

**T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİMİ PROGRAMI**

**SPOR ÖRGÜTÜ ÇALIŞANLARININ KİŞİSEL GELİŞİM, İŞ
PERFORMANSI VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DURUMLARININ
İNCELENMESİ**



Hakan GÜLER

**Danışman
Doç. Dr. Kadir YILDIZ**

MANİSA, 2022

**T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİMİ PROGRAMI**

**SPOR ÖRGÜTÜ ÇALIŞANLARININ KİŞİSEL GELİŞİM, İŞ
PERFORMANSI VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DURUMLARININ
İNCELENMESİ**

Hakan GÜLER

**Danışman
Doç. Dr. Kadir YILDIZ**

MANİSA, 2022

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Durumlarının İncelenmesi” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve varsa hiçbir hata veya yanlışın kasıtlı yapılmadığını onurumla doğrularım.

07 / 07/2022

Hakan GÜLER

ÖZET

SPOR ÖRGÜTÜ ÇALIŞANLARININ KİŞİSEL GELİŞİM, İŞ PERFORMANSI VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DURUMLARININ İNCELENMESİ

Araştırmanın amacı, spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim, iş performansı ve psikolojik iyi oluş durumlarının incelenmesidir.

Araştırma yöntemi olarak nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Gençlik Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan 157 erkek 145 kadın toplam 302 kişiden oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, Yalçın ve Malkoç (2013) tarafından uyarlanan “Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II”, Çöl (2008) tarafından uyarlaması yapılan “İş Performans Ölçeği” ve Telef (2013) tarafından uyarlanan “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde Independent T Testi, One Way Anova, Korelasyon ve Regresyon testi uygulanmıştır.

Araştırma bulguları sonucunda kişisel gelişim yöneliminin alt boyutu olan planlı olmada medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Kişisel gelişim yönelimin alt boyutu olan planlı olma, iş performansı ve psikolojik iyi oluş durumunun eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Kişisel gelişim yöneliminin alt boyutu olan planlı olma, değişime hazır ve amaçlı davranış ile kurumdaki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. İş performansı ve psikolojik iyi oluş durumu ile kurumdaki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Kişisel gelişim yönelimi ve alt boyutları ile iş performansı ve psikolojik iyi oluş durumu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Kişisel gelişim yönelimi ve psikolojik iyi oluş birlikte iş performansının %50’sini açıklamaktadır.

Sonuç olarak, kişisel gelişim yönelimi ve psikolojik iyi oluş halinin iş performansına etkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır. Spor Örgütü çalışanlarının iş performansını artırmak için kişisel gelişim yönelimi ve psikolojik iyi oluş halini geliştirmeye yönelik çalışmaların yapılması iş performansı bakımından önemli rol oynadığını söyleyebiliriz.

Anahtar Kelimeler: Kişisel Gelişim, Kişisel Gelişim Yönelimi, İş Performansı, Psikolojik İyi Oluş, Spor Yönetimi, Spor Yöneticisi.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE SPORT ORGANIZATION WORKERS' PERSONAL DEVELOPMENT, JOB PERFORMANCE AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

The aim of the research is to examine the personal development, job performance and psychological well-being of the sport organization workers.

As the research method, the general survey model from quantitative research methods was used. The study group of the research consists of a total of 302 individuals, 157 men and 145 men, working in the Provincial Directorates of Youth and Sports affiliated to the Ministry of Youth and Sports. In the study, the "Person Orientation Scale-II" adapted by Bilgi (2013) made by the researchers by himself, the "Job Performance Scale" applied by Çöl (2008) and the "Psychological Well-Being Scale" adapted by Telef (2013) were used as data collection tools. Independent Samples T-Test, One Way Anova, Correlation and Regression tests were run for the analysis of the data.

As a result of the research findings, a significant difference was determined according to the marital status variable in being planned, which is the sub-dimension of personal development orientation. A significant difference was determined according to the educational status variable of being planned, job performance and psychological well-being, which are the sub-dimensions of personal development orientation. A significant difference was found between being planned, ready for change and purposeful behavior, which is the sub-dimension of personal development orientation, and position variable in the institution. A significant difference was found between job performance and psychological well-being, and the position in the institution variable. A positive and significant relationship was found between personal development orientation and its sub-dimensions, job performance and psychological well-being. Personal development orientation and psychological well-being altogether explain 50 % of job performance.

As a result, it has been revealed that personal development orientation and psychological well-being have an effect on job performance. In order to increase the work performance of the employees of sport organizations, it can be stated that working towards improving personal development orientation and psychological well-being plays an important role in terms of job performance.

Keywords: Personal Development, Personal Development Orientation, Job Performance, Psychological Well-Being, Sports Management, Sports Manager.

TEŞEKKÜR

Lisans eğitimimde tanıdığım bilgi ve birikimleri ile her zaman yanımda bir abi sıcaklığı ile durarak, tez konumun belirlenmesinden bitirme sürecimin sonuna kadar her aşamada desteğini hiçbir zaman esirgemeyen ve deneyimleri ile rehberlik eden danışmanım Sayın Doç. Dr. Kadir YILDIZ başta olmak üzere,

Her konuda her zaman yanımda olan kıymetli yol arkadaşım Sinem Can ERÇOK 'a ve 2.Ailem olan ERÇOK ailesine,

Eğitim hayatımda ilkokuldan bugüne katkıları olan sayısız hocalarıma,

Hayatımın mimarı olarak her türlü zorlukla baş edebilmenin ve helal kazancın en büyük zenginlik olduğu misyonunu bana öğreterek, sayısız fedakârlıklarla beni büyüten kıymetli annem Sevgül GÜLER 'e ve hayat felsefemin merkezinde olan babam Fahri GÜLER' e, Okumam için en büyük teşviki sağlayan değerli abim İhsan GÜLER ve Okan Güler'e,

Tez yazım sürecimde yoğunluğumu hafifleten ve her zorlukta yanımda olan kıymetli aile büyüklerim ve amcam Hamdullah GÜLER 'e,

Literatür katkılarından faydalandığım kıymetli hocalarıma,

Değerli tez jürilerim Prof. Dr. Selhan ÖZBEY, Doç. Dr. Ercan POLAT, Doç. Dr. Uğur SÖNMEZOĞLU, Dr. Öğr. Üyesi Fırat ÇETİNÖZ hocalarıma,

Çalışmama katılıp yardımcı olan İzmir ve Manisa ilinde görev yapan değerli spor örgütü çalışanlarına,

Ve varlıkları ile içsel motivasyonumu arttıran yeğenim Gamze Ada GÜLER 'e ve Leyla GÜLER 'e

Veri toplama sürecimizde bize destek olan İzmir Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanı Özlem SİSLİ 'ye

Lisans eğitimimden bugüne kadar her zaman yanımda olan kıymetli arkadaşım Şahan BALABAN 'a,

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hakan GÜLER

Manisa, 2022

İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMA TUTANAĞI.....	iii
YÖK TEZ VERİ GİRİŞ FORMU	iv
YEMİN METNİ.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii
TEŞEKKÜR.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR.....	xiii
EKLER LİSTESİ	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ	14
1.1. Araştırmanın Amacı.....	15
1.2. Araştırmanın Önemi.....	16
1.3. Araştırmanın Problem Cümlesi.....	16
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	17
1.5. Sayıtlar	17
1.6. Tanımlar	17
İKİNCİ BÖLÜM GENEL BİLGİLER VE LİTERATÜR	19
2.1. Yönetim.....	19

2.2. Spor Yönetimi.....	20
2.3. Spor Yöneticisi	21
2.4. Örgütsel Davranış	21
2.5. Kişisel Gelişim	22
2.5.1 Kişisel Gelişim Yönelimi	23
2.6 İş Performansı	23
2.6.1. Performans Kavramı.....	24
2.6.2. Performansı Etkileyen Faktörler.....	24
2.6.3. Performans Değerlendirme.....	25
2.7. Psikolojik İyi Oluş	26
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM.....	27
3.1. Araştırma Deseni.....	27
3.2. Çalışma Grubu	27
3.3. Veri Toplama Araçları.....	29
3.3.1 Demografik Bilgi Formu	29
3.3.2. Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeği (KGYÖ).....	29
3.3.3. İş Performansı Ölçeği (İPÖ).....	29
3.3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarına İlişkin Güvenirlik Analiz Sonuçları	30
3.4. Verilerin Toplanması	30
3.5. Araştırma Etiği.....	31
3.6. Verilerin Analizi	31
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR.....	31
BEŞİNCİ BÖLÜM TARTIŞMA VE SONUÇ	43
5.1 Hipotez 1a: Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim Yönelimi (değişime hazır olma, planlı olma, kaynak kullanma, amaçlı davranış) İle Cinsiyet Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır	43
5.2 Hipotez 1b: Spor Örgütü Çalışanlarının İş Performansları Düzeylerinde Cinsiyet Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.....	44
5.3 Hipotez 1c: Spor Örgütü Çalışanlarının Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinde Cinsiyet Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.....	44
5.5 Hipotez 2b: Spor Örgütü Çalışanlarının İş Performansı Düzeyi Açısından Medeni Durum Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.....	45
5.6 Hipotez 2c: Spor Örgütü Çalışanlarının Psikolojik İyi Oluş Düzeyi İle Medeni Durum Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.....	46

5.7	Hipotez 3a: Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim Yönelimi (Değişime Hazır Olma, Planlı Olma, Kaynak Kullanma, Amaçlı Davranış) İle Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.	46
5.8	Hipotez 3b: Spor Örgütü Çalışanlarının İş Performans Düzeylerinde Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.....	47
5.9	Hipotez 3c: Spor Örgütü Çalışanlarının Psikolojik İyi Oluş Durumunun Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.....	47
5.10	Hipotez 4a: Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim Yönelimi (değişime hazır olma, planlı olma, kaynak kullanma, amaçlı davranış) İle Kurumdaki Pozisyon Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.	48
5.11	Hipotez 4b: Spor Örgütü Çalışanlarının İş Performansı Düzeyleriyle Kurumdaki Pozisyon Değişkeni Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır	49
5.12	Hipotez 4c: Spor Örgütü Çalışanlarının Psikolojik İyi Oluş Durumunun Kurumdaki Pozisyon Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.....	49
5.13	Hipotez 5a: Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim Yönelimi (Değişime Hazır Olma, Planlı Olma, Kaynak Kullanma, Amaçlı Davranış) İle İş Performansı Arasında İlişki Vardır.....	49
5.14	. Hipotez 5b: Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim Yönelimi (değişime hazır olma, planlı olma, kaynak kullanma, amaçlı davranış) ile Psikolojik İyi Oluş Durumu Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır.	50
5.15	Hipotez 6: Spor Örgütü Çalışanlarında Kişisel Gelişim Yöneliminin İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Durumuna Anlamlı Bir Etkisi Vardır.....	51
ALTINCI BÖLÜM.....		54
ÖNERİLER.....		54
6.1. Alana İlişkin Öneriler		54
6.2. Araştırmacılara İlişkin Öneriler		54
YEDİNCİ BÖLÜM KAYNAKÇA		56
EKLER.....		63
ÖZGEÇMİŞ.....		72

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarına İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları	30
Tablo 2: Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular.....	32
Tablo 3: Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları.....	33
Tablo 4: Kişisel Gelişim Yönelimi (değişime hazır olma, planlı olma, kaynak kullanma, amaçlı davranış), İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi	33
Tablo 5: Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre One Way Anova Testi Sonuçları	34
Tablo 6 (Devamı): Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre One Way Anova Testi Sonuçları	35
Tablo 7: Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Puanlarının Kurumdaki Pozisyon Değişkenine Göre One Way Anova Testi Sonuçları	38
Tablo 8: Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Korelasyon Analiz Sonuçları.....	41
Tablo 9: Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Korelasyon Analiz Sonuçları.....	42
Tablo 10: Alt Problemlere İlişkin Tablo.....	53

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma Modeli.....	27
---------------------------------------	----

KISALTMALAR

KGY: Kişisel gelişim yönelimi

İP: İş performansı

PİO: Psikolojik iyi oluş

TDK: Türk dil kurumu

EKLER LİSTESİ

EK-1: Veri Toplama Araçları

EK-2: Ölçek İçin Kullanım İzinleri

EK-3: Araştırma İzni

EK-4: Etik Kurul Onay Belgesi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Günümüzde kurum ve kuruluşlar, gelişen ve değişen teknoloji ile çağdaş gereksinimleri açısından rekabet içerisinde. Daha etkin iş performansları için yoğun bir çalışma içerisinde. Bu yoğun çalışma gündemi kurum ve kuruluşların örgüt çalışanlarının kişisel gelişimi, psikolojik iyi oluş halleri gibi birçok açıdan gelişimi hedefleyen seminer, kurs, hizmet içi eğitimleri kapsamaktadır. Bu bağlamda kurum ve kuruluşların çalışanlarının psikolojik iyi oluşları ve kişisel gelişim yönelimlerinin yüksek olması iş performanslarına etki edeceği düşünülmektedir. Bu durumun, kurum ve kuruluşların varlığını devam ettirebilme noktasında önemli olduğu söylenebilir. Yönetim ise bu konuda etkili bir unsurdur. Yönetimin başında bulunan yönetici, kişisel gelişim yönelimine eğilimi olan biri ise çalışanlarını da bu konuya yönlendirir. Çalışanlar için de yöneticisinin gösterdiği bu eğilim iş performansının artmasını sağlayabilir.

Örgütler için, değişken çevre koşullarında örgütler arası rekabeti ve gelişmeyi sağlayan en önemli etkenin çalışan personel olduğu düşünülmektedir. Kurum çalışanlarının göstereceği iş performansı, örgütlerin başarılı olup olmayacağını belirlemede önemli role sahiptir (Raich ve Ho, 2017). Farklı bir bakış açısıyla, çalışanların işlerinde artan rekabet ve insan zihnine bağlı düşünce yapısının yayılması, iş görenlerin etkililiğini, verimliliğini ve örgüte olan katkılarını günden güne arttıracaktır (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Dolayısıyla, örgütler çalışanlarından daha verimli olmaları, işler için sorumluluk almalarını ve etkili performans göstermelerini bekler. Bu durumu sağlayabilmek için kurum çalışanlarından hem fiziksel hem de bilişsel ve duyuşsal olarak istekli olmalarını ister (Wadhawan, 2016). Bu perspektiften baktığımız zaman kurum ve kuruluşların iş performanslarını arttırmak için kişisel gelişim ve psikolojik iyi oluşun önemli olduğu söylenebilir.

Kişisel gelişim, kişilerin kendilerini daha iyi tanıyıp eksik ve zayıf yönlerini fark etmelerine ve kendini geliştirmelerine odaklanmaktadır. Yaşamının her noktasında bireyin kişisel gelişimi büyük önem arz etmektedir. İş hayatında daha da önem kazanmaktadır. Çalışanların bulundukları konumdan daha iyisine ilerlemeleri için eksik veya zayıf oldukları yönlerini geliştirmeleri gerekmektedir (Haldız, 2018). Ünsar ve Dinçer'in (2013) tanımında ise; Gelişen teknoloji ile birlikte günümüzde daha yetenekli, öğrenmeye açık, yenilikçi, yaratıcı ve

hırslı iş görenlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yüzden örgütler iş görenlerinin kabiliyetlerinin farkında olmalı, insanın beklentilerini ve tutumlarını dikkate alarak hareket etmelidir.

Psikolojik iyi oluş, yenilikçilik, çalışmaya tutkunluk, yaratıcılık, başarı duygusu ve iş performansı dâhil olmak üzere kurumlar için gerekli ve temel rol olarak dikkat çekmektedir (Garcea, Harrington ve Linley, 2010). Psikolojik iyi oluş, bireyin yaşamındaki olumsuz özelliklerinin yerine olumlu özelliklere odaklanmaktadır (Raich ve Ho, 2017). Psikolojik iyi oluş, çalışanda birçok olumlu etkilere neden olmasının yanı sıra örgüt için de birçok avantajlar sağlamaktadır (Çankaya, 2020). Örgütsel açıdan psikolojik iyi oluşun önemi, mutlu, çalışan ve üretken çalışan tezine dayandırmaktadırlar (Wright ve Cropanzano, 2000).

