



T.C.  
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SPOR ÖRGÜTLERİNDE ÇALIŞANLARIN SPOR FARKINDALIK  
DÜZEYLERİ İLE İŞ PERFORMANSLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Kübra UĞAN

Danışman: Doç. Dr. Eser AĞGÖN

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR  
ANABİLİM DALI

ERZİNCAN  
Haziran 2023  
Her hakkı saklıdır.

Kübra UĞAN BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI YÜKSEK LİSANS 2023

T.C.  
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SPOR ÖRGÜTLERİNDE ÇALIŞANLARIN SPOR FARKINDALIK  
DÜZEYLERİ İLE İŞ PERFORMANSLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Kübra UĞAN

Danışman: Doç. Dr. Eser AĞGÖN

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR  
ANABİLİM DALI

ERZİNCAN  
Haziran 2023  
Her hakkı saklıdır.

## **Bilimsel Etiğe Uygunluk Sayfası**

“Spor Örgütlerinde Çalışanların Spor Farkındalık Düzeyleri İle İş Performansları Arasındaki İlişki” isimli “Yüksek Lisans” tezim tarafımda intihal tespit programı ile incelenmiştir. Buna göre tezimde bilimsel etik ihlali ve intihal olarak nitelendirilebilecek herhangi bir durum olmadığını taahhüt ederim.

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir biçimde elde edildiğini; aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi beyan ederim. 31/08/2023

(İmza)

**Kübra UĞAN**

## ÖZET

Yuksek Lisans Tezi

### SPOR ÖRGÜTLERİNDE ÇALIŞANLARIN SPOR FARKINDALIK DÜZEYLERİ İLE İŞ PERFORMANSLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Kübra UĞAN

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Eser AĞGÖN

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı; Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışanların spor farkındalık düzeyleri ile iş performanslarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesidir.

**Materyal ve Metot:** Bu çalışma, Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı tüm kuruluşlardaki çalışanlar üzerine yapılan bir nicel araştırmadır. Toplam 597 çalışandan oluşan örneklem, Erzurum, Trabzon, Kocaeli, Manisa, Adana, Konya ve Gaziantep Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan 246 kadın ve 351 erkekten oluşmaktadır. Veri analizlerinde Kruskal-Wallis H testi ve Mann-Whitney U Testi kullanılmıştır. Anlamli karşılaştırmalarda Bonferroni düzeltmesi testi kullanılmıştır.

**Bulgular:** Araştırma, cinsiyet, fakülte türü, spor alışkanlıkları, eğitim düzeyi, görev süresi ve spor türüne bağlı olarak anlamlı farklar tespit etti. Ancak, medeni durum, gelir, ünvan ve genel spor türü arasında anlamlı fark gözlenmedi. Spor farkındalık seviyeleri erkekler lehine yüksek bulundu, Spor Bilimleri mezunlarının farkındalık ve iş performansı diğer mezunlardan daha yüksekti. Yaş arttıkça iş performansı artış gösterdi, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının spor farkındalık seviyeleri ile iş performansları arasında pozitif ilişki bulundu

**Sonuç:** Spor bakanlığı çalışanlarında eğitim düzeyi ve yaş ile beraber iş performansının da arttığı, Spor Bilimleri Fakültesi mezunlarının spor farkındalık düzeyi ve iş performansının daha yüksek olduğu görülmektedir. Gençlik ve spor müdürlüklerinde çalışan personelin spor farkındalık düzeyleri arttıkça iş performanslarının da arttığı söylenebilir.

2023, 62 Sayfa

**Anahtar Kelimeler:** İş Performans, Spor Farkındalık, Gençlik ve Spor

## ABSTRACT

MSc Thesis

### THE RELATIONSHIP BETWEEN SPORTS AWARENESS LEVELS AND WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN SPORTS ORGANIZATIONS

Kübra UĞAN

Erzincan Binali Yıldırım University  
Graduate School of Health Sciences  
Department of Physical Education and Sports Department

Supervisor: Assoc. Dr. Eser AĞGÖN

**Aim:** The purpose of this study is to examine the sports awareness levels and job performances of employees in the Provincial Directorates of Youth and Sports under the Ministry of Youth and Sports according to various variables.

**Material and Method:** This study is a quantitative, cross-sectional research. The research population consists of employees of all organizations under the Ministry of Youth and Sports, and the sample comprises a total of 597 organizational employees, including 246 women and 351 men working in Youth and Sports Provincial Directorates in Erzurum, Trabzon, Kocaeli, Manisa, Adana, Konya, and Gaziantep. Data analysis was performed using the Kruskal-Wallis H test and Mann-Whitney U Test, with Bonferroni correction used for multiple pairwise comparisons in significant cases.

**Results:** It is found statistically significant differences according to the gender of the participants, the type of faculty they graduated from, their sports activities, educational status, tenure and type of sports activity. No significant difference is found according to marital status, income level, title and type of sport performed. It is observed that sports awareness levels were significantly higher in favor of male participants, and participants who graduated from the Faculty of Sports Sciences had significantly higher sports awareness levels and job performances than other graduate participants. It has been observed that as the age of corporate employees increases, their job performance also tends to increase. It has been determined that there is a positive significant relationship between the Sports Awareness Levels and Job Performances of employees in the Provincial Directorates of Youth and Sports.

**Conclusion:** It is seen that the job performance of the Ministry of Sports employees increases with the education level and age, and the sports awareness level and job performance of the graduates of the Faculty of Sports Sciences are higher. It can be said that as the sports awareness levels of the personnel working in youth and sports directorates increase, their job performance also increases.

2023, 62 Pages

**Keywords:** Business Performance, Sports Awareness, Youth and Sports,

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalıőmayı, değerli bilgi ve katkıları ile yöneten, çalıőmamın her aşamasında yardımlarını esirgemeyen hocam, Sayın Doç. Dr. Eser AĐĐÖN'e en derin saygı ve őükranlarımı sunarım.

Çalıőmalarım sırasında ilgi ve desteklerini esirgemeyen bu zorlu süreç boyunca beni büyük bir sabırla destekleyen, her daim yanımda olan kıymetli eşime ve aileme teşekkür ederim.

Kübra UĞAN  
Ağustos, 2023

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
<b>Bilimsel Etiğe Uygunluk Sayfası.....</b>	<b>1</b>
<b>TEŞEKKÜR .....</b>	<b>1</b>
<b>İÇİNDEKİLER .....</b>	<b>i</b>
<b>TABLolar LİSTESİ .....</b>	<b>iii</b>
<b>1.GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
1.1. Araştırmanın Amacı.....	2
1.2. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi.....	2
1.3. Problem Cümlesi.....	3
1.3.1. Alt Problemler.....	4
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1.5. Varsayımlar.....	4
<b>2. GENEL BİLGİLER.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Örgüt Kavramı.....</b>	<b>5</b>
2.2. Türk Spor Teşkilatı .....	5
2.2.1. Tarihi Gelişimi.....	5
2.2.1.1. Cumhuriyet Öncesi Türk Spor Teşkilatı .....	6
2.3. Farkındalık .....	9
2.3.1. Farkındalık Türleri .....	13
2.3.1.1. Zihinsel Farkındalık.....	13
2.3.1.2. Bedensel Farkındalık .....	14
2.3.1.3. Duygusal Farkındalık.....	14
2.3.2. Beden Eğitimi ve Sporda Farkındalık.....	16
2.3.2.1. Beden Eğitimi ve Sporda Farkındalık Alanları.....	17
2.3.2.2. Spor Farkındalığı .....	17

2.4. Performans ve İş Performansı.....	18
2.4.2.1. Motivasyon .....	22
2.4.3. Çalışan Beklentileri ile Örgüt Hedeflerinin Uyumu .....	24
2.4.5. Etkili İletişim ve Güven.....	25
2.4.6. Memnuniyet Düzeyi .....	26
<b>3. MATERYAL VE METOT.....</b>	<b>27</b>
3.1 Araştırma Yöntemi .....	27
3.1.1 Evren ve Örneklem/Çalışma Grubu/Katılımcılar/Veri Kaynakları .....	27
3.1.3. Süreç/Uygulama.....	29
3.1.4. Verilerin Analizi .....	29
<b>4.1. BULGULAR.....</b>	<b>32</b>
4.1.1. Demografik Özellikler .....	32
4.1.2. Analiz Sonuçları .....	33
<b>5. TARTIŞMA.....</b>	<b>45</b>
<b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>53</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>55</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>61</b>
<b>Ek-1 Anket Formu .....</b>	<b>61</b>

## TABLolar LİSTESİ

### Sayfa

<b>Tablo 1.</b> Ölçek Genel ve Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Dağılım Tablosu.....	30
<b>Tablo 2.</b> Güvenilirlik Analizi Cronbach's Alpha.....	30
<b>Tablo 3.</b> Katılımcıların Demografik Bilgilere İlişkin Bilgiler .....	32
<b>Tablo 4.</b> Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları.....	33
<b>Tablo 5.</b> Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları.....	34
<b>Tablo 6.</b> Mezun Olunan Fakülte Türüne Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları .....	34
<b>Tablo 7.</b> Ünvana Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları .....	35
<b>Tablo 8.</b> Genelde Spor Yapma Durumuna Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları .....	36
<b>Tablo 9.</b> Yaşa Göre Kruskal-Wallis H Test Sonuçları.....	37
<b>Tablo 10.</b> Eğitim Durumuna Göre Kruskal-Wallis H Test Sonuçları .....	38
<b>Tablo 11.</b> Gelir Durumuna Göre Kruskal-Wallis H Test Sonuçları.....	40
<b>Tablo 12.</b> Görev Süresine Göre Kruskal-Wallis H Test Sonuçları .....	41
<b>Tablo 13.</b> Yapılan Spor Aktivite Türüne Göre Kruskal-Wallis H Test Sonuçları .....	42
<b>Tablo 14.</b> Spor Farkındalık ve İş Performansı Wilcoxon Signed Rank Testi (İşaretili Sıralar Testi) .....	44

## SİMGELER ve KISALTMALAR

### Simgeler

%	Yüzde
$\alpha$	Güvenirlilik Katsayısı
$r$	Korelasyon Katsayısı
$S$	Standart Sapma
$Sd$	Serbestlik Derecesi

### Kısaltmalar

GSB	Gençlik ve Spor Bakanlığı
GSİM	Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SBBAE	Spor Bilgisi ve Bilgiyi Ayırt Etme
SBF	Sosyal ve Bireysel Fayda
SF	Spor Farkındalığı
İP	İş Performansı

## 1.GİRİŞ

Spor örgütleri, spor alanında hizmet ve faaliyette bulunan kurum ve kuruluşlardır. Spor örgütleri, sporun toplumsal yararı için belirli amaçlar doğrultusunda çalışmalar yürütürler. Spor örgütleri arasında ulusal ve uluslararası federasyonlar, spor kulüpleri, gençlik spor genel müdürlüğü ve illerdeki şubeleri ile olimpiyat komitesi gibi resmi (formal) örgütler olduğu gibi, katolik veya yahudi spor grupları gibi belli topluluklarda sporla ilgili konularla ilgilenen genel spor organizasyonları gibi gayri resmi (informal) örgütler de bulunmaktadır. Spor örgütlerinin başarısı, örgüt içi ilişkilere, insan kaynağına ve çatışma yönetimine bağlıdır.

Spor farkındalık ile iş performansları arasındaki ilişki, son yıllarda bilimsel araştırmaların odak noktası haline gelmiştir. Spor farkındalık, bireyin kendi bedenini, duygularını ve düşüncelerini anlık olarak fark etmesi ve bunlara karşı yargısız bir tutum sergilemesi olarak tanımlanabilir. İş performansı ise, çalışanın işle ilgili beklentileri karşılama derecesi olarak ifade edilebilir. Bu iki kavram arasında nasıl bir ilişki olduğu ve bu ilişkide hangi faktörlerin rol oynadığı konusunda çeşitli görüşler ileri sürülmüştür.

Bazı araştırmacılar, spor farkındalığın iş performansını olumlu yönde etkilediğini savunmaktadır. Spor farkındalığın çalışanların stresle başa çıkma, öz-düzenleme, motivasyon, yaratıcılık, problem çözme ve iş tatmini gibi beceri ve tutumlarını geliştirdiği iddia edilmektedir. Bu beceri ve tutumların da iş performansını artırdığı varsayılmaktadır. Bu görüşe göre, spor farkındalık ile iş performansı arasında doğrudan veya dolaylı bir ilişki bulunmaktadır.

Farkındalık, bireylerin tüm duyularıyla yaşadığı çevreyi anlamlandırmasının yanı sıra kavranması gereken bir şeye dikkat etmesi, bilinmesi gereken şeylerden haberdar olmaları ya da hassasiyet göstermeleri durumudur (Kağıtçıbaşı, 1999).

Özellikle çağdaş spor bilincinin topluma kazandırılması, sporun topluma yaygınlaştırılması, sporun sınırsız değerlerinin topluma kabullendirilmesi, sağlıklı bir spor kültürünün oluşumu ve sağlıklı nesillerin yetiştirilebilmesi durumu spor farkındalığının toplumun her alanında oluşmasından geçmektedir. Bireylerin gelişiminin başlangıç noktasının; farkına varmaktır (Karakuş, 2008). Toplumda sorumluluk alacak kişilerin iyi alışkanlıklar kazanmasında, toplumlar arası ve bireyler arası sağlıklı ilişkiler kurulmasında sporun küçük yaşlarda başlanmasının büyük bir önemi vardır (Kotan, Hüner ve Yaman, 2009).

Sonuç olarak, spor farkındalık ile iş performansları arasındaki ilişki konusunda henüz kesin bir sonuca ulaşamamıştır. Bu konuda daha fazla araştırma yapılması ve farklı sektörlerde çalışanların spor farkındalık düzeyleri ve iş performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi gerekmektedir. Ayrıca, spor farkındalığın iş performansına etkisini belirleyen veya etkileyen diğer faktörlerin de ortaya konulması önemlidir.

### **1.1. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı; Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışanların spor farkındalık düzeyleri ile iş performanslarının çeşitli değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, görev süresi, unvan, genelde spor yapma durumu ve yapılan sportif aktivite türü) incelenmesi amaçlanmıştır. Gençlik ve Spor Bakanlığı (GSB) ülkemizdeki spor olgusunun temel taşlarından birisidir. GSB'de görev yapanların mezuniyet bölümleri değişiklik gösterdiğinden spora yönelik farkındalıkları ve iş performanslarına farklılık gösterdiği tahmin edilmektedir. Yapılacak bu çalışmayla bu açıklığın giderilmesi ve bu konuda bir fikir elde edilmesi düşünülmektedir. Bu minvalde Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı kurumlarda çalışan örgüt çalışanların spor farkındalık düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenlere göre incelenerek alan yazı eksikliğinin giderilmesi ve örnek teşkil etmesi açısından önem arz etmektedir.

### **1.2. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi**

Örgütler, amaçlarına ulaşmak, mükemmel hizmet sunmak ve rekabet avantajı elde etmek için performansı iyi olan çalışanlara gereksinim duyar, bu kişilere değer verirler.

Çalışanlar açısından performans, gurur, keyif ve tatminin kaynağı olması nedeniyle önemlidir. Dahası, yüksek performansın, daha iyi kariyer fırsatlarına imkan tanınması ve kolay terfi gibi maddi ve/veya diğer avantajlarla sıklıkla ödüllendirilmesi sebebiyle çalışanlar açısından önemlidir (Rageb ve ark., 2013). Spor, toplumun her kesimi için büyük bir öneme sahip olan, hem bedensel hem de zihinsel sağlığın geliştirilmesine katkı sağlayan bir faktördür. Spor örgütleri, sporun toplum genelinde yaygınlaşmasını destekleyen kuruluşlar olarak kritik bir rol üstlenirler. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), ülkemizde sporun temel taşlarından birini oluşturmaktadır. GSGM bünyesinde görev alan personelin mezuniyet bölümlerinin çeşitliliği, spor alanındaki farkındalıkları ve iş performanslarını etkileyebilmektedir. Bu sebeple, bu çalışma ile GSGM çalışanlarının spor farkındalık düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi ve literatürdeki boşlukların doldurulması amaçlanmaktadır.

Çalışmanın amacı, GSGM personelinin spor farkındalık düzeylerini ve iş performanslarını analiz etmek, bu iki faktör arasındaki ilişkiyi anlamak ve farklı değişkenlerin bu ilişki üzerindeki etkisini incelemektir. Bu bağlamda, spor örgütlerinde çalışanların spor farkındalık düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişkinin derinlemesine anlaşılması, daha etkili stratejiler geliştirilmesi ve kaynakların daha etkin kullanılması adına büyük önem taşımaktadır.

Çalışmanın gerekçesi ise yapılan literatür taraması sonucu spor örgütlerinde çalışanlar üzerine çeşitli alanlarda çalışmalar yapıldığı bilinmektedir. Ancak bu kurumlarda çalışanların spor farkındalık düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişkinin üzerine spesifik bir çalışmaya rastlanılmadığı ve bu çalışmanın da alanyazı açısından fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

### **1.3. Problem Cümlesi**

Spor örgütlerinde çalışanların spor farkındalık düzeyleri ile iş performansları arasında bir farklılık var mıdır?

### **1.3.1. Alt Problemler**

Örgüt çalışanların spor farkındalık düzeylerinin belirlenen değişkenlere (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, görev süresi, unvan, genelde spor yapma durumu ve yapılan sportif aktivite türü) göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

Örgüt çalışanların iş performanslarının belirlenen değişkenlere (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, görev süresi, unvan, genelde spor yapma durumu ve yapılan sportif aktivite türü) göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

Örgüt çalışanların spor farkındalık düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişki düzeyinde anlamlı bir farklılık var mıdır?

### **1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

1. Araştırma, Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı; Erzurum, Trabzon, Kocaeli, Manisa, Adana, Konya ve Gaziantep Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan örgüt çalışanları ile sınırlı tutulmuştur.
2. Bu çalışmada edinilen sonuçlar, örgüt çalışanlarına uygulanan anketlerden elde edilen verilerle sınırlı tutulmuştur.
3. Bu araştırmanın konusuyla ilgili ulaşılabilen kaynakların sağladığı veriler ile sınırlı tutulmuştur.

### **1.5. Varsayımlar**

1. Bu çalışmada tercih edilen örneklem grubunun, evrenin temsil edilmesi açısından yeterli olduğu düşünülmektedir. Araştırmaya katılan örgüt çalışanlarının (Spor Farkındalık Düzeyleri ve İş Performans) ölççeklerini, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın içtenlikle ve doğru bir şekilde işaretledikleri varsayılmıştır.
2. Bu çalışmada kullanılan yöntemin, çalışmanın amacına uygun olduğu kabul edilmektedir.
3. Çalışmada kullanılan ölççeklerin, bu araştırma için uygun olduğu düşünülmektedir.
4. Araştırmaya katılan örgüt çalışanlarının, tavır ve tutumlarıyla çalışmanın önemini

ve ciddiyetini anlayacak şekilde davrandıkları varsayılmaktadır.

