

T.C.  
ORDU ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**WUSHU KUNG FU SPORCULARINDA STRES VE  
MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Umutcan OCAK**  
**ORCID:0000-0001-8615-6185**

**Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı**

**TEZ DANIŞMANI**  
**Doç. Dr. Burkay CEVAHİRCİOĞLU**

**ORDU-2024**

## ONAY

Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü öğrencisi Umutcan OCAK tarafından hazırlanan ve Doç. Dr. Burkay CEVAHİRCİOĞLU danışmanlığında yürütülen “WUSHU KUNG-FU SPORCULARINDA STRES VE MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ ” adlı bu tez, jürimiz tarafından 08 /08/ 2024 tarihinde oybirliği ile Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Programında Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı : Doç. Dr.Burkay CEVAHİRCİOĞLU

Başkan : Prof. Dr. Erkan Faruk ŞİRİN İmza.....  
Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı  
Selçuk Üniversitesi

— Jüri Üyesi : Doç. Dr. Burkay CEVAHİRCİOĞLU İmza.....  
Spor Yönetimi Anabilim Dalı  
Ordu Üniversitesi

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Hacı Ali ÇAKICI İmza.....  
Spor Yönetimi Anabilim Dalı  
Ordu Üniversitesi

## ONAY

... / ... / 2024 tarihinde enstitüye teslim edilen bu tezin kabulü, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ...../..... /2024 tarih ve ..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

...../08/2024

İmza  
Enstitü Müdürü  
Unvanı, Adı ve Soyadı

## **TEZ BİLDİRİMİ**

Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Umutcan OCAK

## TEŞEKKÜR

Tüm lisansüstü eğitimim boyunca her konuda bilgi, birikim ve tecrübelerini benden esirgemeyen, sabırlı, üreten, yol gösteren ve paylaşan, her konuda yanımda olduğunu hissettirerek motive eden değerli danışmanım Doç. Dr. Burkay CEVAHİRCİOĞLU'na, istatiksels analiz kısmında desteğini esirgemeyen Doç. Dr. Erdal ARI'ya, lisans ve lisansüstü eğitimim boyunca desteğini esirgemeyen Prof. Dr. Erkan Faruk ŞİRİN'e, tez sürecim boyunca deneyimlerinden faydalandığım, Doç. Dr. Hacı Ali ÇAKICI, Arş Gör. Dr. Kaan KARAKUŞ ve Arş. Gör. Semra YATAK'a, Yüksek Lisans Eğitimine birlikte başladığımız, birlikte yol yürüdüğüm değerli kardeşim, arkadaşım Berkay KARGI'ya, beni bugünlere getiren, her zaman yanımda olan ve desteklerini hep hissettiğim aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Umutcan OCAK

## ÖZET

### WUSHU SPORCULARINDA STRES VE MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, Wushu Kung-Fu sporcularının stresle başa çıkma yöntemleri ile başarı motivasyon düzeylerinin incelenmesidir.

**Gereç ve Yöntem:** Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden betimsel nitelikteki ilişki tarama modeli kullanılmıştır. Çalışma evreni Türkiye Wushu Kung Fu Federasyonu bünyesinde bulunan spor kulüplerindeki sporculardan oluşmaktadır. Örneklem grubu ise evrenden tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen 18 yaş ve üzeri 249 kadın ve 246 erkek toplam 495 lisanslı sporcudan oluşmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak Stersle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği ve Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın istatistiksel analizlerinde Student t testi, tek yönlü varyans analizi, Tukey çoklu karşılaştırma testi ve Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

**Bulgular:** Çalışmada katılımcıların yaş, eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aile aylık gelir durumu, yaşadığı yer, spor yılı ve branş değişkenlerine göre stersle başa çıkma yöntemleri ölçeği toplam puan ve alt boyutlarda anlamlı farklılık tespit edilirken, spora özgü başarı motivasyonunun da ise yaş, eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aile aylık gelir durumu, yaşadığı yer ve branş değişkenlerinde ölçek toplam puan ve alt boyutlarda anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Wushu Kung-Fu sporcularının stresle başa çıkma yöntemleri ile spora özgü başarı motivasyon düzeyleri arasında anlamlı ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur.

**Sonuç:** Çalışmada yaş değişkenine göre stersle başa çıkma yöntemleri ölçeği ve spora özgü başarı motivasyon ölçeğinde yaş arttıkça ortalama puanlarında da artış olduğu bulunmuştur. Eğitim durumu, anne eğitim durumu ve baba eğitim durumu değişkenlerinde lisans/lisansüstü kategorisinde, aile aylık gelir durumu değişkeninde gelir-gider karşılıyor, yaşadığı yer değişkeninde köy/belde/kasaba ve brani değişkeninde ise taolu kategorisinde yer alan sporcuların stersle başa çıkma yöntemleri ölçeği ve spora özgü başarı motivasyon ölçeği puan ortalamaları yüksek tespit edilirken; spor yılı değişkeninde, stersle başa çıkma yöntemleri ölçeği puan ortalamalarında 10-14 spor yılına sahip olanların yüksek olduğu saptanmıştır. Korelasyon sonuçları ise, stresle başa çıkma yöntem puanları arttıkça spora özgü başarı motivasyon düzeyinde de artış olduğu görülmektedir. Savunma sporu olarak kabul edilen Wushu Kung-Fu spor branşı, stresle başa çıkabilme becerilerini geliştirebilmesi oldukça önemlidir. Stres düzeyini kontrol edebildiğinde, başarı motivasyonu noktasında olumlu etkiler oluşturacağı söylenebilir. Sonuç olarak, sporcuların stresle başa çıkabilme yeteneklerinin geliştirilmesine yönelik birtakım uygulamaların gerçekleştirilmesi önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Wushu Kung-Fu, Stresle Başa Çıkma, Motivasyon.

## ABSTRACT

### INVESTIGATION OF STRESS AND MOTIVATION LEVELS IN WUSHU KUNG-FU ATHLETES

**Aim:** The aim of this study is to examine the coping mechanisms for stress and the levels of achievement motivation among Wushu Kung-Fu athletes.

**Material and Method:** In this study, the relational survey model with a descriptive nature, one of the quantitative research methods, was used. The study population consists of athletes from sports clubs within the Turkish Wushu Kung Fu Federation. The sample group consists of a total of 495 licensed athletes, 249 women and 246 men, aged 18 and over, determined through a random sampling method from the population. "The Stress Coping Methods Scale" and the "Sports-Specific Achievement Motivation Scale" were used as data collection tools in the study. Statistical analyses in the study included the Student's t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), Tukey's multiple comparison test, and Pearson's correlation analysis.

**Results:** In the study, significant differences were found in the total scores and sub-dimensions of the coping methods with stress scale based on the participants' age, educational level, mother's education level, father's education level, family monthly income, place of residence, years of experience in sports, and sports discipline variables. Regarding sports-specific achievement motivation, significant differences were detected in total scale scores and sub-dimensions based on age, educational level, mother's education level, father's education level, family monthly income, place of residence, and sports discipline variables. It was found that there is a significant and moderate positive relationship between the coping strategies for stress and the sports-specific achievement motivation levels of Wushu Kung-Fu athletes.

**Conclusions:** In the study, it was found that as age increased, the average scores also increased on the sports-specific achievement motivation scale and the coping methods with stress scale. In terms of educational level, mother's education, and father's education variables, athletes in the undergraduate/postgraduate category, those whose family monthly income covers their expenses, those living in a village/town, and those in the Taolu category showed higher average scores on the coping strategies with stress scale and the sports-specific achievement motivation scale. For the sports years variable, it was found that those with 10-14 years of sports experience had higher average scores on the coping strategies with stress scale. Correlation results indicate that as the scores on coping strategies for stress increase, the level of sports-specific achievement motivation also increases. As a martial art, the Wushu Kung-Fu sports discipline is important for developing stress coping skills. It can be said that controlling stress levels will have a positive effect on motivation for success. As a result, it is recommended to implement certain practices aimed at enhancing athletes' abilities to cope with stress.

**Keywords:** Wushu Kung Fu, Coping with Stress, Motivation

## İÇİNDEKİLER

<b>TEZ BİLDİRİMİ</b> .....	<b>I</b>
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	<b>II</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>III</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>IV</b>
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ</b> .....	<b>VII</b>
<b>TABLolar DİZİNİ</b> .....	<b>VIII</b>
<b>SİMGELER VE KISALTMALAR</b> .....	<b>X</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>2. GENEL BİLGİLER</b> .....	<b>4</b>
2.1. Wushu Tanımı ve Alt Dalları .....	4
2.1.1. Wushu'nun Tarihçesi .....	6
2.1.2. 21. Yüzyılda Wushu ve Dünya'da Wushu'nun Gelişimi .....	8
2.1.3. Wushu'nun Türkiye'deki Gelişim Süreci.....	9
2.1.4 Wushu Kung Fu Alt Branşları.....	9
2.1.5. Wushu Sanda.....	9
2.1.6 Wushu Taolu .....	11
2.1.7 Aikido.....	12
2.1.8 Budokaido .....	13
2.1.9. Jett Kune Do.....	15
2.1.10 Wing Chun .....	15
2.2. Stres Kavramı .....	16
2.2.1. Stresin Aşamaları ve Genel Uyum Sendromu.....	18
2.2.2. Stresin Fizyolojisi.....	21
2.2.3. Zihinsel Stres .....	22
2.2.4. Stres Teorileri .....	25
2.2.5. Stresin Belirtileri .....	28
2.2.6. Stres Kaynakları .....	30
2.2.7. Stres Durumuna Sebep Olan Faktörler.....	36
2.2.8. Stres ile Başa Çıkama.....	39
2.2.9. Stres Yanıtını ve Etkileyen Faktörler .....	40
2.2.10. Stresin Yönetimi.....	42

2.2.11. Spor ile Stres İlişkisi.....	45
2.3. Motivasyon Kavramı.....	47
2.3.1. Motivasyon Düzenleme Türleri.....	48
2.3.2. Motivasyon Teorileri.....	50
2.3.3. Süreç Teorileri.....	56
2.3.4. Motivasyon Araçları.....	63
2.3.5. Spor ve Motivasyon.....	73
<b>3. GEREÇ VE YÖNTEM.....</b>	<b>77</b>
3.1. Araştırmanın Türü.....	77
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri.....	77
3.3 Araştırmanın Evren ve Örnekleme.....	77
3.4. Veri Toplama Araçları.....	77
3.5. Araştırma Planı.....	79
3.6. Araştırma Verilerinin Toplanması.....	80
3.7. Verilerin Analizi.....	80
3.8. Araştırmanın Etik Yönü.....	80
3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	80
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>82</b>
<b>5. TARTIŞMA.....</b>	<b>100</b>
<b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>107</b>
6.1.Sonuç.....	107
6.2.Öneriler.....	108
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>110</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>129</b>
EK 1. Tez Önerisi/Enstitü Yönetim Kurulu Kararı.....	129
EK.2. Etik Kuru İzni.....	130
EK 3. Kişisel Bilgi Formu.....	131
EK 4. Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeği Kullanım İzni.....	132
EK 5. Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeği.....	133
EK 6. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği Kullanım İzni.....	134
EK 7. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği.....	135
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>135</b>



## ŞEKİLLER DİZİNİ

	<b>Sayfa No</b>
Şekil 2.1. Genel Uyum Sendromu .....	19
Şekil 2.2. Motivasyon .....	48
Şekil 2.3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi .....	54
Şekil 2.4. ERG Modeli.....	56
Şekil 2.5. Porter–Lawler'in Çok Değişkenli Beklenti Kuramı .....	60
Şekil 2.6. Davranışların Şartlandırılması Teorisine Göre Motivasyon Süreci.....	63
Şekil 2.7. Vanek'in Sporcu Gdüleri Teorisi.....	74

## TABLolar DİZİNİ

	<b>Sayfa No</b>
<b>Tablo 3. 1.</b> Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplara ait iç tutarlılık katsayıları .....	78
<b>Tablo 3. 2.</b> Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplara ait iç tutarlılık katsayıları .....	79
<b>Tablo 4. 1.</b> Katılımcıların Demografik Özellikleri .....	82
<b>Tablo 4. 2.</b> Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği ile Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeğinin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	83
<b>Tablo 4. 3.</b> Katılımcıların Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeğine İlişkin Değerler.....	83
<b>Tablo 4. 4.</b> Yaş Durumuna Göre SBÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Test Sonuçları.....	84
<b>Tablo 4. 5.</b> Cinsiyet Durumuna Göre SBÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Test Sonuçları .....	85
<b>Tablo 4. 6.</b> Eğitim Durumuna Göre SBÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Test Sonuçları .....	85
<b>Tablo 4. 7.</b> Anne Eğitim Durumuna Göre SBÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Test Sonuçları.....	86
<b>Tablo 4. 8.</b> Baba Eğitim Durumuna Göre SBÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Test Sonuçları.....	87
<b>Tablo 4. 9.</b> Aile Aylık Gelir Durumuna Göre SBÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Test Sonuçları.....	88
<b>Tablo 4. 10.</b> Yaşanılan Yer Durumuna Göre SBÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Test Sonuçları.....	89
<b>Tablo 4. 11.</b> Spor Yılı Durumuna Göre SBÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Test Sonuçları .....	89

<b>Tablo 4. 12.</b> Wushu Kung Fu Branş Durumuna Göre SBÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Test Sonuçları .....	91
<b>Tablo 4. 13.</b> Katılımcıların Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeğine İlişkin Değerler .....	91
<b>Tablo 4. 14.</b> Yaş Durumuna Göre SBMÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Test Sonuçları .....	92
<b>Tablo 4. 15.</b> Cinsiyet Durumuna Göre SBMÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Test Sonuçları.....	93
<b>Tablo 4. 16.</b> Eğitim Durumuna Göre SBMÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Test Sonuçları .....	93
<b>Tablo 4. 17.</b> Anne Eğitim Durumuna Göre SBMÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Test Sonuçları.....	94
<b>Tablo 4. 18.</b> Baba Eğitim Durumuna Göre SBMÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Test Sonuçları.....	94
<b>Tablo 4. 19.</b> Aile Aylık Gelir Durumuna Göre SBMÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Test Sonuçları.....	95
<b>Tablo 4. 20.</b> Yaşanılan Yer Durumuna Göre SBMÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Test Sonuçları.....	95
<b>Tablo 4. 21.</b> Spor Yılı Durumuna Göre SBMÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Test Sonuçları.....	96
<b>Tablo 4. 22.</b> Wushu Kung Fu Branş Durumuna Göre SBMÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Test Sonuçları .....	97
<b>Tablo 4. 23.</b> Wushu Kung-Fu Sporcularının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ile Spora Özgü Başarı Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları .....	98
<b>Tablo 4. 24.</b> Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeğinin Spora Özgü Başarı Motivasyon Düzeylerine İlişkin Regreasyon Analizi Sonuçları .....	99

## **SİMGELER VE KISALTMALAR**

<b>GGD</b>	:	Güç Gösterme Güdüsü
<b>BYG</b>	:	Başarıya Yaklaşma Güdüsü
<b>BKG</b>	:	Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü
<b>SBÖ</b>	:	Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği
<b>SBMÖ</b>	:	Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği
<b>TWF</b>	:	Türkiye Wushu Kung Fu Federasyonu
<b>İWUF</b>	:	International Wushu Federation
<b>EWUF</b>	:	European Wushu Federation

## 1. GİRİŞ

Günümüzde spor içerisinde başarı etkenleri farklılık göstermektedir. Sporcuların fiziksel yönden hazır oluşlarının yanında zihinsel olarak da güçlü ve dayanıklı olması büyük önem arz etmektedir. Bu noktada, sporcuların psikolojik faktörler yönünden değerlendirilmesi gerektiği ifade edilebilir. Bu psikolojik faktörler içerisinde stres ve motivasyon oldukça önemlidir. Stres, hem kişi ile çevresi arasındaki etkileşimden hemde endişe, korku, öfke, hayal kırıklığı gibi duygusal faktörlerden kaynaklanan ve genellikle kişinin fizyolojik ve psikolojik sağlık yapısını etkileyen duygusal gerilim olarak açıklanmaktadır (Bakan 2011). Motivasyon ise, insan davranışlarının fizyolojik veya psikolojik yönden eksik kalan bir ihtiyacın harekete geçirilmesi olarak tanımlanır. (Luthans,1992). Wushu Kung-Fu, hem fiziksel hem de zihinsel yeteneklerin önemli olduğu karmaşık bir spor dalıdır. Sporcuların müsabakalar öncesi ve sırasında yaşadıkları stres faktörleri ile motivasyon düzeyleri, performanslarını etkileyebilir. Bu nedenle, Wushu Kung-Fu sporcularının stres seviyelerini anlamak ve motivasyon düzeylerini değerlendirmek, sporcuların performansını artırmak ve spor psikolojilerini anlamak açısından önemlidir. Bu kavramlar neticesinde, stres ile başa çıkma yeteneklerinin gelişimi ile başarı motivasyon ilişkisi oldukça merak uyandıran bir konu olarak ifade edilebilir. Bu bilgilerin doğrultusunda çalışmanın temel amacı, Türkiye'deki Wushu Kung-Fu sporcularının stres ve motivasyon düzeylerini incelemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

Wushu Kung-Fu sporcularının stres ile başa çıkma yöntemlerini belirlemek için çalışmanın birinci hedefi, Wushu Kung-Fu sporcularının müsabakalar öncesi ve sırasında yaşadıkları stres faktörlerini belirlemektir. Bu, sporcuların stres seviyelerini anlayarak performanslarını artırıcı müdahaleler geliştirmeyi amaçlamaktadır. Wushu Kung-Fu sporcularının motivasyon düzeylerini değerlendirmek için çalışmanın ikinci hedefi, Wushu Kung-Fu sporcularının başarı motivasyon düzeylerini değerlendirmektir. Bu, sporcuların yarışmalara ve antrenmanlara yönelik motivasyon düzeylerini anlamak ve gerektiğinde motive edici stratejiler geliştirmek için önemlidir. Stres ile başa çıkma yöntemleri ve başarı motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemek için çalışmanın üçüncü hedefi ise Wushu Kung-Fu sporcuları arasında stres ile başa çıkma yöntemleri ile motivasyon düzeyleri arasındaki olası ilişkileri incelemektir. Bu,

stresin motivasyon üzerindeki etkilerini anlamak ve sporcuların psikolojik dayanıklılıklarını artırmak için önemli bir adımdır.

Bu araştırmanın sonuçları, Wushu Kung-Fu sporcularının mental sağlığını ve performansını desteklemek için spor psikolojisi alanında yapılacak müdahaleler açısından önemli bir katkı sağlayabilir. Ayrıca, sporda başarılı olmanın sadece fiziksel değil, aynı zamanda zihinsel sağlık gerektirdiği gerçeğini vurgulamaktadır. Wushu Kung-Fu, zorlayıcı teknikleri, fiziksel dayanıklılığı ve zihinsel konsantrasyonu gerektiren karmaşık bir spor dalıdır. Bu spor dalında başarılı olmak için hem bedensel hem de zihinsel açıdan büyük bir çaba ve disiplin gerektirmektedir. Bu bağlamda, Wushu Kung-Fu sporcularının stres ile başa çıkma yöntemleri ve başarı motivasyon düzeylerini incelemek, sporcuların performansını ve mental sağlıklarını anlamak için kritik bir öneme sahiptir.

Sporcuların mental sağlığı ve performansı üzerindeki etkisi yönünden Wushu Kung-Fu sporcularının yaşadığı stres faktörleri ve motivasyon düzeyleri, sporcuların genel mental sağlığı ve performansı üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Bu nedenle, bu faktörlerin derinlemesine incelenmesi, sporcuların psikolojik dayanıklılıklarını artırarak daha sağlıklı bir spor yaşamı sürmelerine ve yüksek seviyede performans göstermelerine yardımcı olabilir. Antrenman programlarının ve müdahale stratejilerinin geliştirilmesi açısından ise araştırmanın sonuçları, Wushu Kung-Fu sporcularının spora duygusal tepkilerini ve motivasyon seviyelerini anlamak için kullanılabilir. Bu bilgiler, sporculara özel antrenman programları ve motivasyonel destek stratejileri geliştirmek için temel oluşturabilir. Sporcuların zorlu antrenman dönemlerinde nasıl motive edileceği, stresle nasıl başa çıkacakları ve performans düzeylerini nasıl artıracabilecekleri konularında değerli bilgiler sunabilir.

Mevcut çalışmanın spor psikolojisi alanındaki bilgi birikimine katkısı yönünden ise, spor psikolojisi alanında yapılan literatüre yeni bir katkı sunacaktır. Sporcuların stres yönetimi ve motivasyonu, psikolojik dayanıklılık, rekabet baskısı ve zihinsel hazırlık gibi konulardaki bilgileri artırarak, spor psikologlarına, antrenörlerine ve araştırmacılara daha fazla içgörü sağlayabilir. Bu da sporculara daha etkili bir şekilde rehberlik edebilme ve spor psikolojisi alanındaki stratejileri geliştirebilme imkânı sunar. Bu nedenle, Wushu Kung-Fu sporcularının stres ve motivasyon düzeylerini

inceleyen bu araştırma, sporcuların performansını artırmak, mental sağlıklarını desteklemek ve genel başarı motivasyonlarını iyileştirmek için değerli bilgiler sağlaması açısından büyük bir öneme sahiptir. Ayrıca, sporda mental sağlığın ve motivasyonun ne kadar önemli olduğunu vurgulayarak, sporcular, antrenörler ve spor psikologları için farkındalık yaratabileceği düşünölmektedir.

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Wushu Tanımı ve Alt Dalları

Wushu kelimesi, Çince "wu" (fiziksel pratik, güç) ve "shu" (sanat) kelimelerinin birleşimidir (TWF, 2023). Wushu, Çin dövüş sanatları için kullanılan genel bir terimdir. Wushu çoğunlukla Çin dışında Kung Fu (Kung Fu) olarak bilinir. Wushu ayrıca kung fu olarak bilinen sporları da içerir. "Kung fu" işçilik anlamına gelir ve koruma sanatı (resim, müzik) dışında bir alanda kullanılabilir (TWF, 2023).

"Wushu" kelimesindeki hiyeroglif "Wu", durmak anlamına gelen "Zhi" ve eski bir dövüş aracı olan "Ge" den oluşur. Bu kelimelerin eklediği gibi "Wu", aslında "çatışmayı sona erdirmek" ve "barışı teşvik etmek" anlamına gelir. Wushu sadece güçlü ve sağlıklı bir vücuda sahip olmakla ilgili değildir; Aynı zamanda güçlü bir zihin, yüksek ahlaki değerler ve güreş sanatının etiğine odaklanır (İWUF, 2023).

Kung Fu olarak da bilinen Wushu, Çin'de ortaya çıkan ve gelişen dövüş sanatları uygulamaları için ortak bir terimdir. Uzun tarihi boyunca, wushu birçok farklı stil ve sisteme dönüşmüştür. Bu sistemlerin ve stillerin her birinin kendi taktikleri, teknikleri, ilkeleri ve yöntemleri vardır; Ayrıca savaş ekipmanları için geniş bir kullanım alanına sahiptir. Farklı stiller, güreşin doğasında bulunan birçok farklı yöne odaklanmanızı sağlar. Fakat daha da önemlisi, bu farklı tarzlar, son beş bin yılda Çin'de gelişen insanların popüler felsefelerini ve ahlaki uygulamalarını özümsemiştir. Bu şekilde, wushu sadece basit bir saldırı ve savunma sistemi olarak gelişmedi, aynı zamanda bedeni, zihni ve ruhu olumlu bir şekilde kullanmalarına izin vererek onu uygulayanlar için de yararlı oldu (İWUF, 2023).

Wushu, her biri kendi odağı ve amacı olan çeşitli uygulama biçimlerine dönüşmüştür. Bazı uygulayıcılar birincil hedefleri olarak sağlık ve refahı vurgularken; Bazıları sanatın kaynağı olan geleneksel kültürü ve becerileri vurgular. Bugün, wushu küresel olarak rekabetçi bir spor haline geldi (İWUF, 2023). Jet kune do, wing chun gibi günümüzün popüler savunma sanatları da wushu'ya dayanıyor.

Wushu, hareketlerin yargıç tarafından öznel olarak değerlendirildiği bir dövüş sanatıdır. Temel olarak, zıplama, dönme ve tek bacaklı pozlar gibi hareketlere sahip olan ve hareket stabilitesi için katı gereksinimleri olan bir spordur (Wang vd., 2021).



Tek bir çatı altında toplanan tüm Çin dövüş sanatlarının ortak biçimi olan Wushu, Çin'deki en önemli geleneksel spordur. Birçok Asya dövüş sanatı (judo, karate) wushu'dan kaynaklanmıştır. Çok çeşitli wushu tekniklerine ek olarak, eski Çin felsefi kavramlarını ve dini unsurlarını da içeriyordu. Bu sporun gelişimi, Çin toplumunda meydana gelen değişikliklerden etkilenmiştir. Çin tarihinde, birçok yönetici wushu'yu siyasi bir araç olarak kullandı ve uygulamasının belirli biçimlerini (kamu düzenini korumak, fiziksel yetenekleri ve fiziksel uygunluğu geliştirmek, Çin devletinin birliğini sağlamak ve baskın ideolojiyi güçlendirmek vb.) (Theeboom ve Knop, 1997).

Binlerce yıl önce Çin'de ortaya çıkan wushu, hayatta kalma, savaş, eğitim, sağlık, zindelik, kişisel gelişim ve eğlence için kullanılmıştır. Kenarlı silahların uzun çağında, wushu askerler tarafından rakiplerini bastırmak için kullanıldı. 1800'lerin ortalarında, Çin Batılı emperyal güçler tarafından yenilgiye uğratıldığında, wushu ordunun lehine düşmüştü. 1900'lerin başında, Çin hükümeti, vatandaşlarının sağlığını, zindeliğini ve kültürel kimliğini geliştirmek için geleneksel wushu'yu halka olumlu ifadelerle tanıttı. İngilizce'de Wushu'ya "kung fu" denir, uygulayıcının iç ve dış niteliklerini ve yeteneklerini geliştiren bir Çin dövüş sanatıdır. İçsel (ahlak, akıl ve ruh) ve dışsal (fiziksel güç ve beceri) olarak tanımlanmıştır. Yüzlerce çeşit wushu olmasına rağmen, esas olarak iki bölüme ayrılır: resmi (taolu) ve savaş (bodou). Resmi wushu, genellikle bir dizi koreografiden oluşan hareketlerdir. Bununla birlikte, savaş organize bire bir tartışmaların bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Lu, 2008).

Wushu hareketlerinin yaşlılarda alt ekstremitelerin nöromusküler fonksiyonu üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ve kronik bel ağrısını azalttığı öne sürülmüştür (Soltani ve Sadeghi., 2020). Biyomotor elementler, wushu sporcularında fiziksel uygunluğun gelişimi için gereklidir. Wushu sporlarında, güç, esneklik, çeviklik, hız ve VO2 max temel biyomotor bileşenlerdir (Sukamti vd., 2022). Hareketlilik; bu, bir bireyin pozisyonlarını hızlı bir şekilde değiştirme yeteneğidir. Bir wushu sporcusu, saldırı ve savunma sırasında bir rakibe karşı savunmak için iyi bir çevikliğe sahip olmalıdır (Paul vd., 2016). Erkek wushu oyuncularının kadınlardan daha iyi hıza, güce ve güce sahip oldukları öne sürülmüştür ve bunun nedeni erkeklerin kadınlardan daha fazla güç üretmesi ve daha fazla kas kütesine sahip olmasıdır. Erkeklerin daha iyi olmasının bir başka nedeni de, yeni kan hücreleri oluşturan, kemikleri ve kasları güçlendiren ve kas büyümesini teşvik eden testosteron hormonu olmasıdır (Ismoko

vd., 2013). Esneklik açısından, kadın wushu oyuncularının, kadınlarda hormonal hastalıklarla bağlantılı olan erkek sporculardan daha iyi olduğu gösterilmiştir. Bu hormonal durumların pelvisten kaynaklanan hareketleri ve pelvisin uzunluğunu etkilediği belirtilmiş, ayrıca kadın wushu sporcularının kaslardan daha fazla yağa sahip olduğu, yağın kaslardan daha yumuşak bir yapıya sahip olması nedeniyle kadınlarda esneklik düzeyinin erkeklere göre daha iyi olduğu belirtilmiştir (Sukamti vd., 2022). Kaliteli wushu performansı dayanıklılık ve maksimum kas gücü gerektirir (Sarkar vd., 2018).

### **2.1.1. Wushu'nun Tarihçesi**

Wushu'nun en eski kökenleri, ilkel dönemde insanın zorlu çevre koşullarında hayatta kalma mücadelesine kadar izlenebilir. Bu mücadele, insanın vahşi hayvanlardan korunmasını, avlanma faaliyetlerini ve diğer insanlara karşı mücadelesini içerir. Bu faaliyette başarılı olmak için, insanlar savaş için silahların yanı sıra üretimde kullanılacak araçları da icat ettiler. Bu savaş silahlarının kullanımı, daha sonra ortaya çıkacak olan wushu silahlarının ve wushu dövüş tekniklerinin kökenini şekillendirdi. Mezolitik ve Neolitik Çağlardan Tunç Çağı'na kadar olan dönemde, önce taştan, sonra bronzdan birçok avcılık ve askeri alet icat edildi. Bu dönemlerde kabile savaşları yaygındı ve bu silahlar kullanıldı. Ek olarak, bu savaş durumu wushu'nun erken gelişmesine yol açtı.

"Chi" ve "jiao di" gibi iktidar için rekabet ritüelleri bu antik dönemde ortaya çıkmıştır. Shang Hanedanlığı (MÖ 1556 - MÖ 1046), Batı Zhou (MÖ 104 - MÖ 771), İlkbahar ve Sonbahar (MÖ 771 - MÖ 476) ve karşıt devletler (MÖ 481 - MÖ 221) döneminde, wushu uzmanlaşmış silahlı ve silahsız mücadele yöntemlerine dönüştü. Bu dönemlerde, wushu sadece askerler arasında değil, aynı zamanda nüfus arasında da popüler hale geldi ve kendini savunma, eğlence ve sağlık için uygulandı. İlkbahar ve sonbahar dönemlerinde Konfüçyüs, insanlara hem edebi hem de dövüş sanatlarının öğretilmesi gerektiğini savundu.

Qin (Çin) Hanedanlığı döneminde (MÖ 221 - MÖ 206), Çin birliği sağlandı ve merkezi bir imparatorluk kuruldu; ancak bu dönemden sonra Han Hanedanlığı (MÖ 206 - MS 220) ve Tang Hanedanlığı (MS 618 - 907) döneminde iç huzursuzluk devam etti. Bu dönemlerde, savaş durumu tırmandı ve silahlar ve savaş yöntemleri farklılaştı,

bu da daha sonra wushu'nun gelişmesine yol açtı. Daha sonra, Çin ulusal birliği sayesinde, wushu'nun sağlık ve eğlence yönü keşfedildi ve geliştirildi. Savaş performansları popüler hale geldi ve yarışmalarda koruyucu ekipman tanıtıldı. "Show Bo" ve güreş gibi dövüş sporları imparatorluk mahkemesinde popüler hale geldi ve yarışmalar hakimlerin önünde yapıldı. Bu durum topluma yansdı ve wushu halk arasında popüler oldu. 495 yılında, Shaolin Tapınağı, Ba Tuo adında bir keşiş tarafından Songshan Dağı'nda kuruldu. Ba To'nun öğrencileri boş zamanlarını wushu egzersizleri yaparak geçirdiler. Daha sonraki nesil keşişler Chan (özellik) ve Quan'ı (savaş sanatı) birleştirdi ve bugünün ünlü Shaolin Wushu'su (Shaolin Quan) doğmuştur.

960 tarihinden itibaren, barut üretimi ile askerler basit ateşli silahlar kullanmaya başladı. Ateşli silahlar yavaş yavaş yer almaya başlarken, ateşli silahlar hala savaşlarda ana askeri teçhizat olarak kullanılmaya devam etti. Daha sonra askeri taktiklerin ve çalışma emirlerinin geliştirilmesiyle, sistematik savaş eğitimi yöntemleri geliştirildi ve standartlaştırıldı. Asker olmak isteyen kişilere askerlik sınavları uygulanıyordu. Geleneksel wushu, çok işlevli gelişimi ile bu dönemde en verimli ve öne çıkan şeydi. Wushu uygulayıcıları, birçok çıplak elle uygulama türünün gelişmesiyle bir olgunluk dönemine girdiler. Askeri uygulamalar üç ana bölüme ayrılır: Gong Fa (kung fu: uygulama ve beceri geliştirme), Taolu (rutin uygulama), Ge Dou (askeri uygulama).

Ming Hanedanlığı (1368 - 1644), yazılı günlüklerin ve uygulama rehberlerinin ortaya çıkmasıyla wushu stillerinin en büyük sistematik gelişimini gördü. Bu yazılı metinlerden en ünlüsü, korsan istilasına karşı savunmasıyla tanınan Ming hanedanının generali Qi Jiguang tarafından derlenen "Askeri Eğitim Kayıtları" kitabıdır. Bu kitapta, General Qi Jiguang o dönemin wushu uygulamasını anlattı. Daha sonra, çeşitli dövüş sanatları türleri hakkında birçok eğitim kitabı ve el kitabı yayınlandı.

Qing Hanedanlığı'nın (1644 – 1911) başlamasıyla birlikte, askerler arasında ateşli silahların kullanımı giderek arttı ve ateşli silahlar yavaş yavaş önemini yitirmeye başladı. Eskiden çoğunlukla askerler tarafından uygulanan Wushu, ateşli silahların önemi nedeniyle şimdi çoğunlukla halk tarafından yapılmaktadır. Ek olarak, koruma yöntemleri ve uygulamaları, yaygın halk kültüründe popüler olan felsefi ve teorik fikirlerle birleştirilmiştir. Geleneksel tıp teorileri, daha sonra sağlıklı bir yaşam tarzını

sürdürmek ve teşvik etmek için işlevler kazanan wushu ile birleştirildi. Taoizm gibi popüler felsefeler, Xingyi Quan, Bagua Zhang ve Tai Chi Chuan gibi stillere yol açan wushu uygulamalarıyla birleştirildi. Bu tarzlar başlangıçta askeri uygulamalara atıfta bulunsa da, felsefi ilkelere ve sağlığa dikkat çekti. (IWUF 2023).

### **2.1.2. 21. Yüzyılda Wushu ve Dünya’da Wushu’nun Gelişimi**

20.yy başlarında Şangay Jing Wu Fizik Kültür Topluluğu, Pekin Fizik Kültür Araştırmaları Enstitüsü ve benzer organizasyonlar kuruldu ve aynı zamanda wushu okul sporları müfredatında ve ulusal müsabakalarda yer aldı. Bu gelişim wushuya popüler sporlar arasında alan kazandırmıştır. Halka açık performanslar yaygınlaşmış ve halka açık uygulamalar ile wushu yarışmaları organize edilmiştir. Bu etkinlikler yaygınlaşmış wushu uygulamalarının artmasına sebep olmuştur.1923 yılında Şangay’da Çin Ulusal Wushu Oyunları yapıldı. Wushu uygulamalarını sistemleştirmek ve bu durumu ulusal düzeyde yaygınlaştırmak ve arttırmak için ‘Wushu’ adı resmi olarak ‘Goushu’şeklinde değiştirildi. Taolu form yarışmaları ve aynı zamanda silahlı ya da çıplak el müsabakaları yapıldı.1929 yılında 3.Çin Ulusal oyunlarında Wushu Taolu yer aldı.1936 yılında Berlin’de yapılan 11.Olimpiyat oyunlarında Çin wushu delegasyonu bir gösteri yaptı. Çin’de cumhuriyet dönemi ve halk cumhuriyetinin kurulmasından sonra wushu sürekli olarak gelişti. Wushu sistemlerini büyük ölçüde geliştiren öğretim metot ve materyallerinin standart hale getirilmesinin yanında wushu formları ve wushu yarışmalarının detaylı kuralları bir araya getirilip uygulamaya konulmuştur.1958’de Çin Wushu Birliği Pekin’de kuruldu. Avrupa Wushu Federasyonu (EWUF-Euopen Wushu Federation )1985 yılında kuruldu.1985 yılında Çin’in Xian şehrinde ilk uluslararası Wushu turnuvası düzenlendi ve Uluslararası Wushu Federasyonu için hazırlık komitesi oluşturuldu.1990 yılında Uluslararası Wushu Federasyonu ( IWUF- International Wushu Federation ) resmen kuruldu. ( IWUF, 2023)

Uluslararası Olimpiyat Komitesi tarafından Çin mücadele sanatları olarak tanınmış olsada, Wushu yaz olimpiyat oyunlarında yer almamaktadır. (IOC, 2023)

### **2.1.3. Wushu'nun Türkiye'deki Gelişim Süreci**

Türkiye'de Wushu 1970'li yıllardan beri yapılmaktadır. Daha önceleri 'kung fu' adı ile bilinen bu sporun ülkemizdeki resmi adı "Wushu Kung Fu" olarak kabul edilmiştir. Ülkemizde 1990'lı yıllardan itibaren dünyadaki modern wushu teknikleri uygulamaya başlanmıştır. Wushu faaliyetleri önceleri mücadele sporları federasyonuna bağlı olarak yapılmaktaydı. Türkiye Wushu Kung Fu Federasyonu 2006 yılında Mücadele sporları federasyonundan ayrılarak özerk federasyon olmuştur. Türkiye Wushu Kung Fu Federasyonu'na bağlı, 141.314 lisanslı sporcu, 2700 milli sporcu, 4600 antrenör, 81 il temsilcisi, 3150 hakem, 550 kulüp bulunmaktadır (TWF, 2024).

