4.19	0.71	-0.529	-0.066
En12: Voleybol oynarken kendimi zihinsel olarak uyarılmış hissedirim.	4.26	0.65	-0.451	-0.019
SBK Ölçeği İSTEKLİLİK				
İs13: Voleybol oynamak bana heyecan verir.	4.46	0.68	-1.108	0.980
İs14: Voleybol oynarken istekliyim.	4.52	0.63	-1.088	0.850
İs15: Voleybol oynarken keyif alırım.	4.53	0.63	-1.152	0.956
İs16: Voleybol oynarken eğlenirim.	4.53	0.62	-1.125	0.947

N (619)

Tablo 4.5 incelendiğinde, SBK ölçeğine ait KMO değerinin ,892 olduğu, Bartlett küresellik testi sonucunda değişkenler arası korelasyonun anlamlı olduğu ($p=0.000$; $p<0.05$) görülmektedir. Yapılan AFA sonucunda ise, ölçeğin özdeğeri 1'den büyük dört faktörden oluştuğu tespit edilmiştir. SBK ölçeği güven faktörünün % 42.140, adanma faktörünün % 14.161, enerji faktörünün % 8.197, isteklilik faktörünün % 7.322 oranında açıklanan varyans değerine sahip olduğu, ölçeğin toplam açıklanan varyans değerinin ise % 71.820 olduğu belirlenmiştir. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda, SBK ölçeğinin dört faktörüne ait iç tutarlılık katsayılarının .82 ile .89 arasında değiştiği ve ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısının ise .90 olduğu tespit edilmiştir. SBK ölçeği enerji faktörüne ait En9 gözlenen değişkeni, bulunduğu faktörün iç tutarlılık katsayısını düşürdüğü için, güvenirlik analizi aşamasında ölçekten çıkarılmış (EK-8) ve 15 gözlenen değişken ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4.5. Sporcu bağ kurma ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçları

SBK Ölçeği	Boyut sayısı	Özdeğer	Açıklanan Varyans Oranı	Kümülatif Varyans Oranı	Cronbach's Alpha (α)
GÜVEN	1	6.321	42.140	42.140	0.85
ADANMA	2	2.124	14.161	56.301	0.82
ENERJİ	3	1.230	8.197	64.498	0.84
İSTEKLİLİK	4	1.098	7.322	71.820	0.89
	5	0.644	4.293	76.113	
	6	0.532	3.547	79.660	
	7	0.486	3.242	82.902	
	8	0.468	3.121	86.023	
	9	0.393	2.621	88.644	
	10	0.386	2.570	91.215	
	11	0.325	2.168	93.383	
	12	0.290	1.930	95.313	
	13	0.275	1.836	97.149	
	14	0.223	1.485	98.635	
	15	0.205	1.365	100.000	
KMO				:0.892	
Bartlett küresellik testi sonuçları					
Ki-kare (χ^2)				:5068,307	

Serbestlik derecesi (sd)	:105
Anlamlılık düzeyi (p)	:0.000
SBK ölçeği toplam iç tutarlılık katsayısı	0.90

N (619)

*En9 gözlenen değişkeni iç tutarlılık katsayısı düşürdüğü için ölçekten çıkarılmıştır.

Tablo 4.6'da STİT ölçeğinin üç örtük değişkenine ait toplam 14 gözlenen değişkenin ortalama, standart sapma, basıklık ve çarpıklık değerlerine ilişkin bulgular verilmiştir. Yeterlilik örtük değişkenine ait Yet3 gözlenen değişkeninin çarpıklık (21.335) ve basıklık (504.478) değerlerinin önerilen kriter değerlerin üzerinde olduğu tespit edilmiş (EK-9) ve bu gözlenen değişken ölçekten çıkarılmıştır. Diğer 13 gözlenen değişkenin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, çarpıklık değerlerinin -0.326 ile -1.435, basıklık değerlerinin ise -0.661 ile 3.088 arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.6. *Sporda temel ihtiyaçlar tatmin ölçeği tanımlayıcı istatistikler*

STİT Ölçeği (Gözlenen Değişkenler)	\bar{X}	S	Çarpıklık	Basıklık
STİT Ölçeği Yeterlilik				
Yet1: Branşım ile ilgili zorlukların üstesinden gelebilirim.	4.26	0.67	-0.447	-0.351
Yet2: Branşım da becerikliyim.	4.32	0.62	-0.343	-0.661
*Yet3: Branşım da iyi olduğumu düşünüyorum.	4.31	2.15	21.335	504.478
Yet4: Branşım da iyi olduğumu hissettiren fırsatlar a sahibim.	4.20	0.69	-0.662	0.954
Yet5: Branşımı iyi icra edecek yeteneğe sahibim.	4.28	0.61	-0.326	-0.177
STİT Ölçeği Özerklik				
**Öz6: Branşım da seçim yapma fırsatlarına sahibim.	3.99	0.83	-0.868	1.338
Öz7: Branşım da işlerin nasıl yapılacağı konusunda söyleyecek sözüm vardır.	4.04	0.84	-0.759	0.675
Öz8: Branşım da karar verme sürecine katılabilirim.	4.09	0.73	-0.685	1.027
Öz9: Branşım da karar verme fırsatlarına sahibim.	4.04	0.79	-0.787	1.005
STİT Ölçeği İlişki Kurma				
İk10: Branşım da kendimi takım arkadaşlarıma karşı yakın hissediyorum.	4.32	0.75	-0.935	0.658
İk11: Takım arkadaşlarıma ilgi gösteririm.	4.34	0.72	-0.941	1.064
İk12: Takım arkadaşları bana önem verirler.	4.23	0.73	-0.769	0.721
İk13: Takımım da güvenebileceğim arkadaşları m vardır.	4.43	0.72	-1.435	3.088
İk14: Takım arkadaşlarımla yakın ilişkiler kurarım.	4.36	0.75	-1.034	0.946

N (619)

*Yet3 gözlenen değişkeni çok değişkenli normalliği sağlamadığı için AFA'ya alınmamıştır.

**Öz6 gözlenen değişkeni iki faktörde birden ,40 olarak çıktığı için, AFA aşamasında, ölçekten çıkarılmıştır.

Tablo 4.7 incelendiğinde, STİT ölçeğinin KMO değerinin ,865 olduğu, Bartlett küresellik testine göre değişkenler arası korelasyonun anlamlı olduğu ($p=0.000$; $p<0.05$) görülmektedir. Yapılan AFA sonucunda ise, ölçeğin özdeğeri 1'den büyük üç faktörden oluştuğu tespit edilmiştir. STİT ölçeği yeterlilik ihtiyacı faktörünün % 39.873, özerklik ihtiyacı faktörünün % 16.986, ilişki kurma ihtiyacı faktörünün % 10.493 oranında açıklanan varyans değerine sahip olduğu, ölçeğin toplam açıklanan varyans değerinin ise % 67.352 olduğu belirlenmiştir. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda, SBK ölçeğinin üç faktörüne ait iç tutarlılık katsayılarının .78 ile .88 arasında değiştiği ve ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısının ise .86 olduğu tespit edilmiştir. STİT ölçeği özerklik ihtiyacı faktöründeki Öz6 gözlenen değişkeni iki faktörde birden .40'ın üzerinde faktör yük değerine sahip olduğu ve aradaki farkın .10'dan az olmasından dolayı (Şencan, 2005, s. 392) AFA aşamasında, ölçekten çıkarılmış (EK-10) ve analizler 12 gözlenen değişken ile yapılmıştır.

Tablo 4.7. Sporda temel ihtiyaçlar ölçeği açıklayıcı faktör analizi sonuçları

STİT Ölçeği	Boyut sayısı	Özdeğer	Açıklanan Varyans Oranı	Kümülatif Varyans Oranı	Cronbach's Alpha (α)
YETERLİLİK	1	4.785	39.873	39.873	0.78
ÖZERKLİK	2	2.038	16.986	56.859	0.83
İLİŞKİ KURMA	3	1.259	10.493	67.352	0.88
	4	0.652	5.430	72.782	
	5	0.574	4.783	77.566	
	6	0.496	4.131	81.697	
	7	0.471	3.928	85.625	
	8	0.417	3.477	89.102	
	9	0.381	3.177	92.279	
	10	0.350	2.915	95.194	
	11	0.325	2.712	97.906	
	12	0.251	2.094	100.000	
KMO				0.865	

Bartlett küresellik testi sonuçları

Ki-kare (χ^2)	3263.176
Serbestlik derecesi (sd)	66
Anlamlılık düzeyi (p)	0.000
STIT ölçeği toplam iç tutarlılık katsayısı	0.86

N (619)

4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Kuramsal modelin uyumunun değerlendirilmesinde ölçüm modeli ve önerilen modelin nasıl yapılması gerektiği ile ilgili alanyazında farklı görüşler bulunmaktadır. Fornel ve Larcker (1981, s. 40) ölçüm modeli ve önerilen modelin eşzamanlı olarak değerlendirilmesini önerirken, Andersen ve Gerbing (1982, s. 453) ise önerilen modelin ölçüm modelinden sonra değerlendirilmesini önermektedir. Bu araştırmada ölçeklerin ayrı ayrı DFA'sı yapılmış daha sonra tüm ölçeklere DFA yapılarak önerilen ölçüm modeli test edilmiş ve nihai olarak önerilen kuramsal modele ilişkin hipotezler değerlendirilmiştir.

Araştırma modeli YEM ile test edilirken Maksimum Olasılık Tahmin Yöntemi (Maximum Likelihood Estimation) kullanılmıştır (Şimşek, 2007). Bu kapsamda ölçme modeline ilişkin örtük değişkenlere ait gözlenen değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Alanyazında gözlenen değişkenlere ait çarpıklık değerinin 2'den, basıklık değerinin de 7'den yüksek olmaması gerektiği ifade edilmektedir (Hong vd., 2003, s. 642). Bu kapsamda araştırmanın gözlenen değişkenlerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek, bir gözlenen değişken çarpıklık ve basıklık katsayı kriterini karşılamadığı için analiz dışı bırakılmıştır.

Ayrıca mutlak uyum ölçümü için Ki-kare (χ^2), GFI (Goodness of Fit Index), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), RMR (Root Mean Square Residual) ve SRMR (Standardized RMR) değerleri, artırılmış-fazlalık uyum ölçümü için CFI (Comparative Fit Index), NFI (Normed Fit Index) ve NNFI (Non-Normed Fit Index) değerleri ve basitlik uyum ölçümü için de RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) değeri incelenmiştir.

4.3.1. Ölçüm modeli ve önerilen model uyum iyiliği ölçütlerinin değerlendirilmesi

Model uyumu değerlendirilirken ilk olarak ki-kare (χ^2) değeri incelenmekte ve bu değer anlamlı çıkması istenilmeyen bir durum olarak değerlendirilmektedir. Örneklem

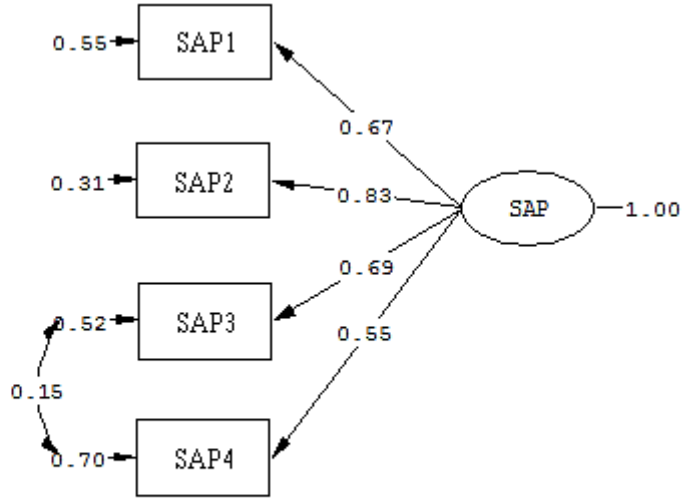
büyüklüğüne hassas olan χ^2 değeri, analize alınan veri ile önerilen model arasındaki uygunluğu test etmek amacıyla kullanılmaktadır (Lomax ve Schumacker, 2004, s. 82). Özellikle büyük örnekleme çalışılması durumunda, χ^2 değeri genellikle anlamlı çıktığı için χ^2 değerinin serbestlik derecesine (df) bölünmesi ile elde edilen oran, dikkate alınmaktadır (Hu ve Bentler, 1995). İşlem sonucunda elde edilen oran, 2 ve altında çıktıysa bu iyi uyum, 5 ve altında çıktıysa bu kabul edilebilir uyum anlamına gelmektedir (Şimşek, 2007, s. 13).

Model uyum iyiliği sonuçlarının değerlendirilmesinde bakılan ikinci değer RMSEA değeridir. Eğer RMSEA değeri .10'dan büyükse modelin geçerli olmadığı, .08 ile .10 arasında ise modelin uyumunun zayıf olduğu, .05 ile .08 arasında ise kabul edilebilir olduğu .05 ve küçükse modelin iyi uyum gösterdiği şeklinde değerlendirilmektedir (Schermelleh-Engel vd., 2003, s. 36). GFI ve NFI' da kriter olarak 0.95 ve 1,00 arasında ise iyi uyum, 0.90 ve 0.95 arasında ise kabul edilebilir uyum olarak alınmıştır. AGFI için ise 0.85 ile 0.90 arası kabul edilebilir uyum, 0.90 ile 1.00 arası iyi olarak alınmıştır. RMR ve SRMR değerleri, eğer 0.050' den küçükse bu iyi uyuma, 0.050 ile 0.10 arasında ise bu kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. CFI ve NNFI uyum iyiliği ölçütünün kriteri olarak 0.95 ve 0.97 aralığı kabul edilebilir uyum, 0.97 ve 1.00 aralığı ise iyi uyum şeklinde değerlendirilmiştir (Schermelleh-Engel vd., 2003, s. 52).

4.3.2. Sporda algılanan performans ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

SAP ölçeği orijinal formu (işgören performans ölçeği) tek örtük değişken ve toplam dört gözlenen değişkenden oluşmaktadır. Bu araştırma kapsamında, SAP ölçeğinin spor alanına uygunluğunu test etmek amacıyla, tek örtük değişkene ait toplam dört gözlenen değişken DFA'ya dahil edilmiştir.

SAP ölçeğine ait faktör yapısı şekil 4.1’de sunulmuştur.



Chi-Square=4.03, df=1, P-value=0.04475, RMSEA=0.070

Şekil 4.1. Sporda Algılanan Performans Ölçeği faktör yapısı

Araştırma kapsamında kullanılan SAP ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri Tablo 4.8’de sunulmuştur. Ölçeğin düzeltilmiş ki-kare değerinin $4.03/1=4.03$ (Hu ve Bentler, 1995), RMSEA değerinin 0.070 ve RMR değerinin 0.063 olduğu ve kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir. Ayrıca SRMR değerinin 0.013, NFI değerinin 0.99, NNFI değerinin 1.00, CFI değerinin 1.00, GFI değeri 1.00 ve AGFI değerinin ise 0.97 ile iyi uyum sınırları içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir (Schermele-Engel vd., 2003).

Tablo 4.8. Sporda algılanan performans ölçeği ölçüm modeline ait uyum iyiliği ölçüleri

Model Uyum İndekleri	Değerler	Sonuç
χ^2	4.03	
$\chi^2 / (sd=1)$	4.03	Kabul edilebilir uyum
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.070	Kabul edilebilir uyum
Root Mean Square Residual (RMR)	0.063	Kabul edilebilir uyum
Standardized RMR (SRMR)	0.013	İyi uyum
Normed Fit Index (NFI)	0.99	İyi uyum
Non-Normed Fit Index, (NNFI)	1.00	İyi uyum
Comparative Fit Index (CFI)	1.00	İyi uyum
Goodness of Fit Index (GFI)	1.00	İyi uyum
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.97	İyi uyum

Tablo 4.9 incelendiğinde, SAP ölçeğinin tek örtük değişkenine ait dört gözlenen değişkenin, standardize edilmiş faktör yük değerlerinin 0.55 ile 0.83 arasında değiştiği ve en düşük standardize edilmiş yük değerine sahip olan gözlenen değişkenin SAP4 (0.55) olduğu, determinasyon katsayılarının ise, 0.30 ile 0.69 arasında değiştiği görülmektedir. Tüm gözlenen değişkenlere ait t-değerlerinin 1.96'nın üzerinde olduğu, ve en düşük t-değerinin SAP4 (12.81) gözlenen değişkeninde olduğu belirlenmiştir. En yüksek hata varyans değerinin 0.70 ile SAP4 gözlenen değişkeninde olduğu, açıklanan ortalama varyans (AVE) değeri 0.48, yapı güvenirlik (CR) değeri ise 0.78 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.9. *Sporda algılanan performans ölçeğine ait ölçüm modeli sonuçları*

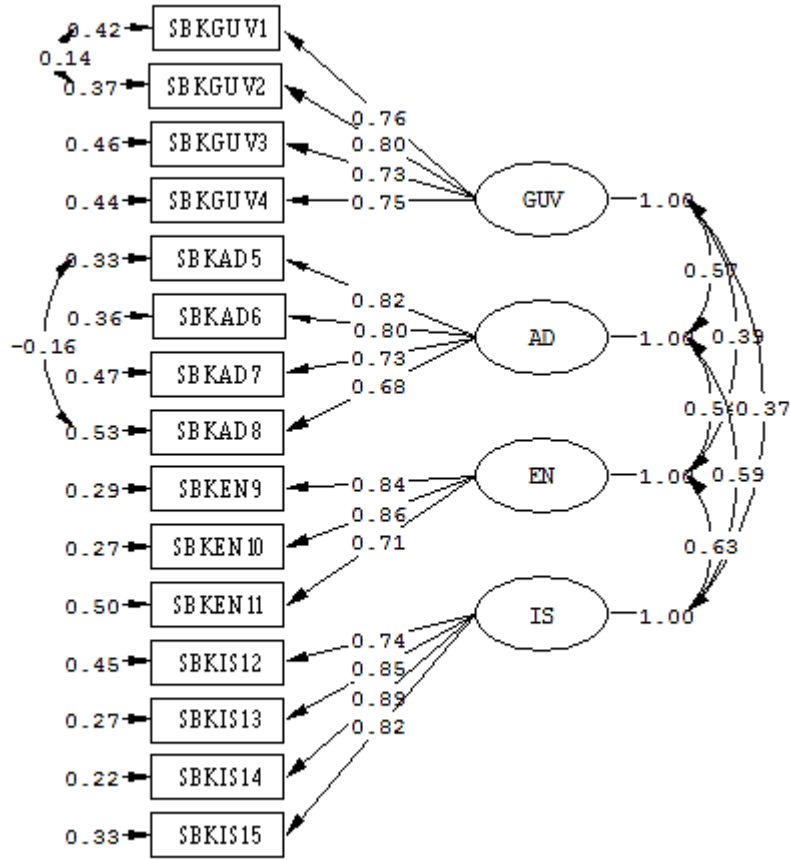
N=619	Standardize Edilmiş Faktör Yük Değerleri	t- değeri	Standart Hata	R ²	AVE Açıklanan Ortalama Varyans	CR Yapı Güvenirliği
SAP1	0.67	16.56	0.55	0.45		
SAP2	0.83	20.44	0.31	0.69	0.48	0.78
SAP3	0.69	16.90	0.52	0.48		
SAP4	0.55	12.81	0.70	0.30		

**p=0.01; t>2.56 N (619)

4.3.3. Sporcu bağ kurma ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

SBK ölçeği orijinal formu dört örtük değişken (Güven, Adanma, Enerji ve İsteklilik) ve toplam 16 gözlenen değişkenden oluşmaktadır. Bu araştırma kapsamında SBK ölçeğinin Türkçe formu için, DFA'ya dört örtük değişkene ait toplam 15 gözlenen değişken dahil edilmiştir.

SBK ölçeğine ait faktör yapısı şekil 4.2’de verilmiştir.



Chi-Square=207.60, df=82, P-value=0.00000, RMSEA=0.050

Şekil 4.2. Sporcu Bağ Kurma Ölçeği faktör yapısı

Araştırma kapsamında kullanılan SBK ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri Tablo 4.10’da sunulmuştur. Düzeltilmiş ki-kare değerinin $207.60/82=2.53$ olduğu ve kabul edilebilir uyum (Hu ve Bentler, 1995) gösterdiği tespit edilmiştir. SBK ölçeğine ait diğer uyum ölçülerine bakıldığında, RMSEA değerinin 0.050, RMR değerinin 0.019, SRMR değerinin 0.039, NFI değerinin 0.98, NNFI değerinin 0.99, CFI değerinin 0.99, GFI değeri 0.96, AGFI değerinin ise 0.94 olduğu ve iyi uyum düzeyinde ölçülere sahip olduğu görülmektedir (Schermelleh-Engel vd., 2003).

