

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

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

**PROFESYONEL LİGLERDE OYNAYAN ELİT  
BASKETBOLCULARIN MOTİVASYON  
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Yılmaz Soner KARAKOÇ**

Danışman  
Dr. Öğr. Üyesi Okan KILIÇKAYA

**İstanbul – 2023**



## TEZ TANITIM FORMU

**Yazar Adı Soyadı** : Yılmaz Soner KARAKOÇ

**Tezin Dili** : Türkçe

**Tezin Adı** : Profesyonel Liglerde Oynayan Elit Basketbolcuların  
Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi

**Enstitü** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

**Anabilim Dalı** : Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı

**Tezin Türü** : Yüksek Lisans

**Tezin Tarihi** : 10.07.2023

**Sayfa Sayısı** : 61

**Tez** : Dr. Öğr. Üyesi Okan KILIÇKAYA

**Danışmanları**

**Dizin Terimleri** : Motivasyon, Antrenör, Basketbol

**Türkçe Özet** : Araştırmada İstanbul ili Avrupa bölgesinde görev yapan spor yöneticisi ve antrenörlerin zaman yönetimi ve iş-yaşam dengesi aralarındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklem grubu olan Beyoğlu, Kağıthane, Fatih, Sarıyer ilçelerinde aktif olarak çalışan antrenör ve yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda zaman yönetimi değişkeninin alt boyutlarında anlamlı farklılıklar rastlanmıştır. İş-yaşam dengesi değişkeni ve alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca zaman yönetimi ve iş-yaşam dengesi değişkenleri arasında çift yönlü olumlu bir etkileşim olduğu tespit edilmiştir.

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

*Yılmaz Soner KARAKOÇ*

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

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı  
Spor Yönetimi Bilim Dalı

**PROFESYONEL LİGLERDE OYNAYAN ELİT**  
**BASKETBOLCULARIN MOTİVASYON**  
**DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans

**Yılmaz Soner KARAKOÇ**

Danışman  
Dr. Öğr. Üyesi Okan KILIÇKAYA

**İstanbul – 2023**

## 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.

Yılmaz Soner KARAKOÇ

... / ... /2023



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

Yılmaz Soner KARAKOÇ' un "**Profesyonel Liglerde Oynayan Elit Basketbolcuların Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi**" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı Spor Yönetimi Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

*Doç. Dr. Aydın PEKEL*

Üye

*Doç. Dr. Mehmet SOYAL*

Üye

*Dr. Öğr. Üyesi Okan KILIÇKAYA*

(Danışman)

**ONAY**

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.... / .... / 2023

*Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ*

Enstitü Müdürü

## ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı, basketbolcuların kişisel bilgi formlarında belirtecekleri özelliklerini de dikkate alarak, elit düzeydeki basketbolcuların motivasyon düzeylerini belirlemektir. Yapılan bu araştırma Betimsel Tarama Modelinde nedensel karşılaştırma deseninde yürütülmüştür. Çalışmanın evrenini 2022-2023 sezonunda aktif lisanslı basketbolcular oluştururken, örneklem grubunu yine aynı sezonda Türkiye Basketbol Ligleri'nde profesyonel düzeyde mücadele eden 372 basketbolcu meydana getirmiştir. Çalışmanın evren ve örnekleminde yer alan sporcular için; a) Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

Katılımcıların cinsiyet türlerine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği'ne ilişkin cevaplarda anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Bununla birlikte yaş değişkenine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Çalışmanın bulgularına etki eden bir başka değişken ise sporcunun aktif basketbol oynama süresidir.

Katılımcıların oynadıkları pozisyona göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında, Başarıya Yaklaşma Güdüsü ve Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Güç Gösterme Güdüsü alt boyutunda ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ). Buna göre, Başarıya Yaklaşma Güdüsü alt boyutunda Guard – Forvet, Guard – Pivot pozisyonu oynayan oyuncular arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü alt boyutunda ise Forvet – Pivot pozisyonu oynayanlar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır.

Sonuç olarak; basketbolcuların motivasyon düzeylerine cinsiyet değişkeninin farklılaşırmediği, genç yaştaki basketbolcuların başarıya yaklaşma güdülerinin daha yüksek olduğu, bununla birlikte güç gösterme alt boyutunda yaşça büyük basketbolcuların daha yüksek skor puanı elde ettikleri tespit edilmiştir. Katılımcılar pozisyonlarına göre değerlendirildiğinde ise Guard oyuncularının motivasyon düzeylerinin diğer pozisyonundaki oyunculara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Basketbol, Antrenör, Spor, motivasyon

## SUMMARY

The main purpose of this research is to determine the relationship of elite-level basketball players' communication with their coaches with the success motivation of basketball players, taking into account the characteristics that basketball players will indicate in their personal information forms. This research was conducted in the Descriptive Screening Model and the causal comparison pattern. While active licensed basketball players formed the universe of the study in the 2022-2023 season, the sample group consisted of 372 basketball players who competed at the professional level in the Turkish Basketball Leagues in the same season. For the athletes who took part in the universe and sample of the study; a) Sports-Specific Achievement Motivation Scale and Personal Information Form were used.

In the comparison of the scale scores according to the gender types of the participants, no significant difference was found in the answers related to the Sports-Specific Achievement Motivation Scale. However, significant differences were found according to the age variable. Another variable that affects the findings of the study is the active basketball playing time of the athlete.

When comparing the scale scores according to the position played by the participants, a significant difference was found in the sub-dimensions of the Motivation to Approach Success and the Motivation to Avoid Failure ( $p < 0.05$ ). On the other hand, no significant difference was found in the sub-dimension of the Motivation to Show Strength ( $p > 0.05$ ). Accordingly, a significant difference was found between the players who played the Guard – Forward and Guard – Pivot positions in the sub-dimension of the Motivation to Approach Success. Dec. In the sub-dimension of the Motivation to Avoid Failure, a significant difference was found between those who played the Striker - Pivot position. Dec.

As a result, it was found that the gender variable did not differentiate the motivation levels of basketball players, the motives of young basketball players to approach success were higher, however, older basketball players achieved higher score scores in the power display sub-dimension. When the participants were evaluated



according to their positions, it was found that the motivation levels of Guard players were higher than those of other position players..

**Keywords:** Basketball, Coach, Sports, Motivation



# İÇİNDEKİLER

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

## BİRİNCİ BÖLÜM GENEL BİLGİLER

1.1. Basketbol Branşının Tanımı .....	5
1.2. Dünya’da ve Türkiye’de Basketbolun Gelişimi .....	6
1.3. Türkiye Basketbol Federasyonu’nun Kuruluşu .....	9
1.4. Basketbol Pozisyonları .....	10
1.4.1. Oyun Kurucu .....	11
1.4.2. Forvet.....	11
1.4.3. Pivot.....	12
1.5. Motivasyon Kavramı .....	13
1.5.1. Motivasyonun Özellikleri .....	15
1.5.2. Motivasyonun Önemi .....	16
1.5.3. Sporda Başarı Motivasyonu .....	19

## İKİNCİ BÖLÜM MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli.....	24
2.2. Evren ve Örneklem .....	24
2.3. Veri Toplama Araçları ve Kullanılan Ölçekler .....	24
2.3.1. Kişisel Bilgi Form: .....	25
2.3.2. Spora Özgü Başarı Motivasyonu:.....	25
2.4. Veri Analizi .....	26

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....	33
KAYNAKÇA .....	40
EKLER.....	46

## KISALTMALAR

<b>NBA</b>	:	Ulusal Basketbol Ligi
<b>TBL</b>	:	Türkiye Basketbol Ligi
<b>S.</b>	:	Sayfa
<b>Vd.</b>	:	Ve Diğerleri



## TABLÖLÄR LİSTESİ

<b>Tablo 1</b> Normallik Testi Sonuçları .....	27
<b>Tablo 2</b> Katılımcıların Demografik Özellikleri .....	27
<b>Tablo 3</b> Katılımcıların SÖBMÖ Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi .....	28
<b>Tablo 4</b> Katılımcıların SÖBMÖ Puanlarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi .....	29
<b>Tablo 5</b> Katılımcıların SÖBMÖ Puanlarının Aktif Basketbol Geçmişine Göre İncelenmesi .....	30
<b>Tablo 6</b> Katılımcıların SÖBMÖ Puanlarının Oynadıkları Pozisyona Göre İncelenmesi.....	31
<b>Tablo 7</b> Katılımcıların SÖBMÖ Puanlarının Aynı Antrenörle Çalışma Sürelerine Göre İncelenmesi .....	32

## EKLER LİSTESİ

- EK- 1** : Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği  
**EK- B** : Futbolda Antrenör İletişimi Ölçeği



## ÖNSÖZ

Yüksek lisans tez sürecimde bana rehberlik eden, bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşarak yol gösteren, yardımını esirgemeyen değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Okan KILIÇKAYA hocama, bu doğrultuda her zaman desteklerini hissettiğim Doç. Dr. Mehmet SOYAL, Doç. Dr. Aydın PEKEL ve Doç. Dr. Osman Tolga TOGO hocalarıma sonsuz teşekkür ederim.



# GİRİŞ

## Kavramsal Çerçeve

Sporcu motivasyonunun, takım ve ferdi performansında önemli bir yere sahip olduğunu rahatlıkla söylemek mümkündür. Basketbol antrenörleri hem kendi, hem de takım içindeki sporcularının hedeflerine ulaşmak için, sporcularının ihtiyaçlarını tatmin etmek ve onlardan en etkili biçimde yararlanmak zorundadır, bu yüzden sporcularını, takım ve ferdi performansını artıracak şekilde motive etmelidirler. Motivasyon, kulüp, ve takımın, sporcu ile de antrenörün vizyonlarına ulaşabilmelerinde büyük etkiye sahip en önemli ihtiyaçlarından biridir. Motivasyon sporda başarıyı arttıran faktörler açısından önemli bir yer tutmaktadır ve sporda yüksek performans sağlayan en önemli öğedir. Motivasyon bir gün ya da aylık bir süreç değildir. Bu süreç çalışma yaşamının sonuna kadar devam eder. Antrenörlük, liderlik ve motivasyon birbirlerinden ayrı kavramlar gibi görünseler de aslında iç içe geçmiş kavramlardır. Çünkü bir lider olarak antrenörün en önemli özelliklerinden biri, çalıştırdığı takım ya da sporcuyla motive etmektir.

Birçok branşta olduğu gibi basketbolcularda da başarıya etki eden faktörlerin başında motivasyon gelmektedir. Basketbolcuların kişisel özelliklerinin yanında, motivasyon düzeylerinin de kariyer başarılarında önemli bir değişken olduğu düşünülmektedir. Basketbol oyuncusunun fiziksel özelliklerini ve oyun becerilerini geliştirmek basketbol antrenörünün görevidir. Aynı zamanda antrenörler, takımdaki bireylerin görevlerini başarıyla gerçekleştirme yolunda, onları koordine etme, yönetme, psikolojik açıdan güçlendirme gibi görevleri de yürütmektedir. Bir anlamda takımların liderleri sayılan antrenörler, bir amaç doğrultusunda sporcularını başarıyla yönlendiren kişi olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz 2008).

Sporcusunun motivasyon düzeyini arttırmak isteyen bir antrenör, oyuncusunun kişisel özelliklerini iyi tespit etmek, tecrübelerini kullanmak ve çeşitli testlerden faydalanmak durumundadır. Basketbolcuların antrenman sırasında, müsabaka esnasında, başarılı ya da başarısız olma durumlarında motivasyon düzeylerinde değişiklik görülebileceğinden, takım içerisinde yer alan her sporcunun güdülerini harekete geçiren farklı farklı kriterleri hesaba katmak antrenörün dikkat etmesi gereken konulardan biridir. Sporun doğası gereği, başarısızlık halinde mücadeleden

kopmamak için antrenman ve müsabaka sırasında yeterli motivasyona ihtiyaç vardır (İkizler 1993). Bu bağlamda spor ortamlarında motivasyon, sporcuya amaçları doğrultusunda yeteneğini ve yeterliliğini, başarıya inanç kavramıyla beraber açıklanmaktadır (Tiryaki 2000).

Motivasyon, egzersiz ve sporda her zaman önemliliğini ve güncelliğini korumuştur. Spor, ilk olarak ortaya çıktığından itibaren profesyonel seviyede olmak isteyenler kendilerini hep bir yarışma içerisinde bulmuşlardır. Yarışmalar olmadan sporcunun ya da bir takımın daha iyi olduğunu belirlenemesinden dolayı en iyiyi belirlemek için sportif yarışmalar düzenlenmektedir. Sporun, uluslararası reklam ve kampanya aracılığıyla tüm dünyaya yayılmasıyla sportif rekabet artmıştır. Bireysel başarılar ve ülkelerin kendi adına uluslararası başarıları yükseltmek için büyük yatırımlar yapılmaktadır. Dünya genelinde en başarılı ülkelerde gördüğümüz hemen hemen eşit antrenman programlarına rağmen sadece bazı sporcular daha iyi olarak kendilerini göstermektedirler. Olanaklar ve yetenekler eşit olmasına rağmen her zaman farklılıklar görülmektedir. Bu farklılıkların birden çok nedeni vardır (örneğin; anatomik, antropometrik özellikler). Bu nedenlerin içinde önemli olanlardan biri kişisel motivasyondur.

Motivasyon, genel kondisyonu arttırmak için önemlidir. Kondisyon için yapılan antrenmanlar yorgunluğa sebep olacaktır. Uzun süren antrenman anında sporcunun yorgunluğu artacaktır. Bu esnada, sporcunun pes etmemesi ve motivasyonunu kaybetmemesi istenir. Dayanıklılık ve güç antrenmanları yorucu geçtiği ve biraz da sıkıcı olduğu düşünüldüğü için, sporcunun motivasyon düzeyinin yüksek tutulması gerekmektedir (Khan vd. 2006). Başarı için sporcu bedensel değil kafa olarak da hazır olmalıdır. Bunun için motivasyonu her daim yüksek olmalıdır (Tezcan 2021). Bir müsabakada takım ya da oyuncu, istenilen performansı gösteremediğinde motivasyon düzeyinde düşüş başlar. Bu düşüşü engellemek ve motivasyonu yükseltmek için güdülenmeye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu güdülenme dışarıdan bir etken ile ya da sporcunun kendi zihniyle yapılabilir. Örneğin; bir sporcu yalnız kalıp zihninde kendini olmak istediği ya da örnek aldığı bir sporcu olarak gördüğünde motivasyonu artacaktır ve müsabakanın geri kalanında bu güdülenme sayesinde daha iyi performans gösterecektir. Güdülenme için sporcunun kendini müsabakaya psikolojik olarak hazırlaması gerekir. Bunun yanında müsabaka yapılacak rakip takımın gücü,



popülaritesi, değeri, sporcu kalitesi gibi faktörler güdülenmeyi olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir. Psikologlar, kişinin benliğine verdiği değeri güdülenme kaynağı olarak kabul etseler de aslında bu başarı gereksinimi için ihtiyaç olan güdülenmedir. Bu konudaki araştırmalar, bu duruma “başarı gereksinimi” derler (Aydın vd. 2016). Başarıyı sağlamak için gerekli olan motivasyon, bir eylemi en iyi yapma, zorluklara göğüs germe, rakiplerine göre iyi bir becerebilme olarak belirtilmiştir (Morgan, 2000).