### **2.1.4 Wushu Kung Fu Alt Branşları**

Wushu Kung fu'ya bağlı iki yarışma türü vardır. Estetik ve koreografik hareket yarışmaları "Taolu" adı altında yapılır. İkili dövüş ise "Sanda" (Sanshou) adı altında yapılır. Wushu Kung Fu'ya bağlı alt branşları ise Aikido, Budokaido, Wing Chun ve Jet Kunedo olarak ayrılmaktadır (TWF, 2024).

### **2.1.5. Wushu Sanda**

Geleneksel Çin dövüş sanatlarından bir dalıdır. Wushu, bir dizi farklı dövüş sanatını içeren genel bir terimdir ve çeşitli stilleri kapsar. Wushu Sanda, genellikle "Çin kickboks" olarak da bilinir ve savaşa dayalı bir spor dalıdır (TWF, 2024).

**Dövüş Teknikleri:** Wushu Sanda, yumruk, vuruş, tekme ve yakalama gibi çeşitli dövüş tekniklerini içerir. Hızlı vuruşlar, akrobatik tekme kombinasyonları ve etkili savunma hareketleri önemlidir (TWF, 2024).

**Dövüş Stili:** Wushu Sanda, rakiplerin birbirleriyle karşı karşıya geldiği bir dövüş stili sunar. Kırmızı ve Mavi köşeler olarak ayrılır. Genellikle bir ring veya platform üzerinde 80 cm yüksekliğinde, 8x8 ölçülerde deki platform üzerinde yapılır, Müsabaka zemini kanvas kumaşla kaplı yoğun süngerden oluşur. Platform çevresinde 30 cm yüksekliğinde ,2 m genişliğinde koruyucu bir alan bulunur. Amaç, rakibi etkili vuruşlarla yere indirerek ve ya platformdan dışarı atarak puan kazanmaktır.( IWUF, 2023)

**Ekipman:** Wushu Sanda'da, sporcular genellikle eldiven, başlık, göğüs koruyucu, safeguard, dişlik ve kasık koruyucu (kugi) gibi koruyucu ekipmanlar kullanır. Bu, sporcuların güvenliğini sağlamak için önemlidir (TWF, 2024).

**Yarışma ve Puanlama:** Wushu Sanda yarışmalarında sikletlere ve yaş gruplarına ayrılarak ve kilogramlarına göre sınıflandırılırlar, Yaş grupları; C Minik(6-7 yaş) B Minik(8-9 yaş),A Minik (10-11 yaş), Yıldızlar (12-14 yaş), Gençler (15-17 yaş), Büyükler (18-35 yaş) ve Veteranlar (35 ve üstü) Fedesyonun yarışma reglamanına göre yaş grupları her yıl değişkenlik göstrebilmektedir. Örneğin, büyükler sanda müsabakasına katılım yaş şartı 2006-1984 doğumlu olmak gibi)olarak ayrılır. Katagoriler ise erkek ve kadınlarda 48-52-56-60-65-70-75-80-85-90 ve 90 kg üstü olarak sınıflandırılır. Sporcular puanlarını rakibini vurarak veya onu yere düşürerek kazanır. Puanlama yapılırken belli vuruşların puanlamaları vardır. Kafaya yumruk 1 puan, kafaya tekme 2 puan, vucut bölgesine yumruk 1 puan, tekme 2 puan, Rakibi platform üzerinden çıkarma 2 puan. Rakibi düşürme 2 puan şeklinde puanlama yapılır. Cezalı vuruşlar da ise Hakem ikaz 1 puan cezası, ihtar 2 puan cezası verir. Yasaklı vuruşlar enseye vuruş, sırtta vuruş,kasıklara vuruş,dırsek,kafa atma (TWF, 2024).

**Antrenman ve Fiziksel Hazırlık:** Wushu Sanda sporcuları genellikle çok yönlü bir fiziksel hazırlığa sahip olmalıdır. Kuvvet, dayanıklılık, hız, esneklik ve denge gibi çeşitli fiziksel özelliklerin geliştirilmesi önemlidir. Antrenmanlar, teknik çalışmalar, kondisyon ve strateji üzerine odaklanır (TWF, 2024).

**Süre:** Wushu Sanda maçları genellikle 3 dakika 2 raunt üzerinden oynanır, Raunt aralarında 1 dakika dinlenme verilir. Müsabaka beraberlikle devam etmesi sonucunda 3. Raunt oynanır. Eşitli bozulmaması halinde kilogram kontrolü sağlanarak, kilogramı düşük sporcu galip ilan edilir (TWF, 2024).

**Kural İhlalleri:** Wushu Sanda'da belirli kural ihlalleri cezalandırılır. Örneğin, kafa atma, rakibi tutma 5 saniyeden fazla veya tekrarlayan bir şekilde ringin dışına çıkma gibi davranışlar ceza alabilir (TWF, 2024).

**Hakem Kararları:** Maç sırasında hakemler, kurallara uygunluğu ve sporcuların davranışlarını izler. Hakemler, gerektiğinde maçı durdurabilir, cezalar verebilir veya puanları belirleyebilir. Wushu Sanda, hem rekabetçi bir spor olarak hem de kendini

savunma amacıyla pratik yapmak isteyenler için popülerdir. Hem bedensel yetenekleri geliştirirken hem de zihinsel odaklanma ve disiplini artırır (TWF, 2024).

**Wushu Sanda Kuralları:** Belirli kurallar altında gerçekleştirilen bir dövüş sporudur. Bu kurallar, sporun güvenliği ve adil bir rekabet ortamı sağlamak için belirlenmiştir. Bu kurallar genel hatlarıyla Wushu Sanda maçlarının nasıl gerçekleştirildiğini gösterir. Ancak, belirli organizasyonlar veya turnuvalar farklı kurallar kullanabilir, bu nedenle sporcunun katıldığı etkinliğin kurallarını önceden öğrenmek önemlidir (TWF, 2024).

### 2.1.6 Wushu Taolu

Geleneksel Çin dövüş sanatlarının bir dalıdır ve genellikle “koreografi dövüşü” olarak da bilinir. Taolu, hareketli ve görsel olarak etkileyici bir dizi dövüş hareketi, tekme, vuruş ve akrobatik unsurların koreografisini içerir. Wushu Taolu, hem rekabetçi bir spor olarak hem de sanat olarak uygulanır. (IWUF, 2023).

**Teknikler:** Wushu Taolu, çeşitli dövüş tekniklerini, akrobatik hareketleri, denge unsurlarını ve kılıç gibi geleneksel silahları içerir. Teknikler arasında yumruk, tekme, el dövüşleri, atışlar, dönüşler ve zıplamalar bulunur (TWF, 2024).

**Kategoriler:** Wushu Taolu, farklı kategorilere ayrılır. Bunlar arasında elle yapılan setler (barehand forms) ve silahlı setler (weapon forms) bulunur. Barehand forms, savaş hareketlerini ve akrobatik kombinasyonları içerirken, Weapon forms, geleneksel Çin silahlarını (örneğin, kılıç, kırbaç) kullanır (TWF, 2024).

**Puanlama ve Değerlendirme:** Wushu Taolu yarışmalarında, sporcuların performansı 10.0 üzerinden hakemler tarafından değerlendirilir. Hareketlerin teknik doğruluğu, akıcılık, güç, esneklik, denge, estetik ve sanatın ifadesi gibi faktörler puanlanır. Hareketlerin zorluğu ve kompleksitesi de dikkate alınır (TWF, 2024).

**Kostüm ve Müzik:** Wushu Taolu yarışmalarında, sporcular genellikle geleneksel Çin kostümleri giyerler. Ayrıca, performanslarını müzik eşliğinde gerçekleştirebilirler. Müzik, performansın ritmini ve atmosferini güçlendirmek için kullanılır (TWF, 2024).

**Eğitim ve Antrenman:** Wushu Taolu sporcuları, teknikleri ve performanslarını geliştirmek için yoğun bir antrenman programına sahiptirler. Kuvvet, esneklik, denge,

koordinasyon ve akrobasi gibi farklı becerileri geliştirmek için çeşitli egzersizler ve antrenmanlar yapılır. Wushu Taolu, hem sporcuların fiziksel yeteneklerini geliştirmesine hem de geleneksel Çin kùltürü ve sanatına derinlemesine bir anlayış kazanmasına olanak tanır. Ayrıca, gösteri sanatları veya performans sanatları olarak da değerlendirilebilir ve sahne performanslarında veya gösterilerde sıklıkla sergilenir. Wushu Taolu kuralları belirli bir organizasyon veya federasyon tarafından belirlenen ve yönetilen bir dövüş sporudur. Uluslararası Wushu Federasyonu (IWUF) ve çeşitli ulusal federasyonlar, Wushu Taolu yarışmaları için genel kurallar ve yönergeler belirler (TWF, 2024).

**Set Seçimi:** Sporcular, performanslarını sergilemek için belirli bir set seçerler. Bu setler genellikle geleneksel Wushu tekniklerini içerir ve barehand (elle yapılan) veya weapon (silahlı) kategorilerinden birine ait olabilir (TWF, 2024).

**Performans Alanı ve Zaman Sınırları:** Sporcular, performanslarını genellikle 12x8 metre yarışma halısında ve ya 12x12 metre platform halı üzerinde sergilerler. Performans alanı belirli boyutlara sahip olabilir. Ayrıca, her set için belirlenmiş bir zaman sınırı vardır 1.5 dakikadan az 4 dakikadan fazla olmaması gerekmektedir ve sporcular performanslarını bu süre içinde tamamlamalıdır (TWF, 2024).

**Teknik ve Hareketler:** Sporcular, belirli bir set içinde çeşitli dövüş tekniklerini, akrobatik hareketleri ve geleneksel silah kullanımını göstermelidir. Hareketlerin doğruluğu, temizliği ve akıcılığı önemlidir (TWF, 2024).

**Yarışma Kategorileri ve Sınıflandırma:** Wushu Taolu yarışmaları genellikle farklı yaş gruplarına ve beceri seviyelerine sahip sporcular için farklı kategorilere ayrılır. Bu kategoriler, sporcuların rekabet ettiği grupları belirler. Bu kurallar genel hatlarıyla Wushu Taolu yarışmalarının nasıl gerçekleştirildiğini gösterir. Ancak, belirli bir organizasyonun veya etkinliğin kuralları değişebilir, bu nedenle sporcunun katıldığı yarışmanın özel kurallarını önceden öğrenmek önemlidir (TWF, 2024).

### **2.1.7 Aikido**

Aikido'nun kurucusu Morihei Ueshiba'dır. Japonya'da 20. yüzyılın başlarında yaşamış olan Ueshiba, Aikido'nun temel prensiplerini geliştirmiş ve bu dövüş sanatını modern formuna kavuşturmuştur. Ueshiba, "O-Sensei" olarak da anılmaktadır ve



Aikido'nun sadece bir dövüş sanatı olmanın ötesinde bir felsefe ve yaşam tarzı olduğunu vurgulamıştır. Yüz yıllardır var olan savaş tekniklerinin evrimiyle ortaya çıkmış ve halen 140 ülkede çalışılan Japonya menşeli bir savaş sanatıdır. 'Ai' kelimesi uyumla hareket etmek anlamına gelir. Aikido, samuray kesiş tekniklerini temel almasına rağmen bir farkındalık eğitimi olarak anlatılır. Bu sanatta ,hedef ,saldıran kişi (Uke) ile savunan kişi (Tori) arasında gerçekleşen birkaç saniyelik bir hareket serisi olan sekanslarla,rakibin dengesini bozarak kendini savunmaktır.Bu sekanslar sırasından ,Tori çeşitleri Aikido adımlarını içeren 'Taisabaki' yi kullanır. Saldırı başlamadan önce, henüz bir temas olmadan, Tori uygun adımlamayla Uke'nin dengesini bozar ve saldırı ekseninin dışına çıkar. Temas başladıktan sonra, Tori hareketini saldırısının geldiği yöne doğru tamamlar ve uygun kırışlarla sekansı sonlandırır (Kimmel ve Rogler,2018).

Kendini savunma, iki rakip arasında göz kontağı ile başlar ,Uke atak yapar ve Tori saldırı pozisyonuna uygun bir teknik ile kendini savunur.Teknik tamamlandıktan sonra mutlaka tekrar savaş pozisyonu alınır.Atak ve savunmaların tamamlanması ile Aikido teknikleri oluşur. Aikido teknikleri tutmalı ve fırlatmalı olarak iki'ye ayrılır. Hemen hemen bütün tekniklerin Japonca isimleri ile öne düşüş (omote) ve geriye düşüş ile tamamlanan (ura) formları bulunmaktadır. Hareketlerin tanımlanabilmesi için pozisyon ve teknikleri birleştiren adımlar arasında farklar çok önemlidir. Aikido'nun temel adımları (Taisabaki) sekize ayrılır bunlar, Ayumi Ashi, Tsugi Ashi, Tenkan, Tenkai, İrimi, İrimi Tenkan, Kaiten, Okuri Ashi. Aikido'da üç tip antrenman silahı vardır. Bokken, genellikle ahşaptan yapılan antrenman kılıcıdır. Jo ince uzun sopaya benzeyen antrenman sopası tanto ahşap antrenman bıçağı (TWF,2024).

### **2.1.8 Budokaido**

Budokaido, Japon dövüş sanatları ve sporlarını ifade etmek için kullanılan bir terimdir. "Budo" Japonca'da "savaş sanatları" anlamına gelirken, "kai" kelimesi "okul" veya "dernek" anlamına gelir ve "do" ise "yol" veya "öğreti" demektir. Bu nedenle, "Budokaido" terimi, çeşitli Japon dövüş sanatlarının bir araya getirildiği veya birleştirildiği bir okul veya dernek anlamına gelir.

Budokaido terimi, belirli bir dövüş sanatı stiline atıfta bulunmaz, ancak genellikle farklı Japon dövüş sanatları disiplinlerinin kapsamlı bir yaklaşımını ifade

eder. Bu, genellikle aikido, judo, karate, kendo, iaido ve diğeri gibi farklı dövüş sanatlarının tekniklerini içerebilir. Budokaido'nun amacı, öğrencilere sadece fiziksel olarak kendilerini savunmayı değil, aynı zamanda zihinsel ve ruhsal olarak da gelişmeyi öğretmektir. Budokaido'nun felsefesi, dövüş sanatlarının sadece bir mücadele aracı değil, aynı zamanda karakter gelişimi ve kişisel disiplin için bir yol olduğunu vurgular. Budokaido okulları, öğrencilere hem fiziksel teknikleri öğretirken hem de ahlaki değerlerin ve disiplinin önemini vurgulayan bir ortam sağlarlar. Bu, öğrencilerin kendilerine güvenlerini artırmalarına, kendilerini kontrol etmeyi öğrenmelerine ve genel olarak daha dengeli bireyler olmalarına yardımcı olabilir (TWF,2024).

**Dojo Etiketi ve Saygı:** Budokaido okullarında, öğrencilerin dojo (dövüş sanatları salonu) kurallarına uymaları ve öğretmenlerine, diğer öğrencilere ve dövüş sanatları geleneğine saygı göstermeleri önemlidir. Öğrenciler genellikle girişte reverans yaparlar ve dövüş sanatları terminolojisini öğrenirler (TWF,2024).

**Güvenlik Kuralları:** Budokaido dövüş sanatları, öğrencilerin güvenliğini sağlamak için belirli kurallar ve prensipler içerir. Bu kurallar genellikle dövüş sırasında rakibin zarar görmemesi için yapılan tekniklerin kontrollü bir şekilde uygulanmasını içerir (TWF,2024).

**Turnuva ve Yarışma Kuralları:** Budokaido disiplinlerinden bazıları, öğrencilerin yeteneklerini test etmek ve geliştirmek için düzenlenen turnuva ve yarışmalara katılır. Bu etkinlikler genellikle belirli bir kurallar setine tabidir ve öğrencilere rakipleriyle güvenli ve adil bir rekabet ortamında mücadele etme fırsatı sunar. Mücadeleler 8x8 tatami ve ya 10x10 tatami üzerinde 2 raunt üzerinden 3 dakika müsabaka yapılır, Raunt arası 1 dakika dinlenme verilir. Eşitlik olaması durumunda 2 dakika ek olarak devam eder. Mevcut bir puanlama sistemi olmamakla beraber etkili ve sert vuruşlar sonrası rakibini savunmasız bırakan sporcu yapmış olduğu tekniğe göre ippon 1 puan ve ya wazari 2 puan alır. Yasaklı vuruşlar dirsek, kasık bölgesine tekme, surata direk yumruk, sırtta vuruş,kafa atmak yasaktır diskalifiye sebebidir (TWF,2024).

**Moral ve Ahlak Kuralları:** Budokaido, sadece fiziksel teknikleri öğretmekle kalmaz, aynı zamanda öğrencilere ahlaki değerleri vurgular. Bu değerler genellikle dürüstlük, saygı, sabır ve öz disiplin gibi kavramları içerir (TWF,2024).

### **2.1.9. Jeet Kune Do**

Kelime kökeni olarak Jeet, durdurmak (intercepting), Kune, yumruk (fist), do ise yol, yöntem, tarz (way) anlamına gelmektedir. Bütün olarak ise Jeet Kune Do, durduran yumruğun yolu (The Way of the Intercepting Fist) anlamını taşımaktadır. Bruce Lee'nin geliştirdiği bir dövüş sanatları stili olarak bilinir. Bu terim, Kantonca'da "yolun nesnesi" veya "mücadelenin yolu" anlamına gelir. Bruce Lee, geleneksel dövüş sanatlarının katı kurallarını ve sınırlarını reddeden bir yaklaşım benimsemiştir ve bu nedenle Jeet Kune Do, özgürleştirilmiş bir dövüş felsefesi olarak kabul edilir.

Jeet Kune Do, Bruce Lee'nin kendi deneyimlerinden, dövüş sanatlarından ve felsefi düşüncelerinden beslenen bir yaklaşımdır. Bruce Lee, dövüşte etkili olmanın, kişinin kendisini tanıması ve doğal yeteneklerini keşfetmesi gerektiğini savunmuştur. Bu nedenle, Jeet Kune Do'nun temel amacı, öğrencilere kendilerine özgü bir dövüş tarzı geliştirmeleri için rehberlik etmektir.

Jeet Kune Do'nun ana prensipleri arasında kararlılık, doğal hareketlerin kullanımı, ekonomiklik, karşıdaki rakibi okuma, farkındalık ve esneklik bulunur. Bu prensipler, öğrencilere hem fiziksel olarak etkili hem de zihinsel olarak hazır olmalarını sağlamak için tasarlanmıştır.

Jeet Kune Do'nun öğretileri, dövüş sanatları, savunma teknikleri, kavga sporları ve felsefi düşüncelerin bir karışımını içerir. Bruce Lee'nin vurguladığı gibi, Jeet Kune Do'nun asıl amacı, sadece dövüş sanatlarında ustalaşmak değil, aynı zamanda kişisel gelişim ve özgürleşme yolunda ilerlemektir. Bu nedenle, Jeet Kune Do, bir dövüş sanatından daha fazlasını temsil eder; aynı zamanda bir yaşam felsefesi olarak kabul edilir (TWF,2024).

### **2.1.10 Wing Chun**

Güney Çin kökenli bir dövüş sanatıdır. Wing Chun hakkında bazı bilgiler: Kökeni ve Efsanesi: Wing Chun, yaklaşık 300 yıl önce Güney Çin'deki Shaolin Tapınağı'ndan çıkan en genç ve modern Kung Fu stillerinden biridir. Efsaneye göre,

Budist rahibe Ng Mui, Shaolin Tapınağı'nın yaşlılarından biri olarak, kaba kuvvete dayanmayan etkili bir dövüş yöntemi geliştirmek için geniş bilgisini kullanmıştır. Wing Chun, yakın mesafede elden ele dövüşe odaklanır. Hızlı ardışık yumruklarla karakterizedir. Doğrudan ve etkili bir yaklaşım benimser. Rakibin merkez hattını yakalamayı vurgular. Rakibin kuvvetini kullanarak eşzamanlı saldırı ve savunma yapar. İp Man ve Bruce Lee: Wing Chun, Ip Man tarafından Hong Kong'a getirilmiş ve dünyaya yayılmıştır. Bruce Lee, Ip Man'ın en ünlü öğrencisidir. Ünlü Uygulayıcılar: Ip Man, Bruce Lee ve Donnie Yen gibi ünlü isimler Wing Chun'u pratiğe geçirmişlerdir.

## 2.2. Stres Kavramı

Stres kavramı Fransızca olarak 'estrel', Latince olarak ise estriktial kelimelerinden türemiştir. Bu kelimelerin anlamı ise zorlanma, baskı ve gerilme olarak ifade edilmektedir.17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem gibi kelimelerle aynı anlamda ifade edilmiştir (Akman, 2004; Çam Yıldırım, 2014; Eryılmaz, 2009; Saracel, Taşseven ve Ay, 2015). Literatürde stres kavramını ilk tanımlayan kişinin fizikçi Robert Hook olduğu bildirilmektedir. Akman'ın aktardığına göre Hook (17.yy.) stresi; elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişki olarak tanımlamıştır (Akman, 2004).

Gündelik yaşantımızda çok sık deneyimlediğimiz stres yeni bir kavram olmamakla birlikte eski zamanlardan bu yana insanların hayatında hep var olmuştur. Önceki dönemlerde yaşamak için verilen uğraşların sonucunda yaşanan stres ile çağımızda deneyimlediğimiz strese verdiğimiz reaksiyonlar arasında fark olmamakla birlikte strese sebep olan nedenlerin değişim gösterdiği bilinmektedir (Akman, 2004). Bireyin yaşadığı olayı anlamlandırma şekli ve stres verici olarak değerlendirip değerlendirmedeği kişinin bilişsel yapısına bağlıdır. Bilişsel olarak yapılan anlamlandırma işlevinde, yaşadığı toplumdaki kültürel değerler, fiziki özellikleri, özsaygısı, karakter yapısı ve sosyal destek kaynakları etkili olmaktadır (Akman, 2004; Türkçapar, 2018).

Hans Selye stres ile bilimsel olarak çalışan ilk kişidir. Hans Selye'den sonra birçok bilim adamı uzun yıllarca stresin tanımını yapmıştır. Eryılmaz'ın aktardığına göre Selye stresi, "organizmada zorlanma sonucu ortaya çıkan tepki" olarak ifade

etmiştir. Stres; fiziksel olarak kendimize zarar verme düşüncelerini, hayal kırıklıklarını ve yorgun olma gibi zihni meşgul eden durumları anımsatır. Bu tanım ile de stresin yalnızca bedenimize zarar verdiği belirtilmiştir (Eryılmaz, 2009). Selye'nin genel olarak kabul gören tanımına göre stres; memnuniyet verici olup olmadığı gözetilmeksizin, her türlü isteme bedeninin uyum sağlamak için gösterdiği tepkidir. İnsanların vücudunun genelde memnuniyet ve keyif verici olaylar ile zararı olan olaylar arasındaki farklılığı ayıramama özelliği vardır. Zevk alma durumunda da zarar görme durumunda da vücudun gösterdiği işlevler birbirinden farksızdır. Tam da bu sebepten ötürü kişinin keyif aldığı durumlarda ve olumsuz durumlarda vücudun strese verdiği tepki birbirinin aynısıdır (Çolak, 2017). Stresin literatürde birçok tanımı bulunmaktadır. Bunlar incelenecek olursa;

Cüceloğlu (1992) ise stresi; “bireyin fiziksel ve sosyal çevreden gelen uyumsuz koşullar nedeniyle bedensel ve psikolojik sınırların ötesinde harcadığı çaba” olarak tanımlamıştır.

Schultz ve Schultz (1994) ise stresi; “çevredeki tehdit edici olaylara, aşırı ve genellikle hoş olmayan uyarıcılara karşı gösterilen fiziksel ve psikolojik tepkiler” olarak tanımlamaktadır.

Baltaş ve Baltaş (1998) stresi; “organizmanın fizik ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesiyle ortaya çıkan bir durum” olarak ifade etmektedir.

Cannon'a göre stres, “organizmanın, kendi yaşamını ve çevreye uyumunu (dengeyi yani homeostasisi) tehdit eden bir unsura gösterdiği ve varoluşsal değeri olan bir “savaş ya da kaç” tepkisidir (Akt: Şahin, 1998).

Bütün bu tanımlamalar stresin hem psikolojik hem de fizyolojik yönünü ortaya koymaktadır. Stresin birçok tanımı ve anlamı olmasındaki en büyük sebep ise stresi tanımlayan kişilerin farklı alanlarda çalışıyor olmasından kaynaklanmaktadır. Mühendis, psikolojik danışman, işletme uzmanları, hekim, dilbilimi uzmanlarının her biri kendi alanına özgü ifadelerle ve anlamlarla stresi açıklamışlardır. Psikologlar stresi davranışlarda meydana gelen değişimler olarak açıklarken mühendisler yük olma durumu olarak açıklamışlardır. Dilbilim uzmanlarına göre ise stres hecelerle yapılan vurgu iken, doktorlar için stres kişinin verdiği psikolojik savunma mekanizmasıdır (Fontana, 1989). Stresin bu kadar çeşitli tanımı olması kişilerin yaşam

şartlarından, buldukları ortamdaki ve strese neden olan uyarıcıların farklılığı ve çeşitliliğinden de kaynaklanmaktadır (Durmaz, 2018).

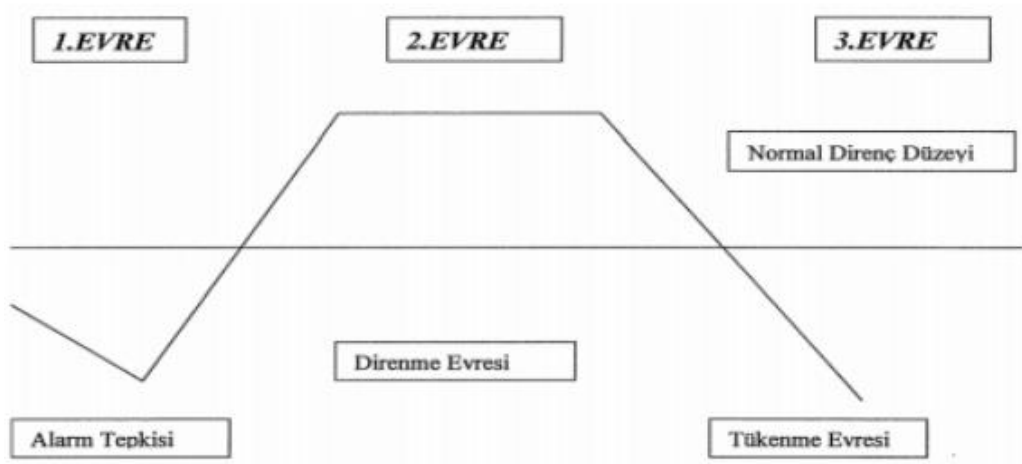
### **2.2.1. Stresin Aşamaları ve Genel Uyum Sendromu**

Stres, yapının psikolojik ve fiziksel sınırlarını zorlamanın ve zorbalığın sonucu olan bir durumdur. Bu zorlamalarla karşı karşıya kalan vücut, kendini korumak için reaksiyon zincirini harekete geçirme özelliğine sahiptir. Bu kalite, tehlikeyle karşı karşıya kaldığında sözde "uçuş veya savaş" tepkisine neden olur. Stres insanlarda benzer fiziksel/fiziksel değişikliklere neden olurken, psikolojik olarak kişinin kişilik özelliklerine bağlı olarak farklı değişiklikler gösterebilmektedir (Baltash A. ve Baltash Z. 2002). Stresin neden olduğu fiziksel değişimlere bakıldığında ; Adrenalin salgılayan bezlerin aşırı çalışması ile adrenalin oranı artar ve bu madde ile tüm vücut fazla şeker üretir. Kan dolaşımının hızlanmasıyla kaslara ve beyne daha fazla enerji girer. Beyne ve kaslara giren aşırı enerjinin bir sonucu olarak, insanlar acil durumlara tepki vermek ve hazırlanmak için daha güçlü, daha çevik ve daha hızlı hale gelir (Tutar, 2004).

Vücudun ürettiği stres tepkisinin belli bir süre içinde oluştuğunu savunan Selye, tüm bu fizyolojik değişimleri içeren mekanizmayı genel adaptasyon sendromu olarak adlandırmıştır (Eroğlu, 2000). Genel uyum sendromu, risk olarak algılanan ve çevresel talepler olarak kendini gösteren stresörlere karşı bir savunma mekanizmasıdır (Coffey vd., 1994).

Şahin, Selye'nin insanın strese karşı geliştirdiği bu savunma mekanizmasını "genel uyum sendromu" olarak tanımlamasının nedenini, stresörlerin vücudun çeşitli bölgelerinde etkili olması nedeniyle açıklamıştır (Şahin, 2005).

Eren, insanların stresten muzdarip oldukları sürenin uzunluğunun değiştiğini öne sürdü. Bazı insanların daha şiddetli olduğunu ve hızlı bir şekilde stresten muzdarip olduğunu, bazı kişilerin ise çok geç ve yavaş bir şekilde kaygı durumuna geldiğini ifade eden Eren. Benzer şekilde bazı kişilerin dayanıklılığının daha uzun, bazılarının ise daha kısa sürdüğünü belirten Eren, bazı kişilerin dayanıklılık düzeylerinin diğerlerine göre daha düşük veya daha yüksek olabileceğini vurgulamıştır (Eren, 2003). Türkgüngör bu durumu şu şekilde şekillendirmiştir (Türkgüngör, 2009);



**Şekil 2.1.** Genel Uyum Sendromu

Yukarıdaki şekilde'de görebileceğiniz gibi, üç farklı insanın kaygı, direnç ve tükenme aşamaları birbirinden farklı nitelikler sergiler.

Genel Uyum Sendromu'nun stresi araştırmanın bir yolu olduğunu ve üç aşamadan oluştuğunu belirten Aydın şu şekilde açıklamıştır (Aydın, 2016);

- Alarma yanıt verme
- Direnç aşaması
- Tükenme aşaması

#### **2.2.1.1. Alarm Aşaması**

Anksiyete aşaması, bir canlının dış uyaranlara karşı strese girdiğinde sergilediği ilk aşamadır. Anksiyete evresinde ortaya çıkan belirtiler şunlardır: (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001)

- Nefes sayısı artar ve vücut için daha fazla oksijen üretilir.
- Kalp atış hızını ve kan dolaşımını hızlandırır, kan basıncını artırır. Gerekli bölgelere daha fazla kan akışı sağlar.
- Kaslar olduğundan daha gergin hale gelir ve fiziksel güç gerektiren işe yeterli fiziksel güç sağlanır.
- Sindirim ağırlaşır. Bu bölge için gerekli olan kan ilk önce beyne girerek mesane ve bağırsak kaslarını boşaltır. Vücudun sindirimi ağırlaşır.
- Öğrenciler çok büyük hale gelir ve zor kalmak için birçok algı yaratılır.

- Kaslarda ve karaciğerde biriken şeker ve yağlar kan dolaşımına aktarılır, bu şekilde vücut için gerekli olan enerji çok basit bir şekilde elde edilir.
- Kanda bulunan kırmızı kan hücrelerinin sayısı artar. Böylece dokulara ve beyne taşınan oksijen miktarında artış olur. Kanın pıhtılaşması yavaşlar, çünkü heparin sekresyonunda bir artış vardır.
- Beş duyu daha uyanık hale gelir. Dış algı durumu güçlendirilir.

Tutar, kaygı zamanlarında insanların ya istenmeyen koşullardan kaçtıklarını ya da bu koşullarla baş etmeye çalıştıklarını savunmuştur (Tutar, 2004).

### **2.2.1.2. Direnç Dönemi**

Stresin aşamalarından biri olan direnç döneminde vücudun direnci normalin üzerine çıkar. Stresli bir durum karşısında, vücut kendi dayanıklılığını arttırır. Vücut durumdan kaçınmak veya duruma uyum sağlamak zorunda olduğundan, diğer stresörlere karşı direncini kaybeder (Baltaş A. ve Baltaş Z., 2002). Direniş döneminde birey, stresörlerin olumsuz yargılarına direnerek, aktivitesini eyleme geçirmek için duygusal ve fiziksel gücünü kullanır (Kolosa, 1979).

Kişi iş hayatında mücadele ettiği stresli koşullarla çatışma içinde ise ve bunlara karşı direnç geliştirebiliyorsa iş sürekliliğine uygun olma becerisi kazanır. Bu direniş çağını başarıyla atlatan bir insanın psikolojik ve fizyolojik mekanizmaları birbirini tamamlamaktadır (Silah, 2001).

### **2.2.1.3. Tükenme Aşaması**

İnsanlar stresle mücadele ederken sınırlı bir enerji kaynağına sahiptir. İnsanlar stres sorununa bir çözüm bulmadan önce bu stres kaynaklarına uzun süre maruz kalırlar ve tükenme aşamasına ulaşabilirler (Coffey vd., 1994: 513). Yüksek stres altındaki insanların vücutları stabilitelerini yitirir, stresin baskısına daha fazla dayanamaz hale gelir ve anksiyetenin ilk aşamasında olduğu gibi bir takım olumsuz belirtiler yeniden ortaya çıkabilir (Cüceloğlu, 1998). Her canlının uyum kabiliyeti ve enerjisi sınırlı olduğu için kontrol edilemeyen stresli durumlar karşısında vücudun dengesi bozulur ve adaptasyon enerjisi tükenir. Bu nedenle bir canlının üzerine bitkinlik belirtileri gösteren geri dönüşü olmayan izler kazanabilir (Baltash A. ve Baltash Z. 2002).



Tükenme aşamasının bir özelliği, sinir sisteminin parasempatik bölümünün aktivasyonudur. Normal şartlarda bu durum vücudun sistemini dengede tutan bir olay iken, normalden daha az ölçüde hizmet veren vücudun tükenme aşamasında olması organizmanın istenmeyen durumlarla karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır (Erdoğan, 1999). Aynı nedenlerden dolayı, zihinsel bir çöküş veya depresyon meydana gelebilir.