5. Araştırmaya katılan örgüt çalışanlarının, yapılan açıklamalara uygun cevaplar verdikleri varsayılmaktadır.

## **2. GENEL BİLGİLER**

### **2.1. Örgüt Kavramı**

Bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen insan kümeleri diyebileceğimiz örgüt (Öztekin 2002), kavram olarak gerçekte iki değişik anlamda kullanılmaktadır. Birincisi bir yapı, iskelet ve önceden planlanmış ilişkiler topluluğu anlamına gelen örgüttür. İkincisi ise, bu yapının oluşturulması sürecini, bir faaliyetler dizini ve örgütleme faaliyetlerini ifade eden örgüttür (Yıldırım, 2000). Bu bağlamda örgütleri, toplumsal gereksinimlerin bir kısmını karşılamak üzere, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek görev ve rolleri yapmak için güçlerini, eylemlerini eş güdümlenen iş görenlerden oluşan toplumsal açık bir sistem (Başaran, 1982) ve insanlardan, teknolojilerden ve insanların birbirine ya da işlerine karşı ilişkilerini düzenleyen yapı ve süreçlerden oluşan bir bileşim (Balcı, 2000) şeklinde tanımlamak mümkündür.

Her örgüt, tıpkı insan gibi bir bütündür; diğer örgütlerle genelde aynı fakat özde ayrı özelliklere sahiptir. Bu bütünlük içinde her örgüt, alt parçaları ile bir sistem oluşturur. Örgüt birden çok insandan oluştuğu için toplumsal; dış çevre ile etkileştiği içinde açık bir sistemdir (Başaran, 1982).

### **2.2. Türk Spor Teşkilatı**

Türk spor teşkilatının değerlendirilmesi sürecinde, spor alanında faaliyet gösteren tüm kamu ve özel kurum ve kuruluşların özgün özellikleri göz önünde bulundurulmalıdır. Genel anlamda bu kuruluşların ortak amacı, Türk sporunun milli ve uluslararası düzeyde üstün başarılar elde etmesini sağlamaktır. Türk spor teşkilatının içeriği bu bakış açısıyla ele alınarak, gerekli düzenlemelerin yapılması büyük önem taşımaktadır (Demirci, 1986).

#### **2.2.1. Tarihi Gelişimi**

Türk Spor Teşkilatının tarihsel sürecine baktığımızda, ülkemizde sporun önemi rağmen uygun bir teşkilat yapısı ile desteklenemediği ve tamamlanamadığı gözlemlenir. Yenilikçi köklü değişiklikler ve kalıcı adımların, gelecek yıllarda Türk sporunu daha etkili bir

şekilde ileri taşıyan kurum ve kuruluşların amaçlarına ulaşmasını sağlayarak engellerin aşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Demirci, 1986).

Türk Spor Teşkilatının tarihini Cumhuriyet öncesi ve sonrası dönemler olarak iki aşamada değerlendirmek gerekmektedir.

### **2.2.1.1. Cumhuriyet Öncesi Türk Spor Teşkilatı**

Cumhuriyetin ilanı öncesi Türk spor tarihine bakıldığında, Selçuklu Devleti ve Osmanlı İmparatorluğu dönemlerinde spor alanında herhangi bir resmi kuruluşun varlığının belirgin olmadığı görülmektedir. Osmanlı İmparatorluğu'nun yıkılış dönemine doğru, spor alanında bazı teşkilatlanmaların oluşmaya başladığı gözlemlenir. Bu yıllarda, Selim Sırrı Tarcan ve spora gönül vermiş diğer bireyler, ferdi olarak spor faaliyetlerine girişimde bulunmuşlardır. Ancak bu dönemdeki çabalar, ciddi bir teşkilatlanma oluşturma açısından yeterli sonuçlar verememiştir (Demirci, 1986).

1913 yılında Cuma Ligi'nin kurulması ve kapalı bir yapıya sahip olması dikkat çekmektedir. Aynı dönemde, İstanbul Futbol Birliği tarafından paralel olarak 1912-1913 sezonunda "Pazar Ligi" oluşturulmuştur. Fenerbahçe, Pazar Ligi'nde iki takım olarak yer almanın yanı sıra Cuma Ligi'nde de 1913-1920 döneminde faaliyet göstermiştir. Bu süreç, Türk sporu için tam anlamıyla bir "fetret" dönemi olarak nitelendirilebilir (Fişek, 1998).

### **2.2.1.2. Cumhuriyet Döneminden Günümüze Kadar Türk Spor Teşkilatı**

Türk sporunun içerisinde bulunduğu ulusal ve uluslararası faaliyetlerin düzenli bir şekilde yürütülmesi, kamu ve özel sektörün spor alanındaki katkılarıyla mümkün olmaktadır. Bu kuruluşlar, hedefledikleri başarıya ulaşabilmek adına verdikleri hizmetlerde işbirliği ve koordinasyon içinde spor teşkilatlarıyla uyumlu bir çalışma sergilemektedir. Türk spor teşkilatının Cumhuriyet döneminden günümüze kadar olan tarihçesi incelendiğinde, Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı (T.İ.C.İ), Türk Spor Kurumu (T.S.K.), Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü (B.T.G.M.), Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (G.S.G.M.), ve en son olarak Gençlik ve Spor Bakanlığı olmak üzere beş ana başlık altında ele alındığı görülmektedir (Demirci, 1986).

### **2.2.1.2.1. Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı 1922- 1936 (T.İ.C.İ.)**

1921-1922 mevsimi, 'lig' müsabakalarının düzenli bir şekilde gerçekleştirilmesi amacıyla İdman İttifakı Heyet-i Muvakkatesi'nin çabalarıyla geçti. Bu süreç, tescil süresinin bitimi olan 22 Mayıs 1922 tarihine kadar İdman İttifakı'nın yerini Cemiyetler Kanunu'na bırakmasıyla sonuçlandı ve Türkiye'nin ilk spor yönetim biçimi olarak kabul edilen 'federatif yapıdaki Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı' oluşturuldu (Fişek, 1998).

Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı (T.İ.C.İ), öncelikle İstanbul, ardından Anadolu kulüplerinin bir araya gelmesiyle oluşan merkezi bir teşkilattir. Kulüpler, devlet ve hükümete karşı bağımsız dernekler olarak faaliyet gösteriyordu. T.İ.C.İ, genel merkez, genel kongre ve federasyonlardan oluşuyordu. Ayrıca, mıntika merkez heyeti, mıntika kongresi ve mıntika idman heyeti gibi taşra teşkilatları da bulunmaktaydı. T.İ.C.İ, ülke çapında merkeziyetçi bir teşkilat yapısına sahip olarak, çok branşlı spor teşkilatı olarak öne çıkmaktaydı ve ülkede modern manada spor teşkilatlanmasının öncüsü olarak kabul edilebilir. Ancak, maddi bağımlılığı ve disiplin eksikliği gibi sorunlar, T.İ.C.İ'nin devlete karşı zorluklar yaşamasına ve etkili bir yönetim sağlayamamasına yol açtı. Bu nedenlerle, Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı, Türk Spor Kurumu'nun kurulmasıyla sonuçlanan bir sürecin ardından yerini bıraktı (Serarşlan, 2006).

### **2.2.1.2.2. Türk Spor Kurumu: 1936-1938 (T.S.K.)**

Ülkemizde beden eğitimi ve spor faaliyetlerinin yönetimi ve şekillendirmesi açısından büyük bir rol oynayan Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı, sekizinci halka açık kongre kararıyla sona ermiş ve aynı kararlar Türk Spor Kurumu kurulmuş, ardından TSK ve CHP'ye bağlanmıştır. TSK'nin kuruluş amacı, ahlaklı, kişilik sahibi, karakterli, istekli ve vatanına bağlı genç sporcular yetiştirmek olarak belirlenmiştir. Bu genç sporcuların Cumhuriyet değerlerini muhafaza etme ve vatanını koruma amacına yönelik büyük bir görev bilinciyle hareket etmeleri beklenmektedir. Ayrıca, Türk sporunun milli varlığını artırma ve sağlıklı koşullarda teknik kurallar çerçevesinde gelişmesini sağlama amacı da bulunmaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda Türk sporunun hem yurt içinde hem de yurt dışında temsil edilmesi hedeflenmektedir (Fişek, 1998).

Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı, Merkez ve Taşra olmak üzere iki örgütten oluşuyordu. Merkez örgütü, Türkiye Spor Kurumu Büyük Kongresi'ni düzenlemekte olup, kulüpler, Genel Kurmay Başkanlığı, CHP, Kültür ve Sağlık Bakanlığı gibi kurumlar temsilcilerini gönderiyordu. Taşra teşkilatı ise spor çevrelerini, spor bölge kongrelerini, bölge heyetlerini, delegeleri, lig heyetlerini ve spor kulüplerini içeriyordu. Bölge Kongreleri, her şehrin bir spor bölgesi olarak kabul edildiği organizasyonlardır. Bölge Kongreleri, bölge başkanı liderliğinde as başkan, branş sayısı kadar personel, bir sekreter, bir raportör ve bir sayman üyesinden oluşan bölge heyeti tarafından yönetilmekteydi. TSK'nın amacı ve görevi, spora yönelik yasaları merkezi bir yönetimle uygulamak, sporun yaygınlaşmasını sağlamak ve bu amaç doğrultusunda etkinlikler düzenlemektir. TSK, örgütsel ve yönetsel açıdan bir geçiş dönemi ara rejim olarak kabul edildiğinden örgütün spora bakış açısını şekillendirmek de hedeflerinden biridir (Fişek, 1998).

### **2.2.1.2.3. Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü (B.T.G.M.)**

3530 sayılı Beden Terbiyesi Kanunu'nun kabulüyle 1938 yılında "Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü" kurulmuş ve bu kanunla birlikte "Devlet Kuruluşu" statüsüyle Başbakanlığa bağlı olarak faaliyetlerine başlamıştır. 1942'de Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlanan genel müdürlük, 1960'ta tekrar Başbakanlığa bağlanmış, ardından 1969'da Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın kurulmasıyla Şubat 1970'te Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle bu bakanlığa bağlanmıştır. 1986 yılında yürürlüğe giren 3289 sayılı kanunla ise "Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü" adını almıştır (URL, 1).

Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü'nün merkez teşkilatlanması incelendiğinde, "Genel Müdürlük Makamı" (yürütme), "Merkez Danışma Kurulu" (yasama) ve "Merkez Ceza Kurulu" (yargı) gibi üç temel ögeye bağlı bir yönetim biçiminin benimsendiği görülmektedir. Bu teşkilatlanma şekli, "kuvvetler ayrılığı" ilkesine benzerlik gösteren bir yönetim biçimini yansıtmaktadır (Fişek, 1998).

3530 Sayılı BTGM Kanunu'nun kabulü ile 1903-1938 dönemlerinde rekabet nedeniyle sporun ilerleyişini tehlikeye sokan spor kulüpleri, üst yönetim ayrılığı ile hiyerarşinin alt basamağına taşınarak yaklaşım şekli değiştirilmiştir (Bilir, 2005).

#### **2.2.1.2.4. Spor Genel Müdürlüğü (SGM)**

Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (GSGM), tüzel kişiliği Başbakanlığa bağlı olan bir kamu kurumudur ve 3289 sayılı yasa ile kurulmuştur. Bu yasa çerçevesinde merkez teşkilatlı, katma bütçeli bir yapıya sahiptir ve ayrıca taşra örgütü de özel bütçeli olarak faaliyet göstermektedir. GSGM'nin temel hedefi, 3289 sayılı kanunda ifadesini bulan şekilde "Bedenen ve Ruhun sağlıklı bir nesil yetiştirmek" ve sporu her yaş grubundan insanlara ulaştırmaktır. Bu doğrultuda, özellikle olimpiik sporların ve disiplinlerin yönetimi önem arz ederken, sponsorların katkısıyla Devlet yükünün hafifletilmesi, denetim ve yönlendirici bir yaklaşımın benimsenmesi amaçlanmıştır (Cankalp, 2005).

#### **2.2.1.2.5. Gençlik ve Spor Bakanlığı**

Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın oluşumu, 6223 sayılı ve 6/4/2011 tarihli Kanunun yetkisiyle belirlenmiş ve 3/6/2011 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanun Hükmündeki Kararname ile yapılan değişiklikler neticesinde, örgüt yapısında bazı düzenlemeler yapılmış ve Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün adı "Spor Genel Müdürlüğü" olarak değiştirilmiştir. Bakanlığın görevleri ile ilgili iş ve işlemler, il ve ilçe düzeyinde Spor Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir. Bu nedenle, Spor Genel Müdürlüklerine genel bütçeden kaynak tahsis edilmektedir. Ayrıca, Bakanlığın yurtdışında düzenlenen programlar, projeler ve etkinliklerin koordinasyonunu sağlamak amacıyla "Koordinasyon Ofisleri" kurma yetkisi bulunmaktadır. Koordinasyon Ofislerinin yerleri, süreleri, çalışma şartları ve görevlendirilen personelin niteliği gibi konular Bakanlar Kurulu tarafından belirlenmektedir (URL, 2).

### **2.3. Farkındalık**

Farkına varma, bilişsel ve duyuşsal bir etkinlik olarak değerlendirilir. Farkına varma süreci tamamlandığında, yeni bilişsel yapılar oluşturmuş oluruz. Bu yeni yapılar, zihinsel alanımızın genişlemesi anlamına gelir. Farkına varma yoluyla, kendimize, çevremize ve evrene yönelik bilincimizde artış meydana gelir; bilinç alanımız genişler. Ancak, herhangi bir uyarıcıyı fark edebilmemiz için, bu uyarıcının belli bir eşiği aşabilecek güçte olması ve duyu organlarımıza ulaşması gerekmektedir. Bununla birlikte, duyu organlarımıza ulaşan her şeyi fark etmek zordur. Yeni bir uyarıcıyla karşılaşarak onu fark

edebilmemiz için, uyarana mevcut bilişsel yapılarımızla uyum sağlamamız, tanımlama yapmamız, duygusal tepki vermemiz ve etkileşim içinde olmamız gerekmektedir. Bu üç faktörün bir araya gelmesiyle farkına varma süreci gerçekleşir (Dökmen, 2002).

Farkındalık, bireyin kendisini bilmesi ve kendisi ile ilgili gerçeklerin neler olduğunu görmesidir. Farkındalık öyle bir durumdur ki, yaptığımız bir şeyi bize nasıl gerçekleştirdiğimizi gösterir. Yaşantı döngüsünün veya birey - çevre ilişkisinin gerçekleşebilmesi için farkındalığın olması ana unsurdur. Farkındalık kapasitesi, bize kendimizi ve çevremizi organize edebilmek için gerekli olan geri bildirim sağlar. Bizim birey - çevre etkileşimini verimli bir şekilde gerçekleştirebilmemiz; bize ne olduğuyla ve de bizim davranışlarımızın çevredeki etkisiyle ilgili olmak üzere iki temel konuda gerekli geri bildirim alabilmemize dayanmaktadır. Bu kaynaklardan yoksun olunması durumunda etkili bir birey - çevre ilişkisi gerçekleşemeyecektir. Bu kaynakların işe koşulması durumunda da, karşılaşılan sorunlarla mücadele etme kapasitesi artacaktır. İnsanın gelişmesinde ve büyümesinde de, bu yetenek önemli bir rol oynamaktadır (Akkoyun, 2005).

Farkındalık düzeyinde ki artma ile kendimize, çevremize ve evrene ilişkin bilinçlilik düzeyimizde pozitif anlamda gelişme olur. Genel olarak;

— Fark etme, bir bilinçlilik halidir,

—Bilinç, bir farkına varma sürecidir şeklinde tanımlama yapılabilir. Yine dikkat kavramı da bilinci ve fark etmeyi tanımlamakta devamlı kullanılır. Bu döngünün dışında da farkındalıkla alakalı farklı tanımlar yapılmaktadır (Dökmen, 2002).

Yontef'e (1979) göre, farkındalık yaşam sürmenin bir şeklidir. Farkındalık, enerji, duygusal, bilişsel ve devinimsel destekle, bireysel ve çevresel alanda, en önemli olayla temas kurma sürecidir (aktaran Clarkson, 2004). Maharaj (1993) ise farkındalık, esas olan, başlangıçta mevcut olandır. O, başlangıcı, sonu ve başı olmayan değişmez olan asli hâldir. O bütün eylemlerin ortak matrisidir (ana kalıbı). Farkındalık, bilincin ve zihnin tümüne derinlemesine işleyen, direkt iç görüdür. Farkındalık bir bütün olarak bilincin farkına varması, tanınması, kavramasıdır. Zihin durumlarıyla ilgilenir, farkındalık ise zihnin kendisi ile ilgilenir şeklinde adlandırılmaktadır. Bilişsel ve duyuşsal bir etkinlik olan

farkındalık gerçekleştiğinde bireyin zihninde bazı yeni bilişsel şemalar oluşmaktadır. Davranışlarımızı yönlendiren düşünce ve duygularımız hakkındaki farkındalık düzeyimizi arttırmamız birçok yöntemle gerçekleştirilebilir (Çam ve Engin, 2006).

Farkındalık düzeyinin artması bireyin yaşadığı olaylar karşısında tepki sayısının artmasıdır. Başka bir tanımlama ilişkilerinde ve yaşamında farklı yolları keşfetmesi anlamını taşımaktadır. Sağlıklı ilişkilerin kurulması ve sürdürülmesi, yine karşılıklı olarak bireylerin düşünce, duygu ve davranışlarının farkında olmaları ile sağlanabilir (Dökmen, 2002).

Birey eğer farkındalık içerisinde ise “şimdi burada” hissettiklerini, düşündüklerini, yaptıklarını ve etrafında neler olup bittiğini ayırt edebilir. Eğer birey farkındalık kazanır ise ihtiyaçlarının, isteklerinin ne olduğunu, nasıl işlev gördüğünü bilir. Böylece, hayatında daha dengeli bir birey haline gelir. Kısaca açıklamak gerekirse; farkındalık, bireyin tüm duyu organları ile başkaları veya çevresi ile teması geçerken, neyi nasıl yaşadığını ayırt edebilmesidir (Voltan Acar, 2009).

Bazı insanlar kendilerini kolaylıkla izah edebilirken, bazıları bunu yapmakta güçlük çekebilirler. Bu durum kendini tanıma ve tanıtmaya hususunda insanlar arasında farklılıklar olduğunu gösterir. İnsanlar arasındaki farklılıkları gösterebilmek için Johari Penceresi (Kendini Tanıma Penceresi) Modeli ortaya konmuştur (Doğan, 2005). Psikolojik danışma kapsamında bu modelden sıklıkla öz edilir. Bu model dört kısımdan oluşur:

1. **Açık pencere;** kişinin kendisinin ve çevresindeki diğer kişilerin fark ettiği özellikleri,
2. **Kör pencere;** kişinin fark etmediği ancak diğer kişilerin fark ettiği özellikleri,
3. **Gizli pencere;** kişinin fark ettiği ancak diğer insanlardan sakladığı özellikleri,
4. **Bilinmeyen pencere,** kişinin kendi ve çevresinde ki insanlar tarafından fark edilmeyen özelliklerini kapsar (Dökmen, 2002).

