

**T.C.**  
**KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**BİREYSEL VE TAKIM SPORLARINDAKİ TEMEL BECERİLERİN  
PERFORMANSA ETKİSİNİN İÇSEL KONUŞMA (SELF-TALK) TEKNİĞİ İLE  
İNCELENMESİ**

**Arda ÖZTÜRK**

**Kocaeli Üniversitesi**  
**Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmeliğinin**  
**Beden Eğitimi ve Spor Programı için Öngördüğü**  
**BİLİM UZMANLIĞI (DOKTORA) TEZİ**  
**Olarak Hazırlanmıştır**

**KOCAELİ**

**2016**



**T.C.**  
**KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**BİREYSEL VE TAKIM SPORLARINDAKİ TEMEL BECERİLERİN  
PERFORMANSA ETKİSİNİN İÇSEL KONUŞMA (SELF-TALK) TEKNİĞİ İLE  
İNCELENMESİ**

**Arda ÖZTÜRK**

**Kocaeli Üniversitesi**  
**Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmeliğinin**  
**Beden Eğitimi ve Spor Programı için Öngördüğü**  
**BİLİM UZMANLIĞI (DOKTORA) TEZİ**  
**Olarak Hazırlanmıştır**

**Danışmanı: Doç. Dr. Betül BAYAZIT**

**KOÜ KAEK 2014/303**

**KOCAELİ**

**2016**

**T.C.**  
**KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**


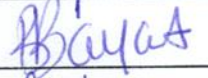


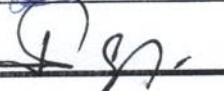
**Tez Adı:** Bireysel ve Takım Sporlarındaki Temel Becerilerin Performansa Etkisinin İçsel Konuşma (Self-Talk) Tekniği ile İncelenmesi

**Tez yazarı:** Arda ÖZTÜRK

**Tez savunma tarihi:** ... / ... / 2016

**Tez Danışmanı:** Doç. Dr. Betül BAYAZIT

İş bu çalışma, Jürimiz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

SINAV KURULU ÜYELERİ		İMZA
ÜNVAN	ADI SOYADI	
BAŞKAN	Doç. Dr. Fikret SOYER	
ÜYE(DANIŞMAN)	Doç. Dr. Betül BAYAZIT	
ÜYE	Doç. Dr. Elif KARAGÜN	
ÜYE	Yrd. Doç. Dr. Zeliye BAĞARAN	
ÜYE	Yrd. Doç. Dr. Eylem GENCER	

**ONAY**

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.... / .... / 2016

Prof. Dr. Mustafa YILDIZ

KOÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

## TEZİN AŞIRMA OLMADIĞI BİLDİRİSİ

Tezimde başka kaynaklardan yararlanılarak kullanılan yazı, bilgi, çizim, çizelge ve diğer malzemeler kaynakları gösterilerek verilmiştir. Tezimin herhangi bir yayından kısmen ya da tamamen aşırma olmadığını ve bir İntihal Programı kullanılarak test edildiğini beyan ederim.

17 / 06 / 2016

Arda ÖZTÜRK

## TEŞEKKÜRLER

Araştırmam süresince hem hoşgörölü hem de yönlendirici desteği için ve problemlere yaklaşımı ile örnek teşkil eden tez danışmanım Doç. Dr. Betül BAYAZIT'a, tez araştırmamda komite üyesi olarak görev yapan ve tecrübelerini benimle paylaşan, desteğe ihtiyaç duyduğum her anımda bıkmadan usanmadan yanımda olan Doç. Dr. Bülent AĞBUGA'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Yine tez araştırmamda komite üyesi olarak görev yapan Yrd. Doç. Dr. Zekiye BAŞARAN'a içten teşekkürlerimi sunarım. Performans etkinliklerinin oluşmasında yardımcı olan Beden Eğitimi Öğretmeni ve Tenis Eğitmeni arkadaşlarım Halil SAVAŞ ve Selim ÇABUK hocalarıma, yine bu etkinlikler sırasında benim her daim yanımda olan dostlarım Ozan YILMAZ ve Turgay KURUKOÇ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Eğitimim süresince zaman ayırarak, fikir anlamında düşüncelerime zenginlik katan ve desteğini esirgemeyen diğer hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Verdiğim kararların her zaman arkasında olup bugüne kadar her daim desteklerini hissettiğim aileme ve son olarak varlığıyla bana güç veren hayatımın anlamı çok sevdiğim eşim Nilgün ÖZTÜRK'e sonsuz teşekkürlerimle.

## ÖZET

### **Bireysel ve Takım Sporlarındaki Temel Becerilerin Performansa Etkisinin İçsel Konuşma (Self Talk) Tekniği İle İncelenmesi**

**Amaç:** , Self-Talk (İçsel Konuşma) tekniğinin temel beceri uygulamaları ile performansa etkisini incelenmek amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Araştırmaya Denizli ilinde, Pamukkale Eğitim Vakfı Okullarındaki ve Pamukkale Tenis kulübündeki takım sporu olan basketbol ve bireysel spor olan tenis sporu ile uğraşan 12-14 yaş arasında 15'erli gruplara ayrılmış şekilde 2 deney ve 2 kontrol grubundan oluşan 60 erkek sporcu araştırmaya katılmıştır. Araştırmada, kontrol gruplu ön test ve son testin bulunduğu bir deney deseni kullanılmıştır. Araştırmada basketbol ve tenis sporlarındaki bazı temel becerilerin belli bir yaş grubu aralığındaki spor yapan bireylere uygulanmış olup sekiz haftalık bir periyotta haftada iki kez gerçekleştirilmiştir. Beceri uygulamaları sonucunda İçsel Konuşma stratejisi kullanılarak performanslarına olan etkilerini incelenmiştir.

**Bulgular:** Tenis branşı deney grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Basketbol branşı şut uygulaması deney grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Basketbol branşı top sürme deney grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Basketbol branşı pas uygulaması deney grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

**Sonuç:** Tenis ve basketbol branşı uygulamaları için yapılan temel beceri etkinliklerinin ön test ve son test değerlendirmelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu durum self-talk (içsel konuşma) tekniğinin sporcuların performansına pozitif yönde bir etkisinin olduğunu kanıtlamaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** İçsel Konuşma, performans, temel beceriler

## ABSTRACT

### **The Investigation of the Basic Skills Effect on the Performance in the Individual and Team Sports by Self –Talk Strategy.**

**Objective:** In this study, the purpose of research is to examination of effect on performance of the basic skill practices using self-talk strategy.

**Method:** The research group is composed of 60 male athletes attending at Pamukkale Education College and Pamukkale Tennis Club. Athletes are in the range of 12-14 age, divided into 2 experiment and 2 control group and each group has 15 athletes. In this research, it is used an experimental design with the pre-test and post-test control group. The basketball and tennis basic skills is applied to the athletes in the significant age range twice a week in eight weeks time in this research. It is investigated that, the effect on performance to the basic skills applications by using self-talk strategy.

**Result:** A statistically significant difference is found ( $p < 0,05$ ) in pre-test and post-test evaluation for the athletes in the experimental group of tennis branch. A statistically significant difference is found ( $p < 0,05$ ) in pre-test and post-test evaluation of the shot performance for the athletes basketball branch of the expermental group A statistically significant difference is found ( $p < 0,05$ ) in pre-test and post-test evaluation of the dribbling performance for the athletes basketball branch of the expermental group A statistically significant difference is found ( $p < 0,05$ ) in pre-test and post-test evaluation of the passing performance for the athletes basketball branch of the expermental group.

**Conclusion:** A statistically significant difference is found according to the examination of the pre-test and post-test of the tennis and basketball branch practice for basic skills performance In this situation, self-talk strategy proved to a positive effect for the athletes' performance.

**Key Words:** Self-Talk, Performance, Basic skills



## İÇİNDEKİLER

ONAY .....	iv
TEZİN AŞIRMA OLMADIĞI BİLDİRİSİ .....	v
TEŞEKKÜRLER .....	vi
ÖZET.....	vii
ABSTRACT .....	viii
İÇİNDEKİLER .....	ix
ÇİZELGE VE ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
1.GİRİŞ .....	1
1.1. PSİKOLOJİ.....	2
1.1.1. Psikolojide Yaklaşım Türleri .....	2
1.1.2. Psikolojinin Alanları.....	3
1.2. SPOR PSİKOLOJİSİ .....	5
1.3. MOTİVASYON .....	7
1.3.1. Motivasyon Türleri.....	8
1.3.2. Motivasyon Kuramları .....	10
1.4. Self-Talk (İçsel Konuşma).....	38
1.5. BASKETBOL.....	41
1.5.1. Basketbolun Tarihçesi .....	41
1.5.3. Basketbol Tanımı .....	42
1.6. TENİS .....	43
1.6.1. Tenis Sporunun Tarihçesi.....	43
1.6.2. Tenisin Tanımı .....	44
2. MATERYAL VE YÖNTEM .....	46
2.1. Araştırma Grubu .....	46
2.2. Araştırma Prosedürü .....	46
2.3. Verilerin Analizi .....	49
3. BULGULAR .....	51
4. TARTIŞMA .....	59
4.1. Sınırlılıklar.....	67
5. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	68
5.1. Sonuçlar .....	68

5.2. Öneriler .....	69
6. KAYNAKLAR .....	70
7. ÖZGEÇMİŞ .....	78
8. EKLER .....	80
Ek.1. Etik Kurul Değerlendirme Raporu .....	80
Ek.2. Tez Denetleme Listesi .....	82



## ÇİZELGE VE ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi.....	13
Şekil 2. Maslow'un ve Alderfer'in Gereksinim Kuramları Arasındaki İlişki.....	15
Şekil 3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı .....	16
Şekil 4. Porter-Lawler İş Motivasyonu Modeli.....	30
Şekil 5. Tenis Uygulama Alanı .....	47
Şekil 6. Basketbol Uygulama Alanı .....	48
Çizelge 3. 1. Basketbol Sporcularının Tanımlayıcı Özellikleri .....	51
Çizelge 3. 2. Tenis Sporcularının Tanımlayıcı Özellikleri .....	51
Çizelge 3. 3. Sporcuların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı .....	52
Çizelge 3. 4. Tenis Branşı Çalışma Grubunun Ön Test Sonuçlarına Göre T-Testi Sonuçları .....	53
Çizelge 3. 5. Tenis Branşı Çalışma Grubunun Son Test Sonuçlarına Göre T-Testi Sonuçları .....	53
Çizelge 3. 6. Tenis Branşı Kontrol Grubunun Ön Test ve Son Test Sonuçlarının Karşılaştırılması .....	53
Çizelge 3. 7. Tenis Branşı Deney Grubunun Ön Test ve Son Test Sonuçlarının Karşılaştırılması .....	54
Çizelge 3. 8. Basketbol Branşı Çalışma Grubunun Şut Uygulaması Ön Test Sonuçlarına Göre T-Testi Sonuçları.....	54
Çizelge 3. 9. Basketbol Branşı Çalışma Grubunun Şut Uygulaması Son Test Sonuçlarına Göre T-Testi Sonuçları.....	54
Çizelge 3. 10. Basketbol Branşı Çalışma Grubunun Top Sürme Ön Test Sonuçlarına Göre T-Testi Sonuçları.....	55
Çizelge 3. 11. Basketbol Branşı Çalışma Grubunun Top Sürme Son Test Sonuçlarına Göre T-Testi Sonuçları.....	55
Çizelge 3. 12. Basketbol Branşı Çalışma Grubunun Pas Uygulaması Ön Test Sonuçlarına Göre T-Testi Sonuçları.....	55
Çizelge 3. 13. Basketbol Branşı Çalışma Grubunun Pas Uygulaması Son Test Sonuçlarına Göre T-Testi Sonuçları.....	56

Çizelge 3. 14. Basketbol Branşı Kontrol Grubunun Şut Uygulaması Ön Test ve Son Test Sonuçlarının Karşılaştırılması.....	56
Çizelge 3. 15. Basketbol Branşı Kontrol Grubunun Top Sürme Ön Test ve Son Test Sonuçlarının Karşılaştırılması.....	56
Çizelge 3. 16. Basketbol Branşı Kontrol Grubunun Pas Uygulaması Ön Test ve Son Test Sonuçlarının Karşılaştırılması.....	57
Çizelge 3. 17. Basketbol Branşı Deney Grubunun Şut Uygulaması Ön Test ve Son Test Sonuçlarının Karşılaştırılması.....	57
Çizelge 3. 18. Basketbol Branşı Deney Grubunun Top Sürme Ön Test ve Son Test Sonuçlarının Karşılaştırılması.....	57
Çizelge 3. 19. Basketbol Branşı Deney Grubunun Pas Uygulaması Ön Test ve Son Test Sonuçlarının Karşılaştırılması.....	58



## 1.GİRİŞ

İnsanoğlunun bugünkü gelişimine göz attığımızda insanın kendisini keşfetme ve buluş eylemlerinde düşünce süreçlerinin önemli bir yer tuttuğunu görmekteyiz. Bu bağlamda düşünce süreçleri bilişsel gelişim ile mümkün hale gelmektedir. Bilişsel gelişim ise; insanın yaşla birlikte olgunlaşması düşünme, öğrenme ve hatırlama süreçlerinde olan değişimler olarak ifade edilebilir. Bilişsel gelişim teorilerinde ise, insanların nasıl davrandıkları ve kendilerine ne söyledikleri arasındaki ilişki üzerine önemle durmuşlardır. Sporcular sıklıkla performanslarını gösterirken düşünce ve davranışlarını düzenlemek adına kendilerini içsel olarak motive ederler. Bu bağlamda bilişsel stratejiler; var olan düşünce durumlarını etkilemek ya da değiştirmek için aktif zihinsel süreçler sağlamaktadır.

Sporcular tarafından kullanılan en önemli bilişsel stratejilerden birisi içsel konuşmadır (Self-Talk). İçsel Konuşma davranışçı bilişsel yaklaşımların ve bilişsel stratejilerin merkezindedir ve son zamanlarda spor psikolojisi uygulamalarında ilgi çeken bir araştırma konusu haline gelmiştir. İçsel konuşma kişinin düzenlediği ve kendisine verdiği yönergeler ve pekiştireçler ile birlikte duygu, düşünce ve değişim durumlarını düzenleyen bireyin hissettiği ve algıladığı bir içsel dialog olarak tanımlanır (Hackfort&Schwenkmezger, 1993). Araştırmacılar İçsel konuşmayı iki boyutta incelemektedirler. Bu boyutlar pozitif ve negatif içsel konuşma olarak tanımlanır. Pozitif içsel konuşma; kişinin kendisini cesaretlendirme, övme durumları olarak tanımlanır (Moran, 1996). Başka modern araştırmacılar ise içsel konuşmayı öğretici ve motivasyonel bir durum karakterize ederek tanımlamıştır (Zinsser, Bunker ve Williams 2001). Öğretici içsel konuşma taktik seçenekleri, teknik bilgiler ve dikkatli bir şekilde odaklanma ile ilişkili durumlar olarak tanımlanırken Motivasyonel içsel konuşma ise; pozitif bir ruh hali gayret gösterme ve güven inşa etme ile ilişkili durumlar olarak tanımlanır.

Günümüz spor dünyasında sporcular sıklıkla performanslarını en üst düzeyde sergileyebilmek için düşünce ve davranışlarını en mükemmel şekilde organize etmeli ve bu yönde modellemeler üzerinde temellendirmelidirler. İçsel Konuşma (Self-Talk) spor psikolojisi literatüründe ve spor psikolojisi stratejilerinde yaygın olarak kullanılan modellemelerden biridir.

Sonuç olarak, bu araştırmanın amacı, Self-Talk (İçsel Konuşma) tekniğinin temel beceri uygulamaları ile performansa etkisini incelenmek amacıyla yapılmıştır.

## **1.1. PSİKOLOJİ**

Psikoloji, insan davranışlarının altında yatan temel nedenleri bulmaya çalışan bilimsel çabaya verilen addır. Aslında psikolojiye dair yapılan ilk tanım, insan zihninin yapısının incelenmesi şeklindedir. Ancak gelişen dünya ile birlikte psikolojinin tanımı şu şekilde yapılmıştır. Davranış ve davranışın altında yatan süreçleri bilimsel olarak inceleyen bir çalışma alanı olarak tanımlanmıştır. Sonuç olarak, insanın doğumundan ölümüne kadar birey olarak yaşantısını sürdürdüğü toplumda, sosyal ilişkiler ve iletişimler yumağı ve odağı içinde bulunan insan, psikoloji biliminin yardımıyla önce kendini, sonra da diğer insanları tanıyarak, çok yönlü ve karmaşık yaşam biçimini yönlendirme durumundadır (Cüceloğlu, 2006).

Psikoloji bugün hayatın her alanında kendini hissettiren bir bilim dalıdır, reklamlardan, zayıflama rejimlerine, personel seçiminden, iş veriminin artırılmasına ve modern yönetim ilkelerinin işletmelerde uygulanmasına kadar geniş bir alana yayılmıştır (Cüceloğlu, 2006).

### **1.1.1. Psikolojide Yaklaşım Türleri**

**Nörobiyolojik Yaklaşım:** Her davranışın temelinde son derece karmaşık süreçler yer alır. Beyinde oluşan sinirsel süreçler belirli bir düzen izleyerek kaslara geçer ve gözlenebilen davranışlar halinde dışa yansır. İşte bu yaklaşım türüne nörobiyolojik yaklaşım denilmektedir.

**Davranışsal Yaklaşım:** Bireyin gözlenebilen ve dolayısıyla, ölçülebilen davranışlarını incelemeyi psikolojinin tek bilimsel yöntemi olarak savunur. Davranışsal yaklaşım, uyarıcı-davranış psikolojisi olarak da bilinir. Uyarıcının cinsi, şiddeti ve tekrarı ile davranışın türü, kuvveti ve frekansı arasındaki ilişkiyi inceler. Ayrıca davranışı pekiştiren ödüllendirme koşullarını da ele alır. Uyarıcı-davranış psikolojisi organizmanın içinde olup biten biyolojik veya bilişsel süreçler ile ilgilenmez. Amacı çevredeki uyarıcı koşullarla, ortaya çıkan davranış arasındaki ilişkiyi incelemektir.

**Bilişsel Yaklaşım:** Bilişsel yaklaşım psikologları insanı, edilgen (pasif) bir yaratık olarak değil, algılayan, uyarıcıları işleyen, anlamlandıran etken (aktif) bir sistem olarak görürler. Onlara göre, insanı diğer canlılardan ayıran en belirgin özellik, insanın gelen uyarıcıları işleyebilme, anlamlandırabilme yeteneğidir. Bilişsel oluşumlar deyince akla algılama, bellek ve düşünme gibi zihinsel bilgi işlem süreçleri gelir. Bu süreçleri kullanarak birey çevresi ve kendisi hakkında yeni bilgiler edinir, eski olayları hatırlar, ortaya çıkan sorunları çözer ve gelecekle ilgili planlar yapar. Algılama, bellek ve bilgi işlem süreçlerini inceleyen dala bilişsel psikoloji adı verilir.

**Psikoanalitik Yaklaşım:** Her bireyin kendi geçmişini inceleyen vaka çalışmaları yöntemini kullanır. Psikoanalitik yaklaşımın kurucusu Sigmund Freud'tur. Freud'a göre insanoğlunun doğuştan getirdiği iki temel kuvvetli eğilim vardır: cinsellik ve saldırganlık. Bu iki temel eğilim insanoğlunun toplum içinde uyumlu yaşamasını zorlaştırdığından, cinsellik ve saldırganlık davranışları, ana-baba, öğretmen gibi çocuğun sosyalleşmesinde önemli rol oynayan kişilerce çocukluktan itibaren sürekli baskı altında tutulur ve cezalandırılır. Freud tarafından hoş karşılanmayan cinsellik ve saldırganlık duyguları bilinçaltına itilirler, çünkü bu tür düşünce ve istekleri sürekli bilinçte tutmak bireyde gerginlik ve rahatsızlık yaratır. Bilinçaltına itilmiş arzuların farkında olamayız, ancak onlar bizim davranışımızı etkilemeye devam ederler.

**Fenomenolojik Yaklaşım:** Fenomen kendini ve dış dünyayı kendine özgü bir biçimde algılayan kişinin öznel yaşantısına verilen isimdir. Fenomenolojik yaklaşım, bireyin davranışlarını anlayabilmek için, onun kendine özgü davranışını algılayışını ve yaşantısını bilmemiz gerektiğini savunur. Yani bireyin davranışını biçimlendiren en önemli etken, onun kendini ve çevreyi o andaki anlamlandırış biçimi, başka bir deyişle bireyin o andaki fenomenidir (Cüceloğlu, 2006).

### **1.1.2. Psikolojinin Alanları**

**DeneySEL Psikoloji:** Değişik çevre koşullarının davranışı nasıl etkilediğini hayvanlar üzerinde yaptığı araştırmalar ile bulmaya çalışır. DeneySEL psikologlar, belirli bir davranışı etkileyen çevre koşullarını ve uyarıcıları ayrıntılı bir biçimde tanımlayıp ölçerek uyarıcının hangi davranışı, nasıl ve ne derece etkilediğini bulmayı amaçlar.



**Fizyolojik Psikoloji:** Biyolojik süreçler ile davranış arasındaki ilişkiyi inceler. Duyu organlarının yapısı ve işleyişi, kana karışan hormonların fizyolojik sisteme ve dolayısıyla davranışa olan etkisi de inceleme konusu içine girer.

**Gelişimsel Psikoloji:** Bireyin kronolojik yaşıyla onun davranışının türü arasındaki ilişkiyi inceler. Gelişimsel psikolojinin diğer konusu da çocuğun içinde büyüdüğü çevre özellikleriyle onun geliştirdiği davranış türleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

**Kişilik Psikolojisi:** Bireylerin kendilerine özgü davranış, düşünce ve duygu biçimleriyle ilgilenir. Günlük yaşamı içinde birey her an hem çevresiyle, hem de kendisiyle sürekli etkileşim halindedir. Birey bu tür etkileşimlerde bulunurken kendine özgü duygu, düşünce ve davranış özellikleri gösterir. Davranış, düşünce ve duygu özelliklerini incelemeyi kişilik psikolojisi üstlenmiştir.

**Sosyal Psikoloji:** Bireyler birbirlerinden yalıtılmış olarak kendi başlarına yaşayamazlar, günlük yaşamın akışı içinde diğer kimselerle yüzlerce, binlerce etkileşim içine girerler. Bireylerin birbiriyle etkileşimini inceleyen psikoloji dalına sosyal psikoloji adı verilir.

**Bilişsel Psikoloji:** Bireyin günlük yaşamı ile ilgili bilmesi gereken şeylerin hepsini belleğimiz sayesinde gerçekleştiririz. Algılama, düşünme, hatırlama ve unutma, problem çözme ve dil davranışının altında yatan süreçler konusunda yapılan araştırmalar bilişsel psikolojinin alanı içine girer.

**Klinik ve Danışmanlık Psikolojisi:** Bireyin çevresiyle ve diğer insanlar ile ilişkilerinin temelinde hangi etkenler söz konusudur. Neden, niçin, nasıl gibi soruları araştırmak ve bireye düşünsel, duygusal ve davranışsal düzeyde yardımcı olmak, çevresiyle daha uyumlu bir ilişki kurmasını sağlamak

**Okul ve Eğitim Psikolojisi:** Hangi konu, kime ve nasıl öğretilmelidir? Sorusuyla okul ve eğitim psikolojisi ilgilenir. Eğitimde verimin en üst düzeye ulaşması için öğretmen nasıl yetiştirilmeli, öğretim programı gerek içerik, gerek biçim olarak nasıl düzenlenmeli, sınıf ortamını etkileyen değişkenleri nasıl değerlendirmeli gibi sorular, okul ve eğitim psikolojisinin ilgi alanları arasına girmektedir.

**Endüstriyel Psikoloji:** Belirli bir işe en uygun kişiyi veya belirli bir kişiye en uygun işi seçmeyle ilgilenir. Endüstriyel psikologlar, hem araştırmayla hem de uygulamayla ilgilenir. Endüstri kuruluşunda çalışan bireylerin işten doyum almalarını sağlamayı ve üretimde verimlilik düzeylerini yüksek tutabilmeyi amaçlayan çevresel, psikolojik ve sosyal düzenlemeleri sağlayan psikoloji alanıdır (Cüceloğlu, 2006).