### **2.2.2. Stresin Fizyolojisi**

Organizma stresle karşı karşıya kaldığında limbik sistemdeki hipotalamusa uyarı gider. Hipotalamus bölgesi de hipofiz bezini uyararak buradan hormon salınmasını sağlar. Hipofizden salgılanan ACTH (Adrenokortikotropik hormon) aracılığıyla böbrek üstü bezinden vücudun solunum ve dolaşım sistemi başta olmak üzere sistemleri uyarmak üzere birçok hormonun salınımı başlar. Bu hormonların en önemlisi stres hormonu olarak kabul edilen kortizoldür. Bir çalışmada stres duyarlılığını değerlendirmek için fizyolojik ölçümler yapılmış ve yüksek stres kaynaklı kortizol tepkileri görülmüştür (Henckens vd., 2016). Kortizol kanda yüksek oranda uzun süre kaldığında vücutta hücre hasarına yol açmaktadır. Farklı bir çalışmada uyku kalitesi ve akut strese karşılık kortizol yanıtı arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuş, ayrıca yüksek uyku kalitesinin güçlü kortizol stres yanıtı ile ilişkili olduğu gösterilmiştir (Waye vd., 2003).

Psikolojik ve fiziksel stresörler homeostazın dengesini bozduğu için stres tepkisine neden olur. Oluşan strese yanıt olarak sempatik-adreno-medüller eksen, hipotalamus-hipofiz-adrenal eksen ile bağışıklık sistemindeki aktivasyonu içermekte olan sinir, endokrin ve bağışıklık sistemlerinin etkileşimleri buna aracılık etmektedir (Carter ve Goldestin, 2015).

Genel adaptasyon olarak adlandırdığımız stres sendromu üç aşamada meydana gelir ve sonuç olarak farklı fizyolojik değişiklikler görülür. Bu süreç alarm aşaması, direnç aşaması ve tükenme aşaması ile sonuçlanır. Alarm aşamasında stres düzeyi normal seviyenin üzerine çıkarak davranışın normalden çıktığının belirtilerini gösterir. Vücudun savunma mekanizması bu süreçte güçlü ise stres durumu ortadan kalkabilir. Stres durumunun devam etmesi halinde stresli olay artık bir sorun olmaktan çıkana kadar vücut tetikte kalır. Direnme aşamasında stresli olayın süresi artmaya

başladığında vücut daha yüksek stres düzeyi ile başa çıkmak için adapte olur. Vücudun strese verdiği fiziksel tepkiyi yüksek tutan stres hormonları salgılamaya devam eder. Bu durum direnç aşamasını indükler ve zayıf konsantrasyon, sinirli olma ve hayal kırıklığı yaşatır. Stresli olay uzun süre devam ederse, vücut tükenme aşamasına girer. Tükenme aşamasının belirtileri arasında yorgunluk, depresyon, anksiyete ve azalmış stres toleransı bulunur. Stresli olay devam ettikçe vücudun bağışıklık sistemi zayıflamaya devam eder. Bu durum stres hormonlarının bağışıklık sistemi hücreleri üzerindeki baskılayıcı etkilerinden kaynaklanmaktadır. Stres, Selye'nin tanımına göre bedendeki stres hormonlarının aracılık ettiği "savaş ya da kaç" tepkisidir (Thomas ve Neylan, 1998). Bunun sonucunda beden kendini savunması için uyarılmış duruma getirmektedir. Stresle karşılaştığımızda ilk olarak alarm aşaması devreye girdiği için vücudumuz savaş ya da kaç tepkisini tetikleyen ve bağışıklık sistemimizi harekete geçiren stres hormonlarını üretir ve tehlikeli durumlara karşı hızlı tepki vermemize yardımcı olur. Stresli olay ile karşılaştıktan bir süre sonra, vücudumuzda bulunan kortizol seviyeleri düşer, kan basıncı ve kalp hızı gibi fizyolojik yanıtlar normal düzeye gelir ve vücudun stresli durumdan arınması ile sonuçlanır. Bu aşama sonucunda vücudu tehdit edebilecek farklı bir duruma karşı vücudumuz tetikte kalır. Bu döngüde fiziksel tepkiyi yüksek tutan stres hormonları salgılanmaya devam eder ve direnç aşamasını indükler. Stres yaratan durum uzun süre devam edince vücut artık tükenme evresine girmektedir. Stres durumu uzun süre devam ettiği takdirde stres hormonlarının bağışıklık sistemi hücrelerinin üzerindeki baskılayıcı etkileri devam eder ve bağışıklık sisteminin daha çok zayıflamasına neden olur. Kronik bir durum haline gelen stres nöropsikolojik kaynaklı zihinsel sorunlar başta olmak üzere uyku bozuklukları, kardiyovasküler hastalıklar, gastrointestinal hastalıklara da sebep olmaktadır (Chida vd., 2010).

### **2.2.3. Zihinsel Stres**

Psikolojik olarak birçok soruna neden olan stres zihinsel sağlığımız üzerinde olumsuz etkiler yaratır. Zihinsel stres, kalp krizi dahil olmak üzere birçok hastalığın nedeni olabilir (Al-Shargie vd., 2015). Zihinsel stres sağlığımız üzerindeki olumsuz etkileri ile günümüzde büyük bir sorun haline gelmiştir (Katmah vd., 2021). Aşırı zihinsel iş yükü, kişilerin gündelik performansları üzerinde olumsuz etkilere sahiptir.

Hızlı konuşma, tempolu aktiviteler, matematiksel işlem hesaplamaları, tartışma ve doğal olaylar gibi birçok uyaran zihinsel strese neden olur (Zhe ve Keikhosrokiani, 2021).

Genellikle akut gelişen zihinsel stres farklı şekillerde meydana gelebilir çevre ile birey arasındaki bir etkileşimden ya da direkt bireyden kaynaklanabilir. İş stresi, doğal afetler zihinsel strese neden olabilir ve bunlar koroner hastalıklar ile birlikte hipertansiyona neden olabilmektedir. Stres insanların yaşam kalitesiyle yakından ilişkili olduğu için stres düzeyinin erken aşamada tespit edilmesi, stresin önlenmesi ve tedavi edilmesi açısından oldukça önemlidir (Song vd., 2019).

Uzun süreli zihinsel strese maruz kalan bireylerde ciddi kazalar meydana gelebilir (Hag vd., 2021). Zihinsel stres ile yapılan araştırmalar, çeşitli organ ve sistemlerdeki bozuklukların altında yatan fizyolojik mekanizmaların tespiti için yardımcı olmaktadır. Beklenmedik bir durumda stres oluşabilir ve bu durumlar zihinsel stres faktörü olabilir. Zihinsel görev yükü sonucunda kan basıncı ile birlikte kalp atış hızında değişiklikler izlenebilir (Middlekauff vd., 1997; Taelman vd., 2009). Bazı çalışmaların sonuçları farklı fiziksel pozisyonların zihinsel strese karşı nörovasküler tepkileri ölçmek için kullanılabilirliğini göstermiştir (Kuipers vd., 2008). Benzer bir çalışmada zihinsel stresin kas sempatik sinirsel aktivitesi ile ilişkili olduğu, bunun sonucunda kan basıncı ve kalp atış hızında bir artış olduğu bulunmuştur (Kamiya vd., 2000; Fonkoue vd., 2016).

Zihinsel stresten sonra reaktivitede meydana gelen azalma ve iyileşmenin yavaşlaması ilerleyen zamanlarda kardiyovasküler hastalıkların ilerlemesini tetikler (Finlay vd., 2016). Bir başka çalışmada ise günlük yaşamda zihinsel stresin myokardial işlemi ile ilişkili olduğu bildirilmiştir (Gullette vd., 1997). Zihinsel stres ve katekolaminler arasındaki ilişkiyi incelemek üzere 20. yüzyılın başlarında Walter B. Cannon çalışmalar yaparak aralarında ilişki olduğu bildirilmiştir. Ayrıca duygu durum sırasında adrenal bezler ile kan dolaşımı arasında bir ilişkinin olduğu öne sürülmüştür (Carter ve Goldstein, 2015).

Stres ile yapılan bazı çalışmalarda zihinsel stresin sinirsel olarak ilişkili olan ön kol kaslarının vasküler bölümlerinde vazodilatasyon meydana getirdiği ve zihinsel stres esnasında insanlarda yaşanan bu vazodilatasyonun nedeni olarak sempatik geri

çekilme ve beta-adrenerjik vazodilatasyonun etkin olduğu bildirilmiştir. (Halliwill vd., 1997; Carter vd., 2005).

Günümüzde laboratuvar koşullarında zihinsel stres oluşturmak için doğal stresörler kullanılabilir. Canlı ve cansız görsel, işitsel olaylar farklı uyaran kategorisi boyutları boyunca tercihi olarak çok duyulu işlemeye dahil olan beyin bölgelerini ortaya çıkarmıştır (Csonka vd., 2021). Zihinsel stresi ölçmek için çoğunlukla görsel uyaranlar ve aritmetik testler kullanılır. Zihinsel aritmetik testler katılımcıların bir dizi toplama, çıkarma, çarpma, bölme gibi işlemleri yapması ile gerçekleştirilir. Buna karşılık yoğun aritmetik işlem sonucunda kişilerde zihinsel stres gelişir (Carter vd., 2015).

Aritmetik işlemler kullanılarak zihinsel stres ve tat duyusu arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan bir çalışmada tatlardaki keskinliği ayırt edebilme yetenekleri üzerine ölçümler yapılmış sonuç olarak zihinsel stres grubundaki katılımcıların tatlı, acı ve ekşi tat duyularını algılama eşiğinde bozulmalar olduğu bulunmuştur (Rai ve Kaur, 2012). Farklı bir çalışmada ise zihinsel stres grubunda tat keskinlik eşiğinde bir artış görülürken; zihinsel olmayan stres grubunda ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Sawai vd., 2019).

Artemenko ve arkadaşları (2018) zihinsel stresin özellikle genç yaş grubunda farklı sağlık sorunlarına neden olduğunu öne sürmüştür. Zihinsel stres düzeyini belirlemek ve oluşabilecek patolojik sorunları değerlendirmek için farklı sinirbilim yöntemleri kullanılmaktadır. EEG zamansal yüksek çözünürlüğü ve kolay kullanım nedeni ile zihinsel stres araştırmalarına avantaj sağlar. EEG günümüzde zihinsel stres araştırmalarında stres düzeyinin saptanması sınıflandırılması ve zihinsel boyutlu hastalıkların teşhisinde yaygın olarak kullanılan bir yöntem haline gelmiştir. Zihinsel stres değerlendirmelerinde EEG frekans alanlarından çoğunlukla alfa, beta, teta ve delta dalgalarından faydalanılır. Farklı stresör türleri farklı beyin bölgelerini etkileyebildiği için bu dalgalar stres araştırmalarında referans olarak kullanılmaktadır (Al-Shargie vd., 2015).

Zihinsel aritmetik görevler sonucunda prefrontal korteksin etkin bir aktivasyon gösterdiği görülmüştür. Nörogörüntüleme yöntemlerinden faydalanarak yapılan bazı

çalışma sonuçları zihinsel aritmetik görev sırasında prefrontal kortekste etkin bir aktivite olduğunu göstermiştir (Gärtner vd., 2015; Moazzami vd., 2020).

#### **2.2.4. Stres Teorileri**

Alanyazında stres gelişimini açıklamaya yönelik pek çok kuramsal yaklaşım bulunmaktadır (Arıkan, 2021). İlerleyen bölümde bu kuramsal açıklamalardan Genel Adaptasyon Sendromu modeli ve Transaksiyonel Stres modeli ele alınmıştır.

##### **2.2.4.1. Genel Adaptasyon Sendromu Modeli**

Selye (1950), stres ve stres tepkilerinin açıklanmasına yönelik olarak üç aşamalı bir süreci içeren genel adaptasyon sendromu modelini öne sürmüştür. Bu modele göre organizma tehdit edici bir durumla karşılaştığında otonom sinir sistemi ve endokrin sistemleriyle birlikte çeşitli fizyolojik belirtiler ortaya çıkarmaktadır. Genel adaptasyon sendromu modeline göre strese verilen tepkiler stres kaynağına göre 3 aşamada meydana gelmektedir. Bu aşamalar alarm, direnç ve tükenme evrelerini içermektedir.

Alarm reaksiyonu evresi bu aşamaların ilkidir. Bu aşamada organizmayı tehdit eden bir stresör bir uyarıcı mevcuttur. Bu durumda organizma savaş ya da kaç tepkisine hazırlık yapar. Otonom sinir sistemi devreye girer, adrenalin, noradrenalin ve kortizal salgılamasını artırır; kan basıncı ve nabız yükselir. Ayrıca organizmanın harekete geçebilmesinin kolaylaşması için nefes alışverişi hızlanır ve kan akışı iskelet kaslarına yönlendirilir. Sindirim ve boşaltım sistemlerinin faaliyetleri yavaşlar, ter bezleri aktif olur. Alarm reaksiyonu evresi organizma için oldukça yorucu olmakla birlikte tehlikeli durumlarla mücadele için uyumlu tepkileri içermektedir. Bununla birlikte günümüzde modern stresör uyarıcılarına karşı bu tepkilerin verilmesi çoğu zaman uyumlu olmamakta ve uzun dönemde çeşitli olumsuz sonuçlara sebep olmaktadır (Selye, 1950; Smith ve diğ. 2015).

Direnç evresi modelin ikinci aşamasını ifade etmektedir. Bu aşamada stresör uyarıcının varlığı devam etmektedir. Organizmanın stresör uyarıcıya uzun süre maruz kalması neticesinde mevcut duruma uyum sağlamaya yönelik olarak verdiği tepkilerin bütünü direnç aşamasını ifade etmektedir. Organizma mevcut stresör duruma uyum sağlarken, farklı stresör türlerine karşıda direnç kazanmaktadır. Önce ki evrede ortaya

çıkan fizyolojik tepkiler bu evrede ortadan kaybolmaktadır. Bununla birlikte organizma stresör uyarana uyum sağlasa bile uzun vadede stresör uyarana ortadan kalkmazsa uyum devam ettirilemez ve tükenme evresine geçilir (Selye, 1950).

Modelin son evresi, tükenme evresidir. Bu aşamada stres artık kronik hale gelmiştir. Organizma mevcut kaynaklarını stresör uyarana başa çıkmak için tüketmiştir. İlk aşamada görülen stres tepkileri bu aşamada tekrar görülür. Kişide mental ve fiziksel yorgunluk, strese karşı dayanıksızlık, bağışıklık sisteminde zayıflama gibi çeşitli olumsuz belirtiler görülmektedir (Smith ve diğ., 2015; Selye, 1950). Bu modelde uzun süreli stresin olumsuz etkileri ve stresin fiziksel boyutuna odaklanılmaktadır. Bununla birlikte strese yönelik tepkilerde bireysel farklılıklar ve stresin bilişsel süreçler göz ardı edilmektedir (Arıkan, 2021). Bu noktada Lazarus ve Folkman (1984) strese etki eden bireysel farklılıkların rollerine ele almış ve çok yönlü bir stres modeli ortaya koymuşlardır.

#### **2.2.4.2. Transaksiyonel Stres Modeli**

Lazarus ve Folkman (1984) ortaya atılan Transaksiyonel Stres Modelinde bireylerin stresör uyarana yorumlama biçimlerinin uyarana kendisinden daha önemli olduğu ifade edilmektedir. Bu modelde stresin etkileri birey-çevre etkileşimi çerçevesinde ele alınmakta ve bireyin stresör uyarana ilişkin bilişsel değerlendirmeleri çok yönlü bir biçimde sınıflandırılmaktadır. Model bilişsel değerlendirmeler ve stresle başa çıkma temelinde oluşturulmuştur. Curtis, (2000), buna göre stresör uyarana birey üzerindeki etkisini birincil, ikincil ve üçüncül değerlendirmeler belirlemektedir.

Birincil değerlendirme sürecinde birey stresör uyarana bir stres kaynağı olup olmadığına yönelik bir değerlendirme yapar. Birey durumun kendisi için herhangi etkiye sahip olmayacağına karar verirse, nötr olarak kabul edilir. Eğer uyarana etkileri bireyin mevcut durumu iyileştirici olarak değerlendirilirse olumlu olarak değerlendirilir. Buna karşın mevcut uyarana olası etkileri olumsuz, benliği zedeleyici veya tehdit edici olarak değerlendirilirse olumsuz olarak değerlendirilir. Eğer mevcut uyarana olumsuz olarak değerlendirilirse ikincil değerlendirme süreci devreye girer (Baltaş ve Baltaş, 2004; Lazarus ve Folkman, 1984).

İkincil değerlendirme sürecinde birey stresör uyarana başa çıkmada kullanabileceği mevcut kaynakları üzerine bir değerlendirme yapar (Carlson ve diğ.,

2007). Bireyin stresör uyarını ne kadar tehlikeli olarak değerlendireceği ve bu tehdit edici uyanlarla başa çıkmada kullanabileceği mevcut kaynaklarına ilişkin değerlendirmesi yaşayacağı stres düzeyini belirlemektedir (Curtis, 2000).

Üçüncül değerlendirme sürecinde birey stresör uyanlarla başa çıkmada kullanacağı başa çıkma stratejilerine ilişkin bir değerlendirme yapar. Başa çıkma bireyin içsel ve dışsal istek ve ihtiyaçların doyurulması amacıyla gösterilen duygusal, bilişsel ve davranışsal tepkileri ifade etmektedir (Lazarus ve Folkman, 1984). Bu modelde iki temel başa çıkma stratejisi tanımlanmaktadır. İlk strateji mevcut sorunu çözmek veya etkisini azaltmak amacıyla uygulanan planlama, problem çözme, planlama, tavsiye ve karar alma gibi stratejileri içeren problem odaklı veya aktif başa çıkmadır. İkinci strateji ise kişinin mevcut sorununu değil sorunun yarattığı istenmeyen duyguları kontrol altına almak amacıyla uygulanan kaçınma, bireyin kendine veya başlarına yönelik suçlayıcılık ve hayal kurma gibi stratejileri içeren duygu odaklı veya pasif başa çıkmadır (Folkman ve Lazarus, 1980). Bu başa çıkma stratejilerinden hangisinin kullanılacağı üzerinde bireyin problem çözme becerisi, mental ve fiziksel sağlığı, sahip olduğu sosyal destek gibi pek çok faktörün etki ettiği ifade edilmektedir. Ancak bireylerin sahip oldukları mevcut kaynaklarının stresör uyanlarla başa çıkmalarında yetersiz kalacağı düşünülüyorsa duygu odaklı (pasif) başa çıkma stratejilerinin tercih edildiği ifade edilmektedir (Smith ve Carlson, 1997).

Etkileşimsel model Stres modelleri arasında en önemli ve kabul görenidir. Etkileşimsel modelde stresin birey ve çevre etkileşimi içerdiğini ve stres tepkisinin, birey stresli bir olayı 19 stres verici olarak değerlendirdiğinde ortaya çıktığı belirtilmektedir (Lazarus,1966; Lazarus,1993). Bu değerlendirme birincil ve ikincil değerlendirme olmak üzere iki bileşenli süreci içerir. Birincil değerlendirmede; birey durumun zarar/ziyan ya da tehdit olup olmadığını tespit eder. İkincil değerlendirmede ise stresle başa çıkabilecek güce sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla seçeneklerini değerlendirir. Bu değerlendirme süreçleri birbiriyle bağlantılı olarak çalışır. Bu kurama göre stres, sadece dışsal etkenlerden kaynaklanmaz. Stresin talep-kaynak arasında dengesizlikler ile ortaya çıktığı, dengesizlik sonucunda ise bireyin baskı hissederek ve baş etmekte zorlandığı belirtilir (Folkman ve Lazarus,1985; Folkman ve Lazarus, 1984, s.140).

### **2.2.4.3. Abidin Stres Modeli**

Abidin 1977 yılında ilk kez ebeveyn stresini ölçmek amacıyla ölçek çalışması ile bir model geliştirmiştir. Abidin (1990) ebeveyn stresi ile ebeveynlerin davranışları üzerinde doğrusal ilişki olduğunu savunmuş fakat modelinde bu ilişki üzerinde birçok farklı etkenin de belirleyici olabileceğini belirtmiştir. Özellikle ebeveyn stresinin ebeveyn-çocuk etkileşimiyle ileride çocukların gelişiminde etki edeceği vurgulanmıştır. Çocuk istismarı, çocuklara kontrolsüz özbakımların yapılması, toplum ruh sağlığı gibi durumların ebeveynlerin endişesini ve stresini arttırmaktadır. Bu endişe verici süreçle ebeveynlerin görev ve sorumluluklarının oldukça karmaşık bir hal aldığı görülmektedir.

### **2.2.4.4. Webster-Stratton stres modeli**

Webster-Stratton (1990) çocukların davranış sorunlarının ebeveyn stresi üzerinde tetikleyici unsur olduğunu belirtmiştir. Çocukların davranış sorunlarını; ebeveyn stresi, ebeveyn tutum ve davranışları açısından incelemiştir. Bu modelde aile dışı stres, kişilerarası stres, çocuk kaynaklı stres faktörleri üzerine odaklanılmıştır. Aile dışı stres faktörleri; stresli yaşam olayları, günlük yaşam zorlukları, işsizlik, düşük sosyoekonomik durumu ifade eder. Kişilerarası stres faktörlerinin ayrılık, evlilikte geçimsizlik ve boşanma gibi durumları kapsadığı belirtilmiştir. Çocuk kaynaklı stres faktörleri ise çocuğun zor mizaca sahip olması ve çocuğun kişilik gelişimi şeklinde açıklanmıştır. Stres faktörlerinin, bazı ebeveynlerin daha sinirli, eleştirel ve cezalandırıcı davranış sergilemesine neden olduğu ve ebeveynlik uygulamalarını olumsuz olarak etkilediği görülmektedir. Bu ebeveynlik davranışlarının, çocukların davranış sorunlarını arttıracığı, olumsuz ebeveyn-çocuk etkileşimlerine neden olarak ebeveynler üzerinde daha fazla stres yaratacağı belirtilmiştir. Bu bağlamda çocukların davranışlarını anlamak için ebeveynlere uzun vadede destek sağlandığında ebeveyn stresi üzerinde koruyucu etki oluşturacağı belirtilmiştir (Webster-Stratton, 1988).

### **2.2.5. Stresin Belirtileri**

Stresin bazı benzersiz belirtileri vardır. Bu belirtiler; gerginlik hali, sürekli endişe, aşırı alkol ve sigara kullanımı, uykusuzluk, işbirliğinde güçlükler, yetersizlik hissi, duygusal dengesizlik, sindirim sorunları ve yüksek tansiyondur (Pehlivan, 1995).



Strese bağlı belirtiler fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal olmak üzere dört grupta toplanabilir (Braham, 1998).

### **2.2.5.1. Fiziksel Belirtiler**

Hans Selye'ye göre günümüzde yaşanan ve yaygınlaşan hastalıkların çoğu, virüs ve mikrop gibi zararlı organizmalar veya dış etkilerden ziyade stresle baş edememekten kaynaklanmaktadır. Çağımızda çoğu hastalığın ortaya çıkış nedeninin stres olduğu vurgulanmaktadır. Bireylerin fiziksel ve psikolojik farklılıkları, stresten etkilenme düzeylerini ve biçimlerini farklılaştırır. Ancak kişinin fiziksel ve zihinsel zayıflığı stres karşısında sürekli yenilmesine neden olur (Tutar, 2016).

Baş ağrısı, düzensiz uyku, sırt ağrısı, çene krampları veya diş gıcırdatması, kabızlık, ishal ve kolit, döküntü, kas ağrısı, hazımsızlık ve ülser, yüksek tansiyon veya kalp krizi, aşırı terleme, iştahsızlık, yorgunluk veya düşük enerji, kazalarda artma gibi belirtiler sıralanabilir (Tekin, 2010).

### **2.2.5.2. Duygusal Belirtiler**

Bireyde duygusal stres belirtileri, farklı ruh hallerinin yaşanması sonucunda ortaya çıkar. Aşırı endişe ve kaygı, çabuk ağlama, sinirli ve asabi olma, gerginlik gibi durumlar kişinin yaşadığı stresin duygusal belirtileridir. Sürekli değişen ruh halleri ile karşı karşıya kalan bu bireylerde zgven kaybı, utangaçlık ve asosyallik de yaşanabilmektedir. Duygusal depresyonda oldukları için kolayca incinme veya eleştiriye tahammülsüzlük, aşırı öfkeli olma ve öfkelerini kontrol edememe, güven kaybı ve tükenmişlik hissi gibi belirtiler de duygusal stresin diğer belirtileri arasındadır (Tekin, 2010).

Anksiyete veya endişe, hızlı depresyon veya ağlama, hızlı ve kalıcı ruh hali değişimleri, sinirlilik, gerginlik, düşük zgven veya güvensizlik, aşırı duyarlılık veya kırılganlık, öfke patlamaları, saldırganlık veya kızgınlık, ruhsal tükenmişlik hissi şeklinde sıralanabilir (Cooper, vd., 2001).

### **2.2.5.3. Zihinsel Belirtiler**

İnsanlar yaşadıkları ve etkilendikleri kötü olaylar sonucunda ciddi stres sorunlarıyla karşı karşıya kaldıklarında gerçek bir bilişsel bozulma meydana gelebilir.

Bu bilişsel bozukluğun olumsuz etkilerinden bazıları şunlardır: Dikkat eksikliği, karar vermede güçlük, hafıza zayıflığı, devam eden unutkanlık, tek bir düşünceye konsantre olma güçlüğü, mizah duygusu kaybı, işte veya sosyal hayatta üretkenlikte azalma gibi tepkiler gözlenebilir (Braham, 2004).

En sık karşılaşılan belirtiler ise; Konsantrasyon eksikliği, karar vermede zorluk, unutkanlık, kafa karışıklığı, zayıf hafıza, aşırı hayal kurma, bir fikir veya düşünce ile meşgul olma, mizah duygusu kaybı, düşük üretkenlik, düşük iş kalitesi, artan hatalar, bozulmuş muhakeme şeklinde sıralama yapılabilir (Cranwell-Ward, Abbey, 2005).

#### **2.2.5.4. Sosyal Belirtiler**

Stres aynı zamanda sosyal belirtiler olarak da ortaya çıkar. Bu belirtiler kişide uyumsuzluklar olarak görülür. Stresin neden olduğu sosyal belirtiler genellikle sosyal davranış bozuklukları olarak görülmektedir. Bu belirtileri Tekin, (2010), güveni kaybetmek, başkalarını suçlamak, randevulara gelmemek veya iptal etmek, başkalarını eleştirmeye ve sözlü olarak onları incitmeye çalışmak, yeme alışkanlıklarının bozulması, fazla savunmacı olmak, birçok insan tarafından gücenilmek, verimde düşüklük olarak sıralamaktadır. Bu belirtiler normal koşulların dışında sık sık görülmeye başlarsa kişi stres altındadır. Stresi yönetmenin ilk adımı, onun farkında olmaktır. Bireyin fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal özelliklerini iyi analiz etmek ve olağandışı durumlarda bu belirtilerin farkında olarak stresli durumlarla en iyi şekilde baş edebilmek için oldukça önemlidir.

#### **2.2.6. Stres Kaynakları**

Kişi ve stresörlerin karşılıklı etkileşimleri sonucu ortaya stres kavramı çıkmaktadır. Stresörler ise kişiden ve çevresinden kaynaklanan ve bunların birbiri ile ilişkisi sonucunda meydana gelir (Kılıç vd., 2013). Strese neden olan kaynaklar bireysel, çevresel ve örgütsel olarak ifade edebiliriz (Kılıç vd., 2013). Stres kaynaklarından bahsederken örgüt dışı stres kaynaklarının da önemli bir yeri bulunmaktadır (Akgündüz, 2006).

Çevresel faktörler, stres oluşturacak ortam oluşturabilirken stresin oluşmasında rol oynar. İnsanlar düşündükleri plan ve programları çevresel faktörle gerçekleştiremez ya da değiştirmek zorunda kalırlar bunun sonucunda da gerilim veya

stres yaşarlar. Stresin oluşmasında etkili olan faktörler üç başlık altında toplanabilir. Bunlar: kişi ile alakalı stres, kişinin çevresinin neden olduğu stres, kişinin iş çevre ortamının oluşturduğu stres kaynakları olarak sıralamak mümkündür (Turunç ve Çelik, 2010).

### **2.2.6.1. Kişisel Stres Kaynakları**

Bireyin çevreyi algılama şekli, çevredeki ilişki ve değişikliklere gösterdiği tepkinin şekli o bireyin sahip olduğu kişiliği ile alakalıdır. Çalışanın cinsiyeti, duygu durumunu içe veya dışa dönük yaşaması, kendini başarılı hissetme ihtiyacı, olumsuz durumlar karşısında fazla direnç göstermesi gibi durumlar örgütsel yapı içerisinde stresin kaynakları olarak karşımıza çıkmaktadır (Arpacı ve Batman, 2009).

Kişiler strese eğilim düzeyleri açısından farklılık göstermektedir. Çalışanları bu eğilimler düzeyinde gruplandırıldığında; A tipi kişilik özellikleri olan, B tipi kişilik özellikleri olan ve Karma tipi kişilik özellikleri olan olarak üç gruba ayırabilir (Pehlivan, 2000; Turunç ve Çelik, 2010). A tipi kişilerde; hızlı konuşmak, yemeği hızlı tüketmek, sıra bekleme gibi durumlardan nefret etmek, başka insanlar konuşurken aceleci davranmak, boşa vakit harcamamak, kısıtlı zaman diliminde birden fazla etkinlik sığdırmak, yavaş insanlara tahammül edememek, dinlenme ya da mutlu olmak için yapılacak şeylere az vakit ayırmak, aynı anda birden fazla işi yapmaya çalışmak gibi özellikler görülmektedir. Çoğunlukla örgütler A tipi kişilerden memnundur ve onları ödüllendirir. Bu sebeple de örgütlerde yer alan birçok çalışan kişi, psikolojik ve fizyolojik sağlıklarını hiçe sayarak A tipi kişilik özelliklerini göstermeye çalışmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010). B tipi olarak sınıflandırdığımız kişiler A tipi kişilerin tersi özelliklere sahiptirler. Bu kişilikte ki insanların katı kuralları yoktur her duruma esnek bir tavırla yaklaşırlar, başarıyı dert etmezler hırslı değildirler, çabuk sinirlenmez ve tedirgin olmazlar, zaman konusunda rahat ve sabırlı bir tavır sergilerler, yaptıkları işlerde rahat olurlar ve bunun sonucunda suçluluk hissetmezler, yaptıkları her işten zevk alırlar ve düzenli çalışırlar. B tipi kişisi, A tipine oranla daha rahat ve kolay yaşayan ve kendisinden emin bir kişiliktir (Turunç ve Çelik, 2010). Bir diğer kişilik özelliği ise, 8 örgütlerde çalışan kişilerde A ve B tipi özelliklerinin her ikisini de taşıyan grup olan Karma tipidir. Bu kişiliğe sahip kişilerin hangi kişiliğe daha fazla yatkınlığı olduğu önemlidir (Turunç ve Çelik, 2010).

### 2.2.6.2. Örgütsel Yapıya Bağlı Stres Kaynakları

Bir organizasyon içindeki çalışanları etkileyen çeşitli stres kaynakları vardır. Örgütte geçirilen zamanın kısıtlı olması, iş yükünün yüksek olması, rol belirsizliği, tıkanıklık, olumsuz çalışma koşulları, aşırı sorumluluk, örgüt içi ilişkiler gibi durumlar örgütsel stres olarak nitelendirilir. Bir organizasyonda ortaya çıkan stres, yöneticiler için sürekli bir sorun haline gelir. Yöneticiler örgütteki stres kaynaklarını belirleyemezlerse, stresle baş edemezler ve bunun sonucunda stres kaynakları kronikleşir (Güçlü, 2001)

Herhangi bir organizasyonda çalışan kişiler, çalışma alanında yoğun bir şekilde zaman geçirmekte, hedeflerine ulaşmak ve beklentileri karşılamak için çaba sarf etmektedir. Bu durum örgüt alanında örgütsel stres olgusunu yaratmaktadır (Aydın, 2008). İnsanların çoğu işyerlerinde hayatını kaybediyor. Bu nedenle, çalışma koşullarındaki refah seviyesi genel yaşam dengesini etkiler. Bu nedenle kurum içinde çalışanların geçirdiği zamanın stressiz olması önerilmektedir (Keser, 2013). İnsanlar genellikle görev başındayken strese maruz kalırlar. Yoğun aydınlatma, aşırı sıcaklık, çok fazla taahhüt veya bir çalışan üzerinde çok fazla kontrol, stresi kaçınılmaz kılar. Ancak aynı bölgedeki insanların aynı tepkiyi göstermediği savunulmaktadır. Görevin üstesinden gelme arzusunu yoğun bir şekilde hisseden kişinin strese karşı motive olduğu savunulsa da diğer çalışanın agresif ve isteksiz davranışlar sergilediği tespit edilmiştir (Akgemci, 2001). Öngörülebilir stresin neden olduğu sorunları yaratan çalışma koşulları personel için zorlayıcıdır. Bu durumun yaygınlaşması sonucunda insanların sağlık sorunları yaşadığı iddia edilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2008). Bir organizasyonda stresin iki tür olumsuz yansıması vardır. Birincisi, örgütün genel amacına dayalı unsurlardan biri olan verimlilikle düşük performans, ikinci olarak ise yabancılaşma hissi olarak değerlendirilmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). İş dünyasında stresli nedenler için yetersiz finansman (Burchielli ve Bartram, 2006), aşırı yük (Carnegie, 2012; Robbins, 1992; Sosyal, 2009; Turna, 2014; Yılmaz ve Ekici, 2006), beklentileri karşılamayan ücretler (Baltaş ve Baltaş, 2008; Eroğlu, 1998; Keser, 2013), belirsiz iş tanımı (Carnegie, 2012; Johnston, 1989; Robbins, 1992) genellikle sorun olarak görülür.

Çalışanları örgüt içerisinde etkileyen çeşitli stres kaynakları bulunmaktadır. Örgüt içerisinde zamanının sınırlı olması, iş yükünün çok olması, rol belirsizliği, engellenme, çalışma koşullarının olumsuz olması, fazla sorumluluk, örgüt içindeki ilişkiler gibi durumlar örgütsel stres olarak nitelendirilmektedir. Örgütte oluşan stres, yöneticiler için devamlı sorun haline gelmektedir. Yöneticiler örgütte oluşan stresin kaynaklarını belirleyemezse stresi yönetemezler ve sonucunda stres kaynakları kronikleşir (Güçlü, 2001).

### 2.2.6.3. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Görevlerin yapısı organizasyonların temelidir. Bu süreci yürütecek kişiler çalışanlar olarak bilinir. İşgücünün görev yapısındaki yaklaşımı, yetenekleri ve davranışları, organizasyon bağlamında etkinliğini belirler. Bir organizasyondaki işgücünün işlevi, öngörülen bir eylemi gerçekleştirmektir. Görevle ilgili zorluklar, işgücünün sıklıkla strese girmesine neden olmaktadır (Aydın, 2008).

**Aşırı iş yükü:** Bir kuruluştaki stresörlerden biri aşırı çalışmadır. Eylemi öngörülen süre içinde tamamlama yükümlülüğü, personelin eylemin niteliğine göre yetersiz hissetmesine neden olur. Bu durumda stresle yüzleşmek kaçınılmazdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

**İşin Sıkıcı Olması:** Sanayi alanına hakim olan otomasyon, insanlara mekanik bir işlev yükleyerek verimlilik kaybına neden olmaktadır. Bu durum personel için stres faktörü olarak gösterilmektedir (Aydın, 2008).

**Ücret eksikliği:** Bu alanda ekonomik olaylar çerçevesinde kazançların beklentileri karşılayamadığı bir durum söz konusudur. Nüfusun reel gelir düzeyindeki düşüş, satın alma güçlerini azaltır. Fiziksel ihtiyaçlarını mümkün olduğunca karşılayacak kadar kazanamayan kişiler stresli bir süreç yaşarlar (Eroğlu, 1998). Evlerini geçindirememek için gerekli gelir düzeyini elde edemeyen insanların refah düzeyini düşürmekte ve ek iş ihtiyacı doğurmaktadır (Batlaş ve Batlaş, 2008).

**Yükselme olasılığı:** Bu element iki taraflı bir stresör olarak görülür. Bir kişinin kariyer basamaklarını tırmanamaması, soyut ve somut bağlamda alamadığı takdirde haksızlığa uğradığı düşüncesi, stres nedeni olarak tüm kademedeki çalışanları etkilemektedir (Aydın, 2008).