Tablo 4.10. Sporcu bağ kurma ölçeğinin ölçüm modeline ait uyum iyiliği ölçüleri

Model Uyum İndekleri	Değerler	Sonuç
χ^2	207.60	
$\chi^2 / (sd=82)$	2.53	Kabul edilebilir uyum
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.050	İyi uyum

Root Mean Square Residual (RMR)	0.019	İyi uyum
Standardized RMR (SRMR)	0.039	İyi uyum
Normed Fit Index (NFI)	0.98	İyi uyum
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.99	İyi uyum
Comparative Fit Index (CFI)	0.99	İyi uyum
Goodness of Fit Index (GFI)	0.96	İyi uyum
Adjusted Goodness of Fit Index, (AGFI)	0.94	İyi uyum

Tablo 4.11 incelendiğinde, SBK ölçeğinin dört örtük değişkenine ait (Güven, Adanma, Enerji ve İsteklilik) gözlenen değişkenlerin, standardize edilmiş faktör yük değerlerinin .68 ile .89 arasında değiştiği ve en düşük standardize edilmiş faktör yük değerine sahip olan gözlenen değişkenin, adanma örtük değişkenine ait SBKAd8 (.68) olduğu, görülmektedir. Determinasyon katsayıları ise, 0.58 ile 0.68 arasında değişmektedir. SBK ölçeğine ait tüm gözlenen değişkenlerin t-değerlerinin 1.96'nın üzerinde olduğu, ve en düşük t-değerinin SBKAd8 (12.81) gözlenen değişkeninde olduğu belirlenmiştir. SBK ölçeğinin dört örtük değişkenine ait gözlenen değişkenlerin, açıklanamayan varyans (standart hata) değerlerine ilişkin bulgulara göre, en yüksek hata varyans değerinin, adanma örtük değişkeni altında yer alan, SBKAd8 (.53) gözlenen değişkeninde olduğu belirlenmiştir. SBK ölçeğine ait örtük değişkenlerin, açıklanan ortalama varyans değerlerinin .58 ile .68 arasında değiştiği, en düşük AVE değerlerinin adanma ve güven (.58) örtük değişkenlerinde olduğu görülmektedir. Ayrıca SBK ölçeğine ilişkin CR değerlerinin .84 ile .90 arasında değiştiği, adanma örtük değişkeninin .84 ile en düşük CR değerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.11. Sporcu bağ kurma ölçeğine ait ölçüm modeli sonuçları

N=619	Standardize Edilmiş Faktör Yük Değerleri	t- değeri	Standart Hata	R ²	AVE Açıklanan Ortalama Varyans	CR Yapı Güvenirliği
GÜVEN						
SBKGüv1	0.76	19.75	0.42	0.58	0.58	0.85
SBKGüv2	0.80	21.15	0.37	0.63		
SBKGüv3	0.73	19.38	0.46	0.54		
SBKGüv4	0.75	19.83	0.44	0.56		
ADANMA						
SBKAd5	0.82	23.02	0.33	0.67	0.58	0.84
SBKAd6	0.80	22.79	0.36	0.64		
SBKAd7	0.73	20.12	0.47	0.53		

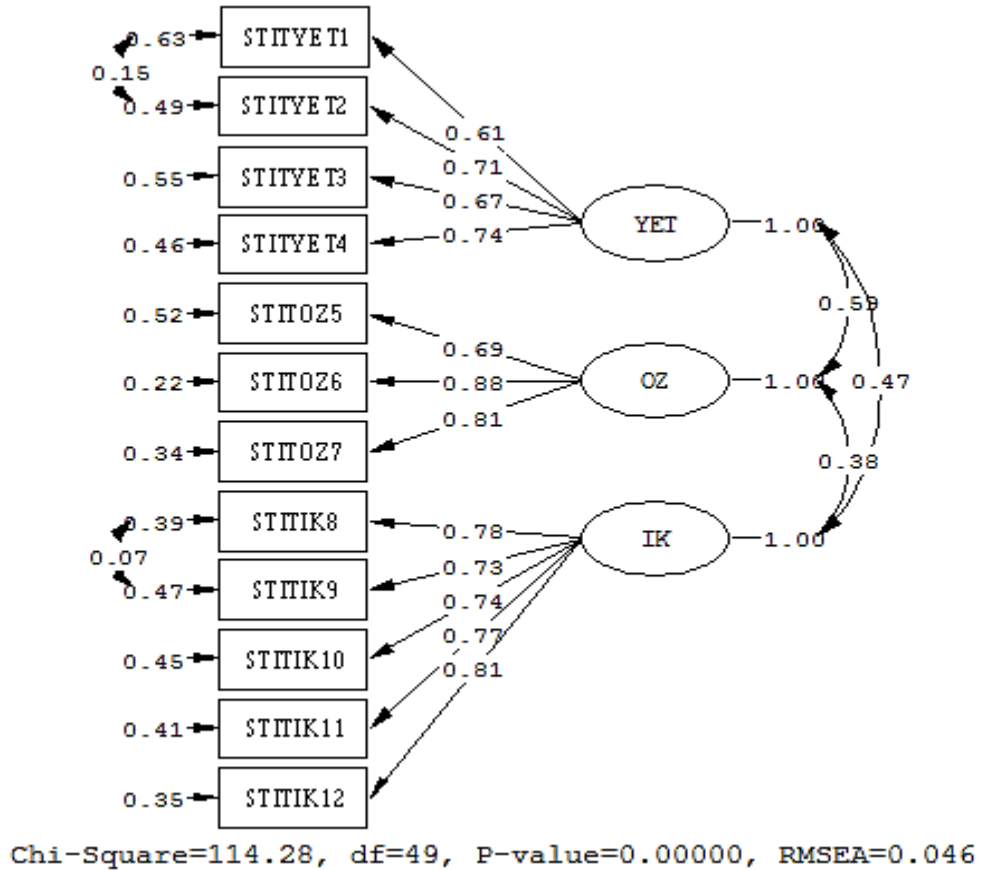
SBKAd8	0.68	17.62	0.53	0.47		
ENERJİ						
SBKE9	0.84	24.12	0.29	0.71		
SBKE10	0.86	24.77	0.27	0.73	0.65	0.85
SBKE11	0.71	19.15	0.50	0.50		
İSTEKLİLİK						
SBKİs12	0.74	20.85	0.45	0.55		
SBKİs13	0.85	25.66	0.27	0.73		
SBKİs14	0.89	27.26	0.22	0.78	0.68	0.90
SBKİs15	0.82	24.05	0.33	0.67		

**p=0.01; t>2.56, N (619)

4.3.4. Sporda temel ihtiyaçlar ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

STİT ölçeğinin orijinal formu beş örtük (yeterlilik ihtiyacı, özerklik ihtiyacı, ilişki kurma ihtiyacı, idrak ihtiyacı ve kontrol odağı algısı ihtiyacı) ve toplam 20 gözlenen değişkenden oluşmakta iken, bu araştırmada kullanılan ölçeğin Türkçe formunda, üç örtük (yeterlilik ihtiyacı, özerklik ihtiyacı, ilişki kurma ihtiyacı) ve toplamda 12 gözlenen değişken DFA'da kullanılmıştır.

STİT ölçeğine ait faktör yapısı şekil 4.3'te sunulmuştur.



Şekil 4.3. Sporda Temel İhtiyaçlar Tatmin Ölçeği faktör yapısı

Araştırma kapsamında kullanılan STİT ölçeğine ait uyum iyiliği değerleri Tablo 4.12’de sunulmuştur. Düzeltilmiş ki-kare değerinin $114.28/49=2.33$ olduğu ve kabul edilebilir uyum (Hu ve Bentler, 1995) gösterdiği tespit edilmiştir. STİT ölçeğine ait diğer uyum ölçüleri incelendiğinde, RMSEA değerinin 0.046, RMR değerinin 0.020, SRMR değerinin 0.037, NFI değerinin 0.98, NNFI değerinin 0.99, CFI değerinin 0.99, GFI değeri 0.97, AGFI değerinin ise 0.95 olduğu ve iyi uyum düzeyinde değerlere sahip oldukları belirlenmiştir (Schermele-Engel vd., 2003).

Tablo 4.12. *Sporda temel ihtiyaçlar tatmin ölçeği ölçüm modeli uyum iyiliği ölçüleri*

Model Uyum İndekleri	Değerler	Sonuç
χ^2	114.28	
$\chi^2 / (sd=49)$	2.33	Kabul edilebilir uyum
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.046	İyi uyum
Root Mean Square Residual (RMR)	0.020	İyi uyum
Standardized RMR (SRMR)	0.037	İyi uyum
Normed Fit Index (NFI)	0.98	İyi uyum
Non-Normed Fit Index (NNFI)	0.99	İyi uyum
Comparative Fit Index (CFI)	0.99	İyi uyum
Goodness of Fit Index (GFI)	0.97	İyi uyum
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.95	İyi uyum

Tablo 4.13 incelendiğinde, STİT ölçeğinin üç örtük değişkenine ait (yeterlilik ihtiyacı, özerklik ihtiyacı, ilişki kurma ihtiyacı) 12 gözlenen değişkeninin standardize edilmiş faktör yük değerlerinin, 0.61 ile 0.88 arasında değiştiği ve en düşük standardize edilmiş faktör yük değerine sahip gözlenen değişkenin, yeterlilik ihtiyacı örtük değişkenine ait STİTYet1 (.61) olduğu görülmektedir. Determinasyon katsayıları ise, 0.37 ile 0.78 arasında değişmektedir. STİT ölçeğinin ait tüm gözlenen değişkenlerin t-değerlerinin 1.96’nın üzerinde olduğu, ve en düşük t-değerinin STİTYet1 (14.42) gözlenen değişkeninde olduğu belirlenmiştir. STİT ölçeğinin üç örtük değişkenine ait gözlenen değişkenlerin, açıklanamayan varyans (standart hata) değerlerine ilişkin bulgulara göre, en yüksek hata varyans değerinin, yeterlilik ihtiyacı örtük değişkeni altında yer alan, STİTYet1 (.63) gözlenen değişkeninde olduğu belirlenmiştir. STİT ölçeğine ait örtük değişkenlerin, AVE değerlerinin .47 ile .64 arasında değiştiği, en düşük AVE değerinin yeterlilik ihtiyacı (0.47) örtük değişkeninde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca STİT ölçeğine ilişkin CR değerlerinin .78 ile .88 arasında

değiştirdiği, yeterlilik ihtiyacı örtük değişkeninin .78 ile en düşük CR değerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.13. Sporda temel ihtiyaçlar tatmin ölçeğine ait ölçüm modeli sonuçları

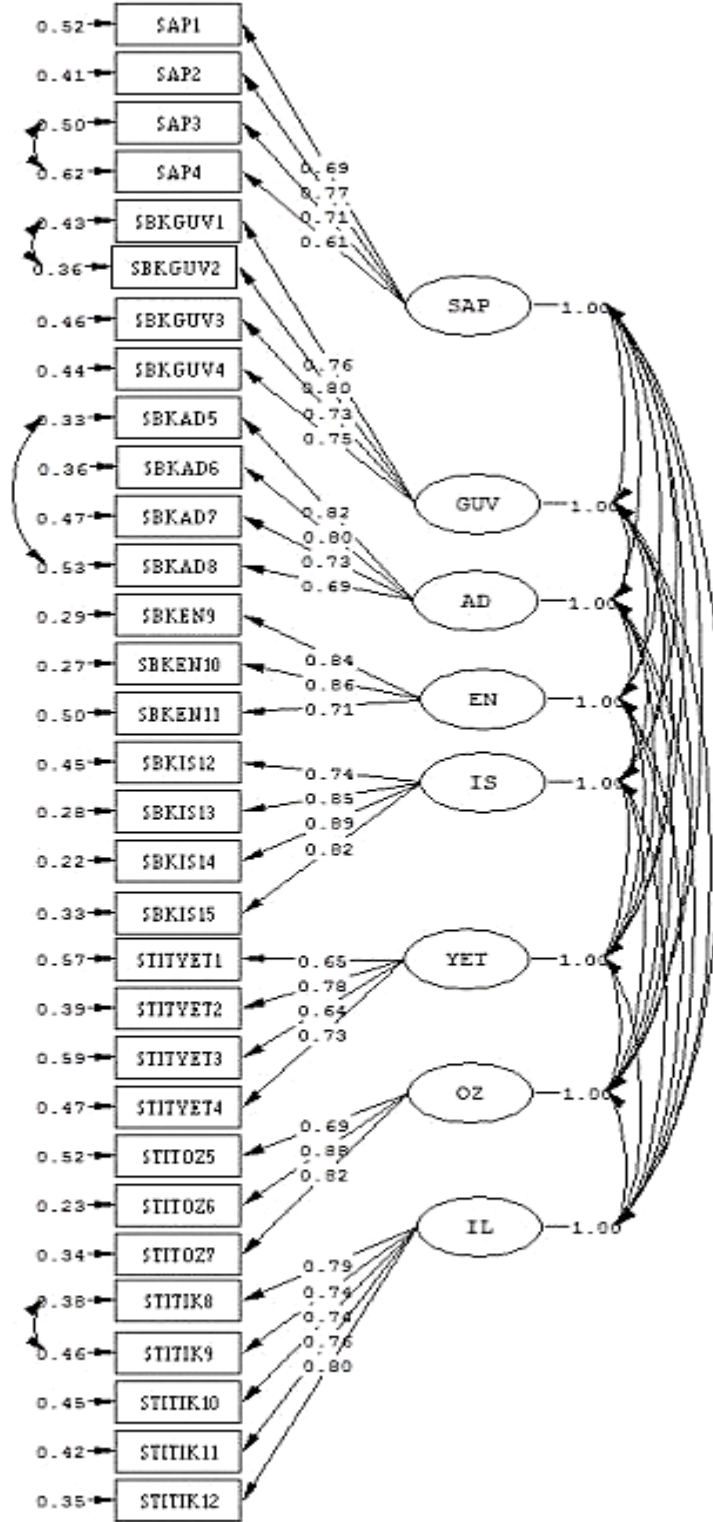
N=619	Standardize Edilmiş Faktör Yük Değerleri	t- değeri	Standart Hata	R ²	AVE Açıklanan Ortalama Varyans	CR Yapı Güvenirliği
YETERLİLİK						
STİTYet1	0.61	14.42	0.63	0.37		
STİTYet2	0.71	17.78	0.49	0.51	0.47	0.78
STİTYet3	0.67	16.84	0.55	0.45		
STİTYet4	0.74	18.67	0.46	0.54		
ÖZERKLİK						
STİTÖz5	0.69	18.42	0.52	0.48	0.64	0.84
STİTÖz6	0.88	25.35	0.22	0.78		
STİTÖz7	0.81	22.77	0.34	0.66		
İLİŞKİ KURMA						
STİTİK8	0.78	21.71	0.39	0.61	0.59	0.88
STİTİK9	0.73	19.71	0.47	0.53		
STİTİK10	0.74	20.44	0.45	0.55		
STİTİK11	0.77	21.41	0.41	0.59		
STİTİK12	0.81	22.94	0.35	0.65		

**p=0.01; t>2.56, N (619)

4.4. Önerilen Ölçüm Modelinin Doğrulanmasına İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde DFA ile faktör yapıları belirlenen ölçeklerin (SAP, SBK ve STİT), önerilen model kapsamında, sekiz örtük değişkenine ait 31 gözlenen değişkenin tamamı analize alınarak, önerilen ölçüm modeli doğrulanması sınanmıştır.

Önerilen ölçüm modelinin doğrulanmasına ilişkin faktör yapısı Şekil 4.4'te sunulmuştur.



Chi-Square=788.65, df=402, P-value=0.00000, RMSEA=0.039

Şekil 4.4. Önerilen Ölçüm Modelinin doğrulanmasına ait faktör yapısı

Araştırma kapsamında önerilen ölçüm modelinin doğrulanmasına ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 4.14'te sunulmuştur. Düzeltilmiş ki-kare değerinin (Hu ve Bentler, 1995) $788.65/402=1.96$ olduğu ve iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir (Şimşek, 2007, s. 13). Önerilen ölçüm modelinin doğrulanmasına ilişkin diğer uyum ölçüleri incelendiğinde, RMSEA değerinin 0.039, RMR değerinin 0.020, SRMR değerinin 0.041, NFI değerinin 0.97, NNFI değerinin 0.98, CFI değerinin 0.99, GFI değeri 0.92, AGFI değerinin ise 0.91 olduğu ve GFI değerinin 0.93 kabul edilebilir uyum, diğer uyum indekslerinin ise iyi uyum düzeyinde değerlere sahip oldukları tespit edilmiştir (Schermelleh-Engel vd., 2003).

Tablo 4.14. Önerilen Ölçüm modelinin doğrulanmasına ait uyum iyiliği ölçüleri

Model Uyum İndekleri	Değerler	Sonuç
χ^2	788.65	
$\chi^2 / (sd=402)$	1.96	İyi uyum
Root Mean Square Error of Approximation, (RMSEA)	0.039	İyi uyum
Root Mean Square Residual, (RMR)	0.020	İyi uyum
Standardized RMR, (SRMR)	0.041	İyi uyum
Normed Fit Index, (NFI)	0.97	İyi uyum
Non-Normed Fit Index, (NNFI)	0.98	İyi uyum
Comparative Fit Index, (CFI)	0.99	İyi uyum
Goodness of Fit Index, (GFI)	0.92	Kabul edilebilir uyum
Adjusted Goodness of Fit Index, (AGFI)	0.91	İyi uyum

Tablo 4.15 incelendiğinde, önerilen ölçüm modeline dahil edilen sekiz örtük değişkene ait 31 gözlenen değişkenin standardize edilmiş faktör yük değerlerinin, 0.61 ile 0.89 arasında değiştiği görülmektedir. En düşük standardize edilmiş faktör yük değerine sahip olan gözlenen değişkenlerin, SAP örtük değişkenine ait SAP4 (0.61) gözlenen değişkeninde olduğu tespit edilmiştir. Determinasyon katsayıları ise, 0.37 ile 0.79 arasında değişmektedir. Önerilen ölçüm modelinin tüm gözlenen değişkenlerin t-değerlerinin 1.96'nın üzerinde olduğu, ve en düşük t-değerinin sporda algılanan performans örtük değişkenine ait SAP4 (14.89) gözlenen değişkeninde olduğu belirlenmiştir. Açıklanamayan varyans (standart hata) değerlerine ilişkin bulgulara göre, en yüksek hata varyans değerinin, SAP4 (.62) gözlenen değişkeninde olduğu tespit edilmiştir. Önerilen ölçüm modelinin sekiz örtük değişkenine ait AVE değerlerinin, .49 ile .68 arasında değiştiği, en düşük AVE değerinin SAP örtük değişkeni ve yeterlilik

ihtiyacı örtük değişkeninde (.49) olduğu, tespit edilmiştir. CR değerlerinin ise .79 ile .90 arasında değiştiği, sporda algılanan performans örtük değişkeninin .79 ile en düşük CR değerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.15. Önerilen ölçüm modelinin doğrulanmasına ilişkin sonuçlar

N=619	Standardize Edilmiş Faktör Yük Değerleri	t- değeri	Standart Hata	R ²	AVE Açıklanan Ortalama Varyans	CR Yapı Güvenirliği
SAP						
Sap1	0.69	17.78	0.52	0.48	0.49	0.79
Sap2	0.77	20.08	0.41	0.59		
Sap3	0.71	18.01	0.50	0.50		
Sap4	0.61	14.89	0.62	0.37		
GÜVEN						
SBKGüv1	0.76	20.46	0.43	0.58	0.58	0.85
SBKGüv2	0.80	22.83	0.36	0.64		
SBKGüv3	0.73	19.90	0.46	0.53		
SBKGüv4	0.75	20.52	0.44	0.56		
ADANMA						
SBKAd5	0.82	23.03	0.33	0.67	0.58	0.85
SBKAd6	0.80	22.83	0.36	0.64		
SBKAd7	0.73	20.12	0.47	0.53		
SBKAd8	0.69	17.79	0.53	0.48		
ENERJİ						
SBKEñ9	0.84	24.21	0.29	0.71	0.65	0.85
SBKEñ10	0.86	24.83	0.27	0.74		
SBKEñ11	0.71	19.22	0.50	0.50		
İSTEKLİLİK						
SBKİs12	0.74	20.94	0.45	0.55	0.68	0.90
SBKİs13	0.85	25.60	0.28	0.72		
SBKİs14	0.89	27.54	0.22	0.79		
SBKİs15	0.82	24.09	0.33	0.67		
YETERLİLİK						
STİTYet1	0.65	17.57	0.57	0.42	0.49	0.80
STİTYet2	0.78	21.92	0.39	0.61		
STİTYet3	0.64	16.91	0.59	0.41		
STİTYet4	0.73	19.82	0.47	0.53		
ÖZERKLİK						
STİTÖz5	0.69	18.56	0.52	0.48	0.64	0.84
STİTÖz6	0.88	25.32	0.23	0.77		
STİTÖz7	0.82	22.85	0.33	0.67		
İLİŞKİ KURMA						
STİTİK8	0.79	21.95	0.38	0.62	0.59	0.88

STİTİK9	0.74	19.97	0.46	0.55
STİTİK10	0.74	20.39	0.45	0.55
STİTİK11	0.76	21.31	0.42	0.58
STİTİK12	0.80	22.92	0.35	0.64

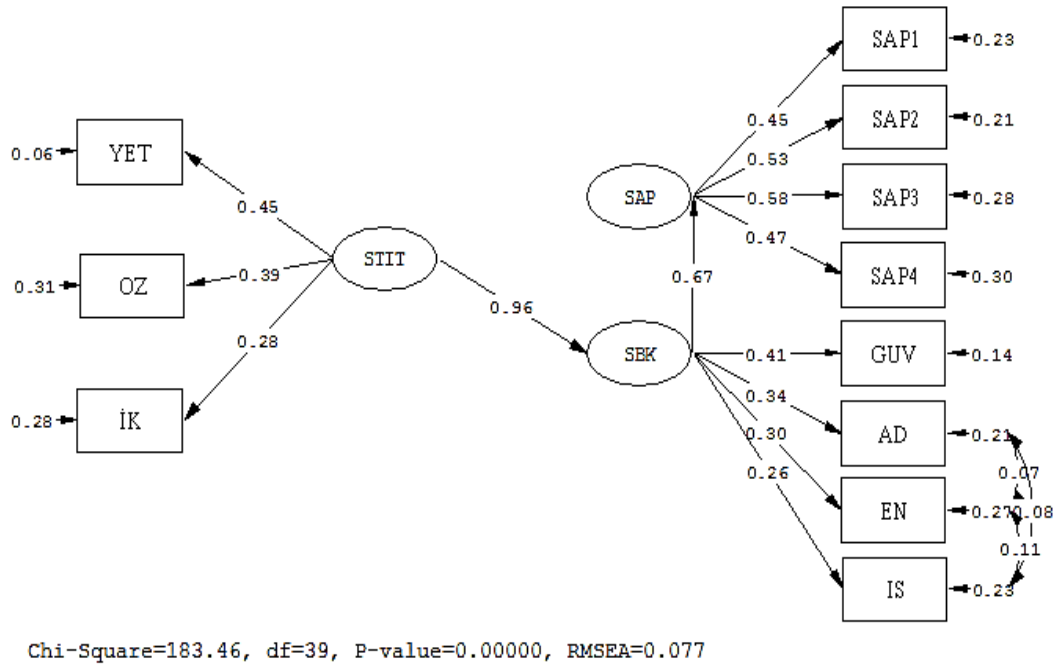
**p=0.01; t>2.56; N (619)

4.5. Önerilen Ölçüm Modeline Ait Hipotez ve Alt hipotezlerine Analiz Sonuçları

Araştırmanın bu aşamasında sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, bağ kurma düzeyleri ve performans alguları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ve bir değişkenin diğer değişkenler üzerindeki etkilerini tespit etmek için YEM yapılmıştır. Bir önceki bölümde önerilen modelin doğruluğu kanıtlandıktan sonra, önerilen kuramsal modele ilişkin hipotezler ve alt hipotezler, YEM aracılığıyla test edilmiştir.

Önerilen kuramsal modeldeki hipotezleri test etmek için yapılan path analizi sonucunda, p değerinin (p=0.00000) anlamlı olmadığı, ki-kare değerinin ($\chi^2=183.46$) ve serbestlik derecesinin (sd=39) olduğu tespit edilmiştir.