## **1.2. SPOR PSİKOLOJİSİ**

Spor bugünkü yapılış biçimi ile 20. yüzyıldan başlayarak, bilimsel çalışmalara açılmış, değişen toplumsal koşullar nedeniyle ekonomik bir yön kazanmaya başlamıştır. Bilim adamları, daha iyi sporcu yetiştirme ya da toplumsal yaşam içindeki rekabet ve ilerleyen teknik yaşama uyumu sağlama çabasının yanı sıra, insanın yaşam kalitesini yükseltebilme, stres ve depresyon ile başa çıkabilmesine yardımcı olma amacıyla da çalışmalar yapmaya başlamışlardır (Koruç ve Bayar, 1990). Böylece spor bilimleri adı verilen yeni bir bilim dalı ortaya çıkmıştır. Spor bilimi birçok disiplinden bilginin yer aldığı ve bu bilgilerin spora uygulanmasını içeren multidisipliner bir bilim dalıdır ve birçok alt disiplinden oluşur. Bu alt disiplinlerden bir tanesi de spor biliminin psikolojik boyutlarıdır. Buna göre spor bilimlerinin psikolojik boyutları, motor öğrenme ve kontrol, motor gelişim ve spor ve egzersiz psikolojisi olarak üç temel alandan oluşmaktadır. Motor öğrenme ve kontrol; psikolojinin bilişsel, algısal ve deneysel ve öğrenme psikolojisinin konularını ele alırken, motor gelişim; gelişim psikolojisi üzerine yoğunlaşarak, spor ve motor performansla ilgili gelişimsel psikolojinin konularını ele alır. Spor ve egzersiz psikolojisi ise; sosyal, kişilik, sağlık, danışma ve klinik psikolojisi konularının spor ve egzersiz ortamında incelenmesini içerir (Aşçı, Kirazcı; 2014). Bu bağlamda Spor psikolojisi; günümüz spor dünyası içerisinde beceri öğreniminin kazanılması ve sportif performansı arttırmak için önemli unsurlardan birisi haline gelmiştir. Sporda insan davranışlarını açıklayan süreçleri ve atletik performansın nasıl geliştirilebileceğini ele alan spor bilimlerinin bir dalı olan spor ve egzersiz psikolojisini kavramsallaştırabilmek için bu spor olgusunu incelemek gerekmektedir (Aşçı, Kirazcı; 2014). Günümüzde spor iki farklı biçimde ele alınmakta ve işlev görmektedir. Bunlardan ilki; performans sporu, var olan performansı aşmak amacı ile müsabaka kazanmanın temel olduğu yaklaşımı ifade eder. Diğer yaklaşım biçimi ise, rekreasyon amacıyla yapılan spor, bireylerin kendilerini yenilemelerini, sağlıklarına kavuşmalarını

ve yaşam kalitelerini yükseltmek amacı ile yapılan "herkes için spor" sloganıyla ifade edilen spor anlayışıdır (Koruç, 1999). Bu bağlamda birçok araştırmacı spor psikolojisine ilişkin tanımlamalar yapmıştır. Bu tanımlardan ilki, Morgan (1972) spor psikolojisini fiziksel aktivitenin psikolojik temellerini incelenmesi olarak tanımlamıştır. (Akt. Leunes ve Nation, 2002). Alderman (1980) spor psikolojisini sporun insan davranışları üzerine etkisi şeklinde açıklarken; Gill (1986) spor ortamında insan davranışları ile ilgili sorulara yanıt bulmaya çalışan spor ve egzersiz biliminin bir alt alanı olarak açıklamaktadır. Cox ise, (1994) psikoloji ilkelerinin spor ortamına uygulanmasını içeren bir alan olarak tanımlamıştır. Bir başka tanımda Singer'a göre, uygulamalı psikolojidir, psikoloji biliminin spora ve spora özgü ortamlara uygulanmasıdır (Akt. Horn, 1992).

Spor ve egzersiz psikoloji ile ilgili organizasyonların spor psikolojisi ile ilgili farklı tanımlar ortaya koymuşlardır. Amerikan Psikologlar Birliği (APA) spor psikolojisini; spor, egzersiz ve diğer fiziksel etkinliklere katılım ve performans ile ilişkili psikolojik faktörlerin bilimsel olarak ele alınması olarak tanımlamıştır. Uluslararası Spor Psikologları Derneği (ISSP) spor psikolojisini; spor ve egzersize katılan bireylerin davranışlarını anlamak ve etkilemek için temel oluşturan profesyonel, pratik ve bilimsel etkinler olarak tanımlamıştır (Akt. Aşçı, Kirazcı; 2014). Yine Uygulamalı Spor Psikolojisi Gelişim Topluluğu (AAASP) spor psikolojisini; spor, egzersiz ve fiziksel etkinliklere katılımı etkileyen ve katılımdan etkilenen psikolojik ve zihinsel faktörlerin incelenmesi ve elde edilen bilgilerin günlük yaşam ortamlarına uygulanması olarak tanımlamıştır. Avrupa Spor Psikologları Federasyonuna göre, (FEPSAC) spor psikolojisini; birey veya grupların bireysel katılımlarından oluşan psikolojik temeller, süreç ve sporla ilişkili etkinliklerin psikolojik düzenlemelerinin sonucunun incelenmesi şeklinde tanımlamıştır (Akt. Aşçı, Kirazcı; 2014).

Bu bağlamda, spor ve egzersiz psikolojisinin iki temel amacı vardır. Bunlar; psikolojik faktörlerin bireyin fiziksel performansını nasıl etkilediğini ve spor ve egzersize katılan bireyin psikolojik gelişimini ve sağlığını nasıl etkilediğini anlamak (Weinberg ve Gould, 2015). Bu çerçevede spor psikolojisi, spordaki insan davranışlarını yarışma düzeyinde ve performans düzeyinde ele almasının yanında sağlık amaçlı ya da

rekreatif amaçlı olarak yapılan fiziksel etkinliklere katılım boyutu ile bireylerin davranışlarını incelemektedir (Aşçı, Kirazcı; 2014).

Sonuç olarak spor psikolojisi, sporcuların üst düzey performansa ulaşması için sporcuya psikolojik destek sağlamak, zihinsel antrenman programları hazırlamak ve bu antrenman programları ile sporcuların en üst performansa ulaşmasına katkıda bulunmak amacıyla varolan bir bilim dalıdır (Berger ve ark. 2002).

### **1.3. MOTİVASYON**

Motivasyon kelimesi, hem kelime anlamı olarak hem de akademik bir tanım olarak davranışı açıklamada kullanılan terimdir. Motivasyon, bilimsel olarak insanların davranışları, istekleri ve ihtiyaçlarını açıklamada kullanılır. Örneğin insanların yaptıkları eylemleri neden yaptıklarını anlatmak için kullanılabilir. Motivasyon (ing. Motivation) kelimesinin kökü yine İngilizcede kullanılan “motive” kelimesine dayandırılabilir ve bu kelimenin Türkçe tercümesi “güdü” olarak yapılabilir. Yani aslında motivasyon ile kast edilen insanların eylemleri arkasındaki güdüdür. “Güdü” kelimesinin de tanımı, motivasyon kavramının anlaşılması için önemlidir. “Güdü” kelimesini basitçe bir eylemin sebebi olarak tanımlamak mümkündür. Örneğin acıkan bir kişinin açlığını gidermek için yemek yemesi veya bir çalışanın işinde terfi almak için kendisine verilen işi en mükemmel şekilde yapmaya çalışması birer güdü örneğidir (Parde, 1990).

Motivasyon kavramı; hareket etmek, teşvik etmek, harekete geçmek anlamlarına gelen Latince “movere” kelimesinden türetilmiştir (Richart ve ark.,1975). Motive teriminin Türkçe karşılığı güdü veya harekete geçirici olarak tanımlanmaktadır. Motivasyon bir insanı belirli bir amaç için harekete geçiren güç demektir ve harekete geçirici, hareketi devam ettirici ve olumlu yöne yöneltici üç temel özelliğe sahip bir güçtür (www.insankaynaklari.com,2009).

Motivasyon, kısaca insanı çalışmaya sevk etmek, çalışmak için bireyi harekete geçirmek ve isteklendirmek anlamına gelmektedir. Motivasyonu “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları” şeklinde de tanımlamak mümkündür (Koçel, 2003).

İnsanoğlu öğrenir, hatırlar, düşünür, ihtiyaç duyar ve ister. Acıktığında yiyecek ihtiyacını, susadığında su ihtiyacını, başkaları tarafından kabul görme ihtiyacını, başarılı olma ihtiyacını karşılamak üzere harekete geçer ve bu hedeflerine ulaşmak için davranışlarda bulunur. Psikolojide istekler ve ihtiyaçlar motivasyon başlığı altında incelenir (Arkonaç1998).

Organizasyonlarda motivasyon ise bireyin ihtiyaçlarını tatmin etmesi için ortam yaratarak, etkileyerek ve isteklendirerek onu harekete geçirme sürecidir. Bir başka tanımda da motivasyon; is ortamında geçerli davranışların ortaya çıkması için bireyin uyarılması, yönlendirilmesi ve bu davranışların sürdürülmesini etkileyen itici güç şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle, motivasyon; insan davranışlarının istenilen doğrultuda yönlendirilmesi şeklinde tanımlanabilir (Kavrakoğlu, 1993).

### **1.3.1. Motivasyon Türleri**

Motivasyonu anlayabilmenin en basit yolu onu bir süreç olarak kabul etmek ve de onu oluşturan temel kısımlar (gereksinmeler, motivler, amaçlar) halinde bölmektir. Temel motivasyon süreci ise genellikle aşağıdaki şekilde ifade edilmektedir (Gülen, 1998).

**Birincil ve İkincil Güdüler:** Birincil güdüler, biyolojik temeli olan dürtülere dayanan güdülerdir. Bu güdüler diğer canlılarda da mevcuttur. Örneğin; açlık, susuzluk vb. İkincil güdüler ise psikolojik ve sosyal temellidir. Bunlar sevecenlik, sosyal onay, birlikte olma isteği, başarı, kendini bulma vb. güdülerdir.

**Durumluk ve Sürekli Güdüler:** Durumluk güdüler, belli bir durumun etkisiyle ortaya çıkar ve geçicidir. Sınav olduğu için çalışan öğrencinin güdüsü durumluktur. Çalışmasını öğrenmek için yapan öğrencinin güdüsü ise süreklidir, çünkü öğrenme güdüsü süreklidir (Akbaba, 2006).

**İç motivasyon (Intrinsic Motivation)** kısaca kişinin kendi kendisini motive etmesidir. İçsel olarak motive olmuş insanlar becerikli olmak için içsel açlığa sahip bulunmaktadırlar. Bu insanlar başarılı olmak için kendilerini yönetebilme özelliğini taşımaktadırlar (Nicholas ve ark.,1992).

İçsel olarak motive olmuş insanlar oyuna ve onurlarına düşkünlüdürler. Bu duyulan içsel onur, onları en iyisini ortaya koymaya motive eder. Etraflarında birçok insanın olması onlar için önemli değildir. Yalnız başlarını yaptıklarını zevk alarak sürdürürler (Konter, 2004).

İçsel motivasyonun iki aşaması vardır:

1. Zihinsel; kişinin nereye gideceğini aklında oluşturması, kavramasıdır.
2. Fiziksel; kişinin varmak isteği yöne doğru hareket etmesidir (Koruç,2002).

İçten motive olan kişi düşünceyi eyleme dönüştürür, hedeflerini belirler ve onlara ulaşmak için harekete geçer. Bu hedeflere ulaşabilmek için kişinin şu aşamalardan geçmesi gerekir ; Kendine inanmak, Gizli yetenekleri keşfetmek, Yaşamı coşku ile kucaklamak Gelişmeye devam etmek Sağlık için yararlı alışkanlıklar edinmek ve enerjyi arttırmak Görünüşü etkili bir araç haline getirmek Çekici bir kişilik geliştirmek Başarılı ilişkiler kurmanın yollarını aramak Endişe, şüphe ve korkuyu yenebilmek Gerginliği denetlemek Başarısızlığı yenebilmek Zamanı daha akıllıca kullanabilmek Bilinmeyi araştırmak.

Dışsal motivasyon (Extrinsic Motivation), diğer insanlar aracılığıyla gelen negatif ve pozitif etkilerde bulunabilen, davranışın tekrarlanma olasılığını arttırıp azaltabilen maddi, manevi değerler taşıyan güçlendirme veya pekiştirmedir. Dışsal ödüller maddi materyaller olabilirler( Örneğin; kupa, para, madalya vb. dışsal ödüller). Dışsal ödüller maddi olmayan kaynaklardan da gelebilir (Örneğin; takdir edilme, övülme vb.) (Konter,1995). Dışsal motivasyon sporcunun kendisi ile direkt ilgili olduğu bir durum değildir. Dış ortamda oluşan durumların sporcuyu üzerinde oluşturduğu olumlu ya da olumsuz etkilerdir (Luc ve ark, 1995). Dış motivasyon denince önce akla antrenör, seyirci vb. unsurlar gelmektedir. Antrenör sporcuyu övmek ya da cezalandırmak suretiyle ona istediğini yaptırabilir. Övgü ile sporcuyu antrenöre, müsabakaya ve kendisine daha olumlu yaklaşacaktır. Övgü sporcuya neyin doğru olduğu hakkında bilgi verecektir. Ceza onun haksız olduğunu bildirir ve olumlu hislerin oluşmasına hiçbir katkısı olmaz. Yerinde ödül sporcuya güven kazandırır ve onun daha başarılı olmasını sağlar. Ceza ve şüphe karmaşıklık yaratır (Konter,1995).

### **1.3.2. Motivasyon Kuramları**

Motivasyon konusunda birçok çeşitli kuram ve modeller geliştirilmiştir. Bunlar, kişileri motive eden faktörleri belirlemek, güdülenmeyi sürdürmek konularında yardımcı olmak amacıyla geliştirilmiştir. Bazı modeller, kişilerin gereksinimlerinin bir ifadesi olan motiflere, dolayısıyla kişinin içinde olan faktörlere ağırlık verirken, diğer modeller ise; teşviklere yani kişinin dışında olan, kişiye dışarıdan verilen faktörlere ağırlık vermektedir. Bu bağlamda bir motivasyon kuramı bireylerin sergiledikleri davranışların nedenleri ile bu davranışa neden olan süreçleri açıklamaya çalışmaktadır. Pek çok kuram genellikle her ikisinden ziyade biri üzerinde daha güçlü şekilde odaklanma eğilimi göstermektedir (Tosi vd., 1990). Motivasyon kuramları gereksinim-kapsam (need-content) kuramları ve süreç (process) kuramları olmak üzere iki kısımda incelenebilmektedir. Motivasyon kuramlarını iki temel grup içerisinde inceleyebiliriz.

#### **1.3.2.1. Gereksinim Kuramları**

Gereksinim kuramları, insanların güdülerini ve bunların görelî güçleri ile insanların bu güdülerini tatmin etmek için peşine düştüğü hedefleri tanımlamakla ilgilidir. Yani kapsam/gereksinim kuramları, gereksinimlerin doğasına ve insanları neyin güdülediğine önem vermektedir (Mullins, 2002).

Kapsam-gereksinim (content-need) kuramları genel olarak, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramı, Alderfer'in E.R.G Kuramı, Herzberg'in Çift-faktör Kuramı, Murray ve McClelland'ın Öğrenilmiş Güdüler Kuramı'nı kapsamaktadır.

##### **1.3.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı**

Amerikalı araştırmacı Abraham H. Maslow, 1954 yılında yaptığı klinik gözlemlerine dayanarak insan ihtiyaçlarının (güdülerinin) piramit şeklinde bir hiyerarşiye tabi olduklarını bulmuştur (Maslow, 1970). Maslow'un bu sınıflandırmada temel aldığı iki varsayım vardır (Koçel, 1982).

- 1- İnsan davranışlarının temelinde ihtiyaçlar vardır;
- 2- Bazı ihtiyaçların tatmini diğerlerinden daha önemlidir. İnsanlar önemli ve şiddetli olan bu ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra diğer ihtiyaçlarını karşılama yoluna giderler.

Dolayısıyla “bireylerin davranışını anlayabilmek için onların ihtiyaçlarının neler olduğunu bilmek gerekir” (Eroğlu, 1996).

Maslow’a göre insanların davranışlarının temeli olan ihtiyaçlar beş basamakta ele alınabilir ve bunlar sırasıyla şöyledir.

**a. Fizyolojik İhtiyaçlar:** Bunlar insanın biyolojik olarak yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan ihtiyaçlardır. Açlık, susuzluk, cinsellik (neslini devam ettirmek), uyumak, boşaltım, nefes alıp vermek, barınma gibi ihtiyaçlar bu kategoridedir. Buna göre, açlık problemi olan bir insana hürriyet, sevgi, sanat gibi konular bos gelir. Bunun için Eroğlu, “henüz fizyolojik ihtiyaçların yeterince karşılanmadığı az gelişmiş ülkelerde, hak adalet, eşitlik ve hürriyet gibi demokratik idealleri, kitlelere benimsetmekte zorluk çekilmektedir” demektedir.

**b. Güvenlik İhtiyaçları:** Fizyolojik ihtiyaçları karşılanan kişinin bundan sonra ihtiyaç hissedeceği şey güvenlik olacaktır. Emniyet, güven, düzen ve değişmezlik bu kategoride değerlendirilmektedir. Bu aşamada insanın kendine fiziki, ekonomik, sosyal ve belki de siyasal olarak güvenli bir ortam oluşturma ihtiyacı ortaya çıkacaktır. Şimdiki ve gelecekteki güvenlik düşünülmektedir. Örneğin, yaşamını sürdürebileceği, geçimini sağlayacağı güvenceli, sigortalı bir iş araması (Eren, 1989), kendine güvenli bir barınak yapması, güvenli bir sosyal ve siyasal çevre oluşturmaya (kendi kan hısımlarına yakın yaşaması, bir siyasal kurum olan devleti oluşturmaya) hep bu çerçevede değerlendirilebilir. İsten atılma korkusunun temelinde ise yine fizyolojik ihtiyaçların içinde bulunulan zaman diliminde ve daha sonra karşılanamaması endişesi vardır ve kişinin ruhsal durumunu olumsuz yönde ciddi olarak tehdit eder. “İşe ve amire karşı güvensizlik, ihtiyarlık korkusu ve buna benzer korku ve tehditler insanoğluna yarınını güven ve garantiye alma arzusu verdiğini” belirten Eren, bu ihtiyacın fazlaca garantiye alınmasının insan için zararlı olabileceğini de ilave etmektedir. Örneğin, bir kimse çalışsa da çalışmasa da ücretini alacağı duygusu uyandırdığı bir işyerinde “rasyonel iş yapma ve yaptırma” olanaklarının yitirileceği belirtilmektedir (Eren, s.396). Eren, güvenlik ihtiyaçlarını fazlaca karşılanmanın bir diğer sakıncasının da bu güveni sağlayan kişi ya da örgüte aşırı bağlılık sonucunda çalışanın üretkenlikten düşeceği, kendine güvenlik sağlayan kişi ve örgütü memnun etmeye çalışabileceği ihtimalinin olduğunu belirtmektedir. Ayrıca, “insan, başka birine bağlı ve borçlu olursa kendi kendine değer



verme ve yaratma gibi yüksek düzeyde ihtiyaçlar tatmin edilemeyecek ve insan kişiliğinden önemli Şeyler kaybedebilecektir.

**c. Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı:** Maslow burada insanların sosyal bir varlık olması yönü üzerinde durmaktadır (Eren, 1989). Tredgold, bu ihtiyacın insanların toplu yasama içgüdüleriyle ilişkili olduğunu belirtmektedir (Eroğlu, 1996). İnsan diğer insanlarla bir arada yaşamak, onları sevmek ve onlar tarafından seilmek ister. Sevme ve sevilmenin olmadığı yer kişiye sıkıntı verir onu rahatsız eder. Sürekli sevgi arayışı içinde olan insan bunu bulabileceği gruplar arayacak ve onların içinde yaşayacaktır. Sevip sevilebileceği aile, is, millet vb. gibi ortamlar arayacaktır. Ait olma ve sevgi ihtiyacını belli bir süre karşılayamayan fert, ihtiyacı karşılanırsa bile bunun etkisini uzun süre üzerinde taşıyacaktır (Eroğlu, 1996). Kişinin sevme sevilme ihtiyacını tatmin etmek için içinde bulunduğu organizasyonun bu ihtiyacı gideremediği durumda başka organizasyon (grup, toplum, topluluk vb.) arayacaktır (Eren, 1989). Ait olma ve özellikle sevgi ihtiyacının karşılandığı en temel kurum ailedir. Ailedeki sevgi ve aidiyet duygusu yaşamın değişik dönemlerinde bireyin kişiliğini de etkiler bir Şekilde kendini göstermektedir. Anne-baba, kardeşler ve yakın akraba çocuğun sevme-sevilme duygusunu tatmin etmektedir. Kendisi aile kurunca da bu sevgiyi esi ve çocuklarına aktarmaktadır. Eğer yetiştiği ailede sevgi tatmini sorunlu ise kurduğu ailede ve toplumda da bu gereksinimin karşılanmasında sorunlar yaşanmaktadır.

**d. Takdir ve Saygı İhtiyaçları:** Maslow'un takdir ve saygı ihtiyaçlarının iki yönlü olduğunu görülmektedir. Birincisi bireyin başarı, hizmet gibi nedenlerle başkaları tarafından değer görmesi, takdir edilmesi; ikincisi ise kişinin kendi kendine saygı göstermesi, kendini takdir etmesidir. Başarısı ve hizmetleri başkaları tarafından onanan insanın kendine güveni gelir. Maslow, bu gruptaki ihtiyaçların başkalarının takdirini kazanmayla ilgili yönünü prestij, statü, başkalarınca tanınma, önemli olma (görünme), arkadaş çevresine egemen olma şeklinde; kendini takdir etme kısmını ise başarılı olma, kendine saygı duyma, kendine güvenme, bağımsız olma, isinde uzmanlaşma şeklinde örneklendirmektedir. Eroğlu (1996), takdir ve saygı ihtiyaçlarının bu ikinci aşamasının "insanın kendi benliğini asarak, mükemmelliğe doğru bir geçiş yapma çabasıyla yakından ilgili" olduğunu vurgulamaktadır. Bu ihtiyaçların giderilmesi, kişilerin aşağılık duygularından kurtularak kendilerine güven kazanmalarına yol açacaktır.

“Evrensel bir kompleks olan aşağılık duyguları, ancak bu ihtiyaç grubunun yeterince karşılanmış olmasıyla giderilir. Buna dayanarak bu kategoriye gelmiş ve makul ölçüde bu tür ihtiyaçlarını tatmin etmiş olan kişilerin, çeşitli nevrozların baskısından kurtulması da kolaylaşacaktır.” Eren (1989) de toplum içindeki statünün kişiye başkalarının verdiği değerle oluştuğuna dikkat çekmektedir.

**e. Kendini Gerçekleştirme:** Birey yukarıdaki ihtiyaçlarını giderse bile eğer hala yetenek, bilgi, beceri itibarıyla kendini tam olarak ortaya koyamadığını düşünüyorsa içinde bir boşluk hissedecek ve bu eksikliği gidermeye çalışacaktır. İşte buna kendini tamamlama, kendini gerçekleştirme denilmektedir. Burada kişinin meslek, bilim, sanat, din, siyaset vb. alanlarda en tepe noktalara çıkmasının yanında onun örnek gösterilecek niteliklere erişmesi gerekmektedir. Yani, amaç ideal insan, bilge kişi özelliklerine erişmektir.



**Şekil 1.** Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi

Maslow'un ihtiyaçlar piramidi genel olarak incelendiğinde tepede ideal insan, alt basamaklarda ise insanı bu ideallığe götüren ara ihtiyaçlar vardır. “En yüksek değere

sahip olan ihtiyaçlar en kıt tatmin olunan ihtiyaçlardır” (Eren,1989). Amaç-araç ilişkileri açısından Maslow’un bulgularına yaklaşacak olursak amacın kendini gerçekleştirmek, araçların ise diğer basamaktaki ihtiyaçlar olduğu görülür. Bu açıdan bakınca kişinin kendini gerçekleştirmesi için alt düzeydeki temel ve sosyo-psikolojik ihtiyaçların belli ölçülerde karşılanması gerekmektedir. Maslow’a göre bu ihtiyaçlar karşılanmazsa amaç gerçekleşmez.

### **1.3.2.1.2. Alderfer’in E.R.G Kuramı**

Clayton Alderfer (1972), Maslow’un gereksinimler hiyerarşisini başka bir Şekilde ifade etmektedir. Maslow’un modeli özellikle çalışma yaşamı için geliştirilmemişken, Alderfer kuramında örgütlerdeki insan gereksinimlerine yönelik bir uyarlama yapmaya çalışmıştır (Porter, vd., 2003). Kuramında gereksinimleri Varoluş (Existence), İlişki kurma (Relatedness) ve Gelişme (Growth) gereksinimleri olarak üç grupta incelemiştir.

**Varoluş Gereksinimi:** İnsanın varlığını sürdürmesi ve varoluşunu devam ettirmesini sağlayıcı maddesel özelliğe sahip fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerini kapsamaktadır (Mullins, 2002). Varoluş gereksinimi, insanın varoluşuyla ilişkili olan ve Maslow’un kuramındaki ilk iki basamakta yer alan fizyolojik ve belirli güvenlik gereksinimlerine karşılık gelmektedir (Porter vd., 2003).

**İlişki Kurma Gereksinimi:** Bu gereksinimler ise, açık bir iletişim, diğer kişilerle duyguların ve düşüncelerin paylaşımıyla tatmin olunmasını içermektedir. Yine Maslow’un kuramında yer alan sevgi ve ait olma gereksinimi ile başkalarından gelen geri dönüşümleri içeren saygı gereksinimine karşılık gelmektedir. Bununla birlikte Alderfer, ilişki kurma gereksiniminin eleştirisiz samimiyetten ziyade açık, doğru ve dürüst etkileşimle tatmin edildiğini vurgulamıştır (Johns ve Saks, 2001).