**Uzun çalışma saatleri:** Gereğinden fazla görev yapmak, çalışanların hem biyolojik hem de ruhsal olarak yıpranmalarına neden olurken, yaşamın farklı alanlarına yeterince zaman ayıramamak stres düzeylerinin artmasına neden olur. Genellikle düzensiz çalışma saatleri için vardiya sistemi de aşındırıcı olabilir (Aydın, 2008).

**Çalışma koşulları:** İnsanların önde gelen stresörleri arasında yer alan çalışma koşulları, görevin karmaşıklığına dayanmaktadır. Çevre koşulları, hastalıkların olası riskleri ve fırsatları, aşırı nem, gaz, dumana maruz kalma gibi durumlar kişilerde kaygıya neden olmakta ve motivasyon eksikliğine neden olmaktadır. Ayrıca sorumluluk dağılımındaki düzensizlikler yönetim ve iş bağlamında önemli gerilimlere neden olabilmektedir (Eren, 2001).

**Isı:** Çalışma alanının yüksek sıcaklıkta olması ve istenilen seviyede havalandırılmaması sorunlara neden olmaktadır. Olağandışı düzeyler sinirlilik, performans gerilemesi, halsizlik, kaza ve doyumumsuzluk duygularına neden olur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

**Aşırı kalabalık:** Çalışma alanının daha fazla insanı barındırıyor olması, hem iş gücü bağlamında kalabalıklaşmaya hem de olumsuz etki yaratarak meydana gelen gürültülü kirliliğe neden olmaktadır. Aynı zamanda bireysel özgürlüğün de ortadan kalkabileceği kalabalık bir alan, kişisel stresin bir nedenidir (Aydın, 2008).

**Aydınlatma:** Çalışma alanının istenilen düzeyde aydınlatılmamış olması, yapılan işi zorlaştırmakta ve verimliliği etkilemektedir. Yapılan çalışmalara göre, aşırı ışık etki seviyeleri aktivite hızında artışa neden olurken, ışık düzeyinin düşük olduğu bölgelerde performans düşmekte ve göz rahatsızlıkları meydana gelmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

**Gürültü:** Rahatsızlıklara neden olan, insanların bütünlüğünü tehdit eden, öngörülen adaptasyonu sağlayamayan çok sayıda ses, gürültü olarak nitelendirilmektedir (Eroğlu, 1998). Turna (2014), gürültünün stres oluşum faktörleri arasında öne çıktığını bulmuştur.

#### **2.2.6.4. Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları**

**Karar Verme:** Bir karar alma mekanizması olarak görülen işgücü, karar verme aşamasında bireysel faaliyetlere ve organizasyonlara uygun seçimler yapmakta zorlanmaktadır. Bu durum stres yaratan faktörler arasında gösterilmektedir (Aydın, 2008).

**Karar Alma Sürecine Katılım:** Donanım, ahlaki yapı, personel beklentileri, organizasyon bağlamında karar verme aşamasından dışlandıkları takdirde sürece katılımı azaltır. Bu, karar verme işlevine katılımı ilişkili stresi azaltmayı mümkün kılar (Balcı, 2000).

**Yetersiz Yetki:** Örgütlerde alt pozisyonlarda çalışanlara yasal çerçevede ayrılma hakkı verilmemekte ve yöneticinin sorumluluk alma konusundaki isteksizliği, yetkinin istenilen düzeyde kullanılmaması nedeniyle strese neden olmaktadır. (Aydın, 2008).

**Sorumluluk Kaygısı:** Yüksek düzeyde sorumluluk, önde gelen stres faktörlerinden biridir. Bu durum bireysel sorumluluk algısının yüksek olması nedeniyle iş yükünü arttırmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2008).

**Değerlemede Adaletsizlik:** Bu aşamada objektif unsurların etkin bir şekilde yerine getirilmemesi, iş kaybıyla ilgili endişeleri artırabilir (Keser, 2013).

**Yöneticilerin Teşvik Eksikliği:** Çalışma alanında teşviklerin sağlanamaması, işgücünün değersizlik duygularından kaynaklanan strese neden olmaktadır (Aydın, 2008).

#### 2.2.6.5. Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

**Zaman Baskısı:** Zaman unsuru yoğun stres kaygısı yaratır (Rowshan, 2011). Bu alanda basınç olması durumunda, stres seviyesi artar (Keser, 2013). Bir dizi görev net bir zaman dilimi anlamına gelir. Özellikle bazı meslek gruplarında yılın beklenen döneminde iş yükünde hafif bir artış yaşanması streslidir. Bu durum sorumluluk algısına kıyasla bir stres kaynağı olarak görülmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2008).

**Ekipman Eksikliği:** Stres, işgücünün görevlerini kolayca yerine getirebilmesi için gerekli malzemelerden yoksun olması durumunda ortaya çıkar (Aydın, 2008).

**İşin Gereksinimlerini Karşılamaayan Beceriler:** Eylemle bağdaşmayan bir işgücü her zaman başka bir eyleme geçme dürtüsünü hisseder. Bu durumda stres düzeyinin yoğunluğu dikkat çekicidir (Aydın, 2008). İnsanlar olağandışı koşullarda resmi görevlerin yerine getirilmesinde yer alırlarsa, resmi görevlerin yerine getirilmesinde sorunlar ortaya çıkar. İçer dönükler genellikle birbirleriyle iletişim kurmakta zorlanırlar, bu nedenle dışa dönük çalışanlara kıyasla arka planda kalırlar. Özellikle yoğun çalışma alanlarında dinamik insanlar görevlerini etkin bir şekilde yerine getiremezlerse işe entegre olamazlar ve strese girerler (Keser, 2013).

**Çalışmaları İçin Ödeme Alınmaması:** İstihdam hizmeti sağlayıcılarının olumsuz tutumunun, çalışanların eylem sürecinde öngördükleri düzeyin üzerinde çalıştıklarına inanmaları halinde becerilerini istenilen düzeyde kullanmamalarına yol açtığı tespit edilmiştir (Aydın, 2008).

Cam (2004), çalışma koşullarının personel üzerindeki olumsuz yansımaları; Stres, motivasyonda gerileme, stresin aile ortamına aktarılması, aile yaşamında verimsizlik ve isteksizlik bunun isteksizlik gibi durumlara neden olduğunu göstermektedir.

İş dünyasında, bir görev için motivasyonun düşük olması, görevin işleyişini bozan tutumlar vb. sorunları beraberinde getiren bir durum olması nedeniyle, iş dünyasında birçok başlangıç noktası olması ve verimliliğin düşmesi nedeniyle, bazı önde gelen düşünürlerle göre, hastalık olarak adlandırılan stres, olumsuz etkisi nedeniyle acilen çözülmesi gereken bir sorunu yansıtmaktadır (Turna, 2014). Sorunu ortadan kaldırmak için üstesinden gelme yöntemlerini bilmeniz önerilir.

### **2.2.7. Stres Durumuna Sebep Olan Faktörler**

Stres, insanların yaşamları içerisinde karşılaşmış oldukları olaylar ve dış uyaranlara içsel dinamikleriyle reaksiyon göstermiş oldukları bir olgudur. Fakat insan canlısında hangi durumların stresör olarak algılandığını anlayabilmek adına stresi oluşturan dinamiklerin hangi kaynaklardan beslendiğini anlamak gerekmektedir. Öncelikle farklı kategorilerde sınıflandırılan stresörlerin sahip olduğu temel özellikler, kişilerin günlük akışları içerisinde ansızın oluşan, kendi iradelerinin ve kontrol mekanizmalarının dışında cereyan eden ve olumsuz sonuçlara neden olan durumlardır (Evans ve Cohen, 1987).



## **Günlük Akış İçerisindeki Yaygın Problemler**

- Trafik Sorunu
- İş Yükünün Fazla Olması
- Performans Kaygısı
- Çevresel Etkileşimin Sebep Olduğu Stresörler
- Fiziki Şartların Sebep Olduğu Stresörler (Işık ve Ses)
- Kalabalık
- Sınavlar
- Kapalı Alanda Fazla Vakit Geçirmek

## **Zorlayıcı Yaşam Olayları**

- Ekonomik Problemler
- Ölüm
- Yasal Problemler
- Kronik Hastalıklar
- Yaşam Tarzı
- İlişkisel Çatışmalar

### **2.2.7.1. Stresin Oluşturduğu Etkiler**

Stresin etkileri insan canlısında farklı kategorilerde ortaya çıkmaktadır

(Braham,2004) bu kategorileri temelde dört ana başlık altında ele almıştır:

#### **Fiziksel Kategoride Olan Semptomlar**

- Kişinin idrara çıkma sıklığında artış olur.
- Yorgunluk
- Dengesizlik
- Konuşma sırasında güçlük yaşama
- Çarpıntı hissi
- Baş ağrısı
- Sindirim Problemleri
- Ağızda kuruluğun oluşumu

- Deri problemleri (döküntü, egzama)
- Yeme problemleri (aşırı yeme ya da iştah düzeyinde azalma)
- Uyku problemleri (uyku düzensizliği ya da uyuyamama)
- Çevresel uyaranlara karşı duyarlılık (ışık ve ses)
- Terleme
- Kaşıntı
- Tırnak yeme
- Libido seviyesinde azalma (Henderson ve Baum, 2005).

### **Davranışsal Kategoride Olan Semptomlar**

- Kaygı düzeyinde artış
- Depresyon
- Sürekli gergin olma hali
- Panik
- Tütün kullanımı
- Huzursuzluk
- Özgüven problemleri
- İşlevselliğin bozulması
- Verimlilik düzeyinde azalma
- Alkol ve madde bağımlılığı
- Kararsızlık
- İntihar (Stephoe ve Ayers, 2005).

### **Zihinsel Kategoride Olan Problemler**

- Unutkanlık
- Düşünce dağınıklığı
- Odaklanmada güçlük
- Hafıza problemleri (Stephoe ve Ayers, 2005).

### **Sosyal Kategoride Olan Problemler**

- Savunmacı tutum
- Sosyal ilişkilerde çatışma

- Uyum sorunları (Braham, 2004).

### 2.2.8. Stres ile Başa Çıkama

Kişilerin stres durumunda kendi iç muhasebelerinde oluşturdukları, sosyal çevreden gelen istekleri karşılayabilmesine yardımcı olabilmek için göstermiş oldukları gayret stresle başa çıkma olarak adlandırılmaktadır (Türküm, 2002). Stres durumuyla başa çıkma, bireyin kaynaklarını sorgulamasını gerektirir. Kişisel içsel stres ve dışsal stres uyarıcılarıyla başa çıkmak için kişinin devamlı olarak değişen davranışsal ve bilişsel gayretini gerektirmektedir. Birey psikolojik olarak kendisini iyi halde olmasını sağlayabilmek için kullandığı davranışsal yaklaşım veyahut bireyin kendisini iyi bir durumda olabilmesini kolaylaştırmak için yaptığı uygun davranışlar ve kendini kötü halde görmemesi için yaptığı kaçma hareketi stresle başa çıkma tarzı ile alakalıdır (Engin, 2018).

Stres ile başa çıkmanın üç temel amacı bulunmaktadır;

- Kısa süreli amaç; stresin yapısını, nedenlerini ve etkilerini görmek, stres ile başa çıkabilmek için kuralları ve metotları öğrenmek.
- Orta süreli amaç; bireye zarar veren stres durumlarını öğrenmek, stresin belirtilerini daha önceden görebilmek, olumlu stres durumlarını hissedebilmek, duygusal ve bedensel olayları kontrol edebilmek, stresin çoğalmasına engel olabilmek için gerekli görüldüğü durumlarda stresi aktif hale getirmek.
- Uzun süreli amaç; planlı ve sağlıklı hayata sahip olmak için uzun vadeli ve yüksek derecede huzurlu olmak, daha fazla verim elde etmek (Yaşar, 2008).

Şahin ve Durak (1995) araştırmasında stres ile başa çıkma tarzlarını, problem odaklı (aktif) ve duygu odaklı (pasif) olarak ele almışlardır.

- Problem odaklı başa çıkabilme şekilleri, stres anında ortadan kaldırmak ve bireye olan etkiyi azaltmak ve bu olaylarla başa çıkabilme şekillerine odaklanmak gibi stresli hali doğrudan farklılaştırmayı hedefleyen etkinlik tarzlarını oluşturmaktadır. Problemleri planlı yapabilmek, kendini kontrol etme, çözüm sunma ve bilgi arama, stresli durumları farklılaştırma örnek olarak gösterilebilir (Aydın, 2008).

- Duygu merkezli başa çıkma şekilleri, bireyin stres durumu ile karşılaştığında meydana gelen stres altındaki duygularını sakinleştirme yöntemidir. İstenilmeyen fiziksel ve duygusal durumları azaltmak için kullanılmaktadır. Kişi olayı kontrol edebilir ve farklılaşabilir olduğunu görür ise problem odaklı yolu daha fazla kullanmaktadır. Fakat birey durumun kontrol edilemeyip ve farklılaşamayacağını görürse duygu merkezli başa çıkma şeklini kullanmaktadır (Arsan, 2007).

Fiziksel-psikolojik sağlığı koruma ve kaliteli bir hayat devam ettirebilmek için stresle başa çıkma önemlidir. Stresle başa çıkmadaki amaç, stresi tamamen yok etmek değil stresli olayın bireyler üzerindeki etkilerini azaltmayı hedeflemektedir. Bu kapsamda stresli bir durumda insanlarda oluşan duygusal gerilimi azaltmak, oluşan bu gerilime katlanabilmek için yapılan davranış veya tepkileri güçlendirmek ya da bu gerilimi ortadan kaldırmaktır (Yaşar, 2008).

### **2.2.9. Stres Yanıtını ve Etkileyen Faktörler**

Strese verilen fizyolojik yanıtın temel amacı en şiddetli şartlarda dâhil olacak şekilde fizyolojik bütünlüğü korumayı hedefleyen etkili ve birbirine yüksek oranda bağlı sistemlerden oluşmaktadır (Ulrich-Lai ve Herman, 2009). Stres; homeostazisin görevini yapamamasında rol oynayan hafıza gibi içsel faktörlerden ve tehdit gibi çevresel etmenlerden kaynaklanan uyarılara karşı beyin-organizma reaksiyonu olarak tanımlanabilir (Mora vd., 2012). Stresörlerin devreye girmesiyle homeostazisin korunması endokrin, immün ve sinir sistemlerini kapsayan kompleks bir stres yanıtı aktivasyonu gerektirir (Carrasco ve Van de Kar, 2003). Stres yanıtları çok kapsamlıdır. Bu yanıt, gelişimsel geçmiş, genetik farklılık, beslenme ve yaşlanma gibi süreçlerin stresle ortak oluşan etkileşimiyle oluşmaktadır (Chrousos, 2009).

Stres oluşturan bir etkiye karşı oluşan yanıtın düzenlenmesinde limbik sistemin farklı bölgelerindeki nörotransmitter sistemlerin değişik çeşitlerinin aktivitesi, özellikle peripheral organlardan ve bezlerden salınan glukokortikoidler gibi bazı hormonlar ve kimyasallara bu bölgelerdeki nöronların yanıtı yer alır. Bununla beraber stres vücut beyin integrasyonunda ciddi bir hedefi olan homeostazın düzenlenmesine destek veren bir süreçtir (Mora vd., 2012).

Strese yanıt oluşurken temel olarak iki sistem devreye girmektedir. Bunlar HPA sistem ve SAS sistemdir (Ulrich-Lai ve Herman, 2009). SAS sistemi adrenal medulladan epinefrin (adrenalin) salgılar ve otonom sinir sisteminin sempatik bileşenidir. Metabolik kaynakların seri mobilizasyonuna ve ‘‘savaş ya da kaç’’ yanıtına destek sağlayan dolaşımdaki epinefrin artışıdır. (Gunnar ve Quevedo, 2007). Stres, hipotalamusun sempatik sinir sistemini uyarması ile başlamaktadır. Bu durum ile beraber böbreküstü salgı bezleri, adrenalin ve noradrenalin (epinefrin) salgılar. Adrenalin ve noradrenalinin kana karışması sonucunda kalp atış hızı artar. Beraberinde organizmanın daha hızlı bir biçimde glikoz metabolize etmesini sağlar (Butcher vd., 2013).

Strese verilen reaksiyonda görevi olan ikinci sistem, HPA sistemidir. HPA sisteminde ise, steroid hormonlardan glukokortikoidler (insanlarda kortizol, rodentlerde kortikosteron) retilir. Hipotalamus, sempatik sinir sistemini uyarması ile beraber, CRH olarak bilinen bir hormon salgılar. Kana karışarak vücuda yayılan bu hormon, hipofiz (pitüiter) bezini uyarır. Bunun zerine hipofiz bezi ACTH salgılar. ACTH böbreküstü bezi korteksini uyarır. Bu uyarma sonucunda ‘‘glukokortikoid’’ olarak tanımlanan stres hormonlarının üretilmesini sağlar. İnsan organizmasında üretilen bu stres hormonu, ‘‘kortizol’’ olarak bilinmektedir. Kortizol, organizmanın içinde bulunduğu acil olaylar karşısında daha çok işe yaramaktadır. Vücudu kaçma veya savaşma durumuna hazırlar. Beraberinde doğuştan gelen bağışıklık reaksiyonunu engeller. Başka bir tanım ile, bir yaralanma olayı ile karşılaşıldığında organizmanın yangısal tepkisi ertelenir. Kurtulma, iyileşmeden daha öncelikli bir durumdur. Bunun yanı sıra kortizol hormonunun olumsuz bir görevi de bulunmaktadır. Kortizol retimi zamanında sonlandırılmazsa beyin hücrelerine, özellikle de hipokampuse zarar verebilir. Bu sebepten kaynaklı beyinde kortizol algılayan reseptörler yer almaktadır. Mevcut reseptörler, stres tepkisinde görev alan salgı bezlerinin faaliyetine ara vermek için tasarlanmış bir geribildirim mesajı göndermektedir (Gunnar ve Quevedo, 2007; Butcher vd., 2013; Civan vd., 2018).

Glukokortikoidlerin organizma ve beyin üzerindeki etkilerinden pek çoğu gen ekspresyonunda meydana gelen farklılıklar tarafından gerçekleşmektedir. Bu farklılıklar sonucunda glukokortikoidlerin etkileri daha geç gelişmekte ve daha uzun süre etkin olmaktadır (de Kloet vd., 1996). SAS ve HPA sistemlerinin yönetimi

otonom ve endokrin işlevleri hareketlerle bütünleştiren hipotalamusta birleşir (Gunnar ve Quevedo, 2007).

Her bir değişik stresör türü farklı stres yanıtına sebep olur. Stresör tipi, potansiyel tehdit algılayan nöronal grupların vereceği yanıtı etkiler. Bu yanıtta katılacak olan nöronlar ve stres mediatörleri içinde belirleyici bir olaydır (Joëls ve Baram, 2009). Fiziksel stresörler beyin sapı ve hipotalamik bölgeleri etkiler (Fenoglio vd., 2006). Duyguları (amigdala ve prefrontal korteks), öğrenme, hafıza (hipokampus) ve karar verme (prefrontal korteks) ile ilişkili beyin bölgelerini stres mediatörlerinin stres yanıtına katılmasını ise fiziksel stresörler etkilemektedir (de Kloet vd., 2005; McEwen, 2007).

Stresörün süresi nöronal yanıtı önemli miktarda etkiler. Nörotransmisyon, nöronal aktivasyon ve hormon salınımında seri dalgalanmaya sebep olan akut stres faktörleridir. Bazal seviyelere hızla dönülmesine rağmen hipokampal ve hipotalamik nöronların geçici aktivasyonu gen ekspresyonunda farklılıklara yol açabilmektedir. Bu farklılıklar ile sonuç olarak nöronal yanıtların değişmesine sebep olur. Bunların tersine kronik stres belirli genlerin ekspresyonunda devamlı olarak ve progresif farklılıklara ve yapısal bozukluklara sebep olmaktadır (McEwen, 2007). Stres yanıtını önemli düzeyde etkileyen diğer etmenler ise: cinsiyet, kalımsal yapı, strese maruz kalınan yaş ve stres esnasında ki sirkadiyen ritim evresidir (Joëls vd., 2007).

#### **2.2.10. Stresin Yönetimi**

Folkman ve Lazarus tarafından yapılan tanıma göre, stres yönetimi, bir stresörün neden olduğu duygusal gerginliği azaltmak, ortadan kaldırmak veya karşı koymak için tasarlanmış tüm duygusal, davranışsal ve bilişsel tepkilerdir. Bu süreç, bakış açısına yeni boyutlar kazandırmak, farklı alışkanlıklar edinmek, davranışları değiştirmek için yapılan tüm çabaları içerir. Tüm değişiklikler, fiziksel ve zihinsel sağlığın kişisel olarak korunması ve örgütsel olarak uygun bir işlevsellik düzeyinin sürdürülmesi anlamına gelir (Gümüştökin & Öztemiz, 2004).

Stresin neden olduğu olumsuz durumların ortadan kalkması ve bireyin eski enerjisinin geri kazanılması için, stresle ve ona neden olan durumla başa çıkmak gerekir. Stresli olan çoğu insan kendi düşünceleri, algıları ve kişisel özellikleri nedeniyle streslidir. Stresli bir durumu yönetmek, zihinsel ve fiziksel sağlığı

korumanın yanı sıra yaşamın her alanında etkili ve üretken bir yaşam sürmek için esastır. Yüksek performansta çalışmak için stresten kaçmak yerine, stresle mücadele edebilecek yollara gitmek daha kolaydır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004).

Stres yönetimi hedefleri kısa, orta ve uzun vadeli olarak sınıflandırılabilir (Sümer, 2008).

#### Kısa vadeli

- Nedensellik
- Strese karşı koymak için öğretim yöntemleri

#### Orta vadeli görünüm

- Stresin neden oluştuğunu öğrenmek ve farkındalık geliştirmek
- Strese neden olan durumları öğrenmek ve pozitif stresörleri tanımak
- Strese neden olan durumları kontrol etmeyi öğrenme

#### Uzun vadeli

- Konforlu yaşam
- Sağlıklı yaşam tarzı
- Üretken yaşamayı öğrenme

Stres yönetimine farklı yaklaşımlar vardır. Stres yönetiminde iki farklı strateji kullanılır. Bu stratejiler problem çözme ve duygusal odaklıdır. Kişisel problem odaklı stres yönetimi; Rol müzakeresi, zaman yönetimi ve danışmanlık, örgütsel stres, iş yeniden yapılandırma, belirsizliğin ortadan kaldırılması, zaman yönetimi ve iş güvenliği olarak sıralanabilir. Duygu odaklı kişisel stres yönetimi; spor, gevşeme hareketleri, sosyalleşme, klinik danışmanlık, örgütsel; dayanışma programları, ücretli izin kullanımı, örgütsel destek (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004).

#### **2.2.10.1 Bireysel Yaklaşımlar**

Roushan, stresle karşı karşıya kalan insanların reaktif sürecini HERO kelimeleriyle kısaca tanımladı. Bu açıklamaya göre stres sürecinin ne olduğunu HERO kelimesinin harfleri ile açıklamayı amaçlamaktadır (Manav, 2018).

HERO kelimesi şu anlama gelir.

- H (oluyor), stres oluşur,
- E (değerlendirme), kişinin stresini değerlendirir.
- R (reaksiyon), birey strese tepki verir (savaşır veya kaçar),
- O (sonuç), kişi sonuçla karşı karşıya kalır.

Stresle başa çıkmanın birçok farklı yolu vardır. Bu yöntemlerin uygulanması kolay değildir. Zaman sorunu nedeniyle çalışan insanların işyerinde stresle başa çıkmaları zordur. Bu nedenle işverenler, çalışanlarının stresle başa çıkmalarını kolaylaştırmak için bazı alternatifler sunmalıdır. Kurumsal organizasyonlarda stresle başa çıkmada bazı yapıcı uygulamalar bulabilirsiniz. Çoğu kuruluşta bu duruma yeterince önem verilmemektedir. Bununla birlikte, insanların stresle başa çıkmaya hazır olmaları gerekir. Bireysel stresle başa çıkmanın bazı yöntemleri aşağıda sıralanmıştır (Gümüştakin ve Öztemiz, 2004).

- Zamanın doğru kullanımı
- Gevşeme hareketleri
- Nefes egzersizleri
- Olumlu düşünme
- Spor hareketleri
- İletişim
- Yeme alışkanlıklarının düzeltilmesi
- Hobilerin mevcudiyeti
- Durumları olduğu gibi kabul etmek

#### **2.2.10.2. Örgütsel Yaklaşımlar**

Stresi yönetmek için öncelikle strese neyin sebep olduğunu ve çalışanların bu nedenlere ne kadar duyarlı olduğunu belirlemek ve bu durumla başa çıkmak için birçok farklı yöntem geliştirmek gerekir. Stresin nedenlerini tamamen ortadan kaldırmak zor olabilir, ancak etkilerini düşük seviyelere düşürmek birçok kez yardımcı olmuştur. Örneğin iş yerinde gürültü insanlarda strese neden olabilmekte, bu durumu engelleyen kulaklıkların kullanılması gürültünün neden olduğu stresten kurtulmaya yardımcı olmaktadır (Gümüştakin ve Öztemiz, 2004).



Organizasyonlarda verimliliği artırmak, rahat ve yüksek düzeyde enerji çalışanı ile çalışmak için uzun vadeli verimlilik elde etmek için çalışmak gerekmektedir. Çalışanların daha az strese maruz kalmaması için yapılması gerekenler şu şekilde formüle edilebilir (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004):

- Organizasyondaki çalışma ortamını iyileştirerek çalışan memnuniyetini artırmak ve hareketliliği azaltmak
- Rol belirsizliğini ve rol çatışmalarını azaltmak için çok net ve tutarlı rol beklentileri sağlayın.
- İş yükünün eşitsizliğine dikkat etmek ve çalışanların işlerinde uygun değişiklikler yaparak iş akışını yönetmek
- Çalışan, organizasyonda süreklilik ve değişim arasında bir denge sağlamak ve organizasyon dışında değişen durumlara ayak uydurmak için güncellenmelidir. Ancak bu tür değişiklikler işçiler için strese neden olacak kadar hızlı olmamalıdır.
- Çalışanları sürekli destekleyerek motive etmek, ihtiyaçlarını karşılayarak değerlendirmek, grup çalışmalarını desteklemek ve grup bağlılığını artırmak
- Organizasyonda çalışan kişilerin kararlarını etkileyecek fırsatlar sağlamak
- Stresli çalışanlar için stres yönetimi hizmetleri için destek
- Zor çalışma koşullarında çalışan kişilerin çalışmalarını, yapılarını dikkate alarak organize etmek (Manav, 2018).

### **2.2.11. Spor ile Stres İlişkisi**

Gerilim ve stres, günlük yaşantımızın ayrılmaz önemli bir parçası olduğundan literatürde çok fazla disiplinin araştırma konusu olmuştur. Stres, kişide ve etrafındaki ortamda fiziksel ve zihinsel olarak gerginliğe ve kaygıya sebep olan bir takım durumdur. Bu durum kişinin iç dengesini korumaya çabalamaya yönelik süreçtir (Aytaç, 2009; Tiryaki, 2000). Strese sebep olan nedenler farklılaştığı için gerginliğe sebep olan faktörler de farklılaşmaktadır (Gürel ve diğerleri, 2010). Stresin temel sebebi, kişinin yaşamı süresince her gün deneyimledikleri fiziksel ve fizyolojik değişikliklerdir (Wang ve diğerleri, 2004). Stresin kişi sağlığı üzerinde negatif etkisi

bulunmaktadır (Schneiderman ve diğeri, 2005). Uzun zaman stres durumunda yaşamak insanların farklı sağlık durumlarıyla baş başa kalmasına sebep olmakta ve bireylerin normal işleyişini negatif etkilemektedir. Bu tarz negatif etkiler, sebep oldukları biyolojik ve nörolojik sonuçlarla ortaya çıkan ve kişinin gerginliği ile sosyal emilim tarafından belli olmaktadır (Gunnar ve Quevedo, 2007).

Kişiler dış ortamın yaratmış olduğu negatif etkileri azaltabilmek, iş ve sosyal hayatı içerisindeki azalan zihinsel enerjiyi geri elde edebilmek ve sağlıklı hissedebilmek amacıyla spor, sanat gibi vb. birçok etkinliğe katılım sağlamaktadır (Tekin, Amman ve Tekin, 2009). Bu etkinlikler içinde fiziksel aktivite önemli bir yer kaplamaktadır. Literatürde fiziksel aktivitelerin kişilere birçok yönden olumlu katkısının olduğu belirtilmektedir. Örneğin gerginliği azalttığı, depresyonda iyileştirici bir yön olarak tedavi döneminde etkili olduğu görülmüştür (Arslan, Güllü ve Tural, 2011). Ayrıca düzenli yapılan egzersizin bilişsel fonksiyonlar (Van Dijk ve diğeri, 2013) ve depresyon (Mammen ve Faulkner, 2013) üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kişilerin spor performansında ve spor alanında başarı elde etmesinde etkili psikolojik olaylardan en önemlisi strestir (Tazegül, 2012). Aşırı strese maruz kalan sporcunun bedensel ve zihinsel sağlığı olumsuz yönde etkilenmekte, başarıya ulaşması zorlaşmakta ve hatta imkansız hale gelmektedir (Gümüş, 2002). Sporcuların başarı elde edebilmesi için düzen ve tertip içeren bir yaşam tarzını özümsemesi ve yoğun bir antrenman temposu ile uygun beslenme programının yanı sıra yoğun stres durumlarına katlanmaları ve bedensel, psikolojik motivasyonlarının olumlu ve yüksek olması gerekmektedir (Üzüm ve diğeri, 2013).

Sporcularda stres zincirleme bir etkiye sahiptir. Kişide konsantrasyonun düşmesi, esnekliğin azalması, taktik geliştirme yeteneğinin zayıflaması gibi pek çok olumsuzluklar oluşturmakta ve bu olumsuzluklar kişide sporda başarısızlığına neden olmaktadır. Stres yalnızca strese maruz kalan sporcuyu değil, o sporcu ile beraber çalışan yönetici, antrenör vb. kişileri de etkileyebilmektedir. Stresle baş etme yöntemlerinin tam anlamıyla bilinmesi stresin zincirleme etkisinin azaltılmasında ve uygulanmasında önemlidir. Ayrıca “sporda aşırı strese yer olmadığına bilinmesi gerekmektedir” (Altungül, 2006). Strese maruz kalmış bir sporcuda her şeyden önce

doğru karar verme ve yeteneklerini istediği gibi kullanma becerilerinde azalma olacağından sportif başarısı olumsuz bir Şekilde etkilenmektedir (Uğur, 2021).

### **2.3. Motivasyon Kavramı**

Bireyin yaşamında etkili olan duyuşsal özelliklerden biri de motivasyondur. Birey motivasyona hem gündelik hem de eğitim yaşamında ihtiyaç duyar. Çünkü bu ihtiyaın altında bireyin gereksinimleri ve amaçları bulunmaktadır. İngilizce ve Fransızca “motivation” kelimesinden dilimize geçen motivasyon kelimesi TDK (2023) tarafından “isteklendirme, güdüleme” Şeklinde tanımlanmaktadır.

Motivasyon kavramı Lunenburg ve Ornstein (2013) tarafından bireyin amaçlarının gerçekleşebilmesi için, bireyi yönlendirmek amacıyla ile bireyi hem harekete geçiren hem de yönlendiren bir g  olduğunu ifade etmektedir. Üstelik bu gücün bireye özgü olduğunu eklemektedir. Keskin (2008) ise Lunenburg ve Ornstein (2013) tarafından yapılan tanıma benzer Şekilde motivasyonu organizmayı davranışı gerçekleştirmeye motive eden bir etki olarak yorumlandığını belirtmektedir.

Motivasyonun davranış üzerindeki düzenliliğini ve devamlılığını belirlediğini ifade eden (Aktaş, 2019) motivasyonu bireylerin belirlenen davranışı göstermesi için gayretlendiren i ve dış faktörler ile bunların işleyişini sağlayan bir bütün olarak tanımlamaktadır.

Motivasyon kavramının temel iskeletini oluşturan ihtiyaç ve istekler, ağırlıklı olarak kişinin sosyal çevresi, kültürü, bireysel düşüncesi ve duygusal durumunun etkisiyle Şekillenmektedir. Kişisel motivasyon, kişinin uğraştığı tüm olgularla yakından ilgilidir (Aydın, 2007). Aslında, bir kişinin düşünceleri, inanç yapıları, korkuları, arzuları vb. kişiyi motive eder ve davranışa yönlendirir. Bu duyguları ifade etmek için kullanılan sözcüklerin uyarıcı ve etkin g ler olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla davranış, bireysel arzular, korkular ve inançlar gibi kavramlardan etkilenir ve kontrol edilir (Eren, 2004). Unutulmamalıdır ki, davranış hangi durumda olursa olsun, nerde yapılırsa yapılsın, her davranışın arkasında bir güdü ya da güdüler zinciri vardır (Cüceloğlu, 2000). Bunun yanı sıra motivasyonun altında yatan etmenleri  zen (2010) Şu Şekilde ifade etmektedir:

- Kişinin özünde olan davranışlarını biçimlendiren güçler ve bu güçleri hareket etmesini sağlayan dış etmenlerin yardımıyla davranışların ortaya çıkması
- Belirli amaca varmak için davranışların değerlendirilme durumu
- Kişi yönünden algılanma durumuna göre ilgili davranışın sürdürülmesidir. Aydın (1999) motivasyonu Şekil 2.2.'deki gibi ifade etmektedir.



**Şekil 2.2.** Motivasyon

Motivasyon insan davranışlarının anlaşılmasını da sağlar ve amaca yönelik davranışları da ele alır ve bu davranışların sürekli olmasını da sağlar (Pintrich ve Schunk, 2002; Schunk, 2009). Bu bilgilerden hareketle motivasyonun temelini bireyi harekete geçirmesinin, bireyi yönlendirmesinin ve davranışta sürekliliği sağlamanın oluşturduğu ifade edilebilir.

### **2.3.1. Motivasyon Düzenleme Türleri**

Bir kişiyi ihtiyaçları karşılamak için davranmaya iten motivasyon; Kişisel, bilişsel, sosyal ve kültürel faktörlerden etkilenen içsel ve dışsal motivasyon iki şekilde işlenir (İlhan, 2015).

#### **2.3.1.1. İçsel motivasyon**

İçsel motivasyon; bir insanı merak, ilgi, öğrenme ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme duygusu gibi ihtiyaçlarını karşılamaya motive eden motivasyondur (Ergün, 2013). Bir kişi, istenen davranışı, ödülü veya cezayı güçlendirmeye gerek kalmadan kendi başına içsel motivasyon geliştirir. Tuzcuoğlu'na (2014) göre, içsel motivasyonda önemli olan, kişinin dışsal bir uyarana ihtiyaç duymadan kendi arzularını tatmin etmek için harekete geçmesidir. İçsel motivasyonun ortaya çıktığına dair yaygın inanış, mutluluk, merak, ilgi, arzu, başarı duygusu, zevk, tatmin, zevk duygularının bir yansımasıdır (Middleton ve Spanish, 1999; Ulusoy, 2008).

Eğitim açısından içsel motivasyon çok önemlidir. Öğrencinin derse ilgi göstermesi, dersi eğlenceli bulması, çaba göstermeye istekli olması, dersi geçme ve not verme endişesi duymadan derse daha fazla zaman ayırması içsel bir motivasyondur. Örneğin, bir öğrencinin bir problemi bir bulmacayı zyormuş gibi zmeyi sevmesi, matematik için içsel bir motivasyona sahip olduğunu gösterir. Öğrencinin ilgilendiği şeye olan bağlılığı kabul edilirse, çaba sarf etmek için zaman ve fırsat verilirse ve risk aldıklarında teşvik edilirse, içsel motivasyonun sürekliliği sağlanır.

Öğrenmede her öğrenciden aynı içsel motivasyon beklenmez. Çünkü içsel motivasyon bireye özgüdür. Öğrenmede kendini gösterecek olan içsel motivasyonu etkileyecek olan ilgi alanları, yetenekler, hedefler, ihtiyaçlar, kişilik yapısı, inançlar gibi kişilik özellikleridir (Tuzcuoğlu, 2014).