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın temel amacı, basketbolcuların kişisel bilgi formlarında belirtecekleri özelliklerini de dikkate alarak, elit düzeydeki basketbolcuların motivasyon düzeylerinin belirlenmesidir.

### **Araştırmanın Önemi**

Sporcuların yüksek yoğunluktaki antrenmanlara katılmalarını ve bunu uzun süre devam ettirmelerini sağlayan gücü açıklamak için bir çok teori öne sürülmüştür. Bu teorilerden birisi de başarı motivasyonu teorisidir. Başarı motivasyonu teorisi kişilerin fiziksel bir aktiviteye neden katıldığını, zor olanı başarmak için neden bu kadar çaba harcadığını ve bunu neden uzun süre devam ettirdiğini açıklamaktadır. Bu durumda başarı motivasyonu, sporcunun yarışmasal durumlara yaklaşma ya da kaçınma eğilimleri olarak tanımlanabilir (Kreme ve Scully, 2003). Sporcuların başarı motivasyon düzeylerini araştıran birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak bunların önemli bir kısmının, bireysel sporcular ve antrenörler ile ilgili olduğu, ya da futbol gibi daha popüler branşlar hakkında yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle profesyonel basketbol seviyesinde bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı, Türkiye Basketbol Federasyonu'nun vereceği eğitimlerde konu başlığı olarak yer alabileceği düşünülmektedir.

### **Araştırma Problem Durumu**

Spor motivasyonu sağlamak antrenörün başlıca görevlerinden biridir. Antrenör sporcusunun özelliklerini, kişilik yapısını, spora yönelmesinin nedenlerini, aile yapısını, değer yargılarını, yaşam biçimini ve gereksinmelerini, ekonomik durumunu, toplumdaki yerini, arkadaşlık ilişkilerini bilmek zorundadır. Tüm bunların yanı sıra, her sporcu için güdüleme biçimini, düzeyini ve yöntemini de bilmelidir. Bu özelliklere

göre, spor motivasyonu yapacak olan antrenörlerin yeterli alan bilgisine sahip olmanın yanında psikoloji, sosyoloji ve iletişim konularında da yeterli bilgiye sahip olmalıdır (Gerek, 2001). Bu doğrultuda araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

### **A- Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeğine İlişkin**

- 1- Basketbolcuların öğrenim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
- 2- Basketbolcuların medeni durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
- 3- Basketbolcuların spor yapma yaşına göre farklılaşmakta mıdır?
- 4- Basketbolcuların aynı antrenörle çalışma sürelerine göre farklılaşmakta mıdır?
- 5- Basketbolcuların oynadıkları pozisyona göre farklılaşmakta mıdır?

### **Araştırmanın Varsayımları**

Araştırmaya katılımcıların ölçek sorularına doğru cevap verdikleri varsayılmıştır.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu çalışmada bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Bu sınırlılıklar şunlardır;

1. Araştırma grubu, 2022-2023 sezonunda Türkiye Basketbol Liglerinde aktif olarak mücadele eden profesyonel basketbolcularla sınırlı tutulmuştur.
2. Veri toplamada kullanılan ölçme araçları ve bunlara verilen cevaplar ile sınırlandırılmıştır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## GENEL BİLGİLER

### 1.1. Basketbol Branşının Tanımı

Basketbol müsabakaları beşer kişilik takımlardan oluşan takımlar ile yapılır. Sahaya çıkarılan oyuncu sayısı ise bütün takımlarda 12 kişidir. Basketbolda kullanılan top sert zemine uygun sekme özelliği bulunan bir şekildedir. Saha dikdörtgen şeklindedir. Her iki kısa kenarda da potalar yer almaktadır. Basketbolda amaç topu potalar içinden geçirmektir. Genel itibari ile müsabakalar yoğun bir biçimde geçmektedir. Müsabakalarda kazanmak oldukça önemlidir. Büyük liglerde müsabaka sonunda kupa, şampiyonluk, üst lige çıkmak gibi durumlar söz konusudur. Müsabakalar üst düzey hız, çeviklik, kuvvet ve beceri içermektedir.

Basketbol sporu ilk olarak ABD’de bir spor salonunda oynanmaya başlandı. İlke etapta eğlence merkezli gerçekleştirilen organizasyonlar daha sonra halk geneline yayıldı ve birçok insan tarafından uygulanır hale geldi. Amerika’dan itibaren de hemen hemen tüm dünyaya yayılıp egemen oldu.

Türkiye’imizde basketbol ilk etapta Robert Koleji’nde oynanmaya başladı. Robert Koleji’nin spor salonunun ardından ise Galatasaray Lisesi’nde oynanmaya devam eden basketbolun popülaritesi her geçen gün arttı. Günümüzde Türkiye’de en çok yatırıl yapılan, en çok takip edilen spor branşlarından bir tanesi olan basketbol, futboldan sonra ikinci sıradadır. Anadolu Efes, Galatasaray ve Fenerbahçe erkek ve kadın basketbol takımları özellikle son yıllarda ülkemizi en üst düzey mecralarda temsil etmektedir.

Basketbolda bir biçimde başarılı olabilmek için, sporun gereksinimleri olan yükseğe sıçramak, hızlı koşmak, esnek olmak, kuvvetli olmak, çabuk olmak, hırslı ve mücadeleci olmak gerekmektedir. Vücut şekli olarak uzun olan ve atletik yapıya sahip olan basketbolcular daha başarılı olabilmektedirler.

Basketbol branşı analiz edilecek olursa toplam 40 dakikalık bir süre zarfında gerçekleştiği için son derece dinamik ve dayanıklılık gerektiren bir spor branşıdır. Müsabaka esnasında zaman zaman yoğunluğun arttığı, psikolojik etmenlerin önemli

olduğu durumlar oluşabilir. Maç boyunca sıçramalar, atlamalar, kısa sprintler, çeviklik hareketleri yer almaktadır. Bundan dolayı dayanıklılığı başlı başına etkileyen önemli bir kavramdır.

Basketbol oyun kuralları için FİBA ‘Basketbol Kuralları PDF isimli dokümanında basketbol oyununun oynanacağı saha ölçülerinin 28m x 15m ölçülerinde olması gerektiğini ifade etmiştir. Yalnızca NBA saha ölçülerinde farklılıklar bulunmaktadır (FİBA, 2020). Basketbolda topu eline geçiren takımın 24 saniye içinde atağı sonlandırması gerekmektedir. Aksi halde top rakip takıma geçmektedir. Ayrıca takım topu kendi sahasında elde etmişse rakip yarı alana 8 saniye içinde geçiş yapmalıdır.

Basketbol, bir oyuncunun aerobik ve anaerobik kapasiteleri ile alakalı bir yapıya sahip olan zorlu bir egzersiz olarak kabul görmektedir (Abdelkrim vd., 2007). Bundan dolayı özellikle elit seviyede performansı ortaya çıkarmak için 40 ila 90 dakika aralığında yoğun bir tempo altında tekrarlanan yüksek yoğunluklu faaliyetleri bir biçimde sürdürebilmek için gelişmiş bir aerobik kapasiteye sahip olmak oldukça elzemdir (Stone, 2007).

Bunun yanı sıra hem basketbolda hem de diğer spor branşlarında sportif performansı yukarıya taşıyabilmek için motivasyon kavramı oldukça önemlidir. Motive olmuş bir sporcuyla olmamış bir sporcunun veya motivasyonu tam olan bir takımla motivasyonu eksik olan bir takımın arasında ciddi farklılıklar bulunmaktadır.

## **1.2. Dünya’da ve Türkiye’de Basketbolun Gelişimi**

Basketbol, ABD'nin Massachusetts eyaletinde, Springfield Genç Hristiyan Erkekler Birliği (YMCA) Eğitim Okulunda beden eğitimi öğretmeni olan Kanadalı Dr. James Naismith tarafından 1891'de icat edilmiştir. Atlet ve beyzbolculara kış antrenmanı yaptırmak amacıyla geliştirilen bu oyunda amaç, tahtadan yapılmış altı kapalı şeftali sepetlerine futbol topunun sokulmasıydı. Basketbol sepeti yaklaşık 3 metre yükseklikte duvara monte ediliyordu ve her sayıdan sonra basketbol topu sepetten elle çıkarılıyordu. Zamanla sepetin altı çıkarıldı ve sayı olan ancak sepete takılan toplar bir değnekle itilerek çıkarılmaya başlandı.

Orta Amerika'da yerleşik Mayalarla ilgili günümüze gelen kalıntılardan edinilen bilgilere göre, basketbolun biraz daha farklı tarzda veya daha çok fiziki güce dayalı oynandığı söylenebilir. Bugünkü Basketbol oyun alanının en az 5 misli büyüklükte bir sahada mermerden yapılmış duvarlar üzerine yerden yaklaşık 4 metre yüksekliğe yere paralel değil, dik olarak sabitlenmiş ve yarım metre çapındaki çemberlerle oynanan "Tlahiotenieé" oyunu bugünkü basketbol sporundan daha zor şartları içinde barındırıyordu. James Naismith'in basketbolu bu oyundan esinlendiği düşünülmektedir. (<https://tr.wikipedia.org/wiki/Basketbol>)

Basketbol ilk olarak 7 kişilik iki takım arasında yirmişer dakikalık üç devre üzerinden oynanmıştır. Dr. Naismith bu oyuna "sepet topu" anlamına gelen "Basket Ball" adını verdi.

Basketbolun ünü, bulunmasından kısa bir süre sonra ortaya çıktığı okulu aşarak bütün okullara, üniversitelere ve hatta semtlerde bulunan jimnastik salonlarına kadar yayılmıştır. Gençlerde bu spora karşı uyanan istek ve heyecanda kulüpleri basketbol şubeleri açıp takımlar kurmaya zorlamış ve böylece basketbol, Amerika'nın en popüler ulusal oyunu haline gelmiştir.

Basketbolun Avrupa'daki ilk denemesi, 1893 yılında Paris'in Treviso sokağındaki eski bir jimnastik salonunda yapılmıştır. Daha sonraları, özellikle I. Dünya Savaşı sırasında, basketbolun Avrupa'da yayılmasında Amerikalı askerlerin büyük etkisi olmuştur. Hızla gelişme gösteren basketbol böylece Avrupa'da en gözde sporlar arasında yerini almıştır. Amerika, 1897 yılında erkeklerde, ardından 1900 yılında kadınlar arasında ilk milli basketbol şampiyonalarını düzenleyerek, bu sporu ülke çapında popüler hale getirmiştir. Amerikalılar milli spor olarak benimsedikleri basketbolu, 1904 Yaz Olimpiyatları'nda kulüp takımları arasında maçlar düzenleyerek, Olimpiyat Oyunları'na katılan tüm ülkelere tanıtmışlardır. 1905 yılında dünyanın en büyük spor salonlarından Madison Square Garden, kapılarını basketbola açmıştır. (<https://tr.wikipedia.org/wiki/Basketbol> )

Uzak Doğu'da da 1913 yılından itibaren karşılaşmalar yapılmaya başlanmıştır. Böylece bu oyun birkaç yıl içinde Kanada, Fransa, Birleşik Krallık, Avustralya, Çin ve Hindistan başta olmak üzere, tüm dünya ülkelerine hızla yayılmış, özellikle büyük

kentlerdeki geniş spor alanlarında yapılan üniversiteler arası karşılaşmalar, basketbolun seyirlik spor olarak yayılmasında önemli katkılar sağlamıştır. FIBA, uluslararası karşılaşmaları yönetmek amacıyla 18.06.1932'de İsviçre'nin Cenevre şehrinde İsviçre, Yunanistan, İtalya, Portekiz, Arjantin, Romanya ve Çekoslovakya basketbol federasyonlarının iş birliği ile oluşturulmuştur. İlk FİBA başkanlığına İsviçreli Leon Bouffard getirilmiştir. FIBA her dört yılda bir, Olimpiyat Oyunları'nın düzenlendiği şehirde toplanarak, basketbolu daha çekici hale getirmek için gerekli kural değişikliklerini yapmaktadır.

Avrupa Basketbol Şampiyonası, 1935 yılında başlamış olup, 2 yılda bir düzenlenmektedir. Amatör bir spor dalı olarak basketbol, ilk kez 1936'da Berlin'de düzenlenen Olimpiyat Oyunları'na dahil edilmiştir. 1951 yılında başlayan Erkekler Dünya Şampiyonası'nı 1953'te Kadınlar Dünya Şampiyonası izlemiş, Olimpiyat Oyunları'na basketbol dalında kadınlar ilk kez 1976'da katılmışlardır. Avrupa Ligi ise 1995-96 sezonunda başlamıştır.

Türkiye'de ilk basketbol maçı 1904 yılında Amerikan Lisesi öğrencileri tarafından yapıldı. Galatasaray Lisesi'nde beden eğitimi öğretmeni olan Ahmet Robenson bir dergide gördüğü bu sporu öğrencilerine yaptırmaya çalışmıştır (1911). Onar kişilik takımlar halinde yapılan ilk maçta tüm oyuncuların sakatlandığı söylenmektedir. İlk basketbol şubesi 1913 yılında Fenerbahçe tarafından açıldı. ( <https://tr.wikipedia.org/wiki/Basketbol> )

Dünyada en popüler spor dallarından bir tanesi basketboldur. Seyir zevkinin yüksek olması ve sporcuların yetenekli olması paralelinde sürekli bir biçimde gelişime açıktır. Her geçen gün de basketbola duyulan istek artmaktadır. Özellikle son yıllarda kuralların değişmesi ile birlikte oyun daha da çekici hale gelmeye başlamıştır. Modern basketbol muhtevasında hızı, çekikliği, atletizmi ve esnekliği de barındırdığı için üst seviyede şut atan ve mükemmel yakın seviyede savunma yapan takımlar ortaya çıkmıştır. Bu durum da sporu daha da ileriye götüren önemli bir etkidir. Günümüz basketbolunda takım kadroları daha iyi, topa olan hakimiyeti üst seviyede, kedin taktiksel ve fiziksel olarak güvenen her pozisyonu oynayabilen oyuncuların kurulu hale gelmiştir (Kızılet, Atılan ve Erdemir, 2010).

Sporde mücadele eşiğinin artması ve her geçen gün daha iyi anlaşılması ile birlikte organizasyonlardaki rekabet de artmaya başladı. Rekabetin artması ile birlikte daha iyi takımlar, daha iyi oyuncular, daha fazla seyir zevki ortaya çıktı. Özellikle basketbolun dünyada en iyi uygulandığı lig olan Amerikan Ulusal Basketbol Ligi (NBA), Euroleague ve Milli takımlar düzeyinde müsabakalar daha da güzelleşmeye başladı. NBA tüm oyuncular in gelinebilecek en st nokta olarak ifade edilmektedir.

Türk basketbolu özellikle son yıllarda çok büyük çıkış ine girmiştir. Gerek milli takımlar gerekse de kulüpler bazında oldukça başarılı bir dönem ine girmiştir. Milli takımlarımızın Olimpiyat ve Dünya kupalarında mücadele etmeleri bu çıkışın akla gelen en önemli göstergeleri arasındadır. Euroleague’de Fenerbahçe ve Anadolu Efes’in dörtlü finallerde kendine yer bulması, Fenerbahçe’nin 2017 yılı şampiyonluğa uzanması liglerimizin kalitesini de olumlu yönde etkilemiştir. Bu başarılar ışığında Avrupa’da ve Dünya’da birçok iyi sporcu ülkemizde basketbol oynamayı tercih eder olmuştur.

