

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**MUNZUR ÜNİVERSİTESİ İDARİ PERSONELİNİN SPORA BAĞLILIK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

İsmail TEKEŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Doç. Dr. Mustafa KIZILKOCA

TUNCELİ-2025

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**MUNZUR ÜNİVERSİTESİ İDARİ PERSONELİNİN SPORA BAĞLILIK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

İsmail TEKEŞ
(220190040)

YÜKSEK LİSANS TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Doç. Dr. Mustafa KIZILKOCA

TUNCELİ-2025

T.C.
MUNZUR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

MUNZUR ÜNİVERSİTESİ İDARİ PERSONELİNİN SPORA BAĞLILIK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

İsmail TEKEŞ
YÜKSEK LİSANS TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

Bu tez 22.05.2025 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından **oybirliği** ile kabul edilmiştir.

İmza

İmza

İmza

Doç. Dr. Taner AKBULUT
(Fırat Üniversitesi)

Doç. Dr. Mustafa KIZILKOCA
(Munzur Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk TUTAR
(Munzur Üniversitesi)

BAŞKAN

DANIŞMAN

ÜYE

Bu Tez, Enstitümüz Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda hazırlanmıştır.

Doç. Dr. Nagihan KARAASLAN AYHAN
Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı “Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu” ndaki hükümlere tabidir.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

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

İsmail TEKEŞ

Danışman

Doç. Dr. Mustafa KIZILKOCA

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamda, akademik danışmanlığımı yapan, bu süreçte her türlü desteği ve yardımı sağlayan Danışman hocam Doç. Dr. Mustafa KIZILKOCA'ya, ayrıca yardımını esirgemeyen Munzur Üniversitesinde görev yapan çalışma arkadaşlarıma ve her daim yanımda olan aileme teşekkürü bir borç bilirim.

İsmail TEKEŞ
TUNCELİ-2025



İÇİNDEKİLER

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	I
TEŞEKKÜR	II
İÇİNDEKİLER	III
ŞEKİLLER LİSTESİ	IV
TABLolar LİSTESİ	V
KISALTMALAR LİSTESİ	VI
ÖZET	VII
ABSTRACT	VIII
1. GİRİŞ	1
2. LİTERATÜR TARAMASI	4
2.1. Spora Bağlılık Kavramı	4
2.2. Spora Bağlılık Türleri	5
2.3. Davranışsal Bağlılık	5
2.4. Duygusal Bağlılık	6
2.5. Bilişsel Bağlılık	6
2.6. Spora Bağlılık ile Katılım Arasındaki İlişki	7
2.7. Spora Bağlılık Ölçüm Araçları ve Modelleri	8
2.8. Çalışma Hayatında Sporun Önemi	9
2.9. Kurumlarda Sporun Desteklenmesi ve Uygulama Örnekleri	10
2.10. İşyeri Temelli Spor Programları ve Etkinlikler	11
2.11. Fiziksel Aktivitenin Kurumsal Verimlilik Üzerine Etkisi	12
3. GEREÇ VE YÖNTEM	13
3.1. Araştırmanın Amacı	13
3.2. Araştırmanın Konusu ve Önemi	13
3.3. Araştırma Yöntemi, Evreni ve Örneklemi	13
3.4. Veri Toplama Araçları	14
3.5. Verilerin Elde Edilmesi	14
3.6. Verilerin Analizi	14
4. BULGULAR	16
5. TARTIŞMA	23
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	277
7. KAYNAKLAR	288
ÖZGEÇMİŞ	

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1. Çalışmaya katılan katılımcıların spora bağlılık ölçeği ile alt boyutları toplam puanları.....	21
--	----



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 4.1. Katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından dağılımları.....	16
Tablo 4.2. Katılımcıların yaş değişkeni açısından dağılımları.....	16
Tablo 4.3. Katılımcıların çalışma yılı değişkeni açısından dağılımları	16
Tablo 4.4. Katılımcıların çalışma yeri değişkeni açısından dağılımları.....	17
Tablo 4.5. Katılımcıların aktif spor yapma durumu değişkeni açısından dağılımları.....	17
Tablo 4.6. Çalışma verilerine ilişkin normallik sınaması sonuçları	18
Tablo 4.7. Çalışmaya katılan katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından analiz sonuçları ..	18
Tablo 4.8. Çalışmaya katılan katılımcıların yaş değişkeni açısından analiz sonuçları	19
Tablo 4.9. Çalışmaya katılan katılımcıların çalışma yılı değişkeni açısından analiz sonuçları	19
Tablo 4.10. Çalışmaya katılan katılımcıların çalışma yeri değişkeni açısından analiz sonuçları	20
Tablo 4.11. Çalışmaya katılan katılımcıların aktif spor yapma durumu değişkeni açısından analiz sonuçları.....	21

KISALTMALAR LİSTESİ

DSÖ	:Dünya Sağlık Örgütü
PEAK	:Project on Elite Athlete Commitment
SCM	:Sport Commitment Model
SKS	:Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı



ÖZET

Spora bağıllık, bireyin sportif faaliyetlere karşı duyduğu ilgi, bu faaliyetleri sürdürme isteğı ve sporu hayatının vazgeçilmez bir parçası olarak görme derecesi ile ilişkilidir. Bağıllık düzeyinin yüksek olması, bireyin sporu süreklilik içinde ve gönüllülükle gerçekleştirmesini sağladığı düşünüldüğünden çalışmamızda Munzur Üniversitesinde idari personel olarak çalışan personellerin spora bağıllık düzeylerinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Çalışmanın evrenini Munzur Üniversitesinde çalışan idari personeller oluştururken örneklemini ise 159 idari personel oluşturmaktadır. Çalışmada katılımcıların kişisel bilgilerini belirlemek amacıyla demografik bilgi formu ve Spora Bağıllık ölçeğı kullanılmıştır. Çalışma verileri doğrultusunda normallik sınaması yapılmış ve sonucunda normal dağılım gösterdikleri tespit edildiğinden parametrik testlerden independent t testi ve one way anova testi kullanılmıştır. Çalışmada hata payı $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Munzur Üniversitesi idari personellerinin spora bağıllık düzeyleri ve alt boyutları ile cinsiyet, yaş ve çalışma yılı değişkenleri açısından istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Spora bağıllık düzeyleri ve alt boyutları ile çalışma yeri ve aktif spor yapma durumu değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çalışma bulguları doğrultusunda spora bağıllık ölçeğinde elde edilen puanların aritmetik ortalaması 46,03 ile örneklem grubunda yer alan bireylerin genel olarak orta düzeyde spora bağıllık sergilediklerini göstermektedir. Ortalama değerin maksimum değerin yaklaşık %66'sına karşılık gelmesi, spora karşı belirgin bir ilgi olduğunu ancak tüm örneklem için yüksek düzeyde bir bağıllıktan söz edilemeyeceğini ortaya koymaktadır.

Anahtar kelimeler: Spor, bağıllık, idari personel

ABSTRACT

Investigation of Munzur University Administrative Staff's Sports Commitment Levels

Commitment to sports is related to the individual's interest in sporting activities, their desire to continue these activities, and the extent to which they perceive sports as an indispensable part of their lives. Since a high level of commitment is considered to enable individuals to engage in sports consistently and voluntarily, this study aims to examine the level of sports commitment among administrative staff working at Munzur University.

The population of the study consists of administrative staff employed at Munzur University, while the sample comprises 159 administrative personnel. A demographic information form and the Sports Commitment Scale were used to determine the personal characteristics of the participants. Based on the data obtained, a normality test was conducted, and since the data were found to be normally distributed, parametric tests such as the Independent Samples t-test and One-Way ANOVA were employed. The margin of error for the study was accepted as $p < 0.05$.

No statistically significant differences were found between sports commitment levels and sub-dimensions and the variables of gender, age, and years of service among Munzur University administrative personnel. However, statistically significant differences were identified in relation to workplace and active participation in sports. According to the findings, the arithmetic mean score obtained from the Sports Commitment Scale was 46.03, indicating that the individuals in the sample group generally exhibited a moderate level of sports commitment. The fact that this mean corresponds to approximately 66% of the maximum score suggests a noticeable interest in sports, though it does not reflect a high level of commitment across the entire sample.

Key words: Sport, commitment, administrative staff.

1. GİRİŞ

Günümüz toplumlarında bireylerin yaşam kalitesini artırmak, fiziksel ve zihinsel sağlığı korumak amacıyla düzenli fiziksel aktivite ve sporun önemi giderek daha fazla vurgulanmaktadır. Fiziksel hareketsizliğin yol açtığı sağlık sorunları, yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda toplumsal ve ekonomik düzeyde de önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bu bağlamda, bireyleri düzenli spor yapmaya teşvik eden etmenlerin anlaşılması hem sağlık politikalarının şekillendirilmesinde hem de kurumlar düzeyinde uygulanacak stratejilerin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Sporun bireyin yaşam tarzına ne ölçüde entegre edildiğini belirleyen spora bağlılık kavramı, bu noktada temel bir gösterge olarak öne çıkmaktadır (Aykın ve Bilir,2017).

Spora bağlılık, bireyin sportif faaliyetlere karşı duyduğu ilgi, bu faaliyetleri sürdürme isteği ve sporu hayatının vazgeçilmez bir parçası olarak görme derecesi ile ilişkilidir. Bağlılık düzeyinin yüksek olması, bireyin sporu süreklilik içinde ve gönüllülükle gerçekleştirmesini sağlamaktadır. Bu bağlamda, bireylerin demografik özellikleri, sosyal çevreleri, iş koşulları ve kişisel motivasyonları spora olan bağlılıklarını doğrudan etkileyebilmektedir. Kurum çalışanlarının spora olan eğilimleri, iş yaşamı ile özel yaşam arasında kurdukları denge açısından da dikkatle incelenmesi gereken bir konudur. Özellikle kamu kurumlarında görev yapan personelin sağlıklı yaşam alışkanlıkları edinmeleri hem bireysel sağlıklarını korumaları hem de iş verimliliklerini artırmaları açısından önem arz etmektedir (Dinç ve ark., 2018).