İçsel motivasyon üç alt gruba ayrılır. Bunlar; "bilgi için içsel motivasyon", "başarı için içsel motivasyon" ve "stimlasyon için içsel motivasyon". ğrenmeye yönelik içsel motivasyon, bir kişinin yeni şeyler öğrenerek keşfetme ve öğrenme konusundaki zevk duygusu için harekete geçme durumu olarak açıklanmaktadır. Başarı için içsel motivasyon, bir kişinin zevk duygusu ve öğrendikçe yeni şeyler keşfettiğinde kişinin memnuniyeti için davranışlarda bulunma hali olarak açıklanmaktadır ve bu tatmin duygusu kişi için motivasyon kaynağıdır. Stimülasyonu deneyimleme motivasyonu, bireyin aktiviteye dahil olduğu için uyarıcı duyuları deneyimlemek için bireyin bir aktiviteye katılımı olarak açıklanmaktadır (Vallerand vd., 1992).

Akbaba ve Aktaş (2005) araştırmalarında, içsel motivasyonu olan öğrencilerin etkili ğretim yöntemleri hakkında iyi bir bilgiye sahip olduklarını, sistematik ve programlı çalıştıklarını, ebeveynlerden öğrenme konusunda daha az uyarı aldıklarını ve sınıfta kendilerini daha yetkin hissettiklerini bulmuşlardır.

### **2.3.1.2. Dışsal Motivasyon**

Dışsal motivasyon, kişinin ödül, ceza, baskı, takdir, sevgi, kabul gibi dış uyaranlarla bir görevi istenilen şekilde yerine getirme motivasyonudur (Ergün, 2013). Dışsal motivasyonda kişiyi bu davranışlara yönlendiren uyaranlar, sergileyeceği davranışların öneminden daha değerlidir. Akbaba'ya (2006) göre dışsal motivasyonda

birey, dış etkenlerin etkisi altında arzu ettiği davranışı yapması gerektiğini hisseder ve kendini gerçekleştirmek için değil, beklenen hedefe ulaşmak için hareket eder. Kısaca; Kişiyi ihtiyaç duyduğu davranışlara yönlendirmek için dış faktörler kullanılır (Tuzcuoğlu, 2014).

Velilerin teşekkür belgelerine göre dönem sonunda çocuklarına karne hediye alacaklarını bildirmeleri, öğrencilerin daha çok çalışmaları için olumlu bir pekiştirmedir. Aynı amaçla, karnede kötü bir not olması durumunda öğrencinin tablet kullanmasının yasaklanacağı olumsuz pekiştirme söylenebilir. Her iki durum da, bir öğrencinin davranışının daha fazla çalışması için dışsal motivasyon örnekleridir. Baltaş'a (2002) göre, bir kişinin iş yapmak için dışsal motivasyon unsurları da içsel motivasyonu etkiler.

### **2.3.1.3. Motivasyonsuzluk**

Deci ve Ryan (2000), motivasyonu bir görevi yerine getirmek için harekete geçebilme hissi ve motivasyon eksikliğini motivasyonun aksine hareket edememe hissi olarak tanımlamıştır. Bu, bireyin davranış sergileme konusundaki isteksizlik halidir. Bir kişi, davranışı eyleme layık görmediği veya davranışı gerçekleştirebileceğine inanmadığı için hareket etmeyebilir. Kişi motive olmazsa istediği sonuçlar ile yapması gereken eylemler arasında bir bağ kuramaz, kendini yetersiz hisseder ve başarılı olamayacağına inanır (Karagüven, 2012; Vallerand vd., 1992).

### **2.3.2. Motivasyon Teorileri**

Sosyal-bilişsel motivasyon teorileri, insan öğrenimini ve performansını vurgular. Bu nedenle, öz-yeterlik motivasyonun ana itici gücüdür (Bandura, 1994). Amaçlı motivasyonel teoriler, insanların içeriğe hakim olarak (istenen hedef), diğerlerinden daha iyi olma (performans hedefi) veya hatalardan kaçınma (performanstan kaçınma hedefi) ile motive edileceğini göstermektedir (Elliot, 2005).

En son motivasyon teorilerinden biri olan kendi kaderini tayin teorisi, içsel motivasyonla ilgilenir. İçsel motivasyon, bir yetkinlik, özerklik ve alaka duygusudur. (Deci vd., 1999).

William James (1890) ve William Isaac Thomas'ın (1917) erken dönem çalışmalarından başlayarak, klinisyenler bireysel biliş, duygu ve davranışın motivasyonel yönleriyle yakından ilgilenmişlerdir. 1917'de, motivasyonun ilk araştırmacılarından biri olan William Isaac Thomas, insanları neyin "motive ettiğini" analiz etmek amacıyla "dört arzu" kavramını ortaya attı. Bu dilekler yeni deneyimler, güvenlik, karşılıklılık ve tanınmadır. Thomas, "dört arzunun" insan davranışıyla ilgili olduğuna inanıyordu. Thomas, determinizm (biyolojik veya sosyal) ile sınırsız özgür irade arasındaki orta yolu izleyen bir insan motivasyonu teorisi geliştirdi. Thomas'a göre (Volkart, 1951), macera ve şiddetli aktivasyonlara "yeni deneyimler", bilinmeyen/olağandışı eylemlerde bulunma isteksizliği - "güvenlik", başkalarından sevgi ve takdir - "tepki", yetkinlik ve yüksellere ulaşma denir. Toplumdaki statüye "tanıma" denir.

Thomas'ın fikirlerinin aksine, Murray Miller 1938'de öldü (Klineberg, 1980). "Arzulara veya arzulara" odaklanmamamız gerektiğini önerdi, çünkü ona göre, insanlar ne istediklerini zaten biliyorlar, ancak diğer yandan ihtiyaçlarının farkında değiller. Bu nedenle, psikoterapinin "ihtiyaçlarına" odaklanmamız gerektiği anlayışını savundu. Bu fikirlerle Murray, motivasyon çalışmalarına yeni bir kapı açtı ve araştırmacılar insan ihtiyaçlarını belirlemek için çalışmaya başladı.

20. yüzyılda, motivasyon üzerine araştırmalar bireysel düzeyde yapılırken, bilimsel araştırmalar örgütsel ve üretim açısından gerçekleştirilmiştir. Motivasyonel sorulara dayanan bu fikirler psikolojik olarak sağlam değil, örgütsel olarak yönelikti ve daha önce popüler hale geldi.

Emek motivasyonu ile ilgili bazı erken fikirler, F. W. Taylor'ın rasyonel-ekonomik (1911) motivasyon kavramıydı (bazen Taylorizm olarak da adlandırılır). Taylor bir psikolog değildi, aslında bir makine mühendisiydi. Aslında, endüstriyel verimlilikle ilgileniyordu. Taylor'ın motivasyon görüşü, insanı mekanik bir varlık olarak gören zaman, üretkenlik ve finansal ödüle dayanıyordu. Taylor, ünlü Ulusların Zenginliği (1776) kitabını yazan filozof Adam Smith'ten etkilenmiştir. Taylor'ın çalışmalarını takiben, motivasyon kavramını sosyal bir kavram ve ekip çalışması olarak ele alan Elton Mayo'nun İnsan İlişkileri Hareketleri ve Hawthorne Deneyleri literatürde sunulmuştur. Bununla birlikte, her iki bilim insanının çalışmaları

motivasyonun, endüstriyel performansın, yönetim problemlerinin ve liderlik tekniklerinin davranışsal yönlerine katkıda bulunmuştur

Tarih boyunca, motivasyonel süreçlere farklı açılardan bakan teoriler olmuştur. Örneğin, motivasyonun beklenti-değer teorilerinin arkasındaki ana fikir, beklentilerin işlevselliğinin yanı sıra görevlerin önemine ve değerine odaklanmaktır (Wigfield ve Eccles, 2000). Motivasyon Teorileri Derneği, bilinçaltı neden-sonuç açıklamalarına (atıflar) ve görev performansı için motivasyon sağlayan duygulara odaklanır (Weiner, 1985).

### **2.3.2.1. Öz Belirleme Teorisi**

Motivasyon teorileri mekanik yaklaşıma veya organizma yaklaşımına dayanır. Mekanik yaklaşımın teorilerine göre, insan çevresel uyaranlar ve fizyolojik dürtüler tarafından yönlendirilebilen pasif bir organizmadır. Organizmacı yaklaşım teorileri ise insanı irade sahibi ve davranışı başlatan aktif organizmalar olarak kabul eder. Başka bir deyişle, bu yaklaşım hem içsel ihtiyaçların hem de fizyolojik dürtülerin davranışta rol oynadığını ve içsel ihtiyaçların davranış için enerji sağladığını varsayar (Deci ve Ryan 1985). Buna göre, kendi kaderini tayin teorisi, bireyi aktif bir organizma olarak ele alan ve içsel motivasyonun insan davranışı için ne kadar önemli olduğunu vurgulayan bir organizma teorisidir. Kendi kaderini tayin teorisi (SDT) (Deci ve Ryan, 2000: b), bir kişinin motivasyonunu, davranışın kendi kaderini tayin etme derecesini belirleme derecesine göre sınıflandırır. SDT, insan davranışını düzenleyen iki tür motivasyonu ayırt eder: kendi kaderini tayin etme derecesinde farklılık gösteren özerk ve kontrollü motivasyonlar. Özerk motivasyon, içsel veya iyi içselleştirilmiş dışsal motivasyonu ifade ederken, kontrollü motivasyon, hiç içselleştirilmemiş veya daha az içselleştirilmemiş dışsal motivasyonu ifade eder.

Kendi kaderini tayin teorisi, 35 yıldan fazla bir araştırma geçmişine sahip 6 mini teoriden oluşan temellendirilmiş bir teoridir. Temel olarak, teori dışsal motivasyon ile içsel motivasyon arasında açık bir ayrım yapar; Birincisi, faaliyetten sonra ve faaliyetten ayrı olarak fayda sağlamak için bir aktivite gerçekleştirmeyi ifade ederken, ikincisi, kişi süreçten zevk aldığı için kendisi için bir şeyler yapmayı ifade eder. (Ryan ve Deci, 2000) Dışsal motivasyonun, motivasyonu nasıl organize ettiklerine bağlı olarak çeşitli şekillerde var olabileceği açıklanmaktadır. Bir dış düzenleme, içsel



olarak yansıtılan bir düzenleme, tanımlanmış bir düzenleme ve bu alt türlerin içselleştirme sürekliliği içinde olduğu belirtilen entegre bir düzenleme. İçselleştirme "davranışın nedenleri" olarak tanımlanabilir; bu, bir davranış ne kadar içselleştirilirse, o kadar yakın ve özerk hale gelir ve ne kadar az içselleştirilirse, motivasyon o kadar fazla motivasyon aslında hiçbir motivasyonu olmayan bir motivasyon haline gelir (Ryan ve Connell 1989).

İçsel motivasyon, insanları daha ısrarcı, etkili, verimli ve tatmin edici olmaya teşvik eder (Deci ve Ryan, 2002). Teori, yeterlilik, özerklik ve alaka düzeyinin insanların temel psikolojik ihtiyaçları ve içsel motivasyonun ön koşulları olduğunu varsayar. Yetkinlik, bir kişinin ustalık arzusu olarak tanımlanabilir. Özerklik, insanların herhangi bir dış müdahale olmaksızın kendi bağımsız eylemlerinin sonuçlarını görme arzusudur. Alaka düzeyi, başkalarına bağlı hissetme arzusuyla açıklanabilir.

### **2.3.2.2. Kapsam Teorileri**

#### **2.3.2.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi**

İhtiyaçlar hiyerarşisine göre gereksinimler belirli bir sıra ile karşılanarak kişiye haz verir. Sıralamadaki en üst basamağa erişme isteği kişiyi motive eder (Maslow, 1943).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yemek, su gibi fizyolojik ihtiyaçlar, tehlikelerden korunma gibi güvenlik ihtiyacı, birileri tarafından sevilme ve bir gruba ait olma gibi sevgi ve ait olma ihtiyacı, başkaları tarafından saygı göreme ve kendini gösterme gibi saygı ve değer görme ihtiyacı en son olarak kendini gerçekleştirme basamaklarından oluşur. Kendini gerçekleştirme kişinin potansiyelini gerçekleştirmesidir. (Griffin ve Ebert, 2004).



**Şekil 2.3.** Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde (Şekil 2.3., Maslow,1943) kişinin yapmış olduğu eylemlerin temelindeki nedenin belirli gereksinimleri gidermeye yönelik olduğu ve bu gereksinimlerin belirli bir hiyerarşiye göre sıralandığı vurgulanmaktadır (Eren, 1998).

#### **2.3.2.2.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi**

Çift Faktör teorisine göre işin içeriğiyle ilgili başarı sorumluluk gibi etkenler içsel motive araçları olup kişiyi motive ederken maaş, çalışma koşulları gibi işin dışında dışsal motivasyon araçları kişiyi motive etmez. (Herzberg, 1966).

İyi yüz mühendis ve muhasebeci üzerinde araştırma yapan Herzberg, araştırmanın sonucunda çıkan faktörleri motive edici faktörler ve hijyen faktörleri olarak iki gruba ayırıştır. Motive edici faktörler başarı, takdir görme, terfi gibi iş doyumunu ve motivasyonu sağlayan etkenlerdir. Hijyen faktörleri ise maaş, çalışma koşulları gibi memnuniyetsizlik ve motivasyon eksikliğine neden olan etkenlerdir (Özer, Topaloğlu, 2008).

İş doyumunu yaşayan çalışanlar, yaşadıkları bu doyumunu iç faktörlere bağlarlar, memnuniyetsiz çalışanlar ise memnuniyetsizliklerini dış faktörlere bağlarlar. Motive edici faktörler çalışanların iş doyumlarına katkı sağlarken hijyen faktörleri çalışanlarda memnuniyetsizliğine neden olur. (Padmaja, vd., 2013).

#### **2.3.2.2.3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi**

Murray tarafından ortaya konan ve McClelland tarafından geliştirilen teoriye göre kişiler içinde yaşadıkları çevrede deneyim kazanarak çeşitli ihtiyaçlar öğrenirler. Öğrenilmiş ihtiyaçlar kişinin olayları algılama şeklini değiştirip o ihtiyacı öğrenmeyen kişiye göre farklı davranmalarına neden olur. McClelland ihtiyaçları başarı ihtiyacı, güç ihtiyacı ve ilişki kurma ihtiyacı olarak üç gruba ayırmıştır (Cherrington, 1994).

Başarma ihtiyacı yüksek kişiler koydukları yüksek hedeflere erişmek için yeni bilgi ve yetenek edinerek motive olurlar. Güç ihtiyacı yüksek olan kişiler güçlerini ve otoritelerini arttırmak, diğer kişileri tesirleri kontrolleri altına almak isterler. İlişki kurma ihtiyacı yüksek olan kişiler diğer kişilerle sosyal ilişkiler kurmak, bir grubun üyesi olmak isterler (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2013).

#### **2.3.2.2.3. Alderfer'in (ERG) Var Olma, İlişki Kurma ve Gelişme İhtiyacı Teorisi**

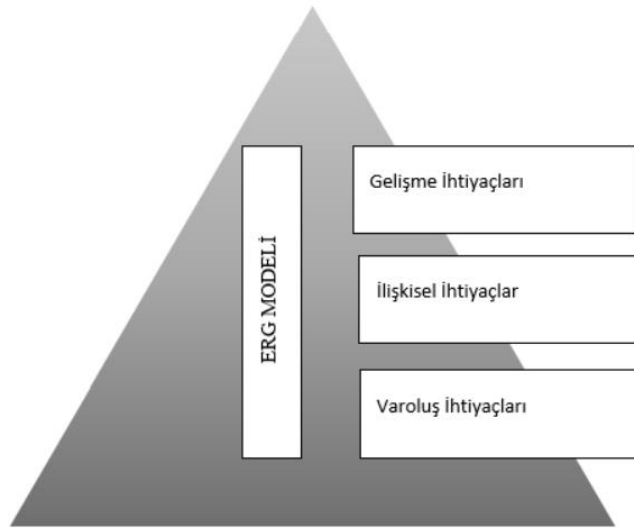
Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini destekleyip eksik yönlerini gidermek için geliştirilen teoride ihtiyaçlar hiyerarşik bir şekilde var olma ihtiyacı, ilişki ihtiyacı, gelişme ihtiyacı olarak üç gruba ayrılmıştır.

Var olma ihtiyacı yemek, içmek, barınmak gibi gereksinimleri içerirken ihtiyaçlar hiyerarşisinde fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçları basamaklarına denk gelir.

İlişki kurma gereksinimi kişiler arasındaki ilişkileri, takdir görme gibi ihtiyaçları kapsar. İhtiyaçlar hiyerarşisinde sevgi ve ait olma ve saygı görme basamaklarına denk gelir.

Gelişme ihtiyacı ise kişinin kendini geliştirme, potansiyelini ortaya çıkarma ihtiyacıdır. İhtiyaçlar hiyerarşisinde kendini gerçekleştirme basamağına denk gelir. Teoriye göre öncelikle alt basamakta olan var olma ihtiyacı giderilir. Daha sonra sırasıyla ilişki kurma ve gelişme ihtiyacı giderilir.

Bu teorinin Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinden farkı ihtiyaçlar hiyerarşisinde bir basamaktaki ihtiyaç giderilmeden bir üst basamaktaki ihtiyaca geçilemezken Alderfer'in teorisinde iki farklı basamaktaki ihtiyaçların aynı anda karşılanabilir olmasıdır (Ulukuş, 2016: 250; Sökmen, 2014).



Şekil 2.4. ERG modeli

### 2.3.3. Süreç Teorileri

Süreç kuramları motivasyon yaratan dinamik değişkenler arasındaki ilişkiyi tanımlaya çalışmaktadır. Bu kuramlar davranışın daha çok nasıl başlatıldığı, yönetildiği ve sürdürüldüğü ile ilgilenmektedir. Süreç Kuramları; Beklenti kuramı, Eşitlik kuramı, Amaç Saptama kuramı ve Pekiştirme kuramından oluşmaktadır. Aşağıda Süreç kuramları başlıklar halinde açıklanmıştır.

#### 2.3.3.1. Beklenti Teorisi

Beklenti kuramı Victor Harold Vroom tarafından ortaya koyulmuştur. Beklenti, bireyin bir davranışı sergilemesinin ardından belirli bir sonucu elde etme ihtimaline dair ilk baştaki inancıdır (Vroom, 1967). Vroom insanların kendilerine fayda sağlayan bir hedef doğrultusunda rasyonel davrandıkları savunmuştur.

Beklenti kuramının temelini ödüllendirme beklentisi oluşturmaktadır. Beklenti kuramına göre bireyler ödüllendirilen davranışlarını sürekli olarak tekrarlamaya heveslidirler fakat olumsuz sonuç alınan davranışları tekrarlama konusunda çekingen davranmaktadırlar. Davranışlar mevcut seçenekler içerisinde bilinçli seçimler yapılarak meydana gelir. Ödüllendirme yeterince olmazsa bu beklenti oluşmaz ve çalışan tam anlamıyla çabasını işine yöneltmeyebilir (Vroom, 1964). Bireyler seçimleri sonucunda elde edecekleri faydanın maksimum düzeyde, zararın ise minimum düzeyde olmasını hedefler. Beklenti kuramına göre elde edilecek sonuç kişinin beklentisini ne ölçüde karşılıyorsa kişi işi başarmaya o derece motive olur.

Kişilerin seçimlerinde, inançları, içinde yaşadıkları kültür, kişisel ve toplumsal algılar oldukça önemlidir. Her bireyin motivasyonu kendi kişisel özelliklerine ve çevresel etmenlere göre farklılık göstermektedir. Bu durumdan yola çıkılarak bireylerin ödül veya sonuç beklentileri o oranda çeşitlendirilmeli ve farklılaştırılmalıdır. Bazı bireyler için alınan sorumluluk ve gösterilen çaba sonucunda maddi ödül elde edilmesi daha önemliyken, bazı bireyler için herhangi bir sorumluluk alınmaması daha önemli olabilmektedir. Ayrıca bu durum kişiden kişiye değişiklik göstermesiyle kalmayıp aynı kişi için farklı zamanlarda farklı durumlarda bile değişiklik gösterebilmektedir. Vroom üç ana varsayım ile çalışanların işyerindeki davranışlarını sınıflandırmıştır (Eren, 2016).

1. İş görenlerin davranışlarını ortaya çıkaran etmenler, iş görenin talep ve beklentileri ile çevresel şartların etkileşimiyle meydana çıkmaktadır.

2. İş görenlerin birbirinden farklı ihtiyaç ve talepleri bulunmaktadır. Bundan dolayı iş görenlerin emekleri karşılığında beklentilerini oluşturan ödüller farklılık gösterebilir.

3. İş görenler ödül elde etmek amacıyla hareket ettiklerinden dolayı kendileri için algılarına en uygun davranışı seçmektedirler. Bu varsayımlar doğrultusunda beklenti kuramı beklenti, araçsallık ve değer (valens) olmak üzere üç ana unsurdan oluşmaktadır.

**Beklenti:** Vroom beklentiyi, “belirli bir eylemin belirli bir amaçla sonuçlanacağı olasılığı hakkındaki geçici bir inanç” olarak tanımlamıştır. Beklenti örgütsel amaçlar ile gösterilen çaba arasındaki ilişkidir. Beklenti çalışanın çabasının olumlu

sonuçlanacağı bir performansa sebep olması durumudur. Beklenti çalışanın çaba göstermesi durumunda örgütsel amaçlara ulaşılacağına dair inancıdır. Çalışan açısından beklentinin gücünde önemlidir. En güçlü beklenti, bir çabanın belirli bir sonuç ile tamamlanacağına dair öznel bir beklentiye ifade ederken, en zayıf (sıfır) beklentiye bir çabanın belirli bir sonuç ile tamamlanmayacağına dair öznel bir beklentiye ifade etmektedir (Vroom, 1964).

**Araçsallık:** Örgütsel amaçlar ile bireysel hedefler arasındaki ilişkiyi içermektedir. Beklenti kuramına göre genellikle çaba sarf etmekte birden fazla amaç vardır. Bu doğrultuda amaçların toplam sayısı da dikkate alınmalıdır. Amaçlar başka bir amaca ulaşmada bir araç görevi görmektedir. Vroom'a göre bir örgütün amacı çalışandan yüksek performans elde etmektir, çalışanın amacı ise gösterdiği performansı yükselme hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak görmesidir. Bu noktada amaç kavramı araçsallık özelliği kazanmaktadır. Araçsallık çalışanın çabası sonucunda ödüllendirileceği dair inancıdır. İlk sonucun elde edilmesi veya edilmemesi ikinci sonucun elde edilmesini veya edilememesini etkilemektedir.

**Değer (Valens):** Valens (amaç değeri) kavramı belirli sonuçlara yönelik duygusal yönelimlerdir (Vroom, 1964). Beklenti kuramına göre performans ve ödüllerin çalışanın kişisel amacına uygun olması gerekmektedir. Valens bireyin ödüle ulaşma arzusunun düzeyini göstermektedir. Bireyin ödül elde etme olasılığı ise bekleyiş kavramıyla ortaya koyulmuştur. Valens ve bekleyiş kavramları birbirleriyle ilişkidir. Buna göre kişi, x ve y gibi iki sonuç için herhangi birini bir diğerine tercih edecektir. Seçimi belirleyen, kişinin bu iki sonuca yönelik arzusunun kuvvetiyle sonucun değeri arasındaki ilişkidir. Bireyin çaba gösterme motivasyonu bireyin amaca ulaşacağına dönük beklentisiyle o amaca yüklediği değer çarpımından meydana gelmektedir. Vroom'a göre valens ya da bekleyişten herhangi birisinin olmaması durumunda çalışanın performans göstergesi imkânsızdır. Çalışanlar mevcut seçenekler içinden tercihte bulunurken temel kriterleri tercih sonucunda elde edecekleri ödüdür. Kişisel farklılıklardan doğan ve bireylerin tercihlerini etkileyen faktörlerin iş doyumunda etkili olabilmesi için ortaya konan ödülün birey için anlamlı ve değerli olması gerekmektedir (Azizoğlu ve Miski, 2015). Kişinin bir amaca yönelik sonucu elde etme isteği, elde etmeme isteğine üstün geliyorsa valens değeri (+) pozitif değer, elde etmeme isteği elde etme isteğine üstün geliyorsa valens değeri (-) negatif değer

olacaktır eğer çalışan sonuç elde etmeyle ilgilenmiyorsa valens değeri (0) sıfır olacaktır.

### **2.3.3.2. Eşitlik Teorisi**

Eşitlik kuramı Stacy Adams tarafından ortaya koyulmuştur. Adams çalışanların işlerinde sergiledikleri performans ile iş neticesinde elde ettikleri arasında dengeyi nasıl sağlamaya çalıştıklarını incelemiştir. Eşitlik kuramına göre çalışanın iş doyumunu çalışanın örgüte sağladığı emek, enerji ve fedakârlık ile örgütten elde ettikleri arasındaki dengeye bağlıdır (Cansız, 2019). Bu dengede, eşitlik olması halinde iş doyumunu gerçekleştirmekte, eşitliğin iki yanındaki bir dengesizlik halinde ise iş doyumunsuzluğu oluşmaktadır (Kılıç, 2016). Çalışan çabası karşılığında örgütten elde ettiklerini diğer çalışanların elde ettiklerinden düşük bulursa örgüte karşı denksizlik algısı oluşmaktadır (Başaran, 2000).

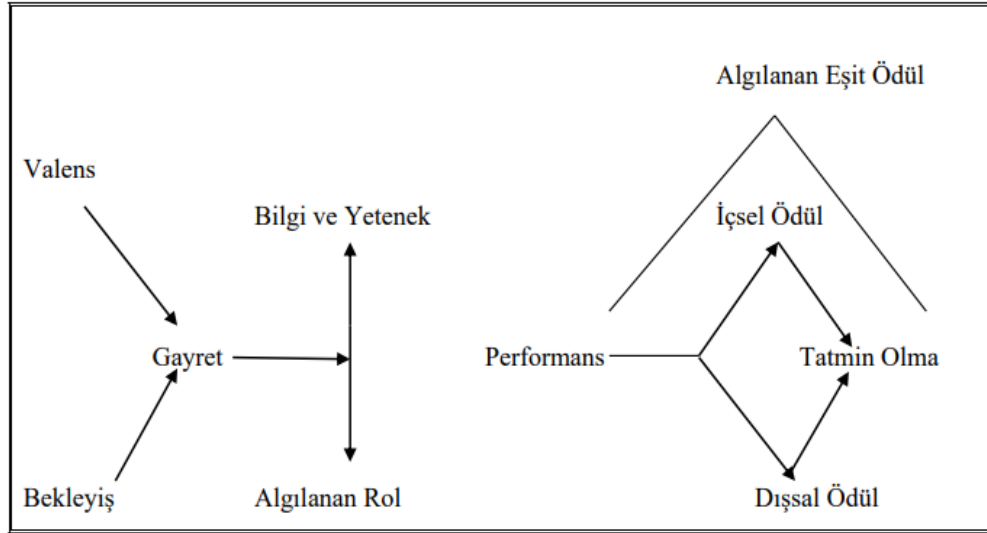
Çalışanlar kendi eşitlik algılarını oluştururken ilk olarak kendi emek girdileri sonucunda elde ettiklerini değerlendirirler. Çalışanlar daha sonra kendilerini eşit girdi seviyesinde gördüğü bir arkadaşıyla kıyaslama ihtiyacı hisseder ve kendisine denk gördüğü bir iş arkadaşını seçerek kendi elde ettikleriyle arkadaşının elde ettiklerini karşılaştırır. Karşılaştırma sonunda içinde bulunduğu örgüte karşı eşitsizlik algısı oluşursa daha sonraki süreçte adil olmadığına inandığı bu durumu değiştirmeye çabalar (Koçel, 1998).

### **2.3.3.3. Porter–Lawler’in Geliştirilmiş Beklentiler Teorisi**

Vroom'un beklenti teorisine bazı ilaveler yapılarak ortaya konmuş bir modeldir. Bu teoriye göre çalışanların işlerindeki davranış, çaba ve motivasyonuna beklenti ve valensten başka çalışanların yetenekleri, nitelikleri ve rol algıları da etki etmektedir (Günbayı, 2000, Miner, 2005). Porter ve Lawler'a göre çalışanın motivasyon düzeyini bekleyiş etkilemektedir fakat gösterilen yüksek gayret her zaman yüksek bir performansla sonuçlanmayabilmektedir iki değişken daha süreci etkilemektedir. Bu değişkenlerden birincisi; çalışanın işi ile ilgili yetenek ve bilgi birikimi, ikincisi ise çalışanın kendisi ile ilgili algıladığı roldür. Çalışan işi ile ilgili yeterli bilgiye, çaba ve becerilere sahip olmalıdır. Bir çalışan yeterli bilgi ve yeteneği mevcut değilse

motivasyonu artsa bile bir düzeyden sonra performansı artış göstermeyecektir (Alsat, 2016, Güney, 2012).

Ayrıca çalışanın rol çatışması yaşanmadan motivasyon ve performansını olumlu yönde etkileyecek uygun bir rol anlayışına sahip olması gerekmektedir. İşletmelerde her bir çalışanın belli bir rolü olup, iş ve çalışanlar arasındaki ilişkiler bu roller ile şekillenmektedir (Alsat, 2016). Uygun bir rol anlayışının olmaması durumunda rol çatışmaları ortaya çıkmakta ve motivasyon seviyesi düşmektedir (Yüksel, 2000). Kurama göre değerlilik, çaba, çaba-ödül ilişkisi, beceriler, rol algısı, ödüller, performans, ödül algısı ve tatmin motivasyona etki etmektedir (Miner, 2005). Şekil 2.5’de Porter–Lawler’in çok değişkenli beklenti kuramı aşağıdaki şekilde gösterilmiştir. (Koçel, 2011).



**Şekil 2.5.** Porter–Lawler’in Çok Değişkenli Beklenti Kuramı

Porter-Lawler modelinde sadece çabanın başarıya erdirmeyeceğini vurgulamaktadır. Başarıya ulaşılabilme için çaba yanında bilgi, yetenek ve rol algısı faktörlerine ihtiyaç vardır. Modele göre tatmini ödüller ve bu ödüllerin çalışan tarafından algılanma şekli belirler. Ödülün adil olup olmadığına ilişkin çalışanın algısıyla ödül değerlendirilir. Bu modelde tatmine başarı sonucunda ulaşılacağı düşüncesine yer verilmiştir (Yüksel, 2000).

Aracılık, değerlik ve beklenti kuramın üç önemli faktörüdür (Wagner ve Hollenbeck, 2010). İşletme liderlerinin çalışanların değer ve aracılık algılarının



farkında olmaları motivasyon açısından önem arz etmektedir. Çalışanların motivasyonu için belirli bir sonucu arzulamaları yeterli olmayıp, davranışlarının sonucunda hangi ödül ve getirileri elde edeceklerini de bilmeleri gerekmektedir. Bu nedenle liderler çalışanların görev tanımlarını, yetki ve sorumluluklarını net olarak belirlemelidirler böylece rol çatışmaları ve düşük motivasyon engellenmiş olur. Beklenti ise çalışanın, amaçlanan sonuca ulaşabilmesi için gereken performansı gösterebileceğine ilişkin olan inancıdır. Çalışanın neyi arzu ettiğini aracılık ve değerlik ortaya koyar, ancak çalışanın davranışa asıl yönlendiren çabalarının karşılığında gereken performansı gösterebileceği beklentisidir (Wagner ve Hollenbeck, 2010). Motivasyon aracı olarak bu modeli bir kullanmak isteyen lider ve yöneticiler, çalışanları ortaya konulması istenen performansın gereğine göre eğitim, gelişim ve yetiştirme imkanı sağlamalıdır ve rol çatışmalarını azaltılmalıdır. Bu teoriler çok karışık olması bu nedenle kontrol edilmelerinde sorun yaşanması nedeniyle eleştirilmiştir.

#### **2.3.3.4. Edwin Locke'un Amaç Teorisi**

1968 yılında Edwin Locke tarafından geliştirilen "Amaç teorisi" lider ve çalışanların ulaşmak istedikleri amaçların belirlenmesi temeline dayanır (Luthans, 1995). Bu kurama göre, davranışların asıl nedeni kişilerin amaç ve niyetleridir. Locke'a göre, bireyleri motive eden amaçlarıdır. Bireylerin sahip olduğu amaçlar davranışlarına etki eder. Bireyler amaçlarına ulaşana kadar amaç yönünde davranış gösterirler (Alsat, 2016). Bu kurama göre amaç belirlemek; bireylerin dikkatlerini, davranışlarını, enerjilerini ve çabalarını belirledikleri amaca yönlendirmelerini sağlayacaktır (Latham, 2007). Locke performans ve iş tatmininin hedef belirlenmesi sonucunda arttığını ileri sürmüştür. Ayrıca Locke, yüksek düzeyli amaç belirleyen çalışanların daha yüksek düzeyde performans göstereceklerini düşünmektedir (Günbayı,2000). Amaç belirleme kuramına göre; amaçlar sabit olarak değerlendirilmez çalışanların veya işletmenin içinde bulunduğu koşullara göre amaçlar yeniden düzenlenebilir (Champoux, 2010).

Hedef belirlemenin motivasyon sağlaması ve iş performansını artırması için birtakım unsurlar bulunması gerekmektedir. Çalışan hedefi kabul etmeli, amaca bağlı olmalıdır, davranışlarıyla ilgili geribildirim sağlanmalıdır. Hedefin ulaşma zorluğu

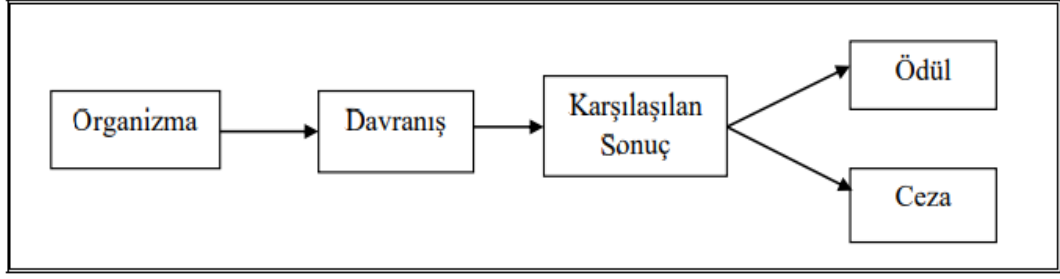
arttıkça çalışanın performansı o nispette yüksek olacaktır. Seçilen hedef ulaşılabilir zorlukta olmalıdır (Önen ve Tüzün, 2005). Locke, çalışmaları sonucunda şu sonuçlara ulaşmıştır: belirgin ve zor hedefler motivasyon sağlamakta iken hedefin olmaması ya da “elinden gelenin en iyisini yap” gibi belirsiz hedefler motivasyon sağlamamaktadır.

Bu kurama göre bireylerin motivasyon düzeyinin belirlenen amaçlara bağlı olması nedeniyle bu teoriyi kullanmak isteyen yönetici ve liderler amaçlara göre yönetim biçimini uygulayacaklardır. Amaç kuramına göre; yönetici ve liderlerin çalışanlarca kabul edilecek amaçlar belirlemesi, iş performansını olumlu yönde etkilemektedir (Köroğlu, 2011 ; Alsat, 2016). Amaçlar çalışanın iş davranışlarının gözlemlemesini, değerlendirmesini ve uygun düzenlemelerin yapılabilmesini sağlamaktadır (Latham, 2007). Ortak kararlar çalışanın sorumluluğunun fazla olduğu alanlarda daha etkili olmaktadır, çünkü çalışanlar bu durumda amaca ulaşmak için alternatif yollar bulabilirler. İşletme başarısının artırılabilmesi için liderler tarafından işletme amaçları açık ve net olarak ortaya konmalı, çalışanlara amaca ulaşma derecelerine ilişkin geri bildirimler verilmelidir (Champoux, 2010).