İlk zamanlarda Spor Oyunları Federasyonu bünyesinde kendine yer bulan basketbol, 1959 yılına gelindiğinde Türkiye Basketbol Federasyonu şeklinde İstanbul’da kurularak teşkilatlanmaya gitmiştir. Türkiye Basketbol Federasyonu’nun kurucu başkanı Sn. Turgut Atakol’dur. Tekerlekli basketbol da lkemizde Türkiye Bedensel Engelliler Spor Federasyonu bünyesinde başarılı bir şekilde devam etmektedir.

### **1.3. Türkiye Basketbol Federasyonu’nun Kuruluşu**

Basketbol Federasyonu’nun resmi faaliyetleri 1934 yılında kurulan Spor Oyunları Federasyonu bünyesinde başlamıştır. İlk federasyon başkanı Prof. Süreyya Genca olmuştur. Uzun bir süre voleybol ve hentbol branşları ile aynı çatı altında yönetilen basketbol, faaliyetlerin artması ve popüler bir hal alması nedeniyle 1 Mart 1959 yılında kurulan Türkiye Basketbol Federasyonu (TBF) ile müstakil bir yönetime kavuşmuştur. Kurumun ilk başkanlık görevini ise, Türk sporunun duayen isimlerinden olan ve TBF’nin kuruluş çalışmalarında önemli bir rol oynayan merhum Turgut Atakol stlenmiştir.

Türkiye Basketbol Federasyonu'nun başkanları 33 yıl boyunca atama yolu ile göreve gelmişlerdir. İlk kez 1992 yılında merhum Osman Solakoğlu'nun istifası ile boşalan başkanlık görevi için zamanın Spordan Sorumlu Devlet Bakanı tarafından yarı resmi bir seçim yapılmış ve Federasyon başkanı kulüplerin oyları ile seçilmiştir. Özerklik konusuna ciddi şekilde eğilen 59. Hükümet döneminde ise 15 Mayıs 2004 Cumartesi günü Resmi Gazete'de yayınlanan karar ile ilk adım atılmıştır. Basketbol Federasyonu 5 Ocak 2005 tarihinde Ankara' da ilk genel kurulunu yaparak özerk yapıya kavuşmuştur. Özerk Basketbol Federasyonu'nun ilk başkanı olarak Turgay Demirel seçilmiştir. Harun Erdenay, 27 Mayıs 2015 tarihinde Ankara'da gerçekleştirilen 8. Olağanüstü Genel Kurulunda seçimi kazanarak Federasyon Başkanı seçilmiştir.

Hidayet Türkoğlu, 26 Ekim 2016'da Türkiye Basketbol Federasyonu Başkanı seçilmiş ve 5 yıl süren görevinin ardından 4 Kasım 2021'de yapılan olağan genel kurulda yeniden Başkan olarak seçilmiştir. ( <https://www.tbf.org.tr/tarihce/ulkemizde-basketbol>)

#### **1.4. Basketbol Pozisyonları**

Basketbol müsabakasında oynayan oyuncuların farklı fiziki özellikleri olması ve bu özelliklerin bölgelere veya pozisyonlara göre belirlenmesi takımın içerisindeki roller de belirler. . Basketbolda belirlenen bu rollerin gerçekleştirildiği farklı pozisyonlar vardır. Bu pozisyonlar şunlardır; Oyun Kurucu (point guard), Şütör oyun kurucu (shooting guard), Kısa forvet (small forward), Uzun forvet (power forward), Pivot (center) olarak adlandırabiliriz (“Basketball Positions”, 2020).



### 1.4.1. Oyun Kurucu

Müsabakada takımını hücumda ve savunmada yöneten oyunculara oyun kurucu denir. Kullanılan bu tabir gibi çeşitli basketbol terimleri kullanılır. Örneğin Guard gibi. Sevim (1997) yapmış olduğu çalışmalarda ise şu şekilde açıklamıştır: Genel olarak Oyun kurucu; oyunu yönlendiren, takım arkadaşlarına en uygun sayı pozisyonunu hazırlayan ve saha içerisindeki organizasyonun başındaki oyuncudur. Oyuncu kurucuların görevi takım arkadaşlarına asist yapıp arkadaşlarına daha kolay basket atma imkanı yaratmak için pozisyonu şekillendirmek yer almaktadır. NBA oyuncularından Chris Paul, Rajon Rondo ve Russell Westbrook gibi oyun içinde aktif olan oyun kurucular genelde top çalıp, asist yaparak takımdaki arkadaşlarına katkıda bulurlar. Bu oyun kurucular pozisyonları gereği sorumluluklarını iyi bilen ve takım arkadaşlarını doğru şekilde yönlendirirler. Bir ve iki numaralı oyuncular hem isabetli şut yüzdeleri olan hem de oyun kurucu özellikleri olan oyunculardır.

Oyun kurucunun rakiplerine oranla daha atletik bir yapıya sahip olması aynı zamanda savunma oyuncusuna göre hem daha hızlı hem de şut becerisini iyi kullanabilmesi önemli unsurları arasında yer alır. Oyun içinde şut yüzdeleri yüksek oyuncular 2 numara pozisyonundadır. Bunlara şutör guard denir. Daha çok şuta dayalı bir şekilde takımın skor yükünü çekerler. Bazı şutör guardlar daha gelişmiş oyuncu kurucu yeteneklerinden dolayı combo gard olarak da anılır. Kobe Bryant ve James Harden buna en iyi örneklerdir. Bu 2 oyuncu da çok iyi şut atar ve asist özellikleriyle de ön plana çıkarlar. James Harden ve Kobe Bryant gibi oyuncular vucüt yapılarına göre 2 numaralı pozisyona daha uygun olmalarına rağmen, pas ve oyun kurma yeteneklerinden dolayı combo gard gibi oynamaktadırlar. (Başbayraktar, 2019, S.8)

### 1.4.2. Forvet

Maçta üç numaralı pozisyonda olan oyunculara forvet denmektedir. Müsabaka sırasında forvetler sayı atarak oyun kuruculara, ribaund alarak da pivot takım arkadaşlarına yardım etmektedirler. Forvetler gerektiği zamanlarda iki numara veya dört numara da oynayıp takımlarına katkı verirler. İki numaralı oyuncuya göre daha uzun olmalarından sebebiyle daha kolay sayı bulup, dört numaralı oyunculara göre daha da hızlı yer değiştirme özelliklerini kullanırlar. Şen (2000) yaptığı çalışmada,

Forvet oyuncularında alt ve üst ekstremitelerinde uzun olması gerektiğinden bu durum diğer oyunculara karşı oyun içinde avantaj elde etmelerini sağlayacaktır. Aktif NBA oyuncularından olan LeBron James, Kevin Durant gibi oyuncular bilinen popüler kısa forvetlerdendir.

NBA de bizi başarıyla temsil etmiş Hidayet Türkoğlu'da bu pozisyon örnek verilebilir. Uzun forvetler, yani dört numaralı pozisyonunda oynayan oyuncular pota altında takım içinde pivota yardım eden oyunculardır. Uzun forvetlerin şut kullanabilme özelliği de vardır. Önceden yalnızca yakın mesafeleri olan uzun oyuncuların günümüzde dışarıdan da iyi şut atabilen pivotlar haline gelmiştir. Pivotlara oranla top kullanabilme becerisi daha yüksek olan forvetler atletik özelliklerini kullanarak ribaundlarda da çok etkili olduğu görülmektedir. Milli takım oyuncularımızdan Mirsad Türkcan da atış yüzdesiyle etkili uzun forvetlerden birisidir. Bir şütöre oranla daha uzun olmaları ve uzun bir oyuncuya göre de daha hızlı olmaları çok büyük avantaj sağlamaktadır. (Başbayraktar, 2019, S.9)

### **1.4.3. Pivot**

Beş numara basketbolda pota altı pozisyonunda oynayan oyunculara denmektedir. Bu oyuncular genellikle uzun boylu oyunculardır, hatta takımdaki diğer oyunculara göre en uzun boylu oyuncular olurlar fakat forvetlerden de kısa olan pivot oyuncuları mevcuttur. AX Armani Exchange Olimpia Milano takımında aktif basketbol oynayan Kyle Hines 1,98 cm boyu ile EuroLeague'de başarılı dönemler yaşamıştır. Pivotların uzak mesafede ve serbest atışta attıkları şut yüzdeleri genellikle düşük olur ve dış bölgeden şut kullanmazlar. Fakat günümüz hızlı oynanan basketbolunda artık uzun oyuncularda hem guard hem de şütör olarak oynadıklarını görmekteyiz. Çembere yakın bölgede topla buluştukları zaman yüzleri veya sırtı dönük oyunlarıyla sayıya ulaşmaktadırlar.

Pivotların uzun boyluluğu ve ekstremitelerinin dışında geniş yapılı vücut özelliğine sahip olmaları pota altında rakibe karşı mücadelede önemli bir avantaj sağlamaktadır. Şen (2000). Shaquille O'Neal NBA'deki en etkili oynayan pivotlara örnek gösterilebilir. Türk pivotlardan örnek olarak Tamer Oyguç ve Mehmet Okur diyebiliriz. (Başbayraktar, 2019, S.10)

## 1.5. Motivasyon Kavramı

İş, eğitim ve diğer yaşamsal faaliyetlere ilişkin verimliliği etkileyen en önemli unsurların başında motivasyon kavramı gelmektedir (Schunk ve Zimmerman, 2012). Literatür incelendiği zaman motivasyon kavramı farklı bilim dallarından farklı araştırmacılar nezdinde farklı farklı değerlendirilmiştir (Keskin, 2000:22). Motivasyon kavramı Türkçemizde güdü, isteklendirme ve harekete geçirici anlamlarını taşımaktadır (TDK, 2022). Motivasyon kavramı salt insanlar ile alakalı bir durum olup bedensel ve zihinsel bir takım faaliyetlerde bulunmak sureti ile belli şekilde ve hangi aktivitede yer alması konusunu ele almaktadır.

Daft (1999: 23)'e göre motivasyon, bireyi hareket ettirmeyi, bu hareketi sürdürmeyi, sonlandırmayı sağlayan, o bireyi hedefe ulaşma bağlamında destekleyen, içsel ve dışsal etmenlerle güçlendiren bir etkiye sahiptir. Motivasyon bireyin heyecanını, isteğini, arzusunu, gücünü, ilgilerini ve dürtülerini içeren şemsiye bir kavramdır (Cüceloğlu, 2016: 229). Bu tanımlar ışığında motivasyonun genel itibari ile ihtiyaç, dürtü ve güdü kavramlarını içeren üç kavramdan müteşekkil olduğunu ifade edebiliriz.

Her insanın hayatında gerek fiziksel gerekse de manevi yönden ihtiyaçları bulunmaktadır. İnsanlar bu ihtiyaçları fark etme ve daha sonra da gerçekleştirme arzusunda olmaktadır. İnsanlar kimi zaman bu ihtiyaçlarının karşılanması için çevresel ve kişisel faktörlerde değişiklik yapmaktadırlar. Çevresel ve kişisel değişiklikleri yapmak sureti ile ihtiyaçlarını giderme isteğindedirler ve bu sayede mutlu olabileceklerini inanırlar (Cüceloğlu, 2016: 230).

Araştırmacılar ve teorisyenler tarafından motivasyon kavramı hakkında farklı yorumlar geliştirilmiştir. Genel itibari ile incelendiğinde kavramın içsel motivasyon ve dışsal motivasyon biçiminde ayrıldığı görülmektedir. İçsel motivasyon bireylerin ruhsal manada tatmini sağlamak için yapmış oldukları eylemlerdir. İçsel motivasyonda birey dıştan gelen etkileri göz ardı ederek, onlara maruz kalmayarak, kendi istek, inanç, eğlence, görev bilinci ve kendini geliştirme gibi duygularını tatmin etmeye çalışmakta ve bu eylemlerini bir biçimde devam ettirme eğilimindedir (White, 1959).

Dışsal motivasyon kavramında ise içsel motivasyonun tersi bir durum hasıl olmaktadır. Ödül veya ceza gibi unsurlar bireyin dışındaki kişiler tarafından belirlendiğinden ve bireye bir biçimde sunulduğundan çok güçlü bir etkisi olmasına rağmen içsel motivasyona göre daha düşük ve daha sınırlı olduğu ifade edilmektedir. Bundan dolayı hedefe ulaşma noktasında içsel motivasyonun kısıtlı olduğu ölçülerde dışsal motivasyondan yararlanılması elzemdir. Dışsal motivasyon ile elde edilmekte olan başarıların tekrarlanması ve aynı dışsal motivasyon unsurunun da başarıyı getirme aşamasında yeterli olmadığı ifade edilmektedir (Eroğlu, 2018:43).

Hemen hemen tüm bilimlerde kabul edilen İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisinin savunucu olan Abraham Maslow modern toplumlarda yaşamakta olan insanların gelişim süreçlerini, ilerlemelerini, temel ihtiyaç ve motivasyonlarını kategorize etmeyi başarmıştır. Maslow geliştirmiş olduğu piramitle insanın ihtiyaçlarını beş noktada toplamıştır. Bir ihtiyaç istenilen manada tamamlanmazsa ve motive olunmazsa diğer bir basamağa geçilemeyeceğini ifade etmiştir. Maslow insan ihtiyaçlarını piramitlere yazarak ortaya koyan tarihteki ilk kişidir (Deci ve Ryan, 1985; Luthans, 2008:46). Bu kademeler ve piramit aşağıda anlatılmıştır (Eren, 2004:77);

- Fizyolojik ihtiyaçlar; İnsanların hayatlarını idame ettirmeleri için gerekli olan temel ihtiyaçlardır. Yeme, içme, uyuma gibi ihtiyaçlardır.
- Güvenlik ihtiyaçları; Kişilerin can güvenliğinin sağlanması ile alakalı ihtiyaçlardır. Kişiler kendilerini hastalık, yaşlılık gibi durumlarda güvende tutmak istemektedirler.
- Sosyal ihtiyaç; Ait olma ve sevgi ihtiyaçlarından müteşekkildir. Karşıdaki insanlarla etkileşim halinde olmak, diyalog kurmak gibi durumları kapsamaktadır.
- Saygınlık ve değer ihtiyaçları; Kişinin toplumda saygın bir konuma gelmek istemesiyle alakalı bir ihtiyaçtır. Çok az insan bu aşamaya ve bundan sonraki kendini gerçekleştirme aşamasına geçebilir.
- Kendini Gerçekleştirme ihtiyacı; Kişisel tatmin, kişisel başarı gibi durumların birey tarafından tamamlanması sonucu ortaya çıkan durumdur. Birey için gerek hayatında gerekse de kariyerindeki en üst basamaktır.

Motivasyon genel itibari ile bir bireyi istedik yönde amaca sevk eden, psikolojik bir güçtür (Schacter, 2011). Bir bireyin gerek sporda gerekse de hayatının herhangi bir noktasında motivasyon olmadan başarıyı yakalaması oldukça güçtür. Başarının anahtarı sağlam yapılandırılmış bir istek ve motivasyondur.