Yükseköğretim kurumları, yalnızca eğitim ve araştırma faaliyetleriyle değil, aynı zamanda çalışanlarının fiziksel ve ruhsal iyilik hallerini destekleyen sosyal ortamlar oluşturmalarıyla da ön plana çıkmaktadır. Üniversite personelinin spora olan ilgisi ve bu ilgiyi sürdürülebilir bir şekilde devam ettirme düzeyleri, kurum kültürü içinde sağlıklı yaşam pratiklerinin yaygınlaştırılmasına katkı sağlayabilir. Bu noktada, üniversitelerde görev yapan idari personelin spora olan bağlılık düzeylerinin incelenmesi hem mevcut durumu ortaya koymak hem de gelecekte uygulanabilecek politika ve stratejilere temel oluşturmak açısından önemlidir (Vural ve ark., 2010).

Bu araştırma, Munzur Üniversitesi'nde görev yapan idari personelin spora olan bağlılık düzeylerini ve bu bağlılık düzeylerinin cinsiyet, yaş, hizmet süresi, çalışılan birim ve

aktif spor yapma durumu gibi değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını incelemeyi amaçlamaktadır. Bu sayede, kurum bünyesinde çalışan bireylerin sportif faaliyetlere katılım motivasyonları ve bu motivasyonların arka planındaki dinamiklerin anlaşılması hedeflenmektedir. Araştırmanın bulgularının, hem Munzur niversitesi özelinde hem de benzer yapıya sahip diğer yükseköğretim kurumlarında uygulanabilecek spor politikalarının geliştirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir (Azboy, 2021).

Sonuç olarak, bu çalışmanın temel amacı, niversite bünyesindeki idari personelin spora olan tutumlarını daha yakından anlamak ve bu bağlılığı etkileyen faktörleri akademik bir çerçevede analiz etmektir. Elde edilecek veriler, hem bireysel hem kurumsal düzeyde sporun yaygınlaştırılmasına yönelik önemli ipuçları sunacaktır.

Araştırmanın nemi

Munzur niversitesi özelinde yapılan bu çalışma, niversite personelinin spora olan bağlılık düzeylerini ortaya koyarak hem kurumsal hem bireysel düzeyde yapılabilecek spor politikalarına ışık tutacağı dşnlmektedir. Ayrıca, bu araştırma kamu çalışanlarının fiziksel aktivite düzeylerine yönelik literatüre katkı sunarak, üniversitelerde sağlıklı yaşam kültürünün gelişmesine destek olmayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, Munzur niversitesi'nde görev yapan idari personelin spora bağlılık düzeylerini demografik değişkenler açısından incelemektir. Cinsiyet, yaş, çalışma yılı, çalışma yeri ve aktif spor yapma durumu gibi demografik değişkenlerin spora bağlılık düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını belirlemek, çalışmanın özgül hedeflerindendir. Bu bağlamda elde edilen bulgular, niversite personeline yönelik spor etkinlikleri planlamada ve sağlıklı yaşam politikaları geliştirmede rehberlik edebilecek niteliktedir.

Araştırma Hipotezleri

H1: Munzur niversitesi idari personelinin spora bağlılık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2: Munzur niversitesi idari personelinin spora bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3: Munzur niversitesi idari personelinin spora bağlılık düzeyleri çalışma yılına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H4: Munzur Üniversitesi idari personelinin spora bağlılık düzeyleri çalıştıkları birime (fakölte/enstitü/daire vb.) göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H5: Aktif olarak spor yapan idari personelin spora bağlılık düzeyleri, aktif olarak spor yapmayanlara göre anlamlı farklılık göstermektedir.



2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Spora Bağlılık Kavramı

Portland çimentosu ASTM C-150'ye göre, esas olarak hidrolik kalsiyum silikatlardan oluşan ve genellikle toprak arası katkı olarak bir veya daha fazla türde kalsiyum sülfat içeren klinkerin toz haline getirilmesiyle üretilen bir hidrolik çimentodur. Bağlılık olgusu, spor, akademik yaşam ve iş dünyası gibi pek çok performans ve başarı alanında araştırmalara konu olmuştur (Damian vd., 2017). Bu kavrama ilişkin tanımlar farklılık gösterse de, temel niteliklerin çoğu benzerlik taşımaktadır. Spor bağlamında ele alındığında bağlılık, bireylerin spor etkinliklerine yönelik duygusal ve bilişsel yaklaşımlarını yansıtan, çok yönlü, görece kalıcı ve olumlu bir zihinsel tutum olarak değerlendirilmektedir. Daha ayrıntılı bir şekilde tanımlandığında ise sporcu bağlılığı; heyecan, özgüven, dinçlik ve adanmışlık unsurlarından oluşan, olumlu, sürekli ve içsel bir spor deneyimi olarak açıklanır (Lonsdale vd., 2007). Bu bileşenlerden heyecan, bireyin spordan aldığı zevki ve coşkuyu; özgüven, spor faaliyetlerinde başarılı olacağına dair inancını; dinçlik, fiziksel ve zihinsel enerjisini; adanmışlık ise belirli hedeflere ulaşmak için zaman ve emek harcamaya yönelik istekliliğini ifade eder (Hodge, 2009).

Spora bağlılık kavramı, sosyal değişim teorisinden türetilmiştir ve bu teoriye göre, bireyler, katılım koşullarının yeterince uygun olması durumunda faaliyetlere katılmayı sürdürürler. Scanlan ve arkadaşları, spor katılımını, belirli bir sürece sürekli olarak katılma arzusunu temsil eden bir psikolojik durum olarak tanımlamaktadır. Bağlılık, tüketici davranışlarında büyük bir öneme sahiptir; çünkü teorisyenler bağlılığın, değişime karşı direnci simgelediğini savunmaktadır. Bu durum, bireylerin alternatif faaliyetlere veya ürünlere yönelmesine rağmen, bağlı oldukları alana sadık kalmaları anlamına gelir. Dolayısıyla, katılımcıların bağlılıklarını artırmak, spor yöneticileri için kritik bir meseledir. Ayrıca, bağlılığın satın alma niyetleri ve katılım sıklığı ile ilişkili olduğu gözlemlenmiştir. Bir katılımcının, spor ekipmanına daha fazla harcama yapması ve faaliyetlerine daha sık katılması mantıklı bir sonuç olarak öne çıkmaktadır (Damian vd., 2017).

Spor, yalnızca fiziksel bir aktivite olmanın ötesinde, keyif alma ve sevinç duygularını ifade eden olumlu bir deneyimdir. Düzenli spor yapmanın, bireylere önemli fırsatlar sunma

potansiyeli vardır. Ancak bu sürekli katılım, farklı ve cazip alternatiflerle çelişebilir. Spor bağlılığı, spor aktivitesine devam etme arzusunu veya kararlılığını ifade eden bir psikolojik durumdur. Spor Bağlılığı Modeli, bu bağlılığın spor keyfi, katılım alternatifleri, kişisel yatırımlar, sosyal kısıtlamalar ve katılım fırsatları gibi faktörlerle şekillendiğini öne sürmektedir. Daha fazla spor keyfi, kişisel yatırımların artışı, sosyal kısıtlamaların azalması ve daha az çekici alternatiflerin bulunması, daha yüksek spor bağlılığı seviyelerine yol açabileceği öngörülmektedir (Scanlan ve ark. , 1993). Araştırmalar, spordan zevk almanın, kişisel yatırımların ve katılım fırsatlarının spor bağlılığı modelinin olumlu belirleyicileri olduğunu göstermekte; spordan alınan zevkin, spor bağlılığının en güçlü belirleyicisi olduğunu, sosyal kısıtlamalar ve diğer önceliklerin ise spor bağlılığı ile negatif bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Scanlan ve ark. , 2016). Lonsdale, Hodge ve Raedeke (2007), sporcu bağlılığının bileşenlerini güven, dinçlik ve adanmışlık/odaklanma olarak tanımlamışlardır (Akıncı Özdemir, 2022).

2.2. Spora Bağlılık Türleri

Kahn, bağlılık kavramını ilk kez 1990 yılında akademik bir çerçevede tanımlamıştır. Bu tanıma göre bağlılık, çalışanların bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarıyla ortaya koydukları performansın içten bir şekilde sergilenmesi olarak açıklanmaktadır. Kahn'a göre bağlılık, üç farklı boyuttan oluşmaktadır. Birincisi, örgütün amaç, hedef ve değerlerine inanarak bu değerlerin desteklenmesini anlatan bilişsel boyuttur. İkincisi, örgüte duyulan sevgi, ait olma hissi ve adanma duygularını içeren duygusal boyuttur. Üçüncü ve son boyut ise, bireylerin örgütün içinde kalma isteğini ve örgüt için çaba harcama arzusunu yansıtan davranışsal boyuttur (Kahn, 1990).

2.3. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, bireyin bağlılığını fiziksel olarak ifade etme biçimiyle, oluşturulan ideal ve makul beklentilerin karşılanmasına yönelik davranışları kapsamaktadır. Bu kavram, çalışanın geçmişte gösterdiği örgütsel davranışlarla birlikte, örgüte duyduğu bağlılık sürecini içerir (Mowday ve diğerleri, 1982). Bağlılık süreci, çalışanların örgütte

kalmayı istemeleri, örgütten ayrılmamaları ve devamsızlık yapmamaları gibi unsurları da kapsar (DeCotiis ve Summers, 1987). Davranışsal bağlılık, çalışanın örgüt içinde sergilediği bireysel davranışları ifade eder. Çalışan, belirli bir davranışı gösterdikten sonra bu davranışa devam eder. Bu bağlılık ve sürekli tekrarlanan davranışlar sonucunda, çalışan o davranışla uyumlu bir tutum geliştirmekte, bu tutum da davranışının meşruiyetini ve doğruluğunu pekiştirmektedir. Bu şekilde sergilenen tutum, davranışın tekrarlanma olasılığını artırmaktadır (Meyer ve Allen, 1991).