Şekil 4.5'te önerilen kuramsal model kapsamında oluşturulan hipotezleri (H₁ ve H₂) içeren, sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, bağ kurma düzeyleri ve performans alguları arasındaki ilişkileri gösteren path diagramı sunulmuştur.



Şekil 4.5. Önerilen kuramsal modelin hipotezlerine ait path analizi

Araştırma kapsamında önerilen kuramsal modelin hipotezlerine ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 4.16’da sunulmuştur. Düzeltilmiş ki-kare değerinin $183.46/39=4.70$ (Hu ve Bentler, 1995) olduğu ve kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir (Şimşek, 2007, s. 13). Önerilen kuramsal modelin hipotezlerine ilişkin diğer uyum ölçüleri incelendiğinde, RMSEA değerinin 0.077, RMR değerinin 0.020, SRMR değerinin 0.050, NFI değerinin 0.96, NNFI değerinin 0.96, CFI değerinin 0.97, GFI değeri 0.95, AGFI değerinin ise 0.91 olduğu ve RMSEA ve NNFI değerinin kabul edilebilir uyum, diğer uyum indekslerinin ise iyi uyum düzeyinde değerlere sahip oldukları tespit edilmiştir (Schermelleh-Engel vd., 2003).

Tablo 4.16. Önerilen kuramsal modelin hipotezlerine ait uyum iyiliği ölçüleri

Model Uyum İndekleri	Değerler	Sonuç
χ^2	183.46	
$\chi^2 / (sd=39)$	4.70	Kabul edilebilir uyum
Root Mean Square Error of Approximation, (RMSEA)	0.077	Kabul edilebilir uyum
Root Mean Square Residual, (RMR)	0.020	İyi uyum
Standardized RMR, (SRMR)	0.050	İyi uyum
Normed Fit Index, (NFI)	0.96	İyi uyum
Non-Normed Fit Index, (NNFI)	0.96	Kabul edilebilir uyum
Comparative Fit Index, (CFI)	0.97	İyi uyum
Goodness of Fit Index, (GFI)	0.95	İyi uyum
Adjusted Goodness of Fit Index, (AGFI)	0.91	İyi uyum

Araştırma kapsamında önerilen kuramsal modelin hipotezlerine (H_1 ve H_2) ait, sporcuların, temel ihtiyaçlarının tatmin düzeyi, bağ kurma düzeyleri ve performans algısı değişkenleri arasındaki doğrudan ilişkilerin sonuçlarına yönelik değerler tablo 4.17’de sunulmuştur. Analiz bulgularına göre, sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini dışsal örtük değişkeni ile sporcu bağ kurma içsel örtük değişkeni arasında ($\beta_{STIT \rightarrow SBK}=0.96$; $t=18.36$) ve sporcu bağ kurma içsel örtük değişkeni ile sporcuların performans algısı içsel örtük değişkeni arasında ($\beta_{SBK \rightarrow SAP}=0.67$; $t=11.25$) istatistiksel olarak 0.01 düzeyinde ($p=0,01$; $t>2.56$) pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca tablo 4.17’ ye bakıldığında, sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini dışsal örtük değişkeni ile sporcu bağ kurma içsel örtük değişkeninin açıklanma değeri (R^2) 0.92 olarak, sporcu bağ kurma içsel örtük değişkeni ile sporcuların performans algısı içsel örtük değişkeni açıklanma değeri ise (R^2) 0.45 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.17. Önerilen kuramsal modelin hipotezlerine ait sonuçlar

Hipotezler	Doğrudan İlişkiler	Standardize Edilmiş Faktör Yük Değeri (β)	t- değeri	Açıklanma değeri (R^2)	Sonuçlar
H₁	STİT → SBK	0.96	18.36**	0.92	Kabul edildi
H₂	SBK → SAP	0.67	11.75**	0.45	Kabul edildi

**p=0.01; t>2.56, N (619)

Araştırma kapsamında önerilen kuramsal modelin alt hipotezlerine (H_{1a} H_{1b} H_{1c} H_{1d} H_{1e} H_{1f} H_{1g} H_{1h} H_{1i} H_{1k} H_{1l} H_{1m} H_{2a} H_{2b} H_{2c} H_{2d}) ilişkin uyum iyiliği değerleri tablo 4.18’de sunulmuştur. Düzeltilmiş ki-kare değerinin 1032.78/411=2.51 (Hu ve Bentler, 1995) olduğu ve kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir (Şimşek, 2007, s. 13). Önerilen kuramsal modelin alt hipotezlerine ilişkin diğer uyum ölçüleri incelendiğinde, RMSEA değeri 0.049, RMR değeri 0.031, SRMR değeri 0.066, NFI değeri 0.97, NNFI değeri 0.98, CFI değeri 0.98, GFI değeri 0.90 ve AGFI değeri ise 0.88 ile iyi uyum düzeyinde, SRMR değerinin 0.065, GFI değerinin 0.90 ve AGFI değerinin ise 0.88 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde, uyum iyiliği ölçülerine sahip oldukları tespit edilmiştir (Schermelleh-Engel vd., 2003).

Tablo 4.18. Önerilen kuramsal modelin alt hipotezlerine ait uyum iyiliği ölçüleri

Model Uyum İndekleri	Değerler	Sonuç
χ^2	1032.78	
$\chi^2 / (sd=411)$	2.51	Kabul edilebilir uyum
Root Mean Square Error of Approximation, (RMSEA)	0.049	İyi uyum
Root Mean Square Residual, (RMR)	0.031	İyi uyum
Standardized RMR, (SRMR)	0.066	Kabul edilebilir uyum
Normed Fit Index, (NFI)	0.97	İyi uyum
Non-Normed Fit Index, (NNFI)	0.98	İyi uyum
Comparative Fit Index, (CFI)	0.98	İyi uyum
Goodness of Fit Index, (GFI)	0.90	Kabul edilebilir uyum
Adjusted Goodness of Fit Index, (AGFI)	0.88	Kabul edilebilir uyum

Araştırma kapsamında önerilen ölçüm modelinin alt hipotezlerine ait, sporcuların yeterlilik ihtiyacı, özerklik ihtiyacı, ilişki kurma ihtiyacı, güven, adanma, enerji, isteklilik ve performans algıları değişkenleri arasındaki doğrudan ilişkilerin sonuçlarına yönelik değerler tablo 4.19’da sunulmuştur. Analiz bulgularına göre, önerilen ölçüm modelindeki yeterlilik ihtiyacı örtük değişkeni ile güven örtük değişkeni, ($\beta_{YET \rightarrow GÜV} =$

0.97, $t=15.08$), adanma örtük değişkeni ($\beta_{YET \rightarrow AD}=0.63$, $t=11.09$), enerji örtük değişkeni ($\beta_{YET \rightarrow EN}=0.40$, $t=6.96$) ve isteklilik örtük değişkeni ($\beta_{YET \rightarrow İS}=0.40$, $t=7.08$) arasında istatistiksel olarak 0.01 düzeyinde ($p=0,01$; $t>2.56$) pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Özerklik ihtiyacı örtük değişkeni ile enerji örtük değişkeni ($\beta_{ÖZ \rightarrow EN}=0.11$, $t=1.97$) arasında istatistiksel olarak 0.05 düzeyinde ($p=0,05$; $t<2.56$) pozitif anlamlı ilişki tespit edilirken, özerklik ihtiyacı örtük değişkeni ile güven örtük değişkeni, ($\beta_{ÖZ \rightarrow GÜV} = -0.06$, $t= -1.19$), adanma örtük değişkeni ($\beta_{ÖZ \rightarrow AD}= -0.04$, $t= -0.87$) ve isteklilik örtük değişkeni ($\beta_{ÖZ \rightarrow İS}=0.04$, $t=0.75$) arasında istatistiksel olarak ($t<1.96$) anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

İlişki kurma ihtiyacı örtük değişkeni ile güven örtük değişkeni, ($\beta_{İK \rightarrow GÜV}= -0.17$, $t= -4.00$) arasında istatistiksel olarak 0.01 düzeyinde ($p=0,01$; $t>2.56$) negatif anlamlı ilişki tespit edilirken, ilişki kurma ihtiyacı örtük değişkeni ile adanma örtük değişkeni ($\beta_{İK \rightarrow AD}=0.15$, $t=3.40$), enerji örtük değişkeni ($\beta_{İK \rightarrow EN}=0.18$, $t=3.74$) ve isteklilik örtük değişkeni ($\beta_{İK \rightarrow İS}=0.21$, $t=4.49$) arasında istatistiksel olarak 0.01 düzeyinde ($p=0,01$; $t>2.56$) pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Güven örtük değişkeni ile performans algısı örtük değişkeni, ($\beta_{GÜV \rightarrow SAP}=0.52$, $t=7.88$) ve enerji örtük değişkeni ile performans algısı örtük değişkeni ($\beta_{EN \rightarrow SAP}=0.20$, $t=4.00$), arasında istatistiksel olarak 0.01 düzeyinde ($p=0,01$; $t>2.56$) pozitif anlamlı ilişki tespit edilirken, adanma örtük değişkeni ile performans algısı örtük değişkeni ($\beta_{AD \rightarrow SAP}=0.07$, $t=1.28$) ve isteklilik örtük değişkeni ile performans algısı örtük değişkeni ($\beta_{İS \rightarrow SAP}= -0.08$, $t= -1.69$) arasında istatistiksel olarak ($t<1.96$) anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Açıklanma değerlerinin ise (R^2) 0.01 ile 0.94 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Tablo 4.19. Önerilen ölçüm modelinin alt hipotezlerine ait sonuçlar

Alt Hipotezler	Doğrudan İlişkiler	Standardize Edilmiş Faktör Yük Değeri (β)	t- değeri	R^2	Sonuçlar
H_{1a}	YET \rightarrow GÜV	0.97	15.08**	0.94	Kabul edildi
H_{1b}	YET \rightarrow AD	0.63	11.09**	0.40	Kabul edildi
H_{1c}	YET \rightarrow EN	0.40	6.96**	0.16	Kabul edildi
H_{1d}	YET \rightarrow İS	0.40	7.08**	0.16	Kabul edildi
H_{1e}	ÖZ \rightarrow GÜV	-0.06	-1.19		Reddedildi
H_{1f}	ÖZ \rightarrow AD	-0.04	-0.87		Reddedildi

H_{1g}	ÖZ → EN	0.11	1.97*	0.01	Kabul edildi
H_{1h}	ÖZ → İS	0.04	0.75		Reddedildi
H_{1i}	İK → GÜV	-0.17	-4.00**	-0.03	Reddedildi
H_{1k}	İK → AD	0.15	3.40**	0.02	Kabul edildi
H_{1l}	İK → EN	0.18	3.74**	0.03	Kabul edildi
H_{1m}	İK → İS	0.21	4.49**	0.04	Kabul edildi
H_{2a}	GÜV → SAP	0.52	7.88**	0.27	Kabul edildi
H_{2b}	AD → SAP	0.07	1.28		Reddedildi
H_{2c}	EN → SAP	0.20	4.00**	0.04	Kabul edildi
H_{2d}	İS → SAP	-0.08	-1.69		Reddedildi

**p=0.01; t>2.56; *p= 0.05; t>1.96, N (619)

Ayrıca araştırmada önerilen kuramsal modele ilişkin örtük değişkenler arasındaki doğrudan ilişkilerin yanında, dolaylı ve toplam etkilere bakılmıştır. Dolaylı ve toplam etkilere ait değerler tablo 4.20’de sunulmuştur. Sporcuların yeterlilik ihtiyacının sporcuların performans algısında, güven düzeyi üzerinden dolaylı ($\beta=0.59$; $t=10.49$) ve toplam ($\beta=0.59$, $t=10.49$) etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.20. Yapılar arasındaki ilişkilerin dolaylı ve toplam etkileri

Dolaylı etkiler	YET	ÖZ	İK	
SAP	0.59 (10.49)**	-0.02 (-0.50)	-0.06 (-1.86)	
Toplam Etkiler	GÜV	AD	EN	SAP
YET	0.97 (15.08)**	0.63 (11.09)**	0.40 (7.08)**	0.59 (10.49)*
ÖZ	- 0.06 (-1.19)	-0.04 (-0.87)	0.11 (1.97)*	-0.02 (- 0.50)
İK	-0.17 (-4.00)**	0.15 (3.40)**	0.18 (3.74)**	-0.06 (-1.86)

**p=0.01; t>2.56, N (619)

4.6. Sporcuların Cinsiyet, Aylık Gelir, Mücadele Edilen Lig, Spor Yaşı ve Görev Süresi Değişkenlerine Ait Analiz Sonuçları

Sporcuların cinsiyet ve lig değişkenleri ile bağımlı değişkenler arasında anlamlı farklılığı tespit etmek için t-testi, aylık gelir değişkeni açısından ise varyans analizi yapılmıştır. Yapılan normal dağılım testi sonucunda verilerin cinsiyet, lig (Bkz. EK-12) ve aylık gelir (Bkz. EK-13) değişkenlerine göre normal dağılmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle cinsiyet ve lig değişkenleri ile bağımlı değişkenlerin karşılaştırılmasında, Mann-Withney U testi, aylık gelir değişkenine göre, çoklu karşılaştırmalarda ise çoklu

varyans analizinin (MANOVA) non-parametrik karşılığı olmadığı için, Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Tekrarlı varyans analizi testinden kaynaklanabilecek tip I ve tip II hatalarını önlemek için bonferroni düzeltme yöntemi kullanılmıştır (anlamlılık düzeyi (0.05) yapılan Kruskal Wallis H testi miktarına (6) bölünmüş ve anlamlılık düzeyi 0.008 olarak belirlenmiştir). Ayrıca sporcuların takımdaki görev süresi ve spor yaşı ile bağımlı değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla, takımdaki görev süresi ve spor yaşı verileri normal dağılım göstermediği için (Bkz. EK-14) spearman korelasyon testi yapılmıştır.

Cinsiyet değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik t-testi sonuçları tablo 4.21’de sunulmuştur. Sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, bağ kurma ve performans algısı düzeylerinde, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U testi sonucunda, yeterlilik ihtiyacı (U=39863.000, p<0.05), özerklik ihtiyacı (U=41381.000, p<0.05), güven (U=39885.000, p<0.05), adanma (U=41643.000, p<0.05), enerji (U=42567.000, p<0.05) ve performans algısı (U=35533.000, p<0.05), değişkenleri ile cinsiyet değişkeni arasında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilirken, ilişki kurma ihtiyacı (U=44741.500, p>0.05) ve isteklilik (U=47460.000, p>0.05) değişkenleri ile cinsiyet değişkeni arasında, istatistiksel anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Cinsiyet değişkenine göre sıra ortalamaları değerlerine bakıldığında, erkek sporcuların yeterlilik ihtiyacı değişkeni (337.14), özerklik ihtiyacı değişkeni (337.14), güven değişkeni (337.06), adanma değişkeni (330.85), enerji değişkeni (327.59) ve performans algısı değişkeni (352.44) sıra ortalamalarının, kadın sporcuların yeterlilik ihtiyacı değişkeni (287.14), özerklik ihtiyacı değişkeni (291.66), güven değişkeni (287.21), adanma değişkeni (292.44), enerji değişkeni (295.19) ve performans algısı değişkeni (274.25) sıra ortalamalarından, daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 4.21).

Tablo 4.21. Sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, bağ kurma ve performans algısı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
YET	Kadın	336	287.14	96479.00	39863.000	.000
	Erkek	283	337.14	95411.00		
ÖZ	Kadın	336	291.66	97997.00	41381.000	.005
	Erkek	283	331.78	93893.00		
İK	Kadın	336	301.66	101357.50	44741.500	.200

	Erkek	283	319.90	90532.50		
GÜV	Kadın	336	287.21	96501.00	39885.000	.000
	Erkek	283	337.06	95389.00		
AD	Kadın	336	292.44	98259.00	41643.000	.007
	Erkek	283	330.85	93631.00		
EN	Kadın	336	295.19	99183.00	42567.000	.021
	Erkek	283	327.59	92707.00		
İS	Kadın	336	309.75	104076.00	47460.000	.968
	Erkek	283	310.30	87814.00		
SAP	Kadın	336	274.25	92149.00	35533.000	.000
	Erkek	283	352.44	99741.00		

*P<0,05; N (619)

Lig değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik t-testi sonuçları tablo 4.22’de sunulmuştur. Sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, bağ kurma ve performans algısı düzeylerinde lig değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Mann-Withney U testi sonucunda, yeterlilik ihtiyacı (U=38273.500, p>0.05), özerklik ihtiyacı (U=35876.000, p>0.05), ilişki kurma ihtiyacı (U=36966.000, p>0.05), güven (U=38092.500, p>0.05), adanma (U=38143.500, p>0.05), enerji (U=39010.000, p>0.05) isteklilik (U=38764.000, p>0.05) ve performans algısı(U=37945.000, p>0.05) değişkenleri ile, mücadele edilen lig değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir (Bkz. Tablo 4.22).

Tablo 4.22. Sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, bağ kurma ve performans algısı düzeylerinin lig değişkenine göre karşılaştırılması

	Lig	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
YET	Voleybol süper lig	181	317.54	57475.50	38273.500	.493
	Voleybol 1. Lig	438	306.88	134414.50		
ÖZ	Voleybol süper lig	181	289.21	52347.00	35876.000	.058
	Voleybol 1. Lig	438	318.59	134414.50		
İK	Voleybol süper lig	181	295.23	53437.00	36966.000	.181
	Voleybol 1. Lig	438	316.10	138453.00		
GÜV	Voleybol süper lig	181	318.54	57656.50	38092.500	.437
	Voleybol 1. Lig	438	306.47	134233.50		
AD	Voleybol süper lig	181	301.74	54614.50	38143.500	.452
	Voleybol 1. Lig	438	313.41	137275.50		

EN	Voleybol süper lig	181	306.52	55481.00	39010.000	.750
	Voleybol 1. Lig	438	311.44	136409.00		
İS	Voleybol süper lig	181	305.17	55235.00	38764.000	.650
	Voleybol 1. Lig	438	312.00	136655.00		
SAP	Voleybol süper lig	181	319.36	57804.00	37945.000	.397
	Voleybol 1. Lig	438	306.13	134086.00		

*P<0,05; N (619)

Aylık gelir değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik varyans analizi sonuçları tablo 4.23’de sunulmuştur. Sporcuların yeterlilik ihtiyacı, özerklik ihtiyacı, ilişki kurma ihtiyacı, güven, adanma, enerji, isteklilik ve performans düzeylerinde lig değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, gelir düzeyi değişkeni ile sadece performans algısı değişkeni arasında χ^2 (sd=3, n=619) = 10.105, p<0.05) anlamlı farklılık tespit edilirken, gelir düzeyi ile diğer değişkenler arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Performansta meydana gelen farklılığın hangi gelir düzeyi grubundan kaynaklandığını tespit etmek için Mann Whitney U testleri uygulanmıştır (Bkz. EK-15). Testler sonucunda 1500 TL ve daha az kazananlarla 3001 TL ve 4500 TL arası kazanan sporcular arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=4745.50, p<0.008). Sıra ortalama değerleri dikkate alındığında 3001 TL ve 4500 TL arası kazanan sporcuların performans düzeyi sıra ortalamasının (121.36), 1500 TL ve daha az kazanan sporculardan (98.54) daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca 1500 TL ve daha az kazanan sporcularla 4501 TL ve üstü kazanan sporcular arasında anlamlı fark bulunmuştur, (U=11376.50, p<0.008). Yine sıra ortalamaları dikkate alındığında 4501 TL ve üstü kazanan sporcuların performans düzeyi sıra ortalamasının (191.03), 1500 TL ve daha az kazanan sporculara (159.37) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Bkz. EK-15).