### **1.5.1. Motivasyonun Özellikleri**

Bir insanın başarıya ulaşması noktasında kendini motive etmesi oldukça önemlidir. Altındağ ve Akgün (2015), günümüz şartlarında bireylerin hayata bakışları ve bu bakış çerçevesinde ihtiyaçları ne olursa olsun bu ihtiyaçlarını doyuma ulaştırmak gayesiyle birtakım davranışlar sergilediklerini ifade etmiştir. Bu davranışların sergilenmesi paralelinde bireyler kendilerini motive edecek unsurları bir şekilde belirleyebilirler. Bu görüş perspektifinde kişilerin bir yandan ihtiyaçlarını karşılamak için ortaya koymuş oldukları davranış kalıplarının sürekliliğini sağlamaya çabalarken, diğer yandan kendilerini motive edecek unsurları bilip bu unsurlar çerçevesinde davranışlarını gerçekleştirmenin önemli olduğu söylenebilir.

Gürler (2020), kişilerin harekete geçme noktasında ve motivasyon sürecinin oluşmasında, temel ihtiyaçlarının, güdülerinin, isteklerinin, arzularının da önemli birer unsur olduğunu savunmaktadır. Bu bağlamda örgütte yönetici olarak çalışmakta olan kişilerin belirlenmiş olan amaçlara ulaşabilme gayesiyle çalışan bireyleri sürekli bir biçimde motive etmeleri, onları güdülemeleri beklenmektedir. Bu durumun hâsıl olması örgütte yönetici olarak çalışan kişilerin motivasyonun ne olduğu konusunda yeterli derecede bilgi sahibi olmalarıyla, motivasyonun önem ve değerini tam manada bilmeleriyle ve motive edecek unsurları doğru yerde, doğru zamanda, doğru kişiye kullanmalarıyla orantılıdır.

Motivasyonun kişiden kişiye farklılık arz etmesi kavramın önemli bir özelliğidir. A kişisine göre motive edici bir unsur B kişisine göre motive edici bir unsur olmayabilir. Veya A kişisine bir zamanda motivasyonu artırıcı bir etmen olarak gelen bir güdülenme bir başka zamanda o kişiye motive edici bir unsur olarak yansımaz. Bu noktada yönetici pozisyonunda bulunan kişinin doğru zamanda doğru iş yapması gerekmektedir. Bir birey nezdinde ücret artırımı motivasyon artırıcı bir etmen olurken bir başka birey için aynı durum söz konusu olmayabilir (Ünsar, İnan

ve Yürük, 2010). Bu durum da kişilerin hayattan beklentilerine ve kişisel bir takım özellikler göre değişebilmektedir.

Motivasyon kavramının etkisi insanın davranışlarının üzerinde apaçık görülebilmektedir. Bir kişinin hangi hal ve şartlarda motive olduğu ortaya koymuş olduğu davranışlarla gözlemlenebilir (Güney, 2015). Bu kapsamda düşünüldüğü zaman motivasyon kavramının kişinin kendisi ile alakalı olduğu ve gözlemlenebilir bir takım davranış örüntüleri ile ortaya çıktığı ifade edilebilir.

Bozöyük (2019) insanların herhangi bir davranışı ortaya koyması, davranışı yönlendirip sürdürme, davranışın sonucunda ise pozitif bir hissiyata sahip olma halini motivasyon kavramının ortak bir niteliği olarak ifade etmiştir. Motivasyon kavramının çalışan kişiler bağlamında özelliklerini incelemiştir. İhtiyaç, istek, güdü, sosyal, kişisel ve toplumsal yapının motivasyon kavramının ana hatlarını oluşturduğunu, aynı yönde gelişmekte olan güdülerin davranış kalıplarında farklılık arz ettiğini ifade etmiştir.

Bu durumun yanı sıra işletmede bulunan çalışanların akla gelebilecek her nitelikteki performanslarını harekete geçirmelerinin örgüt yararına oluşan genel motivasyon havasını olumlu mahiyette değiştirdiğini ifade etmiştir. Çalışan kişilerin tatmin olmalarının neticesinde bir başka amacın, davranış açığa çıkabileceği gibi buna bağlı olmak kaidesiyle tatmin edilmekte olan ihtiyacın motive edici niteliğini yitireceği düşünülebilir.

### **1.5.2. Motivasyonun Önemi**

İşletmede çalışmakta olan işgörenin çalıştığı ortamın, şartların, kendisine sunulan ortamın onurlandırıcı bir özelliği bulunmakta ve onu başlı başına etkilemektedir. Bu durum kişiyi maddi ve manevi olarak birçok şekilde etkilemektedir. Bundan kaynaklı durumdan duruma veya kurumdan kuruma değişen bir motivasyondan söz etmek daha doğru olmaktadır. Her şirket kendi motive edici unsurlarını çalışanlarına kendi özelinde sunmaktadır. Bir örgüte göre motive edici unsur olarak görülen bir durum başka bir örgütte aynı şekilde algılanmayabilir. Hangi motive edici unsurların kişiye sunulacağı kurumun yöneticileri nezdinde karar verilecek bir durumdur.

Farklı koşullar ve şartlar altında çalışan kişileri doğru şekilde motive etmek iyi bir yöneticilik becerisidir. Her çalışanın kapasitesi farklıdır. Bu kapasiteyi açığa çıkarmak için en iyi olduğu noktada, en iyi olduğu koşullarla, en iyi olduğu çalışma şekliyle çalıştırılması gerekmektedir. Bu durumda da iyi bir yöneticilik becerisi devreye girmektedir. Günümüz iş dünyasının rekabetçi koşulları altında doğru motivasyonun önemli bir şekli çağa ayak uydurmaktan geçmektedir. İşletmeler çağa ayak uydurabildikleri ölçüde ve çalışanlarını bu doğrultuda çalıştırıp onlardan maksimum düzeyde kar sağladıkları ölçüde başarılı addedilmektedirler.

Günümüz çalışma dünyası rekabetçi ve acımasız bir pazar ortamına sahip olduğu için işletmelerin çalışan kişileri işlerine endeksli ve tamı tamına motive olmuş bir biçimde çalıştırmaları bir hayli zorlaşmaktadır. Bu durumu bir yönüyle aşabilmenin anahtarı hiç şüphesiz doğru motivasyonel yansımaları bulup çalışanlara bu doğrultuda yaklaşmaktan geçmektedir. Bundan dolayı yönetim ile yönetilenler arasında doğru motive edici unsurların bulunması, sunulması ve yapılandırılması önem arz etmektedir. Özellikle 1980'li yıllardan sonra kurumların en önemli sermayesi haline gelen insan unsurunu hiçbir işletme kolay kolay kaybetmeyi göze alamadığından onların motive edilmesi ve sistemden bir şekilde çıkmaması için var güçleriyle çalışmaktadırlar.

Motivasyon başlığı altında çalışanların kazanımlarından olan ödün ve istenmeyen bir durum olarak karşımıza çıkan ceza yönteminin de çalışan motivasyonu üzerinde oldukça büyük bir önemi bulunmaktadır. Özellikle ödül kavramı çalışan kişileri doğru güdüleyen, onları daha fazla çalışmaya teşvik eden, çalışanlar arasındaki rekabeti artırarak daha fazla üretim yapılmasına olanak tanıyan önemli bir etmendir. Cezalandırma yöntemi ise ödülün tam aksine motivasyonu kesen, motivasyon üzerinde zararlı etkileri bulunan, muhtevasında gerekli uyarıları da barındıran bir yapıya sahiptir. Çalışan kişiler ceza verirken çok iyi düşünmelidirler. Verilen ceza personelin motivasyonunu ve çalışma azmini engellememelidir (Öğüt vd., 2004: 286). Bundan dolayı iş hayatında bulunan bu iki yöntem de çalışanlara uygun ve hakkaniyetli bir biçimde uygulanmalıdır.

Yönetici pozisyonundaki kişiler hata paylarını en aza indirmeye çalışmalıdır. Yapılabilecek bir hata veya bir kişiye farklı ötekine farklı uygulanacak tarife işletmeye

zarar verebilir. Ödül ve ceza yönteminde amacın işi kesmek değil daha iyi hale getirmek olduğu her daim hatırlanmalıdır. Çalışan kişilerin çalışmakta oldukları ortamda maddi ihtiyaçlarının yanı sıra manevi ihtiyaçlarını da karşılanması önem arz etmektedir. Psikolojik olarak iş yerine rahat eden, arkadaşlarıyla sorunsuz ve kesintisiz iletişim halinde olan bireyler iş ortamında daha verimli olmaktadır. Bu kişiler aynı zamanda kendilerini buldukları ortama ait hissetmektedirler. Bu durum da beceri motivasyonları üzerinde önem arz etmektedir.

Motivasyon kavramının bir diğer önemli faydası da çalışan kişilerin özünde barındırmış olduğu niteliklerin açığa çıkması olduğu ifade edilebilir. Yöneticiler bu noktada çalışanlarını çok iyi tanımalıdır. Onların hangi davranıştan hoşlanacaklarını, hangi yöntemi benimseyeceklerini, hangi durumdan daha memnun olacaklarını iyi hesaparlarsa o noktada o kişilere yaklaşabilir ve üretilecek ürün ve hizmet kalitesinde daha fazla kar elde edebilirler. Bu sayede iş ortamında motivasyona ulaşmak daha kolay hale gelebilmektedir.

Bir işletmede motivasyonun işlevselliği, personelin sistemli bir biçimde çalışmasına olanak sağlayacaktır. Bu oranda çalışan kişilerin performansında ve verimliliğinde de artış olacaktır. Bir örgütte personel yönetiminin sistemli olmasının aşağıdaki yararları bulunmaktadır (Çeltek, 2004);

- İşgörenlerin örgüte ve örgüt kültürüne olan bağlılıkları artar
- Örgütün kar oranı yükselir
- Motivasyon düzeyi yüksek olan personel mutlu bir biçimde çalışır ve personelin iş istikrarı sağlanmış olur
- Personelin iş tatmini yüksek olur
- İşten kaytarma durumları düşük olur
- Örgüt nezdinde ve personel nezdinde yaşam kalitesinde artış olur
- Örgütteki ürün kalitesi yükselir
- Örgütün hizmet kalitesinde artış olur
- Etkili bir motivasyon yönetim sistemi sayesinde örgütün hedeflerine ulaşması noktasında katkı sağlar.

Bir örgüt yöneticisinin çalışan kişilere karşı bir takım sorumlulukları bulunmaktadır. Yöneticiler bu sorumlulukları yerine getirirken, hedeflere ulaşmada



çalışan kişilerle beraber hareket etmeleri gerekliliğini her daim hatırlamalıdır. İçerisinde bulunulan yoğun iş şartları içerisinde kişilerin çalışmakta olduğu örgütü başarıya ulaştırmak için çalışma ortamında kendilerini motive edecek bir takım unsurlar gerekmektedir (Fermanoğlu, 2015). Bu yönüyle incelendiği zaman yönetici pozisyonunda bulunan kişi sürekli olarak astlarını motive etmeye çabalamalı, onların istek ve arzularını göz önünde bulundurmalıdır.

Omirtay'a (2009) göre çalışan kişilerin etkin ve verimli bir biçimde çalışabilmeleri için kendilerini iyi bir şekilde ifade ettikleri durumların ve şartların önemine varmaları gerekir. Bu farkındalığın ortaya çıkması paralelinde yöneticiler çalışan kişilerle daha az problem yaşayarak olumsuz durumların önüne geçebilir ve böylece motivasyon artabilir. Bu bağlamda bakıldığı zaman motivasyon anlaşmazlıkların önüne geçen önemli bir koruyucu görevi üstlenir.

Özellikle sporda motivasyon oldukça önemlidir. Sportif başarının oluşması için mutlak surette motive olmuş oyuncu grubuna ihtiyaç bulunmaktadır. Sporda mücadelenin ve zirvede kalmanın da önemli bir yansıması motivasyon ile hasıl olabilmektedir. Psikolojik etmenler başarı için olmazsa olmaz öneme sahiptir (Kaya, 2021).

Motivasyon kavramına çalışma performansı bağlamında bakıldığı zaman motivasyonu yüksek olan bireylerin düşük olan bireylere göre işlerinde daha başarılı oldukları, birim zamanda ürettiklerinin diğerlerine göre daha fazla olduğu düşünülebilir. Bunun yanı sıra örgütün başarısında artış olmaktadır. Lakin başarı bir defaya mahsus yakalanması gereken bir şey değildir. Zirvede kalmanın zirveye ulaşmaktan daha zor olduğu düşünüldüğünde başarının sürekli hale gelmesinin gerekliliği ortaya çıkacaktır. Sürekli bir başarı için de sürekli olarak motivasyonel destek gerekmektedir.

### **1.5.3. Sporda Başarı Motivasyonu**

Başarı motivasyon kavramı literatürde birçok araştırmacı tarafından tanımlanmıştır. Motivasyon bir kişiyi harekete geçiren onun davranış yönelimlerinin yönünü ve biçimini belirlemekte olan istekler ve gereksinimlerdir (Örücü & Kanbur, 2008). Bir kişide motive unsurunun gerçekleşmesi için ilk etapta onun davranış

şekillerinin analiz edilmesi ve bilinmesi gerekmektedir. Davranış şekillerinin analizi için ise onun ihtiyaçlarının ortaya çıkartılması bunun akabinde de giderilmesi gerekir (Sabuncuoğlu, 1984).

Deci ve Ryan (2000), motive olma durumunu eyleme geçme ile ilişkilendirmiştir. İçsel motivasyon ise en genel tabir ile kişinin kendini motive etmesidir. İçsel motivasyonu yüksek olan kişiler başarıya ulaşma bağlamında kendilerini sürekli olarak motive eden ve yukarıya taşıyan kişilerdir (Nicholls & Roberts, 1992). İçsel motivasyonu yüksek olan kişiler kazanma psikolojileri de üst düzey olan kişilerdir. Bu kazanma hırsı kişileri en iyi yere ulaşma perspektifinde motive etmektedir.

Motivasyonun (isteklendirme) gücü başarı korelasyonunun genel itibari ile sporda başarı üzerinde etkisi oldukça fazladır. Motivasyon kavramı için motive olmuş elemanı yeterli olmayan, kısır ve istenileni vermeyen bir neticeyle sonlanması kaçınılmaz bir durumdur. Kişiyi doyuma ulaştırmakta olan ve huzurlu ortamlara ulaşma, rahatsız hissettiği ortamlardan uzak durma davranışları hâsıl olur. Hangi taraf daha ağır gelirse o tarafa doğru meyiletme durumu açığa çıkar. Bu vesile sonucunda ise başarı güdüsü, başarısızlıktan uzak durma veya başarıya ulaşma olarak, arkadaşlık güdüsü ise gurur duyma ya da reddedilmekten uzak durma biçiminde açığa çıkar.

Motive kelimesinin Türkçe karşılığı olarak güdü kelimesi kullanılabilir. Güdü kişiyi harekete geçirmekte olan güç anlamına gelmektedir. Motivasyon terimini kısaca açıklamak gerekirse bir kişiyi çalışmaya yöneltmek, çalışmak için bir kişiyi heveslendirmek ve isteklendirmek biçiminde ifade edilebilir.

