



**T.C.  
HİTİT ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

**FİZİKSEL AKTİVİTE İLE İŞ MOTİVASYONU  
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Zühal SALMAN**

**Çorum 2020**

# **FİZİKSEL AKTİVİTE İLE İŞ MOTİVASYONU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**Zühal SALMAN**

**Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı**

**Yüksek Lisans Tezi**

**TEZ DANIŞMANI  
Doç. Dr. Sema CAN**

**Çorum 2020**

## ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Fiziksel Aktivite ile İş Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

**İmza**  
**27 Ağustos 2020**  
**Zühal SALMAN**

## ÖN SÖZ

Giderek zorlaşan yaşam koşulları, monoton iş ortamı, yoğun çalışma saatleri, yönetici – çalışan - çalışma arkadaşları ilişkisi vb. şartlar çalışan bireylerin motivasyonunu etkileyen etmenlerden bazılarıdır. Çalışma hayatındaki zorluk ve yoğunluk, insanların kendilerini motive etmeleri için farklı alanlara yönelme ihtiyacını ortaya çıkarır. İnsanların motive olmaları için yöneldikleri alanlardan biri de fiziksel aktivite yapmaktır. Fiziksel aktivitenin sağladığı etki, insanları aktivite yapabilecekleri farklı alanlara ve aktivite türlerine yönlendirmiştir. Kadın ve erkek bireylerin fiziksel aktivite düzeyleri birbirinden farklılık göstermektedir. Fiziksel aktivite ile iş motivasyonu arasındaki ilişkinin ortaya çıkan etkisi çalışan bireylere yön göstermesi açısından önemli olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda, bu tez çalışması, fiziksel aktivite düzeyi ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için yapılmıştır.

Tez çalışmamın planlanması, değerlendirilmesi ve sonuçlandırılması sürecinde öneri ve desteğini esirgemeyen, sabırla yol gösteren değerli danışmanım Doç. Dr. Sema CAN'a, çalışmamın tamamlanması sürecinde emek veren, Sayın Dr. Öğr. Üyesi Abdulkerim ÇEVİKER, Dr. Öğr. Üyesi H. Erdem MUMCU ve değerli arkadaşım Arş. Gör. Dr. Sevinç KURBANOĞLU'na, her adımda desteklerini gördüğüm ailem ve hayat arkadaşım Kıvanç SALMAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

## İÇİNDEKİLER

### Sayfa

<b>ETİK BEYANNAMESİ.....</b>	<b>ii</b>
<b>ÖN SÖZ.....</b>	<b>iii</b>
<b>KISALTMALAR VE SEMBOLLER.....</b>	<b>v</b>
<b>ÇİZELGELER LİSTESİ.....</b>	<b>vi</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ.....</b>	<b>vii</b>
<b>ÖZET.....</b>	<b>viii</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>ix</b>
<b>1. GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
1.1 Çalışmanın Amacı.....	3
1.2 Problemler.....	3
1.3 Hipotezler.....	3
1.4 Sınırlılıklar .....	3
1.5 Sayıtlılar .....	4
<b>2. GENEL BİLGİLER.....</b>	<b>5</b>
2.1 Fiziksel Aktivite .....	5
2.1.1 Fiziksel aktiviteyi etkileyen faktörler.....	7
2.1.2 Fiziksel aktivitenin faydaları.....	8
2.2 Motivasyon.....	11
2.2.1 Motivasyon türleri.....	13
2.2.2 Motivasyon teorileri.....	13
2.2.3 İş motivasyonu .....	17
2.2.3.1 Motive olamama.....	19
2.2.3.2 Dışsal düzenleme-sosyal boyut .....	20
2.2.3.3 Dışsal düzenleme-maddesel boyut .....	20
2.2.3.4 İçer yansıtılan düzenleme boyutu .....	21
2.2.3.5 Kişisel düzenleme boyutu .....	21
2.2.3.6 İçsel motivasyon.....	21
<b>3. MATERYAL VE YÖNTEM.....</b>	<b>23</b>
3.1 Araştırma Grubu.....	23
3.2 Veri Toplama Araçları .....	24
3.3 Verilerin Analizi.....	25
<b>4. BULGULAR .....</b>	<b>26</b>
<b>5. TARTIŞMA .....</b>	<b>43</b>
<b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>50</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>53</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>63</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>66</b>

## KISALTMALAR VE SEMBOLLER

<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>BKI</b>	: Beden Kütle İndeksi
<b>BMH</b>	: Bazal Metabolizma Hızı
<b>Cm</b>	: Santimetre
<b>ÇBİMÖ</b>	: Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği
<b>DSÖ</b>	: Dünya Sağlık Örgütü
<b>Dk</b>	: Dakika
<b>f</b>	: Frekans
<b>FA</b>	: Fiziksel Aktivite
<b>Kg</b>	: Kilogram
<b>Min</b>	: Minimum
<b>Max</b>	: Maximum
<b>Ort</b>	: Ortalama
<b>p</b>	: İstatistiksel hata miktarı
<b>r</b>	: Korelasyon katsayısı
<b>SS</b>	: Standart Sapma
<b>VAA</b>	: Vücut Ağırlığı Algısı
<b>%</b>	: Yüzde

## ÇİZELGELER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
<b>Çizelge 4.1:</b> Katılımcılara ait sosyo – demografik bilgiler. ....	27
<b>Çizelge 4.2:</b> Katılımcılara ait fiziksel aktivite bilgileri. ....	29
<b>Çizelge 4.3:</b> Katılımcıların cinsiyete göre iş motivasyonu puanlarının karşılaştırılması. ....	30
<b>Çizelge 4.4:</b> Katılımcıların cinsiyete göre motive olamama puan ortancalarının karşılaştırılması. ....	31
<b>Çizelge 4.5:</b> Katılımcıların cinsiyete göre içsel motivasyon puan ortancalarının karşılaştırılması. ....	33
<b>Çizelge 4.6:</b> Katılımcıların cinsiyete göre dışsal düzenleme – sosyal puan ortancalarının karşılaştırılması. ....	35
<b>Çizelge 4.7:</b> Katılımcıların cinsiyete göre kişisel düzenleme puan ortancalarının karşılaştırılması. ....	37
<b>Çizelge 4.8:</b> Katılımcıların cinsiyete göre dışsal düzenleme – maddesel puan ortancalarının karşılaştırılması. ....	39
<b>Çizelge 4.9:</b> Katılımcıların cinsiyete göre içe yansıtılan düzenleme puan ortancalarının karşılaştırılması. ....	41
<b>Çizelge 4.10:</b> Cinsiyete göre bazı değişkenler ile iş motivasyon puanları arasındaki ilişki. ....	43

## ŞEKİLLER LİSTESİ

### Sayfa

Şekil 2.1: Fiziksel aktiviteyi etkileyen faktörler.....	8
---	---





## FİZİKSEL AKTİVİTE İLE İŞ MOTİVASYONU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

### ÖZET

SALMAN, Zühal. Fiziksel Aktivite ile İş Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Çorum, 2020.

Bu çalışma, fiziksel aktivite ile iş motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmaya en az bir ay düzenli fiziksel aktivite yapan 18-65 yaş arası 190'ı kadın (38,23±7,81 yıl), 194'ü erkek (38,55±8,05 yıl) olmak üzere toplam 384 kişi gönüllü olarak katılmıştır. Çalışmada betimsel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından hazırlanan sosyo-demografik özelliklerin yer aldığı bilgi formu ile birlikte fiziksel aktivite düzeyi değerlendirmesi için, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) önerileri referans olarak alınmıştır. Katılımcıların iş motivasyonu düzeylerini belirlemede Gagne, Forest, Gilbert, Aube, Morin, ve Malorni tarafından 2010 yılında geliştirilen Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) kullanılmıştır. İstatistiksel analiz olarak, Kolmogorov Smirnov, Mann Whitney U, Kruksall Wallis H, Dwass Steel Critchlow Flinger testi ve Spearman's Rho Korelasyon kullanılmış ve anlamlılık düzeyi  $p<0,05$  olarak alınmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, katılımcıların, %51,04'ü (n=196) 2 gün ve altı, %48,96'sı (n=188) 3 gün ve üstü, %42,19'u (n=162) 149 dk ve altı, %57,81'i (n=222) 150 dk ve üstü aktivite yaptıkları; içsel motivasyon alt boyutunun, kadınlarda fiziksel aktivite türüne göre farklılık gösterdiği ( $p<0,042$ ); motive olamama alt boyutunun, 45 saat ve üzeri çalışan kadınlarda daha yüksek olduğu ( $p<0,047$ ) sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların, cinsiyete göre fiziksel aktiviteye katılım süre ve sıklığı, fiziksel aktivitenin yapıldığı zaman ve alan ile iş motivasyonu alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Bu çalışma sonucunda, katılımcıların DSÖ önerilerine uyum sağlamadıkları, bununla birlikte yalnızca kadınlarda fiziksel aktivite türü bakımından içsel motivasyon alt boyutunun farklılık gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların fiziksel aktivite önerilerine uyum sağlamaması, motivasyon alt boyutlarını etkilemiş olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Fiziksel aktivite, İş motivasyonu, Motivasyon.

## EXAMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN PHYSICAL ACTIVITY AND JOB MOTIVATION

### SUMMARY

SALMAN, Zühal. Examining the Relationship Between Physical Activity and Job Motivation , (Master Thesis), Çorum, 2020.

This study was conducted to examine the relationship between the physical activity and work motivation. A total of 384 volunteers aged between 18-65 years, 190 women ( $38 \pm 7.81$  years) and 194 men ( $38.55 \pm 8.05$  years), who were at least one month of regular physical activity, participated in the study. Descriptive scanning method was used in the study. The World Health Organization (WHO) recommendations were taken as reference for the assessment of physical activity level with the information form prepared by the researcher with socio-demographic characteristics. The Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) developed in 2010 by Gagne, Forest, Gilbert, Aube, Morin and Malorni was used to determine the level of work motivation of the participants. As statistical analysis, Kolmogorov Smirnov, Mann Whitney U, Kruksall Wallis H, Dwass Steel Critchlow Flinger test and Spearman's Rho Correlation were used and significance level was taken as  $p < 0.05$ . As a result of the study, a conclusion reached that 51.04% ( $n=196$ ) of the participants were 2 days and below, 48.96% ( $n = 188$ ) of 3 days and above, 42.19% ( $n=162$ ) of 149 minutes and below, 57.81% ( $n=222$ ) of 150 minutes and above make activities. The intrinsic motivation subscale varies according to the type of physical activity in women ( $p < 0.042$ ); non motivated subscale was found to be higher in women working 45 hours and over ( $p < 0.047$ ). There was no significant relationship between the participants' duration and frequency of participation physical activity according to gender, time and area of physical activity and sub-dimensions of job motivation ( $p > 0.05$ ). As a result of this study, it is seen that the participants did not comply with the WHO recommendations, however, the intrinsic motivation sub-dimension differs only in terms of the type of physical activity among women. The conclusion reached that participants' not adapting to the physical activity suggestions affected the motivation sub-dimensions.

**Key Words:** Job motivation, Motivation, Physical activity.

## 1. GİRİŞ

Fiziksel aktivite (FA) “Günlük yaşamımızda kas ve eklemlerimizi kullanarak enerji harcanmasını içeren, kalp ve solunum hızını artıran, değişik şiddetlerde yapılabilen ve yorgunlukla sonuçlanan aktiviteler” olarak tanımlanmaktadır (ACSM, 2009).

Aktif Yaşam Derneği'nin 2010 yılında yaptığı araştırmaya göre, Türkiye'de toplumun sadece %25'inin yeterli düzeyde fiziksel aktiviteye katılım düzeyine sahip olduğu, FA düzeyinin iş yaşamında daha yüksek olduğu görülmüştür. Düşük gelire sahip bireylerin %44'ünün en hareketsiz grup olduğu belirlenmiştir. Bu oranın yüksek gelire sahip bireylerde %33'e düştüğü görülmüştür (Aktif Yaşam Derneği, 2010). Türkiye Beslenme ve Sağlık Araştırması'na (2014) göre ise, Türkiye genelinde fiziksel aktiviteye haftada 1-2 gün katılım oranı; erkeklerde %11,5, kadınlarda %7,7 toplamda ise %9,7 olarak belirlenirken; her gün fiziksel aktiviteye katılım oranı ise erkeklerde %12,4, kadınlarda %9,0 olarak belirlenmiştir. Türkiye genelinde erkeklerin %67,6'sının, kadınların %76,5'nin, toplamda ise %71,9'unun egzersiz yapmadığı belirlenmiştir. Yaşın ilerlemesi ile birlikte hiç fiziksel aktivite yapmayanların oranının arttığı belirlenmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2014).

Motivasyon (güdüleme), bireylerin davranışlarını harekete geçirmeyi ve yönlendirmeyi amaçlayan ihtiyaçlar olarak tanımlanmaktadır. İnsanların davranışlarını aynı yönde güçlendirmeyi hedefleyen motivasyon, insan ilişkilerini yönlendirmeyi ve insan ilişkilerinin sürekliliğini sağlamayı amaçlamaktadır. İşin türü ne olursa olsun, işgörenin istekli, azimli bir şekilde işlerini yapması yüksek motivasyon düzeyiyle mümkün olabilmektedir (Mirze, 2010).

Diğer bir tanımla motivasyon, bireylerin bir işi yapabilmesi için arzularını şekillendiren güçtür (Tang, Zhao ve Liu, 2016). Ayrıca motivasyon, işletmelerin verimliliklerini etkileyen bir kavramdır (Steers, Mowday ve Shapiro, 2004). Bir iş yerinde tüm çalışanlar, kurumun kendilerine değer vermesini ister. Kurumun uygulamaları sonucunda, çalışanların iş motivasyonunu olumlu ya da olumsuz

etkileyen durumlar ortaya çıkabilmektedir (Cakmak, 2016). İşletmelerdeki çalışanların motivasyonlarının artırılması ve bunun sürdürülebilir olabilmesi için hangi faktörlerin etkili olduğu üzerine literatürde çalışmalar bulunmaktadır. Genç (2013), tarafından yapılan bir çalışmada, genel olarak bireylerin motivasyonuna etki eden faktörler şu şekilde sıralanmıştır: ücret, prim ve ödüller, sosyal kolaylıklar, takdir, övgü, yapıcı eleştiri, terfi ve kariyer geliştirme olanakları, sosyal statü sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş güvenliği, çalışma düzeni, yetki verilmesi, inisiyatif ve sorumluluk verilmesi ve eğitim. Aslantürk (2014), tarafından yapılan araştırmada ise bireylerin motivasyonunu sağlayan etkenlerin iyi ve sağlıklı çalışma koşulları, kendilerini gösterme olanağı, üstlerle iyi ilişkiler kurma, kişisel sorunlara ilgi ve kişiye yardım olduğu belirlenmiştir. Literatürde yer alan bu çalışmalar incelendiğinde, daha çok motivasyon ya da iş motivasyonu üzerinde etkili olan çeşitli sağlık faktörlerinin (depresyon, benlik saygısı vb.) etkileri üzerinde durulduğu görülmektedir. Fiziksel aktivite ile ilgili çalışmalara bakıldığında ise, genellikle fiziksel aktiviteye katılım motivasyonu üzerine çalışmaların olduğu görülmektedir. Örneğin; Demir ve Cicioğlu (2019), tarafından yapılan çalışmada “Fiziksel aktiviteye katılım motivasyonu ile dijital oyun oynama motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi” ele alınmıştır. Bu ve benzeri çalışmalarda genellikle “Fiziksel Aktiviteye Katılım Motivasyonu Ölçeği (FAKMÖ)” kullanıldığı görülmektedir.

İş motivasyonu ile ilgili çalışmalara bakıldığında ise, iş motivasyonu üzerinde etkili olan faktörlerin tespiti ve etkileri ele alınmıştır. Balfakih (2019), tarafından yapılan çalışmada “Çalışanın kişilik özellikleri ve psikolojik güçlendirmenin iş motivasyonu üzerine etkileri” ele alınmıştır. Fratrieova ve Kirchmayer (2018) tarafından yapılan çalışmada ise “Z kuşağının iş motivasyonunun önündeki engeller” konusu ele alınmıştır. Ancak bu çalışmada olduğu gibi özellikle bireylerin FA düzeylerinin iş motivasyonları üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmaya ülkemizde rastlanmamıştır. Bu doğrultuda, bu çalışma, çalışan bireylerin cinsiyete göre, sosyo – demografik özellikleri ve fiziksel aktivite düzeyi ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi incelenmesi açısından özgündür ve çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 1.1 Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada kadın ve erkek bireylerin sosyo – demografik özellikleri ve fiziksel aktivite düzeyleri ile iş motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

## 1.2 Problemler

- Cinsiyete göre fiziksel aktivite süresi ve sıklığı arasında fark var mıdır?
- Fiziksel aktivite sıklığı ile iş motivasyonu arasında ilişki var mıdır?
- Fiziksel aktivite süresi ile iş motivasyonu arasında ilişki var mıdır?
- Fiziksel aktivite değişkenlerine göre iş motivasyon alt boyutlarında cinsiyetler arasında anlamlı fark var mıdır?

## 1.3 Hipotezler

- H0: Cinsiyete göre fiziksel aktivite süresi ve sıklığı arasında fark yoktur.
- H1: Cinsiyete göre fiziksel aktivite süresi ve sıklığı arasında fark vardır.
- H0: Fiziksel aktivite sıklığı ile iş motivasyonu arasında ilişki yoktur.
- H1: Fiziksel aktivite sıklığı ile iş motivasyonu arasında ilişki vardır.
- H0: Fiziksel aktivite süresi ile iş motivasyonu arasında ilişki yoktur.
- H1: Fiziksel aktivite süresi ile iş motivasyonu arasında ilişki vardır.
- H0: Fiziksel aktivite değişkenlerine göre iş motivasyonu alt boyutlarında cinsiyetler arasında anlamlı fark yoktur.
- H1: Fiziksel aktivite değişkenlerine göre iş motivasyonu alt boyutlarında cinsiyetler arasında anlamlı fark vardır.

## 1.4 Sınırlılıklar

- Bu çalışma araştırmacı tarafından hazırlanan, sosyo – demografik özellikleri içeren ve FA düzeyini belirleyen bilgi formu ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu ölçek soruları ile sınırlıdır.
- Çalışma, katılımcıların verdiği cevaplar ile sınırlıdır.

## 1.5 Sayıtlar

- Araştırmada kullanılan bilgi formu ve ölçeğe, katılımcıların samimi ve doğru cevap verdikleri veri toplama aracının, sonuca ulaşılacak tüm yetkileri kapsadığı varsayılmıştır.



## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1 Fiziksel Aktivite

Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) tanımına göre fiziksel aktivite, iskelet kasları tarafından meydana getirilen ve enerji harcamayı gerektiren bedensel hareketlerdir. DSÖ'ye göre fiziksel inaktivite, dünyadaki ölümlerde 4. büyük risk faktörüdür. Bununla birlikte, fiziksel inaktivite, göğüs ve kolon kanseri hastalıklarının %21-25'inin, diyabet hastalıklarının %27'sinin ve iskemik kalp hastalığının %30'unun nedeni olarak görülmektedir (World Health Organization [WHO], 2018).

FA tanımlamaları incelendiğinde esas olarak üzerinde durulan noktanın enerji harcanmasını gerektirmesi olduğu görülmektedir. FA, günlük hayatta kas ve eklemler yardımıyla gerçekleştirilen, kalp ve solunum hızının artmasına neden olan ve enerji harcanması sonucu fiziksel yorgunluğa neden olan aktiviteler olarak ifade edilmektedir (Baltacı, 2008). Sağlık Bakanlığı (2014), tarafından yapılan tanımlamada ise FA, enerji kullanılarak yapılan vücut hareketleri olarak tanımlanmıştır (Türkiye Fiziksel Aktivite Rehberi, 2014). Günlük yaşamda gerçekleştirilen, yürüme, koşma, yüzme, bisiklete binme, çömelme kalkma vb. tüm hareketler fiziksel aktivite olarak ifade edilmektedir.

Enerji harcanması fiziksel aktivitenin temel sonuçları arasında yer almaktadır. Bireylerin aktiviteleri sonucunda toplam enerji tüketimlerini belirleyen 3 temel faktör bulunmaktadır. Bunlar; bazal metabolik hız (BMH), aktif enerji tüketimi ve günlük toplam kalori alımıdır (Coopoo, Constatinou ve Rothberg, 2008). Temel bileşenlerden özellikle "BMH" insanların yaşları ilerledikçe azalmaktadır. İnsanların tüm gün içerisinde en fazla enerji harcadıkları bileşen bazal metabolizmalarına bağlıdır. Dinlenme, solunum, dolaşım, kas kasılması, vücut ısısının korunması gibi tüm faaliyetler belirli bir enerji yakılmasını gerektirmektedir. Günlük toplam harcanan enerjinin yaklaşık %60-70'i BMH tarafından gerçekleştirilmektedir (Toraman, Yaman, Şahin, Ayçem ve Muratlı, 2002).

FA kavramının pek çok alt başlığı da bulunmaktadır. Fiziksel aktivite kavramı ile ilgili olan bu kavramlar ve açıklamaları aşağıda sunulmuştur.

**Egzersiz:** Bireylerin daha sağlıklı bir yaşam sürebilmeleri için özel bir şekilde planlanmış, belirli bir süreyi kapsayan, periyodik olarak uygulanması gereken hareketlerdir (Akyol, Bilgiç ve Persoy, 2008).

**Spor:** Bireysel ya da takım olarak yapılabilen belirli hedefleri olan kurallarla sınırlandırılmış ve rekabete dayalı fiziksel aktivitelerdir (Akyol ve diğ., 2008).

**Fiziksel Uygunluk:** Fiziksel uygunluk bireyin çalışma kapasitesidir. Bu kapasite bireyin kuvvetine, dayanıklılığına, koordinasyonuna, çabukluğuna ve bu özelliklerin birlikte çalışmasına bağlıdır (Saygın, Polat ve Karacabey, 2005).

Bireylerin fiziksel uygunluk düzeyleri, yaş, cinsiyet, kalıtım, egzersiz ve beslenme alışkanlığı gibi faktörlerden etkilenmektedir. Bireyin günlük aktivitesini kendisini yorgun hissetmeden dinamik bir şekilde yapabilmesi, serbest zamanını daha aktif şekilde gerçekleştirebilmesi için gerek duyduğu enerjiye hakim olabilmesi ve refleks göstermesi gerektiği durumlar karşısında hızlı hareket edebilmesi için fiziksel uygunluğunun gelişmiş olması gerekmektedir (Pescatello ve diğ., 2014).

**Fiziksel Aktivite Seviyesi (FAS):** 24 saatlik Toplam Enerji Tüketimi'nin BMH'a oranı olarak ifade edilmektedir (FAO/WHO/UNU, 2001).