Tablo 4.23. Sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, bağ kurma ve performans algısı düzeylerinin aylık gelir değişkenine göre varyans analizi sonuçları

	Aylık gelir	N	Sıra ort.	sd	χ^2	p	(I-J)
YET	1. 1500 TL veya daha az	109	295.12	3	1.945	.584	
	2. 1501 TL - 3000 TL arası	147	308.85				
	3. 3001 TL - 4500 TL arası	110	301.84				
	4. 4501 TL ve üstü	253	320.62				

ÖZ	1. 1500 TL veya daha az	109	298.22	3	.639	.887	
	2. 1501 TL - 3000 TL arası	147	310.49				
	3. 3001 TL - 4500 TL arası	110	311.63				
	4. 4501 TL ve üstü	253	314.08				
İK	1. 1500 TL veya daha az	109	331.25	3	2.908	.406	
	2. 1501 TL - 3000 TL arası	147	315.81				
	3. 3001 TL - 4500 TL arası	110	308.72				
	4. 4501 TL ve üstü	253	298.03				
GÜV	1. 1500 TL veya daha az	109	277.89	3	5.465	.141	
	2. 1501 TL - 3000 TL arası	147	316.19				
	3. 3001 TL - 4500 TL arası	110	302.81				
	4. 4501 TL ve üstü	253	323.36				
AD	1. 1500 TL veya daha az	109	318.59	3	1.735	.629	
	2. 1501 TL - 3000 TL arası	147	294.22				
	3. 3001 TL - 4500 TL arası	110	318.70				
	4. 4501 TL ve üstü	253	311.69				
EN	1. 1500 TL veya daha az	109	308.08	3	.154	.985	
	2. 1501 TL - 3000 TL arası	147	309.26				
	3. 3001 TL - 4500 TL arası	110	305.90				
	4. 4501 TL ve üstü	253	313.04				
İS	1. 1500 TL veya daha az	109	298.91	3	2.438	.487	
	2. 1501 TL - 3000 TL arası	147	309.31				
	3. 3001 TL - 4500 TL arası	110	331.84				
	4. 4501 TL ve üstü	253	305.68				
SAP	1. 1500 TL veya daha az	109	269.13	3	10.105	.018	1-3 1-4
	2. 1501 TL - 3000 TL arası	147	298.63				
	3. 3001 TL - 4500 TL arası	110	335.45				
	4. 4501 TL ve üstü	253	323.15				

*P<0,05; ** P<0,008, N (619)

Sporcuların takımdaki görev süresi ve spor yaşı değişkenleri ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyinin tespitine yönelik olarak yapılan korelasyon testi sonuçları tablo 4.24'te sunulmuştur. Sporcuların yeterlilik ihtiyacı, özerklik ihtiyacı, ilişki kurma ihtiyacı, güven, adanma, enerji, isteklilik ve performans düzeylerinde ile takımdaki görev süresi ve spor yaşı değişkenleri arasında, anlamlı ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan spearman korelasyon testi sonucunda, sporcuların görev süresi değişkeni ile yeterlilik ihtiyacı ($r=-.081$; $p<0.05$), güven düzeyi ($r=-.094$; $p<0.05$) ve performans algısı ($r=-.088$; $p<0.05$) değişkenleri arasında istatistiksel olarak negatif yönlü çok zayıf ilişki tespit edilmiştir. Yine tablo 4.24 incelendiğinde sporcuların spor yaşı değişkeni ile yeterlilik ihtiyacı ($r=.081$; $p<0.05$), güven düzeyi ($r=.093$; $p<0.05$) ve

isteklilik düzeyi ($r=.097$; $p<0.05$) değişkenleri arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü çok zayıf ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 4.24. Sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, bağ kurma ve performans algısı düzeyleri ile takımdaki görev süresi ve spor yaşı değişkenleri arasındaki korelasyon testi sonuçları

	G. Süresi	S. Yaşı	YET	ÖZ	İK	GÜV	AD	EN	İS
S. Yaşı	.061								
YET	-.081*	.081*							
ÖZ	-.039	.066	.505**						
İK	.039	.010	.407**	.366**					
GÜV	-.094*	.093*	.664**	.374**	.232**				
AD	-.004	.022	.505**	.356**	.366**	.473**			
EN	-.014	-.045	.421**	.368**	.341**	.333**	.503**		
İS	.011	.097*	.410**	.315**	.387**	.335**	.544**	.574**	
SAP	-.088*	.041	.523**	.417**	.243**	.484**	.318**	.309**	.219**

* $P<0,05$; N (619)

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu tez araştırmasının amacı, profesyonel voleybolcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, bağ kurma ve performans algıları arasındaki nedensel ilişkileri incelemektir. Tez araştırması kapsamında, STİT ölçeği ve SBK ölçeğinin Türk popülasyonunda, SAP ölçeğinin (işgören performansı) ise spor alanında geçerlik ve güvenilirliğini belirlemek, önerilen kuramsal modeli test etmek ve sporcuların cinsiyet, mücadele edilen lig, gelir düzeyi, takımdaki görev süresi ve spor yaşı gibi demografik özellikleri açısından, temel ihtiyaçların tatmini, bağ kurma ve performans algıları incelenmiştir. Bu bölümde Türkiye Voleybol Federasyonuna bağlı takımlarda mücadele eden, sözleşmeli 619 profesyonel voleybolcuya, temel ihtiyaçların tatmini, bağ kurma ve performans algısı başlığı altında, sunulan önermelerin sonuçları, kuramsal olarak tartışılmıştır.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Sporcuların performans algılarını ölçmek için, Çöl (2008) tarafından Türk popülasyonuna uygunluğu kanıtlanan ve orijinal formu işgören performans ölçeği olarak adlandırılan, SAP ölçeğinin spor alanına uygunluğunu belirlemek amacıyla ilk olarak AFA yapılmıştır. Sap ölçeğine ait gözlenen değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin verildiği tablo 4.2. incelendiğinde, alanyazında ifade edilen çarpıklık değerlerinin 2'den, basıklık değerlerinin ise 7'den düşük değer alması koşulunu sağladığı (Hong vd., 2003) görülmektedir. Dolayısıyla normallik varsayımının sağlandığını söyleyebiliriz. KMO değerinin .765 olduğu ve toplanan verilerin, faktör analizi için örneklem yeterliliğinin iyi düzeyde (Hair vd., 1998) olduğu söylenebilir. Ayrıca Bartlett küresellik testi sonuçları, faktör analizi yapabilmek için gerekli olan değişkenler arasındaki ($p < 0.05$) anlamlı ilişkinin varlığını göstermektedir (Sipahi vd., 2006, s. 80-81). Bu nedenle araştırma kapsamında toplanan verilerin, faktör analizi için yeterli ve uygun olduğunu ifade edebiliriz (Bkz. Tablo 4.3).

Araştırmacı tarafından, spor alanına adapte edilen SAP ölçeğinin, toplamda % 62.072 oranında açıklayan varyans değerine sahip olduğu ve orijinal formunda olduğu gibi tek faktörden oluştuğu görülmektedir (Bkz. Tablo 4.3). SAP ölçeğinin sahip olduğu açıklanan varyans değeri oranının % 60'ın üzerinde (Hair vd., 1998) olması ölçeğin yapı geçerliliğinin yeterli olduğu şeklinde yorumlanabilir. SAP ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin iç tutarlılık katsayısının ise .80 olduğu

belirlenmiştir (Bkz. Tablo 4.3). Hair ve arkadaşları (1998) .70'ten büyük iç tutarlılık katsayısının güvenilirlik açısından yeterli olduğunu ifade etmişlerdir. Dolayısıyla SAP ölçeğinin iç tutarlılık katsayısına dikkate alındığında, ölçeğin sporcuların performans algısını ölçmede, güvenilir bir ölçek olduğunu söyleyebiliriz.

SAP ölçeği için yapılan DFA sonucunda ise, ölçeğe ait dört gözlenen değişkenin beklenen tek örtük değişken altında toplandığı görülmektedir (Bkz. Şekil 4.1). SAP ölçeğinin, işgören formundaki gibi, spor alanında da mevcut tek faktörlü yapısının doğrulandığını ifade edebiliriz. Ölçeğe ilişkin uyum iyiliği değerlerinin sunulduğu tablo 4.8 incelendiğinde, düzeltilmiş ki-kare, RMSEA, RMR değerlerinin kabul edilebilir uyum, SRMR, NFI, NNFI, CFI, GFI, AGFI değerlerinin ise iyi uyum sınırları içerisinde yer aldığı görülmektedir (Schermelleh-Engel vd., 2003). Bu sonuçlardan yola çıkarak, SAP ölçeğinin istatistiksel olarak önerilen uyum iyiliği ölçüleri kriterlerini sağladığını ifade edebiliriz.

SAP ölçeğine ait standardize edilmiş faktör yük değerleri incelendiğinde (Bkz. Tablo 4.9) en düşük standardize edilmiş faktör yük değerinin SAP4 (0.55) gözlenen değişkeninde olduğu, tüm gözlenen değişkenlerin standardize edilmiş faktör yük değerlerinin .40'tan büyük olduğu, dolayısıyla ölçeğin birleşme geçerliliğinin kanıtlandığı görülmektedir (Bagozzi ve Heaterton 1994). Determinasyon katsayılarına bakıldığında ise, SAP ölçeğinin en çok SAP2 ($r=.83$, $R^2=.69$) gözlenen değişkeni tarafından açıklandığı, t-değerlerinin ($p=0.01$; $t>1.96$) önerilen kritik değeri aştığı, (Hair vd., 1998) en düşük t-değerinin SAP4 gözlenen değişkeninde olduğu ve bütün gözlenen değişkenlere ait parametrelerin 0.01 düzeyinde (Çokluk vd., 2012, s. 304) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 4.9). Ayrıca SAP ölçeği örtük değişkeninin AVE değerinin (.48), önerilen kriter AVE değerinin 0.50'den büyük veya 0.50'ye yakın olması (Fornell ve Larcker, 1981, s. 46) koşulunu sağladığını, dolayısıyla SAP ölçeğinin yakınsama geçerliliğine sahip olduğunu ifade edebiliriz. SAP ölçeğinin, CR değeri (.78) incelendiğinde ise, yapı güvenilirlik oranının 0.70'in üzerinde çıkması (Hair vd., 1998), ölçeğin yapı güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğunu göstermektedir (Bkz. Tablo 4.9). SAP ölçeğinin sadece takım sporlarında mücadele eden sporcular üzerinde test edilmesi ve araştırmaya bireysel sporlarda mücadele eden sporcuların dahil edilmemesi ölçeğe ilişkin bir sınırlılık olarak nitelendirilebilir. Ancak SAP ölçeğine ilişkin AFA ve DFA sonuçları birlikte ele alındığında, ölçeğin sporcuların

performans algılarını belirlemede, geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunun kanıtlandığı ifade edebiliriz.

Sporcuların bağ kurma düzeylerini ölçmek için, Lonsdale ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen, SBK ölçeğinin Türk popülasyonuna uygunluğunu kanıtlamak amacıyla ilk aşamada incelenen, ölçeğe ait 16 gözlenen değişkenin çarpıklık ve basıklık değerlerinin Hong ve arkadaşları (2003) tarafından önerilen sınırlar içerisinde yer aldığı (Bkz. Tablo 4.4), bu nedenle çok değişkenli normalliğin sağlandığını söyleyebiliriz. SBK ölçeğine ait KMO değerinin .892 olduğu ve toplanan verilerin, faktör analizi için örneklem yeterliliği bakımından, mükemmel düzeyde (Hair vd., 1998) olduğu söylenebilir. Ayrıca Bartlett küresellik testi sonuçları, faktör analizi yapabilmek için gerekli olan değişkenler arasındaki ($p < 0.05$) anlamlı ilişkinin varlığını göstermektedir (Sipahi vd., 2006, s. 80-81). Bu nedenle araştırma kapsamında toplanan verilerin, faktör analizi için yeterli ve uygun olduğu ifade edilebilir (Bkz. Tablo 4.4).

SBK ölçeğinin, güven, adanma, enerji ve isteklilik faktörleri arasında en yüksek açıklanan varyans değerinin 42.140 ile güven faktöründe olduğu ve ölçeğin toplam açıklanan varyans değerinin sporcuların bağ kurma düzeylerinin % 71.820 oranında açıkladığı varsayımıyla, ölçeğin yapı geçerliliğinin yeterli olduğu şeklinde ifade edilebilir (Bkz. Tablo 4.5). SBK ölçeğinin orijinal formunda enerji faktörü altında bulunan 9. ifadenin (Voleybol oynarken kendimi güçlü hissedirim) güvenilirliği düşürdüğü gerekçesiyle (EK-9), ölçekten çıkarılarak yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, tüm faktörlere ait iç tutarlılık katsayılarının ve toplam ölçek iç tutarlılık katsayısının .70'in üzerinde olması (Hair vd., 1998) nedeniyle, SBK ölçeğinin sporcuların bağ kurma düzeyini belirlemede güvenilir olduğunun kanıtı olarak değerlendirilebiliriz (Bkz. Tablo 4.5).

SBK ölçeğine ilişkin DFA sonucunu incelediğimizde (Bkz. Şekil 4.2), ölçeğe ait 15 gözlenen değişkenin beklenen dört örtük değişken altında toplandığı ifade kaybına uğramasına rağmen, orijinal formundaki gibi, Türkçe formunda da dört faktörlü yapısını doğrulandığını söyleyebiliriz. Ölçeğe ilişkin uyum iyiliği değerlerinin verildiği tablo 4.10'a göre, düzeltilmiş ki-kare değerinin kabul edilebilir uyuma (Hu ve Bentler, 1995), RMSEA, RMR, SRMR, NFI, NNFI, CFI, GFI ve AGFI değerlerinin ise, iyi uyuma sahip olduğu ifade edilebilir (Schermelleh-Engel vd., 2003). Elde edilen uyum iyiliği ölçülerine ait sonuçlar, SBK ölçeğinin istatistiksel olarak uygun ve geçerli olduğunu göstermektedir. Standardize edilmiş faktör yük değerleri incelendiğinde (Bkz. Tablo

4.10), en düşük standardize edilmiş faktör yük değerinin adanma örtük değişkeninde yer alan SBKAd8 (0.68) gözlenen değişkeninde olduğu, tüm gözlenen değişkenlerin standardize edilmiş faktör yük değerlerinin .40'tan büyük olduğu, dolayısıyla ölçeğin birleşme geçerliliğinin kanıtlandığı görülmektedir (Bagozzi ve Heaterton, 1994). Determinasyon katsayılarına bakıldığında ise, SBK ölçeğinin en çok isteklilik faktöründe yer alan SBKİs14 ($r=.89$, $R^2=.78$) gözlenen değişkeni tarafından açıklandığı, gözlenen değişkenlere ait t-değerlerinin ($p=0.01$; $t>1.96$) 1.96'nın üzerinde (Hair vd., 1998) olduğu, dolayısıyla gözlenen 15 değişkene ait parametrelerin 0.01 düzeyinde (Çokluk vd., 2012, s. 304) istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz (Bkz. Tablo 4.10). Ayrıca ölçeğin dört örtük değişkenine ait en düşük AVE değerinin (.58) .50'den büyük olması (Fornell ve Larcker, 1981, s. 46), en düşük CR değerinin ise, (0.84) .70 oranını (Hair vd., 1998) aşması nedeniyle, SBK ölçeğinin hem yakınsama hem de yapı güvenirliliği koşulunu sağlaması açısından yeterli olduğu şeklinde yorumlayabiliriz (Bkz. Tablo 4.10). Yapılan AFA ve DFA sonuçlarına ilişkin tüm bulguları değerlendirdiğimizde, sporcuların bağ kurma düzeylerini ölçmek için SBK ölçeği Türk popülasyonu açısından, geçerli ve güvenilir bir ölçektir diyebiliriz.

Sporcuların temel ihtiyaç tatmin düzeyini belirlemek için, Ng Johan ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilen STİT ölçeğinin Türk popülasyonuna uygun bir ölçek olup olmadığını tespit etmek amacıyla, yapılan tanımlayıcı istatistiklere ilişkin bulgular tablo 4.6'da sunulmuştur. Ölçeğe ait 14 gözlenen değişkenden yeterlilik ihtiyacı faktöründe yer alan, 3. ifadenin çarpıklık ve basıklık değerlerinin Hong ve arkadaşları (2003) tarafından önerilen kriter değer (çarpıklık değerinin 2 basıklık değerinin 7) aralığının üzerine olması sebebiyle 3. ifade (bransımda iyi olduğumu düşünüyorum) ölçekten çıkarılmıştır (EK-10). Diğer 13 gözlenen değişkenin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ise, çok değişkenli normallik varsayımını karşıladığını söyleyebiliriz (Bkz. Tablo 4.6). STİT ölçeğine ait KMO değerinin .865 olduğu ve faktör analizi için toplanan verilerin, örneklem yeterliliği bakımından, mükemmel düzeyde (Hair vd., 1998) olduğu söylenebilir. Ayrıca Bartlett küresellik testi sonuçları, faktör analizi yapabilmek için gerekli olan değişkenler arasındaki ($p<0.05$) anlamlı ilişkinin varlığını göstermektedir (Sipahi vd., 2006, s. 80-81). Bu sonuçlara bakılarak, araştırma kapsamında toplanan verilerin, faktör analizi için yeterli ve uygun olduğu ifade edilebilir (Bkz. Tablo 4.6).

STİT ölçeğine yapılan AFA'da ölçeğin orijinal formunda, özerklik ihtiyacı faktörü altında bulunan 6. ifadenin (Branşımda seçim yapma fırsatlarına sahibim) iki

faktörde birden ,40'ın üzerinde faktör yük değerine sahip olduğu ve aradaki farkın ,10'dan az olmasından dolayı (Şencan, 2005, s. 392) AFA aşamasında, ölçekten çıkarılmış (EK-11) ve analizler 12 ifade ile yapılmıştır. STİT ölçeğine ait yeterlilik ihtiyacı, özerklik ihtiyacı ve ilişki kurma ihtiyacı faktörleri içerisinde en yüksek açıklanan varyans değerinin 39.873 ile yeterlilik ihtiyacı faktöründe olduğu ve ölçeğin toplam açıklanan varyans değerinin sporcuların temel ihtiyaç tatmin düzeylerini % 67.352 oranında açıkladığı belirlenmiştir (Bkz. Tablo 4.7). Bu parametreler STİT ölçeğinin, yeterli düzeyde yapı geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir. STİT ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, tüm faktörlere ait iç tutarlılık katsayılarının ve toplam ölçek iç tutarlılık katsayısının .70'in üzerinde çıkması (Hair vd., 1998), STİT ölçeğinin sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmin düzeyinin ölçemede, güvenilir bir ölçek olduğunun kanıtı olarak değerlendirilebiliriz. (Bkz. Tablo 4.7).

STİT ölçeğine ilişkin DFA sonucunu incelediğimizde, ölçeğe ait 12 gözlenen değişkenin beklenen üç örtük değişken altında toplandığı (Bkz. Şekil 4.3), ölçeğin ifade kaybına uğramasına rağmen, orijinal formundaki gibi, Türçe formunda da üç faktörlü yapısının doğrulandığını söyleyebiliriz. Ölçeğe ilişkin uyum iyiliği değerlerinin verildiği tablo 4.12 incelendiğinde, düzeltilmiş ki-kare değerinin kabul edilebilir uyum (Hu ve Bentler, 1995), RMSEA, RMR, SRMR, NFI, NNFI, CFI, GFI ve AGFI değerlerinin ise, iyi uyum değerlerine sahip olduğu ifade edilebilir (Schermelleh-Engel vd., 2003). Elde edilen uyum iyiliği ölçülerine ait sonuçlar, STİT ölçeğinin istatistiksel olarak uygun ve geçerli olduğunu göstermektedir.

Standardize edilmiş faktör yük değerleri incelendiğinde (Bkz. Tablo 4.13), en düşük standardize edilmiş faktör yük değerinin yeterlilik ihtiyacı örtük değişkeninde yer alan STİTYet1 (0.61) gözlenen değişkeninde olduğu, tüm gözlenen değişkenlerin standardize edilmiş faktör yük değerlerinin .40'tan büyük olduğu, dolayısıyla ölçeğin birleşme geçerliliğinin kanıtlandığı ifade edilebilir (Bagozzi ve Heaterton, 1994). Determinasyon katsayılarına bakıldığında ise, STİT ölçeğinin en çok özerklik ihtiyacı örtük değişkeninde yer alan STİTÖz6 ($r=.88$, $R^2=.78$) gözlenen değişkeni tarafından açıklandığı, gözlenen değişkenlere ait t-değerlerinin ($p=0.01$; $t>1.96$) 1.96'nın üzerinde (Hair vd., 1998) olduğu, dolayısıyla gözlenen 12 değişkene ait parametrelerin 0.01 düzeyinde (Çokluk vd., 2012, s. 304) istatistiksel olarak anlamlı olduğunu söyleyebiliriz (Bkz. Tablo 4.13). Ayrıca ölçeğin üç örtük değişkenine ait en düşük AVE değerinin .47 olduğu ve AVE değerinin .50'den büyük veya .50'ye yakın olması (Fornell ve Larcker,

1981, s. 46), koşulunu sağladığı en düşük CR değerinin ise, 0.78 ile CR değeri alt sınırı olan .70 oranını (Hair vd., 1998) aşması nedeniyle, STİT ölçeğinin hem yakınsama hem de yapı güvenirliği açısından yeterli bir ölçek olduğu şeklinde yorumlanabilir (Bkz. Tablo 4.13). Yapılan AFA ve DFA sonuçlarına ilişkin tüm bulguları değerlendirdiğimizde, Türk popülasyonu açısından sporcuların temel ihtiyaçlar tatmin düzeylerini ölçmek için STİT ölçeği, geçerli ve güvenilir bir ölçektir diyebiliriz.

Önerilen ölçüm modeli testine, sporda temel ihtiyaçların tatmini ve sporcu bağ kurma yapısının örtük değişkenleri ile sporcuların performans algılarını ölçen gözlenen değişkenler dahil edilmiştir. Faktör yapıları DFA ile doğrulanmış ölçeklerin, önerilen ölçüm modeli testi bulgularına göre, araştırmada kullanılan üç ölçeğe (SAP, SBK, STİT) ait 31 gözlenen değişkenin, beklenen sekiz örtük değişken altında toplandığı (Bkz. Şekil 4.4), dolayısıyla önerilen ölçüm modeli faktör yapısının doğrulandığını söyleyebiliriz (Bkz. Tablo 4.14). Araştırma kapsamında önerilen ölçüm modelinin doğrulanmasına ilişkin uyum iyiliği değerlerinin (Bkz. Tablo 4.14), ise önerilen uyum iyiliği ölçüleri kriterlerini karşıladığını, ifade edebiliriz (Schermelleh-Engel vd., 2003).

Önerilen ölçüm modeline dahil edilen, sekiz örtük değişkene ait 31 gözlenen değişkenin standardize edilmiş faktör yük değerlerinin, 0.61 ile 0.89 arasında değiştiği tüm gözlenen değişkenlerin standardize edilmiş faktör yük değerlerinin .40'tan büyük olduğu (Bagozzi ve Heaterton, 1994), dolayısıyla önerilen ölçüm modelinin birleşme geçerliliğinin kanıtlandığı söyleyebiliriz (Bkz. Tablo 4.15). Determinasyon katsayıları incelediğinde, önerilen ölçüm modelinin en çok isteklilik örtük değişkenine ait SBKİs14 ($r=.89$; $R^2=.79$) gözlenen değişkeni tarafından açıklandığını ifade edebiliriz.

Önerilen ölçüm modelinin doğrulanmasına ilişkin gözlenen değişkenlerin t-değerlerinin ($p=0,01$; $t > 1.96$) önerilen kritik değeri aştığı, (Hair vd., 1998) en düşük t-değerinin SAP örtük değişkenine ait SAP4 (14.89) gözlenen değişkeninde olduğu ve bütün gözlenen değişkenlere ait parametrelerin 0,01 düzeyinde (Çokluk vd., 2012, s. 304) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 4.15). Önerilen ölçüm modelinin sekiz örtük değişkenine ait, en düşük AVE değerinin SAP örtük değişkeni ve STİT ölçeğine ait yeterlilik ihtiyacı örtük değişkeninde (.49) olduğu, önerilen kriter AVE değerinin .50'den büyük veya .50'ye yakın olması (Fornell ve Larcker, 1981, s. 46) koşulunu sağladığı, bu nedenle yakınsama geçerliliğine sahip olduğunu ifade edebiliriz (Bkz. Tablo 4.15). Önerilen ölçüm modelinin örtük değişkenlerine ait CR değerlerinin ise .79 ile .90 arasında değiştiği, SAP örtük

değişkeninin (.79) en düşük CR değerine sahip olduğu (Bkz. Tablo 4.15), CR oranlarının önerilen kriter değer olan .70'in üzerinde olduğu, (Hair vd., 1998) dolayısıyla önerilen ölçüm modelinin yapı güvenilirliğinin kanıtlandığını söyleyebiliriz (Bkz. Tablo 4.15). Önerilen ölçüm modelinin doğrulanmasına ilişkin analiz sonuçları birlikte değerlendirildiğinde, önerilen ölçüm modeli değerleri, istatistiksel olarak verilerin, araştırmanın hipotezlerini test etmek için uygun ve geçerli olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında önerilen ölçüm modeli doğrulandıktan sonra, araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan yol (path) analizi sonuçları incelendiğinde (Bkz. Tablo 4.16), araştırmanın kuramsal modeline ilişkin uyum iyiliği ölçülerinden düzeltilmiş ki-kare değerinin kabul edilebilir uyum (Hu ve Bentler, 1995), yine RMSEA ve NNFI, değerinin kabul edilebilir uyum RMR, SRMR, NFI, CFI, GFI ve AGFI değerlerinin ise, iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir (Schermelleh-Engel vd., 2003). Dolayısıyla kuramsal modelin önerilen kabul edilebilir uyum kriterlerini sağlaması, modelin istatistiksel olarak uygun ve geçerli bir model olduğunun kanıtı olarak yorumlanabilir.