Bireyin psikolojik iyi oluşu ve mutluluğu açısından olumlu duygular, ilişkiler, tutkunluk, anlamlılık ve başarma önemli özellikler olmakta ve bu özelliklerin kişinin hayatındaki yükseliş psikolojik iyi oluşunun artmasına ve bundan dolayı iş performansının da yükselişine katkıda bulunabilmektedir (Seligman, 2011). Bir diğer bakış açısıyla örgütler içinde iş performansının artması büyük önem taşımaktadır. İş performansı çalışanların önceden belirlenen bir süre içerisinde kendilerine verilmiş olan görev ve sorumlulukları tamamlamak koşuluyla elde edilen sonuçları ortaya koyar (Açıkalın, 1999). Örgütler, piyasada oluşan rekabete karşı ayakta kalabilmeli ve iş görenlere örgütte yarar sağlamaya çalışmaktadırlar. İş performansı değerlendirmesi sonucunda örgütler çalışanlara, yapılan işteki durumu hakkında geribildirim de bulunurlar ve örgütün yararı için performanslarında ilerleme göstermesini sağlamaktadır (Recepoglu, 2021).

Bu perspektiften incelediğimizde, çağımızın spor örgütü çalışanları kendi psikolojik iyi oluş ve kişisel gelişim yönelimlerini geliştirmesi iş performansı açısından olumlu katkı sağlayabilir. Bu katkı spor yöneticilerinin iş performansı düzeylerini olumlu yönde etkileyerek çalışan performansının yükseltebileceğini öngörmektedir. Spor yönetimi açısından ise spor örgütlerinde iş performansının artırılmasına katkı sağlayabilmek çalışmamıza değer kazandırmaktadır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmadaki temel amaç; Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı İzmir ve Manisa illerinde Gençlik Spor İl Müdürlüklerinde çalışan spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi oluş ve kişisel gelişim yönelimlerinin, iş performansına olan etkisini incelemek. Ayrıca araştırmadan elde edilecek verilerin alinyazına katkı sağlaması beklenmektedir.

1.2. Araştırmanın Önemi

Spor örgütlerindeki çalışanların kendilerini kişisel gelişime yönelimine açık bireyler haline getirmesi, iş performanslarının olumlu yönde gelişmesini sağlayabilir. Bu kişisel gelişime yönelimine açık olan bireyler kendilerini psikolojik iyi oluş durumuna yönelikte açık bireyler haline getirmeleri spor örgütü çalışanlarının iş performansı düzeylerini pozitif yönde etkileyeceği öngörülmektedir. Bu bağlamda spor örgütlerinde çalışan bireylerin iş performansına olumlu katkı sağlayabileceği öngörülmektedir. Bu perspektiften araştırmamız spor örgütü etkinlik ve verimliliğine katkı sağlayacağı düşünüldükçe önem kazanmaktadır.

1.3. Araştırmanın Problem Cümlesi

Spor örgüt çalışanlarının bazı değişkenlere göre kişisel gelişim yönelimi, psikolojik iyi oluş durumu ve iş performansı üzerine bir inceleme ve etki araştırmasıdır.

Alt Problemler:

- Spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yöneliminde (değişime hazır olma, planlı olma, kaynak kullanma, amaçlı davranış) cinsiyet değişkenine göre fark var mıdır?
- Spor örgütü çalışanlarının iş performansında cinsiyet değişkenine göre fark var mıdır?
- Spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi oluş durumlarında cinsiyet değişkenine göre fark var mıdır?
- Spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimlerinde (değişime hazır olma, planlı olma, kaynak kullanma, amaçlı davranış) medeni durum değişkenine göre fark var mıdır?
- Spor örgütü çalışanlarının iş performanslarında medeni durum değişkenine göre fark var mıdır?
- Spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi oluş durumlarında medeni durum değişkenine göre fark var mıdır?
- Spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimlerinde (değişime hazır olma, planlı olma, kaynak kullanma, amaçlı davranış) eğitim durumu değişkenine göre fark var mıdır?

- Spor örgütü çalışanlarının iş performanslarında eğitim durumu değişkenine göre fark var mıdır?
- Spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi oluş durumlarında eğitim durumu değişkenine göre fark var mıdır?
- Spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimlerinde (değişime hazır olma, planlı olma, kaynak kullanma, amaçlı davranış) kurumdaki pozisyon değişkenine göre fark var mıdır?
- Spor örgütü çalışanlarının iş performanslarında kurumdaki pozisyon değişkenine göre fark var mıdır?
- Spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi oluş durumlarında kurumdaki pozisyon değişkenine göre fark var mıdır?
- Spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimleri (değişime hazır olma, planlı olma, kaynak kullanma, amaçlı davranış), psikolojik iyi oluş ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimleri ile psikolojik iyi oluş durumlarının iş performansına etkisi var mıdır?

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, 2021-2022 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı Manisa ve İzmir Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan spor örgütü çalışanları ile sınırlandırılmıştır.

1.5. Sayıtlar

Araştırma sürecinde toplanan tüm verilerin gerçeği yansıttığı düşünülmektedir. Katılımcılar ölçme araçlarını yanıtlarken görüşlerini içten ve samimi bir şekilde ifade etmişlerdir. Çalışmada kullanılan ölçme araçları araştırmanın problemine uygun ve cevap arayan bulguları sağlayacak niteliktedir.

1.6. Tanımlar

Kişisel Gelişim Yönelimi: Kişinin hayatı süresince tecrübe ettiği değişim ve gelişim merkezli bir adaptasyon ve oryantasyon süreci olarak ifade edilmektedir. Buna ek olarak hayatın tüm yönlerinde gelişimi sağlayan bir farkında olma durumu ve içsel durumların istendik yönde yönlendirilmesi şeklinde de aktarılabilmektedir (Robitschek, 1998).

Psikolojik İyi Oluş: Rusk ve Waters (2015) göre, pozitif işleyiş modelleri; dikkate ve farkındalığa, duygulara, kavrayışa ve başa çıkmaya, amaç ve alışkanlıklara, erdemlere ve ilişkiye sahip olmak olarak tanımlanmaktadır.

İş Performansı: Çalışanların iş esnasında yaptığı davranışlar ve kısıtlı bir zaman dilimi içerisinde bir iş yapıldıktan sonra ulaşılan sonuçlarla ilişkili kayıtlardır. Çalışanların işletmenin saptadığı amaçlara erişmede hem direkt hem de endirekt olarak sağladığı katkılardır (Fonkeng, 2018). Bu katkılara ek olarak bireyin işteki kalitesini, niceliğini, masrafını, etkinliğini ve süresini ortaya çıkarması iş performansı ile doğrudan ilişki içerisinde (Smith ve Goddard, 2002).



İKİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER VE LİTERATÜR

Araştırmanın konusu ile ilişkili literatür bilgisi hakkında bilgi verilecektir.

2.1. Yönetim

Yönetim kavramının kökeni çok eskiye dayanmaktadır. Yönetim kavramına ilişkin bulunabilen en eski belgelerin dört bin yıl öncesine dayandığı belirtilmektedir. Dört bin yıl öncesine gidildiğinde ise en eski bürokrasi olan Mısır'da Nil nehrinin suyolunun yönetimi olduğu görülmektedir (Güney, 2020). Zamanla yönetimin geliştiği gözlemlenebilmektedir. Bilimsel yönetim ilkeleri, 1900'lerin başında bilimsel yönetim hareketinin (bazen "Taylorizm" olarak da adlandırılır) temelini attı (Taylor, 2002). Dilimizde sıkça kullandığımız yönetim kavramı tanımı ise kısaca "idare ve sevk etme" anlamında kullanılmaktadır (Eryılmaz, 2012). Bununla birlikte alan yazın incelendiğinde yönetimin farklı tanımları ile karşılaşılabilir. Bu tanımların, bütün insan aktivitelerini çevreleyen genel tanım ve örgüt etkinliklerini içeren özel bir tanım olarak tasniflendiğini görmekteyiz.

Geniş bir ifadeyle ise yönetim, "Çalışanların iş birliğini oluşturarak ve insanların bir hedefe doğru yöneltme, yürütme çabalarının toplamı" olarak ifade edilmektedir (Tosun, 1992). Diğer bir tanımda ise yönetim, "stratejik planlama ve performans ana konusu olan yönetim çok sayıda ücretli ve gönüllü insan kaynağı ile kalkınmayı ve refahı artırmayı çabalayan bir disiplin" olarak aktarılmıştır (Hoye ve diğerleri, 2018). Başka bir ifadede ise yönetimin çeşitli tanımlarının ortak unsurları belirlenmiş bunlar sınırlı kaynaklarla ulaşılabilecek amaçlar veya hedeflerin insanlar aracılığıyla yapılması olarak aktarılmıştır (Chelladurai, 2009). Yönetim çalışmalarının amacı ve yöneticinin bir organizasyon içinde oynadığı rol, çalışanların örgütsel hedeflere ve başarıya verimli ve uygun maliyetli bir şekilde ulaşmalarına yol açacak şekilde performans göstermelerini sağlamaktır. Yönetim süreci, planlama, organize etme, liderlik etme ve değerlendirme gibi bilgi alanlarını içerir (Masteralexis ve ark, 2012).

Bu tanımlardan hareketle yönetimin, kaynakların etkin, verimli ve ekonomik kullanılarak, istenen veya saptanan amaçlara uygun insan ve ham madde gücünü sevk ve idare etme süreci olarak genellemesi mümkün olabilecektir. Özetle, yönetimi temellerine uygun olarak örgütün hedef ve amaçlarına maksimum verimlilik ile ulaşmayı hedefleme süreci olarak tanımlayabiliriz. Yönetimin en temel unsuru insan olduğu için yönetsel fonksiyonlar insan unsuruna öncelik verilerek tasarlanması, yönetimin işleyiş sürecine olumlu katkı sağlayacağı

düşünülmektedir. Buradan hareketle spor yönetim alanı gibi spesifik çalışma alanının da bu tanımlardan yola çıkarak tanımlanması daha doğru olacaktır.

2.2. Spor Yönetimi

Spor yönetimini genel olarak başında bulunduğu işletmeyi ya da örgütü başarılı bir biçimde idare etmesi olarak söyleyebiliriz. Spor yönetiminin olması gereken genel özelliklerini şöyle sıralayabiliriz; iş birliği, amaca yönelik olması, insanlar ve gruplar olması, evrensel bir boyutta olması ve benzeri gibi sıralayabiliriz (Doğar, 2019). Bununla birlikte alan yazın incelendiğinde spor yönetimi ile ilgili farklı tanımlar ile karşılaşılabilir. Spor örgüt ve organizasyonlarıyla, devletler uluslararası ilişkilerini güçlendirmekte, ülkelerinin tanıtımını yapmakta ve çok büyük ekonomik fayda sağlamaktadır. Sporun ülkelerde yaygınlaşması ve gelişmesi, spor teşkilatlanması ve yönetimine bağlıdır (Yoldaş, 2021).

Dilimizde sıkça kullandığımız yönetim kavramı tanımı ise kısaca “idare ve sevk etme” anlamında kullanıldığı göz önünde bulundurulursa spor yönetimini de spor kuruluşlarında ve etkinliklerinin amaçlarına ulaşılabilmesi için gereksinim duyulan materyal ve insan kaynaklarını sevk ve idare etmesi olarak tanımlandığını görmekteyiz (Basım ve Argan, 2009). Bunlarla birlikte alan yazın incelememizin bir diğer tanımında ise;

Spor yönetimi, spor organizasyonlarının (amaç, yöneticiler, hukuk, organizasyon ve tesisler) kuruluşu ve işleyişi ile ilgilenen ve buna uygun yöntemi bulmaya çalışan bir spor bilimleri dalıdır. Bu organizasyonları en iyi şekilde yönetmek spor yönetimi, spor organizasyonlarının (amaç, yöneticiler, hukuk, organizasyon ve tesisler) kuruluşu ve işleyişi ile ilgilenen ve buna uygun yöntemi bulmaya çalışan bir spor bilimleri dalı olarak tanımlanmaktadır (Tükeltürk ve Güzel, 2022). Diğer bir tanımda da spor yönetimi kavramı, spor ile ilgili bir dizi işlevsel alanda (planlama, organize etme) ve ortamda işlerin yerine getirmesi için çeşitli faaliyetlerde bulunma olarak aktarılmaktadır (Chelladurai, 2009).

Bu tanımlardan hareketle spor yönetimi, spor hizmetleri sunan örgütlerin kamu veya özel sektördeki birbirinden farklı sportif faaliyetlerin yönetim sürecine uygun olarak planlama, örgütlenme, yürütme, koordinasyon ve denetim gibi işlevler ile bunlara uygun ilke ve yöntemlerin kullanılarak sevk ve idare edilmesi olarak düşünülmektedir.

2.3. Spor Yöneticisi

Spor yönetimi genel yönetim ilkelerinin önemli bir boyutunda ele alınır. Başka bir deyişle genel yönetim içinde kullanılagelen kavramlar ve yöntemlerin spor yönetiminde de kullanılmasıdır. Buradan yola çıkılırsa genel kültürü olan, spor alanında bilgi sahibi, spor meslek bilgisi konularında yetkin, çağdaş yönetimin unsurlarını bilip uygulayan, spor hakkında gerekli ve yeterli donanıma sahip olan, spor organizasyonları ile toplumun duyarlılıklarını bilim yoluyla inceleyen, çözümler üretebilen kişi spor yöneticisi olarak nitelendirilmektedir (Yetim ve Şenel 2001). Bununla birlikte alan yazın incelendiğinde spor yöneticisi ile ilgili farklı tanımlar ile karşılaşılabilir.

Spor yöneticileri, her gün fırsatların nasıl takip edileceği veya sorunların nasıl çözüleceği konusunda kararlar verebilen ve bu kararları, fırsat veya problemler hakkında kapsamlı bir anlayışa sahip olan ve etkili bir karara yol açacak bir karar verme sürecine girebilen kişidir (Chelladurai, 2009). Başka bir tanımda ise; Spor yöneticileri stratejik planlama ve performansla meşgul yönetimi, çok sayıda ücretli ve gönüllü insan kaynağını yönetmek, milyarlarca dolar değerinde yayın sözleşmeleri yapmak ve kalkınmayı ve refahı yönetmek. Bazen de ortalama çalışma ücretinin 100 katını kazanan elit sporcuları yöneten. Spor yöneticileri, ayrıca çok uluslu etkinliklerin spor federasyonları da son derece uyumlu bir küresel ağ içinde çalışır (Hoye ve diğerleri, 2018). Bu tanımlar ve detaylı literatür taraması sonucunda spor yöneticisini farklı bir bakış açısı ile şu şekilde tanımlamakta yarar olacağını düşünülmektedir.

Tüm meslek gruplarında olduğu gibi spor yönetiminde de eğitilmiş ve donanımlı bireylere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu perspektiften baktığımız zaman spor yönetiminde alan eğitimini almış spor yöneticilerine ihtiyacımız vardır. Alanda eğitimini almış spor yöneticileri mesleki bilgi ve birikimlerle kamu ve özel sektördeki tüm sporsal amaç ve hedefleri istenilen düzeye getirmek için kaynakları etkin, verimli ve ekonomik kullanarak spor örgütü hedef ve amaçlarına ulaşmasının sağlanmasında en önemli rolü oynadığı düşünülen kişidir.

2.4. Örgütsel Davranış

Örgütsel vatandaşlık davranışı, “görev icara etmek” ile benzer potansiyel taşıyan ama beklentinin üstünde örgütsel işlevsel yerine getirmek anlamına gelmektedir. Örgütsel vatandaşlık, rol dışı veya rol üstü davranış olarak kabul edilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, ilk defa 1982 yılında Organ ve arkadaşı Bateman ile birlikte 42. Ulusal Yönetim Konferansı ’nda sunduğu bildiride ortaya çıkmıştır. Bu sunumun ardından alana dikkat çekilmiş

ve birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan bir araştırmada örgütsel vatandaşlık davranış boyutları; yardım etme, gönüllülük ve centilmenlik, üstün görev bilinci, nezakete dayalı bilgilendirme, sivil erdem ve kişisel gelişim olmak üzere 6 boyutta ele alınmıştır (Koç, 2014). Başka bir alan yazında ise; Örgütsel vatandaşlık davranışta kişisel gelişim, çalışanın örgüte fayda sağlayabilmek için becerilerini geliştirmeye ve tecrübesini arttırmaya yönelik gösterdiği çaba ve bağlılık olarak ifade edilmiştir. Günümüzde pek çok örgüt çalışanlarına, yeni beceriler geliştirmelerine yönelik olarak eğitim programları, konferanslar ve kurslar içeren profesyonel gelişim fırsatları sunmaktadır (Şener, 2010).