Gestalt ABC’si farkında olmaktır. Bu hiçbir zaman mekanik olarak gerçekleşebilecek bir şey değildir. Etkili bir farkındalık kendi farkındalığını doğal bir gözlem olarak yaşayabilmekle gerçekleşir. Etkili bir farkındalık bazı esaslar içermektedir (Akkoyun, 2005). Bu esaslar;

- A.** Farkındalık, bazen “akış” olarak adlandırılmaktadır. Buradaki akıştan kastedilen, süreklilik gösteren bir dizi olaydan haberdar olma şeklinde gerçekleşmesidir. Farkında olduğumuz her şeyi rapor etmesek de bu akışta belli bir düzen yoktur. Bazen duraklarız, bazen atlarız, bazen tereddütte kalırız.
- B.** Farkındalık alanlarının her birine ilişkin farkındalıklarımız olmakla beraber, biz bunları eşit olarak yaşamayız. Algısal, bedensel ve hayal gücü alanlarından birinde ya da ikisinde diğerine veya diğerlerine göre daha fazla zaman harcarız.
- C.** Bizim farkında olduklarımız her zaman için şu an’a ilişkindir. Şu an, burada ve şimdi olan demektir. Hayal gücüne ilişkin bir farkındalık, içerik bakımından geleceğe ait olabilir.
- D.** Farkındalık yaşantısı oldukça karışık bir yaşantıdır ve belli bir anda çok değişik unsurlar içermektedir. Çok farklı unsurlar zihnimizde bir araya getirildiğinde bizim için bir anlam taşıyacak hale gelmektedir. Aynı anda değişik sinyaller almaktayız. Bununla beraber alınan bu sinyallerle birlikte bir karar almaktayız. Anlamlı bir bütün oluşturmak için hangilerini alacağımıza veya almayacağımıza ve hangilerini birleştirerek kullanacağımıza karar veririz. Zihinde gerçekleşen bu filtreleme ve karışım oluşturma işinin önemli bir kısmı genellikle farkında olmadan yapılmaktadır.
- E.** Farkındalık spot ışıklandırmasını anımsatır. Bu ise şu demektir: Belli bir anda kendimizin ya da çevrenin farklı bir parçasını aydınlatabilmekteyiz. Bu düzenleme bizim kontrolümüz altındadır. Hangi anda neyin farkında olacağımıza biz karar vermekteyiz. Bir sahnede bir şeyi fark ederken bir diğerini fark etmiyorsak bu bizim tercihimizdir.
- F.** Farkındalığın belli bir an’daki içeriği sınırlıdır. Aynı anda birden fazla şeyin farkında olma konusunda güçlük çekeriz. Çoğu zaman belli bir anda belli bir konuda spot ışıklandırması yaparız. Ancak belli bir an’daki farkındalığımızı belli bir konuya ya da noktaya yöneltsek bile bunun dışında kalan, alan farkındalık potansiyelini sürdürebilir. Potansiyel farkındalık alanı, bizim seçim yapmamız durumunda farkında olabileceğimiz alanın tümünü göstermektedir.

**G.** Belli bir andaki farkındalıklarımız, bizim potansiyel farkındalıklarımızın sadece bir kısmıdır. Bir şeyin farkına varmaya karar verdiğimizde, başka bir şeyin farkına varmaktan vazgeçmekteyiz.

Yaşantılarımızın yapılandırılması, şekil - zemin ilkesine göre gerçekleşmektedir. Şekil, bizim farkında olduğumuz şeydir. Potansiyel olarak farkında olabileceğimiz ise zeminde yer almaktadır. Şu an'da farkında olduğumuz şeyle potansiyel olarak farkında olabileceğimiz arasında değişken bir ilişki bulunmaktadır. Şuanda farkında olduğumuz şey potansiyel olarak farkında olunabilecekle her an yer değiştirebilir. Bu aynı zamanda şekil ile zeminin de yer değiştirmesidir (Akkoyun, 2005).

Bu ilişki, tüm farkındalıklarımız için söz konusudur. Aynı zamanda bizim dikkatimizin sınırlılığını da göstermektedir. Belli bir andaki farkındalık, organizmanın o an içinde bulunduğu duruma göre değişmektedir (Akkoyun, 2005). Davranışlarımızı yönlendiren düşüncelerimiz ve duygularımız hakkındaki farkındalık düzeyimizi arttırmamız mümkündür. Bu konu, Gestalt psikolojisinin beraberinde bilişsel-davranışçı yaklaşım kapsamında özellikle düşüncelerin incelenmesi ile etkili şekilde ele alınmaktadır (Akkoyun, 2005; Dökmen, 2002).

### **2.3.1. Farkındalık Türleri**

#### **2.3.1.1. Zihinsel Farkındalık**

Zihin; kaynağı beyin olan zeki bir organizmada, zihinsel ve fiziksel davranışı etkileyip yönlendiren bilgili-bilinçsiz süreçlerin tamamıdır. Bilinçli farkındalık, dikkatin o anda olup bitenlere anlık anlayabilen, bununla birlikte esnekliğin ve yaratıcılığın ortaya çıkışını kolaylaştıran bir zihinsel süreçtir (Langer, 1989).

Kabat-Zinn için ise bilinçli farkındalık; kişinin o anda, dıştan yahut içten gelen uyarıcıları eleştirmeden, yargılamadan, merak, şefkat anlayış ile izlediği bir zihinsel süreç olarak tanımlamıştır (Erden, 2018).

### **2.3.1.2. Bedensel Farkındalık**

Bedenimizde olup biten ve o andaki durumumuzu anlayabilmek için bedenimizde çok sayıda alıcı bulunmaktadır. Ayağımızda hissettiğimiz kramp, midemizdeki yanma hissi vb.gibi Genel anlamda bedenimizde acı ve rahatsızlık olduğunda daha çabuk bir farkındalık oluşurken, rahat ve gevşeme Şeklinde olanlarla alakalı farkındalıklar daha geç oluşabilmektedir (Akkoyun, 2005).

### **2.3.1.3. Duyusal Farkındalık**

Duyuların sözel veya sözel olmayan dille açığa vurulması sürecidir. Kişinin kendisinin ve diğerlerinin duygularını tanıma kabiliyeti olarak tanımlanmaktadır. Duyusal farkındalık duygunun yaşanması ve ifadesinden değişik olarak, o andaki his hakkındaki malumat sahibi olmayı içermektedir. Duyusal farkındalık olmadan insanın kendi iç dünyasındaki ihtiyaçlarını ayırt etmesi ve kendini tanıması oldukça zordur (Lane ve Schwartz, 1987).

Bir başka tanımla kişinin duygularıyla alakalı hitabı, bu duyguları anlaması ve test etmesi için en kısa yoldur (Lane, Quinlan, Schawartz, Walker ve Zeitlin, 1990). Duyusal farkındalık kavramı kendi duygularını ve başkalarının duygularını idrak etme olarak iki boyuttan oluşmaktadır. Bireyin kendi duygularının farkında olması, onun kendisini tanıması ve kişiler arası ilişkilerini düzenlemesinde etkilidir. Duyuların iyi ifade edildiğinden daha mühim olanı bireyin duygularını ayırt etmesi ve tercih etmiş olduğu şekilde duygularını anlata bilmesidir.

Dökmen'e (2002) göre, yaşamın akışı içinde şimdi ve burada yer alan ve farkında olmayı gerekli kılan birçok alan bulunmaktadır. Her birey şimdi ve burada yer alan dört grupta toplanabilecek unsurları fark etme kapasitesine sahiptir. Buna göre birey;

1. Dış dünyanın farkına varabilir; yani nesnelere, olayların, oluşumların ve canlıların farkına gelebilir,
2. Kendi iç dünyasının farkına varabilir; yani fizyolojik tepkilerinin, duygularının, düşüncelerinin ve isteklerinin farkına ulaşabilir,
3. Diğer insanların iç dünyalarını farkedebilir; yani empati kurabilir,
4. Evrendeki bütünlüğün farkına ulaşabilir.

Bu açıdan bakıldığında, bireylerin farkındalığı, dış dünya, iç dünya, başkalarının iç

dünyası ve evrensel bütünlük olmak üzere dört temel alanda şekillenir (Dökmen, 2002). Bu dört alan, bireylerin yaşam deneyimlerini anlamlandırma, etkili iletişim kurma ve kişisel gelişim açısından büyük önem taşır.

### **1. Dış Dünyanın Farkındalığı**

Çevremizdeki fiziksel uyarıcıları fark etmek, daha etkin bir şekilde var olmamıza katkı sağlayabilir. Dış dünyaya uyum sağlayabilmek ve öğrenebilmek için, öncelikle dış dünyanın farkına varmamız gereklidir. Yeni imkanlara yönelme ve tehlikelerden korunmada öncelikli olan şey farkındalıktır. Ancak farkındalık düzeyimizi sonsuza kadar artırmak bize fayda sağlamaz. Orta düzeyde farkındalık taşıma, genellikle yeterli bir seviyeyi ifade eder. Gereğinden az veya fazla farkındalığa sahip olmak sorunlar yaratabilir. Örneğin aşırı farkındalık durumunda, organizma uyarıcılara aşırı maruz kalabilir ve bu durum bireye faydadan çok zarar getirebilir. Bu nedenle mevcut farkındalık düzeyimizi hafifçe artırmak yeterli olabilir (Dökmen, 2002).

Çoğunlukla, kendimiz ve çevremiz ile ilgili olarak başlangıçta fark ettiğimiz şeylerin sayısı azdır. Belirli seviyede eğitim ve egzersizlerle farkındalık kapasitesi artırılabilir. Özellikle Gestalt psikolojisi alanında genel farkındalık düzeyini yükseltmeyi hedefleyen gruplar ile düzenledikleri seminerler ülkemizde oldukça yaygınlaşmaya başlamıştır (Dökmen, 2002).

### **2. İç Dünyanın Farkındalığı**

Kişinin kendi varoluş alanını fark etmesi, algılarını, fizyolojik tepkilerini, görünürdeki ve görünmezdeki duygularını, düşüncelerini, isteklerini fark etmesiyle gerçekleşebilir. Görünürde bulunan duyguların ve düşüncelerin bir basamak altında, fark edildiğinde, bireyi şaşırtabilecek bazı daha derin duygular ve düşünceler bulunabilir. Bu istek ve gereksinimleri anlamak ve tanımlamak gereklidir. Zira, henüz fark edilmemiş duygular, istekler, düşünceler ve gereksinimler bireyin davranışlarını yönlendirebilir; bunlar fark edildiğinde ise bu duygular, istekler, düşünceler ve gereksinimler daha iyi yönetilebilir hale gelir (Dökmen, 2002).

Kişinin kendi isteğini yansıtmayan gerçekler, sağlıksız gerçekler olarak nitelendirilebilir. Gerçekte ne hissettiğini ve ne istediğini bilmek, kişilere sağlıklı tercihler yapma yeteneği

kazandırabilir. Bu şekilde, kendi seçimlerinin sorumluluğunu üstlenebilirler ve bu da mutlu olma ve çevrelerine faydalı olma olasılıklarını artırabilir (Dökmen, 2002).

### **3. Diğer İnsanların (Ötekilerin) İç Dünyalarının Farkına Varma / Empati Kurma**

Diğer insanların, yani "ötekilerin", iç dünyalarının farkındalığına "empati kurma" denilmektedir. Empati kavramı çeşitli tanımlamalarla ele alınmıştır. Genel olarak, empati, bireyin kendini başka bir kişinin yerine koyması, onun duygularını ve düşüncelerini onun bakış açısından anlaması ve geri bildirimde bulunması sürecidir. Empati kurarken, karşımızdaki kişinin varoluş alanını (kendine ve dünyaya bakış açısı) fark etmiş oluruz (Dökmen, 2002). Bu bağlamda, empati; insan ilişkilerinde anlayış, duyarlılık ve etkili iletişim için önemli bir araç olarak değerlendirilir.

### **4. Evren'deki Bütünlüğün Farkına Varma**

Birey, kendisini, öteki insanları, yakın ve uzak çevresindeki nesnelere, kısaca kendisi de dahil olmak üzere tüm Evren'i bir bütünlük içinde algılayabilir. Evren'in ve onların bir parçası olan insanların tarihsel gelişim süreçlerini hatırlamak, söz konusu bütünlüğü fark etmeyi kolaylaştırır (Dökmen, 2002).

#### **2.3.2. Beden Eğitimi ve Sporda Farkındalık**

Farkındalık, duyuşsal, bilişsel ve devinişsel alanları içine alan, geçmişten geleceğe uzanan, bireyin yaşam anındaki seçiciliğini ifade eden bir süreçtir (Eski, 2010). Birey, tüm duyu organlarını kullanarak kendisi veya çevresiyle temas halindeyken ne düşündüğünü, ne hissettiğini, ne bildiğini ayırt edebilir; bu düşünceleri, hisleri istekleri ve gereksinimleri doğrultusunda yaşamının her anında uygulayabilir. Beden eğitimi ve spor alanında farkındalık ise, bireyin devinişsel yetenekleri, bilişsel yetkinlikleri ve duyuşsal özellikleriyle ilgili olarak kendinden haberdar olma, fark etme, farkında olma ve farkına varma durumlarını ifade eder (Eski, 2010). Bu bağlamda, farkındalık; bireyin içsel dünyasıyla çevresi arasındaki etkileşimin anlayışıyla şekillenir ve beden eğitimi ve spor bağlamında kişinin kendini, yeteneklerini ve çevresini daha derinlemesine kavrayışını ifade eder.

### **2.3.2.1. Beden Eğitimi ve Sporda Farkındalık Alanları**

Literatür incelendiğinde beden eğitimi ve sporda farkındalık alanları aşağıda ifade edildiği görülmüştür.

#### **A. Bilişsel Farkındalık**

Beden eğitimi ve sporu öğrenme alanlarında kullanılan bu kavram, kural, ilke, taktik ve stratejik bilgileri edinme yollarını ifade eder. (Eski, 2010).

#### **B. Duyuşsal Farkındalık**

Beden eğitimi ve spor alanları ile ilgili daha önceki yaşantılardan elde edilmiş tecrübeler sonucunda zihinde oluşan alaka, istek, tasarruf, kaygı, reaksiyon, kaygı, korku şeklinde düşünce ve hislerin bilincinde olunması durumudur (Eski, 2010).

#### **C. Devinişsel Farkındalık**

Beden eğitimi ve spor alanı ile ilgili duyuşsal ve zihinsel süreçlere bağlı kalarak doğal ve sosyal çevre şartlarında meydana gelen fiziksel aktivitelerin bilincinde olunması sürecidir (Eski, 2010).

### **2.3.2.2. Spor Farkındalığı**

Spor farkındalığı; sporun bireysel ve sosyal faydalarını öğrenme, başka kategorilerle ilişkilendirme, hayata transfer ve bu konular ile ilgili bireyin bilinçlendirmesidir. Spor yoluyla farkındalık ise, toplum tarafından yeterince bilinmeyen fakat toplumsal yaşamda üzerinde özenle durulması ihtiyaç duyulan mevzulara spor yöntemiyle dikkat çekmek ve spor camiasını bilgilendirmek, bu mevzulara olan ilgiyi canlı tutarak toplumda kalıcı tutumlar geliştirmektir (Uyar, 2019).

Dünya çapında hızla yayılan monoton yaşamın; toplumun, sağlığa ve ekonomisine olumsuz geri dönüşleri olabilmektedir. Bu durumun telafi edilmesi konusunda spor ve sporun paydaşları önemlidir. Bu bağlamda yaşam sürecinde sporun öneminin daha fazla anlaşılması, sağlıklı ve farkındalığı yüksek nesiller yetiştirilmesi için insanların spor hakkında bilgilendirilmesi gerekir. Teknoloji ve sosyal medyanın da etkisiyle değişik

mecralarda farkındalık ile ilgili çalışmalar yapılmakta, yeni iletişim araçlarının kapsama alanı sayesinde edinilen bilgiler süratli bir şekilde topluma ulaşması sağlanabilmektedir. Bireyin sporda bilinçlendirilmesinin, bireysel ve sosyal açıdan topluma sağlamış olduğu veya sağlayacağı kazançlar günümüz dünyasında önemli bir yer tutmaktadır. Spor kanalıyla farkındalık daha ziyade çoğul bir anlamı çağrıştırmaktadır. Spor farkındalığı için yapılan çalışmalar spor hakkında insanların bilinçlendirilmesi ve camia tarafınca öğrenilmesi davranışların hayata geçirilmesi konusunda önemli sosyal araçlardan biridir. Sosyal medyanın yenilenmesi gereken bir kişinin içselleştirilmesi, benimsenmesi gerekir (Sümer, 2021).

#### **2.4. Performans ve İş Performansı**

Performans kavramı, genel anlamıyla, amacına yönelik ve önceden planlanmış bir faaliyetin sonuçlarının tespit ve değerlendirmesini içeren bir şekilde tanımlanmaktadır. Farklı bir ifadeyle, performans, bireyin, belirli bir topluluğun veya bir organizasyonun, bir işin gerçekleştirilmesi için amaçlanan hedefe ne kadar düzeyde ulaşabildiğini hem niceliksel hem de niteliksel olarak yansıtan bir göstergedir (Kayabaşı, 2010). Performans, bir işin üstesinden gelme, yetenek, başarı, kapasite gibi unsurların yanı sıra, atanmış görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesini de içerir (Kesen, 2014). Gürbüz ve Yüksel (2008, 178) ise performansı, önceden belirlenmiş kurallar çerçevesinde bir işi yerine getirme veya beklenen davranışları sergileme olarak tanımlamaktadır. Başka bir tanımlamaysa, performansı, bir işletmenin belirli aralıklarla elde ettiği başarı derecesi olarak açıklamaktadır (Tetik, 2003). Aynı şekilde, Kayabaşı'na (2003) göre iş performansı, belirli bir zaman diliminde elde edilen çıktı veya çalışma sonucunu ifade etmektedir (Kayabaşı, 2010).

Performans, bir bireyin veya işletmenin, belirli bir işi etkin bir şekilde gerçekleştirme yeteneği, başarı gösterme kabiliyeti ve kendi sorumluluklarına yönelik aktif bir şekilde yerine getirme sürecidir (Kesen, 2014). Gürbüz ve Yüksel'e (2008) göre performans, belirlenmiş kurallar ve standartlar dahilinde, bir işin tamamlanmasını veya beklentilere uygun davranışları sergilemeyi ifade eder. Ayrıca, Tetik'e (2003) göre performans, belirli zaman aralıklarında elde edilen başarı düzeyini yansıtmaktadır. Kayabaşı'na (2003) göre ise iş performansı, belirli bir zaman dilimi sonucunda elde edilen çıktıların veya

çalışmaların sonucunu ifade etmektedir (Kayabaşı, 2010). Bu bağlamda, performans terimi iş dünyasında başarı, yetenek ve etkinlik gibi önemli kavramları içermekte olup, iş süreçlerinin ve bireylerin etkili değerlendirilmesi için hayati bir unsurdur.