Motivasyonun tersi de motive olamamaktır ki bu durumda birey eylemlerde başarısız olmaktadır. Mesela sporda düşük düzeyde motivasyon oldukça kötü bir durumdur. Sporda yetersiz motivasyon aşağıdaki nedenlerden kaynaklanabilir;

- Takımın veya sporcunun başarı güdüsünün yeterli derecede olmaması
- Müsabakanın önemsiz olması
- Rakiplerini güçlü görüp, zaten kazanamayacağım düşüncesi
- Rakiplerini zayıf görüp, zaten kazanırım düşüncesi

Yukarıda belirtilen etmenler sporda motivasyonu etkileyen kriterlerdir. Negatif yönlü etkiye sahip olan bu faaliyetler sonucunda başarısız olma ihtimali artmaktadır. Bu sayılan durumlara start tembelliği ismi verilmektedir. Yeterli derecede motive olamama hali, kendini hem antrenmanlarda hem de müsabakalarda açığa vurmaktadır. Sporcu spor branşını icra ederken isteksiz ve vurdumduymaz bir hal takınabilir (Başer, 1998).

Sporcular, antrenörler, psikologları ve sporla ilgilenen herkes başarıya bir şekilde ulaşmak için yüksek dozda çaba harcamaktadırlar. Sporcular için kendilerini göstermek istedikleri yarışmalar ve müsabakalar düzenlenmektedir. Uluslararası mahiyette bir çabaya ve propagandaya sebebiyet verdiği için bu müsabakalar esnasında adrenalin yükselmektedir.

Ortaya konması gereken çaba artmaktadır. Özellikle milli takımlar bazlı yürütülen organizasyonlarda sporcular kendileri ile birlikte ülkelerini de temsil etmektedirler. Bu bağlamda başarıya ulaşmak için aylar süren antrenmanlar ve bunun sonucunda da birçok hazırlık evresi geçirirler.

Ülkeleri bu sporcular için yatırımlar yapmakta ve fonlar oluşturmaktadır. Bu fonlar her ne kadar tüm sporculara aktarılıyor olsa da sporculardan bazıları yüksek seviyede bir gelişim gösterirken bazıları daha düşük seviyede kalmaktadır. Bu durumun da birden fazla nedeni vardır. Bu nedenler arasında belki de en önemli olanı motivasyondur (Başer, 1986).

Motivasyonun gücü ve başarı ile alakalı ilişkisi genel itibari ile sporda çok önemli olarak addedilmektedir. Motivasyonu artırma imkânı olmayan bir durumun veya oluşumun sporda başarılı bir durum ile sonuçlanmayacağı da öngörülebilir. Bir başka ifade ile sporda başarı için motivasyonu sağlamak gerekirken motivasyonun sağlanamaması noktasında başarısızlığa şaşırılmaması gerekir.

Toplumun tüm üyeleri kendilerini tatmin eden, huzur ve mutluluk verici şartları arayış içine dâhil olma, üzüntülü ve sorunlu durumlardan da uzak durma eğilimi göstermektedir. Bu şekilde arama ve gerektiğinde ise uzak durma eğilimleri sporda da kendini göstermektedir. Motivasyonu artırması mümkün olmayan bir durumun, düşük bir başarı ile sonuçlanması normal bir durumdur. Bu gibi durumlarda hangisi daha ağır

basarsa o yönlü motivasyon açığa çıkmaktadır. Bunun için başarı motivasyonu olarak literatürde yer bulan kavram, başarıyı arama veya başarısızlıktan daha uzak durma, arkadaşlık misyonu ile başarıya erişme, itibar görüp sevilme gibi durumlar sonucunda açığa çıkmıştır (İkizler & Karagözoğlu, 1997).

Başarıya bir biçimde ulaşmak isteyen bireyler hal ve hareketlerini, yaşantılarını bu minvalde harekete ettirmek mecburiyetindedirler. Başarı motivasyonunu açığa çıkaran bu durumların en mühim iki niteliği bu tür davranışların olabildiği kadar toplumun değer yargılarıyla çelişmeyen ve uyumlu olması ve diğer insanların gözünde itibar görme olarak açığa çıkmasıdır. Kişiler salt belirlenmiş hedeflere değil, bununla birlikte hedefe varma evresinde kat etmiş oldukları yolun bilincine vararak da tatmin olmaktadır. Böyle bir hissiyatın farkına varan bireyler, davranışlarını mümkün mertebe kendileri için en uygun olan yol olan düzeye yakın hale getirmeye çabalamaktadırlar. Toplum içinde yaşamakta olan her bireyin kendisi için belirlemiş olduğu bir yol haritası ve bu yol haritasının sonunda kendini başarılı bir şekilde addedebileceği bir erişim noktası bulunmaktadır. Bu düzey tüm sporcular için farklılık arz etmektedir (Mungan, 1995).

Bireyler kendileri için belirlemiş oldukları başarı düzeyine yaklaştıklarında veya bu düzeyi aştıklarında artık başarıya ulaşmak için daha fazla çaba göstermemeye başlamaktadırlar. Belirlemiş oldukları düzeyin altında kaldıklarında ise artık başarıdan çok uzaklaşmış olarak hissedebilirler ve bu durum da moral bozukluğuna sebep olur. Bireyler kazanma sevinci ile kaybetme korkusu arasında orta noktada kendilerine bir denge politikası izleyebilirler. Akla gelebilen herhangi bir spor branşında veya müsabakasında, yeterli düzeyde bir başarıyı yakalayan kişi için o başarı yeterli olurken, bir başka sporcu için aynı düzeydeki bir başarı başarısızlık olarak addedilebilir ve tatminsizlik olabilir (Mungan, 1995).

Sporda başarı motivasyonu kavramı, bireylerin geleceğe yönelik beklentilerinin yükselmesi paralelinde gelişmektedir. Gerçekleştirilen bir işte başarıya ulaşma sonucunda elde edilen haz ve tatmin olma duygusu, ileri tarihlerde de gerçekleşecek bir takım organizasyonlarda da yeni beklenti ve arzulara kapılar aralar. Bu aşamadaki bireyin edinmiş olduğu motivasyona başarı motivasyonu ismi verilmektedir. Ancak başarı motivasyonu kavramının gelişim sürecinde sınırlılıklar yer almaktadır.

Bireylerin tümü başarı motivasyona kavurma imkânı yakalayamaz. Aynı seviyedeki, aynı çevredeki, aynı eğitim kapasitesine sahip olan insanlarda da aynı derecede başarı motivasyon birebir aynı olacak diye bir şey yoktur. Başarı motivasyonu istemek ve bu isteğin peşine gidecek vizyona sahip olmak ile alakalı bir durumdur.

Örneğin bir sporcu kendisinden beklenen bir takım hareketleri rahat bir biçimde yapabildiği için o kişinin nezdinde benzer hareketleri de aynı başarı ile yapabileceğine ilişkin bir kanaat oluşabilir. Ancak bu türdeki beklentileri tamı tamına doğru çıkmayabilir. Yapmasına kesin gözüyle baktığı hareketlerin bazılarını yapamayabilir, hatalar yapabilir. Bunun bir neticesi olarak da karamsarlık ve umutsuzluk hali hâsıl olabilir. O kişi sonuç olarak spordan soğuyabilir. Hiçbir branşa ve antrenmana katılmak istemeyebilir. Bu nedenden ötürü eğitimci pozisyonunda çalışan kişilerin özellikle kişilerin yapabilecekleri hareketler üzerine yoğunlaşmaları gerekmektedir. Kişilere yapabileceklerinden daha fazla yük yüklememeye özen göstermektedirler. Aksi halde sporda başarı motivasyon kavramı o sporcu nezdinde azalabilir.

Kişilere verilen görevlerin ve onlardan beklenenlerin çok kolay olmaması da gerekmektedir. Çok kolay görevler verilmesi neticesinde de motive olamama durumu oluşabilir. İşler çekiciliğini kaybedebilir. Kişiler sıkılabilir. Bu noktada yöneticilerin çalışan kişilerin özelliklerini ve neyi yapıp neyi yapamayacaklarını iyi bilmeleri önem arz etmektedir.

Bir işte başarılı olabilmenin yolu o işe emek harcamaktan geçmektedir. Emek harcamadan, terlemeden kazanılan başarıların ömrü de kısa olmaktadır. Bundan dolayı mücadele kavramı oldukça önemli ve sporda motivasyon ile bir arada kullanılması gereken önemli bir kavramdır. Kısa süreli başarılar yerine uzun süreli, yorulmadan kazanılanlar yerine terleyerek, emek sarf ederek kazanılanlar her daim daha değerli olmuştur.

Sporda sürekli mağlup olmak da başarı motivasyon kavramını olumsuz yönde etkileyen bir kavramdır. Girdiği her mücadeleyi kaybeden, hiçbir varlık gösteremeyen kişi veya takımlar günü geldiğinde motive olamamaya ve dağılmaya eğilim göstermektedirler. Çünkü mağlubiyet kavramı sürekli tekrarlandığı vakit alışılmış çaresizlik diye adlandırılan bitkinlik durumunu yaratmaktadır (Mungan, 1995).

# İKİNCİ BÖLÜM

## MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmada izlenen yöntem hakkında detaylı bilgiler sunulmuştur. Bu kapsamda, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme ile verilerin toplanması ve analizi aktarılmıştır.

### 2.1. Araştırma Modeli

Yapılan bu araştırma temel olarak “tarama modeli”nde ve nedensel karşılaştırma deseninde yürütülmüştür. Tarama modeli; araştırma yürütülen konunun, evren veya evrenden seçilen örneklem üzerinde koşulları değiştirici herhangi bir müdahalede bulunmadan mevcut özellikleri ile betimlenmesidir (Karasar 2016). Bu nedenle, üzerinde araştırma yürütülen hususlar herhangi bir değişiklik meydana getirmeden ve örneklem olarak alınan bireylerde nasıl bir dağılım gösterdiği üzerine odaklanarak incelenmektedir (Büyüköztürk vd 2013). Bu bağlamda tez çalışmasında nedensel karşılaştırma modeli kullanılmıştır.

### 2.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini 2022-2023 sezonunda aktif lisanslı basketbolcular oluştururken, örneklem grubunu yine aynı sezonda Türkiye Basketbol Ligleri’nde profesyonel düzeyde mücadele eden 372 basketbolcu meydana getirmiştir.

### 2.3. Veri Toplama Araçları ve Kullanılan Ölçekler

Verilerin toplanması aşaması, araştırma grubuna veri toplama araçlarında da belirtilen ölçekler ve kişisel bilgi formu hazırlanarak online formda gönderilmiştir. Çalışmanın evren ve örnekleminde yer alan sporcular için;

a) Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği,

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

### 2.3.1. Kişisel Bilgi Form:

Araştırmacı tarafından literatür taranarak oluşturulan kişisel bilgi formunda katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, basketbol oynama yaşı, basketbol pozisyonu ve aynı antrenörle çalışma süresi gibi 5 soru yer almaktadır..

### 2.3.2. Spora Özgü Başarı Motivasyonu:

“Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği” (SÖBMÖ) yer almıştır. SÖBMÖ, 1982 yılında Willis tarafından geliştirilmiş ve araştırmacıların kullanımına sunulmuştur (Willis 1982). SÖBMÖ’nün Türkçe’ye çevrilmesi ile geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları ise 1997 yılında Tiryaki ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilmiştir (Tiryaki ve Gödelek 1997).

Alt Boyutlar	Maddeler	Madde Sayısı	Minimum Puan	Orta Puan	Maksimum Puan
Güç Gösterme Güdüsü	1, 3, 5, 7, 9, 10, 11, 13, 21, 29, 30, 35	12	12	36	60
Başarıya Yaklaşma Güdüsü	4, 6, 8, 12, 16, 18, 19, 20, 23, 24, 26, 31, 32, 33, 36, 38, 39	17	17	51	85
Başarısızlıktan Kaçma Güdüsü	2, 14, 15, 17, 22, 25, 27, 28, 34, 37, 40	11	11	33	55
Spora Özgü Başarı Motivasyonu	Tamamı	40	40	120	200

Ölçekte, toplam 40 madde yer almakta ve bu maddelere 5’li Likert tipi ölçek ile cevap verilmektedir. Cevaplar 1- hiçbir zaman ile 5- her zaman arasında değişmektedir. Dolayısıyla, ölçekten alınabilecek en düşük puan 40, en yüksek puan ise 200’dür. Orta puan ise 120’dir. Puanlar yükseldikçe spora özgü başarı motivasyonu artmaktadır.

Ayrıca toplam 40 soru; güç gösterme güdüsü, başarıya yaklaşma güdüsü ve başarısızlıktan kaçma güdüsü alt boyutlarına ayrılmaktadır ve bu alt boyutlar sırasıyla 12, 17 ve 11 madde içermektedir. Güç gösterme güdüsü alt boyutundaki maddeler insanlar üzerinde etki yaratma, güç ve prestij sahibi olma ile ilgilidir. Başarıya yaklaşma güdüsü, rekabet olan sporlarda sporcunun başarıya dönük iç motivasyonunu ifade etmektedir. Buna göre, ölçeğin güç gösterme ve başarıya yaklaşma alt boyutlarından elde edilen puanların yüksekliği sporcunun ilgili motivasyonlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Üçüncü alt boyut olan başarısızlıktan kaçma güdüsü

ise kaygılı bir yaradılış ile ilgili olarak başarısız olmaktan çekinmeyi ifade etmektedir. Burada yüksek puan sporcunun başarısız olma korkusunun daha fazla olduğunu göstermektedir (Kılınç vd 2008).

Ayrıca, araştırmada kullanılan ölçeğin güvenirlik oranı ile ilgili hesaplamalar Tiryaki ve Gödelek (1997) tarafından yapılmış ve ölçeğin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

#### **2.4. Veri Analizi**

Araştırma kapsamında katılımcılara sunulan Kişisel Bilgi Formu'nda yer alan bilgiler, Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları tespit edildikten sonra verilerin normallik eğrileri, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş olup, yapılan Kolmogrov Smirnov ve Shapiro Wilks Normallik Test sonuçlarına göre, Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeğine ilişkin verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bunun ardından iki değişkenli ölçek sorularına ilişkin, parametrik testler için Bağımsız Gruplar T Testi, üç ya da daha fazla değişken içeren ölçek soruları için ilişkin ise One Way ANOVA Testi'nden faydalanılmıştır. Değişken arasındaki karşılaştırma için Bonferroni Düzeltme Testi uygulanmıştır.

Verilerin analizinde açık kaynak kodlu istatistik programlarından Jamovi Programı'ndan faydalanılmıştır.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

**Tablo 1** Normallik Testi Sonuçları

SPORA ÖZGÜ BAŞARI MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ	Alt Boyutlar	Kolmogrov- Smirnov	Shapiro- Wilk	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
	Güç Gösterme Güdüsü	0.012	0.001	0.070	1.006
	Başarıya Yaklaşma Güdüsü	0.092	0.005	-0.114	0.266
	Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	0.038	0.036	-0.019	-0.133
	<b>TOPLAM SKOR</b>	0.175	0.013	0.259	0.701

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların ölçek sorularına verdikleri cevaplara ilişkin yapılan normallik testleri, Çarpıklık-Basıklık değerlerinin analizleri ve Histogram –QQ Plot incelemesi sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışmanın verileri bu sonuçlar dikkate alınarak analize tabi tutulmuştur.