**Sedanter Davranış:** Dinlenme düzeyinin üzerinde enerji harcanan, ancak enerji harcamasında artış oluşturmeyen uzanma, oturma, televizyon izleme, bilgisayar kullanma gibi pozisyonları içeren aktivitelerdir. Başka bir tanıma göre; 1,5 Metabolic Equivalent of Task (MET)'den düşük enerji harcaması gerektiren aktivitelerdir. Bu tanımın zayıf yönü "pozisyon ve duruş" içeren hareketleri içermemesidir (Can, 2019).

DSÖ'ye göre sedanter yaşama sahip bireyler; fazla fiziksel efor harcamayan, egzersiz ve spor yapmayan, yürüyüş yerine sıklıkla motorlu taşıtları tercih eden ve serbest zamanlarının çoğunu televizyon izlemek gibi pasif aktivitelerle değerlendiren kişilerdir (Patton Gorman, 2012). Dünya geneline bakıldığında 2008 yılında 15 yaş ve üzerindeki bireylerin yaklaşık %31'i önerilen FA seviyesinin altında olduğu, kadınların erkeklerden daha az fiziksel aktiviteye katıldıkları görülmektedir. Fiziksel aktiviteye katılımın kadınlarda %34, erkeklerde %28 olduğu görülmüştür (WHO, 2018). Ülkemizde ise, Türkiye Beslenme ve Sağlık Araştırması 2014 yılı verilerine



göre, Türkiye genelinin %71,9'unun fiziksel aktiviteye katılmadığı görülmüştür (TBSA, 2014).

### 2.1.1 Fiziksel aktiviteyi etkileyen faktörler

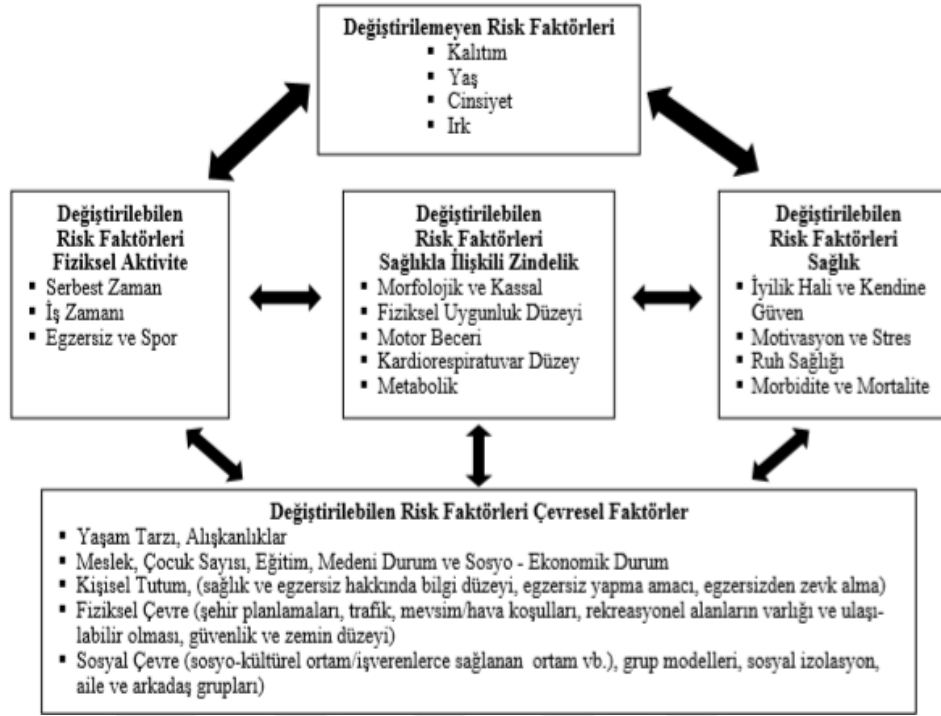
Gelişmiş ülkelerde yetişkin nüfusun yarıdan fazlasının yeterli düzeyde FA yapmamasına şehirleşmenin artmasıyla birlikte, park ve yeşil alanların yetersizliği, nüfusun aşırı artması ve hava kalitesinin düşmüş olmasının etkili olduğu belirlenmiştir. FA, hem bireysel özelliklerden hem de sosyal çevreden etkilenmektedir. Bireyin fiziksel olarak aktif olması cinsiyet, yaş, etnik köken, eğitim ve gelir düzeyi gibi sosyo - ekonomik özelliklere bağlıdır (Edwards ve Tsouros, 2006).

Teknolojik gelişmeler, ekonomik büyüme ve şehirleşme oranlarındaki artışlar toplumları hareketsiz bir yaşama itmekte ve özellikle gelişmiş ülkelerde FA prevalansının daha fazla olduğu araştırmalarda görülmektedir (Branca, Nikogosion ve Lobstein, 2007). Ancak bazı çalışmalarda yüksek gelire sahip kişilerin, çok daha çeşitli ve aktivite amacıyla kullanılan rekreasyon alanlarına ulaşabildiğini ve yüksek sosyo-ekonomik gelire sahip kişilerin daha aktif bir yaşam sürdürdükleri görülmektedir. Rekreasyonel alanlara ulaşabilirlik ile FA'ya katılım arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Cerin ve Leslie, 2008).

Amerika Birleşik Devletleri'ndeki (ABD) halkın yürüyüş ve bisiklet sürmeye karşı düşünceleri ve aktiviteleri yapma sıklıkları araştırıldığı çalışmalardan ikisi The Surface Transportation Policy Project (Kara Taşımacılığı Politikası Projesi) ve America Bikes (Amerika Bisiklet Sürücüleri) adlı kuruluşlar tarafından yapılmıştır. Bu araştırmalar; ABD halkının yürüyüş ve bisiklet sürmeye karşı olumlu görüşleri olduğunu ve bu aktiviteleri gerçekleştirmeleri için yatırım yapılmasını desteklediklerini ortaya çıkarmıştır. ABD Ulusal Otoyolları Trafik Güvenliği İdaresi ve Ulaşım İstatistikleri Bürosu tarafından yapılan 2002 tarihli bir araştırmaya göre 16 yaş ve üzeri katılımcıların %80'i, son 1 ay içinde 5 dakika (dk) veya daha uzun süre yürüyüşe çıktığını ve %30'u son 1 ay içinde en az bir kere bisiklet sürdüğünü söylemiştir. Katılımcıların %27'si egzersiz ve sağlık gerekçeleri nedeni ile yürüyüşe çıktıklarını belirtmiştir (Transportation Research Board, 2005).

Karaca (2008), fiziksel aktiviteyi etkileyen faktörlerin; cinsiyet, yaş, eğitim sosyo - ekonomik düzeyi, çevresel (iklim, hava durumu vs), biyolojik ve psikolojik etmenler olduğunu belirtmiştir.

Genel olarak fiziksel aktiviteyi etkileyen başlıca faktörler Şekil 2.1’de belirtilmiştir.



Şekil 2.1: Fiziksel aktiviteyi etkileyen faktörler (Can, Arslan ve Ersöz, 2014).

### 2.1.2 Fiziksel aktivitenin faydaları

Hareketsiz yaşam tarzı, modern toplumun önemli dezavantajları arasında yer almaktadır. Hareketsiz yaşam beraberinde bazı sağlık problemlerine de sebep olmaktadır. Birçok kronik rahatsızlığın ortak sebebi arasında sayılan hareketsiz yaşam, dünya geneli göz önüne alındığında ölüme neden olan faktörler arasında dördüncü sırada bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, meme ve kolon kanserinin yaklaşık %25’inin, diyabetin yaklaşık %27’sinin ve iskemik kalp rahatsızlıklarının yaklaşık %30’unun temel nedeninin fiziksel hareket yetersizliği olduğu tahmin edilmektedir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2014).

DSÖ’nün 2015 verilerine göre FA, kalp-damar hastalıkları, Tip-2 diyabet, hipertansiyon, obezite, meme ve kolon kanseri başta olmak üzere birçok hastalığa karşı koruyucu etki gösteren unsurların başında gelmektedir. Buna ek olarak fiziksel aktivitenin, Tip-2 diyabet, hipertansiyon ve obezite için de tedavi edici özellikleri olduğu da kanıtlanmıştır (Can ve Ersöz, 2013).

FA yapan bireylerin dayanıklılık, kuvvet ve esnekliklerinde artış olması, kas ve kemik yapılarının güçlenmesi, bireylerin ruhsal durumlarının ve sosyal ilişkilerinin güçlenmesi, özgüvenlerinde artış olması gibi çok sayıda kanıtlanmış olumlu etkisi bulunmaktadır (Garber ve diğ., 2011). Fiziksel aktivitenin yukarıda sayılan olumlu etkilerine ek olarak, FA sırasında salgılanan hormonlar sebebiyle kişilerin daha mutlu ve enerjik olmalarına da katkı sağladığı belirlenmiştir. Fiziksel aktiviteye ayrılan zamanı kişilerin kendilerine ayırdıkları özel zaman dilimleri olarak nitelemek mümkündür. Dolayısıyla FA, bireyin ruhsal yönden güçlenebilmesini de sağlamaktadır (Hawley ve Wolfe, 2001). Vücut kompozisyonunun ve vücut ağırlığının korunması, daha iyi bir fiziksel görünüme sahip olunması gibi olumlu etkilere de FA sonucu erişilebilmektedir. Düzenli FA yapmak bireye fiziksel ve ruhsal yönden güç vermektedir. Dolayısıyla fiziksel ve ruhsal yönden karşılaşılan güçlükler ve problemlere karşı daha mücadeleci olma yönü artmaktadır (Garber ve Blissmer, 2011).

Fiziksel aktivitenin insan yaşamındaki etkileri 3 sınıfa ayrılmaktadır (Bek, 2008, s.10).

- Bedensel sağlığa etkileri,
- Ruhsal ve sosyal sağlığa etkileri,
- Gelecek yaşantımıza etkileridir.

### **Fiziksel aktivitenin bedensel sağlık üzerindeki etkileri**

Fiziksel aktivitenin bedensel sağlık üzerine olumlu etkilerin; kas miktarı ve kuvvetinin korunması ve artırılması, kaslar arası dengenin sağlanması, kas ve eklem kontrolünün gelişmesi ile dengenin artırılması, eklem sağlığı ve esnekliğinin korunması, vücut postürü ve duruşun korunması, yağ yakımının artırılması, metabolizmanın hızlanması ve kilo alımının önlenmesi kronik yorgunlukların azaltılması, kemik mineral yoğunluğunun artırılarak osteoporoz riskinin azaltılması, akciğer ve solunum kapasitesinin artırılması, kan şekerinin ve insülin seviyesinin kontrolü, kalp atım hacminin artması, kalp ritminin ve kan basıncının düzenlenmesi, kalp ve damar hastalıkları riskini düşürmesidir (Garber ve diğ., 2011).

Amerikan Kalp Derneği (American Heart Association-AHA) kardiyovasküler hastalıklar için kullanılan ilaç kullanımını azaltmak için haftada 150 dakika, günde 30 dakika düzenli FA önermektedir. Klinik araştırmalar sonucunda elde edilen sonuçlara

göre orta ve yüksek şiddetli egzersizlerin diyastolik ve sistolik kan basıncını düşürücü etkisi olduğu kanıtlanmıştır (Cornelissen ve Smart, 2013).

Arslan, Aras ve Can (2016), tarafından yapılan çalışmada bireylerin fiziksel aktivite düzeyleri ile günlük enerji harcamaları arasındaki ilişki ortaya konulmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre katılımcıların tanımlayıcı bilgileri ile günlük enerji harcaması ve fiziksel aktivite düzeyleri arasındaki ilişki düzeylerinin - ,424 ile -,785 arasında değiştiği buna göre ilişki düzeylerinin düşük ve orta düzeyde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Diğer bir deyişle, FA düzeyinde görülen artış bireylerin günlük enerji harcama düzeylerinin artmasına katkı sağlayarak bedensel sağlıkları üzerinde olumlu bir etki yaratabileceği belirtilmiştir.

### **Fiziksel aktivitenin ruhsal sağlık ve sosyal gelişim üzerindeki etkileri**

FA bireylerin ruhsal ve sosyal yönden güçlenmesini sağlamaktadır. Fiziksel aktivitenin ruhsal ve sosyal yönden başlıca yararları Humphreys ve Costarelli'ye (2008) göre:

- Serotonin salınımını artırarak, bireyin kendini iyi hissetmesini sağlamak,
- Depresyonu ve kaygı bozukluğunu azaltmak,
- Kendi ile barışık özgüvenli bireyler oluşturmak,
- Stresle başa çıkabilme yeteneğinin geliştirilmesi,
- Sosyal ilişkilerde iyileşmedir.

### **Fiziksel aktivitenin gelecek yaşantımız üzerindeki etkileri**

Düzenli yapılan FA, bireylerin yaşamı boyunca beden ve ruh sağlığı açısından zinde kalmalarını sağlayarak sağlıklı bir yaşlanma imkanı vermektedir. Dolayısıyla FA bireyin gelecek yıllardaki hayatı üzerinde de oldukça önemli katkıları bulunmaktadır. Bunlardan öne çıkanlar aşağıda sıralanmıştır:

- Yaşlılıkta ortaya çıkabilecek ani ve sistemik hastalıklar sebebiyle ölüm riskinin azaltılması,
- Kanser gelişim riskinin azaltılması,
- Vücut direncinin artırılması,

- Kas ve iskelet sisteminin güçlenmesiyle, ilerleyen yaşlarda düşmelere bağlı kırık riskinin azaltılması,
- Denge fonksiyonlarının geliştirilmesi,
- Depresyon ve anksiyete ile mücadele gücünün artırılmasıdır.

Yaşamın her evresinde sağlıklı olabilmek için günlük yaşamın aktif bir hale getirilmesi ve bunun düzenli olması gereklidir. Başka bir deyişle bireyler fiziksel aktivite yapmayı yaşamlarının bir parçası haline getirmelidir (Batlaş, 2008, s. 502-505).

Fiziksel aktivitenin depresyon semptomlarında da azalmaya yol açtığı literatürdeki sistematik derleme ve metaanaliz sonuçları ile gösterilmiştir (Fabricatore, diğ., 2011). Fiziksel inaktivitenin Türkiye ölçeği dikkate alındığında tüm ölümlerin yaklaşık %15'inin nedeninin fiziksel hareket eksikliğine bağlı olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Fiziksel hareket eksikliği insanların sağlıklarını olumsuz etkileyerek dolaylı olarak toplum sağlığını da tehdit etmektedir (Yıldırım ve Eryılmaz, 2019). Bu durumun sağlık harcamalarının artmasına yol açması da başka bir sonuçtur. Bu sebeple bu problemle mücadelenin aslında devlet eli ile yürütülen bir program haline getirilmesi de bir gerekliliktir. Önleyici bir sağlık programı kapsamında bireylerin fiziksel aktiviteye özendirilmesi ile toplum genel sağlığının düşük maliyetli bir uygulamayla artırılması sağlanabilmektedir (Yıldırım ve Eryılmaz, 2019).

FA ve aktif ulaşımında, aktif yaşamın engelleri nasıl ortadan kaldırılabileceği ve insanların mahallelerinde, şehirde ve diğer çevrelerde nasıl aktif olabileceği konularında bilinçlendirmek için bir strateji oluşturulmalıdır. Azalan FA ve artan obezitenin getirdiği sorunlarla hızla mücadele edilmelidir. Sağlık politikalarının güçlendirilmesi için devlet, FA, sağlık ve sosyal çevredeki değişiklikler arasındaki bağlantıları ortaya çıkaracak araştırmaları desteklemeli ve bu konular ile ilgili yerel politika ve programların değerlendirilmelerine destek vermelidir (Edwards ve Tsouros, 2006, s. 51).

## **2.2 Motivasyon**

Motive ya da güdüleme olarak adlandırılan kavramın üç temel özelliği vardır. Motive, bireyi harekete geçirir, hareketin devamlılığını sağlar ve bireyi olumlu yönlendirir. Diğer bir ifade ile motive yada güdüleme, bir birey ya da topluluğu,

önceden belirlenmiş bir hedefe ulaşmak için harekete geçiren, gerçekleştirilen tüm çabaları ifade etmektedir (Keskin, 2008).

Motivasyon “güdü, saik ya da harekete geçirici” şeklinde Türkçeleştirilmektedir. Genel olarak insanları belli hedef doğrultusunda harekete geçiren güç anlamına gelmektedir (Baş, Ünal, Amarat ve Sağlık, 2017). Bir diğer tanımda ise motivasyon, kişilerin önceden belirlenmiş olan hedefleri gerçekleştirebilmeleri amacıyla ortaya koydukları çabaların bütünü olarak ifade edilmektedir (Akbolat, Işık ve Yılmaz, 2013).

Motivasyon, kişinin hem örgütsel hem de kişisel hedefleri olmak üzere hedeflere ulaşmakla ilişkilendirilen davranışlarını, tutumlarını ve eylemlerini teşvik eden, harekete geçiren veya hareket ettiren psikolojik bir durumdur (Parashakti ve Ekhsan, 2020). Lukasik (2017) motivasyonu, bir şeyler yapma arzusu ve bireysel ihtiyaçları karşılamak için hareket etme yeteneğini belirlemek olarak tanımlamıştır.

Robbins ve Judge’a göre (2013) motivasyon, kişiyi belli bir hedef için harekete geçiren, çalışmaya yönelten ve kişinin çalışma isteğini artırmak, kişinin içinde hissettiği güç olarak tanımlanır. Motivasyon, bireyin bir davranışı yapmak için eyleme geçme dürtüsüdür, eğer birey motive olursa başka bir şey yapmak için olumlu tercihlerde bulunacaktır (Damarasri ve Ahman, 2020).

Motivasyon, birbiriyle ilişkili inanışlar, algılar, değerler, faydalar ve eylemlerin birlikteliğini içermektedir. Konularına göre motivasyonlar bireylerde farklılık göstermekte olup yaş ilerledikçe daha spesifik konularda bireylerin motivasyonu gelişebilmektedir. Çocuklarda görülen motivasyon türleri, çocukların ilerleyen yıllarda ne tür motivasyon şekillerine sahip olacaklarını göstermektedir. Özet olarak motivasyon, kişilerin belirli amaçları gerçekleştirebilmek için kendi istek ve arzuları ile harekete geçmeleridir (Koçel, 2007).

Motivasyon ile ilgili çalışmalarda sıklıkla öne çıkan önemli kavramlardan biri öz kontroldür. Bu kavram, duygusal zekanın bir bileşeni olarak ele alınmakta olup bir kişinin, motivasyon kaynağının yeterli olmaması sebebiyle zekasını belirli bir işe adanmak istemediğini ifade etmektedir (Steward ve Brown, 2009).

### 2.2.1 Motivasyon Türleri

- İçsel motivasyon
- Dışsal motivasyon

Motivasyon, içsel ve dışsal güdülenmeden oluşan karmaşık bir kavramdır. İçsel motivasyon, içsel güdü ve dürtüler ile ilgilidir. İçsel motivasyonun dışsal motivasyondan farkı, içsel güdülenmenin diğer etkenlerden etkilenmesi daha azdır. İçsel motivasyon, özü itibari ile değerli olduğundan dolayı bir şeyi yapmaya duyulan istek veya dürtü olarak tanımlanmaktadır. Bir faaliyeti yapmanın özü itibari ile var olan tatmini ve ortaya çıkardığı memnuniyetle ilgilidir. İçsel öz tatmin için, bir şeyi yapmakla ilgilidir (Ekinci, 2017).

Dışsal motivasyon ise bir ödül elde etmek veya bir cezadan kaçınmak amacı ile bir davranışta bulunma yada bir görevi tamamlamaya yönelik dışsal dürtüdür. İçsel güdülenme bireyin içsel duygularından kaynaklanan psikolojik bir süreçten geçtiği, nörofizyolojik bir faaliyettir. Güdülenme sadece içsel ve dışsal motivasyondan etkilenen bir olgu değildir. Güdülenme bireylerin kişilik özellikleri ve beklentisinden de etkilenmektedir (Dağdeviren, 2018).

Dışsal motivasyon, ödül elde etme, onaylanma, eleştirilme ya da cezadan kaçınma, öz saygı kazanma, kişisel olarak değerli bir sonuca ulaşmak gibi amaçlarla bir eyleme geçme şeklinde tanımlanabilir. Dışsal motivasyonda davranış sonrasında elde edilmesi beklenen sonuç güdüleyici faktör konumundadır (Gagne ve diğ., 2014).

### 2.2.2 Motivasyon Teorileri

Geçmişten günümüze doğru ele alındığında ve bu geçen zamanda bireylerin ruhsal durumlarında ve tutumlarındaki negatif güdülenmeyi ortadan kaldırmak için hem yöneticiler hem de araştırmacılar tarafından iş görenin çalışma hırslarını arttıracak teoriler ve uygulamalar sunulmuştur (Koç, 2017, s.31).

Motivasyon ile ilgili olan teoriler, ihtiyaç (kapsam) ve süreç teorileridir (Kreitner, Kinicki, Cole ve Digby, 2010).

Kapsam teorileri, kişilerin ihtiyaçlarının altını çizerek motivasyonu harekete geçiren faktörleri anlatmaya çalışır. Fizyolojik ve psikolojik olarak insanı sürekli gelişen canlı olarak konu alan bu fikirler, insanın gelişimini, içsel yetenekleri ve

kapasitesi, belli tutum ve davranış, algı, his ve fikir ana noktasında meydana getiren rasyonel ve duygusal yönlerini ele alır (Sökmen, 2014, s.191).

Bu teoriler kapsamında Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, McClelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi, Alderfer'in ERG yaklaşımı yer almaktadır.

### **İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisi**

İçerik kuramlarının en çok bilineni Abraham Maslow tarafından geliştirilen "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" kuramıdır (Lunenburg ve Ornstein, 2013). İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı başta yöneticiler olmak üzere geniş bir kitle tarafından kabul edilmiştir. Bu kuramın 1940'lı yıllardan beri önemini kaybetmemesinin ihtiyaçların hiyerarşik bir düzen içinde verilmesinden ve mantığının anlaşılır olmasından kaynaklandığı bilinmektedir (Fisher, 2009, s. 350).

Maslow her insanda beş kademeli ihtiyaç hiyerarşisi olduğunu belirtir. Bu ihtiyaçların temelini fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçlar (bağlanma- aidiyet ihtiyaçları), itibar ve saygınlık ihtiyaçları, kendini gerçekleştirme ihtiyaçları olduğunu ifade eder (Lunenburg ve Ornstein, 2013, s. 81).

İhtiyaçlar hiyerarşisinde temel seviyedeki gereksinimler fizyolojik ve güvenlik, yüksek seviye gereksinimlerde ise sosyal saygınlık ve kendini gerçekleştirme bulunmaktadır. Temel gereksinimler daha çok dışsal yani kişiyi dışarıdan etki eden faktörlere dayanmakta olup, yüksek seviye ihtiyaçlar ise genellikle içsel yani kişinin içinde bulunan faktörlere bağlıdır (Robbins ve Judge, 2013, s.238).