**Gelişme Gereksinimi:** Gelişme gereksinimi yine Maslow’un kuramında yer alan kendini gerçekleştirme gereksinimini kapsamakta ve ayrıca başarı ve sorumluluk niteliğini içeren saygınlık gereksiniminin bir yönünü içine almaktadır (Akt. Topaloğlu, www.e-motivasyon.net).



**Şekil 2.** Maslow'un ve Alderfer'in Gereksinim Kuramları Arasındaki İlişki

Alderfer'in E.R.G. kuramı, tanımlardan da anlaşılacağı gibi, Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi kuramına göre yeniden ele alınmış biçimdir. Buna göre, varoluş ve ilişki kurma gereksinimleri doyuma ulaştıkça kendilerinden bir sonraki gereksinimler daha çok istenmeye başlanacaktır. Yalnız "gelişme gereksinimleri" karşılandığı ölçüde daha çok istenecektir. Kuramın Maslow'dan ayrılan bir yanı ise, gereksinimlerin burada somutluk durumlarına göre sıraya konmuş olmasıdır. Dolayısıyla bir üst düzeydeki gereksinimi karşılamak güç olduğunda bir alt düzeydeki gereksinim kümesi daha çok istenecektir. Çünkü bu kurama göre, daha ayrılmış, daha az somut amaçları elde edemeyenler daha somut amaçlara yönelirler. Gerçek istek böylece doyurulmuş olmaz, ama daha somut olanı onun yerine geçmektedir (Onaran, 1981). Hatırlanacağı gibi Maslow'a göre ise tatmin edilen bir gereksinim motive edici özelliğini yitirmiştir. Ona göre saygı gereksinimi karşılanmadıysa, kişi bir alt düzey olan sevgi ve aitlik gereksinimine dönmeyecek, çünkü bu gereksinim zaten karşılanmış sayılacaktır.

ERG modeli insan davranışını açıklamada daha fazla esnekliğe izin vermesi yönünden gereksinimler hiyerarşisi kuramından daha az katı bir model olarak gözükmektedir. Ayrıca, çalışan motivasyonu konusunda kullanışlı bir düşünce şekli önermiş bulunmaktadır (Akt. Topaloğlu, www.e-motivasyon.net).

### 1.3.2.1.3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Motivasyon kuramının gelişimine önemli ölçülerde katkıda bulunan kişilerden biri de Frederic Herzberg olmuştur. Herzberg de, tıpkı Maslow ve Alderfer gibi, motivasyonun temelinde yine gereksinimlerin olduğunu savunmuştur.

Frederic Herzberg İki-Faktör kuramını 1950'li yılların sonu ve 1960'lı yılların başlarında geliştirmiştir. Herzberg ve arkadaşları, Pittsburgh'da bulunan yaklaşık 200 mühendis ve muhasebeciden oluşan bir grupta görüşerek, onlara geçmişte işlerinden ve çalıştıkları zamanlardan kendilerini özellikle tatmin ve motive olmuş hissettikleri ve de tam tersi durumda hissettikleri durumları anımsamalarını istemiştir. Daha sonra da hissettikleri bu iyi ve kötü duyguların neler olduğunu onlardan tanımlamalarını istemişlerdir. Alınan cevaplar kayda alınmış ve içerik analizine sokulmuştur. Sonuçta çalışanların iş tatmini ve tatminsizliğiyle ilişkili olarak verdikleri cevaplardan iki farklı boyutun varlığı tespit etmiştir (Moorhead ve Griffin, 1989).

Araştırmanın sonuçlarına göre "koruyucu (hijyen) faktörler" ve "motive edici faktörler" olmak üzere iki farklı faktör grubunun var olduğu ve işyerindeki insanları farklı şekillerde etkilediği belirlenmiştir (Tosi, Rizzo ve Carroll, 1990). (Akt. Topaloğlu, www.e-motivasyon.net)



Şekil 3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Mullins, 2002)

### **1- Koruyucu-hijyen faktörler:**

Çalışanların tatminsizlik ve motivasyon eksikliğinin nedenleri hakkındaki sorulara verdikleri yanıtların sonucunda elde edilmiştir. Bunlar; ücret, iş güvenliği, çalışma koşulları, denetimin düzeyi ve niteliği, şirket politikası ve yönetimi, kişilerarası ilişkilerdir. Buna göre koruyucu-hijyen faktörler eğer işyerinde bulunmuyorsa bireyler için tatminsizlik yaratan unsurları ifade etmektedir. Bunların sağlanması, tatminsizliği azaltmakta, fakat kişinin tatminini arttırmamaktadır. Sonuç olarak bu faktörler bir iş bağlamında ilişkilendirilmiş unsurlardır (Tosi, Rizzo ve Carroll, 1990).

### **2- Motive edici faktörler:**

Çalışanların tatmin motive olma ve hakkında sorulan sorulara verdikleri yanıtlardan elde edilmiş bulgulardır. Bunlar ise; başarı duygusu, tanınma, sorumluluk, işin kendisi ve kişisel gelişim ve yükselmedir. Motive edici faktörler çalışanların motivasyon ve tatminin başlıca nedeni olarak belirttikleri unsurlardır. Buna göre çalışanların işte bu faktörleri açıkça görmesi ve hissetmesi tatmin ve motive olmalarına neden olmaktadır. Ancak hijyen faktörlerinin tersine bu faktörlerin yokluğu tatmin duygusunu hissedemese de tatminsizlik hissini de vermemektedir (Moorhead ve Griffin, 1989).

Herzberg bu kuramında diğer Maslow ve Alderfer'in kuramlarının aksine gereksinimleri bir sıra düzen içerisinde göstermemiş, iki farklı faktörde gruplandırarak ifade etmiştir. Buna göre hijyen faktörleri içinde yer alan gereksinimlerin karşılanması bireyde tatmin duygusu yaratmazken karşılanmaması tatminsizlik unsuru oluşturmaktadır. Buna karşın “motive edici faktörler” içindeki gereksinimler karşılanmadığında birey tatmin olmayacaktır ancak, tatminsiz olarak da kendini hissetmeyecektir (Süral Özer ve Topaloğlu, 2008).

Herzberg kültürel farklılıklara rağmen, motive edici ve hijyen faktörlerinin dünya genelindeki işgörenleri benzer şekilde etkilediğine inanmaktadır. Bununla ilgili gelişmiş ülkelerde (ABD, Japonya, Finlandiya, Macaristan, İtalya) yapılan bazı araştırmalar bu görüşleri doğrular niteliktedir. Bununla birlikte bu araştırmalarda görülen farklı bir bulgu da motive edici gereksinimlerin çalışanların büyük kısmında (%60-90 arası) tatmin sağlarken, olmaması ise çalışanların bir kısmında da (%18-40

arası) tatminsizlik hissi verdiği. Hijyen faktörlerinin yeterince olmaması çalışanların büyük kısmı için tatminsizlik sağlarken (%65-80 arası), olmasının ise çalışanların bir kısmında tatmin sağladığı (%10-30 arası) belirlenmiştir (Hellriegel vd., 2001). Bu çalışmaların gelişmekte olan ülkelerde de yapılması çalışanların daha büyük bir kısmında hijyen faktörlerinin (özellikle de ücret gibi) daha çok motive edici faktörler olarak mı gösterileceği merak konusudur.

Herzberg'in çalışmasının en önemli katkılarından biri, çalışma yaşamındaki motivasyon konusunda deneysel araştırma ve düşünceyi uyandıran güçlü bir etkide bulunmuş olmasıdır. Ayrıca çalışmasında kullandığı sistematik dil ve tarzı, uygulamadan gelen yöneticiler tarafından kolaylıkla anlaşılabilir, çalışanları motive etmede basitçe kullanılabilecek tarzda yöneticilere eylemsel belirli öneriler sunmuştur. Modele yönelik büyük eleştiriler olmasına rağmen Herzberg'in kuramı günümüzde hala yöneticiler arasındaki popülerliğini korumakta ve uluslararası çekiciliğini sürdürmektedir (Porter vd., 2003),(Akt. Topaloğlu, www.e-motivasyon.net)

#### **1.3.2.1.4. Murray-McClelland Öğrenilmiş Gereksinimler Kuramı**

Murray (1938) insan davranışını fazlaca kontrol ettiğine inandığı bir dizi gereksinimi (güdü) öne sürmüştür. Ona göre ihtiyaçlar, fizyolojik eksikliklerden doğar ama oldukça durağan kişilik özelliklerini simgelemektedirler (Can, 1985).

Murray yaklaşımını "kişilik bilim" (personoloji) olarak adlandırmış ve kişiliğin temel gereksinimlerini belirlemiştir. Yiyecek ve su gibi, iç organlardan kaynaklanan gereksinimlerle pek ilgilenmeyen Murray psikolojik kökenli gereksinimlere odaklanmıştır (Burger, 2006; 246). Murray (1938) psikolojik kökenli gereksinimi, belirli bir koşulda belirli bir şekilde tepki göstermeye hazır bulunma durumu olarak tanımlamıştır. (Burger, 2006).

Murray'e göre gereksinimler, araştırmacı tarafından gözlemlenebilecek olgular değildir. Gereksinimler ancak gözlemlenebilen davranışlardan çıkarılabilen, insan davranışlarını açıklamak için araştırmacı tarafından kurulan varsayımsal-kuramsal yapılardır. Gereksinimler ise en iyi şekilde birtakım düşlerden, masallardan çıkarılabilir. Ayrıca gereksinimler içsel eğilimler olmayıp öğrenilmiş davranışlardır (Onaran, 1981).

Murray'e göre gereksinimler hiyerarşisi genel geçer değil kişiseldir. Örneğin, çok sayıda yakın arkadaşınızın olması için bir gereksinim duyuyorsanız, sizin Yakın İlişki gereksinimiz vardır. Bu gereksinim, diğer insanların Yakın İlişki gereksinimiyle karşılaştırıldığında çok olmayabilir; ancak sizin diğer gereksinimlerinize göre daha baskın ise sizin için önemli bir gereksinimdir. Örneğin yarın önemli bir sınavınız var ve arkadaşlarınız bir parti veriyor. Eğer başarı gereksiniminiz, kişisel gereksinim hiyerarşinizde Yakın İlişki ya da Oyun gereksiniminizden yüksekse, büyük olasılıkla evde kalıp ders çalışırsınız. Eğer başarı gereksiniminiz yüksek olmasına rağmen, bu bahsedilen gereksinimler kadar güçlü değilse, sınavdan yüksek bir not alamazsınız (Burger, 2006).

Murray (1955), tahminen bağımlı ve birincil gereksinimlerden türeyen bu ikincil ya da psikolojik kökenli gereksinimlerin, ortak tepki sistemlerini ve arzuları simgelediğini, ancak bunların, kimisinin kalıtsal olabilmesine rağmen, temel, biyolojik dürtüler sanılmaması gerektiğini ifade etmiştir.

İlk beş güdü cansız nesnelere ilgili olan başlıca eylemleri ilgilendirmektedir (Murray, 1955):

- ***Elde etme-edinme gereksinimi (Acquisition)***: Servet, mal-mülk sahibi olma. Bir şeyleri yakalama, kapma, aşırma. Pazarlık yapma, kumar oynama. Para veya gayrimenkuller için çalışma.
- ***Koruma gereksinimi (Conservance)***: Bir şeyleri toplama, tamir etme, temizleme ve zarara karşı korumayı içeren davranışlar
- ***Düzen gereksinimi (Order)***: Nesnelere düzenleme, tertipleme, ortadan kaldırma. Düzenli ve temiz olma. Bütünüyle titiz olma.
- ***Tutma-kaybetmeme gereksinimi (Retention)***: Bir şeyleri alıkoymak, elde tutmak, ödünç vermeyi reddetmek, biriktirmek. Tutumlu, ekonomik ve cimri olmak.
- ***Yapı gereksinimi (Construction)***: Düzenleme ve inşa etmek.

Murray, başarı tutkusunu ifade eden hareketleri, güç isteğini, prestije duyulan arzuyu aşağıdaki güdüler biçiminde sınıflandırmıştır (Murray, 1955):



➤ **Üstünlük gereksinimi (Superiority):** Üstünlük güdüsü, başarı güdüsü (n Achievement) ve tanınma-onaylanma güdüsü (Recognition), olarak iki güdüye ayrılmaktadır.

- **Başarı gereksinimi (Achievement):** Engelleri aşmak, gücü kullanmak, zor olan bazı şeyleri mümkün olduğunca iyi ve hızlı bir şekilde yapmaya çabalamak.
- **Tanınma-onaylanma gereksinimi (Recognition):** Övgü ve takdir uyandırmak, saygı talep etmek. Birinin başarılarından övünmesini ve bunu sergilemesini içermektedir. Üstünlük, sosyal prestij, onur ve yüksek mevki istemeyi kapsamaktadır.

Murray çalışmasında, gösterme-sergileme güdüsünün, tanınma güdüsüyle birlikte değerlendirilebileceğini de belirtmiştir. Gösterme-sergileme güdüsü (Exhibition); Kişinin şahsına yönelik ilgi göstermeyi içermekte, başkalarını kışkırtmak, güldürmek, heyecanlandırmak, şaşırtmak ve korkutmak gibi davranışlarla betimlenmektedir. Kişinin bununla kendisini dramatize etmesidir.

Sonraki gereksinimler “Başarı” ve “Tanınma’yı tamamlayan, durumunu korumayı ya da küçük düşmekten kaçınmayı içeren arzu ve hareketlerdir (Murray, 1955):

➤ **Dokunulmama gereksinimi (Inviolate):** Bu güdü, kişinin kendisine olan saygısının düşmesini önlemek amacını taşıyan arzu ve girişimleri içermektedir. Kişinin ‘iyi namı’nı korumayı, eleştiriden muaf olmayı, psikolojik ‘uzaklığı’ sürdürmeyi belirtmektedir. Bu durum, kibir ve kişisel duyarlılığa dayanmaktadır. Bu güdü, inziva güdüsü (Seclusion) içinde düşünülmektedir (izolasyon, suskunluk, kendini-gizleme). Murray çalışmasında bu güdüyü “Sergileme güdüsü”nün (Exhibition) karşıtı olarak kullanmıştır. Dokunulmama güdüsü, üç güdüye ayrılmaktadır (Murray, 1955):

- **Kaçınma gereksinimi (Infavoidance);** Kişinin hatadan, utançtan, küçük düşmeden ve alay edilmekten kaçınmasıdır. Kişinin gücünün

ötesinde olan bazı şeyleri yapmaya girişmekten kendini alıkoymasdır

- **Savunma gereksinimi (Defendance);** Kişinin kendisini suçlamalara ya da küçümsenmeye karşı savunmasıdır. Hareketlerini haklı çıkarmak, hafifletici nedenler, açıklamalar ve mazeretler öne sürmek şeklinde kendini gösterir.
- **Misilleme gereksinimi (Counteraction);** Kişinin kısıtlamalarla ve misillemeler yaparak, gururla bozgunun üstesinden gelmesidir. En zor işleri seçmesi ve kişinin onurunu belirli bir eylem içinde savunmasıdır.

Sonraki beş güdü bireyin gücü kullanması, güce karşı koyması ve güce teslim olmasıyla ilgilidir (Murray, 1955):

- **Başatlık gereksinimi (Dominance):** Kişinin başkalarını etkilemesi ya da kontrol etmesidir. İkna etmek, yasaklamak, emretmek. Önderlik etmek ve yönetmek. Sınırlamak. Bir grubun davranışını organize etmek.
- **İtaat gereksinimi (Deference):** Rıza göstererek üstün nitelikli birini izlemeyi, onu takip etmeyi ve taktir etmeyi içermektedir.
- **Benzerlik gereksinimi (Similance):** Kişinin empati kurması, birini örnek alması ya da taklit etmesidir. Kişi kendisini başkalarıyla tanımlar, rıza gösterir ve onlara inanır.
- **Bağımsızlık gereksinimi (Autonomy):** Kişinin etki ya da zorlamaya karşı direnç göstermesidir. Bir otoriteye karşı gelmesi ya da yeni bir mekanda özgürlük arayarak, bağımsızlık için çaba içine girmesidir.
- **Farklı olma gereksinimi (Contrarience):** Başkalarından farklı şekilde hareket etmek ve eşsiz olma isteğinin gösterilmesidir. Karşı tarafta yer almak ve geleneklere uymayan görüşleri benimsemektir.

Murray (1955) sonraki iki güdünün, iyi şekilde bilinen sado-mazoşist bölünmeyle benzerlik gösterdiğini belirtmektedir;

- **Saldırganlık gereksinimi (Aggression):** Kişinin yakın birine saldırma ya da yaralama isteği duymasdır Bir kişiyi öldürme, alçaltma, zarar verme, suçlama, itham etme ya da kötü niyetle alay etme, sert bir şekilde cezalandırma isteği. Sadizm.
- **Kendini alçaltma-küçük düşürme gereksinimi (Abasement):** Kişinin teslim olması, itaat etmesi ve de cezayı kabul etmesidir. Özür dilemek, günah çıkartmak, telafi etmek. Kendi değerini düşürmek. Mazoşistlik.

Sonraki güdü ayrı bir konumda değerlendirilmektedir. Çünkü öznel olarak ayrıştırılabilir bir davranış formunu içermektedir. Yani, utangaçlık-çekingenlik.(Murray, 1955):

- **Çekingenlik gereksinimi (Blamavoidance):** Kişinin başkalarını suçlamaktan, dışlamaktan ya da cezalandırma gibi davranışlardan, asosyal ya da geleneklere uymayan tepkilerinden kendini alıkoyarak kaçınmasıdır. Terbiyeli olma ve kurallara uyma isteğinin gösterilmesidir.

Sonraki dört güdü, insanların sevgi-şefkatle yaptıkları; sevgiyi arama, değiştirme, bırakma veya saklamakla ilgili güdüleridir (Murray, 1955):

- **Yakın ilişki gereksinimi (Affiliation):** Kişinin arkadaşlıkları ve ilişkileri şekillendirmesidir. Başkalarıyla selamlaşma, onlara katılma ve onlarla birlikte yaşamayı içermektedir. İşbirliği yapmak ve başkalarıyla sosyal konuşmalar içine girmektir. Sevmek, gruplara katılmak vb. davranışlar göstermek.
- **Reddetme gereksinimi (Rejection):** Bir kimseyi hiçe saymak, gözardı etmek ya da dışlamaktır. Uzak durmak, umursamamak, ayrımcı olmak vb.
- **Yetiştirme gereksinimi (Nurturance):** Yardıma muhtaç bir kişiye bakmak, ona yardım etmek, korumak ve anlayış göstermektir. Bir çocuğa “annelik” yapmak vb..
- **Yardım isteği gereksinimi (Succorance):** Kişinin yardım, koruma ve anlayış isteği içinde olmasıdır. Yardıma ve merhamete çok ihtiyacı olmak.

Kişinin bir şefkate ve kendisine bakan ailesine bağlı kalmasıdır. Bağımlı olmaktır.

Murray (1955) çalışmasında aşağıda belirtilen üç güdüyü eklemekte kararsız kaldığını belirtmiştir. Son iki güdü ise, sosyal yaşam içinde büyük sıklıkla meydana gelen tamamlayıcı güdülerdir, sorma ve anlatma ihtiyacını yansıtmaktadır:

- **Oyun gereksinimi (Play):** Kişinin kendisini rahatlatması, eğlendirmesi, oyalanma ve eğlence peşinde koşmasıdır. İyi vakit geçirmek, oyun oynamak, gülmek, şaka yapmak ve keyifli olmak vb. Ciddi gerilimden kaçınma içeren davranışlar.
- **Kavrama-anlama gereksinimi (Cognizance):** Kişinin (dolaşarak ya da dokunarak) keşfetmesi, sorular sorması, merak etmekten memnuniyet duyması, bakınması, dinlemesi, kontrol etmesi, okuması, bilgiyi aramasıdır.
- **Açıklama gereksinimi (Exposition):** Kişinin işaret etmesi ve göstermesidir. Gerçekleri anlatmak, bilgi vermek, açıklamak, yorumlamak, ders vermektir.

Murray, her bir gereksinimin iki unsura sahip olduğuna inanmaktadır: Yön (direction) ve Yoğunluk (intensity). Yön; güdünün doyumunun beklendiği kişi ya da nesneden bahsetmektedir. Acıkma durumunda, yerel bir büfeye gereksinim duyulur ki bu, güdünün yönünü anlatmaktadır. Yoğunluk; güdünün önemini temsil etmektedir (Moorhead ve Griffin, 1989).

Murray bir gereksinimin aktif hale gelip gelmemesini, içinde bulunulan duruma bağlar, buna da 'baskı' adını verir. Örneğin Düzen gereksiniminiz, dağınık bir oda gibi bir baskı olmadığında, davranışınızı etkilemeyecektir. Düzen gereksinimiz güçlüyse, odanız birazcık dağılsa bile, büyük olasılıkla toparlamak için zaman yaratacaksınız. Ancak, Düzen gereksiniminiz düşükse, odanız içinde adım atılmayacak hale gelene kadar bekleyebilirsiniz. Hatta bu durumda bile odanızı düzgün görmekten çok, ev arkadaşınızı memnun etme gereksinimi tarafından güdülenmiş olabilirsiniz (Burger, 2006), (Akt. Topaloğlu, www.e-motivasyon.net)

McClelland'ın Gereksinimler Kuramında ise;

David C. McClelland'ın “Gereksinimler Kuramı”, Henry A. Murray'ın 1938 yılında ortaya attığı ve insan davranışlarının nedeni oluşturduğunu ifade ettiği 20'nin üzerindeki bir dizi gereksinimden yalnızca başarı, güç ve yakın ilişki gereksinimlerini içeren bir kuramdır. McClelland bu üç gereksinimden genellikle başarı gereksinimi üzerinde yoğunlukla çalışmış olsa da, birçok araştırmasında bu üç gereksinimi birlikte test etmiştir.

McClelland (1961), davranışı şekillendiren bu gereksinimlerin önemini, kişilerarası ilişkilerde, akademik başarıda, hayat tarzının seçiminde ve iş performansı üzerindeki etkilerinde görülebileceğini belirtmiştir.

❖ **Başarı Gereksinimi:** Murray (1955) başarı gereksinimini (Achievement), “zorlukların üstesinden gelme, gücü kullanma, zor olan şeyleri mümkün olduğunca hızlı ve iyi bir şekilde yapmak çabası”na duyulan bir arzu ya da eğilim olarak tanımlamıştır. McClelland (1976) ise başarı gereksinimini; “iyi iş yapma ya da bir kusursuzluk standardıyla rekabet etmenin önemli olduğu eylemlere yönelme” olarak tanımlamıştır. Bu yaklaşıma göre, başarı güdüsü, zor bir işin üstlenilmesi, belirsizlikle yüzleşme ve kişinin performansının sonuçları için kişisel sorumluluk alması gibi davranışlarıyla dışa vurulmaktadır (Sagie ve Elizur, 1999).

Araştırmalar yüksek başarı güdüsüne sahip olan bireylerin belirli şekillerde hareket etme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Buna göre bu bireylerde şu gibi özellikler görülecektir (McClelland, 1961, 1965). Yüksek başarı gereksinimine sahip bireyler, ne büyük ne de küçük riskler almayarak, başarılarını hesaplanan riskler olarak göstermek ihtiyacı hissetmektedirler. Bu bireyler, hedefledikleri amaca doğru hangi düzeyde ulaştıklarını anlamak için hızlı ve kesin şekilde bir geri bildirim alma ihtiyacı duymaktadırlar. Bu kişilerin başarıyla motive olmaları ve başarıdan büyük haz duymaları sıkça görülmektedir. Bu bireyler zihinlerini sürekli şekilde hedeflerindeki işle meşgul etmektedirler. Başarıya hedeflenen kişiler olarak kişisel sorumluluk almakta son derece kararlıdırlar.

McClelland (1961), başarı gereksinimine yönelik makro önermeler de getirmiş ve “The Achieving Society” adlı kitabında, ülkelerin o günkü ekonomik gelişmişlik

durumu ile o ülkelerdeki ölçülen başarı güdüsü düzeyleri arasındaki ilişkinin bir dizi kanıtını ortaya koymuştur. Farklı ülkelerde yaptığı çalışmaları kullanarak girişimciliği, başarı motivasyonunu ekonomik büyüme ve gelişmeye dönüştüren bir araç olarak tanımlamıştır. McClelland (1961) sonuç olarak bazı toplumlardaki sosyalleşme sürecinin yüksek bir başarı güdüsü yaratması nedeniyle, o toplumların daha fazla sayıda girişimci çıkarabildiğini ifade etmiştir.

❖ **Güç Gereksinimi:** Güç (erk) gereksinimi; "...başkalarını etkileme araçlarını denetleme yoluyla kişinin doyuma ulaşma eğilimi" olarak tanımlanabilir (McClelland ve Winter, 1969). Yüksek güç gereksinimi içindeki bireyler, kendi çevresini, finansal ve maddi kaynakları, bilgiyi ve diğer insanları kontrol altına alma arzusu göstermektedir (McClelland ve Burnham, 1976).