**Tablo 2** Katılımcıların Demografik Özellikleri

CİNSİYET	N	%	Kümülatif
Kadın	72	19.4 %	19.4 %
Erkek	300	80.6 %	100.0 %
YAŞ	N	%	Kümülatif
18-25	309	83.1 %	83.1 %
26-30	18	4.8 %	87.9 %
31-35	18	4.8 %	92.7 %
36 ve üzeri	27	7.3 %	100.0 %
AKTİF BASKETBOL GEÇMİŞİ	N	%	Kümülatif
0-2 yıl	42	11.3 %	11.3 %
2-4 yıl	78	21.0 %	32.3 %
4-6 yıl	123	33.1 %	65.3 %
6-8 yıl	51	13.7 %	79.0 %
8 yıl ve üzeri	78	21.0 %	100.0 %
POZİSYON	N	%	Kümülatif
Guard	144	38.7 %	38.7 %
Forvet	171	46.0 %	84.7 %
Pivot	57	15.3 %	100.0 %
AYNI ANTRENÖRLE ÇALIŞMA SÜRESİ	N	%	Kümülatif
0-2 yıl	309	83.1 %	83.1 %
2-4 yıl	36	9.7 %	92.7 %
4 yıl ve üzeri	27	7.3 %	100.0 %

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan toplam 372 sporcudan %19,4'ünü (72 kişi) kadınlar oluştururken, %80,6'sını (300 kişi) erkekler teşkil etmektedir.

Katılımcıların yaşları değerlendirildiğinde en yoğun grubun 18-25 yaş aralığında olan 309 kişi olduğu (%83,1) tespit edilmiştir.

Sporcuların aktif basketbol geçmişine göre en yoğun yıl aralığının % 33,1 ile 4-6 yıl arası olduğu (123 kişi), en az katılımın da 42 kişi ile 0-2 yıl arasındaki lisanslı sporcular olduğu saptanmıştır.

Basketbolcular pozisyonlarına göre değerlendirildiğinde ise 171 sporcu (%46) ile forvet, 144 sporcu (%38,7) ile guard, 57 sporcu (%15,3) ile pivot pozisyonunda görev yaptığı belirlenmiştir.

Aynı antrenörle çalışma süresine göre değerlendirildiğinde ise en yoğun katılımcı grubun 0-2 yıl arasında birlikte çalıştıklarını beyan eden grup olduğu (309 kişi) tespit edilmiştir.

**Tablo 3** Katılımcıların SÖBMÖ Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

		Alt Boyutlar	t*	df	p
		Güç Gösterme Güdüsü	1.276	115	0.205
		Başarıya Yaklaşma Güdüsü	-	119	0.090
		Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	1.7098		
			0.0345	127	0.973
		<b>TOPLAM SKOR</b>	-	141	0.763
			0.3023		
		*Independent Samples T Test			
<b>SPORA ÖZGÜ BAŞARI MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ</b>	<b>TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER</b>	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>SE</b>
	Güç Gösterme Güdüsü	Kadın	72	40.6	0.446
		Erkek	300	40	0.237
	Başarıya Yaklaşma Güdüsü	Kadın	72	61.1	0.55
		Erkek	300	62.2	0.306
	Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	Kadın	72	33.6	0.704
		Erkek	300	33.6	0.423
	<b>TOPLAM SKOR</b>	Kadın	72	135.3	1.11
		Erkek	300	135.7	0.74

Tablo 3'deki bulgulara göre; katılımcıların cinsiyet türlerine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği'ne ilişkin cevaplarda anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ). Buna göre Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeğinin tüm alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre değişiklik saptanmamıştır.

**Tablo 4** Katılımcıların SÖBMÖ Puanlarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Alt Boyutlar	f*	df1	df2	p	Farklar
Güç Gösterme Güdüsü	4.535	3	38.8	<b>0.008</b>	1-4
Başarıya Yaklaşma Güdüsü	10.041	3	40.4	<b>&lt;.001</b>	1-3 2-3 3-4
Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	4.332	3	36.2	<b>0.010</b>	1-3 2-3
<b>TOPLAM SKOR</b>	0.122	3	39.5	0.947	-

\*One Way ANOVA

TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	Grup	N	Ortalama	SD	SE	
SPORA ÖZGÜ BAŞARI MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ	Güç Gösterme Güdüsü	18-25 <sup>1</sup>	309	39.8	4.18	0.238
		26-30 <sup>2</sup>	18	41	2.66	0.626
		31-35 <sup>3</sup>	18	41.7	3.6	0.848
		36 ve üzeri <sup>4</sup>	27	41.7	2.84	0.547
Başarıya Yaklaşma Güdüsü	18-25 <sup>1</sup>	309	61.7	5.36	0.305	
	26-30 <sup>2</sup>	18	60.7	3.55	0.836	
	31-35 <sup>3</sup>	18	65.2	2.75	0.648	
	36 ve üzeri <sup>4</sup>	27	63.9	4.44	0.855	
Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	18-25 <sup>1</sup>	309	34	6.95	0.395	
	26-30 <sup>2</sup>	18	34.5	5.53	1.304	
	31-35 <sup>3</sup>	18	28.7	6.69	1.576	
	36 ve üzeri <sup>4</sup>	27	31.3	8.31	1.599	
<b>TOPLAM SKOR</b>	18-25 <sup>1</sup>	309	135.5	12.63	0.718	
	26-30 <sup>2</sup>	18	136.2	7.16	1.689	
	31-35 <sup>3</sup>	18	135.5	8.16	1.924	
	36 ve üzeri <sup>4</sup>	27	136.9	12.72	2.449	

Tablo 4'deki bulgulara göre; katılımcıların yaş değişkenine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği'ne ilişkin verilen cevaplarda, tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ). Buna göre Güç Gösterme Güdüsü alt boyutunda yaşları 18-36 arası olan basketbolcularda anlamlı farklılık saptanmıştır. Başarıya Yaklaşma Güdüsü alt boyutunda yaşları 18-35 arası olan basketbolcularda anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

**Tablo 5** Katılımcıların SÖBMÖ Puanlarının Aktif Basketbol Geçmişine Göre İncelenmesi

Alt Boyutlar	f*	df1	df2	p	Farklar
Güç Gösterme Güdüsü	2.486	4	150	<b>0.046</b>	1-4
Başarıya Yaklaşma Güdüsü	1.221	4	148	0.304	-
Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	6.839	4	150	<b>&lt;.001</b>	1-5 3-5 4-5
<b>TOPLAM SKOR</b>	0.965	4	149	0.429	-

\*One Way ANOVA

TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	Grup	N	Ortalama	SD	SE
Güç Gösterme Güdüsü	0-2 yıl <sup>1</sup>	42	38.7	4.22	0.65
	2-4 yıl <sup>2</sup>	78	39.8	3.4	0.385
	4-6 yıl <sup>3</sup>	123	40	4.59	0.414
	6-8 yıl <sup>4</sup>	51	40.8	3.57	0.5
	8 yıl ve üzeri <sup>5</sup>	78	40.8	3.79	0.429
Başarıya Yaklaşma Güdüsü	0-2 yıl <sup>1</sup>	42	61.6	4.73	0.729
	2-4 yıl <sup>2</sup>	78	61.2	4.13	0.468
	4-6 yıl <sup>3</sup>	123	62.2	5.53	0.499
	6-8 yıl <sup>4</sup>	51	61.5	6.53	0.914
	8 yıl ve üzeri <sup>5</sup>	78	62.7	4.87	0.552
Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	0-2 yıl <sup>1</sup>	42	36.2	5.92	0.913
	2-4 yıl <sup>2</sup>	78	34.1	6.74	0.763
	4-6 yıl <sup>3</sup>	123	34.7	6.61	0.596
	6-8 yıl <sup>4</sup>	51	33.6	6.3	0.883
	8 yıl ve üzeri <sup>5</sup>	78	30	7.94	0.899
<b>TOPLAM SKOR</b>	0-2 yıl <sup>1</sup>	42	136.6	11.69	1.804
	2-4 yıl <sup>2</sup>	78	135.1	10.38	1.175
	4-6 yıl <sup>3</sup>	123	137	12.76	1.15
	6-8 yıl <sup>4</sup>	51	135.9	12.32	1.726
	8 yıl ve üzeri <sup>5</sup>	78	133.5	13.19	1.494

Tablo 5'deki bulgulara göre; katılımcıların basketbol geçmişine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında, Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği'ne ilişkin verdikleri cevaplarda, güç gösterme güdüsü ve başarısızlıktan kaçınma güdüsü alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Başarıya yaklaşma güdüsünde ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $p > 0,05$ ). Buna göre Güç Gösterme Güdüsü alt boyutunda aktif basketbol oynama süresi 1-4 yıl olan basketbolcularda anlamlı farklılık saptanmıştır. Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü alt boyutunda ise aktif basketbol oynama süresi 1-5 yıl olan basketbolcularda anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

**Tablo 6** Katılımcıların SÖBMÖ Puanlarının Oynadıkları Pozisyona Göre İncelenmesi

Alt Boyutlar	f*	df1	df2	p	Farklar
Güç Gösterme Güdüsü	1.62	2	163	0.2	-
Başarıya Yaklaşma Güdüsü	13.46	2	161	<.001	1-2 1-3
Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	6.47	2	156	0.002	2-3
<b>TOPLAM SKOR</b>	8.2	2	156	<.001	1-2

\*One Way ANOVA

SPORA ÖZGÜ BAŞARI MOTİVASYONU	TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	Grup	N	Ortalama	SD	SE
	Güç Gösterme Güdüsü	Guard <sup>1</sup>	144	40.4	4.36	0.364
Forvet <sup>2</sup>		171	39.7	3.91	0.299	
Pivot <sup>3</sup>		57	40.5	3.56	0.472	
Başarıya Yaklaşma Güdüsü	Guard <sup>1</sup>	144	63.7	5.27	0.44	
	Forvet <sup>2</sup>	171	60.8	4.95	0.379	
	Pivot <sup>3</sup>	57	61	4.58	0.607	
Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	Guard <sup>1</sup>	144	34	7.03	0.586	
	Forvet <sup>2</sup>	171	32.4	6.95	0.532	
	Pivot <sup>3</sup>	57	36.2	6.91	0.915	
<b>TOPLAM SKOR</b>	Guard <sup>1</sup>	144	138.1	12.96	1.08	
	Forvet <sup>2</sup>	171	132.9	11.26	0.861	
	Pivot <sup>3</sup>	57	137.6	11.55	1.53	

Tablo 5'deki bulgulara göre; katılımcıların oynadıkları pozisyona göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında, Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği'ne ilişkin verdikleri cevaplarda, Başarıya Yaklaşma Güdüsü ve Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Güç Gösterme Güdüsü alt boyutunda ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $p > 0,05$ ). Buna göre, Başarıya Yaklaşma Güdüsü alt boyutunda Guard – Forvet, Guard – Pivot pozisyonu oynayan oyuncular arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü alt boyutunda ise Forvet – Pivot pozisyonu oynayanlar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır.

**Tablo 7** Katılımcıların SÖBMÖ Puanlarının Aynı Antrenörle Çalışma Sürelerine Göre İncelenmesi

		<b>Alt Boyutlar</b>	<b>f*</b>	<b>df1</b>	<b>df2</b>	<b>p</b>	<b>Farklar</b>	
		Güç Gösterme Güdüsü	2.909	2	49.1	0.064	-	
		Başarıya Yaklaşma Güdüsü	0.649	2	45.2	0.527	-	
		Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	0.761	2	46.6	0.473	-	
		<b>TOPLAM SKOR</b>	0.295	2	45.5	0.746	-	
*One Way ANOVA								
		<b>TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER</b>	<b>Grup</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>SD</b>	<b>SE</b>	
<b>SPORA ÖZGÜ BAŞARI MOTİVASYONU</b>	Güç Gösterme Güdüsü		0-2 yıl <sup>1</sup>	309	39.9	4.1	0.234	
			2-4 yıl <sup>2</sup>	36	40.9	3.22	0.537	
			4 yıl ve üzeri <sup>3</sup>	27	41.4	4.14	0.796	
	Başarıya Yaklaşma Güdüsü		0-2 yıl <sup>1</sup>	309	62	5.04	0.287	
			2-4 yıl <sup>2</sup>	36	62.4	6.04	1.006	
			4 yıl ve üzeri <sup>3</sup>	27	60.8	5.88	1.131	
	Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü		0-2 yıl <sup>1</sup>	309	33.7	7.01	0.399	
			2-4 yıl <sup>2</sup>	36	33.6	7.73	1.288	
			4 yıl ve üzeri <sup>3</sup>	27	32	6.99	1.346	
			<b>TOPLAM SKOR</b>	0-2 yıl <sup>1</sup>	309	135.6	11.9	0.677
				2-4 yıl <sup>2</sup>	36	136.9	14.12	2.353
				4 yıl ve üzeri <sup>3</sup>	27	134.2	13.36	2.572

Tablo 7’deki bulgulara göre; katılımcıların aynı antrenörle çalışma süresine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında, Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği’ne ilişkin verdikleri cevaplarda tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ).

## SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Türkiye Basketbol Liglerinde elit düzeyde faaliyet gösteren basketbol kulüplerinde forma giyen basketbolcuların, motivasyon düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya toplamda 300 erkek, 72 kadın toplamda 372 sporcu katılım göstermiştir. Katılımcıların verdiği cevaplar neticesinde ulaşılan bulgulara çalışmanın bu bölümünde yer verilmiştir.

Araştırma bulgularına göre; katılımcıların cinsiyet türlerine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği'ne ilişkin cevaplarda anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ). Buna göre Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeğinin tüm alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre farklılık saptanmamıştır.

Literatürdeki geçmiş çalışmalara bakıldığında Bora (2013), Beden Eğitimi Öğretmeni ve Sporcu Öğrenciler arasındaki iletişimin, sportif başarı motivasyonu ile ilişkisini incelemiş, öğrencilerin cinsiyetlerindeki farklılıkların Spora Özgü Başarı Motivasyonu ölçek sorularında anlamlı farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır. (Bora 2013).

Buna karşın literatürdeki araştırmalarda cinsiyet değişkeninin, sporcuların motivasyon düzeylerine etki edebileceğine dair bulgular da mevcuttur. Aktaş vd. (2011) yaptıkları çalışmada basketbolcuların cinsiyetleri dikkate alındığında motivasyon düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını incelemiş, çalışma neticesinde Başarıya Yaklaşma Güdüsü alt boyutunda anlamlı farklılıklar tespit etmişlerdir. Ashford vd. (1993) sporcuların cinsiyetleri ile güdülenme seviyeleri arasında ilişki tespit ederken, erkek sporcuların kadın sporculara nazaran daha yüksek motivasyon düzeylerine sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Benzer sonuçlara Kilpatrick vd. (2005) çalışmasında da ulaşılmıştır.