### **Çift faktör teorisi**

F. Herzberg tarafından geliştirilen bu teoride, motivasyon ile ilgili kavramlar iki ana grupta toplanmıştır. Birinci grup; başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, terfi ve gelişme bireyi doğrudan motive eden faktörlerden oluşmaktadır. İkinci grupta ise; amirler ile ilişkiler, çalışma şartları, ücret, iş arkadaşları ile ilişkiler, statü ve güvenlik gibi, esasında motivasyon sağlama görevi olmayan, ancak eksikliği durumunda motivasyon düzeyini oldukça düşüren hijyen faktörleri yer almaktadır. Bu faktörler motivasyon için gerek şart olmasına rağmen yeter şart değildir (Koçel, 2010).

Herzberg, iş tatmininin zıt karşılığının iş tatminsizliği olmadığını ifade etmektedir. Tatminsizliğe neden olan etmenleri ortadan kaldırmak iş tatminini veya



motivasyonu sağlamayabilir. Herzberg iş tatminsizliğini ortaya çıkaran dışsal etkileri, hijyen faktörleri olarak adlandırmıştır. Bu faktörlerin yeterli olması çalışanların tatmin olması veya motivasyonunun yüksek olmasını sağlar (Robbins, Decenzo ve Coulter, 2013, s. 278).

### **Başarı ihtiyacı teorisi**

McClelland tarafından geliştirilen bu teori üç ihtiyaç üzerine odaklanmaktadır: başarı, güç ve bağlanma. Başarı; ön plana çıkmak, öne geçmek için çabalamayı, güç; insanların davranışları üzerinde etkili olmayı, bağlanma; kişilerarası dostane ve yakın ilişkiler geliştirme ihtiyacını ifade etmektedir (Kreitner ve diğ., 2010).

Bu teoriye göre insanın en büyük ihtiyacı başarılı olmaktır (Robbins ve Judge, 2012).

### **Erg teorisi**

Alderfer tarafından geliştirilen ERG teorisi, üç temel başlık altında tanımlanmıştır. Bunlar; varoluş (existence), aitlik (relatedness) ve büyüme (growth) ihtiyacıdır. Varoluş ihtiyaçları, fizyolojik ve güvenlik; aitlik ihtiyacı, sosyal ilişkiler geliştirme, aile, iş yaşamında kabul görme; büyüme ise, üretkenlik, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını ifade etmektedir (Kreitner ve diğ., 2010).

Diğer teorilerden farklı olarak ERG teorisinde, belli bir seviyedeki gereksinimler karşılanmadığında bir alt seviyedeki gereksinimlere dönüş olacağı ileri sürülmektedir. Alderfer insanların var oluş ve büyüme ihtiyaçlarının aynı anda doyumu için güdülenebileceğini belirtmektedir (Sökmen, 2014, s.196).

Süreç teorileri, insanların zihininde yer alan ve davranışlarını biçimlendiren bilişsel süreçlere ya da düşüncelere odaklanan motivasyon kuramları olduğunu belirtir. Diğer bir deyişle, süreç teorileri motivasyonun bireylerin algı, düşünce ve inançlarının birleşimi olduğu varsayımından yola çıkar (Kreitner ve Kinicki, 2009, s.218)).

### **Beklenti teorisi**

Vroom tarafından geliştirilen bu teoride , bireyin motivasyon düzeyi, davranış sonucundaki ödülü arzulama düzeyi ve ödüllendirilme olasılığı çerçevesinde belirtmektedir (Koçel, 2010).

Bu teoriye göre bir davranışın ortaya çıkmasına neden olan faktörler, çevresel şartların ve bireyin kişisel özelliklerinin tesiri ile belirlenerek yönlendirilir. Bu teorinin

temelini iş ile ilgili çaba, iş görme karşılığında kazanılacak sonuç ve iş görme karşılığında kazanılacak ödül arasındaki ilişki oluşturmaktadır (Sökmen, 2014, s.197).

Beklenti teorisi iki temel kavrama dayanmaktadır.

1. Bir davranışa yönelindiğinde istediği sonucu elde edeceği konusunda bireyin bekleyişi.
2. Elde edeceği sonucun birey için çekicilik derecesi (Şimşek ve Çelik, 2012, s.195).

### **Eşitlik teorisi**

Eşitlik teorisi Adams tarafından oluşturulan bir teoridir. Organizasyonlarda olan eşitsizlik algılarının işgörenlerin üzerindeki tesirlerinin, iş verimliliğine nasıl aksettğini ele almaktadır. Bu kuramı bireyin işi başarması ve doyuma ulaşma düzeyinde bulunduğu koşullar ile ilgili olarak algılandığı eşitlik ve eşitsizlikle bağlantılı olduğunu ifade etmektedir (Taşdemir, 2014, s. 49).

Adams, kuramının temel unsurlarının girdi ve çıktılar olduğunu belirtir. Bireyin işi gelişimine sağladığı katkılar girdi olarak tanımlanır. Girdiler eğitim / tecrübe, beceriler, yaratıcılık, kıdem, yaş, kişisel özellikler, gayret düzeyi ve dış görünüşü içerir (Şimşek ve Çelik, 2012, s. 204).

Çıktılar ise bireyin bir iş ile ilgili değişimden elde ettikleri ödemeler, iş güvenliği, promosyonlar, statü ve önemli kararlara katılım sağlama gibi elde edindikleridir (Kreitner ve Kinicki, s.218, 2009).

### **Hedef belirleme teorisi**

Hedef teorisi 1968 yılında Edwin Locke ve Gary Latham'ın birlikte yaptıkları çalışmaların sonucunda, Edwin Locke tarafından ortaya çıkarılmıştır (Schermerhorn, Hunt, Osborn ve Uhl-Bien, 2011, s. 121).

Bu kuram, davranış ve tutumların temel sebebinin kişilerin bilinçli hedef ve amaçlarında olduğunu belirtmektedir. Kişi işinin başlamasından itibaren hedefine ulaşmaya kadar çalışmaktadır. Bu kurama göre açık ve zor hedeflere ulaşabilmek için daha fazla performans sağlanması gerekmektedir. Edwin Locke'a göre hedef belirleme aşamasında üç temel unsur vardır. Bunlar hedeflerin açıklığı, zorluğu ve yoğunluğudur (Ünlü, 2013, s.14).

## **Pekiştirme teorisi**

Bir davranışı pekiştirmenin gerçekleşme sayısını artı yönde etkilediğini ortaya koyan pekiştirme teorisi, davranışsal bir kuramdır. Pekiştirme teorisinde davranış içsel, bilişsel süreçler tarafından değil pekiştireçler tarafından yönlendirildiği belirtilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2010, s. 290).

Bu yaklaşım insanların davranış ve tutumunu açıklarken, bununla birlikte davranış ve tutumların hangi yolla değiştirilebileceği konusu üzerinde durmaktadır. Davranışların gerçekleştirilmesi, pekiştirilmesi ve alışkanlık haline gelmesi için olumlu - olumsuz pekiştirme, son verme ve cezalandırma Skinner'ın pekiştirme yöntemlerinden faydalanılır (Sökmen, 2014, s. 200).

### **2.2.3 İş motivasyonu**

İş motivasyonu kavramı genel olarak çalışanların işlerine karşı olan arzu ve istekleri ile ilgilidir. Çalışanların işlerini yaparken istekli davranmaları işlerine motive olduklarının göstergesi olarak kabul edilmiştir. Konu hakkında ilk araştırmalar ve dolayısıyla kavrama ait tanımlamalar 1990'lı yılların başlarına dayanmaktadır. Harvard Business Review'da yayınlanan "The New Society of Organizations" adlı makalede Peter Drucker (1992) göre işletmeler için en önemli üretim faktörlerinden birinin çalışanların işlerine karşı olan motivasyonları olduğu belirtilmiştir.

İş motivasyonu, çalışanların iş yerlerine ve işlerine karşı olan istekleri ile ilgili bir kavramdır. Çalışanların sorumlu oldukları işleri yerine getirirken isteksiz davranışlar sergilemeleri ve ilgili işi sadece zorunlu oldukları için yapmaları, bu çalışanların iş motivasyonlarının düşük olduğunun ya da olmadığını göstergesidir (Ertan, 2008). İş motivasyonu çalışan ile çalışanın iş çevresindeki kişiler arasındaki etkileşimi yansıtır. İş motivasyonu, örgütsel hedeflerin yakalanması açısından iş görenin çaba gösterme ve sürdürme konusunda ne düzeyde istekli olduğu ile ilgilidir (Li ve diğ., 2014).

Ronnins ve Coulter'e (2012) göre iş motivasyonu bir kişinin çabasını, iş yerinin hedeflerine ulaşmak amacıyla harekete geçirmesi ve sürdürmesi için kişide var olan enerjidir.

İş motivasyonuna ilişkin bir başka tanım da çalışanların, yaptıkları işle ilgili olan davranışlarının uyarılabilmesi ve yönlendirilebilmesidir. Başka bir deyişle,

çalışanların iş davranışlarının geliştirilebilmesinin mümkün olması bu kişilerde iş motivasyonunun olması ile ilgilidir (Keser, 2006). Çalışanların motivasyonu, sahip oldukları kültürel-kişisel özellikler ile yakın ilişkilidir. Kişilerin çalıştıkları kurumun amaçlarına ulaşabilmesi için yoğun çaba sarf etmeleri konusunda istekli olmaları bir motivasyon göstergesidir (Latham ve Pinder, 2005).

Efendi, Indartono ve Sukidjo'ya (2019), göre iş motivasyonu bir çalışanın performansını arttırmak için çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaktır.

İş motivasyonu, bir kişinin işini ne kadar sürdürebileceğinin bir ölçüsüdür. Çalışma ortamı rahatsa, çalışanlar aidiyet hissine sahipse, işi sürdürebilirlik o kadar yüksek olacaktır. Motivasyon insan yaşamının temel ilkelerine rehberlik eden bir olgudur (Yagyagil, 2015).

Çalışanların iş motivasyonu, iş yerinden beklentilerinin ne kadar karşılandığı ile ilgilidir. Örneğin; iyi çalışma şartları, çalışanların kendilerini işe daha fazla adanmalarını ve dolayısıyla performanslarının daha yüksek olmasını sağlamaktadır (Ünsar, İnan ve Yürük, 2010).

İşgücü verimliliği yönünde, motivasyon önemlidir çünkü bu motivasyonla her bir çalışanın daha çok çalışmak istemesi ve yüksek iş verimliliği elde etmek için hevesli olmaları beklenmektedir. İş motivasyonunun en önemli faydası iş verimliliğinin artmasını sağlamak için iş tutkusunu artırmaktır. İş motivasyonu ile, işin hızlı ve tam bir şekilde tamamlanması beklenmektedir. Çalışanlar, onlara verilen iş motivasyonu iyi gerçekleştirildiği için kendilerini işlerini yaparken iyi, mutlu hisseder ve verimlilik artar (Hartanto, Ani ve Febrianti, 2019).

İş motivasyonunun bileşenleri olarak ilk önce eğitime değinilmiş olup; yetenek, düşünce yapısı ve mesleki bilginin çalışanların performansını artırmak için işyeri eğitiminin önemine dikkat çekilmiştir. Eğitim, çalışanların yeteneklerinin gelişmesini ve kurumun amaçları doğrultusunda çalışmaya motive edilmelerini sağlamaktadır. İkinci olarak parasal teşviklere değinilmektedir. Parasal teşvikler, çalışanların daha fazla eylemde bulunmalarını ve çalışmaya dair isteklerini artırırken, böylece elde ettikleri başarıların karşılıksız kalmamasını sağlamaktadır (Öztürk, 2010).

İş motivasyonu konusundaki teorilerin çoğu ihtiyaç teorileridir. Bu tür teoriler; çalışanların iş yerindeki performansını belirleyen unsurların, onların belirli

ihtiyaçlarını gidermek istemeleridir. George ve Jones ihtiyaç teorisini bir olay akışı olarak tanımlar. Bu akışta sırasıyla girdiler, performans ve sonuçlar yer almaktadır. Girdiler; çaba, gayret, zaman, eğitim, tecrübe, yetenekler, bilgi ve iş davranışı iken performans, yapılan işin miktarı ve kalitesi ile müşteri memnuniyetidir. Sonuçlar ise ücret, iş güvenliği, yardımlar, tatil, iş tatmini, başarı duygusu ve yapılan işten alınan zevktir. Dolayısıyla ihtiyaç teorisinin odak noktası, çalışanları işe teşvik eden ihtiyaçların bilinmesi olup işverenlerin bu ihtiyaçları gidermek suretiyle çalışanların davranışlarında istedikleri sonuçlar elde etmeleridir (George ve Jones, 2002).

Çalışanın iş motivasyonuna etkide bulunanlar içsel ve dışsal faktörlerdir. İşin doğasıyla ilgili olan içsel motivasyon faktörleri, işin içeriğinden kaynaklanmaktadır. Çalışan açısından içsel motivasyon faktörlerinden bazıları işin ilgi çekici ve zorlayıcı olması, işte bağımsızlık, işin önemi, sorumluluk, çeşitlilik, yaratıcılık, iş görenin yeteneklerini kullanabilme fırsatı ve performansla ilgili tatmin edici geri bildirimdir. Ücret, parasal ödüller, işyeri özellikleri ve takdir edilme gibi faktörler dışsal faktörler arasında yer alır (Ertürk, 2016).

Gagne, Forest, Gilbert, Aube, Morin, ve Malorni (2010), Çok boyutlu İş motivasyonu ölçeğinin 6 alt boyutu olduğunu belirtmiştir. Bu boyutlar aşağıda sıralanmaktadır:

1. Motive olamama (Amotivation)
2. Dışsal Düzenleme-Sosyal (Extrinsic regulation social)
3. Dışsal Düzenleme-Maddesel (Extrinsic regulation material)
4. İçe Yansıtılan Düzenleme (Introjected regulation)
5. Kişisel Düzenleme (Identified regulation)
6. İçsel Motivasyon (Intrinsic Motivation).

### **2.2.3.1 Motive olamama**

Motive olamama ya da motivasyonsuzluk; herhangi bir davranışı gerçekleştirmeye karşı bir istek ya da niyet olmadığının ifadesidir. Motive olamama faktörü söz konusuysa, kişinin buna neden olabilecek bazı gerekçelerinin olması olasıdır. Böyle durumlarda, bireylerde söz konusu davranışa bir eğilim olmadığı gibi bu davranışın kendisine bir yarar sağlamayacağı düşüncesi de çoğunlukla kişiye hakim durumdadır. Motive olamama durumuna neden olan en önemli etkenlerin başında,

kişilerin eylemleri sonucunda elde ettikleri sonuçları yeterli görmemeleri yatmaktadır. Bu durumdaki kişiler için davranışlarının nedeni kendi istek ve kontrolleri haricindeki dışsal etki ve zorlamalara bağlı olarak gelişmektedir (Gökkaya, 2018).

Birey kapasite yetersizliği algısı, önerilen stratejinin istenilen sonucu getirmeyeceği inancı, beklenen çabayı sergilemede isteksizlik ve başarılı olunamayacağı düşüncesi nedeni ile motive olmakta zorlanabilir. Motive olamama durumunda birey kendini iyi hissetmemekte ve düşük performans sergilemektedir (Rigby ve Ryan, 2018). Motive olamama, herhangi bir davranışa yönelik motivasyon eksikliği anlamına gelmektedir (Gagne ve diğ., 2010).

### **2.2.3.2 Dışsal düzenleme-sosyal boyut**

Dışsal düzenleme- sosyal boyut, onaylanma, eleştirilme, öz saygı kazanma ya da kişisel olarak değerli bir amaca ulaşma gibi nedenlerle harekete geçmek olarak tanımlanabilir. Dışsal motivasyonda davranış sonucunda elde edilmesi beklenen sonuçlar güdüleyici faktör konumundadır (Köse, 2019). Başka bir ifade ile, sosyal boyut çevresinden elde edeceği beğeni, övgü gibi manevi kazançları ya da eleştirilme, gözden düşme gibi kayıplardan çekinme ile ortaya çıkan davranışlar bütünüdür (Gagne ve diğ., 2010). Dışsal düzenleme sosyal boyut, kişinin ödül, onay alma, ceza ve eleştiriden kaçınma, kişinin benlik saygısını artırma, kişisel olarak değerli bir amaca ulaşma gibi araçsal nedenlerle faaliyete geçmesini ifade eder (Çetin, Boyraz ve Özer, 2019).

### **2.2.3.3 Dışsal düzenleme-maddesel boyut**

Maddesel olanlar daha çok bireyin maddi kazanç elde etmesi ya da kayba uğramaması ile ilgili bir alt boyuttur (Gagne ve diğ., 2010). Dışsal düzenleme, bir eylemin karşılığında ödül kazanma ya da cezadan kaçınma amacıyla yapılması anlamına gelmektedir. Maddesel olanlarda, iş göreni harekete geçiren davranış tam olarak içselleştirilememiştir (Sdrolias, Belias, Koustelios ve Golia, 2014). Daha çok maddi ve somut hususlar ön plana çıkmaktadır. Bu hususlar somut bir kazanım ya da ceza olabilmektedir. Sosyal boyutta olduğu gibi ağırlık, duygularda değil maddesel, somut gerekçelerdedir (Gökkaya, 2018). Maddesel olanları daha çok bireyin maddi kazanç sağlaması ya da kayba uğramaması ile ilgiliyken, sosyal olanlar ise çevresinden kazanacağı beğeni, övgü, vb. manevi kazançları ya da eleştirilme, gözden düşme gibi kayıplardan çekinme ile ortaya çıkan davranışlardır (Gagne ve diğ., 2010).

#### **2.2.3.4 İe yansıtılan düzenleme boyutu**

Bireye içsel olarak baskı yapan glerin dışavurumuyla işin yapılma esnasında ortaya çıkan davranışların düzenlenmesini ifade eder. Diğer bir ifade ile utanç ve suçluluk gibi duyguların davranışları düzenlenmesi anlamına gelir (Gagne ve diğer., 2010).

Egonun dikkate alınması ya da suçluluk duygusu yaşamak istememe gibi öz değerlendirme kıstasları nedeniyle davranışın düzenlenmesidir. Bu yaklaşım kısmi olarak içselleştirme duygusunu yansıtmaktadır (Sdrolies ve diğer., 2014).

Çeşitli gerekçelerle (rneğin; suçluluk duygusundan, kaygıdan kaçınma ya da benlik duygularının ycertilmesi isteği gibi) bireylerin baskı altında hissetmeleri sonucu ortaya çıkan davranışların ürünüdür. Burada söz konusu olan bazı duyguların kişinin ie yansıtmasından kaynaklı olmasıdır. Fakat böyle durumlarda söz konusu duygu kişinin benliğinin bir parçası olmamıştır. Bu sebeple davranışlar daha kontrollüdür. Yapılan davranış düzenlemeleri kişinin kontrolü altında olsa da duyguların yoğunluğuna bağlı olarak tam bir serbestlik de söz konusu değildir (Gökkaya, 2018).

#### **2.2.3.5 Kişisel düzenleme boyutu**

Kişinin işe yüklediği anlam ve değer ile ilgili bir kavramdır. Yapılan işe atfedilen değer kişinin işin yapılmasına ilişkin davranışlarını belirler (Gagne ve diğer., 2010). Kişisel düzenlemede birey faaliyetin değerini veya anlamını kendisiyle özdeşleştirerek düzenlemekte ve harekete geçmektedir. Harekete geçmede algılanan anlam veya yapılan işin sonunda ortaya çıkan kişisel çıkarlarla ilişkisi önem arz eder (Sdrolias ve diğer., 2014).

#### **2.2.3.6 İçsel motivasyon**

İçsel motivasyon, bireye ilginç ve keyifli geldiği için bireyin bir eylemi kendi isteğiyle gerçekleştirmesini ifade eder. İçsel güdülenme, özündeki tatmin duygusuna dayalı yapılan bir eylem olarak ifade edilmektedir. İçsel motive olan birey kışkırtma, baskı veya ödüller gibi dışsal faktörleri dikkate alarak harekete geçmez (Gagne ve diğer., 2014).

İçsel motivasyon, bireylerin hobi gibi dışsal motivasyon kaynağı olmayan eylemleri yaptıklarında söz konusu olmaktadır. İçsel motivasyon, 1970'lerden itibaren

psikologlar tarafından tartişılan ve araştırılan bir olgudur. Araştırmalara göre bu tür bir motivasyon, çalışanların yüksek başarılar elde etmesi ve işyerinde daha mutlu olmalarında rol almaktadır. İçsel motivasyon; Fritz Heider'in Atıf Kuramı, Bandura'nın z Yeterlik ve Ryan ile Decil'in Bilişsel Değerlendirme Teorilerinde ele alınmıştır. Bu çalışmalardan hareketle çalışanların motive olmaları için iş yerinde olması gereken unsurları şu Şekilde sıralamak mümkündür:

- Seçenek; alışanların iş ortamında işleri ile ilgili söz hakkı olmalıdır.
- Yeterlik; alışanlar, diğer çalışanların etkin ve yeterli oldukları bir ortamda en az onlar kadar yetkin olmalıdır.
- Anlamlılık; alışanlar, yaptıkları eylemlerin kurum için faydalı olduklarını dşnebilmelidirler.
- Amaç; alışanların kurumun amaçları doğrultusunda bir gayesi olmalıdır (Yüksel, 2004).

Bireylerin bir işi tamamlamaları onlarda bir tatmin oluşturmaktadır. Bir işi tamamlamanın verdiği başarı hissi, beraberinde kişisel heyecanı, işe karşı bağlılığı ve yeni işleri başarıyla tamamlama motivasyonunu getirmektedir (etin, Irmak ve Kuruüzüm, 2010). İçsel ödüllere ulaşan çalışanlar bu duyguyu yeniden yaşayabilmek için, yeni işleri başarma konusunda daha motive olmaktadır (Gökkaya, 2018).



### **3. MATERYAL VE YÖNTEM**

#### **3.1 Araştırma Grubu**

Araştırma, Ankara ilinde; Çayyolu, Bilkent, Keçiören, Cebeci, Çukurambar, Eryaman ve Natoyolu semtlerinde bulunan fitness merkezleri, kadın spor salonlarından, kayıtlarda en az bir ay düzenli FA yapan ve park – semt alanlarında sözlü olarak, son bir aydır düzenli aktivite yaptığını belirten, tam ve yarı zamanlı çalışan, 18-65 yaşlarında 190’ı kadın, 194’ü erkek olmak üzere toplam 384 katılımcıya uygulanmıştır. Araştırma öncesinde, katılımcılara çalışma hakkında bilgi verilmiş ve “Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu” imzalatılmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı’ndan alınan 30/01/2019 tarihi ve 2019-62 sayılı etik kurul kararı ile onay alınmıştır (EK 1). Çalışmaya katılan bireylerin kriterleri şu şekildedir.