2.5. Kişisel Gelişim

Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre sözlük anlamı, bireyin bilgi ve becerilerini isteyerek bir şekilde kendini daha iyiye taşıma amacını hedeflemesidir. Psikolojik boyuttan ise, profesyonel destek olmadan bireyin ya da duygusal problemleri ile mücadele etmesidir (Ekşi, 2011). Kişisel gelişim kavramı alan yazınları detaylı incelendiğinde şu şekilde tanımlanmaktadır;

Kişisel gelişim “personal development”, en sade şekli ile bireye özgü temel gelişimdir. Diğer bir söyleyişle kişisel gelişim, bireyin bireysel kaynaklarını yoluyla kendini değiştirmesi ve dönüştürmesi demektir. Farklı bir görüş bakımından ise kişisel gelişim; bireyin açık ve kapalı potansiyeline hedefleyerek hayatını pozitif bir yönde ilerletme ve kolaylaştırma, amaçladığı huzuru ve başarıyı elde etme, bireyin kendi kendine destek olması gibi durumlarda detaylı reçete içeren disiplinler arası bir kavram ve uygulamadır (Gürel, 2018; Gürel, 2020). Bunlarla birlikte alan yazın incelendiğinde kişisel gelişimin farklı tanımları ile karşılaşılabilir.

Kişisel gelişim, bireyin kendisi ve dünya hakkında bilgi sahibi olmasıdır (Gürel ve Özşener, 2021). Bu perspektiften baktığımız zaman Greenaway (1998) kişisel gelişim tanımını, bir tür öğrenme biçimi olarak tanımlamaktadır. Başka bir tanımda ise; Gelişim, bireyin hayatı boyunca uğradığı değişikliklerdir. Fakat bütün değişikliği gelişim olarak değerlendirmekte olası değildir. Gelişim, pozitif yönelimli bir yol almaktır ve kişinin mücadelesine ihtiyaç duyulmaktadır. Öğrenme ise, tekrarlayarak hayatı boyunca bireyin davranışlarında devamlı ve sürekli değişikliklerdir. Bir davranışın öğrenme olabilmesi için; hayat boyunca oluşması veya tekrar edilmesi sonucunda davranışta elde edilen değişiklik ve bu değişikliğin sürekli olmasına bağlı olarak tanımlanmaktadır (Bacanlı, 2000).

2.5.1 Kişisel Gelişim Yönelimi

Kişinin hayatı süresince tecrübe ettiği değişim ve gelişim merkezli bir adaptasyon ve oryantasyon sürecidir. Buna ek olarak hayatın tüm yönlerinde gelişimi sağlayan bir farkında olma durumu ve içsel durumların istendik yönde yönlendirilmesi şeklinde düşünülebilmektedir (Robitschek, 1998). Buna ek olarak alan yazın incelendiğinde kişisel gelişim yönelimi ile ilgili olarak farklı tanımları ile karşılaşılabilmektedir. Bu tanımlardan birkaçı şunlardan oluşmaktadır.

Farklı kişilerin bireysel yaşantılarından dolayı değişime uğrama durumlarını ve ileriye yönelik planlamalarını nasıl yapacakları hususunda gerçek anlamda bir bilgi hâkimiyeti yoktur. Yaşantılarında başarılı olmakta yetersiz kalmaktadır (Stevic ve Ward, 2008). Diğer bir tanımda ise; Köktürk (2002) bireyden bireye, farklı zamanlara göre çeşitliliği ve yayılma biçimi farklılaşan bu süreçte kişilerin ekledikleri önemsenecek miktarda olarak belirtilmektedir. Fiziksel ve biyolojik ilerlemenin kendine özgü kanunları ile birleşse de kişinin davranışları süreci etkilemektedir. Farklı bir açıdan kişisel gelişim yöneliminde planlamanın önemi vurgulanmaktadır. Bu tanım ise; iyi bir yöneltmenin temelinde planlama olmazsa olmazdır. Bu durum göz önünde bulundurulursa gelişim sürecinin planlanabilmesinin ne kadar önemli olduğunu anlayabiliriz (Irving ve Williams, 1999). Fakat sadece planlamanın kişisel gelişim yönelimi tanımı için yeterli olamayacağı düşünülmektedir. Bu perspektiften baktığımız zaman bireysel mücadele ve metotların önemini vurgulayan şu tanımında göz arda edilmemesinde yarar olacağı düşünülmektedir. Başka bir tanımda ise; kişisel gelişim yöneliminin bilişsel ve davranışsal boyutlarda etkilerinden bahsedilmiştir. Bilişsel süreçte bireylerin yaşamlarındaki çeşitli yönlerine ilişkin nasıl değişiklik yapılacağına ilişkin bilgilere değinilirken; davranışsal boyutta ise bireyin kendini geliştirmek istediği alanda değişimlere yönelmesi ifade edilmektedir (Robitschek, 2003). Diğer bir tanımda ise; Çağımızda kişilerin bireysel mücadelesi ile farklı kişisel gelişim süreçlerine ulaşabilmesi mümkündür. Öğrenme süreçlerine ve aktivitelere katılma, grup oluşturma veya kaynaklara ulaşım gibi metotlar kişilere bu yolda aydınlatıcı bir özellik olarak tanımlanmaktadır (Haldız, 2018).

2.6 İş Performansı

Yapılan detaylı literatür araştırmaları sonucunda Performans kavramı spor ve çalışma alanında çok kez ele alınıp incelendiği gözlemlenmiştir. Çalışanların iş zamanı içerisinde sergiledikleri eforun sonucu olarak değerlendirilen iş performansı ile ilgili bir çok tanım

bulunmaktadır. Çalışanların iş esnasında yaptığı davranışlar ve kısıtlı bir zaman dilimi içerisinde bir iş yapıldıktan sonra ulaşılan sonuçlarla ilişkili kayıtlardır. Çalışanların işletmenin saptadığı amaçlara erişmede hem direkt hem de endirekt olarak sağladığı katkılardır (Fonkeng, 2018). Bu katkılara ek olarak bireyin işteki kalitesini, niceliğini, masrafını, etkinliğini ve süresini ortaya çıkarması iş performansı ile doğrudan ilişki içerindedir (Smith ve Goddard, 2002).

Literatürde sıkça kullanılan iş performansı kısaca “çalışanların sergilemiş olduğu performanslarının sonucu” olarak ifade edilmektedir (Alessandri ve ark, 2015; Akt. Erdem ve ark., 2016). Bununla birlikte alan yazın incelendiğinde iş performansının farklı tanımları ile karşılaşılabilir. Çalışanların iş esnasında yaptığı davranışlar ve kısıtlı bir zaman dilimi içerisinde bir iş yapıldıktan sonra ulaşılan sonuçlarla ilişkili kayıtlardır. Çalışanların işletmenin saptadığı amaçlara erişmede hem direkt hem de endirekt olarak sağladığı katkılardır (Fonkeng, 2018). Bu katkılara ek olarak bireyin işteki kalitesini, niceliğini, masrafını, etkinliğini ve süresini ortaya çıkarması iş performansı ile doğrudan ilişki içerindedir (Smith ve Goddard, 2002). Bunlara ek olarak ise iş performansı; iş görenlerin tutum ve gayretleri ile ilişkili olduğu düşünüldüğü için araştırmaya ve uygulanmaya başlanmıştır. Bu araştırmaların uygulama boyutunda ise örgütlerin başarısının en önemli unsurlarından biri belki de en önemlisi insan faktörü olduğu gözlemlenmiştir. Hatta bir örgütteki iş görenlerin performansı ile örgüt performansı anlamlı biçimde ilişkili olduğu tespit edilmiş ve buna ek olarak çalışanın performans seviyesi her kişinin bireysel nitelikleri, zihinsel yetenekleri, örgüt amaçları ile birleşme arzusu, kişisel inanç ve değerleri ile ilişkili olduğu da ifade edilmektedir (Tutar ve Altunöz, 2010).

2.6.1. Performans Kavramı

Performans, planı yapılmış bir etkinliğin, belirlenmiş amaca yaklaşma derecesidir. Performansın sözcük anlamı, örgütsel bakımdan kısıtlı üretilen mal ya da servislerin oranıdır. Bireysel performans, hedefe ulaşmak amacıyla gerçekleştirilen bireysel gayretin “verimlilik” ve “etkinlik” seviyesi çıktılarıyla ölçümünün yapılması şeklinde tanımlanmaktadır (Tutar ve Altunöz, 2010). Bu tanıma ek olarak performans etkileyen faktörler olduğu bilinmektedir.

2.6.2. Performansı Etkileyen Faktörler

Performansı etkileyen değişkenlerin belirlenmesi konusunda, alan yazında yapılmış birçok araştırma incelendiğinde; Performansı etkileyen faktörlerin bireysel (Öztemiz, 2005),

çevresel (Yıldırım, 2011) ve örgütsel (Akın ve Erdost-Çolak, 2012) faktörler olarak sınıflandığı görülmektedir. Bu sınıflandırmalar detaylı bir şekilde incelenecektir.

2.6.2.1. Bireysel Faktörler

Performansı etkileyen çevresel, örgütsel ve bireysel faktörler bulunmaktadır. Bireyin kendi göstermiş olduğu çabayı ifade eden bireysel faktörler performansın ortaya çıkabilmesi açısından önemli bir kavram olarak ele alınmaktadır.

Bireysel performans, bireyin yeteneklerinin örgütün belirlemiş olduğu başarı ölçütleri ile karşılaştırılmasıdır. Bireysel performans genel olarak, bireyin kendisine verilmiş olan işi yaparken göstermiş olduğu verimlilik ve etkililik olarak tanımlanmaktadır (Öztemiz, 2005).

2.6.6.2. Çevresel Faktörler

Performansı etkileyen unsurlardan bir diğeri olan çevresel faktör ise; kurum veya örgütlerin direkt veya endirekt olarak etkileyebilen aynı zamanda kararlar üzerlerinde de etki sahibi olan faktörlere dış çevre olarak isimlendirilir. Kurum veya örgütlerin varlıkları ve yetenekleri ise iç çevre olarak isimlendirilmektedir. Örgüt ve kurumların bazı iç çevreyi oluşturan unsurları vardır. Bunlar misyon, örgüt kaynakları, vizyon gibi temel unsurlardır. Dış çevrenin kontrolü iç çevre gibi örgüt elinde değildir. Örgüt elinde olmayan değişikliğe karşı ise hızlı olmak veya kısa sürede adapte olabilmek önemlidir (Yıldırım, 2011).

2.6.6.3. Örgütsel Faktörler

Performansı etkileyen unsurlardan bir diğeri ise örgüt performansıdır. Bu performans örgütlerin stratejik hedeflerini ve görevlerini yerine getirmenin ölçütü olarak kabul edilmektedir ve etkenlik, verimlilik, yenilik, kalite, iyileştirme, müşteri tatmini, karlılık, gibi performans boyutlarının birleşimi sonucunda etkisini göstermektedir (Akın ve Erdost-Çolak, 2012). Başka bir alan yazında ise bu örgütsel faktör, yönetim unsurları değerlendirmeye alındığı zaman eğer yenilikçi, akılcı, değişime açık ve çağdaş bir yönetim şekli yok ise, çalışan kişilerin yalnız başına performans arttırma çalışmaları yeterince anlam ifade etmeyebileceğini savunmaktadır (Karayel, 2016).

2.6.3. Performans Değerlendirme

Performans değerlendirme alan yazını incelendiğinde ana hatlarıyla, yapılan iş ve becerilerde ulaşılması hedeflenen ve bu doğrultu amacıyla yürütülen faaliyetlerin ve kullanılan materyallerin, amaçlar doğrultusunda etkinlik, etkililik ve verimlilik açısından işleyişini belirleme sürecidir. Performans değerlendirme, “gerçek başarı ile istenen başarı arasındaki makas genişliğini belirlemeye yarayan bir süreç” olarak tanımlanmaktadır (Yüksel, 2000).

Bununla birlikte alan yazın incelendiğinde performans değerlendirmenin farklı bir tanımı ile karşılaşılmaktadır.

Performans değerlendirmede iki temel hedef söz konusu olmaktadır; biri iş görene çalışma sonuçları ile performansı konusunda geri bildirim sağlamak; diğeri ise iş görenin vazifesinin, iş analizine göre belirlenmiş standartlara hangi seviyede yaklaşıldığı hakkında geri bildirimde bulunmaktır. Özellikle işlerini daha planlı ve programlı yapan iş görenler çalışmalarının karşılığını görmek isteyebilirler. Gerçekleştirdiği işte planlı, azimli, dürüst olan bir iş gören, işinden en ufak bir durum ve boşlukta kaytarmak isteyen, sorumluluklarını olması gerektiği gibi yerine getirmeyen, işlerini başka çalışanların üstüne yıkmak isteyen ve işine karşı ilgisiz olan iş görenlerle aynı ölçüde değerlendirildiğini görürse motivasyon düşüklüğü yaşayabilir ve bu durum işe olan ilgisini azaltacak ve iş performansını negatif ve olumsuz yönde etkileyecektir (Büte, 2011).

2.7. Psikolojik İyi Oluş

Davranışsal çalışmalarda bilim insanları psikolojik iyi oluşun geleceğe yönelik bireyin yaşam doyumunu, mutluluğu, ruhsal ve fiziksel koşullarını daha iyi şartlara veya mevcut iyi durumun korunmasına yönelik çabaya değinmektedir. Dolayısıyla psikolojik iyi oluşun farklı tanımlarla alan yazına girdiği görülmektedir. Bu konuda Ryff (1989), psikolojik iyi oluşun pozitif psikoloji açısından ele alınması gerektiğini belirtmiş ve psikolojik iyi oluşu, bireyin yaşamdaki endişesi ile kişisel ve sosyal ilgileri ile olan istikrarı sağlamak için gayret gösterecek gücünün olması olarak ifade etmiştir. Bununla birlikte alan yazın incelendiğinde psikolojik iyi oluşun farklı tanımları ile karşılaşılabilmektedir. Başka bir tanımda ise; Roothman, Kirsten ve Wissing (2003) sosyal süreçlere ilişkin psikolojik iyi oluşun kavramlaşabileceğini öne sürmüş bu süreçler fiziksel, ruhsal, sosyal ve kişisel süreçlerdir. Huppert ve So ise (2013) çalışmalarında; yeterlilik, bağlılık, iyimserlik, anlam, olumlu duygu, dayanıklılık, olumlu ilişkiler, benlik saygısı, duygusal istikrar ve canlılığı gelişmenin 10 bileşeni olarak ifade edilmektedir. Rusk ve Waters'a (2015) göre ise pozitif işleyiş modelleri; dikkate ve farkındalığa, duygulara, kavrayışa ve başa çıkmaya, amaç ve alışkanlıklara, erdemlere ve ilişkiye sahip olmak olarak tanımlanmaktadır.

