

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Spor Yönetimi Bilim Dalı

**SPOR EĞİTMENLERİNİN DÜRÜSTLÜK
SEVİYELERİNİN İŞE TUTULMALARI VE
SORUMLULUK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans

Yasemin KAYA

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Asaf ÖZKARA

İstanbul – 2021

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Yasemin KAYA

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Spor Eğitmenlerinin Dürüstlük Seviyelerinin İşe Tutulma ve Sorumluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 05.08.2021

Sayfa Sayısı : 124

Tez : Dr. Öğr. Üyesi Asaf ÖZKARA

Danışmanları

Dizin Terimleri : Dürüstlük, Kişisel Sorumluluk, İşe Adanmışlık

Türkçe Özet : Araştırmada İstanbul ilinde görev yapan spor eğitmenlerinin dürüstlük, kişisel sorumluluk ve işe tutulma düzeylerinin incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ili Küçükçekmece ilçesi aktif olarak çalışan spor eğitmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda dürüstlük değişkeninin alt boyutlarında anlamlı farklılıklar rastlanmamıştır. İşe tutulma ve sorumluluk değişkeni ve alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca işe tutulma ve sorumluluk değişkenleri arasında çift yönlü olumlu bir etkileşim olduğu tespit edilmiştir.

Dağıtım Listesi : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Yasemin KAYA

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
Spor Yönetimi Bilim Dalı**

**SPOR EĞİTMENLERİNİN DÜRÜSTLÜK
SEVİYELERİNİN İŞE TUTULMALARI VE
SORUMLULUK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Yasemin KAYA

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Asaf ÖZKARA**

İstanbul – 2021

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Yasemin KAYA

.../.../2021



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yasemin KAYA'nın Spor Eğitmenlerinin Dürüstlük Seviyelerinin İşe Tutulma ve Sorumluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Antrenörlük Eğitimi anabilim dalı, Spor Yönetimi bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza
Başkan
Dr. Öğr. Üyesi. Aydın PEKEL

İmza
Üye
Dr. Öğr. Üyesi. Asaf ÖZKARA
(Danışman)

İmza
Üye
Doç. Dr. Osman PEPE

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2021

İmzası
Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ
Enstitü Müdürü

ÖZET

Araştırmada spor eğitmenlerinin dürüstlük, kişisel sorumluluk ve işe tutulma düzeylerinin incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinin, genel tarama modellerinden nedensel tarama modeli ve ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde görev yapan spor eğitmenleri oluştururken, örneklem grubunda ise çeşitli branşlarda ve farklı kulüplerde aktif olarak çalışan 358 spor eğitmeni oluşturmaktadır. Spor eğitmenlerinin dürüstlük seviyeleri, işe tutulma seviyeleri ve sorumluluk düzeylerinin tespiti ve kavramlar arasındaki ilişkinin incelenmesi için 3 ayrı ölçek; Dürüstlük Ölçeği, İşe Tutulma Ölçeği ve Kişisel Sorumluluk Ölçeği'nden faydalanılmıştır. Çalışmada elde edilen veriler SPSS 25.0 Paket Programı'nda analizi tabi tutulmuştur.

Katılımcıların ölçek sorularına ilişkin verdiği cevaplar incelendiğinde yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir durumu ve toplam mesleki tecrübe değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir ($p>0,05$) Buna karşın aynı birimde çalışan sayısı değişkenine göre gruplar arasında üç ölçekte de anlamlı düzeyde farklılıklar saptanmıştır ($p<0,05$). Katılımcıların çalıştıkları birimdeki çalışan sayısı arttıkça dürüstlük seviyesinin arttığı, buna karşın kişisel sorumluluk ve işe tutulma seviyelerinin çalışan kişinin fazla olduğu gruplarda azalma eğilimi gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca aynı kurumda çalışma süreleri hesaba katıldığında Dürüstlük Ölçeği'ne ilişkin cevaplarda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Katılımcıların ölçek sorularına ilişkin cevaplarında ise Kişisel Sorumluluk ile İşe Tutulma ölçekleri arasında orta düzeyde pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$; $r=0,417$) Dürüstlük ve İşe Tutulma ölçek puanları arasında ise çok zayıf düzeyde , negatif yönde ilişki saptanmıştır ($p<0,05$; $r=-0,175$).

Çalışma sonucundaki bulgular sadece spor eğitmenleri ile sınırlı olduğu için Dürüstlük – Kişisel Sorumluluk ve İşe Tutulma kavramları farklı meslekler üzerinde de incelenmesi ve ölçekler arasındaki ilişki düzeyleri ve karşılaştırmalar yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dürüstlük, Kişisel Sorumluluk, İşe Tutulma, Spor Eğitmeni

SUMMARY

The aim of the study is to examine and determine the relationship the level of honesty, personal responsibility and retention of sports trainers who work in Istanbul. In this study, causal screening model and relational screening model has been used whose from general screening models. The universe of study is sports trainers who work in Istanbul-Kucukcekmece province and sample of group is 358 sports instructors who are active in various branches and at different clubs.

There were 3 different scales to be used; honesty scale, retention scale and personal responsibility scale were used to determine the honesty levels, retention levels and responsibility levels of sports instructors and to examine the relationship between concepts. The data obtained in the study were analyzed in the SPSS 25.0 Package Program.

Participants responses on the questions of the scale examined age, gender, marital status, income status, we could not detect significant differences according to the variables and total professional experience ($>0,05$ p) in contrast, the number of employees in the same unit according to the three scales revealed significant differences in the variable between the two groups ($p<0.05$). It was concluded that as the number of employees in the unit in which participants worked increased, the level of honesty increased, while the levels of personal responsibility and retention tended to decrease in groups where the employee was excessive. In addition, significant differences were found in responses to the honesty scale when working time in the same institution was taken into account. Participants in the answers on the questions of the scale with a moderate positive relationship was identified between the scales personal responsibility Eclipse ($p<0.05$; $R=0,417$) scale scores at a level between honesty and eclipse is very weak, negative relationship was found ($p<0.05$; $R=-0,175$).

Since the results of the study are limited only to sports instructors, it is recommended that the concepts of honesty – personal responsibility and retention for work are also studied in different professions, as well as relationship levels and comparisons between scales..

Keywords: Honesty, personal responsibility, Retention, Sports trainers

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
EKLER LİSTESİ	viii
ÖNSÖZ.....	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL BİLGİLER

1.1. Spor Kavramı.....	4
1.1.1. Spor Etiği.....	6
1.1.2. Spor Hizmetleri	7
1.2. Spor Eğitmeni Kavramı	9
1.2.1. Spor Eğitmenleri ve Dürüstlük	11
1.2.2. Spor Eğitmenleri ve İşe Tutulma.....	12
1.2.3. Spor Eğitmenleri ve Sorumluluk	13
1.3. Dürüstlük Kavramı	14
1.3.1. Davranışsal Dürüstlük	15
1.3.2. İş Yerinde Dürüstlük ve İşe Tutulma	16
1.4. İşe Tutulma Kavramı	19
1.4.1. İşe Tutulmanın Boyutları.....	22
1.4.2. Dinçlik	22
1.4.3. Adanmışlık	24
1.4.4. Kahn'ın adanma yaklaşımı	25
1.4.5. Yoğunlaşma	27
1.4.6. Benlik Kavramı	28
1.4.7. Özsaygı	30
1.4.8. Özerklik	32
1.4.9. Geri Bildirim	35
1.4.10. Sosyal Destek	36
1.4.11. Kurumsal Destek	38
1.5. Sorumluluk Kavramı	40
1.5.1. Sorumluluk Türleri	41
1.5.2. Kişisel Sorumluluk	41
1.5.3. Sosyal Sorumluluk.....	42
1.5.4. Kurumsal Sosyal Sorumluluk.....	44

1.5.5. Ortak Sorumluluk	46
1.5.6. Vatandaşlık Sorumluluğu	47

İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırma Yöntemi	49
2.2. Evren ve Örneklem	49
2.3. Veri Toplama Araçları	49
2.3.1. Dürüstlük Ölçeği	49
2.3.2. İşe Tutulma Ölçeği	50
2.3.3. Kişisel Sorumluluk Ölçeği	50
2.4. Veri Analizi	50

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER	76
KAYNAKÇA	89
ÖZGEÇMİŞ	109

KISALTMALAR

SPSS	:	Statistical Package for the Social Sciences
TDK	:	Türk Dil Kurumu



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1 Katılımcıların Frekans ve Yüzde Değerleri	52
Tablo 2 Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dürüstlük Ölçeğine İlişkin Verdiği Cevapların Karşılaştırılması.....	53
Tablo 3 Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dürüstlük Ölçeğine İlişkin Verdiği Cevapların Karşılaştırılması.....	54
Tablo 4 Katılımcıların Eğitim Değişkenine Göre Dürüstlük Ölçeğine Verdiği Puanların Karşılaştırılması.....	55
Tablo 5 Katılımcıların Aylık Gelir Değişkenine Göre Dürüstlük Ölçeğine Verdiği Puanların Karşılaştırılması.....	56
Tablo 6 Katılımcıların Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Dürüstlük Ölçeğine Verdiği Puanların Karşılaştırılması.....	57
Tablo 7 Katılımcıların Aynı Kurumda Çalışma Süre Değişkenine Göre Dürüstlük Ölçeğine Verdiği Puanların Karşılaştırılması	58
Tablo 8 Katılımcıların Biriminde Birlikte Çalıştığı Kişi Sayısı Değişkenine Göre Dürüstlük Ölçeğine Verdiği Puanların Karşılaştırılması.....	59
Tablo 9 Katılımcıların Gün İçindeki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre Dürüstlük Ölçeğine Verdiği Puanların Karşılaştırılması	60
Tablo 10 Katılımcıların cinsiyetlerine göre kişisel sorumluluk ölçeğine ilişkin verdiği cevapların karşılaştırılması.....	60
Tablo 11 Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Kişisel Sorumluluk Ölçeğine İlişkin Cevaplarının Karşılaştırılması	61
Tablo 12 Katılımcıların eğitim değişkenine göre kişisel sorumluluk ölçeğine ilişkin verdiği puanların karşılaştırılması	62
Tablo 13 Katılımcıların aylık gelir değişkenine göre kişisel sorumluluk ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması	63
Tablo 14 Katılımcıların mesleki tecrübe değişkenine göre kişisel sorumluluk ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması	64
Tablo 15 Katılımcıların aynı kurumda çalışma süre değişkenine göre kişisel sorumluluk ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması	65

Tablo 16 Katılımcıların biriminde birlikte çalıştığı kişi sayısı değişkenine göre kişisel sorumluluk ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması	66
Tablo 17 Katılımcıların gün içindeki çalışma süreleri değişkenine göre kişisel sorumluluk ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması	67
Tablo 18 Katılımcıların cinsiyetlerine göre İşe Tutulma Ölçeğine ilişkin verdiği cevapların karşılaştırılması	68
Tablo 19 Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İşe Tutulma Ölçeğine İlişkin Cevaplarının Karşılaştırılması	68
Tablo 20 Katılımcıların eğitim değişkenine göre İşe Tutulma ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması	69
Tablo 21 Katılımcıların aylık gelir değişkenine göre İşe Tutulma Ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması	70
Tablo 22 Katılımcıların mesleki tecrübe değişkenine göre İşe Tutulma Ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması	71
Tablo 23 Katılımcıların aynı kurumda çalışma süre değişkenine göre İşe Tutulma Ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması	72
Tablo 24 Katılımcıların biriminde birlikte çalıştığı kişi sayısı değişkenine göre İşe Tutulma Ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması	73
Tablo 25 Katılımcıların gün içindeki çalışma süreleri değişkenine göre dürüstlük ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması	74
Tablo 26 Katılımcıların Ölçek Puanlarına İlişkin Spearman Korelasyon Analizi	75

EKLER LİSTESİ

- EK- A** : Dürüstlük Ölçeği
EK- B : Kişisel Sorumluluk Ölçeği
EK- C : İşe Tutulma Ölçeği



ÖNSÖZ

Spor kavramının büyümesi ve gelişmesi açısından oldukça önemli bir yere sahip olan spor eğitmenlerinin işlerine tutkuyla bağlı olmaları, dürüst ve sorumluluk sahibi davranışlar sergilemeleri onlardan beklenen en temel özelliklerin en başında yer almaktadır. Spor kavramının tüm özelliklerine uygun olarak çocuklara ve yetişkin bireylere uygulanmasında en başkahramanlar olarak nitelendirdiğimiz spor eğitmenlerinin yukarıda belirtilen özelliklere sahip olması daha geniş kitlelere ulaşılması açısından da önem teşkil etmektedir.

Bu araştırmada çeşitli branşlarda antrenörlük yapmakta olan spor eğitmenlerinin dürüstlük seviyelerinin, işe tutulmaları ve sorumluluk düzeylerine olan etkisinin incelenmeye çalışılmıştır.

Araştırmaya yönlendirmesi açısından ve bu araştırma boyunca benden bilgilerini esirgemeyen saygı değer danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Asaf ÖZKARA hocama ve Arş. Gör. Okan KILIÇKAYA hocama teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her döneminde olduğu gibi yüksek lisans döneminde de benden desteklerini esirgemeyen, her zaman yanımda olan sevgili aileme ve ilk günden beri bana destek olan, her zaman arkamda dimdik duran eşim Ozan KAYA'ya çok teşekkür ederim.

GİRİŞ

Kavramsal Çerçeve

Dürüstlük, doğru davranma kavramı veya niteliği, saf dürüst ve namuslu olma gibi benzer anlamlar barındırır. Dürüstlük, dürüst davranan bir bireyin davranış ve hareketlerini ifade etmektedir (Demirkaya ve Çal, 2018). Dolayısıyla spor eğitmenlerinin de kendisine ve gelen üyelere karşı dürüst olması çok önemlidir. Gerek üyelerin hatalarını, gerek kendi hatalarını benzer dürüstlükçe ele almalı ve bunu yalnızca sözle değil, davranışlarıyla da belli etmelidir(Başer 1986'dan akt. Terlemez, M). Bir ahlakı temsil eden spor eğitmeni konumundaki kişiler kendilerinden ve meslek tanımından beklenen davranışlar sergilemeli, üyeler ile aralarında pozitif ve doğru bir iletişim kurmalı, bu kurulan iletişimle kendisine ve mesleğine karşı saygı ile hareket edebilmelidir (Potrac vd. 2002). Spor eğitmenlerinin gerek üyelerle, gerek sporcularla iyi iletişim kurabilmesi için pozitif bir kişiliğe sahip olması beklenmektedir. Bu kişilik özelliklerinden bazılarını sıralayacak olursak; tutarlılık, esneklik, olumlu yönler için destek göstermek, demokratik olmak, adil davranmak, empati yapabilmek, eleştiriye açık olmak, özeleştiri yapabilmek, alçak gönüllü olmak, liderlik vasıflarına sahip olmak ve sorumluluk almak olarak sayabiliriz (Çeyiz, 2007).

Sorumluluk almak, beklenen sonuçları ortaya koymak veya bunların istenmeyen sonuçlar meydana gelmesini engellemek anlamında hissedilen duygusal bir yükümlülük olarak ortaya çıkabilmektedir (Lauermann ve Karabenick 2011). Dolayısıyla bireysel olarak sorumluluğu yüksek olan kişilerin hissettiği sorumluluk duygusunun, onların da içinde bulunduğu bir konuya göre hareket etme istekleri, sorumluluk hissi yüksek olmayan kişilere kıyasla daha yüksektir. Farklı bir ifadeyle, bireysel sorumluluk duygusu hem bireyin mesleğine yönelik, hemde bu mesleğin içeriğinde bulunan diğer kavramlara yönelik olan görevlerin uygulanması açısından hissedilen bir sorumluluk olarak vurgulanmaktadır.

Bireysel sorumluluk, kişilerin hayatlarında net hedefler belirlemesi ve bu hedefleri başarmak için tüm sorumlulukları kabullenmesidir. Sorumluluk düzeyi güçlü olan kişiler üstüne düşen tüm görevleri zor şartlar içinde olsa bile tamamlamaya çalışır ve uygulamalarının iyi veya kötü sonuçları olsa da bu duruma katlanırlar.

Bu gibi kişisel özelliklere sahip olanlar genellikle sonuçları belirli olmayan ve yapılması zor olan görevler açısından, diğerleri tarafından bu görevleri tamamlamak için tercih edilirler (Nelson ve Low 2004). Yani, sorumluluk sahibi olarak işini severek ve tutkuyla yapan kişiler çalışma hayatındaki diğer kişiler tarafından daha çok seçilmektedir.

Aynı zamanda işe tutkunluk seviyeleri güçlü olan kişiler alternatif iş olasılıkları araştırmazlar, öğrenme motivasyonları her zaman yüksektir ve özenle çalışırlar. Yaptığı işe tutkun bir şekilde kendisini adayan çalışanlar yöneticiler tarafından da pozitif ayrıştırma içerisinde bulunabilirler ve dolayısıyla kişilerin işine tutkun bir şekilde olan bağlanmaları, kendilerini iş yoluyla göstermeleri/öne çıkarmaları anlamına da gelmektedir. İşe tutkunlukla ilgili yapılan diğer çalışmalar, bu kavramın iş ile alakalı pozitif algı, ekstra çalışma davranışları, iyi hissetme ve iş performansı için de artış gibi sonuçlar meydana getirdiğini göstermektedir (Çalışkan, 2015).

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada spor eğitmenlerinin dürüstlük seviyeleri, işe tutulma düzeyleri ve sorumluluk düzeylerinin tespitinin yanı sıra bu kavramlar arasındaki ilişki düzeyinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın Önemi

İnsanların hayatlarında gün geçtikçe önemli bir yere sahip olan spor kavramında, spor eğitmenlerinin insani değerlere sahip olması çok önemlidir. Bu insani değerlerin en önemlileri arasında dürüst olmaları, sorumluluk sahibi olmaları ve işe tutkun bir şekilde çalışmaları gelmektedir. Gerek spor kavramının gelişimi için, gerekse spor eğitmeninin kendi bireysel özelliklerinin gelişimi için bu değerleri özellikle sahada uygulamaları gerekli bir özelliktir.

Bu çalışma spor eğitmenlerinin kişilik/karakter özellikleri için yapılacak olan farklı araştırmalara katkı sağlaması açısından önem teşkil etmektedir.

Literatürde işletme ve yönetim alanında benzer araştırmalar olsa da spor eğitmenlerinin dürüstlük, işe tutulma ve sorumlulukları üzerine yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle araştırmamızda spor eğitmenlerinin bu kavramlar ile etkileşiminin incelenmesi araştırmanın önemini arttırmaktadır.

Araştırma Problem Durumu

Dürüstlük kavramı günümüzde çok kullanılan bir kavram olmasına rağmen bazen dürüst olan insanlar çalışma alanlarında işlerine tutulurken sorumluluklarından kaçabilirler ya da dürüst olmayıp kişisel sorumluluklarına önem gösterebilirler. Bu çalışmada spor eğitmenlerinin dürüst olmasının işe tutulmalarına ve kişisel sorumluluğuna bir etkisinin boyutları konusunda bir cevap aramak bu çalışmanın ana problemi. Araştırmanın ana problemine yönelik cevaplandırılmak istenen alt problemler aşağıda yer almaktadır.

Alt Problemler

- Spor eğitmenlerinin cinsiyet değişkenine göre dürüstlük seviyeleri ile işe tutulmaları ve sorumluluk düzeyleri arasında bir farklılık var mıdır?
- Spor eğitmenlerinin eğitim durumları değişkenine göre dürüstlük seviyeleri ile işe tutulmaları ve sorumluluk düzeyleri arasında bir farklılık var mıdır?
- Spor eğitmenlerinin medeni durum değişkenine göre dürüstlük seviyeleri ile işe tutulmaları ve sorumluluk düzeyleri arasında bir farklılık var mıdır?
- Spor eğitmenlerinin aylık gelir değişkenine göre dürüstlük seviyeleri ile işe tutulmaları ve sorumluluk düzeyleri arasında bir farklılık var mıdır?
- Spor eğitmenlerinin mesleki tecrübe değişkenine göre dürüstlük seviyeleri ile işe tutulmaları ve sorumluluk düzeyleri arasında bir farklılık var mıdır?
- Spor eğitmenlerinin aynı kurumda çalışma süresi değişkenine göre dürüstlük seviyeleri ile işe tutulmaları ve sorumluluk düzeyleri arasında bir farklılık var mıdır?
- Spor eğitmenlerinin biriminde birlikte çalıştığı kişi sayısı değişkenine göre dürüstlük seviyeleri ile işe tutulmaları ve sorumluluk düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Varsayımları

Katılımcıların ölçek sorularına doğru cevap verdikleri varsayılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, gönüllük esaslarına dayalı bir şekilde katılmış farklı spor kulüplerinde aktif olarak çalışan antrenörler ile sınırlı tutulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

Günümüzdeki en önemli fiziksel aktivitelerden biri olan spor, uzunca bir geçmişi içinde barındırmasıyla birlikte, Latince kökenli kelimelerden türemiştir ve ‘‘desport/disport’’ sözcüklerinin kısaltması olabileceği düşünülmektedir. Bu iki sözcük 17. Yüzyıl dahil olmak üzere ‘‘sport’’ biçiminde dünyada yaygınlaşmış ve Türkçe’de ise ‘‘spor’’ olarak kendisini tanıtmıştır. Sözcük anlamı olarak spor; oyun, eğlence, güzel vakit geçirme ve fiziksel anlamda vücudu harekete geçirmek olarak tanımlanmaktadır(Öztürk 2011). Bu tanımlamalardan hareketle spor sözcüğünün kelime anlamı disport sözcüğünden ortaya çıkmıştır. Bu sözcük fazla işten uzak durmak ve eğlenmek kavramları ile bilinmektedir. Spor, yalnız başına çalışmak ile aynı değildir. Daha çok eğlence ve oyun doğrultusunda karşımıza çıkmaktadır. Spor etkinliklerinde önemli olan sonucu değil, oyuna katılmak, eğlenmek, mutlu olmak, toplumsal açıdan iletişimi kuvvetlendirmek ve sağlığa büyük katkıda bulunmaktır(Yavaş, 2005).

1.1. Spor Kavramı

Spor kavramının uzun bir geçmişe sahip olduğunu ilk tanımımızda söylemiştik. İlk insanların, toplayıcılık ve avcılıkla yaşamlarını sürdürdükleri sıralarda kendilerini herhangi bir tehlikeye karşı korumak için veya avlanmaya çalıştıkları sıralarda yaptıkları hareketler şuan ki yapılan sporlar için temel oluşturmuştur(Yavaş 2005). Genel anlamda spor için birçok tanım yapılmaktadır. Bu tanımlamaların farklı olmasının nedenini araştırmacıların değişik açılardan inceleme ve değerlendirme yapması oluşturmaktadır. Spora dair tanımlamalarda bazılarında bahsedecek olursak;

Spor, toplumda var olması istenen birçok değer oluşturmaya ve bu değerler için devam etmesine yardımcı olmaktadır. Toplumda var olması beklenen bu değerler içlerinde güven, hoşgörü, adalet ve fedakarlık gibi kavramlar barındırır. Spor, toplum ve bireylerin sabitliğine, toplumsal davranışların ortaya çıkmasında yardımcı rolü vardır. Tüm bireyler, çocukluk döneminde sporu oyun ile birleştirip uyguladıkları etkinliklerde toplum içindeki rolleri ve görevleri hakkında bilgi sahibi olurlar.

Bu etkinlikler bireylerin sağlam biçimde topluma uyum sağlamasına neden olmaktadır(Uyar 2019). Bireylerin zihinsel ve fiziksel gelişimlerinin uyumuyla beraber dzenli, daha sağlıklı ve mutlu hissetmeleri için katkısı büyük olan spor; bireyler açısından eğlenmek, sağlıklı olmak, sosyalleşmek ve işteki performanslarını arttırmak gibi nedenlerden dolayı yapılmaktadır. Dinamik ve sağlıklı bir yaşama yönlendiren, stres veya yorgunluk gibi olumsuz etkileyicileri azaltan, bireylerin sosyalleşme açısından ilişkilerini güçlendiren, beden ve zihinsel sağlığını korumaya yardımcı olmakta ve bu nedenlerden dolayı bireyler tarafından gün geçtikçe tercih edilme sıklığı daha fazla artmaktadır(Özdenk, 2018).

Başka bir tanımda ise spor; genellikle bireylerin sağlıklı olmak, eğlenmek ya da boş zamanlarını değerlendirmek amacıyla bireysel veya grup ile yapılan bir etkinlik şeklinde ifade edilmektedir(Mahmood, 2016).

Spor; sporcular tarafından özellikle kazanmaya yönelik teknikle birlikte yüksek oranda fiziksel bir g harcama, izleyenler tarafından yarışmaya yönelik estetik bir süre, toplumsal açıdan da toplumun tüm özellikleri ya da çelişkilerini olduğu gibi gösteren bir ayna olmakla birlikte bu gibi olguları yönlendirebilen çok özel bir amaçtır(Aracı 2004).

Spor, sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan güçlenmenin temel nedeni olan insan faktörünün zihin ve beden sağlığını kuvvetlendirmek, kişiliğin oluşumu ve karakter gelişimini dzenlemenin yanı sıra beceri, yetenek ve bilgi kazanımlarını sağlayarak çevreye uyumlu olmasını kolaylaştırmaktadır. Bireyler ve toplumlar arasında yardımlaşma ve kaynaşmayla beraber başarı sağlamak, bireylerin mücadeleci olma özelliğini geliştirmek ve buna bağlı olarak da belirli kurallar dahilinde rekabet kavramı lsnde mücadeleci olma, heyecan hissetme ve yarışmalarda üstün olmak amacıyla uygulanan faaliyetler olarak nitelendirilmektedir. Dolayısıyla spor, bireyin yeteneklerini güçlendiren ve belirli kurallar dahilinde bireysel veya toplu biçimde boş zaman faaliyeti olarak ya da profesyonel bir meslek haline getirip yaptığu, bütünleştirici, sosyalleştirici, zihin ve bedeni geliştiren, içerisinde dayanışma ve rekabeti barındıran kültürel bir olaydır(Yetim, 2005).

Bunun yanı sıra sporda ‘‘kazanma merkezli’’ rekabetçi bir kültürden kaynaklı kaygılar sonucunda sporun içinde bulunan etik davranışlar için de araştırma yapılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir(Thompson ve Dieffenbach, 2015).

Sonuç olarak spor, bireye özgü bir faaliyettir ve diğer insanların da hangi dil, din, ırk veya kültüre bağlı olduğuna bakılmaksızın yalnızca bireyleri ortak paydada buluşturmaktadır (Durak 2011). Bu buluşmalar esnasında bireylerin sporun kurallarına uygun olarak hareket etmesi, bu uygulamalar yapılırken diğer bireylerin haklarına saygı göstermesi, kendisine yakışan söylemlerde bulunması gibi etik davranışlar sergilemesi spor etiğini de içinde barındırır ve bu davranışların spor kavramı açısından değeri büyüktür.

1.1.1. Spor Etiği

Toplumların “iyi” kavramını araştırmaları sonucunda bazı değerlerin meydana gelmesinde önemli rol oynamıştır. Bu değerler genellikle bireylerin tamamından kabul görmektedir. Ortak kabul gören bu değerler bireylerin birlikte yaşam sürmelerine katkı sağlar ve bireylerde bulunan bu değerler “etik” olarak adlandırılmaktadır (Tuncel 2014). Etik değerler bireyler için hayatın her alanında var olduğu gibi spor alanında da yakın zamanda kendisini göstermiştir.

Spor günümüzde bireylerin yaşamsal yeterliliklerini bilmeleri ve buna bağlı olarak geliştirmelerini amaçlayan ideal bir faaliyet olarak karşımıza çıkmaktadır (Thompson ve Dieffenbach, 2015). Spor bedensel ve zihinsel dinçliğin temel kaynağı ve ruhsal açıdan iyi hissetmenin en önemli etkenlerinden birisidir (Tuncel, 2014).

Spor etiği, spor uygulamalarındaki kuralların ahlaki değerler çerçevesinde incelemeyi içermektedir. Mesela; boks sporunda geçerli olan kurallara ve zorunlu olarak giyilmesi gereken kıyafetlere, sporcunun aynı zamanda zarar görmesini en düşük seviyeye indirilmesi için tespit edilip, insan sağlığını koruyucu niteliğe sahip olmasına dikkat edilerek karar verilmiş, bu da spor etiği alanının incelemeleri sonucunda oluşmuştur. Böylelikle spor, normal açıdan birçok etik değeri uygulamayı ve benimsemeyi gerekli hale getirmektedir (Durak, 2011).

Günümüzde önemli bir sosyalleşme kavramı olarak spor, bireylerin duygusal ve bedensel gelişimini güçlendirip sosyal açıdan bir denge sağlayıp uyum içinde yaşanmasına yardımcı olan bir aktivite olmayla beraber çok boyutlu ve bireyin yaşam yapısının çok önemli bir faktörüdür. Toplumsal açıdan birleştirici etkisi bulunan spor birey ve toplum ilişkisini geliştirerek sosyal alandaki gelişime fazlasıyla destek olmaktadır.

Bireylerde hareket becerisi, performans, kendine güven, sağlıklı olmak ve dinç olmak ile toplumsal sosyalleşmeyi geliştirecek özellikler açısından değerlendirilebilir olan spor, bireyler için kişisel yetenek düşüncesinin yanında farkındalık kazanma ve diğer bireylerin yeteneklerinin de fark edilmesini, farklılıklarının gözlemlenip başarılı veya başarısızlık durumunda paylaşımcı olmanın önemini anlamak ve sporun içerisinde barındırdığı etik değerler için kıymetli bir olgudur (Tuncel, 2014). Ancak bazı durumlarda bu olgular yeterince karşılanamazsa, olumsuz sonuçlar oluşturabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Şiddetli veya hafif performans düzeylerinde rekabet gösterilen spor, etik açıdan tartışmalı bir bölgeye işaret etmektedir. Bir taraftan spor dürüstlük ve eşitlikle beraber bireyler arasında karşılıklı olarak uygulanan saygı, hakkıyla kazanma veya kaybetme gibi bireysel mükemmellik değerlerini betimlerken, diğer taraftan sporda performans gücünü arttırıcı maddeler kullanma, şiddet ve yolsuzluk uygulama gibi etik kavramını negatif etkileyecek kusurlu değerlere yol açabilmektedir (Loland, 2015). Bunlara ek olarak etik ilkelerinin sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesinde; uygulama yapılacak alanın fiziki özellikleri, kullanılacak malzemelerin eksikliği veya hiç olmaması, eğitmenin bilgi yetersizliği gibi sporla bağlantılı hizmetler de bireylerin spor etiğindeki beklenen davranışları sergilemesine etki etmektedir.

1.1.2. Spor Hizmetleri

Hizmet kavramının kelime anlamı süreç, iş ve performansların tamamı olarak tanımlanmıştır. Bununla beraber hizmet “ fayda sağlayan ve katma değeri bulunan ekonomik faaliyetlerin bütünüdür” şeklinde de ifade edilmekte ve bu iki tanımdan da anlaşılacağı üzere hizmet fazlasıyla karmaşık ve anlaşılması güç bir kavramdır. Bu kavrama yüklenilmiş olan anlamların fazlalığı, hizmet diye belirtilen faaliyetlerin birbiriyle aynı olmaması hizmet kavramı için anlaşılmayı daha da zor bir hale getirmektedir (Öztürk, 2007).

Hizmet kavramının fazlalaşması, daha aktif bir pazarlama taktiğinin ortaya konulabilmesinde hizmetlerin kendine özgü durumlarına göre ayırım yapıp çeşitlere bölünmesi gerekliliğini orta çıkarmıştır (Lovelock, 2000). Bu ayırmadan sonra hizmet kavramının bir çeşidi de spor ve fiziksel etkinlikler olmuştur.