#### **Araştırmaya dahil edilme kriterleri:**

- 18-65 yaş aralığında olmak
- Kronik hastalığı bulunmamak
- Yarı ve tam zamanlı çalışan birey olmak
- Gönüllü olmak
- En az bir aydır düzenli fiziksel aktivite yapmak

#### **Dahil edilmeme kriterleri:**

- 18 yaşından küçük, 65 yaşından büyük olmak
- Kronik hastalığı olması
- Çalışan birey olmamak
- Gönüllü olmamak
- Düzenli fiziksel aktivite yapmamak

### **3.2 Veri Toplama Araçları**

Katılımcılara araştırmacı tarafından hazırlanan, sosyo – demografik özelliklerin ve fiziksel aktivite katılım düzeyinin yer aldığı bilgi formu ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) uygulanmıştır.

#### **Sosyo – demografik bilgi formu**

Araştırmacı tarafından hazırlanan yaş, cinsiyet, boy, kilo, vücut ağırlığı algısı (VAA), Beden Kütle İndeksi (BKİ), genel sağlık durumu, teşhis konulan hastalık, sürekli kullanılan ilaç, eğitim durumu, meslek, çalışma şekli, çalışma yılı, haftalık çalışma süresi ve aylık gelir algısı gibi sorularının yer aldığı bilgi formu uygulanmıştır.

#### **Fiziksel Aktivite Katılım Düzeyi Anketi**

Katılımcıların FA düzeylerini belirlemek için, Karaca (2004) tarafından geliştirilmiş olan Fiziksel Aktivite Alışkanlığı Değerlendirme Anketi'nden yararlanılmıştır. FA düzeyinin belirlenmesinde DSÖ tarafından önerilen haftada 3 gün ve haftada 150 dk önerisi belirleyici olmuştur. Bununla birlikte, haftada yapılan fiziksel aktivite sıklığı ve süresi, en az bir aydır yapılan fiziksel aktivitenin, durumu, zamanı, alanı, türü (Aerobik: yüzme, yürüyüş; Kuvvet: fitness, pilates; Diğer: basketbol, tenis, yoga.) ve günde kaç adım sorularına yer verilmiştir.

#### **Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği**

Katılımcıların motivasyon düzeyini belirlemek için Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin ve Malorni (2010), tarafından geliştirilen Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği uygulanmıştır (EK-3). ÇBİMÖ likert tipli olup, 19 maddeden oluşmaktadır. Her bir maddeye ilişkin cevaplama 7 derece üzerinden hiç uygun değil (1), çoğunlukla uygun değil (2), uygun değil (3), orta (4), uygun (5), oldukça uygun (6) ve tamamen uygun (7) arasında yapılmaktadır. Ölçek orijinalinde altı alt ölçekten oluşmaktadır. Bu alt boyutlar motive olamama, dışsal düzenleme - sosyal, dışsal düzenleme - maddesel, içe yansıtılan düzenleme, kişisel düzenleme ve içsel motivasyondur. Ölçeğin Türkçe uyarlamasını Çivilidağ ve Şekercioğlu (2017) yapmıştır. Uygulamalar pilot ve asıl uygulama şeklinde yapılmıştır. Pilot uygulamada, katılımcılardan elde edilen veri seti üzerinden açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, madde test korelasyonları ve cronbach alfa iç tutarlılık kat sayıları yapılarak güvenilirliği ve geçerliği belirlenmiştir. Alt ölçek puanları açısından iç tutarlılık bağlamında

güvenilirliği belirlemek amacıyla Cronbach alfa hesaplanmıştır. Buna göre alfa katsayılarının motive olamama alt ölçeği için ,72, içsel motivasyon alt ölçeği için ,73, dışsal düzenleme - sosyal alt ölçeği için ,78, kişisel düzenleme alt ölçeği için ,76, dışsal düzenleme - maddesel alt ölçeği için ,80 ve içe yansıtılan düzenleme alt ölçeği için ,73 olduğu ve bu sonuçlar çerçevesinde kabul edilebilir düzeyde yapı geçerliliği kanıtı elde edildiğini ifade etmişlerdir. Geçerliliğine ilişkin ek kanıt üretmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda kat sayılar standardize edilmiştir. Motive olamama alt ölçeği için V1 (.62),V3 (0,33) , V5(0,57) , içsel motivasyon alt ölçeği için V2(,84) V4 (,55) V6(,30), dışsal düzenleme-sosyal alt ölçeği için V7(0,50), V9(0,35), V11(0,49), kişisel düzenleme alt ölçeği için V8(0,44), V10(0,41), V12(0,45), dışsal düzenleme-maddesel alt ölçeği için V13(0,48), V15(0,31), V17(0,54), içe yansıtılan düzenleme alt ölçeği için V14(0,40), V16(0,56), V18(0,56) sonuçlarına ulaşılmıştır.

### **3.3 Verilerin Analizi**

Tanımlayıcı istatistikler olarak, sürekli değişkenler için dağılıma bağlı olarak ortalama, standart sapma ve minimum ve maximum değerleri kullanılmıştır. Kategorik değişkenler sayı ve yüzde olarak verilmiştir. Sayısal verilerin normal dağılımı gösterip göstermediği Kolmogorov Smirnov testi ile yapıldı. Sayısal verilerin normal dağılım göstermediği durumlar için bağımsız iki grup karşılaştırmasında Mann Whitney U testi, bağımsız ikiden fazla grup karşılaştırılmalarında Kruksall Wallis H testi kullanılmıştır. Parametrik olmayan testlerde gruplar arasındaki farklılıklar için Dwass Steel Critchlow Flinger testi kullanıldı. Sayısal değişkenler arasındaki ilişki için Spearman's Rho Korelasyon katsayısı uygulanmıştır. İstatistiksel analizler “Jamovi project (2020), Jamovi (Version 1.1.9.0) [Computer Software] (Retrieved from <https://www.jamovi.org>) ve JASP 0.12 programı ile yapılmış olup anlamlılık düzeyi 0,05 (p-value) olarak dikkate alınmıştır.

#### 4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular çizelge şeklinde verilmiştir.

**Çizelge 4.1:** Katılımcılara ait sosyo - demografik bilgiler.

		<b>Toplam</b>	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>
<b>Cinsiyet</b> sayı (%)		384	190 (49,48)	194 (50,52)
<b>Yaş (yıl)</b> , Ort ± SS		38,39 ± 7,92	38,23 ± 7,81	38,55 ± 8,05
<b>Yaş kategori</b> , sayı (%)	≤ 34 yaş	145 (37,76)	77 (40,53)	68 (35,05)
	> 35 yaş	239 (62,24)	113 (59,47)	126 (64,95)
<b>Boy ( cm )</b> , Ort ± SS		170,95 ± 10,27	163,26 ± 6,33	178,49 ± 7,39
<b>VAA</b> , sayı (%)	Zayıf	8 (2,08)	8 (4,21)	0 (0)
	Normal	265 (69,01)	128 (67,37)	137 (70,62)
	Fazla kilolu	100 (26,04)	49 (25,79)	51 (26,29)
	Obez	11 (2,86)	5 (2,63)	6 (3,09)
<b>BKI (kg/m2)</b> , sayı (%)	Zayıf	9 (2,34)	9 (4,74)	0 (0)
	Orta	210 (54,69)	141 (74,21)	69 (35,57)
	Kilolu	165 (42,97)	40 (21,05)	125 (64,43)
<b>Genel sağlık durumu</b> , sayı (%)	Orta	114 (29,69)	49 (25,79)	65 (33,51)
	İyi	228 (59,38)	119 (62,63)	109 (56,19)
	Çok iyi	42 (10,94)	22 (11,58)	20 (10,31)
<b>Teşhis konulan Hastalık</b> , sayı (%)	Var	11 (2,86)	3 (1,58)	8 (4,12)
	Yok	373 (97,14)	187 (98,42)	186 (95,88)
<b>Eğitim Durumu</b> , sayı (%)	Lise	43 (11,2)	13 (6,84)	30 (15,46)
	Üniversite	264 (68,75)	132 (69,47)	132 (68,04)
	Y. Lisans/Doktora	77 (20,05)	45 (23,68)	32 (16,49)
<b>Meslek</b> , sayı (%)	Kamu/memur	261 (67,97)	128 (67,37)	133 (68,56)
	Serbest meslek	66 (17,19)	32 (16,84)	34 (17,53)
	Diğer	57 (14,84)	30 (15,79)	27 (13,92)
<b>Çalışma Şekli</b> , sayı (%)	Tam gün	348 (90,63)	181 (95,26)	167 (86,08)
	Yarım gün	26 (6,77)	8 (4,21)	18 (9,28)
	Vardiyalı	10 (2,6)	1 (0,53)	9 (4,64)
<b>Haftalık çalışma saati</b> , sayı (%)	≤ 44 saat	169 (44,01)	80 (42,11)	89 (45,88)
	≥ 45 saat	215 (55,99)	110 (57,89)	105 (54,12)
<b>Çalışma süresi (yıl)</b>	Ort ± SS	11,97 ± 8,28	11,83 ± 7,57	12,1 ± 8,93
	Medyan[min-maks.]	12 [1 – 55]	12 [1 – 28]	12 [1 – 55]
<b>Çalışma süresi</b> sayı (%)	≤ 10 yıl	171 (44,53)	83 (43,68)	88 (45,36)
	≥ 10 yıl	213 (55,47)	107 (56,32)	106 (54,64)
<b>Aylık gelir algısı</b> sayı (%)	Düşük	6 (1,56)	1 (0,53)	5 (2,58)
	Orta	294 (76,56)	152 (80)	142 (73,2)
	Yüksek	84 (21,88)	37 (19,47)	47 (24,23)

Çizelge 4.1'de araştırmaya dahil edilen bireylerin, 194'ü erkek ve 190'ı kadın; yaş ortalamaları  $38,39 \pm 7,92$  yıl, kadınların  $38,23 \pm 7,81$  yıl, erkeklerin  $38,55 \pm 8,05$  yıl; 34 yaş ve altı 145 bireyin 77'si kadın, 68'ise erkek; 35 yaş ve üstü 239 bireyin 113'ü kadın, kilo ve boy ortalamaları sırasıyla  $71,97 \pm 13,74$  kilogram (kg),  $170,95 \pm 10,27$  santimetre (cm), kadınların kilo ortalaması  $61,39 \pm 8,22$  kg, erkeklerin  $82,34 \pm 9,5$  kg ve kadınların boy ortalaması  $163,26 \pm 6,33$  cm, erkeklerin  $178,49 \pm 7,39$  cm; beden kütle indeksleri 9'unun (9'u kadın) zayıf, 210'unun (141'i kadın, 69'u erkek) orta, 165'i (40'ı kadın, 125'i erkek) kilolu; vücut ağırlığı algıları 8'inin (8'i kadın) zayıf, 265'inin (128'i kadın, 137'si erkek) normal, 100'ünün (49'u kadın, 51'i erkek) fazla kilolu ve 11'inin (5'i kadın, 6'sı erkek) ise obez; genel sağlık durumu 114'ünün (49'u kadın, 65'i erkek) orta, 228'sinin (119'u kadın, 109'u erkek) iyi ve 42'sinin (22'si kadın, 20'si erkek) çok iyi; teşhisi konulan hastalık sayısı 11 (3'ü kadın, 8'i erkek); eğitim durumları 43'ü (13'ü kadın, 30'u erkek) lise, 264'ü (132'si kadın, 132'si erkek) üniversite ve 77'si (45'i kadın, 32'si erkek) ise yüksek lisans/doktora; bireylerin 261'i (128'i kadın, 133'ü erkek) kamu/memur statüsünde, 66'sı (32'si kadın, 34'ü erkek) serbest meslek, 57'si de (30'u kadın, 27'si erkek) diğer meslek grubunda; ortalama çalışma süresi  $11,97 \pm 8,28$  yıl (kadınlarda  $11,83 \pm 7,57$  yıl, erkeklerde  $12,1 \pm 8,93$  yıl); çalışma süresi (171'i 10 yıldan az ve 213'ü de 10 yıl ve üzeri süreyle); çalışma şekilleri 348'i (181'i kadın, 167'si erkek) tam gün, 26'sı (8'i kadın, 18'i erkek) yarım gün ve 10'u (1'i kadın, 9'u erkek) vardiyalı; haftalık çalışma saatleri 169'unun (80'i kadın, 89'u erkek) 44 saat ve altı, 215'inin (110'u kadın, 105'i erkek) 45 saat ve üzeri; aylık gelir algıları, 6'sının (1'i kadın, 5'i erkek) düşük, 294'ünün (152'si kadın, 142'si erkek) orta ve 84'ü (37'si kadın, 47'si erkek) ise yüksek gelir algısına sahiptir.

**Çizelge 4.2:** Katılımcılara ait fiziksel aktivite bilgileri.

		<b>Toplam</b>	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>
<b>FA sıklığı /hafta sayı (%)</b>	< 2 gün	196 (51,04)	94 (49,47)	102 (52,58)
	> 3 gün	188 (48,96)	96 (50,53)	92 (47,42)
<b>FA gün/hafta</b>	Ort ± SS	2,66 ± 1,3	2,65 ± 1,2	2,66 ± 1,39
	Medyan [min. – maks.]	2 [1 – 7]	3 [1 – 7]	2 [1 – 7]
<b>FA süresi/gün</b>	Ort ± SS	95,31 ± 38,9	97,89 ± 40,05	92,78 ± 37,67
	Medyan [min. – maks.]	120 [60 – 240]	120 [60 – 240]	60 [60 – 240]
<b>FA süresi/dk/hafta</b>	Ort ± SS	288,13 ± 245,36	293,68 ± 246,03	282,68 ± 245,22
	Medyan [min. – maks.]	240 [60 – 1680]	240 [60 – 1680]	180 [60 – 1440]
<b>FA süresi/hafta Sayı (%)</b>	149 dakika altı	162 (42,19)	76 (40)	86 (44,33)
	150 dakika üzeri	222 (57,81)	114 (60)	108 (55,67)
<b>FA zamanı Sayı (%)</b>	Sabah	82 (21,35)	39 (20,53)	43 (22,16)
	Öğleden sonra	216 (56,25)	111 (58,42)	105 (54,12)
	Akşam	86 (22,4)	40 (21,05)	46 (23,71)
<b>FA alanı, Sayı (%)</b>	Spor-Fitness merkezi	354 (92,19)	173 (91,05)	181 (93,3)
	Park-semt alanı	30 (7,81)	17 (8,95)	13 (6,7)
<b>Adım sayısı program kullanımı</b>	Evet	31 (8,07)	12 (6,32)	19 (9,79)
	Hayır	353 (91,93)	178 (93,68)	175 (90,21)
<b>Günde kaç adım?</b>	Ort ± SS	9742,42 ± 3177,36	10333,33±2269,69	9404,76±3604,23
	Medyan [min. – maks.]	10000 [0 – 15000]	10000[5000-15000]	10000 [0-15000]
<b>FA türü, Sayı (%)</b>	Aerobik	182 (47,4)	96 (50,53)	86 (44,33)
	Kuvvet	159 (41,41)	75 (39,47)	84 (43,3)
	Diğer	43 (11,2)	19 (10)	24 (12,37)

Çizelge 4.2’de araştırmaya dahil edilen bireylerin haftalık FA süresi ortalaması 288,13 ± 245,36 dakika olan bireylerin (kadınlarda 293,68 ± 246,03 dakika, erkeklerde 282,68 ± 245,22 dakika); 196’sının (94’ü kadın, 102’si erkek) haftada FA sıklığı 2 ve 2 günden az iken 188’inin ise (96’sı kadın, 92’si erkek) 3 günden fazladır. Araştırmaya dahil edilen bireylerin haftada ortalama 2,66 ± 1,3 gün (kadınlarda 2,65 ± 1,2 gün, erkeklerde 2,66 ± 1,39 gün); günde ortalama 95,31 ± 38,9 dakika (kadınlarda 97,89 ± 40,05 dakika, erkeklerde 92,78 ± 37,67 dakika); haftalık ortalama 288,13 ± 245,36 dakika (kadınlarda 293,68 ± 246,03 dakika, erkeklerde 282,68 ± 245,22 dakika) FA yaptığı; 150 dakikadan az FA yapanları sayısı 162 (76’sı kadın, 86’sı erkek);150 dakikadan fazla FA yapanların sayısı 222 (114’ü kadın, 108’i erkek); FA alanı olarak 354’ünün (173’ü kadın, 181’i erkek) spor-fitness merkezi, 30’unun ise (17’si kadın, 13’ü erkek) park-semt alanı; 82’sinin (39’u kadın, 43’ü erkek) sabah, 216’sının (111’i kadın, 105’i erkek) öğleden sonra ve 86’sının ise (40’ı kadın, 46’sı erkek) akşam saatlerinde FA yapmıştır. FA türü; 182’sinin (96’sı kadın, 86’sı erkek) aerobik (yüzme,

yürüyüş), 159'unun (75'i kadın, 84'ü erkek) kuvvet (fitness, pilates) ve 43'ünün ise (19'u kadın, 24'ü erkek) diğer (basketbol, tenis, yoga) FA türleri; 31 bireyin (12'si kadın, 19'u erkek) adım sayısı programını kullandığı ve günde ortalama  $9742,42 \pm 3177,36$  adım (kadınlarda  $10333,33 \pm 2269,69$  adım, erkeklerde  $9404,76 \pm 3604,23$  adım) attıkları görülmektedir.

**Çizelge 4.3:** Katılımcıların cinsiyete göre iş motivasyon puanlarının karşılaştırılması.

	Kadın	Erkek	p
<b>Motive olamama</b>			
Ort $\pm$ SS	2,89 $\pm$ 1,13	2,89 $\pm$ 1,23	0,772
Medyan [min. – maks.]	3 [1 – 5]	3 [1 – 5]	
<b>İçsel motivasyon</b>			
Ort $\pm$ SS	3,86 $\pm$ 1,14	3,92 $\pm$ 1,01	0,968
Medyan [min. – maks.]	4 [1 – 6,33]	4 [1 – 6,33]	
<b>Dışsal düzenleme-sosyal</b>			
Ort $\pm$ SS	3,93 $\pm$ 1,13	3,71 $\pm$ 1,11	0,111
Medyan [min. – maks.]	4 [1 – 7]	3,67 [1 – 6]	
<b>Kişisel düzenleme</b>			
Ort $\pm$ SS	4,04 $\pm$ 1,1	3,92 $\pm$ 1,09	0,332
Medyan [min. – maks.]	4 [1,67 – 7]	4 [1,67 – 7]	
<b>Dışsal düzenleme-maddesel</b>			
Ort $\pm$ SS	4,07 $\pm$ 1,19	4,2 $\pm$ 1,24	0,367
Medyan [min. – maks.]	4 [1 – 7]	4,33 [1 – 7]	
<b>İçe yansıtılan düzenleme</b>			
Ort $\pm$ SS	4,56 $\pm$ 1,16	4,46 $\pm$ 1,17	0,519
Medyan [min. – maks.]	4,33 [1 – 7]	4,5 [1 – 7]	

Çizelge 4.3'te bireylerin cinsiyetlerine göre motive olamama, içsel motivasyon, dışsal düzenleme-sosyal, kişisel düzenleme, dışsal düzenleme-maddesel ve içe yansıtılan düzenleme puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 4.4:** Katılımcıların cinsiyete göre motive olamama puan ortancalarının karşılaştırılması.

	Kadın			p	Erkek			p
	n	Motive olmama			n	Motive olmama		
Yaş		Ort ± SS	Medyan (min-max)			Ort ± SS	Medyan (min-max)	
34 yaş ve altı	77	2,94±1,11	3 [1 – 5]	0,687	68	2,85 ± 1,2	3 [1 – 5]	0,778
35 yaş ve üzeri	113	2,85±1,14	3 [1 – 5]		126	2,91±1,24	3 [1 – 5]	
<b>BKI</b>								
Zayıf	9	3,15±1,07	3,33 [1 – 5]		0	±	[ – ]	
Orta	141	2,93±1,15	3 [1 – 5]	0,443	69	2,67 ± 1,2	3 [1 – 5]	0,063
Kilolu	40	2,68±1,05	3 [1 – 4,67]		125	3,01±1,23	3 [1 – 5]	
<b>VAA</b>								
Zayıf	8	2,92±1,15	3 [1 – 5]		0	±	[ – ]	
Normal	128	3 ± 1,09	3 [1 – 5]	0,219	137	2,88±1,27	3 [1 – 5]	0,566
Fazla kilolu	49	2,6 ± 1,21	2,67 [1 – 5]		51	2,97±1,13	3 [1 – 5]	
Obez	5	2,73±1,14	3 [1 – 4]		6	2,39±1,16	2,67 [1-3,67]	
<b>Meslek</b>								
Kamu/memur	128	2,96±1,17	3 [1 – 5]		133	2,87±1,27	3 [1 – 5]	
Serbest meslek	32	2,74±0,91	3 [1 – 5]	0,366	34	2,89±1,15	3 [1 – 5]	0,844
Diğer	30	2,73±1,13	3 [1 – 5]		27	2,99±1,16	3,33 [1 – 5]	
<b>Çalışma şekli</b>								
Tam gün	181	2,9 ± 1,13	3 [1 – 5]		167	2,89±1,24	3 [1 – 5]	
Yarım gün	8	2,67±1,17	3 [1 – 4]	0,658	18	2,74±0,97	3 [1 – 4]	0,531
Vardiyalı	1**	2,67 ±	2,67 [2,67-2,67]		9	3,22 ± 1,4	3,67 [1 – 5]	
<b>Haftalık çalışma saati</b>								
44 saat ve altı	80	2,71±1,17	3 [1 – 5]	0,047*	89	2,84 ± 1,3	3 [1 – 5]	0,338
45 saat ve üzeri	110	3,01±1,08	3 [1 – 5]		105	2,93±1,16	3 [1 – 5]	
<b>Çalışma süresi (yıl)</b>								
10 yıl altı	83	2,9 ± 1,09	3 [1 – 5]	0,875	88	2,84±1,26	3 [1 – 5]	0,626
10 yıl ve üzeri	107	2,88±1,16	3 [1 – 5]		106	2,93 ± 1,2	3 [1 – 5]	
<b>Genel sağlık durumu</b>								
Orta	49	2,75±1,22	3 [1 – 5]		65	2,76±1,33	3 [1 – 5]	
İyi	119	2,89±1,14	3 [1 – 5]	0,268	109	2,97±1,18	3 [1 – 5]	0,662
Çok iyi	22	3,18±0,79	3,17 [1,67 – 5]		20	2,87±1,15	3 [1 – 5]	
<b>FA zamanı</b>								
Sabah	39	2,81±1,05	3 [1 – 5]		43	2,84±1,17	3 [1 – 5]	
Öğleden sonra	111	2,9 ± 1,16	3 [1 – 5]	0,972	105	2,92±1,24	3 [1 – 5]	0,815
Akşam	40	2,91±1,12	3 [1 – 5]		46	2,86±1,26	3 [1 – 5]	



**Çizelge 4.4 (devam):** Katılımcıların cinsiyete göre motive olamama puan ortancalarının karşılaştırılması.

	Kadın			Erkek			p
	n	Motive olmama	Medyan (min-max)	n	Motive olmama	Medyan (min-max)	
<b>FA alanı</b>		Ort ± SS	Medyan (min-max)		Ort ± SS	Medyan (min-max)	
Spor fitness merkezi	173	2,87 ±1,12	3 [1-5]	181	2,88 ±1,25	3 [1 – 5]	0,592
Park-semt alanı	17	3,08 ±1,24	3 [1-5]	13	3,05 ±0,88	3 [1 – 4]	
<b>FA türü</b>							
Aerobik	96	2,92 ±1,13	3 [1-5]	86	3 ± 1,23	3 [1 – 5]	0,492
Kuvvet	75	2,81 ±1,16	3 [1-5]	84	2,83 ±1,26	3 [1 – 5]	
Diğer	19	3 ± 1,04	3 [1-5]	24	2,71 ± 1,1	3 [1 –4,33]	
<b>FA sıklığı / haftada</b>							
2 ve 2 günden az	94	2,99 ±1,17	3 [1-5]	102	2,92 ±1,27	3 [1 – 5]	0,274
3 günden fazla	96	2,79 ±1,08	3 [1-5]	92	2,86 ±1,18	3 [1 – 5]	
<b>FA süresi / haftada</b>							
149 dakika altı	76	3 ± 1,24	3 [1-5]	86	2,91 ±1,29	3 [1 – 5]	0,278
150 dakika üzeri	114	2,81 ±1,04	3 [1-5]	108	2,87 ±1,18	3 [1 – 5]	

\*. p<0,05; Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis H testi.