2.4. Duygusal Bağlılık

Kahn, duygusal bağlılık kavramını "adanma" olarak tanımlamıştır (Kahn, 1990). İşine kendini adanmış bir çalışan, elinden gelenin en iyisini yapma amacı güder ve zor koşullar altında bile işine duyduğu bağlılık, moral ve motivasyonunu yansıtır (Schaufeli ve diğerleri, 2002). Duygusal bağlılık yaşayan çalışanlar, yaptıkları işe değer verir, disiplinli bir yaklaşım benimser ve bu süreçte kurallara uyarak sorumluluk sahibi olurlar (Van Scotter ve Motowidlo, 1996).

Spor branşları ve sporcular açısından duygusal bağlılığa baktığımızda, yüksek adanma seviyesinin sporculara disiplin kazandırdığı ve karşılaşılan sorunların çözümünde önemli bir katkı sağladığı söylenebilir. Birçok farklı meslekle kıyaslandığında, profesyonel spor; nispeten kısa zaman dilimlerinde olumlu ve olumsuz duyguları yoğun bir şekilde yaşatması bakımından, diğer mesleklerden ayrılmaktadır. Çalışanların duygusal bağlılık deneyimi, his ve duygular açısından yaptıkları işin kalitesini etkiler (Kahn, 1990). Duygusal bağlılık hissetmeyen çalışanlar ise, zamanla iş arkadaşlarından ve işlerinden uzaklaşarak duygusal tükenmişlik riskiyle karşılaşabilirler (Wildermuth, 2008).

2.5. Bilişsel Bağlılık

Çalışanların işten aldıkları haz, onların işlerine olan yoğunlukları ile doğrudan ilişkilidir. İşine konsantre olan bir çalışan, zamanın nasıl geçtiğini fark etmeden, yaptığı işe tamamen kendini kaptırır. Bilişsel bağlılık, çalışanın görevini başarılı bir şekilde tamamlayabilmesi için gerekli olan zihinsel süreçlerle bağlantılıdır. Bu nedenle, bir çalışanın

ilgi, heyecan, yoğunlaşma ve konsantrasyon seviyeleri, yapılan işin verimliliği ile doğru orantılıdır. Bilişsel bağlılık yaşayan çalışanlar, dikkat kaybı yaşamadan işlerine son derece odaklanırken, bu durumu deneyimlemeyenler ise dikkat dağınıklığını ve konsantrasyon eksikliğini işlerine yansıtırlar (Bakar, 2013). Bu nedenle, çalışanların istekli olmaları, yaptıkları işle gurur duymaları ve zihinsel olarak işlerine hazır olmaları, verimlilik açısından büyük önem taşımaktadır.

2.6. Spora Bağlılık ile Katılım Arasındaki İlişki

Spora bağlılık, bireylerin sportif faaliyetlere yönelik duygusal, bilişsel ve davranışsal eğilimlerini kapsayan çok boyutlu bir kavramdır. Bu bağlılık, bireyin spora olan ilgisinin anlık değil, süreklilik gösteren bir eğilim olduğunu ortaya koyar (Scanlan et al., 1993). Katılım ise bireyin fiziksel olarak spor etkinliklerine dahil olması, yani bu faaliyetlere belirli bir düzen içinde zaman ve emek ayırmasıdır. Literatürde, spora bağlılık ile katılım arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sıkça belirtilmektedir (Weiss & Ferrer-Caja, 2002). Yüksek düzeyde bağlılık sergileyen bireyler, sportif faaliyetlere daha düzenli ve içsel bir motivasyonla katılım göstermektedirler. Bu durum, bağlılığın bir davranışın sürekliliğini sağlamada temel belirleyicilerden biri olduğunu ortaya koyar.

Özellikle Deci ve Ryan'ın (1985) ortaya koyduğu Öz Belirleme Kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, bireylerin spora katılımında içsel motivasyonun etkisi ön plana çıkmaktadır. İçsel olarak motive olan bireyler, sporu sadece fiziksel faydaları için değil; aynı zamanda eğlenmek, becerilerini geliştirmek, sosyal etkileşimde bulunmak ve kendini gerçekleştirmek gibi nedenlerle tercih etmektedirler (Vallerand & Rousseau, 2001). Spora bağlılık, bu içsel güdülenmeyi besleyen temel psikolojik kaynaklardan biri olarak öne çıkar. Öte yandan düzenli spor katılımı, bireyin sporla olan ilişkisini derinleştirerek bağlılık düzeyini de zamanla güçlendirmektedir. Bu açıdan bakıldığında, spora bağlılık ile katılım arasında karşılıklı etkileşim içinde olan dinamik bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

Kurumsal ortamlarda, özellikle üniversite çalışanları gibi profesyonel gruplar arasında spora bağlılık, yalnızca bireysel sağlık açısından değil; aynı zamanda iş doyumunu, stres yönetimi ve sosyal bağlılık gibi işyeri dinamikleri üzerinde de olumlu etkiler yaratmaktadır (Kahn, 1990; Tenenbaum et al., 2005). Bu nedenle, spora olan bağlılığın desteklenmesi,

sadece fiziksel aktiviteyi artırmakla kalmaz, aynı zamanda kurum kültürünü ve çalışanların genel yaşam kalitesini de geliştiren önemli bir faktör olarak değerlendirilmelidir.

2.7. Spora Bağlılık Ölçüm Araçları ve Modelleri

Spora Bağlılık Ölçeği (Sport Commitment Questionnaire-2), Scanlan ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek, bireylerin spora sürekli katılımını incelemek amacıyla tasarlanmıştır. Herhangi bir bilim dalının pratiğe katkı sağlamasının önemli yollarından biri, etkili bir ölçme aracı geliştirmektir. Scanlan ve ekibi, spora bağlılığı inceleyerek, uygulamalı spor psikologları ve spor mentörlerinin kullanabileceği geçerli, güvenilir ve güncel bir değerlendirme aracı oluşturmuştur. Spora bağlılık ölçeğinin gelişim süreci yaklaşık 25 yıl sürmüş ve özellikle PEAK (Project on Elite Athlete Commitment) projesi süresince gerçekleştirilen nicel ve nitel çalışmalar, bu sürece önemli katkılarda bulunmuştur.

Yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen veriler, araştırma kapsamında gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde 13 faktör belirlemiştir. Bu faktörler, iki ana bağlılık türü olan Hevesli ve Kısıtlı bağlılık ile birlikte 11 farklı kaynaktan oluşmaktadır. Faktör analizinin sonuçları, 58 maddelik bir yapı içerisinde 12 faktörün varlığını desteklemiştir. Ayrıca, tüm alt ölçeklerin iç tutarlılığı da sağlanmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi ise kaynakların Hevesli Bağlılık varyansının %81,8'ini ve Kısıtlı Bağlılık varyansının %63,9'unu açıkladığını göstermiştir. Sonuç olarak, SCQ-2, güncellenmiş Sport Commitment Model (SCM) içindeki kaynaklar ve bağlılık türlerini değerlendirmektedir. Bu bağlamda, birçok indeks ve bileşik güvenirlik analizine dayanarak SCQ-2 için psikometrik bir destek sağlanmıştır.

Günümüz toplumlarında medyanın artan ilgisi ve reklamın bir araç olarak kullanılması, özellikle gençler arasında spora olan ilginin belirgin bir şekilde artmasına yol açmıştır (Lines, 2007). Yapılan ilk araştırmalarda, genç sporcular arasında katılım, spor motivasyonu ve spor faaliyetlerine devam etmenin belirleyici unsurları incelenmiştir (Scanlan, Carpenter, Schmidt, Simons ve Keeler, 1993; Scanlan, Simons, Carpenter, Schmidt ve Keeler, 1993). Scanlan (1993), bağlılık kavramını "heves ve spora katılımı sürdürme" şeklinde tanımlamıştır. Genç sporcuların spora katılımını etkileyen faktörlerin yanı sıra, onların spora devam etmesini sağlayan bağlılık unsurlarının da var olduğu vurgulanmıştır. 1993 yılından bu yana yürütülen

araştırmalar, bu faktörleri ve sporcuların spora katılımını sürdüren süreci açıklamaya yönelik kapsamlı bir inceleme sunmaktadır.

Sporda bağlılık modeli başlangıçta genç sporcular üzerinde doğrulanmıştır (Scanlan ve ark., 1993; Carpenter, Scanlan, Simons ve Lobel, 1993). Daha sonra, bu modelin yetişkin ve veteran sporcular üzerindeki geçerliliği de araştırılmıştır. Örneğin, Scanlan, Russell ve Beals (2003) Yeni Zelanda'daki üst düzey rugby oyuncuları ile spor bağlanırlığını incelemişlerdir. Araştırma, sporun keyfini en önemli bağlılık kaynağı ve katılım fırsatlarının ise sporda bağlılığın güçlü bir belirleyici faktörü olarak ortaya koymuştur. Ayrıca, Wilson, Rodgers, Carpenter, Salon, Hardy ve Fraser (2004) da bir bağlılık ölçeği kullanarak üniversite düzeyindeki yetişkinler arasında spordaki bağlılık modelinin egzersiz boyutunu araştırmışlardır. Bu çalışmada iki farklı bağlılık türü belirlenmiştir: "Zorunda olmak" ve "istemek. " "İstemek" faktörü, bireyin katılıma yönelik eylemlerinde hissettiği bağlılık duygularını ifade ederken; "zorunda olmak" ise egzersiz katılımı yoluyla geliştirilen zorunluluk hislerini ortaya koymaktadır. Her iki boyut, yani zorunda olmak ve istemek, sporcular üzerinde incelenerek kişisel yatırımların boyutları olarak değerlendirilmiştir.