Bunlar değişik bakış açılarıyla bölümlere ayrılmış olsa da, bu sektör için fiziksel etkinlikler ve sporun önemi büyüktür (Yıldız 2009). Spor faaliyetleri belirlenmiş bir yapı ve belirli olan bir alanda gerçekleştirilmektedir. Yapı veya sportif faaliyetler arasında fazlaca fark olması durumunda sportif uygulama alanlarının özelliklerinin çok yönlü olmasının gerekliliği ve bu durumu spor işletmeleri olarak değerlendirmek gerekmektedir (Sunay, 2016).

Spor işletmeleri; üretim etkeninin planlı olarak koordinasyonu ve uygulanması sebebiyle spor hizmetlerini gerçekleştiren kurumlardır (Ekenci ve İmamoğlu 2002). Spor işletmelerinin var olmasının sebebi, müşterilerin spor alanındaki ihtiyaç ve beklentilerini bilip karşılayacak şekilde, en kısa zamanda ve uygun fiyatlı hizmet planlamakla birlikte bu hizmeti ortaya koymak olarak ifade edilmektedir (İmamoğlu ve Ekenci, 2014).

Spor iş alanları bu gibi sportif hizmet sunmak ve sporla ilgili birçok malzeme kullanılarak ve boş zaman etkinliklerinde toplumların sağlıklarını korumaları için spor yapabilmelerine olanak sağlayan yerler olarak adlandırılmaktadır. Spor iş alanları, kendine has bir kurum olarak yöneticilerden, spor eğitmenlerine ve en alt bölümlere kadar uzanan birbirinden farklı görevleri olan birçok bireyi içerisinde barındırarak, yine bireylerin spor ihtiyaçlarını gidermek amaçlı ürünler oluşturmaktadır (Ekenci ve İmamoğlu, 2002).

Fiziksel etkinlikler ve spor, hizmet sektörü alanında önemli bir yeri vardır. Özellikle 20. asırdan başlayarak gelişme gösteren modern spor için toplumlar tarafından gösterilen ilgi büyüktür. Bu ilgi sonucunda spor neredeyse endüstri durumuna gelmiştir. Teknoloji açısından spor kavramının büyümesi ve bu büyüme sonucu endüstri durumuna gelmesinde güçlü bir etkisi olduğu söylenebilir. Spora karşı duyulan ilgi yapılan yarışmalar, etkinlikler, tesisler ve sporda kullanılan malzemelerden dolayı hızlı bir şekilde yükselmiştir (Yıldız, 2009).

Kurumların en temel hedefi kazanç sağlamaktır ancak, spor hizmetlerinde uygulanan faaliyetler veya spor merkezi oluşturmanın tek sebebi kazanç sağlamak değildir. Farklı özelliklerine bağlı olarak spor merkezleri birçok hedefe yönelik etkinlik uygulanabilmekte (Serarşlan, 2005) ve bu etkinliklerin uygulanmasındaki en temel faktörlerin başında spor eğitmeni gelmektedir.

Bunun sebebi ise; spor eğitmenlerinin genellikle bir müsabakalarda veya organizasyonlarda yönlendirici özelliğinin bulunması, sporcularıyla sürekli iletişim halinde olması ve alan bilgi birikiminin yüksek olmasından kaynaklanır

1.2. Spor Eğitmeni Kavramı

Spor eğitmeni kavramı sporcuların kendi potansiyellerini yükseltmek için sporcuları desteklemekle birlikte aynı zamanda da yönlendiren kişiler olarak tanımlanmaktadır (Whitmore, 2010).

Spor eğitmenleri, sporculara spor ile ilgili olan taktik ve kuralları öğreten, onları müsabakalara hazırlayan, sporcuların yeteneklerini fark ederek, onları müsabakalar için belirli hazırlıklar yapmasına destek olan ve sporcuların branşlarına yönelik bir disiplin düzenleyen bireylerdir. Eğitmenler sahip oldukları tecrübelerle beraber bilgi birikimlerini de sporcularıyla paylaşır ve spor kavramının belirli olan kurallarını öğretmeyi hedeflemektedir. Takımlarında birlik ve beraberliği sağlamak en önemli görevlerinden biridir. Spor eğitmenleri müsabakalar için hazır olan sporcuları için eksik yönlerini tespit edip onları psikolojik ve fiziksel anlamda müsabakalarına hazırlar. Dolayısıyla sporcular açısından spor eğitmenlerinin önemi çok büyüktür (Tuncel, 2014). Bu önemin yanı sıra spor eğitmenlerinin sporcularına ilk öğreteceği olguların başında iyi huy ve spor ahlakı gelmektedir. Sporcuların davranışlarında fair-playe uyan bir model benimsemesi spor eğitmenleri için çok özeldir (Arıpınar ve Donuk, 2017).

Spor eğitmenliğinin, spor bilimleri dallarından birçok değişik alanlarından yardım alarak özelleşmiş bir durumu olduğundan bahsedilebilir, bunlar; beden eğitimi, biyomekanik, spor fizyolojisi, spor psikolojisi ve spor yönetimi gibi kavramlardır. Spor eğitmenliği düşüncel olan bir faaliyettir, temelinde karar verme ve en uygun seçenek yaklaşımını genellikle barındırmaktadır (Ferrero 2006).

Belli ilkelere bağlı, kendi branşına özgü olarak ve genel anlamda sportif faaliyetlerini yaptırın, yönlendirme yapan, sporcular için teknik-taktik, koordinasyon gelişimini arttıracak bilgiye sahip olmakla birlikte psikolojik açıdan da güçlenmesine rehberlik eden, yani; sporcusunun başarılı olabilmesi için üst düzeyde eğiten ve bu güçlenmenin devamlılığını sağlamak için çaba gösteren kişi olarak ifade tanımlanmaktadır (Yalçın ve Sunay, 2017).

Modern açıdan spor eğitmenliği kavramının da bu tanımla birçok özelliği paralellik göstermiştir. Modern spor eğitmenliğinde, bir eğitmenin ‘iyi eğitmen’ veya ‘iyi çalıştırıcı’ şeklinde açıklanabilmesi için;

- Mantıklı, değişime ve gelişime sürekli olarak açık,
- Cesur ve yaratıcı olmak,
- Kendine hedef belirleyen ve kararlı olan,
- İkna yeteneği kuvvetli ve iletişim kurabilme potansiyeli yüksek,
- Sabırlı, disiplin ve çalışkan,
- Etik ve ahlak değerleri yüksek,
- Empati kurabilen,
- Pozitif düşünce ve motive edici,
- Teknik ve taktik açıdan öğretim basamaklamalarına hakim,
- Yenilmenin de sporun içinde var olduğunu bilincinde olan,
- Sporcuların bireysel farklılıklarını göz önünde bulunduran,
- Objektif ve adaletli olan,

• İyi bir model olabilen ve sporu yaşamının merkezinde bulunduran bir birey olması gerekmektedir (Gezgez, 2016).

Spor eğitmenlerinden hak ve haysiyete, tüm bireylerin varlığına saygı göstermesi, sporun içerisinde yer alan bireylere eşit davranması, sporcularının sağlık ve güvenliklerinin performanslarından daha ileride olduğunu bilmesi, sporcularıyla karşılıklı olarak saygıyla ve güvenle iletişim kurabilmesi, sporcularını birçok konuda cesaretlendirip, yönlendirmesi, sürekli olarak sporun pozitif yönünü savunup desteklemesi, sporcusunun gelişimi için diğer spor eğitmenleri ile de iş birliği halinde olması gibi özellikleri karşılayabilmeleri beklenmektedir (Ferrero, 2006).

Mesleklerine bağlı olarak ustaca bir sorumluluk duygusuna sahip olmaları, dürüst davranışlar gösterip doğru olanı sergilemeleri, sporun içinde bulunan bireylere saygılı olarak sporun karşılıklı centilmenlik ve iyi niyet faktörünü benimseyip bunlara bağlı bir alan oluşturmaları gerekmektedir.

Spor eğitmeninin görevini uygularken etik ilkeleri göz önünde bulundurmaları (Tuncel, 2014) ve etik bir davranış olan doğruyu söyleme davranışı olarak varsayılan dürüstlük kavramını benimsemiş ve uyguluyor olması spor eğitmenleri açısından oldukça önemlidir.

1.2.1. Spor Eğitmenleri ve Dürüstlük

Spor eğitmenlerinin; sporun birçok sonucu içinde yer alan karakter gelişimine etkisiyle bağımlı olan genel bilgileri, doğru karakter oluşumunda temel değerleri öğretebilme gibi yetenekleri bulunmalı, aynı zamanda eğitmenler bununla beraber bireylere etik ve ahlak değerlerini öğretmekle yükümlü olmalıdır (Stewart, 2014).

Bir değer olarak dürüstlük kavramı hayatın her alanında var olduğu gibi spor alanında da çok önemli bir yeri vardır. Dürüstlük kelimesi, bireylerin çoğunlukla görüştüğü diğer bireylerin huzurunu, sağlığını korumak, kuvvetlendirmek ve ‘iyilik’ modeli anlamında kullanılan örnek değerler içerisinde yer almaktadır (Öztep, 2016). Bu sebeple spor eğitmenlerinin kişisel yeteneklerinin göz önünde bulundurulması çok özel bir durumdur. Eğitmen tarafından oluşturulan kişilik, bireyler ile kurulan bağ ve içerik planlamasıyla bireyler arasındaki uyumu meydana getirmektedir. Spor eğitmenlerinin fiziksel, bilişsel ve sosyal alanlardaki yeteneklerini uygulayıcı bireyleri etkilerken (Nebioğlu, 2004), bunları uygularken bireylere karşı dürüst davranmamasının anlaşılması durumunda bu etki tam tersi bir duruma neden olabilir.

Etkili bir spor eğitmeni bireylerin kişisel beklentilerini karşılayabilecek olan, eğitmenlik becerilerinin üstüne eklemeler yaparak ilerleyen, kendi davranışlarının bireylerin üzerinde oluşturacağı etkileri öngörebilen ve aynı zamanda iyi bir model olunması beklenen kişiler olarak ifade edilmektedir (Toros ve Duvan 2011).

Bireyler ve özellikle çocukların kendileri için model olarak gördükleri bireyler arasında spor eğitmenleri çok popülerdir. Dolayısıyla rol model olmak bir şeyleri öğretme sırasında en güçlü yöntemdir. Çocuklar veya gençler için onları sürekli olarak eleştirel yaklaşan bir eğitmenden ziyade onlar için iyi bir rol model olan ve onlara karşı dürüst davranan spor eğitmenlerine ihtiyaçları vardır (Young, 2014).

Bu özellikleri taşıyan eğitmenlerin bireylerin hayatlarında önemli bir yeri olacak ve bununla beraber kendisini özel hissetmesine de destek olacaktır.

Ancak spor eğitmeninin çevresine karşı dürüst davranışlar sergilememesi kendisi açısından oldukça rahatsız edici bir durumdur, örneğin; spor uygulaması yaptırdığı bireylerin beklentileri ve gerçekte meydana gelen özellikleri açısından yalan söylemesi eğitime zihinsel olarak bir yorgunluk verecek ve ardından da başka yalanlar da söylemesine neden olacaktır. Bu da eğitmenin mesleğine olan tutkusunu ve dinçliğini düşürecektir. Fakat tam tersi bir durumda spor eğitmeninin bireylere karşı her zaman naziklik çerçevesi dahilinde dürüst bir davranış sergilemesi özellikle zihinsel olarak rahatlamasına ve işine daha tutkuyla bağlanmasına neden olacağı düşünülmektedir.

1.2.2. Spor Eğitmenleri ve İşe Tutulma

Spor eğitmeninin düşünce tutumları, duygusal tepkileri ve farklı ruh halleriyle bağlantılı olarak işine tutkun bir şekilde bağlı olması veya olmaması sporu uygulayan diğer bireyleri büyük ölçüde etkilemektedir(Altuntaş, 2016).

Eğitmenlik mesleğine karşı pozitif bir düşünce tutumuna sahip olan spor eğitmenleri işinde mutluluk hisseder ve güçlü iş tatmini hisseder (Çeliköz ve Çetin 2004). Yaptığı meslekte iş tatmini kazanan spor eğitmenleri bunu verdiği eğitime de yansıtarak daha verimli olabilir. İşini severek yapan mutlu bir eğitmen, eğitim verdiği bireylere çok daha iyi öğretim sağlayabilir.

Böylelikle pozitif meslek tutumuna sahip olan spor eğitmenleri verdikleri öğretim ayrıcalıklarını büyük ölçüde etkilemiş olur. Ayrıca, güçlü iş tatmini, öğretim ayrıcalıklarının artması, mesleğinde mutlu olması, iş veriminde büyüme ve yetkinliğin artmasıyla beraber işine tutkunlukla bağlanması gibi önemli etkiler oluşturmaktadır (Cate vd. 2018).

Eğitmenlerin fazladan çaba harcayıp yüksek performans göstermesi bunu kalpten istemesine bağlıdır (Özdemir, 2014). Dolayısıyla spor eğitmenlik mesleğine karşı fazlasıyla işine tutkun davranması, bu mesleğin içerdiği faaliyetlere yönelik tutumları yüksek oranda kavraması ve sorumluluk sahibi olması her meslek alanında olduğu gibi bu alanda da mesleki başarıyı ve memnuniyetini artırabilmektedir (Erkuş vd. 2000).

Yani, işine tutkuyla bağlanan bir eğitmen yaptığı işteki sorumluluğunun bilincinde bir çalışma prensibine sahiptir, bu prensip de özellikle çalıştığı kurum ve eğitim verdiği diğer bireyler için büyük önem taşımaktadır, çünkü; sorumluluk sahibi bir çalışan işine geç kalmamaya, dersine geç gelmemeye özen gösterir veya branşına yönelik yenilikleri takip edip kendisini geliştirmeye önem verir. Bu maddeler de yöneticiler tarafından çalışanı özel kılan özellikler içinde yer almaktadır.

1.2.3. Spor Eğitmenleri ve Sorumluluk

Hangi alanda çalışırsa çalışsın her eğitmenin öğretim aşamasında uygulaması gereken rolleri ve sorumlulukları bulunmaktadır. Çeşitli tanımlamalar yapılmakla beraber bu rol ve sorumlulukları; öğrenmeye destek olma, alan yönetimi, aile işbirliği, değerlendirmeler, karşı tarafın güvenini kazanma, mesleki alanda yüksek bilgi sahibi olma ve topluluk liderliği yapabilme gibi maddeler ile sıralanabilir. Bir spor eğitmeninin kazanılmasını beklediği hareketi öğretirken başarılı veya başarısız olmasının en önemli nedeni, kendisinin rol ve sorumluluklarını ne şekilde kullandığına bağlıdır (Sünbül, 1996).

Meslek etiği açısından spor eğitmenliği ise ‘‘ eğitim verdiği bireyler ve diğer meslektaşlarıyla arasında oluşan ilişkilerinde gerekli görülen sorumluluklar, uygulanması gereken ilkeler ve kurallar toplamıdır’’ şeklinde ifade edilmektedir(Erdem ve Şimşek, 2013). Branşı ne olursa olsun bir spor eğitmeni etik ilkeler dahilinde hareket etmek zorundadır ve bu alandaki sorumluluklarını nelerin oluşturduğunu çok iyi bilmelidir.

Bu anlamda eğitmenlerin sorumlu olduğu ilk alan kendi davranışlarıdır ve mesleki sorumlulukları dahilinde uygulama yaparken etik ölçütlere dikkat edip bu ölçütlerin dışına çıkmaması çok önemlidir (Erdem ve Şimşek 2013). Bu ölçütler kapsamında eğitmen uygulama yaptıracığı bireylere kazandırmayı hedeflediği hareketleri öncelikle kendisinin sergilemesi daha doğru olacaktır (Ataünal, 2003). Bu şekilde doğru davranışlar sergilemesinin nedenleri arasında yer alan bir diğer kavram ise dürüstlüktür. Bireyin dürüst çalışma vizyonuna sahip olması, sahtekarlık yapmak, yalan söylemek gibi etik dışı davranışları sergilemesinde engelleyici bir faktör görevi görmektedir.

Dolayısıyla eğitimci sorumluluklarının bilincinde davranış sergileyip, etik ilkelerin dışında hareket etmeyip dürüst davranışlar da sergiler ise, yaşantısıyla diğer bireylere iyi bir örnek olacaktır (Ataünal, 2003).

1.3. Dürüstlük Kavramı

Dürüstlük kelimesinin kökeni Farsça ‘durust’ kelimesinden gelmektedir. ‘‘Yanlışsız, eksiksiz ve doğru’’ anlamına gelmektedir (Tietze, 2002). Dürüstlük, doğru olanı söylemek, kusur ya da yanlış yönlendirme ile aldatma benzeri durumların önüne geçilmesi gibi davranışlar olarak yansiyabilir. Bu durum, özellikle dürüstlüğün kişisel yorumlarıyla alakalı olduğu gibi psikoloji ve felsefe bölümlerinde de dikkat çekmektedir. Çoğu insan dürüstlük kavramını doğruyu söyleme durumu olarak anlar fakat bu kavram çok daha yoğun ve karmaşıktır. Realite (gerçeklik) kavramı kendi açısından yüksek oranda öznedir, bir birey için doğru gördüğü farklı bir birey tarafından doğru görülmeyebilir. Bu sebeple bazı zamanlar gerçeği konuşmak kolay olmayabilir, çünkü bir bireyin doğruyu anlama ya da belirtme davranışı yüksek oranda kendi ön yargılarından, deneyimlerinden ve bakış açılarından etkilenmektedir (DeAngelis, 2008).

Dürüstlük, bireyin kendisine göre en iyisini uygulayabilme, eksiksiz ve doğrudan bir düşünceyle iletişim kurabilmesidir. Değer açısından doğruluk kavramıyla ilgilidir. Dürüstlük, bireylerin görüşlerindeki gerçekliğin en iyisini temsil ettiğine inanmaları biçimiyle ifade edilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin kendilerinin veya başkalarının başına gelen olaylar için kendi motivasyonları ya da iç gerçekliklerindeki dürüstlüğü kapsamaktadır (Babu, 2007).

Dürüstlük terimi, açıklık ve doğrudanlık gibi kişilik özelliklerini kazanmış olmayı ifade etmektedir (Demirkaya ve Çal, 2018). Dürüstlük bu anlamda faydalı olabilir çünkü doğruyu söyleyenlerin sonradan yalan söylemekle ilgili endişe ve stresle uğraşmak zorunda kalmazlar. Bireyler yalan söylediklerinde, söylediklerinin yalan olmadığını ispatlamak için o yalanı yeniden hatırlaması gereklidir. İnsanlar çoğu zaman ekstra yalanlar söylemek zorunda kalabilirler; bu, yönetilmesi ve hatırlanması zor olan ve gittikçe karmaşık bir biçim alabilen dolayısıyla da yalanla sonuçlanabilen bir etkidir (İncioğlu, 2019).

Bireyler çeşitli sebeplerden dolayı kendini ve başkalarını korumayı düşünerek, bir şekilde yararlı olmak için yalan söyleyebilmektedir (Wiltermuth vd. akt. İncioğlu, 2019). Dürüstlük kavramını kuvvetlendirmek için, aşağılık davranışlar sergileyen bireyler bile incelenebilir. Yalanın yalanı ürettiği gibi dürüstlük de dürüstlüğü üretebilir. Bu sebeple çalışanların iş yerlerinde birbirlerini dürüst olmaya yönlendirme gereksinimi bulunmalıdır (Saxe, 1991).

Dürüstlük, yalnızca doğru olanı söylemek gibi anlaşılrsa da içinde bulunan durumlara göre doğru kavramı aynı olmayabilir. Örneğin, bir bireye eksik yönlerini söylemek o birey için doğru olmayabilir. Dürüstlük kavramı için uygun olan bireye gerçeği söylemektir. Fakat uygun olanı yapmak kesinlikle doğru kabul edilmez. Dolayısıyla doğruyu söylerken gerçeği çarpıtmak veya yalan söylemek mecburiyetinde kalınabilir. Buna benzer durumlarda ifadelerin dürüst olmadığı sanılabilir ancak bireyin dürüst olmadığı söylenemez. Böylelikle bireyin kendi menfaati için kötü düşünerek gerçeği saklaması, dürüst olmayan bir davranıştır. Fakat bireyin, başka insanların iyiliği için gerçekleri saklamak zorunda olması, bireyin dürüst olmadığı anlamına gelmez. Günümüzde dürüstlük kavramı, her zaman gerçek olanı söylemek değil, doğru sonuçlar kazanmak için doğru olanı yapmak/söylemek olarak da ifade edilebilmektedir (İncioğlu, 2019). Her zaman doğru olanı yapmanın anlamı, bazen bireysel farklılıklar da gösterebilmektedir. Dürüstlük kavramını tamamen bir davranış açısından düşündüğümüzde bireylerin söyledikleri her şeyi yapmaları veya verdikleri tüm sözleri tutmaları gerekmektedir. Mesela, bireyin içinde bulunduğu durum veya koşullara uygun olarak 'yapacağım' diye söylediği neyse onu uygulamasına davranışsal bir dürüstlük örneğidir diyebiliriz.

1.3.1. Davranışsal Dürüstlük

Davranışsal dürüstlük kavramı, yapılan ve söylenen arasındaki tutarlılık, verilmiş sözleri unutmamak ve bahsedilmiş değerleri günlük yaşamda uygulama olarak tanımlanmaktadır. Yani davranışsal dürüstlük, hayatı konuşulduğu gibi yaşamaktır (Simons 2008). Davranışsal dürüstlük için yapılan literatür taramalarında bu kavramın 4 yönünün var olduğu belirtilmiştir. Bunlar, yapılan veya söylenen arasındaki uyum, problemler veya zorluklar karşısında yılmadan devam etme, bireyin kendi vicdanını dinleyip ona göre davranış göstermesi, ahlaki açıdan ise uygun hareket sergilemesidir (Boğan ve Dedeoğlu, 2008).

Davranışsal dürüstlük, ahlaki değerler için uygun olmayı içerisinde bulunduran dürüstlük kavramı ile aynı değildir. Çalışanlar yöneticilerin kabullendiği değeri yanlış kabul etse de, yöneticiler kabullendikleri değerlere uygun davranış gösterdiklerinde büyük ölçüde davranışsal dürüstlük algısını oluşturabilirler. Yani önemli olan kabullenilen değerler ve gösterilen davranışlar arasındaki uyumdur (Boğan ve Dedeoğlu, 2008).

Simons (2011) için davranışsal dürüstlük, etkileyici liderliğin niteliklerinden birisi olmanın çok üstünde bulunan bir kavramdır. Bilhassa spor işletmeleri gibi fazla emek gösterilmesi beklentisi olan yoğun yerlerin fonksiyonlarını etkin olarak yerine getirmesi durumunda, yöneticilerin çalışanlar açısından dürüst sayılması ile güçlü bir müşteri memnuniyeti, az miktarda personel deviri ve fazla karlılık gibi kurumsal başarılar ile neticelendirilmektedir. Davranışsal dürüstlük kavramı, verilen sözleri tutmayı ifade etmekle beraber, işletmelerin finansal kuvvetinde yönetime güvenmeyi, kişiler arasındaki adaleti, süreç adaletini, kuruma bağlı olma ve genel memnuniyet düşüncelerinden çok daha etkili olacağı belirtilmektedir. Davranışsal dürüstlüğü hem kişisel hem de kurumsal verimlilik için oldukça önemlidir. Çünkü davranışsal dürüstlük kavramı bireyin inandırıcılığı ve güvenilir olmasına yönelik çalışanlara önemli geri bildirimler vermektedir (Simons, 2008).

Yani davranışsal dürüstlük kavramı bilhassa işgücü deviri fazla olan işletmelerde, bireysel ve kurumsal açıdan olumlu sonuçlar meydana getirmesi açısından güçlü önem taşımaktadır (Andrews ve Kacmar, 2015).

Örneğin, kurum yöneticileri tarafından oluşturulmuş bir ‘kurum içi uyulması gereken kurallar’ listesi varsa, o kurumun tüm çalışanlarının bu kurallara uyması gerekmekte ve böylelikle bu kuralları uygulayan çalışanların iş yeri içerisinde dürüstlük kavramına uygun davranışlar sergilediğinden söz edilebilmektedir.

1.3.2. İş Yerinde Dürüstlük ve İşe Tutulma

İş yerinde dürüstlüğü oluşturan nedenler, ilk bakışta basit gibi görünse de aslında görüldüğünden çok daha karmaşıktır. Bu konudaki zor veya daha ilginç olarak kabul edilen dürüstlük nedenleri, var olan normlara, çevreyle olan ilişkilere ve standartlara bağlı olarak, günümüzde gerçek dürüstlük olarak kabul görebilir veya görmeyebilir.

Yanlış olan davranışların uygun ya da kabul görebilen durumlar olduğunun benimsenmesi de mevcut olabilir. Bu normlar inançlara, standartlara ve bireyin iş yerinde benimsediği etik anlayışla ilişkili olabilir (İncioğlu, 2019).

Bireylerin, makul, namuslu ve doğru davranışlar sergilemesi gerektiğine dikkat çeken dürüstlük kuralı, tabiki güvene dayalı, işçilerin işverene bağlı çalışmayı benimsediği iş ilişkilerindeki önemi de oldukça büyüktür (Güzel ve Çatalkaya, 2014).

İş hayatında genel anlamda çoğu zaman dürüst olunması gerektiği düşünülse de çok fazla blöf yapıldığı da görülmektedir. Oysaki blöf yapmanın ahlaki açıdan yanlış bir davranış olmadığı da ifade edilmektedir (Carr, 1996).

İş kültürü, şirketlerin uyguladığı her durumu harekete geçiren inanç ve değerler ile çalışanlarını, üretme ve ürün pazarlama uygulamalarında verimli olma şekline dönüştürür. Bir yönetici dürüstlüğe güçlü bir önem verirse, çalışanların doğrulanmış ve aynı zamanda güçlendirilmiş hissettikleri bir iş kültürü oluşturabilir (Alvesson, 2016). Dürüstlük kavramına bağlı bir iş kültürü oluşturulduğunda çalışanların iş ortamındaki davranışları ve iş yerlerinin faaliyetleri, dış etkenlere bağlı olmadan tutarlı bir duruma getirilir. Buna bağlı olarak çalışanlar, koşullara bağlı olmadan ve tutarlı bir şekilde etik anlayışıyla davranış sergileyeceklerdir (İncioğlu, 2019).

Dürüstlük kuralı, normal ve makul bir bireyin haklarını kullanmasında diğer bireylere rehberlik eder. Bundan dolayı iş etiği ve dürüstlük kuralı doğrudan etkileşim durumundadır.

Ayrıca iş etiğinin birey, firma veya piyasa bölümünü düzenleyen yönü bakımından bütünüyle hakkın kullanılmasında gözlemlenmesi gereken yöntemler belirlenir. Dolayısıyla iş etiği ve dürüstlük ilkesiyle ilişkili olan kurallar birbirleriyle bağlantılıdır (Demirboğa, 2018).

Dürüst olmak veya sahtekarlık, yönetim veya farklı araştırma alanlarında birçok yazar açısından incelenmiştir fakat hepsi bu kavramlar için net olarak dürüst ya da dürüst olmayan niteliklere sahip olabilir olduklarını belirtmişlerdir. Yöneticiler de kimin dürüst olduğunu ve kimin dürüst olmadığını dışında belli bir davranışın değerlendirilmesinin “siyah” ya da “beyaz” olmasının şart olmadığını, aralarında “gri alanların” da olabileceği anlaşılmalıdır. Bu değerlendirme dolayısıyla belli bir topluma, düzenleme bilgisine veya bir duruma da bağlı olabilmektedir.

Bununla birlikte dürüstlüğün belirlenmesinde kurum ve paydaşların hareketleri sonucunda değerlendirilebilmektedir (İncioğlu, 2019).

Tüm dünyanın güven ve dürüstlük duygusunun güzelliğini algılasa, işlerin yapılması ve olanaksız gibi görünen durumları başarmanın o kadar da zor olmadığını görür, çünkü başka bireylerin güvenilir olduğu veya olmadığını algılamak için daha düşük enerji harcamak gereklidir (Solomon ve Flores, 2003). Solomon ve Flores, üstelik her bir bireyin, karşısındaki bireylerin onlara duyduğu güvenlerinden faydalanamayacağını bildiği sürece, çok derin bir biçimde inandırılması gerektiğini iddia etmektedir. Bu sebeple, yapılması gereken davranışlardan bir tanesi de, bireylere aynı gemide olduklarını göstermek, güven kurup o güveni devam ettirmek, hayatta kalmakla birlikte başarılı olmak adına güven temelini inşa etmeye gereksinim duymaktır (İncioğlu, 2019).

Dürüstlük kuramı için kuralcı olmanın yanı sıra tarafsız veya adil olma gibi anlama sahip olduğu bilinmektedir. Bu anlamda iş etiğiyle üretim faktörlerinin bir araya getirilmesiyle üretim, tüketim ve dağıtım zinciri içerisinde belirlenmiş olan “haklı”, “doğru” ve “iyi” kavramları, dürüstlük kuramı çerçevesinde uygulanan bir değerlendirilmenin sonucunda oluşur. İş etiğinde aranan kişi olmayı gerekli davranışların dürüstlük kuramı çerçevesinde karar verilmesi önem teşkil etmektedir (Demirboğa, 2018).

İş dünyasında, basit yalanlar olarak bilinen bazı yalan çeşitleri vardır ve bu yalanlar sonucunda meydana gelen geri bildirimler olumluysa ya da çalışanların ulaşmak istediği hedefe doğru bir şekilde yönlendiriyorsa kabul edilebileceği söylenebilir. Ancak yalan söylemek, iyi bir amaçla veya hedefe ulaşmak için olumlu yönlendirmesi normalmiş gibi algılanabilmektedir. Bu çıkarımlar yalan söyleme nedenlerini haklı çıkarır ve birçok bireyin gerçekten yalan söylediklerini düşünmelerinden daha üstünmüş gibi bir algıya neden olabilir (İncioğlu, 2019). Ancak uzun süreli olarak iş yerlerinde yalan söylemek, bütün kurumlarda yalan kavramı bir kültür olarak benimsenmesini, bireyler için bunun kurum kültürüne ait davranış modeli olduğu şeklinde algılayabilmesine neden olabileceği gibi bu durumun sonucunda da kurum için olumsuz etkiler yaratacağı ifade edilebilmenin (İncioğlu, 2019) yanı sıra işe tutkunlukta düşüşler meydana gelirken buna bağlı olarak uygulanmakta olan işe karşı heyecanı da azaltabilir.

İşe tutkunluk, bireyin işine karşı gösterdiği katılım ve işine olan isteği olarak ifade edilmektedir. Bu anlamda işlerine tutkunluk gösteren çalışanlar yaptıkları işle bir bütün olarak işin özünden motive olurlar. Çok daha fazla çalışmaya istekli olurlar ve diğer çalışanlardan daha verimli çalışırlar (Robert ve Davenport, 2002). İşinde bu denli dinç olan bireylerin dürüst olmaları da onlardan beklenen bir davranış olarak görülmektedir.