\*\* Analizlere dahil edilmedi.

Çizelge 4.4'te kadın bireylerin haftalık çalışma saatleri bakımından motive olamama puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu (p=0,047); haftalık 45 saat ve üzeri çalışan kadınların motive olamama puan ortancası, haftalık 44 saat ve altı şeklinde çalışan kadınlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür; diğer karşılaştırmalarda ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark (p>0,05). Erkek bireylerde demografik özellikler ve FA bilgilerine göre motive olamama puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır (p>0,05).

**Çizelge 4.5:** Katılımcıların cinsiyete göre içsel motivasyon puan ortancalarının karşılaştırılması.

	Kadın			Erkek			p
	n	İçsel motivasyon	Medyan (min-max)	n	İçsel motivasyon	Medyan (min-max)	
<b>Yaş</b>		Ort ± SS	Medyan (min-max)		Ort ± SS	Medyan (min-max)	
34 yaş ve altı	77	3,85±1,01	4 [1 – 6]	68	4,04±1,06	4,17 [1 – 6,33]	0,551
35 yaş ve üstü	113	3,88±1,23	4 [1 – 6,33]				
<b>BKI</b>							
Zayıf	9	3,74±1,52	4 [1 – 5,33]	0	±	[ – ]	
Normal	141	3,96±1,05	4 [1 – 6,33]	69	3,79±1,05	4 [1 – 6,33]	0,319
Fazla kilolu	40	3,58±1,32	4 [1 – 5,67]	125	4 ± 0,98	4 [1 – 6,33]	
<b>VAA</b>							
Zayıf	8	4,17 ± 0,8	4 [3 – 5,33]	0	±	[ – ]	
Normal	128	3,9 ± 1,08	4 [1 – 6,33]	137	3,91 ± 1	4 [1 – 6,33]	0,920
Fazla kilolu	49	3,74±1,33	4 [1 – 6]	51	3,92±1,03	4 [1 – 6,33]	
Obez	5	3,8 ± 1,3	4 [1,67 – 5]	6	4,39 ± 1,2	4,33 [2,67-6,33]	0,738
<b>Meslek</b>							
Kamu/memur	128	3,88±1,06	4 [1 – 6]	133	3,99±1,02	4 [1 – 6,33]	
Serbest meslek	32	3,91±1,22	4 [1 – 6,33]	34	3,81 ± 1,05	4 [1 – 6,33]	0,883
Diğer	30	3,76±1,37	4 [1 – 6]	27	3,74±0,9	4 [2 – 5]	
<b>Çalışma şekli</b>							
Tam gün	181	3,87±1,14	4 [1 – 6,33]	167	3,95±0,99	4 [1 – 6,33]	
Yarım gün	8	3,88±1,28	4,17 [1 – 5]	18	3,52±1,15	4 [1 – 5]	0,819
Vardiyalı	1**	3,67 ±	3,67 [3,67-3,67]	9	4,33±0,97	4,33 [3 – 6,33]	
<b>Haftalık çalışma saati</b>							
44 saat ve altı	80	3,88±1,17	4 [1 – 6]	89	3,93±1,07	4 [1 – 6,33]	0,632
45 saat ve üzeri	110	3,85±1,12	4 [1 – 6,33]	105	3,92±0,96	4 [1 – 6,33]	
<b>Çalışma süresi (yıl)</b>							
10 yıl altı	83	3,91±0,97	4 [2 – 6,33]	88	4 ± 1,06	4 [1 – 6,33]	0,805
10 yıl ve üzeri	107	3,83±1,26	4 [1 – 6]	106	3,86±0,96	4 [1 – 6,33]	
<b>Genel sağlık durumu</b>							
Orta	49	4,05±1,14	4,33 [1 – 6]	65	3,96±0,99	4 [1,67 – 6,33]	
İyi	119	3,75±1,16	4 [1 – 6,33]	109	3,93±1,02	4 [1 – 6,33]	0,182
Çok iyi	22	4,09±0,95	4,33 [2 – 6]	20	3,8 ± 1,05	4 [1,67 – 5]	
<b>FA zamanı</b>							
Sabah	39	3,85±0,95	4 [1 – 6]	43	3,93±1,08	4 [1 – 6,33]	
Öğleden sonra	111	3,87±1,18	4 [1 – 6,33]	105	3,9 ± 0,92	4 [1,67 – 6,33]	0,790
Akşam	40	3,88±1,23	4 [1 – 6]	46	3,99±1,15	4 [1 – 6,33]	
<b>FA alanı</b>							
Spor-fitness merkezi	173	3,9 ± 1,1	4 [1 – 6,33]	181	3,94±1,03	4 [1 – 6,33]	0,397
Park-semt alanı	17	3,47±1,48	4 [1 – 5,33]	13	3,77±0,75	3,67 [3 – 5]	

**Çizelge 4.5 (devam):** Katılımcıların cinsiyete göre içsel motivasyon puan ortancalarının karşılaştırılması.

	Kadın			Erkek			
	n	İçsel motivasyon	p	n	İçsel motivasyon	p	
FA türü		Ort ± SS	Medyan (min-max)		Ort ± SS	Medyan (min-max)	
Aerobik	96	3,95±1,19	4,17 [1-6,33]	86	3,95±0,95	4 [1 – 6,33]	
Kuvvet	75	3,67±1,08	4 [1 – 5,33]	84	3,85±1,09	4 [1 – 6,33]	0,353
Diğer	19	4,23±1,01	4,33 [1-5,33]	24	4,13±0,92	4,33 [1,67-5,33]	
<b>FA sıklığı /haftada</b>							
2 ve 2 günden az	94	3,92±1,12	4,17 [1 – 6]	102	3,98±0,91	4 [2 – 6,33]	0,660
3 günden fazla	96	3,81±1,16	4 [1 – 6,33]	92	3,86±1,12	4 [1 – 6,33]	
<b>FA süresi / haftada</b>							
150 dakika altı	76	3,89±1,14	4 [1 – 6]	86	3,98±0,86	4 [2 – 6,33]	0,912
150 dakika üzeri	114	3,85±1,14	4 [1 – 6,33]	108	3,88±1,12	4 [1 – 6,33]	

\*.  $p < 0,05$ ; Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis H testi.

\*\* Analizlere dahil edilmedi.

Çizelge 4.5'e göre, kadın bireylerin FA türü bakımından içsel motivasyon puan ortancaları arasındaki fark istatistiksel olarak farklılık göstermektedir ( $p=0,042$ ); diğer (basketbol, tenis, yoga) FA türlerini yapan kadınların içsel motivasyon puan ortancası, kuvvet (fitness, pilates) aktivitesi yapan kadınlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek; diğer karşılaştırmalarda ise farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ( $p > 0,05$ ); erkek bireylerin demografik özellikleri ve bazı FA bilgilerine göre içsel motivasyon puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır ( $p > 0,05$ ).

**Çizelge 4.6:** Katılımcıların cinsiyete göre dışsal düzenleme-sosyal puan ortancalarının karşılaştırılması.

	Kadın			Erkek			p
	n	Dışsal düzenleme-sosyal	Medyan (min-max)	n	Dışsal düzenleme-sosyal	Medyan (min-max)	
<b>Yaş</b>		Ort ± SS	Medyan (min-max)		Ort ± SS	Medyan (min-max)	
34 yaş ve altı	77	3,99±0,6	4 [1 – 6]	68	3,84±1,11	4 [1,67 – 6]	0,221
35 yaş ve üstü	113	3,88±1,4	4 [1 – 7]	126	3,65 ± 1,1	3,67 [1 – 6]	
<b>BKI</b>							
Zayıf	9	4,78±1,1	5,33 [3 – 6]	0	±	[ – ]	0,016*
Normal	141	3,86±1,6	4 [1 – 7]	69	3,45±1,19	3,33 [1 – 6]	
Kilolu	40	3,97±1,5	4,33 [1 – 6,67]	125	3,86±1,03	4 [1 – 6]	
<b>VAA</b>							
Zayıf	8	4,25±0,7	4,33 [3 – 5,33]	0	±	[ – ]	0,133
Normal	128	3,96±1,2	4 [1 – 7]	137	3,62±1,07	3,67 [1 – 6]	
Fazla kilolu	49	3,76 ±1,2	3,67 [1 – 6,67]	51	3,96±1,11	4,33 [1-5,67]	
Obez	5	4,13±1,2	3,67 [3 – 6]	6	3,89±1,61	3,5 [2 – 6]	
<b>Meslek</b>							
Kamu/memur	128	3,86±1,3	4 [1 – 6,33]	133	3,71±1,09	3,67 [1 – 6]	0,469
Serbest meslek	32	4,17±1,7	4 [2 – 7]	34	3,85±1,18	4 [1 – 6]	
Diğer	30	3,97±1,9	4,17 [1 – 6,67]	27	3,54±1,13	3,67 [1-5,67]	
<b>Çalışma şekli</b>							
Tam gün	181	3,95±1,9	4 [1 – 6,67]	167	3,69±1,11	4 [1 – 6]	0,396
Yarım gün	8	3,5 ±1,93	3,67 [1 – 7]	18	3,7 ± 0,93	3,67 [2-5,67]	
Vardiyalı	1**	3,67 ±	3,67 [3,67-3,67]	9	4,22±1,26	4,33 [2 – 6]	
<b>Haftalık çalışma saati</b>							
44 saat ve altı	80	3,93±1,1	4 [1 – 6,67]	89	3,79±1,11	4 [1 – 6]	0,411
45 saat ve üzeri	110	3,92±1,8	4 [1 – 7]	105	3,65±1,11	3,67 [1 – 6]	
<b>Çalışma süresi (yıl)</b>							
10 yıl altı	83	3,98 ± 1	4 [1 – 6]	88	3,8 ± 1,07	4 [1,67 – 6]	0,543
10 yıl ve üzeri	107	3,89±1,3	4 [1 – 7]	106	3,65±1,13	3,67 [1 – 6]	
<b>Genel sağlık durumu</b>							
Orta	49	3,8 ±1,22	3,67 [1 – 6,67]	65	3,67±1,21	3,67 [1 – 6]	0,737
İyi	119	3,94±1,9	4 [1 – 7]	109	3,76±1,03	4 [1 – 6]	
Çok iyi	22	4,14±1,5	4 [2 – 6,33]	20	3,6 ± 1,16	3,67 [2-5,67]	
<b>FA zamanı</b>							
Sabah	39	3,74±1,5	3,67 [1 – 7]	43	3,67 ± 1	4 [1,67-5,33]	0,933
Öğleden sonra	111	4,03±1,9	4 [1 – 6,33]	105	3,69±1,14	4 [1 – 5,67]	
Akşam	40	3,82±1,4	3,83 [1 – 6,67]	46	3,82±1,13	3,5 [1,67 – 6]	

**Çizelge 4.6 (devam):** Katılımcıların cinsiyete göre dışsal düzenleme - sosyal puan ortancalarının karşılaştırılması.

	Kadın			p	Erkek			p
	n	Dışsal düzenleme-sosyal	Medyan (min-max)		n	Dışsal düzenleme-sosyal	Medyan (min-max)	
<b>FA alanı,</b>		Ort ± SS	Medyan (min-max)			Ort ± SS	Medyan (min-max)	
Spor-fitness merkezi	173	3,9 ± 1,13	4 [1 – 6,33]	0,664	181	3,73±1,09	3,67 [1 – 6]	0,823
Park-semt alanı	17	4,2 ± 1,21	3,67 [2,67 -7]		13	3,56 ±1,4	4,33[1,67-5,67]	
<b>FA türü</b>								
Aerobik	96	4 ± 1,07	4 [1 – 7]		86	3,83±1,07	4 [1 – 6]	
Kuvvet	75	3,88±1,18	4 [1 – 6,67]	0,637	84	3,67±1,15	3,67 [1 – 6]	0,304
Diğer	19	3,7 ± 1,26	3,67 [1 – 6]		24	3,43±1,04	3,67[1,67-4,67]	
<b>FA sıklığı / haftada</b>								
2 ve 2 günden az	94	3,97±1,05	4 [1 – 6]	0,497	102	3,56 ± 1,1	3,67 [1 – 6]	0,060
3 günden fazla	96	3,89±1,22	3,67 [1 – 7]		92	3,89±1,09	4 [1 – 6]	
<b>FA süresi / haftada</b>								
149 dakika altı	76	3,94±1,06	4 [1 – 6]	0,685	86	3,61 ± 1,1	3,67 [1 – 6]	0,364
150 dakika üzeri	114	3,92±1,19	4 [1 – 7]		108	3,8 ± 1,11	3,83 [1 – 6]	

\*p<0,05; Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis H testi.

\*\* Analizlere dahil edilmedi.

Çizelge 4.6’da erkek bireylerin BKİ bakımından dışsal düzenleme-sosyal puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu (p=0,016); buna göre kilolu olan erkek bireylerin dışsal düzenleme-sosyal puan ortancası, normal olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkek bireylerdeki diğer karşılaştırmalarda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0,05). Kadın bireylerin demografik özellikleri ve bazı FA bilgilerine göre dışsal düzenleme-sosyal puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmemektedir (p>0,05).

**Çizelge 4.7:** Katılımcıların cinsiyete göre kişisel düzenleme puan ortancalarının karşılaştırılması.

	Kadın			p	Erkek			p
	n	Kişisel düzenleme			n	Kişisel düzenleme		
Yaş		Ort ± SS	Medyan (min-max)			Ort ± SS	Medyan (min-max)	
34 yaş ve altı	77	4,07 ± 1	4 [2 – 6,67]	0,589	68	3,9 ± 1,18	4 [1,67 – 7]	0,792
35 yaş ve üstü	113	4,03±1,16	3,67 [1,67 – 7]		126	3,93 ±1,04	3,67 [1,67 – 7]	
<b>BKI</b>								
Zayıf	9	4,11±1,36	3,67 [2 – 6]		0	±	[ – ]	
Orta	141	3,96±1,04	3,67 [1,67 – 7]	0,166	69	3,99 ±1,27	4 [1,67 – 7]	0,864
Kilolu	40	4,34 ± 1,2	4,33 [2,33 – 7]		125	3,89 ±0,97	3,67 [1,67 –6,33]	
<b>VAA</b>								
Zayıf	8	4,25±0,97	4,5 [2,67 – 5,67]		0	±	[ – ]	
Normal	128	4,01±1,01	4 [1,67 – 7]	0,183	137	3,88 ±1,07	3,67 [1,67 – 7]	0,653
Fazla kilolu	49	4,18±1,23	4,33 [1,67 – 7]		51	4,01 ±1,16	4 [1,67 – 7]	
Obez	5	3,33±1,89	2,33 [2,33–6,67]		6	4,17 ±1,01	4 [3 – 5,67]	
<b>Meslek</b>								
Kamu/memur	128	4,05±1,07	4 [1,67 – 7]		133	3,8 ± 1,07	3,67 [1,67 – 7]	
Serbest meslek	32	3,83±1,09	3,67 [1,67 – 7]	0,319	34	4,43 ±1,04	4,33 [2 – 7]	0,009*
Diğer	30	4,23±1,21	4 [2,33 – 7]		27	3,89 ±1,06	3,67 [2,33 –5,67]	
<b>Çalışma şekli</b>								
Tam gün	181	4,03±1,08	4 [1,67 – 7]		167	3,94 ± 1,1	4 [1,67 – 7]	
Yarım gün	8	4,17±1,57	3,83 [2,33 – 7]	0,931	18	3,63 ±1,01	3,67 [2,33 – 5,67]	0,429
Vardiyalı	1**	5 ±	5 [5 – 5]		9	4,11 ±0,96	4 [3 – 5,67]	
<b>Haftalık çalışma saati</b>								
44 saat ve altı	80	4,04±1,16	4 [1,67 – 7]	0,791	89	3,98 ±1,16	4 [1,67 – 7]	0,597
45 saat ve üzeri	110	4,05±1,05	4 [1,67 – 6,67]		105	3,87 ±1,02	4 [1,67 – 7]	
<b>Çalışma süresi (yıl)</b>								
10 yıl altı	83	4 ± 0,99	4 [2 – 6,67]	0,857	88	3,89±1,13	4 [1,67 – 7]	0,735
10 yıl ve üzeri	107	4,08±1,18	4 [1,67 – 7]		106	3,95±1,05	3,67 [1,67 – 7]	
<b>Genel sağlık durumu</b>								
Orta	49	4,39±1,23	4 [2,33 – 7]		65	3,95±1,18	3,67 [2,33 – 7]	
İyi	119	3,95±1,08	3,67 [1,67 – 7]	0,075	109	3,89±1,07	4 [1,67 – 7]	0,937
Çok iyi	22	3,77±0,71	3,67 [2,67– 5,67]		20	3,97±0,88	4 [2,33 – 5,67]	
<b>FA zamanı</b>								
Sabah	39	3,79±0,96	3,67 [2 – 5,67]		43	3,92±1,07	3,67 [1,67 – 6,33]	
Öğleden sonra	111	4,02±1,07	4 [1,67 – 7]	0,177	105	3,89 ± 1,1	4 [1,67 – 7]	0,858
Akşam	40	4,34±1,25	4,17 [2,33 – 7]		46	3,99 ± 1,1	3,83 [1,67 – 6]	

**Çizelge 4.7 (devam):** Katılımcıların cinsiyete göre kişisel düzenleme puan ortancalarının karşılaştırılması.

	Kadın			p	Erkek			p
	n	Ort ± SS	Kişisel düzenleme Medyan (min-max)		n	Ort ± SS	Kişisel düzenleme Medyan (min-max)	
<b>FA alanı</b>								
Spor/Fitness merkezi	173	4,07±1,1	4 [1,67 – 7]	0,129	181	3,93±1,08	4 [1,67 – 7]	0,604
Park-semt alanı	17	3,75±1,05	3,67 [2,67 – 7]		13	3,85±1,24	3,33[2,336,33]	
<b>FA türü</b>								
Aerobik	96	4,06±1,14	3,83 [1,67 – 7]	0,734	86	3,82±1,13	3,67[1,676,33]	0,115
Kuvvet	75	3,97±0,96	4 [2 – 7]		84	3,93±1,05	3,67 [1,67 – 7]	
Diğer	19	4,26 ± 1,4	4,33 [2,33 – 7]		24	4,26±1,03	4,5 [1,67 – 6]	
<b>FA sıklığı / haftada</b>								
2 ve 2 günden az	94	4,06±1,18	3,67 [1,67 – 7]	0,773	102	3,95±1,06	4 [1,67 – 7]	0,621
3 günden fazla	96	4,03±1,02	4 [1,67 – 7]		92	3,89±1,11	3,67 [1,67 – 7]	
<b>FA süresi / haftada</b>								
149 dakika altı	76	4,01±1,17	3,83 [1,67 – 7]	0,537	86	3,97±1,04	4 [1,67 – 7]	0,415
150 dakika üzeri	114	4,06±1,05	4 [1,67 – 7]		108	3,88±1,13	3,67 [1,67 – 7]	

\*. p<0,05; Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis H testi.

\*\* Analizlere dahil edilmedi.

Çizelge 4.7’de erkek bireylerin meslek grupları bakımından kişisel düzenleme puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu (p=0,009); buna göre serbest meslek grubunda olan erkeklerin kişisel düzenleme puan ortancası, kamu/memur grubundaki erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkek bireylere ait diğer karşılaştırmalar incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. (p>0,05). Kadın bireylerin demografik özellikleri ve bazı FA bilgilerine göre kişisel düzenleme puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır (p>0,05).