Alfred Adler, uzun zaman önce gücün, tüm insan aktivitesinin büyük bir hedefi olduğundan bahsetmiştir. Adler insanın tabiatının, bir kişinin kendi üzerinde sahip olduğu güçleri kontrol etmek için edinimi aracılığıyla öğrendiği ve kişinin tatmininin tam olarak onun çevre üzerinde etkide bulunabilme yeteneğine dayandığı bir şey olarak görmüştür (Birch ve Veroff, 1966). Winter (1991), güç gereksiniminin altı temel göstergesini şöyle belirtmektedir (Apospori vd., 2004) :

- Diğer insanlar üzerinde etkisi olabilecek oldukça güçlü davranışlar.
- Özellikle bilgi toplayarak ya da başkalarını gözetleyerek, kontrol ya da denetim oluşturmak.
- Etki etmeye kalkışmak, bir konuya inandırmaya, kabul ettirmeye, ya da bunu kanıtlamaya çabalamak.
- Açıkça istenmese bile tavsiyede bulunmak, desteklemek ya da yardım etmek.
- Başkalarını etkilemek
- Başkalarının hareketlerine güçlü duygusal tepkiler göstermek.

❖ **Yakın İlişki Gereksinimi:** Yüksek yakın ilişki gereksinimi içindeki birey, sosyal ilişkilerini sürdürerek daha fazla zaman geçirmekte, gruplara katılarak, sevmeyi ve benimsenmeyi tercih ederek bu ihtiyacını gidermektedir (Kreitner ve Kinicki, 2004). Böyle bir gereksinime güçlü bir biçimde sahip olan kişi, diğerleriyle olumlu duygusal

ilişkiler arama yolundadır. Bu ilişki “arkadaşlık” sözcüğüyle açıklanabilir. Diğerlerini sevme, onlar tarafından benimsenme ve sevilme ya da affetme ve affedilme eğilimleri, kişilerarası ilişkilerin bozulmasına tepkide bulunma, bozulan ilişkileri yeniden sağlamaya çalışma, yakın ilişki gereksiniminin belirtileri olarak gösterilebilmektedir (Can, 1985).

Yakınlık gereksinimi yüksek olan kişiler için başka insanların varlığı gereklidir. Bu gibi kişiler başkalarıyla iletişimde bulunmak, onların duygularını anlamak isteyecek, iyi kişilerarası ilişkilerden kurulu bir ortam içinde rahat edeceklerdir (Onaran, 1981). Winter (1991), ilişki kurma gereksiniminin dört temel göstergesini şöyle belirtmektedir (Apospori vd., 2004):

- Diğer insanlara karşı, olumlu, arkadaşça ya da çok yakın duygular göstermek.
- Arkadaşça bir ilişkinin aksaması ya da kesilmesi konusunda olumsuz duygular hissetmek, ya da tekrardan bu ilişkiyi canlandırmayı istemek.
- Yakın ilişkiye dayalı davranışlar göstermek; ve
- Yardım etmek, yardımcı olmak gibi geliştirici davranışlarda ve cana yakın ilgide bulunmak.

Evrimsel dönemlerde böyle bir gereksinimin, hem hayatta kalma hem de üreme faydalarını taşıması gerekmektedir. Gruplar kaynakları paylaşırken, üyelerini dış tehlikelere karşı koruma ve eşleşmeyi olanaklı kılma gibi faydaları bulunmaktaydı (Beck, 2004).

McClelland, yakın ilişki, güç ve başarı gereksiniminin öğrenilebilir olması nedeniyle, statik bir hiyerarşik düzen içine uygun düşmeyeceğini (örn, Maslow’daki gibi) iddia etmiştir. Bunun nedeni, farklı kişilerin farklı düzeylerde farklı gereksinimler hissetmekte olmalarından ileri gelmektedir. Bu yüzden, güdüler arasında “tatmin-dizisi” ya da “engelleme-gerileme” ilişkileri mevcut değildir (Northcraft ve Neale 1990). Maslow ve diğer araştırmacılar güdülerin içgüdüsel olduğunu öne sürerken, McClelland’ın bu çalışması güdü veya gereksinimlerin gelişmesinde iş dışındaki sosyal çevre bağlamının önemine vurgu yapmıştır (Brooks, 2003).

McClelland tarafından formüle edilen başarı güdüsü kuramı zaman içinde iki revizyona uğramıştır. İlki Atkinson (1957) tarafından geliştirilen risk alma modelidir. Bu modele göre başarı durumundaki meydan okuma düzeyini belirlemede, “güdünün kuvveti”, “başarı ya da başarısızlık (beklenti) olasılığı” ve “başarı ya da başarısızlığın (valance) özendirici değeri”, çarpılarak bir birleşim oluşturmaktadır. İkinci ve daha belirgin değişiklik Atkinson’un bir öğrencisi olan Bernard Weiner tarafından yapılmıştır. O da güdülerini, başarı ve başarısızlık durumlarına yönelik belirli nedensel yüklemeler yapma eğilimleri olarak yeniden düzenlemiştir (Thrash ve Eliot, 2001),(Akt. Topaloğlu, www.e-motivasyon.net)

### **1.3.2.2. Süreç Kuramları**

Süreç kuramları, genel olarak, Vroom ve Porter-Lawler’in Beklenti Kuramları, Adams’ın Eşitlik Kuramı, Locke’un Amaç Saptama Kuramı, Heider ve Kelley’in Nedensellik Yükleme/Atfetme Kuramı’nı kapsamaktadır.

Gereksinim kuramları bazı süreçsel eğilimler taşıyan özellikleri taşımaktayken, aynı şekilde süreç kuramları da bazı içeriksel boyutları içerebilmektedir. Bununla birlikte motivasyon konusunda belirli bir formülasyona gidebilmek açısından ihtiyaç ve süreç şeklinde bir ayrımına gitmek gerekmektedir (Tosi vd., 1990). Sonuç olarak ihtiyaç ve süreç kuramları, birbirine karşıt olmaktan ziyade tamamlayıcı bir özellik göstermektedirler (Johns ve Saks, 2001),(Akt. Topaloğlu, www.e-motivasyon.net)

#### **1.3.2.2.1. Vroom ve Porter-Lawler’in Beklenti Kuramı**

##### **❖ *Victor H. Vroom Kuramı:***

Victor H. Vroom tarafından geliştirilen “Beklenti Kuramı” geniş kabul görmüştür. Vroom’un modeli daha sonra Porter ve Lawler tarafından geliştirilmiş ve ayrıntılı bir model haline getirilmiştir.

Victor H. Vroom (1964), bir kişinin alternatif hareket yönleri arasından yaptığı seçimlerin davranışla aynı zamanda oluşan psikolojik sonuçlarla ilişkili olduğunu belirtmiştir. Vroom (1964: 15), “Valence” (amaç değeri) kavramını belirli sonuçlara yönelik duygusal yönelimler olarak tanımlamıştır. Buna göre kişi, x ve y gibi iki sonuç



için herhangi birini bir diğerine tercih edecektir. Seçimi belirleyen kişinin bu iki sonuca yönelik arzusunun kuvveti arasındaki ilişkiye bağlıdır.

Kişinin bir amaca yönelik sonucu elde etme isteği, elde etmeme isteğine üstün geliyorsa valence değeri (+) pozitif, eğer elde etmemesi üstün geliyorsa valence değeri (-) negatif değerdedir. Eğer elde etmeyle ilgilenmiyorsa valence (o) sıfır değere sahiptir. Bu noktada Vroom ayrıca bir amaca yönelik valence'ı ve "değer'i birbirinden ayırmıştır. Yani valence ile kastedilen kişinin amaca yüklediği değeridir, gerçek değeri değildir. Bireyin her amaca yüklediği bir değer vardır. Onu elde etmek sadece onun için değerliken başkaları için herhangi bir değer ifade etmeyebilmektedir. Örneğin kişi gruplara katılmayı arzularken, amacı grubun bir parçası olmanın toplumdaki statüsünü arttıracığına inanmasıdır ve de ayrıca işini etkili şekilde yerine getirmeyi arzulayabilir, çünkü bunun bir terfiye neden olacağını beklemektedir (Vroom, 1964).

Vroom (1964) gereksinim-güdü kavramını ise, bir dizi amaca yönelik bir seçim olarak ifade etmektedir. Pozitif güdü, pozitif 'valence'lara sahip amaçları belirtirken, negatif valence'lara sahip amaçları ise negatif güdüler olarak ifade etmiştir.

Vroom'un kuramındaki ikinci önemli bileşeni beklentidir. Vroom beklentiyi, "belirli bir eylemin belirli bir amaçla sonuçlanacağı olasılığı hakkındaki geçici bir inanç" olarak tanımlamıştır. Beklentiler, onun gücü açısından tanımlanabilir. En yüksek güçteki beklenti, belli bir eylemin belli bir amaçla sonuçlanacağına dair öznel kesinliği ifade ederken, en düşük (sıfır) güçteki beklenti ise bir eylemin belli bir amaçla sonuçlanmayacağını ifade eder (Vroom, 1964).

Vroom'a (1964) göre çoğu zaman bir eylemde bulunmakta pek çok amacın varlığı söz konusudur. Bu noktada amaçların toplam sayısı da dikkate alınmalıdır. İkinci bir noktada amaç (sonuç) kavramının araçsallık özelliği taşıyabilmesidir. Yani aslında amaçlar başka bir amaca ulaşmada bir araç görevi görmektedir. Bu noktada ilk sonucun elde edilmesi veya edilmemesi ikinci sonucun elde edilmesini veya edilmemesini etkilemektedir (Akt. Topaloğlu, [www.e-motivasyon.net](http://www.e-motivasyon.net)).

$$\text{Eylemde Bulunma Gücü} = \text{Beklenti} \times \sum (\text{Ara Amaçlar} \times \text{Amacın Değeri})$$

(Bireyin Motivasyon Düzeyi) (Tüm sonuçların sayısı (+) veya (-))

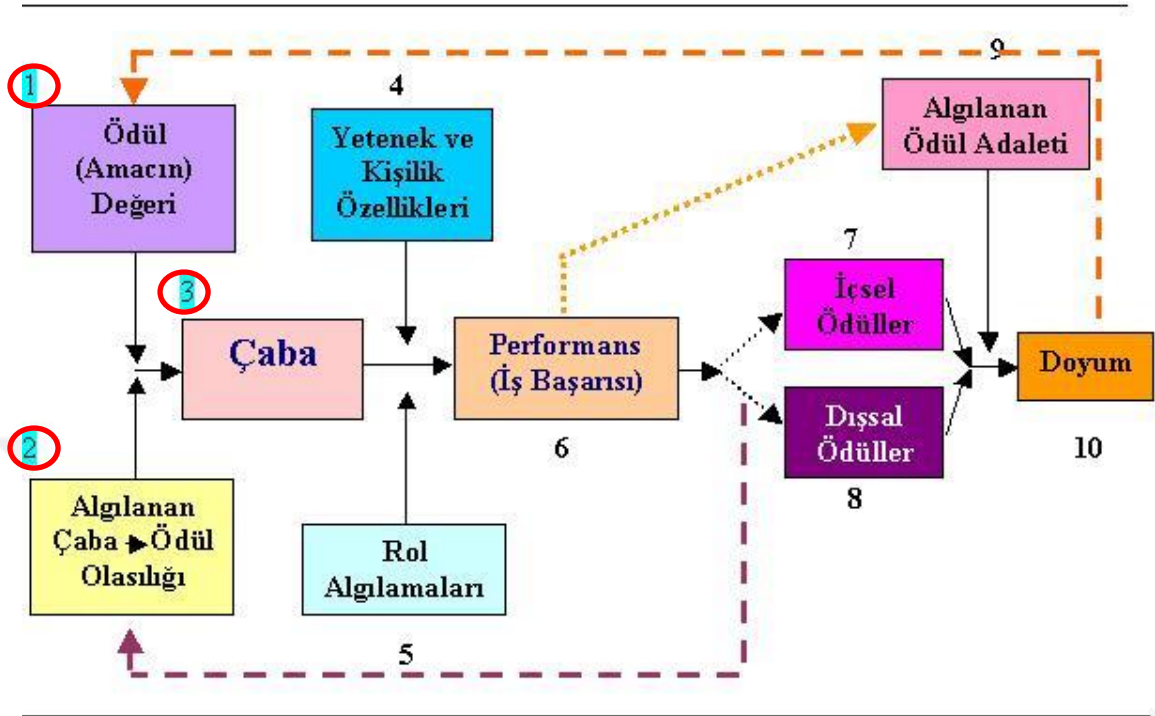
Sonuç olarak bireyin eylemde bulunma gücü (yani motivasyonu), kişinin amaca ulaşacağına dönük beklentisi ile o amaca yönelik kişinin verdiği değerin (valence) bir bileşiminden oluşmaktadır. Vroom (1964), bu ilişkiyi çarpımsal olarak formüle etmiş, çünkü ikisinden birinin olmaması halinde eyleme geçilmesini imkansız kılacağını ifade etmiştir.

Vroom'un kuramı, bireyin eyleme geçmesine neden olan bilişsel pek çok faktörü içinde barındırmaktadır ve bu faktörlerin değerlerinin sayısal olarak ölçülebilmesi için formüle edilmiştir. Bu noktada bu faktörlerin bir örnek üzerinden ifade edilmesi konuyu daha anlaşılır kılacaktır. Örneğin bir öğrencinin sınıfı geçmeyi amaçladığını ve bunun içinde çok çalışması gerektiği düşünülürse. Öğrencinin böyle bir eylemde bulunmayı birçok bilişsel süzgeçten geçirmesi gerekmektedir. Örneğin ilk olarak öğrencinin çok çalışarak sınıfını geçeceği beklentisinde olması gerekmektedir. Yani kişi eyleminin sonucunda hedefine ulaşacağına inanmalıdır. Eğer inanmıyorsa (değer = 0) eyleme geçmeyecektir. İkinci nokta sınıfını geçmek öğrenci için sonucun değeri (valence) yüksek midir? Bu iki unsur olduğunda dahi öğrencinin eğer çok çalışmanın arkadaşlarından uzak kalma, alay edilme vb. nedenlerle olumsuz beklentisi daha yüksek ise öğrenci yine motive olamayacaktır. Burada çok çalışma amacının sınıf geçme amacı için araçsal bir nitelik taşıdığı söylenebilir. Bu noktada çok çalışmak ikincil olumsuz sonuçlar doğurmamışsa (veya bu sonuçlar daha üstün çıkmamışsa) ve arada başka (araçsal) amaçlar bulunmuyorsa öğrenci çok çalışmaya girişecektir (Akt. Topaloğlu, [www.e-motivasyon.net](http://www.e-motivasyon.net)).

#### ❖ *Porter-Lawler'in Kuramı:*

Porter ve Lawler'in (1968) kuramı, özel kesim yöneticilerinin işle ilgili tutumlarının işle ilgili davranışlarıyla, işteki başarılarıyla ilişkilerini incelemektedir. Bu kuram da temelde bir beklenti kuramıdır, ancak Vroom'un kuramında olmayan başka değişkenler de kuramda yer almıştır. Zaten kuramın başlıca özelliği, daha önce ayrı ayrı

ele alınan çok sayıdaki değişkeni bir araya getirip aralarındaki ilişkileri belirtmesidir (Onaran,1981).



Şekil 4. Porter-Lawler İş Motivasyonu Modeli (Porter vd., 2003, Porter ve Lawler, 1968)

Şekil 4'de belirtilen 1, 2, 3 no'lu etmenler Vroom'un denkleminde de yer almaktadır. Bundan sonraki pek çok farklı değişkeni Porter ve Lawler kendi modellerine eklemiştir. Modelde ayrıca bu eklentilerin süreçte yer aldığı sıra da çok önemli bir noktayı oluşturmaktadır.

Çaba, bir işi yapmak için bir insanın harcadığı (fiziki-zihinsel) enerji miktarıdır. Vroom'un modelinden ayrılan yönü ise, çabanın iş başarımından ayrı bir değişken olarak düşünülmüş olmasıdır. Yani bir işte her çaba gösteren, çoğunda başarılı olsa da, her zaman başarılı olamayabileceği düşünülmelidir. Başarının değerlendirilmesinde başarının nesnel ölçütlerinin yanı sıra, çalışanın kendisinin ve üstlerinin öznel değerlendirmelerinin de payı olmaktadır. Araştırmacılara göre de işteki motivasyon daha çok çabayla ilgilidir. Çalışma ortamında iş görenin motivasyonu, işteki başarısından çok gösterdiği çabayla kendini göstermektedir (Onaran, 1981).

Modele göre yeterli çabanın iş başarısına dönüşmesinde iki faktör daha etkili olmaktadır. Bunlardan ilki, bireyin sahip olduğu yetenekler (ability) ve anlık olarak değişmeyen kişilik özellikleri'nin (traits) toplam etkisidir. Örneğin, bireyin yeterli eğitim ve öğretimden geçmiş olması ve kişilik özelliklerinin yapacağı işe uygunluğu da önemli bir noktadır. Yapılan araştırmalara göre satıcıların dışa dönük (extrovert) bir kişiliğe sahip olmaları onları daha başarılı, içe dönük olmaları ise onları daha başarısız yapmaktadır (Özkalp, 1982).

İş başarısını etkileyen bir diğer nokta ise, bireyin yerine getireceği “rolün açıklığı”dır. Bütün enerjisini işine vermesi beklenen birey, her şeyden önce yapacağı iş konusunda ve işin kendisinden beklentisi konusunda belirgin bir anlayış içerisinde olmalıdır. Yapacağı iş konusunda açık seçik bir bilgisi olmayan birey, enerjisini boşuna tüketecek hatta düşük bir başarı gösterecektir (Özkalp, 1982).

Geribildirimlere bakıldığında çalışan, ilk geribildirim yoluyla, çaba/ödül arasındaki bağlantıyı oluşturmaktadır. Yani çalışan, geçmişte de benzer çabalarının (dışsal) ödülle sonuçlandığını görmüşse o zaman şimdi ki çabasının da ödülle sonuçlanacağını daha çok düşünecektir. Ancak buradaki kritik nokta, çalışanın elde ettiği ödülü, ödül olarak yorumlaması ve ödüllerin iş başarımı sonucu olarak geldiğini algılaması çok önemlidir. Buradaki geribildirim çizgisinin ödüllere yerine iş başarımı-ödül ilişkisinden başlaması bu nedenledir. (Onaran, 1981).

Kişinin işi başarmasının kendisinde bir tatmin ve doyum yaratması sağlayacağı içsel-dışsal ödüller ile bu ödülleri diğerlerinininkiyle karşılaştırması sonucunda kendi denklik algısındaki çıkarımlara göre belirlenecektir. İçsel (intrinsic) ödüller, bir işi yapip bitirmek, başarılı bir çalışma yapmak gibi kendi uğraşısı sonucu elde ettiği, özerklik ve kendini gerçekleştirme gibi gereksinimleri yaratan ödüllerken, dışsal (extrinsic) ödüller, ücret artışı, yükselme gibi, daha çok örgüt tarafından verilen ödülleri ifade etmektedir (Onaran, 1981).

Algılanan ödül adaleti ise, çalışanın örgütte gösterdiği çalışma sonucunda alması gerektiğini düşündüğü ödül miktarıdır (Onaran, 1981). Herkes kendi performansı ile başkalarının performansını karşılaştırır ve kendi performansını nasıl bir ödülle ödüllendirilmesi gerektiği konusunda bir anlayışa ulaşır. Yani bir nevi ödül algılaması

oluşur. Eğer kişinin fiilen aldığı ödül, bu algılanan eşit ödülünden az ise kişi tatmin olmayacaktır. Dolayısıyla kişinin beklentisi etkilenecektir. Tatmin olma derecesine göre “valence” (amaç değeri) ve “beklenti” etkilenecek ve süreç yeniden işleyecektir (Koçel, 2005).

Doyum değişkeninden ödül değerine dönen geribildirim daha çok Maslow’un kuramıyla ilgilidir. Buradaki varsayım, alt düzeydeki gereksinimler doyuma ulaştıkça bu gereksinimlerle ilgili ödüllerin değerlerinin azalacağı, üst düzeydeki gereksinimlerinse doyuma ulaştıkça bunlarla ilgili ödüllerin çekiciliğinin artacağı varsayımdır (Onaran, 1981).

Sonuç olarak kişi, elde ettiği ödüllerin algılanan ödül adaletini karşılaması durumunda bir doyum yaşayacak, karşılamaması durumundaysa doyumsuzluk içine girecek ve bu durum ödülün (amacın) değerini etkilemesi nedeniyle sonraki çabasını azaltmasına ya da bırakmasına neden olabilecektir (Akt. Topaloğlu, [www.e-motivasyon.net](http://www.e-motivasyon.net)).

#### **1.3.2.2.2. Adams’ın Eşitlik Kuramı**

J. S. Adams, ABD’nin General Elektrik işletmesinde güdüleme konusunda bazı araştırma ve deneylerde bulunarak ödül adaletinin çalışanları sürekli güdülemek ve teşvik etmek bakımından çok önemli bir değeri olduğunu bulgulamıştır. Adams incelemelerinde bireylerin kendilerine verilen ödüllerle başkalarına verilen ödülleri daima karşılaştırdıkları ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kimselerle ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalıştıklarını belirlemiştir. Bu karşılaştırmada bireyler kendilerinin örgüte sundukları girdiler veya değerler olarak emekleri, zekaları, bilgi, tecrübe ve yetenekleri ile buna bağlı olarak ortaya koydukları başarılarını göstermektedirler. Buna karşılık, örgütten sağladıkları ödüller olarak ücret ve statü artışları, primler, ikramiyeler ve benzeri sosyal yardımlar yönetsel yetkiler ve kaynaklar ile iş güvenliği ve işyeri koşullarını iyileştirme ve benzeri hususlar gelmektedir. Bireyler ödül adaletini belirlemek için bu iki unsurun birbirleri arasındaki oranlarını karşılaştırmaktadır. Eğer eşitsizlik varsa ödül adaletinin bozulduğu ve bir dengesizlik hali ortaya çıktığı gözlenmektedir (Eren, 2001).

---

**ALGILANAN ÇIKTILAR (Kendisi)**

**ALGILANAN ÇIKTILAR (Başkası)**

**İLE**

**ALGILANAN GİRDİLER (Kendisi)**

**ALGILANAN GİRDİLER (Başkası)**

---

Birey kendi girdi/çıktı oranlarıyla başkalarının girdi/çıktı oranını kıyaslayarak bir değerlendirme yapmaktadır. Eşitlik duygusu; algılanan çıktı ve girdilerinin eşit olmasını gerektirmemekte, sadece oranlarının aynı olmasını ya da eşit olmasını gerektirmektedir. Birey kendisini başkalarıyla kıyaslarken çok sıkı çalıştığından dolayı daha yüksek ücret almayı hak ettiğini düşünebilir. O zaman bu bireyin çıktı/girdi oranı daha yüksek kabul edilmektedir. İşte birey örgüte sunduğu girdiler sonucu elde ettiği ödülleri diğer kişilerle karşılaştırır. Burada şunu belirtmek gerekir ki bu karşılaştırmalar, ortalamalar ve karşılaştırılan gruplar bireyin subjektif algıları olmaktadır (Moorhead vd.,1989).

Kişinin bu oranlar birbirlerinden ne kadar büyük ya da küçük olduklarında denksizlik duyacağı, yani denksizliğin ne zaman duyulmaya başlanacağı sorusu sorulabilir. Adams buna karşılık olarak, kişinin aldığı ödüller “öteki”ne oranla azsa daha çabuk denksizlik duymaya başlayacağını, kişi daha fazla alıyorsa bu denksizliğe bir süre daha katlanabileceğini, dolayısıyla daha geç denksizlik duymaya başlayacağını söylüyor. Demek, az ödül alanla fazla alan ayrı zamanlarda “denksizlik eşiği”ni aşacaktır (Onaran, 1981).

Eşitlik duygusu; kişinin statüsünü ya da pozisyonunu koruması, sürdürmesine yönelik güdüleyici olmaktadır. Birey örgüte aynı girdi düzeyini sağlamayı sürdürecektir. En azından çıktılarıyla paralellik gösterdiği sürece değişmeyecektir ve aynı zamanda diğerlerine ilişkin girdi ve çıktısı da değişmeyecektir. Buna karşın, eşitsizlik duyan bir kişi eşitsizliği azaltmak için güdülenmektedir. Eşitsizliğin çok fazla olması güdüleme düzeyinin çok yüksek olmasını gerektirir. Adams, bireyler arasındaki eşitsizliği azaltmak için kullanılması gerekli olan altı genel metot önermektedir (Moorhead vd.,1989):

✓ Birincisi, kendi girdilerini değiştirebilir. Böylece bir birey kendi oranını bir şekilde değiştirerek, söz konusu eşitliğin şekline bağlı olarak işinde daha az ya da

daha çok çaba harcayabilir. Yetersiz, düşük düzeyde ödüllendirildiğini hissederse, bireyin çabası düşebilir veya artabilir.