1.4. İşe Tutulma Kavramı

İşe tutulma bireyin fiziksel, bilişsel ve duygusal anlamda yaptığı işi benimsemesidir. Bireyin işini sahiplenme derecesi, işinde ne kadar dikkatli olduğu ve iş yeri çalışanlarıyla kaliteli iletişim seviyesi içinde bulunması gibi etkenler işe tutulma açısından önem arz eder (Toz, 2019). İşe tutulma enerji, kendini verme ve işe yoğunlaşarak spesifik olmakla ilgilidir. İşiyse alakalı çalışkan, hareketli ve pozitif olma olguları da oldukça önemlidir (Bakker, 2011). İş alanlarında bireylerin rollerine etki eden niteliklerindeki farkların, anlayışlarını iyi duruma getirmeyi hedefleyen bir çok araştırmada, çalışanlarının belirlenmiş kısmi özelliklerini vurgulayan betimleyici nesnelere odaklandığını belirtilmiştir (Ashforth vd. 2008).

Bireylerin günümüzde ne işi yaptığının yanında işini nasıl yaptığı da önemlidir ve bu bağlamda çalışanların gösterdikleri davranışların önemi daha çok artmıştır (Çelikten, 2004). Çeşitli yapılan bilimsel çalışmalarda araştırmacılar, bireylerin tamamlayıcı özelliklerinden dolayı, kendi benliklerine uygun olduğunu düşündüğü ve kimliklerine de uygun farklı iş alanlarında bilişle ilgili enerji tarafından kavramsallaştırıldığı söylenebilir (Ashforth vd. 2008). Günümüzde İnsan Kaynakları yönetimi için önemli etkenler, çalışanların işe tutulmalarıyla orantılıdır. Buna en iyi örneği Robbins ve Judge'nin (2013) çalışanın işiyse olan mutluluk bağı ve işine karşı hissettiği yüksek enerjiyi önemli bir özellik olarak tanımlamıştır. Yakın dönemde çalışanın işine coşkuyla tutunmasındaki en özel neden; yaptığı işi tutkuyla yapanların en iyi özelliği üretkenliklerine de olumlu yönde etki etmesidir. İşine karşı tutkulu olmayan çalışanlar ise ekipten bağı koparmıştır. Bu durum iş gücü devri, kaza ihtimali ve müşteri memnuniyetiyle direkt olarak bağlantılıdır (Robbins ve Judge, 2013).

İş için bir bireyin psikolojik olarak iyi olma durumu yaptığı işe tutulmasında derin ilişkilidir. Bireyin iş yerinde dikkatli olması, ruhsal ve bedensel olarak işine bağlı bir şekilde çalışmasıyla alakalı olarak işe tutulması güçlü oranda etkilenmiştir (Kahn, 1992). Çalışan ve bulunduğu iş ortamındaki davranışlarının arasındaki ilişkiye bakarak iş yeri davranışı kavramının, iş ortamında bulunan diğer çalışanların belirlemiş olduğu durumlarda çalışanlardan her zaman olması beklenen işe tutulma kavramında düşüşler meydana gelecek ya da çalışanlar kendilerini yabancı olma kavramının aracılığı ile iş yerinde yabancı görüp iyiden iyiye bunu söyleyeceklerdir (Toz, 2019). Bu nedenle çalışanın bireysel özelliklerinin anlaşılmasını sağlayan ana kişilik değerlendirmesinde işe tutulmada ya da iş ile alakalı tutum ve davranışlarla ilgili olması gözlemlenebilmektedir.

Çalışanın sahip olduğu iş ile alakalı özelliklerini işine yoğunlaştırması ve olumlu psikolojik kazanımları aracılığıyla performansında bir artış meydana gelmesindeki kişisel rolü ve yapılan iş performansının aralarında derinden bir ilişki olduğu tahmin edilmekle birlikte işe tutulmada çalışanların kişisel özelliklerinin iş performanslarında değişik alanlardaki özellikleri üzerinde etkili olduğu ve aracı olduğu düşünülmektedir (Rich vd. 2010).

Farklı bir açıdan, çalışanların kendileri ile ilgili olarak düşüncelerini değerlendirmenin ardından negatif bir düşünceye sahip olması ve özellikle iş yerindeki kendilerini başarısız görme düşüncesiyle paralel olarak diğer çalışanlarla iletişimlerinde düşüklük yaşadıkları belirtilmiştir. Tükenmişlik olgusu çalışanın zihninde oluştuktan sonra bireyler işten veya kendilerinden kaynaklı olarak mutsuz olabilirler. Bu olgunun oluşturduğu özelliklerin başında çalışanlarda iş verimi azalması, başarısızlık ve duygusal olarak olumsuz nitelikte etkilendiği açıkça ifade edilebilmektedir (Adekola, 2012). Eğer iş yerlerinin amaçları ve ulaşmak istedikleri hedefleri belirlenmemişse çalışanların iş yeri içindeki bireylerin çalışma alanları, iş tanımları ve görevleri yeterince belirtilmemiş, yöneticiler ve çalışanlarla olan ilişkilerinde iletişimlerini güçlendirici nitelikte olmazsa bu durum iş yerinde birçok soruna sebep olması kaçınılmazdır.

Bu olaylardan yola çıkarak aynı durumla ilişkili iş verenlerin çalışanlarıyla karşılıklı ilişkilerini zedeleyici davranışlar sergilemesi, çalışanlarına demokratik bir etkileşim göstermemesi ve çalışanların iş yerinde yönetici bölümünden az veya yanlış

ödül dağıtılması da iş yeri içindeki iletişimi olumsuz yönde etkileyeceği ve bununla birlikte çalışanları tükenmişliğe doğru itmeye neden olabilir (Çağlıyan, 2007).

Çalışanlarda meydana gelen düşük bireysel başarı düşüncesine paralel olarak, kendilerini iş yerinde başarısız hissetme, işi için kendini yetersiz görme ve bu nedenle iş yerinde verdiği tüm emeklerin de yeterli olmadığını düşünmesine sebep olabilir (Çalgan vd. 2009). İş çevresini kontrol edebilme, etkileyebilme kabiliyeti ve kendisini işiyle koordineli olarak eşgüdümlü hissedebilmesi, çalışanın bireysel kaynak durumuyla ilişkilendirilir (Hobfoll vd. 2003). Çalışanda işe tutulma kavramı bulunduğu işteki görevlerini gerçekleştirmesi, bu görevleri istekli ve eksiksiz yerine getirmesi birlikte yönetim tarafından beklenen iş yerinde uyum ve adaptasyona bağlı olduğu öne sürülmektedir. Bu nedenle, çalışanın yaptığı işe saygı göstermesi, işine değer vermesiyle birlikte iş yerinde koruması gereken statüye olumsuz bir etki gösterecek davranışlarda bulunmaması iş yeri rolü için çok önemlidir (Toz 2019).

Çalışanların iş yerinde sergiledikleri davranışlar ve iş verenin bunu görmesine paralel olarak, çalışanların işe tutulmaları işi için çalışandan beklenen iş disiplinini ve işe karşı benimsenmiş olan özümseme beklentileri iş veren ve çalışan arasındaki dengelemeyle yakından ilişkilidir(Schaufeli ve Taris, 2014). Bu denge sonucu çalışanların işine çok fazla istekli ve tutkuyla bağlandığı önem kazanmış olur. Bunlarla birlikte işini yapmakta fazla istekli olan ve işine tutkuyla bağlı olan çalışanlar iş yerine karşı olan sorumluluklarında daha çalışan bir tavır sergilerken, işine karşı bir bağlılığı olmayan ve çalışma isteği çok düşük olanlarda ise bu durum tam tersi olarak görülür (Sejits ve Crim, 2006).

Bu kapsamda yaptığı işi sahiplenen ve işine tutkuyla bağlı olan çalışanların iş yeri için olumlu bir ilerleme kaydetmesine karşın çalışma isteği olmayan ve içindeki iş tutkusunu kaybetmeye yakın olan bireylerin iş yerinin önemli bir düşüş sergilemesine ve neredeyse çalıştığı kuruma zararlı olmasına neden olacağını düşünülerek, iş verenlerin hedeflerine ulaşabilmesi için çalışanlarını işine tutkuyla bağlanması gerektiğini bilmesini zorunlu yapmaya itmektedir. (Asar, 2018).

İşine tutkuyla bağlı olan çalışanlarda işten ayrılma düşüncesi çok düşüktür ve uzun süre amaçlarına uygun olarak çalışma istekleri görülür (Markos ve Sridevi, 2010).

1.4.1. İşe Tutulmanın Boyutları

Schaufeli ve Bakker (2001)'e göre, günlük ve belirlenmiş olan durumlardan daha çok, tutkuyla çalışmak bir çok nesneye, olaya ve davranışa bağlı olarak odaklanmamak daha çok devamlı ya da ulaşılabilirliği yüksek bir duygu ve biliş durumunu göstermekle birlikte üç başlık altında toplanır, bunlar: dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmadır(Çalışkan, 2014).

1.4.2. Dinçlik

Dinçlik, günlük gereksinimleri güçlü ve önem vererek yapmak, bunları uygularken yorgun olmama, günlük işleri yaparken yorgunluk hissetmeden uygulama ve beklenmedik önemli durumları karşılayabilme durumudur (Caspersen vd. 1985). Detaylı olarak bahsederek dinçlik, bireyin kendisini bedensel olarak canlı görmesi, duygusal anlamda güçlü olması, bir işi başarmak için istekli olması, karşısına çıkan engellerle savaşması ve onlarla mücadele etmesi gibi olayları ifade eder (Özkalp ve Meydan, 2015).

Dinçlik olgusu çalışanlar için çok fazla enerjik olma, yüksek çalışma isteği ve basitçe yorulmama davranışlarını içinde barındırır. (Turgut 2011). Gündelik hayatında çok fazla tercih edilmesiyle birlikte çalışanların fiziki dinçlik, duygusal olarak canlı, , bilişsel olarak zihin dayanıklılığı zihinsel olarak güçlü ve sağlam olması gibi duyguları da içermektedir. İş yerlerinde çalışanların kendilerini enerjik ve coşkulu hissetmesi konuları çoğu kez karşımıza çıkmaktadır (Alanyalı, 2006). Çalışma anında çok fazla dinçlik gösteren bir birey yapmış olduğu işte istekli davranışlar sergiler ve çalıştığı ortamda olumsuzluklar başına gelse de gayretli bir şekilde işine devam eder (Turgut, 2011). Bir etki şeklinde kabul edilen dinçlik kavramı çevresel olaylar karşısında algılanan bir histir.

Olumlu olan hislerin incelenmesinde bir çok bilim insanlarının (Lazarus vd.) bireylerin bağışıklık sistemleri için de pozitif etkilerinin olduğu mutluluk, sevinç, gurur ve sevgi gibi bilinen duyguları konuştukları, bu pozitif duyguların iş memnuniyetini ve işe adanmışlık esaslarını da pozitif etkilemesi ve böylelikle kurumsal sağlığın, başarı ve performansın yükseldiği belirtilmektedir (Alanyalı 2006).

Pozitif duygular farklı duygu kuramcılarını için benzeyen fonksiyonlar da gösterirler. 'Frederickson' için pozitif duygular canlılık düzeyini yükseltirken, negatif duygular canlılık düzeyini düşürme eğiliminde olabilirler. Carver ve Scheir modeli için de pozitif duygular amaca yönelik davranışsal gelişiminde düşünülenden çok daha fazla hızlandırıcı rol oynar. Bu bilgiler sonucunda özetleyecek olursak, dinçlik; bireysel girişimciliği yükselten, sosyal çevreye adanma gücünü ortaya çıkaran, bilinen başarıya yönelten, nefret ve acı gibi negatif duygulara karşın bireylerin iç denetim sistemlerini harekete geçiren, amaca yönelik davranışları en iyi şekilde kullanan, zevk alarak eğlence faaliyetlerini çoğaltan, hızlandıran, bireylerin gelecekleri için problem çözme becerilerinin hızlı olmasını olumlu yönde etkileyen tepkiler bütünüdür (Alanyalı, 2006).

Dinçlik, meslek hayatlarında ve iş alanlarında olan belirleyici birçok etmenler ile devamlı olarak ilişki içinde bulunan bireylerin pozitif tepkileriyle duygularını gösterebilir ve bedensel olarak kuvvetli, bilişsel olarak etkili ve duygusal olarak enerjik olması durumları karşımıza çıkar. Dinçlik kavramını bireylerin bedensel, bilişsel ve duygusal enerji kaynakları ile bağlantılıdır (Alanyalı, 2006).

Maslach'a göre bağlılık 3 durumdan oluşmaktadır; fazla enerji, kuvvetli meşguliyet ve etkin katılım isteği. Dinçlik kavramının da bu tanıma uygun olan yönleri vardır. Dolayısıyla dinçlik için işe bağlanma için gerekli duygulardan biri olduğu söylenebilir. Dinçlik diğer tüm olumlu yanları gibi, amaca göre uygun yaklaşımlar oluşturmakta faydalıdır ve bireyler için meslek ve iş çevrelerini birbirine bağlayan bir etkisi de vardır.

İşlerin tekrar düzenlenmesi durumlarında da çalışmalar dinçlik derecesi yüksek çalışanların bağımsız iş yapabilme, kişisel hedef belirleme, kişisel olarak etkin olma ve bilişsel hareket istekliliği derecelerinde yüksek oranda var olduğunu gösterir.

Bu kişisel özellikler iş performansı ve işe adanmışlığı pozitif yönde etkileyen özellikler olarak karşımıza çıkmaktadır (Alanyalı, 2006).

1.4.3. Adanmışlık

Adanmışlık kelimesi, kuvvetli bir bağlılığı betimler ve önemli olma hissi, tutku, gurur, şevk ve mücadele kavramlarını kapsamaktadır. Adanmışlık bir olay, nesne ya da olgu için kuvvetli bir bağı yansıtarak, çalışanlar açısından adanmışlık kavramı yaptığı işle arasında güçlü bir bağ oluşturmasını temsil eder ve bu bağ ile birlikte kuvvetli hissetmek, mücadelecilik olmak, istekli olmak ve övünme olgularını da içermektedir (Turgut, 2011).

İşe adanma ise; çalışanların işine bağlı, çalışkan, işine sahip çıkan ve işiyle alakalı pozitif düşünceye sahip olması olarak ifade edilir. İşe adanma, temelli veya bireysel bir kavram olmasının aksine, bir canlıya, kişiye, tutuma ya da bir olaya bağlı olmayan, devamlı olarak hissedilen bilişsel ve duygusal bir durumu anlatmaktadır (Şahinbaş vd. 2019).

Bireysel olarak kendilerini çalışmaya vermiş bireyler işlerinin ilham verici, yeniliklerin takip edilmesi gerektiğini, bir amaca uygun çalışılması gerektiğini ve bu çalışmaların güçlü anlamlar içerdiğini düşünür, yaptıkları iş bireyler için ilgi çekici bir hale gelirken yaratıcılıklarını da yükseltir ve dolayısıyla bireyler çalıştıkları işlerde istekli olurken, yaptıkları işten de mutluluk duyarlar. İşine adanmış olan bireylerin işlerinin bir amaca hizmet ettiğini, mücadele gerektirdiğini, ilgi çekici olduğunu düşünmeleri işlerini keyifle yapmalarına ve işleri ile gurur duymalarına sebep olmaktadır. (Turgut, 2011).

İşe adanmışlık, bireyin kendisini yaptığı iş aracılığıyla ifade etmesini de içermektedir. Bireylerin kendilerini işlerine adayarak, iş aracılığıyla kendilerini göstermiş olmaları çalışma performansları açısından oldukça önemlidir ve performanslarının yükselmesine de neden olmaktadır (Bostancı, 2015). İşine candan adanmış, işiyle bütünleşmiş çalışanlar, diğer çalışanlardan daha yüksek performans sergilemeleri, öncelik kazanmaya daha yatkın olmaları ve öğrenme güdülenmelerinin de diğer çalışanlara göre daha fazla olduğu belirtilmiştir. İşe adanma, çalışanlarda işlerini hevesle yaparak kendilerini kuruma bağlı hissetmelerini sağlar.

Tutkuyla çalışan bireylerin kurumsal işlere daha ilgili olmasıyla birlikte bu bireyler kurumun ilerlemesi ve gelişmesi için çok fazla enerji harcarlar. İşine candan adanmış, işiyle bütünleşmiş çalışanlar, diğer çalışanlardan daha yüksek performans sergilemeleri, öncelik kazanmaya daha yatkın olmaları ve öğrenme güdülenmelerinin de diğer çalışanlara göre daha fazla olduğu belirtilmiştir (Bostancı ve Ekiyor, 2015).

İşe adanmış olan çalışanlar vazifelerini isteyerek yaptıkları için, işe yoğunlaşır ve günün nasıl bittiğini fark etmezler. Dolayısıyla işe adanmış olan çalışanlar işlerini üst düzey benimseyerek, yeteneklerini daha çok kullanarak daha yüksek ve güç vazifeleri beklerler. Diğer taraftan, işe adanmış çalışanlar sevinç, mutluluk ve hevesli olma gibi pozitif duygular benimseyerek, yükselen başarı ve kariyer ilerlemesi durumlarına hızlı bir şekilde sahip olurlar ve işe bağlı olma duygusunu diğer çalışanlara da öğretirler(Burke vd. 2009).

İşe adanma, bireysel ve kurumsal düzeyde birçok olumlu sonuçların var olmasını destekleyen bir durumdur.

Bireysel açıdan değerlendirildiğinde, kendini işe adanmış çalışanlarda yaptıkları işe olan bağlılıkları, kendini işe vermeleri ve işe karşı duyduğu heves gibi olumlu duyguları oluşturmaktadır. Bu gibi olumlu duygular çalışanların işlerini yaparken göstermiş olduğu özene, iş kalitesine, yaratıcılık ve yeteneklerini kullanmalarına neden olurken, kurumsal olarak güçlü sonuçlar yaratmasına etki etmektedir.

İşe adanmanın çalışanlar üzerinde meydana getirdiği bireysel değerlendirmeler dolaylı olarak kurumsal değerlendirmeyi de etkiler ve iş görenlerin kurumda bulunma arzusu, kuruma karşı hissettiği duygusal bağ ve kurumun mevcut durumdan daha verimli bir duruma gelmesinde önemli bir rol oynadığı farklı açılardan da ele alınmıştır (Şahinbaş vd. 2019). İşe adanma kavramı üzerine birçok araştırmacı kendi ifadelerini betimlemiştir. Ancak, 'Kahn(1990)' araştırmalarında özellikle işe adanma kavramı üzerinde durmuş, önemini vurgulamış, bu kavram için büyük bir yer vermiş ve aktarımlar yapmıştır.

1.4.4. Kahn'ın adanma yaklaşımı

Kahn (1990) adanmışlık düşüncesini, bireysel adanmışlık olarak incelemiş ve bu düşüncüyü kurum çalışanlarının iş alanlarındaki görevlerinde kendilerini içten vererek çalışmaları olarak belirtmiştir.

İşe adanmış olan bireyler çalışma esnasında bilişsel, duygusal ve fiziksel anlamda kendilerini yaptıkları işe vermektedir. Çalışanların göstermiş olduğu bu üç durum da psikolojik olarak canlılık göstermek ve işinde var olmak anlamına gelmektedir. İşine adanmamış olan bireyler işteki görevlerinden uzaklaşıp kopmaktadırlar. Dolayısıyla iş yerindeki görevlerinde kendilerini bilişsel, duygusal ve fiziksel anlamda işten geri durmaktadırlar (Gürlek ve Tuna, 2019).

Kahn (1990) adanmışlık düşüncesini belirtmek için kişilik ve görev kavramları üstünde durmuştur. Bu manada, adanmışlık bireyin enerjisini iş görevlerindeki verim ve bununla birlikte görevlerinde kişilik özelliklerini de ortaya çıkarmasıdır. Bir başka açıdan, adanmamışlık için de bireyin kişiliğinin iş yerindeki performansının yeterli olamaması ve görevlerinden ayrılması anlamına gelmektedir (Gürlek ve Tuna 2019).

Kahn (1990) adanmışlık düşüncesini Goffman'ın (1961) göreve bağlılık ve görevden uzaklaşma anlayışından aktarmıştır. Göreve bağlılığı görevi benimsemeyle, görevden uzaklaşmayı ise görev mesafesiyle anlatmaktadır. Goffman, benimsemek kavramını bireyin kendini görevine adanması olarak açıklamıştır. Görevi benimseme, görev için kabul görmüş bir bağlılığı temsil etmektedir. Birey ve görev arasındaki uyumsuzluk eksikliği görevi benimsemeyi etkilediği belirtilirken, bireyin görevini beğenmemesi veya küçümsemesi nedenleriyle görevinden uzaklaşması görev arasındaki mesafeyi ifade etmektedir (Gürlek ve Tuna, 2019).

Çalıştığı kurumda görevinden uzaklaşmış, işiyle arasına mesafe koymuş olan çalışanlar için, işe adanmayla ilgili olumsuz çelişkiler oluşturabileceği gibi işine tutkuyla bağlı olan ve çalışmaktan mutluluk duyan diğer çalışanlar için bu durum tam tersi olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla işini şevkle yapan çalışanlar yaptığı işe yoğunlaşarak veya işiyle bütünleşerek gerek çalıştığı kuruma olan faydaları, gerek kendisi ve diğer bireylere olan katkıları göz önünde bulundurulduğunda işe adanma ve işe yoğunlaşma kavramlarının birbirlerinden beslendiklerini söyleyebiliriz.

'İşe yoğunlaşma' kavramının teorik temelleri de Kahn (1990) tarafından atılmıştır. Değerlendirmeleri neticesinde işe yoğunlaşmayı " çalışanın kendini görevine harmanlaması" olarak ifade etmiştir (Kahn, 1990'dan akt. Özdemir 2019).

1.4.5. Yoğunlaşma

Yoğunlaşma çalışanlar için yapmış olduğu işe bütünüyle konsantre olmasını ve huzurlu olarak çalışmaya devam etmesini ifade eder (Turgut 2011). İşe yoğunlaşma kavramı birçok araştırmacılar tarafından değişik şekillerde tanımlanmıştır ve farklı adlar kullanılarak söylenmiştir (Özdemir, 2019). ‘Kurumsal özdeşleşme’ olarak belirtilen bu kavram işe uzaklaşmak kavramının tam tersi olduğu da söylenebilir (Ötken ve Erben, 2010).

Kahn(1992)’a göre tamamen işine yoğunlaşmış olan ve iş yerindeki görevlerini eksiksiz uygulayan bir çalışan bedensel, zihinsel ve duygusal olarak kendisini tam manada işine adayarak kendini yaptığı iş ile göstermektedir. Bu nedenle çalışan ile yaptığı iş arasında enerjik ve mantıksal bir bağlantı oluşmaktadır. Çalışan bireysel enerjisini yaptığı işe iletirken bunun yanı sıra yürütmekte olduğu iş’te kendisini ifade edebilmesini de yardımcı olmaktadır (Özdemir, 2019).

Hakanen, Bakker ve Schaufeli (2006) için ‘yoğunlaşma’ bireylerin çalışırken işlerine tam anlamıyla motive olmaları, zamanın nasıl geçtiğinin farkında olmamaları, yalnızca yaptıkları işi düşünmeleri ve çalışırken çok mutlu olmaları anlamına gelir (Hakanen vd. 2006). Özdemir (2016) işe yoğunlaşma düşüncesini, çalışanların iş yerinde gösterdikleri adanma ve enerji düzeyini içinde barındıran bir verim olarak ifade etmektedir (Özdemir, 2016).

Salanova, Agut ve Peiró (2005) ise ‘işe yoğunlaşma’ kavramını bireylerin işlerini yaparken kendilerini dinç hissedip, işlerinden doyum almaları ve kendilerini işlerine adanmaları anlamına geldiğini ifade etmiştir. Üstelik işe yoğunlaşmayı belirli bir olaya, kişiye veya nesneye bağlı değil, devamlı olan duygusal ve zihinsel bir süreç olarak belirtmişlerdir (Özdemir, 2019).

Bireyler çoğu zaman çalışırken işine dalar zaman kavramının ne kadar ilerlediğini fark etmez (Turgut 2011). Bu da çalışanların işlerine karşı ne derece istekli olduğuyla birlikte işe adanma özelliklerinin de olumlu olması ve işe dönük çalışması sonucu oluşturduğu işe yoğunlaşma kavramıyla açıklanabilmektedir (Özdemir 2019).

İşe yoğunlaşma kavramı kurumsal psikolojide var olan birçok görüşle ilişkili olduğu söylenmektedir.

Bunlardan birkaçı; İş yerine bağlılık, mesleki bağlılık ve iş tatmini olarak karşımıza çıkabilmektedir. Ancak işe yoğunlaşma kavramı bu özelliklerden tamamen farklıdır. Kurumsal bağlılığı işe yoğunlaşma kavramından uzaklaştıran; çalışanların kendilerine iş olanağı sunan kuruma içtenlik duyması olarak belirtilmesidir.

İşe yoğunlaşma ve kurumsal bağlılığın başka bir farkı ise; kurumsal bağlılığın ana bölümünü kurumun kendisi oluştururken, işe yoğunlaşmada ana bölümü yapılan iştir. Aynı şekilde iş tatmini ve işe yoğunlaşmayı birbirinden uzaklaştıran bireyin iş alanında yaptığı işten memnun olma düzeyi ve bireyin ihtiyaçlarının karşılanmasındaki hoşnut olması olarak belirtilmesidir. Hatta işe yoğunlaşmada çalışanın işiyle olan ilgisi öncelikli iken iş tatmini için bu önemli değildir. İşe yoğunlaşmanın özelliklerinden olan hareketli ve enerjik olmayla birlikte yeterliliği de kapsayan meslek bağlılığı da yoğunlaşma kavramının karşılığı sayılmamaktadır (Özdemir, 2019).

Dolayısıyla kurumsal psikoloji içinde bulunan diğer kavramlar açısından işe yoğunlaşma kavramının işe tutulmayı ciddi oranda etkilediği ve kişinin işiyle ilgili olan ilişkisinde daha baskıcı bir açı benimsediği anlaşılmaktadır (Özdemir, 2019).

1.4.6. Benlik Kavramı

Benlik kavramı, bireyin kendisine yönelik algıları, tutumları ve duyguları olmakla beraber kim olduğuna dair düşüncesini ifade etmektedir (Karadağ, vd. 2008). Bir başka açıdan benlik kavramı, bireyin kendi benliğini algılama ve kavrama tarzı olarak kendini ne şekilde gördüğü, nasıl değer verdiğiyle ilgilidir. Benliğin var olması yaşam boyunca sürdürülür ve bireyin kendini tanımasıyla beraber de gelişir. Büyüme ve kendini gerçekleştirme isteği, yaşantının benlik ile simgelenmesi sonucunda oluşur. Benlik ve birey yaşantısı arasında tutarlılık bulunuyorsa, benliğin gelişmesinde olumlu düzeyde fark olacaktır. Benliğin nitelikli duruma ulaşmasında ideal bir benlik ile gerçek benliği arasındaki uyum oldukça önemlidir. İdeal benlik bireyin nasıl olacağıyla ilgilidir, gerçek benlik de bireyin asıl olduğuyla ifade edilebilir.

Bu iki benlik türü birbiriyle ne kadar aynı noktada birleşirlerse bireyler de kendilerini daha iyi hisseder ve güçlü bir benlik saygısının gelişmiş olmasına da neden olur (Altunay ve Öz, 2006).

Judge vd. temel benlik değerlendirmesi kavramını iş performansı ve iş tatminini etkileyen önemli bireysel özellikleri benimseyerek geliştirilmiş bir durum olarak açıklamaktadır (Gürbüz vd. 2010)

Bireylerin kendileri için nasıl bir değerlendirme yaptığı veya kendilerini nasıl gördüğüyle alakalı bir durum olan temel benlik değerlendirmesinin öğeleri; genel öz yeterlilik, öz saygı, kontrol odağı ve duygusal denge olarak bahsedilmektedir (Judge vd. 2003). Temel benlik değerlendirmesi çalışma ortamlarında iş tatmini duygusu temel alınarak çalışanların kişisel davranış ve yapılan işin sonucunda diğer değişkenler için daha kuvvetli bir kural anlamındadır.

Kendilerini pozitif yönde değerlendiren veya öz benlik değerlendirme düşüncesi güçlü olan çalışanların, işlerinde fazlasıyla tatmin oldukları iş performanslarında yükselme olduğu ve anormal durumlarla baş edebilmede çok başarılı oldukları birkaç araştırıcı tarafından da desteklenmektedir(Gürbüz vd. 2010).

Benlik saygısı, bireyin kendisini değerlendirmesi sonucunda kazandığı, benliğini bütünüyle onaylamasından kaynaklanan kendini beğenmesi durumudur. Kişinin kendisini olduğundan daha yüksek veya alçak görmeyip kişiliğinden memnun olması, kendisini değerli, sevmeye ve beğenilmeye değer görmesi, kendisini olduğu gibi kabul etmeyi ve özüne güvenip onu destekleyen olumlu bir duygudur(Yörükoğlu, 1986).

Bireylerin yaşam kalitesi yüksek ve huzurlu bir yaşamı devam ettirebilmeleri için öncelikle çevresine ve topluma pozitif yansımalarının olması gerektiğini bilmelidir. Bireylerde bu tarz yaşam standartının oluşabilmesinde sağlıklı bir bireysel yapısının olmasıyla ilgilidir. Bahsedilen bu kişilik durumu bireylerin çevrelerini anlama biçimleri, tavır gösterme şekilleri, çevreye karşı olan uyumu ve çevresine gösterdiği tepkiler olarak belirtilmektedir. Bireylerde sözü edilen kişiliğin alt yapısını ‘benlik’ oluşturur. En kolay tanımıyla benlik; bireylerin kişiliklerine yönelik düşünceleri ve kendilerini anlama biçimi olarak söylenmektedir. Dolayısıyla benlik bireylerin kişiliklerini yönlendirebilen bir öge olduğunu önem taşımaktadır (Aslan, 1992).

Benlik kavramı için en kısa tanım ‘‘bireyin kendi özünü algılaması’’ şeklinde ifade edilmiştir (Çelikkol, 2008). Kavramsal olarak incelendiğinde benlik, bireylerin kişiliklerinin kaynağında bulunan ve bireyler açısından fazla önem teşkil eden, duygu ve düşüncelerinin tamamı olarak belirtilmektedir. Diğer bir tanım ile benlik; bireylerin kendilerini anlama ve kavrama durumlarıdır. Bireylerin göstermiş oldukları davranışların enerjik veya karışık bir tarafı vardır, bu davranışlar da bireylerin kişiliklerinden etkilenmektedir. Bu anlamda kişilik, bir bireyi diğer bir bireyden ayıran birçok özelliklerden oluşmaktadır. Kişiliğin biçimlenmesinde en önemli özelliklerden bir tanesi olan benlik duygusu ciddi bir öneme sahiptir (Cevher ve Buluş, 2006). Bununla birlikte benlik ve özsaygı arasında da anlamlı bir bağ olmakta, özsaygı bireyin olması gereken benliği ile benlik izlenimi arasındaki değişim/fark olarak ifade edilmektedir (Tözün, 2010).

1.4.7. Özsaygı

Öz saygı ‘bireylerin kendi kişisel özelliklerini değerlendirip bu özelliklerinde hoşnut olması ve kişisel benliğini uygun bulup saygı duyması’ olarak tanımlanmıştır. (Eriş & İkiz, 2013). Yani özsaygı, bireyin benliğine duyduğu saygı kadar, kendisine güvenmesi, değer vermesi, kendi özelliklerini beğenmesi ve kendisini değerli görmesi anlamına da gelmektedir (Esenay, 2002). Özsaygının birçok boyutu vardır. Bireylerin kendisini değerlendirmesi sonucu oluşan özsaygı yüksek veya düşük oranda karşımıza çıkabilir.