**Çizelge 4.8:** Katılımcıların cinsiyete göre dışsal düzenleme - maddesel puan ortancalarının karşılaştırılması.

	Kadın			Erkek			
	n	Dışsal düzenleme-maddesel	p	n	Dışsal düzenleme-maddesel	p	
Yaş		Ort ± SS	Medyan (min-max)		Ort ± SS	Medyan (min-max)	
34 yaş ve altı	77	4,22±1,18	4 [2 – 7]	68	4,35±1,27	4,33 [2,33 – 7]	0,386
35 yaş ve üstü	113	3,97±1,18	4 [1 – 6,67]	126	4,12±1,22	4 [1 – 7]	
<b>BKI</b>							
Zayıf	9	4,37±1,38	4 [2,67 – 6,33]	0	±	[ – ]	0,088
Orta	141	4,16 ± 1,2	4 [1 – 7]	69	4,05±1,26	4 [1 – 7]	
Kilolu	40	3,68±1,03	3,67 [1 – 5,33]	125	4,28±1,23	4,33 [1 – 7]	
<b>VAA</b>							
Zayıf	8	5,25±1,11	5 [4 – 7]	0	±	[ – ]	0,002*
Normal	128	3,98±1,13	4 [1 – 6,67]	137	4,23 ± 1,2	4,33 [1 – 7]	
Fazla kilolu	49	3,97±1,21	3,67 [1 – 6,67]	51	4,14±1,34	4 [1 – 6,67]	
Obez	5	5,53 ± 0,9	5,33 [4,67 – 7]	6	4 ± 1,52	3,17 [3 – 6,67]	
<b>Meslek</b>							
Kamu/memur	128	4,05±1,18	4 [1 – 7]	133	4,16±1,31	4 [1 – 7]	0,621
Serbest meslek	32	4,07±1,18	4 [2 – 7]	34	4,39±1,14	4,67 [1 – 7]	
Diğer	30	4,16±1,28	4 [1 – 6,33]	27	4,15±0,99	4 [3 – 6,67]	
<b>Çalışma şekli</b>							
Tam gün	181	4,06±1,17	4 [1 – 7]	167	4,17±1,23	4,33 [1 – 7]	0,308
Yarım gün	8	4,42±1,71	5 [2 – 6,67]	18	4,28±1,28	3,83 [2 – 7]	
Vardiyalı	1**	3,67 ±	3,67[3,67-3,67]	9	4,67±1,44	4,67 [3 – 7]	
<b>Haftalık çalışma saati</b>							
44 saat ve altı	80	4,03±1,17	4 [1 – 7]	89	4,26±1,25	4,33 [1 – 7]	0,886
45 saat ve üzeri	110	4,09±1,21	4 [1 – 7]	105	4,15±1,24	4 [1 – 7]	
<b>Çalışma süresi (yıl)</b>							
10 yıl altı	83	4,14±1,14	4 [2 – 7]	88	4,36 ± 1,3	4,33 [1 – 7]	0,865
10 yıl ve üzeri	107	4,02±1,22	4 [1 – 6,67]	106	4,07±1,18	4 [1 – 7]	
<b>Genel sağlık durumu</b>							
Orta	49	3,81±1,44	3,33 [1 – 7]	65	4,39±1,32	4,67 [1 – 7]	0,190
İyi	119	4,12±1,08	4 [1 – 7]	109	4,15±1,19	4 [1 – 7]	
Çok iyi	22	4,35±1,05	4,33 [3 – 6,67]	20	3,85±1,18	3,67 [1 – 5,67]	
<b>FA zamanı</b>							
Sabah	39	4 ± 0,99	3,67 [2 – 6,33]	43	4,46±1,32	4 [2 – 7]	0,834
Öğleden sonra	111	4,07±1,14	4 [1 – 7]	105	4,13±1,24	4,33 [1 – 7]	
Akşam	40	4,14±1,48	4,17 [1 – 7]	46	4,12±1,16	3,83 [2,33 – 7]	
<b>FA alanı</b>							
Spor-fitness merkezi	173	4,07±1,19	4 [1 – 7]	181	4,21±1,26	4,33 [1 – 7]	0,782
Park-semt alanı	17	4,1 ± 1,19	4 [2,67 – 6,67]	13	4,1 ± 1,07	4 [3 – 6,67]	



**Çizelge 4.8 (devam):** Katılımcıların cinsiyete göre dışsal düzenleme - maddesel puan ortancalarının karşılaştırılması.

	Kadın			Erkek				
	n	Dışsal düzenleme- maddesel		p	n	Dışsal düzenleme- maddesel		p
FA türü		Ort ± SS	Medyan (min-max)		Ort ± SS	Medyan (min-max)		
Aerobik	96	4,14±1,25	4 [1 – 6,67]		86	4,36±1,19	4,33 [1 – 7]	
Kuvvet	75	3,99±1,14	3,67 [1 – 7]	0,471	84	4,03±1,28	3,67 [1 – 7]	0,256
Diğer	19	4 ± 1,05	4 [2 – 5,33]		24	4,21±1,28	4 [1 – 7]	
<b>FA sıklığı /haftada</b>								
2 ve 2 günden az	94	4,06±1,16	4 [1 – 7]		102	4,14±1,15	4,33 [1 – 6,67]	
3 günden fazla	96	4,08±1,22	4 [1 – 7]	0,886	92	4,26±1,34	4 [1 – 7]	0,799
<b>FA süresi/ haftada</b>								
149 dakika altı	76	4,01 ± 1,1	3,67 [1 – 6,33]		86	4,22±1,14	4,33 [1 – 6,67]	
150 dakika üzeri	114	4,11±1,24	4 [1 – 7]	0,532	108	4,19±1,32	4 [1 – 7]	0,668

\*. p<0,05; Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis H testi.

\*\* Analizlere dahil edilmedi.

Çizelge 4.8’de kadın bireylerin VAA’ya göre dışsal düzenleme-maddesel puan ortancaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (p=0,002); buna göre VAA zayıf ve obez olan kadınların dışsal düzenleme-maddesel puan ortancaları, algısı normal ve fazla kilolu olan kadınlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Kadınlara ait diğer bilgilere göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0,05). Erkek bireylerin demografik özellikleri ve bazı FA bilgilerine göre kişisel düzenleme puan ortancalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0,05).

**Çizelge 4.9:** Katılımcıların cinsiyete göre içe yansıtılan düzenleme puan ortancalarının karşılaştırılması.

	Kadın			p	Erkek			
	n	İçe yansıtılan düzenleme Ort ± SS	Medyan (min-max)		n	İçe yansıtılan düzenleme Ort ± SS	Medyan (min-max)	p
<b>Yaş</b>								
34 yaş ve altı	77	4,58±1,22	4,67 [1 – 7]	0,973	68	4,49±1,13	4,67 [1 – 7]	0,666
35 yaş ve üstü	113	4,55±1,12	4,33 [2,33 – 7]		126	4,44 ± 1,2	4,33 [1 – 7]	
<b>BKI</b>								
Zayıf	9	4,63±1,16	4,33 [3 – 6,67]		0	±	[ – ]	
Orta	141	4,47±1,17	4,33 [1 – 7]	0,102	69	4,43±1,12	4,67 [1 – 7]	0,971
Kilolu	40	4,88±1,09	5 [3 – 6,67]		125	4,47 ± 1,2	4,33 [1 – 7]	
<b>VAA</b>								
Zayıf	8	5 ± 1,35	4,67 [3 – 6,67]		0	±	[ – ]	
Normal	128	4,53±1,08	4,33 [2,67 – 7]	0,028*	137	4,37±1,14	4,67 [1 – 7]	0,142
Fazla kilolu	49	4,71±1,22	4,67 [2,33 – 7]		51	4,58±1,24	4,33 [2,67 – 7]	
Obez	5	3 ± 1,13	3,33 [1 – 3,67]		6	5,28±1,06	5,67 [3,67 – 6,33]	
<b>Meslek</b>								
Kamu/memur	128	4,54±1,19	4,33 [1 – 7]		133	4,48±1,16	4,33 [1 – 7]	
Serbet meslek	32	4,68±1,13	4,67 [2,33-6,67]	0,690	34	4,41±1,23	4,67 [1 – 7]	0,890
Diğer	30	4,51±1,04	4,5 [2,67-6,67]		27	4,41±1,2	4,33 [2,67 – 7]	
<b>Çalışma şekli</b>								
Tam gün	181	4,54±1,14	4,33 [1 – 7]		167	4,54±1,15	4,67 [1 – 7]	
Yarım gün	8	5,13±1,44	5 [3,33 – 7]	0,262	18	3,8 ± 1,04	3,5 [2,33 – 6]	0,034*
Vardiyalı	1**	3,67 ±	3,67 [3,67-3,67]		9	4,26±1,52	5 [1 – 6]	
<b>Haftalık çalışma saati</b>								
44 saat ve altı	80	4,48 ± 1,2	4,33 [1 – 7]	0,532	89	4,47±1,21	4,67 [1 – 7]	0,787
45 saat ve üzeri	110	4,62±1,13	4,67 [2,33 – 7]		105	4,45±1,15	4,33 [1 – 7]	
<b>Çalışma süresi (yıl)</b>								
10 yıl altı	83	4,49±1,13	4,33 [1 – 7]	0,501	88	4,5 ± 1,18	4,67 [1 – 7]	0,616
10 yıl ve üzeri	107	4,62±1,18	4,67 [2,33 – 7]		106	4,42±1,17	4,33 [1 – 7]	
<b>Genel sağlık durumu</b>								
Orta	49	4,63±1,28	4,67 [1 – 7]		65	4,63±1,26	5 [1 – 7]	
İyi	119	4,5 ± 1,07	4,33 [2,67 – 7]	0,561	109	4,39±1,08	4,33 [2,33 – 7]	0,163
Çok iyi	22	4,73±1,32	4,67 [2,67 – 7]		20	4,27±1,36	4,17 [2,67 – 6,67]	
<b>FA zamanı</b>								
Sabah	39	4,37±0,96	4,33 [3 – 6,67]		43	4,22±1,42	4 [1 – 7]	
Öğleden sonra	111	4,49±1,13	4,67 [1 – 7]	0,140	105	4,63±1,07	4,67 [1 – 7]	0,069
Akşam	40	4,94±1,33	4,83 [3 – 7]		46	4,3 ± 1,09	4,33 [3 – 6,67]	
<b>FA alan</b>								
Spor fitness merkezi	173	4,56±1,14	4,33 [1 – 7]	0,909	181	4,44±1,16	4,33 [1 – 7]	0,536
Park-semt alanı	17	4,59±1,35	4,67 [3 – 7]		13	4,69±1,34	5 [3 – 7]	

**Çizelge 4.9 (devam):** Katılımcıların cinsiyete göre içe yansıtılan düzenleme puan ortancalarının karşılaştırılması.

	Kadın			Erkek				
	n	İçe yansıtılan düzenleme		p	n	İçe yansıtılan düzenleme		p
FA türü		Ort ± SS	Medyan (min-max)		Ort ± SS	Medyan (min-max)		
Aerobik	96	4,61±1,16	4,67 [2,33 – 7]		86	4,51±1,11	4,67 [2,33 – 7]	
Kuvvet	75	4,47±1,18	4,33 [1 – 6,67]	0,682	84	4,44±1,19	4,33 [1 – 7]	0,886
Diğer	19	4,65±1,09	4,67 [3 – 7]		24	4,33±1,35	4,17 [1 – 6,67]	
<b>FA sıklığı /haftada</b>								
2 ve 2 günden az	94	4,56±1,12	4,5 [2,33 – 7]	0,956	102	4,52±1,08	4,67[2,67 – 7]	0,449
3 günden fazla	96	4,56±1,19	4,33 [1 – 7]		92	4,38±1,27	4,33 [1 – 7]	
<b>FA süresi /haftada</b>								
149 dakika altı	76	4,55±1,14	4,5 [2,33 – 7]	0,986	86	4,57±1,12	5 [2,67 – 7]	0,235
150 dakika üzeri	114	4,56±1,17	4,33 [1 – 7]		108	4,37±1,21	4,33 [1 – 7]	

\*.  $p < 0,05$ ; Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis H testi.

\*\* Analizlere dahil edilmedi.

Çizelge 4.9’da kadın bireylerin VAA’na göre içe yansıtılan düzenleme puan ortancaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. ( $p=0,028$ ); buna göre VAA normal olan kadınların içe yansıtılan düzenleme puan ortancası, algısı obez olan kadınlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Kadın bireylere ait diğer karşılaştırmalarda ise istatistiksel olarak anlamlı bir bulguya rastlanmamıştır ( $p > 0,05$ ). Erkek bireylerin çalışma şekilleri bakımından içe yansıtılan düzenleme puan ortancaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p=0,034$ ); buna göre tam gün çalışan erkeklerin içe yansıtılan düzenleme puan ortancası, yarım gün çalışan erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkek bireylere ait diğer karşılaştırmalarda ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Çizelge 4.10:** Cinsiyete göre bazı değişkenler ile motivasyon puanları arasındaki ilişki.

		Kadın		Erkek	
		r	p	r	P
Yaş	Motive olamama	-0,041	0,574	0,007	0,921
Yaş	İçsel motivasyon	0,074	0,313	-0,084	0,246
Yaş	Dışsal düzenleme-sosyal	-0,063	0,389	-0,049	0,495
Yaş	Kişisel düzenleme	-0,064	0,381	0,049	0,5
Yaş	Dışsal düzenleme-maddesel	-0,061	0,404	-0,105	0,144
Yaş	İçe yansıtılan düzenleme	0,038	0,6	-0,052	0,474
Çalışma süresi (yıl)	Motive olamama	-0,037	0,616	-0,029	0,687
Çalışma süresi (yıl)	İçsel motivasyon	0,053	0,469	-0,084	0,246
Çalışma süresi (yıl)	Dışsal düzenleme-sosyal	-0,051	0,485	-0,043	0,547
Çalışma süresi (yıl)	Kişisel düzenleme	0,021	0,774	0,032	0,655
Çalışma süresi (yıl)	Dışsal düzenleme-maddesel	-0,045	0,539	-0,054	0,455
Çalışma süresi (yıl)	İçe yansıtılan düzenleme	0,073	0,319	-0,024	0,736
FA sıklığı / haftada (gün)	Motive olamama	-0,096	0,189	-0,067	0,355
FA sıklığı / haftada (gün)	İçsel motivasyon	-0,047	0,522	-0,029	0,689
FA sıklığı / haftada (gün)	Dışsal düzenleme-sosyal	-0,037	0,613	0,093	0,196
FA sıklığı / haftada (gün)	Kişisel düzenleme	0,042	0,565	-0,043	0,548
FA sıklığı / haftada (gün)	Dışsal düzenleme-maddesel	-0,011	0,883	0,023	0,746
FA sıklığı / haftada (gün)	İçe yansıtılan düzenleme	-0,004	0,962	-0,061	0,401
FA süresi / haftada (dk)	Motive olamama	-0,076	0,295	-0,05	0,489
FA süresi / haftada (dk)	İçsel motivasyon	0,007	0,923	-0,012	0,869
FA süresi / haftada (dk)	Dışsal düzenleme-sosyal	-0,027	0,707	0,058	0,421
FA süresi / haftada (dk)	Kişisel düzenleme	0,062	0,394	-0,046	0,522
FA süresi / haftada (dk)	Dışsal düzenleme-maddesel	0,025	0,733	-0,047	0,515
FA süresi / haftada (dk)	İçe yansıtılan düzenleme	0,014	0,85	-0,072	0,321

p>0,05; Spearman's rho korelasyon katsayısı kullanıldı.

Çizelge 4.10'da erkek ve kadınların yaş, çalışma süresi (yıl), FA sıklığı (haftada / gün) ve FA süresi (haftada / dk) ile motive olamama, içsel motivasyon, dışsal düzenleme-sosyal, kişisel düzenleme, dışsal düzenleme-maddesel, içe yansıtılan düzenleme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve doğrusal bir ilişki görülmemektedir (p>0,05).

## 5. TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, çalışan bireylerin FA değişkenleri ile iş motivasyonundan elde edilen verilen tartışılmıştır.

Araştırmaya katılan katılımcıların FA düzeylerine bakıldığında, 384 katılımcının 196'sının (94'ü kadın, 102'si erkek) 3 günden az; 188'inin ise (96'sı kadın, 92'si erkek) 3 günden fazla; 162'sinin (76'sı kadın, 86'sı erkek) 150 dakikadan az; 222'sinin (114'ü kadın, 108'i erkek) 150 dakikadan fazla FA yaptığı belirlenmiştir (Çizelge 4.2). Çalışanların FA düzeyleri üzerine yapılan, 240 kadın ve erkek katılımcının katıldığı bir çalışmada, katılımcıların %21,7'si inaktif iken, %52,9'unun düşük FA düzeyine sahip olduğu, %25,4'ünün yeterli FA düzeyine sahip olduğu görülmüştür (Yıldırım, Yıldırım ve Eryılmaz, 2019). Çalışan bireyler üzerine yapılan diğer bir çalışma sonucunda, FA düzeyinin erkeklerin kadınlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Vural, Eler ve Güzel, 2010). Yıldırım ve diğ. (2019), yaptığı çalışmada katılımcıların FA düzeyi bakımından, bu çalışma ile paralellik gösterirken; Vural ve diğ. (2010), yaptığı çalışma, kadın ve erkeklerin yakın FA düzeylerine sahip olması bakımından paralellik göstermemektedir.

DSÖ (2010) sağlıklı bir bireyin haftada 3 gün, en az 150 dk FA yapması gerektiği önerisinde bulunmaktadır. Sağlık Bakanlığı'nın 2014 yılı verilerine göre ülkemizde haftada 1-2 kez fiziksel aktiviteye katılanların toplamda %9,7 olduğu belirlenmiştir. Fiziksel aktiviteye her gün katılanların %12,4'ünün erkeklerin, %9,0'unu kadınların oluşturduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan kadın ve erkek bireylerin FA düzeylerine bakıldığında, katılımcıların çoğunun DSÖ'nün önerisine uymadığı sonucuna varılmıştır. Ülkemizde de FA'ya katılım düzeyi bu araştırmaya dahil olan katılımcılarla paralellik göstermektedir. Katılımcıların FA sıklığı ve süresinin önerilenin altında olması, katılımcıların iş yaşamlarının yoğun geçmesi sonucunda FA'ya fazla zaman ayıramamasından, kadın katılımcıların iş yaşamı dışında sorumluluklarının erkeklere göre daha fazla olmasından kaynaklanmış olabilir.

Araştırmaya dahil edilen bireylerde, iş motivasyonunun alt boyutları cinsiyete göre ele alındığında motive olamama, içsel motivasyon, dışsal düzenleme-sosyal,

kişisel düzenleme, dışsal düzenleme-maddesel ve içe yansıtılan düzenleme puan ortancaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (Çizelge 4.3). Ertürk (2016), tarafından öğretmenlerin iş motivasyonunu belirlemeye yönelik yapılan araştırmaya göre, öğretmenlerin cinsiyete göre içsel motivasyona ilişkin puanları arasında fark olması bu çalışma ile paralellik göstermezken, diğer iş motivasyonu alt boyutlarında fark olmamasıyla paralellik göstermektedir. Çetin ve diğ. (2019), tarafından çalışanların iş motivasyonu üzerine yapılan araştırmada ise kadın ve erkekler arasında kişisel düzenleme ve içsel motivasyon boyutunda fark olduğu görülmüştür. İki alt boyutta da erkeklerin (sırasıyla  $\bar{x} = 4,225; 3,815$ ) kadınlara ( $\bar{x} = 3,719; 3,281$ ) göre daha fazla ortalamaya sahip olduğu, diğer alt boyutlarda fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Yapılan bu çalışmada kişisel düzenleme ve içsel motivasyon alt boyutu ile paralellik göstermezken diğer alt boyutlarda fark çıkmamasıyla da paralellik göstermemektedir. Cinsiyete göre iş motivasyonu alt boyutlarında fark bulunmaması, araştırmaya katılan kadın ve erkek bireylerin; işin zorluğu ya da kolaylığı, yöneticilerinin anlayışlı olması, işe attedikleri değer, yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından takdir edilebiliyor olması, çalışma arkadaşları ile iletişim kurabiliyor olmaları gibi maddi ve manevi unsurlarda benzer şartlarda çalışıyor olmalarından kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir. Kadın ve erkeklerin ortalamalarına bakıldığında her iki grup için de maddi unsurların önemli görülmesine rağmen manevi unsurların daha önemli olduğu söylenebilir.

Kadın ve erkek bireylerin yaş, BKİ, VAA, meslek, çalışma şekli, çalışma süresi (yıl), genel sağlık durumu, FA zamanı, FA alanı, FA türü, FA sıklığı ve FA süresi bilgilerine göre motive olamama alt boyutunda fark bulunmazken ( $p>0,05$ ); haftada 45 saat ve üzeri çalışan kadınların motive olamama alt boyutu, haftalık 44 saat ve altı şeklinde çalışan kadınlara göre puan ortancası anlamlı düzeyde yüksektir ( $p=0,047$ ). Erkek bireylerde ise bir fark görülmemiştir ( $p>0,05$ ) (Çizelge 4.4). Eker ve Erkal (2018), tarafından çalışan bireyler üzerine yapılan araştırmada, günde 8 - 9 saat ve üzeri çalışmanın bireylerin iş motivasyonunu olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Yapılan diğer araştırmada ise çalışanların çalışma süresi arttıkça iş motivasyonunun arttığı belirlenmiştir (Ağca ve Ertan, 2008). Bu çalışma Eker ve Erkal (2018)'in çalışması ile paralellik gösterirken Ağca ve Ertan (2018)'in yaptığı çalışma, paralellik göstermemektedir. Araştırmada haftada 45 saat ve üzeri çalışan kadınların iş motivasyonunun düşük olması, fazla çalışma sonucunda maddi olarak elde ettikleri bir

sonuç olmaması ya da yeteri kadar bir sonuç elde edemediklerinden kaynaklandığı söylenebilir. Erkek bireylerde iş motivasyonunda bir fark olmaması, toplumdaki kadın bireylerin hem çalışan hem de ev hanımı olmak gibi daha fazla sorumluluğa sahip olması ile ilgili olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada, kadın bireylerde FA türü bakımından fark olduğu ( $p=0,042$ ), buna göre diğer (basketbol, tenis, yoga) FA türlerini yapan kadınların iş motivasyonunun, kuvvet (fitness, pilates) egzersizi yapan kadınlara göre puan ortancalarının yüksek olduğu görülmektedir ( $p>0,05$ ) (Çizelge 4.5). Üç farklı yerde 200 çalışan üzerinde yapılan bir araştırmada, iş yerinde FA yaptıkları gün ve yapmadıkları günün iş yeri performansı ve ruh hali üzerine etkisi incelenmiştir. Çalışanlar FA olarak yoga, aerobik, fitness ve basketbol gibi aktiviteleri öğle arasında 30 - 60 dakika yapmışlardır. 10 kişiden 6'sı, zihinsel performans ve işleri zamanında yetiştirme konusunda, FA yaptıkları gün daha başarılı olduklarını ifade etmişlerdir (Heyward, 2016, s. 17). Yıldız ve Bostancı (2016), tarafından çalışan bireylerin iş yaşamındaki motivasyonu belirleme üzerine yapılan araştırmada, dağcılık spor türü ile uğraşan bireylerin iş motivasyonunun yüksek olduğunun belirlenmesi çalışmamızdaki diğer FA türü ile paralellik göstermektedir. Yapılan diğer çalışmada da bisiklet ve doğa yürüyüşü yapan bireylerin iş motivasyonunun yüksek olduğu belirlenmesi (Ardahan ve Yerlisu, 2011) de çalışmamız ile paralellik göstermektedir. Bu çalışmada kuvvet egzersizi yapan katılımcıların motivasyonlarının düşük olması, yaptıkları egzersizden keyif almamaları daha çok beden algıları için fiziksel aktivite yaptıklarından kaynaklanıyor olabilir.

Kadın ve erkek bireylerin tam ve yarım gün çalışma şekilleri ile iş motivasyonu arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ) (Çizelge 4.5). Caro (2020), tam ve yarı zamanlı çalışan bireylerin iş motivasyonu içsel motivasyon üzerine yaptığı çalışmasında yarı zamanlı çalışan bireylerin iş motivasyonunun yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan bu çalışma çalışmamız ile paralellik göstermemektedir. Bu çalışmada tam ve yarım gün çalışma şekilleri ile iş motivasyonu arasında anlamlı bir fark çıkmaması, katılımcıların çalışma şekillerindeki düzeni benimsemiş olmaları ve çalışma şekillerine karşı negatif yada pozitif bir düşünce içerisinde olmadıklarından kaynaklanıyor olabilir.