2.8. Çalışma Hayatında Sporun Önemi

Günümüz çalışma yaşamı, teknolojik gelişmelerin etkisiyle daha çok masa başı ve hareketsiz faaliyetlerle şekillenmiştir. Bu durum, çalışan bireylerin fiziksel aktivite düzeylerinin düşmesine ve dolayısıyla sağlıkla ilgili çeşitli risklerin artmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda spor, yalnızca fiziksel sağlığın korunmasına katkı sağlayan bir etkinlik olmanın ötesinde, çalışma yaşamının niteliğini ve verimliliğini doğrudan etkileyen önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Düzenli fiziksel aktivite, kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarının önlenmesi, kardiyovasküler sağlığın korunması ve obezite riskinin azaltılması gibi somut sağlık yararlarının yanı sıra, bireyin zihinsel refahını da olumlu yönde etkilemektedir. Araştırmalar, spor yapan çalışanların stres düzeylerinin daha düşük, iş doyumlarının ise daha yüksek olduğunu göstermektedir (Proper et al., 2002).

Ayrıca spor, iş yaşamında karşılaşılan baskı, yorgunluk ve tükenmişlik gibi sorunlara karşı etkili bir baş etme stratejisi sunmaktadır. Fiziksel aktivite sırasında salgılanan endorfin hormonları, bireyde rahatlama ve mutluluk hissi uyandırmakta, bu da çalışanların işyerindeki

motivasyonunu ve psikolojik dayanıklılığını artırmaktadır (Pelletier et al., 2004). Bununla birlikte, kurumların çalışanlarına spor olanakları sunması; örgütsel bağlılık, takım ruhu, kurum içi iletişim gibi sosyal faktörleri de güçlendirmektedir. Spor yoluyla çalışanlar arasında kurulan sosyal bağlar, işbirliği ve aidiyet duygusunu destekleyerek kurum içi etkileşimi daha verimli hale getirebilmektedir. Dolayısıyla spor, sadece bireysel bir aktivite değil, aynı zamanda kurumsal performansı etkileyen stratejik bir kaynak olarak görülmelidir.

2.9. Kurumlarda Sporun Desteklenmesi ve Uygulama Örnekleri

Günümüzde kurumlar, çalışan sağlığı ve verimliliği arasındaki ilişkiyi daha yakından fark etmekte ve bu doğrultuda çeşitli fiziksel aktivite destek programlarını uygulamaya koymaktadırlar. Kurum içi spor faaliyetlerinin desteklenmesi, yalnızca bireysel sağlık çıktıları açısından değil; aynı zamanda çalışan memnuniyeti, iş doyumu, stres yönetimi ve kurumsal bağlılık gibi önemli değişkenler üzerinde de olumlu etkiler yaratmaktadır (Pronk & Kottke, 2009). Bu çerçevede bazı özel sektör kuruluşları ve kamu kurumları, çalışanlarına yönelik spor salonu olanakları, iş saatleri dışında egzersiz programları, takım sporları etkinlikleri ve fiziksel aktivite teşvik sistemleri gibi uygulamalar geliştirmektedir.

Örneğin Google, çalışanlarının fiziksel ve zihinsel sağlığını desteklemek amacıyla ofislerinde spor salonları, yoga alanları ve yürüyüş parkurları gibi çok sayıda aktivite alanı oluşturmuştur. Benzer şekilde Microsoft, çalışanlarına haftalık egzersiz seansları ve fiziksel aktivite uygulamalarına erişim sağlayarak iş yerinde spor kültürünü teşvik etmektedir (Sørensen et al., 2011). Türkiye’de ise bazı üniversiteler ve büyükşehir belediyeleri, çalışanları için spor merkezleri kurmakta, beden eğitimi uzmanları eşliğinde spor etkinlikleri organize etmekte ve kurumsal ligler aracılığıyla sosyal sporlaşmayı desteklemektedir. Bu tür uygulamalar, sadece fiziksel sağlık kazançlarıyla sınırlı kalmayıp, çalışanların iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerini geliştirmekte ve örgüt içi iletişimi de güçlendirmektedir (Proper et al., 2002).

Ayrıca, Dünya Sağlık Örgütü’nün iş yerlerinde sağlık geliştirme stratejileri arasında fiziksel aktiviteye özel olarak yer vermesi, bu konunun küresel düzeydeki önemini de göstermektedir (DSÖ, 2025). Dolayısıyla sporun kurumlarda sistematik olarak desteklenmesi, yalnızca bir sağlık politikası değil, aynı zamanda bir stratejik yönetim aracı olarak da

değerlendirilmektedir. Kurumların bu tür uygulamalara yatırım yapmaları, uzun vadede hem çalışan refahını hem de kurumsal performansı artırma potansiyeli taşımaktadır.

2.10. İşyeri Temelli Spor Programları ve Etkinlikler

İşyeri temelli spor programları, çalışanların fiziksel aktivite düzeylerini artırmayı hedefleyen, kurumlar tarafından organize edilen sistematik sağlık müdahaleleri arasında yer almaktadır. Bu programlar, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığını desteklemekle kalmaz, aynı zamanda iş performansı, motivasyon ve örgütsel bağlılık gibi kritik işyeri dinamiklerini de olumlu yönde etkiler (Anderson et al., 2009). Geliştirilen programlar genellikle aerobik egzersiz seansları, yoga ve pilates dersleri, kurumsal yürüyüş grupları, haftalık spor turnuvaları ve esnek çalışma saatleriyle entegre edilen spor molaları gibi uygulamaları içermektedir. Araştırmalar, bu tür faaliyetlerin çalışanlar arasında kaynaşmayı artırdığı, stres düzeylerini azalttığı ve işe devamsızlık oranlarını düşürdüğünü göstermektedir (Conn et al., 2009).

Özellikle büyük ölçekli kurumlar, sporun işyerine entegrasyonu konusunda daha stratejik yaklaşımlar geliştirmektedir. Örneğin IBM, işyeri sağlığı kapsamında çalışanlarına yönelik spor merkezleri kurarak fitness danışmanlığı ve egzersiz programları sunmaktadır. Benzer şekilde Johnson & Johnson firması, çalışanlarına bireysel sağlık koçluğu, fiziksel aktivite hedef takibi ve düzenli sağlık taramaları gibi çok yönlü desteklerle kapsamlı bir işyeri sağlık yönetim sistemi oluşturmuştur (Goetzel & Ozminkowski, 2008). Bu tür örnekler, işyeri temelli spor programlarının sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgütsel başarı açısından da bir kaldıraç işlevi gördüğünü ortaya koymaktadır.

İşyeri temelli spor uygulamalarının başarısı, büyük ölçüde yönetsel destek, kurum kültürü ve çalışan katılımı ile ilişkilidir. Katılımcıların programa gönüllü olarak dahil olmaları, kişisel hedeflerinin programla uyumlu olması ve yöneticilerin bu süreci aktif biçimde desteklemesi, programın sürdürülebilirliği açısından kritik öneme sahiptir (Dishman et al., 1998). Sonuç olarak, işyeri temelli spor etkinlikleri, yalnızca bir sağlık stratejisi değil, aynı zamanda işyeri refahını ve kurumsal bağlılığı artıran etkili bir organizasyonel müdahale alanıdır.

2.11. Fiziksel Aktivitenin Kurumsal Verimlilik Üzerine Etkisi

Günümüz iş dünyasında kurumsal verimliliği artırmaya yönelik stratejiler çeşitlenmekte; bu bağlamda çalışan sağlığı ve refahı, öncelikli faktörler arasında değerlendirilmektedir. Fiziksel aktivite, bireylerin yalnızca fiziksel sağlıklarını değil, aynı zamanda bilişsel işlevlerini, ruhsal durumlarını ve genel yaşam doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir (Dünya Sağlık Örgütü [DSÖ], 2010). Bu etkiler, doğrudan ve dolaylı yollardan kurumsal verimliliği de artırıcı bir rol oynamaktadır.

Araştırmalar, düzenli fiziksel aktivitenin stres düzeyini azalttığını, konsantrasyonu artırdığını ve çalışanların işe olan bağlılıklarını güçlendirdiğini ortaya koymaktadır (Pronk, 2009). Özellikle masa başı çalışanlarında yaygın olarak görülen sedanter yaşam tarzı, kronik hastalıklara ve üretkenlik kayıplarına neden olabilmektedir. Bu durum, kurumlar açısından hem sağlık giderlerini artırmakta hem de iş gücü kaybına yol açmaktadır (Baicker, Cutler & Song, 2010).

Kurumsal düzeyde uygulanan fiziksel aktivite programları, çalışan memnuniyetini ve motivasyonunu artırarak kurum içi iletişimi güçlendirmekte, takım çalışmasını teşvik etmektedir (Proper & van Mechelen, 2008). Örneğin, işe bisikletle gelme, ofis içi egzersiz molaları veya şirket destekli spor etkinlikleri gibi uygulamalar hem fiziksel sağlığı desteklemekte hem de iş ortamında pozitif bir atmosfer oluşturmaktadır. Bu tür programların yaygınlaştırılması, çalışan devrinin azalmasına ve iş gücü sadakatinin artmasına katkı sağlamaktadır.