Bir başka ifadeyle özsaygı birey için kendi özerkliğine sahip olması, şeffaf olarak kendini değerlendirmesi, yaptığı faaliyetleri amacına uygun olarak yer alması, hayat doluluğunun en üstlerinde kazanıma sahip olması ve başka bireylerle sağlıklı bir biçimde sürekli olarak iletişim kurabilmesi için özsaygı önemli bir etkidir. Örneğin; objektif açıdan kendini değerlendirmiş bir birey farklı bölümlerde başarılı olurken, bir başka bölümde başarısız olmayı ön görebilir ve dolayısıyla bireyin kendi için pozitif düşüncesi yüksek özsaygı gelişimlerine katkıda bulunabilir (Yücel, 2013).

Yüksek oranda özsaygısı bulunan bireyler kendilerini pozitif olarak değerlendirir, agresif davranışlardan uzak durmanın yanı sıra eksik olduğu alanları öğrenerek bu alanları bir an önce tamamlamaya ve kendini geliştirmeye çalışır. Fakat tam tersi özelliklere sahip bireyler için bunları söylemek doğru değildir.

Özsaygısı düşük olan bireylerin daha çok kendine güveni azdır, genellikle başkalarına bağlı yaşar ve bu durumlar sonucu sıkılgan olabilirler (Reisoğlu, Gedik & Göktaş, 2013). Bu sebeple bireyin yüksek öz saygı değerini kazanması için benlik saygısı boyutlarında fazla oranda öz saygı açısından gelişim göstermesine gerek duyulmaz (Yücel, 2013).

Özsaygı değer açısından evrensel, role özgü ve göreve özel özsaygı olarak üçe ayrılmıştır;

1-Evrensel özsaygı; birey için standart biçimde öz kendi değerlendirmesidir.

2-Role özgü özsaygı; çalışılan göreve uygun olarak uygulanan değer olarak açıklanmaktadır.

3-Göreve özgü özsaygı; bireyin yüksek yeterliğine bağlı olan değerlendirilir.

Daha sonradan örgüt kaynaklı öz saygı, çalışanların toplumsal açıdan kendisini özel, önemli, tesirli, değerli ve güvenilir olarak anlama seviyesi yer almıştır (Güney vd. 2007).

Örgüt kaynaklı öz saygısı güçlü çalışanların, iş alanlarında özel, değerli ve güvenilir olmak özellikleri çalışanların kendileri için çok önemlidir. Bu nedenle örgüt kaynaklı öz saygı bireylerin, bir kurum çalışanı olarak kendi yeteneği ile birlikte değerli ve önemli olduğu düşüncesi olumlu olarak etki gösterecektir. Örgüt kaynaklı öz saygısı gelişmiş olan çalışanlar, iş ortamında kendilerine değer verildiği, güvenildiği ve iş ortamına destek oluşturduğu düşüncesini benimserler. Bu gibi düşüncelere sahip olan çalışanlar, bu özellikleri benimsememiş diğer çalışanlar ve bu özelliklerin tam tersini düşünen diğer çalışanlar değişik iş davranışları göstermekte ya da iş ortamlarında yaşanan olaylardan farklı şekilde etkilenirler (Pierce vd. 1989 akt. Güney vd.2007).

Örgüt kaynaklı öz saygı, iş yerinde bulunan çalışanların görevlerinde bulunan gereksinimlerini karşılayabildiklerine olan temelli düşüncelerdir. Örgütten kaynaklı öz saygısı güçlü bireyler, iş yerlerinde bireysel olarak yeterliliklerini tamamlamış ve geçmişteki çalışma özelliklerini karşılamış olacağı düşüncesine sahiptir (Güney vd. 2007).

Böylelikle örgütten kaynaklı olan öz saygı, çalışanların iş alanlarındaki hareketlerini baz alarak iş verenlerin gözünde kendilerine özel algıladıkları önemlidir.

Örgüt açısından öz saygı, farklı pozisyonlarda çalışanların kendi görevleriyle ilgili algıladıkları yeterli olma düzeylerine bağlı olarak, öz yeterlilik kavramıyla aynı gibi algılsa da, örgüt kaynaklı öz saygı, bireylerin iş alanlarında kendileri için algıladıkları yeterlilik öz-yeterlilik kavramıyla ilgiliyse, hissedilen bu yeterlilik iş alanlarında başarılı olmayla sonuçlanan hareketler ortaya çıkacağı düşüncesi belirtilir (Güney vd.2007).

Başarılı olma yalnızca örgütsel özsaygı ile mümkün değildir. Bunun yanı sıra her bireyin, bireysel farklılıkları göz önünde bulundurulmalıdır. Böylelikle bireylerin kendileri için oluşturdukları belirli kurallar, düşünceler, başarılar hakkında da bilgi sahibi olunabilir.

Bu bilgiler bireylerin özerk olduğunu ifade etmekte ve eğer bireyin çalıştığı kurum veya kendisi için ulaşmak istediği bir başarı varsa 'özerklik' kavramına uygun davranışlar sergilediğinde istediği başarıya ulaşması da zor olmayacaktır, çünkü bir bireyin özerklik kavramına bağlı çalışması kendi özsaygısının gelişmesi için de gereklidir.

1.4.8. Özerklik

Özerklik en çok kullanılan tanım olarak, bir kişi veya çoğunluğun birçok düşünceyi ve hedefi gerçekleştirmeyi amaçlarken bu hedef veya hedeflere ulaşılma zamanında başarmak için gösterilen kişilerin bağımsız bir biçimde hareket edebilmesi olarak bilinir. Bu tanımdan da hareketle özerklik, bilinen anlamda olanakları değerlendirip kişinin kendisini bağımsız bir şekilde yönlendirmesi için istekli olması ve olası durumları değerlendirmesi olarak açıklanmaktadır (Lumpkin ve Dess, 1996).

Bireyler, dünyaya geldikten sonra büyümeye başlar ve farklı yetişme ortamlarında gelişimini tamamladıktan sonra iş hayatına adım atarlar. Topluluklar zaman içinde farklı birçok görüşe ilgi duymaktadır ve bu görüşlerden bir tanesi de özerklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Özerklik, bir topluluk veya teşkilatların kendilerine özel olarak uyguladıkları yasaları veya var olan düzenlerinden kaynaklı olarak kendilerini yönetme hakları olduğunu benimsemiştir.

Dolayısıyla özerklik, birey veya topluluğun kendi yasalarını kendileri hazırlamalı ve bu yasaları da kendileri uygulamalıdır (Dil Derneği, 2012).

Özerk bir birey olma özelliğinde dış etkenlerden herhangi bir etkileşim olmaksızın ve bağımsız olarak katıldıkları herhangi bir faaliyette kendi düşünceleri ile hareket etmeleri gerekmektedir. Bu özelliklerin bulunduğu bir ortamda bireyin bencil olma gibi bir durumu söz konusu değildir (Kandemirci, 2018).

Özerklik kelimesini iş dünyası açısından incelediğimizde, çalışanlar işlerinde yaratıcı, his ve düşüncelerini ileri sürebilen, bir işin yapımı sırasında takdir edebilen ve takdir alacak yetkinlikte olan ama aynı zamanda özgür hareket edebilen bir yapısının olduğu görülmektedir. Fakat işlerin yapılma esnasında çalışanlar için olumlu bir niteliği olacağı gibi olumsuz bir durumda da karşılaşılabılır (Bayraktar 2019). Bu nedenle çalışanlar, iş hayatındaki özerkliği için yaptıkları işteki planlamalarını özgürce uygulamalıdır.

Fakat bu özgürlük kavramını iş yeri çalışma düzeni, planlama ve uygulamalar için pozitif etkisi olduğu düşüncesi unutulmamalı ve iş ortamında bundan kaynaklı karışıklıklar yaşanmaması için özerklik olgusunun çalışma alanlarında denetlenebilir olması çok önemlidir (Bayraktar, 2019).

İşte özerklik kavramı Wilensky (1964)'a göre “bireyin kendisini kontrol edebilme ve uzman olduğu alanda hareket edebilme durumu” olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla bu tanımdan hareket ederek çalışanların uzman olma düzeylerinin iş ortamındaki serbest olması arasında bir bağ olduğu anlaşılmaktadır (Kutanis 2018). Bu serbestlik ve bağımsız olma konusu çalışanların özgürce çalışmasının sağladığı iş seviyesindeki durumdan ötürü çalışanlara sağlanmış olan iş özerkliğinin iş yerinde var olup olmadığının anlaşılmasına oldukça dikkat edilmelidir. İş yerinde özerklik tanımına göre serbest, bağımsız ve özgür olma durumları iş yeri ortamı için uygun olarak algılanmaktadır.

İş özerkliği, planlanmış faaliyetlerde çalışanlar için süre kontrolü ve iş yönteminin belirlenmesi alanında çalışanlara sunulmuş serbest olma durumudur. Çalışanlara verilmiş görevlerin kendisinin ne zaman yapacağı, iş süresini nasıl ayarlayacağı ve takip etmesi gereken faaliyetleri planlama, değiştirme veya daha

detaylı bakabilme gibi özelliklerde serbestliği kazanması, yapılmış işin sonuçlarıyla bağlantılı olarak çalışanın sorumluluğuyla da ilgilidir.

Yani çalışanın var olan bir iş veya yöneticisinin belirlemiş olduğu yöntemler üzerinden bir işi yapmasının aksine çalışanın kendi vermiş olduğu kararlar doğrultusunda yapması, ortaya çıkmış pozitif ya da negatif sonuçlar için kendisinin sorumluluğunda olduğunu bilmesine neden olacaktır (Turgut, 2013).

Montgomery ve Pratz'e göre çalışanlar için özerklik, bireysel karar vermek dışında meslek etiği ve sıradan olayların devamlı olarak değerlendirilmesine ihtiyaç olmasından iş profesyonelliği olarak önemlidir (Montgomery ve Prawitz, 2011). İş yerinde özerklik, çalışanın iş yapma anındaki aldığı kararlar veya iş esnasındaki zaman sürecini belirlemesi bağımsız ve serbest olduğu anlamına gelmektedir. Bu nedenle, işi kontrol etme kavramı ile birlikte bağdaşmış olan iş için özerklik, bir iş ortamındaki stres düzeyiyle ilişkili olduğu bilinmektedir (Güleryüz ve Aydın, 2006). Başka bir tanıma göre iş özerkliği, yapılacak işin uygulama esnasında işleyiş tasarımı olarak ele alınması, geliştirilmesi için önemli rol oynamaktadır.

Dolayısıyla bu tanımdan anlaşıldığı üzere iş özerkliği için uygulama yöntemleri oluşturulması, hazırlanmış iş programını kontrol etme ve çalışanlar için kişisel iş performansları kavramlarını içermektedir(Ağca ve Kurt, 2007).

Bunların dışında iş performansı için diğer önemli bir kavram ise geri bildirimdir. Geri bildirim bireyin kendisiyle ilgili olup çalıştığı kurum için de büyük önem taşımaktadır. İş yerinde özerk bir çalışma düzeninin sonucunda oluşabilmekte ve özerklik kavramıyla da etkileşimdedir. Örneğin, bir spor tesisinde bulunan spor eğitmenine gelen üyelerin davranışları, söylemleri sonucunda herhangi bir bilgi toplanması yöneticilerin eğitmenler hakkında geri bildirim sahibi olması veya eğitmenin uygulanan ders sonucunda kendisi veya uygulama içeriği hakkında geri bildirim sahibi olmasına olanak sağlamakta, dolayısıyla kendisi için geri bildirim sahibi olan çalışanların da özerk davranışlarına bu yönde şekil vermesine neden olmaktadır.

1.4.9. Geri Bildirim

Geri bildirim, TDK sözlüğe baktığımızda anlam olarak, yapılan bir davranışın ya da düzenlemenin sonucunda insanın çevresinden edindiği bilgi anlamına gelmektedir (Tdk, 2021).

Başarı bildirimini bireysel bir biçimde ürettiği başarıları çözümleriyle birlikte öne sürülmelidir ve bireyler öne sürdükleri bu başarıların sonuçlarını öğrenmek istemektedirler. Bir çalışanın bilgi seviyesinin yüksek olma özelliği ne kadar fazla olursa işini nasıl yapması gerektiğini öğrenmesinde zorluk yaşamamasını engelleyecek ve kolay öğrenecektir. Bunun yanı sıra bu gibi sonuçların diğer çalışanlar için de resmi ya da resmi olmayan bir biçimde diğer çalışanları değerlendirmelerine olanak sağlamaktadır. Fakat bazı işverenler bu çoğunluğu oluşturabilmekte ve geri bildirim vermekten uzak durabilir ya da çalışanlarının karşısında kasten kırıcı bir biçimde geri bildirim bulunabilmektedir (London, 2003).

Geri bildirimini araştırmak tutumu, hem çalışanların uygulamasında hem de yönetsel bir davranış olarak insan kaynakları yönetimi için önemli rolleri vardır. Günümüzde İş yerlerinde çalışanlar, yüksek oranda ve yoğun olarak geri bildirim sağlamaktadır.

Özellikle bilgi esaslı iş yerlerinde bilgi çalışanların yaptığı işte başarılı gösterip göstermedikleri ya da doğru işi uygulayıp uygulamadıkları konularında devamlı veri akışı olacak şekilde geri bildirim döngüsü için ihtiyaç her geçen gün fazlalaşmaktadır (Kurtuluş ve Kaymaz, 2007).

Geri bildirim güçlü bir öğrenmeyle doğruların veya yanlışların ortaya çıkması için bireylerin davranışlarını birbirine uyar duruma getirmesi nedeniyle çok fazla önem arz eder. Geri bildirim içinde ödül ile bağlantılı bir özellik taşıdığı gibi ceza ile bağlantılı bir özellik de taşıyabilir. Birey öznel olarak bu geri bildirim alır ve kendisi için oluşturduğu sonuçların da çıkarımını yapmaktadır. Örneğin; okulda öğrenciye verilmiş olan ödevin teslimi sonucunda verilmiş olan olumlu bir geri bildirim o öğrenci için okuldaki başarı seviyesini yükseltebilmektedir (DePasque ve Tricomi 2015). Bu örnekten hareketle bir çalışanın iş yerinde başarılı olduğu bir iş tekniği üzerinde, iş yeri yönetiminin pozitif geri bildirim vermesi o çalışan için işinde daha başarılı olmaya teşvik edici nitelikte olabilir (Çankır, 2016).

Geri bildirim nereye gittiğini, nerede olduğunuzu ve emeklerinizi hangi bölüme odaklamanız gerektiğini bildirir (Taşçı ve Eroğlu, 2008). Geri bildirim kavramı, birçok farklı alanla ve farklı şekillerde belirtilmektedir.

Performans değerlendirmesi açısından, bir davranış ya da performans hakkında oluşan davranış veya performansı kabul etmek/reddetmek gelişmeyi karşılayacak olan harekete kılavuz olacak bilgi bireyler arasındaki etkileşim açısından, diğerlerinin bireyin davranışları için ne düşündüğü ve nasıl değerlendirdiğiyle ilgili bilgi veren bir sistem olarak anlaşılmaktadır (Kurtuluş ve Kaymaz, 2007).

Geri bildirim ‘Ne, nereden geldi?’ temel sorusuna cevap aramalıdır. Böylelikle bireyin kapasitesi ve yeteneği belirtilmiş olarak, bilginin doğrudan kaynağına inilerek araştırılmış sayılacaktır. Çalışanlar için geri bildirim öncelikli kaynakları yönetsel ve kurumsal iletişim ile resmi ilişkiler haricinde kurum içindeki işin yapıldığı bireyler (kurum dışındaki diğer bireyler veya müşteriler) ve performans zamanı verileri yani uygulanan işin kendisi olabilmekte (Çankır, 2016) ya da çalışanın yakın çevresinde bulunan diğer bireyler oluşturabilmektedir.

Bu bireyler geri bildirim en temel kaynakları olmakla birlikte geri bildirim kazanımı yapmakta adeta bir sosyal destek davranışı da göstermektedirler. Sosyal destek genellikle bireyin ilk başta yakın çevresinden gördüğü destek türü olarak bilinmektedir. Dolayısıyla bireyleri her davranış biçiminde olduğu gibi geri bildirimde de ilk etkileyecek ve bilgi sahibi olunmasına neden olacak kişiler yakın çevremizde bulunan insanlardır.

1.4.10. Sosyal Destek

Sosyal destek, çok farklı anlamlara gelmekle birlikte zor ve stresli hayatlar karşısında bireye çevresinde bulunan diğer insanlar (aile, eş, arkadaş) tarafından karşılanan maddi ve manevi yardımlar olarak tanımlanabilmektedir(Aktaş vd. 2012). Sosyal destek aynı zamanda bireyin fazla problemler ile boğuştuğu bir zaman aralığında onu ayakta tutmaya yardımcı olan en etkili destek türlerinden bir tanesidir.

Sosyal destek başımıza negatif olaylarda, bedensel ve psikolojik olarak sağlık açısından üzerindeki zarar veren etkiyi hafifletmek ya da dengelemek görevini görür ve bireyin hayatında stresli durumlarla karşılaşsın veya karşılaşmasın he durumda, bedensel sağlığı ve psikolojik olarak iyi hissetmesi üzerinde de pozitif bir etkisinin olduğu görülmüştür(Aktaş vd. 2012).

Sosyal desteğin türlerine yönelik literatürde bulunan farklı görüş ve tanımlar duygusal destek için, eşlik etme ve beraberlik desteği, bilgi sağlayıcı destek, araçsal destek olarak 4 ana gruptan bahsedilmektedir (Wills, 1991). Duygusal destek anlaşılma, sevilme, empati kurabilme anlayışının benimsenmesiyle, bilgi için destek alma durumunda başvurmak istedikleri kaynaklar veya olabilecek bir baş etme yöntemine karşın verilmiş olan bilgiler doğrultusunda; kişisel destek ve maddi ihtiyaçların sağlanmasıyla birlikte tekrar ihtiyaç hissettiğinde, yapılması beklenen işlerde yardım alma, yanında olma ve eşlik etme desteği; bireyin boş zamanlarını birlikte geçirebileceği ve ya yaptığı işlerde onun yanında olacak ve eşlik edecek başka bireylerin çevresinde var olduğunu bilmesine yönelik bir algı olarak kabul edilebilir(Krespi, 1993.).

Sosyal destek konusu üzerinde ele alınan farklı bir kavram da karşılıklı sosyal destek olmuştur. Sosyal desteğin karşılıklı olması bireyin çevresinde tarafından gördüğü destek, algıladığı ve çevresindeki insanların ona sağladığını düşündüğü sosyal fayda (verilen sosyal destek) kavramlarının uyumlu olması olarak tanımlanabilmekte ve sosyal destek için ilişkiselliğe dikkat çekilmiştir (Aktaş vd 2012). Bu ilişkiselliğinin güçlü olması bireyin sağlığı açısından da çok önemlidir. Yeterli miktarda uygulanan sosyal desteğin bireyin sağlığını korumaya, geliştirmeye, hastalık tedavilerinde ve rehabilitasyonunda özel bir kaynak olmasıyla birlikte hastalık süresince önemli bir rolü vardır ve uyumlu bir hastalık süreci geçirmekle, sosyal izolasyonu düşürerek yaşam kalitesini yükseltmesini de destekleyicidir(Tel ve Uzun, 2003).

Dolayısıyla, sosyal destek gösteren birey bu süreçte doğru yaklaşımda bulunduğunu düşünse de destek gören bireyin karşısındaki kişiyi nasıl algıladığı da iki kişi arasından değerlendirilmelidir, yani destek sağlayan kişilerin destek olma şekilleri ile kendilerine gösterilen destek algısı zaman zaman ilişkili değildir.

Karşılıklı olan sosyal destek ve daha çok bakım gereksinimi olan ve bir kronik hastalığı bulunan kişilerin içinde olduğu durum sonucunda, özellikle yanında olan ve bakımını sağlayan birincil kişiler ile kurmuş olduğu ilişkilerin niteliği sonucunda bireyin hastalığa uyum sağlayıp sağlamadığı ya da tedaviye uyum sağlaması gibi süreçler açısından büyük kapsamda bilgi sahibi olmamıza yardımcı olur (Nurullah, 2012).

Bu örnekten yola çıkarak karşılıklı olan sosyal destek kişiler hakkında bilgi almamıza da neden olacak ve psikolojik olarak desteklememiz gereken çevremizdeki insanlara olumlu birçok fayda sağlayacaktır.

Yetişkin bireylerin günün belirli bir çoğunluğunda işte olduğu düşünülürse yakın çevremiz içerisinde bulunan diğer bireyler için de iş yerindeki arkadaşlarımız, meslektaşlarımız veya yöneticilerimiz diyebiliriz. Psikolojik açıdan ailemiz ve akrabalarımıza destek olmamız onlara nasıl fayda sağlıyorsa, iş yerimizde bulunan arkadaşlarımıza, yöneticimize yardımcı olmamız da kuruma fayda sağlayıp işimize destek olmamıza neden olacaktır. Bir çalışanın kurumsal açıdan destek görmesi çalışanın motivasyonunu yükselteceği gibi kurumuna sağlayacağı desteği de güçlendireceğini söylemek mümkündür.

1.4.11. Kurumsal Destek

Kurumsal destek, genel anlamda kurumun çalışanlarına göstermiş olduğu ilgi ve çalışanların kurum içindeki yaptığı katkılarına verdiği bir değer olarak tanımlanmaktadır (Giray ve Şahin, 2012). Yönetici desteği ise, çalışan ve yönetici arasındaki pozitif iş ilişkisini ve daha alt bölümlerde iş yapan çalışanların performanslarını daha iyi gösterebilmeleri için isteklerinin karşılanması olarak ifade edilmektedir (Bhanthumnavin, 2003). Yönetici desteğinin en temel unsurları olarak da saygı, güven ve yöneticilerin çalışanlara yardımcı olma konusundaki duyarlılığı olarak belirtilmektedir(Giray ve Şahin, 2012).

İş yerinde, üst düzeyde olan bir yöneticiden alınan destek, çalışanlar için yaptıkları kişisel pozitif geri dönüşler ve iş ile alakalı kararlarda katkı sağlamaları algılanan kurumsal destek ile bağımlıdır.

Kurumsal desteğin güçlü olarak algılanması iş yerlerindeki çalışanların kuruma vermiş olduğu katkılara dikkat edildiğinde ve refah seviyesi yükseltildiğinde çalışanlar bu hususta gurur duyar ve mutluluk hissederler (Oğuz ve Kalkan, 2014). Bir kurumun, çalışanlarının saygı görme, onaylanma, ilişki isteklerini karşılama ve iş için gösterilen çabaları çeşitli şekillerde ödüllendirmesiyle birlikte çalışanların destek algılamalarını da etkilemektedir. Yani yönetici desteği, en temel anlamıyla ana yöneticisinin çalışanına göstermiş olduğu destektir (Yoon ve Lim, 1999).

İş yeri desteği çeşitleri çalışanın iş ortamında yönetici, kurum ve çalışma arkadaşları gibi değişik yollardan aldığı destek çeşidini ifade etmesi açısından önem taşımaktadır (Giray ve Şahin, 2012). İş yeri arkadaşlıkları bireylerin kariyerlerine katkı sağlamaktadır. Nitelikli olan çalışma arkadaşlıklarının bireylerin öğrenme davranışları üzerinde olumlu bir etkisi bulunur. İşe yeni başlayan ve hızlı bir arkadaşlık kurmaya yatkın olan bireyler işleriyle bilgi ve ayrıntıları çok daha çabuk öğrenebilir; çünkü arkadaşlık kavramı iş yeri için çalışanlar ve yöneticileri arasındaki olumlu etkileşimi güçlendirir. İş yeri arkadaşlıkları çalışanlar arasındaki iletişim etkileşimini yükseltir ve yöneticiler ile çalışanların değişim ilişkisinin durumunu da kuvvetlendirir (Şahinbaş vd. 2019).

İş yerindeki çalışma arkadaşları tarafından alınan destek; kişinin beraber çalıştığı aynı düzeyde ve benzer konumda bulunan çalışanlardan kaynaklı gelen destek çeşidi olarak açıklanır (Yoon ve Lim, 1999). İş yerlerinde çalışanların arkadaşlık kurması ve karşılıklı olarak birbirine destek olması çalışılan kurum açısından önem taşımaktadır. Kurulan bu arkadaşlıklar çalışanlar arasındaki samimiyeti arttırırken, güven ve empati duygularını da benimsemelerine yardımcı olur. Yani iş arkadaşlıkları aralarındaki bilgi paylaşımlarını gerçekleştirmesini desteklediği gibi samimiyet, güven ve empatiye de isteklendirmektedir. Arkadaş olan bu çalışanlar aralarından bir kişi sıkıntı yaşamış olsa birbirlerine yardımcı olurlar, bu da aralarındaki güven duygusunun kuvvetlenmesine yardımcı olur ve sosyal destek açısından oldukça faydalıdır (Şahinbaş vd. 2019).

Bir başka açıdan iş arkadaşlıkları desteği de çalışanın belirli bir düzeyde kendisiyle aynı durumda olan, aynı veya denk bir işi yapan çalışanlardan gördüğü desteği belirtmektedir.

Daha önce de bahsedildiği gibi böyle farklı destek çeşitlerinin hem çalışanlar hem de kurum açısından önemi çok fazladır. İş yerinde destek algısı, çalışanların kuruma karşı olan duygusal bağlılığı, iş performansı ve bireyin işine karşı geliştirdiği tutumu yükseltmesi, işine karşı devamsızlığı ve işten kopma gibi olumsuz davranışlarını ve buna bağlı düşüncelerini en alt seviyeye indirmesi, bu kavramın güçlü önemini göstermektedir (Giray ve Şahin, 2012)

Kurumsal açıdan sorumluluk sahibi olan bireyler yöneticileri veya meslektaşları tarafından da destek görmektedirler. Sorumluluk iş yerlerinde genellikle, işe zamanında gelme, yöneticilerin oluşturduğu kurallara uygun davranma, kendi yetki alanını terk etmeme gibi birçok maddeden oluşur. Fakat sorumluluk kavramının en temel olgusu bireyin içinde o duyguyu taşıması ve bireyin yalnızca kendisine karşı olan sorumluluklarını yerine getirmek değil, iş alanında bulunan diğer bireylere karşı da bir sorumluluğu olduğunun bilincinde olmasıdır.

1.5. Sorumluluk Kavramı

Sorumluluk kavramı birçok araştırmaya konu olmuş, araştırmaların içeriklerine göre değişik açılardan farklı birçok tanımlama yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır;

Sorumluluk kavramı “Bireyin kendi davranışlarını ya da kendi yetki bölümüne giren herhangi bir durumun sonuçlarını üstlenmesi, mesuliyet” olarak ifade edilmektedir(TDK 2008). Kurallara uyma, kavrama kuvvetini kullanma, başka bireylere ve onların sahip olduklarına saygı ve itina gösterme; sorumluluk kavramı ile bütünleşmiş tanımlama olarak ifade edilmektedir (Sezer ve Çoban, 2016).

Sorumluluk duygusu, bireyin görev olarak algıladığı veya yapılması istenen bir işi sonuçları ne olursa olsun yerine getirmesi ve gerektiği zaman bu durumun hesabını vermesine dair bir duygudur. Dolayısıyla bu duygu bireyler için toplumsal çevrenin gerçekleriyle birlikte ideal kurallar varsayılan akıl arasındaki ortak ilişkinin sonucunda oluşmaktadır(Sezer ve Çoban, 2016).

Cüceloğlu (1996) sorumluluk kavramını ‘‘Bireyin sınırları kapsamında gördüğü durumlardan ve olaylardan hesap vermeye hazırlıklı olması’’ olarak ifade etmiştir (Cüceloğlu, 1996).

Altınköprü (2004) ise sorumluluğun; birey için doğduğu andan başlayarak, onun ilk izlenimleriyle geliştiği ve bireyin kendisini başkalarıyla paylaşması, kendisinden ödün vermesi şeklinde ifade edilebileceğini bildirmektedir (Altınköprü, 2004).

1.5.1. Sorumluluk Türleri

Sorumluluk kavramı farklı bir çok kaynakta kullanılmasından dolayı her kurum ve kuramcı sorumluluk duygusunu farklı bir yönü ile ele almıştır. Bunlar da sorumluluk kavramı için farklı nitelikler ve içerikler kazandırılmış olduğunu ifade ederken, farklı sınıflamalar ile de sorumluluk türlerini oluşturmaktadır (Sezer ve Çoban, 2016).

Bu araştırmada ele alınan sorumluluk türleri; kişisel sorumluluk, sosyal sorumluluk, kurumsal sosyal sorumluluk, ortak sorumluluk ve vatandaşlık sorumluluğudur.

1.5.2. Kişisel Sorumluluk

Kişisel sorumluluk, yaşamımızda açık amaçlar belirlemede ve bu amaçlar doğrultusunda hareket edip onlara ulaşmak için bütün sorumluluklarımızı ve görevlerimizi tam anlamıyla kabul etmektir. Sorumluluk duygusu güçlü olan bireyler üstlendiği görevleri ve işleri çor olsa dahi tamamlar ve yaptığı eylemlere katlanırlar. Genellikle bu bireyler, yapılması gereken eylemler için başkaları tarafından işlerin tamamlanması için seçilirler (Sezer vd. 2017).

Kişisel sorumluluk, bireyin kendisine yönelik sağlıklı bir kimliğe sahip olması, değerler edinmesi ve bireyler arasındaki ilişkilerini nitelikli bir şekilde geliştirmektir (Özen, 2009). Bireyin kendi benliğini kuvvetlendirmek adına uğraşları, başkaları ile saygıya yönelik bir iletişim uygulamaları, kendi tercihlerinden sorumluluk duyması ve bu tercihlerinin sonuçlarını üstlenmesi, hayatını kendinin yönetmesi, duygusal ve fiziksel olarak kendini iyi hissetmeyi sağlamasının yanı sıra kendini sorumlu olarak hissetmesi veya düşünmesi gibi ilkeleri içermektedir (Özen, 2009).

Geçtan (2003) kişisel sorumluluğu, ‘‘bireyin kendisine yönelik görevi olarak iyi bir şekilde yaşama sorumluluğu’’ olarak ifade etmiştir (Sezer vd. 2017). Dolayısıyla bireyin iyi bir yaşam sürmesi için kendini çok iyi tanıma sorumluluğu kazanmış olması da kişisel sorumluluk için önemli ilkeler arasında sayılabilir.

Kendini tanıma düşünüldüğünden daha karmaşık bir süreçtir. Bireyin kendi davranışlarını gözlemesi, yorumlaması ve yorumlarının doğru olup olmadığını bir sonraki yaşantısında sınaması; hiç yoktan belli zamanlarda kendini ve başkasını suçlamayı bırakabilmesini, yaşadığı duygulara katlanabilmesini ve ya karşılaşacağı her durumla cesurca yüzleşmesini gerektirir. Bireyin kendisini tanıma süresinde bazı zamanlar başkalarının değerlendirmelerini de dinlemesi ve başka bireyler üzerinde yarattığı etkiyi gözlememesi faydalı bilgiler verecektir. Nitelikli olarak insan ilişkileri kurabilmek için bireyin kendisini ve başkalarını tanıması ile olabilir (Özmen 2006). Kısaca kişisel sorumluluk, bireyin yalnızca kendisiyle alakalı öz denetimli eylemleri olarak ifade edilmektedir (Sezer vd. 2017).

Birey davranışlarını kendi seçtiği ve bu nedenle de sadece hissettiği değil düşündüğü ve yaptığı bütün şeylerden sorumludur. Bu sorumluluk duygusu, birey için başkalarının ihtiyaçlarını karşılamadaki yeteneklerine karşı olmadan, kendi ihtiyaçlarını da karşılayabilmesi anlamına gelmektedir (Özen, 2006).