Er (2003) de kadınlarda güç gösterme güdüsünün kadınlarda daha yüksek olduğunu tespit ederken, Engür (2002) erkek sporcuların başarıya yaklaşma güdüsü puanlarının kadınlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Literatürdeki bu bulgular çalışmamızın bu sonucuyla farklılık göstermektedir. Bu farklılığın sebebi

olarak, çalışmamızda araştırma grubuna giren bireylerin profesyonel düzeyde basketbol oynayan bireyler olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre; katılımcıların yaş değişkenine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği'ne ilişkin verilen cevaplarda, tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ). Buna göre Güç Gösterme Güdüsü alt boyutunda yaşları 18-35 arası olan basketbolcularda anlamlı farklılık saptanmıştır.

Katılımcıların Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeğine verdiği cevaplar yaş değişkenine göre incelendiğinde; ölçeğin alt boyutları olan Güç Gösterme Güdüsü, Başarıya Yaklaşma Güdüsü ve Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Güç Gösterme Güdüsü alt boyutunda ilerleyen yaşın önemli bir kriter olduğu saptanırken, genç basketbolcuların Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü alt boyutunda ölçek puanlarının yaşça büyük sporculara göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde; yaş değişkeninin sporcuların motivasyon ve güdülenme düzeylerine etkisinin tespit edildiği araştırmalara rastlanılmıştır.

Engür (2002) sporcuların yaşlarının güç gösterme güdüsü alt boyutunda belirgin bir şekilde ortalama puanlara etki ettiği sonucuna ulaşmıştır. Voleybolcuların başarı motivasyonu düzeylerini araştıran Kavas'ın (2018) çalışmasına göre de başarıya yaklaşma güdüsüne etki eden değişkenlerden biri de sporcuların yaşıdır. Futbolcular üzerinde araştırma yapan Taşpınar (2019) da güç gösterme güdüsü ile sporcuların yaşları arasında anlamlı düzeyde ilişki tespit etmiştir. Özgün vd. (2017) hentbolcuların motivasyon ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada yaş değişkeninin motivasyona etki eden faktörlerden biri olduğunu vurgulamaktadır.

Elit güreşçiler ile farklı branşlardaki sporcuların başarı motivasyonunu inceleyen Eroğlu (2018) ile Seçen (2005), Keskin ve Sezgin (2009), Türkmen vd. (2013) çalışmalarında motivasyon düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaştığını tespit etmiştir. Literatürdeki bu çalışmalar çalışmamızda araştırmamızın bu bulgusunu destekler niteliktedir. Bununla birlikte Kılınç vd. (2011) ve Soyer vd. (2010) yaş



değişkeninin, sporcuların motivasyon düzeylerine etki eden faktörlerden biri olmadığına dair bulgulara ulaşmıştır.

Çalışmamızın bulgularına göre; katılımcıların basketbol geçmişine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında, Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği'ne ilişkin verdikleri cevaplarda, güç gösterme güdüsü ve başarısızlıktan kaçınma güdüsü alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Başarıya yaklaşma güdüsünde ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ). Buna göre Güç Gösterme Güdüsü alt boyutunda aktif basketbol oynama süresi 1-4 yıl olan basketbolcularda anlamlı farklılık saptanmıştır. Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü alt boyutunda ise aktif basketbol oynama süresi 1-5 yıl olan basketbolcularda anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Aktif basketbol oynama süresi 8 yıl ve üzeri olan sporcularda Güç Gösterme Güdüsü alt boyutunda puan ortalamaları, genç sporculara göre daha yüksek çıkarken, 0-2 yıl süredir aktif basketbol oynayan sporcularda Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü puanlarının yaşça büyük basketbolculara göre yüksek olduğu saptanmıştır. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde; Turhan (2009) futbolcular üzerinde yaptığı araştırmada futbol oynama süreleri ile başarı motivasyonu düzeyleri arasında ilişki tespit etmiştir.

Özgün vd. (2017) sporcu özgeçmişini dikkate alarak yaptıkları çalışmada, araştırmamıza benzer özellikte bulgular saptamıştır. Karabulut vd. (2000) uzun süreli deneyime sahip sporcularda başarısızlıktan kaçına güdüsünün, daha az deneyimli sporculara göre düşük seviyede olduğunu tespit etmiştir. Teakwondo sporcularını inceleyen Kumartaşlı vd. (2021) aktif spor yaşı ile spora özgü başarı motivasyonu düzeyi arasında ilişkiyi vurgulamaktadır. Ayrıca sporcuların motivasyon düzeylerine etki eden deneyim değişkenine dikkat çeken araştırmalar da mevcuttur (Aslan 2000; Duman 2002).

Bununla birlikte Kılınç vd (2012) sporcuların başarı motivasyonu puan ortalamalarında aktif spor yapma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılık tespit edememiştir. Yine Bora (2013) benzer sonuçlara ulaştığı çalışmada sporcu öğrencileri

incelemiş, aktif spor yapma yaşının spora özgü başarı motivasyonuna etki etmediğini saptamıştır.

Çalışmamızın bulgularına göre; katılımcıların oynadıkları pozisyona göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında, Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği'ne ilişkin verdikleri cevaplarda, Başarıya Yaklaşma Güdüsü ve Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü alt boyutlarında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Güç Gösterme Güdüsü alt boyutunda ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ). Buna göre, Başarıya Yaklaşma Güdüsü alt boyutunda Guard – Forvet, Guard – Pivot pozisyonu oynayan oyuncular arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü alt boyutunda ise Forvet – Pivot pozisyonu oynayanlar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Buna göre Guard pozisyonunda oynayan basketbolcuların, başarıya yaklaşma güdülerinin forvet ve pivot pozisyonunda oynayan basketbolculara göre daha yüksek olduğu saptanırken, başarısızlıktan kaçınma güdülerinde de forvet ile pivot mevkiinde oynayan basketbolcular arasında fark olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam skorlarında ise guard oynayan basketbolcular ile forvet pozisyonunda oynayan basketbolcular arasında farklılık saptanmıştır.

Literatür incelendiğinde Solmaz ve Bahadır (2020) “Basketbolda Oyuncu Pozisyonlar ve Beyin İmgeleme Çalışmalarının Önemi” adlı kitap çalışmasında, basketbolda en önemli pozisyonun oyuncu kurucular olduğunu, yetenekli oyun kurucuların takım kalitesinde ve başarısında çok önemli rollerinin bulunduğunu, oyun kurucuların üst düzey zihinsel özelliklere sahip olmaları gerektiğine vurgu yapmaktadır. Oyun kurucular bu özellikleri ile bir anlamda antrenörlerin sahada kullandıkları enstrümanlardan biridir. Bu nedenle guard pozisyonunda oynayan oyuncuların müsabakanın çekişmeli geçen kritik anlarında motivasyon düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir.

Günümüz basketbolunda geçmiş yıllara oranla oyun kurucuların daha fazla skor üretmeye yönelik girişimlerinin olduğunu, “son hücum” gibi basketbolun en kritik anlarında insiyatif kullanabildiklerini ve skor üretmeye çalıştıklarını belirtmek mümkündür (The Stadium Guide, 2023). Bu nedenle çalışmanın bulgularından biri olan; başarıya yaklaşma güdüsü alt boyutunda guard pozisyonunda oynayan basketbolcuların puanlarının yüksek olmasını, takımlarının galibiyetlerinde etkin isim

olma isteklerini bu perspektiften yorumlayabiliriz. Her ne kadar son yıllarda NBA gibi üst düzey liglerde forvet pozisyonunda oynayan sporcuların takımın skor yükünü çektikleri bilinse de gerek forvet oyuncularını gerekse pivot oyuncularını oyun kurucularından daha az hareketli ve görece daha az becerikli olabildikleri için sorumluluk alma konusunda hem antrenörlerin hem de takım arkadaşlarının talimatlarına boyun eğebilmektedir. Oyun kurucuları “takımın beyni” ya da “takımın lideri” olarak gören basketbol antrenörlerinin sayısının hiç de az olmadığı düşünülmektedir. Bu nedenle takımı başarıya götürme, başarıyı sahiplenme ve sorumluluk alma konularında oyun kurucularının ortalama puanlarının yüksek olması normal karşılanabilmektedir.

Bununla birlikte “Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü” alt boyutunda verilen cevaplar incelendiğinde pivot oyuncularının diğer pozisyondaki oyunculara göre yüksek puanlara sahip olması da benzer nedenlerle açıklanabilir. Fiziksel açıdan güçlü yapılarıyla pota altında mücadele etmeye hazır pivotların, skor üretme ya da risk alma konusunda oyun kurucular kadar istekli olmadıkları, isabetsiz atışlar sonucunda da mağlubiyetin sorumlusu olmaktan çekindikleri şeklinde düşünülebilir.

Gerçekleştirmiş olduğumuz araştırma da ise, araştırmaya katılan sporcuların antrenörleri ile birlikte harcamış oldukları vaktin artışına bağlı olarak motivasyon düzeylerinde artış meydana gelmediği saptanmıştır. Antrenörlük; üstün başarı düzeyinde antrenman ve hazırlama bilgisinin gerektirdiği oluşturma becerisine sahip, beden ve zihin sağlığını sağlayıcı, beden eğitimi ve spor organizasyonlarında yer alan kişileri çalıştıracak donanım ve yetkinliğe, ek olarak antrenörler yetiştirmek ve onların çalışmalarına katkı sağlayacak kişilere denmektedir. Antrenörlük, bir grup ya da takım içerisinde bulunan sporcu veya antrenörleri bir görev ya da amaç doğrultusunda bir arada uyum içerisinde çalışmalarını, koordine etmek amacıyla negatif duygular hissettirmeden motivasyon düzeylerinin artışını sağlamaktır. Bu husustan hareketle, antrenörün grup veya takım performansına yönelik etkisi üzerine yapılan araştırmalarda kabiliyetli antrenörün: başarılı performans sağlayabilen veya sporcuların motivasyon düzeylerini uygun seviyelerde tutabilen antrenör olduğu ifade edilmektedir. Sporcuların hem fiziksel performansları hem de psikolojik olarak iyi olma hallerini etkileyebilen antrenör, sporcuların genel anlamda tüm ihtiyaçlarına yanıt vermeye de hazırlıklı olmalıdır.

Sonuç olarak;

Katılımcıların aynı antrenörle çalışma süresine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında, Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği'ne ilişkin verdikleri cevaplarda tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ). Bu sonuçla birlikte; uzun süredir aynı antrenörle çalışan basketbolcular ile birbirleriyle ilk kez çalışacak oyuncu-antrenör arasındaki kısa-uzun süreli iletişim bağının motivasyon düzeylerine etki eden bir kriter olmadığı söylenebilir.

Çalışmanın bulgularından biri de oyuncunun pozisyon değişkenine göre motivasyon düzeylerinin değişiklik gösterdiği, Guard pozisyonunda oynayan oyuncuların daha yüksek puan ortalamalarına sahip olduğunun saptanmasıdır. Guard pozisyonu basketbol tarihinde antrenörlerin en çok ihtiyaç duyduğu, antrenörün deyim yerindeyse "sahadaki eli" konumundadır. Bu nedenle antrenörlerin başarı motivasyonlarının, oyuncular üzerindeki yansımaları oyun kurucular üzerinden gerçekleşmektedir denilebilir. İstatistiklere göre; skora en çok katkı yapan pozisyon türünün Guard pozisyonunda oynayan basketbolcular olması, antrenörlerin takımın motivasyon düzeylerini arttırmada bu pozisyona verdikleri önemle de desteklenebilir. Bununla birlikte Pivot mevkiinde oynayan basketbolcularda, başarısızlıktan kaçınma güdüsünün yüksek çıkması, bu pozisyonda oynayan oyuncuların yeteneklerinin görece kısıtlı olması, kritik anlarda sorumluluk almak istememeleri ya da antrenörlerinin bunu tercih etmemeleriyle açıklanabilir.

Sporcuların başarı motivasyon düzeylerine etki eden bir diğer değişkenin de aktif basketbol oynama süresidir. Basketbola yeni başlayan ya da kısa süredir aktif oynayan sporcularda Güç Gösterme Güdüsü puanlarının düşük çıktığı, tecrübe arttıkça bu doğrultuda tutumların yükseldiği saptanmıştır. Bu durum basketbol takımlarında tecrübeli oyuncuların, genç oyunculara baskı ya da ilk 5'e girmek için rekabeti yükseltecek gözdağı vermeleri ihtimali ile açıklanabilir. Uzun süredir basketbol oynayan sporcuların, genç oyunculara formalarını kaptırmamak için rekabet eğilimi gösterdikleri bu bağlamda da güç gösterme motivlerine başvurdukları söylenebilir.

Bununla birlikte genç oyuncuların da başarısızlıktan kaçınma güdüsünde ölçek puanlarının yaşça büyük basketbolculardan daha yüksek çıktığı saptanmıştır. Basketbol geçmişini, takımdaki diğer arkadaşlarına göre yetersiz bulan genç sporcuların sorumluluk almak istememeleri ya da yaşça büyük takım arkadaşlarından bu konuda baskı görebildikleri ya da beklenen fırsatı bulamadıkları şeklinde açıklanabilir.

Araştırmanın bulgularına göre öneriler;

1. Antrenörler, genç basketbolcuların motivasyon düzeylerine olumsuz etki eden faktörleri ortadan kaldırmaya çalışmaları,
2. Kritik basketbol anlarında skor üretmeye çalışan tüm pozisyondaki takım oyuncularının özgüven seviyelerinin yükseltilerek, sorumluluk almalarının sağlanması,
3. Bunun için oyunculara kişisel eğitimler ya da mentörler eşliğinde eğitimler verilmeleri önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Abdelkrim, N. B., El Fazaa, S. and El Ati, J. (2007). Time–motion Analysis and Physiological Data of Elite Under-19-year-old Basketball Players During Competition. *British journal of sports medicine*, 41(2), 69-75.
- Aktaş, Z., Çobanoğlu, G., Yazıcılar, İ., Er, N. (2006). Profesyonel Basketbolcularda Spora Özgü Başarı Motivasyon Düzeyinin Cinsiyetler Açısından Karşılaştırılması. *Spor metre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(2), 55-59.
- Altındağ, E. ve Akgün, B. (2015). Örgütlerde ödüllendirmenin iş gören motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(30), 281-297.
- Ashford B, Biddle S, Goudas M. (1993) Participation in Community Sport Centres: Motives and Predictors of Enjoyment. *Journal of Sport Science*; 11 (3): 249- 256.
- Ayan, Y. Ünsar, P. Gülbahar, K. (2016). “Çalışanların İletişim Kaygılarının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (2), 119-130. DOI: 10.18037/ausbd.389212.
- Aziz, A. 2016. İletişime Giriş.5. Baskı. İstanbul: Hiperlink.
- Başcı, A, Z, (2020) İletişim İklimi İle Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başer, E. (1998). Uygulamalı spor psikolojisi. Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- Başer, E. (1998). Uygulamalı spor psikolojisi. Ankara: Bağırhan Yayınevi.
- Batu, M. & Yanık, A. (2021). “Bir İletişim Türü Olarak Yazılı İletişim: Üniversite Öğrencilerinin Mektuplarına Yönelik Nitel Bir İnceleme”. *Selçuk İletişim*, 14 (2), 723-753. DOI: 10.18094/josc.865684
- Batu, M. & Yanık, A. (2021). “Bir İletişim Türü Olarak Yazılı İletişim: Üniversite Öğrencilerinin Mektuplarına Yönelik Nitel Bir İnceleme”. *Selçuk İletişim*, 14 (2), 723-753. DOI: 10.18094/josc.865684.
- Baykal, B. 1981. Organizasyonların yönetimi ilkeler ve süreçler. İstanbul: Met/Er Matbaası
- Bora, M. V. (2013). Beden eğitimi öğretmeni ve sporcu öğrenciler arasındaki iletişimin, sportif başarı motivasyonu ile ilişkisi/Communication between teachers and students in physical education sports, sports achievement motivation relations (Doctoral dissertation).