Tablo 4.17'de sunulan araştırmanın kuramsal modeline ait hipotezlere ilişkin bulgulara göre, sporcuların temel ihtiyaçlar tatmin düzeyi ile bağ kurma düzeyleri arasında ve sporcuların bağ kurma düzeyi ile performans algısı arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Sporda temel ihtiyaçlar tatmin değişkeni ile sporcu bağ kurma değişkeni arasında ($\beta_{STIT \rightarrow SBK}=0.96$, $t=18.36$) istatistiksel bakımdan pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır (Tablo 4.17). Alanyazında temel ihtiyaçların tatmini ile bağ kurma düzeyi arasında var olan ilişkiyi kanıtlayan araştırmalar mecuttur. (Alarcon ve Lyons, 2011; Bisvas ve Bhatnagar, 2013; Kovjaniç vd., 2013; Gyamfi, 2014; Egwuonwu, 2015). Pimapunsri'nin (2015) yaptığı araştırmada, yönetici uygulamalarının işgörenlerin bağ kurma düzeyine, onların tatmin olma seviyelerinin olumlu yönde katkı sağladığı belirlenmiştir. Dolayısıyla Pimapunsri'nin bulduğu sonuçlar bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir. Lonsdale ve arkadaşları (2007a) sporcularda bağ kurma davranışının oluşmasının ön şartının, sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmin edilmesi olduğunu ifade etmişlerdir. Spor alanında Martinez-Alvarado ve arkadaşlarının (2016) futbolcuların temel ihtiyaçlarının tatmini, tükenmişlik duyguları ve bağ kurma düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmanın sonuçları da bizim sonuçlarımızı destekler niteliktedir. Ayrıca sporda temel ihtiyaçlar tatmin değişkeni ile sporcu bağ

kurma değişkeni arasındaki beta değeri (0.96), temel ihtiyaçlar tatmin düzeyinde meydana gelecek birimlik artışın, sporcuların bağ kurma düzeyinde 0.96 birimlik bir artışa neden olacağını göstermektedir (Tablo 4.17). Bir başka ifadeyle, sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmin düzeyindeki düşüş, sporcuların bağ kurma seviyesinde düşmesi anlamına gelmektedir. Temel ihtiyaçlar tatmin değişkeni ile bağ kurma değişkeni arasındaki açıklanma değeri ($\beta=0.96$; $R^2=0.92$) incelendiğinde (Tablo 4.17), sporcu bağ kurma değişkeninin sporda temel ihtiyaçlar tatmini değişkeni tarafından % 92 oranında açıklandığını görmekteyiz. Araştırma modeli çerçevesinde, özellikle sporcuların temel ihtiyaçlarının karşılanma düzeyinin sporcu bağ kurmada, yüksek düzeyde etkili olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle sporcuların yaptıkları işle bağ kurmalarında, temel ihtiyaçlar tatmin değişkeni önemli bir etkidir. Bu sonuçlardan yola çıkarak, araştırma kapsamında önerilen kuramsal model çerçevesinde oluşturulan “Sporcuların temel ihtiyaçlarının tatmini ile sporcuların bağ kurma düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır (H_1) hipotezinin desteklendiğini söyleyebiliriz.

Sporcuların bağ kurma düzeyi ile sporcuların performans algısı arasında ($\beta_{SBK \rightarrow SAP}=0.67$, $t=11.25$) istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı ilişki belirlenmiştir (Tablo 4.17). Alanyazında bizim sonucumuzu destekleyen, bağ kurma ve performans ilişkisini kanıtlayan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır (Demerouti ve Bakker, 2006; Schaufeli vd., 2006b; Gorgievski vd., 2010; Halbesleben vd., 2008; Rich vd., 2010). Benzer şekilde bağ kurma ve iş performansı ilişkisini inceleyen Karatepe ve Ngeche'nin (2012) araştırmasının sonuçları da bizim çalışmamızın sonuçlarını doğrulamaktadır. Spor alanında yapılan bir diğer çalışma sonucunda, Hodge ve arkadaşlarının (2009) ulaştığı bulgular ile bizim çalışmamızın bulguları tutarlılık göstermektedir. Sporcu bağ kurma değişkeni ile sporda algılanan performans değişkeni arasındaki beta değerinin 0.67 olduğu görülmektedir (Tablo 4.17). Bu değer sporcuların bağ kurma düzeyindeki 1 birimlik artışın sporcuların performans algısında 0.67 birimlik bir artışa neden olacağı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca bu iki değişken arasındaki açıklanma değeri incelendiğinde, sporda temel ihtiyaçlar tatmini değişkeni ile sporcu bağ kurma değişkeni arasındaki açıklanma değeri ($\beta=0.67$; $R^2=0.45$) olarak belirlenmiştir (Tablo 4.17). Sporcu bağ kurma değişkeni sporda algılanan performans değişkeninin % 45'ini açıklamaktadır. Bu sonucu, sporcuların performans algısı üzerinde, bağ kurma davranışının % 45 oranında önemli bir etkiye sahip olduğu şeklinde yorumlayabiliriz. Bu sonuçları değerlendirdiğimizde “Sporcuların bağ kurma düzeyi ile sporcuların

performans algısı arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır” (H₂) hipotezinin desteklendiğini söyleyebiliriz.

Araştırma kapsamında önerilen kuramsal modelin alt hipotezlerine ait sonuçlara göre (Tablo 4.19), sporcuların yeterlilik ihtiyacı örtük değişkeni ile güven örtük değişkeni, adanma örtük değişkeni, enerji örtük değişkeni, isteklilik örtük değişkeni arasında, istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Yapılan (yol) path analizi bulguları, sporcuların yeterlilik ihtiyacı ile sporcuların güven düzeyi arasında ($\beta_{\text{YET} \rightarrow \text{GÜV}}=0.97$, $t=15.08$), pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Tablo 4.19). Hodge ve arkadaşlarının (2009) yaptığı araştırmada, sporcuların yeterlilik ihtiyacı tatmin düzeyi ile güven düzeyi arasındaki ilişkinin varlığını kanıtlaması, ilgili yazarların ulaştığı sonuçların, bizim hipotezimizle benzer yönde olduğunu göstermektedir. Nitekim Lonsdale ve arkadaşlarının (2009) yaptığı araştırma neticesinde, yeterlilik ihtiyacının karşılanma düzeyi ile başarı duygusundaki azalma (güven düzeyi) arasında buldukları negatif ilişki, çalışmamızın bulgusu ile örtüşmektedir. Yeterlilik ihtiyacı örtük değişkeni ile güven örtük değişkeni arasındaki beta değerinin 0.97 olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.19). Bu durum, sporcuların yeterlilik ihtiyacının karşılanma düzeyindeki 1 birimlik artışın, sporcuların yeteneklerine olan güvenlerinde 0.97 birimlik bir artışa neden olacağı şeklinde ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle, sporcuların yeteneklerine olan güvenlerini artırmada, onlara branşlarında yeterli iş potansiyeline sahip olduklarını hissettirmek önemli bir faktördür diyebiliriz. Dolayısıyla araştırmaya ilişkin “Sporcuların yeterlilik ihtiyacı ile sporcuların güven düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır” (H_{1a}) alt hipotezi desteklenmiştir diyebiliriz.

Yeterlilik ihtiyacı örtük değişkeni ile adanma örtük değişkeni ($\beta_{\text{YET} \rightarrow \text{AD}}=0.63$, $t=11.09$) arasında pozitif düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur (Tablo 4.19). Lonsdale ve arkadaşları (2009) özbelirleme perspektifiyle elit sporcularda tükenmişlik üzerine yaptığı araştırmada, sporcuların Yeterlilik ihtiyacı ile değer düşümü algısı (adanma) düzeyleri arasındaki negatif ilişkinin varlığını kanıtlaması çalışmamızın sonucuyla benzerlik göstermektedir. Benzer şekilde bir diğer araştırmada da sporda temel ihtiyaçların tatmini ve bağ kurma düzeyi arasındaki ilişki incelenmiş ve sonuç olarak yeterlilik ihtiyacı ile adanma değişkenleri arasında düşük düzeyli de olsa, pozitif anlamlı ilişkinin varlığı kanıtlanmıştır (Hodge vd., 2009). Bu iki örtük değişkenin beta katsayısının (0.63) verildiği tablo 4.19’a bakıldığında, sporcuların yeterlilik ihtiyacı düzeyindeki 1 birimlik artışın, sporcuların adanma düzeyinde 0.63 birimlik bir artışa

neden olacağı söylenebilir. Netice itibariyle yeterlilik ihtiyacının karşılanmaması sporcuların işe karşı duyarsızlaşmasına neden olurken, bu ihtiyacın karşılanması, onların adanma düzeylerinin yükselmesinde önemli bir etkiye sahiptir diyebiliriz. Bu sonuçlar “Sporcuların yeterlilik ihtiyacı ile sporcuların adanma düzeyi arasında doğrudan bir ilişki vardır” (H_{1b}) alt hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 4.19’deki analiz sonuçlarına göre, yeterlilik ihtiyacı örtük değişkeni ile enerji örtük değişkeni ($\beta_{YET \rightarrow EN}=0.40$, $t=6.96$) arasında, pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Nitekim Van den Broeck ve arkadaşlarının (2008) iş kaynakları temel ihtiyaçların tatmini ve bağ kurma ilişkisini incelediği araştırmanın sonuçlarına göre, yeterlilik ihtiyacı ile enerji düzeyi arasında bulunan pozitif yönlü ilişki, bizim hipotezimizi desteklemektedir. Yine alanyazında araştırma sonuçlarımızla örtüşen, yeterlilik ihtiyacı ve güven düzeyi ilişkisinin ispatlandığı çalışmalar bulunmaktadır (Lonsdale vd., 2009; Hodge vd., 2009). Yeterlilik ihtiyacı örtük değişkeni ile enerji örtük değişkeni arasındaki beta değerinin 0.40 olduğu görülmektedir (Tablo 4.19). Sporcuların yeterlilik ihtiyacı düzeyinde meydana gelen 1 birimlik artış, sporcuların enerji düzeyinde 0.40 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Bu durum sporcuların enerji seviyesinin yükselmesinde, onların yeterlilik ihtiyacının karşılanması olumlu bir etkiye sahiptir şeklinde ifade edilebilir. Yeterlilik ihtiyacı örtük değişkeni ve enerji örtük değişkeni arasındaki bu bağıntılardan yola çıkarak “Sporcuların yeterlilik ihtiyacı ile sporcuların enerji düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır” (H_{1c}) alt hipotezinin kabul edildiğini söyleyebiliriz.

Yeterlilik ihtiyacı örtük değişkeni ile isteklilik örtük değişkeni ($\beta_{YET \rightarrow IS}=0.40$, $t=7.08$) arasında, istatistiksel olarak pozitif anlamlı ilişkinin varlığı kanıtlanmıştır (Tablo 4.19). Hodge ve arkadaşlarının (2009) yaptığı araştırmanın sonuçları incelendiğinde, bizim çalışmamızın sonucuna benzer şekilde sporcuların yeterlilik ihtiyacı ile isteklilik düzeyleri arasında pozitif düzeyde ilişki olduğu görülmektedir. Yine Van den Broeck ve arkadaşlarının (2008) yanı sıra, Lonsdale ve çalışma arkadaşları da (2009) bu iki değişken arasındaki ilişkiyi yaptıkları çalışmalarla kanıtlamışlardır. Yeterlilik ihtiyacı örtük değişkeni ile isteklilik örtük değişkeni arasındaki beta değeri 0.40 olarak belirlenmiştir (Tablo 4.19). Sporcuların yeterlilik ihtiyacının karşılanma düzeyinde meydana gelen 1 birimlik artışın, sporcuların işlerini yaparken gösterdikleri isteklilik düzeyinde 0.40 birimlik bir artışa neden olduğu söylenebilir. Nitekim sporcuların bir maç kazanma istek ve hevesleri, sahip oldukları

beceri ve yeteneklerin takdir edilmesi durumunda daha da artacaktır diyebiliriz. Bu bulgulardan hareketle, “Sporcuların yeterlilik ihtiyacı ile sporcuların isteklilik düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır” (H_{1d}) alt hipotezinin desteklendiğine karar verilmiştir.

Sporcuların özerklik ihtiyacı ile enerji düzeyi arasında pozitif anlamlı ilişki varken, sporcuların özerklik ihtiyacı ile güven, adanma ve isteklilik düzeyleri arasında ise anlamlı ilişki bulunamamıştır (Tablo 4.19). Özerklik ihtiyacı örtük değişkeni ile enerji örtük değişkeni ($\beta_{ÖZ \rightarrow EN}=0.11$, $t=1.97$) arasında, pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur (Tablo 4.19). Nitekim Martinez-Alvarado ve arkadaşlarının (2016) yaptığı araştırma sonucunda, sporculara özerk davranış gösterebilme olanağı tanınmasının, onların enerji seviyelerine olumlu yönde etki ettiğinin belirlenmesi, bizim çalışmamızın sonucuyla benzer yönde olduğunu göstermektedir. Perreault ve arkadaşlarının (2007) bağ kurma davranışının negatif antitezi olan tükenmişlik ve temel ihtiyaçlar arasındaki ilişkiyi incelediği araştırma sonucunda bulunan, özerklik ihtiyacı ile fiziksel ve duygusal yorgunluk düzeyi arasında ise (enerji), arasındaki negatif ilişki, bizim sonucumuzu desteklemektedir. Yine özerklik ihtiyacı ile enerji düzeyi arasındaki pozitif ilişkinin varlığını kanıtlayan Van den Broeck ve arkadaşlarının (2008) çalışması da bizim çalışmamızın sonucu ile örtüşmektedir. Özerklik ihtiyacı örtük değişkeni ile enerji örtük değişkeni arasındaki beta değerinin 0.11 olarak çıkması, sporcuların özerklik ihtiyacı karşılanma düzeyinde meydana gelen 1 birimlik artışın, sporcuların enerji düzeyinde 0.11 birimlik bir artışa neden olacağını göstermektedir (Tablo 4.19). Bir başka ifadeyle sporcuların özerklik ihtiyacının karşılanması, onların fiziksel ve duygusal yorgunluk seviyelerini düşürdüğü gibi, fiziksel ve duygusal enerji düzeyini artırdığı söylenebilir. Sonuç olarak “Sporcuların özerklik ihtiyacı ile sporcuların enerji düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır” (H_{1g}) alt hipotezi desteklenmiştir.

Özerklik ihtiyacı örtük değişkeni ile güven örtük değişkeni, ($\beta_{ÖZ \rightarrow GÜV} = -0.06$, $t = -1.19$), adanma örtük değişkeni ($\beta_{ÖZ \rightarrow AD} = -0.04$, $t = -0.87$) ve isteklilik örtük değişkeni ($\beta_{ÖZ \rightarrow İS} = 0.04$, $t = 0.75$) arasında istatistiksel olarak ($t < 1.96$) anlamlı ilişki çıkmamıştır (Tablo 4.19). Alanyazında yapılan çalışmalarda ise bizim çalışmamızın aksine, sporcuların özerklik ihtiyacının karşılanma düzeyi ile güven, adanma ve isteklilik düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişki olan sonuçlara sahip çalışmalara rastlamak mümkündür (Hodge vd., 2009; Martinez-Alvarado vd., 2016). Özerklik ihtiyacı ile güven, adanma ve isteklilik ilişkisindeki bizim çalışmamızın beklenin aksi yönde

çıkmasının temel nedeni olarak, voleybolcuların oyun kuralları gereği belli bölgelerde oynama zorunluluğu gösterilebilir. Bu durum oyuncuların yeteneklerine olan güven derecesini bizim örnekleminiz açısından olumsuz yönde etkilemiş olabilir. Nitekim voleybolculara oyun kuralları gereği, diğer takım sporlarında olduğu gibi yeterli düzeyde oyun alanı özgürlüğü ve bireysel sporlarda olduğu gibi daha fazla inisiyatif kullanma hakkının tanınması mümkün gözükmemektedir. Yine maç esnasında pozisyon gereği antrenör takdiri ile yapılan değişiklikler ve bu değişikliğin oyuncunun kendisi tarafından kontrol edilemeyip kurallar veya taktik gereği gerçekleşmesi, voleybolcuların isteklilik düzeyinde özerklik davranışının etkisini azalttığı söylenebilir. Dolayısıyla “Sporcuların özerklik ihtiyacı ile sporcuların güven düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır” (H_{1e}), “Sporcuların özerklik ihtiyacı ile sporcuların adanma düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır” (H_{1f}) ve “Sporcuların özerklik ihtiyacı ile sporcuların isteklilik düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır” (H_{1h}) alt hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 4.19’da verilen, sporcuların ilişki kurma ihtiyacı ile güven, adanma, enerji ve isteklilik değişkenleri arasındaki doğrudan ilişkilerin sonuçlarına göre, ilişki kurma ihtiyacı ile güven değişkeni arasında negatif yönlü, ilişki kurma ihtiyacı ile adanma, enerji ve isteklilik değişkenleri arasında ise pozitif anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. İlişki kurma ihtiyacı örtük değişkeni ile güven örtük değişkeni, ($\beta_{IK \rightarrow GÜV} = -0.17$, $t = -4.00$) arasında istatistiksel olarak negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Hodge ve arkadaşları (2009) tarafından akış kuramı çerçevesinde yapılan araştırma sonucunda, elit sporcuların ilişki kurma ihtiyacı ile güven düzeyi arasında bizim çalışmamızın aksine, pozitif yönlü anlamlı ilişki belirlenmiştir. Benzer şekilde, Martinez-Alvarado ve arkadaşlarının (2016) yaptığı araştırma sonucunda ulaştıkları, ilişki kurma ihtiyacı ile güven düzeyi arasındaki pozitif ilişkinin varlığı, bizim hipotezimizle farklılık göstermektedir. Bu durum araştırmaya dahil edilen sporcuların mücadele ettikleri takımdaki görev sürelerinden kaynaklanmış olabilir. Zira araştırma örnekleminin % 72,7’sinin takımdaki görev süresinin iki yıl veya daha az olması, sporcuların hemen hemen her sezon takım değiştirmesi, onların hem kendilerini takımlarının bir parçası olarak görme hislerini, hem de takım arkadaşları ile olan ilişki düzeylerini negatif yönde etkilemiş olabileceği düşünülmektedir. İlişki kurma ihtiyacı ile güven ilişkisinin inceleyen araştırmalarda, bu iki değişkenin arasındaki ilişki yönünün pozitif olduğu, ancak yaptığımız araştırmanın bulguları ise, ilişki kurma

ihtiyacı ile güven arasındaki ilişki yönünün beklenenin aksine negatif yönlü olduğunu göstermektedir (Tablo 4.19). Dolayısıyla farklı örneklem gruplarında ilişki kurma ve güven duygusu ilişkisinin araştırılması, önem arz etmektedir. Sonuç olarak “Sporcuların ilişki kurma ihtiyacı ile sporcuların güven düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır” (H_{1i}) alt hipotezi reddedilmiştir.

İlişki kurma ihtiyacı örtük değişkeni ile adanma örtük değişkeni ($\beta_{IK \rightarrow AD}=0.15$, $t=3.40$), arasında istatistiksel olarak pozitif anlamlı ilişkinin varlığı belirlenmiştir (Tablo 4.19). Nitekim Hodge ve arkadaşları (2009) sporcular üzerinde yaptıkları çalışmada, ilişki kurma ihtiyacı ile adanma düzeyi arasında pozitif ilişki olduğunu belirlemesi, çalışmamızın sonucu ile paralellik göstermektedir. Aynı zamanda Martinez-Alvarado ve arkadaşları da (2016) bizim çalışmamızla benzer sonuçlara ulaşmıştır. Bu iki değişkenin beta parametresinin 0.15 olduğu görülmektedir (Tablo 4.19). Bu parametre sporcuların ilişki kurma ihtiyacı düzeyinde meydana gelecek 1 birimlik artışın, onların adanma düzeyinde 0.15 birimlik bir artışa neden olduğunu göstermektedir. Bu nedenle “Sporcuların ilişki kurma ihtiyacı ile sporcuların adanma düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır” (H_{1k}) alt hipotezinin desteklendiği söylenebilir.

Tablo 4.19’a bakıldığında İlişki kurma ihtiyacı örtük değişkeni ile enerji örtük değişkeni ($\beta_{IK \rightarrow EN}=0.18$, $t=3.74$) arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Alanyazında bu iki değişken arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu kanıtlayan araştırmalar bulunmaktadır (Hodge vd., 2009; Martinez-Alvarado vd., 2016). İlişki kurma ihtiyacı örtük değişkeni ile enerji örtük değişkeni arasındaki beta değerinin (0.18) verildiği tablo 4.19’a göre, sporcuların ilişki kurma ihtiyacı düzeyindeki 1 birimlik artışın, onların enerji düzeylerinde 0.18 birimlik bir artışa neden olduğunu göstermektedir. Bu durumda “Sporcuların ilişki kurma ihtiyacı ile sporcuların enerji düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır” (H_{1l}) alt hipotezinin desteklendiğini ifade edebiliriz.

İlişki kurma ihtiyacı örtük değişkeni isteklilik örtük değişkeni ($\beta_{IK \rightarrow IS}=0.21$, $t=4.49$) arasında istatistiksel olarak pozitif anlamlı ilişki olduğu görülmektedir (Tablo 4.19). Hodge ve arkadaşlarının (2009) çalışma sonucunda, bizim araştırma sonucumuzda olduğu gibi, ilişki kurma ihtiyacı ile isteklilik düzeyi arasında pozitif ilişki olduğu yönündedir. Yine Martinez-Alvarado ve arkadaşlarının (2016) araştırma bulguları, bizim bulgularımızı destekler niteliktedir. Bu iki değişken arasındaki beta değeri 0.21 olarak bulunmuştur (Tablo 4.19). Bu değere bakılarak, sporcuların ilişki

kurma ihtiyacı düzeyinde meydana gelecek 1 birimlik artışın, onların isteklilik düzeyinde 0.21'lik bir artış göstereceği söylenebilir. Dolayısıyla "Sporcuların ilişki kurma ihtiyacı ile sporcuların isteklilik düzeyi arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır (H_{1m}) alt hipotezinin kabul edildiğini varsayabiliriz.