Kuram, bireyin amaçları bilinçli olarak seçtiği ve bu amaçların açık ve seçik olduğu varsayımına dayanmaktadır. Fakat gerçek hayatta bireyler her zaman amaçları yönünde davranışta bulunmaz ve amaç seçme konusunda rasyonel davranmaz. Diğer taraftan bireysel farklılıklar nedeniyle amaç seçiminde de farklılıklar görülür. Buna rağmen, bireylerin amaçlarının değerlendirilerek bireysel amaçlarla örgütsel amaçların uyumlaştırılabilmesi için lider ve yöneticilere yol göstermektedir.

### **2.3.3.5. Koşullandırma Teorisi**

Davranış şartlanması ilk olarak E. L. Thorndike araştırmış ve “Etki Kanunu”nu ileri sürmüştür. Bu kanuna göre, insan haz ve mutluluk veren davranışları tekrarlarken acı veren davranışlardan kaçınmaktadır (Koçel, 2011). Davranış şartlanması kuramı daha sonra B. F. Skinner tarafından geliştirilmiştir. Skinner’e göre davranışlar sonuçlar tarafından şartlandırılmaktadır. Davranış ödüllendirme ile pekiştiriliyorsa davranış tekrarlanacak aksi halde ise bu davranış tekrarlanmayacaktır. Kişiler ödüllendirmeyle sonuçlanacak davranışları tekrarlama, cezalandırmayla sonuçlanabilecek davranışlardan kaçınma eğilimindedir (Tınaz, 2000).



**Şekil 2.6.** Davranışların Şartlandırılması Teorisine Göre Motivasyon Süreci

Davranış şartlandırması kuramı bazı Amerikan işletmelerinde örgütsel davranış değiştirme amacıyla uygulanmaktadır (Doğan, 2002). Bu kuram bir işletmede çalışanları motive etmek için şu şekilde kullanılmaktadır. Bir çalışan görevini yönetici ve liderin istediği şekilde talimatlar doğrultusunda yerine getirmek üzere çaba göstermiş ise ödüllendirilmesi gerekir.

#### **2.3.4. Motivasyon Araçları**

İnsanların motive edilmesinde tek bir yöntem bulunmamaktadır. Bunun nedeni, bireylerin her birinin sahip olduğu kişilik özellikleri, zevkleri, düşünceleri, sosyal çevresi, ihtiyaçları ve hayat beklentileri birbirlerine göre farklılık göstermektedir. Motivasyonun asıl amacı, çalışanların performansını sergilerken hevesli, istekli, verimli ve etkin bir şekilde performansını sürdürmesidir. Çalışanların motivasyonunu yükseltebilmek adına motivasyon araçları kullanılmaktadır. Üstlerin astları doğru ve ayrıntılı bir şekilde analiz etmesi ve bu doğrultuda motivasyon araçlarından yararlanması iş görenlerin yönetilmesinde kolaylık sağlamaktadır (Kaplan, 2007). Ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları olarak üç motivasyon aracı bulunmaktadır.

##### **2.3.4.1. Ekonomik Motivasyon Araçları**

Çalışanların verimliliğinin yükselmesi ve teşvik edilmesi adına ekonomik araçlar önemli bir yere sahiptir. İşletmelerin amacı karlılık düzeyinin tatminiye kadar bireylerin amacı emeğin karşılığının tatminidir. İnsanlar hayatlarını ve ailesinin hayatını sürdürebilmesi için emek sarf etmeli ve sarf edilen bu emek karşısında hak ettiği bedeli alması gerekir (Soykenar, 2008). Ekonomik araçlar; ücret, primli ücret, kara katılma, ekonomik ödüllendirme olmak üzere 4 e ayrılmaktadır.

#### **2.3.4.1.1. Ücret**

Ücret, çalışanın gösterdiği emek aracılığıyla yaptığı işe karşılık olarak aldığı bedeldir. Temel gereksinimlerini gerçekleştirmek adına ücret gerekli bir faktördür. Ayrıca iş görenin sosyal yaşantısındaki ekonomik kapasitesini, hayat standardını ve toplumsal saygınlığını yansıttığı için ücret, göz önünde bulundurulması gereken motivasyon aracıdır (Akıncı, 2007). Bu yüzden evrensel olarak da bireylerdeki en etkin ve yaygın motive unsuru ücret olarak ifade edilmektedir. Daha önce yapılmış olan çalışmalar neticesinde verimlilikle ücretin arasında güçlü bir bağ olduğu belirtilmektedir (Newman, 1979). Doğru bir şekilde yapılan ücretlendirme, iş görenlerin yaptıkları işin, çalışma şartlarının, kabiliyetlerinin ve performanslarının karşılığında verilen ekonomik değer ve iş görenleri motive edici yönde bir araç niteliğindedir (Ulaş, 2008).

#### **2.3.4.1.2. Primli Ücret**

Çalışanların sabit tutulan ücretinin dışında verilen, etkin bir şekilde çalışmaya teşvik eden ek ücrettir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). İş görenlerin kişisel performansı ışığında veya örgüt içinde görevlendirilen iş arkadaşlarıyla birlik olarak yapılan iş paylaşımı sonucunda da prim verilebilir. Yönetimin primli ücret sistemini tercih etmesindeki asıl amaç, iş görenin gayretini artırarak üst düzey performans sergilemesini sağlamaktır. Primli ücret uygulamasını sürdürmek zordur. Özellikle işin ölçülebilir olması gerekmektedir. Mesela, kabin memurlarının yurt dışına yaptıkları uçuşlarındaki uçuş ve konaklama süresine bağlı olarak prim ücreti hesaplanmaktadır. Prim ücreti uygulaması kullanılarak kabin memurlarının uçmaya daha istekli olması sonucunda motivasyon sağlanır (Altıntaş, 2018). Ayrıca eşit bir şekilde prim verilmediği durumda iş görenler arasında sorun çıkar ve bu durum motivasyon açısından olumsuzluklara sebebiyet verir (Çakır, 2009).

#### **2.3.4.1.3. Kara Katılma**

Ekonomik motivasyon araçlarından bir diğeri ise kara katılmadır. Kara katılma, çalışanın performans değerlendirilmesiyle bağlı olarak işletmenin dönem sonunda elde ettiği kardan belirli oranda pay almasıdır. İş görenlerin işletmenin karının belirli bir kısmına ortak olma durumu iş görenleri istekli çalışmaya ve verimli performans

sergilemeye teşvik etmektedir. Bu uygulama ile çalışan ve iş sahibi arasındaki ilişki güçlenecektir. Bununla birlikte iş görenin çalıştığı iş yerine olan ilgisinin artırılması, iş görenin karının arttırılması yönünde daha çok gayret göstermeye özendirilmesi, iş görenin ekonomik yapısına destek olunması gibi amaçların gerçekleştirilmesi istenmektedir (Yüksel, 1998). Sermaye etkeninin yanı sıra emek etkeni de üretimin gerçekleşmesi adına önem teşkil etmektedir. Bu nedenle iş görenleri sadece ücrete tabii tutmak yerine, motivasyon araçlarından kara katılmalarını gerçekleştirmek de eskiden beri gelen bir uygulamadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Uygulamanın amacı, iş görenlerin 38 gösterdiği emeğin işletme adına önemli bir yeri olduğunu hissettirmek ya da iş görenlerin varlığının işletme için önemli olduğunu altını çizerek iş görenlerin işletmeye olan sevgisini ve bağlılığını güçlendirmektir (Deniz, 2005). Bu yüzden kara katılma sistemi iş gören ve işverene katkı sağladığı gibi işletmeye de katkı sağlamaktadır.

#### **2.3.4.1.4. Ekonomik Ödüllendirme**

Çalışanları özendirmek ve işe bağlılığını artırmak için başarı düzeyi yüksek olan çalışanlara bazı ödüllerin verildiği bu uygulama çalışanların motivasyonu yükseltmeye yönelik bir uygulamadır (Koçel, 1998). Ödüllendirmeler iş görenlerin ihtiyaç, beklenti ve isteklerine bağlı bir şekilde yapılmalıdır. Ödüllendirme yapılırken en önemli nokta, ödül ile iş görenin başarı düzeyinde denklik olması, başarılı olan bir iş görene verilen ödülünün süresinin kısa tutulmasıdır. Ayrıca başarı gösteren iş görenin başarısının karşısında hangi tür ödüller verileceğinin önceden belirlenmesi gerekmektedir (Aşıkoğlu, 1996). Ödüllendirilmenin amacı, iş görenin sergilemesi istenen davranışının sürekliliğinin sağlanmasıdır.

#### **2.3.4.2. Psiko-Sosyal Motivasyon Araçları**

Motivasyonu destekleyici nitelikte olan araçlardan bir başkası da psiko-sosyal motivasyon araçlarıdır. Son zamanlarda dikkate alınmaya ve önemsenmeye başlanan motivasyon aracıdır. Yakın zamanda yöneticilerin çoğu sadece ekonomik araçlar aracılığıyla değil, psiko-sosyal araçlar aracılığıyla da motivasyonun desteklenen nitelikte olduğunu ifade etmiştir. Psiko-sosyal araçlar iş görene ekonomi anlamında bir yararı olmasa da sosyo-kültürel ve psikoloji anlamında yarar sağlamaktadır. Bazı durumlarda kişinin ekonomik ihtiyaçlarının yerine psiko-sosyal ihtiyaçları ön plana

geçebilir. Bu araçlarda kişinin morali bozuk olduğunda ve stresli olduğu durumda kişinin motivasyonunu yükselterek moralini düzeltmek, stresini azaltmak amaçlanmaktadır. İş görenin çalışma ortamını sevmesi, işini yaparken benimsemesi ve istekli bir şekilde yapması durumunda iş verimliliği olumlu yönde etkilenir (Arslan, 2013). Psiko-sosyal araçlardan bazıları şunlardır; çalışmada bağımsızlık, sosyal katılım, değer ve statü, gelişme ve başarı, çevreye uyum, öneri sistemi, psikolojik güvence, sosyal uğraşlardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

#### **2.3.4.2.1. Çalışmada Bağımsızlık**

Bağımsızlık insan doğasında yer alan bir unsurdur. Fakat bağımsızlık kavramıyla sonsuz bir özgürlük oluşacağı düşünülmemelidir. Çünkü sonsuz bir özgürlüğün varlığı durumunda örgütlerden söz edilememektedir. Bu yüzden iş görene belirli sınırlarla, zorlu bir denetim mekanizması olmadan, örgüt kuralları dahilinde bağımsızlığın verilmesi gerekir (Elbir, 2006). Bu durumda örgütün ve bireyin durumu dahilinde analizin dikkatlice yapılması ve bağımsızlığın uygulanacağı alanın iyi bir şekilde belirlemek gerekir (Erener, 2014).

#### **2.3.4.2.2. Sosyal Katılım**

İnsanlar doğası gereği sosyal bir varlık olduğundan dolayı kendini bir yerlere ait hissetme gereksinimleri bulunmaktadır. Toplumda bir yere veya gruba ait olabilmek için çaba gösterirler. İş görenlerin iş yerinde toplumsal bir gruba ait olması ve sevgi gibi ihtiyaçların tatmin edilmesi motivasyon açısından önemlidir. Bununla birlikte iş gören sevgi bağı kurduğu başka bireylerle etkileşimde olmayı arzu etmektedir. Ayrıca önemsendiği grupların içinde yer almayı ve grup içindeki bireylerce kabul edilmeyi arzulamaktadır. Bu durumların gerçekleşmesi neticesinde iş görenler önce ait olduğu gruba daha sonra örgüte olan bağlılığı artmaktadır. Ancak iş görenler çalışma ortamında bir gruba ait olmadıkları durumda işi çok iyi olsa da yalnız hisseder ve bu durum işi bırakmakla sonuçlanabilir (Karakuzu, 2013). İş ortamındaki arkadaş ilişkilerinin güçlü olduğu durumda ise iş görenin çalışmaya devam etme düşüncesi olumlu olarak sonuçlanır.

#### **2.3.4.2.3. Değer ve Statü**

Değer ve statü manevi anlam taşıyan bir motivasyon aracıdır. Kişi kendini her zaman değerli hissetmek ister. İş görene değer verilmesi, değerli hissettirilmesi önemli bir motivasyon aracıdır. İş görenin yaptığı işin sonucunda yöneticilerin bu işi 41 beğenmesi ve takdir etmesi iş göreni tatmin etmektedir. İş görenler için yöneticilerinin düşünce ve tepkileri önem teşkil etmektedir. Yöneticilerinin olumlu fikirleri doğrultusunda iş gören kendini değerli hissederek motivasyonu artmaktadır. Yani iş gören yöneticileri, iş arkadaşları veya önem verilen kişiler tarafından değerli hissettirildiği ve yaptığı işler doğrultusunda beğenildiğini ve takdir gördüğünü hissettiği müddetçe motivasyonu artmaktadır. Statü, iş görenin toplumsal olarak nitelendirildiği değerlerden oluşmaktadır. Örgüt içinde önemli bir pozisyon olmakla beraber sosyal çevrenin nitelendirdiği önem teşkil eden bir pozisyon da olabilir (Ünlüönen ve diğerleri 2007).

#### **2.3.4.2.4. Gelişme ve Başarı**

Yükselme, kişinin bulunduğu iş konumunu daha yükseğe taşıması olarak ifade edilebilir. İş görenler, çalışmalarını süresince yükselmek istemektedirler. İş gören, yükselmesi adına çeşitli eğitimlere katılmalı, yeni bilgiler edinmeli ve kendini geliştirmelidir. Bunun nedeni iş görenin sabit bir bilgi birikimiyle çalışmalarını gerçekleştirdiği müddetçe çalışmalar monoton bir hale gelecek ve bunun sonucunda bulunduğu konumu, yetki ve sorumluluklarını yeterli bulmayacaktır (Erdoğan, 2011). Ancak bireyler kendilerini eğittikleri ve geliştirdikleri durumda mevkileri yükseltilir. Yükselmeleriyle birlikte verilen görevler güçleşecektir. Görevlerin güçleşmesiyle iş gören üzerindeki yetki ve sorumluluk artacak bunun karşılığında aldığı ücrette de yükseliş olacaktır. Bu yüzden yükselme iş gören için olumlu etkisi olan bir motivasyon aracıdır (İncir, 1984). Aynı zamanda yükselme iş görenler için ödül niteliği taşımaktadır. Bu durum iş görenin saygınlığını artırdığı gibi gelir seviyesini de artırmaktadır (Eren 2007).

#### **2.3.4.2.5. Çevreye Uyum**

Bireyler çalıştıkları ortamın fiziki şartlara uyum sağladığı gibi aynı zamanda da sosyo-psikolojik şartlara da uyum sağlamak durumundadır. İş görenlerin çalıştıkları

ortamın ekonomik yapısı, kültürel değerleri, inanışları, çalışma sistemi, iş akışı, şartları her örgütte farklı olabilmektedir. Yeni bir işe katılan iş gören, dahil olduğu ortamın kurallarına, çalışma şartlarına, iş arkadaşlarına kısa sürede alışması gerekir. İş arkadaşlarını, üstlerini ve astlarını tanımaya çalışırken kendisini de tanımayı unutmamalıdır. Her grup, işe yeni katılım sağlayan iş görenlere karşı her daim hevesli olmamakta ve işe uyum sürecinde ona yabancıymış gibi davranmaktadır. Eğer çalışan kendini yabancı gibi hisseder ve gruptan dışlanırsa büyük sorunlar oluşabilir (Aşıkoglu, 1996). Bunu önlemek adına yönetici, yeni katılan veya yer değişikliğinde bulunan iş görenlere tüm konularda elinden geldiğince destek olmalı, gereken bilgileri aktarmalı, çalışma ortamındaki iş arkadaşlarıyla kısa sürede bütünleşmesini sağlamalı, bununla birlikte grubun dışında kalmaması adına önlemler almalıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995).

#### **2.3.4.2.6. Öneri Sistemi**

Motivasyonu olumlu yönden etkileyen bir diğer psiko-sosyal araç da öneri sistemi olmaktadır. Öneri sisteminin var olması işletmenin demokratik bir düzenin içinde bulunduğunu göstermektedir. Çalışanların, fikir ve düşüncelerini, önerilerini rahatlıkla ve açık bir şekilde işletmeye sunduğu bir anlayıştır. Bu anlayış, çalışanların yaratıcı düşünceleri yönünde katkıda bulunmakta ve çalışanların bu bağlamda değerli hissetmelerini sağlayarak motivasyonun yükselmesinde etkin bir araçtır (Karakuş, 2018). Önemli olan nokta, çalışanların düşünce ve tavsiyelerini yalnız işletmeye sunması değil, ayrıca bu düşünce ve tavsiyelerin amirleri tarafından incelikten gözden geçirilerek değerlendirilmesi ve etkin bir şekilde uygulanabilmesidir (Aşıkoglu, 1996). Bununla birlikte çalışanların önerileriyle yöneticiler işletme adına uygun, gerekli ve yararlı gördüklerini uygulamaya dahil ettiği ve kararlara katılımın gerçekleştiği durumda, o işletmedeki çalışanlar ve yöneticilerin arasındaki iletişim ve diyaloglar olumlu yönde etkilenir. Çalışanlar yöneticilerine öneri sunmasıyla oluşan diyalogdan hoşnut olur ve kendisini işletme içinde saygın bir konumda hissederler. İş görenlerin öneride bulunarak kararlara katılmalarıyla birlikte çalışanlar tatmin olmakta ve motivasyonu yükseltmektedir.

#### **2.3.4.2.7. Psikolojik Güvence**



Çalışanlar yalnız ekonomik güvence değil onun yanında psikolojik güvencenin de arayışı içerisinde. Psikolojik güvence, iş görenin iş yerinde kendini güvende hissetmesi olarak açıklanabilir. İş görenle örgüt arasındaki bağ, iş görenin örgüte duyduğu güvenle ilişkilendirilir. Örgüte olan güvenin güçlü olmasıyla iş görende, örgüte sahip çıkma, örgütü benimseme ve bireyde kendini geliştirme ve etkin çalışma isteği uyandırır. Böylelikle bireyin motivasyonunda artış meydana gelmektedir. Aynı zamanda psikolojik güvenceyle örgütsel atmosfer de ilişkilidir. İnsanlar, çalıştıkları ortamın atmosferinden, sosyo-kültürel yapısından, çalışma temposundan, iş akışından, grup arkadaşlarından, üst ve altlarından etkilenebilmektedir. Özellikle grup üyeleri yüksek oranda iş yerinde bulunan sosyal çevrenin etkisinde kalır (Ataman, 2002). Çalışanlar kendilerini psikolojik anlamda güvende hissettikleri takdirde kendilerini işlerine verecek ve daha etkin bir çalışma gerçekleştirebileceklerdir (Deniz, 2005). Yani psikolojik güvenin sağlandığı ortamda görevini yerine getiren iş görenler daha etkin çalışarak ve girişken davranarak işlerini başarıyla gerçekleştirirler ve yapılan işi değerli hale getirirler (Genç, 2004). Çalıştıkları ortamdaki düzen bozucu psikolojik etkenlerin ortadan kaldırılması, yararlı nitelikteki etkenlerin artırılması gerekir. Bunun sonucunda iş görenin bireysel güven duygusu güçlenir ve iş motivasyonunda artış meydana gelir (Silah, 2001).

#### **2.3.4.2.8. Sosyal Uğraşlar**

İnsan hayatında iş çevresi büyük öneme sahiptir. İş gören, ailesi ve akrabalarıyla, üye olduğu gruplarıyla olduğu kadar iş çevresiyle de iletişim ve bağlılık duygusu içindedir. Çalışanların boş zamanlarını değerlendirebilmeleri için onları sosyal ve kültürel etkinliklere yönlendirmek gerekir. Bu nedenle yöneticiler çalışanlar adına sosyal aktiviteler düzenlemelidir. Sosyal uğraşların asıl amacı, iş görenlerin iş streslerini azaltmak, onları eğlendirmek, kafalarını dağıtmak, birbirleriyle kaynaşmalarını sağlamaktır. Bu sosyal aktiviteleri; spor etkinlikleri, piknikler, geziler, kahvaltılar, kutlamalar, sinema ve konser şeklinde örneklendirilebilir. Yapılan etkinlikler sonucunda iş görenler arasında dayanışma ve kaynaşma sağlanmakta aynı zamanda stresten uzaklaşarak motivasyonda artış meydana gelmektedir. Sosyal uğraşlar; çalışanların örgütle aralarındaki bağı güçlendirir, işi sevmesini ve

benimsemesini sağlar, verimli ve etkili çalışmaya teşvik eder. Son günlerde işletmeler sosyal uğraşlardan büyük oranda yararlanmaktadırlar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013).

### **2.3.4.3. Örgütsel ve Yönetmel Araçlar**

Örgütsel ve yönetmel motivasyon sağlayan araçlar; amaç birliğı, yetki ve sorumluluk dengesi, eğitim, karar alma süreçlerine katılım, iş geliştirme, iş zenginleştirme, yarı özerk çalışma grupları ve fiziki koşulların iyileştirilmesidir.

#### **2.3.4.3.1. Amaç Birliğı**

Eğer örgütlerin belirli amaçlar için bir araç olduğı gerçeğini kabul edersek, o zaman örgütsel başarıyı "insanın sömürülmesinde" değil, "insanların fethinde" aramalıyız. Başka bir deyişle, bir işletme, "para kazanmak" kadar "insan kazanmak" politikasını da uyguladığı sürece uzun vadede başarılı olacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2002). İşletme yönetiminin en önemli işlevi, işletmenin bir organizasyon olarak hedefleri ile çalışanların hedefleri arasında bir denge kurmaktır. Amaç birliğı, örgütsel birliğe yol açar. 61 Amaç birliğı kendiliğinden ortaya çıkmaz. Bu birliğin yaratıcıları yöneticiler olmalıdır (Efil, 2009). Amaç birliğı, iş sürecindeki bir kişiyi motive eder. Yönetim, çalışanı her yönüyle tanımalı, onu işletmenin hedeflerine uygun olarak etkilemelidir. Çalışan hedefleri ile örgütsel hedefler arasında entegrasyon sağlanabilirse, bundan her iki kesim de faydalanacaktır (Ekşici, 2009).

#### **2.3.4.3.2. Yetki ve Sorumluluk Dengesi**

Yetki vermek; çalışanların sorumlulukları paralelinde görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmeleri ve gerekli kaynakları/desteğı sağlamaları için yetki verirler (Özden, 2008). Yetki ve sorumluluk sayesinde çalışan eylemlerinde özgürlük kazanır, sorumluluk alır ve ihtiyaçlarını karşılayabileceğı davranışlara geçebilir. Ayrıca yönetici üzerinde artan sorumluluk ve denetim yükü, bazı yetki ve sorumlulukların atlarına devredilmesiyle azaltılabilir (Tümgan, 2007). İnsanların motivasyonunu arttırmak için denetim en aza indirilmeli ve bir çalışana duyulan ihtiyaç kendisine gösterilmelidir. Ayrıca kişiyi motive edecek ve kendini gerçekleştirmesini sağlayacak yorumlar da yapılabilir (Pulur, 2007).

#### **2.3.4.3.3. Eğitim**

İyi bir eğitim, bir yandan öğrencinin içsel motivasyonunu beslerken, diğer yandan öğrenme sürecini kolaylaştırmak için destek sağlar. Birey öğrenmede başarıya ulaştıkça özgüveni ve başarı beklentisi artar, bu da motivasyon düzeyini yükseltir ve öğrenmeyi daha etkili hale getirir. Öğrenmenin amacı olan davranış değişikliğini uygulayan motivasyondur (Baltaş, 2009).

Eğitim, bir kişinin ihtiyaçlarının ve bu ihtiyaçları karşılama olanaklarının farkında olmasına yardımcı olur, beklentilerini etkiler, akademik performanslarını geliştirirse alabilecekleri ödüllerin farkında olmalarını sağlar ve sonuç olarak öğrenme motivasyonunu artırır. Aynı zamanda kişinin motivasyonunu doğru kullanmasını ve uygun çabayla hedefe ulaşmasını sağlar. Dolayısıyla başarılı bir eğitim tasarımının motivasyonu artıran ve kişiyi bir öğrenme serüveninde yönlendiren, bu motivasyonu üst düzeyde tutan bir tasarım olduğu söylenebilir. Eğitim, insanları öğrenmeye ve istenen davranışları belirlemeye teşvik edebildiği ölçüde başarılıdır (Tutar, 2004).

#### **2.3.4.3.4. Kararlara Katılma**

Çalışanların yönetsel karar alma süreçlerine katılımı, örgütsel hedeflere ulaşmak ve çalışanları motive etmek açısından son derece önemlidir. Çalışan bağlılığı üç şekilde değerlidir. Birincisi, yöneticilerin daha bilinçli kararlar almalarını sağlar. Çünkü çalışanlar arasında çok yetenekli insanlar var ve ortaya koydukları fikirler çözümün kalitesinin artmasına katkıda bulunabilir. İkincisi, katılım yönetsel karar vermeyi kolaylaştırır ve böylece daha etkili motivasyon yaratır. Çalışanlar çözüme bir katkıları olduğunu görürlerse, bunu uygulamaya daha istekli olurlar. Bir anlaşmazlık olasılığı azalır. Üçüncüsü, katılım bir önem duygusu yaratır. Çalışanlar, görüşlerinin değerli ve talep gördüğünü bilirler. Bu, büyük etkisi olan ve çalışanın yaptığı işin sorumluluğuna katılmasına izin veren olağan yetki devrinden farklıdır (Güven, 2007).

#### **2.3.4.3.5. İş Genişletme**

İş genişletme, görevi karmaşık bir işin çok küçük, vasıfsız bir bölümünü gerçekleştirmek olan bir çalışanın işletmenin farklı bölümlerinde çalıştığı anlamına gelir. İş genişlemesi, işlerin yatay genişlemesidir (Başaran, 2008). İşlerin genişlemesi işçiyi birden fazla iş yapmaya zorladıkça, can sıkıntısı azalır ve motivasyon artar. Ek olarak, iş genişledikçe, çalışanın daha fazla beceri kullanması gerekir. Böylece çalışan

kendini geliştirme fırsatı bulacaktır. Ancak bu uygulamanın sadece kişinin yaptığı basit iş kümesini arttırdığı ve aynı işi binlerce kez yapmanın kişinin iş tatmini ve motivasyonuna hiçbir şey katmayacağı yönünde görüşler vardır (Tezcan, 2006).

#### **2.3.4.3.6. İş Zenginleştirme**

İş zenginleştirme; çalışanın sadece işi yapmasına değil, aynı zamanda planlamasına katılmasına ve nasıl yapılacağına dair kararlar almasına izin vermesidir. Bu sayede işçi, işle ilgili karar ve plan yapma sorumluluğunu üstlenecek, işi daha iyi tanıyacak, gelişme fırsatı bulacak, öğrenme fırsatına sahip olacak ve başarısını artırarak işe olan şevkini artıracaktır (Eren, 2008). Başka bir deyişle iş zenginleştirme, çalışanın görev ve sorumluluklarına yeni ve farklı görevler eklenmesinden ibarettir. Bu, beyaz yakalı işçiler için yatay kariyer gelişimi ve mavi yakalı çalışanlar için rutin işleri monotonluktan kurtarmak ve işi insancillaştırmak için yapılmaktadır (Özden, 2008).

#### **2.3.4.3.7. Yarı Otonom Çalışma Grupları**

Çalışanlar, şahsen çalışmaktan ziyade gruplar halinde çalışmaya daha fazla ilgi duyar ve teşvik edilir. Başkalarıyla birlikte çalışma duygusu, ortak bir hedef ve ortak eylem ve sorumluluğu paylaşma duygusu hemen hemen her çalışanda mevcuttur. Bu gerçeğe dayanarak, bir insanı makineyle baş başa bırakırsanız, onu makinenin esiri yapmak yerine grup çalışmasına yönlendirirseniz, şüphesiz onu motive edecektir. Bu amaçla bağımsız ve 64 kişisel çalışma yerine yarı özerk gruplar devreye sokularak gruba yarı bağımsızlık kazandırılmış ve kolektif bir çalışma düzeni getirilmiştir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

#### **2.3.4.3.8. Fiziksel Koşulların İyileştirilmesi**

Olumsuz fiziksel çalışma koşulları, çalışan motivasyonunun düşmesine neden olan faktörlerden biridir. Aşırı gürültü, yüksek veya düşük sıcaklıklar, vücut gücünün aşırı kullanımı, tehlikeli çalışma koşulları en büyük doyumsuzluğa neden olan koşullar arasındadır. Mavi yakalı çalışanların ofis ortamında çalışanlara ve yöneticilere göre performanslarından daha fazla memnun olmamalarının en önemli nedeni fiziksel çalışma koşullarındaki olumsuzluklardır (Telman ve Ünsal, 2004). Bir önceki bölümde, motivasyon hacmi teorilerini inceleyen Maslow ve Herzberg, teorilerinde iyi

çalışma koşullarının önemine ayrıntılı olarak değinmiş ve bunun önemli bir ihtiyaç türü olduğunu vurgulamışlardır. Maslow, bir insanın kendini güvende hissetmesinin önemli olduğunu ve bunun ihtiyaçlar hiyerarşisinin ana unsurlarından biri olduğunu belirterek, bu kriterin Herzberg'in teorisinde bahsettiği hijyenik faktörlerden biri olduğunu söylemiştir.

### **2.3.5. Spor ve Motivasyon**

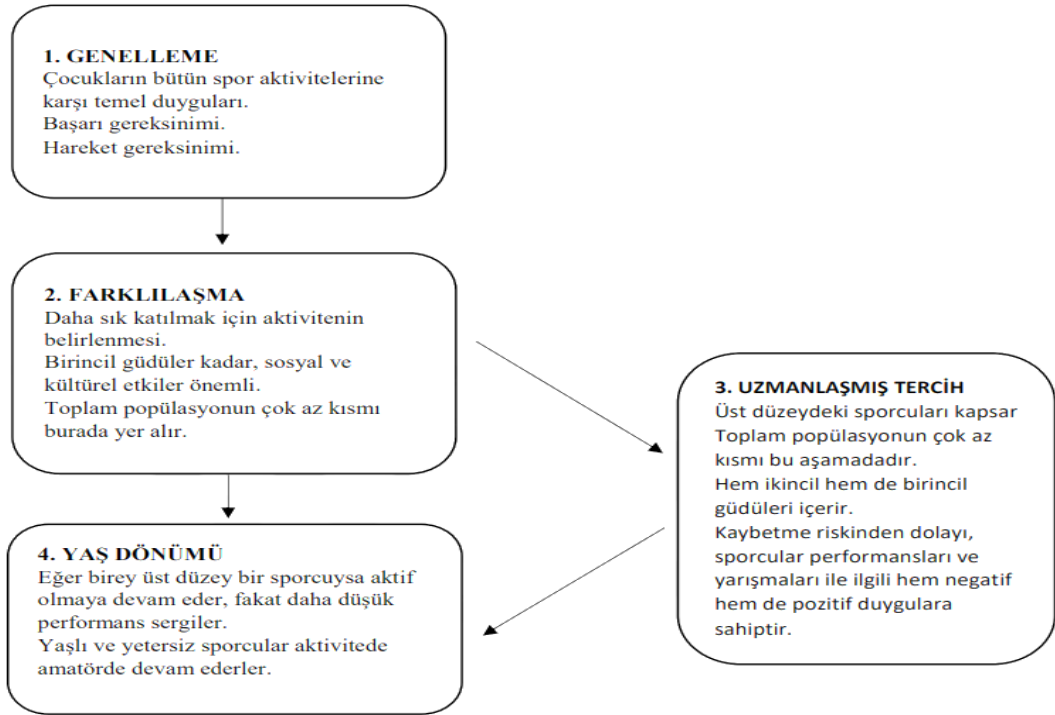
Yarışmalarda sporcuları hedeflerine uygun performans göstermeye motive edecek durumların farkında olmak gerekir. Motivasyon, sporun ve spor psikolojisinin temellerinden biridir. Terzioğlu (1992), motivasyon kavramının spor bilimlerinde yer alan herkes tarafından iyi bilinmesi gerektiğini belirtmiştir.

Sporcuların yarışma ve antrenmanlardaki durumları ile fiziksel yetenekleri arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Rekabetçi sporcuların büyük çoğunluğu benzer özelliklere sahiptir ve çalışma ortamı açısından aynı yeteneklere sahip olmalarına rağmen, başarılı sporcu sayısı çok azdır. Bu durumun birçok nedeni vardır ve bunlardan biri motivasyondur (Can vd., 2010).

Motivasyonda öne çıkan iki temel özellik, fiziksel veya zihinsel aktivite gerektirmesidir. İnsan özelemleri, sebatları ve diğer gözlemlenebilir eylemler kişi fiziksel aktivitedeyken ortaya çıkarken, zihinsel aktivitede planlama, organize etme, gözden geçirme, karar verme, problem çözme gibi bilişsel faaliyetler ortaya çıkar (Öğülmuş, 2002). Bir sporcunun motivasyon durumunu anlamak ve yönetmek karmaşık bir süreç içerir. Bu nedenle antrenörlerin sporcularının motivasyon durumları hakkında bilgi sahibi olmaları, yarışmalarda ve antrenmanlarda motivasyonu artıracak yöntemleri belirlemeleri önemlidir (Schneider ve Baker, 2006).

Psikoloji deneysel olduğundan, motivasyon kavramı üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Motivasyonu ölçmek için projektif testler, karmaşık ve basit yapılandırılmış anketler gibi birçok yöntem kullanılmıştır. Avrupalı spor psikologları, sporcuların motivasyon seviyelerini, zaman içinde motivasyon seviyelerindeki değişiklikleri, elit sporcular ve yeni başlayanlar arasındaki motivasyon farklılıklarını ölçmek ve değerlendirmek için çeşitli yaklaşımlar kullanmışlardır. Uzun yıllardır kullanımda olan bu sistemler günümüzde de evrim geçirmektedir (Aktop, 2002).

Jean-Pierre Vanek sporcuları etkileyen güdülerle ilgili şema geliştirmiştir. Vanek şemayı geliştirirken daha önce bu konuda araştırmalar yapan Rus Puni'den etkilenmiştir. Şemanın ilk bölümü “Genelleme” aşaması olmuştur. Sporcular, spor yaşamlarının ilk yıllarında aktivite sayısının artışı içine alan genelleşmiş güdüler tarafından etkilenmektedir. Sporcu, genel sınıflamalar içerisinde takım ya da bireysel spor üzerinde karar kılabilir. Şemanın ikinci bölümü “Farklılaşma” aşaması olmuştur. Sporcunun başarısı ve ihtiyaç duyduğu hareketler sınıflara ayrılmaya başlamıştır. Sporcular katılacakları müsabakalar ve antrenman çeşitleri açısından daha seçici olmaya doğru yönelmişlerdir. Bu seçimler sırasında yaşadığı deneyimlerle beraber kendisini mutlu eden aktivitelere devam eder. Şemanın üçüncü bölümü “Uzmanlaşmış Tercih” aşaması olmuştur. Sporcuların motivasyonları artık ikincil güdüler tarafından sağlanmaktadır. Motivasyon içsel değil dışsal yönden kaynaklanan maddi ve sosyal ödüllere bağlıdır (Aktop, 2002).



Şekil 2.7. Vanek'in Sporcu Güdeleri Teorisi

### 2.3.5.1. Sporda Motivasyon Çeşitleri

#### 2.3.5.1.2. Genel Spor Motivasyonu

Genel spor motivasyonu, güdülenmenin temelinde yer alan kişisel ve sosyal ihtiyaçları önümüze sunar. İnsanın düşüncelerini anlatabilme, toplum tarafından kabul görme, yeni insanlar tanıyıp düzgün ilişkiler kurma, kişisel becerilerini ve güçlü yönlerini sergileyerek yaşama isteği gibi gereksinimler kişisel ve sosyal ihtiyaçlar olarak söylenebilir. Bireysel farklılıkları bünyesinde bulunduran bu gereksinimlerin sayıları ve türleri farklılık gösterebilir. Dolayısıyla insanların bireysel becerilerinin yanında sosyal ortamları, yetiştikleri ortam, aile bağları ve spora bakış açıları birbirinden farklıdır (Başer, 1998).