Sonuç olarak, fiziksel aktivite, yalnızca bireysel bir sağlık meselesi olmanın ötesinde, kurumsal performans üzerinde stratejik bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda işletmelerin, çalışanlarının fiziksel aktivite düzeyini artırıcı politikalar geliştirmeleri, sürdürülebilir verimlilik açısından önem arz etmektedir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel konusu, Munzur Üniversitesi'nde görev yapan idari personelin spora bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Çalışma, bireylerin spora olan ilgilerini, katılım sıklıklarını ve spora yönelik tutumlarını belirleyerek, fiziksel aktiviteye yönelik bağlılık düzeylerini ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu bağlamda cinsiyet, yaş, çalışma yılı, bağlı olduğu daire ve aktif spor yapma durumu gibi demografik değişkenlerin spora bağlılık düzeyleri üzerindeki etkileri araştırılmaktadır.

3.2. Araştırmanın Konusu ve Önemi

Fiziksel aktivite, bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığını korumanın yanı sıra iş yaşamındaki performanslarını ve yaşam kalitelerini de doğrudan etkilemektedir (Caspersen, Powell & Christenson, 1985). Üniversite gibi kurumsal yapılarda, çalışanların sağlığı ve motivasyonu, kurumsal verimliliğin temel bileşenleri arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, Munzur Üniversitesi idari personelinin spora olan bağlılık düzeylerinin incelenmesi, hem bireysel hem de kurumsal sağlık ve refah açısından önemli veriler sunacaktır. Elde edilecek bulgular, üniversite yönetiminin çalışanlara yönelik spor ve sağlık programlarını şekillendirmesine katkı sağlayabilir. Ayrıca, bu çalışma bölgesel düzeyde gerçekleştirilen sınırlı sayıdaki araştırmalardan biri olması nedeniyle literatüre de katkı sunma potansiyeline sahiptir.

3.3. Araştırma Yöntemi, Evreni ve Örneklemi

Araştırma betimsel bir çalışma olup çalışmanın yürütülmesinde tarama modeli kullanılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Araştırmanın evrenini, Munzur Üniversitesi idari personelleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, 2024 yılı itibari ile Munzur

Üniversitesinde idari personel olarak çalışan 159 personel oluşturmaktadır. Çalışmamıza katılımcıların gönüllülük esasıyla katılımları sağlanmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, cinsiyet, yaş, çalışma yılı, bağlı olduğu daire ve aktif spor yapma durumu sorularından oluşan araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Katılımcıların spora bağlılık düzeylerinin ölçülebilmesi için, Kayhan ve ark. (2020) tarafından türkçeye uyarlanan “Spora Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. 7’li Likert tipi olan ölçekte cevaplar, “Hiçbir Zaman” ile “Her Zaman” arasında gruplandırılmıştır. Katılımcılardan her bir soru için görüşlerine en uygun seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Ölçek, toplam 10 soru ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar, Dinç olma (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 soru), ve Odaklanma (8, 9 ve 10. soru) şeklinde oluşturulmuştur. Ölçeğin iç tutarlık katsayıları, 0,91 olarak bulunmuştur. Ölçek puanının yüksek olması spora bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Cronbach alpha değerinin 0.60’ın üzerinde olması güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu anlamına gelmektedir (Nunnally, 1978).

3.5. Verilerin Elde Edilmesi

Araştırmaya 2024 yılı itibari ile Munzur Üniversitesi idari personel olarak çalışan bireylerden elde edilmiştir. Elde edilen veriler tamamı Google formlar aracılığıyla katılımcılara kurumsal mailleri üzerinden gönderilerek gönüllülük esası ile doldurulması istenmiştir.

3.6. Verilerin Analizi

Spora bağlılık ölçeğiden alınan veriler SPSS 22.00 programına aktararak çalışma kapsamındaki değişkenlerin yüzde ve frekans değerleri hesaplanmıştır. Çalışmada kullanılacak uygun testlerin belirlenmesi için normallik analizi gerçekleştirilmiştir. Normallik testi sonucunda skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri incelenmiş ve normallik kriterlerine göre parametrik testlerin kullanılması uygun bulunmuştur (Tabachnick ve Fidel,

2013). Bu doğrultuda ikili değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde t testi, ikiden fazla değişkenin olduğu değişkenlerde ise Anova testi kullanılmıştır. Elde edilen veriler ile yapılan istatistiksel analiz sonucunda gruplar arasındaki farklılığın tespiti amacıyla anlamlılık seviyesi $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir.



4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde Munzur Üniversitesinde idari personel olarak çalışan personelin verileri doğrultusunda ilgili analizler yapılmıştır.

Tablo 4.1. Katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından dağılımları

Cinsiyet	n	%
Erkek	105	66,0
Kadın	54	34,0
Toplam	159	100,0

Çalışmaya katılan toplam 159 idari personelin cinsiyet dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %66,0'ının erkek (n=105), %34,0'ının ise kadın (n=54) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2. Katılımcıların yaş değişkeni açısından dağılımları

Yaş	n	%
20-35 Yaş	55	34,6
36-40 Yaş	60	37,7
41 Yaş >	44	27,7
Toplam	159	100,0

Çalışmaya katılan idari personelin yaş dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %37,7'sinin 36-40 yaş aralığında (n=60), %34,6'sının 20-35 yaş aralığında (n=55) ve %27,7'sinin ise 41 yaş ve üzeri (n=44) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.3. Katılımcıların çalışma yılı değişkeni açısından dağılımları

Çalışma Yılı	n	%
1-9 Yıl	56	35,2
10-14 Yıl	59	37,1
15 Yıl >	44	27,7
Toplam	159	100,0

Çalışmaya katılan Munzur Üniversitesi idari personelinin kurumda çalışma yılına göre dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %37,1'inin 10-14 yıl (n=59), %35,2'sinin 1-9 yıl (n=56) ve %27,7'sinin 15 yıl ve üzeri (n=44) süredir görev yapmakta olduğu görülmektedir.

Tablo 4.4. Katılımcıların çalışma yeri değişkeni açısından dağılımları

Çalışma Yeri	n	%
Personel D.B.	38	23,9
Yapı İşleri D.B.	26	16,4
İdari Mali İşler D.B.	25	15,7
Sağlık, Kültür ve Spor D.B	41	25,8
Fakülteler ve Diğer D.B.	29	18,2
Toplam	159	100,0

Çalışmaya katılan Munzur Üniversitesi idari personelinin çalışma birimlerine göre dağılımı incelendiğinde, en yüksek katılımın %25,8 ile Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı (SKS) personeline (n=41) ait olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla %23,9 ile Personel Daire Başkanlığı (n=38), %18,2 ile Fakülteler ve diğer daire başkanlıkları (n=29), %16,4 ile Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı (n=26) ve %15,7 ile İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı (n=25) takip etmektedir.

Tablo 4.5. Katılımcıların aktif spor yapma durumu değişkeni açısından dağılımları

Aktif Spor Yapma Durumu	n	%
Evet	68	42,8
Hayır	91	57,2
Toplam	159	100,0

Çalışmaya katılan Munzur Üniversitesi idari personelinin aktif olarak spor yapma durumlarına ilişkin veriler incelendiğinde, katılımcıların %42,8'inin (n=68) aktif olarak spor yaptıkları, %57,2'sinin (n=91) ise herhangi bir spor faaliyetine düzenli olarak katılmadıkları görülmektedir.

Tablo 4.6. Çalışma verilerine ilişkin normallik sınaması sonuçları

Çalışma Yeri	Skewness	Kurtosis
Spora Bağlılık Ölçeği	-,379	-,783
Dinç Olma Alt Boyutu	-,614	-,516
Odaklanma Alt Boyutu	,157	-1,136

Araştırma kapsamında elde edilen Spora Bağlılık Ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri, verilerin normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmek amacıyla analiz edilmiştir. Bu bağlamda, çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ aralığında kalması, verilerin normal dağılıma yaklaştığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidel, 2013).

Tablo 4.7. Çalışmaya katılan katılımcıların cinsiyet değişkeni açısından analiz sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	X	Ss	t	p
Spora Bağlılık Ölçeği	Erkek	105	46,60	15,590	,617	,538
	Kadın	54	44,90	18,074		
Dinç Olma	Erkek	105	35,48	11,133	1,054	,293
	Kadın	54	33,46	12,060		
Odaklanma	Erkek	105	11,12	5,230	-,336	,737
	Kadın	54	11,44	6,514		

Çalışmaya katılan Munzur Üniversitesi idari personellerinin spora bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile cinsiyet değişkeni incelendiğinde erkek personeller ile kadın personeller arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.8. Çalışmaya katılan katılımcıların yaş değişkeni açısından analiz sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Yaş	n	X	Ss	F	p
Spora Bağlılık Ölçeği	20-35 Yaş	55	46,32	17,083		
	36-40 Yaş	60	46,81	14,771	,244	,784
	41 Yaş >	44	44,59	17,999		
	Toplam	159	46,03	16,438		
Dinç Olma	20-35 Yaş	55	34,85	11,444		
	36-40 Yaş	60	35,45	10,212	,249	,780
	41 Yaş >	44	33,84	13,167		
	Toplam	159	34,79	11,459		
Odaklanma	20-35 Yaş	55	11,47	6,190		
	36-40 Yaş	60	11,36	5,310	,222	,801
	41 Yaş >	44	10,75	5,603		
	Toplam	159	11,23	5,680		

Çalışmaya katılan Munzur Üniversitesi idari personellerinin spora bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile yaş değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.9. Çalışmaya katılan katılımcıların çalışma yılı değişkeni açısından analiz sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Çalışma Yılı	n	X	Ss	F	p
Spora Bağlılık Ölçeği	1-9 Yıl	56	46,67	15,801		
	10-14 Yıl	59	45,81	16,625	,071	,932
	15 Yıl >	44	45,50	17,317		
	Toplam	159	46,03	16,438		
Dinç Olma	1-9 Yıl	56	35,25	10,392		
	10-14 Yıl	59	34,66	11,587	,072	,930
	15 Yıl >	44	34,40	12,759		
	Toplam	159	34,79	11,459		
Odaklanma	1-9 Yıl	56	11,42	5,953		
	10-14 Yıl	59	11,15	5,591	,052	,949
	15 Yıl >	44	11,09	5,564		
	Toplam	159	11,23	5,680		