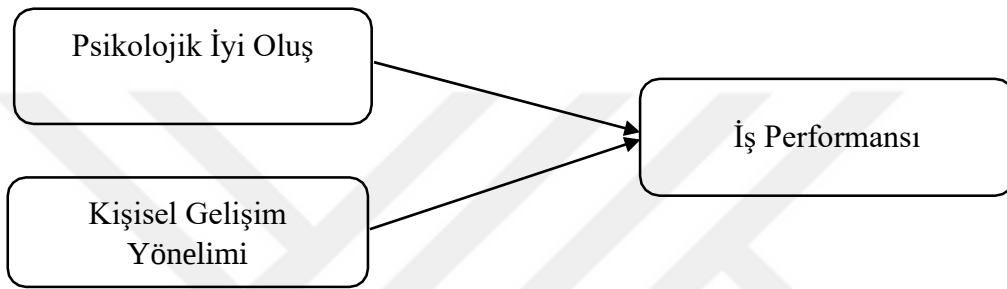
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma deseni, çalışma grubu, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve toplanan verilerin istatistiksel analizi ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

3.1. Araştırma Deseni

Bu araştırmada, ölçümler yoluyla elde edilen ve analize uygun sayıların çalışılmasını ifade eden nicel araştırma (Sayım, 2015) yöntemlerinden “betimsel ve ilişkisel tarama modeli” kullanılmıştır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu İzmir ve Manisa illerinde aktif olarak görev alan Gençlik ve Spor Bakanlığı İl Müdürlüğüne ve Taşra teşkilatına bağlı spor örgütü çalışanlarıdır. Katılımcılar 145’i kadın 157’si erkek toplam 302 kişiden oluşmaktadır. Örneklem belirleme yönetimi olarak, katılımcıların spor örgütleri işleyişleri hakkında bilgi sahibi olmaları ve deneyimleri dikkate alınarak amaçlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Palinkas ve arkadaşlarına (2015) göre amaçlı örnekleme, sınırlı kaynakların en etkin kullanımı için bilgi bakımından zengin vakaların belirlenmesi ve seçilmesi için nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan bir tekniktir. Bu örnekleme yöntemi, ilgilenilen konu hakkında bilgili ve deneyimli bireylerin ya da grupların tanımlanması ve seçilmesini içerir. Bu araştırma kapsamında belirlenen örneklem grubunun sınıflandırılmasında “Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilatının Kuruluşu, Görevleri, Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönerge” de belirtilen pozisyonlar dikkate alınmıştır.

- **Müdür-Şube Müdürü**

Şubesine ilişkin görev ve hizmetlerin bakanlığın genel politikasına, daire başkanlığının amaç ve ilkelerine, emirlerine uygun olarak verimli ve etkin bir biçimde yürütülmesinden ve denetlenmesinden, personelin çalışmalarından daire başkanına karşı sorumlu olan kadro unvanıdır (<https://gsb.gov.tr/dosyalar/mevzuatlar/Yonerge-DestekHizmetleri.pdf>).

- **Spor Eğitim Uzmanı**

Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu ve Spor Bilimleri Üniversitelerinin Spor Yöneticiliği Bölümlerinden mezun veya milli sporcuların görev yapmakta olduğu Spor Eğitim Uzmanı unvanında çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları kapsamında hizmet etmekte olan kadro unvanıdır (<https://sgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/265/174/spor-faaliyetleri-dairesibaskanligi.aspx>).

- **Antrenör**

Antrenör kadrosuna uygun olarak en az dört yıllık fakülte veya yüksekokulların Beden Eğitimi ve Spor Bölümlerinden mezunu olan ve İstenilen branşta Bakanlık tarafından belirlenecek düzeyde antrenör belgesine sahip olan bireylerin atandığı kadrodur.

- **Memur**

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun tabi gençlik spor bakanlığı bünyesinde yapılacak işlere uygun çalışan personellerdir.3289 sayılı kanun kapsamında görev, yetki ve sorumluluk tanımları olan memurların ilgili birimde hizmet etmeleri üzerine açılmış olan kadrodur (<https://gsb.gov.tr/dosyalar/mevzuatlar/Yonerge-DestekHizmetleri.pdf>).

- **Destek hizmet birimi**

5018 sayılı kanun hükümleri çerçevesinde, bakanlığın kiralama ve satın alma işlerini yürütmek, aydınlatma, ısıtma, onarım, taşıma ve benzeri hizmetleri yapman veya yaptıran kişidir. Genel evrak ve afiş faaliyetlerini, sivil savunma ve planlama hizmetlerini sağlayan kadro unvanıdır (<https://gsb.gov.tr/dosyalar/mevzuatlar/Yonerge-DestekHizmetleri.pdf>).

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan demografik bilgi formu, bireyin kişisel gelişim sürecine ilişkin daha ayrıntılı değerlendirme yapması amacıyla geliştirilen Kişisel Gelişim Yönelimi II Ölçeği (KYÖ); çalışanların iş performansını ölçmek amacıyla geliştirilen İş Performans Ölçeği (İPÖ) ve bireyin psikolojik iyi oluş halini belirlemek amacıyla geliştirilen Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİO) kullanılmıştır.

3.3.1 Demografik Bilgi Formu

Araştırmamıza katılan katılımcılara bu kısımda yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma yılı ve mesleğini içeren 6 adet soru yöneltilmiştir.

3.3.2. Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeği (KGYÖ)

Kişinin kişisel gelişim sürecine ilişkin daha detaylı değerlendirme yapması amacıyla geliştirilen KGY ölçeği Robitschek ve ark., (2012) geliştirdiği, ölçek 16 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Yalçın (2013) tarafından yapılmıştır. Bu alt boyutlar planlı olma (1.3.5.10.13), değişime hazır olma (2.8.11.16), amaçlı davranış (4.7.9.15) ve kaynak kullanma (6.12.14) şeklindedir. Planlı olma, bir kişinin değişim ve gelişim sürecini anlayıp planlayabilmesini ne ölçüde sağlayabildiğini değerlendirir iken; değişime hazır olma, bir bireyin kişisel gelişimle sonuçlanacak değişiklikler yapmaya hazır oluş durumunu ölçer. Amaçlı davranış ise kişisel gelişime ve potansiyeli gerçekleştirmeye yönelik bilinçli davranış değişikliklerini içermektedir. Son olarak, kaynakları kullanma, geliştirme sürecinin bir parçası olarak dış kaynakları kullanma istekliliğini ve kapasitesini kapsar (Robitschek ve ark., 2012). 6'lı likert tipi ölçekten oluşmaktadır. Mevcut araştırma kapsamında güvenirlik analizi yapılarak Planlı olma .90, Değişime hazır olma .89, Kaynakların kullanımı .73, Amaçlı davranış .86 olarak saptanmıştır. Ölçek alt boyutlar üzerinde hesaplanmaktadır.

3.3.3. İş Performansı Ölçeği (İPÖ)

Çalışanların iş performansını ölçmek amacıyla Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen daha sonra ise Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan ölçme aracı, 4 maddelik ve 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Çöl (2008) tarafından yapılmıştır. Dört sorudan oluşan ölçeğin güvenirlik katsayısı her iki çalışmada da %70'in üstündedir. Mevcut araştırma kapsamında güvenirlik analizi yapılarak güvenirlik katsayısı %87 olarak saptanmıştır. Ölçek toplam puan üzerinden hesaplanmaktadır.

3.3.4. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİO)

Bireyin psikolojik iyi oluş halini belirlemek amacıyla geliştirilen PİO ölçeği Diener ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen ölçek, 8 maddelik ve 7 'li likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin Türkçe 'ye uyarlanması Telef (2013) tarafından yapılmıştır. Mevcut araştırma kapsamında güvenirlik analizi yapılarak %87 tespit edilmiştir. Ölçek toplam puan üzerinden hesaplanmaktadır.

3.3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarına İlişkin Güvenirlik Analiz Sonuçları

Mevcut ölçme araçlarına ilişkin yapılan güvenirlik analizleri sonuçları Tablo 1 'de sunulmuştur.

Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarına İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Alt Boyutlar	Mevcut araştırma için Güvenirlik (α) Katsayıları	KMO ve Bartlett's Değeri
Kişisel Gelişim Yönelimi	Planlı Olma	.900	.938
	Değişime Hazır Olma	.895	
	Kaynakların Kullanımı	.731	
	Amaçlı Davranış	.869	
İş Performansı		.878	.821
Psikolojik İyi Oluş		.872	.899

Büyüköztürk (2012: 171), güvenirlik katsayısının 0.70 ve daha yüksek olması durumunda test puanlarının güvenilir olduğunu belirtmiştir. Bu araştırmada yapılan güvenirlik analizinde tüm ölçeklerin 0.70 ve daha yüksek değerlere sahip olduğu görülmüştür.

Verilerin faktör analizine uygunluğunda Bartlett testinin anlamlı çıkması ve KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) katsayısının 0,50'den yüksek olması gerekir (Akgül ve Çevik, 2003). Örneklem katsayısının 0.50 ve daha yüksek olması durumunda örneklemin yeterli olduğu belirtilmiştir. Bu araştırmada yapılan örneklem yeterlilik testi neticesinde tüm ölçeklerin 0.50 den daha yüksek değerlere sahip olduğu görülmüş ve örneklemin yeterli olduğu varsayılmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama sürecine geçilmeden önce Gençlik ve Spor Bakanlığından İzmir ve Manisa ili için çalışmanın içeriği hakkında detaylı bilgi verilerek izin alınmıştır (EK 3). İlgili izin

alındıktan sonra ölçme aracı hem anket formu olarak hem de online olarak hazırlanarak gönüllü katılım esasına dayalı katılımcılardan veriler toplanmıştır.

3.5. Araştırma Etiği

Çalışmanın etik uygunluğuna ilişkin karar, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu'nun 20.12.2021 tarih ve 2021/12 sayılı toplantısında alınmıştır (EK 4).

3.6. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 25.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel gösterimlerinde aritmetik ortalama ($\bar{x}$), standart sapma (S) ve frekans değerleri (f) gibi tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Örneklem sayısı fazla olduğu için merkezi limit teoremine göre normallik varsayımı kabul edilmiştir (Çakır ve Sesli, 2013). Merkezi limit teoremi çerçevesinde örneklem sayılarının oldukça makul olması sebebiyle güvenilirlik testi uygulanmış verilerin güvenilir olduğu saptanmış ardından parametrik test istatistiklerinden yararlanılmıştır. Normal dağılım gösteren değerler için parametrik testler için Independent T Testinde cinsiyet ve medeni durum değişkeni test edilmiştir. One Way Anova Testinde ise; eğitim ve kurum pozisyonu değişkenine uygulanmıştır. Post hoc testlerinden varyansların eşit olması durumunda araştırmacıların seçebileceği çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe kullanılmıştır (Kirk, 1968). Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca Regresyon Testi kullanılmıştır. Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca Regresyon Testi yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen verilerin analiz sonuçları ve yorumlarına yer verilmiştir. Tablo 2 de araştırmaya katılan örgüt çalışanlarına ilişkin kişisel bilgilere yer verilmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Cinsiyet	f	%			
Erkek	157	52,0			
Kadın	145	48,0			
<i>Toplam</i>	302	100			
Medeni durum	f	%			
Evli	212	70,2			
Bekâr	90	29,8			
<i>Toplam</i>	302	100			
Eğitim durumunuz	f	%			
İlköğretim	31	10,3			
Lise	186	61,6			
Lisans	72	23,8			
Yüksek lisans	13	4,3			
<i>Toplam</i>	302	100			
Pozisyon	f	%			
Müdür-Şube Müdürü	30	9,9			
Spor Eğitim Uzmanı	63	20,9			
Antrenör	30	9,9			
Memur	150	49,7			
Destek Hizmet	29	9,6			
<i>Toplam</i>	302	100			
			A. Ort.	Min.	Maks.
Yaş	302		37,21	19	58
Çalışma Ayı	302		118,68	8	434

Tablo 2 incelendiğinde; araştırmaya katılan spor örgütü çalışanlarının %52’si erkek %48’inin kadın olduğu görülmüştür. Bununla beraber %70,2’si evli %29,8’i bekar olduğu görülmüştür. Katılımcıların eğitim durumları ise %10,3’ü ilköğretim, %61,6’sı lise, %23,8’i lisans, %4,3’ü ise yüksek lisans mezunu olarak saptanmıştır. Kurumdaki pozisyon değişkenine göre dağılıma bakıldığında ise müdür-şube müdürü %9,9’u, spor eğitim uzmanı, 20,9’u, antrenör, 9,9’u, memur, 49,7’si, destek hizmet biriminde % 9,6’sının çalıştığı saptanmıştır.

Tablo 3’te Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansının ve Psikolojik İyi Oluş ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine ilişkin bağımsız gruplar T Testi bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 3: Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	A. Ort.	S.S.	t	sd	p
Kişisel Gelişim Yönelimi	Kadın	145	3,907	0,663	1,513	278,552	0,131
	Erkek	157	3,764	0,958			
Planlı olma	Kadın	145	3,922	0,764	1,540	283,054	0,125
	Erkek	157	3,759	1,066			
Değişime Hazır Olma	Kadın	145	3,900	0,801	0,667	300	0,505
	Erkek	157	3,828	1,047			
Kaynakların Kullanımı	Kadın	145	3,685	0,818	1,421	293,033	0,156
	Erkek	157	3,532	1,036			
Amaçlı Davranış	Kadın	145	4,062	0,745	1,800	289,263	0,073
	Erkek	157	3,882	0,983			
İş Performansı	Kadın	145	4,374	0,649	-0,021	300	0,983
	Erkek	157	4,375	0,719			
Psikolojik İyi Oluş	Kadın	145	4,157	0,569	1,244	300	0,215
	Erkek	157	4,064	0,718			

T Testi analizi sonucu incelendiğinde; Spor örgütü çalışanlarının, kişisel gelişim yönelimi toplam puanın ve alt boyutlarının, iş performansı ve psikolojik iyi oluş değişkenlerinin cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4'te Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansının ve Psikolojik İyi Oluş ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine ilişkin bağımsız gruplar T Testi bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 4: Kişisel Gelişim Yönelimi (değişime hazır olma, planlı olma, kaynak kullanma, amaçlı davranış), İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T Testi

	Medeni Durum	N	A. Ort.	S.S.	t	sd	p
	Evli	212	3,780	0,859	-1,710	300	0,088

Kişisel Gelişim Yönelimi	Bekar	90	3,958	0,752			
Planlı olma	Evli	212	3,757	0,961	-2,302	300	0,022
	Bekar	90	4,026	0,847			
Değişime Hazır Olma	Evli	212	3,834	0,946	-0,788	300	0,431
	Bekar	90	3,927	0,914			
Kaynakların Kullanımı	Evli	212	3,559	0,981	-1,314	300	0,190
	Bekar	90	3,714	0,826			
Amaçlı Davranış	Evli	212	3,918	0,893	-1,515	300	0,131
	Bekar	90	4,086	0,843			
İş Performansı	Evli	212	4,390	0,656	0,596	300	0,552
	Bekar	90	4,338	0,752			
Psikolojik İyi Oluş	Evli	212	4,100	0,632	-0,345	300	0,730
	Bekar	90	4,129	0,698			

p<0,05

T testi analiz sonucu incelendiğinde, spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimi ölçeği alt boyutu olan planlı olmada medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p<0,05). Tespit edilen farklılığın bekar katılımcıların lehine olduğu görülmüştür. Diğer taraftan spor örgütü çalışanlarının, kişisel gelişim yönelimi toplam puanında ve kişisel gelişim yönelimi ölçeği alt boyutları olan, değişime hazır olma, kaynakların kullanımı ve amaçlı davranış alt boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Ayrıca iş performansı ve psikolojik iyi oluşun da medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. (p>0,05).

Tablo 5'te Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansının ve Psikolojik İyi Oluş ortalamalarının Eğitim Durumu Değişkenine göre One Way Anova bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 5: Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre One Way Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Eğitim Durumu		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Kişisel Gelişim Yönelimi	1-İlköğretim	Gruplararası	3,216	3	1,072			
	2-Lise	Gruplarıçi	204,865	298	0,687	1,560	0,199	

Planlı olma	3-Lisans								
	4-Yüksek Lisans	Toplam	208,082	301					
	1-İlköğretim	Gruplararası	9,688	3	3,229				
	2-Lise	Gruplariçi	254,002	298	0,852				
	3-Lisans					3,789	0,011	1-2;1-4	
Değişime Hazır Olma	4-Yüksek Lisans	Toplam	263,690	301					
	1-İlköğretim	Gruplararası	3,689	3	1,230				
	2-Lise	Gruplariçi	260,233	298	0,873	1,408	0,240		
	3-Lisans								
	4-Yüksek Lisans	Toplam	263,922	301					
p<0,05									

Tablo 6 (Devamı): Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre One Way Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Eğitim Durumu		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Kaynakların Kullanımı	1- ilköğretim	Gruplararası	4,465	3	1,488	1,698	0,168	
	2-Lise	Gruplariçi	261,200	298	0,877			
	3-Lisans	Toplam	265,665	301				
Amaçlı Davranış	4-Yüksek Lisans	Gruplararası	5,208	3	F1,736	2,268	0,081	

İş Performansı	1-İlköğretim	Gruplarıçi	228,118	298	0,765	
	2-Lise	Toplam	233,326	301		
	1-İlköğretim	Gruplararası	4,846	3	1,615	3,520 0,015 2-3
	2-Lise	Gruplarıçi	136,748	298	0,459	
Psikolojik İyi Oluş	3-Lisans					
	4-Yüksek Lisans	Toplam	141,594	301		
	1-İlköğretim	Gruplararası	6,233	3	2,078	5,092 0,002 1-2;1-4
	2-Lise	Gruplarıçi	121,599	298	0,408	
	3-Lisans					
	3-Yüksek Lisans	Toplam	127,832	301		
p<0,05						

Tablo 5 incelendiğinde; Spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimin alt boyutu olan planlı olma eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Tespit edilen farklılıklar ilköğretim ile lise ve ilköğretim ile yüksek lisans arasındadır. Spor örgütü çalışanlarının iş performansı ve eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Tespit edilen farklılıklar lise ve lisans arasındadır.

Spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi oluşları ve eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Tespit edilen farklılıklar lise ve lisans arasındadır. İlköğretim ile lise ve ilköğretim ile yüksek lisans arasındadır. Spor örgütü çalışanlarının, kişisel gelişim yönelimi ile alt boyutları olan değişime hazır olma, kaynakların kullanımı ve amaçlı davranışta eğitim durumu değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 6’da Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansının ve Psikolojik İyi Oluşun kurumdaki pozisyon değişkenine göre One Way Anova Testi bulgularına yer verilmiştir.



Tablo 7: Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Puanlarının Kurumdaki Pozisyon Değişkenine Göre One Way Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Pozisyon	N	A. Ort.	S.		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Kişisel Gelişim Yönelimi	1-Müdür-Şube Müdürü	30	3,929	0,629	Gruplararası	7,349	4	1,837	2,718	0,030*	2-4
	2- Spor Eğitim Uzmanı	63	4,059	0,626	Gruplariçi	200,733	297	0,676			
	3- Antrenör	30	4,004	0,809	Toplam	208,082	301				
	4- Memur	150	3,694	0,942							
	5- Destek Hizmet	29	3,784	0,696							
	Toplam	302	3,833	0,831							
Planlı olma	1-Müdür-Şube Müdürü	30	3,973	0,767	Gruplararası	11,088	4	2,772	3,259	0,012*	2-4
	2- Spor Eğitim Uzmanı	63	4,139	0,679	Gruplariçi	252,602	297	0,851			
	3- Antrenör	30	3,980	0,907	Toplam	263,690	301				
	4- Memur	150	3,682	1,036							
	5- Destek Hizmet	29	3,696	0,908							
	Toplam	302	3,837	0,935							
Değişime Hazır Olma	1-Müdür-Şube Müdürü	30	4,108	0,551	Gruplararası	8,613	4	2,153	2,505	0,042*	2-4
	2- Spor Eğitim Uzmanı	63	4,083	0,740	Gruplariçi	255,309	297	0,860			
	3- Antrenör	30	3,833	1,044	Toplam	263,922	301				
	4- Memur	150	3,710	1,059							
	5- Destek Hizmet	29	3,948	0,692							
	Toplam	302	3,862	0,936							

*p<0,05

Tablo 6 (Devamı): Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Puanlarının Kurumdaki Pozisyon Değişkenine Göre One Way Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Pozisyon	N	A. Ort.	S.S.	Pozisyon	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Kaynakların Kullanımı	1-Müdür-Şube	30	3,377	0,887	Gruplararası	6,328	4	1,582	1,812	0,126	
	Müdürü										
	2- Spor Eğitim	63	3,735	0,792	Gruplariçi	259,337	297	0,873			
	Uzmanı										
	3- Antrenör	30	3,922	0,957	Toplam	265,665	301				
	4- Memur	150	3,537	1,014							
Amaçlı Davranış	5- Destek	29	3,586	0,795							
	Hizmet										
	Toplam	302	3,606	0,939							
	1-Müdür-Şube	30	4,108	0,834	Gruplararası	10,033	4	2,508	3,336	0,011	2-4
	Müdürü										
	2- Spor Eğitim	63	4,178	0,728	Gruplariçi	223,293	297	0,752			
	Uzmanı										
	3- Antrenör	30	4,266	0,659	Toplam	233,326	301				
	4- Memur	150	3,810	0,987							
	5- Destek	29	3,879	0,663							
	Hizmet										
	Toplam	302	3,968	0,880							

p<0,05

Tablo 6 (Devamı): Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Puanlarının Kurumdaki Pozisyon Değişkenine Göre One Way Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Pozisyon	N	A. Ort.	S.S.	Pozisyon	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İş Performansı	1-Müdür-Şube Müdürü	30	4,683	0,388	Gruplararası	7,446	4	1,862	4,121	0,003	1-3;1-4;2-3
	2- Spor Eğitim Uzmanı	63	4,535	0,574	Gruplariçi	134,148	297	0,452			
	3- Antrenör	30	4,116	0,840	Toplam	141,594	301				
	4- Memur	150	4,295	0,737							
	5-Destek Hizmet	29	4,387	0,528							
	Toplam	302	4,375	0,685							
Psikolojik İyi Oluş	1-Müdür-Şube Müdürü	30	4,495	0,394	Gruplararası	11,269	4	2,817	7,179	0,000	1-3;1-4;2-4
	2- Spor Eğitim Uzmanı	63	4,327	0,557	Gruplariçi	116,562	297	0,392			
	3- Antrenör	30	3,975	0,733	Toplam	127,832	301				
	4- Memur	150	3,962	0,695							
	5- Destek Hizmet	29	4,133	0,425							
	Toplam	302	4,109	0,651							

$p < 0,05$

Tablo 6 incelendiğinde; Spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimi ve alt boyutları planlı olma, değişime hazır ve amaçlı davranış kurumdaki pozisyon değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Tespit edilen farklılıklar spor eğitim uzmanı ile memur arasındadır. Ek olarak Spor örgütü çalışanlarının iş performansının kurumdaki pozisyon değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Tespit edilen farklılıklar müdür-şube müdürü ile antrenör, müdür-şube müdürü ile memur ve spor eğitim uzmanı ile antrenör arasındadır. Spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi oluşları kurumdaki pozisyon arasında değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Tespit edilen farklılıklar müdür-şube müdürü ile antrenör, müdür-şube müdürü ile memur ve spor eğitim uzmanı ile memur arasındadır. Spor örgütü çalışanlarının, kişisel gelişim yöneliminin alt boyutu olan kaynakların kullanımı kurumdaki pozisyon değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir.

Kurum pozisyonları belirlenirken Gençlik ve Spor Bakanlığı taşra teşkilatlarının kuruluşu, görevleri, çalışma usul ve esasları hakkında 2022 yılı yönergesi doğrultusunda belirlenmiştir.

Tablo 7’de Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Korelasyon Analiz Sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 8: Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Korelasyon Analiz Sonuçları

Değişkenler		Kişisel Gelişim Yönelimi	Planlı Olma	Değişime Hazır Olma	Kaynakları Kullanma	Amaçlı Davranış	Psikolojik İyi Oluş
İş Performansı	r	0,585*	0,571*	0,607*	0,364*	0,513*	0,656*
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Psikolojik İyi Oluş	r	0,500*	0,511*	0,488*	0,313*	0,439*	1
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

$p<0,05$

Korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde; İş performansı ile kişisel gelişim yönelimi ölçeği arasında ($r=.585$; $p<.05$); İş performansı ile kişisel gelişim ölçeği alt boyutlarından planlı olma ($r=.571$; $p<.05$), değişime hazır olma ($r=.607$; $p<.05$), kaynakları kullanma ($r=.364$; $p<.05$) ve amaçlı davranış ($r=.364$; $p<.05$) arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı ilişki

tespit edilmiştir. Benzer şekilde iş performansı ile psikolojik iyi oluş arasında da pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=.656$; $p<.05$).

Psikolojik iyi oluş ile kişisel gelişim yönelimi ölçeği arasında ($r=.500$; $p<.05$); Psikolojik iyi oluş ile kişisel gelişim ölçeği alt boyutlarından planlı olma ($r=.511$; $p<.05$), değişime hazır olma ($r=.488$; $p<.05$), kaynakları kullanma ($r=.313$; $p<.05$) ve amaçlı davranış ($r=.439$; $p<.05$) arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 8’de Kişisel Gelişim Yönelimi ve Psikolojik İyi Oluşun İş performansına yordayıcı sonucuna yer verilmiştir.

Tablo 9: Kişisel Gelişim Yönelimi ile Alt Boyutlarının, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Korelasyon Analiz Sonuçları

Model	B	Std. Hata	β	T	p	İkili	Kısmi	Tolerans	VIF
Sabit	,807	,301		2,683	0,008				
Psikolojik İyi Oluş	,577	,078	,506	7,425	0,000	,657	,529	,755	1,324
Kişisel Gelişim Yönelimi	,299	,067	,305	4,471	0,000	,555	,351	,755	1,324
R=.708, R ² =.502									
F=71, 494, p=.000									

Kişisel gelişim yönelimi ve psikolojik iyi oluş ile bağımlı değişken olan iş performansı arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki görülmektedir ($R = .708$, $R^2=.502$, $p<0,05$). Kişisel gelişim yönelimi ve psikolojik iyi oluş, iş performansını %50 düzeyinde yordamaktadır. Standardize edilmiş regresyon kat sayısına (β) göre yordayıcı değişkenlerin iş performansı üzerindeki göreceli önem sırası; psikolojik iyi oluş ve kişisel gelişim yönelimidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise; Psikolojik iyi oluş ve kişisel gelişim yöneliminin iş performansı üzerinde önemli derece bir yordayıcı etkisi olduğu görülmektedir. Varyans genişlik (VIF) değerlerinin yüksek çıkması çoklu doğrusallık belirtisi olarak yorumlanmaktadır. VIF değeri 5’ten büyükse çoklu bağlantı problemi olduğu belirtilir (Montgomery ve diğerleri 2012). Mevcut araştırma için çoklu bağlantı problemi olmadığı söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmadaki temel amaç; Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı İzmir ve Manisa illerinde Gençlik Spor İl Müdürlüklerinde çalışan spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi oluş ve kişisel gelişim yönelimlerinin, iş performansına olan etkisi incelenmektedir. Bu bölümde, çalışmada uygulanan istatistiksel testler sonucunda elde edilen bulguların yorumları ve literatürdeki örnek çalışmalar ile birlikte tartışılmaya yer verilmiştir.

5.1 . Hipotez 1a: Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim Yönelimi (değişime hazır olma, planlı olma, kaynak kullanma, amaçlı davranış) İle Cinsiyet Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 4 incelendiğinde; Spor örgütü çalışanlarının, kişisel gelişim yönelimi toplam ortalamaları ve alt boyut ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar literatür ile karşılaştırıldığında benzerlik gösteren ve göstermeyen çalışmalara da rastlanıldığı ifade edilebilir. İbili ve Uyanık'ın (2018) yapmış oldukları araştırma sonuçlarının mevcut araştırma ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Diğer bir araştırmada ise Haldız (2018) yapmış olduğu araştırmada kişisel gelişim yöneliminin kadınlar lehine farklılık olduğunu aktarmıştır. Robitschek (2003) kolej öğrencileri üzerinde yapmış olduğu çalışmasında da cinsiyet farklılıklarının olabileceğini işaret ederken; Fouad ve Chan (1999) ise cinsiyetler arasında kişisel gelişim yönelimi açısından eşitlikten bahsetmektedir. Robitschek (2003) çalışmasında kültürler arası analizlerde farklılaşmanın olabileceği ifade etmektedir. Bu değişim ve farklılıkların farklı meslek grupları üzerinde gerçekleştirilmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Başka bir çalışmada ise; Zenger ve Folkman (2016) kişisel gelişimi yaş ve cinsiyetin nasıl etkilediğini incelediği çalışmada kadınların kişisel gelişimde erkeklere göre daha geriden başladığını fakat daha istikrarlı olduğunu erkeklerin ise 41 ile 50 yaş arasında orta yaş sendromu yaşamasının kişisel gelişim sürecini etkilediğini tespit edilmiştir. Tespit edilen sonuçlar 25 ile 61 yaş arasında farklı bir örneklem grubunda olması sebebiyle farklılık göstermiş olduğu düşünülmektedir.

Spor örgütü çalışanlarının cinsiyet değişkeni ile kişisel gelişim yönelimi (değişime hazır olma, planlı olma, kaynak kullanma, amaçlı davranış) arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre hipotez 1a reddedilmiştir.

5.2 . Hipotez 1b: Spor Örgütü Çalışanlarının İş Performansları Düzeylerinde Cinsiyet Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 4 incelendiğinde; Spor örgütü çalışanlarının, iş performansı cinsiyet değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Tespit edilen değer için de alan yazın araştırmaları incelendiğinde; Demirtaş ve Yıldız (2021) tarafından futbol hakemlerinin öz yeterlilik algıları ve stres faktörlerinin iş performanslarına etkisinin incelendiği çalışmada anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Başka bir alan yazında ise yine çalışmamızın sonucu ile doğru orantılı bir şekilde devam etmektedir. Abdulrahman (2021) tarafından kamu sektöründeki liderlik davranışlarının iş performansı ve iş memnuniyet üzerine etkisi: Duhok Poly Teknik Üniversitesi örneğinde cinsiyet değişkeni perspektifinden anlamlı bir farklılık yoktur. Green (2009) cinsiyet ve iş performansını incelemiş yapılan çalışma sonucunda iş performansının cinsiyete göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Daha güncel bir kaynakta ise aynı sonuçlar gözlemlenmektedir. Aiman-Gomaa (2021) tarafından İnovasyon yönetiminin iş performansı üzerindeki etkilerini incelemiş iş performansının cinsiyete göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Spor örgütü çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre iş performansı ile karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Veriler değerlendirildiğinde hipotez 1b reddedilmiştir.

5.3 . Hipotez 1c: Spor Örgütü Çalışanlarının Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinde Cinsiyet Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 4 incelendiğinde; Spor örgütü çalışanlarının, psikolojik iyi oluş durumunun cinsiyet değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Spor örgütü çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre psikolojik iyi oluş durumu karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Alan yazın araştırmaları incelendiğinde tespit edilen değer ile ilgili olarak; Aylin (2021) öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının, algıladıkları sosyal desteğe, yaşamda anlam ve amaç bulmalarına, kişisel gelişim yönelimlerine ve bazı demografik değişkenleri incelediği çalışmada cinsiyet değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Matud ve diğerleri (2022) yetişkinlikte psikolojik iyi olma halindeki cinsiyet farklılıklarını incelediği çalışmada cinsiyete göre bir farklılığın oluşmadığını saptamıştır. Yetişkinlikte psikolojik iyi oluşun önemli olduğunu vurgulamıştır.

Bu sonuçlar göz önünde bulundurularak cinsiyet değişkeni ile spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi oluş durumu arasında herhangi bir anlamlı fark oluşmaması olarak yorumlanabilir. Bu sonuca göre hipotez 1c reddedilmiştir.

5.4 . Hipotez 2a: Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim Yönelimi (Değişime Hazır Olma, Planlı Olma, Kaynak Kullanma, Amaçlı Davranış) İle Medeni Durum Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 5 incelendiğinde; Spor örgütü çalışanlarının, kişisel gelişim yönelim ile alt boyutları olan, değişime hazır olma, kaynakların kullanımı, amaçlı davranış alt boyutlarının medeni durum değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Ancak planlı olma medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Tespit edilmiş olan farklılıklar bütün değerler için bekar katılımcıların lehinedir. Haldız (2018) tarafından kişisel gelişim yönelimi ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin kişisel gelişim eğitimleri açısından ele alan çalışmada; KGY’ nin ve bunun alt boyutlarını oluşturan planlı olmanın, değişime hazır olmanın, kaynakları kullanmanın ve amaçlı davranışın anlamlılık seviyeleri test edilmiştir. Analizin sonuçlarına göre; araştırmaya katılan öğrencilerin medeni durumlarına göre anlamlı bir fark bulunmadığı belirlenmiştir. Söz konusu çalışmada planlı olma alt boyutunun sonucu hariç çalışmamızı destekler niteliktedir. Yapılan yıl, çalışma gurubu vb. faktörlerden kaynaklı bu tarz ufak farklılıkların oluşması çalışmaların doğal akışında olabileceği düşünülmektedir.