#### **2.3.5.1.3. Özel Spor Motivasyonu**

İçerisinde tamamen biyolojik özellikleri barındıran motivasyon özel spor motivasyonudur. Bireyin hareket ederek rahatlaması, yüksek eşgüdümüne sahip olması, yüksek seviyede sportif başarı istemesi, sağlıklı olması özel spor motivasyonunun amaçlarındandır (Koç, 1994; Başer, 1998).

#### **2.3.5.1.4. Yeterli Motivasyon**

İnsanların belirli bir amaç için hazır olmasına yeterli motivasyon denir. Yarışmacıların müsabakalar için hazır durumda olmaları örnek olarak gösterilebilir. Müsabık sporcuların mevcut performanslarını göstermesi, antrenman öncesi ya da müsabaka sırasında motivasyonlarının yeterli düzeye gelmesi kazanmaları için önemlidir (Günel, 2019).

#### **2.3.5.1.5. Aşırı Motivasyon**

Başarısız olunması durumunda motivasyonun yeteri düzeyde olmaması sebep gösterilir, ancak motivasyon düzeyinin aşırı derecede olması da başarısızlık da sebep gösterilebilir. Yüksek mücadele gerektiren müsabakaların sonuçları ekonomik ve toplumsal açıdan tahmin edilenden fazla olabilir. Sporcu bu tür yüksek mücadele gerektiren müsabakalarda başarısız olma korkusu ortaya çıkabilir. Korkunun etkisiyle başlama telaşı denilen kavram kendini gösterebilir. Bu kavram yarışmalara başlamadan önce aşırı motivasyonun etkisiyle sporcuların stres ve kaygı düzeylerini yükselterek başarısız olmalarına sebep olabilmektedir (Günel, 2019).

#### **2.3.5.1.6. Yetersiz Motivasyon**

İnsanların motivasyon seviyelerinin istenilen seviyenin altında olması yetersiz motivasyon olarak isimlendirilebilir. Yetersiz düzeyde motivasyon olmasının sebepleri olarak; bireysel ve takım sporcularının daha önce yaşadıkları başarıların sporcuları doyum noktasına getirmesi, katıldıkları müsabakaların değer seviyesinin düşük olması veya karşılaşılabacak rakibin güçlü olduğunun kabul edilip sporcuların yenilgiyi en baştan kabul etmeleri vb. sebepler sayılabilir. Düşük seviyede motivasyon bireyin sportif başarısını engelleyip sporcularda rehavet ve umursamazlık durumu oluşturmaktadır (Günel, 2019).



### 3. GEREÇ VE YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Türü

Bu araştırma, Wushu Kung Fu sporcularının stres ve motivasyon düzeylerini nicel olarak incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın modeli, kapsamlı bir ölçek çalışması üzerine kurulmuş ve nicel araştırma yöntemlerinden betimsel nitelikli ilişkiisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkiisel tarama modeli ‘iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesi amacı ile yapılan istatistiksel analizlerdir’(Büyüköztürk, 2008).

#### 3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri

Yapılan bu araştırma Ankara, İstanbul, İzmir, Antalya, Samsun, Sakarya, Düzce, Malatya, Diyarbakır, Trabzon’da bulunan aktif Wushu Kung Fu sporcuları üzerinde gerçekleştirilmiştir.

#### 3.3 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Türkiyede’ki Wushu Kung Fu sporcuları, örneklemini ise Wushu Kung Fu’nun alt branşları olan Sanda ve Taolu yapan 18 yaş ve üzeri 246 erkek ve 249 kadın toplam 495 sporcu oluşturmaktadır. Örneklem grubunun belirlenmesinde tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Tesadüfi örnekleme yöntemi “evrendeki her bireyin eşit oranda seçilme ihtimali” olarak tanımlanmaktadır (Ural ve Kılıç, 2006). Örneklem hacminin belirlenmesinde ise Tavşancıl (2014)’ın “örneklem grubu, araştırmada kullanılan ölçeklerdeki toplam madde sayısının en az 5 katı kadar olması gerekmektedir” önerisi dikkate alınmıştır.

#### 3.4. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, Ballı ve Kılıç (2016) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği” ve Tiryaki (1997) tarafından Türkçeye uyarlanan “Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada kullanılacak veriler literatür taraması sonucunda belirlenen uygun nicel ölçüm araçları ile toplanmıştır. Bu araçlar, Stresle başa çıkma yöntemlerini değerlendiren bir ölçüm aracı ve spora özgü motivasyon

ölçüm aracını içermektedir. Her iki ölçüm aracı da literatürde geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış olan ölçeklerden seçilmiştir.

**Kişisel Bilgi Formu:** Çalışmaya katılan Wushu Kung Fu Sporcularından istenilen demografik bilgi formunda yaş, cinsiyet, eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aile aylık gelir durumu, yaşadığı yer, spor yılı ve Wushu Kung Fu branşı yer almaktadır.

**Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği:** Stresle başa çıkmayı ölçmek amacıyla Moss (1993)'un geliştirmiş olduğu ölçek, Ballı ve Kılıç (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Stresle başa çıkma ölçeği 22 maddeden ve 5 alt boyuttan (Problem Çözme, Pozitif Değerlendirme, Mantıksal Analiz, Profesyonel Destek Arama ve Çevre Desteği Arama ) oluşmaktadır.

Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği, Problem Çözme (6.18.19.20.21.22. Madde), Pozitif Değerlendirme (2.7.8.9.10.11.12.), Mantıksal Analiz (1.3.4.5.17. Madde), Profesyonel Destek Arama (15.16. Madde), Çevre Desteği Arama (13.14. Madde), alt boyutlardan oluşmaktadır. Ölçekte ters kodlanması gereken madde bulunmamaktadır. Ölçeğin, Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,93 bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirliğini gösteren Cronbach Alpha katsayısı Problem Çözme 0.91, Pozitif Değerlendirme 0.91, Mantıksal Analiz 0.91, Destek Arama 0.80 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçek 'Hiçbir zaman (1), Nadiren (2) , Bazen (3), Çoğunlukla (4) , Her zaman (5)'' seçeneklerinden oluşan 5'li likert tip yapısında bir ölçektir.

**Tablo 3. 1.** Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplara ait iç tutarlılık katsayıları

	İç Tutarlılık Katsayısı	Değerlendirme
Problem Çözme	0,779	Oldukça Güvenilir
Pozitif Değerlendirme	0,829	Oldukça Güvenilir
Mantıksal Analiz	0,717	Oldukça Güvenilir
Profesyonel Destek Arama	0,737	Oldukça Güvenilir
Çevre Desteği Arama	0,628	Oldukça Güvenilir
Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği	0,893	Oldukça Güvenilir

**Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeği:** Sporcuların Başarı Motivasyonunu ölçmek amacıyla J.D.Wills (1982) tarafından geliştirilen ölçek, Tiryaki ve Gödelek (1997) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeği, 40 maddeden ve 3 alt ölçekten (Güç Gösterme Güdüsü, Başarıya Yaklaşma Güdüsü, Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü) oluşturmaktadır ve Spora Özgü Başarı Motivasyonunu tespit etmek için kullanılmaktadır.

Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeği, güç gösterme güdüsü (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12 madde), başarıya yaklaşma güdüsü (13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29 madde) başarısızlıktan kaçınma güdüsü (30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40 madde) alt boyutlardan oluşmaktadır. Ölçekte ters kodlanması gereken madde bulunmamaktadır. Ölçeğin güvenilirliğini gösteren Cronbach Alpha katsayısı, güç gösterme güdüsü (GGD) için 0.81, başarıya yaklaşma güdüsü (BYG) için 0.82, başarısızlıktan kaçınma güdüsü (BKG) için 0.80 olarak bulunmuştur. Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeği , ‘Hiçbir zaman (1), Bazen (2) ,Çok az (3), Oldukça az (4) , Her zaman (5) ’ ’ seçeneklerinden oluşan 5’ li likert tip yapısında bir ölçektir.

**Tablo 3. 2.** Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplara ait iç tutarlılık katsayıları

	İç Tutarlılık Katsayısı	Değerlendirme
Güç Gösterme Güdüsü	0,715	Oldukça Güvenilir
Başarıya Yaklaşma Güdüsü	0,709	Oldukça Güvenilir
Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	0,723	Oldukça Güvenilir
Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeği	0,872	Oldukça Güvenilir

### 3.5. Araştırma Planı

- Literatür taraması ve örneklem grubunun belirlenmesi
- Literatür bilgilerinin oluşturulması
- Veri toplanması
- Elde edilen verilerin analizinin yapılması ve yorumlanması
- Tez yazım sürecinin tamamlanması ve yüksek lisans tez savunması

### **3.6. Verilerinin Toplanması**

Araştırmada ilk olarak belirlenen ölçek maddeleri ve kişisel bilgi formu soruları dijital ortamda (<https://forms.gle/rN57HjoU5zuiyfCh6>) hazırlanan forma aktarılmıştır. Hazırlanan form, internet bağlantısı şeklinde belirlenen örneklem grubuna çeşitli dijital iletişim uygulamaları (Whatsapp ve e-posta) için 07.11.2023 – 15.12.2023 tarihleri aralığında uygulanmıştır. Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar dijital ortamda depolanmıştır.

### **3.7. Verilerin Analizi**

Araştırmada ilk olarak ölçek maddelerin iç tutarlılığın tespiti için güvenilirlik katsayıları (Cronbach Alpha) değerlendirilmiştir. Daha sonra verilerin normallik varsayımlarını belirlenmesi için Skewness-Kurtosis testleri uygulanmıştır. Analiz sonucunda verilerin -3 ile +3 değerleri arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Kalaycı (2006), basıklık ve çarpıklık değer ölçümlerinin -3 ile +3 Aralığında olması normal dağılım şeklinde kabul edilmektedir. Bu sonuçlara göre, ikili karşılaştırmalarda Student t testi, çoklu kıyaslamalarda ise tek yönlü varyans analizi ve Tukey çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Ölçekler arası ilişkinin belirlenmesi için pearson korelasyon analizi ve daha sonra regresyon analizi tekniği uygulanmıştır. Araştırmada bulgular  $p>0,05$  değerinde anlamlı kabul edilmiştir. Tüm istatistiksel analizlerde SPSS 21. V. Programından faydalanılmıştır.

### **3.8. Araştırmanın Etik Yönü**

Araştırmanın etik onayı Ordu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 2023-187 karar sayısı ile alınmıştır. Çalışmada kullanılan ölçekler için araştırmacılardan gerekli izinler alınmıştır.

### **3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları**

- Araştırma, Wushu Kung Fu branşının alt dalları olan Sanda ve Taolu spor kulüplerinde bulunan 18 yaş ve üzeri sporcular ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırmaya katılım sağlayan sporcuların yöneltilen ölçek maddelerine samimiyetle ve dürüst bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır.

- Araştırmada kullanılan ölçek ve formların araştırma amacına hizmet ettiği varsayılmıştır.

#### 4. BULGULAR

**Tablo 4. 1.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

<b>Kişisel Bilgiler</b>		<b>n</b>	<b>%</b>
Cinsiyet	Kadın	249	49.7
	Erkek	246	50.3
Yaş	18-21	111	22.4
	22-25	145	29.3
	26-29	136	27.5
	30 yaş ve üzeri	103	20.8
Eğitim Durumu	İlköğretim/Ortaöğretim	77	15.6
	Lisans/Lisansüstü	418	84.4
Anne Eğitim Durumu	İlköğretim/Ortaöğretim	272	54.9
	Lisans/Lisansüstü	223	45.1
Baba Eğitim Durumu	İlköğretim/Ortaöğretim	215	43.4
	Lisans/Lisansüstü	280	56.6
Aile Aylık Gelir Durumu	Gelir-Gider Karşılmıyor	46	9.3
	Gelir-Gider Denk	149	30.1
	Gelir-Gider Karşılıyor	300	60.6
Yaşadığınız Yer	Köy/Belde / Kasaba	34	6.9
	İlçe	120	24.2
	Şehir/Büyükşehir	341	68.9
Kaç Yıldır Spor Yapıyorsunuz?	1-4	142	28.7
	5-9	149	30.1
	10-14	102	20.6
	15 ve Üzeri	102	20.6
Wushu Kung Fu Branşınız?	Sanda	247	49.9
	Taolu	248	50.1
Toplam		495	100

Tablo 4,1’de verilen katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, aile aylık gelir durumu, yaşadığı yer, kaç yıldır spor yapıldığı ve Wushu Kung Fu branşı bilgileri yer almaktadır. Tabloya göre kadın (n=249) ve erkek (n=246) olarak belirlenmiştir. Yaş grubunda ise 22-25 yaş aralığında olan katılımcıların (n=145) çoğunlukta olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumunda ise lisans/lisansüstü olan katılımcıların (n=418)çoğunluğu oluşturmaktadır. Anne eğitim durumunda ilköğretim/ortaöğretim olan katılımcıların (n=272) olarak belirlenmiştir.

Baba eğitim durumunda ise lisans/lisansüstü olan katılımcıların (n=280)olarak belirlenmiştir. Aile aylık gelir durumunda gelir-gideri karşılıyor (n=300) çoğunlukta olduğu belirlenmiştir. Yaşanılan yerde ise Şehir/büyükşehir (n=341) çoğunluk olduğu görülmüştür. Spor yılı durumuna bakıldığında 5-9 yıl arasında spor yapan katılımcıların (n=149) olduğu görülmektedir. Wushu Kung Fu branşı durumunda bakıldığında ise Taolu branşının (n=248) olduğu görülmektedir.

**Tablo 4. 2.** Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği ile Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeğinin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler	Çarpıklık	Basıklık
Problem Çözme	-1.053	1.409
Pozitif Değerlendirme	-1.026	0.333
Mantıksal Analiz	-1.466	2.106
Profesyonel Destek Arama	-0.747	-0.228
Çevre Desteği Arama	-0.494	-0.428
Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği	-1.171	0.939
Güç Gösterme Güdüsü	-1.504	2.062
Başarıya Yaklaşma Güdüsü	-0.772	1.463
Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	-1.235	1.482
Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeği	-1.205	1.624

Tablo 4.2. incelendiğinde, stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği ile spora özgü başarı motivasyon ölçeğinin çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir. Bu sonuçlara göre elde edilen verilerin -3 ile +3 değerleri arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

**Tablo 4. 3.** Katılımcıların Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeğine İlişkin Değerler

	Ort.	SS
Problem Çözme	25,77	3,04
Pozitif Değerlendirme	26,17	3,86
Mantıksal Analiz	25,62	2,79
Profesyonel Destek Arama	7,19	2,26
Çevre Desteği Arama	7,41	2,04

Tablo 4.3. incelendiğinde, sporcuların stresle başa çıkma yöntemlerinde pozitif değerlendirme alt boyutunun diğer alt boyutlardan puan ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4. 4.** Yaş Durumuna Göre SBÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	N	Ort.	SS	p	A.F.
Problem Çözme	18-21(1)	111	24.39	3.80	0.001*	1,2,3<4
	22-25 (2)	145	26.40	2.75		
	26-29 (3)	136	25.80	2.77		
	30 yaş ve Üzeri (4)	103	26.34	2.24		
Pozitif Değerlendirme	18-21(1)	111	23.90	4.77	0.001*	1,2,3<4
	22-25 (2)	145	26.51	3.41		
	26-29 (3)	136	26.87	3.48		
	30 yaş ve Üzeri (4)	103	27.23	2.82		
Mantıksal Analiz	18-21 (1)	111	24.18	2.75	0.001*	1,2,3<4
	22-25 (2)	145	25.92	2.77		
	26-29 (3)	136	25.83	2.24		
	30 yaş ve Üzeri (4)	103	26.40	1.88		
Profesyonel Destek Arama	18-21(1)	111	6.04	2.62	0.001*	1<2
	22-25 (2)	145	7.68	2.17		
	26-29 (3)	136	7.65	1.88		
	30 yaş ve Üzeri (4)	103	7.21	1.96		
Çevre Desteği Arama	18-21(1)	111	6.82	2.32	0.003*	1<2
	22-25 (2)	145	7.74	2.13		
	26-29 (3)	136	7.55	1.78		
	30 yaş ve Üzeri (4)	103	7.39	1.80		
SBÖ Toplam Puan	18-21(1)	111	85.15	13.80	0.001*	1,2,3<4
	22-25 (2)	145	94.31	9.91		
	26-29 (3)	136	94.01	9.10		
	30 yaş ve Üzeri (4)	103	94.86	6.63		

\*(p<0.05) A.F.: Anlamlı fark

Tablo 4,4.'deki Çalışmada yaş değişkenine göre incelendiğinde, problem çözme, pozitif değerlendirme, mantıksal analiz, profesyonel destek arama ve çevre desteği arama alt boyutları ile stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği toplam puanında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır (p<0.05). Yapılan analizde, mantıksal analiz, pozitif değerlendirme ve stresle başa çıkma yöntemleri alt boyut toplam puanında 30 ve üzeri yaş kategorisinde; problem çözme alt boyutu, çevre desteği arama alt boyutu ve



profesyonel destek arama alt boyutlarında 22-25 yaş aralığındaki sporcuların puan ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4. 5.** Cinsiyet Durumuna Göre SBÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Student T- Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	Ort.	SS	P
Problem Çözme	Erkek	246	25.87	2.98	0.493
	Kadın	249	25.68	3.08	
Pozitif Değerlendirme	Erkek	246	26.45	3.62	0.116
	Kadın	249	25.90	4.08	
Mantıksal Analiz	Erkek	246	25.81	2.72	0.120
	Kadın	249	25.42	2.86	
Profesyonel Destek Arama	Erkek	246	7.26	2.14	0.570
	Kadın	249	7.15	2.37	
Çevre Desteği Arama	Erkek	246	7.32	1.95	0.327
	Kadın	249	7.50	2.13	
SBÖ Toplam Puan	Erkek	246	92.89	9.68	0.223
	Kadın	249	91.70	11.86	

Tablo 4.5.'deki Araştırmada cinsiyet değişkeni sonuçları incelendiğinde, tüm alt boyutlar da (problem çözme, pozitif değerlendirme, mantıksal analiz, profesyonel destek arama ve çevre desteği arama) ve stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği toplam puanında herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. ( $p>0.05$ )

**Tablo 4. 6.** Eğitim Durumuna Göre SBÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Student T- Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	n	Ort.	SS	p
Problem Çözme	İlköğretim/Ortaöğretim	77	24.41	4.20	0.002*
	Lisans/Lisansüstü	418	26.02	2.70	
Pozitif Değerlendirme	İlköğretim/Ortaöğretim	77	23.73	4.13	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	418	26.63	3.65	
Mantıksal Analiz	İlköğretim/Ortaöğretim	77	23.88	4.13	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	418	25.94	2.35	
Profesyonel Destek Arama	İlköğretim/Ortaöğretim	77	6.05	2.47	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	418	7.42	2.15	
Çevre Desteği Arama	İlköğretim/Ortaöğretim	77	7.15	2.30	0.225
	Lisans/Lisansüstü	418	7.46	2.00	
SBÖ Toplam Puan	İlköğretim/Ortaöğretim	77	84.80	13.57	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	418	93.67	9.66	

\*( $p<0.05$ )

Tablo 4.6'daki Araştırmada eğitim değişkenine göre incelendiğinde, problem çözme, pozitif değerlendirme, mantıksal analiz ve profesyonel destek arama alt boyutları ile stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği toplam puanında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. ( $p<0.05$ ) Yapılan analiz sonucunda problem çözme, pozitif

değerlendirme, mantıksal analiz, profesyonel destek arama alt boyutları ve stresle başa çıkma ölçeği toplam puanlarında Lisans/lisansüstü puan ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çevre desteği arama alt boyutunda ise anlamlı farklılık olmadığı ( $p>0.05$ ). Lisans/lisansüstü eğitimin puan ortalamasının yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 4. 7.** Anne Eğitim Durumuna Göre SBÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Student T-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Anne Eğitim Durumu	n	Ort.	SS	p
Problem Çözme	İlköğretim/Ortaöğretim	272	25.34	3.32	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	223	26.30	2.54	
Pozitif Değerlendirme	İlköğretim/Ortaöğretim	272	25.52	4.17	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	223	26.97	3.30	
Mantıksal Analiz	İlköğretim/Ortaöğretim	272	25.31	3.23	0.008*
	Lisans/Lisansüstü	223	25.97	2.10	
Profesyonel Destek Arama	İlköğretim/Ortaöğretim	272	6.73	2.29	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	223	7.78	2.07	
Çevre Desteği Arama	İlköğretim/Ortaöğretim	272	7.15	2.07	0.002*
	Lisans/Lisansüstü	223	7.73	1.97	
SBÖ Toplam Puan	İlköğretim/Ortaöğretim	272	90.09	11.81	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	223	94.97	8.84	

\*( $p<0.05$ )

Tablo 4,7'deki Araştırmada sonuçları incelendiğinde, problem çözme, pozitif değerlendirme, mantıksal analiz, profesyonel destek arama ve çevre desteği arama alt boyutları ile stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği toplam puanında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ( $p<0.05$ ). Problem çözme, pozitif değerlendirme, mantıksal analiz, profesyonel destek arama, çevre desteği arama alt boyutları ve stresle başa çıkma ölçeği toplam puanlarında Lisans/lisansüstü puan ortalamalarının yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 4. 8.** Baba Eğitim Durumuna Göre SBÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Student T-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Baba Eğitim Durumu	n	Ort.	SS	p
Problem Çözme	İlköğretim/Ortaöğretim	215	24.88	3.50	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	280	26.46	2.40	
Pozitif Değerlendirme	İlköğretim/Ortaöğretim	215	25.04	4.40	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	280	27.05	3.14	
Mantıksal Analiz	İlköğretim/Ortaöğretim	215	24.86	3.42	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	280	26.18	2.02	
Profesyonel Destek Arama	İlköğretim/Ortaöğretim	215	6.40	2.34	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	280	7.82	1.98	
Çevre Desteği Arama	İlköğretim/Ortaöğretim	215	7.01	2.09	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	280	7.72	1.96	
SBÖ Toplam Puan	İlköğretim/Ortaöğretim	215	88.15	12.40	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	280	95.46	8.18	

\*(p<0.05)

Tablo 4,8'deki Araştırmada baba eğitim durumu değişkenine göre incelendiğinde, problem çözme, pozitif değerlendirme, mantıksal analiz, profesyonel destek arama ve çevre desteği arama alt boyutları ile stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği toplam puanında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır (p<0.05). Yapılan analiz sonucunda problem çözme, pozitif değerlendirme, mantıksal analiz, profesyonel destek arama, çevre desteği arama alt boyutları ve stresle başa çıkma ölçeği toplam puanlarında Lisans/lisansüstü puan ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4. 9.** Aile Aylık Gelir Durumuna Göre SBÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Aile Aylık Gelir	n	Ort.	SS	p	A.F.
Problem Çözme	Gelir-Gider Karşılamiyor (1)	46	25.06	3.64	0.003*	1,2<3
	Gelir-Gider Denk (2)	149	25.24	3.20		
	Gelir-Gider Karşılıyior (3)	300	26.15	2.78		
Pozitif Değerlendirme	Gelir-Gider Karşılamiyor (1)	46	24.69	4.04	0.002*	1<3
	Gelir-Gider Denk (2)	149	25.73	4.14		
	Gelir-Gider Karşılıyior (3)	300	26.62	3.62		
Mantıksal Analiz	Gelir-Gider Karşılamiyor (1)	149	24.43	3.91	0.002*	1,2<3
	Gelir-Gider Denk (2)	300	25.36	2.82		
	Gelir-Gider Karşılıyior (3)	46	25.91	2.52		
Profesyonel Destek Arama	Gelir-Gider Karşılamiyor (1)	149	6.65	2.25	0.001*	1,2<3
	Gelir-Gider Denk (2)	300	6.69	2.43		
	Gelir-Gider Karşılıyior (3)	46	7.55	2.10		
Çevre Desteği Arama	Gelir-Gider Karşılamiyor (1)	149	7.34	2.35	0.011*	1,2<3
	Gelir-Gider Denk (2)	300	7.01	2.13		
	Gelir-Gider Karşılıyior (3)	46	7.62	1.93		
SBÖ Toplam Puan	Gelir-Gider Karşılamiyor (1)	149	88.28	12.85	0.001*	1,2<3
	Gelir-Gider Denk (2)	300	90.10	11.72		
	Gelir-Gider Karşılıyior (3)	46	93.99	9.68		

\*(p<0.05) A.F.: Anlamlı fark

Tablo 4.9.'daki Aile aylık gelir durumu değişkeni incelendiğinde, problem çözme, pozitif değerlendirme, mantıksal analiz, profesyonel destek arama ve çevre desteği arama alt boyutları ile stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği toplam puanında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır (p<0.05). Analiz sonucunda problem çözme, pozitif değerlendirme, mantıksal analiz, profesyonel destek aram, çevre desteği arama alt boyutları ve stresle başa çıkma ölçeği toplam puanlarında Gelir/Gider Karşılıyior puan ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4. 10.** Yaşanılan Yer Durumuna Göre SBÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaşadığınız Yer	n	Ort.	SS	p	A.F.
Problem Çözme	Köy/Belde/Kasaba(1)	34	26.18	2.11	0.254	-
	İlçe (2)	120	26.09	2.47		
	Büyükşehir (3)	341	25.62	3.28		
Pozitif Değerlendirme	Köy/Belde/Kasaba(1)	34	27.76	2.55	0.001*	3<1
	İlçe (2)	120	26.88	3.63		
	Büyükşehir (3)	341	25.77	3.99		
Mantıksal Analiz	Köy/Belde/Kasaba(1)	34	25.88	1.85	0.352	-
	İlçe (2)	120	25.88	2.22		
	Büyükşehir (3)	341	25.49	3.04		
Profesyonel Destek Arama	Köy/Belde/Kasaba(1)	34	7.68	1.45	0.160	-
	İlçe (2)	120	7.43	1.96		
	Büyükşehir (3)	341	7.08	2.41		
Çevre Desteği Arama	Köy/Belde/Kasaba(1)	34	7.44	1.41	0.889	-
	İlçe (2)	120	7.49	1.98		
	Büyükşehir (3)	341	7.38	2.12		
SBÖ Toplam Puan	Köy/Belde/Kasaba(1)	34	95.38	7.18	0.020*	3<1
	İlçe (2)	120	93.93	8.79		
	Büyükşehir (3)	341	91.40	11.66		

\*(p<0.05) A.F.: Anlamli fark

Tablo 4.10.'daki Yaşanılan yer durumu değişkeni incelendiğinde pozitif değerlendirme ve stresle başa çıkma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. (p<0.05). Pozitif değerlendirme alt boyutunda ve Stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği toplam puanında ise en yüksek puanı Köy/belde/kasaba olan bireyler almıştır. Problem çözme, mantıksal analiz, profesyonel destek arama ve çevre desteği arama boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. (p>0.05). Problem çözme alt boyutu, Mantıksal analiz boyutu ve Profesyonel destek arama boyutunda Köy/belde/kasaba, Çevre desteği arama boyutunda ise İlçe en yüksek puanı almıştır.

**Tablo 4. 11.** Spor Yılı Durumuna Göre SBÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Spor Yılı	N	Ort.	SS	p	A.F.
--------------	-----------	---	------	----	---	------

Problem Çözme	1-4 (1)	142	25.52	3.29	0.147	-
	5-9 (2)	149	25.66	3.11		
	10-14 (3)	102	26.38	2.66		
	15 ve Üzeri (4)	102	25.68	2.85		
Pozitif Değerlendirme	1-4 (1)	142	25.28	4.21	0.010*	3>1
	5-9 (2)	149	26.34	3.96		
	10-14 (3)	102	26.78	3.45		
	15 ve Üzeri (4)	102	26.56	3.43		
Mantıksal Analiz	1-4 (1)	142	25.21	2.89	0.060	-
	5-9 (2)	149	25.44	3.11		
	10-14 (3)	102	25.98	2.39		
	15 ve Üzeri (4)	102	26.03	2.48		
Profesyonel Destek Arama	1-4 (1)	142	6.83	2.52	0.072	-
	5-9 (2)	149	7.25	2.22		
	10-14 (3)	102	7.62	2.11		
	15 ve Üzeri (4)	102	7.25	1.99		
Çevre Desteği Arama	1-4 (1)	142	7.08	2.30	0.015*	3>1
	5-9 (2)	149	7.30	2.05		
	10-14 (3)	102	7.90	1.74		
	15 ve Üzeri (4)	102	7.55	1.85		
SBÖ Toplam Puan	1-4 (1)	142	89.88	11.99	0.003*	3>1
	5-9 (2)	149	92.06	11.40		
	10-14 (3)	102	94.80	9.67		
	15 ve Üzeri (4)	102	93.48	8.62		

\*(p<0.05) A.F.: Anlamlı fark

Tablo 4.11.'deki Yapılan araştırmada, katılımcıların spor yapılan yılın durumu değişkenine göre incelendiğinde pozitif değerlendirme, çevre desteği arama ve stresle başa çıkma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0.05). Mantıksal analiz alt boyutunda 15 ve üzeri spor yılının puan ortalamasının yüksek olduğu; Problem çözme alt boyutu, profesyonel destek arama alt boyutlarında 10-14 yıl arası spor yılı puan ortalaması yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada problem çözme alt boyutu, mantıksal analiz alt boyutu ve Profesyonel destek arama alt boyutları arasında ise anlamlı farklılık bulunamamıştır (p>0.05).

**Tablo 4. 12.** Wushu Kung Fu Branş Durumuna Göre SBÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Student T- Testi Sonuçları

	<b>Branş</b>	<b>n</b>	<b>Ortalama</b>	<b>SS</b>	<b>p</b>
Problem Çözme	Sanda	247	25.28	3.30	0.001*
	Taolu	248	26.26	2.66	
Pozitif Değerlendirme	Sanda	247	25.53	4.26	0.001*
	Taolu	248	26.82	3.32	
Mantıksal Analiz	Sanda	247	25.21	3.19	0.001*
	Taolu	248	26.01	2.27	
Profesyonel Destek Arama	Sanda	247	6.72	2.44	0.001*
	Taolu	248	7.68	1.95	
Çevre Desteği Arama	Sanda	247	7.03	2.11	0.001*
	Taolu	248	7.79	1.91	
SBÖ Toplam Puan	Sanda	247	89.87	12.14	0.001*
	Taolu	248	94.70	8.75	

\*(p<0.05)

Tablo 4.12'deki Yapılan araştırmada katılımcıların Wushu Kung Fu branşı durumu değişkenine göre incelendiğinde problem çözme, pozitif değerlendirme, mantıksal analiz, profesyonel destek arama, çevre desteği arama ve stresle başa çıkma ölçeği toplam puanları arasında anlamı farklılık olduğu tespit edilmiştir. (p<0.05). Katılımcıların Wushu Kung Fu branşlarına bakıldığında tüm alt boyutlar ve stresle başa çıkma ölçeği toplam puanlarında Taolu branşı en yüksek puanı aldığı görülmüştür.

**Tablo 4. 13.** Katılımcıların Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeğine İlişkin Değerler

	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>
Güç Gösterme Güdüsü	49,08	6,66
Başarıya Yaklaşma Güdüsü	64,30	8,80

Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	45,11	6,78
--------------------------------	-------	------

Tablo 4.13. incelendiğinde, katılımcıların spora özgü başarı motivasyonlarında başarıya yaklaşma güdüsü alt boyutunun diğer alt boyutlardan puan ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4. 14.** Yaş Durumuna Göre SBMÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	N	Ort.	SS	p	A.F.
Güç Gösterme Güdüsü	18-21 (1)	111	45.79	7.92	0.001*	1<4
	22-25 (2)	145	49.85	6.69		
	26-29 (3)	136	50.11	5.73		
	30 yaş ve Üzeri (4)	103	50.48	4.70		
Başarıya Yaklaşma Güdüsü	18-21 (1)	111	61.61	9.64	0.001*	1<3
	22-25 (2)	145	65.22	8.48		
	26-29 (3)	136	65.90	7.77		
	30 yaş ve Üzeri (4)	103	64.22	8.84		
<b>Tablo 4.14.Devamı</b>						
Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	18-21 (1)	111	42.54	7.47	0.001*	1<2
	22-25 (2)	145	45.91	6.79		
	26-29 (3)	136	46.22	5.45		
	30 yaş ve Üzeri (4)	103	45.64	6.70		
SBMÖ Toplam Puan	18-21 (1)	111	149.95	21.92	0.001*	1<3
	22-25 (2)	145	160.99	18.96		
	26-29 (3)	136	162.24	16.00		
	30 yaş ve Üzeri (4)	103	160.34	18.33		

\*(p<0.05) A F : Anlamlı Farklılık

Tablo 4.14'deki Çalışmada yaş değişkenine göre incelendiğinde, Güç gösterme güdüsü, Başarıya yaklaşma güdüsü, Başarısızlıktan kaçınma güdüsü alt boyutları ile spora özgü başarı motivasyonu toplam puanında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. (p<0.05). Yapılan analizde, Güç gösterme güdüsü alt boyutunda 30 ve üzeri yaş katagorisinde; başarıya yaklaşma güdüsü alt boyutu, başarısızlıktan kaçınma güdüsü alt boyutu ve spora özgü başarı motivasyon ölçeği toplam puanında 26-29 yaş aralığındaki sporcuların puan ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.



**Tablo 4. 15.** Cinsiyet Durumuna Göre SBMÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Student T- Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	Ortalama	SS	P
Güç Gösterme Güdüsü	Erkek	246	49.60	5.90	0.124
	Kadın	249	48.69	7.25	
Başarıya Yaklaşma Güdüsü	Erkek	246	64.02	9.17	0.352
	Kadın	249	64.75	8.36	
Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	Erkek	246	44.06	6.63	0.682
	Kadın	249	45.30	6.84	
SBMÖ Toplam Puan	Erkek	250	158.69	19.39	0.969
	Kadın	250	158.75	19.33	

Araştırmada cinsiyet değişkeninde, tüm alt boyutlar (Güç gösterme güdüsü, başarıya yaklaşma güdüsü ve Başarısızlıktan kaçınma güdüsü) ve spora özgü başarı motivasyonu ölçeği toplam puanında herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. ( $p>0.05$ ).