✓ İkincisi, kendi çıktılarını değiştirebilir (ücret artışı, isteyerek büyümeye ve gelişmeye ilişkin yeni yollar aramayı seçebilir).

✓ Daha karmaşık bir tepki, kendi algılarını değiştirmektir. Bir eşitsizlik gördüğünde birey kendi gerçek düzeyini değiştirebilir ve böylece gerçekten daha çok katkısı olduğuna karar verecektir. Ancak gerçekte inandığından daha çok kabul görecektir.

✓ Düşüncelerini değiştirebilir. Örneğin; ödüllendirilmediğini hisseden kişi kendisini başkalarıyla kıyaslarken gerçekte görüldüğünden daha çok çalışması gerektiğini düşünebilir.

✓ Yine eşitliği azaltmanın bir başka şekli de kıyaslama hedefini değiştirmektir. Örneğin; kişi başkalarına yönelik mevcut kıyaslamayı, patronun kişisel gözdesi, nadiren şanslı olması veya özel beceri ve yeteneklere sahip olması şeklinde düşünebilir ve başka bir kıyaslama için daha geçerli bir temel sağlayabilir.

✓ Son çare olarak, birey pozisyonunu kolayca terk edebilir. Yani başka bir departmana transfer olarak ya da sadece tümüyle vazgeçmek eşitsizliği azaltma şekli olarak görülebilir.

Denksizliğin ortaya çıkışıyla ilgili önermeler şöyle özetlenebilir (Onaran, 1981):

✓ Denksizlik kişinin ödül/katkı oranlarının “öteki” kişinin ödül/katkı oranlarıyla uyuşmamasından ortaya çıkmaktadır.

✓ Denksizlik bir gerginlik kaynağıdır.

✓ Denksizlik ne kadar fazla duyulursa bu gerginliği azaltma isteği de o kadar fazla olacaktır.

✓ Daha az ödül alan bir kişinin denksizlik eşiği, ödülleri daha fazla olan bir kişiye göre düşük olacaktır.

✓ Denksizlik hesaplanırken katkılarla ödüller ağırlıklı olarak toplanmaktadır (Akt. Topaloğlu, www.e-motivasyon.net).

### 1.3.2.2.3. Locke'un Amaç Saptama Kuramı

Edwin Locke tarafından 1968 yılında ortaya atılan bu kurama göre, insanlar çevrelerini algılayıp yorumlarlar, daha sonra da bu algılarını kendi değer yargılarına göre değerlendirirler. Yani herkes, kendi “değer anahtarı”na göre neyin iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış, kendine yararlı ya da zararlı olduğuna karar verir. Buna göre, kişi kendine birtakım amaçlar saptar; ilerideki davranışlarını da artık bu amaçlara göre yöneltir. Locke (1968), bu ilişkiyi basit olarak şöyle ifade etmiştir (Onaran, 1981):

**Çevresel Olaylar → Bilgi → Değerlendirme → Amaç Saptanması → İş Başarımı**  
(Örn; Özendiriciler) (Cognition) (Niyetler)

Amaç kuramına göre, bireylerin belirledikleri amaçlar onların motivasyon derecelerini de belirlemektedir. Buna göre, erişilmesi zor ve yüksek amaçlar belirleyen bireyler, elde edilmesi kolay amaç belirleyen kişilere oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır (Koçel, 2005, Gannon, 1979), (Akt. Topaloğlu, www.e-motivasyon.net).

Kuramın başlıca iki önermesi vardır. Birincisi, bir insanın kendisi için koyduğu amaçlar büyük ölçüde onun davranışını yönlendirir. İş başarımını etkileyen en önemli bir güdüsel etmede bireyin amaçları ve niyetleridir. Bundan başka, dışarıdan, örgüt tarafından verilen özendiriciler, iş görenlerin amaçlarıyla niyetlerini etkileyerek iş başarımı üstünde etkili olurlar (Onaran, 1981).

Kurama göre amaçların bazı temel özellikleri bulunmaktadır. Bunlar (Onaran, 1981);

➤ Amaçların Belirginliği: Bir dizi deneyde, amaçlar ne kadar belirgin olursa iş başarımının da o oranda artacağı sonucunu vermiştir. Kısacası bu durum, amacın sayısal ölçülebilirlik derecesidir. Yani amaçlara ulaşmanın gözlemlenebilir ve ölçülebilir olma derecesini ifade eder.



➤ Amaçların Güçlüğü: Deneylerde, kendileri için daha güç amaçlar saptayan deneklerin daha iyi iş çıkardığı görülmüştür. Amaçlar güçleştikçe iş başarımının da arttığı sonucuna varılmıştır.

➤ Amaçların Kabulü: Amaçların iş başarımını etkilemesi için bu amaçların çalışan tarafından kabul edilmesi gerekmektedir. Burada “kabul” kavramını, yalnızca bir boyun eğme, rıza gösterme anlamında değil, bu amaçlara karşı olumlu bir tutum besleme, amaçları benimseme anlamında almak gerekir.

➤ Amaçların Saptanmasına Katılma: Kurama göre, iş görenler amaçların saptanmasına katıldıklarında iş başarımları daha yüksek olacaktır.

➤ Amaçlara İlişkin Bilgi Verilmesi (geri bildirim); Kurama göre geriye bildirim, amaca ulaşmak için gösterilen çabayla iş başarımını arttıracaktır. Çünkü,

- İş başarımına ilişkin bilgiler alan bir iş gören bu aldığı bilgilere dayanarak kendisi için amaçlar saptamaya yönelecektir,
- Bir önceki amacına ulaştığını bilen bir iş gören amacını biraz daha yükseltmeye yönelecektir,
- Amacına ulaşmak için yeterince çaba göstermediği kendisine söylenen bir iş gören daha fazla çaba göstermeye yönelebilir,
- Bir iş görene bir işi yapma yöntemlerini geliştirmek için de bilgi verilebilir (Akt. Topaloğlu, [www.e-motivasyon.net](http://www.e-motivasyon.net)).

#### 1.3.2.2.4. Heider ve Kelley’in Nedensellik Yükleme (Atfetme) Kuramı

##### ❖ *Heider’in Nedensellik Yükleme Kuramı:*

Fritz Heider (1958), insanların davranışı açıklamada nasıl bir yöntem izlediklerini inceleyen ilk sosyal psikologdur. Heider, her insanın davranışı açıklamada kullandığı bir genel kuramı olduğuna inanmıştır ve buna naif psikoloji adını vermiştir (Kağıtçıbaşı, 1999).

Heider’e göre insanlar atıflarda bulunarak iki temel gereksinimlerini gidermektedir: tutarlı, dengeli bir dünya görüşüne sahip olabilmek ve çevreleri üzerinde kontrol elde edebilmek. Bu gereksinimleri giderebilmenin bir amacı, insanların nasıl davranacaklarını öngörmektir. Eğer insanların neden belirli şekillerde davrandıkları

açıklanabilir ve sonrasında nasıl davranacakları ön görülebilirirse bu, insanların dünyayı daha tutarlı ve kontrol edilebilir olarak algılamalarına neden olacaktır (Kağıtçıbaşı, 1999).

Heider (1958) iş performansının, bireyle ilgi yetenekleri belirten “kişisel güç” ile dışsal çevrenin özelliklerini içeren “çevresel güç” arasındaki dengeye dayandığını ileri süren ilk kişidir. Kişisel gücün kilit unsurları; “yetenek” ve “çaba” olarak belirtilebilirken, çevresel gücün kilit unsurları ise; “işin zorluğu” ve “şans” olarak belirtilmektedir. Kasıtlı bir eylemin başarı ya da başarısızlığı bu yetenek, çaba, işin zorluğu ve şans arasındaki ilişkilere dayanmaktadır (Gatewood vd., 1995).

- Kişisel Güç = Çaba ve yetenek
- Dışsal Güç = İşin güçlüğü ve şans

Birey giriştiği bir işin nedenlerini ya kendinde ya da çevresinde aramaktadır. Acaba bu açıdan bireyler arasında bir ayrım yapılabilir mi? Başka bir deyişle, kimi bireyler giriştikleri bir işten elde ettikleri sonuçları daha çok kendilerinden, kimileri de daha çok çevrelerinden kaynaklanan etmenlere bağlamak eğiliminde olabilirler mi? (Onaran, 1981),(Akt. Topaloğlu, www.e-motivasyon.net)

#### ❖ *Kelley’in Nedensellik Yükleme (Atfetme) Kuramı:*

İnsanların günlük hayatları sırasında tekrar tekrar kendilerine sordukları kilit soru, “Neden” sorusudur. İnsanoğlu, başına gelen olaylara sadece tepki gösterdiğinden dolayı hoşnut değildir, insanlar daha ziyade, bu olayların neden meydana gelmiş olduğunu ve diğer insanların niçin farklı şekillerde davranışta bulunduğunu da anlamak istemektedirler (Baron, 1998).

Çeşitli olayların nedenleri çoğunlukla doğrudan doğruya gözlemlenebilen şeyler değildir. Bu olayları algılayan birey birtakım nedensellik bağları kurarak bunlara çeşitli nedenler yüklemektedir. Nedensellik yükleme kuramının altındaki temel önerme, insanın çevresindeki olayların nedenlerini kavramak isteyen, bilgi arayan ve “bilmek isteyen” bir örgenlik olduğu önermesidir (Onaran, 1981).

“Nedensellik yükleme; atfetme” (attribution), bir gözlemcinin, kendisinin veya başka birinin davranış nedenleri hakkındaki anlam verme sürecinden bir sonuç çıkarmasıdır (Bar-Tal, 1978). Kısaca atıf kuramı insanların, kendi davranışlarını veya

diğer kişilerin davranışlarını nasıl açıkladığını ifade etmektedir (George ve Jones, 2002).

Kelley (1967) insanların, çevrelerindeki “rastlantısal yapılar”ın bilişsel kontrolüne sahip olmak için güdülenmekte olduklarını öne sürmektedir. İnsanlar, çevrelerindeki olayların nasıl işlediğini anlamayı ve anlamlaştırmayı istemektedirler. Bulunan ilişkiler ödüllendirici bir görev üstlenmektedir; çünkü nedensel ilişkilerini bilmek, insanların gelecek davranışlarındaki ve gelecek hedeflerini oluşturmadaki başarı beklentilerini arttırmalarını mümkün kılmaktadır (Beck, 2004).

Nedensellik yükleme kuramı,

- ✓ İnsanların nasıl ve neden kendisinin veya başka insanların davranış sebeplerini araştırdığı ile,
- ✓ Bulunan sebeplerin çeşitleriyle,
- ✓ Duygu, motivasyon, ve sonraki davranışlar üzerindeki bu tür nedensellik yüklemelerin etkileriyle ilgilenmektedir (Beck, 2004), (Akt. Topaloğlu, [www.e-motivasyon.net](http://www.e-motivasyon.net))

#### **1.4. Self-Talk (İçsel Konuşma)**

Kendimizle yaptığımız iç konuşma düşüncelerimiz tarafından oluşturulur. Yani düşüncelerimiz bizim iç konuşmalarımızdır. Yapılan çalışmalara göre günde zihnimizden binlerce düşünce geçmektedir. Bu düşüncelerin içeriğine baktığımızda bir kısmı olumlu, bir kısmı olumsuz ve büyük bir çoğunluğu ise nötrdür. Bu bilgileri bize veren bilişsel psikoloji bilimine göre insanların duygu ve davranışları, olayları nasıl yorumladıklarından (düşünceler=iç konuşmalar) etkilenmektedir. İnsanların neler hissettiğini belirleyen şey, olayın kendisi değil, olaya ilişkin kişinin kendi zihninde verdiği anlamlar yani kendisi ile yaptığı iç konuşmalarıdır (Akt. Bayramkaya ve Sevil, 2011, <https://performansgelistirme.wordpress.com>).

Self-Talk (İçsel Konuşma); stratejileri, son zamanlarda spor psikolojisi uygulamalarında kullanılmaya başlanmış ve spor psikolojisi araştırmalarında istikrarlı bir şekilde artarak devam etmiştir. Self-Talk (İçsel Konuşma), bireyin kendisini ya içsel olarak ya da dışsal olarak bir duruma hazırlama olarak karşılık gelirken aynı zamanda bilişsel olarak kişinin kendisini yönlendirmesi, desteklemesi, değişimleri değerlendirmesi, değişimleri düzenlemesi ve de bireysel olarak algıladığı ve

hissettiklerini yorumladığı “içsel dialog” olarak tanımlanır (Hackfort ve Schwenkmezger, 1993).

Ellis (1994)’e göre Self-Talk (İçsel Konuşma), içselleştirilmiş cümleleri kendi kendimize tekrarlayıp durduğumuz bir iç diyalog olarak tanımlar. Ellis (1994)'e göre negatif yönlendirmeler sıklıkla, duygularımız ve tepkilerimiz üzerinde rahatsız edici bir etkisi olan korkular, yanlış beklentiler, vb. gibi hatalı inançlarımızı ve tutumlarımızı pekiştirirken, içsel olarak kurduğumuz pozitif yönlendirmeler de duygularımız ve tepkilerimiz üzerinde kendine güven, pozitif ruh hali gibi rahatlatıcı etkisinin olduğunu da belirtmiştir.

Basitçe Self-Talk (İçsel Konuşma), bireyin içinden (iç ses) ya da dışında (yüksek sesle) kendisini yönlendirmesi olarak tanımlanabilir (Hatzigeorgiadis, Theodorakis ve Zourbanos; 2004).

Araştırmacılar Self-Talk (İçsel Konuşmayı)’u iki boyut altında değerlendirirler. Pozitif Self-Talk; övgü ve cesaretlendirme ile meydana gelen bir durum iken, Negatif Self-Talk ise; eleştiri ve kendini endişeye (kaygı, tasa) koyma hali olarak değerlendirilir (Moran, 1996).

Kendimizle yaptığımız olumsuz iç konuşmalar, olumsuz duygulara (kaygı, endişe) ve sonuç olarak olumsuz davranışlara yani performansımızın olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Maç ya da antrenman öncesi, esnası ya da sonrası herhangi bir durumdan dolayı kendimizle yaptığımız olumsuz iç konuşmalar performansımızın önünde bir engeldir. Bu noktada önemli olan olumsuz düşüncelerimizi tespit edip onları olumlu ve daha gerçekçi düşüncelerle yer değiştirmeyi öğrenmektir. Eğer bu yapılmazsa olumsuz iç konuşmalar genellenerek sporcunun bütün performans alanlarına yayılır ve onu olumsuz olarak etkiler.

Çoğu sporcu, aslında, duygularının bir olayla ilgili düşünme şeklinin bir sonucu olduğunu ve iç konuşmasını değiştirdiğinde çok farklı duygulara sahip olabileceğini öğrendiğinde şaşırılmaktadır. Aşağıdaki örnek buna kanıt niteliğinde olup, olumsuz iç konuşmanın yerine daha gerçekçi ve olumlu bir iç konuşma yapmayı göstermektedir.

Örnek: Varsayalım genç bir golfçü kumlu bir parkurda vuruş yapmadan önce aşağıdaki düşünceyi aklından geçirsın.

Olumsuz iç konuşma: “Asla bu kum vuruşlarını yapamam. Neden bu zeminde çalışmak zorundayım?” (olumsuz ve performansı engelleyici düşünce)

Şimdi bu düşünce kişinin performansını olumsuz yönde etkileyecek ve belki de onu ideal performans vuruşunu yapmasından fazlaca uzaklaştıracaktır. Çünkü doğal olarak bu olumsuz düşünce olumsuz bir duyguya (kaygı, endişe, güvensizlik) bu duyguda bedende bir takım gerilmelere, dikkatin azalmasına (vb gibi olumsuz değişimler) ve kişinin performansının olumsuz olarak etkilenmesine neden olacaktır. Ancak bu kişi, bu durumda, aşağıdaki gibi düşünürse muhtemelen daha başarılı (ideal) bir performans gösterecektir. Çünkü kendine daha fazla güvenecek (olumlu diğer duygular) ve vuruşuna daha iyi konsantre olabilecektir.

Olumlu (ve gerçekçi) iç konuşma: “Bunu bu hafta 50 defa denedim. Yeni swingimi test etme fırsatım olduğu için çok şanslıyım!”

Olumlu iç konuşma sporcuyu kendisi ile doğru iletişim kurmaya yönlendireceği için dikkatini üst düzeyde tutmasını sağlar ve böylece olumlu bir geri besleme aracı haline gelir. Olumlu iç konuşma aynı zamanda performansın pek çok yönünü (beceri kazanımı, kötü alışkanlıkları değiştirmek, dikkat kontrolü, duyguyu ya da duygu durumunu değiştirmek ya da yaratmak, sürekliliği arttırmak ve öz-yeterliği geliştirmek için gerekli çaba kontrolünü sağlamak vb. gibi) gelişmesinde kolaylık sağlar.

Özetle, kişinin performansını engelleyici ve olumsuz bir düşünceyi yeniden çerçeveselendirme yöntemi (olumsuz düşüncenin yerine daha olumlu ve gerçekçi düşünceyi koymak) güveni tekrar geliştirmek ve performansı arttırmak için faydalı olmaktadır(Akt.BayramkayaveSevil,2011,<https://performansgelistirme.wordpress.com>).

Modern yaklaşımlarda ise; Self-Talk (İçsel Konuşma) stratejileri, Öğretici (Instructional Self-Talk) İçsel Konuşma ve Motivasyonel (Motivational Self-Talk) İçsel Konuşma şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Öğretici İçsel Konuşma, taktik seçenekleri, teknik bilgi, odaklanma ile ilgili durum olarak ifade edilirken, Motivasyonel İçsel

Konuşma ise pozitif ruh hali, içsel bir çaba ve güven arttırıcı bir durum olarak ifade etmişlerdir (Zinsser, Bunker ve Williams, 2001).

Yine yapılan birçok araştırmada performans üzerine Motivasyonel ve Öğretici İçsel Konuşma (Self-Talk)'nın etkisi incelenmiştir. Ziegler (1987); Öğretici İçsel Konuşmanın başlangıç evresindeki tenisçilerde forehand vuruşlarında olumlu bir etki yaptığını belirtmiştir. Rushall ve ark. (1988); Öğretici ve Motivasyonel İçsel Konuşmanın kayak antrenmanlarında performansı arttırıcı etkisinin olduğunu belirtmişlerdir. Yine Mallet ve Hanrahan (1997) ve Landin ve Hebert (1999), Öğretici İçsel Konuşmanın sırasıyla elit sprinterler ve tenis oyuncularında performanslarına olumlu etki yaptığını belirtmişlerdir.

## **1.5. BASKETBOL**

### **1.5.1. Basketbolun Tarihçesi**

Futboldan sonra dünyada en çok seyirci ve ilgi toplayan takım sporlarından birisi olan basketbol, ilk olarak ABD'nin Massachusetts eyaletinde, Springfield Genç Erkek Hıristiyan Birliği (YMCA) Eğitim Okulu'nda beden eğitimi öğretmeni olan James Naismith tarafından, 1891'de oynanmaya başlanmıştır. Atlet ve beysbolculara kış antrenmanı yaptırmak amacıyla bu oyun icat edildiğinde, ilk olarak, tahtadan yapılmış sepetlere topu sokmak amacı vardı. 7 kişilik 2 takım, 20 dakikadan 3 devre bu antrenmanı yapıyordu. Duvarlara asılı olan tahtalar ve tahtaya bağlı sepetler olduğundan Naismith "sepet topu" anlamına gelen BASKETBOL adını verdi bu antrenman oyununa. Bu antrenman oyunu, Naismith'in antrenman programını aşarak, kısa sürede, tüm ülkenin okul salonlarına girerek spor branşı oldu ve okullar, kulüpler kurarak Amerika'nın en popüler sporu haline getirdi basketbolu. Birinci Dünya Savaşı'yla birlikte, Amerikalı askerlerin Avrupa'ya gelmesiyle basketbolla, Avrupa da tanışmış oldu. Basketbol oyununun olimpiyatlarda yerini alma yılı 1905 olarak karşımıza çıkıyor. St.Louis, olimpiyat oyunlarına katılan ülkelere, Amerika'nın milli spor olarak benimsediği basketbolu tanıtmaya fırsatı buldu. 1913 yılından itibaren de uzak doğu ülkeleri basketbolu oynamaya başladı. Uluslar arası karşılaşmaları yönetmek amacıyla "Uluslar arası Amatör Basketbol Federasyonu" FİBA, 20 Haziran 1932' de İsviçre'nin Cenevre şehrinde kurulmuştur. Dünya üzerinde FİBA organizasyonlarının bütün kuralları, bu federasyon tarafından konulan kurallarla oynanmaktadır (Morpa, 2001).

### **1.5.1.1. Ülkemizde Basketbol**

Ülkemizde 1911 yılında, Galatasaray Lisesi beden eğitimi öğretmeni Ahmet Robenson, basketbol oyun kurallarını dilimize çevirerek, deneme mahiyetinde 10 ar kişilik iki takım oluşturup maçlar yaptırmıştır ancak bu maçlar, teknik donanım yetersizliğinden denemeden öteye geçememiştir. İlk ciddi çalışmalar ise 1920’de Selim Sırrı Tarcan’ nın girişimleriyle, Cağaloğlu Yüksek Öğretmen Okulu’nda öğrencilere basketbol öğretmek başlamış ve aynı yıl kurulan takımla, tarihimizde ilk milli maç sayabileceğimiz, Amerika YMCA öğrencileriyle yapılmış ve sahadan Amerika takımı 18–14 galip ayrılmıştır. Takip eden yıllarda kulüpler, basketbol şubelerini kurmuş, ülkemizde de ligler kurulup şampiyonalar düzenlenmiş ve FİBA’ ya da üye olan basketbol federasyonumuz öncülüğünde kulüplerimiz, Avrupa’da ve Dünya Şampiyonalarında çok büyük başarılar imza atmıştır. Türkiye Basketbol Federasyonu bünyesinde ülkemizde şu anda erkekler ve bayanlarda 1. lig, 2. lig ve erkekler ve bayanlar bölgesel lig olmak üzere faaliyetler devam etmekte olup başarılı takımlarımız ülkemizi Avrupa’da da temsil etmektedir (Morpa, 2001).

### **1.5.3. Basketbol Tanımı**

Basketbol kural kitabında da yazan tanımına göre; 5’ er kişiden oluşan iki takım arasında oynanır. Her takımın amacı rakibin sepetine sayı yapmak ve diğer takımın sayı yapmasını engellemeye çalışmaktır. 4x10= 40 dakikada daha fazla sayı yapmış olan takım, maçın galibidir.

Müsabaka süresince takımlar, sınırsız sayıda oyuncu değişikliği yapabilir ancak bir oyuncu, müsabakada ancak 5 kez faul yapma hakkına sahiptir. 5 faul yapan oyuncu o müsabaka için bir daha oyuna giremez. Oyuncular maç içinde hem savunma yapıp hem de hücum katıldıklarından basketbolcuların savunma ve hücum yönlerinin iyi olması beklenmektedir. Oyuncular fiziksel özelliklerine ve yeteneklerine göre takım içinde farklı görev ve pozisyonlarda oynarlar. Genel olarak kısa çabuk hareket eden ve top kontrolü iyi olan oyuncular gard; biraz daha uzun, gerektiğinde gardlık yapabilecek ama daha çok savunmada hızlı hareket edip hücumda şut yüzdesi yüksek olan oyuncular forvet; fiziki özellik bakımından iri ve uzun oyuncular ise ribaunt toplarını alan ve pota altında sayı yapabilen oyunculardır. Bu pozisyonların birleşimi ve antrenörün vermiş olduğu set düzeni içinde takımlar sahada diğer takıma üstünlük kurmaya çalışır.

Oyuncuların sahadan yaptıkları atışlar 1 sayı, 2 sayı ve 3 sayı olarak değer kazanır. Bu üstünlük kurma mücadelesini her spor branşında olduğu gibi, hakemler yönetir. Sahada müsabakanın türüne göre 3 ya da 2 hakem görev yaparken süre, sayıların işlenmesi ve 24 saniye hücum sürelerinin kontrolünü yapan masa görevlileri de vardır (TBF 2016).