Sporcuların güven, adanma, enerji ve isteklilik düzeyleri ile performans algısı değişkenleri arasındaki doğrudan ilişkilerin sonuçlarına göre (Tablo 4.19), güven örtük değişkeni ile performans algısı örtük değişkeni ve enerji örtük değişkeni ile performans algısı örtük değişkeni arasında istatistiksel olarak pozitif anlamlı ilişki ($t > 2.56$) bulunurken, adanma örtük değişkeni ile performans algısı örtük değişkeni ve isteklilik örtük değişkeni ile performans algısı örtük değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki ($t < 1.96$) bulunamamıştır. Tablo 4.19 incelendiğinde, güven örtük değişkeni ile performans algısı örtük değişkeni, ($\beta_{GÜV \rightarrow SAP} = 0.52$, $t = 7.88$) arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Nitekim Hays ve arkadaşlarının (2009) yaptığı nitel çalışmada, sporcuların verdikleri cevaplar güven düzeylerindeki artışın, performans algılarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Yapılan bir diğer çalışmada ise Skinner (2013) kadın sporcularda güven ve performans ilişkisini incelemiş ve araştırma bulguları bizim çalışmamızı destekler nitelikte, güven ile performans arasındaki pozitif ilişki doğrulanmıştır. Bu iki değişkenin beta değeri (0.52) sporcuların güven düzeyindeki 1 birimlik artışın onların performans algı düzeylerinde 0.52 birimlik bir artışa neden olduğunu göstermektedir (Tablo 4.19). Bu sonuçtan yola çıkarak "Sporcuların güven düzeyi ile sporcuların performans algıları arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır" (H_{2a}) alt hipotezinin desteklendiğini söyleyebiliriz.

Tablo 4.19'daki analiz sonucuna göre enerji örtük değişkeni ile performans algısı örtük değişkeni ($\beta_{EN \rightarrow SAP} = 0.20$, $t = 4.00$) arasında, istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (Tablo 4.19). Bakker ve arkadaşlarının (2004) tükenmişlik ile performans ilişkisini incelediği araştırmanın sonucunda, enerji düzeyinin negatif antitezi olan fiziksel ve duygusal yorgunluk düzeyi ile iş görenlerin performans algıları arasında buldukları negatif ilişki, bizim çalışmamızın sonucu ile benzerlik göstermektedir. Yine Hodge ve arkadaşlarının (2009) yaptıkları araştırma neticesinde, elit sporcuların enerji düzeyi ile performans algısı arasında pozitif ilişkinin belirlenmesi, bizim bulgumuzla benzer sonuca ulaştıkları anlamına gelmektedir. Enerji örtük değişkeni ile performans algısı örtük değişkeninin sahip olduğu beta değeri (0.20), sporcuların enerji düzeylerindeki 1 birimlik artışın, onların performans algısında 0.20

birimlik bir artış meydana getirdiğini göstermektedir (Tablo 4.19). Bu nedenle “Sporcuların enerji düzeyi ile sporcuların performans algıları arasında doğrudan bir ilişki vardır” (H_{2c}) alt hipotezi kabul edilmiştir.

Yapılan yol (path) analizi sonucuna göre, adanma örtük değişkeni ile performans algısı örtük değişkeni ($\beta_{AD \rightarrow SAP}=0.07$, $t=1.28$) arasında ve isteklilik örtük değişkeni ile performans algısı örtük değişkeni ($\beta_{IS \rightarrow SAP}= -0.08$, $t= -1.69$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ($t < 1.96$) ilişki saptanamamıştır (Tablo 4.19). Ancak Bakker ve Demerouti'nin (2009) yaptıkları çalışmada, iş görenlerin adanma düzeyi ile performans algısı arasında bulunan pozitif ilişkinin varlığı, bizim çalışmamızın sonucu ile farklılık göstermektedir. Hodge ve arkadaşlarının (2009) sporcular üzerinde yaptığı çalışmada da benzer şekilde adanma ve performans algısıyla beraber sporcuların isteklilik düzeyi ile performans algısı arasında da pozitif yönlü ilişkinin saptanması çalışmamızın bulgularıyla örtüşmemektedir. Alanyazında sporcuların veya iş görenlerin performans algıları üzerinde adanma ve isteklilik düzeyinin etkisi görülürken, çalışmamıza katılan elit sporcularda bu iki değişkenin, onların performans algılarında etkisinin olmadığını söyleyebiliriz. Dolayısıyla “Sporcuların adanma düzeyi ile sporcuların performans algıları arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır” (H_{2b}) ve “Sporcuların isteklilik düzeyi ile sporcuların performans algıları arasında doğrudan pozitif bir ilişki vardır” (H_{2d}) alt hipotezleri reddedilmiştir.

Ayrıca tablo 4.19'da sunulan önerilen kuramsal modelin alt hipotezlerine ait değişkenlerin, açıklanma değerlerine ilişkin sonuçlar, güven örtük değişkeninin en çok yeterlilik ihtiyacı örtük değişkeni tarafından ($r=0.97$; $R^2=.94$) açıklandığını göstermektedir. Güven değişkeninin yeterlilik ihtiyacı tarafından % 94 oranında açıklanması, sporcuların yeterlilik ihtiyacının karşılanmasının, onların adanma enerji ve isteklilik düzeyleri üzerinde sınırlı bir etkiye sahipken, güven düzeyi üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu şeklinde yorumlayabiliriz. Yine sporcuların özerklik ihtiyacının karşılanmasının, onların sadece enerji düzeylerinde üzerinde düşük düzeyli bir etkiye sahip olduğunu, ilişki kurma ihtiyacının karşılanmasının ise, en çok isteklilik düzeylerine etki ettiğini söyleyebiliriz. Sporcuların performans algısına ise, en çok güven ($R^2=.52$) düzeyinin etki ettiği, enerji düzeyinin etkisinin ise sınırlı olduğu, görülmektedir (Tablo 4.19). Sonuç olarak önerilen ölçüm modeline ait alt hipotezlerden H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} , H_{1d} , H_{1g} , H_{1k} , H_{1l} , H_{1m} , H_{2a} , H_{2c} alt hipotezleri kabul edilmiş, H_{1e} , H_{1f} , H_{1h} , H_{1i} , H_{2b} , ve H_{2d} alt hipotezleri ise reddedilmiştir.

Ayrıca araştırmada önerilen kuramsal modele ilişkin örtük değişkenler arasındaki doğrudan ilişkilerin yanında, dolaylı ve toplam etkilere bakıldığında, sporcuların yeterlilik ihtiyacının sporcuların performans algısına, güven düzeyi üzerinden dolaylı ve toplam etkisinin olduğu görölmektedir (Bkz. Tablo 4.20). Yeterlilik ihtiyacı değişkeni, güven değişkeninin aracılığıyla sporcuların performans algısı üzerinde 0.59'luk bir etkiye sahiptir diyebiliriz. Dolayısıyla sporcuların performans algısında, güven değişkeninin yanısıra, yeterlilik ihtiyacı değişkeni tarafından da açıklandığını söyleyebiliriz.

Cinsiyet değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik t-testi sonuçlarına göre, erkek ve kadın sporcuların arasında yeterlilik ihtiyacı özerklik ihtiyacı, güven, adanma, enerji ve performans algısı değişkenlerinin istatistiksel olarak farklılaştığı, ayrıca erkek sporcuların kadın sporculara göre sıra ortalamaları incelendiğinde erkek sporcuların değerlerinin kadın sporculara göre, daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Bkz. Tablo 4.21). Kuru ve Baştuğ'un (2006) kadın ve erkek futbolcuların temel psikolojik ihtiyaçlarını incelediği araştırmada bulunduğu sonuçlar, ilişki kurma ihtiyacı açısından bizim çalışmamızla örtüşürken, yeterlilik ve özerklik ihtiyacında ise farklılaşmaktadır. Bu farklılık erkeklerin çocukluktan itibaren kadınlara nazaran, erkeklerin yaşamın her alanında daha bağımsız davranabilmesinden kaynaklandığı düşünölmektedir.

Güven düzeyi açısından cinsiyet değişkenine göre, sıra ortalamalarını değerlendirdiğimizde, erkek sporcuların kadın sporculara nazaran yeteneklerine daha fazla inandığını ifade edebiliriz (Bkz. Tablo 4.21). Kadın sporcular, spor ortamında kişisel gelişim ve hedef yönelimli davranışlar sergilerken, erkek sporcular daha çok kişisel karşılaştırma ve kazanma yönelimindedir (Gill 1988). Dolayısıyla erkek sporcuların yeteneklerine olan güven düzeyinin yüksek olmasının temel nedeni kadın sporculardan farklı amaçlara ve beklentilere sahip olmalarından kaynaklanabilir. Nitekim hem Jones ve arkadaşlarının (1991) hemde Çepikkurt'un (2011) bulguları çalışmamızın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Cinsiyet değişkeni açısından sporcuların performans algısı değişkeninde anlamlı farklılık belirlenmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, erkek sporcuların performans algıları daha yüksektir diyebiliriz (Bkz. Tablo 4.21). Bu durum kadınlar sporcular verilen görevi yapma konusunda daha duyarlı iken, erkek sporcular daha çok kazanma egosu sahip olmasıyla açıklanabilir. Kavussanu ve Roberts'in (1998) çalışması kadın sporculara nazaran erkek sporcuların performans

algısı açısından egolarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Nitekim Nicholls ve arkadaşlarının (2009) çalışmasında bizim bulgularımızı destekler niteliktedir.

Mücadele edilen lig değişkenini ile bağımlı değişkenler arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır (Bkz. Tablo 4.22). Dolayısıyla Süper lig ve Voleybol 1. Liginde mücadele eden sporcuların temel ihtiyaçların tatmini, bağ kurma ve performans algısı bakımından, sporcuların görüşleri benzerdir diyebiliriz.

Aylık gelir değişkeni ile bağımlı değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın tespitine yönelik varyans analizi sonuçlarına göre (Bkz. Tablo 4.23), gelir düzeyi değişkeni ile sadece performans algısı değişkeni arasında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir. Tekrarlı Mann Whitney U testleri sonuçları bu farklılığın, 1500 TL ve daha az kazanan sporcular ile 3001 TL - 4500 TL arası kazanan sporcular ve 4501 TL ve üstü kazanan sporcular arasında olduğunu göstermektedir (Bkz. EK-15). 1500 TL ve daha az kazanan sporcuların performans algısına göre, 3001 TL - 4500 TL arası kazanan ile 4500 TL ve üstü kazanan sporcuların performans algısı daha yüksektir diyebiliriz. Bizim bulgularımız Aydemir'in (2013) çalışmasının bulgularıyla örtüşmesede, spor alanında ücret düzeyinin önemli bir motivasyon aracı olmakla beraber, sporcuların performans algısına etki eden bir faktör olduğunu ifade edebiliriz.

Sporcuların takımdaki görev süresi ve spor yaşı değişkenleri ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyinin tespitine yönelik olarak yapılan korelasyon testi sonuçlarına göre, görev süresi değişkeni ile yeterlilik ihtiyacı güven düzeyi ve performans algısı değişkenleri arasında istatistiksel olarak negatif yönlü çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 4.24). Nitekim Karatepe ve arkadaşının (2012) yaptığı çalışmanın sonucunda, görev süresi ile bağ kurma ve performans algısı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Dolayısıyla en azından bizim örneklemimiz açısından görev süresi değişkeninin, sporcuların yeterlilik ihtiyacı, güven düzeyi ve performans algısıyla negatif yönde bir korelasyon gösterdiğini ifade edebiliriz. Bu durum örneklem grubumuzun spesifikliğinden kaynaklanabilir. Yine tablo 4.24 incelendiğinde, sporcuların spor yaşı değişkeni ile yeterlilik ihtiyacı, güven düzeyi ve isteklilik düzeyi değişkenleri arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü çok zayıf bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Koyuncu ve arkadaşları (2006) yaptıkları çalışmada, bizim çalışmamızın sonuçları ile benzer şekilde iş tecrübesi ile bağ kurmanın alt boyutları arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

5.2. Öneriler

Bu tez araştırmasının giriş bölümünde belirtildiği gibi iki temel amacı bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanmasına rağmen, farklı örneklerde özellikle bireysel sporlarda mücadele eden sporcularda, ölçeklerin psikometrik özelliklerinin doğrulanması önerilebilir. Nitekim bu araştırmaya sadece profesyonel voleybolcuların dahil edilmesi, araştırmanın sınırlılığı olarak değerlendirilebilir. Araştırma sonucunda, araştırmanın kuramsal modelinin ise geçerli ve uygun bir model olduğu görülmektedir. Voleybolcuların temel ihtiyaçlarının karşılanması, onların bağ kurma düzeylerini ve performans algılarını pozitif yönde etkilemektedir. Bağımlı değişkenler açısından sonuçları değerlendirdiğimizde, yeterlilik ihtiyacının ön plana çıktığı, özellikle sporcuların güven ve performans algılarındaki etkisinin oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla kulüp yöneticileri ve antrenörler sporcuların yeterlilik hislerini ve güven düzeyini artıracak davranışları sergileyebilmelidir.

Yöneticilerin, voleybolcuların yeterlilik duygusunu yaşamaları için, uygun çalışma koşullarını hazırlamaları gerekmektedir. Bunun yanında sporcuların gelişimlerini sürdürebilmesi ve kariyer fırsatlarını değerlendirebilmesi için ihtiyaç duydukları araçları, ulaşılabilir hale getirmelidirler. Sporcuların taraftarla olan bağlarını güçlendirici aktivitelere zaman zaman yer verebilirler. Ayrıca takımdaki arkadaşlık ilişkilerini geliştirecek maç öncesi takımla beraber yemek yeme veya özel günlerde sporcuları hatırlama gibi sürprizler, yöneticiler tarafından düzenlenebilir. Yeni oyuncu transferi her zaman eldeki yetenekli oyuncuların takımda tutulmasından, daha maliyetli bir yatırımdır. Bu nedenle kulüpler antrenör seçerken sporcuların yeteneklerini ön plana çıkarabilecek, gelişime açık kişileri seçebilirler.

Antrenörler sporcuların kapasitelerini dikkate alarak onların becerileri kapsamında görevler verebilirler. Bu sporcuların yeteneklerine olan güvenleri pekiştirecektir. Oyuncu seçimi genellikle sporcunun bir önceki yıl göstermiş olduğu performansı baz alınarak yapılmaktadır. Bu kriterin yanında sporcunun arkadaşlık ilişkileri, aile hayatı, alışkanlıkları, sorumluluk bilinci ve takım kültürüne uygunluğu gibi faktörlerde incelenebilir. Antrenörler tarafından sporcuların görev ve sorumluluklarını netleştirmeli, onların endişelerini dinlenmeli ve bazı seçimleri desteklenmelidir. Bunun yanında antrenman içeriği sporcuları keyif alacağı şekilde çeşitlendirilerek planlanabilir.

Sonuç olarak sporcuların ihtiyaçlarının bilinmesi ve ona göre takım organizasyonun kurulması, sporcuların kendilerini takım için ekstra çabaya yöneltecek ve performanslarına önemli derecede katkı sağlayacaktır. Gelecekte sporcuların hem takım sporlarında hemde bireysel sporlarda, takımla zdeğleşme, tükenmişlik, bağ kurma ve performans iliğkisi incelenebilir. Ayrıca takımlara bağ kurma programı uygulanarak programın takım performansına etkisi, yönetici ve antrenör desteğinin bağ kurma düzeyine etkisi gibi konuların arağtırılması, sporcu bağ kurma alanyazını ve spor bilimleri alanının gelişimine katkı sağlayacağı dşnlmektedir.

KAYNAKÇA

- Abraham, S. (2012a). Development of employee engagement programme on the basis of employee satisfaction survey. *Journal of Economic Development, Management, IT, Finance, and Marketing*, 4(1), 27.
- Abraham, S. (2012b). Job satisfaction as an antecedent to employee engagement. *SIES*
- Bakar, R. A. (2013). *Understanding factors influencing employee engagement: a study of the financial sector in Malaysia* (Doctoral dissertation, RMIT University). *Journal of Management*, 8(2), 27.
- Abu Bakar, R. (2013). Understanding factors influencing employee engagement: a study of the financial sector in Malaysia.
- Abu-Shamaa, R., Al-Rabayah, W. A., & Khasawneh, R. T. (2015). The Effect of Job Satisfaction and Work Engagement on Organizational Commitment. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 14(4), 7.
- Adie, J. W., Duda, J. L., & Ntoumanis, N. (2008). Autonomy support, basic need satisfaction and the optimal functioning of adult male and female sport participants: A test of basic needs theory. *Motivation and Emotion*, 32(3), 189-199.
- Alarcon, G. M., & Lyons, J. B. (2011). The relationship of engagement and job satisfaction in working samples. *The Journal of Psychology*, 145(5), 463-480.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1982). Some methods for respecifying measurement models to obtain unidimensional construct measurement. *Journal of marketing research*, 453-460.
- Andersen, S. M., Chen, S., & Carter, C. (2000). Fundamental human needs: Making social cognition relevant. *Psychological Inquiry*, 11(4), 269-275.
- Antoncic, J. A., & Antoncic, B. (2011). Employee satisfaction, intrapreneurship and firm growth: a model. *Industrial Management & Data Systems*, 111(4), 589-607.
- Aoyagi, M. W., & Portenga, S. T. (2010). The role of positive ethics and virtues in the context of sport and performance psychology service delivery. *Professional Psychology: Research and Practice*, 41(3), 253.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 21-46.

- Armstrong M., (2009), *Hand book of human resources management practice*, 11th edition, London.
- Aydemir, P. (2013) İşgörenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performans algısı. *Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human resource management*, 43(1), 83-104.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220-236.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1), 4-28.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Lieke, L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555-564.
- Bal, E. (2008). Self-efficacy, contextual factors and well-being: The impact of work engagement. *Yayımlanmış Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric properties of the Italian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *European Journal of Psychological Assessment*.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (Ed.). (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge university press.
- Bandura, A., & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of personality and social psychology*, 41(3), 586.
- Başar, U., & Basım, N. (2015). Effects Of Organizational Identification On Job Satisfaction: Moderating Role Of Organizational Politics. *Manisa Celal Bayar Universty The Faculty of Economic and Administrative Sciences Journal* 663.

- Bayraktar, B., & Kurtoğlu, M. (2009). Sporda Performans, Etkili Faktörler, Değerlendirilmesi ve Artırılması. *Klinik Gelişim Dergisi*, 22(1), 16-24.
- Belilos, C. (1997). Understanding employee drives and motivations-The first step towards motivation at work. *Internet: http: Uwww. easytraining.com/motivation. htm.*
- Berthelot, G., Sedeaud, A., Marck, A., Antero-Jacquemin, J., Schipman, J., Sauliere, G., & Toussaint, J. F. (2015). Has athletic performance reached its peak?. *Sports Medicine*, 45(9), 1263-1271.
- Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013). Mediator analysis of employee engagement: role of perceived organizational support, PO fit, organizational commitment and job satisfaction. *Vikalpa*, 38(1), 27-40.
- Blecharz, J., Horodyska, K., Zarychta, K., Adamiec, A., & Luszczynska, A. (2015). Intrinsic motivation predicting performance satisfaction in athletes: Further psychometric evaluations of the sport motivation scale-6. *Polish Psychological Bulletin*, 46(2), 309-319.
- Bagozzi, R. P., & Heatherton, T. F. (1994). A general approach to representing multifaceted personality constructs: Application to state self-esteem. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 1(1), 35-67.
- Bozkurt, S. (2010). Sportif Performansa Psikolojik Bakış. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 28-37.
- Brody, D. C., DeMarco, C., & Lovrich, N. P. (2002). Community policing and job satisfaction: Suggestive evidence of positive workforce effects from a multijurisdictional comparison in Washington State. *Police Quarterly*, 5(2), 181-205.
- Chamberlain, C. J., & Coelho, A. J. (1993). The perceptual side of action: Decision-making in sport. In *Advances in psychology*(Vol. 102, pp. 135-157). North-Holland.
- Chen, Y., & Lou, H. (2002). Toward an understanding of the behavioral intention to use a groupware application. *Journal of Organizational and End User Computing (JOEUC)*, 14(4), 1-16.
- Cheney, G. (1983). The rhetoric of identification and the study of organizational communication. *Quarterly journal of Speech*, 69(2), 143-158.

- Chiang, C. F., & Jang, S. S. (2008). An expectancy theory model for hotel employee motivation. *International Journal of Hospitality Management*, 27(2), 313-322.
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2011). Work engagement: antecedents, the mediating role of learning goal orientation and job performance. *Career Development International*, 16(7), 684-705.
- Clark, T. (2012). *The Employee Engagement Mindset: The Six Drivers for Tapping Into the Hidden Potential of Everyone in Your Company*. McGraw Hill Professional.
- Colan, L. J. (2009). *Engaging the Hearts and Minds of all your Employees*. New York: McGraw Hill.
- Coleman, P. G. (2000). Aging and the satisfaction of psychological needs. *Psychological Inquiry*, 11(4), 291-293.
- Connaughton, D., Hanton, S., Jones, G., & Wadey, R. (2008). Mental toughness research: Key issues in this area. *International Journal of Sport Psychology*, 39(3), 192-204.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900.
- Çepikkurt, F. (2011). Üniversiteli hentbolcuların mükemmeliyetçilik ve kaygı düzeyleri ile başarı hedefleri ve müsabaka sonuçlarına yaptıkları yükleme biçimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana*.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Dalay, G. (2007). The Relationship Between The Variables Of Organizational Trust. *Job Engagement, Organizational Commitment And Job Involvement, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Deci, E. L. 8: Ryan, RM (1985a). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. *New York and London: Plenum*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985b). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of research in personality*, 19(2), 109-134.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The " what" and " why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., & Vansteenkiste, M. (2004). Self-determination theory and basic need satisfaction: Understanding human development in positive psychology. *Ricerche di psicologia*.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2006). Employee well-being and job performance: Where we stand and where we should go. *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice*, 1, 83-111.
- Diener, E. (2003). What is positive about positive psychology: The curmudgeon and Pollyanna. *Psychological Inquiry*, 14(2), 115-120.
- Egwuonwu, I. C. (2015). *Antecedents of employee engagement: an examination of the banking sector of Nigeria* (Doctoral dissertation, University of Salford).
- Erdoğan, İ., Dizaynı, A., & Yöntemleri, İ. (1998). Emel Matbaası.
- Ertemli, H. B. (2011). İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Fogel, R. W. (2004). Technophysio evolution and the measurement of economic growth. *Journal of Evolutionary Economics*, 14(2), 217-221.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 39-50.
- Fransen, K., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., Coffee, P., Slater, M. J., & Boen, F. (2014). The impact of athlete leaders on team members' team outcome confidence: A test of mediation by team identification and collective efficacy. *The Sport Psychologist*, 28(4), 347-360.
- Gallup, P. (2013). State of the global workplace: Employment engagement insights for business leaders worldwide.
- Garg, N. (2015). Organizational Role Stress in Dual-Career Couples: Mediating the Relationship Between HPWPs, Employee Engagement and Job Satisfaction. *IUP Journal of Management Research*, 14(3), 43.
- George, T. R., & Feltz, D. L. (1995). Motivation in sport from a collective efficacy perspective. *International Journal of Sport Psychology*, 26, 98-98.