Çalışmaya katılan Munzur Üniversitesi idari personellerinin spora bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile çalışma yeri değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.10. Çalışmaya katılan katılımcıların çalışma yeri değişkeni açısından analiz sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Çalışma Yeri	n	X	Ss	F	p	Tukey
Spora Bağlılık Ölçeği	Personel D.B. ¹	38	41,68	15,381			
	Yapı İşleri D.B. ²	26	42,07	19,548			
	İdari Mali İşler D.B. ³	25	45,28	14,495	2,842	,026*	1-4
	SKS ⁴	41	52,63	14,141			
	Fakülte ve Diğer D.B. ⁵	29	46,58	17,331			
	Toplam	159	46,03	16,438			
Dinç Olma	Personel D.B. ¹	38	32,42	11,064			
	Yapı İşleri D.B. ²	26	32,07	14,449			
	İdari Mali İşler D.B. ³	25	33,96	10,317	2,313	,060	
	SKS ⁴	41	39,07	8,989			
	Fakülte ve Diğer D.B. ⁵	29	35,03	12,004			
	Toplam	159	34,79	11,459			
Odaklanma	Personel D.B. ¹	38	9,26	4,946			
	Yapı İşleri D.B. ²	26	10,00	5,912			
	İdari Mali İşler D.B. ³	25	11,32	4,775	3,387	,011*	1-4
	SKS ⁴	41	13,56	5,813			
	Fakülte ve Diğer D.B. ⁵	29	11,55	5,997			
	Toplam	159	11,23	5,680			

Çalışmaya katılan Munzur Üniversitesi idari personellerinin dinç olma alt boyutu ile çalışma yeri değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

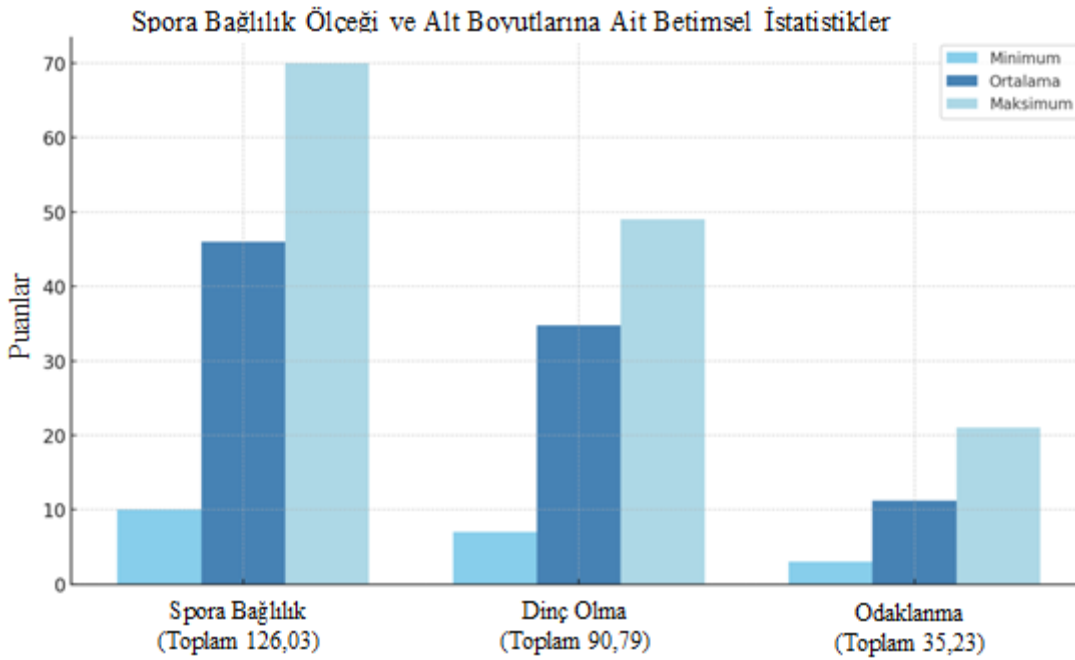
Çalışmaya katılan Munzur Üniversitesi idari personellerinin spora bağlılık ölçeği ve odaklanma alt boyutu ile çalışma yeri değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 4.10 da spora bağlılık ölçeği ve odaklanma alt boyutu ile çalışma yeri değişkeni incelendiğinde Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı (SKS) bünyesinden çalışan personeller ile Personel Daire Başkanlığı bünyesinde çalışan personeller arasında istatistiki açıdan anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.11. Çalışmaya katılan katılımcıların aktif spor yapma durumu değişkeni açısından analiz sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutlar	Spor Yapma	n	X	Ss	t	p
Spora Bağlılık Ölçeği	Evet	68	56,86	10,829	8,729	,000*
	Hayır	91	37,93	15,234		
Dinç Olma	Evet	68	41,85	6,889	7,910	,000*
	Hayır	91	29,52	11,379		
Odaklanma	Evet	68	15,01	4,592	8,860	,000*
	Hayır	91	8,40	4,697		

Çalışmaya katılan Munzur Üniversitesi idari personellerinin spora bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile aktif spor yapma değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Analiz sonucunda göre aktif spor yapan personellerin spora bağlılık puanlarının aktif spor yapmayan personellere göre yüksek olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 4.1. Çalışmaya katılan katılımcıların spora bağlılık ölçeği ile alt boyutları toplam puanları

Araştırma kapsamında uygulanan Spora Bağlılık Ölçeği ve ilgili alt boyutlara ilişkin merkezi eğilim ölçüleri incelendiğinde, genel ölçekte elde edilen puanların aritmetik ortalaması ($\bar{X}$) 46,03, minimum puan 10,00 ve maksimum puan ise 70,00 olarak belirlenmiştir.

Bu sonuç, örneklem grubunda yer alan bireylerin genel olarak orta düzeyde spora bağlılık sergilediklerini göstermektedir. Ölçekten elde edilebilecek en yüksek puanın 70 olduğu düşünüldüğünde, ortalama değerin bu maksimum değerin yaklaşık %66'sına karşılık gelmesi, spora karşı belirgin bir ilgi olduğunu ancak tüm örneklem için yüksek düzeyde bir bağlılıktan söz edilemeyeceğini ortaya koymaktadır.

Dinç Olma alt boyutunda ortalama puan 34,79, maksimum 49,00, minimum ise 7,00 olarak hesaplanmıştır. Bu alt boyut, bireylerin fiziksel aktivite sonucunda kendilerini ne kadar enerjik, sağlıklı ve zinde hissettiklerine yönelik değerlendirmeleri içermektedir. Ortalama değerin, üst sınıra (49 puan) oldukça yakın olması, çalışanların sporun fiziksel ve ruhsal canlılık üzerindeki etkilerini olumlu değerlendirdiklerini göstermektedir. Bu bulgu, düzenli sporun bireyler üzerindeki pozitif algısal yansımalarıyla örtüşmektedir (Biddle & Asare, 2011).

Odaklanma alt boyutuna ilişkin ortalama puan ise 11,23, maksimum puan 21,00, minimum ise 3,00 olarak belirlenmiştir. Bu alt boyut, bireylerin spor faaliyetleri sırasında zihinsel olarak ne düzeyde yoğunlaştıklarını ve kendilerini ne ölçüde bu aktiviteye verdiklerini ölçmektedir. Ortalama değerin, alt boyutun puan aralığının yaklaşık ortalarında yer alması, katılımcıların spora yönelik dikkat ve konsantrasyonlarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu durum, çalışanların yoğun iş temposu nedeniyle zihinsel olarak spor sırasında tam odaklanmada zorlandıkları şeklinde yorumlanabilir.

5. TARTIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde Munzur Üniversitesi idari personellerinin istatistiki verilerine istinaden analiz sonuçları tartışılıp yorumlanmıştır. Çalışmaya katılan toplam 159 idari personelin cinsiyet dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %66,0'nın erkek (n=105), %34,0'nın ise kadın (n=54) olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan idari personelin yaş dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %37,7'sinin 36-40 yaş aralığında (n=60), %34,6'sının 20-35 yaş aralığında (n=55) ve %27,7'sinin ise 41 yaş ve üzeri (n=44) olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan Munzur Üniversitesi idari personelinin kurumda çalışma yılına göre dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %37,1'inin 10-14 yıl (n=59), %35,2'sinin 1-9 yıl (n=56) ve %27,7'sinin 15 yıl ve üzeri (n=44) süredir görev yapmakta olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan Munzur Üniversitesi idari personelinin çalışma birimlerine göre dağılımı incelendiğinde, en yüksek katılımın %25,8 ile Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı (SKS) personeline (n=41) ait olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla %23,9 ile Personel Daire Başkanlığı (n=38), %18,2 ile Fakülteler ve diğer daire başkanlıkları (n=29), %16,4 ile Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı (n=26) ve %15,7 ile İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı (n=25) takip etmektedir. Çalışmaya katılan Munzur Üniversitesi idari personelinin aktif olarak spor yapma durumlarına ilişkin veriler incelendiğinde, katılımcıların %42,8'inin (n=68) aktif olarak spor yaptıkları, %57,2'sinin (n=91) ise herhangi bir spor faaliyetine düzenli olarak katılmadıkları görülmektedir.