## **1.6. TENİS**

### **1.6.1. Tenis Sporunun Tarihçesi**

Tenis sporu başlangıcından günümüze elit bir spor olarak görülmüştür. Bu spor ilk olarak 13.yy. da Fransa sarayında “Le Jeu du Paume (avuç oyunu)” adında sadece aristokratlar tarafından oynanmaktaydı. Oyun için hazırlanmış özel kapalı bir kortta, ilk başlarda sadece topa el ile vurarak oynanmış, çok geçmeden raketlerde eklenmiştir. 17. yüzyıla gelindiğinde bu raket sporu Fransız aristokratlarının vazgeçemedikleri bir oyun halini almış ve tenisin atası sayılan “Le Jeu du Paume” halka kadar inmiş, kadın ve erkelerin beraberce oynayabildiği nadir spor dallarından biri olduğu için de çok sevilmiş ve rağbet görmüştür. Fransız ihtilalinden sonra aristokrasi ile birlikte ortadan kalkan “Le Jeu du Paume” oyunu, bazı Fransız “paume” uzmanlarının yardımıyla İngiliz Sarayı’nda varlığını sürdürebilmiştir. 18.yüzyıla gelindiğinde tenis bazı değişikliklere uğradı. Örneğin; ilk dönemde 1 günün 24 saat olmasından esinlenerek 24 oyundan oluşan tenis maçları, önce 12, sonraları 6 oyunlu 3 dizi üzerinden oynanmıştır. Sayılar ise günün 24 saatinden bir saati dörde bölerek 15, 30, 40, 60 çerçevesine oturtulmuştur. Daha sonraları ise 40’tan sonra oyun demek adet olmuştur. Sayı sistemindeki değişiklikler 19. yüzyılda tamamlanmış ve 1858 yılında Birmingham’da (İngiltere) iki kişi ilk tenis kortunu kurmuştur. Bu tenis kortu 2.13 metrelik bir korttu ve ortadan ikiye ayrılmıştır. Böylece tenis şu andaki çehresine yavaş yavaş kavuşmaya başlamıştır. 1872’de Binbaşı Harry Gem ve Augurio Pereira’ nın Leamington Spa bölgesinde kurduğu kulüp ise tarihin ilk tenis kulübü olarak bilinir. 1883’ de tenis kortunun boyutlarına standart ölçüler getirilmiştir. İlk uluslararası maç, 1883 Temmuz’ unda Amerikalı Clark kardeşler ile İngiliz ikizler Renshaw’lar arasında olmuştur. Bayanlar arasında ilk yarışma 1884’te yapılmıştır (Dencer, 1987), (Yıldırım, 2007).

#### **1.6.1.1. Ülkemizde Tenis**

Türklerin tenis sporuna yönelmeleri 1915’de İstanbul’da başlamıştır. Fenerbahçe kulübünde bir tenis şubesinin kurulmasıyla Galip Kulaksızoğlu, Zeki Rıza, İsmet Uluğ,



Tevfik Taşçı, İbrahim Cımcöz, Mehmet Reşat Pekelman, Muhsin Yeğen ve Ekrem Rüştü Cumhuriyet dönemine kadar ilk tenis oynayan kişiler olmuşlardır. Fenerbahçe'nin toprak kortundan parlayıp, uluslar arası alanlara çıkan Suat Subay, Şirinyan ve Sedat Erkoğlu, tenisimizin büyük isimleri olarak göze çarpmaktadır. Bayan tenisçiler arasında Vecihe Taşçı, Adriel Sadak, Mediha Baydar ve Hidayet Karacan başarı sağlamıştır. Ankara'daki tenis çalışmaları ise Süreyya Genca ve arkadaşlarının 1929'da kurduğu Kavaklıdere Sporting Tenis Kulübü ile ilerlemiştir. Tenisçilerimiz ilk milli karşılaşmalarını 1930'da Yunanlılarla yapmışlardır. Suat Subay, Sedat Erkoğlu ve Vahram Şirinyan, Balkan şampiyonasında Bulgaristan, Yunanistan ve Romanya karşısında galip gelmişlerdir. 1940'larda Tenis Eskrim ve Dağcılık Kulübü'nün çalışmalarını arttırması yeni bir dönemin başlamasına neden olmuştur. Kerim Bükey ve Vedat Abut gibi öncülerin çalışması ile Fehmi Kızıl, Belig Beler, Behbut Cevansir, Suzan Gürel, Enis Talay, Mualla Grodetsy, Bahtiye Musulluoğlu ve ardından Nazmi Bari (Wimbledon da oynayan ilk Türk tenisçi) ortaya çıkmıştır. Türkiye Tenis Federasyonu 1923'te kurulmuştur (Kermen, 1996). Bu organizasyonlardan en önemlileri aşağıda belirtildiği gibi 4 Grand Slam, 1 tane milli takım bazındaki Davis Kupası'dır.

1. **Wimbledon:** 1877' den beri yapılmaktadır.
2. **Amerika Açık (USA Open):** 1881' den beri yapılmaktadır.
3. **Davis Kupası (Davis Cup):** 1900' den beri yapılmaktadır.
4. **Avustralya Açık (Australia Open):** 1905' ten beri yapılmaktadır.
5. **Fransa Açık (Roland Garros):** 1925' ten beri yapılmaktadır.

### 1.6.2. Tenisin Tanımı

Tenis, düzgün ve sert bir zeminde tokaç biçiminde raket ile keçe kaplanmış bir topa vurularak sahanın tam ortasına yerleştirilmiş 91 cm yüksekliğindeki bir filenin üzerinden aşırılarak oynanan sportif bir oyundur. Tenis sahası 8.23 m 23.77 m boyutlarında (tekler kortu) bir dikdörtgen şeklindedir. File sahayı tam ortadan ikiye ayırmaktadır. Her yarı sahada sağda ve solda olmak üzere iki servis kutusu

bulunmaktadır. Bu servis kutuları fileden 6.40 m mesafede bulunmaktadır (Kermen, 1996).

Tenis oyunu iki vuruştan oluşmaktadır. Bunlar temel vuruşlar ve yardımcı vuruşlardır. Temel vuruşlar kendi arasında üç farklı gruba ayrılırlar.

Bunlar;

- a) Kaçarak vuruşları (yerden sekerek gelen toplara yapılan vuruşlardır)
- b) Servisler (oyun başlama vuruşlarıdır).
- c) Uçarlar (havada iken toplara yapılan vuruşlardır).

Temel vuruşlar bir maçı oynayabilmek için yapılması gereken vuruşlardır. Yardımcı vuruşlar ise kendi arasında damlak vuruş, aşirtma vuruş, küt inme vuruş, dalgıç vuruş, gömülü vuruş ve yarı uçara vuruşlar olmak üzere yedi gruba ayrılırlar. Yardımcı vuruşlar bir maçı almak için yapılan stratejik vuruşlardır (Kermen, 1996). Tenisteki temel amaç, topu oyunda tutabilmek, etkili, kuvvetli, ekonomik vuruş ve hareketler yapmaktır. Yaptığımız her vuruşta, örneğin servis vuruşunda topun yüksekliği, uçuş hızı uçuş yönü, uçuş uzunluğu ve topun eğimleri oldukça önem taşımaktadır. Tenis oyunu bayanlarda 2, erkeklerde 3 set üzerinden oynanır. Her set 6 oyundan oluşur. Bir oyunu alabilmek için 15–30–40 ve oyun şeklinde 4 puan almak gerekir. Oyunlar 5–5 olduğunda set 7. oyuna uzar. Eğer oyunlar 6–6 olursa o zaman tie-break denilen oyuna başlanır. Kısaca tie-break ise; eşitliği bozma oyunudur. Bu oyunda sayılar 1,2,3, ....7 diye sıralanır. Her hata sayı olarak değerlendirilir. Tie-break oyununda 7 sayıya ulaşan tenisçi seti kazanır (Yıldırım, 2007).

## **2. MATERYAL VE YÖNTEM**

Bu araştırmanın amacı, Self-Talk (İçsel Konuşma) tekniğinin temel beceri uygulamaları ile performansa etkisini incelenmesidir.

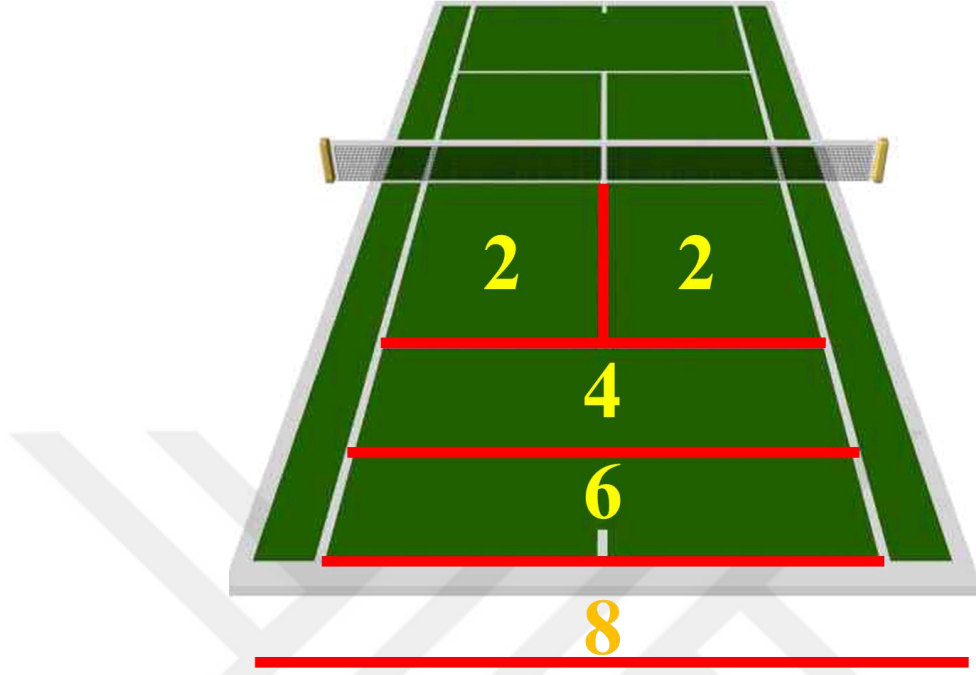
### **2.1. Araştırma Grubu**

Araştırmaya Denizli ilinde, Pamukkale Eğitim Vakfı Okullarındaki ve Pamukkale Tenis kulübündeki takım sporu olan basketbol ve bireysel spor olan tenis sporu ile uğraşan 12-14 yaş arasında 15'erli gruplara ayrılmış şekilde 2 deney ve 2 kontrol grubundan oluşan 60 erkek sporcu araştırmaya katılmıştır. Araştırmada, kontrol gruplu ön test ve son testin bulunduğu bir deney deseni kullanılmıştır. Araştırmada basketbol ve tenis sporlarındaki bazı temel becerilerin belli bir yaş grubu aralığındaki spor yapan bireylere uygulanmış olup sekiz haftalık bir periyotta haftada iki kez gerçekleştirilmiştir. Beceri uygulamaları sonucunda İçsel Konuşma stratejisi kullanılarak performanslarına olan etkilerini incelenmiştir. Bu beceri çalışmaları uygulanmadan önce içsel konuşma stratejilerinin ne olduğu sporculara anlatılmış ve aynı zamanda da sporcuların antrenörlerine de bu strateji hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Yapılan uygulamalar sırasında antrenörlerinin de sporcularına İçsel Konuşma stratejilerini kullanmaları konusunda yardımcı olmaları gerektiği belirtilmiştir. 8 haftalık temel beceri uygulamalarından önce ve sonra uygulanmış olan beceri çalışmaları ile performanslarına etkisinin ne düzeyde olduğu ortaya konulmuştur.

### **2.2. Araştırma Prosedürü**

Araştırmanın Tenis uygulamalarında, tenis kort alanının bir tarafı dört alana 2, 4, 6, 8 şeklinde puanlama yapılarak ayrılmıştır. Servis çizgileri ile filenin arasında bulunan alan 2 puan, servis alanıyla baseline arasındaki oyun alanı ikiye bölünerek 4 ve 6 şeklinde puanlandırılırken baseline sonrası alanda 8 puan şeklinde puanlandırılmıştır. Tenis uygulamalarına başlamadan önce 20 dk'lık ısınma yapılmıştır. Tenis uygulamaları sırasında ise; tenis temel becerilerinden forehand, backhand ve vole vuruşları yapılmış her bir temel beceri vuruşu 10'ar kez yapılmıştır. Bu vuruşlardan sonra elde ettiği toplam puan üzerinden değerlendirilmiştir. Temel beceri uygulamaları sırasında sporculara Self-Talk (İçsel Konuşma) stratejisi hakkında bilgiler verilmiş, uygulama sırasında sporcuların "yapabilirim", "hedefi görüyorum" şeklinde bir iç dialog halinde kendilerini motive edici ifadeler kullanarak uygulamaların yapılması

sağlanmıştır. Uygulamalarda bir eğitmen yardımıyla kortun diğer tarafından temel vuruşlar (forehand, backhand ve vole) için top atılmıştır.



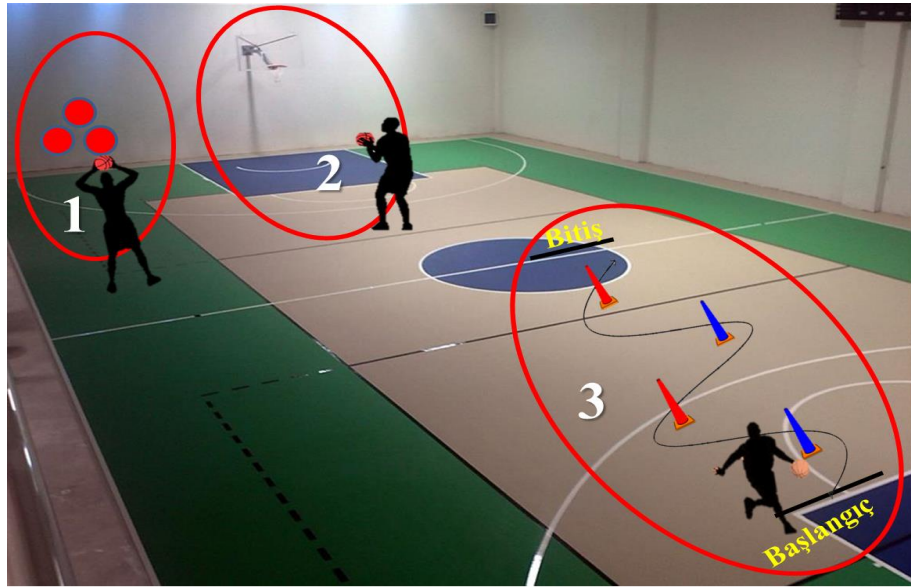
Şekil 5. Tenis Uygulama Alanı



Araştırmanın basketbol uygulamalarında, temel basketbol becerilerinden top sürme, pas atma ve şut atma becerisi uygulamaları yapılmıştır. Top sürme uygulamalarında basketbol yarı sahasında 7 adet koni birbiri ile çapraz gelecek şekilde 15 metrelik alana dizilmiş ve sporculardan konileri devirmeden en hızlı şekilde slalom yaparak konileri geçmeleri istenmiştir. Uygulama sonunda bitirme süreleri değerlendirilmiştir.

Pas atma uygulamalarında ise; basketbol sahası duvarına yerden yüksekliği 2 metre olan 3 adet 60 cm çapında 2 tanesi yan yana üstte 1 tanesi ikisinin altına gelecek şekilde Hulahop yerleştirilmiştir. Uygulama sırasında 30 sn süre boyunca duvara 3 metrelik mesafeden saat yönünde dönecek şekilde sol üstten başlayarak sonra sağa ve en son alttaki hulahopa devam edecek şekilde duvara göğüs pası atmaları istenmiş ve doğru sırayla ve dairelerin içine isabet eden atışlar bir puan olarak değerlendirilerek uygulama yapılmıştır.

Son olarak şut atma uygulaması yapılmış bu uygulama sırasında serbest atış çizgisinden basketbol potasına 90 sn. süre boyunca şut atma uygulaması yapılmış, isabetli olan şut değerlendirme ölçütü olarak alınmıştır.



**Şekil 6.** Basketbol Uygulama Alanı



Tüm bu uygulamalar sırasında deney grubu sporcularına Self-Talk (İçsel Konuşma) stratejisi uygulanmış uygulama evresinde sporcular “yapabilirim”, “hedefi görüyorum” şeklinde iç konuşmaları yapmaları istenmiştir. Kontrol grubu sporcularına ise herhangi bir Self-Talk (İçsel Konuşma) stratejisi söz konusu olmadan sadece uygulamalar yapılmıştır.

### 2.3. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistik olarak sayı, yüzde, standart sapma ve ortalama kullanılmıştır. Araştırmada İlişkisiz Örneklem T-Testi ve Bağımlı Örneklem T-Testi uygulanmıştır. İlişkisiz Örneklem T-Testi, iki ilişkisiz örneklem değerlendirmeleri arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için kullanılır.

Bağımlı Örneklem T-Testi ise; iki farklı durumda gözlemlenen değerlerinin, ortalamalarını karşılaştıran uygulanacak yöntemin öncesi ve sonrası şeklinde yapılan bir testtir. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.



### 3.BULGULAR

Değerlendirmeye 60 adet sporcu alınmıştır. Bu verilerin istatistiksel değerlendirmeleri aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

**Çizelge 3. 1. Basketbol Sporcularının Tanımlayıcı Özellikleri**

	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>Min.</b>	<b>Max.</b>
Yaş	30	12,53	,516	12	13
Antrenman Yaşı	30	2,40	,986	1	4

Çizelge 3.1.'de görüldüğü gibi sporcuların yaş ortalaması  $12,53 \pm ,516$ ; Antrenman yaşı ortalaması ise,  $2,40 \pm ,986$  olarak saptanmıştır.

**Çizelge 3. 2.Tenis Sporcularının Tanımlayıcı Özellikleri**

	<b>N</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>Min.</b>	<b>Max.</b>
Yaş	30	12,47	,507	12	13
Antrenman Yaşı	30	2,63	1,159	1	5

Çizelge 3.2.'de görüldüğü gibi sporcuların yaş ortalaması  $12,47 \pm ,507$ ; Antrenman yaşı ortalaması ise,  $2,63 \pm 1,159$  olarak saptanmıştır.



**Çizelge 3. 3. Sporcuların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı**

<b>Değişkenler</b>	<b>Alt Kategoriler</b>	<b>Tenis N(%)</b>	<b>Basketbol N(%)</b>
Yaş	12	16 (%53,3)	14 (%46,7)
	13	14 (%46,7)	16 (%53,3)
Antrenman Yaşı	1 yıl	4 (%13,3)	5 (%16,7)
	2 yıl	12 (%40)	13 (%43,3)
	3 yıl	8 (%26,7)	8 (%26,7)
	4 yıl	3 (%10)	4 (%13,3)
	5 yıl	3 (%10)	-
Anne Eğitim Durumu	İlkokul	-	1 (%3,3)
	Ortaokul	-	2 (%6,7)
	Lise	11 (%36,7)	2 (%6,7)
	Üniversite	19 (%63,3)	25 (%83,3)
Baba Eğitim Durumu	İlkokul	-	1 (3,3)
	Ortaokul	-	-
	Lise	9 (%30)	4 (13,3)
	Üniversite	21 (%70)	25 (83,3)
Denek Sayısı	Deney Grubu	15 (%50)	15 (%50)
	Kontrol Grubu	15 (%50)	15 (%50)

Çizelge 3.3’de görüldüğü gibi sporcuların tanımlayıcı özelliklerinin dağılımına göre tenis branşı sporcularının %53,3’ü 12 yaşında, %46,7’si 13 yaşındadır. Tenis sporcularının %13,4’ü 1 yıllık, %40’ı 2 yıllık, %26,7’si 3 yıllık, %10 4 ve 5 yıllık antrenman geçmişine sahiptir. Tenis sporcularının anne eğitim düzeylerine baktığımızda ise %36,7’si lise, %63,3’ü üniversite eğitime sahiptir. Baba eğitim düzeylerine baktığımızda %30’u lise, %70’i ise, üniversite eğitime sahiptir. Araştırmada basketbol branşı sporcularının %46,7’si 12 yaşında, %53,3’ü 13 yaşındadır. Basketbol sporcularının %16,7’si 1 yıllık, %43,3’ü 2 yıllık, %26,7’si 3 yıllık ve %13,3’ü 4 yıllık antrenman geçmişine sahiptir. Basketbol sporcularının anne eğitim düzeylerine baktığımızda %3,3’ü ilkokul, %6,7’si ortaokul ve lise, %83,3’ü üniversite eğitime

sahiptir. Baba eğitim düzeylerine baktığımızda %3,3'ü ilkokul, %13,3'ü lise, %83,3'ü ise; üniversite eğitimine sahiptir.

#### **Çizelge 3. 4. Tenis Branşı Çalışma Grubunun Ön Test Sonuçlarına Göre T-Testi Sonuçları**

		<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>Ss</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Ön Test	Deney Grubu	15	57,47	7,511	28	1,701	,100
	Kontrol Grubu	15	53,27	5,922			

Çizelge 3.4'de görüldüğü gibi Tenis branşı çalışma grubunun hem deney hem de kontrol grubu sporcularının ön test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Ancak deney grubu sporcularının ortalamalarına bakıldığında kontrol grubuna oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

#### **Çizelge 3. 5. Tenis Branşı Çalışma Grubunun Son Test Sonuçlarına Göre T-Testi Sonuçları**

		<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>Ss</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Son Test	Deney Grubu	15	61,93	7,096	28	3,328	<b>,002*</b>
	Kontrol Grubu	15	53,33	7,058			

\* $p<0,05$

Çizelge 3.5'de görüldüğü gibi Tenis branşı çalışma grubunun hem deney hem de kontrol grubu sporcularının son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

#### **Çizelge 3. 6. Tenis Branşı Kontrol Grubunun Ön Test ve Son Test Sonuçlarının Karşılaştırılması**

		<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>Ss</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Ön Test & Son Test	Kontrol Grubu	15	53,27	5,922	1,529	-,046	,964
	Kontrol Grubu	15	53,33	7,058	1,822		

Çizelge 3.6'da görüldüğü gibi Tenis branşı kontrol grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 3. 7. Tenis Branşı Deney Grubunun Ön Test ve Son Test Sonuçlarının Karşılaştırılması**

		<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>Ss</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Ön Test & Son Test	Deney Grubu	15	57,47	7,511	1,939	-4,407	<b>,001*</b>
	Deney Grubu	15	61,93	7,096	1,832		

\*p<0,05

Çizelge 3.7’de görüldüğü gibi Tenis branşı deney grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0,05).

**Çizelge 3. 8. Basketbol Branşı Çalışma Grubunun Şut Uygulaması Ön Test Sonuçlarına Göre T-Testi Sonuçları**

		<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>Ss</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Ön Test (Şut uygulaması)	Deney Grubu	15	8,20	2,336	28	,054	,957
	Kontrol Grubu	15	8,13	4,138			

Çizelge 3.8’de görüldüğü gibi Basketbol branşı hem deney hem de kontrol grubu sporcularının şut uygulaması ön test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>0,05).

**Çizelge 3. 9. Basketbol Branşı Çalışma Grubunun Şut Uygulaması Son Test Sonuçlarına Göre T-Testi Sonuçları**

		<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>Ss</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Son Test (Şut uygulaması)	Deney Grubu	15	11,20	2,242	28	2,449	<b>,021*</b>
	Kontrol Grubu	15	8,33	3,940			

Çizelge 3.9’da görüldüğü gibi Basketbol branşı hem deney hem de kontrol grubu sporcularının şut uygulaması son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0,05).

**Çizelge 3. 10. Basketbol Branşı Çalışma Grubunun Top Sürme Ön Test Sonuçlarına Göre T-Testi Sonuçları**

		<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>Ss</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Ön Test (Top sürme)	Deney Grubu	15	17,33	1,676	28	,984	,334
	Kontrol Grubu	15	16,80	1,265			

Çizelge 3.10'da görüldüğü gibi Basketbol branşı hem deney hem de kontrol grubu sporcularının top sürme ön test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 3. 11. Basketbol Branşı Çalışma Grubunun Top Sürme Son Test Sonuçlarına Göre T-Testi Sonuçları**

		<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>Ss</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Son Test (Top sürme)	Deney Grubu	15	14,87	2,232	28	-3,030	,005*
	Kontrol Grubu	15	16,87	1,246			

Çizelge 3.11'de görüldüğü gibi Basketbol branşı hem deney hem de kontrol grubu sporcularının top sürme son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

**Çizelge 3. 12. Basketbol Branşı Çalışma Grubunun Pas Uygulaması Ön Test Sonuçlarına Göre T-Testi Sonuçları**

		<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>Ss</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Ön Test (Pas)	Deney Grubu	15	12,07	3,262	28	,424	,675
	Kontrol Grubu	15	11,60	2,746			

Çizelge 3.12'de görüldüğü gibi Basketbol branşı hem deney hem de kontrol grubu sporcularının pas uygulaması ön test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 3. 13. Basketbol Branşı Çalışma Grubunun Pas Uygulaması Son Test Sonuçlarına Göre T-Testi Sonuçları**

		<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>Ss</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Son Test (Pas)	Deney Grubu	15	15,07	3,615	28	2,947	<b>,006*</b>
	Kontrol Grubu	15	11,60	2,772			

Çizelge 3.13’de görüldüğü gibi Basketbol branşı hem deney hem de kontrol grubu sporcularının pas uygulaması son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

**Çizelge 3. 14. Basketbol Branşı Kontrol Grubunun Şut Uygulaması Ön Test ve Son Test Sonuçlarının Karşılaştırılması**

		<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>Ss</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Ön Test & Son Test	Kontrol Grubu	15	8,13	4,138	14	-,676	,510
	Kontrol Grubu	15	8,33	3,940			

Çizelge 3.14’de görüldüğü gibi Basketbol branşı şut uygulaması kontrol grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 3. 15. Basketbol Branşı Kontrol Grubunun Top Sürme Ön Test ve Son Test Sonuçlarının Karşılaştırılması**

		<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>Ss</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Ön Test & Son Test	Kontrol Grubu	15	16,80	1,265	14	-,222	,827
	Kontrol Grubu	15	16,87	1,246			

Çizelge 3.15’de görüldüğü gibi Basketbol branşı top sürme kontrol grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 3. 16. Basketbol Branşı Kontrol Grubunun Pas Uygulaması Ön Test ve Son Test Sonuçlarının Karşılaştırılması**

		<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>Ss</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Ön Test & Son Test	Kontrol Grubu	15	11,60	2,746	14	,000	1,000
	Kontrol Grubu	15	11,60	2,772			

Çizelge 3.16’da görüldüğü gibi Basketbol branşı pas uygulaması kontrol grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 3. 17. Basketbol Branşı Deney Grubunun Şut Uygulaması Ön Test ve Son Test Sonuçlarının Karşılaştırılması**

		<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>Ss</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Ön Test & Son Test	Deney Grubu	15	8,20	2,336	14	-11,619	<b>,000*</b>
	Deney Grubu	15	11,20	2,242			

\* $p<0,05$

Çizelge 3.17’de görüldüğü gibi Basketbol branşı şut uygulaması deney grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

**Çizelge 3. 18. Basketbol Branşı Deney Grubunun Top Sürme Ön Test ve Son Test Sonuçlarının Karşılaştırılması**

		<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>Ss</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Ön Test & Son Test	Deney Grubu	15	17,33	1,676	14	6,555	<b>,000*</b>
	Deney Grubu	15	14,87	2,232			

\* $p<0,05$

Çizelge 3.18’de görüldüğü gibi Basketbol branşı top sürme deney grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

**Çizelge 3. 19. Basketbol Branşı Deney Grubunun Pas Uygulaması Ön Test ve Son Test Sonuçlarının Karşılaştırılması**

		<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>Ss</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Ön Test & Son Test	Deney Grubu	15	12,07	3,262	14	-5,708	<b>,000*</b>
	Deney Grubu	15	15,07	3,615			

\*p<0,05

Çizelge 3.19’da görüldüğü gibi Basketbol branşı pas uygulaması deney grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0,05).