Erkek bireylerin BKI düzeylerine göre iş motivasyonu arasında anlamlı bir fark olduğu ( $p=0,016$ ), buna göre kilolu olan erkek bireylerin iş motivasyonunun (dışsal

düzenleme-sosyal boyut), normal olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir ( $p>0,05$ ) (Çizelge 4.6). Çalışmaya yeni başlamış, kilolu erkek bireyler üzerine yapılan araştırmaya göre, katılımcıların kilo verme oranının artmasıyla iş yerinde daha çok etkili olma isteği içinde oldukları ve motivasyonlarının arttığı belirlenmiştir (Sabinsky, Toft, Raben ve Holm, 2006). İş motivasyonunu arttırmak için Matthews (2002) tarafından, kilolu bireyler üzerine yapılan diğer araştırmaya göre; çalışanların FA yaparak fazla kilolarından kurtulmasıyla iş motivasyonunun arttığı belirlenmiştir. Literatürdeki iki çalışma da çalışmamız ile paralellik göstermemektedir. Bu çalışmada kilolu erkek bireylerin iş motivasyonunun diğerlerine göre yüksek çıkması daha fazla onay bekleme, eleştiriden kaçınma, saygısını artırma ve kişisel olarak değerli bir hedefe ulaşma gibi kaygılar taşımasından kaynaklandığı söylenebilir.

Erkek bireylerin meslek grupları ile iş motivasyonunda (kişisel düzenleme alt boyut) bir fark olduğu, buna göre serbest meslek grubunda olan erkeklerin kişisel düzenleme puan ortancası, kamu/memur grubundaki erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir ( $p=0,009$ ) (Çizelge 4.7). Mutlu, Yılmaz, Güngörmüş, Sevindi ve Gürbüz (2011), tarafından yapılan çalışmada, katılımcıların hem “dışsal düzenleme” hem de “motivasyonsuzluk” alt boyutlarında mesleklerine göre motivasyonlarında fark olduğunun belirlenmesiyle çalışmamız ile paralellik gösterirken; Korkutata, Gözaydın ve Özavci (2019), tarafından çalışan bireyler üzerine yapılan araştırmada, bireylerin meslekleri ile motivasyonu arasında fark olmadığını belirlenmesiyle paralellik göstermemektedir. Ciobanu, Androniceanu ve Lazaroiu (2019), tarafından kamu çalışanlarının motivasyonu üzerine yapılan araştırmada kamu / memur çalışanlarının motivasyonunun düşük olması çalışmamız ile paralellik göstermektedir. Kamu yöneticilerinin, motive edici bir çalışma ortamı yaratmasıyla kamu kuruluşlarında performansın ve verimliliğin artabileceği belirtilmiştir Järnström ve Sällström (2012) işyeri motivasyonuna dair yaptıkları araştırmayı, çalışanları nelerin motive ettiğini belirlemek amacıyla gerçekleştirmiştir. Yöneticiler ağırlıklı olarak çalışan motivasyonunu ödüllerin etkilediği konusunda görüş birliğine varmıştır. Çalışanlar takdir edilmek, işi ve çalışma arkadaşlarını sevmek, aidiyet duygusunun ve iş yerinin sosyal boyutunun önemli olduğu sonucuna varmıştır. Bu çalışmada serbest meslek grubunda olan erkeklerin iş motivasyonunun, kamu/memur grubunda çalışanlara göre yüksek olması, serbest meslekte çalışan kişilerin müdür, yönetici ya da amir gibi bir üstü olmamasından kaynaklandığı söylenebilir.



Erkek ve kadın bireylerde FA alanı ile iş motivasyonu arasında fark olmadığı görülmektedir (Çizelge 4.8) ( $p>0,05$ ). Park-semt alanlarında yapılan fiziksel aktivitenin insanı pozitif etkilediği ve motivasyonunu arttırdığı belirlenmiştir (Şimşek ve Çağlayan, 2019). Aydın (2019), araştırmasında bireylerin FA seçimlerinde, FA türünün fazla olması ve aktivite yaparken kullanabilecekleri aletlerin fazla olması sebebiyle spor-fitness merkezlerini tercih ettiğini belirlemiştir. Bu çalışmada katılımcıların FA yaptıkları alan ile motivasyon arasında ilişki olmaması, katılımcıların kendilerini motive edecek, FA yapmalarındaki beklentiyi karşılayacak uygun alanı tercih etmemelerinden yada finanse edememe, alana olan uzaklık gibi faktörlerden kaynaklandığı söylenebilir.

Kadın bireylerin VAA ile iş motivasyonunda anlamlı bir fark olduğu, buna göre; VAA zayıf ve obez olan kadınların iş motivasyonu dışsal düzenleme– maddesel alt boyutu ( $p=0,002$ ), VAA normal ve fazla kilolu olan kadınlara göre yüksek olduğu, fakat istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ) (Çizelge 4.8). VAA normal olan kadınların iş motivasyonu içe yansıtılan düzenleme alt boyutu ( $p=0,028$ ), VAA obez olan kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir ( $p>0,05$ ) (Çizelge 4.9). Hellmich (2009) göre, FA yapan ve kilo vermeye başlayan kadınların ruhsal olarak daha iyi olduğu ve motivasyonunun yüksek olduğunun belirlenmesi çalışmamız ile paralellik göstermektedir. Cicioğlu, Sökmen ve Onay (2005) göre, kadınların FA katılımlarının en önemli nedeni fiziksel görünümünden duydukları rahatsızlık olduğu yönündedir. Erkek bireylerin demografik özellikleri ve FA bilgilerine göre anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ) (Çizelge 4.8). Her iki alt boyutta da kadın bireylerin vücut ağırlığı algısının iş motivasyonunu etkilediği görülmektedir. VAA normal olan kadınların iş motivasyonu, algısı obez olan kadınlara göre fazla olması öz değerlendirme yapması, kontrolü sağlaması gibi içselleştirmeyi yansıtan davranışlara sahip olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Kadın bireylerin beden algısının erkeklere göre farklılık göstermesi, kadınların beden algısını daha fazla önemsediklerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Kadın ve erkek bireylerin yaş ve çalışma süresi (yıl) ile iş motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki görülmemektedir ( $p>0,05$ ) (Çizelge 4.10). Alduaij (2013), tarafından iş motivasyonu ile ilgili yapılan çalışmada yaş değişkeni ile iş motivasyonu arasında bir ilişki olmadığı belirtilmiş olup bu araştırma ile paralellik göstermektedir. Yapılan diğer çalışmada ise yaş ile iş motivasyonunun arasında fark yok iken; çalışma süresi ile

fark olduğu yönündedir (Saracel, Taşseven ve Kaynak, 2016). Yaş ile iş motivasyonu arasındaki ilişki paralellik gösterirken; çalışma yılı ile olan ilişki paralellik göstermemektedir. Balfakih (2019), tarafından yapılan araştırmada 10 yıldan fazla çalışma süresi olanların 10 yıldan az çalışma süresi olanlara göre iş motivasyonunun daha yüksek olduğu sonucuna varılmış olup bu araştırma ile paralellik göstermemektedir. Bu çalışmada yaş ve çalışma süresi ile iş motivasyonunda ilişki olmaması katılımcıların, çalışma süreleri arttıkça iş yaşamlarını daha çok benimsediklerini ve bir beklenti içine girmeden iş yaşamlarını sürdürüyor olmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Kadın ve erkek bireylerin FA sıklığı ve FA süresi ile iş motivasyonu anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir (Çizelge 4.10) ( $p>0,05$ ). Korkutata ve diğ. (2019), yaptığı çalışmada bireylerin FA sıklığı ve süresi ile motivasyon arasında bir fark olmadığını belirlemesiyle çalışmamız ile paralellik göstermektedir. Ağduman (2014), tarafından yapılan çalışmada, FA sıklığı ve süresi ile motivasyonun tüm alt boyutları arasında fark olduğunun belirlenmesi ve Vermont Üniversitesi'ndeki araştırmacılar tarafından yapılan çalışmada FA yaptıktan sonra bireylerin 12 saat boyunca mutlu bir ruh haline sahip olduğu, bireylerin mutlu oldukları zaman da iş performanslarının arttığı belirlenmesiyle paralellik göstermektedir (Heyward, 2016). Çalışmada kadın ve erkek katılımcıların FA süre ve sıklığı ile iş motivasyonu arasında ilişki çıkmaması, katılımcıların %51,04'ü ( $n=196$ ) ve %42,19'unun ( $n=162$ ) FA düzeylerinin DSÖ'nün önerisinin altında kalmasından kaynaklanmış olabilir. Ayrıca, iş yaşamlarının yoğun ve yorucu olmasından dolayı FA yapmaya fazla zaman ayıramaması, özellikle kadınların hem çalışma hayatı hem de ev hanımı gibi vasıflara sahip olması ve ebeveynlerin çocuklarına karşı sorumluluklarının olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Irawan, Marsharina, Evasari ve Marceline (2020), tarafından çalışma performansında iş motivasyonunun etkisi üzerine yapılan araştırmada iş motivasyonunun çalışan performansı üzerinde önemli etkiye sahip olduğu; çalışanların performansının %36'sının iş motivasyonunu etkilediği belirlenmiştir. Fiziksel aktivite ile iş motivasyonu üzerine yapılan bir araştırmada ise fiziksel aktivitenin iş performansını %15 oranında arttırdığı belirlenmiştir (Heyward, 2016, s. 17). Toprak (2017), tarafından çalışan bireyler üzerine yapılan çalışmada, FA yapan bireylerin iş stresinin az olduğu buna bağlı olarak iş yeri motivasyonunun yüksek olduğu

belirlenmiştir. Fiziksel aktivitenin çalışanların ruh hali üzerine etkisinin araştırıldığı bir çalışmada, 30 dakika boyunca sadece dinlenen bir grup ile 30 dakika boyunca yürüyüş bandında yürüyen bir grup karşılaştırılmıştır. Her iki gruptan kişiler yorgunluk, kızgınlık gibi duyguları daha az hissettiklerini ifade etmişler ancak FA yapan gruptan kişiler, daha “dinç” ve “sağlıklı” olduklarını belirtmişlerdir. Bu tür araştırmaların sonucunda, çalışanların bedensel ve ruhsal durumlarının iş yeri performansını etkilediği ortaya çıkmış. Bu çerçevede bu şirketler çalışanlarının fiziksel ve psikolojik durumlarını iyileştirerek verim ve iş yerine bağlılığı artırmışlardır (Heyward, 2016, s. 210).



## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

### Sonuçlar

- 194 erkek katılımcının 108'inin 150 dakika ve üstü, 102'sinin 2 günden az, 92'sinin 3 gün ve üstü aktivite yaptığı belirlenmiştir. 190 kadın katılımcının 114'ünün 150 dakika ve üstü, 94'ünün 2 günden az, 96'sının 3 gün ve üstü aktivite yaptığı belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların çoğunun DSÖ önerisine uymadığı belirlenmiştir.
- Kadın ve erkek bireylerin fiziksel aktivite sıklığı ve süresi ile iş motivasyonu arasında ilişki olmadığı belirlenmiştir.
- VAA, BKI, haftalık çalışma saati, çalışma şekli, meslek grubu bilgilerinin iş motivasyonunu etkilediği belirlenmiştir.
- Kadın bireylerin sosyo - demografik özelliklerine göre haftalık çalışma saatlerinin iş motivasyonu (motive olamama) 'nu etkilediği belirlenmiştir.
- Erkek bireylerin sosyo – demografik özelliklerine göre meslek gurubunun iş motivasyonu (kişisel düzenleme)'nu etkilediği, serbest meslek gurubunda çalışanların, kamu / memur ve diğer meslek grubuna göre iş motivasyonunun yüksek olduğu belirlenmiştir.
- Erkek bireylerin BKI'nin iş motivasyonunu (dışsal düzenleme – sosyal) etkilediği, kilolu olanların normal olanlara göre iş motivasyonunun yüksek olduğu belirlenmiştir.
- Kadın bireylerin VAA'nın iş motivasyonunu ( dışsal düzenleme – maddesel ve içe yansıtılan düzenleme) etkilediği, zayıf ve obez olanların normal ve fazla

kilolu olanlara; normal olanların obez olanlara göre iş motivasyonunun yüksek olduğu belirlenmiştir.

- Cinsiyete göre motive olamama, içsel motivasyon, dışsal düzenleme - sosyal, kişisel düzenleme, dışsal düzenleme - maddesel ve içe yansıtılan düzenleme alt boyutlarının iş motivasyonu arasında ilişki olmadığı belirlenmiştir.
- Kadınlarda diğer (basketbol, tenis, yoga) FA türünü yapanların içsel motivasyonunun, kuvvet ( fitness, pilates ) türü aktivite yapanlardan yüksek olduğu belirlenmiştir.
- Kadın ve erkek bireylerin fiziksel aktivite alanı ve zamanı ile iş motivasyonu arasında ilişki olmadığı belirlenmiştir.
- Cinsiyete göre yaş, çalışma süresi (yıl), FA sıklığı ve süresi ile iş motivasyonu arasında ilişki olmadığı belirlenmiştir.

## Öneriler

- Çalışanların motivasyonlarını yüksek tutmak, arttırmak için öncelikle yöneticiler bilgilendirilebilir. Yöneticilere motivasyonun önemi hakkında bilgi verilebilir.
- Fiziksel aktivite ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi belirlemek adına daha farklı meslek ve yaş grupları üzerine araştırmalar yapılabilir.
- DSÖ önerilerine göre, yeterli süre ve sıklıkta aktiviteye katılmaları sağlanarak iş motivasyonu ile ilgili daha geniş kapsamlı çalışmalar yapılabilir.
- Çalışma en az 1 aydır düzenli aktivite yapan bireylere uygulanmıştır. Daha uzun süredir düzenli aktivite yapan bireyler üzerinde geniş kapsamlı araştırmalar uygulanabilir.
- Çalışan bireyler, aktivite yapmanın fiziksel etkileri kadar, psikolojik etkileri olduğu konusunda bilgilendirilebilir.
- Çalışanların, motivasyonunu artırmak için öğle tatili ya da dinlenme zamanlarında aktivite yapabilecekleri alanların oluşturulması konusunda, kamu ve özel kurum yöneticileri Herkes İçin Spor Federasyonu tarafından teşvik edilebilir.

## KAYNAKLAR

- Acat, M. B., Demirel, S.** (2002). Türkiye'de yabancı dil öğreniminde motivasyon kaynakları ve sorunları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yöntemi Dergisi*, 31(31), 312-329.
- Ağca, V. & Ertan, H.** (2008). Duygusal bağlılık içsel motivasyon ilişkisi:Antalya'da beş yıldızlı otellerde bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(2), 135-156.
- Ağduman, F.** (2014). *Üniversite öğrencilerinin boş zaman motivasyon ve tatminlerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Erzurum.
- Akbolat, M., Işık, O., Yılmaz, A.** (2013). Dönüşümcü liderlik davranışının motivasyon ve duygusal bağlılığa etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(11), 36-50.
- Aktif Yaşam Derneği.** (2010). Türkiye Toplumunun Fiziksel Aktivite Düzeyinin Araştırması. Erişim adresi: <https://aktifyasam.org.tr/pdf/fiziksel-aktivite-arastirmasi-raporu.pdf>. Erişim tarihi: 22.03.2020
- Akyol, A., Bilgiç, P., Ersoy, G.** (2008). Fiziksel aktivite, beslenme ve sağlıklı yaşam. T.C. Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Ankara : Yayın no:729.
- Alduaij, H. S.** (2013). A study of work motivation among kuwaiti employees. *International Journal of Business and Social Science*, 4(10), 184-188.
- American Heart Assocation.** (2012). Getting Healthy: Physical activity improves quality of life.Erişimadresi:[http://www.heart.org/HEARTORG/GettingHealthy/PhysicalActivity/StartWalking/AmericanHeartAssociationGuidelines\\_UCM\\_307976\\_Article.jsp](http://www.heart.org/HEARTORG/GettingHealthy/PhysicalActivity/StartWalking/AmericanHeartAssociationGuidelines_UCM_307976_Article.jsp). Erişim tarihi: 21.05.2019
- Ardahan, F., Lapa Yerlisu, T.** (2011). Açık alan rekreasyonu: Bisiklet kullanıcıları ve yürüyüşçülerin doğa sporu yapma nedenleri ve elde ettikleri faydalar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 1327-1341.

- Arslan, E., Aras, D., Can, S.** (2016). Sporcu ve sedanter kadınlarda günlük enerji harcaması ve fiziksel aktivite düzeylerinin karşılaştırılması. *Sportmetre Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 14(1), 53-61.
- Aslantürk, R.** (2014). *Çalışanlarda motivasyon ve motivasyonu etkileyen faktörler* (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Aydın, A.** (2019). *Fitness salonunu kullanan bireylerin fiziksel aktiviteden beklentilerinin ölçülmesi* (Yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Bursa.
- Baltacı, G.** (2008). Obezite ve egzersiz. T.C. Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Ankara: Yayın No:730.
- Balfakih, D.** (2019). *Çalışanın kişilik özellikleri ve psikolojik güçlendirmenin iş motivasyonu üzerine etkileri: Türkiye ve Yemen uygulaması* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Batlaş, Z.** (2008). Halk Sağlığı Ders Kitabı, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi 40 Yılda 40 Kitap Serisi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Basım ve Yayın Müdürlüğü.
- Baş, T., Ünal, Ö., Amarat, M., Sağlık, D.** (2017). Hemşirelerde iş tatmininin motivasyon düzeyine etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 20-39.
- Bek, N.** (Ed). (2008). Fiziksel Aktivite ve Sağlığımız. Ankara: Sağlık Bakanlığı Yayını.
- Branca, F., Nikogosion, H., Lobstein, T.** (2007). The Challenge of Obesity in the WHO European Region and the Strategies for Response. Denmark: WHO Regional office for Europe.
- Cakmak, B.** (2016). *Biçimsel örgütlerde iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine bir araştırma: aras kargo örneği* (Yüksek lisans tezi). Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Can, S.** (2019). Sedanter davranış, adım sayısı ve sağlık. *Spor Hekimliği Dergisi*, 54(1), 71-82.
- Can, S., Arslan, E., Ersöz, G.** (2014). Güncel bakış açısı ile fiziksel aktivite. *Sportmetre Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 1-10.
- Can, S., Ersöz, G.** (2013). Tip 2 diabetes mellitus tedavisinde egzersizin yeri ve önemi, *Türkiye Klinikleri Journal of Sports Sciences*, 5(1), 29-38.
- Caro, D. A.** (2020). *The incremental effect of voluntarens of part time work status over age in predicting work motivation in part time workers* (Master Thesis). California State University, Psychology. San Bernardino.
- Cerin, C., Leslie, E.** (2008). How Socio-economic Status Contributes to Participation in Leisure-time Physical Activity. *Soc Sci Med.*, 66(12), 2596-2609. doi: 10.1016 / j.socscimed.2008.02.012



- Cicioğlu, İ., Sökmen, T. ve Onay, M.** (2005). Aerobik dansın orta yaş bayanlarda bazı fiziksel-fizyolojik parametreler ve kroner kalp hastalığı risk faktörleri üzerine etkileri. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1, 65–72.
- Ciobanu, A., Androniceanu, E., Lazaroiu, G.** (2019). An integrated psycho-sociological perspective on public employees motivation and performance. *Frontiers in Psychology*, 10 (36), 1-5. doi: doi: 10.3389/fpsyg.2019.00036
- Cornellissen, V. A., Smart, N.A.** (2013). Exercise training for blood pressure: a systematic review and meta-analysis. *J Am Heart Assoc*, 2(1). doi: 10.1161 / JAHA.112.004473.
- Coopoo, Y., Constantinou, D., Rothberg, A. D.** (2008). Energy expenditure in office workers with identified health risks. *SAJSM*. 20(2), 40-44.
- Çetin, A., Boyraz, M., Özer, S.** (2019). Otel çalışanların iş motivasyonu ve çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşması: Denizli şehir otellerinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 601-614.
- Çetin, E. İ., Irmak, S., Kuruüzüm, A.** (2010). İşe bağlılığı etkileyen faktörler: İmalat ve hizmet sektörlerinde karşılaştırmalı bir analiz. *Bilgi Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, Bahar 53, 183-198.
- Çiçek, D.** (2005). *Örgütlerde motivasyon ve iş yaşam kalitesi: bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin motivasyon seviyelerinin tespit edilerek iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Çivilidağ, A. ve Şekercioğlu, G.** (2017). Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Mediterranean Journal of Humanities*, 7(1), 143-156.
- Dağdeviren, İ.** (2018). İkinci dil ediniminde bireylerin motivasyonunu öğrenme üzerine etkisi. *Turkish Studies*, 13(15), 131-145. doi: 10.7827/TurkishStudies.
- Damarasri, B. N. & Ahman, E.** (2020). Talent management and motivation to improve performance of employees. *Dinasti International Journal Of Education Management and Social Science*, 1(4), 490-498.
- Edwards, P. & Tsouros, A.** (2006). Kentsel Çevrede Fiziksel Aktivite ve Aktif Yaşamın Desteklenmesi. Denmark.
- Efendi, R., Indartono, S., Sukidjo.** (2019). The relationship of Indonesia's poverty rate based on economic growth, health and education. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(2), 323-330.
- Eker, Ç., Erkal, S.** (2018). Kamu kurumlarında çalışan ev idaresi personelinin çalışma koşullarının iş motivasyonuna etkisinin incelenmesi. *Uluslararası Turizm İşletme, Ekonomi Dergisi*, 2(2), 419-432.
- Ekinci, N.** (2017). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleği ve alan seçiminde etki olan motivasyonel etkenler. *İlköğretim online*, 16(2), 394-405. doi: 10.17051/ilkonline.2017.304706.

- Ertan, H.** (2008). *Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme* (Doktora tezi). Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyon.
- Ertürk, R.** (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırma Dergisi*, 2(3), 1-15.
- Eyler, A. A.** (2003). Personal, social, and environmental correlates of physical activity in rural Midwestern white women. *Am J Prev Med*, 25(3 Suppl 1), 86-92. doi: 10.1016 / s0749-3797 (03) 00169-7.
- Fabricatore, A. N., Wadden, T. A., Higginbotham, A. J., Faulconbridge, L. F., Nguyen, A. M., Heymsfield, S. B., Faith, M. S.** (2011). Intentional weight loss and changes in symptoms of depression: a systematic review and metaanalysis. *Int J Obes*, 35(11),1363-76.
- FAO/WHO/UNU.** (2001).Human Energy Requirements. Report of a Joint FAO/WHO/UNU Expert Consultation. FAO 1 Food and Nutrition Technical Report Series. 17-24 October. Rome.
- Fındıkcı, İ.** (1999). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Fisher, E. A.** (2009). Motivation and leadership in social work management: A review of theories and related studies. *Administration in Social Work*, 33(4), 347-367, DOI: 10.1080/03643100902769160
- Fratriciova, J., Krichmayer, Z.** (2018). Barriers to work motivation of generation Z. Comenius University in Bratislava, Faculty of Management, *Journal of Human Resource Management*, 21(2), 28-39.
- Gagne, M., Jacques, F., Maarten, V., Laurence, C.B., Anja, V.B., Ann, K.A., ... Jenny, B.** (2014). The multidimensional work motivation scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196. doi: https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892.
- Gagne, M., Forest, J., Gilbert, H. M., Morin, E., Aube, C., Morin, E., Malorni, A.,** (2010). The motivation at work scale: validation evidence two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646. doi: 10.1177/0013164409355698.
- Garber, C., Blissmer, B., Deschene, S. M., Franklin, B., Lamonte, M., ... Swain, D.P.** (2011). Quantity and quality of exercise for developing and maintaining cardiorespiratory, musculoskeletal, and neuromotor fitness in apparently healthy adults. *Med Sci Sports Exerc.*, 43(7), 1334- 59.
- Genç, N.** (2013). Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- George, J. M. & Jones, G. R.** (2002). Understanding and Managing Organizational Behavior. USA: Prentice Hall.