Kendisine olan sorumluluğunun yanı sıra diğer insanlara destek olmak, bireylerin çoğu için kişisel sorumlulukları arasında yer alabilmektedir. Başkalarının ihtiyaçlarını karşılamayı kişisel bir sorumluluk olarak benimseyen bir birey için bu durum mutlu olmasına da neden oluyorsa, kişisel ve sosyal sorumluluk kavramlarının birbirleriyle derinden etkileşimi olduğu ifade edilebilir. Sosyal sorumlulukta bireyler daha çok çevrelerinde bulunan diğer bireylere destek olma düşüncesi ile hareket etmektedirler.

1.5.3. Sosyal Sorumluluk

Sosyal sorumluluk kavramıyla ilgili tanımlamalar incelendiğinde, bu kavramın zamanla değişimlere uğramış, günümüzde ise farklı birçok ama birbirine benzer ifadelerin kullanıldığı görülmektedir (Pelit vd. 2009).

Adrews (1971) sosyal sorumluluk için, topluma fayda sağlayacak bireysel veya kurumsal eylemlerden uzak durarak toplum refahı için tarafsız ve mantıklı yaklaşımla çaba sarf etmek olarak ifade etmektedir (Peterson ve Hermans, 2004).

Sosyal sorumluluk, iş yerlerinin ekonomik faaliyetlerinin toplum çıkarları için zarar verilmeden uygulanmasıdır. Başka bir ifadeyle, sosyal sorumluluk; iş yerlerinin ekonomik ve yasal düzenlere, iş ahlakına, kurum içindeki veya dışındaki kişi ve grupların isteklerine uygun olan çalışma stratejisi benimsemesi demektir (Demir & Songür, 1999). Bireyler, birlikte yaşamın gerekliliği olarak kendileri için olduğu gibi başkaları için de sorumluluk duygusu taşımaktadır. Bireylerin diğerlerine karşı hissettiği sorumlulukları, sosyal sorumluluk duygusunu günümüzde ifade etmektedir. Sosyal sorumluluk, bireyin başkalarına karşı sorumluluğunun var olduğunu betimlemek için de kullanılmaktadır (Sezer vd. 2017).

Sosyal sorumluluk duygusunun temel amacı toplum için fayda sağlayacak nitelikte olmasıdır. Bu durum hayırseverlik veya gönüllülük özüyle gerçekleştirilebilmektedir. Türk dil kurumu aracılığıyla “gönüllü” kavramını, “isteyerek ve hiçbir yükümlülüğü yokken bir işi yapmak” hayırsever kavramı için de, “düşkünlere, yoksullara, yardıma muhtaç olan insanlara iyilik ve yardımcı olmayı seven kişi ” şeklinde tanımlanmaktadır (Vural ve Coşkun, 2011).

Bununla beraber sosyal sorumluluk, yalnızca içinde bulunduğu ve ilgili olduğu topluluk ve büyük anlamda tüm topluluğa bağlı kuralların haricinde çevreye fayda getirebilecek etkinliklerde bulunmayı da gerektirmektedir (Bufford vd. 2004).

Sosyal sorumluluk görüşü dar çerçevede yakınımızda bulunan çevremiz ve yaşadığımız toplum için, geniş çerçevede de içinde bulunduğumuz dünyadaki bireylere karşı sorumluluklarımız olarak açıklanabilir (Sezer vd. 2017). Özel ve tüzel benliğe sahip olan bütün kişi ve kurumları içeren sosyal sorumluluk bir yandan işletmelerin ya da devletlerin sosyal sorumluluklarından bahsedilebileceği gibi, bireylerin sosyal sorumluluk düzeylerinden de bahsedilmektedir.

Devlet ya da işletmeler açısından sosyal sorumluluk, toplum refahını iyileştiren ve koruyan ekonomik, kültürel ve sosyal eylemleri geliştirmek ve korumakla yükümlü olmaları anlamına gelirken; bireyler açısından değerlendirildiğinde ise sosyal sorumluluk, birey için kendisi ve dolayısıyla göstermiş olduğu davranışlarından etkilenen topluluk ile diğer bireylere karşı sorumluluklarını kapsamaktadır(Sezer vd. 2017).

Sosyal sorumluluk faaliyetlerini kabullenen iş yerlerinin, yalnızca ekonomik değil, sosyal açıdan da sorumluluklarını yükseltmekte ve daha karmaşık bir durum haline gelmektedir. Dolayısıyla iş yerlerinin çok fazla çaba göstermesi gerekmektedir(Pelit vd. 2009).

Kurumların sosyal sorumluluğu, tüm çıkar ortaklarının beklentilerinin ya da ihtiyaçlarının karşılanması şeklinde tanımlanmaktadır. İş yerlerindeki çalışanlar, çıkar ortakların istedikleri durumun içeriğini oluştururken; ayrıca yerel halk, tedarikçi ve müşterinin bir parçası olduğundan, yönetime önemli durumlarda destek olmaktadır. Dolayısıyla, tecrübeli yönetim ve organizasyonun önemini tehdit eden, önem teşkil eden konulardaki mücadelede yakın çevrelerini özellikle gözlemesi gerekmektedir (Bansal ve Kandola, 2003). Yapılan bu gözlemler sonucunda ise kurumların çalışanlarının uygulamakta oldukları bu sosyal sorumluluk olgusuna ek olarak kurumlardaki yapılan işin çalışma alanı dışında kalan bireylere yani toplum içinde var olan diğer topluluklar için uygun hale getirilmesine dikkat edilmelidir.

Bu uygunlukta yapılan uygulamalar toplumların isteklerine yönelik olması öncelikle kurum yöneticilerinin görevleri arasında yer almalı, daha sonra çalışanları için bu alandaki gelişimlerine olanak sağlanmalı ve gönüllü olmaya teşvik edici çalışmalar yapılmalıdır.

1.5.4. Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Kurumsal sosyal sorumluluk ilk olarak 1953'te yayımlanmış H Bowen'in "İşadamlarının Sosyal Sorumlulukları" (Social Responsibilities of the Businessman) isimli kitabında yer almıştır. Bowen iş adamlarının, toplumun amaç ve değerleriyle uyuşan sosyal sorumluluk faaliyetleriyle ilgili olmalarını savunmaktadır (Bowen 2013). Organizasyonlar açısından kurumsal sosyal sorumluluk, ekonomik faaliyetlerin

de üstünde gönüllü olarak temiz bir çevre ve daha iyi bir toplum için katkıda bulunma görevinin önemini vurgulamaktadır (Aktan ve Börü, 2007).

Avrupa komisyonun açıkladığı tanıma göre kurumsal sosyal sorumluluk; iş yerlerinin gönüllülük maddesine dayalı olarak çevresel veya sosyal durumlarını organizasyon faaliyetleri ve sosyal paylaşımlarla olan etkileşimlerini bütünleştirebildiği bir kavram olarak ifade edilmektedir.

Sosyal sorumluluğa sahip olmak yalnızca resmi istekleri yerine getirmek anlamına gelmemekle birlikte, gönüllülük kavramından ilerleyerek insan sermayesine , hissedarlar ile ilişkilere ve çevreye daha fazla yatırım yapmaktır (Commision of the European Communities, 2001).

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramını ciddiye alan iş yerleri önemli kazanımlar elde etmektedir. İş yerlerinin başta marka değerleri artmakta ve dolayısıyla piyasa değeri de güçlenmektedir. Günümüzde tüketiciler bir üründe yalnızca kalitesi ve maddi değerine değil, bu ürünleri üreten iş yerlerinin sosyal sorumluluk faaliyetleriyle beraber değerlendirerek tercih edilmektedir (Aktan ve Börü, 2007).

Kurumsal sosyal sorumluluklarının farkında olan iş yerleri müşteri bağlılığı sağlama ve yeni pazarlarda bulunma önemli avantajlar elde etmek için oldukça önemlidir. Dünyada birçok kurumsal yatırımcılar ve fon, bir iş yerine yatırım yapmadan evvel, o iş yerinin sosyal sorumluluk alanındaki performansını değerlendirmeye dikkat etmektedir (Mohr ve Webb, 2005).

Günümüzde kurumsal sosyal sorumluluk kullanımlarının, iş yerlerine sağlamış olduğu faydalar göz önünde bulundurulduğunda, rekabet üstünlüğü kazanma, sosyal bir kimlik oluşturma, iş yerine bağlılık, itibar edinmek ve markalaşma kavramlarının başta geldiği ortaya çıkmıştır(Aktan ve Börü, 2007).

Kurumsal sosyal sorumluluk değerine sahip olan iş uygulamalarında iş yerleri; toplumun refahını sağlamak ile birlikte çevreyi korumak üzerine geliştirilmiş sosyal konular için de destek veren ve isteğe bağlı olarak iş uygulamalarında bulunulan bir eylemdir. Buna benzer uygulamalar içinde sosyal sorumluluk faaliyetleri de ön plana gelmektedir (Özdemir, 2009).

İş yerlerinin kurumsal sosyal sorumluluk düşüncesi ile sağladıkları kazanımlar yalnızca ekonomik göstergelere yansımış sayılar ile ifade edilen kazançlar değildir.

Bunun haricinde birçok durumda da iş yerlerinin çeşitli faydalar gösterdikleri yapılan araştırmalar sonucunda ortaya konulmuştur. Bu faydalara bakıldığında ortaya şu sonuçlar çıkmaktadır: Toplumsal açıdan saygınlık kazanmış olmanın etkisiyle iş yeri imajı güç kazanmakta ve iş yerindeki marka değerine de kuvvetlenmektedir.

Sosyal sorumluluk projelerine katılmak iş yeri personelleri üzerinde pozitif etki yaparak çalışanların işe bağlılığını yükseltmekte ve aynı zamanda uygun işgücünün kuruma yönelmesinde önem teşkil etmektedir. Ayrıca kurumsal sosyal sorumluluk iş yerlerinde yeni pazara katılma ve müşteri bağlılığı sağlama konusunda kolaylıklar sağlamakta, kalite ve verimlilik artışları yaşanmasının yanı sıra risk yönetimi çok daha etkin bir hal almaktadır (Argüden, 2002).

Genel anlamda iş yerleri için sosyal sorumluluk diye anlam ifade eden kurumsal sosyal sorumluluk, bir kurumun (kâr amacına yönelik bir işletme, kamu kuruluşları ya da sivil toplum örgütleri) hem iç, hem dış çevresinde meydana gelmiş tüm paydaşlara zıt olarak sorumlu ve etik davranmasını, bu anlamda kararlar almasını ve uygulamasını belirten bir kavramdır (Aktan ve Vural, 2007).

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı, daha çok gönüllülük esasına dayalı bir çalışmadır. Bu çalışmalar içerisinde toplumun istekleri öncelikli olmalıdır ancak, tüm toplumları ilgilendiren ve herkes için sorumluluk gerektiren insanlığın refahı için yapılması gereken belli başlı ortak sorumluluklar da söz konusudur.

1.5.5. Ortak Sorumluluk

Ortak sorumluluk, bütün evreni saran ve bireylerin hayatı için tehdit oluşturan küresel ısınma, silahlar, bulaşıcı veya ölümcül hastalıklar haricinde ülkelere özel olarak toplumların tamamını etkileyecek savaşlar, açlık, ekonomik krizler ve işsizlik gibi sorunlar; tüm bireyleri ilgilendiren, aynı zamanda bireylerin kendilerinin üretmiş olduğu ortak sorunlar olarak belirtilmektedir. Ortak sorumluluk davranışları, bireylerin ortak çözüm aramasını, beraber hareket edilmesini ve sorumluluklarını üstlenmiş olmaları gerektiğini ifade etmektedir. Bu gibi olaylarla karşılaşıldığında ortak çözümün uygulanmasında ortak sorumluluk bilincine sahip olunmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Önal, 2005).

Ortak sorumluluk için bir veya birden fazla bireyin, milletin gücünün yetemeyeceği olaylara, binlerce ve hatta milyonlarca vatandaşın bir bütün olarak

üstüne düşen görevleri yerine getirmesi gerekmekte (Sezer, Çoban & Akşit 2017) ve bu ortak sorumluluk kavramını adeta bir vatandaşlık sorumluluğu haline dönüştürmelidir.

1.5.6. Vatandaşlık Sorumluluğu

Vatandaşlık en kısa biçimi ile “devletin, tek taraflı iradesiyle hükümlerini ve koşullarını belirlediği bir hukuki statüyü gerçekleştirmiş olan bireylerle arasındaki kurulan bağ” olarak ifade edilmektedir (Çiftçi, 2006).

Vatandaşlık sorumluluğu ise bireylerin devletin kabul ettiği hukuk kurallarına uyması ve kendisinden beklenen davranışları yerine getirmesi/uygulaması olarak tanımlanmaktadır (Sezer vd. 2017). Bireylerin vatandaşlık sorumluluklarını uygulamasıyla birlikte hem toplumsal birliğin hem de devletin devamlılığının sağlanabileceği söylenebilmektedir. Günümüzde vatandaşlık sorumluluğu bilinci gelişmiş olan bireyler verimli vatandaş olarak söylenebilir. Bireylerin vatandaşlık tutumlarını kabullenerek bir kimlik edinme sürecinde eğitim ve çalışma kurumları büyük önem teşkil etmektedir (Ayas vd. 2013). Bu durum, bir anlamda bireyin topluma aktif bir şekilde katılmasını hak ve özgürlükleri açısından güvence altına almakta ve aynı zamanda demokratik bir toplum içinde yaşamının önemi açısından da vatandaşlık eğitimi devletler için öncelikli olması o devletin yükselmesi için öncelikli olmalıdır.

Bu sebeple günümüzdeki eğitim ve çalışma alanlarının öncelikli hedefleri arasında, bireylerin sorumluluk sahibi, aktif ve katılımcı bir vatandaş olarak davranışlarını desteklemenin önemi şiddetle vurgulanmaktadır (Merey vd. 2012). Abdel- Nour (2003) vatandaşlık sorumluluğu için, bireylerin kendilerinin yalnız olmadıklarını ve kendilerini ait olduklarını düşündükleri topluma karşı sorumluluklarının olduğunu ve bu sorumlulukların başında o toplumun sahip olduğu doğrulukları, erdemleri devam ettirmenin gerekliliğini bildirmektedir (Sezer vd. 2017).

Vatandaşlık; örgütlenmiş bir toplumda yaşamakta olan bireylerin sosyal kurallar ile belirlenmiş hakları ve görevlerine, yine bireylerin birbirlerine karşı uygulamış oldukları sorumluluklarına, toplumdaki farklı kurum ve kuruluşlar ile olan bağlantılarına ait bilgiler kazandıran bir öğretici biçimdir (Duman vd. 2001).

Dolayısıyla vatandaşlık sorumluluğu bireylerin kendilerine veya birlikte yaşadığı diğer bireylere karşı sorumluluğunu ifade eden, devletine ve milletine karşı da birçok yükümlölükleri taşıması anlamına gelmektedir (Şahan, 2011).



İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırma Yöntemi

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinin, genel tarama modellerinden nedensel tarama modeli ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Nedensel tarama modellerinde ise belirli bir değişken açısından farklılaşan grupları birbiriyle karşılaştırmak amaçlanır (Karasar, 2017).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde görev yapan spor eğitmenleri oluştururken, örneklem grubunda ise çeşitli branşlarda ve farklı kulüplerde aktif olarak çalışan 358 spor eğitmeni oluşturmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmanın evren ve örnekleminde yer alan spor eğitmenlerinin dürüstlük seviyeleri ile işe tutulma seviyeleri ve sorumluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için;

2.3.1. Dürüstlük Ölçeği

Bilgiç vd. (2011) tarafından geliştirilen Dürüstlük ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek 21 maddeden, üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin içinde; Yalan Söyleme alt boyutundan 9, Hileli Davranma alt boyutundan 6, Samimiyetsizlik alt boyutundan 6 madde yer almaktadır. Ölçeğin geliştirilme aşamasında öncelikle, 143 kişiye uygulanan dürüstlük ölçeğinin 21 maddesine varimax döndürmeli temel bileşenler analizi uygulanmıştır. İlk çözümde, Kaiser kriterini kullanarak özdeğerleri 1'in üzerinde olan 6 faktör çıkmıştır. Özdeğerler 1.20 ile 4.74 arasında değişmiştir. Alt ölçeklerin Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları sırasıyla .80, .67 ve .68'dir. Aynı zamanda "Dürüstlük Ölçeği" toplam ortalama puanları bir madde hariç (ceza

gerektiren bazı suçlar affedilmelidir) diğer maddelerden elde edilmiştir. Bu dahil edilmeyen madde faktör analizinde hiç bir faktöre yüklenmeyen maddedir (**EK-1**).

2.3.2. İşe Tutulma Ölçeği

Schaufeli vd.(2006) tarafından geliştirilen, Eryılmaz ve Doğan (2012) ile Özkalp ve Meydan (2015) tarafından Türkçeye uyarlanması yapılan İşe Tutulma ölçeği çok kısa versiyonundan yararlanılmıştır. Ölçeği oluşturan 6 maddenin her 2 sorusu için enerjik olma, kendini işe adama ve kendini işe kaptırma olarak üç alt boyutu vardır. Ölçeğin ilk orijinal formu Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından 17 madde olarak geliştirilmiş ve daha sonra 9 maddeye kısaltılmıştır (Schaufeli vd.,2006). Utrecht İşe Tutulma Ölçeğinin ikinci kez kısaltılan versiyonu olan UWES-3 ölçeği UWES-9 ölçeğinin 1'inci, 3'üncü ve 9'uncu maddelerinden oluşmaktadır. İlgili araştırmada UWES-9 ölçeğinin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .94 olarak iyi seviyede bulunmuştur.

2.3.3. Kişisel Sorumluluk Ölçeği

Mergler (2007) tarafından geliştirilmiş Kişisel Sorumluluk Ölçeği Yaşaroğlu vd. aracılığıyla Türkçeye çevrilmiş olan Kişisel Sorumluluk Ölçeğinden yararlanılmıştır.

11 maddeden oluşan Kişisel Sorumluluk ölçeğinin 3 alt boyutu bulunmaktadır; 1. Alt boyut ‘sosyal duyarlılık’, 2. Alt boyut ‘farkındalık’ ve 3. Alt boyut ‘öz kontrol’ olarak belirtilmiştir. Ölçekteki maddelerin 1. faktör yükleri .55 ile .78; 2. faktör için .60 ile .70 ve 3. faktör için .60 ile .70 arasında değişim gösterirken, ölçeğin açıkladığı toplam varyans oranı %52.13 olarak belirlenmiştir.

Ayrıca örneklem grubunun demografik özelliklerini belirten Kişisel Bilgi Formu'ndan faydalanılmıştır.

2.4. Veri Analizi

Adaylara ilişkin kişisel bilgiler, envanter ortalamaları ve faktör puanları frekans (f) ve yüzde (%) değerleri tespit edilerek normal dağılım eğrileri, çarpıklık-basıklık (skewness-kurtosis) değerleri, histogramlar aracılığı ile normal dağılım düzeyleri değerlendirilmiş olup verilerin normal dağılmadığı tespit edilmiştir. İki değişkenli ölçek sorularına ilişkin non-parametrik testlerden Mann Whitney U, üç ya da daha fazla değişkenli ölçekli sorular içinse Kruskal Wallis Testi'nden faydalanılmıştır.

Ayrıca ölçekler arasındaki ilişki düzeyinin tespiti amacıyla Spearman Korelasyon Analizi yöntemine başvurulmuştur.

Verilerin analizinde IBM SPSS 25.0 paket programından faydalanılmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Tablo 1 Katılımcıların Frekans ve Yüzde Değerleri

Cinsiyetiniz nedir?	Erkek	191	53,4
	Kadın	167	46,6
	Toplam	358	100
Eğitim durumunuz nedir?	Ortaöğretim	22	6,1
	Lisans	236	65,9
	Lisansüstü	70	19,6
	Öğrenci	30	8,4
	Toplam	358	100
Medeni durumunuz nedir?	Evli	188	52,5
	Bekar	170	47,5
	Toplam	358	100
Aylık geliriniz nedir?	2500 tl ve altı	51	14,2
	2501-3500 tl	29	22,3
	3501-4500 tl	50	36,3
	4501- 5500 tl	73	56,7
	5501 tl ve üzeri	155	43,3
	Toplam	358	100
Mesleki tecrübeniz kaç yıldır?	1 yıldan az	17	4,7
	1-3 yıl	33	9,2
	3-5 yıl	58	16,2
	5-7 yıl	68	19,0
	7 yıl ve üzeri	182	50,8
	Toplam	358	100
Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz?	1 yıldan az	42	11,7
	1-3 yıl	64	17,9
	3-5 yıl	107	28,2
	5-7 yıl	65	18,2
	7 yıl ve üzeri	86	24,0
	Toplam	358	100
Biriminizde kaç kişiyle birlikte çalışıyorsunuz?	1-5 kişi	115	32,1
	6-10 kişi	45	12,6
	11-15 kişi	51	14,2
	16-20 kişi	38	10,6
	21 ve üzeri	109	30,4
Toplam	358	100	

Tablo 1 değerlendirildiğinde; çalışmaya katılan toplam 358 kişinin %53,4'ü (191 kişi) erkekler oluştururken, %46,6'sını (167 kişi) kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %52,5'ini (188 kişi) evli bireyler, %47,5'ini ise (170 kişi) bekar bireylerdir.

Eğitim durumları değerlendirildiğinde %6,1'i (22 kişi) ortaöğretim, %65,9'u (236 kişi) lisans,%19,6'sı (70 kişi) lisansüstü mezunu ve %8,4'ü (30 kişi) öğrenci olan bireyler olarak tespit edilmiştir.

Aylık gelirleri değerlendirildiğinde, toplam 358 katılımcının %14,2'sinin (51 kişi) 2500 tl ve altı, %22,3'ünün (29 kişi), 2501-3500 tl, %36,3'ünün (50 kişi) 3501-4500 tl, %56,7'sinin (73 kişi) 4501- 5500 tl, %43,3'ünün (155 kişi) 5501 tl ve üzeri gelir elde edildiği saptanmıştır.

Mesleki tecrübe yılı değerlendirildiğinde, toplam 358 katılımcının %4,7'sinin (17 kişi) 1 yıldan az, %9,2'sinin (33 kişi) 1-3 yıl, %16,2'sinin (58 kişi) 3-5 yıl, %19'unun (68 kişi) 5-7 yıl, %50,8'ini (182 kişi) mesleki tecrübeye sahip olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların bulunduğu kurumdaki çalışma süresi değerlendirildiğinde, toplam 358 katılımcıdan %11,7'nin (42 kişi) 1 yıldan az çalıştığı, %17,9'unun (64 kişi) 1-3 yıl aralığında çalıştığı, %28,2'sinin (107 kişi) 3-5 yıl aralığında çalıştığı, %18,2'sinin (65 kişi) 5-7 yıl aralığında çalıştığı, %24'ünün (86 kişi) ise 7 yıl ve üzeri çalıştığı saptanmıştır.

Birimlerinde bulunan çalışanların sayısı değerlendirildiğindeyse, %32,1'i (115 kişi) 1-5 çalışan ile, %12,6'sı (45 kişi) 6-10 çalışan ile, %14,2'si (51 kişi) 11-15 çalışan ile, %10,6'sı (38 kişi) 16-20 çalışan ile ve %30,4'ü (109 kişi) 21 çalışan ve üzeri ile olduğu saptanmıştır.

Tablo 2 Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dürüstlük Ölçeğine İlişkin Verdiği Cevapların Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Std. dev	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p																																
Yalan söyleme	Kadın	167	5,208	184,63	30832,5	15092,5	,38																																
	Erkek	191		175,02	33428,5			Hileli davranma	Kadın	167	3,273	176,33	29446,5	15418,5	,545	Erkek	191	182,27	34814,5	Samimiyetsizlik	Kadın	167	3,644	191,4	31964,5	13960,5	,041	Erkek	191	169,09	32296,5	TOPLAM SKOR	Kadın	167	7,874	187,1	31245,5	14679,5	,193
Hileli davranma	Kadın	167	3,273	176,33	29446,5	15418,5	,545																																
	Erkek	191		182,27	34814,5			Samimiyetsizlik	Kadın	167	3,644	191,4	31964,5	13960,5	,041	Erkek	191	169,09	32296,5	TOPLAM SKOR	Kadın	167	7,874	187,1	31245,5	14679,5	,193	Erkek	191	172,86	33015,5								
Samimiyetsizlik	Kadın	167	3,644	191,4	31964,5	13960,5	,041																																
	Erkek	191		169,09	32296,5			TOPLAM SKOR	Kadın	167	7,874	187,1	31245,5	14679,5	,193	Erkek	191	172,86	33015,5																				
TOPLAM SKOR	Kadın	167	7,874	187,1	31245,5	14679,5	,193																																
	Erkek	191		172,86	33015,5																																		

Tablo 2 değerlendirildiğinde; katılımcıların cinsiyetlerine göre yalan söyleme alt boyutu kadın ve erkekler için ortalama puanları 184,63-175,02 ±5,208, toplam ortalamaları ise 30832,5-33428,5 olarak bulunmuştur. Hileli söyleme alt boyutuna göre ise, kadın ve erkeklerin ortalama puanları 176,33-182,27 ± 3,273, toplam ortalamaları ise 33428,500-29446,5 şeklinde tespit edilmiştir. Samimiyetsizlik alt boyutuna göre ise, kadın ve erkeklerin ortalama puanları 191,4-169,09± 3,644, toplam ortalamaları ise 31964,5-32296,5 şeklinde tespit edilmiştir. Cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır(p>0,05).

Tablo 3 Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dürüstlük Ölçeğine İlişkin Verdiği Cevapların Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Std. dev	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Yalan söyleme	Evli	188	5,20	175,73	33037,5	15271,5	0,468
	Bekar	170		183,67	31223,5		
Hileli davranma	Evli	188	3,273	175,73	33490,5	15724,5	0,793
	Bekar	170		183,67	30770,5		
Samimiyetsizlik	Evli	188	3,644	189,83	35688	14038	0,046
	Bekar	170		168,08	28573		
TOPLAM SKOR	Evli	188	7,874	183,05	34413	15313	0,495
	Bekar	170		175,58	29848		

Tablo 3 değerlendirildiğinde; katılımcıların medeni durumuna göre yalan söyleme alt boyutuna göre kadın ve erkekler için ortalama puanları 175,73-183,67 ±5,20, toplam ortalamaları ise 33037,5- 31223,5 olarak bulunmuştur. Hileli söyleme alt boyutuna göre ise, kadın ve erkeklerin ortalama puanları 175,73-183,67 ± 3,273, toplam ortalamaları ise 33490,5-30770,5 şeklinde tespit edilmiştir. Samimiyetsizlik alt boyutuna göre ise, kadın ve erkeklerin ortalama puanları 189,83-168,08± 3,644, , toplam ortalamaları ise 14038-15313 şeklinde tespit edilmiştir. Medeni durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır(p>0,05).

Tablo 4 Katılımcıların Eğitim Değişkenine Göre Dürüstlük Ölçeğine Verdiği Puanların Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p	Fark
Yalan Söyleme	Ortaöğretim ¹	22	191,84	3	3,416	0,332	-
	Lisans ²	236	173,1				
	Lisansüstü ³	70	197,78				
	Öğrenci ⁴	30	178,12				
Hileli Davranma	Ortaöğretim ¹	22	167,27	3	3,817	0,282	-
	Lisans ²	236	174,63				
	Lisansüstü ³	70	200,71				
	Öğrenci ⁴	30	177,25				
Samimiyetsizlik	Ortaöğretim ¹	22	163,05	3	4,52	0,211	-
	Lisans ²	236	187,74				
	Lisansüstü ³	70	165,62				
	Öğrenci ⁴	30	159,12				
TOPLAM SKOR	Ortaöğretim ¹	22	164,57	3	2,373	0,499	-
	Lisans ²	236	177,28				
	Lisansüstü ³	70	195,21				
	Öğrenci ⁴	30	171,3				

Tablo 4 değerlendirildiğinde; katılımcıların eğitim durumlarına göre toplam skor, yalan söyleme, hileli davranma ve samimiyetsizlik alt boyutlarında değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 5 Katılımcıların Aylık Gelir Değişkenine Göre Dürüstlük Ölçeğine Verdiği Puanların Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p	Fark
Yalan Söyleme	2500 tl altı	51	172,41	4	3,598	0,463	-
	2501-3500 tl	29	172,38				
	3501-4500 tl	50	200,12				
	4501-5500 tl	73	188,11				
	5500 tl ve üzeri	155	172,46				
Hileli Davranma	2500 tl altı	51	159,92	4	9,583	0,480	-
	2501-3500 tl	29	183,95				
	3501-4500 tl	50	202,31				
	4501-5500 tl	73	201,01				
	5500 tl ve üzeri	155	167,62				
Samimiyetsizlik	2500 tl altı	51	179,6	4	7,267	0,122	-
	2501-3500 tl	29	145,28				
	3501-4500 tl	50	160,72				
	4501-5500 tl	73	197,2				
	5500 tl ve üzeri	155	183,59				
TOPLAM SKOR	2500 tl altı	51	165,49	4	6,653	0,155	-
	2501-3500 tl	29	163,05				
	3501-4500 tl	50	193,64				
	4501-5500 tl	73	201,45				
	5500 tl ve üzeri	155	172,29				

Tablo 5 değerlendirildiğinde; katılımcıların aylık gelir durumlarına göre toplam skor, yalan söyleme, hileli davranma ve samimiyetsizlik alt boyutlarında değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 6 Katılımcıların Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Dürüstlük Ölçeğine Verdiği Puanların Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p	Fark
Yalan Söyleme	1 yıldan az ¹	17	167,24	4	2,808	0,59	-
	1-3 yıl ²	33	178,12				
	3-5 yıl ³	58	182,8				
	5-7 yıl ⁴	68	196,65				
	7 yıl ve üzeri ⁵	182	173,43				
Hileli Davranma	1 yıldan az ¹	17	163,09	4	7,378	0,117	-
	1-3 yıl ²	33	170,74				
	3-5 yıl ³	58	187,66				
	5-7 yıl ⁴	68	206,73				
	7 yıl ve üzeri ⁵	182	169,85				
Samimiyetsizlik	1 yıldan az ¹	17	163,06	4	2,886	0,577	-
	1-3 yıl ²	33	201,74				
	3-5 yıl ³	58	175,28				
	5-7 yıl ⁴	68	169,13				
	7 yıl ve üzeri ⁵	182	182,22				
TOPLAM SKOR	1 yıldan az ¹	17	146,26	4	6,067	0,194	-
	1-3 yıl ²	33	189,41				
	3-5 yıl ³	58	182,43				
	5-7 yıl ⁴	68	201,05				
	7 yıl ve üzeri ⁵	182	171,82				

Tablo 6 değerlendirildiğinde; katılımcıların mesleki tecrübelerine göre toplam skor, yalan söyleme, hileli davranma ve samimiyetsizlik alt boyutlarında değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 7 Katılımcıların Aynı Kurumda Çalışma Süre Değişkenine Göre Dürüstlük Ölçeğine Verdiği Puanların Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p	Fark
Yalan Söyleme	1 yıldan az ¹	42	160,37	4	5,154	0,272	-
	1-3 yıl ²	64	193,1				
	3-5 yıl ³	101	189,69				
	5-7 yıl ⁴	65	181,28				
	7 yıl ve üzeri ⁵	86	165,41				
Hileli Davranma	1 yıldan az ¹	42	144,27	4	11,647	0,02	1-3
	1-3 yıl ²	64	195,21				
	3-5 yıl ³	101	195,15				
	5-7 yıl ⁴	65	186,35				
	7 yıl ve üzeri ⁵	86	161,46				
Samimiyetsizlik	1 yıldan az ¹	42	194,7	4	6,747	0,15	-
	1-3 yıl ²	64	203,28				
	3-5 yıl ³	101	164,62				
	5-7 yıl ⁴	65	173,23				
	7 yıl ve üzeri ⁵	86	176,59				
TOPLAM SKOR	1 yıldan az ¹	42	157,5	4	11,211	0,02	2-5
	1-3 yıl ²	64	208,93				
	3-5 yıl ³	101	187,42				
	5-7 yıl ⁴	65	180,14				
	7 yıl ve üzeri ⁵	86	158,56				

Tablo 7 değerlendirildiğinde; katılımcıların aynı kurumda çalışma sürelerine göre, yalan söyleme ve samimiyetsizlik alt boyutlarındaki değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Hileli davranma alt boyutunda 1 yıldan az ve 3-5 yıl değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Toplam skor alt boyutunda ise 1-3 yıl ile 7 yıl ve üzerinde değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 8 Katılımcıların Biriminde Birlikte Çalıştığı Kişi Sayısı Değişkenine Göre Dürüstlük Ölçeğine Verdiği Puanların Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p	Fark
Yalan Söyleme	1-5 kişi ¹	115	170,26	4	14,702	0,005	1-4 2-4 3-4 4-5
	6-10 kişi ²	45	173,78				
	11-15 kişi ³	51	168,42				
	16-20 kişi ⁴	38	239,72				
	21 kişi ve üzeri ⁵	109	175,8				
Hileli Davranma	1-5 kişi ¹	115	167,15	4	15,247	0,004	1-4 3-4
	6-10 kişi ²	45	185,7				
	11-15 kişi ³	51	152,84				
	16-20 kişi ⁴	38	231,82				
	21 kişi ve üzeri ⁵	109	184,2				
Samimiyetsizlik	1-5 kişi ¹	115	176,88	4	6,509	0,164	-
	6-10 kişi ²	45	167,04				
	11-15 kişi ³	51	196,51				
	16-20 kişi ⁴	38	149,34				
	21 kişi ve üzeri ⁵	109	189,96				
TOPLAM SKOR	1-5 kişi ¹	115	170,76	4	13,015	0,011	1-4 3-4 4-5
	6-10 kişi ²	45	172,67				
	11-15 kişi ³	51	164,22				
	16-20 kişi ⁴	38	234,82				
	21 kişi ve üzeri ⁵	109	179,41				

Tablo 8 değerlendirildiğinde; katılımcıların aynı birimde birlikte çalıştığı kişi sayısına göre, yalan söyleme değişkeninde 1-5 kişi,16-20 kişi arasında, 6-10 kişi, 16-20 kişi arasında, 11-15 kişi, 16-20 kişi arasında ve 16-20 kişi, 21 kişi ve üzerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Hileli davranma değişkeninde 1-5 kişi, 16-20 kişi arasında, 11-15 kişi, 16-20 kişi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Samimiyetsizlik alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$) Ancak toplam skorda 1-5 kişi,16-20 kişi arasında, 11-15 kişi,16-20 kişi arasında ve 16-20 kişi, 21 kişi ve üzerinde anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir($p<0,05$).