#### 4. TARTIŞMA

Günümüz dünyasında spor, kitleleri peşinden sürükleyen insanların kendini ifade etme ve konumlandırma noktasında önemli bir unsur halini almış büyülmüş bir oyundur. Bu bağlamda sporda başarılı olmak için sportif performanstan en iyi şekilde verim almak gerekmektedir. Dolayısıyla fiziksel kapasitenin en üst noktaya ulaştığı durumda bir adım öne geçmeyi zihinsel faktörler belirler. Mental olarak kendini hazırlamış sporcularda başarılı olmak için önde olurlar. Bu araştırmada zihinsel faktörlerin performansa etkisini gösteren bir çalışmadır.

Araştırma, bireysel ve takım sporu olarak basketbol ve tenis branşları kullanılmıştır. Böylece hem bireysel hem de takım sporlarında zihinsel faktörlerin performans gelişiminde ne kadar etkili olduğunu ortaya koyma çabası içinde olunmuştur. Bilinmelidir ki psikolojik faktörlerin en önemlilerinden birisi de Self-Talk (İçsel Konuşma)'dır. Self-Talk (İçsel Konuşma), spor psikolojisinde son zamanlarda kullanılmaya başlamış ve Self-Talk stratejileri artarak yaygınlaşmaya başlamıştır. Sporcular sıklıkla performanslarını arttırmak için davranışlarını ve bilişsel yapılarını düzenlemek zorundadır. Bu yapılar sporcuların kendilerine nasıl davrandığı ve ne söylediği arasındaki ilişki üzerine önemle durmaktadır. Self-Talk (İçsel Konuşma) burada sporculara yardımcı olmakta ve bireyin kendisini içsel olarak ya da dışsal (sesli) olarak bir duruma hazırlama olarak karşılık gelmektedir. Aynı zamanda bilişsel olarak kişinin kendisini yönlendirmesi, desteklemesi, değişimleri değerlendirmesi ve kendisini düzenlemede yardımcı olan en önemli faktörlerden biridir.

Araştırmada 12-14 yaş arasında 15'erli gruplara ayrılmış şekilde 2 deney ve 2 kontrol grubundan oluşan 60 erkek sporcu araştırmaya katılmıştır. Araştırma kontrol gruplu ön test ve son test şeklinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın basketbol sporcularının yaş ortalaması  $12,53 \pm 0,516$ ; Antrenman yaşı ortalaması ise,  $2,40 \pm 0,986$  olarak saptanmıştır. Yine araştırmada tenis sporcularının yaş ortalaması  $12,47 \pm 0,507$ ; Antrenman yaşı ortalaması ise,  $2,63 \pm 1,159$  olarak saptanmıştır. Araştırmanın tanımlayıcı özelliklerinin dağılımına göre tenis branşı sporcularının %53,3'ü 12 yaşında, %46,7'si 13 yaşındadır. Tenis sporcularının %13,4'ü 1 yıllık, %40'ı 2 yıllık, %26,7'si 3 yıllık, %10 4 ve 5 yıllık antrenman geçmişine sahiptir. Araştırmada basketbol branşı sporcularının %46,7'si 12 yaşında, %53,3'ü 13 yaşındadır. Basketbol



sporcularının %16,7'si 1 yıllık, %43,3'ü 2 yıllık, %26,7'si 3 yıllık ve %13,3'ü 4 yıllık antrenman geçmişine sahiptir.

Yapılan araştırmada Tenis branşı çalışma grubunun hem deney hem de kontrol grubu sporcularının ön test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Ancak deney grubu sporcularının ortalamalarına bakıldığında kontrol grubuna oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum başlangıç evresindeki çalışmada bu stratejinin performansı arttırmada doğru bir yöntem olduğunu göstermektedir.

Yapılan araştırmada Tenis branşı çalışma grubunun hem deney hem de kontrol grubu sporcularının son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Bu anlamlı fark sporcuların ortalamalarına bakıldığında oldukça fazla olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Self-Talk (İçsel Konuşma) stratejisi çalışmasının deney grubu sporcularında performans düzeyinde olumlu yönde geliştirdiği görülmektedir.

Yapılan araştırmada Tenis branşı kontrol grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken ( $p>0,05$ ), Tenis branşı deney grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

Literatüre bakıldığında bu bulgulara benzer birçok çalışma bulunmaktadır. Latinjak ve ark. (2011) 48 yetişkin tenis oyununda Feedback performansı ve kombine edilmiş Self-Talk (İçsel Konuşma) tekniğinin etkisini incelemiş, çalışmada kontrol grubuna Self-Talk (İçsel Konuşma) tekniği uygulanmazken, deney grubunda uygulanan Self-Talk (İçsel Konuşma) tekniği grubun ön test ve son test ölümlerinde performanslarında ve konsantrasyonlarında artış olduğu görülmüştür.

Hatzigeorgiadis ve ark. (2008)'nın 46 genç tenis oyuncusunun performans ve öz yeterliliklerinin motivasyonel Self-Talk (İçsel Konuşma)'un etkisini incelemek üzerine yapılan çalışmada motivasyonel self-talk tekniğinin kullanımının hem öz yeterliliği hem de performansı arttırdığı aynı zamanda öz yeterlilikteki değişimlerin performansın artması ile ilişkili olduğu görülmüştür. Sonuç olarak öz yeterlilikteki bu artışın performans üzerine self-talk tekniğinin kolaylaştırıcı etkisinin olduğu belirtilmiştir.

Hatzigeorgiadis ve ark. (2009)'nın 72 tenis oyuncusu üzerinde kaygı ve özgüven üzerine motivasyonel self-talk (İçsel konuşmanın) 'un etkisi ve performans ile ilişkisi çalışmasında, self-talk tekniğinin performansı pozitif yönde etkilediği aynı zamanda özgüveni arttırdığı ve kaygıyı da azaltmıştır. Performanstaki bu değişimler ise, özgüvenin artmasıyla ilişkili olarak performansta olumlu yönde etkili olmuştur.

Anne-Marie ve ark. (2006)'nın 126 üniversite öğrencisinde duygusal zeka ve self-talk üzerine yaptıkları çalışmasında self-talk'un kendinin farkında olması, bireyin kendisini düzenlemesi ve duygusal zekanın oluşmasında self-talk'un etkisi incelemiş öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmazken sınıf değişkenine göre bakıldığında self-talk'un pozitif yönde etkisinin olduğunu belirtmiştir.

Goudas ve ark. (2006)'nın 51 amatör sporcu üzerinde durarak uzun atlama ve gülle atma uygulamalarında self-talk'un etkisini incelemişler. Çalışmada self-talk stratejilerinin spor performansı üzerine etkisini aynı zamanda da self-Talk stratejisinin işleyişi ile ilgili algılamalarını incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda uygulanan Self-talk stratejisinin gülle atma uygulamasında performansı arttırdığını belirtmişler ve sporcuların motivasyonel self-talk stratejisini daha fazla tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Aynı çalışmada sporcuların durarak uzun atlama uygulamasında performansta bir artış gözlenmezken motivasyonel self-talk tekniğini tercih ettikleri görülmüştür.

Hatzigeorgiadis ve ark. (2007)'nin 21 bayan yüzücü üzerinde Self-Talk'un işlevini keşfetmek üzerine yaptıkları çalışmada yapılan uygulamalarda iki Self-Talk tekniği (Öğretici ve Motivasyonel) kullanımının dikkati artırıcı ve kaygıyı kontrol edici etkisinin olduğunu aynı zamanda Self-Talk çalışmaları ile algılama düzeyini arttırdığını ve sürdürülebilir bir dikkat düzeyine sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Hatzigeorgiadis (2006)'in 26 bayan yüzücü sporcu üzerine öğretici ve motivasyonel Self-Talk ve algılanan Self-Talk işlevi üzerine yapılan çalışmada deneysel yüzme antrenmanlarında öğretici ve motivasyonel Self-Talk tekniğinin sporculardaki algılanan işlevini keşfetmek amacıyla yapılmış, çalışmada Self-Talk stratejisinin verimli olduğunu, konsantrasyonlarını arttırdığını ve dahası motivasyonel Self-Talk tekniğinin öğretici Self-Talk tekniğine göre performans üzerinde daha etkili olduğunu belirtmiştir.

Hatzigeorgiadis ve ark. (2004)'nın su topu uygulamalarında self-talk'un performans ve düşünce içeriğine etkisi çalışmasında 60 su topu sporcusuna, yapılan güç ve hassasiyetlik uygulamaları sırasında (belli bir mesafeye top fırlatma) self-talk tekniği uygulanmış uygulama sonunda self-talk kombinasyonlarına bağlı olarak sporcuların düşünce ve zihinsel yapılarına etki yapılmış ve sonuç olarak self-talk tekniğinin performansı arttırıcı etkisinin olduğunu belirtmişlerdir.

Zourbanos ve ark. (2013)'nin 44 beden eğitimi ve spor üniversite öğrencisinin dart fırlatma uygulamalarının performans ve öz yeterlilik üzerine motivasyonel self-talk tekniğinin etkisini incelemek amacıyla çalışma yapılmış, çalışma sonunda deney grubu (motivasyonel self-talk tekniği) öğrencilerinin öz yeterlilik puanlarında anlamlı bir farklılık söz konusuken kontrol grubu öğrencilerinin öz yeterlilik puanlarında herhangi bir farklılık bulunamamıştır.

Yukarıda görülen birçok çalışmada görülmektedir ki, self-talk ve performans ilişkisi yadsınamaz bir gerçektir. Benzer nitelikteki tenis, yüzme, su topu, dart fırlatma ve atletizm sporlarındaki deneysel çalışmalarda self-talk tekniğinin performansı arttırdığı aynı zamanda öz yeterlilik, öz güven, duygusal zeka gibi birçok psikolojik faktör üzerinde olumlu etki gösterdiği, kaygıyı azaltıcı etkisinin olduğu ve konsantrasyonu uzun süre devam ettirebilme konusunda pozitif yönde etkisinin olduğu tüm çalışmalarda belirtilmiştir. Sonuç olarak yapılan bu araştırmada da self-talk tekniğinin genç sporcularda performansı olumlu yönde etkilediği ortaya koyulmuştur.

Yapılan araştırmada basketbol branşı hem deney hem de kontrol grubu sporcularının şut uygulaması ön test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

Yapılan araştırmada basketbol branşı hem deney hem de kontrol grubu sporcularının top sürme ön test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

Araştırmada basketbol branşı hem deney hem de kontrol grubu sporcularının pas uygulaması ön test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

Yukarıda belirtilen hem kontrol hem de deney grubu şut, top sürme ve pas uygulamalarının ön test değerlendirmelerine göre anlamlı bir farkın oluşmadığı görülmektedir. Böyle bir sonucun oluşması doğaldır. Çünkü deney grubu sporcularına bilişsel düzenlemeler ve self-talk tekniği yeni uygulanmaya başlamıştır. Ancak deney grubu sporcularının ortalamalarına bakıldığında kontrol grubuna oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum başlangıç evresindeki çalışmada bu tekniğin performansı arttırmada doğru bir yöntem olduğunu göstermektedir.

Yapılan araştırmada basketbol branşı hem deney hem de kontrol grubu sporcularının şut uygulaması son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

Araştırmada basketbol branşı hem deney hem de kontrol grubu sporcularının top sürme son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

Yine araştırmada basketbol branşı hem deney hem de kontrol grubu sporcularının pas uygulaması son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

Yukarıda belirtilen hem kontrol hem de deney grubu şut, top sürme ve pas uygulamalarının son test değerlendirmelerine göre anlamlı bir farkın oluştuğu görülmektedir. Bu anlamlı fark sporcuların ortalamalarına bakıldığında da oldukça fazladır. Dolayısıyla Self-Talk (İçsel Konuşma) stratejisi çalışmasının deney grubu sporcularında performans düzeyinde olumlu yönde geliştirdiği görülmektedir. Sonuç olarak Self-Talk tekniği ile sporcular hedefe yönelik olarak konsantrasyonlarını üst seviye çıkarmışlar “yapabilirim” inancı ile kendilerine olan güven duygusunu arttırarak performanslarını üst seviyeye çıkarmışlardır. Ayrıca sporcularda başarılı olmanın ve de uygulamalar sırasındaki temel görevleri yapabiliyor olmanın verdiği güvenle self-talk tekniğinin önemini algılayıp bu tekniği uygulamışlardır.

Yapılan araştırmada basketbol branşı şut uygulaması kontrol grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

Araştırmada basketbol branşı top sűrme kontrol grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

Yine araştırmada basketbol branşı pas uygulaması kontrol grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

Yukarıda belirtilen hem kontrol grubu řut, top sűrme ve pas uygulamalarının ön test ve son test değerlendirmelerine göre anlamlı bir farkın oluşmadığı görülmektedir. Bu durumun kontrol grubu sporcularına Self-Talk tekniğinin uygulanmamış olmasından dolayı bu durumun ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Yapılan araştırmada basketbol branşı şut uygulaması deney grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

Araştırmada basketbol branşı top sűrme deney grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

Yine yapılan araştırmada basketbol branşı pas uygulaması deney grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

Literatüre bakıldığında da benzer nitelikteki birçok çalışma mevcuttur. Harbalis ve ark. (2008)'nin 22 tekerlekli basketbol oyuncusu üzerine yaptığı çalışmada top sűrme ve pas uygulamaları zerine Self-Talk tekniğinin etkisini incelemeyi amaçlamış, araştırma sonunda deney grubu sporcularının kontrol grubu sporcularına nazaran pas ve top sűrme uygulamalarında Self-Talk tekniğinin performanslarını daha da geliştirdiğini ortaya koymuşlardır.

Perkos ve ark. (2002)'nin 62 amatör basketbolcu üzerine yaptığı çalışmada ğretici Self-Talk tekniği ile beceri kazanımı ve performans etkisini incelemek amacıyla yaptığı çalışmada 2 deney ve 2 kontrol grubu oluşturmuş, çalışmada 12 haftalık uygulama evresi boyunca haftada iki kez yapılmış, çalışma sonucunda Self-Talk (İçsel Konuşma) tekniğinin sporcularının performanslarını arttırdığını aynı

zamanda çalışmalar başladıktan iki hafta sonra top sürme ve pas uygulamaları evresinde performanslarında önemli derecede gelişme olduğunu ve temel becerileri doğru ve düzgün şekilde yapabilir hale geldiklerini belirtmişlerdir.

Theodorakis ve ark. (2001)'nın 60 beden eğitimi ve spor bilimi öğrencisine kontrol gruplu araştırma deseni olarak basketbol şut uygulamasının performans üzerine Self-Talk tekniğinin etkisini incelemek amacıyla yapılan çalışmada self-talk tekniğinin deney grubu sporcularının performansı kontrol grubuna göre kıyaslandığında önemli ölçüde geliştirdiğini ve pozitif yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

Yine Theodorakis ve ark. (2000)'nın 72 erkek futbol oyuncusu üzerine motor performansın gelişiminde öğretici self-talk'a karşı motivasyonel self-talk'un etkisini incelemek amacıyla yaptığı çalışmada, farklı motor becerilerinde performansın artırılması üzerine self-talk tekniğinin etkileri incelenmiş, çalışmada futbolda doğru pas uygulaması, oturma uygulaması ve izokinetik dinamometre üzerinde diz ekstensiyon uygulaması yapılmış, çalışma sonunda öğretici self-talk grubu sporcularının motivasyonel ve kontrol grubundan daha fazla performansı arttırdığını belirtmişlerdir. Oturma uygulamasında gruplar arasında gelişme göstermesine rağmen self-talk tekniğinin uygulanması sonucunda anlamlı bir farklılığa ulaşamamıştır. Son uygulamada ise; hem motivasyonel hem de öğretici self-talk tekniği gruplarının kontrol grubu ile kıyaslandığında önemli bir şekilde gelişme gösterdiği görülmüştür. Sonuç olarak gerekli olan motor beceri uygulamalarında öğretici self-talk tekniğinin oldukça etkili olurken, güç ve dayanıklılık gerektiren görevlerde hem motivasyonel hem de öğretici self-talk tekniğinin etkili olduğu görülmüştür.

Zetou ve ark. (2012)'nin 57 bayan voleybol sporcusu üzerine öz yeterliliklerinin gelişimi ve voleybol servis beceri öğreniminde self-talk tekniğinin etkisini incelemek amacıyla yaptığı çalışmada deney grubunun kontrol grubuna nazaran servis becerilerinde performansı geliştirdiği belirtilmiş, aynı zamanda performansı üst seviyeye çıkaran bir teknik olarak self-talk tekniğinin etkinliğini desteklediğini belirtmiştir. Buna göre deney grubunun öz yeterlilik puanlarının kontrol grubundan daha yüksek olduğu bu durumda self-talk tekniğinin öz yeterliliklerinin gelişiminde etkili olduğunu belirtmişlerdir. Sonuç olarak hem deney hem de kontrol grubunun servis

becerileri gelişiminde self-talk tekniği etkilidir. Ancak deney grubunun gelişimi kontrol grubuna göre daha fazla olduğunu belirtilmiştir.

Stamou ve ark. (2007)'nin 6 bayan paralimpik goalball oyuncusunun penaltı atışı uygulamalarında self-talk tekniğinin etkisinin incelemek amacıyla yaptığı çalışmada penaltı uygulama becerileri üzerine öğretici ve motivasyonel olmak üzere iki farklı self-talk tekniğinin etkisi incelenmiştir. Aynı zamanda performansa etkisi ve self-talk tekniği ile ilgili sporcuların algılamaları üzerine bu çalışma yapılmıştır. Sonuç olarak araştırmaya katılan sporcuların öğretici self-talk tekniği eğilimli olduğu penaltı atma becerisini ve performansı geliştirdiğini belirtmişlerdir.

Zourbanos ve ark. (2006)'nin 208 sporcu üzerine antrenör davranışları, sosyal destek ve sporcularda self-talk'u incelemek amacıyla yaptığı çalışmada antrenörlerin sporculara doğru destekleyici davranışlarda bulunmasının ve aynı zamanda sporcuların pozitif düşünme ve self-talk tekniği kullanımının performanslarına olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

Theodorakis ve Goudas (2006)'in "spor psikolojisinde self-talk" çalışmasında self-talk tekniği ile ilgili yapılan deneysel araştırmaları incelemiş çalışmada spor performansı üzerine yapılan deneysel araştırmalarda pozitif self-talk tekniğinin kullanımın, self-talk kullanılmaması ya da negatif self-talk kullanımına göre performansı arttırdığını kanıtlayan çalışmaların varlığından bahsetmiştir. Yine self-talk tekniği kullanımının sportif performansla ilişkili olarak pozitif yönde bir eğilimin olduğu ve performanslarını korumaya yardımcı olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmasında Johnson ve ark. (2004)'nin genç bayan futbolcularda, Landin ve Hebert (1996)'in kolej tenis oyuncularında ve Ming ve Martin (1996)'in amatör artistik buz pateni sporcularında uygulanan self-talk tekniğinin sporcuların performanslarında pozitif yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

Tod ve ark. (2011)'nin self-talk'un etkisine sistematik bir bakış çalışmasında, self-talk ve performans arasındaki ilişkiye farklı bir bakış açısı amacıyla yapılmış, çalışmada self-talk ile ilgili literatürde, performans için öğretici ve motivasyonel self-talk tekniğinin olumlu yönde etkileyen birçok çalışmanın varlığından bahsetmişlerdir.

Son olarak Zourbanos ve ark. (2007)'nin 243 sporcu üzerinde yaptığı çalışmasında, antrenörlerin davranış biçimleri ve sporcularda self-talk tekniği kullanımı arasındaki ilişkiyi keşfetmek amacıyla yapılmış, çalışma sonucunda sporcuların self-talk kullanımının, antrenörlerinin davranış biçimleri ve sözel ifadelerinde önemli bir etkisinin olduğunu belirtmişlerdir.

Yukarıda ortaya konulmuş bütün bu çalışmalara rağmen sporda self-talk tekniğinin etkisine ilişkin direkt olarak test edilememektedir. Ancak yukarıdaki birçok çalışmada self-talk tekniğinin etkisini kanıtlayan çalışmalar ortaya konulmuş ve self-talk tekniğinin işlevi ile ilgili birçok açıklama yapılmıştır. Sonuç olarak; self-talk sporcularda çabayı ve kendine güveni arttırdığı, kaygı ve ruh halini düzenlediği, odaklanma ve etkili bir şekilde harekete geçme arzularını tetikte tutmada yardımcı olduğu görülmektedir. Bütün bu araştırmacılar, bilişsel ve motivasyonel süreçler içerisinde self-talk'u değerlendirmişlerdir.

Sonuç olarak self-talk tekniğinin işlevi, beceri gelişimini, öğrenmede stratejilerin ilerlemesini ve sportif performansı en üst seviyeye çıkarmada etkin bir rol oynarken self-talk tekniğinin süreci ise; odaklanmanın sürdürülmesi, uyarılmanın düzenlenmesi, güven duygusunun oluşturulması ve mental hazırlığın artırılmasını kolaylaştıran bir yapıdır.

#### **4.1.Sınırlılıklar**

- Araştırmanın evreni, Denizli ilindeki Pamukkale Eğitim Vakfı ve Pamukkale Tenis Kulübü sporcuları ile sınırlıdır.
- Araştırma grubu, 60 erkek basketbol ve tenis sporcusu ile sınırlıdır.



## 5. SONUÇ ve ÖNERİLER

### 5.1.Sonuçlar

Araştırmada yapılan istatistikler ve literatür ışığı altında aşağıdaki sonuçlar bulunmuştur.

- Tenis branşı çalışma grubunun hem deney hem de kontrol grubu sporcularının ön test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

- Tenis branşı çalışma grubunun hem deney hem de kontrol grubu sporcularının son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

- Tenis branşı kontrol grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

- Tenis branşı deney grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

- Basketbol branşı hem deney hem de kontrol grubu sporcularının şut uygulaması ön test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

- Basketbol branşı hem deney hem de kontrol grubu sporcularının şut uygulaması son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

- Basketbol branşı hem deney hem de kontrol grubu sporcularının top sürme ön test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

- Basketbol branşı hem deney hem de kontrol grubu sporcularının top sürme son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

- Basketbol branşı hem deney hem de kontrol grubu sporcularının pas uygulaması ön test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

- Basketbol branşı hem deney hem de kontrol grubu sporcularının pas uygulaması son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

- Basketbol branşı şut uygulaması kontrol grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

- Basketbol branşı top sürme kontrol grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).
- Basketbol branşı pas uygulaması kontrol grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).
- Basketbol branşı şut uygulaması deney grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).
- Basketbol branşı top sürme deney grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).
- Basketbol branşı pas uygulaması deney grubu sporcularının ön test ve son test değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

## 5.2. Öneriler

- Self-talk tekniğinin etkinliğini araştırmak ve kanıtlamak için uzun süreli çalışmalar yapmak aynı zamanda da daha fazla sporcu sayısı ile yapılacak olan çalışmalara ihtiyaç vardır.
- Bu çalışma farklı yaş kategorilerinde ve farklı spor branşlarında yapılabilir.
- Bu çalışmaya farklı psikolojik yaklaşımlar da eklenebilir.
- Bu çalışma elit sporculara uygulanabilir performans değişimleri daha uzun takip süreli çalışmalar yapılabilir.