- Gökkaya, Ö.**, (2018). İktisadi işletme çalışanlarının iş motivasyonu düzeylerinin belirlenmesi. *Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 2(2), 503-508.
- Guthold, R., Ono, T., Strong, K. L., Chatterji, S., Morabia, A.** (2008). Worldwide variability in physical inactivity: A 51-Country Survey, *Am J Prev Med.*, 34(6), 486-491.
- Hartanto, W., Ani, H. M., Febrianti, N. R.** (2019). Motivation and work experience: study on Indonesian labor productivity. *International Journal of Science and Economic Research*, 4(3), 2148-2156.
- Heyward, V. H.** (2016). Assessing Body Composition, Advanced Fitness Assessment and Exercise Prescription, Human Kinetics. U.S.A: Burgess Publishing Company.
- Hawley, D. J., Wolfe, F.** (2001). Seasonal symptom severity in patients with rheumatic diseases: A study of 1,424 patients. *The Journal of Rheumatology*, 28(8), 1900-9.
- Heo, M., Pietrobelli, A., Fontaine, K., Sirey, J. A., Faith, M. S.** (2006). Depressive mood and obesity in US adults: Comparison and moderation by sex, age, and race. *Int J Obes (Lond)*, 30(3), 513-9. doi: 10.1038/sj.ijo.0803122.
- Hellmich, N.** (2009). Quality of life improves with exercise: Study finds women feel better even if they do not lose weight. USA TODAY.
- Humphreys, L., Costarelli, V.** (2008). Implementation of dietary and general lifestyle advice among women with polycystic ovarian syndrome. *J R Soc Promot Health*, 128(4), 190-5.
- Irawan, D. A., Marsherina, H., Evasari, J., Marceline.** (2020). Employee performance: The effect of work motivation, work discipline, and job satisfaction at one of music companies in Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(4), 711-719.
- Järnström, E. & Sällström, L.** (2012). A qualitative study that describes what motivates employees with routine-based work tasks to go to work (Master thesis). University of Gothenburg. Sweden.
- McKinney, J., Lithwick, D. J., Morrison, B. N., Nazzari, H., Isserow, H., Heilbron, B., Krahn, A. D.** (2016). The health benefits of physical activity and cardiorespiratory fitness. *bc medical journal*, 58(3), 131-137.
- Karaca, A.** (2008). Yetişkin bireylerde orta ve yüksek şiddetli fiziksel aktivitenin cinsiyete göre incelenmesi. *Hacettepe J. of Sports Sciences*, 19(1), 54-62.
- Keser, A.** (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon. Bursa: Alfa Aktüel Yayıncılık.
- Keskin, B.** (2008). *Çalışanların performanslarını arttırmada bir araç olarak motivasyon ve motivasyon teknikleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi. Ankara.

- Koç, M.** (2017). *Vardiyalı çalışma sisteminin çalışan motivasyonu üzerine etkisi: Özel güvenlik personeli üzerine bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Koçel, T.** (2010). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Koçel, T.** (2007). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Korkuata, A., Gözaydın, G. ve Özavci, R.** (2019). Fitness merkezlerine giden bireylerin boş zaman motivasyonlarının incelenmesi: Çanakkale ili örneği. 2. Uluslararası Herkes İçin Spor ve Wellness Kongresi. 25-28 Nisan 2019, Antalya, Türkiye (s.62-71). Antalya: Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal.
- Köse, E.** (2019). Çalışanların iş tatmini algıları ile iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Entisüsü Dergisi*, 4(1), 131-148.
- Kreitner, N. K. R., Kinichi, A., Cole, N., Digby, V.** (2010). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw- Hill Ryerson Higher Education.
- Kreitner, R. & Kinichi, A.** (2009). *Organizational Behaviour*. New York: Mc Graw-Hill International Edition.
- Küçük, F.** (2007). Çalışanlarının işe güdülenmesinde Herzberg'in motivasyon-hijyen faktörlerinin önemi: Belediye çalışanlarına yönelik bir uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511), 75-94.
- Latham, P. G. & Pinder, C.** (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 485-516.
- Lee, I. M., Shiroma, E. J., Lobelo, .F, Puska, P., Blair, S. N., Katzmarzyk, P. T.** (2012). Effect of physical inactivity on major non-communicable diseases worldwide: An analysis of burden of disease and life expectancy *National Library of Medicine*, 380, 219-29. doi: 10.1016/S0140-6736(12)61031-9.
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., ... Sun, T.** (2014). Work Stress, Work Motivation and Their Effects On Jop İn Community Health Workers: A Cross-Sectional Survey in China. *BMJ Open*. 4 (6), 2-9.
- Lukasik, K.** (2017). The impact of training on employees motivation in SMEs industry. *Zeszyty Naukowe Politechniki Czestochowskiej Zarzadzanie*. 28(1), 96-109.
- Lunenberg, F.C. & Ornstein, A.C.** (2013). *Eğitim Yönetimi kavramlar ve Uygulamaları*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Mahaney, C. R. & Lederer A. L.** (2006). The Effect of Intrinsic and Extrinsic Rewards for Developers on Information Systems Project Success. *Project Management Journal*, 37 (4), 42-54.
- Matthews, C. E., Ainsworth, B. E., Thompson, R. W., Bassett, D. R.** (2002). Sources of variance in daily physical activity levels as measured by an accelerometer. *Med. Sci. Sport. Exerc.*, 34(8), 1376-1381.

- Mirze, K.** (2010). İşletme. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Mutlu İ., Yılmaz, B., Güngörmüş, H. A., Sevindi, T. Gürbüz, B.** (2011). Bireylerin rekreasyonel amaçlı egzersize motive eden faktörlerin çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılması. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13 (1), 54–61.
- Özkalp, E. & Kirel, Ç.** (2010). Örgütsel Davranış. Bursa: Ekim Basım Yayın Dağıtım.
- Öztürk, T.** (2010). İnsan kaynakları yönetiminde performansa dayalı ücret ve teşvik sistemi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 1-10.
- Parashakti, R. D. & Ekhsan, M.** (2020). The effect of discipline and motivation on employee performance in pt samsung elektronik indonesia. *Journal of Research in Business, Economics and Education*, 2(3), 654-660.
- Patton Gorman, E. M.** (2012). *Sedentary time in the workplace: A natural experiment of the transition to an activity - permissive workplace physical environment* (License thesis). The University of British Columbia, The Faculty of Graduate Studies. New York.
- Pescatello, L. S., Arena, R., Riebe, D., Thompson, P. D., Kluwer, W., Williams, L., Wilkins, L.** (2014). ACSM's Guidelines for Exercise Testing and Prescription. USA: Lippincott Williams and Wilkins.
- Rivera, J. A.** (2009). National Health Institute Mexico World Cancer Research Fund/American Institute for Cancer Research. Food, nutrition, physical activity and the prevention cancer: A global perspective; Physical Activity Goals and Recommendations. Instituto Nacional de Salud Pública. Erişim: [http://www.dietandcancerreport.org/cancer\\_resource\\_center/downloads/speaker\\_slides/us/16\\_Rivera\\_Physical\\_Activity.pdf](http://www.dietandcancerreport.org/cancer_resource_center/downloads/speaker_slides/us/16_Rivera_Physical_Activity.pdf).
- Rigby, C. S. & Ryan, R. M.** (2018). Self-determination theory in human resource development: New directions and practical considerations. *Academy of Human Resource Development*, 20(2), 133-147.
- Robbins, S. P., Decenzo, D., Coulter, M.** (2013). Yönetimin Esasları. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A.** (2013). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Robbins, S. P. & Judge, T.A.** (2012). Örgütsel Davranış. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Robbins, S. P. & Coulter, M.** (2012). Management. London: Pearson Education Inc.
- Sabinsky, M. S., Toft, U., Raben, B., Holm, L.** (2006). Overweight men's motivations and perceived barriers towards weight loss. *European Journal of Clinical Nutrition*, 61, 526-53.

- Salmon, J., Owen, N., Crawford, D., Bauman, A., Sallis, J. F.** (2003). Physical activity and sedentary behavior: A population-based study of barriers, enjoyment, and preference. *Health Psychol*, 22(2), 178-88.
- Saracel, N., Taşseven, Ö., Kaynak, E.** (2016). Türkiye’de çalışan Y kuşağında iş tatmini-motivasyon ilişkisi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 5(1), 50-79.
- Saygın, Ö., Polat, Y., Karacabey, K.** (2005). Çocuklarda hareket eğitiminin fiziksel uygunluk özelliklerine etkisi. *Sağlık Bilimleri Dergisi*, 19(3), 205-212.
- Schermerhorn, J. R., Cooper, E. A., Osborn, J. G., Uhl-Bien, M.** (2011). *Organizational Behavior*. Asia: John Wiley & Sons Pte. Ltd.
- Sdrolies, L., Belias, D., Koustelios, A., Golia, A.** (2014). Jop satisfaction and motivation in the greek banking sector. 9th Mibes International Conference. 30 Mayıs – 1 Haziran 2014, Thessaloniki, Yunanistan (s. 82-101). Thessaloniki: MIBES.
- Shepard, R. J., Tudor, L. C.** (2016). *The objective monitoring of physical activity: contributions of accelerometry to epidemiology, exercise science and rehabilitation*. Switzerland: Springer International Publishing.
- Sökmen, A.** (2014). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Steers, R. M., Shapiro, D. L., Mowday, R. T.** (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379-387.
- Steward, G. L. & Brown, K. G.** (2009). *Human Resources Management*. USA: John Wiley & Sons Inc.
- Steele, R., Mummery, K.** (2003). Occupational physical activity across occupational categories. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 6(4), 398-407.
- Stipek, F. D.** (1995). Effects of different instructional approaches on young children's achievement and motivation. *Child Development*, 66(1), 209–223.
- Şimşek, F. M. ve Çağlayan, A. Y.** (2019). Kent parklarının fiziksel aktivite düzeyine etkisi: İstanbul sultanbeyli gölet parkı örneği. II. Beden Eğitimi, Spor, Rekreasyon ve Dans Kongresi, 20-21 Nisan 2019, Antalya, Türkiye (s. 56-73).
- Şimşek, Ş. & Çelik, A.** (2012). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tang, Q., Zhao, X., Liu, S.** (2016). The effect of intrinsic and extrinsic motivations on mobile coupon sharing in social network sites: the role of coupon proneness. *Emerald Insight*. 26(1), 101-119. doi: <https://doi.org/10.1108/IntR-05-2014-0136>
- Taşdemir, S.** (2014). *Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış, Motivasyon Araçları ve Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Ölçeğinde Bir Model Önerisi*. (Yayımlanmamış idari uzmanlık tezi). Bilgi Teknolojileri İletişim Kurulu, Ankara.
- T.C. Sağlık Bakanlığı.** (2014) *Türkiye Fiziksel Aktivite Rehberi*. Ankara: Anıl Matbaa.

- T.C. Sağlık Bakanlığı.** (2014) Türkiye Beslenme ve Sağlık Araştırması 2010: Beslenme durumu ve alışkanlıklarının değerlendirilmesi sonuç raporu. Ankara: T.C. Sağlık Bakanlığı Yayın no : 931.
- Toprak, K.** (2017). *Bir medya kurumunda çalışanlarla beslenme ve iş stres durumlarının değerlendirilmesi* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Thompson, W. R., Gordon, N. F., Pescatello, L. S.** (2009). ACSM's Guidelines for Exercise Testing and Prescription 8th ed. (s.232-250). Philadelphia: Lippincott Williams&Wilkins
- Toraman, F., Yaman, H., Şahin, G., Ayçem, N., Murath, S.** (2002). 9 Haftalık bir antrenman programının yaşlıların beden bileşimleri üzerine etkisi. *Türk Geriatri Dergisi*, 5(3), 91-96.
- Transportation Research Board.** (2005). Institute of Medicine of the National Academies.
- Trost, S. G., Owen, N., Bauman, A. E., Sallis, J. F., Brown, W.** (2002). Correlates of adults' participation in physical activity: review and update. *Med. Sci. Sport. Exerc*, 34(12), 1996-2001.
- Ülker, A.** (2001). *Organizasyonlarda motivasyon ve bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Ünlü, S.** (2013). İş Yaşamındaki Motivasyon Kuramları. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Ünsar, A. S., İnan, A., Yürük, P.** (2010). Çalışma hayatında motivasyon ve kişiyi motive eden faktörler: bir alan araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 248-262.
- Vural, Ö., Eler, S., Güzel, N. A.** (2010). Masa başı çalışanlarda fiziksel aktivite düzeyi ve yaşam kalitesi ilişkisi. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(2), 69-75.
- World Health Organization.** (2010). Global Recommendations On Physical Activity For Health. Erişim adresi: [http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241599979\\_eng.pdf](http://whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241599979_eng.pdf)
- World Health Organization.** (2018). Physical inactivity: A global public health problem. Erişim adresi: [https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet\\_inactivity/en/](https://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_inactivity/en/).
- Yagyagil, M.** (2015). Article information: constructing a typology of culture in organizational behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 23(4), 506-527.
- Yıldırım, D., Yıldırım, A., Eryılmaz, M.** (2019). Sağlık çalışanlarında fiziksel aktivite ile yaşam kalitesi ilişkisi. Çukurova Üniversitesi, Tıp Fakültesi. *Çukurova Medical Journal*, 44(2), 325-333.
- Yıldız, N. O., Bostancı, T. G.** (2016). Bireylerin iş yaşamlarına ilişkin motivasyon düzeylerine dağılım sporunun etkisi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(3), 65-77.

**Yüksel, A.** (2004). Empati eğitim programının ilköğretim öğrencilerinin empatik etkisi.  
*Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 17(2), 341-354.*





## EKLER

### EK 1: Etik kurul onayı



T.C.  
HİTİT ÜNİVERSİTESİ  
GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Sayı : 2019-62

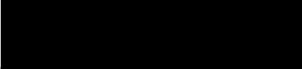
30/01/2019

Konu: Başvuru Değerlendirme Sonucu

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Sema CAN

Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuzla ilgili kurul kararımız ve ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Bilgilerinize rica ederim.

  
Prof. Dr. Mehmet Omer BOSTANCI  
Başkan

Başvuru Numarası	2018-173
Sorumlu Araştırmacı	Dr. Öğr. Üyesi Sema CAN
Araştırma Başlığı	Çalışan Bireylerde Fiziksel Aktivite Düzeyinin İş Motivasyonuna Etkisi
Toplantı Tarihi	29/01/2019
Karar Numarası	2019-60

- Araştırma başvurunuz etik açıdan uygun bulunmuştur.
- Araştırmaya Kurum İzni/İzinleri alındıktan sonra başlanması uygun bulunmuştur.
- Başvurunun, ekteki belirtilen düzeltmelerin yapılması halinde tekrar değerlendirilmesine karar verilmiştir.
- Araştırma projesi etik açıdan uygun olmadığından başvurunun reddine karar verilmiştir.

## EK 2: Sosyo-demografik ve fiziksel aktivite bilgi formu

### SOSYO-DEMOGRAFİK VE FİZİKSEL AKTİVİTE BİLGİ FORMU

Sayın Katılımcı, Bu anket çalışması “Çalışan Bireylerde Fiziksel Aktivite Düzeyinin İş Motivasyonuna Etkisi” başlıklı çalışma kapsamında yapılmaktadır. Elde edilen veriler yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Bu çalışmaya katılmak gönüllülük esasına dayalıdır. Soruları özenle cevapladığınız için teşekkür ederiz.

Zühal SALMAN  
Hitit Üniversitesi  
Spor Bilimleri Fakültesi

1-)Cinsiyetiniz	Kadın <input type="checkbox"/>	Erkek <input type="checkbox"/>
2-)Yaşınız:		
3-) Kilonuz:		
4-)Boyunuz:		
5-)Sizce genel vücut ağırlığı algınız nedir?	Zayıf <input type="checkbox"/>	Normal <input type="checkbox"/> Fazla kilolu <input type="checkbox"/> Şişman <input type="checkbox"/>
6-) Eğitim Durumunuz:	İlk-ortaöğretim <input type="checkbox"/>	Lise <input type="checkbox"/> Üniversite <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans/Doktora <input type="checkbox"/>
7-) Mesleğiniz:		
8-)Çalışma şekliniz?	Tam gün <input type="checkbox"/>	Yarım gün <input type="checkbox"/> Vardiyalı <input type="checkbox"/>
9-)Kaç yıldır çalışıyorsunuz?		
10-)Haftalık çalışma süreniz?		
11-) Aylık gelir algınız nedir?	Düşük <input type="checkbox"/>	Orta <input type="checkbox"/> Yüksek <input type="checkbox"/> Çok yüksek <input type="checkbox"/>
12-)Sürekli yaptığınız bir spor/aktivite var mıdır?	Evet <input type="checkbox"/>	Hayır <input type="checkbox"/> ise; 14. soruya geçiniz...
13-) Branşın adı .....		
14-)Hangi aktivite:	Haftada kaç gün:	Günde kaç saat/dk:
15-) Günün hangi zamanında aktivite yapıyorsunuz?	Sabah <input type="checkbox"/>	Öğleden sonra <input type="checkbox"/> Akşam <input type="checkbox"/>
16-) Fiziksel aktiviteyi hangi alanda yapıyorsunuz?	Spor/Fitness merkezi <input type="checkbox"/>	Park/Semt alanı <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
17-) Adım sayısı programı kullanıyor musunuz?	Evet <input type="checkbox"/> ise;	Hayır <input type="checkbox"/> ise; 20.soruya geçiniz...
18-) Günde kaç adım atıyorsunuz? .....		
19-)Sizce genel sağlık durumunuz nedir?	Kötü <input type="checkbox"/>	Orta <input type="checkbox"/> İyi <input type="checkbox"/> Çok iyi <input type="checkbox"/>
20-)Hekim tarafından teşhis konulan bir hastalığınız var mı?	Evet <input type="checkbox"/>	Hayır <input type="checkbox"/> ise; 22. soruya geçiniz...
21-)Hastalığın adını yazınız:.....		
22-)Sürekli kullandığınız bir ilaç var mı?	Evet <input type="checkbox"/>	Hayır <input type="checkbox"/>

### EK 3: Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği

#### ÇOK BOYUTLU İŞ MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ

Bu soru listesini “*Şu anki işinizde neden çaba sarf ediyorsunuz?*” sorusunu düşünerek yanıtlayınız.

	Hiç Uygun Değil	Çoğunlukla Uygun Değil	Uygun Değil	Orta	Uygun	Oldukça Uygun	Tamamen Uygun
1. Zamanımı israf ettiğimi düşündüğüm için işimde çaba sarf etmiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. İlginç olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Çaba sarf etmeye değer olmadığını düşündüğüm için işimde az çaba gösteriyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Heyecan verici olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. İşim anlamsız olmasına rağmen neden hala bu işi yaptığımı bilmiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. İşimi yaparken eğlendiğim için işimde çaba sarf ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) onayını almak için işimde çaba sarf ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. İşimde çaba sarf etmenin benim için özel bir anlamı var.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana daha fazla saygı duymasını için işimde çaba sarf ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Bu iş, kişisel değerlerimle uyumlu olduğu için işimde çaba sarf ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Başkalarının (amir, meslektaş, aile vb.) bana yönelik eleştirilerinden kaçınmak için işimde çaba sarf ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Bu işte çaba sarf etmenin kişisel olarak önemli olduğunu düşündüğüm için işimde çaba gösteriyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Ancak işimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) beni ekonomik olarak ödüllendirirler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. İşimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi kötü hissederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. İşimde yeterince çaba sarf edersem başkaları (işveren, amir vb.) bana daha fazla iş güvenliği sağlarlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Şimdiki işimde çaba sarf ederim aksi halde, kendimi mahcup hissederim,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. İşimde yeterince çaba sarf etmezsem işimi kaybetme riskim olur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. İşim, kendimle gurur duymamı sağladığı için işimde çaba sarf ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Kendimi kanıtlamak zorunda olduğum için işimde çaba sarf ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ÖZGEÇMİŞ

Adı – Soyadı : Zühal SALMAN

Doğum yeri ve tarihi : [REDACTED]

İletişim adresi ve telefonu : [REDACTED]  
[REDACTED]

Öğrenim Durumu :

Lisans : 2010, Hacettepe Üniversite, Spor Bilimleri Fakültesi,  
Spor ve Rekreasyon Bölümü

### Mesleki Deneyimi

- Aksaray- Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü.- 2012-2015, Yüzme Antrenörü
- Ankara- Amerikan Kültür Koleji. – 2016 Eğitim Öğretim Yılı,  
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni
- Ankara- ABC Koleji. -2018 Eğitim Öğretim Yılı,  
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni
- Ankara- Bahçeşehir Koleji, 2019 Eğitim Öğretim Yılı, ...  
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni

### Yayınları:

- **Salman, K., Salman, Z.** (2019). Investigation of the children's attitude for basketball: A sample of child basketball players. 2. Uluslararası Rekreasyon ve Spor Yönetimi Kongresi. 11 - 14 Nisan 2019, Bodrum, Türkiye (s. 333-335).
- **Efor Yaşam.** (2014). Aktüel Kültür Sanat Dergisi: Yüzme ve Sağlık,. 1(1), 59-60.

### Diğer Bilgiler

- Pedagojik Formasyon Eğitimi
- Özel Eğitim Öğretmenliği Eğitimi
- I. Kademe Squash Antrenörlüğü
- I. Kademe Oryantiring Antrenörlüğü
- III. Kademe Yüzme Antrenörlüğü
- Uluslararası Diksiyon ve Konuşma Eğitimi
- Uluslararası Yönetim ve Organizasyon Eğitimi
- Bilgisayar Meslek Dalı Eğitim Programları Eğitimi
- 09/03.2013/ 2014 TYF Antrenör Eğitim ve Gelişim Semineri
- I. Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Lisansüstü Öğrenci Çalıştayı
- Ankara Pique Family Club Tenis Branşı Tanıtım Konuşmacısı