Tablo 9 Katılımcıların Gün İçindeki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre Dürüstlük Ölçeğine Verdiği Puanların Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p	Fark
Yalan Söyleme	6 saatten az	43	176,97	4	3,329	0,504	-
	6-8 saat	89	171,27				
	8-10 saat	146	176,93				
	10-12 saat	61	200,87				
	12 saat ve üzeri	19	174,95				
Hileli Davranma	6 saatten az	43	183,5	4	1,964	0,742	-
	6-8 saat	89	168,73				
	8-10 saat	146	179,28				
	10-12 saat	61	187,34				
	12 saat ve üzeri	19	197,39				
Samimiyetsizlik	6 saatten az	43	193,78	4	3,786	0,436	-
	6-8 saat	89	180,54				
	8-10 saat	146	184,73				
	10-12 saat	61	162,22				
	12 saat ve üzeri	19	157,63				
TOPLAM SKOR	6 saatten az	43	189,55	4	1,878	0,758	-
	6-8 saat	89	168,3				
	8-10 saat	146	179,64				
	10-12 saat	61	188,14				
	12 saat ve üzeri	19	180,39				

Tablo 9 değerlendirildiğinde; katılımcıların gün içindeki çalışma sürelerine göre toplam skor, yalan söyleme, hileli davranma ve samimiyetsizlik alt boyutlarında değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$)

Tablo 10 Katılımcıların cinsiyetlerine göre kişisel sorumluluk ölçeğine ilişkin verdiği cevapların karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Std. dev	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Farkındalık	Kadın	167	2,711	182,04	30401,5	15523,	,66
	Erkek	191		177,27	33859,5		
Öz kontrol	Kadın	167	2,561	170,37	28451	14423	,115
	Erkek	191		187,49	35810		
Sosyal sorumluluk	Kadın	167	1,61	176,33	29447,5	15419,5	,577
	Erkek	191		182,27	34813,5		
TOPLAM SKOR	Kadın	167	5,438	176,99	29557,5	15529,5	,667
	Erkek	191		181,69	34703,5		

Tablo 10 değerlendirildiğinde; katılımcıların cinsiyetlerine göre farkındalık alt boyutunun kadın ve erkekler için ortalama puanları 182,04-177,27 \pm 2,711, toplam ortalamaları ise 30401,5-33859,5 olarak bulunmuştur. Öz kontrol alt boyutuna göre, kadın ve erkeklerin ortalama puanları 170,37-187,49 \pm 2,561, toplam ortalamaları ise 28451-35810 şeklinde tespit edilmiştir. Sosyal sorumluluk alt boyutuna göre, kadın ve erkeklerin ortalama puanları 176,33-182,27 \pm 1,61, toplam ortalamaları ise 29447,5-34813,5 şeklinde tespit edilmiştir. Toplam skorda ise, kadın ve erkeklerin ortalamaları 176,99-181,69 \pm 5,438, toplam ortalamaları ise 29557,5-34703,5 şeklinde tespit edilmiş ve cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır(p>0,05).

Tablo 11 Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Kişisel Sorumluluk Ölçeğine İlişkin Cevaplarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Std. dev	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p																																
Farkındalık	Evli	188	2,711	186,85	35128,5	14597,5	0,153																																
	Bekar	170		171,37	29132,5			Öz kontrol	Evli	188	2,561	184,86	34754	14972	0,298	Bekar	170	173,57	29507	Sosyal sorumluluk	Evli	188	1,61	184,91	34764	14962	0,284	Bekar	170	173,51	29497	TOPLAM SKOR	Evli	188	5,438	189,09	35548	29497	0,065
Öz kontrol	Evli	188	2,561	184,86	34754	14972	0,298																																
	Bekar	170		173,57	29507			Sosyal sorumluluk	Evli	188	1,61	184,91	34764	14962	0,284	Bekar	170	173,51	29497	TOPLAM SKOR	Evli	188	5,438	189,09	35548	29497	0,065	Bekar	170	168,9	28713								
Sosyal sorumluluk	Evli	188	1,61	184,91	34764	14962	0,284																																
	Bekar	170		173,51	29497			TOPLAM SKOR	Evli	188	5,438	189,09	35548	29497	0,065	Bekar	170	168,9	28713																				
TOPLAM SKOR	Evli	188	5,438	189,09	35548	29497	0,065																																
	Bekar	170		168,9	28713																																		

Tablo 11 değerlendirildiğinde; katılımcıların medeni durumuna göre farkındalık alt boyutuna göre evli ve bekar bireylerin ortalama puanları 186,85-171,37 \pm 2,711, toplam ortalamaları ise 35128,5- 29132,5 olarak bulunmuştur. Öz kontrol alt boyutuna göre, evli ve bekar bireylerin ortalama puanları 184,86-173,57 \pm 3,273, toplam ortalamaları ise 34754-29507 şeklinde tespit edilmiştir. Sosyal sorumluluk alt boyutuna göre ise, evli ve bekar bireylerin ortalama puanları 184,91-173,51 \pm 1,61, toplam ortalamaları ise 34764-29497 şeklinde tespit edilmiştir. Toplam skor da ise, evli ve bekar bireylerin ortalama puanları 189,09-168,9 \pm 5,438, toplam ortalamaları ise 35548-28713 şeklinde tespit edilmiş ve medeni durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır(p>0,05).

Tablo 12 Katılımcıların eğitim değişkenine göre kişisel sorumluluk ölçeğine ilişkin verdiği puanların karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p	Fark
Farkındalık	Ortaöğretim ¹	22	163,66	3	2,092	0,554	-
	Lisans ²	236	183,21				
	Lisansüstü ³	70	180,89				
	Öğrenci ⁴	30	158,68				
Öz kontrol	Ortaöğretim ¹	22	140,23	3	3,997	0,262	-
	Lisans ²	236	183,39				
	Lisansüstü ³	70	183,34				
	Öğrenci ⁴	30	168,77				
Sosyal sorumluluk	Ortaöğretim ¹	22	140,18	3	4,627	0,201	-
	Lisans ²	236	185,68				
	Lisansüstü ³	70	172,49				
	Öğrenci ⁴	30	176,08				
TOPLAM SKOR	Ortaöğretim ¹	22	141,89	3	3,968	0,265	-
	Lisans ²	236	184,51				
	Lisansüstü ³	70	180,08				
	Öğrenci ⁴	30	166,32				

Tablo 12 değerlendirildiğinde; katılımcıların eğitim durumlarına göre, farkındalık, öz kontrol, sosyal sorumluluk ve toplam skor alt boyutlarında değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 13 Katılımcıların aylık gelir değişkenine göre kişisel sorumluluk ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p	Fark
Farkındalık	2500 tl altı ¹	51	174,65	4	0,797	0,939	-
	2501-3500 tl ²	29	169,95				
	3501-4500 tl ³	50	186,28				
	4501-5500 tl ⁴	73	175,95				
	5500 tl ve üzeri ⁵	155	182,37				
Öz kontrol	2500 tl altı ¹	51	171,1	4	1,369	0,85	-
	2501-3500 tl ²	29	186,14				
	3501-4500 tl ³	50	168,07				
	4501-5500 tl ⁴	73	184,05				
	5500 tl ve üzeri ⁵	155	182,56				
Sosyal sorumluluk	2500 tl altı ¹	51	182,4	4	0,573	0,966	-
	2501-3500 tl ²	29	183,62				
	3501-4500 tl ³	50	170,59				
	4501-5500 tl ⁴	73	177,61				
	5500 tl ve üzeri ⁵	155	181,54				
TOPLAM SKOR	2500 tl altı ¹	51	174,36	4	0,335	0,987	-
	2501-3500 tl ²	29	176,97				
	3501-4500 tl ³	50	175,91				
	4501-5500 tl ⁴	73	180,29				
	5501 tl ve üzeri ⁵	155	182,45				

Tablo 13 değerlendirildiğinde; katılımcıların aylık gelir durumlarına göre, farkındalık, öz kontrol, sosyal sorumluluk ve toplam skor alt boyutlarında değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 14 Katılımcıların mesleki tecrübe değişkenine göre kişisel sorumluluk ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p	Fark
Farkındalık	1 yıldan az ¹	17	167,24	4	2,808	0,59	-
	1-3 yıl ²	33	178,12				
	3-5 yıl ³	58	182,8				
	5-7 yıl ⁴	68	196,65				
	7 yıl ve üzeri ⁵	182	173,43				
Öz kontrol	1 yıldan az ¹	17	163,09	4	7,378	0,117	-
	1-3 yıl ²	33	170,74				
	3-5 yıl ³	58	187,66				
	5-7 yıl ⁴	68	206,73				
	7 yıl ve üzeri ⁵	182	169,85				
Sosyal sorumluluk	1 yıldan az ¹	17	163,06	4	2,886	0,577	-
	1-3 yıl ²	33	201,74				
	3-5 yıl ³	58	175,28				
	5-7 yıl ⁴	68	169,13				
	7 yıl ve üzeri ⁵	182	182,22				
TOPLAM SKOR	1 yıldan az ¹	17	146,26	4	6,067	0,194	-
	1-3 yıl ²	33	189,41				
	3-5 yıl ³	58	182,43				
	5-7 yıl ⁴	68	201,05				
	7 yıl ve üzeri ⁵	182	171,82				

Tablo 14 değerlendirildiğinde; katılımcıların mesleki tecrübelerine göre, farkındalık, öz kontrol, sosyal sorumluluk ve toplam skor alt boyutlarında değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 15 Katılımcıların aynı kurumda çalışma süre değişkenine göre kişisel sorumluluk ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p	Fark
Farkındalık	1 yıldan az ¹	42	156,95	4	6,045	0,196	-
	1-3 yıl ²	64	164,62				
	3-5 yıl ³	101	181,87				
	5-7 yıl ⁴	65	181,63				
	7 yıl ve üzeri ⁵	86	197,19				
Öz kontrol	1 yıldan az ¹	42	173,49	4	1,637	0,802	-
	1-3 yıl ²	64	175,03				
	3-5 yıl ³	101	183,6				
	5-7 yıl ⁴	65	169,82				
	7 yıl ve üzeri ⁵	86	188,26				
Sosyal sorumluluk	1 yıldan az ¹	42	186,42	4	5,599	0,231	-
	1-3 yıl ²	64	197,69				
	3-5 yıl ³	101	182,71				
	5-7 yıl ⁴	65	157,7				
	7 yıl ve üzeri ⁵	86	175,29				
TOPLAM SKOR	1 yıldan az ¹	42	167,12	4	1,868	0,76	-
	1-3 yıl ²	64	176,77				
	3-5 yıl ³	101	184,08				
	5-7 yıl ⁴	65	171,44				
	7 yıl ve üzeri ⁵	86	188,3				

Tablo 15 değerlendirildiğinde; katılımcıların aynı kurumda çalışma sürelerine göre, farkındalık, öz kontrol, sosyal sorumluluk ve toplam skor alt boyutlarında değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 16 Katılımcıların biriminde birlikte çalıştığı kişi sayısı değişkenine göre kişisel sorumluluk ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p	Fark
Farkındalık	1-5 kişi ¹	115	187,47	4	11,122	0,025	2-5
	6-10 kişi ²	45	145,24				
	11-15 kişi ³	51	168,89				
	16-20 kişi ⁴	38	159,01				
	21 kişi ve üzeri ⁵	109	197,33				
Öz kontrol	1-5 kişi ¹	115	204,97	4	15,252	0,004	1-2 1-5
	6-10 kişi ²	45	144,28				
	11-15 kişi ³	51	177,23				
	16-20 kişi ⁴	38	190,54				
	21 kişi ve üzeri ⁵	109	164,39				
Sosyal sorumluluk	1-5 kişi ¹	115	197,93	4	6,306	0,177	-
	6-10 kişi ²	45	169,83				
	11-15 kişi ³	51	167,84				
	16-20 kişi ⁴	38	182,42				
	21 kişi ve üzeri ⁵	109	168,48				
TOPLAM SKOR	1-5 kişi ¹	115	200,57	4	10,651	0,031	1-2
	6-10 kişi ²	45	143,94				
	11-15 kişi ³	51	169,87				
	16-20 kişi ⁴	38	175,75				
	21 kişi ve üzeri ⁵	109	177,77				

Tablo 16 değerlendirildiğinde; katılımcıların aynı birimde birlikte çalıştığı kişi sayısına göre ölçek toplam skorları, öz kontrol alt boyutu ve farkındalık alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. ($p < 0,05$). Toplam skorlarda 1-5 kişi ile 6-10 kişi arasında çalışan gruplar arasında anlamlı farklılık saptanırken, öz kontrol alt boyutunda 1-5 kişi / 6-10 kişi ve 1-5 kişi / 21 kişi ve üzeri gruplarında farklılıklar görülmektedir. ($p < 0,05$).

Tablo 17 Katılımcıların gün içindeki çalışma süreleri değişkenine göre kişisel sorumluluk ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p	Fark
Farkındalık	6 saatten az ¹	43	176,1	4	2,181	0,702	-
	6-8 saat ²	89	180,02				
	8-10 saat ³	146	186,86				
	10-12 saa ⁴	61	170,5				
	12 saat ve üzeri ⁵	19	157,13				
Öz kontrol	6 saatten az ¹	43	200,87	4	4,132	0,388	-
	6-8 saat ²	89	178,89				
	8-10 saat ³	146	182,63				
	10-12 saa ⁴	61	164,34				
	12 saat ve üzeri ⁵	19	158,61				
Sosyal sorumluluk	6 saatten az ¹	43	188,3	4	10,915	0,028	3-4
	6-8 saat ²	89	178,04				
	8-10 saat ³	146	194,43				
	10-12 saat ⁴	61	147,57				
	12 saat ve üzeri ⁵	19	154,21				
TOPLAM SKOR	6 saatten az ¹	43	191,97	4	5,864	0,21	-
	6-8 saat ²	89	180,89				
	8-10 saat ³	146	187,99				
	10-12 saa ⁴	61	155,97				
	12 saat ve üzeri ⁵	19	155,08				

Tablo 17 değerlendirildiğinde; katılımcıların gün içindeki çalışma sürelerine göre farkındalık, öz kontrol ve toplam skor alt boyutlarında değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). Ancak, sosyal sorumluluk alt boyutunda 8-10 saat ile 10-12 saat değişkenleri arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 18 Katılımcıların cinsiyetlerine göre İşe Tutulma Ölçeğine ilişkin verdiği cevapların karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Std. dev	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Enerjik Olma	Kadın	167	5,208	176,21	29427,5	15399,5	,539
	Erkek	191		182,37	34833,5		
Adanma	Kadın	167	3,273	173,03	28896,5	14868,5	,228
	Erkek	191		185,15	35364,5		
Kendini Kaptırma	Kadın	167	3,644	184,08	30741,5	15183,5	,391
	Erkek	191		175,49	33519,5		
TOPLAM SKOR	Kadın	167	7,874	177,87	29705	15677	,775
	Erkek	191		180,92	34556		

Tablo 18 İncelendiğinde; katılımcıların cinsiyetlerine göre enerjik olma alt boyutu kadın ve erkekler için ortalama puanları 176,21-182,37 \pm 5,208, toplam ortalamaları ise 29427,5-34833,5 olarak bulunmuştur. Adanma alt boyutuna göre ise, kadın ve erkeklerin ortalama puanları 173,03-185,15 \pm 3,273, toplam ortalamaları ise 28896,5,00-35364,5 şeklinde tespit edilmiştir. Kendini kaptırma alt boyutuna göre ise, kadın ve erkeklerin ortalama puanları 184,08-175,49 \pm 3,644, toplam ortalamaları ise 30741,5-33519,5 şeklinde tespit edilmiştir. Toplam skorda ise, kadın ve erkeklerin ortalamaları 177,87-180,92 \pm 7,874, toplam ortalamaları ise 15677-34556 şeklinde tespit edilmiş ve cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır($p>0,05$).

Tablo 19 Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İşe Tutulma Ölçeğine İlişkin Cevaplarının Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Std. dev	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Enerjik Olma	Evli	188	0,845	179,95	33831,5	15894,5	0,924
	Bekar	170		179	30429,5		
Adanma	Evli	188	0,816	176,44	33171	15405	0,521
	Bekar	170		182,88	31090		
Kendini Kaptırma	Evli	188	0,816	180,31	33899	15827	0,864
	Bekar	170		178,6	30362		
TOPLAM SKOR	Evli	188	2,124	178,44	33547,5	15781,5	0,835
	Bekar	170		180,67	30713,5		

Tablo 19 incelendiğinde; katılımcıların medeni durumuna göre enerjik olma alt boyutuna göre evli ve bekar bireylerin ortalama puanları 179,95-179 ±0,845, toplam ortalamaları ise 33831,5- 30429,5 olarak bulunmuştur. Adanma alt boyutuna göre, evli ve bekar bireylerin ortalama puanları 176,44-182,88±0,816, toplam ortalamaları ise 33171-31090 şeklinde tespit edilmiştir. Kendini kaptırma alt boyutuna göre ise, evli ve bekar bireylerin ortalama puanları 180,31-178,6± 0,816, toplam ortalamaları ise 33899-30362 şeklinde tespit edilmiştir. Toplam skor da ise, evli ve bekar bireylerin ortalama puanları 178,44-180,67±2,124, toplam ortalamaları ise 33547-30713 şeklinde tespit edilmiş ve medeni durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır(p>0,05).

Tablo 20 Katılımcıların eğitim değişkenine göre İşe Tutulma ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p	Fark
Enerjik Olma	Ortaöğretim ¹	22	174,32	3	5,05	0,16	-
	Lisans ²	236	187,33				
	Lisansüstü ³	70	161,36				
	Öğrenci ⁴	30	164,03				
Adanma	Ortaöğretim ¹	22	161,16	3	5,156	0,08	-
	Lisans ²	236	188,59				
	Lisansüstü ³	70	159,71				
	Öğrenci ⁴	30	167,62				
Kendini Kaptırma	Ortaöğretim ¹	22	197,36	3	8,196	0,04	2-3
	Lisans ²	236	187,15				
	Lisansüstü ³	70	153,36				
	Öğrenci ⁴	30	167,2				
TOPLAM SKOR	Ortaöğretim ¹	22	180,82	3	9,832	0,02	2-3
	Lisans ²	236	190,6				
	Lisansüstü ³	70	152,28				
	Öğrenci ⁴	30	154,7				

Tablo 20 değerlendirildiğinde; katılımcıların eğitim durumlarına göre, enerjik olma ve adanma değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir (p>0,05). Kendini kaptırma ve toplam skor alt boyutlarında lisans ve lisansüstü değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir(p<0,05).

Tablo 21 Katılımcıların aylık gelir değişkenine göre İşe Tutulma Ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p	Fark
Enerjik Olma	2500 tl altı ¹	51	180,94	4	3,705	0,447	-
	2501-3500 tl ²	29	155,33				
	3501-4500 tl ³	50	182,63				
	4501-5500 tl ⁴	73	169,87				
	5500 tl ve üzeri ⁵	155	187,07				
Adanma	2500 tl altı ¹	51	163,99	4	4,509	0,341	-
	2501-3500 tl ²	29	158				
	3501-4500 tl ³	50	177,25				
	4501-5500 tl ⁴	73	179,81				
	5500 tl ve üzeri ⁵	155	189,21				
Kendini Kaptırma	2500 tl altı ¹	51	170,5	4	3,935	0,415	-
	2501-3500 tl ²	29	151,81				
	3501-4500 tl ³	50	182,56				
	4501-5500 tl ⁴	73	179,14				
	5500 tl ve üzeri ⁵	155	186,82				
TOPLAM SKOR	2500 tl altı ¹	51	165,03	4	5,109	0,276	-
	2501-3500 tl ²	29	152,38				
	3501-4500 tl ³	50	177,85				
	4501-5500 tl ⁴	73	177,81				
	5501 tl ve üzeri ⁵	155	190,66				

Tablo 21 değerlendirildiğinde; katılımcıların aylık gelir durumlarına göre enerjik olma, adanma, kendini kaptırma ve toplam skor alt boyutlarında değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 22 Katılımcıların mesleki tecrübe değişkenine göre İşe Tutulma Ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p	Fark
Enerjik Olma	1 yıldan az ¹	17	162,62	4	3,914	0,418	-
	1-3 yıl ²	33	158,68				
	3-5 yıl ³	58	173,55				
	5-7 yıl ⁴	68	176,17				
	7 yıl ve üzeri ⁵	182	187,99				
Adanma	1 yıldan az ¹	17	153,12	4	4,794	0,309	-
	1-3 yıl ²	33	157,47				
	3-5 yıl ³	58	180,31				
	5-7 yıl ⁴	68	173,61				
	7 yıl ve üzeri ⁵	182	187,9				
Kendini Kaptırma	1 yıldan az ¹	17	178,32	4	6,374	0,173	-
	1-3 yıl ²	33	153,47				
	3-5 yıl ³	58	162,33				
	5-7 yıl ⁴	68	180,97				
	7 yıl ve üzeri ⁵	182	189,25				
TOPLAM SKOR	1 yıldan az ¹	17	154,26	4	7,232	0,124	-
	1-3 yıl ²	33	150,58				
	3-5 yıl ³	58	175,27				
	5-7 yıl ⁴	68	170,3				
	7 yıl ve üzeri ⁵	182	191,89				

Tablo 22 değerlendirildiğinde; katılımcıların mesleki tecrübelerine göre enerjik olma, adanma, kendini kaptırma ve toplam skor alt boyutlarında değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 23 Katılımcıların aynı kurumda çalışma süre değişkenine göre İşe Tutulma Ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p	Fark
Enerjik Olma	1 yıldan az ¹	42	170,43	4	1,307	0,86	-
	1-3 yıl ²	64	175,35				
	3-5 yıl ³	101	181,83				
	5-7 yıl ⁴	65	175,29				
	7 yıl ve üzeri ⁵	86	187,47				
Adanma	1 yıldan az ¹	42	176,13	4	0,853	0,931	-
	1-3 yıl ²	64	177,63				
	3-5 yıl ³	101	182,2				
	5-7 yıl ⁴	65	172,04				
	7 yıl ve üzeri ⁵	86	185,01				
Kendini Kaptırma	1 yıldan az ¹	42	174,31	4	2,233	0,693	-
	1-3 yıl ²	64	169,45				
	3-5 yıl ³	101	180,35				
	5-7 yıl ⁴	65	176,1				
	7 yıl ve üzeri ⁵	86	191,08				
TOPLAM SKOR	1 yıldan az ¹	42	164,99	4	2,641	0,62	-
	1-3 yıl ²	64	176,33				
	3-5 yıl ³	101	182,19				
	5-7 yıl ⁴	65	171,78				
	7 yıl ve üzeri ⁵	86	191,62				

Tablo 23 değerlendirildiğinde; katılımcıların aynı kurumda çalışma sürelerine göre enerjik olma, adanma, kendini kaptırma ve toplam skor alt boyutlarında değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 24 Katılımcıların biriminde birlikte çalıştığı kişi sayısı değişkenine göre İşe Tutulma Ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p	Fark
Enerjik Olma	1-5 kişi ¹	115	198,27	4	9,73	0,045	1-3
	6-10 kişi ²	45	174,54				
	11-15 kişi ³	51	157,32				
	16-20 kişi ⁴	38	156,32				
	21 kişi ve üzeri ⁵	109	180,2				
Adanma	1-5 kişi ¹	115	202,5	4	11,26	0,024	1-3 1-5
	6-10 kişi ²	45	180,99				
	11-15 kişi ³	51	159,02				
	16-20 kişi ⁴	38	167,63				
	21 kişi ve üzeri ⁵	109	168,34				
Kendini Kaptırma	1-5 kişi ¹	115	198,13	4	8,55	0,073	-
	6-10 kişi ²	45	171,54				
	11-15 kişi ³	51	158,66				
	16-20 kişi ⁴	38	187				
	21 kişi ve üzeri ⁵	109	170,26				
TOPLAM SKOR	1-5 kişi ¹	115	201,78	4	9,82	0,044	1-3
	6-10 kişi ²	45	171,04				
	11-15 kişi ³	51	153,71				
	16-20 kişi ⁴	38	173,41				
	21 kişi ve üzeri ⁵	109	173,68				

Tablo 24 değerlendirildiğinde; katılımcıların aynı birimde birlikte çalıştığı kişi sayısına göre, enerjik olma ve toplam skor değişkeninde 1-5 kişi ve 11-15 kişi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Adanma değişkeninde 1-5 kişi, 11-15 kişi arasında ve 1-5 kişi ile 21 kişi ve üzerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Kendini kaptırma alt boyutunda ise değişkenler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0,05$).

Tablo 25 Katılımcıların gün içindeki çalışma süreleri değişkenine göre dürüstlük ölçeğine verdiği puanların karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Değişkenler	N	Sıra Ort.	sd	x ²	p	Fark
Enerjik Olma	6 saatten az ¹	43	196,76	4	6,074	0,195	-
	6-8 saat ²	89	173,24				
	8-10 saat ³	146	187,81				
	10-12 saat ⁴	61	158,27				
	12 saat ve üzeri ⁵	19	174,05				
Adanma	6 saatten az ¹	43	203,97	4	15,8	0,003	1-4 3-5
	6-8 saat ²	89	178,41				
	8-10 saat ³	146	189,96				
	10-12 saat ⁴	61	138,88				
	12 saat ve üzeri ⁵	19	179,29				
Kendini Kaptırma	6 saatten az ¹	43	191,92	4	4,644	0,326	-
	6-8 saat ²	89	189,86				
	8-10 saat ³	146	179,18				
	10-12 saat ⁴	61	160,53				
	12 saat ve üzeri ⁵	19	166,24				
TOPLAM SKOR	6 saatten az ¹	43	199,49	4	8,987	0,061	-
	6-8 saat ²	89	182,69				
	8-10 saat ³	146	185,76				
	10-12 saat ⁴	61	146,35				
	12 saat ve üzeri ⁵	19	177,63				

Tablo 25 değerlendirildiğinde; katılımcıların gün içindeki çalışma sürelerine göre enerjik olma, kendini kaptırma ve toplam skor değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). Ancak, adanma alt boyutunda 6 saatten az ile 10-12 saat değişkenleri ve 8-10 saat ile 12 saat ve üzeri değişkenleri arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 26 Katılımcıların Ölçek Puanlarına İlişkin Spearman Korelasyon Analizi

		İşe Tutulma Ölçeği	Kişisel Sorumluluk Ölçeği	Dürüstlük Ölçeği
İşe Tutulma Ölçeği	r	—		
	p	—		
	n	—		
Kişisel Sorumluluk Ölçeği	r	0,417 ***	—	
	p	< .001	—	
	n	358	—	
Dürüstlük Ölçeği	r	-.0175***	-0.004	—
	p	< .001	0.938	—
	n	358	358	—

Spearman Korelasyon. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Tablo 26. değerlendirildiğinde spor eğitmenlerinin her ölçek puanları arasındaki ilişkinin tespiti amacıyla Spearman Korelasyon Analizi'nden faydalanılmış, Kişisel Sorumluluk ile İşe Tutulma ölçekleri arasında orta düzeyde pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir ($p < 0,05$; $r = 0,417$) Dürüstlük ve İşe Tutulma ölçek puanları arasında ise çok zayıf düzeyde , negatif yönde ilişki saptanmıştır ($p < 0,05$; $r = -0,175$).

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmamızda İstanbul ilinde görev yapan spor eğitmenlerinin dürüstlük, kişisel sorumluluk ve işe tutulma düzeylerinin incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya toplam 358 kişi katılmıştır. Bu kişilerin 191'ini erkekler 167'sini ise kadınlar eğitmenler oluşturmaktadır. Çalışmada elde edilen bulgular üç farklı ölçek kullanıldığı için ayrı ayrı incelenmiş, bu ölçeklere ilişkin elde edilen bulgular ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

• Dürüstlük ölçeğine ilişkin;

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin dürüstlük ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; "cinsiyet" değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilememiştir ($p<0,05$). Ancak; araştırmamıza tezatlık gösteren Biliç vd. tarafından 2011 yılında yapılan bir çalışmada cinsiyet faktörüne ilişkin verilen cevaplar değerlendirildiğinde, dürüstlük düzeylerinde anlamlı farklılık tespit edilmiş ve erkeklerin kadınlara oranla daha dürüst davranışlar sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır(Biliç, vd. 2011).

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin dürüstlük ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; "medeni durum" değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilememiş olup ($p<0,05$), Çoğaltay vd. (2017) tarafından yapılmış iş ortamında eğitmenlere yönelik güven duygusu çalışmasında medeni durum değişkeninde anlamlı düzeyde fark bulunmuş, evli bireylerin, bekar bireylere oranla güven duygularının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Güven duygusu da dürüstlük kavramının içinde yer aldığı için, dolayısıyla Çoğaltay vd. tarafından yapılmış bu çalışma bizim araştırmamızın sonucu ile tezatlık içermektedir (Çoğaltay, vd. 2017).