## 6. KAYNAKLAR

- Akbaba, S., (2006). Eğitimde Motivasyon, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi Yıl:2006 Sayı: 13, 344-361
- Anne-Marie R, D., Julie, Hakim-L., Slyvia, V., Stewart, P. ve Dennis L. J. (2006). Self-Talk Emotional Intelligence in University Students, Canadian Journal of Behavioural Science, Vol:38, no:3, 250-260
- Apospori, E.; Papalexandris N. ve Galanaki, E. (2005). Entrepreneurial and Professional CEO's, Differences in Motive and Responsibility Profile, Leadership & Organization Development Journal, Vol. 26, No. 2, 141-162
- Arknaç S.A, (1998). Psikoloji Zihin Süreçleri Bilimi, Alfa Basım, İstanbul, s.151
- Aydın S, C. (2002). Tenise Özgü 12 Haftalık Antrenman Programının 11-14 Yaş Grubu Bayan Tenisçilerin Kondisyonel Performansları Üzerine Etkisinin İncelenmesi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Baron, R. A. (1998). Cognitive Mechanisms in Entrepreneurship: Why and When Entrepreneurs Think Differently Than Other People, Journal of Business Venturing, 13, 275-294.
- Bar-Tal (1978). Attributonal Analysis of Achievement-related Behavior, Review of Educational Research, Spring, Vol.48, No.2, 259-271.
- Beck, R. C. (2004). Motivation Theories and Principles. Pearson Education, Inc., Fifth Edition, USA.
- Berger, B. G., Pragman, D. ve Weinberg, R., S. (2002). Foundations Exercise Psychology, Fitness Information Technology, Morgantown.
- Birch, D. ve Veroff, J. (1966). Motivation: A Study of Action, Brooks/Cole Publishing Company, Inc. USA.
- Brooks, I. (2003). Organisational Behaviour, Prentice Hall, Second Edition, UK.
- Burger, J. M. (2006). Kişilik, Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Can, H. (1985). Başarı Güdüsü ve Yönetmel Başarı, H. Ü. İİBF. Yayın No: 12. Ankara

- Cüceloğlu, D. (2006). İnsan ve Davranışı, Remzi Kitabevi 15. Basım, İstanbul.
- Dencer K. (1987). Videokompjutaren analiz na nacalnija udar na sastezalite ot finalnija mac po tennis – edinicno wimbledon 84. Vapr. na fiz. Kult., Sofia, 33, 2,
- Ellis, A. (1994). The Sport of Avoiding Sports and Exercise: A Rational Emotive Behavior Therapy Perspective. *The Sport Psychologist*, 8, 248-261
- Eren, E. (2001). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayım Dağıtım, Genişletilmiş 7. Baskı, İstanbul.
- Eren, E., (1989). Yönetim Psikolojisi (3. Baskı), İstanbul: İÜ İşletme Fak. İşletme İktisadı Ens. Yay. No. 105.
- Eroğlu, F., (1996). Davranış Bilimleri, İstanbul: Beta.
- Forte, A. (2005). Locus of Control and the Moral Reasoning of Managers, *Journal of Business Ethics*, 58: 65–77.
- Gatewood, E. J.; Shaver, K. G. ve Gartner, W. B. (1995). A Longitudinal Study of Cognitive Factors Influencing Start-Up Behaviors and Success at Venture Creation. *Journal of Business Venturing*, 10: 371–391.
- George, J. M. ve Jones, G. R. (2002). *Organizational Behavior*, Pearson Education Co., Third Edition, New Jersey.
- Goudas, M., Hatzidimitriou, V. Ve Kikidi, M. (2006). The Effects of Self-Talk on Throwing and Jumping-Events Performance, *Hellenic Journal of Psychology*, Vol. 3, 105-116.
- Gülen A, (1998). Başarı Motivasyonu ve İş Örgütlerinde Yönetim (Üst ve Orta Kademe Yöneticiler Üzerinde Bir Çalışma), Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Bolu, s 45-46.
- Hackfort, D., Schwenkmezger, P. (1993). Anxiety. In R.N. Singer, M. Murphy L. K. Tennant (Eds.), *Handbook of Research on Sport Psychology*, pp. 328-364. New York, Macmillian
- Harbalis, T., Zourbanos, N. ve Theodorakis, Y. (2008). Self-Talk in Wheelchair Basketball: The Effects of An Intervention Program on Dribbling and

Passing Performance, International Journal of Special Education,  
Vol.23 No.3, 62-69

Hatzigeorgiadis, A. (2006). Instructional and Motivational Self-Talk: An Investigation on Perceived Self-Talk Functions, Hellenic Journal of Psychology, vol. 3, 164-175

Hatzigeorgiadis,A., Theodorakis, Y. ve Zourbanos, N. (2004). Self-Talk in The Swimming Pool: The Effects of Self-Talk on Thought Content and Performance on Water Polo Tasks, Journal of Applied Sport Psychology, 16; 138-150

Hatzigeorgiadis,A., Zourbanos, N. ve Theodorakis, Y. (2007). The Moderating of Self-Talk Content on Self-Talk Functions, Journal of Applied Sport Psychology, 19, 245-251

Hatzigeorgiadis,A., Zourbanos, N., Goltsios, C. Ve Theodorakis, Y. (2008). Investigating the Functions of Self-Talk: The Effects of Motivational Self-Talk on Self Efficacy and Performance in Young Tennis Players, The Sport Psychologist, 22, 458-471.

Hatzigeorgiadis,A., Zourbanos, N., Mpoumpaki, S. ve Theodorakis, Y. (2009). Mechanisms Underlying The Self-Talk Performance Relationship: The Effects of Motivational Self-Talk on Self-Confidence and Anxiety, Psychology and Exercise 10, 186-192

<http://www.insankaynaklari.com/CN/ContentBody.asp?BodyID=239> (10/11/2009)

Johns G. ve Saks A. M. (2001). Organizational Behaviour, Pearson Education Canada Inc. Toronto, 5. Edition s.138

Johnson, M., Janelle, J. M., Hrycaiko, D. W., Johnson, G. V. ve Hallas, J. M. (2004). Self-Talk and Female Youth Soccer Performance, Sport Psychologist, 18, 44-59

Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). Yeni İnsan ve İnsanlar, Evrim, 10. Baskı, İstanbul

Kavrakoğlu İ, (1993). Toplam Kalite Yönetiminin Getirdikleri, Kalite Güvenliği ve Uluslararası Standartlar Sempozyumu, İrfan Yayıncılık, İstanbul.

Kermen O. (1996). Tenis Teknik ve Taktikleri. Nobel Yayın Dağıtım, 3-11, İstanbul

- Koçel T, (2003). İşletme Yöneticiliği, İstanbul, Beta Yayınları, 633-653.
- Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği, Arıkan Yayıncılık, 10. Baskı, s.727 İstanbul.
- Konter E, (1995). Sporda Motivasyon, Saray Tıp Kitapevi, s.27, İzmir.
- Konter E,(2004). Antrenörlük ve Takım Psikolojisi, Palme Yayıncılık, 85-88 Ankara.
- Koruç Z, (2002). Sporda Self Determinasyon Kuramı, 7. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 279-285, Antalya.
- Landin, D., & Hebert, E. P. (1999). The Influence of ST on The Performance of Skilled Female Tennis Players, Journal of Applied Sport Psychology, 11, 263-282
- Latinjak, A., Torregrosa, M. ve Renom, J. (2011). Combining Self Talk and Performance Feedback: Their Effectiveness with Adult Players. The Sport Psychologist, 25, 18-31.
- Littunen, H. (2000). Entrepreneurship and Characteristics of the Entrepreneurial Personality, International Journal of Entrepreneurial Behaviour& Research, Vol. 6, 2000, 295–309.
- Luc G.P ve ark, (1995). Toward a New Measure of Intrinsic Motivation Extrinsic Motivation and a Motivation in Sports, The Sport Motivation Scale, Journal of Sport and Exercise Psychology, 17-35,.
- Mallet, C. J., Hanrahan, S, J, (1997). Race Modeling: An Effective Cognitive Strategy for The 100 m. Sprinter? The Sport Psychologist, 11, 72-85
- Maslow, A. H., (1970). Motivation and Personality (2nd Ed.). New York: Harper and Row.
- McClelland, D. C. ve Burnham D. H. (1976). Power is the Great Motivator, Harvard Business Review, Motivating People, January, 2003, 1–11.
- McClelland, D. C. (1961). The Achieving Society. Princeton, NY: Van Nostrand.
- McClelland, D. C. ve Winter, D. G. (1969). Motivating Economic Achievement. The Free Pres, New York.
- McClelland, D.C. (1965). N Achievement and Entrepreneurship:A Longitudinal Study, Journal of Personality and Social Psychology, Vol.1, No.4, 389–392.

- Ming, S. ve Martin, G. (1996). Single-subject Evaluation of Self-Talk Package for Improving Figure-Skating Performance, *The Sport Psychologist*, 10, 227-238
- Moorhead, G.; Ricky W. Griffin (1989). *Organizational Behavior*, Houghton Mifflin Company, Second Edition, USA.
- Moran, A., P. (1996). *The Psychology of Concentration in Sport Performers*. East Sussex, UK, Psychology Press.
- Morpa Spor Ansiklopedisi (2001). *Basketbol*, Morpa Kùltür Yayınları 1. cilt, İstanbul
- Mueller, S. L. ve Thomas, A. S. (2000). Culture and Entrepreneurial Potential: A Nine Country Study of Locus of Control and Innovativeness, *Journal of Business Venturing*, 16, 51-75
- Mullins, L. J. (2002). *Management and Organisational Behaviour*, PrenticeHall Sixth Edition, UK. s. 433
- Murray, H. A. (1955). *Types of Human Needs*, (Studies in Motivation, Selected and Edited by D. C. McClelland), Appleton-Centry-Crofts Inc. NewYork.
- Nicholls J.G, Robert G.C (editor), (1992). *The General and The Specific in the Development and expression of Achievement Motivation; Motivationin Sport and Exercise*, Human Kinetices Boks, 65-69.
- Northcraft, G. B. ve Neale, M. A. (1990). *Organizational Behavior- A Management Challenge*, The Dryden Pres, ABD.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Gùdùleme Kuramları*, Sevinç Matbaası, Ankara.
- Özkalp, E. (1982). *Davranış Bilimleri ve Organizasyonlarda Davranış*, Eskişehir İİBF Akademik Yayınları. Eskişehir.
- Pardee, R. L. (1990). *Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation*.

- Perkos, S., Theodorakis, Y. ve Chroni, S. (2002). Enhancing Performance and Skill Acquisition in Novice Basketball Players with Instructional Self-Talk, *The Sport Psychologist*, 16, 368-383
- Porter, L.; Bigley G. A. ve Steers, R. M. (2003). *Motivation and Work Behavior*, McGraw-Hill.
- Richard M, Stres-Lyman W. Porter. (1975). *Motivation and Work Behaviour*, McGraw-Hill Series in Management.
- Rushall, B. Hall, M. Roux, L. Sasseville, J. & Rushall, A. C. (1988). Effects of Three Types of Thought Content Instructions on Skiing Performance. *The Sport Psychologist*, 2, 283-297
- Sagie, A. ve Elizur, D. (1999). Achievement Motive and Entrepreneurial Orientation: A Structural Analysis, *Journal of Organizational Behavior*, 20, 375–387.
- Stamou, E., Theodorakis, Y., Kokaridas, D., Perkos, S. ve Kessanpoulou, M. (2007). The Effect of Self-Talk on The Penalty Execution in Goalball, *British Journal of Visual Impairment* 25, 233-246
- Süral Özer, P. ve Topaloğlu, T. (2008). Motivasyonda Kapsam Kuramları, C. Serinkan (Ed.) *Liderlik ve Motivasyon*, içinde (83-103). Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Theodorakis, Y. ve Goudas, M. (2006). Self-Talk in Sport Psychology, *Hellenic Journal of Psychology*, Vol. 3, 97-104
- Theodorakis, Y., Chroni, S., Laparidis, K., Bebetos, V. ve Douma, I. (2001). The Effect of Self-Talk on A Basketball Shooting Task, *Perceptual and Motor Skills*, 92, 309-315
- Theodorakis, Y., Weinberg, R., Natsis, P., Douma, I. Ve Kazakas, P. (2000). The Effects of Motivational Versus Instructional Self-Talk on Improving Motor Performance, *The Sport Psychologist*, 14, 253-272
- Thrash, T. M. ve Eliot, A. J. (2001). Delimiting and Integrating Achievement Motive and Goal Constructs. In. A. Efklides, (Ed.) *Trends and Prospects in Motivation Research* (3–21), Kluwer Academic Publishers, Netherlands.



- Tod, D., Hardy, J. Ve Oliver, E. (2011). Effects of Self-Talk: Systematic Review, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 666-687
- Topaloğlu, T., Motivasyon (Teorileri) Kuramları, [www.e-motivasyon.net](http://www.e-motivasyon.net)
- Tosi, H. L.; Rizzo J. R. ve Carroll S. J. (1990). *Managing Organizational Behavior*, Harper& Row Publishers, Second Edition, USA.
- Türkiye Basketbol Federasyonu (2016). *Basketbol Kural Kitabı*, İstanbul,
- Vroom, H. V. (1964). *Work and Motivation*, John Wiley&Sons Inc. USA.
- Winter, D. G. (1991). "Measuring Personality at a Distance: Development of an Integrated System for Scoring Motives in Running Text", In. A. J. Stewart, J. M. Healy, ve D. J. Ozer, (Eds.) *Perspectives in Personality: Approaches to Understanding Lives*, (58–89). Jessica Kingsley, London,
- Yıldırım Y. (2007). Türkiye’de Performans Tenisi Yapan Sporcuların Tenise Başlama Nedenleri ve Beklentileri. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Zetou, E., Vernadakis, N., Bebetos, E. Ve Makraki, E. (2012). The Effect of Self-Talk in Learning The Volleyball Service Skill and Self-Efficacy Improvement, *Journal of Human Sport & Exercise*, Volume. 7, Issue. 4, 794-804
- Ziegler, S. G. (1987). Effects of Stimulus Cueing on The Acquisition of Ground Strokes by Beginning Tennis Players, *Journal of Applied Behavior Analysis*, 20, 405-411
- Zinsser, N., Bunker, L., &Williams, J. M. (2001). Cognitive Techniques for Improving Performance and Building Confidence. In J. M. Williams, (Ed.). *Applied Sport Psychology: Personal Growth to Peak Performance* (4th ed., pp. 284-311). London: McGraw-Hill Humanities.
- Zourbanos, N., Chroni, S. ve Hatzigeorgiadis, A. (2013). The Effects of Motivational Self-Talk on Self-Efficacy and Performance in Novice Undergraduate Students, *Journal of Athletic Enhancement*, 2:4,1-5

Zourbanos, N., Hatzigeorgiadis, A. ve Theodorakis, Y. (2007). A Preliminary Investigation of The Relationship Between Athletes Self-Talk and Coaches Behaviour and Statements, International Journal of Sports Science & Coaching, Volume. 2, 57-66

Zourbanos, N., Theodorakis, Y. ve Hatzigeorgiadis, A. (2006). Coaches Behaviour, Social Support and Athletes Self-Talk, Hellenic Journal of Psychology, Vol. 3, 117-133



## 7. ÖZGEÇMİŞ

**Adı Soyadı:** Arda ÖZTÜRK

**Doğum Tarihi:** 10 Ocak 1982

**Öğrenim Durumu:** Doktora (Devam Ediyor)

Derece	Bölüm	Üniversite	Yıl
Lisans	Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi	2005
Y. Lisans	Sporda Psiko-Sosyal Alanlar	Pamukkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü	2008
Doktora	Beden Eğitimi ve Spor	Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü	(Devam ediyor)

### Yüksek Lisans Tez Başlığı ve Tez Danışmanı:

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğretmenlik Programı Öğrencilerinin Durumluk ve Sürekli Kaygı Düzeyleri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişki

Doç. Dr. Bülent AĞBUĞA

### Doktora Tezi Başlığı ve Tez Danışmanı:

Bireysel ve Takım Sporlarındaki Temel Becerilerin Performansa Etkisinin İçsel Konuşma (Self-Talk) Tekniğiyle İncelenmesi (Devam Ediyor)

Doç. Dr. Betül BAYAZIT

### Görevler:

Görev Unvanı	Görev Yeri	Yıl
Arş. Gör.	Harran Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	2012-2013
Arş. Gör.	Kocaeli Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	2013-....

## SEÇME YAYINLAR

1. **Arda ÖZTÜRK**, Betül BAYAZIT, Ozan YILMAZ, The Investigation of Critical Thinking Disposition of The Students at Physical Education and Sports Teaching Department (Sample of Kocaeli University), Niğde University Journal of Physical Education And Sport Sciences Vol 10, Issue 1, 2016
2. Betül BAYAZIT, **Arda ÖZTÜRK**, The Effects of Sportive Recreational Activities on the Psychological Adaptation and Anger Levels in Educable Mentally Retarded Individuals Pamukkale Journal of Sport Science 2016, 7(1), 35-47

### **Uluslararası Kongrelerde Sunulan ve Bildiri Kitabında Basılan Bildiriler:**

1. The Investigation of Judo Athletes Perceive Leadership in Perception to Coaches (Sample of Center of Olympic Preparation in Trabzon), Mürşit Aksoy, **Arda Öztürk**, Betül Bayazıt, III. International Exercise and Sport Psychology Congress, (2015) Istanbul

## 8. EKLER

### Ek. 1. Etik Kurul Değerlendirme Raporu



#### KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL DEĞERLENDİRME FORMU

ETİK KURULUN ADI	KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
AÇIK ADRES	Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Birimi Umuttepe Yerleşkesi /KOCAELİ
TELEFON	0262 303 71 64
FAKS	0262 303 74 63
E-POSTA	etikkurul@kocaeli.edu.tr

BAŞVURU BİLGİLERİ	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Bireysel ve Takım Sporlarındaki Temel Becerilerin Performansa Etkisinin İçsel Konuşma ( Self-Talk) Tekniği ile İncelenmesi			
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜNÜN KODU	KOU KAEK 2014/303			
	EUDRACT NUMARASI				
	KOORDİNATÖRÜN ÜNVANI/ADI/SOYADI	Yrd. Doç. Dr. Betül BAYAZIT			
	KOORDİNATÖRÜN UZMANLIK ALANI	Rekreasyon			
	SORUMLU ARAŞTIRMACI ÜNVANI/ADI/SOYADI	Arda Öztürk			
	SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Rekreasyon			
	ARAŞTIRMA MERKEZİ	Kocaeli Üniversitesi BESYO Beden Eğitimi ve Spor ABD			
	DESTEKLEYİCİ	-			
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ	-			
	ARAŞTIRMANIN NİTELİĞİ	-			
	ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	İLAÇ DIŞI ARAŞTIRMA ( DOKTORA TEZİ )			
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input checked="" type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>	ULUSAL <input checked="" type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili		
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ/PLANI	12.11.2014		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	12.11.2014		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer
	OLGU RAPOR FORMU			Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer

DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı		Açıklama
	TÜRKÇE ETİKET ÖRNEĞİ	<input type="checkbox"/>	
	SİGORTA	<input type="checkbox"/>	
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	<input type="checkbox"/>	
	BİYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	<input type="checkbox"/>	
	HASTA KARTI/GÜNLÜKLERİ	<input type="checkbox"/>	
	İLAN	<input type="checkbox"/>	
	YILLIK BİLDİRİM	<input type="checkbox"/>	
	SONUÇ RAPORU	<input type="checkbox"/>	
	GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ	<input type="checkbox"/>	
DİĞER	<input type="checkbox"/>		

KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 22/13	Proje No: KOU KA EK 2014/303	Tarih : 18.11.2014
	Arda Öztürk'ün sorumluluğunda yapılan ve yukarıda bilgileri verilen Klinik araştırma başvuru dosyası ve ilgili belgeler araştırmanın gerekeçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş, çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan Etik Kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir.		

**ETİK KURUL BİLGİLERİ**

ÇALIŞMA ESASI	Hasta Hakları Yönetmeliği (01.08.1998/23420), Helsinki Bildirgesi (2008), İyi Klinik Uygulamalar Kılavuzu (Nisan 2013), ICH/GCP-Guideline for Good Clinical Practice (10 Haziran 1996) İnsan Denekleri İçeren Biyomedikal Araştırmaların Uluslar arası Rehber Kuralları (CIOMS, 2002), Biyotıp Araştırmalarına İlişkin İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesine Ek Protokolün Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun (10 Mart 2011/6212), Biyoloji ve Tıbbın Uygulanması Bakımından İnsan Hakları ve İnsan Haysiyetinin Korunması Sözleşmesi: İnsan Hakları ve Biyotıp Sözleşmesi (4 Nisan 1997), Ek Madde -10 (6 Nisan 2011, 6225) ) Resmi Gazetede 13.04.2013 tarih ve 28617 sayılı ile yayınlanan Klinik Araştırmalar Hakkında Yönetmelik
---------------	--

**ETİK KURUL BAŞKANI UNVANI/ADI/SOYADI: PROF. DR. NERMİN ERSOY**  
**ETİK KURUL ÜYELERİ**

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişkisi		Katılım *		İmza
			E	K	E	H	E	H	
Prof.Dr. Nermin ERSOY Başkan	Tıp Tarihi ve Etik	KOÜ Tıp Fak. Tıp Tarihi ve Etik AD	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>N. Ersoy</i>
Prof.Dr. Dilek URAL Başkan Yrd.	Kardiyoloji	KOÜ Tıp Fak. Kardiyoloji AD	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	<i>Ketildir</i>
Prof.Dr. B. Faruk ERDEN Üye	Farmakoloji	KOÜ Tıp Fak. Farmakoloji AD	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>B. Faruk Erden</i>
Prof.Dr. Gülcan TÜRKER Üye	Pediyatri	KOÜ Tıp Fak. Çocuk Sağ. ve Hst.AD	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>Gülcan Türker</i>
Prof.Dr. Yavuz GÜRKAN Üye	Anesteziyoloji ve Reanimasyon	KOÜ TF Anesteziyoloji ve Reanimasyon	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>Yavuz Gürkan</i>
Prof.Dr. Hale M. KIR Üye	Biokimya	KOÜ Tıp Fak. Biokimya AD	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>Hale M. Kir</i>
Doç.Dr. Ayşe KARSON Raportör	Fizyoloji	KOÜ Tıp Fak. Fizyoloji AD	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>Ayşe Karson</i>
Uzm.Dr. Murat GÜVEN Üye	Genel Cerrahi	Kocaeli Derince Eğt. ve Arş. Hastanesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	<i>Murat Güven</i>
Uzm.Dr. Berna A. ŞERİFİ Üye	Halk Sağlığı	İzmit 1 Nolu AÇSAP	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>Berna A. Şerifi</i>
Ersayın IŞIK Üye	Avukat	Kocaeli Barosu	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>Ersayın Işık</i>
Yasemin ÜLSOY Üye	Hasta Hakları Temsilcisi	Ev Hanımı	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>Yasemin Ülsöy</i>
Yrd.Doç.Dr. Önjen TAK	Danışman Diş Hekimi	KOU . Diş Hekimliği Fak.	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	<i>Önjen Tak</i>

## Ek.2. Tez Denetleme Listesi

Tez, aşağıdaki denetimler yapılarak tamamlanmıştır.

- Kapak ve i kapak sayfalarında BİLİM UZMANLIĞI ya da DOKTORA şeklinde elde edilen unvanlar yazıldı (Kapak sayfasına danışman adı yazılmamalıdır).
- Kapak sayfasına mezun olunan PROGRAMIN (Anabilim dalının değil) adı yazıldı.
- Tez kapağı sırt kısmına kılavuzda belirtilen çizimde (yazının yönüne dikkat!) ad, program,yıl yazıldı.
- Onay sayfası uygun çizimde hazırlandı (kazanılan unvanlar BİLİM UZMANLIĞI ya da DOKTORA olmalıdır) imzalatıldı (Enstitü Müdürü'nn imzası da gereklidir, imzaların aynı renk kalemle atılmasına dikkat edilmelidir).
- Dizinler kılavuzda belirtildiği gibi sıralandı.
- n sayfalara i, ii, iii şeklinde Roma rakamları konuldu.
- Sayfa numaraları kılavuzda belirtildiği şekilde konuldu.
- Sayfa düzeni kılavuzda belirtildiği şekilde yapıldı.
- Ana metin yazı boyutu 12 olacak biçimde basıldı.
- Dipnot yazı boyutu 10 olacak şekilde basıldı.
- Ana metin satır aralığı 1.5 olacak şekilde yazıldı.
- Kaynaklar abecesel sıralamaya göre yazıldı.
- Kaynak gösterme ilkelerine ve yazım kurallarına uyuldu.
- Ekler kılavuzda belirtildiği gibi verildi.

... / ... / 2016

Doç. Dr. Betül BAYAZIT