Çalışmaya katılan Munzur Üniversitesi idari personellerinin spora bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile cinsiyet değişkeni incelendiğinde erkek personeller ile kadın personeller arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Bu bağlamda araştırma "(H1: Munzur Üniversitesi idari personelinin spora bağlılık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir)" hipotezini reddetmektedir. İstatistiki farklılık oluşmamakla beraber puanlar incelendiğinde erkek personellerin spora bağlılık düzeylerinin kadın personellere göre daha yüksek puana sahip oldukları görülmektedir. Literatür incelendiğinde Moir ve Jessel (2002) ve Shaffer ve ark., (2000) amatör sporcular üzerine yapmış oldukları çalışmalarından kadın sporcular ile erkek sporcular arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık olduğunu söylemişlerdir. Dinçer (2022), Uzgur ve ark., (2021), Siyahtaş ve ark., (2020), Peke (2020) ve Fawver ve ark., (2020) yapmış oldukları çalışmalarında ise çalışmamız ile paralel

sonuçlar elde etmişlerdir. Literatürde farklı sonuçların elde edilmesinin temel sebebinin çalışmalarda kullanılan örneklem grubundan kaynaklı olduğu düşünölmektedir. Literatürdeki çalışmalarda genel olarak sporcular üzerine çalışmalar yapılmıştır.

Çalışmaya katılan Munzur Üniversitesi idari personellerinin spora bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile yaş değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Bu bağlamda araştırma ‘‘(H_2 : Munzur Üniversitesi idari personelinin spora bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir)’’ hipotezini reddetmektedir. İstatistiki farklılık oluşmamakla birlikte 36-40 yaş aralığında olan idari personellerin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek puana sahip oldukları görölmektedir. Literatür incelendiğinde Özgün ve ark., (2021), Peke (2020) ve Barkın (2024) yapmış oldukları çalışmalarında çalışmamızla paralel sonuçlar bularak istatistiki açıdan fark olmadıklarını söylemişlerdir. Siyahtaş ve ark., (2020), Andreu ve Hernandez (2018) ve Weiss ve Weiss (2007) diğer çalışmaların aksine yaş değişkeni ile istatistiki açıdan anlamlı farkın olduğunu tespit etmişlerdir. Literatürde istatistiki fark oluşan çalışmaların çoğunun ortaokul ve lise düzeyinde öğrenciler üzerine yapılmış çalışmaların olması farkın sebebi olarak düşünölmektedir.

Çalışmaya katılan Munzur Üniversitesi idari personellerinin spora bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile çalışma yılı değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Bu bağlamda araştırma ‘‘(H_3 : Munzur Üniversitesi idari personelinin spora bağlılık düzeyleri çalışma yılına göre anlamlı farklılık göstermektedir)’’ hipotezini reddetmektedir. İstatistiki farklılık oluşmamakla beraber çalışma yılı arttıkça spora yönelik bağlılık puanlarının da düştüğü görölmektedir. Literatür incelendiğinde spora bağlılık ölçeği ile çalışma yılı değişkeni hipoteziyle ilgili çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak spora bağlılık ölçeği ile spor yılı değişkeni ile ilgili literatürde çalışmalar bulunmaktadır. Bu bağlamda tartışacak olursak eğer Siyahtaş ve ark., (2020), Scanlan ve arkadaşları (1993) ve Andreu ve Hernandez’in (2018) alışmalarında spora bağlılık düzeyleri ile spor yılı değişkeni açısından istatistiki farklılıkların oluştuğundan bahsetmişlerdir. Çalışma sonuçlarımıza bakıldığında çalışma yılının spora bağlılıktan çok çalışma motivasyonunu etkileyeceği düşünölmektedir.

Çalışmaya katılan Munzur Üniversitesi idari personellerinin din olma alt boyutu ile çalışma yeri değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Çalışmaya katılan Munzur Üniversitesi idari personellerinin spora bağlılık ölçeği ve odaklanma alt boyutu ile çalışma yeri değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık

tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu bağlamda “(H4: Munzur Üniversitesi idari personelinin spora bağlılık düzeyleri çalıştıkları birime (fakülte/enstitü/daire vb.) göre anlamlı farklılık göstermektedir)” hipotezini kabul etmektedir. Tablo 10 da spora bağlılık ölçeği ve odaklanma alt boyutu ile çalışma yeri değişkeni incelendiğinde Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı (SKS) bünyesinden çalışan personeller ile Personel Daire Başkanlığı bünyesinde çalışan personeller arasında istatistiki açıdan anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Literatür tarandığında alan yazında çalışma yeri değişkeni ile ilgili sonuçlara ulaşılamadığından bu değişken ile ilgili tartışılmamıştır. Bu yönüyle alan yazımına katkı sunacağı düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan Munzur Üniversitesi idari personellerinin spora bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile aktif spor yapma değişkeni arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu bağlamda “(H5: Aktif olarak spor yapan idari personelin spora bağlılık düzeyleri, aktif olarak spor yapmayanlara göre anlamlı farklılık göstermektedir)” hipotezini kabul etmektedir. Analiz sonucunda göre aktif spor yapan personellerin spora bağlılık puanlarının aktif spor yapmayan personellere göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Uzgur ve ark., (2021) ve Can ve Kızılet (2021) bireylerin sporla ilişkileri üzerine yapmış oldukları çalışmalarından çalışmamızla benzer sonuçlar elde ederek istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit etmişlerdir. Siyahtaş ve ark., (2020) ise yapmış oldukları çalışmada istatistiki açıdan anlamlı farklılık olmadığını söylemişlerdir. Aktif spor yapan bireylerin sürekli spor içinde olmasından kaynaklı olarak spor yapmayan bireylere göre spora bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenilebilir.

Araştırma kapsamında uygulanan Spora Bağlılık Ölçeği ve ilgili alt boyutlara ilişkin merkezi eğilim ölçüleri incelendiğinde, genel ölçekte elde edilen puanların aritmetik ortalaması ($\bar{X}$) 46,03, minimum puan 10,00 ve maksimum puan ise 70,00 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç, örneklem grubunda yer alan bireylerin genel olarak orta düzeyde spora bağlılık sergilediklerini göstermektedir. Ölçekten elde edilebilecek en yüksek puanın 70 olduğu düşünüldüğünde, ortalama değer bu maksimum değer yaklaşık %66’sına karşılık gelmesi, spora karşı belirgin bir ilgi olduğunu ancak tüm örneklem için yüksek düzeyde bir bağlılıktan söz edilemeyeceğini ortaya koymaktadır. Dinç Olma alt boyutunda ortalama puan 34,79, maksimum 49,00, minimum ise 7,00 olarak hesaplanmıştır. Bu alt boyut, bireylerin fiziksel aktivite sonucunda kendilerini ne kadar enerjik, sağlıklı ve zinde hissettiklerine yönelik değerlendirmeleri içermektedir. Ortalama değer, üst sınıra (49 puan) oldukça yakın olması,

Çalışanların sporun fiziksel ve ruhsal canlılık üzerindeki etkilerini olumlu değerlendirdiklerini göstermektedir. Bu bulgu, düzenli sporun bireyler üzerindeki pozitif algısal yansımalarıyla örtüşmektedir (Biddle ve Asare, 2011). Odaklanma alt boyutuna ilişkin ortalama puan ise 11,23, maksimum puan 21,00, minimum ise 3,00 olarak belirlenmiştir. Bu alt boyut, bireylerin spor faaliyetleri sırasında zihinsel olarak ne düzeyde yoğunlaştıklarını ve kendilerini ne ölçüde bu aktiviteye verdiklerini ölçmektedir. Ortalama değerin, alt boyutun puan aralığının yaklaşık ortalarında yer alması, katılımcıların spora yönelik dikkat ve konsantrasyonlarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu durum, çalışanların yoğun iş temposu nedeniyle zihinsel olarak spor sırasında tam odaklanmada zorlandıkları şeklinde yorumlanabilir.

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Sonuç olarak Munzur Üniversitesi idari personellerinin spora bağlılık düzeyleri ve alt boyutları ile cinsiyet, yaş ve çalışma yılı değişkenleri açısından istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Spora bağlılık düzeyleri ve alt boyutları ile çalışma yeri ve aktif spor yapma durumu değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çalışma bulguları doğrultusunda spora bağlılık ölçeğinde elde edilen puanların aritmetik ortalaması 46,03 ile örneklem grubunda yer alan bireylerin genel olarak orta düzeyde spora bağlılık sergilediklerini göstermektedir. Ortalama değerin maksimum değerin yaklaşık %66'sına karşılık gelmesi, spora karşı belirgin bir ilgi olduğunu ancak tüm örneklem için yüksek düzeyde bir bağlılıktan söz edilemeyeceğini ortaya koymaktadır.