- Gill, D. L. (1988). Gender differences in competitive orientation and sport participation. *International Journal of Sport Psychology*.
- Green, C. D., & Benjamin, L. T. (Eds.). (2009). *Psychology gets in the game: sport, mind, and behavior, 1880-1960*. U of Nebraska Press.
- Goffman, E. (1961). Encounters: Two studies in the sociology of interaction.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles?. *Journal of vocational behavior*, 68(1), 165-174.
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83-96.
- Gould, D. (2002). Sport psychology in the new millennium: The psychology of athletic excellence and beyond. *Journal of applied sport psychology*, 14(3), 137-139.
- Gul, Z. (2015). Impact of Employee Commitment on Organizational Development. *FWU Journal of Social Sciences*, 9(2), 117.
- Güneşer, A. B. (2007), The Effect Of Person-Organization Fit On Organizational Commitment And Work Engagement: The Role Of Person Supervisor Fit, Yayınlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gyamfi, E. (2014). *Examining the Effects of Job Satisfaction on Employee Engagement: Applicability in a Small Municipal Government* (Doctoral dissertation, NYACK
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159-170.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). Multivariate data analyses with readings. *Englewood Cliffs, New Jersey*.
- Hair, J. F., Anderson, R. L., Tatham, W. C. (1998). Multivariate data analysis with reading. (5.th Ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242-256.
- Hanin, Y. L. (1997). Emotions and athletic performance: Individual zones of optimal functioning model. *European yearbook of sport psychology*, 1, 29-72.

- Hart, D. W., & Thompson, J. A. (2007). Untangling employee loyalty. *Business Ethics Quarterly*, 17(2), 297-323.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268-279.
- Hays, K. F. (2006). Being fit: The ethics of practice diversification in performance psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, 37(3), 223.
- Hays, K., Thomas, O., Maynard, I., & Bawden, M. (2009). The role of confidence in world-class sport performance. *Journal of sports sciences*, 27(11), 1185-1199.
- Hepler, T. J., & Chase, M. A. (2008). Relationship between decision-making self-efficacy, task self-efficacy, and the performance of a sport skill. *Journal of Sports Sciences*, 26(6), 603-610.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*, John Wiley & Sons. Inc., New York, 195.
- Hsieh, T. (2011). *We—How To Increase Performance and Profits through Engagement*. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- Hodge, K., Lonsdale, C., & Ng, J. Y. (2008). Burnout in elite rugby: Relationships with basic psychological needs fulfilment. *Journal of Sports Sciences*, 26(8), 835-844.
- Hodge, K., Lonsdale, C., & Jackson, S. A. (2009). Athlete engagement in elite sport: An exploratory investigation of antecedents and consequences. *Sport Psychologist*, 23(2), 186.
- Hollembek, J., & Amorose, A. J. (2005). Perceived coaching behaviors and college athletes' intrinsic motivation: A test of self-determination theory. *Journal of applied sport psychology*, 17(1), 20-36.
- Hong, S., Malik, M. L., & Lee, M. K. (2003). Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using a non-Western sample. *Educational and psychological measurement*, 63(4), 636-654.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Harper and Row.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. *Structural equation modelling: concept, issues and applications*. (Ed: R. Hoyle), London: Sage Pub.
- Hull, C. L. (1943). *Principles of behavior*. New York: Appleton–Century–Crofts.

- Humphreys, M., & Brown, A. D. (2002). Narratives of organizational identity and identification: A case study of hegemony and resistance. *Organization Studies*, 23(3), 421-447.
- Igbaria, M., & Guimaraes, T. (1993). Antecedents and consequences of job satisfaction among information center employees. *Journal of Management Information Systems*, 9(4), 145-174.
- Ingledeu, D. K., Markland, D., & Sheppard, K. E. (2004). Personality and self-determination of exercise behaviour. *Personality and individual differences*, 36(8), 1921-1932.
- Isaac, R. G., Zerbe, W. J., & Pitt, D. C. (2001). Leadership and motivation: The effective application of expectancy theory. *Journal of managerial issues*, 212-226.
- Jackson, S. A., Thomas, P. R., Marsh, H. W., & Smethurst, C. J. (2001). Relationships between flow, self-concept, psychological skills, and performance. *Journal of applied sport psychology*, 13(2), 129-153.
- Jayathilaka, M. I. G. (2014) A study on job satisfaction among extension officers in the department of animal production and health in rathnapura district (Sri Lanka Institute of Development Administration Colombo Master Thesis).
- Jokela, M., & Hanin, Y. L. (1999). Does the individual zones of optimal functioning model discriminate between successful and less successful athletes? A meta-analysis. *Journal of sports sciences*, 17(11), 873-887.
- Jones, G., Swain, A., & Cale, A. (1991). Gender differences in precompetition temporal fattening and antecedents of anxiety and self-confidence. *Journal of Sport and Exercise psychology*, 13(1), 1-15.
- Jones, M., Meijen, C., McCarthy, P. J., & Sheffield, D. (2009). A theory of challenge and threat states in athletes. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 2(2), 161-180.
- Jones, K. A. (2011). The influence of mental toughness on the performance of elite intercollegiate athletes, (*Master Thesis*), Western Washington University.
- Jun, M., Cai, S., & Shin, H. (2006). TQM practice in maquiladora: Antecedents of employee satisfaction and loyalty. *Journal of operations management*, 24(6), 791-812.

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde işe adanmanın ve proaktif davranışların oluşumunda örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşmenin rolü* (Doctoral dissertation, SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Karathanos, P., Diane Pettypool, M., & Troutt, M. D. (1994). Sudden lost meaning: A catastrophe?. *Management Decision*, 32(1), 15-19.
- Karatepe, O. M., & Ngeche, R. N. (2012). Does job embeddedness mediate the effect of work engagement on job outcomes? A study of hotel employees in Cameroon. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 21(4), 440-461.
- Karakuş, S., & Kılınç, F. (2006). Postür ve sportif performans. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 309-322.
- Kavussanu, M., & Roberts, G. C. (1998). Motivation in physical activity contexts: The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and self-efficacy. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 20(3), 264-280.
- Kızılet, A., Atılan, O., & Erdemir, İ. (2010). 12-14 Yaş grubu basketbol oyuncularının çabukluk ve sıçrama yetilerine farklı kuvvet antrenmanlarının etkisi. *Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 12(2).
- Kim, W., Kolb, J. A., & Kim, T. (2013). The relationship between work engagement and performance: A review of empirical literature and a proposed research agenda. *Human Resource Development Review*, 12(3), 248-276.
- Kingston, K., Lane, A., & Thomas, O. (2010). A temporal examination of elite performers sources of sport-confidence. *The Sport Psychologist*, 24(3), 313-332.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management journal*, 42(1), 58-74.
- Konter, E. (1998). Sporda hazırlığın teoriği ve pratiği. *Bağırğan Yayınevi, ANKARA*, 60.
- Kosmidou, E. (2013). Physical self worth, athletic engagement and goal orientations in greek female athletes. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4(2), 79-93.
- Kovjanic, S., Schuh, S. C., & Jonas, K. (2013). Transformational leadership and performance: An experimental investigation of the mediating effects of basic

- needs satisfaction and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(4), 543-555.
- Kowal, J., & Fortier, M. S. (1999). Motivational determinants of flow: Contributions from self-determination theory. *The Journal of Social Psychology*, 139(3), 355-368.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299-310.
- Kristensen, J. Å. (2013). Motivation and athlete engagement: A cross-sectional study in youth ice hockey players.
- Kruse, K. (2015). *Employee Engagement 2.0: How to Motivate Your Team for High Performance: a "real-world" Guide for Busy Managers*.
- Kumar, D. N. S., & Shekhar, N. (2012). Perspectives envisaging employee loyalty: A case analysis. *Journal of Management Research*, 12(2), 100-112.
- Kurtuluş, K. (1998). Pazarlama araştırmaları. Genişl. 6. Baskı. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yay. No: 274.
- Kuru, E., & Baştug, G. (2006). Bayan ve erkek futbolcuların psikolojik ihtiyaçlarının cinsiyet değişkenine göre incelenmesi. *Ankara University Vocational School of Physical Education and Sports, Journal of Physical Education and Sports Sciences*, 4(3), 117-126.
- Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Lazarus, R. S. (2000). How emotions influence performance in competitive sports. *The sport psychologist*, 14(3), 229-252.
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: introduction. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 1-9.
- Lin, N. (1976). *Foundations of social research*. McGraw-Hill Companies.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- Locke, E. A., & Henne, D. (1986). Work motivation theories. *International review of industrial and organizational psychology*, 1, 1-35.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage. *Society for Human Resource Management Research Quarterly*, 1, 1-12.

- Loehr, J. E., & Schwartz, T. (2003). *On Form: Managing Energy, Not Time, is the Key to High Performance, Health and Happiness*. Nicholas Brealey.
- Lomax, R. G., & Schumacker, R. E. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Psychology Press.
- Lonsdale, C., Hodge, K., & Raedeke, T. D. (2007a). Athlete engagement: I. A qualitative investigation of relevance and dimensions. *International Journal of Sport Psychology*, 38(4), 451-470.
- Lonsdale, C., Hodge, K., & Jackson, S. A. (2007b). Athlete engagement: II. Development and initial validation of the Athlete Engagement Questionnaire. *International Journal of Sport Psychology*, 38(4), 471-492.
- Lonsdale, C., Hodge, K., & Rose, E. (2009). Athlete burnout in elite sport: A self-determination perspective. *Journal of sports sciences*, 27(8), 785-795.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). The coach–athlete relationship: A motivational model. *Journal of sports science*, 21(11), 883-904.
- Marciano, P. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work: Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT*. McGraw Hill Professional.
- Martínez-Alvarado, J. R., Guillén García, F., & Feltz, D. (2016). Athletes' motivational needs regarding burnout and engagement. *Revista de psicología del deporte*, 25(1), 0065-71.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied social psychology annual*.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.
- Maslow, A. (1999). *Toward a psychology of being*. Toronto, ON: John Wiley & Sons.
- Mouratidis, A., Vansteenkiste, M., Lens, W., & Sideridis, G. (2008). The motivating role of positive feedback in sport and physical education: Evidence for a motivational model. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30(2), 240-268.

- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 11-37.
- Miharty, M. (2013). The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction towards Improving the Quality of Education in University of Riau. *Asian Social Science*, 9(12), 60.
- Mullins, L. J. (2007). *Management and organisational behaviour*. Pearson education.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American psychologist*, 55(1), 56.
- Myint, S., Leamprecha, N., Poonchareon N., Rurkwarauk, W. (2016), "An analysis of job satisfaction of private banks in Myanmar", *International Business Management*, Vol. 10 (2), Pp-101- 114.
- Ng Johan, Y., Lonsdale, C., & Hodge, K. (2011). The Basic Needs Satisfaction in Sport Scale (BNSSS): instrument development and initial validity evidence. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(3), 257-264.
- Nicholls, A. R., Polman, R. C., Levy, A. R., & Backhouse, S. H. (2009). Mental toughness in sport: Achievement level, gender, age, experience, and sport type differences. *Personality and Individual Differences*, 47(1), 73-75.
- Öner, Z. H. (2008). The Mediating effect of organizational justice: Moderating roles of sense of coherence and job complexity on the relationship between servant leadership, and work engagement. *Yayınlanmış Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özcan, H. M. ve Argan, M. (2014). Tüketicile Online (Çevrimiçi) Bağ Kurma ile Sadakat ve Yeniden Satın Alma Niyeti Arasındaki İlişki: Facebook Örneği. *Tüketici ve Tüketim Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 51-82.
- Patton, M. Q. (1980). *Qualitative research and evaluation methods*. *Book Qualitative Research and Evaluation Methods*.
- Perreault, S., Gaudreau, P., Lapointe, M. C., & Lacroix, C. (2007). Does it take three to tango? Psychological need satisfaction and athlete burnout. *International Journal of Sport Psychology*.
- Perrin, T. (2003). "The 2003 Towers Perrin talent report: Working today: Understanding what drives employee engagement."

- Pimapunsri, P. (2015). Relationship between Employee Engagement and Employee Satisfaction on supervision in Manufacturing Industry, Thailand. In *Proceedings of Business and Management Conferences* (No. 2304084). International Institute of Social and Economic Sciences.
- Pinder, C. C. (1984). *Work motivation: Theory, issues, and applications*. Scott Foresman & Co.
- Pink, D. H. (2009). *Drive: A whole new mind*. New York, NY: Riverhead Books.
- Poladian, I. B. (2014). *A study of the relationship between subordinate job satisfaction and the physical location of supervisors* (Doctoral dissertation, Capella University).
- Radulović, Z., Urdarević, B., & Jovanović, Z. (2012). The nature of the work engagement of athletes. *Facta universitatis-series: Physical Education and Sport, 10*(2), 151-167.
- Raedeke, T. D. (1997). A sport commitment perspective. *Journal of sport & exercise psychology, 19*, 396-417.
- Ravasi, D., & Phillips, N. (2011). Strategies of alignment organizational identity management and strategic change at Bang & Olufsen. *Strategic Organization, 9*(2), 103-135.
- Reio Jr, T. G., & Kidd, C. A. (2006). An Exploration of the Impact of Employee Job Satisfaction, Affect, Job Performance, and Organizational Financial Performance: A Review of the Literature. *Online Submission*.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and social psychology bulletin, 26*(4), 419-435.
- Rich, B. L. (2006). *Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation*. ProQuest.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal, 53*(3), 617-635.
- Robazza, C., Pellizzari, M., Bertollo, M., & Hanin, Y. L. (2008). Functional impact of emotions on athletic performance: Comparing the IZOF model and the directional perception approach. *Journal of Sports Sciences, 26*(10), 1033-1047.

- Robertson, I. T., Jansen Birch, A., & Cooper, C. L. (2012). Job and work attitudes, engagement and employee performance: Where does psychological well-being fit in?. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(3), 224-232.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). The drivers of employee engagement. *Report-Institute for Employment Studies*.
- Rousseau, D. M., & McLean Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in organizational behavior*, 15, 1-1.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. (2002). The relationship between personality dimensions and job satisfaction. *Business Dynamics*, 11(1), 29-42.
- Roof, R. A. (2015). The association of individual spirituality on employee engagement: the spirit at work. *Journal of Business Ethics*, 130(3), 585-599.
- Ruiz, M. C., Raglin, J. S., & Hanin, Y. L. (2017). The individual zones of optimal functioning (IZOF) model (1978-2014): historical overview of its development and use. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15(1), 41-63.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of personality*, 63(3), 397-427.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. *Handbook of self-determination research*, 3-33.
- Sakovska, M. (2012). Importance of Employee Engagement in Business Environment: Measuring the engagement level of administrative personnel in VUC Aarhus and detecting factors requiring improvement. *Published thesis, Aarhus University*.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Salanova, A., & Kirmanen, S. (2010). Employee Satisfaction and Work Motivation: Research in Prisma Mikkeli.

- Sanchez, P., & McCauley, D. (2006). Measuring and managing engagement in a cross-cultural workforce: New insights for global companies. *Global Business and Organizational Excellence*, 26(1), 41-50.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006a). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006b). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism.), *Research companion to working time and work addiction*, 193-217.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Seligman, M. E. (2004). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press New York.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction* (Vol. 55, No. 1, p. 5). American Psychological Association.
- Sempane, M. E., Rieger, H., & Roodt, G. (2002). Job satisfaction in relation to organisational culture. *SA Journal of industrial Psychology*, 28(2).
- Sencer, M. (1989). *Toplum bilimlerinde yöntem*. İstanbul. Beta Basım.
- Sheldon, K. M., & Niemiec, C. P. (2006). It's not just the amount that counts: balanced need satisfaction also affects well-being. *Journal of personality and social psychology*, 91(2), 331.
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89-110.
- Shuck, B., Reio Jr, T. G., & Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables. *Human resource development international*, 14(4), 427-445.

- Shibli, K. (2013). *The Effects of Employee Engagement on Productivity and Profitability in the Financial Services* (Doctoral dissertation, University College of the Cayman Islands (United Kingdom)).
- Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of quality management*, 5(1), 27-52.
- Silvestro, R. (2002). Dispelling the modern myth: Employee satisfaction and loyalty drive service profitability. *International Journal of Operations & Production Management*, 22(1), 30-49.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., Çinko, M. (2006). Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi. Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Skinner, B. R. (2013). The relationship between confidence and performance throughout a competitive season. *All Graduate Plan B and other Reports*. 285.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., & Pedrotti, J. T. (2010). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Sage Publications.
- Smith, W. (2010). *Athlete satisfaction and the peak event: adapting the athlete satisfaction questionnaire (ASQ) to a New Zealand setting: a thesis presented in 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).
- Stello, C. M. (2011). Herzberg's two-factor theory of job satisfaction: An integrative literature review. In *Published paper presented at The 2011 Student Research Conference: Exploring Opportunities in Research, Policy, and Practice, University of Minnesota Department of Organizational Leadership, Policy and Development, Minneapolis, MN*.
- Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C., & Gatenby, M. (2012). Development and application of a new measure of employee engagement: the ISA Engagement Scale. *Human Resource Development International*, 15(5), 529-547.
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The journal of socio-economics*, 29(6), 517-538.

- Şencan, H. (2005). Sosyal ve davranışsal ölçümlerde geçerlilik ve güvenirlik. *Ankara: Seçkin Matbaası*.
- Şimşek, Ö. F. (2007). Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları. *Ankara: Ekinoks Yayınları*, 315-337.
- Tang, C., Shang, J., Naumann, S. E., & Zedtwitz, M. (2014). How team identification and expertise identification affect R&D employees' creativity. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 276-289.
- Tang, C. H., & Lee, J. E. (2014). Employee satisfaction and long-run shareholder returns. *The Service Industries Journal*, 34(14), 1167-1183.
- Thomas, K. T. (1994). The development of sport expertise: From Leeds to MVP legend. *Quest*, 46(2), 199-210.
- Tiryaki, Ş. (1991). Sportif performans ile Edwards kişisel tercih envanteri verilerinin ilişkisi. *Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 32-37.
- Tokay Argan, M., Argan, M., & Kurulgan, M. (2008). Kitaplara ilişkin biçimsel özelliklerin okuyucu tutumları üzerine etkisi. *Bilgi Dünyası*, 9(1), 179-206.
- Türkyılmaz, A., Akman, G., Özkan, C., & Pastuszak, Z. (2011). Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction. *Industrial Management & Data Systems*, 111(5), 675-696.
- Ünal, Z. M., (2013). The contribution of person-organization fit to employee engagement. *Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Vance, R. J. (2006). *Employee engagement and commitment: A guide to understanding, measuring and increasing engagement in your organization*. SHRM Foundation.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & stress*, 22(3), 277-294.
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of applied psychology*, 81(5), 525.
- Vealey, R. S. (1986). Conceptualization of sport-confidence and competitive orientation: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of sport psychology*, 8(3), 221-246.

- Vroom, V. 1964. *Work and Motivation*. New York, NY: Wil.
- Vokić, N. P., & Hernaus, T. (2015). The triad of job satisfaction, work engagement and employee loyalty–The interplay among the concepts. *Entrepreneurial Society: Current Trends and Future Prospects in Entrepreneurship, Organization and Management*, 120.
- Whan, C. (2011). Leveraging GARP to ensure employee engagement. *Information Management*, 45(6), 32.
- Wefald, A. J., & Downey, R. G. (2009). Construct dimensionality of engagement and its relation with satisfaction. *The Journal of Psychology*, 143(1), 91-112.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12(2), 173-194.
- White, R. W. (1960, January). Competence and the psychosexual stages of development. In *Nebraska symposium on motivation* (Vol. 8, pp. 97-141). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Wildermuth, C. (2008). Engaged to serve: The relationship between employee engagement and the personality of human services professionals and paraprofessionals.
- Williams, G. C., Frankel, R. M., Campbell, T. L., & Deci, E. L. (2000). Research on relationship-centered care and healthcare outcomes from the Rochester Biopsychosocial Program: a self-determination theory integration. *Families, Systems, & Health*, 18(1), 79-91.
- Wilson, K. (2009). *A survey of employee engagement* (Doctoral dissertation, University of Missouri, Columbia).
- Wu, L., & Norman, I. J. (2006). An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students. *Nurse Education Today*, 26(4), 304-314.
- Yılmaz, G. (2012). İşe bağlanma. A, Keser, G, Yılmaz ve S, Yürür (Editörler.), *Çalışma yaşamında davranış: Güncel yaklaşımlar* içinde 109-135. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293-298.

EKLER

EK-1. Etik Kurul Kararı

Ana. Üni. Evrak Tarih ve Sayısı: 30/10/2017-E.123317



T.C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : 66166206-050.99
Konu : Etik Kurulu Kararı hk.

Sayın Abdullah GÜMÜŞAY

Dilekçeniz ile istenilen, "Profesyonel Voleybolcuların Bağ Kurma Davranışının, Temel Psikolojik İhtiyaçlarının Tatmini, Takımla Özdeşleşme ve Sporcü Performansına Etkisi" başlıklı doktora tez çalışmasına ilişkin talebiniz Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş olup konuya ilişkin karar yazımız ekinde gönderilmektedir.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Emel ŞIKLAR
Müdür

Ek:Etik Kurulu Kararı

EK-2. Ölçek Kullanım İzinleri Mail Örüntüsü

abdullah gümüşay abdullahgumusay@gmail.com

9 Kasım 2017

Sayın Hocam adım Abdullah GÜMÜŞAY Gümüşhane Üniversitesinde öğretim görevlisim. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında doktora öğrencisiyim. Türkçeye uyarladığımız " İşgören Performansı (4 ifadeli) Ölçeğini" müsaadenizle doktora tez araştırmamda kullanmak istiyorum. İlginize teşekkür ederim.

güner çöl gunercol@istanbul.edu.tr

14 Kasım 2017

Kıymetli meslektaşım. Kaynak göstererek kullanabilirsiniz. Çalışmanızda kolaylık ve başarılar dilerim.

abdullah gümüşay abdullahgumusay@gmail.com

21 Kasım 2017

Dear Chris, I am a postgraduate in University of Anadolu in Turkey. I plannig to conduct a research about at professional voleyball player. While I was reviewing literature, I saw your article Athlete engagement: A qualitative investigation of relevance and dimensions. If you give permission, I want to use my study the scales (Athlete Engagement Scale) which you have developed in your study. Thanks your politeness. Best Wishes Abdullah GÜMÜŞAY.