İş performansı, çalışanların belirlenen iş hedeflerine ulaşma, karşılaşılan zorlukları etkili bir şekilde çözme, işleri planlanan süre içinde tamamlama ve üretilen ürünlerin kalite standartlarını karşılama durumu olarak tanımlanabilir (Çekmecelioğlu, 2014). İş performansı, bireyin belirli bir zaman dilimi içinde sergilediği davranışlar sonucunda örgüte katması beklenen toplam değeri ifade eder (Motowildlo ve Kell, 2013). Bir işletmenin başarısı, doğrudan çalışanların gösterdiği performansla ilişkilidir. İşletmeler, etkili performans sergileyen çalışanlar sayesinde daha büyük başarılar elde edebilirler. Bu nedenle, çalışanların işlerini değerli görmeleri, kendi yeteneklerine güvenmeleri ve bağımsızlık duygusuyla çalışabilecekleri bir iş ortamının varlığı, performanslarını artırır (Çöl, 2008).

İş performansı, çalışanların işlerinde en yüksek düzeyde enerji harcamaları, sahip oldukları yetenekleri ve bilgiyi etkin bir şekilde kullanmalarını içerir. Bu yetenek, bilgi ve enerji kullanımı, yüksek performans elde etmelerine yardımcı olur. İşletmeler içinde yüksek performansa sahip çalışanların ödüllendirilmesi, diğer çalışanları da gelişmeye teşvik eder. Adil ödüllendirmenin işletme içinde yer aldığı bir ortam, çalışanların işlerini iyi yapma isteğini artırır, bu da işletmelerin daha yetenekli çalışanlarla çalışma şansını artırır. Bu şekilde, işletmeler rakiplerine göre daha başarılı ve karlı olabilirler ve uzun vadeli başarılarını devam ettirebilirler (Yalçın, 2017).

Çalışanların iş görevlerini yerine getirirken istikrarlı, planlı, dikkatli, sorumluluk sahibi ve çalışkan olmaları gibi kişisel özellikler, tüm iş alanlarında görevlerin yerine getirilmesi için önemli nitelikler olarak kabul edilir (Barrick ve Mount, 1991). Kişisel nitelikler, iş performansını doğrudan etkileyen temel faktörlerden biridir (Aytok, 2004). Kişilerin bilişsel yetenekleri, çalışılan ortam veya iş türüne bakılmaksızın iş performansı için önemli bir etkidir (Tett, Jackson ve Rothstein, 1991). Ayrıca, çalışanların yaşları, medeni durumları, cinsiyetleri ve aile yaşamları da iş performanslarını etkiler. Özellikle iş ve aile yaşamı arasında çatışma yaşayan çalışanların performansı olumsuz etkilenebilir. Çalışanların iş performanslarını artırmak için iş ortamındaki baskının azaltılması ve motivasyonlarının artırılması önemlidir (Mukarram, Akbar, Jan ve Gul, 2012).

Yönetici ve iş arkadaşlarının desteklenmesi, adil ödüllerin dağıtılması, destekleyici bir organizasyonel ortamın varlığı, çalışanların iş performansını olumlu yönde etkiler. Ayrıca, iş yükünün dengeli olması, bireysel hedeflerin iş hedefleriyle uyumlu olması, çalışanlara gelişim fırsatları sunulması, çalışma ortamının kalitesinin artırılması ve iş yerinden memnuniyet, iş performansını artırır (Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017). İş performansının değerlendirilmesi sürecinde, tarafsız, doğru ve nesnel bir yaklaşımla sadece performansa odaklanmak önemlidir. Değerlendirme sonuçlarının açıkça paylaşılması, çalışanların geri bildirimlerden yararlanabilmesi için gereklidir (Yelboğa, 2006). Çalışanların performansını geliştirmek, işletmenin örgütsel etkinliğini ve bireysel performansını artırmak için kriterlerin belirlenmesini, çalışanlara performansları hakkında geri bildirim sağlamayı ve onları performanslarını geliştirmeleri konusunda yönlendirmeyi içerir. Ayrıca, çalışanların başarılarının ödüllendirilmesi ve motive edilmesi, üst yönetim, yöneticiler ve çalışanlar arasında iş birliği, eğitim ve kariyer planlama konusunda gerekli bilginin sağlanması da iş performansını destekler (Uyargil, 2008).

#### **2.4.1. Performans Türleri**

Turizm işletmeleri, çeşitli özelliklerde üretilen hizmetleri sunarak müşteri memnuniyeti ve tatminini sağlama amacıyla yüksek düzeyde çalışan performansı gerektirmektedir. Bu nedenle işletmeler, çalışanların yüksek performans sergilemelerini sağlamak için, çalışanların beklentilerini, isteklerini ve ihtiyaçlarını anlamalarını ve bunları karşılamalarını önemsemelidirler. Özellikle benzer ürünler, farklılaşan müşteri beklentileri, küresel rekabetin artışı, yenilik ve yaratıcılığın önemi, işletmelerin hedeflerine ulaşması için çalışanların görev performansının yanı sıra bağlamsal performanslarını da ortaya koymalarını gerektirmektedir (Katlav & Perçin 2019).

##### **2.4.1.1. Görev (Rol İçi) Performansı**

Görev performansı, çalışanların resmi iş tanımını kapsamında yer alan faaliyetleri gerçekleştirme yeteneklerini ifade eder (Dhani, 2017). İşletmelerin teknik çekirdeğine katkı sağlayan, teknolojik süreçlerin uygulanmasını doğrudan veya dolaylı olarak gerçekleştiren etkinlikler işletmenin görev performansını oluşturur (Borman ve Motowidlo, 1997). Görev performansı, iki temel davranış türünü içermektedir. İlk olarak,

hammadde ve malzemeleri işletmenin ürettiği ürünlere dönüştüren faaliyetleri kapsar. İkinci olarak, işletmenin teknik çekirdeğine hizmet eden, tedarik zincirini yenileyen ve koruyan faaliyetleri içerir. Bu faaliyetler ürün dağıtımını, etkili planlama, koordinasyon, denetim ve çalışanların etkinliklerini sağlama gibi işletmenin işleyişini destekleyen faaliyetleri içerir. Görev performansı, işletmenin teknik işlemlerini yürütmek veya teknik gereksinimleri karşılamak amacıyla doğrudan ilişkilidir (Motowidlo ve Van Scotter, 1994). Görev performansı, çalışanların temel görev ve sorumluluklarını yerine getirme yeteneklerini içeren bir performans türüdür (Hattrup ve Bafort, 2003).

#### **2.4.1.2. Bağlamsal (Rol Dışı) Performans**

Borman ve Motowidlo'ya (1993) göre, bağlamsal performans işin resmi bir parçası olmayan, görev ve faaliyet süreçleri için katalizör görevi gören, örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı destekleyen ve örgütün etkinliğine katkıda bulunan bireysel davranışları ifade eder (aktaran Borman ve Motowidlo, 1997). Bağlamsal performans, işin resmi görevlerinin ötesinde gönüllü olarak gerçekleştirilen eylemleri içerir. Bu eylemler, başkalarına yardım etme, uygun olmadığında bile organizasyon kurallarına ve prosedürlere uyum sağlama, organizasyon amaçlarını destekleme ve onaylama ve birinin görevleri başarıyla tamamlaması için ekstra çaba sarf etme gibi faaliyetleri içerir (Motowidlo ve Van Scotter, 1994). Bağlamsal performans aynı zamanda, örgütsel, psikolojik ve sosyal çevreyi desteklemeye yönelik olup teknik çekirdeğin dışında kalan, örgütün işleyişine katkı sağlayan faaliyetleri içerir. İş birliği yapma, başkalarına yardım etme gibi davranışlar, sosyal ve kurumsal ağın devamlılığını sağlar ve psikolojik ortamı destekler (Sonnentag, 2002). İşletmedeki çalışanlar, işle ilgili sorunlarla karşılaştıklarında birbirlerine yardımcı olma, yeni çalışanları yönlendirme ve önerilerde bulunma gibi davranışlar sergileyerek ekstra bir maliyet gerektirmeden daha etkili bir şekilde çalışmanın sağlanmasına yardımcı olmaktadır (Bies ve Organ, 1989).

#### **2.4.2. İş Performansına Etki Eden Faktörler**

Sürekli olarak değişen çevresel koşullar, piyasaların evrimine yol açmaktadır. Bu dinamik ortamda, işletmelerin performansı yeterli seviyede olmayanlar, rakipleriyle rekabet etme ve uzun vadeli varlığını sürdürme konusunda zorluklarla karşılaşabilirler. İş performansı, organizasyonun hedefleri doğrultusunda gerçekleştirilen davranışları içerir (Campbell,

1990; aktaran Koopmans ve ark., 2011). Bu nedenle, çalışanların iş performansı, işletmelerin etkinliği, üretkenliği ve amaçlarına ulaşma sürecini etkilemektedir. Bu bağlamda, çalışanların yüksek performans göstermeleri kritik öneme sahiptir. Çalışanların iş performansını artırmada etkili faktörler arasında motivasyon, ödüllendirme sistemi, çalışan beklentileri ile örgüt hedefleri arasındaki uyum, çalışanlar ve yöneticiler arasında güven ve etkili iletişim, etkili bir performans değerlendirme sistemi ve çalışanların işlerinden memnuniyeti yer almaktadır (Yardibi, 2018).

Ayrıca, yöneticilerin geleceğe yönelik olumlu etkiler elde edebilmeleri için sürekli olarak kendilerini geliştirmeleri ve işletmenin çıkarına uygun politikalar oluşturmaları gerekmektedir. Özellikle bir işletmenin mevcut fırsatları değerlendirebilmesi, yetenekli çalışanları bir araya getirerek etkili bir şekilde yönetebilmesi ile mümkündür (Kabadayı, 2018). Rekabetin yoğun olduğu ortamlarda, işletmelerin rakipleriyle başa çıkabilmesi için sürekli olarak yenilikçi olmaları, yeni yönetim yaklaşımları geliştirmeleri ve bu yaklaşımları uygulama yeteneği kazanmaları önemlidir. Bu sayede, değişime uyum sağlayabilirler ve verimliliklerini artırabilirler (Uygur ve Sümerli Sarıgül, 2015). İşletme içinde yaşanan sorunlar, çalışanların iletişim süreçlerini, düşüncelerini, davranışlarını ve ikili ilişkilerini etkileyerek iş performansına yansır. Çünkü problem çözme odaklı çalışanlar stres altında enerjilerini bu yönde harcarlar. Bu da hem yaşam kalitesinde hem de iş verimliliğinde düşüşe neden olabilir (Korkmaz ve Ceylan, 2012).

#### **2.4.2.1. Motivasyon**

Motivasyon, bireylerin istek ve beklentilerine ulaşmayı ve bunları başardığında tatmin duygusu yaşamayı etkileyen bir faktördür (Bentley, 1999). Motivasyon, bireylerin kendi arzularına ve isteklerine dayalı olarak belirli bir hedefi gerçekleştirmek ve çaba sarf etmek için içsel bir arzuyla hareket etmesini ifade eder. İşletme çalışanlarının, departman üyelerinin, astların ve grup üyelerinin örgütsel amaçlar doğrultusunda bilgi, yetenek ve becerilerini verimli bir şekilde kullanmalarını sağlamak, yöneticilerin motivasyon konusuna büyük önem vermesini gerektirir. Çünkü yöneticilerin başarısı, çalışma arkadaşlarının isteyerek performans göstermesine bağlıdır (Koçel, 2015). Artan motivasyon, memnuniyeti artırabilir ve şikayetleri azaltabilirken, işten ayrılmalardan sayısını da düşürebilir (Havlovic, 1991). Çalışanların düşük performansının temel nedenlerinden biri genellikle yetersiz motivasyondur. Ancak motivasyonun etkili

olabilmesi için çalışanların kişisel özellikleri ve yetenekleri de göz önünde bulundurulmalıdır (Aytok, 2004). Motive olmamış bir çalışandan yüksek performans beklemek gerçekçi olmayabilir (Koçel, 2015). Motivasyon, bireylerin davranışlarını belirli hedeflere yönlendiren ve davranışların sürekliliğini amaçlayan içsel bir güçtür (Slavin, 2006).

Çalışanların motivasyonunu artırmada eğitim düzeyi de önemli bir rol oynar. Rekabetin yoğun olduğu pazarda rekabetçi avantaj elde edebilmek, ayakta kalabilmek ve uzun süre varlık gösterebilmek için eğitim önemli bir etkidir (Yumuşak, 2008).

#### **2.4.2.2. Ödüllendirme**

İşletmeler, çalışanlarını daha verimli hale getirmek ve önemli kazançlar elde etmek amacıyla ekonomik değer taşıyan ödüller sunabilirler (Yumuşak, 2008). Ödüllendirme, maaş artışı, terfi, daha fazla sorumluluk verme, daha iyi pozisyon verme, statü değiştirme ve takdir gibi çeşitli şekillerde gerçekleştirilebilir (Koçel, 2015). İşletme içinde, çalışanların değerli hissetmelerine neden olan ödüller ve motive edici davranışlar, çalışanların iş performansını olumlu bir şekilde etkileyebilir (Çekmecelioğlu, 2014). Ödüller, maddi ve maddi olmayan ödül sınıflandırmalarının yanı sıra bireysel ve sistem ödülleri olarak da sınıflandırılabilir. Bireysel ödüller, bireyin kişisel çabalarına ve kazanımlarına göre verilirken; sistem ödülleri, işletme içindeki tüm çalışanlara verilen ödülleri kapsar (Aşan ve Aydın, 2006). Çalışanların istekleri ve ihtiyaçlarına uygun olarak düzenlenen ödüller, onların motivasyonunu artırabilir. Yöneticiler, bu ödülleri belirlerken çalışanların görüşlerini dikkate almalıdır. Çalışanların beklentilerine uygun ödüller belirlendiğinde, çalışanlar kendilerini daha değerli hissedebilirler (İbrahim, 2015).

#### **2.4.2.3. Çalışma Koşulları**

Çalışma koşullarının çalışanlarla uyumlu olması, iş verimliliği için elzemdir (Tınar ve Ulusoy, 2017). Turizm sektöründe insan gücünün kritik olduğu bir alanda, işletmelerin çalışanlarının yüksek verimlilik göstermesi için çalışma koşullarını iyileştirmesi gerekmektedir (Gökçe, 2016). Çalışma yaşam kalitesini artırmak için çalışma koşullarının iyileştirilmesi büyük bir önem taşır (Kandasamy ve Anchery, 2009). Çalışma sürelerinin verimli bir şekilde ayarlanması, çalışanların iş dışı zamanlarını da düzenlemelerine yardımcı olarak aileleri ve arkadaşlarıyla vakit geçirmelerine olanak

tanır. Bu da çalışanların sosyal hayatlarını olumlu etkileyerek iş performansını artırabilir (Ozan, 2007). İş performansını artırmak için çalışma ortamının iyileştirilmesi de önemlidir. Aydınlatma, fiziksel koşullar, havalandırma, temizlik, gürültü kontrolü ve iş kazalarını önlemek için alınan tedbirler gibi faktörler, verimliliği artıran güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasında kritik rol oynar (Bükülmez, 2013). Değişken çevre koşulları göz önünde bulundurulduğunda, işletmeler çalışanlarının iş ortamını nasıl algıladığına dikkat etmeli ve olumsuz algıların çalışanların tutum ve davranışlarına nasıl yansıdığını anlamalıdır (Çekmecelioğlu ve Pelenk, 2015).

### **2.4.3. Çalışan Beklentileri ile Örgüt Hedeflerinin Uyumu**

Örgütün performansı ile çalışan performansı arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır (Avunduk, 2016). Çalışanların işletme tarafından beklentilerinin karşılanması, işletmenin sunduğu hizmetin kalitesini etkiler. Çünkü hizmeti alan kişilerin memnuniyeti, çalışanların tutumlarıyla yakından ilgilidir. Örgüt ile çalışanların beklentilerinin uyumlu olması, çalışanların tutumlarını olumlu yönde etkileyebilir (Gökçe, 2016). Yüksek kaliteli çalışma yaşamı, bireylerin beklentilerinin karşılandığı ve müşteri beklentilerinin tatmin edildiği bir ortam yaratır; bu da sonuç olarak işletmenin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur (Donald, 1999). İşletmelerin amaçlarına ulaşabilmesi ve başarı elde edebilmesi için çalışanlar ve örgüt arasındaki uyum önemlidir. Çalışanların, örgütün içinde yerine getirecekleri görevleri ve sorumlulukları yerine getirebilmeleri için gerekli niteliklere sahip olmaları gerekmektedir (Yetim, 2018).

### **2.4.4. Performans Değerlendirme Sistemi**

Performans değerlendirme, akademik literatürde çeşitli kavramlarla ifade edilmiştir. Bu kavramlar arasında "Liyakat Değerleme," "Verimliliğin Değerlendirilmesi," "Personel Değerleme," "Başarı Değerleme," "İş Gören Boylandırma," "Tezkiye" ve "Sicil" gibi çeşitli terimler bulunmaktadır. Benzer şekilde, performans değerlendirme kavramına dair çeşitli tanımlamalar da literatürde yer almaktadır (Akyıldız, 2001; Aldemir, ataol ve Budak, 1996). Performans değerlendirmesi esnasında, ekip içerisinde yer alan çalışanın uzmanlık bilgisine sahip olma düzeyi ve işle ilgili sorunları ne kadar etkili bir şekilde çözebildiği önemli bir değerlendirme kriteridir (Koçel, 2015).

Verimli ve nitelikli bir işgücüne sahip olabilmek için etkili bir performans değerlendirme sistemi kurulmalıdır. Bu sayede çalışanların elde ettiği başarılar, belirlenen hedeflere ulaşma sürecini daha da kolaylaştıracaktır. Performans değerlendirme sistemi aynı zamanda birey ve örgüt arasında önemli bir uyum sağlar. Çünkü birey ve örgüt arasındaki uyumsuzluk, örgütün faaliyetlerini olumsuz yönde etkileyebilir ve etkinliğini azaltabilir (Aytok, 2004).

Bu bağlamda, performans değerlendirme sistemi, işletmelerin çalışan performanslarını sistematik bir şekilde değerlendirmelerine olanak sağlar. Bu süreçte çalışanların yetenekleri, bilgi düzeyleri, uzmanlık alanları ve sorun çözme yetenekleri titizlikle göz önünde bulundurulmalıdır. Bu değerlendirme süreci, hem çalışanların bireysel gelişimini desteklerken hem de işletmenin hedeflerine ulaşmasına katkı sağlar. Ayrıca, bu sistemin etkili bir şekilde işlemesi, bireylerle örgüt arasındaki uyumu güçlendirerek, işletme performansının artmasına katkıda bulunur.