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin dürüstlük ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; "eğitim düzeyi" değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilememiştir ($p<0,05$). Kadan ve Küçükali'nin 2018 yılında öğretmen adayları için yaptığı bir araştırmada bizim araştırmamıza tezatlık gösteren sonuçlar içermektedir, öyle ki ebeveynlerin eğitim durumlarına göre dürüstlük alt boyutuna verilen cevaplar incelendiğinde annelerin eğitim düzeylerinin dürüstlük alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmektedir($p>0,05$).

Ancak aynı çalışmada eğitim düzeylerine göre dürüstlük alt boyutunda babaların verdiği cevaplar incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır($p<0,05$). Dolayısıyla bu sonuç bizim çalışmamız ile kısmen de olsa paralellik göstermektedir (Kadan & Küçükali, 2018).

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin dürüstlük ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; ‘‘aylık gelir’’ değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilememiş($p<0,05$). Araştırmamızla paralel sonuçlar elde edilen, Sakarya ve Kara (2010)’un yapmış olduğu bir diğer çalışmada dürüstlük kavramına ilişkin yapılan anket sonucunda, dürüstlük kavramına ilişkin herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p<0,05$).

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin dürüstlük ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; ‘‘mesleki tecrübe’’ değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilememiş ($p<0,05$), fakat iş etiği üzerinde dürüstlüğün etkisinin incelendiği bir diğer araştırmada (Atkın & Ozdaşlı 2014); mesleki tecrübesi olan, yani çalışma alanının içinde yer alan bireyler ile herhangi bir iş tecrübesi bulunmayıp halen öğrenci olup çalışma hayatına başlamayan bireyler arasında anlamlı derecede fark bulunmuştur($p>0,05$). Dolayısıyla bulunan bu sonuçlar bizim araştırmamıza göre tezatlık içermektedir.

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin dürüstlük ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; ‘‘aynı kurumda çalışma süresi’’ değişkenine göre ‘hileli davranma ve toplam skor’ alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ayrıca aynı ölçeğin ‘‘biriminde birlikte çalıştığı kişi sayısı’’ değişkenine göre ‘yalan söyleme, hileli davranma ve toplam skor’ alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılıklar tespit edilmiştir ($p>0,05$). Araştırmamızla tezatlık gösteren, Keklik ve Us (2013) tarafından yapılan bir araştırmada aynı kurumda çalışan bireyler ve bu bireyler arasındaki kurum içi çalışma sürelerine (kıdemlerine) göre anket sorularına verilen cevaplar değerlendirildiğinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır($p<0,05$). Bu araştırma örgütsel adalet kavramı üzerine yapılmıştır ve adalet kavramı dürüstlüğün içerisinde yer alan bir kavram olduğu için bizim araştırmamızla kısmen ilişkilendirilmiştir.

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin dürüstlük ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; ‘‘gün içinde çalışma süresi’’ değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilememiştir ($p<0,05$).

• **Kişisel sorumluluk ölçeğine ilişkin;**

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin kişisel sorumluluk ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; ‘‘cinsiyet’’ değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilememiştir ($p<0,05$). Gürsoy R tarafından yapılan araştırma sonucu değerlendirildiğinde, sorumluluk kavramında cinsiyet değişkenine göre erkeklerin lehine anlamlı farklılık bulunmakta ($p>0,05$) ve dolayısıyla araştırmamıza tezat sonuçlar içermektedir.

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin kişisel sorumluluk ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; ‘‘medeni durum’’ değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilememiştir ($p<0,05$). Taşgıran, B. (2019) tarafından yapılmış bir başka çalışmadaki anket sorularının cevapları değerlendirildiğinde araştırmamız ile paralellik göstermiş sonuçlara ulaşılmış medeni durum özelliklerine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmemiştir ($p<0,05$).

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin kişisel sorumluluk ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; ‘‘eğitim düzeyi’’ değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilememiştir ($p<0,05$). Ancak; Cora, İ.(1996) ve Acar, H. (2019) tarafından yapılmış sorumluluk ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, araştırmamızla tezatlık gösteren değerlendirmeler bulunmaktadır. Yapılan çalışmalardaki anket formları incelendiğinde, eğitim seviyesinin yükseldiğinde sorumluluk bilincinin de yükseldiği belirtilmekte ve dolayısıyla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğunu göstermektedir($p>0,05$).

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin kişisel sorumluluk ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; ‘‘aylık gelir’’ değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilememiştir ($p<0,05$). Araştırmamızla tezat sonuçlar içeren Yıldırım, Ö (2011) tarafından yapılmış araştırmada bireysel sorumluluk anket cevapları değerlendirildiğinde, gelir düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir($p>0,05$).

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin kişisel sorumluluk ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; ‘mesleki tecrübe’ değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilememiştir ($p<0,05$). Taşgiran, B. (2019)’nin yapmış olduğu araştırma da çalışanların çalışma yılları (mesleki tecrübeleri) değişkenine göre araştırmamızdaki alt boyutlarda yer alan sosyal sorumluluk kavramı için verilen cevaplar incelendiğinde anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmemiştir($p<0,05$), bundan dolayı araştırmamızla aynı sonuçları içermektedir.

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin kişisel sorumluluk ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; ‘aynı kurumda çalışma süresi’ değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilememiştir ($p<0,05$). Araştırmamız ile paralellik gösteren, Gürsoy, R. (2017)’nin yapmış olduğu araştırmada, aynı kurumda çalışanların çalışma sürelerinin sorumluluk düzeylerinde bir değişiklik oluşturmadığı sonucuna varılmış, bu sonuçtan hareketle araştırmada istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık bulunmamıştır ($p<0,05$).

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin kişisel sorumluluk ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; ‘biriminde birlikte çalıştığı kişi sayısı’ değişkenine göre ‘farkındalık, öz kontrol ve toplam skor’ alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılıklar tespit edilmiştir ($p>0,05$). Aksoy, A.S (2012)’nin yapmış olduğu araştırma sonucu değerlendirildiğinde sorumluluk kavramıyla ilişkili olan kurumsal sosyal sorumluluk kavramına ait anlamlı farklılık bulunmamıştır($p<0,05$). Dolayısıyla istatistiksel olarak araştırmamız ile paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin kişisel sorumluluk ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; ‘gün içinde çalışma süresi’ değişkenine göre ‘sosyal sorumluluk’ alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılıklar tespit edilmiştir ($p>0,05$). Sorumluluk kavramıyla ilişkili olan kurumsal sosyal sorumluluk üzerine Çalışkan, O ve Ünüsan, Ç. (2011) tarafından yapılmış olan çalışmada gün içindeki çalışma süresi değişkeninde anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiş ($p>0,05$), çalışanların kurumlarında günlük çalışma saatleri arttıkça kurumsal sosyal sorumluluklarının düşmekte olduğu belirtilmiştir.

• **İşe tutulma ölçeğine ilişkin;**

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin işe tutulma ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; ‘cinsiyet’ değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilememiştir ($p<0,05$). Asar, E. (2020)’nin yapmış olduğu araştırmadaki anket cevapları değerlendirildiğinde, araştırmamız açısından paralel sonuçlar elde edilmiş ve işe tutulmanın içeriğinde yer alan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma maddelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır($p<0,05$). Ancak; aynı içeriklerin (dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma) incelendiği diğer bir çalışmada ise, dinçlik maddesinde cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılık bulunmakta, adanmışlık ve yoğunlaşma maddelerindeyse anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır(Tan, İ. H. 2015).

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin işe tutulma ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; ‘medeni durum’ değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilememiştir ($p<0,05$). Fakat, Korkmaz, F. (2018) tarafından yapılmış araştırmada işe tutulma düzeylerinin medeni durum değişkenine bakıldığında anlamlı farklılık bulunmuş ($p>0,05$) ve bu araştırma değerlendirildiğinde evli bireylerin, bekar bireylere kıyasla işe tutulma düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Korkmaz, F. 2018).Yapılan diğer bir araştırmada da medeni durum değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir($p<0,05$). Toz, G, G. (2019)’ün yapmış olduğu bu araştırmada, bizim araştırmamız açısından aynı sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin işe tutulma ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; ‘eğitim düzeyi’ değişkenine göre ‘kendini kaptırma ve toplam skor’ alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir ($p>0,05$). Araştırmamızla paralel sonuçlar içeren Akın, K. (2020) tarafından yapılmış başka bir araştırma sonuçları incelendiğinde, lisans eğitimi ile başlayıp eğitim düzeyi yükseldikçe işe tutkunluğun da yükseldiği sonucu elde edilmiş ve böylelikle bu araştırmada da anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur ($p>0,05$). Ancak; Erkal, P(2021)’nin işe tutkunluk ile ilgili yaptığı araştırmanın bulguları değerlendirildiğinde anlamlı düzeyde farklılık bulunmamış ($p<0,05$) ve dolayısıyla araştırmamız ile tezat sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin işe tutulma ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; ‘‘aylık gelir’’ değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilememiştir ($p<0,05$). Harputoğlu, D.D ve Polat D. D (2017)’nin işe tutkunlukla ilgili benzer araştırmasında elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde aylık gelir düzeyinin işe tutkunluk için önemli bir değişken olduğu görölmektedir. Çalışanın aylık gelir düzeyi yükseldikçe işe tutkunlukları da artmakta, gelir düzeyi azaldıkça da işe tutkunluk düzeyi diğer çalışanlara oranla azalmakta olduğu anlaşılmakta ve dolayısıyla istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılıklar tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bu sonuçlardan hareketle, araştırmamız ile tezat sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin işe tutulma ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; ‘‘mesleki tecrübe’’ değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilememiştir ($p<0,05$). Sarıca, H (2019)’nin yapmış olduğu benzer bir araştırmada işe tutkunluk ölçeğine yönelik verilen cevaplar değerlendirildiğinde, bizim araştırmamıza tezat sonuçlar içermektedir. Mesleki tecrübelerine göre 11 yıl ve üzeri çalışanlar ve 0-5 yıl arasında çalışanlar (işe yeni başlayanlar) arasında anlamlı düzeyde bir farklılık görölmüş ($p>0,05$), 11yıl ve üzeri çalışanların işe tutkunluk düzeyleri daha yüksek bulunmuştur(Sarıca, H. 2019). Araştırmamız ile paralellik gösteren diğer bir çalışmanın sonucunda ise mesleki tecrübe değişkeninin işe tutulma açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılığı tespit edilememiştir($p<0,05$) (Tülle 2020).

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin işe tutulma ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; ‘‘aynı kurumda çalışma süresi’’ değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık tespit edilememiştir ($p<0,05$). Araştırmamızla paralel sonuçlar içeren Aşçı, K (2019) tarafından bir satış pazarlama şirketi çalışanları üzerine yapılmış araştırmada aynı kurumda çalışma süreleri dikkate alındığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görölmemektedir($p<0,05$).

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin işe tutulma ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; ‘‘biriminde birlikte çalıştığı kişi sayısı’’ değişkenine göre ‘enerjik olma, adanma ve toplam skor’ alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan toplam 358 kişinin işe tutulma ölçeğine ilişkin verdiği cevaplar neticesinde; “gün içinde çalışma süresi” değişkenine göre ‘adanma’ alt boyutunda anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmiştir ($p>0,05$). Akova, O. (2015) vd. tarafından yapılan araştırmada da günlük çalışma saati değişkeninin işten ayrılmada etkisinin büyük olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur($p>0,05$). İşine tutkuyla bağlı olmayan çalışanların işten ayrılmayı düşündükleri, dolayısıyla iş yerinde 8 saatten fazla çalışan bireylerin bu düşüncüyü benimsediği bu araştırmada görülmektedir. Yapılan bu araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde kısmen araştırmamız ile paralel sonuçlar içermektedir.

Ölçekler Arasındaki İlişki Düzeyi

Aydın, vd.(2020)’nin yapmış olduğu araştırma bizim araştırmamız ile benzer içerikler taşımaktadır. Sorumluluk ve işe tutulma kavramlarıyla ilgili araştırmanın hipotezleri sonucunda elde edilen veriler işe tutulma kavramının alt boyutlarından olan dinçlik ve yoğunlaşmada anlamlı bir etki bulunmamakta, fakat adanma alt boyutunda anlamlı bir etki olduğu görülmektedir. Sorumluluk boyutunun, işe adanmışlık boyutlarından dinçlik/vigor, adanma/dedication ve yoğunlaşma/absorption boyutlarıyla arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunmaktadır($p<0,05$).

Sarıca, H. (2019) tarafından yapılmış bir araştırma işe tutulma ve siber kaytarma arasındaki ilişki incelenmiş, kaytarma kelimesi sorumluluk kavramıyla zıt anlamda olduğu için kısmen bizim araştırmamızla ilişkilendirilebilir niteliktedir. Yapılan bu araştırma sonucunda araştırmaya katılan çalışanların kaytarma düzeyleri düşük bulunmuş, bundan dolayı sorumluluklarının yüksek olduğunu söylemek mümkündür ve böylece işe tutkunluk ve kaytarma kavramları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Yapılan diğer bir araştırmada işe angaje olan çalışanların iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. İşe angaje olmak; bir işi yapmak için özveride bulunmak anlamına gelmektedir ve dolayısıyla sorumluluk kavramıyla derinden ilgilidir. Arslan, E.T. ve DemİR, H. (2017) tarafından yapılmış bu çalışmada elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuş($p<0,05$), işe angaje olan (sorumluluk duygusu yüksek) doktorların hemşirelere oranla işe olan bağlılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Acaray, A ve Pelenk, S.E. (2018)'nin yapmış olduğu araştırmada işe adanma kavramı açısından fiziksel adanmışlık, duygusal adanmışlık ve bilişsel adanmışlık bireysel performansı pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Araştırma sonucunun sonuçları incelendiğinde; fiziksel adanmışlık, duygusal adanmışlık ve bilişsel adanmışlık bireysel performansı pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemiştir ($p<0,05$). Ayrıca, alışanların görevlerinde yetki ile birlikte sorumluluk sahibi olmaları işe adanma kavramını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Spor, kendi içerisinde barındırdığı branş kollarıyla insanların fiziksel, zihinsel ve sosyal gelişimine sağladığı faydaların yanı sıra son yıllarda iş istihdamı açısından da oldukça gelişen ve büyüyen bir organizasyondur ve bu organizasyonun temel kişilerini de spor eğitmenleri oluşurmaktadır. Dolayısıyla spor eğitmenlerinin donanımlı/nitelikli olmaları spor kavramının gelişmesi açısından da oldukça önem taşımaktadır. Eğitmenlerin niteliklerini belirleyen ayırıcı özellikleri de bir hayli değerlidir. Örneğin; işine tutkuyla bağlı olarak çalışan bir spor eğitmeninin işini yaparken hissettiği mutluluk duygusu karşısındaki insana da yansımakta ve aralarında pozitif bir bağ oluşurmaktadır. Bu örnekten de anlaşıldığı gibi, insanlar genellikle mutlu oldukları ve yanında güvende hissettikleri kişilerle spor yapmayı tercih eder duruma gelmiştir. Fakat, bu özellikler tercih edilmede bazen kendi başlarına yeterli olmayabilir. İnsanlar işine tutkuyla bağlı olan bir spor eğitmeninden, eğitim saatine geç kalmaması gibi sorumluluk içeren davranışlar beklentisi içinde olabilir ya da işine tutkuyla bağlı olmasının yanı sıra kendilerine karşı samimi ve dürüst davranışlar sergileyen bir spor eğitmenine ihtiyaç duyabilirler.

Sonuç olarak;

Dürüstlük düzeyinin cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde, kadınların erkeklere oranla daha dürüst davranışlar sergiledikleri bulunmuştur.

Dürüstlük düzeyinin medeni durum değişkeni açısından değerlendirildiğinde, evli bireylerin, bekar bireylere göre daha dürüst davranışlar sergilediği sonucuna varılmıştır.

Dürüstlük düzeyinin eğitim durumu değişkeni açısından değerlendirildiğinde; lisansüstü mezunu olan spor eğitmenlerinin ortaöğretim ve lisans mezunlarına ya da öğrenci olan bireylere oranla daha dürüst davranışlar sergilediği görülmektedir.

Dürüstlük düzeyinin aylık gelir düzeyi değişkeni açısından değerlendirildiğinde, 4.501 tl ve 5500 tl aylık ücret alan spor eğitmenlerinin, 2500tl ve altı, 2500tl-4500 tl aralığında ve 5501 tl ve üzeri aylık ücret alan spor eğitmenlerine göre daha dürüst davranışlar sergilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Dürüstlük düzeyinin mesleki tecrübe yılı değişkeni açısından değerlendirildiğinde, 5-7 yıl aralığında çalışan spor eğitmenlerinin, 1 yıldan az, 1-3 yıl, 3-5 yıl ve 7 yıl ve üzeri zaman diliminde çalışan spor eğitmenlerine oranla daha dürüst davranışlar sergiledikleri bulunmuştur. En düşük dürüst davranışlar sergileyenler ise 1 yıldan az çalışan spor eğitmenleri olarak bulunmuştur. Bunun nedeni için mesleğe yeni adım atan, tedirginlik halinin yüksek olduğu ilk çalışma yıllarında eğitmenlerin karşılaştıkları zorluklar ile ilgili daha önceden bir tecrübe yaşamadıkları için dürüst davranışlar sergilemekten kaçınıp yalnızca sorunu çözmeye odaklanmaları olarak söylemek mümkündür.

Dürüstlük düzeyinin aynı kurumda çalışma süresi değişkeni açısından değerlendirildiğinde, 1-3 yıl aralığında aynı iş yerinde çalışan spor eğitmenlerinin 1 yıldan az, 7 yıldan fazla veya 3-5/5-7 yıl aralığında aynı iş yerinde çalışan spor eğitmenlerine göre daha dürüst davranışlar sergiledikleri bulunmuştur.

Dürüstlük düzeyinin biriminde birlikte çalıştığı kişi sayısı değişkeni açısından değerlendirildiğinde, 16-20 kişi ile çalışan spor eğitmenlerinin diğer çalışılan kişi sayılarına oranla daha dürüst davranışlar sergiledikleri sonucuna varılmıştır. Ancak diğer birlikte çalışılan kişi sayılarına bakıldığında (1-5 kişi,6-10 kişi, 11-15 kişi ve 21 kişi ve üzeri) puanlarının birbirine çok yakın oldukları görülmektedir.

Dürüstlük düzeyinin günlük çalışma süreleri değişkeni açısından değerlendirildiğinde, yüksek oranda bir farklılık bulunmamıştır. Ancak, araştırmamıza katılan eğitmenler arasında en az çalışma süresinde seçilen günlük 6 saatten az çalışan spor eğitmenlerinin dürüstlük düzeyleri 6-8 saat, 8-10 saat,10- 12 saat ve 12 saat ve üzeri çalışanlara oranla dürüstlük düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Kişisel sorumluluk düzeyinin cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde, erkeklerin kadınlara oranla kişisel sorumluluk düzeyi daha yüksek bulunmuştur.

Kişisel sorumluluk düzeyinin medeni durum değişkeni açısından değerlendirildiğinde, evli olan spor eğitmenlerinin bekar olan spor eğitmenlerine kıyasla daha sorumluluk sahibi olduğu görülmektedir.

Kişisel sorumluluk düzeyinin eğitim değişkeni açısından değerlendirildiğinde, lisans mezunu olan spor eğitmenlerinin ufak oranda da olsa sorumluluk düzeyleri yüksek bulunmuştur. Bu anlamda lisans mezunu olan spor eğitmenlerini, sırayla lisansüstü mezunu olanlar, öğrenci olanlar ve ortaöğretim mezunu olanlar takip etmektedir.

Kişisel sorumluluk düzeyinin aylık gelir değişkeni açısından değerlendirildiğinde, 5501 tl ve üzeri aylık ücret alan spor eğitmenlerinin 2500tl ve altı ile 2500tl-5500 tl arasında ücret alan eğitmenlere oranla sorumluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu bulunmuştur.

Kişisel sorumluluk düzeyinin mesleki tecrübe yılı değişkeni açısından değerlendirildiğinde, 5-7 yıl aralığında çalışan spor eğitmenlerinin, 1 yıldan az, 1-3 yıl, 3-5 yıl ve 7 yıl ve üzeri zaman diliminde çalışan spor eğitmenlerine oranla daha sorumluluk sahibi oldukları görülmektedir.

Kişisel sorumluluk düzeyinin aynı kurumda çalışma süresi değişkeni açısından değerlendirildiğinde, 3-5 yıl aralığında aynı iş yerinde çalışan spor eğitmenlerinin 1 yıldan az, 7 yıldan fazla veya 1-3/5-7 yıl aralığında aynı iş yerinde çalışan spor eğitmenlerine göre daha sorumluluk sahibi oldukları sonucu elde edilmiştir.

Kişisel sorumluluk düzeyinin biriminde birlikte çalıştığı kişi sayısı değişkeni açısından değerlendirildiğinde, 1-5 kişi yani daha az kişiyle birlikte çalışan spor eğitmenlerinin sorumluluk düzeyleri 6-10 kişi, 11-15 kişi, 16-20 kişi ile 21 kişi ve üzerinde çalışılan kişi sayısı oranına göre daha sorumluluk sahibi oldukları bulunmuştur.

Kişisel sorumluluk düzeyinin günlük çalışma süreleri değişkeni açısından değerlendirildiğinde, günlük 6 saatten az çalışan spor eğitmenlerinin günlük çalışma süresi bakımından 6 saatten fazla çalışan (8,10,12 saat ve üzeri) spor eğitmenlerine kıyasla daha sorumluluk sahibi oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Bu anlamda günlük çalışma süresinin kısılması durumunda sorumluluk düzeyleri yükselmektedir ve bu durum spor eğitmenleri ile sorumluluk duygusu arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.

İşe tutulma düzeyinin cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde, erkeklerin kadınlara oranla işe tutkunlukla bağlanmaları daha yüksek bulunmuştur.

İşe tutulma düzeyinin medeni durum değişkeni açısından değerlendirildiğinde, bekar olan spor eğitmenlerinin evli olan spor eğitmenlerine oranla işe tutkunlukla bağlanmalarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

İşe tutulma düzeyinin eğitim değişkeni açısından değerlendirildiğinde, lisans mezunu olan spor eğitmenlerin ortaöğretim mezunları, lisansüstü mezunları ve öğrenciliğe devam eden spor eğitmenleri açısından işe tutkunluk oranlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. En düşük değeri alan grup ise lisansüstü mezunları olmuştur.

İşe tutulma düzeyinin aylık gelir değişkeni açısından değerlendirildiğinde, 5501 tl ve üzeri aylık ücret alan spor eğitmenlerinin 2500 tl ve altı ile 2501 tl ve 5500 tl aralığında aylık ücret alan spor eğitmenlerine göre işe tutkun bir şekilde çalışmalarını daha yüksek görmektedir. Yani aylık gelir ücreti arttıkça işe tutkun çalışmanın da yükseldiğinden bahsetmemiz mümkündür.

İşe tutulma düzeyinin mesleki tecrübe değişkeni açısından değerlendirildiğinde, 7 yıl ve üzeri zaman diliminde çalışan spor eğitmenlerinin 7 yıldan az çalışan spor eğitmenlerine kıyasla işe tutkunlukla bağlanmış oldukları sonucu elde edilmiştir. Buradan elde edilen sonuca göre mesleki tecrübe süresi artması işe tutkuyla bağlanmalarını pozitif yönde etkilediği görülmektedir.

İşe tutulma düzeyinin aynı kurumda çalışma süresi değişkeni açısından değerlendirildiğinde, 7 yıl ve üzeri süre zarfında çalışan spor eğitmenlerinin 7 yıldan az çalışan(6, 5, 4, 3, 2, 1 yıl veya 1 yıldan daha az) spor eğitmenlerine göre işe tutkun bir şekilde çalışmalarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani, çalışanın bir iş yerinde çalışma süresi ne kadar uzunsa işe tutulması da o kadar güçlüdür diyebiliriz.

İşe tutulma düzeyinin biriminde birlikte çalıştığı kişi sayısı değişkeni açısından değerlendirildiğinde, ortalama 1-5 kişi ile çalışan spor eğitmenlerinin işe tutulma oranları 6-10, 11-15, 16,20 kişi veya 21 kişi ve üzeri sayı aralığında çalışan spor eğitmenlerine göre işine karşı tutkun olması daha yüksektir. Dolayısıyla çalışanın aynı birimde birlikte çalıştığı kişi sayısı arttıkça işe tutulması buna bağlı olarak düşecektir.

İşe tutulma düzeyinin günlük çalışma süreleri değişkeni açısından değerlendirildiğinde, toplam 6 saatten az çalışan spor eğitmenlerinin, günlük 6-8 saat, 8-10 saat, 10-12 saat ve 12 saat üzeri süre aralığında çalışan diğer spor eğitmenlerine göre işlerine daha tutkuyla bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan da anlaşılacağı üzere bir çalışanın günlük çalışma saatleri fazlalaştıkça işe karşı duyulan tutkunlukta düşüşler oluşacaktır.

Sonuç olarak; elde edilen bulgular incelendiğinde dürüstlük değişkeninin alt boyutlarında anlamlı farklılıklar rastlanmamıştır. İşe tutulma ve sorumluluk değişkeni ve alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Eğitmenlerin anket sorularına verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde de işe tutulma ve sorumluluk değişkenleri arasında çift yönlü bir etkileşim vardır. Dolayısıyla araştırmamızda bu iki kavram (işe tutulma ve sorumluluk) ve alt boyutlarının (enerjik olma, adanma, kendini kaptırma / farkındalık, öz kontrol, sosyal sorumluluk) birbirlerini olumlu düzeyde etkilediklerinden bahsetmemiz mümkündür.

Değişkenler demografik açıdan incelendiğinde, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, mesleki tecrübe ve aylık gelir düzeylerinde; dürüstlük, işe tutulma ve sorumluluk kavramları açısından bir etkileşim görülmemektedir. Bu üç değişken açısından kıdem süresi ve günlük çalışma saatleri incelendiğinde zayıf da olsa farklılıklar bulunmaktadır. Ancak özellikle 'birlikte çalışılan kişi sayısı' özelliğine göre tüm değişkenlerin alt boyutları için anlamlı düzeyde farklılıklar tespit edilmiştir.

Literatürde işletme ve yönetim alanında benzer araştırmalar olsa da spor eğitmenlerinin dürüstlük, işe tutulma ve sorumlulukları üzerine yapılmış çok az çalışma vardır. Bu nedenle araştırmamızda spor eğitmenlerinin bu kavramlar ile etkileşimi incelenmiştir. Bu etkileşimler incelenirken dürüstlük, işe tutulma ve sorumluluk değişkenlerinin üç alt boyutunun etkileri ayrı ayrı analize dahil edilmiştir.

Öneriler

Araştırmamızda elde edilen sonuçlar incelendiğinde günlük çalışma süresi arttıkça dürüstlük, kişisel sorumluluk ve işe tutulma değişkenlerinde de düşüşler tespit edilmiştir. Yani günlük çalışma süreleri ne kadar fazla olursa bireyin işine karşı duyduğu sahiplenme içgüdüsünün zamanla kayba uğradığından söz edebiliriz. Yöneticiler için çalışanların günlük çalışma sürelerini uzun tutmayarak veya ek mesai sürelerini çok yüksek olmayacak şekilde planlamaları çalışanların işine tutkuyla bağlı olmasını güçlendirecek ve daha sorumluluk sahibi olmalarına yardımcı olacaktır.

İşe tutulma ölçeğine verilen cevaplar değerlendirildiğinde mesleki tecrübe yılı yükseldikçe işe tutkunluğun da ona paralel olarak yükseldiği tespit edilmiştir. Ancak işe yeni başlayan veya iş yerinde 1 yılını doldurmuş olan çalışanlara basit işler vermektense daha zor ve önemli görev vermek çalışanı heyecanlandırıp işe aidiyetini yükseltecek ve işine daha çok tutkuyla bağlanmasına destek olacaktır.

Organizasyon içinde çok sayıda çalışan olması işe tutulmayı olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. İşletme ve yöneticilerin ideal sayıda çalışan ile organizasyonu yönetmesi gerektiği önerilmektedir.

Literatürde spor eğitmenlerine yönelik dürüstlük, sorumluluk ve işe tutulma kavramları ile ilgili araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu kavramlar ile ilgili yapılacak yeni çalışmalar ile karşılaştırma ve yeni somut bulgular elde edilebilir.

Literatürde bu üç kavramın (dürüstlük, sorumluluk ve işe tutulma) aynı çalışmada uygulanmadığı görülmektedir. Bu üç kavram ile ilgili yeni çalışmalar yapılabilir ve yeni somut bulgular elde edilebilir.

Araştırmamız spor eğitmenleri ile sınırlı olduğu için yeni yapılacak çalışmalar farklı meslekler üzerinde uygulanabilir ve böylelikle yeni somut bulgular elde edilebilip, karşılaştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abdel-Nour, F. (2003). National Responsibility. *Political Theory*, 31(5), 693-719.
- Adekola, B. (2012). Work Burnout Experience Among University Non Teaching Staff: A Gender Approach. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 2(1), 128.
- Ağca, V., & Kurt, M. (2007). İç Girişimcilik Ve Temel Belirleyicileri: Kavramsal Bir Çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 83-112.
- Akatay, A. (2008). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışındaki Değişimlerin Yönetmel İşleyiş Etkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 97-112.
- Aktan, C. C., & Börü, D. (2007). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk. Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler Ve Sosyal Sorumluluk*, 11-36.
- Aktan, C. C., & Vural, İ. Y. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Uluslararası Kuruluşlar Ve Hükümet-Dışı Organizasyonlar Tarafından Sürdürülen Başlıca Girişimler. *Çimento İşveren Dergisi*, 21(3), 4-21.
- Aktaş, A., & Sertel-Berk, H. (2012). Verilen Sosyal Destek Ölçeği'nin Psikometrik Özellikleri. *Psikoloji Çalışmaları*, 32(2), 71-84.
- Alanyalı, Lk (2006). *Örgütsel Stres Kaynaklarının İş Tatminine Olan Etkilerinin Tükenmişlik Ve Dinçlik (Coşku) Etkileri Bağlamında İncelemeleri (Uygulamalı Bir Araştırma)*.
- Alarcon, G. M., & Edwards, J. M. (2011). *The Relationship Of Engagement, Job Satisfaction And Turnover Intentions. Stress And Health*, 27(3), E294-E298.
- Allen, M. W. (1995). *Communication Concepts Related To Perceived Organizational Support. Western Journal Of Communication (Includes Communication Reports)*, 59(4), 326-346.
- Altinköprü, T. (2004). *Çocuğun Başarısı Nasıl Sağlanır*, İstanbul: Hayat

- Altunay, A., & Öz, F. (2006). Hemşirelik Yüksekokulu Öğrencilerinin Benlik Kavramı. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 131, 46-59.
- Altuntaş, E, A. (2016). *Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları İle Öz Yeterlikleri Arasındaki İlişki / Relation Between Self-Efficacies Of Physical Education Teacher Candidates And Their Attitude Towardsv Teaching Profession.*
- Andrews, M. C., Kacmar, K. M., & Kacmar, C. (2015). *The Interactive Effects Of Behavioral Integrity And Procedural Justice On Employee Job Tension.* Journal Of Business Ethics, 126(3), 371-379.
- Aracı, H. (2004). *Okullarda Beden Eğitimi: Öğretmenler Ve Öğrenciler İçin.* Nobel Yayın Dağıtım.
- Argüden, Y. (2002). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk, (1. Baskı).* İstanbul: Arge.
- Arıpınar, E., & Donuk, B. (2017). *Spor Yönetim Ve Organizasyonlarında Etik Yaklaşımlar Fair Play (Beşinci Basım).* İstanbul: Ötüken Neşriyat.
- Asar, R. (2018). *Çalışanın İşe Tutulması.* Journal Of The Cukurova University Institute Of Social Sciences, 27(2).
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). *Identification In Organizations: An Examination Of Four Fundamental Questions.* Journal Of Management, 34(3), 325-374.
- Ataünal, A. (2003). *Niçin Ve Nasıl Bir Öğretmen.* Millî Eğitim Vakfı Yayınları.
- Ayas, C., Çeken, R., Eş, H., & Taştan, B. (2013). “Bu Benim Eserim” Fen Bilimleri Projelerinde Vatandaşlık Eğitimi Açısından Sosyal Sorumluluk Ve Vatandaşlık Bilinci. *Journal Of Social Sciences/Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(14).
- Aydın, İ. P. (2001). *Yönetmel Mesleki Ve Örgütsel Etik.* Pegem Yayıncılık.
- Babu, S. D. (2007). *Professional Ethics And Human Values.* Firewall Media.