Chris Lonsdale chris.lonsdale@acu.edu.au

22 Kasım 2017

Hi Abdullah, You have my permission. Good luck with your research. Regards, Chris Lonsdale, PhD Associate Professor.

abdullah gümüşay abdullahgumusay@gmail.com

22 Kasım 2017

Dear Ng, I am a postgraduate in University of Anadolu in Turkey. I plannig to conduct a research about at professional voleyball player. While I was reviewing literature, I saw your article The Basic Needs Satisfaction in Sport Scale (BNSSS): Instrument development and initial validity evidence. If you give permission, I want to use my study the scales (The Basic Needs Satisfaction in Sport Scale) which you have developed in your study. Thanks your politeness. Best Wishes Abdullah GÜMÜŞAY.

Ng Johan (SSPE)) yyng@cuhk.edu.hk

23 Kasım 2017

Dear Abdullah Yes please free to use the scale for your study. Good luck! By the way, I believe you got the scale information you need from Chris already. Cheers Johan.

EK-3. Voleybol Federasyonu İzin Onay

Ana Üni. Evrak Tarih ve Sayısı: 13/11/2017-E.103495



Sayı : 10061
Konu : Abdullah GÖMÜŞAY-
Doktora Tezi Uygulama İzin Talebi

13.11.2017

T.C
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik Yazı İşleri Müdürlüğü
ESKİŞEHİR

İlgi: 09.11.2017 tarih ve E.125834 sayılı yazıda.

Anadolu Üniversitesi Rektörlüğü Genel Sekreterlik Yazı İşleri Müdürlüğü'nün ilgide kayıtlı yazısı ile Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yönetimi ve Rekreasyon Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Abdullah GÖMÜŞAY'ın "Profesyonel Voleybolcuların Bağ Kurma Davranışının, Temel Psikolojik İhtiyaçların Tatmini, Takımla Özdeşleşme ve Sporcu Performansına Etkisi." konulu tez çalışması ile ilgili olarak araştırma yapması Federasyonumuzca uygun görülmüş olup, gerekli izin verilmiştir.

Ancak yapılacak bu çalışma sonucunun bir rapor şeklinde hazırlanıp Federasyonumuza da iletilmesini arz ederim.


Av. Niha IŞÇI
Genel Sekreter

EK-4. Gönüllü Katılım Formu

ARAŞTIRMA GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Bu çalışma, “Profesyonel Voleybolcuların Bağ kurma Davranışının, Temel Psikolojik İhtiyaçların Tatmini, Takımla Özdeşleşme ve Sporcu Performansına Etkisi” başlıklı doktora tez araştırmasıdır. Çalışma, **Abdullah GÜMÜŞAY** tarafından yürütülmekte ve sonuçları ile Doktora tez araştırması olarak ortaya konacaktır. Araştırma neticesinde spor biliminin gelişimine ışık tutulacağı düşünülmektedir.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda, *anket* yapılarak sizden veriler toplanacaktır.
- İsminizi yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz/araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İsteminiz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Sizden toplanan veriler depolama yöntemi ile korunacak ve araştırma bitiminde arşivlenecektir. Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı **Gümüşhane Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği** bölümünden **Abdullah GÜMÜŞAY**'a (abdullahgumusay@gmail.com / 0505 673 69 82) yöneltebilirsiniz.

Araştırmacı Adı : Abdullah GÜMÜŞAY
Adres : Gümüşhane Üniversitesi
İş Tel : 0456 233 10 92 / 3925
Cep Tel : 0505 673 69 82

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

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

Katılımcı Ad ve Soyadı:

İmza:

Tarih:

EK-5. Demografik Özellikler

1. Yaşınız:

2. Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

3. Medeni durumunuz: Bekar () Evli () Diğer ()

4. Öğrenim durumunuz: İlkokul () Ortaokul () Lise ()
Ön lisans / Lisans () Lisansüstü ()

5. Takımınızın adı:

6. Mücadele ettiğiniz lig: Sultanlar Ligi () Efeler Ligi ()

1. Lig Bayanlar A Grubu () 1. Lig Bayanlar B Grubu ()

1. Lig Erkekler A Grubu () 1. Lig Erkekler B Grubu ()

7. Bu takımda kaç yıldır görev yapıyorsunuz:

8. Aylık ortalama geliriniz: 1500 TL veya daha az () 1501 TL - 3000 TL arası ()

3001 TL - 4500 TL arası () 4501 TL ve üstü ()

9. Spor yaşınız:

Ek-6. Sporda Algılanan Performans Ölçeği

Sayın katılımcı, bu bölümde yer alan ifadeleri takımınıza / kulübünüze yönelik tutum ve davranışlarınızı genel olarak göz önünde bulundurarak değerlendiriniz. İfadeleri değerlendirirken, olması gereken durumu değil, algıladığınız / hissettiğiniz durumu dikkate almanız gerekmektedir. Aşağıdaki ifadelerden kendinize en yakın hissettiğiniz seçeneği işaretleyiniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Maç esnasında çoğunlukla işimi tam olarak yaparım.	1	2	3	4	5
2. Maçta hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
3. Maç performansım çoğunlukla standardın üzerindedir.	1	2	3	4	5
4. Maç esnasında hızlı çözümler üretirim.	1	2	3	4	5

EK -7. Sporcu Bağ Kurma Ölçeği

Sayın katılımcı, bu bölümde yer alan ifadeleri takımınıza / kulübünüze yönelik tutum ve davranışlarınızı genel olarak göz önünde bulundurarak değerlendiriniz. İfadeleri değerlendirirken, olması gereken durumu değil, algıladığınız / hissettiğiniz durumu dikkate almanız gerekmektedir. Aşağıdaki ifadelerden kendinize en yakın hissettiğiniz seçeneği işaretleyiniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1.Voleybolda hedeflerime ulaşma konusunda yetenekli olduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5
2.Voleybolda başarılı olmak için yetenekli olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
3.Voleybolda başarılı olmak için gereken tekniğe sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4.Yeteneklerime güvenirim.	1	2	3	4	5
5.Voleybolda hedeflerime ulaşmaya kendimi adarım.	1	2	3	4	5
6.Voleybolda hedeflerime ulaşma konusunda kararlıyım.	1	2	3	4	5
7.Voleybola kendimi adarım.	1	2	3	4	5
8.Voleybolda hedeflerime ulaşmak için sıkı çalışmak isterim.	1	2	3	4	5
9. Voleybol oynarken psikolojik olarak kendimi enerjik hissederim.	1	2	3	4	5
10. Voleybol oynarken psikolojik olarak kendimi zinde hissederim.	1	2	3	4	5
11. Voleybol oynarken kendimi zihinsel olarak uyarılmış hissederim.	1	2	3	4	5
12. Voleybol oynamak bana heyecan verir.	1	2	3	4	5
13. Voleybol oynarken istekliyim.	1	2	3	4	5
14. Voleybol oynarken keyif alırım.	1	2	3	4	5
15. Voleybol oynarken eğlenirim.	1	2	3	4	5

EK-8. Sporda Temel İhtiyaçlar Tatmin Ölçeği

Sayın katılımcı, bu bölümde yer alan ifadeleri takımınıza / kulübünüze yönelik tutum ve davranışlarınızı genel olarak göz önünde bulundurarak değerlendiriniz. İfadeleri değerlendirirken, olması gereken durumu değil, algıladığınız / hissettiğiniz durumu dikkate almanız gerekmektedir. Aşağıdaki ifadelerden kendinize en yakın hissettiğiniz seçeneği işaretleyiniz.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Branşım ile ilgili zorlukların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
2. Branşım da becerikliyim.	1	2	3	4	5
3. Branşım da iyi olduğumu hissettiren fırsatlara sahibim.	1	2	3	4	5
4. Branşımı iyi icra edecek yeteneğe sahibim.	1	2	3	4	5
5. Branşım da işlerin nasıl yapılacağı konusunda söyleyecek sözüm vardır.	1	2	3	4	5
6. Branşım da karar verme sürecine katılabilirim.	1	2	3	4	5
7. Branşım da karar verme fırsatlarına sahibim.	1	2	3	4	5
8. Branşım da kendimi takım arkadaşlarıma karşı yakın hissediyorum.	1	2	3	4	5
9. Takım arkadaşlarıma ilgi gösteririm.	1	2	3	4	5
10. Takım arkadaşlarım bana önem verirler.	1	2	3	4	5
11. Takımım da güvenebileceğim arkadaşlarım vardır.	1	2	3	4	5
12. Takım arkadaşlarımla yakın ilişkiler kurarım.	1	2	3	4	5

EK-9. Sporcu Bağ Kurma Ölçeği güvenirlilik analizi (9.ifade) output çıktıısı

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SBK9	12,6850	3,213	,500	,253	,840
SBK10	12,8708	2,527	,742	,585	,733
SBK11	12,9241	2,501	,736	,586	,736
SBK12	12,8498	2,875	,629	,408	,788

EK-10. Çok Değişkenli Normallik (Skewness ve Kurtosis Değerleri) output çıktısı

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness	Skewness	Kurtosis	Kurtosis
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
P1	619	4,1696	,65999	-,333	,098	-,190	,196
P2	619	3,8336	,69657	-,252	,098	,343	,196
P3	619	3,7076	,78628	-,135	,098	-,214	,196
P4	619	3,9725	,72466	-,163	,098	-,554	,196
SBK1	619	4,2472	,65258	-,511	,098	,235	,196
SBK2	619	4,2811	,63994	-,441	,098	-,149	,196
SBK3	619	4,1874	,70626	-,615	,098	,481	,196
SBK4	619	4,3667	,66556	-,742	,098	,170	,196
SBK5	619	4,3619	,66213	-,690	,098	,005	,196
SBK6	619	4,4103	,68239	-,915	,098	,373	,196
SBK7	619	4,2246	,82221	-,945	,098	,759	,196
SBK8	619	4,4653	,65853	-1,151	,098	1,622	,196
SBK9	619	4,4249	,60641	-,540	,098	-,614	,196
SBK10	619	4,2391	,69976	-,680	,098	,566	,196
SBK11	619	4,1858	,71239	-,529	,098	-,066	,196
SBK12	619	4,2601	,64503	-,451	,098	-,019	,196
SBK13	619	4,4556	,67734	-1,108	,098	,980	,196
SBK14	619	4,5153	,62655	-1,088	,098	,850	,196
SBK15	619	4,5299	,62860	-1,152	,098	,956	,196
SBK16	619	4,5267	,62358	-1,125	,098	,947	,196
STIT1	619	4,2569	,66847	-,447	,098	-,351	,196
STIT2	619	4,3215	,61930	-,343	,098	-,661	,196
STIT3	619	4,3069	2,14735	21,335	,098	504,478	,196
STIT4	619	4,1955	,69365	-,662	,098	,954	,196
STIT5	619	4,2763	,61239	-,326	,098	-,177	,196
STIT6	619	3,9935	,82632	-,868	,098	1,338	,196
STIT7	619	4,0355	,83919	-,759	,098	,675	,196
STIT8	619	4,0905	,73398	-,685	,098	1,027	,196
STIT9	619	4,0388	,78731	-,787	,098	1,005	,196
STIT10	619	4,3150	,74778	-,935	,098	,658	,196
STIT11	619	4,3360	,71519	-,941	,098	1,064	,196
STIT12	619	4,2342	,73188	-,769	,098	,721	,196
STIT13	619	4,4330	,72179	-1,435	,098	3,088	,196
STIT14	619	4,3554	,74804	-1,034	,098	,946	,196

EK-11. Sporda Temel İhtiyaçlar Tatmin Ölçeği faktör yük dağılımı output çıktısı

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
STIT14	,824		
STIT10	,820		
STIT13	,806		
STIT11	,775		
STIT12	,761		
STIT2		,847	
STIT5		,744	
STIT1		,731	
STIT4		,611	
STIT9			,860
STIT8			,850
STIT7			,761
STIT6		,419	,488

Extraction Method: Principal Component
Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

EK-12. Cinsiyet ve mücadele edilen lig değişkenlerine ait normallik testi output çıktısı

Tests of Normality

katılımcıların cinsiyeti		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
yeterlilik	kadın	,198	336	,000	,932	336	,000
	erkek	,151	283	,000	,930	283	,000
ozerklik	kadın	,179	336	,000	,917	336	,000
	erkek	,159	283	,000	,924	283	,000
iliskikurma	kadın	,157	336	,000	,894	336	,000
	erkek	,145	283	,000	,901	283	,000
güven	kadın	,209	336	,000	,906	336	,000
	erkek	,133	283	,000	,910	283	,000
adanma	kadın	,139	336	,000	,910	336	,000
	erkek	,176	283	,000	,880	283	,000
enerji	kadın	,181	336	,000	,908	336	,000
	erkek	,143	283	,000	,907	283	,000
isteklilik	kadın	,260	336	,000	,810	336	,000
	erkek	,232	283	,000	,829	283	,000
performans	kadın	,121	336	,000	,974	336	,000
	erkek	,139	283	,000	,954	283	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

katılımcıların mücadele ettikleri lig		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
yeterlilik	Voleybol süper lig	,171	181	,000	,924	181	,000
	Voleybol 1. Lig	,172	438	,000	,936	438	,000
ozerklik	Voleybol süper lig	,172	181	,000	,938	181	,000
	Voleybol 1. Lig	,172	438	,000	,914	438	,000
iliskikurma	Voleybol süper lig	,145	181	,000	,910	181	,000
	Voleybol 1. Lig	,140	438	,000	,896	438	,000
güven	Voleybol süper lig	,144	181	,000	,910	181	,000
	Voleybol 1. Lig	,149	438	,000	,927	438	,000
adanma	Voleybol süper lig	,145	181	,000	,920	181	,000
	Voleybol 1. Lig	,161	438	,000	,891	438	,000
enerji	Voleybol süper lig	,176	181	,000	,909	181	,000
	Voleybol 1. Lig	,175	438	,000	,908	438	,000
isteklilik	Voleybol süper lig	,225	181	,000	,837	181	,000
	Voleybol 1. Lig	,256	438	,000	,811	438	,000
performans	Voleybol süper lig	,144	181	,000	,962	181	,000
	Voleybol 1. Lig	,114	438	,000	,973	438	,000

a. Lilliefors Significance Correction

EK-13. Aylık gelir değişkenine ait normallik testi output çıktısı

Tests of Normality

katılımcıların aylık geliri		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
yeterlilik	1500 TL veya daha az	,120	109	,001	,953	109	,001
	1501 TL - 3000 TL arası	,150	147	,000	,942	147	,000
	3001 TL - 4500 TL arası	,210	110	,000	,926	110	,000
	4501 TL ve üstü	,189	253	,000	,916	253	,000
ozerklik	1500 TL veya daha az	,159	109	,000	,925	109	,000
	1501 TL - 3000 TL arası	,161	147	,000	,943	147	,000
	3001 TL - 4500 TL arası	,160	110	,000	,894	110	,000
	4501 TL ve üstü	,185	253	,000	,921	253	,000
iliskikurma	1500 TL veya daha az	,153	109	,000	,882	109	,000
	1501 TL - 3000 TL arası	,136	147	,000	,900	147	,000
	3001 TL - 4500 TL arası	,175	110	,000	,900	110	,000
	4501 TL ve üstü	,133	253	,000	,904	253	,000
güven	1500 TL veya daha az	,149	109	,000	,940	109	,000
	1501 TL - 3000 TL arası	,137	147	,000	,922	147	,000
	3001 TL - 4500 TL arası	,166	110	,000	,933	110	,000
	4501 TL ve üstü	,168	253	,000	,900	253	,000
adanma	1500 TL veya daha az	,172	109	,000	,896	109	,000
	1501 TL - 3000 TL arası	,149	147	,000	,899	147	,000
	3001 TL - 4500 TL arası	,191	110	,000	,877	110	,000
	4501 TL ve üstü	,147	253	,000	,896	253	,000
enerji	1500 TL veya daha az	,158	109	,000	,904	109	,000
	1501 TL - 3000 TL arası	,167	147	,000	,911	147	,000
	3001 TL - 4500 TL arası	,251	110	,000	,875	110	,000
	4501 TL ve üstü	,157	253	,000	,904	253	,000
isteklilik	1500 TL veya daha az	,221	109	,000	,845	109	,000
	1501 TL - 3000 TL arası	,230	147	,000	,796	147	,000
	3001 TL - 4500 TL arası	,311	110	,000	,760	110	,000
	4501 TL ve üstü	,243	253	,000	,830	253	,000
performans	1500 TL veya daha az	,109	109	,003	,966	109	,007
	1501 TL - 3000 TL arası	,108	147	,000	,971	147	,004
	3001 TL - 4500 TL arası	,125	110	,000	,966	110	,007
	4501 TL ve üstü	,149	253	,000	,951	253	,000

a. Lilliefors Significance Correction

EK-14. Takımdaki görev süresi ve spor yaşı değişkenlerine ait normallik testi output çıktısı

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
yeterlilik	,172	619	,000	,934	619	,000
ozerklik	,172	619	,000	,923	619	,000
iliskikurma	,142	619	,000	,902	619	,000
güven	,148	619	,000	,922	619	,000
adanma	,151	619	,000	,901	619	,000
enerji	,163	619	,000	,909	619	,000
isteklilik	,247	619	,000	,820	619	,000
performans	,116	619	,000	,971	619	,000
katılımcıların mücadele ettikleri takımdaki görev süresi	,295	619	,000	,604	619	,000
katılımcıların spor yaşı	,101	619	,000	,967	619	,000

a. Lilliefors Significance Correction

EK-15. Aylık gelir değişkenine göre anlamlı farklılığın hangi gelir grubundan kaynaklandığına ilişkin Mann-Whitney U testleri output çıktısı

Ranks

	katılımcıların aylık geliri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
performans	1500 TL veya daha az	109	121,22	13213,50
	1501 TL - 3000 TL arası	147	133,89	19682,50
	Total	256		

Test Statistics^a

	performans
Mann-Whitney U	7218,500
Wilcoxon W	13213,500
Z	-1,367
Asymp. Sig. (2-tailed)	,172

a. Grouping Variable:
katılımcıların aylık geliri

Ranks

	katılımcıların aylık geliri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
performans	1500 TL veya daha az	109	98,54	10740,50
	3001 TL - 4500 TL arası	110	121,36	13349,50
	Total	219		

Test Statistics^a

	performans
Mann-Whitney U	4745,500
Wilcoxon W	10740,500
Z	-2,688
Asymp. Sig. (2-tailed)	,007

a. Grouping Variable:
katılımcıların aylık geliri

EK-15'in devamı

Ranks

	katılımcıların aylık geliri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
performans	1500 TL veya daha az	109	159,37	17371,50
	4501 TL ve üstü	253	191,03	48331,50
	Total	362		

Test Statistics^a

	performans
Mann-Whitney U	11376,500
Wilcoxon W	17371,500
Z	-2,675
Asymp. Sig. (2-tailed)	,007

a. Grouping Variable:
katılımcıların aylık geliri

Ranks

	katılımcıların aylık geliri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
performans	1501 TL - 3000 TL arası	147	122,60	18022,00
	3001 TL - 4500 TL arası	110	137,55	15131,00
	Total	257		

Test Statistics^a

	performans
Mann-Whitney U	7144,000
Wilcoxon W	18022,000
Z	-1,612
Asymp. Sig. (2-tailed)	,107

a. Grouping Variable:
katılımcıların aylık geliri

EK-15'in devamı

Ranks

	katılımcıların aylık geliri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
performans	1501 TL - 3000 TL arası	147	190,13	27949,50
	4501 TL ve üstü	253	206,52	52250,50
	Total	400		

Test Statistics^a

	performans
Mann-Whitney U	17071,500
Wilcoxon W	27949,500
Z	-1,385
Asymp. Sig. (2-tailed)	,166

a. Grouping Variable:
katılımcıların aylık geliri

Ranks

	katılımcıların aylık geliri	N	Mean Rank	Sum of Ranks
performans	3001 TL - 4500 TL arası	110	187,54	20629,00
	4501 TL ve üstü	253	179,59	45437,00
	Total	363		

Test Statistics^a

	performans
Mann-Whitney U	13306,000
Wilcoxon W	45437,000
Z	-,673
Asymp. Sig. (2-tailed)	,501

a. Grouping Variable:
katılımcıların aylık geliri

EK-16. Yazarın Özgeçmişi

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Abdullah GÜMÜŞAY
Yabancı dil : İngilizce (YDS :67,50)
Doğum Yeri ve Yılı : Karaisalı (Adana) / 1979
E-posta : abdullahgumusay@gmail.com

Eğitim Geçmişi:

- 2014-2018 Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Spor Yönetimi Ve Rekreasyon Bilim Dalı Doktora Programı
- 2010-2014, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Programı
- 1999-2003, Niğde Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Lisans Programı
- 1993-1999, Karaisalı İmam Hatip Lisesi, Ortaokul-Lise
- 1984-1989, Kuzgun Köyü İlkokulu, İlkokul

Mesleki Geçmişi:

- 2015-, Öğretim Görevlisi, Gümüşhane Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu
- 2013- 2015, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, Niğde MEB, Ulukışla Teknik Ve Endüstri Meslek Lisesi,
- 2011-2013, Okul Müdürü, Niğde MEB, Ulukışla Kemalpaşa İlköğretim Okulu,
- 2010-2011, Kurucu Müdür Yardımcısı, Niğde MEB, Ulukışla 75.Yıl Anadolu Lisesi
- 2009-2010, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, Niğde MEB, Ulukışla Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi
- 2005-2009, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni, Niğde MEB, Çamardı 75.Yıl Şehit Üsteğmen. Murt Erdem Çok Programlı Lisesi

Yayımları ve Bilimsel Faaliyetleri:

- 2016, Sözel Sunum, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin İstihdam Edilebilme Algılarının İncelenmesi, 14. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi 01-04 Kasım 2016, Antalya.