#### **2.4.5. Etkili İletişim ve Güven**

İşletme içerisinde etkili iletişim, verimliliği arttıran en önemli faktörlerden biridir. İletişim aracılığıyla olaylara zamanında haberdar olan çalışanlar, daha etkili bir şekilde performans gösterebilirler. İşletme içinde çalışanların yöneticilere kolayca ulaşabilmesi ve güçlü bir iş arkadaşlığı bağının kurulması, motivasyonu artırabilir. Bu nedenle, güçlü bir iletişim ağının varlığı, performansın önemli ölçüde artmasına katkıda bulunur (Yumuşak, 2008). İşletmelerde, işi yapacak olanların temelde çalışanlar olduğu unutulmamalıdır. Etkili iletişim, bu çalışanları anlama, etkili yönetim ve liderlik yeteneklerine sahip olma ve çalışanların hedeflere ulaşmak için verimli bir şekilde performanslarını artırma konusunda yardımcı olabilir (Ülgen ve Mirza, 2013).

Üst düzey yöneticilerin etkili iletişim kurabilmeleri için öncelikle iletişim kurulacak grup ve bu grubun özelliklerinin belirlenmesi gereklidir. Ardından örgütsel amaçlarla uyumlu iletişim stratejileri geliştirilmeli, bu stratejiler ilerletilmeli ve etkili diyaloglar kurulmalıdır. Yöneticilerin çalışanları etkileme yetenekleri, amaçlara daha güçlü bir şekilde bağlanmalarına yardımcı olur. Yöneticilerin iletişimde tarafsızlık, güven ve açık iletişim kurma becerileri önemlidir. Aynı zamanda grup çalışmaları ve zaman yönetimi gibi konularda başarı ve çalışma performansı, etkili dinleme yeteneği geliştirilerek

artırılabilir (Uysal, 2003).

İletişim, yöneticilerin ve işletmelerin başarısında önemli bir rol oynar. Bir yöneticinin başarısı, astlarıyla eksiksiz ve sorunsuz bir iletişim içinde olmasına bağlıdır. Müşterilere iletilen mesajlar, yapılan görüşmeler ve anlaşmalar gibi iletişim süreçleri, işletmenin başarısını etkiler (Koçel, 2015). Aynı şekilde çalışanların iş yerinde güvenli bir ortam hissetmeleri, iş performansının artmasında önemli bir rol oynar. Çalışanlar, iş yerinde güvenli bir atmosfer hissetmezlerse, iş performansı düşebilir (Begenirbaş ve Turgut, 2014).

#### **2.4.6. Memnuniyet Düzeyi**

Çalışanların memnuniyet düzeyinin yüksek olması, performansın artmasına neden olabilir. Öte yandan, düşük memnuniyet düzeyi iş performansını düşürebilir, devamsızlık ve verimlilik eksikliğine neden olabilir. Bu tür durumlar hem birey hem de örgüt açısından olumsuz sonuçlara yol açabilir. Çalışan memnuniyetini etkileyen faktörler arasında örgütsel faktörler (ücret, çalışma koşulları, kararlara katılım, terfi ve ödüllendirme), bireysel faktörler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir düzeyi) ve çevresel faktörler (aile, işsizlik, teknoloji, kriz ortamı) yer almaktadır (Tınar ve Ulusoy, 2017). Bireylerin davranışları, tutumları, hedefleri, duyguları, alışkanlıkları, yetenekleri, bilgi seviyeleri ve algıları, performanslarını etkiler. Ayrıca, çalışanların eğitim seviyeleri, iş yaşamından beklentilerini etkileyen bir faktördür. Beklentiler karşılandığında, çalışan memnuniyeti artar ve bu da performansı olumlu yönde etkiler (Bükülmez, 2013). Örgüt başarısında çalışan memnuniyetinin dolaylı bir etkisi vardır. Çalışanların işlerinden memnun olmaları, işlerine değer verdiklerini ve işlerini sevdiklerini gösterir. İşlerini isteyerek ve istedikleri için yapan çalışanlar, örgütün başarısını artırır. Çünkü işletmeyi ayakta tutan en önemli faktör, işlerini sahiplenen ve sevgiyle yapan çalışanlardır (Doğan ve Karataş, 2011).

### **3. MATERYAL VE METOT**

#### **3.1 Araştırma Yöntemi**

Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı Erzurum, Trabzon, Kocaeli, Manisa, Adana, Konya ve Gaziantep Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışanların spor farkındalık düzeyleri ile iş performanslarını çeşitli değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, görev süresi, unvan, genelde spor yapma durumu ve yapılan sportif aktivite türü) saptamayı hedefleyen bu irdeleme nicel verilere dayalı genel tarama modelinde ve ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır.

Genel tarama modelleri, çok sayıda ögeden oluşan bir evrenden, evren hakkında yaygın bir hükme varmak gayesi ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama modelleridir. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini saptamayı hedefleyen araştırma modelleridir. Bu model ilişkisel bir çözümlmeye imkân sağlayacak biçimde yapılmak zorundadır (Karasar, 2000).

##### **3.1.1 Evren ve Örneklem/Çalışma Grubu/Katılımcılar/Veri Kaynakları**

Araştırmanın evrenini; Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı tüm kuruluşlardaki çalışanlar oluşturmuştur. Evrenin tamamına ulaşılması zor olduğundan, olasılığa bağlı basit tesadüfi örneklem seçme yoluna gidilmiştir. Bu yöntemle göre; evrenin oluşmasını sağlamak için tüm elemanların çalışmaya katılım sağlama şansı eşittir. Kısacası evrendeki tüm bireylere verilebilecek istatistiksel değerlerin aynı olduğu belirtilmiştir (Arıkan, 2004). Basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre, ele alınacak çalışmanın evrene göre benzerlik (homojenlik) göstermesi gerekmektedir (İslamoğlu, 2003). Yapılan çalışmamızda evren içerisinde bulunan tüm ortaöğretim kurumlarının görevlerinin, temel yapılarının, yönetici ve personelinin aynı olmasından dolayı, çalışmamızda en uygun yöntemin basit tesadüfi örneklem yöntemi olduğu söylenilebilir (Karayaman, 2020).

Araştırmanın örneklemini; Erzurum, Trabzon, Kocaeli, Manisa, Adana, Konya ve Gaziantep Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan 246 kadın ve 351 erkek olmak üzere toplam 597 örgüt çalışanı oluşturmaktadır.

### 3.1.2 Veri Toplama Teknikleri/Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerini oluştururken ikinci bölümde çalışmanın konusu olan spor farkındalığı ölçeği ile iş performansı ölçeği oluşturmaktadır.

**Kişisel Bilgi Formu:** Ölçek formunun birinci bölümünde, Erzurum, Trabzon, Kocaeli, Manisa, Adana, Konya ve Gaziantep Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışan ve araştırmaya katılan örgüt elemanlarının kişisel bilgilerini tespit etmek amacıyla 9 sorudan (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, görev süresi, unvan, genelde spor yapma durumu ve yapılan sportif aktivite türü) oluşan "Kişisel Bilgi Formu" bulunmaktadır.

**Spor Farkındalığı Ölçeği;** Bireylerin spor farkındalıklarının ölçülmesi amacıyla Uyar ve Sunay tarafından 2020 yılında geliştirilen bu ölçekte; sporun kişisel yaşantılarındaki yeri ve önemi, mutluluk düzeyi, spor bilgi düzeyleri, spor yapan bireylere karşı düşünceleri, sporun sosyal yaşantılarına olan etkisi gibi konuları içeren toplamda 30 soru vardır. Her bir soru 5 seçenekten (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, orta derecede katılıyorum, katılıyorum, tamamen katılıyorum) oluşur. DFA ile geçerliliği kanıtlanmış ve sonuçlara bakıldığında "tüm maddelere ait t değerlerinin 0.01" olduğu gösterilmiş ve ölçek içerisinde madde çıkarılmamıştır. Analizler sonucu şekillenmiş olan "ölçeğin alternatif uyum indeks değerlerine bakılmış, bu değerlerden GFI değerinin iyi uyum,  $\chi^2/sd$ , RMSEA, SRMR, CFI, NNFI, IFI değerlerinin ise mükemmel uyum" gösterdiği saptanmıştır. Bu katsayı sonucuna bakılarak ölçek güvenilirliğinin genel olarak yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. "Ölçeğin Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları (birinci ölçek deneme grubu) Tüm maddeler: 0.940, F1: 0.948, F2: 0.829 ve Ölçeğin Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları (İkinci Ölçek Deneme Grubu) Tüm Maddeler: 0.937, Faktör 1: 0.947, Faktör 2: 0.851 olarak belirlenmiştir" (Uyar ve Sunay, 2020).

Spor Farkındalığı Ölçeği; Faktör1:Spor Bilgisi ve Bilgiyi Ayırt Etme (21 madde; 1,3,5,6,7,9,10,11,12,14,15,16,18,19,20,22,24,25,27, 28 ve 29) ve Faktör2: Sosyal ve Bireysel Fayda (9 madde; 2,4,8,13,17,21,23, 26 ve 30).

**İş Performans Ölçeği;** İşçilerin iş performansları, Kirkman ve Rosen (1999) ve daha

sonra Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan, Türkçe'ye uyarlaması ise Çöl (2008) tarafından gerçekleştirilen İş Performansı Ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek 4 sorudan oluşan; kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum şeklinde 1'den 5'e kadar değişen likert tip bir ölçektir. Ölçek tek boyuttan oluşmakta ters madde bulunmamaktadır. Ölçekte olumsuz ifade bulunmamaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 4 iken en yüksek puan ise 20'dir. Ölçekten alınan puanların yüksek oluşu bireylerin iş performans algılarının yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0.82 olarak bulunmuştur (Çöl, 2008).

### **3.1.3. Süreç/Uygulama**

Yapılacak olan çalışma etik kurul onayı (Ek-1.) ve gereken izinler alındıktan sonra taahhünameye bağlı kalınarak, Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı tüm kuruluşlardaki çalışanlar oluştururken, örneklemini; Erzurum, Trabzon, Kocaeli, Manisa, Adana, Konya ve Gaziantep Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri'nde çalışanlara google formda hazırlanarak whatsapp üzerinden uygulanmıştır. Bireylere anket içerisindeki soruları dikkatlice okumaları ve sorulara kendilerine uygun olanı işaretlemeleri üzerine uyarı notu düşülmüştür.

### **3.1.4. Verilerin Analizi**

Araştırmacı istatistiksel analizi yapmadan önce, yapılacak analiz ile ilgili doğrusallık, durağanlık, homojenlik ve normallik gibi varsayımların sağlandığını gösteren istatistiksel bilgiler verilmelidir. Daha sonra araştırmacı tercih ettiği analiz tekniklerini gerekçelendirmelidir (Tozoğlu ve Dursun, 2020).

Verilerin analizinde kategorik değişkenler için frekans dağılımları verilmiştir. Katılan tüm bireylerin, demografik özelliklerini belirlemek için frekans analizi yapılarak yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, görev süresi, unvan, genelde spor yapma durumu ve yapılan sportif aktivite türü belirlendi. Ayrıca verilerin normal dağılıma sahip olması şartına bakmak için çarpıklık ve basıklık katsayıları ile kolmogrov-smirnov testi yapılmıştır. Tablo 1'de katılımcıların spor farkındalık ile iş performans puanlarının Kolmogorov-Smirnov değerleri ile çarpıklık ve basıklık değerleri

görülmektedir. Çıkan sonuçlara bakıldığında spor farkındalık ile iş performans değerlerinin normal dağılım göstermediği görülmüştür.

**Tablo 1.** Ölçek Genel ve Alt Boyutlarına İlişkin Normallik Dağılım Tablosu

	Kolmogorov-Smirnov			Skewness	Kurtosis
	İstatistik	df	p	Çarpıklık	Basıklık
<b>SBBAE</b>	,165	597	<b>,000</b>	-1,486	- 2,944
<b>SBF</b>	,157	597	<b>,000</b>	-1,414	2,687
<b>SF Ort.</b>	,137	597	<b>,000</b>	-1,461	2,920
<b>İP. Ort.</b>	,167	597	<b>,000</b>	-1,864	6,082

Bağımsız iki grup arasında farklılık olup olmadığını incelemek için Mann-Whitney U testi, ikiden fazla değişkenler için KruskalWallis testi uygulanmıştır. Örnek çapının büyük (n=597) olmasından kaynaklı olarak, merkezi limit teoremi gereğince Mann-Whitney U testi için Z istatistiği, Kruskal-Wallis Testi için ise Ki Kare istatistiği kullanılmıştır. Kruskal Wallis-H Testinde anlamlı farklılıkların görülmesi durumunda post-hoc çoklu karşılaştırma testi (Bonferroni) ile aralarında farklılık olan gruplar belirlenmiştir.

**Tablo 2.** Güvenilirlik Analizi Cronbach's Alpha

Konu	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
<b>SBBAE</b>	21	0,948
<b>SBF</b>	9	0,879
<b>SF (Spor Farkındalık)</b>	30	0,961
<b>İP (İş Performans)</b>	4	0,852

Araştırmada kullanılan spor farkındalığı ölçeği ile iş performans ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği için cronbach's alpha katsayısı istatistiğinden faydalanılmıştır. Çalışmayla ilgili olarak alpha katsayılarına bakıldığında; iş performans ölçeği genelinin ,852, spor farkındalığı genelinin ,961 ve spor farkındalığı faktörlerinden spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme faktörünün (SBBAE) ,948 ve sosyal ve bireysel fayda faktörünün (SBF) ,879 olarak bulunmuştur. Hesaplanan alpha katsayısı değerleri araştırmada uygulanan ölçeğin geçerli ve güvenilir ölçümler yaptığını kanıtlamaktadır.

Cronbach's Alpha değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriterleri aşağıdaki

gibidir (Özdamar, 2004):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- $*0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Cronbach Alpha değerleri sosyal bilimler için 0,70 in üzeri kabul edilir Arseven (2001). Bu ölçme aracımızın oldukça geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Çalışmanın istatistiksel analizlerinde  $\alpha = ,05$  anlamlılık ve %95 güven düzeyinde yapılmıştır. Uygulanan analizlerde SPSS 25 for windows paket programı kullanılmıştır.

Son olarak katılımcıların spor farkındalıkları ile iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizine bakılmıştır. Veriler normal dağılım göstermediği için Spearman analizine bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar bulgular kısmında detaylı olacak şekilde ifade edilmiştir.

## 4.1. BULGULAR

### 4.1.1. Demografik Özellikler

**Tablo 3.** Katılımcıların Demografik Bilgilere İlişkin Bilgiler

	<b>Değişkenler</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	351	58,8
	Kadın	246	41,2
<b>Yaş</b>	18-27 yaş	102	17,1
	28-37 yaş	255	42,7
	38-47 yaş	173	29,0
	48 yaş ve üzeri	67	11,2
<b>Medeni Durum</b>	Bekar	230	38,5
	Evli	367	61,5
<b>Eğitim Durumu</b>	Lise	104	17,4
	Lisans	370	62,0
	Lisansüstü	123	20,6
<b>Mezun Olunan Fakülte</b>	SBF*	227	38,0
	Diğer	370	62,0
<b>Gelir Durumu</b>	8500-1100 TL	163	27,3
	11001-13500 TL	158	26,5
	13501-16000 TL	162	27,1
	16001 TL ve üzeri	114	19,1
<b>Görev Süresi</b>	0-5 yıl	178	29,8
	6-10 yıl	194	32,5
	11 yıl ve üzeri	225	37,7
<b>Ünvan</b>	İşçi	267	44,7
	Memur	330	55,3
<b>Genelde Spor Yapma Durumu</b>	Evet	398	66,7
	Hayır	199	33,3
<b>Yapılan Sportif Aktivite Türü</b>	Bireysel Sporlar	306	51,3
	Takım Sporları	111	18,6
	Her İkiside	180	30,2

\*SBF: Spor Bilimleri Fakültesi ile Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

Tablo 3'te çalışmaya katılan örgüt çalışanlarının demografik özellikleri gösterilmektedir. Çalışmaya katılan katılımcıların 351'i erkek, 246'sı kadın olmak üzere toplam 597 kişi katılmıştır. Bu katılımcıların yaşlarına bakıldığında ise; 18-27 yaş 102 kişi, 28-37 yaş 255 kişi, 38-47 yaş 173 kişi, 48 yaş ve üzeri 67 kişi olduğu görülmüştür. Medeni durumlarına bakıldığında, bekar olduğunu ifade eden 230 kişi iken evli olduğunu ifade eden 367 kişidir. Eğitim durumlarında; lise mezunu olan 104 kişi, lisans mezunu olan 370 kişi ve lisansüstü mezunu olan 123 kişidir. Katılımcıların mezun oldukları bölümlere bakıldığında ise; spor bilimleri fakültesi ile beden eğitimi ve spor yüksek okullarından mezun olanların sayısı 227 kişiyken, diğer bölümlerden mezun olupta Gençlik ve Spor

Bakanlık bünyesindeki kurumlarda çalışan örgüt elamanlarının sayısı 370'dir. Gelir durumlarına bakıldığında aylık kazançları; 8500-1100 TL olan 163 kişi, 11001-13500 TL 158 kişi, 13501-16000 TL 162 kişi ve 16001 TL ve üzeri 114 kişidir. Araştırmaya katılan örgüt çalışanlarının görev sürelerine bakıldığında, 0-5 yıl 178 kişi, 6-10 yıl 194 kişi ve 11 yıl ve üzeri 225 kişidir. Çalışanların ünvanlarına baktığımızda da çalışanların işçi statüsünde olanların 267 kişi ve memur olanların 330 kişidir. Bu çalışanların genelde spor yapma durumlarına evet diyenlerin 398 kişiyken, hayır diyenlerin 199 kişi olduğu görülmüştür. Yapılan sportif aktivite türünde ise; bireysel sporlarla ilgilenenlerin sayısı 306 kişi, takım sporları 111 kişi ve her ikisinde yapanların sayısı 180 kişidir.

#### 4.1.2. Analiz Sonuçları

**Tablo 4.** Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışanların Spor Farkındalık Düzeyleri ile İş Performanslarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	N	Sıra sayısı Ort.	U	Z	p
<b>SBBAE</b>	Erkek	351	325,71	33796,50	-4,523	<b>,000</b>
	Kadın	246	260,88			
<b>SBF</b>	Erkek	351	324,72	34146,50	-4,362	<b>,000</b>
	Kadın	246	262,31			
<b>SF</b>	Erkek	351	325,27	33951,00	-4,446	<b>,000</b>
	Kadın	246	261,51			
<b>İP</b>	Erkek	351	307,63	40144,50	-1,481	,138
	Kadın	246	286,69			

Katılımcıların spor farkındalık düzeyleri ile iş performanslarının cinsiyet değişkenine yönelik herhangi bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda, genel ortalama ve alt boyut ortalamaları Tablo 4'te görülmektedir. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puanları ile “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) ve “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülürken, iş performansı (İP) ortalama puan değerlerinde ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Anlamlılık düzeylerine baktığımızda spor farkındalık ortalama puanının  $Z=-4,446$ ;  $p=,000$  olduğu ve bu anlamlılığın erkek katılımcılar lehine olduğu (Sıra Ortalama Sayısı= 325,71) tespit edilmiştir. Yine anlamlılık düzeylerine baktığımızda spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme alt boyutu ortalama puanlarının  $Z=-4,523$ ;  $p=,000$  olduğu ve bu anlamlılığın

erkek katılımcılar lehine olduğu (Sıra Ortalama Sayısı= 325,27) tespit edilmiştir. Sosyal ve bireysel fayda alt boyutu ortalama puanlarının da  $Z=-4,523$ ;  $p=,000$  olduğu ve bu anlamlığın erkek katılımcılar lehine olduğu (Sıra Ortalama Sayısı= 325,71) tespit edilmiştir.