Munzur Üniversitesi idari personelinin spora bağlılık düzeylerinin artırılmasına yönelik çeşitli uygulamaların hayata geçirilmesi önerilmektedir. Özellikle aktif olarak spor yapan bireylerde daha yüksek bağlılık düzeyleri gözlemlendiğinden, kurum içinde düzenli spor etkinlikleri, turnuvalar ve fiziksel aktiviteye teşvik eden programlar oluşturulabilir. Çalışma yerlerine göre farklılıklar da dikkate alınarak, tüm birimlerde eşit düzeyde spor imkanlarına erişim sağlanması faydalı olacaktır. Ayrıca, orta düzeyde seyreden genel bağlılık düzeyinin yukarı çekilmesi amacıyla spora yönelik motivasyon artırıcı kampanyalar ve bilinçlendirme çalışmaları yapılabilir. İleriye dönük çalışmalarda, farklı kurum ve örneklem gruplarıyla karşılaştırmalar yapılarak daha geniş kapsamlı analizlerin gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

7. KAYNAKLAR

- Akıncı Özduurulmuş, S.**, 2022. Akran ve antrenörlerin motivasyonel iklime olan etkisi ve motivasyonel iklimle ilişkili psikolojik değişkenler. *Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Anderson, L. M., Quinn, T. A., Glanz, K., Ramirez, G., Kahwati, L. C., Johnson, D. B., ..., Katz, D. L.**, 2009. The effectiveness of worksite nutrition and physical activity interventions for controlling employee overweight and obesity: A systematic review. *American Journal of Preventive Medicine*, 37(4), 340–357. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2009.07.003>
- Andreu, J. M. N., Hernández, J. G.**, 2018. Commitment, fear to be evaluated and drop out in young footballers according to the sport category. *European Journal of Physical Education and Sport Science*, 4(8), 10-20.
- Aykın, A. G., Bilir, F. P.**, 2017. Fiziksel aktivite ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin sürdürülebilir kalkınma açısından değerlendirilmesi: Antalya ve Osmaniye halk eğitimi merkezleri örneği. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(3), 310-319.
- Azboy, Y.**, 2021. Fiziksel aktivite ve sağlık. *Sağlık ve Yaşam Bilimleri Dergisi*, 3(2), 140-144.
- Baicker, K., Cutler, D., Song, Z.**, 2010. Workplace wellness programs can generate savings. *Health Affairs*, 29(2), 304-311.
- Bakar, R. A.**, 2013. Understanding factors influencing employee engagement: a study of the financial sector in Malaysia, *Doktora Tezi*, RMIT Üniversitesi.
- Barkın Kesilmiş, M.**, 2024. Spora bağlılık ve ahlaki zekâ etkileşimi. *Yüksek Lisans Tezi*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Mersin Üniversitesi. Mersin.
- Biddle, S. J. H., Asare, M.**, 2011. Physical activity and mental health in children and adolescents: A review of reviews. *British Journal of Sports Medicine*, 45(11), 886–895.
- Biddle, S. J. H., Asare, M.**, 2011. Physical activity and mental health in children and adolescents: A review of reviews. *British Journal of Sports Medicine*, 45(11), 886–895.
- Can, E., Kızılet, A.**, 2021. Düzenli olarak antrenman yapan bireylerin spor salonlarına yönelik hizmet kalitesi algılarının spora bağlılığa etkisi. *Spor Eğitim Dergisi*, 5(3), 87-97.

- Carpenter, P.J., Scanlan, T.K., Simons, J.P., Lobel, M.,** 1993. A test of the Sport Commitment Model using structural equation modeling. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 15(2), 119-133.
- Conn, V. S., Hafdahl, A. R., Cooper, P. S., Brown, L. M., Lusk, S. L.,** 2009. Meta-analysis of workplace physical activity interventions. *American Journal of Preventive Medicine*, 37(4), 330–339. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2009.06.008>
- Damian, L.E., Stoeber, J., Negru-Subtirica, O., Băban, A.,** 2017. Perfectionism and school engagement: A three-wave longitudinal study. *Personality and Individual Differences*, 15;105:179-84.
- Deci, E. L., Ryan, R. M.,** 1985. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Springer Science & Business Media.
- DeCotiis, T. A., Summers, T. P.,** 1987. A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. *Human relations*, 40(7), 445-470.
- Dinç, N., Güzel, P., Özbey, S.,** 2018. Rekreatyonel fiziksel aktiviteler ile yaşam kalitesi arasındaki ilişki. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(4), 181-186.
- Dishman, R. K., Oldenburg, B., O'Neal, H., Shephard, R. J.,** 1998. Worksite physical activity interventions. *American Journal of Preventive Medicine*, 15(4), 344–361. [https://doi.org/10.1016/S0749-3797\(98\)00083-4](https://doi.org/10.1016/S0749-3797(98)00083-4)
- Fawver, B., Cowan, R. L., DeCouto, B. S., Lohse, K. R., Podlog, L., Williams, A. M.,** 2020. Psychological characteristics, sport engagement, and performance in alpine skiers. *Psychology of Sport and Exercise*, 47, 101616.
- Goetzel, R. Z., Ozminkowski, R. J.,** 2008. The health and cost benefits of work site health-promotion programs. *Annual Review of Public Health*, 29, 303–323. <https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.29.020907.090930>
- Hodge, K., Lonsdale, C., Jackson, S.A.,** 2009. Athlete engagement in elite sport: An exploratory investigation of antecedents and consequences. *The Sport Psychologist*, 1;23(2):186-202.
- Kahn, W. A.,** 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kayhan, R. F., Bardakçı, S., Caz, Ç.,** 2020. Spora bağlılık ölçeği'ni Türkçe'ye uyarlama çalışması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 2905-2922.

- Lonsdale, C., Hodge, K., Raedeke, T.D.,** 2007. Athlete engagement: I. A qualitative investigation of relevance and dimensions. *International Journal of Sport Psychology*.,451-70.
- Meyer, J. P., Allen, N. J.,** 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Moir, A., Jessel, D.,** 2002. Beyin ve cinsiyet. Pencere Yayınları.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M.,** 2013. Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. Academic press.
- Nunnally, J. C.,** 1978. Psychometric theory (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Özgün, A., Türkmen, M. U., Ayhan, B.,** 2021. Sporcuların covid-19’a yakalanma kaygısı ve spora bağlılık durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi (UGEAD)*, 7(1), 298-315.
- Peke, K.,** 2020. Oryantiring katılımcılarının spora bağlılıkları ve zihinsel dayanıklılıklarının incelenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Gelişim Üniversitesi. İstanbul.
- Pelletier, L. G., Dion, S. C., Slovinac-D’Angelo, M., Reid, R.,** 2004. Why do you regulate what you eat? *Journal of Applied Social Psychology*, 34(7), 1421–1436. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb01558.x>
- Pronk, N. P.,** 2009. Physical activity promotion in business and industry: evidence, context, and recommendations for a national plan. *Journal of Physical Activity and Health*, 6(s2), S220-S235.
- Pronk, N. P., Kottke, T. E.,** 2009. Physical activity promotion as a strategic corporate priority to improve worker health and business performance. *Preventive Medicine*, 49(4), 316–321. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2009.06.025>
- Proper, K. I., Van Mechelen, W.,** 2008. Effectiveness and economic impact of worksite interventions to promote physical activity and healthy diet. *World Health Organization*, 86(8), 617–624.
- Proper, K. I., Van Mechelen, W., Bemelmans, W. J. E.,** 2002. Effectiveness and economic impact of worksite interventions to promote physical activity and healthy diet. *World Health Organization Bulletin*, 80(6), 427–440. [https://www.who.int/bulletin/archives/80\(6\)427.pdf](https://www.who.int/bulletin/archives/80(6)427.pdf)
- Scanlan, T. K., Carpenter, P. J., Schmidt, G. W., Simons, J. P., Keeler, B.,** 1993. The sport commitment model: Measurement development for the youth-sport domain. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15(1), 16–38.

- Scanlan, T. K., Chow, G. M., Sousa, C., Scanlan, L. A., Knifsend, C. A., 2016.** The development of the Sport Commitment Questionnaire-2 (English version). *Psychology of Sport and Exercise*, 22, 233–246. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.08.002>.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., Bakker, A. B., 2002.** The Measurement of Engagement ve Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Shaffer, H. J., Hall, M. N., Blit, J. V., 2000.** “Computer addiction”: A critical consideration. *American Journal of Orthopsychiatry*, 70(2), 162-168.
- Siyahtaş, A., Tükenmez, A., Avcı, S., Yalçinkaya, B., Çavuşoğlu, S. B., 2020.** Bireysel ve takım sporu yapan sporcuların spora bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 6(34), 1310-1317.
- Sørensen, G., Landsbergis, P., Hammer, L., Amick, B. C., Linnan, L., Yancey, A., ..., Pratt, C., 2011.** Preventing chronic disease in the workplace: A workshop report and recommendations. *American Journal of Public Health*, 101(Suppl 1), S196–S207. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2010.300075>
- Sörensen, G., Landsbergis, P., Hammer, L., Amick, B. C., Linnan, L., Yancey, A., ... Pratt, C., 2011.** Preventing chronic disease in the workplace: A workshop report and recommendations. *American Journal of Public Health*, 101(Suppl 1), S196–S207. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2010.300075>
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., 2013.** Using multivariate statistics (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Tenenbaum, G., Eklund, R. C., Kamata, A., 2005.** Measurement in sport and exercise psychology. *Human Kinetics*.
- Uzgur, K., Pekel, H.A., Aydos, L., 2021.** Rekreatsyonel koşucuların spora bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Aksaray University Journal of Sport and Health Researchers (ASUJSHR)*, 2(1), 62-82.
- Vallerand, R. J., Rousseau, F. L., 2001.** Intrinsic and extrinsic motivation in sport and exercise. In R. N. Singer, H. A. Hausenblas, & C. Janelle (Eds.), *Handbook of sport psychology* (pp. 389–416). Wiley.
- Van Scotter, J. R. Motowidlo, S. J., 1996.** Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of applied psychology*, 81(5), 525.
- Vural, Ö., Eler, S., Güzel, N. A., 2010.** Masa başı çalışanlarda fiziksel aktivite düzeyi ve yaşam kalitesi ilişkisi. *Spor metre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(2), 69-75.

- Weiss, M. R., Ferrer-Caja, E.,** 2002. Motivational orientations in sport. In T. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology* (2nd ed., pp. 101–183). Human Kinetics.
- Weiss, W. M., Weiss, M. R.,** 2007. Sport commitment among competitive female gymnasts: A developmental perspective. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78(2), 90-102.
- Wildermuth, C.,** 2008. Engaged to serve: The relationship between employee engagement and the personality of human services professionals and paraprofessionals.
- World Health Organization (WHO),** 2025. Healthy workplaces: A model for action. Geneva: World Health Organization.
https://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_model.pdf
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S.,** 2004. SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. Detay Yayıncılık.