Bu durum, kişisel gelişim yönelimi ve alt boyutlarının medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark oluşmaması olarak yorumlanabilir. Bu sonuçlar doğrultusunda hipotez 2a kabul edilmiştir.

5.5 . Hipotez 2b: Spor Örgütü Çalışanlarının İş Performansı Düzeyi Açısından Medeni Durum Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 5 incelendiğinde; Spor örgütü çalışanlarının, iş performansı ile medeni durum değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Spor örgütü çalışanlarının, iş performansı ile medeni durum değişkeni karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Tespit edilen değer için de alan yazın araştırmaları incelendiğinde; Turunç ve Çelik (2010) çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin

örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi incelediği çalışmada iş performansı ile medeni durum değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır.

Sonuç olarak, iş performansı ile medeni durum değişkeni arasında herhangi bir anlamlı fark oluşmaması olarak yorumlanabilir. Bu sonuçlara göre hipotez 2b reddedilmiştir.

5.6 . Hipotez 2c: Spor Örgütü Çalışanlarının Psikolojik İyi Oluş Düzeyi İle Medeni Durum Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 5 incelendiğinde; Spor örgütü çalışanlarının, psikolojik iyi oluş durumu ile medeni durum değişkeni üzerinde anlamlı bir fark yoktur. Spor örgütü çalışanlarının, psikolojik iyi oluş durumu ile medeni durum değişkeni karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Tespit edilen değer için alan yazın araştırmaları incelendiğinde; Altınay (2022) öğretmen adaylarının etkileşim kaygı düzeyleri ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında psikolojik iyi oluş durumu ile medeni durum değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık oluşmadığı belirlenmiştir. Bir diğer alan yazında ise; Palak (2022) öz liderlik ile öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, medeni durum değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Bir diğer alan yazında ise; Aylin (2021) öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının, algıladıkları sosyal desteğe, yaşamda anlam ve amaç bulmalarına, kişisel gelişim yönelimlerine ve bazı demografik değişkenleri incelediği çalışmada medeni durumu değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmalarında gösterdiği gibi medeni durumun psikolojik iyi oluşta bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

Bu durum, psikolojik iyi oluş durumu ile medeni durum değişkeni arasında herhangi bir anlamlı fark oluşmaması olarak yorumlanabilir. Sonuçlar göz önünde bulundurarak hipotez 2c reddedilmiştir.

5.7 . Hipotez 3a: Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim Yönelimi (Değişime Hazır Olma, Planlı Olma, Kaynak Kullanma, Amaçlı Davranış) İle Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 6 incelendiğinde; Spor örgütü çalışanlarının, kişisel gelişim yönelimi ile alt boyutları olan değişime hazır olma, kaynakların kullanımı ve amaçlı davranışta eğitim durumu değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Fakat kişisel gelişim yönelimin alt boyutu olan planlı olma eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Belirlenen farklılıklar ilköğretim ile lise ve ilköğretim ile yüksek lisans arasındadır. Detaylı yapılan literatür araştırmasında kişisel gelişim yönelimi ve alt boyutlarının eğitim durumu değişkeni açısından bir sonucu bulunamamıştır. Bu bağlamda alan yazına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Spor örgütü çalışanlarının, kişisel gelişim yönelimi ile alt boyutları ile medeni durum değişkeni karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu sonuç göz önünde bulundurulursa hipotez 3a kabul edilmiştir.

5.8 . Hipotez 3b: Spor Örgütü Çalışanlarının İş Performans Düzeylerinde Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 6 incelendiğinde; Spor örgütü çalışanlarının iş performansı ve eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Tespit edilen farklılıklar lise ve lisans arasındadır. Aiman Gomaa (2021) tarafından inovasyon yönetiminin iş performansı üzerindeki etkilerini incelemiş iş performansının eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Yelboğa (2006) kişilik özellikleri ile iş performans ilişkisini incelendiği çalışmada iş performansı ve eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Finans sektöründeki bir firmada yapılmış olmasının yanı sıra bizim çalışmamızda bulunan lise ile lisans arasındaki farklılığı değerlendirebileceğimiz yaş kategorisinin olmadan ilköğretim ve lisans eğitimi değişkenleri olmasından kaynaklı farklılığın olduğu düşünülmektedir. Eğitim durumu bireyi mesleki alanda daha donanımlı yapacağı ön görülerek iş performansında etkileyeceği düşünülmektedir.

Spor örgütü çalışanlarının, iş performansı ile medeni durum değişkeni karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre hipotez 3b kabul edilmiştir.

5.9 . Hipotez 3c: Spor Örgütü Çalışanlarının Psikolojik İyi Oluş Durumunun Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 6 incelendiğinde; Spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi oluşları ve eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Tespit edilen farklılıklar lise ve lisans arasındadır. İlköğretim ile lise ve ilköğretim ile yüksek lisans arasındadır. Tespit edilen değer için alan yazın araştırmaları incelendiğinde; Beder (2019) yaptığı çalışmada eğitim düzeyi

yükseldikçe psikolojik iyi oluş düzeyinin yükseldiği tespit edilmiştir. Aksu (2017) çalışmasında öğrenim durumu ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Başka bir çalışmada ise; Eva ve diğerleri (2022) yaptığı çalışmada kahraman eğitim programı ile yurt dışındaki vatandaşların psikolojik iyi oluş durumlarını incelemiş ve eğitim durumunun değişkeni ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Eğitim düzeyinin arttıkça psikolojik iyi oluşun arttığını belirlemiştir.

Bu sonuçlar çalışma sonucumuzu desteklemektedir. Tespit edilen farklılıklar psikolojik iyi oluş ile eğitim durumu arasında anlamlıdır.

Bu durumlar, spor örgütü çalışanlarının, psikolojik iyi oluşları ile medeni durum değişkeni karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre hipotez 3c kabul edilmiştir.

5.10. Hipotez 4a: Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim Yönelimi (değişime hazır olma, planlı olma, kaynak kullanma, amaçlı davranış) İle Kurumdaki Pozisyon Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 7 incelendiğinde; Spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yöneliminin alt boyutu olan kaynakların kullanımı kurumdaki pozisyon değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Kişisel gelişim yönelimi ve alt boyutları planlı olma, değişime hazır ve amaçlı davranış kurumdaki pozisyon değişkeni açısından anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Tespit edilen farklılıklar spor eğitim uzmanı ile memur arasındadır. Elde edilen değer ile ilgili alan yazın incelendiğinde; Aydoğmuş (2019) iş doyumu ve kişisel gelişim yönelimi arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada kurumdaki pozisyon değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Çalışmamızın sonucunu destekler niteliktedir.

Bu durumlar göz önünde bulundurulursa, spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimi ve alt boyutlarının kurumdaki pozisyon değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşmadığı tespit edilmiş. Saptanan sonuca göre hipotez 4a kabul edilmiştir.

5.11. Hipotez 4b: Spor Örgütü Çalışanlarının İş Performansı Düzeyleriyle Kurumdaki Pozisyon Değişkeni Arasında Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 7 incelendiğinde; Spor örgütü çalışanlarının iş performansının kurumdaki pozisyon değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Tespit edilen farklılıklar müdür-şube müdürü ile antrenör, müdür-şube müdürü ile memur ve spor eğitim uzmanı ile antrenör arasındadır. Alan yazın araştırmalarında kurumdaki pozisyon değişken değeri ilgili teste tabi tutulmadığı için eklenememiş ve bu perspektiften çalışmamız alana öncülük edeceği düşünülmektedir.

Tespit edilen sonuca göre, spor örgütü çalışanlarının iş performansının kurumdaki pozisyon değişkeni açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuca göre hipotez 4b kabul edilmiştir.

5.12. Hipotez 4c: Spor Örgütü Çalışanlarının Psikolojik İyi Oluş Durumunun Kurumdaki Pozisyon Değişkeni Açısından Anlamlı Bir Farklılık Vardır.

Tablo 7 incelendiğinde; Spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi oluşları kurumdaki pozisyon arasında değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Belirlenen farklılıklar müdür-şube müdürü ile antrenör, müdür-şube müdürü ile memur ve spor eğitim uzmanı ile memur arasındadır. Daha önce yapılan çalışmalar araştırıldığında Barrick ve Mount (1991) polis ve üst düzey yöneticiler arasında yapılan araştırmalar çalışan performansına üst düzey yöneticilerde daha yüksek, satıcılar ve pazarlamacılar açısından iş performans boyutları daha düşük bulunmuştur. Benzer nitelikte çalışmamızı desteklemektedir.

Bu durum, spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi oluşları kurumdaki pozisyon değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar incelendiğinde hipotez 4c kabul edilmiştir.

5.13. Hipotez 5a: Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim Yönelimi (Değişime Hazır Olma, Planlı Olma, Kaynak Kullanma, Amaçlı Davranış) İle İş Performansı Arasında İlişki Vardır.

Tablo 8’de Korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde; Kişisel gelişim yönelimi ölçeği ile alt boyutlarını iş performansı arasındaki ilişkiye bakıldığında kişisel gelişim yönelimi, planlı olma, değişime hazır olma ve amaçlı davranış arasında pozitif yönlü orta düzeyde; kaynakları

kullanma arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki saptanmıştır. Alan yazın detaylı incelendiğinde ilgili değer açısından çalışmamıza uygun yayınlar tespit edilememiş olup çalışmamızın alana öncülük ederek katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bu durum, spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimi ölçeği ile alt boyutlarını iş performansı arasındaki bir ilişki olduğu göstermektedir. Bu sonuca göre hipotez 4a kabul edilmiştir.

5.14. Hipotez 5b: Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim Yönelimi (değişime hazır olma, planlı olma, kaynak kullanma, amaçlı davranış) ile Psikolojik İyi Oluş Durumu Arasında Anlamlı Bir İlişki Vardır.

Tablo 8’de Korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde; Kişisel gelişim yönelimi ölçeği II ile alt boyutlarını psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiye bakıldığında kişisel gelişim yönelimi, planlı olma, değişime hazır olma ve amaçlı davranış arasında pozitif yönlü orta düzeyde; kaynakları kullanma arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki saptanmıştır. Saptanan değer için alan yazın araştırmaları incelendiğinde; Ayub ve Iqbal (2012) ergenlerde kişisel gelişim yönelimi, psikolojik iyi oluş ve psikolojik sıkıntının ilişkisini incelediği çalışmada kişisel gelişim yönelimi ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Daha güncel bir çalışmada ise; Aylin (2021) öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının, algıladıkları sosyal desteğe, yaşamda anlam ve amaç bulmalarına, kişisel gelişim yönelimlerine ve bazı demografik değişkenleri incelediği çalışmada planlı olma, değişime hazır olma, kaynakları kullanma ve amaçlı davranış alt ölçekleri birlikte, psikolojik iyi oluş değişkeni ile orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki vermektedir. Kişisel gelişimi yönelimi alt boyutlarından olan kaynakları kullanmada çalışmamız düşük düzeyde ilişki tespit ederken alan yazındaki çalışmada ise orta düzey tespit etmiştir. Yapılan alan yazın incelemeleri de çalışmamızı destekler niteliktedir.

Bu durum, spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimi ölçeği ile alt boyutlarını psikolojik iyi oluş arasındaki bir ilişki olduğu göstermektedir. Bu sonuçlara göre hipotez 5b kabul edilmiştir.

5.15. Hipotez 6: Spor Örgütü Çalışanlarında Kişisel Gelişim Yöneliminin İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Durumuna Anlamlı Bir Etkisi Vardır.

Tablo 8'e göre; Kişisel gelişim yönelimi ölçeği olan iş performansı ile pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır. Kişisel gelişim yönelimi iş performansını %50'ünü etkiliyor. Standardize edilmiş regresyon kat sayısına göre sırasıyla kişisel gelişim yönelimi bağımlı değişken psikolojik iyi oluş durumuna etki ettiği belirlenmiştir. Bu durum, spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimi ile iş performansı arasında anlamlı bir etki vardır. Alan yazın detaylı incelendiğinde ilgili değer açısından çalışmamıza uygun yayınlar tespit edilememiş olup çalışmamızın alana öncülük ederek katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bu durum, spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yöneliminin iş performansına etkisinin olduğu göstermektedir. Bu sonuca göre hipotez 6 kabul edilmiştir.

Tablo 8'a göre; Kişisel gelişim yönelimi ölçeği ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki vermektedir. Standardize edilmiş regresyon kat sayısına göre sırasıyla kişisel gelişim yönelimi bağımlı değişken psikolojik iyi oluş durumuna etki ettiği belirlenmiştir. Bu durum, spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimi ölçeği ile iş performansı arasında anlamlı bir etki olduğunu göstermektedir. Tespit edilen değer için alan yazın araştırmaları incelendiğinde; Aylin (2021) öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarının, algıladıkları sosyal desteğe, yaşamda anlam ve amaç bulmalarına, kişisel gelişim yönelimlerine ve bazı demografik değişkenleri incelediği çalışmada kişisel gelişim yönelimi ölçeği ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki vermektedir. Bu sonuç araştırmamızı destekler niteliktedir.

Bu durum, spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yöneliminin iş performansına etkisinin olduğu göstermektedir. Bu sonuca göre hipotez 6 kabul edilmiştir. Sonuçlar göz önünde bulundurulunca hipotez 6 kabul edilmiştir.

SONUÇ

Kişisel gelişim yönelimi ve bireyin psikolojik iyi oluş hali Türkiye’de çalışma hayatını etkilemektedir. Bu çalışma hayatını etkileyen iki unsur spor örgütü çalışanlarını iş performansına direkt olarak etkileyebileceği düşünülmektedir. Çünkü spor örgütü çalışanlarının takım ile etkili çalışabilme, yenilikler karşısında gelişime açık olma gibi becerilere ihtiyacı vardır. Bu becerileri için gerekli olan değişim ve dönüşümler spor örgütlerini de etkilemektedir. Sporun büyük bir endüstri haline gelmesi bu değişim ve dönüşümlere açık bireylerin katkısına daha fazla ihtiyaç duyulacağına anlamına da gelmektedir.

Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri bünyesinde çalışan spor örgütü çalışanlarına gerçekleştirilen bu çalışmada kişisel gelişim yönelimi ve psikolojik iyi oluş halinin iş performansına etkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş performansını artırmak için kişisel gelişim yönelimi ve psikolojik iyi oluş halini geliştirmeye yönelik çalışmaların yapılması iş performansı bakımından önemli rol oynadığını söyleyebiliriz

Tablo 10: Alt Problemlere İlişkin Tablo

	Araştırma Hipotezleri	Kabul	Ret
H_{1a}	Spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimi ve alt boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark vardır.		-
H_{1b}	Spor örgütü çalışanlarının iş performansının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark vardır.		-
H_{1c}	Spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi oluş durumunun cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark vardır.		-
H_{2a}	Spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimi ve alt boyutlarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir fark vardır.	+	
H_{2b}	Spor örgütü çalışanlarının iş performansının medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir fark vardır.		-
H_{2c}	Spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi oluş durumunun medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir fark vardır.		-
H_{3a}	Spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimi ve alt boyutlarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir fark vardır.	+	
H_{3b}	Spor örgütü çalışanlarının iş performansının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir fark vardır.	+	
H_{3c}	Spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi oluş durumunun eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir fark vardır.	+	
H_{4a}	Spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimi ve alt boyutlarının kurumdaki pozisyon değişkeni açısından anlamlı bir fark vardır.	+	
H_{4b}	Spor örgütü çalışanlarının iş performansının kurumdaki pozisyon değişkeni açısından anlamlı bir fark vardır.	+	
H_{4c}	Spor örgütü çalışanlarının psikolojik iyi oluş durumunun kurumdaki pozisyon değişkeni açısından anlamlı bir fark vardır.	+	
H_{5a}	Spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimi ile alt boyutları ve iş performansı arasında ilişki vardır.	+	
H_{5b}	Spor örgütü çalışanlarının kişisel gelişim yönelimi ile alt boyutları ve psikolojik iyi oluş durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	+	
H₆	Spor örgütü çalışanlarında kişisel gelişim yönelimin alt boyutu olan planlı olmanın iş performansına anlamlı bir etkisi vardır.	+	
H₇	Spor örgütü çalışanlarında kişisel gelişim yöneliminin psikolojik iyi oluş ve psikolojik iyi oluş durumuna anlamlı bir etkisi vardır.	+	

ALTINCI BÖLÜM

ÖNERİLER

Çağımızda spor; yerel, ulusal ve küresel boyutlarda ilgi gösterilen bir etkinliktir. Yerel boyutta sporun yönetilmesi ve spor örgütü çalışanlarının performansı da bu bağlamdan çok önem arz etmektedir. Sporun gelişimi ve ilerlemesi spor örgütü çalışanlarının performansı ile direkt bir ilişki içerisinde olduğu için spor örgütü çalışanları bu gelişim ve ilerlemeyi iş performanslarına katkı sağlayabilmesi de önemlidir. Bu iş performansının etkinliği ve verimliliği artırabilmek için spor örgütü çalışanları kişisel gelişim yönelimleri ve psikolojik iyi oluş durumlarını geliştirmelidir. Spor örgütü çalışanları sporun gelişimi açısından kişisel gelişim ve psikolojik iyi oluş durumlarını geliştirmeleri iş performanslarının incelenmesi ve etkisinin değerlendirilmesi göz önünde bulundurulursa çok önemli olduğu fark edilmektedir.

Araştırmada ortaya konulan bulgular ve sonuçlardan çıkarımla bazı önerilerde bulunabılır:

6.1. Alana İlişkin Öneriler

- Spor örgütü çalışanları, kendilerinin kişisel gelişim yönelim durumlarını analiz ederek bu konuda iyileştirmeler yapmalıdır.
- Spor örgütü çalışanları, kendilerinin psikolojik iyi oluş durumunu analiz ederek düşük olması durumunda güçlendirebilecek çalışmalar yapmalıdır.
- Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından yürütülen hizmet içi eğitim gibi çalışanları geliştirmeye yönelik yapılan eğitimler incelendiğinde direkt olarak yönetim ve liderlik eğitim süreçlerinin yanında iletişim temelli çalışmalar gözlemlenmiştir. Spor örgütlerinin çalışanlarına yönelik yapılan hizmet içi eğitimlerinde, kişisel gelişim ve psikolojik iyi oluş durumlarının artırılması konularına da önem vermeleri önerilir. Ayrıca Gençlik ve Spor Bakanlığı spor örgütü çalışanlarının iş performanslarını arttırmaya yönelik gelişim seminerleri ve hizmet içi eğitimler ile desteklemesi tavsiye edilir.

6.2. Araştırmacılara İlişkin Öneriler

- Spor örgütü çalışanları ile daha farklı örgüt çalışanlarının katılacağı bir çalışma yapılarak bu sonuçların karşılıklı incelenmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir.
- Çalışmamızın değişik bölgelerden ve katılımcı sayısı yüksek olan örneklem grubu ile geliştirilmesi, bu bağlamda daha güvenilir genellemeler yapılmasına imkân sağlana bilinecektir.

- Medeni durum değişkenine göre kişisel gelişimin alt boyutlarından olan planlı olmada bekar katılımcıların lehinde tespit edilen anlamlı farklılık göz önünde bulundurularak evli olan spor rgt alışanlarının kendini planlı olma alt boyutu açısından geliştirmesi iř performansına katkı sağlayabileceği düşünüldüğünden önerilmektedir.
- Eğitim durumu ve kurum pozisyonu değişkenine göre spor rgt alışanlarının eğitim seviyesini yükselterek kurum pozisyonunu geliştirmesi yine iř performansına katkı sağlayabileceği düşünülerek önerilmektedir.



YEDİNCİ BÖLÜM

KAYNAKÇA

Abdulrahman, M. (2021). *The Effect Of Leadership Behavior On Job Performance and Job Satisfaction: A Study In Duhok Poly Tecnic University*. Tokat.

Açıkalın, A. (1999). İnsan Kaynağının Yönetimi Geliştirilmesi *Pegem Yayıncılık*. 1. Basım,

Aiman-Gomaa, B. (2021). Department Of Engineering Management Engineering Management Program: T.C. Istanbul Gedik University Institute Of Social Science. İstanbul.

Akgül, A., ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS’te İşletme Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset.

Akın, Ö., ve Erdost-Çolak, H.E. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarıyla örgütsel performans arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 85-114.

Aksu, N. (2017). Örgüt Temelli Benlik Saygısının Psikolojik İyi Oluşa Etkisinde İstismarcı Yönetimin Rolü. Yüksek Lisans Tezi. Kafkas Üniversitesi.

Altınay, N. (2022). Öğretmen Adaylarının Etkileşim Kaygısı Düzeyleri ile Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Aydoğmuş, H. (2019). *İş Doyumu ve Kişisel Gelişim Yönelimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ayırma Analizi. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.*

Ayub, N., & Iqbal, S. (2012). The Relationship Of Personal Growth Initiative, Psychological Well-Being, and Psychological Distress Among Adolescents. *Journal Of Teaching and Education*, 1(6), 101-107.

Bacanlı, H. (2000). Üniversite öğrencilerinin değer tercihleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(20), 597-610.

Barrick, M.R. and Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*. 44(1): 1-26.

Beder, N. (2019). Psikolojik İyi Oluşun İş Tatmininde Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü: İstanbul İli Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi.

Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.

Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi Kitabı (s.171). Ankara: Pegem Akademi.

Chelladurai, P. (2009). Managing Organizations For Sport and Physical Activity: A Systems Perspective (3rd Ed.). Scottsdale, AZ: Holcomb Hathaway.

Çakır, P., & Sesli, F. A. (2013). Arsa Vasıflı Taşınmazların Değerine Etki Eden Faktörlerin Ve Bu Faktörlerin Önem Sıralarının Belirlenmesi. *Harita Teknolojileri Elektronik Dergisi*. 5(3), 1-16.

Çankaya, M. (2020). Sağlık Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik İyi Oluşun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 7(8), 79-98.

Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İş Gören Performansı Üzerine Etkileri *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9(1): 35-46.

Demirtaş, E. ve Yıldız, K. (2021) Futbol Hakemlerinin Öz yeterlilik Algıları ve Stres Faktörlerinin İş Performanslarına Etkisinin İncelenmesi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 19(4), 157-169.

Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R.(2010). New Well-being Measures: Short Scales To Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*.

Doğar, Y. (2019). *Türkiye’de Spor Yönetimi*, Gece Kitaplığı, Ankara.

Ekşi, F. (2011). Kişisel Gelişim Literatürünün Eğitim ve Danışma İhtiyacı Açısından İncelenmesi: Kuramsal Analitik Bir Yaklaşım. Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi EBE.

Erdem, H. , Gökmen, Y. ve Türen, U. (2016). Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Görgül Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 17(2): 161-176.

Erkuş, A., & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 42(2): 302-318.

Eryılmaz, P. D. (2012). Kamu Yönetimi Düşünceler-Yapıtlar-Fonksiyonlar Politikalar. Umuttepe Yayınları, Kocaeli.

Eva, N., Shanti, P., Priyambodo, A. B., Chusniyah, T., Andayani, S., Ar-Robbaniy, N. A., ... & Annisa, W. (2022). Training Hero for Hero: Training for Increasing The Psychological Well-Being of Citizens Abroad. *KnE Social Sciences*. 370-377.

Fonkeng, C. (2018). Effects of job-stress on employee performance in an enterprise: A microfinance institution in Cameroon.

Garcea, N. , Harrington, S. And Linley, P. A. (2010). Building Positive Organizations. In Linley, P. A. Harrington, S. and Garcea, N. (Eds.), *Oxford Handbook Of Positive Psychology and Work*. New York: Oxford University Press.

Green, C., Jegadeesh, N., & Tang, Y. (2009). Gender and job performance: Evidence from Wall Street. *Financial Analysts Journal*. 65(6), 65-78.

Greenaway. R. (1998). In Search Of Respectable Adventure. Horizons.

Güney, S. (2020). Asistanlık, Yüksek Lisans, Doktora Yeterlik ve Doçentlik Sınavları İçin Yönetim ve Organizasyon El Kitabı, 3. Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Gürel, E. (2018). Kişisel Gelişim Ders Notları. İzmir: Ege Üniversitesi.

Gürel, E. (2020). Kişisel Değişim ve Gelişim Ders Notları. İzmir: Ege Üniversitesi.

Gürel, E. ve Özşenler, S. D. (2021). Türkiye’de Kişisel Gelişim Yazını: Meta-Tematik Bir Analiz. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 20(78): 1096-1116.

Haldız, K. (2018). Kişisel Gelişim Yönelimi ve Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Kişisel Gelişim Eğitimleri Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.

Hoye, R. , Smith, A.C.T. , Nicholson, M. and Stewart, B. (2018). Sport Management: Principles and Applications (5th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351202190>

Huppert, F. A. and So, T. T. (2013). Flourishing Across Europe: Application Of A New Conceptual Framework For Defining Well-Being. *Social Indicators Research*. 110(3): 837 861.

Irving, J. A. and Williams, D. I. (1999). Personal Growth and Personal Development: Concepts Clarified. *British Journal Of Guidance and Counselling*. 27(4): 517-526.

İbili, E. ve Uyanık, H. (2018). Öğrencilerin Yurt Memnuniyet Düzeyleri ile Kişisel Gelişim Yönelimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yükseköğretim Dergisi*. 8(3): 293-300.

Karayel, M. (2016). Örgütsel Destek, Lider Desteği ve Sosyal Desteğin İş Performansına Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü: Yerel Yönetimler Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kirk, R., E. (1968). Experimental design procedures for the behavioral sciences. Belmont: Brooks/Cole.

Kirkman, B. L. and Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences Of Team Empowerment. *Academy Of Management Journal*. 42(1): 58-74.

Koç, Z. (2014). Örgütsel Değişim, Değişim Yönetimi Ve Örgütsel Davranışlar Üzerine Örnek Bir Uygulama. Doktora Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Köktürk, M. (2002). Kişisel Gelişim Kavramına Üç Farklı Yaklaşım. A. E. Aslan (Ed.).

Masteralexis, L. P., Barr, C., & Hums, M. A. (2012). Principles And Practices Of Sport Management. Jones & Bartlett Learning: Sudbury, MA.

Matud, M. P., Bethencourt, J. M., Ibáñez, I., Fortes, D., & Díaz, A. (2022). Gender Differences In Psychological Well-Being In Emerging Adulthood. *Applied Research In Quality Of Life*. 17(2), 1001-1017.

Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2012). *Introduction to Linear Regression Analysis*. John Wiley & Sons.

Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 271-288.

Palak, İ. (2022). Öz Liderlik ile Öğretmenlerin Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Palinkas LA, Horwitz SM, Green CA, Wisdom JP, Duan N, Hoagwood K. (2015). Purposeful Sampling For Qualitative Data Collection and Analysis In Mixed Method Implementation Research. *Administration And Policy In Mental Health and Mental Health Services Research*. 2(5): 533-544.

Raich, A. and Ho, R. (2017). Job Performance and Psychological Well-Being Of Thai Hotel Workers: A Multi-Model Path Analytic Study. Scholar: Human Sciences. 9(2): 147.

Recepoğlu, S. N. (2021). Örgütsel Çatışma ve Yönetiminin İş Performansına Etkisi: Ankara İli Konaklama İşletmeleri Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Bartın Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.

Robitschek C. (2003) Validity of Personal Growth Initiative Scale scores with a Mexican American college student population. Journal of Couns Psychology. 50(4): 496.

Robitschek, C. (1998). Personal Growth Initiative: The Construct and Its Measure, Measurement & Evaluation In Counseling & Development (American Counseling Association). 30(4): 183-198.

Robitschek, C., Ashton, M. W., Spring, C. C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, C., & Thoen, M. A. (2012). Development and psychometric evaluation of the Personal Growth Initiative Scale–II. Journal of Counseling Psychology. 59(2): 274.

Roothman, B., Kirsten, D. K., and Wissing, M. P. (2003). Gender Differences In Aspects Of Psychological Well-Being. South African Journal Of Psychology. 33(4): 212-218.

Rusk, R. D. and Waters, L. (2015). A Psycho-Social System Approach To Well-Being: Empirically Deriving The Five Domains Of Positive Functioning. The Journal Of Positive Psychology. 10(2): 141-152.

Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, Or Is It? Explorations On The Meaning Of Psychological Well-Being. Journal Of Personality and Social Psychology. 56(6): 1069- 1081. Doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069.

Selçuk, Z. (2004). *Gelişim ve Öğrenme*. 11. Baskı. Ankara: Nobel Yayınları.

Seligman, M. (2011). *Flourish*. New York: Free Press.

Sigler, T. H. and Pearson, C. M. (2000). Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions Of Empowerment. *Journal Of Quality Management*. 5(1): 27-52.

Smith, P. C. and Goddard, M. (2002). Performance Management and Operational Research: A Marriage Made İn Heaven? *Journal Of The Operational Research Society*. Spor Yönetimi İçinde. Ankara: Detay Yayıncılık, 53 (3): 247-255.

Stevic, C. R. and Ward, R. M. (2008). Initiating Personal Growth: The Role Of Recognition and Life Satisfaction On The Development Of College Students. *Social Indicators Research*. 89(3): 523-534.

Şener, T. (2010.) Hastanelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Taylor, F. W. (2002). Frederick Winslow Taylor: Father Of Scientific Management. In Editors Of Perseus Publishing, & D. Goleman (Eds), *Business: The Ultimate Resource* (Pp. 1054 1055). Cambridge, MA: Perseus.

Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 28(28-3): 374-384.

Tosun, K. (1992). İşletme Yönetimi, Savaş Yayınları, İstanbul.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 17(2): 183-206.

Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İş Gören Performansı Üzerine Etkisi: OSTİM İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 65(02): 196-218.

- Ünsar A.S. ve Dinçer, D. (2013). Duygusal Zekânın İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi: Bir Alan Araştırması, Yalova Sosyal Bilimler Dergisi. 4(7).
- Wadhawan, K. (2016). Psychological Well-Being As A Predictor To Job Performance and Job Satisfaction. International Journal Of Academic Research and Development. 1(3), 1-3.
- Wright, T. A. and Cropanzano, R. (2000). Psychological Well-Being and Job Satisfaction As Predictors Of Job Performance. Journal Of Occupational Health Psychology. 5(1): 84.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. ISGUC The Journal Of Industrial Relations and Human Resources. 8(2), 196-217.
- Yetim, A. ve Şenel, Ö. (2001). Türkiye’de Spor Yöneticisi Yetiştirme Faaliyetlerinin Görünümü. Milli Eğitim Dergisi. 150.
- Yıldırım, E. (2011). Çalışan Performansının Geliştirilmesinde Koçluk Uygulaması Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi. İzmir: DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Yoldaş, H. (2021). Spor Yöneticiliği Bölümü Öğrencilerinin Değer Yargılarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yüksel, Ö. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zenger, J., ve Folkman, J. (2016). How age and gender affect self-improvement. Harv Bus Rev [Internet].

EKLER

EK-1: Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Değerli katılımcı,

Eklenmiş olan anketler ile spor örgütlerinde çalışanlarının kişisel gelişim yönelimi, iş performansı ve psikolojik iyi oluş halleri araştırılmaktadır. Anket dört ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde spor örgütlerinde çalışan personel ile ilgili demografik sorular, ikinci bölümde kişisel gelişim yönelimi, üçüncü bölümde iş performansı, dördüncü bölümde psikolojik iyi oluş hakkında ifadeler yer almaktadır. Anketin doldurulması yaklaşık 8-10 dakika sürmektedir. Lütfen tüm soruları eksiksiz olarak yanıtlayınız. Verdiğiniz destek için teşekkürler...

MCBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği ABD Spor Yönetimi Programı

Yüksek lisans Öğrencisi

Hakan GÜLER

Danışman

Doç. Dr. Kadir YILDIZ



DEMOGRAFİK BİLGİLER

	Bu anketler ile spor örgütlerinde çalışan kişisel gelişim yönelimi, iş performansı ve psikolojik iyi oluş halleri araştırılmaktadır. Anket dört ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde spor örgütlerinde çalışan personel ile ilgili demografik sorular, ikinci bölümde kişisel gelişim yönelimi, üçüncü bölümde iş performansı, dördüncü bölümde psikolojik iyi oluş hakkında ifadeler yer almaktadır. Anketin doldurulması yaklaşık 8-10 dakika sürmektedir. Lütfen tüm soruları eksiksiz olarak yanıtlayınız. Verdiğiniz destek için teşekkürler... Hakan GÜLER MCBÜ Spor Bilimleri Fak. Spor Yöneticiliği ABD. Yüksek Lisans Öğrencisi
---	--

Kişisel Bilgiler Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek Yaşınız: Medeni Durumunuz: () Evli () Bekar Eğitim Durumunuz: () İlköğretim () Lise () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora Çalışma Yılınız: Yıl Ay Kurumdaki Pozisyonunuz:

Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği:

Kişisel Gelişim Yönelimi	0	1	2	3	4	5
Lütfen aşağıdaki maddeleri dikkatlice okuyunuz. Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı aşağıdaki ölçeği kullanarak belirtiniz.						
0: Hiç katılmıyorum 1: Çoğunlukla katılmıyorum 2: Kısmen katılmıyorum 3: Kısmen katılıyorum 4: Çoğunlukla katılıyorum 5: Tamamen katılıyorum						
1. Kendimle ilgili değiştirmek istediğim şeyler için gerçekçi hedefler belirlerim.						
2. Kendimle ilgili belirli değişiklikler yapmaya hazır olduğum zamanı söyleyebilirim.						
3. Kendimle ilgili değişiklik yapmak için gerçekçi bir planın nasıl yapılacağını biliyorum.						
4. Kendimi geliştirmek için ortaya çıkan her fırsatı değerlendiririm.						
5. Kendimle ilgili değişiklik yapmaya çalıştığımda, gelişimim için gerçekçi bir plan yaparım.						
6. Kendimle ilgili değişiklik yapmaya çalıştığım zaman başkalarından yardım isterim.						
7. Kendimi geliştirmek için aktif bir şekilde çalışırım.						
8. Kendimle ilgili neleri değiştirmem gerektiğini belirleyebilirim.						
9. Bir birey olarak sürekli kendimi geliştirmeye çalışıyorum.						
10. Kendimle ilgili değişiklikler yapmak için gerçekçi hedefleri nasıl belirleyeceğimi biliyorum.						
11. Kendimle ilgili belirli bir değişikliği ne zaman yapmam gerektiğini bilirim.						
12. Kendimi geliştirmeye çalıştığım zaman mevcut olanakları kullanırım.						
13. Kendimle ilgili değişiklik yapmak için atacağım adımları biliyorum.						
14. Kendimi değiştirmeye çalıştığımda aktif olarak yardım almaya çabalarım.						
15. Bir birey olarak gelişmek için fırsatları araştırırım.						
16. Kendimle ilgili belirli şeyleri değiştireceğim zamanı bilirim.						

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Psikolojik İyi Oluş Lütfen aşağıdaki maddeleri dikkatlice okuyunuz. Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı aşağıdaki ölçeği kullanarak belirtiniz. 1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Kısmen katılmıyorum 3: Kararsızım 4: Kısmen katılıyorum 5: Kesinlikle katılıyorum	1	2	3	4	5
1-Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.					
2-Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.					
3-Günlük aktivitelere bağlı ve ilgiliyim.					
4-Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.					
5-Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.					
6-Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.					
7-Geleceğim hakkında iyimserim.					
8-İnsanlar bana saygı duyar.					

İş Performansı Ölçeği

İş Performans Ölçeği Lütfen aşağıdaki maddeleri dikkatlice okuyunuz. Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı aşağıdaki ölçeği kullanarak belirtiniz. 1: Kesinlikle Katılmıyorum 2: Kısmen katılmıyorum 3: Kararsızım 4: Kısmen katılıyorum 5: Kesinlikle katılıyorum	1	2	3	4	5
1)Görevlerimi 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.					

EK-2: Ölçek İçin Kullanım İzinleri

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Ölçek Kullanım İzni

 Hakan Güler
25.10.2021 Pzt 15:09

Kime:

Merhaba Değerli Hocam;
Ben Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında Spor Yönetimi alanında Yüksek Lisans öğrencisi Hakan Güler, tezim kapsamında Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Durumlarını incelemeyi hedefliyorum. Bu kapsamda ölçeğinizi tezim için kullanma izni ve ölçek değerlendirme yönergesini istiyorum. Şimdiden değerli vaktinizi ayırdığınız için teşekkür ederim. İyi çalışmalar dilerim.

 GUNER COL
27.10.2021 Çar 09:55

Kime: Siz

Atıf yaparak kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dilerim

iPhone'umdan gönderildi

Hakan Güler <

> şunları yazdı (25 Eki 2021 15:09):

Merhaba Değerli Hocam;
Ben Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında Spor Yönetimi alanında Yüksek Lisans öğrencisi Hakan Güler, tezim kapsamında Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Durumlarını incelemeyi hedefliyorum. Bu kapsamda ölçeğinizi tezim için kullanma izni ve ölçek değerlendirme yönergesini istiyorum. Şimdiden değerli vaktinizi ayırdığınız için teşekkür ederim. İyi çalışmalar dilerim.

İş Performansı Ölçeği

Ölçek Kullanım İzni

HG

Hakan Güler

25.10.2021 Pzt 15:09

Kime:

Merhaba Değerli Hocam;

Ben Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında Spor Yönetimi alanında Yüksek Lisans Öğrencisi Hakan Güler, tezim kapsamında Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Durumlarını incelemeyi hedefliyorum. Bu kapsamda ölçeğinizi tezim için kullanma izni ve ölçek değerlendirme yönergesini istiyorum. Şimdiden değerli vaktinizi ayırdığınız için teşekkür ederim. İyi çalışmalar dilerim.

GC

GUNER COL

27.10.2021 Çar 09:55

Kime: Siz

Atıf yaparak kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dilerim

iPhone'umdan gönderildi

Hakan Güler

şunları yazdı (25 Eki 2021 15:09):

Merhaba Değerli Hocam;

Ben Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında Spor Yönetimi alanında Yüksek Lisans Öğrencisi Hakan Güler, tezim kapsamında Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Durumlarını incelemeyi hedefliyorum. Bu kapsamda ölçeğinizi tezim için kullanma izni ve ölçek değerlendirme yönergesini istiyorum. Şimdiden değerli vaktinizi ayırdığınız için teşekkür ederim. İyi çalışmalar dilerim.

[Yanıtla](#) | [İlet](#)

Windows'u Et

Kişisel Gelişim Yönelimi II

**Hakan Güler**
25.10.2021 Pzt 15:12
Kime:
Merhaba Değerli Hocam;
Ben Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında Spor Yönetimi alanında Yüksek Lisans öğrencisi Hakan Güler, tezim kapsamında Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Durumlarını incelemeyi hedefliyorum. Bu kapsamda ölçeğinizi tezim için kullanma izni ve ölçek değerlendirme yönergesini istiyorum. Şimdiden değerli vaktinizi ayırdığınız için teşekkür ederim. İyi çalışmalar dilerim.

**İlhan.Yalçın**
27.10.2021 Çar 22:09
Kime: Siz
 **PGİS_II_Turkce_SON.doc**
56 KB
Hakan Bey merhaba,
Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II'yi çalışmanızda kullanmanızdan memnuniyet duyarız. Ölçek maddelerini ve puanlama bilgilerini ekteki belgede bulabilirsiniz.
Çalışmalarınızda kolaylıklar diliyorum.
Prof. Dr. İlhan Yalçın
Ankara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Fakültesi

Windows'u Et

EK-3: Araştırma İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 30.11.2021-198857



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü

Sayı : E-36592570-604.02-1404537

Konu : Araştırma İzni

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) 10.11.2021 tarihli ve 21454846-302.08.01.05.01-E.186042 sayılı yazı.
b) Bakanlığımız 27/07/2020 tarihli ve 754387 sayılı Araştırma İzinleri Genelgesi.

İlgi (a) yazı ile başvurusu yapılan "Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Durumlarının İncelenmesi" başlıklı araştırma izni talebi, Gençlik ve Spor Bakanlığı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından ilgi (b) Genelge çerçevesinde değerlendirilmiş ve söz konusu araştırmanın ilgili kurumlarda yürütülmesi uygun bulunmuştur. Tüm araştırma uygulamaları ilgi (a) yazı ile başvuruyu gerçekleştiren **araştırmacılar tarafından** yürütülecek olup, anket vb. uygulamalar **kurum yetkilileri** tarafından yürütülmeyecektir. Kurum yetkilileri araştırmalara, gönüllülük esasına göre, katılımcı olarak destek verebileceklerdir. Buna göre;

a) Araştırma kapsamında veri toplama ile ilgili her türlü iş ve işlem ilgi (b) Genelge doğrultusunda araştırmacı(lar) tarafından yürütülecektir. Araştırmacı (lar) tarafından araştırmalarda elde edilen veri setlerinin uygulama tamamlandıktan sonra 30 (otuz) gün içerisinde Bakanlık tarafından istenilen formatta, araştırmaların sonuç raporlarının ise çalışma bitiminden itibaren 30 (otuz) gün içerisinde Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğüne ulaştırılması, araştırma raporlarında kurumsal gizliliğin korunması, üretilen bildiri, tez, makale ve benzeri yayınlarda kurum isminin verilmemesi gerekmektedir.

b) Araştırma sürecinin gözetim ve denetimi, ilgili kurum müdürlükleri ile Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri tarafından gerçekleştirilecektir. Bu çerçevede; (1) örneklemdaki kişilerin reşit olmamaları durumunda velilerin yazılı izinlerinin alınması, (2) onay verilen araştırma faaliyetleri kapsamı dışında hiçbir uygulama ve etkinlik yapılmaması, (3) araştırmanın uygulanması esnasında öncelikle kurum faaliyetlerinin aksatılmaması, (4) tüm araştırma süreçlerine katılımda gönüllülüğün esas alınması, (5) Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü tarafından mühürlenmiş veri toplama araçları dışında bir araç ya da form kullanılmaması, (6) araştırmanın kurumlarda uygulanmasından kaynaklanabilecek her türlü fiziksel zararın araştırmacı(lar) tarafından karşılanması, (7) araştırmada ticari amaç güdülmemesi ve katılımcılardan ücret talep edilmemesi ve (8) araştırmanın ilgi (b) Genelgeye uygun yürütülmesi hususlarında gerekli **gözetim ve denetim** ilgili kurum müdürlükleri ile Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinin yetki ve sorumluluğundadır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Dr. Mehmet Ata ÖZTÜRK
Bakan a.
Genel Müdür

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: D16204F7-FA17-41DF-8484-CAF16B5F3050 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-ebys>
Örnek Mahallesi Oruç Reis Caddesi No:13/A Altındağ/ANKARA Bilgi için: Rahime MERCAN
Telefon: 444 0 472 Faks No: (0 312) 517 67 99 SARI
İnternet Adresi: www.gsb.gov.tr Kep Adresi: genclikvesporbakanligi@hs01.kep.tr Sosyolog



EK-4: Etik Kurul Onay Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 24.12.2021-E.215205



T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Kurulu

Sayı : E--050.01.04-215205
Konu : Kadir YILDIZ-Etik Kurul Başvurumuz-
Hk-

24.12.2021

Sayın Doç. Dr. Kadir YILDIZ

İlgi : 07.12.2021 tarihli ve 203704 sayılı yazı.

MCBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilimdalı Yüksek Lisans öğrencisi Hakan GÜLER'in "Spor Örgütü Çalışanlarının Kişisel Gelişim, İş Performansı ve Psikolojik İyi Oluş Durumlarının İncelenmesi " adlı başvurunuz kurulumuzun 20.12.2021 tarih ve 2021/12 sayılı toplantısında görüşülmüş olup, tez çalışmasının etik yönden uygunluğuna karar verilmiştir.

Kurulumuzda alınan karar ekte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Ramazan GÖKBUNAR
Kurul Başkanı

Ek: 8-Nolu karar (1 sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu :BSV845YYH Pin Kodu :48103

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=4049&eD=BSV845YYH&eS=215205>

Adres :Şehit Prof. Dr. İlhan Varank Yerleşkesi 45140 - Yunusemre/Manisa

Telefon:(0 236) 2011000 Faks:(0 236) 2372442

Elektronik Ağ: <http://www.cbu.edu.tr>

Kep Adresi: celalbayaruniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Bülent Tekeli

Unvanı: Şef



Telefon No: 2362011095

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı- Soyadı: Hakan GÜLER

Eğitim Hayatı:

Yüksek Lisans: 2018 Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, Spor Yönetimi Yüksek Lisans Programı

Lisans: 2014-2018 Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü

Lisans: 2015-2019 Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü (Çift Anadal Programı)

Yabancı Dil Bilgisi: İngilizce

Katıldığım Eğitim ve Seminerler:

“Ozan ERDEM ile Liderlik, Başarı ve Motivasyon” Mayıs 2015 (Yargı Akademisi)

“Avrupa Birliği Proje Hazırlama Teknikleri” Mart 2018 (Ümmühan Elginkan M.T.E.M) Belge No: 3666

“Ts-En Iso 9001 Kalite Yönetimi Sistemi” Mart 2018 (Ümmühan Elginkan M.T.E.M) Belge No: 3956

“Dünya Spor Bilimleri Araştırma Kongresi” Kasım 2017 (T.C. Celal Bayar Üniversitesi)

“Satış, Pazarlama ve İkna Teknikleri” Nisan 2015 (Uluslararası Bilim ve Eğitim Federasyonu)

Belge No:8036865

“Stres ve Zaman Yönetimi” Nisan 2015 (Uluslararası Bilim ve Eğitim Federasyonu) Belge No: 8036865

“Etkili İletişim Beden Dili ve İmaj Yönetimi” Nisan 2015 (Uluslararası Bilim ve Eğitim Federasyonu)

Belge No: 8036865

“Cv Oluşturma ve Mülakat Teknikleri” Nisan 2015 (Uluslararası Bilim ve Eğitim Federasyonu) Belge No: 8036865

“Etkili Konuşma ve Diksiyon” Nisan 2015 (Uluslararası Bilim ve Eğitim Federasyonu) Belge No: 3666

“NLP ile Liderlik ve Zaman Yönetimi” (Sürekli Eğitim ve Kalite Derneği) Belge No: 8036728

Katıldığım Antrenörlük Belgeleri Ve Seminerleri:

“1. Kademe Cimnastik Yardımcı Antrenörlük Belgesi” Şubat 2015 (Türkiye Cimnastik Federasyonu) Belge No:1790

“2. Kademe Cimnastik Antrenörlük Belgesi” Nisan 2017 (Türkiye Cimnastik Federasyonu) Belge No:1790

“Türkiye Cimnastik Federasyonu 1. Gelişim Semineri” Mart 2017 (Türkiye Cimnastik Federasyonu).

“Türkiye Cimnastik Federasyonu 2. Gelişim Semineri” Mart 2017 (Türkiye Cimnastik Federasyonu).

“Çocuk Atletizm Eğitmeni” Şubat 2016 (Türkiye Atletizm Federasyonu) Belge No: 099

“1. Kademe Basketbol Antrenörlük Belgesi” Haziran 2018 (Türkiye Basketbol Federasyonu).

Mezuniyet Başarı Belgelerim:

“2017-2018 Eğitim Öğretim Yılı Spor Yöneticiliği Bölüm Birinciliği” Haziran 2018 (T.C. Celal Bayar Üniversitesi).

“2017-2018 Eğitim Öğretim Yılı Fakülte Üçüncülüğü” Haziran 2018 (T.C. Celal Bayar Üniversitesi).