**Tablo 5.** Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışanların Spor Farkındalık Düzeyleri ile İş Performanslarının Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları

Ölçekler	Medeniyet Durum	N	Sıra sayısı Ort.	U	Z	p
<b>SBBAE</b>	Bekar	230	296,03	41522,50	-,333	,739
	Evli	367	300,86			
<b>SBF</b>	Bekar	230	297,19	41789,50	-,203	,839
	Evli	367	300,13			
<b>SF</b>	Bekar	230	297,62	41886,50	-,155	,877
	Evli	367	299,87			
<b>İP</b>	Bekar	230	282,07	38312,00	-1,926	,054
	Evli	367	309,61			

Katılımcıların spor farkındalık düzeyleri ile iş performanslarının medeni durum değişkenine yönelik herhangi bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, genel ortalama ve alt boyut ortalamaları Tablo 5'te görülmektedir. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puanları ile “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) ve “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerleri ve “iş performansı” (İP) ortalama puan değerlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir.

**Tablo 6.** Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışanların Spor Farkındalık Düzeyleri ile İş Performanslarının Mezun Olunan Fakülte Türüne Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları

Ölçekler	Fakülte Türü	N	Sıra sayısı Ort.	U	Z	p
<b>SBBAE</b>	SBF	227	368,93	26121,00	-7,764	<b>,000</b>
	Diğer	370	256,10			
<b>SBF</b>	SBF	227	374,38	24884,50	-8,385	<b>,000</b>
	Diğer	370	252,76			
<b>SF</b>	SBF	227	373,00	25196,00	-8,212	<b>,000</b>
	Diğer	370	253,60			
<b>İP</b>	SBF	227	332,67	34353,00	-3,790	<b>,000</b>
	Diğer	370	278,35			

Katılımcıların spor farkındalık düzeyleri ile iş performanslarının mezun olunan fakülte değişkenine yönelik herhangi bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda, genel ortalama ve alt boyut ortalamaları Tablo 6’da görülmektedir. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puanları ile “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) ve “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerleri ve “iş performansı” (İP) ortalama puan değerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir.

Anlamlılık düzeylerine baktığımızda spor farkındalık ortalama puanının  $Z=-8,212$ ;  $p=,000$  olduğu ve bu anlamlığın SBF lehine olduğu (Sıra Ortalama Sayısı= 368,93) tespit edilmiştir. Yine anlamlılık düzeylerine baktığımızda spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme alt boyutu ortalama puanlarının  $Z=-7,764$ ;  $p=,000$  olduğu ve bu anlamlığın SBF lehine olduğu (Sıra Ortalama Sayısı= 374,38) tespit edilmiştir. Sosyal ve bireysel fayda alt boyutu ortalama puanlarının da  $Z=-8,385$ ;  $p=,000$  olduğu ve bu anlamlığın SBF lehine olduğu (Sıra Ortalama Sayısı=374,38) tespit edilmiştir. İş performansı (İP) ortalama puan değerlerinin  $Z=-3,790$ ;  $p=,000$  olduğu ve bu anlamlığın SBF lehine olduğu (Sıra Ortalama Sayısı= 332,67) tespit edilmiştir.

**Tablo 7.** Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışanların Spor Farkındalık Düzeyleri ile İş Performanslarının Ünvana Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları

Ölçekler	Ünvan	N	Sıra sayısı Ort.	U	Z	p
<b>SBBAE</b>	İşçi	267	278,42	38560,50	-2,624	<b>,009</b>
	Memur	330	315,65			
<b>SBF</b>	İşçi	267	288,25	41185,50	-1,373	,170
	Memur	330	307,70			
<b>SF</b>	İşçi	267	283,76	39986,00	-1,942	,052
	Memur	330	311,33			
<b>İP</b>	İşçi	267	305,70	42265,00	-,867	,386
	Memur	330	293,58			

Katılımcıların spor farkındalık düzeyleri ile iş performanslarının ünvan değişkenine yönelik herhangi bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda, genel ortalama ve alt boyut ortalamaları Tablo 7’de görülmektedir. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puan değerleri ile “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerleri ve

“iş performansı” (İP) ortalama puan değerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir.

Anlamlılık düzeylerine baktığımızda spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme alt boyut ortalama puanının  $Z=-2,624$ ;  $p=,009$  olduğu ve bu anlamlılığın memur olarak çalışanlar lehine olduğu (Sıra Ortalama Sayısı=315,65) tespit edilmiştir.

**Tablo 8.** Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışanların Spor Farkındalık Düzeyleri ile İş Performanslarının Genelde Spor Yapma Durumuna Göre Mann-Whitney U Test Sonuçları

Ölçekler	Spor Yapma	N	Sıra sayısı Ort.	U	Z	p
SBBAE	Evet	398	338,89	23724,00	-7,997	,000
	Hayır	199	219,22			
SBF	Evet	398	340,98	22894,50	-8,430	,000
	Hayır	199	215,05			
SF	Evet	398	341,66	22624,00	-8,546	,000
	Hayır	199	213,69			
İP	Evet	398	314,86	33289,50	-3,224	,001
	Hayır	199	267,28			

Katılımcıların spor farkındalık düzeyleri ile iş performanslarının genelde spor yapma durumuna yönelik herhangi bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, genel ortalama ve alt boyut ortalamaları Tablo 8’de görülmektedir. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puanları ile “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) ve “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerleri ve “iş performansı” (İP) ortalama puan değerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir.

Anlamlılık düzeylerine baktığımızda spor farkındalık ortalama puanının  $Z=-8,546$ ;  $p=,000$  olduğu ve bu anlamlılığın genelde spor yapma sorusuna evet diyenler lehine olduğu (Sıra Ortalama Sayısı= 341,66) tespit edilmiştir. Yine anlamlılık düzeylerine baktığımızda spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme alt boyutu ortalama puanlarının  $Z=-7,997$ ;  $p=,000$  olduğu ve bu anlamlılığın genelde spor yapma sorusuna evet diyenler lehine olduğu (Sıra Ortalama Sayısı=338,89) tespit edilmiştir. Sosyal ve bireysel fayda alt boyutu

ortalama puanlarının da  $Z=-8,430$ ;  $p=,000$  olduğu ve bu anlamlığın genelde spor yapma sorusuna evet diyenler lehine olduğu (Sıra Ortalama Sayısı=340,98) tespit edilmiştir. İş performansı (İP) ortalama puan değerlerinin  $Z=-3,224$ ;  $p=,001$  olduğu ve bu anlamlığın genelde spor yapma sorusuna evet diyenler lehine olduğu (Sıra Ortalama Sayısı=314,86) tespit edilmiştir.

**Tablo 9.** Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışanların Spor Farkındalık Düzeyleri ile İş Performanslarının Yaşa Göre Kruskal-Wallis H Test Sonuçları

Ölçekler	Yaş	N	Sıra sayısı Ort.	X <sup>2</sup>	df	p	Fark
<b>SBBAE</b>	18-27 yaş(1)	102	292,83	4,373	3	,224	
	28-37 yaş(2)	255	285,39				
	38-47 yaş(3)	173	319,84				
	48 yaş ve üzeri(4)	67	306,39				
<b>SBF</b>	18-27 yaş(1)	102	299,17	3,976	3	,264	
	28-37 yaş(2)	255	286,60				
	38-47 yaş(3)	173	319,86				
	48 yaş ve üzeri(4)	67	292,10				
<b>SF</b>	18-27 yaş(1)	102	296,34	3,827	3	,281	
	28-37 yaş(2)	255	286,11				
	38-47 yaş(3)	173	319,22				
	48 yaş ve üzeri(4)	67	299,88				
<b>İP</b>	18-27 yaş(1)	102	253,88	10,217	3	,017	3>1
	28-37 yaş(2)	255	299,09				
	38-47 yaş(3)	173	317,67				
	48 yaş ve üzeri(4)	67	319,16				

Katılımcıların spor farkındalık düzeyleri ile iş performanslarının yaşa yönelik herhangi bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda, genel ortalama ve alt boyut ortalamaları Tablo 9’da görülmektedir. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puanları ile “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) ve “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, “iş performansı” (İP) ortalama puan değerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir.

Anlamlılık düzeylerine baktığımızda iş performansı ortalama puan değerinin  $X^2=10,217$ ;  $p=,017$  olduğu ve bu anlamlığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda 38-47 yaş grubunun (Sıra Ortalama Sayısı=317,67) 18-27 yaş grubu (Sıra Ortalama Sayısı=253,88) arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine

olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve 38-47 yaş grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için 38-47 yaş grubu lehine olduğunu görülmüştür.

**Tablo 10.** Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışanların Spor Farkındalık Düzeyleri ile İş Performanslarının Eğitim Durumuna Göre Kruskal-Wallis H Test Sonuçları

Ölçekler	Eğitim Durumu	N	Sıra sayısı Ort.	X <sup>2</sup>	df	p	Fark
SBBAE	Lise(1)	104	240,16	18,808	2	,000	3>1 2>1
	Lisans(2)	370	302,31				
	Lisansüstü(3)	123	338,79				
SBF	Lise(1)	104	241,75	22,751	2	,000	3>1,2 2>1
	Lisans(2)	370	297,82				
	Lisansüstü(3)	123	350,96				
SF	Lise(1)	104	243,15	20,011	2	,000	3>1,2 2>1
	Lisans(2)	370	299,10				
	Lisansüstü(3)	123	345,93				
İP	Lise(1)	104	286,27	9,243	2	,000	3>1
	Lisans(2)	370	288,79				
	Lisansüstü(3)	123	340,48				

Katılımcıların spor farkındalık düzeyleri ile iş performanslarının eğitim durumuna yönelik herhangi bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda, genel ortalama ve alt boyut ortalamaları Tablo 10’da görülmektedir. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puanları ile “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) ve “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerlerinde ve “iş performansı” (İP) ortalama puan değerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir.

Anlamlılık düzeylerine baktığımızda spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme alt boyutu ortalama puan değerlerinin  $X^2=18,808$ ;  $p=,000$  olduğu ve bu anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda lisansüstü grubu (Sıra Ortalama Sayısı=338,79) ile lise grubu (Sıra Ortalama Sayısı=240,16) arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve lisansüstü grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için lisansüstü grubu lehine olduğunu görülmüştür. Yine Post Hoc testi sonucunda lisans grubu (Sıra Ortalama Sayısı=302,31) ile lise grubu (Sıra Ortalama Sayısı=240,16) arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra

sayı puanlarına bakılmıştır ve lisans grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için lisans grubu lehine olduğunu görülmüştür.

Sosyal ve bireysel fayda alt boyutu ortalama puan değerlerinin  $X^2=22,751$ ;  $p=,000$  olduğu ve bu anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda lisansüstü grubu (Sıra Ortalama Sayısı=345,93) ile lise grubu (Sıra Ortalama Sayısı=240,16) ve lisans grubu (Sıra Ortalama Sayısı=297,82) arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve lisansüstü grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için lisansüstü grubu lehine olduğunu görülmüştür. Yine Post Hoc testi sonucunda lisans grubu (Sıra Ortalama Sayısı=297,82) ile lise grubu (Sıra Ortalama Sayısı=240,16) arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve lisans grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için lisans grubu lehine olduğunu görülmüştür.

Spor farkındalığı ortalama puan değerlerinin  $X^2=20,011$ ;  $p=,000$  olduğu ve bu anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda lisansüstü grubu (Sıra Ortalama Sayısı=350,96) ile lise grubu (Sıra Ortalama Sayısı= 243,15) ve lisans grubu (Sıra Ortalama Sayısı=299,10) arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve lisansüstü grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için lisansüstü grubu lehine olduğunu görülmüştür. Yine Post Hoc testi sonucunda lisans grubu (Sıra Ortalama Sayısı=299,10) ile lise grubu (Sıra Ortalama Sayısı=243,15) arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve lisans grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için lisans grubu lehine olduğunu görülmüştür.

İş performans ortalama puan değerlerinin  $X^2=9,243$ ;  $p=,000$  olduğu ve bu anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda lisansüstü grubu (Sıra Ortalama Sayısı=340,48) ile lise grubu (Sıra Ortalama Sayısı= 286,27) arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve lisansüstü grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için lisansüstü grubu lehine olduğunu görülmüştür.

**Tablo 11.** Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışanların Spor Farkındalık Düzeyleri ile İş Performanslarının Gelir Durumuna Göre Kruskal-Wallis H Test Sonuçları

Ölçekler	Gelir Durumu	N	Sıra sayısı Ort.	X <sup>2</sup>	df	p	Fark
<b>SBBAE</b>	8500-1100 TL	163	286,45	1,814	3	,612	
	11001-13500 TL	158	311,56				
	13501-16000 TL	162	302,11				
	16001 TL ve üzeri	114	295,12				
<b>SBF</b>	8500-1100 TL	163	295,60	,749	3	,862	
	11001-13500 TL	158	303,04				
	13501-16000 TL	162	305,41				
	16001 TL ve üzeri	114	289,16				
<b>SF</b>	8500-1100 TL	163	290,95	1,385	3	,709	
	11001-13500 TL	158	309,25				
	13501-16000 TL	162	303,79				
	16001 TL ve üzeri	114	289,49				
<b>İP</b>	8500-1100 TL	163	295,90	2,995	3	,392	
	11001-13500 TL	158	282,14				
	13501-16000 TL	162	313,55				
	16001 TL ve üzeri	114	306,12				

Katılımcıların spor farkındalık düzeyleri ile iş performanslarının gelir durumuna yönelik herhangi bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda, genel ortalama ve alt boyut ortalamaları Tablo 11’de görülmektedir. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puanları ile “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) ve “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerlerinde ve “iş performansı” (İP) ortalama puan değerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir.

**Tablo 12.** Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışanların Spor Farkındalık Düzeyleri İle İş Performanslarının Görev Süresine Göre Kruskal-Wallis H Test Sonuçları

Ölçekler	Görev Süresi	N	Sıra sayısı Ort.	X <sup>2</sup>	df	p	Fark
<b>SBBAE</b>	0-5 yıl(1)	178	282,54	5,586	2	,061	
	6-10 yıl(2)	194	289,58				
	11 yıl ve üzeri(3)	225	320,14				
<b>SBF</b>	0-5 yıl(1)	178	278,13	6,863	2	<b>,032</b>	<b>3&gt;1</b>
	6-10 yıl(2)	194	291,84				
	11 yıl ve üzeri(3)	225	321,68				
<b>SF</b>	0-5 yıl(1)	178	281,20	6,216	2	<b>,045</b>	<b>3&gt;1</b>
	6-10 yıl(2)	194	289,55				
	11 yıl ve üzeri(3)	225	321,23				
<b>İP</b>	0-5 yıl(1)	178	272,42	7,749	2	<b>,021</b>	<b>3&gt;1</b>
	6-10 yıl(2)	194	299,17				
	11 yıl ve üzeri(3)	225	319,88				

Katılımcıların spor farkındalık düzeyleri ile iş performanslarının görev sürelerine yönelik herhangi bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda, genel ortalama ve alt boyut ortalamaları Tablo 12’de görülmektedir. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) alt boyut ortalama puan değerlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puanları ile “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerinde ve “iş performansı” (İP) ortalama puan değerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir.

Anlamlılık düzeylerine baktığımızda sosyal ve bireysel fayda alt boyutu ortalama puan değerlerinin  $X^2=6,863$ ;  $p=,032$  olduğu ve bu anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda 11 yıl ve üzeri grubu (Sıra Ortalama Sayısı=321,68) ile 0-5 yıl grubu (Sıra Ortalama Sayısı=278,13) arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve 11 yıl ve üzeri grubunun ortalama sıra puanı daha yüksek olduğu için 11 yıl ve üzeri grubu lehine olduğunu görülmüştür.

Spor farkındalık ortalama puan değerlerinin  $X^2=6,216$ ;  $p=,045$  olduğu ve bu anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda 11 yıl ve üzeri grubu (Sıra Ortalama Sayısı=321,23) ile 0-5 yıl grubu (Sıra Ortalama Sayısı=281,20) arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için

ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve 11 yıl ve üzeri grubunun ortalama sıra puanı daha yüksek olduğu için 11 yıl ve üzeri grubu lehine olduğunu görülmüştür.

İş performansı ortalama puan değerlerinin  $X^2=7,749$ ;  $p=,021$  olduğu ve bu anlamlığın hangi gruplar arasında olduğunu tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda 11 yıl ve üzeri grubu (Sıra Ortalama Sayısı= 319,88) ile 0-5 yıl grubu (Sıra Ortalama Sayısı=272,42) arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve 11 yıl ve üzeri grubunun ortalama sıra puanı daha yüksek olduğu için 11 yıl ve üzeri grubu lehine olduğunu görülmüştür.

**Tablo 13.** Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışanların Spor Farkındalık Düzeyleri ile İş Performanslarının Yapılan Spor Aktivite Türüne Göre Kruskal-Wallis H Test Sonuçları

Ölçekler	Spor Aktivite Türü	N	Sıra sayısı Ort.	X <sup>2</sup>	df	p	Fark
<b>SBBAE</b>	Bireysel Spor(1)	306	257,00	40,197	2	,000	2>1
	Takım Spor(2)	111	321,14				3>1
	Her İkisinde(3)	180	356,74				
<b>SBF</b>	Bireysel Spor(1)	306	250,31	53,500	2	,000	2>1
	Takım Spor(2)	111	327,12				3>1
	Her İkisinde(3)	180	364,43				
<b>SF</b>	Bireysel Spor(1)	306	252,30	49,541	2	,000	2>1
	Takım Spor(2)	111	323,99				3>1
	Her İkisinde(3)	180	362,99				
<b>İP</b>	Bireysel Spor(1)	306	284,96	9,010	2	,011	3>1
	Takım Spor(2)	111	286,16				
	Her İkisinde(3)	180	330,78				

Katılımcıların spor farkındalık düzeyleri ile iş performanslarının yapılan spor aktivite türüne yönelik herhangi bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan Kruskal-Wallis H testi sonucunda, genel ortalama ve alt boyut ortalamaları Tablo 13'te görülmektedir. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puanları ile “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) ve “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerlerinde ve “iş performansı” (İP) ortalama puan değerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir.

Anlamlılık düzeylerine baktığımızda spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme alt boyutu ortalama

puan değerlerinin  $X^2=40,197$ ;  $p=,000$  olduğu ve bu anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda takım sporları grubu (Sıra Ortalama Sayısı=321,14) ile bireysel sporlar grubu (Sıra Ortalama Sayısı=257,00) arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve takım sporu grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için takım sporları grubu lehine olduğunu görülmüştür. Yine yapılan Post Hoc testi sonucunda her ikiside grubu (Sıra Ortalama Sayısı=356,74) ile bireysel sporlar grubu (Sıra Ortalama Sayısı=257,00) arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve her ikiside grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için her ikiside grubu lehine olduğunu görülmüştür.