- Bozöyük, Ö. (2019). Çalışanların motivasyon düzeylerinin iş performanslarına etkisinde örgütsel stresin rolü: Pursaklar ilçesi devlet okulları örneği (Yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Cüceloğlu, D. (2001). Yeniden İnsan İnsana (26 b.). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2016). İnsan ve davranışı (Otuz İkinci Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi, 229- 230.
- Cüceloğlu, D. 1998. Yeniden insan insana. 17. Baskı. İstanbul: Remzi Kitabevi A.Ş.
- Deci, E. L. and Ryan, R. M. (1985). Intrinsic Motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum Press.
- Demirel, A. G. & Tosuner-Fikes, L. (2014). "The E-Mail Use In Open Communication Climates: A Path-Analysis Model". Global Media Journal: Turkish Edition, 4(8), 82-95.
- Engür M, (2002). Elit Sporcularda Başarı Motivasyonun, Durumluk Kaygı Düzeyleri Üzerine Etkisi. İzmir
- Er N. (2003). Sporda Başarı Motivasyonunun Cinsiyetler Açısından Analizi. Beden Eğitimi Ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi Bildiriler Kitabı, Ankara; S: 459- 461.
- Erdem, A. 2010. İletişim sürecinde geribildirim önemi ve iletişime katkısı. Erciyes İletişim Dergisi. 1, (3), ss.125-132.
- Eren, E. (2004), Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi (Sekizinci Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi, 77,89.
- Eroğlu, Ş. (2018). Elit Güreşçiler ile Farklı Branşlardaki Sporcuların Başarı Motivasyonunun İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Ertekin, İ. Ilgın, H. Ö. & Ataman Yengin, D. (2018). "Örgütsel İletişim Kuramları". Turkish Online Journal of Design Art and Communication, 8 (2), 297-311. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tojdac/issue/36245/408398>.
- Eskiyörük, D. 2015. Örgütsel iletişim. İstanbul: Cinius Yayınları.
- Fermanoğlu, E. N. (2015). İş hayatında motivasyonun örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri: İnşaat sektöründe bir uygulama (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- FIBA. Uluslararası Basketbol Federasyonu [online]. <https://www.fiba.basketball/> adresinden 01.09.2022 tarihinde erişildi.
- Gizir, S. & Fakiroğlu, M. (2020). "Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Okullarındaki İletişim İklimine Yönelik Algıları Üzerindeki Rolü". Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 48, 271-284. DOI: 10.9779/paufd.578125

- Güllüoğlu, Ö. (2011). Örgütsel İletişim: İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık, Konya: Eğitim Akademi.
- Güney, S. (2015). Davranış Bilimleri (Dokuzuncu baskı). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güney, S. (2017). Örgütsel davranış. 4. Baskı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güngör, N. (2019). İletişim: kuramlar ve yaklaşımlar. 4. Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Gürcan, H.İ. (Ed.). (Çolak, 2012: 23). Medya ve İletişim. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2548 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1518.
- Gürler, E. (2020). Okulların örgütsel öğrenmeleri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Güz, N. 1998. İletişim süreci ve temel öğeler. İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi. 1, (7), ss. 121-142.
- Horzum, I. (2020). “Grup İletişimi Temelinde Önyargı, Açık Sadakati, Kutuplarda Düşünmek, Ayrımcılık ve Sosyal Medyada Linç: Fazıl Say Örneği”. Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (4), 324-342. DOI:10.47525/ulasbid.823962
- Işık, M. (2000). İletişimden Kitle İletişimine, Konya: Mikro Yayınları.
- İkizler, C., & Karagözoğlu, C. (1997). Sporda başarının psikolojisi. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- İnternet: Türk Dil Kurumu (TDK). (2022). Güncel sözlük. Web: <https://sozluk.gov.tr/Motivasyon> adresinden 23 Mayıs 2023’de alınmıştır.
- Karabulut, C., Kirazcı, S., & Aşçı, F. H. (2000). Takım ve bireysel sporcuların başarı motivasyonu düzeylerinin incelenmesi.
- Karaçor, S. & Şahin, A. (2004). “Örgütsel İletişim Kurma Yöntemleri Ve Karşılaşılan İletişim Engellerine Yönelik Bir Araştırma”. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 4(8), 96-117. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susead/issue/28434/302883>.
- Kavas, E. T. (2018). Voleybolcuların başarı motivasyonu düzeylerinin araştırılması (Doctoral dissertation, Sakarya Üniversitesi (Turkey)).
- Kaya B. (2016). Örgütsel iletişim ve iş tatmini. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, A. (2021). Esenyurt Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü Personelinin Mükemmeliyetçilik, Esenlik ve Örgütsel Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.
- Keskin A. (2000). Motivasyon ve dikkatli öğrenme üzerine. İstanbul: Nobel Yayınları, 22.



- Kıraç E. (2012). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık algılaması üzerindeki etkileri ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kıraç E. (2012). Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık algılaması üzerindeki etkileri ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kızılet, Atılan, O., ve Erdemir, İ. (2010). 12-14 Yaş grubu basketbol oyuncularının çabukluk ve sıçrama yetilerine farklı kuvvet antrenmanlarının etkisi. *Atabesbd*, 12 (2), ss.44-57.
- Kilpatrick, M., Hebert, E., & Bartholomew, J. (2005). College students' motivation for physical activity: differentiating men's and women's motives for sport participation and exercise. *Journal of American college health*, 54(2), 87-94.
- Kumartaşlı, M., Gülen, Ö., Serçe, B., Madak, E., & Doğan, E. (2021). Elit Seviyedeki Taekwondo Sporcularının Çeşitli Değişkenlere Göre Spora Özgü Başarı Motivasyonlarının İncelenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 80-88.
- Küçük, M. (Hızl.), Orhan, N. ve Eriş, U. (Ed.). 2012. İletişim bilgisi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri.
- Küçük, M. (Hızl.), Orhan, N. ve Eriş, U. (Ed.). 2012. İletişim bilgisi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri.
- Küçük, M. (Hızl.), Orhan, N. ve Eriş, U. (Ed.). 2012. İletişim bilgisi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri.
- Lunenburg, F.C. 2010a. Communication: the process, barriers, and improving effectiveness. *Schooling*. (1), pp. 1-11.
- Luthans, F. (2008). *Organizational behaviour*. New York: McGraw Hill.
- Mungan, S. (1995). Sporda motivasyon faktörü olarak ödül ve ceza (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Nicholls, J., & Robert, G. (1992). The general and the specific in the development and expression of achievement motivation. *Motivation in Sport and Exercise*, 3(2), 31-49.
- Nurlita, I. (2012). "Investigation of Organizational Communication Climate at Bhayangkara Surabaya University Using Communication Climate Inventory (CCI) Method". *Academic Research International*, 3(2), 259-264.
- Oğan, N. (2017). Örgütsel İletişim Türlerinin Gözden Geçirilmiş Motivasyon Faktörleri Üzerine Etkisi: Üretim Sektörlerinde Bir Uygulama. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Omirtay, B. (2009). Motivasyon teorileri kapsamında, motivasyon (özendirme) araçlarının farklı işletmeler açısından analizi (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öğüt, A. Akgemci, T. ve Demirsel, M. T. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2: 277-290.
- Örücü, E., & Kanbur, A. (2008). Örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: Hizmet ve endüstri işletmesi örneği. Manisa Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi, 15(1), 85-97.
- Özgün, A., Yaşartürk, F., Ayhan, B., & Bozkuş, T. (2017). Hentbolcuların Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ve Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Uluslararası Kültürel Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(Special Issue 2), 83-94.
- Sabuncuoğlu, Z. (1984). Çalışma psikolojisi. Bursa: Uludağ Üniversitesi İİBF Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. (1997). "Modern İşletmelerde haberleşme Sorununun Analizi", Bursa İ.T.İ.A. Dergisi, 3(1), 138-161.
- Schacter, D. (2011). Psychology. In D. L. Schacter, D. L. Gilbert, and D. M. Wegner (Eds.), Psychology. New York: Worth, 324.
- Schunk, D. H. and Zimmerman, B. J. (Editörler). (2012). Motivation and self-regulated learning: Theory, research, and applications. London: Routledge, 11-16.
- Stone, N. (2007). Physiological Response to Sport-Specific Aerobic İnterval Training in High School Male Basketball Players (Doctoral dissertation, Auckland University of Technology).
- Taşpınar, H. A. (2019). Farklı liglerde oynayan futbolcuların ruh halleri ile motivasyonları arasında ilişkinin incelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir
- Tekin P. (2015) Kurum içi iletişimin kurum kültürüne etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Terzi, M. (2022). Örgütsel Değişime Direnç İle Üst İletişim, İletişim İklimi Ve İletişim Araçlarının Kalitesi Arasındaki İlişki: Atatürk Üniversitesi Yeni Nesil Tasarım Ve Dönüşüm Projesi Örneği, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tuna, Y. (Hızl.). Vural, İ. (Ed.). 2012. İletişim. Ankara: Pegem Akademi.
- Ustakara, F. (2013). "Kişilerarası İletişimle Bağlantılı Renk Olgusunun Bireysel Çağrışım Boyutuna Yönelik Bir Alan Araştırması: Gaziantep Örneği". Selçuk İletişim, 6 (4), 138-154. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/josc/issue/19022/200611>

- Ustakara, F. (2013). “Kişilerarası İletişimle Bağlantılı Renk Olgusunun Bireysel Çağrışım Boyutuna Yönelik Bir Alan Araştırması: Gaziantep Örneği”. Selçuk İletişim, 6 (4), 138-154. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/josc/issue/19022/200611>
- Ünsar, A.S. İnan, A. ve Yürük, P. (2010). Çalışma hayatında motivasyon ve kişiyi motive eden faktörler: Bir alan araştırması. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12(1), 248-262.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered. Psychological Review, 66, 297–333.
- Yılmaz, B. (2003). “Toplumsal İletişim ve Kütüphane”. Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 20(2), 11 - 29.
- Yılmaz, B. 2003. Toplumsal iletişim ve kütüphane. Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi. 20, (2), ss. 11-29.
- Yüksel, A H. 2016. İletişim süreci ve sistem yaklaşımı açısından iletişim sürecinin incelenmesi. Kurgu Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Uluslararası Hakemli İletişim Dergisi. 6, (6), ss. 15-63.
- Zıllıoğlu, M. (1992). İletişime Giriş. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

## EKLER

### SPORA ÖZGÜ BAŞARI MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ

EK-1

		Hiçbir Zaman	Bazen	Çok az	Oldukça fazla	Her zaman
		1	2	3	4	5
1	Takım arkadaşlarım oyundaki mücadelecliğime saygı duyarlar	1	2	3	4	5
2	Maçtan hemen önce gergin oluyorum ve olduğum yerde duramıyorum	1	2	3	4	5
3	Takım arkadaşlarımı oyuna ısındırma becerisine sahibim	1	2	3	4	5
4	Zor bir antrenman anında çalıştırıcının taktiri bana zorluğu unutturur	1	2	3	4	5
5	Diğerleri beni önde gelen bir yarışmacı olarak görmüyorlar	1	2	3	4	5
6	İyi bir oyun çıkartmak heyecan veriyor	1	2	3	4	5
7	Takım arkadaşlarım liderlik yeteneğime saygı duyarlar	1	2	3	4	5
8	İzleyiciler varken daha iyi oynadığımı düşünüyorum	1	2	3	4	5
9	Takım arkadaşlarım kadar sert ve dayanıklı görünmüyorum	1	2	3	4	5
10	Takım arkadaşlarım iş bitiriciliğimi ve kararlılığımı beğeniyor	1	2	3	4	5
11	Diğer oyuncuların eğitilmesi için çok çaba gösteriyorum	1	2	3	4	5
12	Sportadaki geçmiş başarılarımdan söz etmeyi sevmiyorum	1	2	3	4	5
13	Takım lideri olmaktan hoşlanıyorum	1	2	3	4	5
14	Maçta kendimi oyuna öylesine veriyorum ki geçici olarak gerçekle bağlantımı yitiriyorum	1	2	3	4	5
15	Kaybedilen bir maçtan sonra uyumakta güçlük çekiyorum	1	2	3	4	5
16	Bir maçı kazanınca kendimi çok tatmin olmuş hissediyorum	1	2	3	4	5
17	Bir maçtan önce sakin olmak benim için çok zor	1	2	3	4	5
18	Yeteneklerini geliştirmek için fazladan antrenman yapan sporcuları takdir ediyorum	1	2	3	4	5
19	İnsanların maç sırasında beni izlemelerinden hoşlanıyorum	1	2	3	4	5

20	Sporda başarılı olmayı istiyorum	1	2	3	4	5
21	Benimle aynı düzeyde olan birisiyle mücadele ederken kazanmaktan çok kaybederim.	1	2	3	4	5
22	Kaybetmek beni gereğinden fazla etkiliyor.	1	2	3	4	5
23	Sporda başarılı olmak için yıl boyu çalışmayı isterim	1	2	3	4	5
24	Amacım bir spor dalında önde gelen biri olmaktır.	1	2	3	4	5
25	Maç sırasında, maçı verebilecek bir hata yaparsam kendime gelmem biraz zaman alır.	1	2	3	4	5
26	İyi bir sporcu olmak benim için önemli değildir.	1	2	3	4	5
27	Bazen, maçı kaybettiğimizde günlerce bunu kendime dert ederim	1	2	3	4	5
28	Bir maçtan hemen sonra karnıma ağrılar girer.	1	2	3	4	5
29	Sportif kapasitemi beğenmiyorum	1	2	3	4	5
30	Çok yetenekli rakiplere karşı daha iyi oynadığımı sanıyorum.	1	2	3	4	5
31	En iyisini yapmak için çok çaba sarf ederim	1	2	3	4	5
32	Birisiyle maç hakkında konuşurken heyecanlanıyorum.	1	2	3	4	5
33	Tanınmak umuduyla spor branşında çok çalışıyorum.	1	2	3	4	5
34	Bir hata yaptığımda maçın geri kalan bölümünde bu beni çok üzüyor	1	2	3	4	5
35	Bir takım arkadaşımın oynamasına yararlı olacak önerilerde bulunmaktan hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5
36	Başkaları için güç bulduğum bir görevin bana verilmesinden zevk duyuyorum	1	2	3	4	5
37	Bir maçtan önce olabilecekleri kendime çok dert etmiyorum.	1	2	3	4	5
38	Sezon dışında sporu unutmaktan hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5
39	Maçtan önceki gece uyumakta güçlük çekiyorum	1	2	3	4	5
40	Başarıya açılan yol, şanstın çok daha fazla çalışmadan geçer.	1	2	3	4	5