- Bakker, A. B. (2011). *An Evidence-Based Model Of Work Engagement. Current Directions In Psychological Science, 20(4), 265–269*
- Bansal, P., & Kandola, S. (2004). *Corporate Social Responsibility: Why Good People Behave Badly In Organizations. Ivey Business Journal, 68(4), 1-5.*
- Başaran, İ. E. (1974). *Eğitim Psikolojisi (3. Baskı)*. Ankara: Yargıçoğlu
- Bayraktar, E. (2019). *Öğretmenlerin Özerklik Alguları Ile Örgütsel Bağlılık Alguları Arasındaki İlişki* (Master's Thesis, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Bektaş, M., & Karagöz, Ş. (2018). İzlenim Yönetimi Davranışının İşe Tutkunluğa Etkisinde Sosyal Görünüş Kaygısının Aracılık Rolü. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi, 4(6), 275-299.*
- Bhanthumnavin, D. (2003). *Perceived Social Support From Supervisor And Group Members' Psychological And Situational Characteristics As Predictors Of Subordinate Performance In Thai Work Units. Human Resource Development Quarterly, 14(1), 79-97.*
- Bilgiç, R., Bıkmaz, Ö., Esgin, E., Ve Sahin, G. S. (2011). *İşe Alım Sürecinde Kullanılacak Dürüstlük Ölçeği Oluşturma Çalışması Türk Psikoloji Yazıları, 14(27), 80.*
- Boğan, A. G. E., & Dedeoğlu, A. G. B. B. *Otel İşletmelerinde Davranışsal Dürüstlük Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Yönetime Güvenin Aracılık Rolü.*
- Bostanci, H., & Ekiyor, A. (2015). *Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisinin İncelenmesi. Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 1(1), 37-51.*
- Bowen, H.R. (2013). *İşadammının Sosyal Sorumlulukları*. Iowa Üniversitesi Yayınları.
- Bufford, R. K., Gordon, M., Hansen, S., & Campbell, C. (2004). *Finding Consistency In Social Responsibility. American Psychological Association, Hawaii: Honolulu.*

- Burke, R. J., Koyuncu, M., Jing, W., & Fiksenbaum, L. (2009). *Work Engagement Among Hotel Managers In Beijing, China: Potential Antecedents And Consequences. Tourism Review.*
- Büyükkaragöz, S., Muşta, M., Yılmaz, H., & Pilten, Ö. (1998). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Konya: Mikro Yayınları.*
- Çağlıyan, Y. (2007). *Tükenmişlik Sendromu Ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet Ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması) (Master's Thesis, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).*
- Çalgan, Z., Yeğenoğlu, S., & Aslan, D. (2009). Eczacılar da Mesleki Bir Sağlık Sorunu: Tükenmişlik. *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi, (1), 61-74.*
- Çalışkan, S. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri İle Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik Ve Sinizm Üzerine Etkileri Ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine B. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(3), 363-382.*
- Çankır, B. (2016). *Geri Bildirimin Araştırma Görevlilerinin Öz-Yeterlilikleri Üzerindeki Etkisi (The Effect Of Feedback On Research Assistants' Self Efficacy). The Journal Of Human And Work, 3(1), 21-30.*
- Carr, A.Z. (1968). *İş Blöfü Etik mi? Harvard Business Review , 46 (1), 143-153.*
- Caspersen, C. J., Powell, K. E., & Christenson, G. M. (1985). *Physical Activity, Exercise, And Physical Fitness: Definitions And Distinctions For Health-Related Research. Public Health Reports, 100(2), 126.*
- Çeliköz, N., & Çetin, F. (2004). *Anadolu Öğretmen Lisesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarını Etkileyen Etmenler.*
- Çelikten, M. (2004). İdeal Bir Okul Müdürü Portresi. *Akademik Araştırmalar Dergisi, 21, 195-204.*

- Çeyiz, S. (2007). *Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı* (Doctoral Dissertation, Yüksek Lisans Tezi, Adana).
- Çiftçi, A. (2006). *Vatandaşlık Bilgisi: Demokrasi Ve İnsan Hakları* [Citizenship Knowledge: Democracy And Human Rights]. Ankara: Gündüz Education And Publishing.
- Civelek, B. (2006). Çocuklara Sorumluluk Bilinci Kazandırmak. *Çoluk Çocuk Dergisi*, 20-22.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). *Stress, Social Support, And The Buffering Hypothesis. Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Commission Of The European Communities, (2001) *Green Paper: Promoting A European Framework For Corporate Social Responsibility*, Brussels Com(2001)366
- Cüceloğlu, D. (1996). *İçimizdeki Çocuk, İstanbul: Remzi Kitabevi*.
- Davis, A. L., & Rothstein, H. R. (2006). *The Effects Of The Perceived Behavioral Integrity Of Managers On Employee Attitudes: A Meta-Analysis. Journal Of Business Ethics*, 67(4), 407-419.
- Deangelis, T. (2008). *An Elephant In The Office. Monitor On Psychology*, 39(1), 33-34.
- Demir, H., & Songür, N. (1999). Sosyal Sorumluluk Ve İş Ahlakı. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 150-168.
- Demirboğa, D. A. (2018). Dürüstlük Kuralının İş Etiğine Etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 25-33.
- Demirkaya, H., & Çal, Ü. T. (2018). Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Dürüstlük Değerine İlişkin Metaforik Algıları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1964-1980.

- Demirkaya, H., & Çal, Ü. T. (2018). Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Dürüstlük Değerine İlişkin Metaforik Algıları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1964-1980.
- Depasque, S., & Tricomi, E. (2015). *Effects Of Intrinsic Motivation On Feedback Processing During Learning. Neuroimage*, 119, 175-186.
- Dil Derneği (2012), Türkçe Sözlük, Hazırlayanlar: Sevgi Özel, Afet Kutlu, Sedat Yaşayan, Hülya Küçükaras Ve Kamil Özdemir, 3. Baskı, Yayın No: 23, Dil Derneği Yayınları, Ankara.
- Doğan, Orhan (2004). Spor Psikolojisi, Sivas, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, No:97
- Duman, T., Karayaka, N., & Yavuz, N. (2001). Vatandaşlık Bilgisi, Gündüz Eğitim Yayıncılık.
- Durak, N. (2011). *Gelenek Ve Modernite Etkileşimi Bağlamında Spor Etiği. Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (27), Ulukan, H. (2012). İletişim Becerilerinin Takım Ve Bireysel Sporculara Olan Etkisi (Master's Thesis, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Öğretmenliği Ana Bilim Dalı).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived Organizational Support. Journal Of Applied Psychology*, 71(3), 500.
- Ekenci G, İmamoğlu Af. Spor İşletmeciliği. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2002.
- Eker, D., & Arkar, H. (1995). Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Faktör Yapısı, Geçerlik Ve Güvenirliği. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(34), 45-55.
- Erat, S., & Gneezy, U. (2012). *White Lies. Management Science*, 58(4), 723-733.
- Erdem, A. R., & Şimşek, S. (2013). Öğretmenlik Meslek Etiğinin İrdelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 185-203.

- Eriş, Y., & İkiz, F. E. (2013). *Ergenlerin Benlik Saygısı Ve Sosyal Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki Ve Kişisel Değişkenlerin Etkileri*. *Turkish Studies (Elektronik)*, 8(6), 179-193.
- Erkal, M., Güven, Ö., & Ayan, D. (1998). *Sosyolojik Açıdan Spor*.
- Erkuş, A., Sanlı, N., Bağlı, M. T. Ve Güven, K. (2000). *Öğretmenliğe İlişkin Tutum Ölçeği Geliştirilmesi*. *Eğitim Ve Bilim*, 25(116), 27-33.
- Eryılmaz, E. & Doğan, T. (2012). *İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi*, *Klinik Psikiyatri*, 15, 49-55.
- Esenay, F. I. (2002). *Üniversite Öğrencilerinde Sağlık Davranışlarının Sosyal Destek Ve Benlik Saygısı İle İlişkinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Ferrero, F. (Ed.). (2006). *The British Canoe Union Coaching Handbook*. *Pesda Press*.
- Gagnon, M. A., & Michael, J. H. (2004). *Outcomes Of Perceived Supervisor Support For Wood Production Employees*. *Forest Products Journal*, 54(12).
- Geçtan, E. (2003). *İnsan Olmak*. İstanbul: Metis.
- Gezgez, Z. T. (2016). *Modern Antrenörlük*. İstanbul: Doğu.
- Glover, J.(1970). *On Responsibility*. New York : Humanities Pres, P96
- Güleryüz, E., & Aydın, O. (2006). *İs Kontrolü Ve Kontrol İstegi İle Tükenmişlik Ve Fiziksel Sağlık Arasındaki İlişkiler*. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(58), 59.
- Güney, S., Akalin, Ç., & İlsev, A. (2007). *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgüt Temelli Öz-Saygı*. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 189-211.
- Gürbüz, S., Erkuş, A., & Sığrı, Ü. (2010). *İş Tatmini Ve İş Performansının Yeni Öncülü: Temel Benlik Değerlendirmesi*. *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 69-76.

- Gürlek, M., & Tuna, M. (2019). *İşe Adanmanın Teorik Temelleri Ve Ölçümü. Türk Psikoloji Yazıları*, 22(44), 35-49.
- Güzel, A., & Çatalkaya, D. U. (2014). İş Sözleşmesinin Uygulanmasında Ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 17-66.
- Herman, Hm, Dasborough, Mt Ve Ashkanasy, Nm (2008). *İş Yerinde Ekip İkliminin Ve Kişilerarası Değişim İlişkilerinin Çok Seviyeli Bir Analizi. The Leadership Quarterly* , 19 (2), 195-211.
- Herold, D. M., & Parsons, C. K. (1985). *Assessing The Feedback Environment In Work Organizations: Development Of The Job Feedback Survey. Journal Of Applied Psychology*, 70(2), 290.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N. E, Jackson, A. P. (2003). *Resource Loss, Resource Gain, And Emotional Outcomes Among Inner-City Women. Journal Of Personality And Social Psychology*, 84, 632-643.
- İmamoğlu, A. F., & Ekenci, G. (2014). *Spor Örgütleri İçin İşletme Yönetimi*. Ankara: Berikan Yayınevi.
- İncioğlu, C. (2019). *İş Performansı İçin Dürüstlük Ve Tevazu Analizi*.
- Ingram, P., & Zou, X. (2008). *Business Friendships. Research In Organizational Behavior*, 28, 167-184.
- Judge, T. A. (1997). *The Dispositional Causes Of Job Satisfaction: A Core Evaluations Approach. Research In Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). *Relationship Of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus Of Control, And Emotional Stability—With Job Satisfaction And Job Performance: A Meta-Analysis. Journal Of Applied Psychology*, 86(1), 80.

- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). *The Core Self-Evaluations Scale: Development Of A Measure*. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331.
- Kahn, W. A. (1992). *To Be Fully There: Psychological Presence At Work*. *Human Relations*, 45(4), 321-349.
- Kandemirci, D. (2018). *Sınıf Öğretmenlerine Yönelik Özerklik Desteği Eğitim Programının Etkililiğinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Karadağ, G., Güner, İ., Çuhadar, D., & Uçan, Ö. (2008). Gaziantep Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Öğrencilerinin Benlik Saygıları. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 3(7), 29-42.
- Kayır, B. (2019). *Antrenörlerin Meslek Etiği Davranışlarına İlişkin Antrenör Ve Sporcu Görüşleri*
- Kotler, P., Lee N., (2005), *Corporate Social Responsibility: Doing The Good For Your Company And Your Cause, Canada, John Wiley&Sons.*
- Krespi, M. (1993). *An Investigation Of The Relationship Of Life Events And Social Support With Depression In Dialysis Patients* (Unpublished Master's Thesis). Boğaziçi University, İstanbul.
- Kurtuluş, K., & Kaymaz, K. (2007). Davranış Boyutuyla Performans Geribildirim Olgusu Ve Süreci. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 62(04), 141-178
- Kutunis, P. (2018). *Kendi Kendine Liderlik Tarzının İş Tatmini Ve İş Özerkliği Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*.
- Lauermann, F. Ve Karabenick, Sa (2011). *Öğretmen Sorumluluğunu Dikkate Almak (Yetenek): Çoklu Bileşenlerini Ve Teorik Durumunu Açıklamak*. *Eğitim Psikoloğu*, 46 (2), 122-140.
- Loland, S. (2015). *Adil Oyun. Spor Felsefesinin Routledge El Kitabı*, 21-29.

- London, M. (2003). *Job Feedback: Giving, Seeking, And Using Feedback For Performance Improvement*. Psychology Press
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). *Clarifying The Entrepreneurial Orientation Construct And Linking It To Performance*. *Academy Of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Mahmood, J. R. The Republic Of Turkey Suleyman Demirel University Institute Of Social Sciences Department Of Business Administration.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). *Employee Engagement: The Key To Improving Performance*. *International Journal Of Business And Management*, 5(12), 89.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M. P. (2001). *Jobburnout*. *Annualreview Of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Merey, Z., Karatekin, K., & Kuş, Z. (2012). *İlköğretimde Vatandaşlık Eğitimi: Karşılaştırmalı Kuramsal Bir Çalışma*. *Gazi University Journal Of Gazi Educational Faculty (Gujgef)*, 32(3).
- Mergler, A. (2007). *Personal Responsibility. The Creation, Implementation And Evaluation Of A School-Based Program*. (Unpublished Doctoral Dissertation). Queensland Uni-Versity Of Technology, Brisbane.
- Mohr, L. A., & Webb, D. J. (2005). *The Effects Of Corporate Social Responsibility And Price On Consumer Responses*. *Journal Of Consumer Affairs*, 39(1), 121-147.
- Montgomery, B. M., & Prawitz, A. D. (2011). *Autonomy In Teachers Of Family And Consumer Sciences: Factors Contributing To Educational Decision Making*. *Journal Of Family & Consumer Sciences Education*, 29(2).
- Nebioğlu, D. (2004). *Beden Eğitimi Dersi Genel Esasları*.
- Nelson, D. B., Low, G. R., Stottlemeyer, B. G., & Martinez, S. (2004). *Personal Responsibility Map (Prm)*. Oakwood Solutions, Llc.

- Nelson, DB., Low, GR., Stottlemyer, BG. ve Martinez, S. (2004). *Kişisel Sorumluluk Haritası (Prm). Oakwood Çözümler, Llc ./ S84.*
- Nizamieva, D. (2001). *Örgütlerde Sosyal Sorumluluk Ve İş Etiği.*
- Nurullah, A. S. (2012). *Received And Provided Social Support: A Review Of Current Evidence And Future Directions. American Journal Of Health Studies, 27(3), 173-188.*
- Obuz, P. (2009). *Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğiyle İlgili Etik Olmayan Davranışlara İlişkin Görüşleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.*
- Oğuz, E., & Kalkan, M. (2014). *Öğretmenlerin İş Yaşamında Algıladıkları Yalnızlık İle Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki. Elementary Education Online, 13(3).*
- Önal, Ş. H. (2005). *Bir Sorumluluk Eğitim Programının Lise Dokuzuncu Sınıf Öğrencilerinin Sorumluluk Düzeylerine Etkisi (Master's Thesis, Uludağ Üniversitesi).*
- Örücü, E., & Hasırcı, I. *Örgütsel Destek Algısı Ve İşe Tutkunluk İlişkisi: Bankacılık Sektörü İle İlgili Bir Araştırma Örneği.43-63.*
- Ötken, A. B., & Erben, G. S. (2010). *Örgütsel Özdeşleşme Ve İşle Bütünleşme Arasındaki İlişkinin Ve Amir Desteğinin Rolünün İncelenmesi. Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(2), 93-118.*
- Özdemir Çakır, H. (2009). *Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Marka İmajına Etkisi.*
- Özdemir, A. (2016). *Müdürlerin Algılanan Yönetsel Yetenekleri, Öğretmenlerin Duygu Yapıları İle İşe Bağlanmaları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4(38), 129-143.*
- Özdemir, M. (2014). *Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi.*

- Özdenk, S. (2018). *Beden Eğitimi Ve Spor, Faydaları, Önemi Ve Sınıflandırılması. Spor Bilimlerinde Akademik Araştırmalar*, 77-89.
- Özen, Y. (2006). *Grupla Psikolojik Danışmada Çağdaş Yaklaşımlar*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Özen, Y. (2009). *İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Kişisel Ve Sosyal Sorumluluk Yordayıcılarının İncelenmesi*. Unpublished Phd Thesis, Atatürk University, Erzurum.
- Özkalp, E. & Meydan, B. (2015). Schaufeli Ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik Ve Geçerliliğinin Analizi, *İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 04-19.
- Özmen, E. (2006). *Kendini Tanıma Rehberi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık, Kıssadan Hisseler Dizisi.
- Öztep, C. (2016). *Okul Öncesi Çağı Çocuklarına Dönük Hazırlanmış Dürüstlük Konulu Öykülerin İçerik Analizi / Content Analysis Of Stories For Preschoolers About Honesty*.
- Öztürk, D. (2011). *Spor Organizasyonları Düzenleyen İl Temsilcilerinin Karşılaştıkları Problemlerin Araştırılması (Ege Bölgesi Örneği)*. Muğla, Türkiye: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Öztürk, S. A. (2007). *Hizmet Pazarlaması, Kuram Uygulama Ve Örnekler, Geliştirilmiş 7. Baskı*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Eskişehir.
- Palanski, M. E., & Yammarino, F. J. (2007). *Integrity And Leadership:: Clearing The Conceptual Confusion. European Management Journal*, 25(3), 171-184.
- Park, J., Kitayama, S., Karasawa, M., Curhan, K., Markus, H. R., Kawakami, N., ... & Ryff, C. D. (2013). *Clarifying The Links Between Social Support And Health: Culture, Stress, And Neuroticism Matter. Journal Of Health Psychology*, 18(2), 226-235.

- Pelit, E., Keleş, Y., & Çakir, M. (2009). *Otel İşletmelerinde Sosyal Sorumluluk Uygulamalarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 19-30.
- Pit-Ten Cate, I. M., Markova, M., Krischler, M., & Krolak-Schwerdt, S. (2018). *Promoting Inclusive Education: The Role Of Teachers' Competence And Attitudes. Insights Into Learning Disabilities*, 15(1), 49-63.
- Potrac, P., Jones, R., & Armour, K. (2002). *'It's All About Getting Respect': The Coaching Behaviors Of An Expert English Soccer Coach. Sport, Education And Society*, 7(2), 183-202.
- Reisoğlu, İ., Gedik, N., & Göktaş, Y. (2013). *Öğretmen Adaylarının Özsaygı Ve Duygusal Zekâ Düzeylerinin Problemleri İle İlişkisi. Eğitim Ve Bilim*, 38(170).
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. Journal Of Applied Psychology*, 87(4), 698.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). *Job Engagement: Antecedents And Effects On Job Performance. Academy Of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış*.
- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). *Job Engagement: Why It's Important And How To Improve It. Employment Relations Today*, 29(3), 21.
- Şahan, E. (2011). *İlköğretim 5. Ve 8. Sınıf Ders Programlarındaki Sorumluluk Eğitimine Dönük Kazanımların Gerçekleşme Düzeyleri. Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir*.
- Şahinbaş, F., & Erigüç, G. Ü. L. S. Ü. N. (2019). *Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı Ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 15(4), 1201-1225.

- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). *Linking Organizational Resources And Work Engagement To Employee Performance And Customer Loyalty: The Mediation Of Service Climate. Journal Of Applied Psychology*, 90(6), 1217.
- Saxe, L. (1991). *Lying: Thoughts Of An Applied Social Psychologist. American Psychologist*, 46(4), 409.
- Scales, P. C., Blyth, D. A., Berkas, T. H., & Kielsmeier, J. C. (2000). *The Effects Of Service-Learning On Middle School Students' Social Responsibility And Academic Success. The Journal Of Early Adolescence*, 20(3), 332-358.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schwarz, S. (1994). *Are There Universal Aspects In The Structure And Contents Of Human Values. Journal Of Social Issues*, 50(4), 19-45.
- Seijts, G. H., & Crim, D. (2006). *What Engages Employees The Most Or, The Ten C's Of Employee Engagement. Ivey Business Journal*, 70(4), 1-5.
- Serarslan, M. Z. (2005). *Spor Yönetimi Ve Örnek Olay Analizi: Morpa Kültür Yayınları*.
- Sezer, A., & Çoban, O. (2016). *Ortaokul Öğrencilerinin Sorumluluk Değeri Algıları. Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 22-39.
- Sezer, A., Çoban, O., & Akşit, İ. (2017). *Öğretmenlerin Sorumluluk Değeri Algılarının İncelenmesi. Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 122-144.
- Shirom, Arie; "Feeling Vigorous At Work? The Construct Of Vigor And The Study Of Positive Affect In Organizations", [Http://Recanati.Tau.Ac.II/Faculty/Shirom_Arie.Htm](http://Recanati.Tau.Ac.II/Faculty/Shirom_Arie.Htm), 2004
- Simons, T. (2008). *The Integrity Dividend: Leading By The Power Of Your Word. John Wiley & Sons*.

- Simons, T. L. (2011). *The Integrity Dividend In Hospitality Leadership*.
- Solomon, R. C., & Flores, F. (2003). *Building Trust: In Business, Politics, Relationships, And Life*. Oxford University Press.
- Stewart, C. C. (2014). *Sportsmanship, Gamesmanship, And The Implications For Coach Education*. *Strategies*, 27(5), 3-7.
- Sunay H. Spor Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi; 2016.
- Sünbül, A. G. A. M. (1996). *Öğretmen Niteliği Ve Öğretimdeki Rollerini*. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 8(8), 597-608.
- Taşçı, D., & Eroğlu, E. (2008). *Kurumsal İletişim Kalitesinin Oluşmasında Yöneticilerin Geribildirim Verme Becerilerinin Etkisi*. *Selçuk İletişim*, 5(2), 26-34.
- Tdk, (2021) <https://Sozluk.Gov.Tr/> Erişim Tarihi: 25.02.2021.
- Tdk. (2008)., *Türkçe Sözlük I*. Ankara: Türk Dil Kurumu Basımevi
- Tel, H., & Uzun, S. (2003). *Intihar Girişimi İle Acil Servise Basvuran Hastaların Sosyal Destek Ve Stresle Baş Etme Durumları*/Social Support And Coping With Stress In Patients Who Were Accepted To The Emergency Room With The Suicide*. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 4(3), 151.
- Terlemez, M. *Antrenörlerin Davranış Özellikleri, İlke Ve Çalışma Yöntemleri*. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(3), 19-28.
- Thompson M, Dieffenbach K (2015). *Measuring Professional Ethics In Coaching: Development Of The Pisc-Q, Ethics & Behavior* (Routledge, Taylor & Francis Group)
- Tietze, A. (2002). *Tarihi Ve Etimolojik Türkiye Türkçesi Lügati (I. Cilt)*. İstanbul: Simurg Yayınevi.

- Toros, T., & Duvan, A. (2011). Eskrimcilerde Algılanan Antrenörlük Davranışı, Kolektif Yeterlik Ve Hedef Yönelimleri Arasındaki İlişki. *Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 33-41.
- Toz, G. G. (2019). *Dönüştürücü Liderlerin Çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İşe Tutulmanın Rolü* (Doctoral Dissertation, Toros Üniversitesi).
- Tuncel, S. (2014). *Spor Etiği*. Adalet Yayınevi.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turgut, T. (2013). *Başarı Hedef Yönelimleri Ve İş Özelliklerinin Çalışmaya Tutkunluk*
- Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük, (2009).
- Uyar, Y. (2019). *Spor Farkındalığı Ölçeğinin Geliştirilmesi Ve Toplumun Spor Farkındalıklarının Değerlendirilmesi / Developing The Sports Awareness Scale And Evaluation Of Community Sports Awareness*.
- Vural, Z. B. A., & Coşkun, G. (2011). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ve Etik. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 1(1), 61-87.
- Whitmore, J. (2010). *Performansı Artıran İnsan Potansiyeli Ve Amaç İçin Koçluk*.
- Wills, T. A. (1991). *Social Support And Interpersonal Relationships*. In. Ms Clark (Ed.) Review Of Personality And Social Psychology (Pp. 265-289).
- Wiltermuth, S. S., Newman, D. T., & Raj, M. (2015). *The Consequences Of Dishonesty*. *Current Opinion In Psychology*, 6, 20-24.
- Yalçın, U. Y. A. R., & Sunay, H. Amerika Birleşik Devletleri İle Türkiye’de Uygulanan Antrenör Eğitim Sistemlerinin Karşılaştırılması. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 234-245.

- Yavaş, Ö. (2005). *Sporun Ekonomi İçindeki Yeri Ve Spor Pazarlama: Üç Büyük Spor Klübünde Uygulamalı Bir Araştırma*.
- Yavaş, Ö. (2005). *Sporun Ekonomi İçindeki Yeri Ve Spor Pazarlama: Üç Büyük Spor Klübünde Uygulamalı Bir Araştırma*.
- Yener, Ö. Z. E. N. (2011). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler. *Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama*, (3), 81-96.
- Yetim, A. (2005). *Sosyoloji Ve Spor*, S. 140,144. Morpa Kültür Yayınları, İstanbul.
- Yildiz, S. M. (2009). Spor Ve Fiziksel Etkinlik Hizmetleri: Geniş Bir Sınıflama. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(22), 1-10.
- Yoon, J., & Lim, J. C. (1999). *Organizational Support In The Workplace: The Case Of Korean Hospital Employees*. *Human Relations*, 52(7), 923-945.
- Yörükoğlu A (1986). Gençlik Çağı. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları Sosyal Ve Felsefi Eserler Dizisi: 26, Ankara, 89-97.
- Young, J. (2014). *Coaches Are Role Models: Tales Of Influence*. *Coaching Sport Sci Rev*, 64, 23-24.
- Yücel, Y. (2013). *Ortaokul Öğrencilerinin Algıladıkları Anne-Baba Tutumlarının, Benlik Saygısı Ve Öğrenilmiş Çaresizlik İle İlişkisi* (Master's Thesis, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Dürüstlük Ölçeği

SAYI	MADDE	ALT BOYUTLAR
1	İş yerinde insanlar bazı durumlarda yalan söyleyebilir.	Yalan Söyleme
2	Kolay bir iş yaptığım zaman bile, yaptığım iş çok zorluymuş gibi davranırım.	Hileli Davranma
3	İnsanların gerektiğinde kendilerini kurtarmak için yalan söylemeleri kabul edilebilir bir durumdur.	Yalan Söyleme
4	Tanıdığım birçok çalışan işyerinden değeri 10 TL'yi geçen bir şeyleri evine götürür.	Hileli Davranma
5	İşyerimden şimdiye kadar değeri 5 tlyi geçen hiçbir şeyi evime götürmedim.	Samimiyetsizlik
6	Sıkıştığım durumlarda yalan söylerim.	Yalan Söyleme
7	İnsanların arkasından konuşmam.	Samimiyetsizlik
8	İşimi yaparken kuraldışı davranmakta sakınca görmem	Yalan Söyleme
9	Sıkıştığımda kaçamak cevaplar vermekte sakınca görmem.	Yalan Söyleme
10	Ne durumda olursa olsun karşımdaki kişiyi aldatmak kabul edilemez bir durumdur.	Samimiyetsizlik
11	Düşüncelerim ve davranışlarım arasında tutarsızlık olur.	Yalan Söyleme
12	İlişkilerimi çıkar üzerine kurmam.	Samimiyetsizlik
13	Birçok arkadaşım dürüst olmayan davranışlarda bulunurlar.	Hileli Davranma
14	Başkalarının ne yaptığını öğrenmek için onları gizlice gözlerim.	Hileli Davranma
15	Başkasının yaptığı bir işi kendim yapmış gibi göstermek kabul edilemez bir durumdur.	Samimiyetsizlik
16	Bir müşteriyle veya iş sahibiyle ne kadar ilgileneceğime dış görünüşüne bakarak karar vermem.	Samimiyetsizlik
17	Çalıştığım işyerinde işyeri malzemelerinden çalınan olur	Yalan Söyleme
18	Acımadığım halde bir insana acıyormuş gibi davranırım.	Yalan Söyleme
19	Ucuz aldığım bir hediyeği pahalı gibi sunarım.	Hileli Davranma
20	İnsanların dürüst olmayan bir davranışı kapatmak için ilgisiz konulardan bahsetmesinde sakınca görmem.	Hileli Davranma

Kişisel Sorumluluk Ölçeği

SAYI	MADDE	ALT BOYUTLAR
1	Ben çok düzenli bir insanımdır.	Farkındalık
2	Genellikle hedefime odaklanırım ve beni hedefimden uzaklaştıracak hiç bir şeye izin vermem.	Farkındalık
3	Bir yere gittiğimde götürmem gereken malzemeleri önceden hazırlarım.	Farkındalık
4	Bir sorun yaşadığımda o sorunu aktif bir şekilde çözmeye çalışırım.	Farkındalık
5	Başım belaya bile girecekse bu durum başkasını değil beni ilgilendirir.	Öz Kontrol
6	Yaşamımda başarılı olup olmamak benim seçimimdir.	Öz Kontrol
7	Geleceğimden esas sorumlu olan benim.	Öz Kontrol
8	Nasıl davranacağıma ben karar veririm.	Öz Kontrol
9	Sinirlendiğim zaman insanlara bağırırım.	Sosyal Duyarlılık
10	Bazen kaba ve çılgın olur başkalarının hoşlanmayacağı şeyler yaparım.	Sosyal Duyarlılık
11	Davranışlarımı kontrol edemem.	Sosyal Duyarlılık

İşe Tutulma Ölçeği

SAYI	MADDE	ALT BOYUTLAR
1	İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.	Enerjik Olma
2	İşime karşı istekli ve hevesliyim.	Adanma
3	Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum.	Kendini Kaptırma

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : KAYA Yasemin

Uyruğu : T.C

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek lisans	Gelişim Üniversitesi	Devam ediyor
Lisans	Kocaeli Üniversitesi	2017
Lise	İMKB And. Kız. Mesl. Lisesi	2012

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2013-2015	Kocaeli Büyükşehir Belediyesi	Cimnastik antrenörü
2015-2017	Körfez Belediyesi	Yüzme Antrenörü
2017	Başakşehir Belediyesi	Yüzme ve cimnastik
2017- devam	İBB Spor İstanbul	Yüzme antrenörü

Yabancı Dil

İngilizce- Başlangıç düzeyi

Yayınlar

-

Hobiler

Buz pateni, curling, tiyatro