Sosyal ve bireysel fayda alt boyutu ortalama puan değerlerinin  $X^2=53,500$ ;  $p=,000$  olduğu ve bu anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda takım sporları grubu (Sıra Ortalama Sayısı=327,12) ile bireysel sporlar grubu (Sıra Ortalama Sayısı=250,31) arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve takım sporu grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için takım sporları grubu lehine olduğunu görülmüştür. Yine yapılan Post Hoc testi sonucunda her ikiside grubu (Sıra Ortalama Sayısı=364,43) ile bireysel sporlar grubu (Sıra Ortalama Sayısı=250,31) arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve her ikiside grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için her ikiside grubu lehine olduğunu görülmüştür.

Spor farkındalık ortalama puan değerlerinin  $X^2=49,541$ ;  $p=,000$  olduğu ve bu anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda takım sporları grubu (Sıra Ortalama Sayısı=323,99) ile bireysel sporlar grubu (Sıra Ortalama Sayısı=252,30) arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve takım sporu grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için takım sporları grubu lehine olduğunu görülmüştür. Yine yapılan Post Hoc testi sonucunda her ikiside grubu (Sıra Ortalama Sayısı=362,99) ile bireysel sporlar grubu (Sıra Ortalama Sayısı=252,30) arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve her ikiside

grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için her ikisinde grubu lehine olduğunu görülmüştür.

İş performansı ortalama puan değerlerinin  $X^2=9,010$ ;  $p=,011$  olduğu ve bu anlamlığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda her ikisinde grubu (Sıra Ortalama Sayısı=330,78) ile bireysel sporlar grubu (Sıra Ortalama Sayısı=284,96) arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve her ikisinde grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için her ikisinde grubu lehine olduğunu görülmüştür.

**Tablo 14.** Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışanların Spor Farkındalık Düzeyleri İle İş Performanslarının Korelasyon (Spearman) Analiz Sonuçları

Korelasyon		İP
SF	Pearson r	,442
	P	<b>,000</b>
	N	597

Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışanların Spor Farkındalık Düzeyleri İle İş Performansları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Pearson Korelasyon (Spearman) analizi uygulanmıştır. Elde edilen bilgiler tablo 14’te gösterilmiştir. 597 kişinin katıldığı bu araştırma sonunda spor farkındalık ölçeği ile iş performans ölçeği arasında korelasyon analiz sonuçlarının  $p<,05$  düzeyinde ölçekler arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r=,442$ ;  $p=,000$ ). Bu anlamlı ilişkinin pozitif düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yani gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışanların spor farkındalık düzeylerine ilişkin farkındalıkları arttıkça iş performansları da artmaktadır.

## 5. TARTIŞMA

Bu çalışmada Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı Erzurum, Trabzon, Kocaeli, Manisa, Adana, Konya ve Gaziantep Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışanların spor farkındalık düzeyleri ile iş performanslarının çeşitli değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, görev süresi, unvan, genelde spor yapma durumu ve yapılan sportif aktivite türü) incelenmesi yapılmıştır.

Çalışmaya katılanların demografik özelliklerine bakıldığında Tablo 3'te çalışmaya katılan örgüt çalışanlarının demografik özellikleri gösterildi. Çalışmaya katılan katılımcıların 351'i erkek, 246'sı kadın olmak üzere toplam 597 kişi katılmıştır. Bu katılımcıların yaşlarına bakıldığında ise; 18-27 yaş 102 kişi, 28-37 yaş 255 kişi, 38-47 yaş 173 kişi, 48 yaş ve üzeri 67 kişi olduğu görülmüştür. Çalışmaya katılan katılımcıların çoğunluğu 28-37 yaş olduğu görüldü. Medeni durumlarına bakıldığında, bekar olduğunu ifade eden 230 kişi iken evli olduğunu ifade eden 367 kişidir. Çalışmaya daha çok evli bireyler ilgi göstermişlerdir. Eğitim durumlarında; lise mezunu olan 104 kişi, lisans mezunu olan 370 kişi ve lisansüstü mezunu olan 123 kişidir. Katılımcıların mezun oldukları bölümlere bakıldığında ise; spor bilimleri fakültesi ile beden eğitimi ve spor yüksek okullarından mezun olanların sayısı 227 kişi iken, diğer bölümlerden mezun olupta Gençlik ve Spor Bakanlık bünyesindeki kurumlarda çalışan örgüt elamanlarının sayısı 370'dir. Çalışmaya katılan katılımcıların Spor Bilimlerinde mezun olan kişi sayısının az olduğu görüldü. Gelir durumlarına bakıldığında aylık kazançları; 8500-1100 TL olan 163 kişi, 11001-13500 TL 158 kişi, 13501-16000 TL 162 kişi ve 16001 TL ve üzeri 114 kişidir. Araştırmaya katılan örgüt çalışanlarının görev sürelerine bakıldığında, 0-5 yıl 178 kişi, 6-10 yıl 194 kişi ve 11 yıl ve üzeri 225 kişidir. Katılımcıların daha çok 11 yıl ve üzeri olduğu görüldü. Çalışanların ünvanlarına baktığımızda da çalışanların işçi statüsünde olanların 267 kişi ve memur olanların 330 kişidir. Katılımcıların çoğunluğunun memur olduğu görüldü. Bu çalışanların genelde spor yapma durumlarına evet diyenlerin 398 kişi iken, hayır diyenlerin 199 kişi olduğu görülmüştür. Yapılan sportif aktivite türünde ise; bireysel sporlarla ilgilenenlerin sayısı 306 kişi, takım sporları 111 kişi ve her ikisinde yapanların sayısı 180 kişidir. Katılımcıların çoğunun bireysel sporlarla ilgilendikleri söylenebilir.

*Örgüt Çalışanlarının Spor Farkındalık ve İş Performans Analiz Sonuçları ve*

### ***Değerlendirilmesi:***

Bireylerin spor farkındalıklarının ölçülmesi amacıyla Uyar ve Sunay tarafından 2020 yılında geliştirilen spor farkındalığı ölçeği ile işçilerin iş performansları, Kirkman ve Rosen (1999) ve daha sonra Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan, Türkçe'ye uyarlaması ise Çöl (2008) tarafından gerçekleştirilen İş Performansı Ölçeği kullanıldı. Çalışma alanyazı incelendiğinde çalışma konusunun bu alandaki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Katılımcıların spor farkındalık düzeyleri ile iş performanslarının cinsiyet değişkenine yönelik herhangi bir farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonucunda, genel ortalama ve alt boyut ortalamaları Tablo 4'te gösterildi. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puanları ile “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) ve “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülürken, iş performansı (İP) ortalama puan değerlerinde ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görüldü. Anlamlılık düzeylerine baktığımızda spor farkındalık ortalama puanının olduğu ve bu anlamlılığın erkek katılımcılar lehine olduğu tespit edilmiştir.

Yine anlamlılık düzeylerine baktığımızda spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme alt boyutu ortalama puanlarının olduğu ve bu anlamlılığın erkek katılımcılar lehine olduğu tespit edildi. Sosyal ve bireysel fayda alt boyutu ortalama puanlarının da olduğu ve bu anlamlılığın erkek katılımcılar lehine olduğu tespit edildi. Bu durum tespiti; örgüt çalışanlarının spor farkındalıklarının erkekler lehine olmasının sebebi olarak kültürel açıdan spora erkeklerin daha fazla ilgi duyduklarında kaynaklandığını söylenebilir. Demirci 2021 yılında yapmış olduğu “Spor Örgütlerinde Çalışanların Spor Farkındalıklarının Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Yaşamda Yalnızlık Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Avrupa Yakası Örneği” adlı çalışmada cinsiyet değişkeninde spor bilgi ve ayırt etme alt boyutu ve spor farkındalığı ölçeği toplam skorunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Yine Yetiş ve ark. Tarafından 2022 yılında yapılan “Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Farklı Değişkenlere Göre Spor Farkındalık Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmada spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin cinsiyet değişkeninde

spor farkındalık düzeyleri puan ortalamalarının istatistiki açıdan anlamlı olup olmadığını ortaya çıkarabilmek için yapılan analiz neticesinde cinsiyet değişkeni ile spor farkındalık düzeyleri arasında istatistiki yönden anlamlı farklılık olduğunu tespit edilmiş olup yapılan bu çalışmanın sonucuyla örtüşmektedir.

Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin değerler Tablo 5’te verildi. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puanları ile “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) ve “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerleri ve “iş performansı” (İP) ortalama puan değerlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görüldü. Demirci 2021 yılında yapmış olduğu “Spor Örgütlerinde Çalışanların Spor Farkındalıklarının Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Yaşamda Yalnızlık Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Avrupa Yakası Örneği” adlı çalışmada medeni durum değişkeninde spor bilgi ve ayırt etme alt boyutu ve spor farkındalığı ölçeği toplam skorunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmış olup yapılan bu çalışmanın sonucuyla örtüşmektedir.

Mezun olunan fakülte türüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 6’da verildi. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puanları ile “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) ve “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerleri ve “iş performansı” (İP) ortalama puan değerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu görüldü. Anlamlılık düzeylerine baktığımızda spor farkındalık ortalama puanının olduğu ve bu anlamlığın SBF lehine olduğu tespit edildi. Yine anlamlılık düzeylerine baktığımızda spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme alt boyutu ortalama puanlarının olduğu ve bu anlamlığın SBF lehine olduğu tespit edildi. Sosyal ve bireysel fayda alt boyutu ortalama puanlarının da olduğu ve bu anlamlığın SBF lehine olduğu tespit edildi. İş performansı (İP) ortalama puan değerlerinin olduğu ve bu anlamlığın SBF lehine olduğu tespit edildi.

Ünvan türüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 7’de verildi. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puan değerleri ile “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerleri ve “iş performansı” (İP) ortalama puan değerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu görüldü. Anlamlılık düzeylerine baktığımızda spor

bilgisi ve bilgiyi ayırt etme alt boyut ortlama puanının olduğu ve bu anlamlığın memur olarak çalışanlar lehine olduğu tespit edildi.

Genelde spor yapma türüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 8’de verildi. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puanları ile “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) ve “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerleri ve “iş performansı” (İP) ortalama puan değerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu görüldü. Anlamlılık düzeylerine baktığımızda spor farkındalık ortalama puanının olduğu ve bu anlamlığın genelde spor yapma sorusuna evet diyenler lehine olduğu tespit edilmiştir. Yine anlamlılık düzeylerine baktığımızda spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme alt boyutu ortalama puanlarının olduğu ve bu anlamlığın genelde spor yapma sorusuna evet diyenler lehine olduğu tespit edildi. Sosyal ve bireysel fayda alt boyutu ortalama puanlarının da olduğu ve bu anlamlığın genelde spor yapma sorusuna evet diyenler lehine olduğu tespit edildi. İş performansı (İP) ortalama puan değerlerinin olduğu ve bu anlamlığın genelde spor yapma sorusuna evet diyenler lehine olduğu tespit edildi.

Yaşa ilişkin analiz sonuçları Tablo 9’da verildi. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puanları ile “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) ve “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, “iş performansı” (İP) ortalama puan değerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu görüldü. Anlamlılık düzeylerine baktığımızda iş performansı ortalama puan değerinin olduğu ve bu anlamlığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda 38-47 yaş grubunun 18-27 yaş grubu arasında olduğu tespit edildi. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve 38-47 yaş grubunun ortalama sıra puanı daha yüksek olduğu için 38-47 yaş grubu lehine olduğunu görüldü. Demirci 2021 yılında yapmış olduğu “Spor Örgütlerinde Çalışanların Spor Farkındalıklarının Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Yaşamda Yalnızlık Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Avrupa Yakası Örneği” adlı çalışmada yaş değişkenine göre spor bilgi ve ayırt etme, sosyal ve bireysel ve spor farkındalığı ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmış olup yapılan bu çalışmanın sonucuyla örtüşmektedir.

Eğitim durumuna ilişkin analiz sonuçları Tablo 10’da verildi. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puanları ile “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) ve “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerlerinde ve “iş performansı” (İP) ortalama puan değerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeylerine baktığımızda spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme alt boyutu ortalama puan değerlerinin olduğu ve bu anlamlığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda lisansüstü grubu ile lise grubu arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve lisansüstü grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için lisansüstü grubu lehine olduğunu görülmüştür. Yine Post Hoc testi sonucunda lisans grubu ile lise grubu arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve lisans grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için lisans grubu lehine olduğunu görülmüştür. Sosyal ve bireysel fayda alt boyutu ortalama puan değerlerinin olduğu ve bu anlamlığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda lisansüstü grubu ile lise grubu ve lisans grubu arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve lisansüstü grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için lisansüstü grubu lehine olduğunu görülmüştür.

Yine Post Hoc testi sonucunda lisans grubu ile lise grubu arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve lisans grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için lisans grubu lehine olduğunu görülmüştür. Spor farkındalığı ortalama puan değerlerinin olduğu ve bu anlamlığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda lisansüstü grubu ile lise grubu ve lisans grubu arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve lisansüstü grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için lisansüstü grubu lehine olduğu görülmüştür. Yine Post Hoc testi sonucunda lisans grubu ile lise grubu arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve lisans grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için lisans grubu lehine olduğunu görülmüştür. İş performans ortalama puan değerlerinin olduğu ve bu anlamlığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi

sonucunda lisansüstü grubu ile lise grubu arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve lisansüstü grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için lisansüstü grubu lehine olduğunu görülmüştür.

Gelir durumu ilişkin analiz sonuçları Tablo 11’de verildi. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puanları ile “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) ve “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerlerinde ve “iş performansı” (İP) ortalama puan değerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir.

Görev süresine ilişkin analiz sonuçları Tablo 12’de verildi. Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) alt boyut ortalama puan değerlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmazken, “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puanları ile “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerinde ve “iş performansı” (İP) ortalama puan değerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeylerine baktığımızda sosyal ve bireysel fayda alt boyutu ortalama puan değerlerinin olduğu ve bu anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda 11 yıl ve üzeri grubu ile 0-5 yıl grubu arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve 11 yıl ve üzeri grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için 11 yıl ve üzeri grubu lehine olduğunu görülmüştür. Spor farkındalık ortalama puan değerlerinin olduğu ve bu anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda 11 yıl ve üzeri grubu ile 0-5 yıl grubu arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve 11 yıl ve üzeri grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için 11 yıl ve üzeri grubu lehine olduğunu görülmüştür. Demirci 2021 yılında yapmış olduğu “Spor Örgütlerinde Çalışanların Spor Farkındalıklarının Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Yaşamda Yalnızlık Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Avrupa Yakası Örneği” adlı çalışmada kıdem süresi değişkenine göre spor bilgi ve ayırt etme, sosyal ve bireysel ve spor farkındalığı ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmış olup yapılan bu çalışmanın sonucuyla örtüşmemektedir. İş performansı

ortalama puan değerlerinin olduğu ve bu anlamlığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda 11 yıl ve üzeri grubu ile 0-5 yıl grubu arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve 11 yıl ve üzeri grubunun ortalama sıra puanı daha yüksek olduğu için 11 yıl ve üzeri grubu lehine olduğunu görülmüştür.

Yapılan spor aktivite türüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 13’de verildi Tablo detaylı olarak incelendiğinde, örgüt çalışanlarının “spor farkındalığı” (SF) genel ortalama puanları ile “spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme” (SBBAE) ve “sosyal ve bireysel fayda” (SBF) alt boyut ortalama puan değerlerinde ve “iş performansı” (İP) ortalama puan değerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir. Anlamlılık düzeylerine baktığımızda spor bilgisi ve bilgiyi ayırt etme alt boyutu ortalama puan değerlerinin olduğu ve bu anlamlığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda takım sporları grubu ile bireysel sporlar grubu arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve takım sporu grubunun ortalama sıra puanı daha yüksek olduğu için takım sporları grubu lehine olduğunu görülmüştür. Yine yapılan Post Hoc testi sonucunda her ikiside grubu ile bireysel sporlar grubu arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve her ikiside grubunun ortalama sıra puanı daha yüksek olduğu için her ikiside grubu lehine olduğunu görülmüştür. Sosyal ve bireysel fayda alt boyutu ortalama puan değerlerinin olduğu ve bu anlamlığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda takım sporları grubu ile bireysel sporlar grubu arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve takım sporu grubunun ortalama sıra puanı daha yüksek olduğu için takım sporları grubu lehine olduğunu görülmüştür. Yine yapılan Post Hoc testi sonucunda her ikiside grubu ile bireysel sporlar grubu arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve her ikiside grubunun ortalama sıra puanı daha yüksek olduğu için her ikiside grubu lehine olduğunu görülmüştür. Spor farkındalık ortalama puan değerlerinin olduğu ve bu anlamlığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda takım sporları grubu ile bireysel sporlar grubu arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına

bakılmıştır ve takım sporu grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için takım sporları grubu lehine olduğunu görülmüştür. Yine yapılan Post Hoc testi sonucunda her ikiside grubu ile bireysel sporlar grubu arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve her ikiside grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için her ikiside grubu lehine olduğunu görülmüştür. İş performansı ortalama puan değerlerinin olduğu ve bu anlamlığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan Post Hoc testi sonucunda her ikiside grubu ile bireysel sporlar grubu arasında olduğu tespit edilmiştir. Hangi grup lehine olduğunu görmek için ortalama sıra sayı puanlarına bakılmıştır ve her ikiside grubunun ortalama sayı sıra puanı daha yüksek olduğu için her ikiside grubu lehine olduğunu görülmüştür.

Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışanların Spor Farkındalık Düzeyleri İle İş Performansları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Pearson Korelasyon (Spearman) analizi uygulanmıştır. Elde edilen bilgiler tablo 14’te gösterilmiştir. 597 kişinin katıldığı bu araştırma sonunda spor farkındalık ölçeği ile iş performans ölçeği arasında korelasyon analiz sonuçlarının  $p < ,05$  düzeyinde ölçekler arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamlı ilişkinin pozitif düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yani Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışanların spor farkındalık düzeylerine ilişkin farkındalıkları arttıkça iş performansları da artmaktadır.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde örgüt performansını artırmak amacıyla alternatif çözümler geliştirilmeye çalışılmaktadır. Bu kapsamda örgüt çalışanlarının spor farkındalığı ve iş performans ile ilgili yapılan çalışmaların sayısı yeterli değildir. Bu alanlar ile ilgili daha fazla çalışma yapılırsa literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Spor örgütlerinde çalışanlarının önemli öğeleri olan antrenör, eğitmen ve öğretmenlerin spor farkındalıkları ile iş performansları üzerine de bir çalışma yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İstihdamlarda spor farkındalığının yüksek olması, çalışanların sağlığını, motivasyonunu ve iş verimliliğini artırabilir. Bu, çalışma ortamında sporu teşvik etmek ve uygulamak için çeşitli stratejilerin kullanılmasını gerektirir. Bu stratejiler, çalışanların daha sağlıklı ve mutlu bir şekilde işlerini sürdürebilmelerine yardımcı olabilir. Kadın sporunun daha fazla tanıtılması ve kadın sporcuların rol model olmalarını teşvik etmek için aşağıdaki önerileri düşünebilirsiniz:

1. Medya İşbirliği: Medya kuruluşları, kadın sporunu daha fazla kapsamak için özel programlar ve içerikler oluşturabilirler. Kadın sporcuların başarılarına odaklanan belgeseller, röportajlar ve analizler bu konuda yardımcı olabilir.

2. Eğitim ve Bilinçlendirme: Kadın sporcuların başarı hikayelerini okullarda ve spor kulüplerinde paylaşmak için etkinlikler düzenlenebilir. Bu, genç kızları spora teşvik edebilir.

3. İnternet ve Sosyal Medya: Kadın sporcuların sosyal medya platformlarında aktif olarak yer alması ve kendi hikayelerini paylaşması, genç kızlara ilham kaynağı olabilir.

4. Kamuoyu Farkındalığı: Kamuoyunu, kadın sporunu daha fazla desteklemeye teşvik edecek kampanyalar düzenlenebilir. Bu kampanyalar, toplumun kadın sporculara daha fazla ilgi göstermesine katkı sağlayabilir.

5. Spor Okulları: Kadınlar için spor okulları ve eğitim programları oluşturarak, spora katılımı artırabilirsiniz.

6. İşbirlikleri: Spor organizasyonları, iş dünyası ve sivil toplum kuruluşları, kadın sporunu desteklemek için işbirliği yapabilirler.

7. Eşit Fırsatlar: Kadın sporculara erkek sporcularla aynı fırsatları sunmak önemlidir. Eşit maaş, sponsorluk ve medya görünürlüğü gibi konularda eşitlik sağlamak için çaba harcanabilir.

Bu öneriler, kadın sporunu desteklemek ve kadın sporcuları daha fazla ön plana çıkarmak için başlangıç noktaları olabilir.



## KAYNAKÇA

- Akkoyun, F. (2005). *Gestalt Terapi Büyüme ve Gelişme Gücümüzün Harekete Geçişi*. 2.Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. Yayın No: 238.
- Akyıldız, H. (2001). *Ücret yapısının oluşumu* (II. Baskı b.). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Yayınları.
- Aldemir, C., Ataol, A. ve Budak, G. (1996). *Personel yönetimi* (II. Baskı b.). İzmir: Barış yayınları.
- Arıkan, R. (2004). *Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama*. Asil Yayın Dağıtım. In: Ankara.
- Arseven, A. (2001). *Alan Araştırma Yöntemi*. Gündüz Eğitim ve Yayıncılık, Ankara,
- Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006), *Örgütsel Davranış*, Edit: Halil Can, Arıkan Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Avunduk, Y. (2016). *Duygusal Zekânın İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Tıp Doktorları İle Toplu Taşıma Şoförleri Üzerinde Karşılaştırmalı Alan Uygulaması*, Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Aytok, A. (2004). *Performans Değerleme ile Performansa Dayalı Ücret ve Bir Endüstri İşletmesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel Gelişme*. 2. Baskı. Ankara. Pegema Yayınları. 1.
- Barrick, M.R. and Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44: 1-26.
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları. 56-15.
- Begenirbaş, M. ve Turgut, E. (2014). İş performansının sağlanmasında çalışanın duygusal emeğinin ve örgütte güven algısına etkisi. "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(3): 131-149.
- Bentley, T., (1999). *İnsanları Motive Etme*, çev. Onur Yıldırım, Hayat Yayınları, İstanbul.
- Befort, N. and Hattrup, K. (2003) Valuing Task and Contextual Performance: Experience, Job Roles, and Ratings of the Importance of Job Behaviors. *Applied HRM Research*, 8, 17-32.
- Bies, R.J. and Organ, D.W. (1989). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. *The Academy of Management Review*, 14(2): 294-297.
- Bilir, F. P. (2005). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Borman, W.C. and Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt and W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organization*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Borman, W.C. and Motowidlo, S.J. (1997). Task performance and contextual

- performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2): 99-109.
- Bükülmez, K. (2013). *Çalışma Hayatında İş Performansını Etkileyen Faktörler: Altınova Tersaneler Bölgesi Örneği*. Yalova Üniversitesi, Yalova.
- Campbell, C.H., Ford, P. and Rumsey, M.G. (1990). Development of multiple job performance measures in a representative sample of jobs. *Pers Psychol*, 43: 277-300.
- Cankalp, M. (2005). *Sporda Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Clarkson, P. (2004). *Gestalt Counseling in Action*. London. Sage Publisher.
- Çam, O. ve Engin, E. (2006). Psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerde farkındalık eğitiminin bireysel performans standartlarına etkisi. *Anatolian Journal of Psychiatry*. 7, 82 – 91.
- Çekmecelioğlu, H.G. ve Pelenk, S.E. (2015). Örgütsel engellerin, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29: 143-164.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28: 21-34.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin İşgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1): 35-46.
- Demirci, N. (1986). *Spor'da Yönetim-Teşkilatlanma ve Organizasyonlar*. Ankara: Milli Eğitim Basım Evi.
- Deniz, M. ve Kumru, S. (2022). İş performans ölçeği geliştirme çalışması: özel bir hastane uygulaması, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32/2.
- Dhani, P. (2017). Personality and job performance. *Kaav International Journal of Economics, commerce & Business Management*, 4: 177-183.
- Doğan, O. (2005). *Spor Psikolojisi*. 2. Baskı. Adana: Nobel Kitabevi.
- Doğan, S., ve Karataş, A. (2011). Örgütsel etiğin çalışan memnuniyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37), 1-40.
- Donald, J. (1999). What makes your day? A study of the quality of worklife of OR nurses. *Canadian operating room nursing journal*, 17(4):17-27.
- Dökmen, Ü. (2002). *Yarına Kim Kalacak? Evrenle Uyumlaşma Sürecinde Varolmak Gelişmek Uzlaşmak*. İstanbul: Kişisel Gelişim Dizisi Sistem Yayıncılık. Yayın No: 242.
- Erden, G. (2018). *3. Kuşak Bilişsel Davranışçı Terapiler Kuramları II Psikoterapi*, İstanbul.
- Eski, T. (2010). *Ortaöğretim Öğrencilerinin Kış Sporlarına Yönelik Farkındalık Düzeylerinin Değerlendirilmesi (Kastamonu İli Örneği)*. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Fişek, K. (1998). *Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Spor Yönetimi*. Ankara: Bağırğan Yayın Evi.
- Gökçe, Y. (2016). *Yöneticiye Duyulan Güven ile Çalışma Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Havlovic, S.J. (1991). Quality of work life and human resource outcomes. *Industrial Relations*, 30(3): 469-479.
- İbrahim, W.S. (2015). *The Effect of The Compensation System on The Level of Employees Motivation: The Role of The Moderate Variables in The Effect Relationship Between Compensation System and Level of Employees Motivations*. Master Thesis, Yaşar University, İzmir.
- İslamoğlu, A. (2003). Bilimsel araştırma yöntemi. *Kırklareli: Beta Basım*.
- Kabadayı, M. (2018). *Yönetimsel Gücün Örgütsel Güven-Performans ve Özdeşleşme Etkileşimi Kapsamındaki Rolü: Bodrum'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni İnsan ve İnsanlar*, Evrim Yayınları: İstanbul.
- Kandasamy, I. and Ancheri, S. (2009). Hotel Employees' expectations of QWL: A qualitative study. *International journal of Hospitality Management*, 28: 328-337.
- Karakuş, A. (2008). *En büyük eserin sensin, Başarının Psikolojisi*. 7.Baskı. İstanbul: Resital-Kaizen yayıncılık. s.74.
- Karayaman, S. (2020). Okul yöneticilerinde duygusal zekâ ve etik karar verme ilişkisi. *Turkish Studies*, 15, 4.
- Katlav, Özgül E. ve Şahin, Perçin, N. (2019). Algılanan etkileme taktiklerinin işgören performansı üzerindeki etkisini belirlemede kontrol odağının düzenleyici rolü: otel işletmelerinde bir uygulama. *Sosyal Bilimler araştırmaları dergisi*, Ekonomi ve Siyaset Özel Sayı: 225-244.
- Kayabaşı, A. (2010). *Rekabet Gücü Perspektifinde Lojistik Faaliyetlerde Performans Geliştirme* İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul.
- Kesen, M. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgüt Kültürünün Çalışan Performansı Üzerine Etkileri*. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi, Kocaeli.
- Koçel, T. (2015). *Otel İşletmeciliği*, Beta Yayın, İstanbul.
- Korkmaz, M. ve Ceylan, B. (2012). Örgütsel stres yönetimi ve stresin İstanbul büyükşehir belediyesi çalışanlarının iş performansı üzerine etkisinin uygulamalı olarak incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(10): 313-344.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B. and de Vet and Allard J. van der Beek, H. C. W. (2011) Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review. Volume:53 Number: 8, 856-866
- Kotan, Ç., Hergüner, G. ve Yaman, Ç. (2009). İlköğretim okullarında okuyan sporcu öğrencilerin spor yapmalarında okul ve aile faktörünün etkisi (Sakarya il örneği).

*Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 49-58.

- Lane, R. D. and Schwartz, G. E. (1987). Levels of emotional awareness: A cognitive developmental theory and its application to psychopathology. *American Journal of Psychiatry* 144: 133-143.
- Lane, R. D., Quinlan, D. M., Schawartz, G. E., Walker, P. A. and Zeitlin, S. B. (1990). The levels of emotional awareness scale: A cognitive developmental measure of emotion. *Journal of Personality and Assessment* 55 (1/2), 124-134.
- Langer, E. J. (1989). *Mindfulness*. Reading, Ma, Us: Addison-Wesley/Addison Wesley Longman.
- Motowildlo, S. J., and Kell, H. J. (2013). Job Performance. *Handbook of Psychology*, 12: Industrial and Orgnazational Psychology, 82-103.
- Motowidlo, S.J. and Van Scotter, J.R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal Of Applied Psychology*, 79(4): 425-480.
- Mukarram, A., Akbar, S., Jan, Z. and Gul, A. (2012). Work life conflict impact on female's job performance. A study of primary level female school teachers in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 4(20): 74-84.
- Ozan, S. (2007). *Bireysel performansın belirleyicilerinden örgütsel faktörlerin iğ tatminine etkisi: Pilotlar üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Rageb, M.A., Abd-el-Salam, E. M, El-Samadicy, A. and v Farid, S. (2013). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Performance as a mediator between Role Stressors and Turnover Intentions. *International Journal of Business and Economic Development*, Vol:1 No:1 (pp. 37).
- Slavin, R. E. (2006). *Educational Psychology Theory and Practise* (Sekizinci Baskı). Boston: Pearson.
- Serarslan, M. Z. (2006). *Spor Yönetimi ve Örnek Olay Analizi*. Morpa Kültür Yayınları.
- Slavin, R. E. (2006). *Educational Psychology Theory and Practise* (Sekizinci Baskı). Boston: Pearson.
- Sonnentag, S., and Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological management of individual performance: A handbook in the psychology of management in organizations* (pp. 3–25). Chichester: Wiley.
- Sümer, H. (2021). *İlk ve ortaöğretim okul yöneticilerinin spora yönelik farkındalık düzeylerinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Şeçkin Yayıncılık.
- Tetik, S. (2003) *İşletme performansını belirlemede veri zarflama analizi*. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2): 221-229.
- Tett, R.P., Jackson, D.N. and Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of jobperformance: A meta-analttic review. *Personnel Psychology*, 44: 703-742.

- Ulusoy, T., ve Tinar, M. Y. (2017). Çalışma Koşullarının İnsancalaştırılmasında Çalışan Memnuniyeti Anketinin Rolü-Uygulamadan Bir Örnek Analizi. *Mühendislik Bilimleri Ve Tasarım Dergisi*, 5(ÖS.), 115-125.
- URL(1), “3530 Sayılı BTGM kanunu” (2008), [http://www.sincan.gov.tr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=126&Itemid=77](http://www.sincan.gov.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=126&Itemid=77). (10.06.2023).
- URL(2), “6223 Sayılı Gençlik ve Spor Bakanlığı Kurulması Kanunu” (t.y.), <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/31069.html> (10/06/2023).
- Yalçın, U. Y. A. R., & Sunay, H. A. K. A. N. (2020). Spor Farkındalığı Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(1), 46-58.
- Uyar, Y. (2019). *Spor farkındalığı ölçeğinin geliştirilmesi ve toplumun spor farkındalıklarının değerlendirilmesi*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Uyargil, C. (2008). *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi*. Arıkan Basım Yayın, İstanbul.
- Uygur, A. ve Sümerli Sarıgül, S. (2015). 360 Derece performans değerlendirme ve geri bildirim Sistemi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33: 189-201.
- Uysal, G. (2003). Rol farklılaşmasının iletişime etkisi ve Johari modeli. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1), 137-148.
- Ülgen, H. & Mirze, S.K. (2013). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, Beta Yayın, İstanbul.
- Voltan Acar, N. (2009). *Ne Kadar Farkındayım? Gestalt Terapi*. Genişletilmiş 3. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yalçın, K. (2017). *Duygusal Zekânın İş Performansına Etkileri: Ankara'da Pursaklar İlçesindeki Otomotiv Yetkili Bayileri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.
- Yardibi, N. (2018). Öğretmenlerin yöneticilerden memnuniyet düzeylerinin iş performansına etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1): 426-435.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2): 196-211.
- Yetim, Ş. (2018). *Kamu çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemeye yönelik bir araştırma: Karaman örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Yetiş, Ü., AYTAÇ, K. Y. ve GÜNDOĞDU, M. (2022). *Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Farklı Değişkenlere Göre Spor Farkındalık Düzeylerinin İncelenmesi* Akademik Spor Araştırmaları Kongresi Özel Sayısı, 5(1): 594-602.
- Yıldırım, V. (2000). *Genel İşletmecilik*. 1. Baskı. Adapazarı. Değişim Yayınları. 28-29.

- Yılmaz, A. ve Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların örgütsel destek algısının iş performansı üzerine etkisinde iş ortamı niteliğinin aracılık rolü. *Journal of Tourism and Gastronomi Studies*, 5(3): 32-52.
- Yumuşak, S. (2008). İşgören verimliliğini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13(3): 241-251.



## **EKLER**

### **Ek-1 Anket Formu**

#### **Sayın Katılımcı,**

Aşağıda spor farkındalık ile iş performans ilişkisini içeren görüşlerin belirleneceği sorular yer almaktadır. Bu soruları dikkatli okuyarak, yanıtınızı  işareti ile belirtiniz.

Değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

**Kübra UĞAN**  
**Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi**  
**Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü**

#### **1) Cinsiyet:**

a) Kadın ( ) b) Erkek ( )

#### **2) Yaşınız:**

a) 18-27 ( ) b) 28-37 ( ) c) 38-47 ( ) d) 48 ve Üzeri ( )

#### **3) Medeni durumunuz:**

a) Bekâr ( ) b) Evli ( )

#### **4) Eğitim durumunuz:**

a) Lise ( ) b) Lisans ( ) c) Lisansüstü ( )

#### **5) Mezun olduğunuz fakülte:**

a) Spor Bilimleri Fakültesi ( ) b) Diğer ( )

#### **6) Gelir Durumunuz:**

a) 8500-11000 TL ( ) b) 11001-13500 TL ( ) c) 13501-16000 ( ) d) 16000 TL ve Üzeri ( )

#### **7) Görev süreniz:**

a) 0-5 yıl ( ) b) 6-10 yıl ( ) c) 11 yıl ve üzeri ( )

#### **8) Unvanınız:**

a) İşçi ( ) b) Memur ( )

#### **9) Genelde spor yapıyor musunuz?**

a) Evet ( ) b) Hayır ( )

#### **10) Yapmakta olduğunuz sportif aktivite türü?**

a) Bireysel Sporlar ( ) b) Takım Sporları ( ) c) Her İkisi de ( )

## İş Performans Ölçeği

Değerli Katılımcı, aşağıda iş performansı ile ilgili 4 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir maddeyi dikkatlice okuyun ve sizi en iyi tanımlayan seçeneği işaretleyiniz.

Sorular		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Grevlerimi tam zamanında tamamlarım.					
2	İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.					
3	Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.					
4	Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.					

## Spor Farkındalığı Ölçeği

Sorular		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Spora özgü terimler konusundaki bilgime güvenirim.					
2	Spor olaylarını bir başka kişiyle tartışabilirim.					
3	Bir spor müsabakasında hakemin verdiği kararları yorumlayabilirim.					
4	Temel spor branşlarının oyun kuralları konusundaki bilgime güvenirim.					
5	Sporla başarılı ülkeler dikkatimden kaçmaz.					
6	Önemli spor olaylarını aklımda tutmaya çalışırım.					
7	Sporla ilgili bir haber duyduğumda o branşa özgü bilgiler kafamda canlanır.					
8	Spor alanındaki gelişmeler dikkatimden kaçmaz.					
9	Büyük spor organizasyonlarına örnekler verebilirim.					
10	Sporla ilgili ulusal/uluslararası kuruluşlara örnekler verebilirim.					
11	Spor medyasını günlük olarak takip etmeye çalışırım.					
12	Spor tarihine damgasını vurmuş önemli sporcuları hatırlayabilirim.					
13	Spor dallarının temel materyallerinin özelliklerini tanımlayabilirim.					
14	Spor camiası içinden beş kişinin adını hiç düşünmeden söyleyebilirim.					
15	Spor ile ilgili kurumların işlevlerini temel düzeyde bilirim.					
16	Sporla merak ettiğim konular hakkında araştırma yapmaya çalışırım.					
17	İnsanlarla spor hakkında konuşmaktan keyif alırım.					

18	Spor programlarını izlerken seçici davranırım.					
19	Spor takımlarıyla özdeşleşmiş renkler hafızamda yer edinmiştir.					
20	Sporun benim için ne anlama geldiğini yazılı olarak ifade edebilirim.					
21	Halka açık olan spor etkinliklerine katılmaya çalışırım.					
22	Sporun stresi azaltmaya yardımcı olduğu düşünüyorum.					
23	Sporun insanın sosyalleşmesine katkı sağladığını düşünüyorum.					
24	Spor, insanların yaşam kalitesinin artmasına katkı sağlar.					
25	Sağlıklı kalmak için spor yapmanın faydalı olduğunu düşünüyorum.					
26	Spor, farklı kültürlerden insanların kaynaşmalarını sağlayan bir araçtır.					
27	Etrafımda spor yapan insanlar gördüğümde onları saygıyla karşılarım.					
28	Spor yapmak beni mutlu eder.					
29	Çocukların gelişimleri için spor faydalıdır.					
30	Spor yapmak için bir gerekçeye ihtiyacım olmadığını düşünürüm.					