**Tablo 4. 16.** Eğitim Durumuna Göre SBMÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Student T- Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	n	Ort.	SS	p
Güç Gösterme Güdüsü	İlköğretim/Ortaöğretim	77	44.87	8.36	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	418	49.93	5.93	
Başarıya Yaklaşma Güdüsü	İlköğretim/Ortaöğretim	77	59.67	11.28	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	418	65.26	7.94	
Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	İlköğretim/Ortaöğretim	77	40.62	8.89	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	418	46.02	5.89	
SBMÖ Toplam Puan	İlköğretim/Ortaöğretim	77	145.16	25.97	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	418	161.22	16.73	

\*( $p<0.05$ )

Tablo 4.16.'daki Katılımcıların Eğitim durumuna göre incelendiğinde, Güç gösterme güdüsü, Başarıya yaklaşma güdüsü, Başarısızlıktan kaçınma güdüsü alt boyutları ile spora özgü başarı motivasyonu toplam puanında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. ( $p<0.05$ ).Yapılan analizde, Güç gösterme güdüsü alt boyutu, başarıya yaklaşma güdüsü alt boyutu, başarısızlıktan kaçınma güdüsü alt boyutu ve spora özgü başarı motivasyon ölçeği toplam puanında Lisans/Lisansüstü aralığındaki katılımcıların puan ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4. 17.** Anne Eğitim Durumuna Göre SBMÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Student T- Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Anne Eğitim Durumu	n	Ort.	SS	p
Güç Gösterme Güdüsü	İlköğretim/Ortaöğretim	272	48.07	7.00	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	223	50.44	5.89	
Başarıya Yaklaşma Güdüsü	İlköğretim/Ortaöğretim	272	62.77	9.30	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	223	66.37	7.64	
Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	İlköğretim/Ortaöğretim	272	43.85	7.54	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	223	46.80	5.16	
SBMÖ Toplam Puan	İlköğretim/Ortaöğretim	272	154.70	20.85	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	223	163.62	16.05	

\*(p<0.05)

Tablo 4.17.'deki Katılımcıların anne eğitim durumuna göre incelendiğinde, Güç gösterme güdüsü, Başarıya yaklaşma güdüsü, Başarısızlıktan kaçınma güdüsü alt boyutları ile spora özgü başarı motivasyonu toplam puanında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. (p<0.05).Yapılan analizde, Güç gösterme güdüsü alt boyutu, başarıya yaklaşma güdüsü alt boyutu, başarısızlıktan kaçınma güdüsü alt boyutu ve spora özgü başarı motivasyon ölçeği toplam puanında Lisans/Lisansüstü aralığındaki katılımcıların puan ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4. 18.** Baba Eğitim Durumuna Göre SBMÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Student T- Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Baba Eğitim Durumu	n	Ort.	SS	p
Güç Gösterme Güdüsü	İlköğretim/Ortaöğretim	215	47.42	7.23	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	280	50.46	5.79	
Başarıya Yaklaşma Güdüsü	İlköğretim/Ortaöğretim	215	62.24	9.62	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	280	66.04	7.68	
Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	İlköğretim/Ortaöğretim	215	42.93	7.53	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	280	46.92	5.46	
SBMÖ Toplam Puan	İlköğretim/Ortaöğretim	215	152.60	21.08	0.001*
	Lisans/Lisansüstü	280	163.42	16.44	

\*(p<0.05)

Tablo 4.18.'deki Katılımcıların baba eğitim durumuna göre incelendiğinde, Güç gösterme güdüsü, Başarıya yaklaşma güdüsü, Başarısızlıktan kaçınma güdüsü alt boyutları ile spora özgü başarı motivasyonu toplam puanında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. (p<0.05).Yapılan analizde, Güç gösterme güdüsü alt boyutu, başarıya yaklaşma güdüsü alt boyutu, başarısızlıktan kaçınma güdüsü alt boyutu ve spora özgü

başarı motivasyon ölçeği toplam puanında Lisans/Lisansüstü aralığındaki katılımcıların puan ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4. 19.** Aile Aylık Gelir Durumuna Göre SBMÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Aile Aylık Gelir	n	Ort.	SS	p	A.F.
Güç Gösterme Güdüsü	Gelir-Gider Karşılamiyor (1)	46	47.65	7.01	0.005*	3>1,2
	Gelir-Gider Denk (2)	149	48.03	6.87		
	Gelir-Gider Karşılıyor (3)	300	49.92	6.33		
Başarıya Yaklaşma Güdüsü	Gelir-Gider Karşılamiyor (1)	46	63.21	9.02	0.023*	3>1,2
	Gelir-Gider Denk (2)	149	63.00	9.49		
	Gelir-Gider Karşılıyor (3)	300	65.26	8.27		
Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	Gelir-Gider Karşılamiyor (1)	46	44.08	6.91	0.001*	3>1,2
	Gelir-Gider Denk (2)	149	43.51	7.50		
	Gelir-Gider Karşılıyor (3)	300	46.18	6.11		
SBMÖ Toplam Puan	Gelir-Gider Karşılamiyor (1)	46	154.96	20.13	0.001*	3>1,2
	Gelir-Gider Denk (2)	149	154.54	21.22		
	Gelir-Gider Karşılıyor (3)	300	161.38	17.74		

\*(p<0.05) A.F.: Anlamlı fark

Tablo 4.19'daki Aile aylık gelir durumuna göre incelendiğinde, Güç gösterme güdüsü, Başarıya yaklaşma güdüsü, Başarısızlıktan kaçınma güdüsü alt boyutları ile spora özgü başarı motivasyonu toplam puanında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. (p<0.05). Yapılan analizde, Güç gösterme güdüsü alt boyutu, başarıya yaklaşma güdüsü alt boyutu, başarısızlıktan kaçınma güdüsü alt boyutu ve spora özgü başarı motivasyon ölçeği toplam puanında Gelir-Gider Karşılıyor aralığındaki katılımcıların puan ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4. 20.** Yaşanılan Yer Durumuna Göre SBMÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaşadığınız Yer	n	Ort.	SS	P	A.F.
Güç Gösterme Güdüsü	Köy/Belde/Kasaba(1)	34	51.05	5.15	0.003*	3>1

	İlçe (2)	120	50.53	5.27		
	Büyükşehir (3)	341	48.46	7.07		
	Köy/Belde/Kasaba(1)	34	67.23	5.12		
Başarıya Yaklaşma Güdüsü	İlçe (2)	121	65.38	8.28	0.032*	3>1
	Büyükşehir (3)	345	63.76	9.15		
	Köy/Belde/Kasaba(1)	34	47.91	4.60		
Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	İlçe (2)	121	46.63	5.76	0.001*	3>1
	Büyükşehir (3)	345	44.40	7.08		
	Köy/Belde/Kasaba(1)	34	166.20	13.02		
SBMÖ Toplam Puan	İlçe (2)	121	162.55	16.69	0.001*	3>1
	Büyükşehir (3)	345	156.63	20.35		

\*(p<0.05) A.F.: Anlamli fark

Tablo 4.20.'deki Yaşanılan yer durumu değişkenine göre incelendiğinde, Güç gösterme güdüsü, Başarıya yaklaşma güdüsü, Başarısızlıktan kaçınma güdüsü alt boyutları ile spora özgü başarı motivasyonu toplam puanında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. (p<0.05). Yapılan analizde, Güç gösterme güdüsü alt boyutu, başarıya yaklaşma güdüsü alt boyutu, başarısızlıktan kaçınma güdüsü alt boyutu ve spora özgü başarı motivasyon ölçeği toplam puanında Köy/belde/kasaba aralığındaki katılımcıların puan ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4. 21.** Spor Yılı Durumuna Göre SBMÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Spor Yılı	n	Ort.	SS	p	A.F.
Güç Gösterme Güdüsü	1-4 (1)	142	48.11	7.21	0.124	-
	5-9 (2)	149	49.16	6.49		
	10-14 (3)	102	49.98	6.03		
	15 ve Üzeri (4)	102	49.70	6.43		
	1-4 (1)	142	63.62	9.31	0.458	-

Başarıya Yaklaşma Güdüsü	5-9 (2)	149	64.48	8.30	0.135	-		
	10-14 (3)	102	65.45	7.89				
	15 ve Üzeri (4)	102	64.26	9.45				
Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	1-4 (1)	142	44.07	7.32				
	5-9 (2)	149	45.77	6.39				
	10-14 (3)	102	45.62	6.53				
SBMÖ Toplam Puan	15 ve Üzeri (4)	102	45.42	6.47				
	1-4 (1)	142	155.82	20.46			0.172	-
	5-9 (2)	149	159.43	18.77				
10-14 (3)	102	161.06	16.98					
15 ve Üzeri (4)	102	159.39	20.53					

Tablo 4.21'deki Spor yapılan yıl değişkeninde, tüm alt boyutlar (Güç gösterme güdüsü, başarıya yaklaşma güdüsü ve Başarısızlıktan kaçınma güdüsü) ve spora özgü başarı motivasyonu ölçeği toplam puanında anlamlı farklılık yoktur. ( $p>0.05$ ).

**Tablo 4. 22.** Wushu Kung Fu Branş Durumuna Göre SBMÖ Alt Boyut Puanları Arasındaki Farklılığa İlişkin Student T- Testi Sonuçları

	Branş	N	Ortalama	SS	p
Güç Gösterme Güdüsü	Sanda	247	47.73	7.30	0.001*
	Taolu	248	50.54	5.54	
Başarıya Yaklaşma Güdüsü	Sanda	247	63.58	9.60	0.040*
	Taolu	248	65.20	7.79	
Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü	Sanda	247	44.04	6.83	0.001*
	Taolu	248	46.32	6.45	
SBMÖ Toplam Puan	Sanda	247	155.36	20.76	0.001*
	Taolu	248	162.07	17.21	

\*( $p<0.05$ )

Tablo 4.22.'deki Wushu Kung Fu branşı değişkenine göre incelendiğinde, Güç gösterme güdüsü, Başarıya yaklaşma güdüsü, Başarısızlıktan kaçınma güdüsü alt boyutları ile spora özgü başarı motivasyonu toplam puanında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0.05$ ). Yapılan analizde, Güç gösterme güdüsü alt boyutu, başarıya yaklaşma güdüsü alt boyutu, başarısızlıktan kaçınma güdüsü alt boyutu ve spora özgü başarı motivasyon ölçeği toplam puanında Taolu branşı aralığındaki katılımcıların puan ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4. 23.** Wushu Kung-Fu Sporcularının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ile Spora Özgü Başarı Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analiz Sonuçları

		PÇ	PD	MA	PDA	ÇDA	SBÖ	GGG	BYG	BKG
PD	r	0.497								
	p	0.001								
MA	r	0.703	0.545							
	p	0.001	0.001							
PDA	r	0.518	0.479	0.391						
	p	0.001	0.001	0.001						
ÇDA	r	0.420	0.171	0.256	0.629					
	p	0.001	0.001	0.001	0.001					
SBÖ	r	0.825	0.796	0.784	0.754	0.561				
	p	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001				
GGG	r	0.536	0.545	0.446	0.528	0.330	0.654			
	p	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001			
BYG	r	0.401	0.354	0.303	0.453	0.241	0.470	0.602		
	p	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001		
BKG	r	0.477	0.491	0.402	0.518	0.291	0.596	0.680	0.666	
	p	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	
SBMÖ	r	0.531	0.517	0.429	0.566	0.323	0.644	0.851	0.890	0.882
	p	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001

PÇ: Problem Çözme, PD: Pozitif Değerlendirme, MA: Mantıksal Analiz, PDA: Profesyonel Destek Arama, ÇDA: Çevre Desteği Arama, SBÖ: Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği, GGG: Güç Gösterme Güdüsü, BYG: Başarıya Yaklaşma Güdüsü, BKG: Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü, SBMÖ: Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeği

Araştırmada, Wushu Kung-Fu sporcularının stresle başa çıkma yöntemleri ile spora özgü başarı motivasyon düzeyleri arasındaki korelasyon sonuçları görülmektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri ile spora özgü başarı motivasyon düzeyleri arasında anlamlı ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği toplam puanı ile spora özgü başarı motivasyon ölçeğinin alt boyutları arasındaki korelasyon sonuçları incelendiğinde, anlamlı ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Spora özgü başarı motivasyon ölçeği toplam

puanı ile stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği alt boyutlarında ise aynı şekilde anlamlı ve orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

**Tablo 4. 24.** Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeğinin Spora Özgü Başarı Motivasyon Düzeylerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SH	$\beta$	t	P	R	R <sup>2</sup>	F	P
<b>Sabit</b>	34.861	2.935	-	11.876	0.01				
<b>GGG</b>	.739	.105	.454	7.005	0.01				
SBÖ <b>BYG</b>	.579	0.49	.470	11.896	0.01	.686	.470	146.854	0.01
<b>BKG</b>	.431	.115	.270	3.738	0.01				
<b>SBMÖ</b>	.011	.056	.019	.109	0.85				

SBÖ: Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği, GGG: Güç Gösterme Güdüsü, BYG: Başarıya Yaklaşma Güdüsü, BKG: Başarısızlıktan Kaçınma Güdüsü, SBMÖ: Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeği

Çalışmada, katılımcıların stresle başa çıkma yöntemleri ile spora özgü başarı motivasyonları arasındaki regresyon sonuçları görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre stresle başa çıkma yöntemlerinin, sporcuların spora özgü başarı motivasyon toplam puan ve alt boyutlarının puanlarını %47,0'sini yordamaktadır ( $R^2=.470$ ).

## 5. TARTIŞMA

Tezin bu bölümünde, çalışmanın örneklemini oluşturan Wushu Kung Fu sporcularında Stres ve Başarı Motivasyonu düzeylerinin değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ile alakalı bulgular tartışılıp yorumlanmıştır. Araştırma kapsamındaki bulguların tartışılıp yorumlanması, alt problemlerin sıralamasına uygun olarak yapılmıştır.

Bu araştırmanın sonuçları, katılımcıların Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeği'nde genel olarak iyi performans gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Yaş, eğitim durumu, aile eğitim durumu ve aylık gelir gibi demografik faktörlerin katılımcıların motivasyonel güdüler üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Özellikle, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin ve ailelerin çocuklarının motivasyonel güdülerde daha yüksek puanlar aldığı belirlenmiştir. Ayrıca, Wushu Kung-Fu branşına katılanların motivasyonel güdülerde farklı puanlar aldığı tespit edilmiş, Taolu branşına katılanların genellikle daha yüksek puanlar elde ettiği gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar, sporcuların motivasyonel profillerini anlamada ve geliştirme stratejileri belirlemede faydalı olabilir.

Katılımcıların demografik özellikleri açısından incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre kadın 249 ve erkek 246 katılımcı, yaş değişkenine göre katılımcıların 22-25 yaş aralığında çoğunluk oluşturduğu, eğitim durumu değişkeni incelendiğinde katılımcıların sayısının yarısından fazlasının lisans/lisansüstü eğitim aldığı, anne eğitim durumu değişkeninde katılımcıların annelerinin %55.2 ile ilköğretim/ortaöğretim seviyesinde olduğu, baba eğitim durumu değişkeni incelendiğinde %56.4 ile Lisans/lisansüstü seviyesinde olduğu, Aile aylık gelir durumu incelendiğinde katılımcıların %60.8 'inin geliri giderini karşıladığı, yaşanan yer değişkeni incelendiğinde katılımcıların çoğunlukla şehir/büyükşehirde yaşadığı, katılımcının spor yapma süresi değişkenini incelediğimizde 5-9 yıl aralığında çoğunluğun olduğu ve Wushu Kung Fu branşı değişkeni ele alındığında ise iki branşında birbirine yakın olması ancak Sanda branşının 251 katılımcı tarafından yapılması ile sonuçlanmıştır.

Yaş değişkeni açısından ele alındığında, stresle başa çıkma ölçeği toplam puan ve tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Problem çözme ve çevre



desteği arama alt boyutlarında, 22-25 yaş aralığındaki katılımcıların puan ortalamalarının yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum, 22-25 yaş aralığındaki sporcuların erişkinlik düzeyine tam olarak ulaşamadıklarından dolayı çevresinden destek alarak problem çözmeye ihtiyaçına sahip oldukları söylenebilir. Pozitif değerlendirme ve mantıksal analiz alt boyutları ile stresle başa çıkma yöntemleri toplam puanında 30 ve üzeri yaş kategorisinde yer alan sporcuların puan ortalamalarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Çıkan sonuç, yaş seviyesi yüksek olan sporcuların tecrübeli ve deneyimli olmalarına bağlıdır. Profesyonel destek arama alt boyutunda ise, 26-29 yaş aralığındaki katılımcıların puan ortalamalarının yüksek olduğu bulunmuştur. Elde edilen sonuç, 26-29 yaş aralığındaki sporcuların herhangi bir problem karşısında güvenilir kişilerden destek aldığını göstermektedir.

Literatüre incelendiğinde, Bebetos ve Antoniou (2003) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, büyük yaşlı sporcuların stresle başa çıkmada olumsuzluklara gençlere göre daha iyi hazırlandıklarını ve duygusal kontrolde yüksek başarı gösterdiklerini ortaya çikarmıştır. Bunun sebebinin ise daha çok tecrübeden kaynaklı olduğu düşünölmektedir. Başakçioğlu (2019)'nun araştırmasında, amatör lig sporcularının stresle başa çıkma stratejilerini yaş değişkeninde herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamıştır. Koca ve Yıldız (2018) tarafından yapılan araştırmada, yaş azaldıkça stresin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Söylemez (2019)'in çalışmasında ise stresle başa çıkma tarzı alt boyutlarından boyun eğici yaklaşım alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu sonucu gözlenmektedir. 18-25 yaş arasında olan hakemlerin boyun eğici yaklaşım alt boyutu puan ortalamalarının 26- 35 yaş arasında olan hakemlerden yüksek olduğu görölmektedir. Koca ve Yıldız (2018) ile Söylemez (2019)'in çalışma sonuçları ile mevcut araştırma sonuçları benzerlik göstermektedir.

Çalışmada cinsiyet değerkenine göre incelendiğinde, stresle başa çıkma ölçeği toplam puan ve alt boyutlarda anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. Çıkan sonuç, cinsiyet değerkeninin stresle başa çıkma durumuna herhangi bir etkisi olmadığını göstermektedir. Literatüre incelendiğinde, Kalkavan ve ark. (2021)'nin Spor Lisesi öğrencileri üzerine yapmış olduğu çalışma, Türkçapar ve ark. (2023)'nin judo spor branşıyla ilgilenen sporculara ait araştırma, Turgut (2016)'un karateciler ile ilgili çalışma ve Akman (2023)'in sporcularla yapmış olduğu araştırma sonuçları ile mevcut çalışma sonuçları benzerlik göstermektedir.

Araştırmada eğitim durumu değişkeni incelendiğinde, problem çözme, pozitif değerlendirme, mantıksal analiz ve profesyonel destek arama alt boyutları ile stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği toplam puanında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Yapılan analizde, problem çözme, pozitif değerlendirme, mantıksal analiz, profesyonel destek arama ve çevre desteği arama alt boyutlar ile stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği toplam puanında lisans/lisansüstü eğitim düzeyi olan sporcuların puan ortalamaları daha yüksek olduğu saptanmıştır. Eğitim seviyesi daha yüksek olan sporcuların daha uzun süre eğitim alması ve bu sebeple daha bilgili oldukları düşünülebilir. Alan yazın incelendiğinde, Uslu (2018)'nin halk oyuncuları üzeri yapmış olduğu çalışmada ve Öztürk (2020) tarafından halk oyunları hakemlerinin stresle başa çıkma düzeylerine ilişkin çalışmasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bu çalışmaların sonuçları ile araştırma sonuçları örtüşmemektedir. Çalışma konusuna paralel olarak Çelik (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, üst düzeydeki judocuların müsabaka öncesi durumluk kaygı düzeylerini değerlendirilmesi konulu çalışmada, eğitim durumlarına göre farklılık olduğu bulunmuştur. İlköğretim mezunu sporcularının en düşük kaygı seviyesine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada anne eğitim durumu değişkeni incelendiğinde, stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği toplam puanı ve tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgularda, anne eğitim durumu lisans/lisansüstü olan sporcuların puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, anne eğitim durumu lisans/lisansüstü olan sporcular açısından hem gelişim hem yetiştirilme tarzından ötürü bu konularla daha iyi başa çıktıkları ve çözüm yolu bulma konusunda daha iyi oldukları düşünülebilir. Alan yazın incelendiğinde, Aşçı ve ark. (2015) tarafından yapılan araştırma sonucu ile çalışma sonucu benzerlik gösterirken, Yamaç (2009)'ın çalışması ile uyummamaktadır.

Araştırmada baba eğitim durumu değişkeni incelendiğinde, stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği toplam puanı ve tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Yapılan analizde, baba eğitim durumu lisans/lisansüstü olan sporcuların puan ortalamaları daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çıkan sonuçta, ebeveynlerin eğitim düzeyinin yüksek seviyede olması, sporcuların stresle başa çıkmasında etkisi olacağını göstermektedir. Literatür incelendiğinde, Aşçı ve ark. (2015) ile Yamaç

(2009)'ın yapmış olduğu çalışma sonuçları ile mevcut araştırmanın sonucu örtüşmemektedir.

Aile aylık gelir durumları incelendiğinde, stresle başa çıkma yöntemleri leği toplam puanı ve tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarında, aile aylık gelir durumu yüksek olan sporcuların puan ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, sporcuların ekonomik refahlarının yüksek olması sebebiyle daha rahat hareket etmelerine neden olmaktadır. Alan yazın irdelendiğinde, Can (2013) tarafından yapılan çalışma sonucu ile araştırma sonucu uyuşmamaktadır.

Yaşanılan yer durumu incelendiğinde stresle başa çıkma yöntemleri leği toplam puanı ve ile pozitif değerlendirme alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, köy/belde/kasabada yaşayan sporcuların diğer kategorilere göre stres düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Katılımcıların Şehir hayatındaki yoğunluktan uzaklařtıķça stres seviyelerinde de azalma olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde, Uzun (2021) tarafından yapılan araştırma sonucu ile çalışma sonucu kısmen benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların spor yaptıkları yıl değişkenine göre incelendiğinde, stresle başa çıkma yöntemleri leği toplam puanı ile pozitif değerlendirme, mantıksal analiz, profesyonel destek arama ve evre desteği arama alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Sporcuların spor yaptıkları yıllar göz önüne alındığında 10-14 ve 15 ve üzeri spor yapan katılımcıların puan ortalamalarının yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum 10-14 yıl spor yapan sporcuların daha deneyimli olduklarını göstermektedir. Sporcuların spor yaptıkları yıllara göre 10-14 yıl arasında spor yapanların stres düzeylerinde pozitif değerlerin, müsabaka öncesinde ve sonrasında mantıksal hareket ettikleri, arkadaşlarından destek aldıkları veya profesyonel destek alarak hareket ettikleri yorumlanabilir.

Bulut (2005) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, öğretmenlerin mesleklerinde çalışma sürelerine bakılarak stresle başa çıkma durumları incelendiğinde, 16-20 yıl arasında çalışan öğretmenlerin, 6-10 yıl çalışan öğretmenlere göre stresle başa çıkma noktasında olumlu yönden etkilediğini ve kendine güvenli başa çıkma tarzını daha fazla düzeyde olduğu sonucuna erişilmiştir. Öğretmenlerin meslekte çalışma süreleri

arttıkça, deneyimin de artması, öğretmenlere, stresle başa çıkmada problem çözme ve aktif yöntemleri kullanmada avantaj teşkil ettiğinin vurgulanmıştır. Atmaca (2020)'nin hakemler üzerine yapmış olduğu araştırmasında da benzer sonuçlar elde edilerek, hakemlik yılı arttıkça stres seviyelerinin düştüğü görülmektedir. Bu çalışmaların sonucu ile mevcut araştırma sonucu örtüşmektedir. Güllü ve Yıldız (2018)'in çalışmasında ise herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç ise, araştırma sonucu ile uyuşmamaktadır.

Katılımcıların Wushu Kung-Fu branşları (Sanda ve Taolu), stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği toplam puanı ve tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Yapılan analizde, taolu branşına ait sporcuların sanda branşındakilerine göre puan ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çıkan sonuç, taolu branşındaki sporcuların herhangi bir fiziksel müdahale ile karşılaşmadıklarından kaynaklı yorumlanabilir.

Çalışmada yaş değişkenine göre spora özgü başarı motivasyon ölçeği toplam puanı ile tüm alt alt boyutlarda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizde, güç gösterme güdüsünde 30 ve üzeri yaş aralığında olan sporcuların puan ortalamaları daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum, yaşı yüksek olan sporcuların deneyimlerini aktarma isteği ve heyecanına bağlı olarak değerlendirilebilir. Başarıya yaklaşma güdüsü ve başarısızlıktan kaçınma güdüsü alt boyutları ile sporda başarı motivasyonu ölçeği toplam puanında ise 26-29 yaş aralığındaki katılımcıların puan ortalamaları yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, 26-29 yaş aralığındaki sporcularının başarı isteği ve motivasyonunun oldukça fazla olduğu göstermektedir. Alan yazın incelendiğinde, Engür (2002), Soyer ve ark. (2010) ve Özyalvaç (2010) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile mevcut çalışma sonuçları benzerlik göstermemektedir.

Cinsiyetin değişkeni incelendiğinde, spora özgü başarı motivasyon ölçeği toplam puanı ile tüm alt alt boyutlarda anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. Çıkan sonuç, cinsiyet değişkeninin spora özgü başarı motivasyonuna herhangi bir etkisi olmadığını göstermektedir. Literatürde cinsiyet değişkeni ve başarı motivasyonu ile ilgili çalışmalar mevcuttur. Aktop ve Erman (2006) profesyonel basketbolcuların cinsiyetlere göre güç gösterme güdüsünü inceledikleri çalışmalarında, erkek

basketbolcuların güç gösterme güdüsü puanları, bayan basketbolcuların puanlarından daha yüksek çıkmıştır. Bu durumun sahip olduğumuz kültürel özellikler ve beklentilerden kaynaklandığını ve toplumun geleneksel cinsiyet rolüne göre, erkeklerin atılgan rol oynaması beklendiği için güç gösterme güdülerinin yüksek olduğu belirtilmiştir. Er ve ark. (2003)'nın çalışmasında, sporda başarı motivasyonunu cinsiyetler açısından incelemiş ve güç gösterme güdüsünün bayanlarda daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaman ve ark. (2001) tarafından yapılan araştırmada ise, bayan hentbolcuların güç gösterme güdülerinin yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Can ve ark. (2009)'nın çalışmasında ise cinsiyet değişkeninde sporcuların başarı motivasyonlarında herhangi bir anlamlı farklılık bulunamadığından dolayı mevcut araştırma sonucuna benzer bir sonuç elde edilmiştir.

Eğitim seviyesi değişkenine göre, spora özgü başarı motivasyon ölçeği toplam puanı ile tüm alt alt boyutlarda anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Elde edilen bulgularda, lisans/lisansüstü eğitim seviyesindeki sporcuların puan ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, akademik başarının spora özgü motivasyona da etkisi olduğu göstermektedir. Alan yazın incelendiğinde, Dirmen (2014) tarafından yapılan araştırma sonucu ile mevcut araştırma sonucu örtüşmemektedir.

Anne ve baba eğitim düzeyi incelendiğinde, spora özgü başarı motivasyon ölçeği toplam puanı ile tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, anne ve baba eğitim durumu lisans/lisansüstü eğitim seviyesindeki sporcuların puan ortalamalarının yüksek olduğu saptanmıştır. Çıkan sonuç, sporcuların ebeveynlerinin eğitim düzeyi arttıkça başarı seviyesinde de yükselme olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde, Buyrukoğlu ve ark. (2024)'nin futbol, voleybol ve basketbol branşlarında aktif olarak yer alan amatör sporcular üzerine yapmış olduğu araştırmada anne eğitim durumu ilkokul olan sporcuların puan ortalamaları yüksek olduğu bulunurken; baba eğitim durumunda ise herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Bu çalışmanın sonucu ile mevcut araştırmanın sonucu örtüşmemektedir.

Aile aylık gelire göre, spora özgü başarı motivasyon ölçeği toplam puanı ile tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre,

geliri giderlerini karşılayanların puan ortalaması diğer kategoridekilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum, aileleri ekonomik refah düzeyi yüksek olan sporcuların başarı motivasyonlarının yüksek olduğu göstermektedir. Alan yazın incelendiğinde, Yalçın (2015) tarafından yapılan araştırma sonucu ile çalışma sonucu kısmen benzerlik göstermektedir.

Yaşanılan yer değişkenine göre, spora özgü başarı motivasyon ölçeği toplam puanı ile tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizde, köy/belde/kasaba gibi küçük yerleşim yerlerinde yaşayanların puan ortalamaları daha yüksek olduğu bulunmuştur. Literatür incelendiğinde, Yalçın (2015)'in çalışmasında yaşanılan yer değişkenine göre herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, mevcut araştırma sonucu ile örtüşmemektedir.

Spor yapma yılı değişkenine göre, spora özgü başarı motivasyon ölçeği toplam puanı ile tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Spor yapma yılının, spora özgü başarı motivasyonuna herhangi bir etkisi olmadığı görülmektedir. Alan yazın incelendiğinde, Turhan (2009)'in çalışmasında takım sporlarından futbolla ilgilenen sporcuların futbol oynama süresinin 5 yıldan az olanlarında güç gösterme güdüsünü puan ortalamasının daha düşük olduğu bulunmuştur. Başarıya yaklaşma ve başarısızlıktan kaçınma güdüsü arasında da anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Duman (2018) ise sportif tecrübenin artması ile başarıya yaklaşma güdüsünün arttığı sonucuna ulaşmıştır. Bununla beraber deneyim sahibi ve deneyimsiz, başarılı ve başarısız tüm kürekçilerin yarıştan önce başarı isteğiyle eşit oranda olduklarını fakat yarış zamanı yaklaştıkça ve özellikle yarışma sırasında oluşan olayların deneyimi olmayan ve önceden başarısı bulunmayan kürekçileri daha çok etkilediğini ve bunun olumsuzluğa neden olduğunu saptamıştır.

Wushu Kung-Fu branş durumuna göre, spora özgü başarı motivasyon ölçeği toplam puanı ile tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgularda, taolu branşına ait sporcuların sandaya göre puan ortalamalarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum, taolu branşındaki sporcuların gösteriye dayalı bir başarı ölçütüne sahip olması kaynaklı düşünülebilir.

Katılımcıların sporcularının stresle başa çıkma yöntemleri ile spora özgü başarı motivasyon düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde istatistiksel olarak

anlamalı bir ilişki belirlenmiştir. Bu sonuca göre sporcuların stresle başa çıkma yöntemleri arttıkça spora özgü başarı motivasyon düzeylerinin de artması beklenmektedir. Alan yazın incelendiğinde, stresle başa çıkma yöntemleri ile spora özgü başarı motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesiyle ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Wushu Kung-Fu spor branşı savunma sporları içerisinde bulunmaktadır. Savunma sporu olan Wushu Kung-Fu branşına ait sporcuların stresle başa çıkma yöntemlerinin geliştirilmesi hem sportif başarılarına hem de sosyal yaşam şekillerine olumlu etkiler oluşturacağı ifade edilebilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, stresle başa çıkma yöntemleri ile spora özgü başarı motivasyonları arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu söylenebilir.

Araştırmada, stresle başa çıkma yöntemleri ile spora özgü başarı motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin yanında stresle başa çıkma yöntemlerinin spora özgü başarı motivasyon düzeylerine olan etkisi de incelenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucu, stresle başa çıkma yöntemlerinin spora özgü başarı motivasyon düzeylerine etkisi olduğu görülmektedir. Bu sonuç sporcuların stresle başa çıkma yöntemleri ile spora özgü başarı motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin varlığını daha da güçlendirmektedir. Sonuç olarak sporcuların stresle başa çıkma yöntemleri arttıkça spora özgü başarı motivasyon düzeylerinde de artış olduğu ortaya çıkmaktadır.

## **6. SONUÇ VE ÖNERİLER**

### **6.1.Sonuç**

Çalışma sonuçlarına göre kadın ve erkek katılımcıların sporda başarı motivasyonu ve stresle başa çıkma puanlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Yaşları 30 ve üzeri olarak katılımcıların diğer yaş gruplarına göre sporda başarı motivasyonu ve stresle başa çıkma puanlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Geliri giderinden yüksek olan katılımcıları sporda başarı motivasyonu ve stresle başa çıkma puanlarının diğer kategorilere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Branşa göre sporda başarı motivasyonu ve stresle başa çıkma puanlarının ise birbirine yakın olduğu ve genel olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Sporda başarı motivasyonu ölçeği ve stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcılarda sporda başarı motivasyon düzeyinin artması ile stresle başa çıkma düzeyinin de artması beklenmektedir.

## **6.2.Öneriler**

Genç sporcuların stresle başa çıkabilmeleri ve başarı motivasyonlarının artması açısından antrenörlerin tecrübelerini sporculara aktarmaları oldukça önemli olacaktır.

Aile eğitim durumunun motivasyonel güdüler üzerindeki etkisi dikkate alınarak, ailelerin spor eğitimine daha fazla dahil edilmesi teşvik edilebilir. Bu, sporcuların motivasyonunu ve başarıya ulaşma şansını artırabilir.

Wushu Kung-Fu branşları arasındaki motivasyonel farklılıklar göz önüne alındığında, her branşa özgü motivasyon stratejilerinin geliştirilmesi önerilebilir. Özellikle Taolu branşında yüksek motivasyon puanları elde eden sporcular için destekleyici programlar oluşturulabilir.

Yaş, gelir ve yaşanan yer gibi demografik faktörlerin motivasyon üzerindeki etkisini göz önünde bulundurarak, bu faktörlere duyarlı yaklaşımlar geliştirilebilir. Örneğin, farklı yaş gruplarına veya ekonomik koşullara sahip sporcular için özelleştirilmiş motivasyonel destekler sunulabilir.

Sporcuların stresle başa çıkabilmeleri önemli bir durum olarak ifade edilebilir. Bu hususta, sporcuların stresle başa çıkabilme yeteneklerini geliştirmeleri birçok yönden olumlu etkiler ortaya çıkaraktır. Bunlardan en önemli ise başarı motivasyonlarının gelişimi olarak söylenebilir. Sporcuların stresle başa çıkabilme becerilerinin yükseltilmesi, başarı sağlamalarına ve başarıya yönelik motivasyonlarının artmasına neden olacaktır. Böylece, sporculara yönelik özellikle stresle başa çıkabilmek için belirli antrenman metotlarının geliştirilmesi ve stresi yönetebilme tecrübesinin kazandırılması büyük önem arz edecektir.





## KAYNAKLAR

- Akbaba, S., & Aktaş, A. (2005). İçsel motivasyonun bazı değişkenler açısından incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21, 19-42.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde motivasyon. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 344-361.
- Akgemci, T. (2001). Örgütlerde stres ve yönetimi. *Erzurum Atatürk Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 15(1-2), 301-309.
- Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel stres kaynaklarının çalışanların iş tatmini* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Akıncı, Z. (2007). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 2(4), 4.
- Akman, H. (2023). *Aktif sporcuların zihinsel dayanıklılık ve stresle başa çıkma düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi.
- Akman, S. (2004). Stresin nedenleri ve açıklayıcı kuramlar. *Türk Psikoloji Bülteni*, 10(34-35), 40-55.
- Aktaş, S. G. (2019). *Ortaokul öğrencilerinin bilimsel epistemolojik inançları ve Fen'e yönelik motivasyonları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Kafkas Üniversitesi
- Aktop, A. (2002). *Spora özgü başarı motivasyonu ile psikolojik ve yapısal özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Aktop A, Erman KA. (2006): *Relationship between achievement motivation, trait anxiety and self-esteem. Biology of Sport*, 23(2),127-141.
- Alsut, Ç. O. (2016). *Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Aktörlerin İş Tatminine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Al-Shargie, F. M., Tang, T. B., Badruddin, N., & Kiguchi, M. (2015). Mental stress quantification using EEG signals. *international conference for innovation in biomedical engineering and life sciences*, 15-19. doi: 10.1007/978-981-10-0266-3\_4

- Altıntaş, M. (2018). *Havayolu işletmelerinde motivasyonu etkileyen ücret dışı faktörlerin iş tatminine etkisi: Havayolu sektöründe bir uygulama* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Eskişehir Anadolu Üniversitesi.
- Altungül, O. (2006). *Futbol aktivitelerine katılanların kişilik özellikleri ışığında stres düzeylerinin belirlenmesi*. Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Arpacı, Ö., & Batman, O. (2009). *Otel işletmelerinde çatışma ve yönetimi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Arsan, N. (2007). *Türkiye’de sporcuların stresle başa çıkma davranışlarının belirlenmesi, spor bilimleri ve teknolojisi program* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Arslan, C., Güllü, M., & Tural, V. (2011). Spor yapan ve yapmayan ilköğretim öğrencilerinin depresyon durumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2), 120-130.
- Artemenko, C., Soltanlou, M., Ehliş, A. C., Nuerk, H. C., & Dresler, T. (2018). The neural correlates of mental arithmetic in adolescents: a longitudinal fNIRS study. *Behavioral and brain functions*, 14(1), 1-13.
- Aşçı, Ö., Hazar, G., Kılıç, E., Korkmaz, A. (2015). Üniversite öğrencilerinde stres nedenlerinin ve stresle başa çıkma biçimlerinin belirlenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 213-232.
- Aşıkoğlu, M. (1996). *İnsan kaynaklarını verimliliğe yönlendirme aracı olarak motivasyon*. Üniversite Kitabevi.
- Ataman, G. (2002). *İşletme yönetimi*. Türkmen Kitabevi.
- Atmaca, E. (2020). *Hentbol hakemlerinin stres faktörlerinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Bozok Üniversitesi.
- Aydın, B. (2007). *Fen Bilgisi dersinde içsel ve dışsal motivasyonun önemi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Aydın, İ. (2008). *İş yaşamında stres* (3. baskı). Pegem Yayınevi.
- Aytaç, S. (2009). *İş stresi yönetimi el kitabı iş stresi: Oluşumu, sebepleri, başa çıkma yolları, yönetimi*. Labour Ministry-CASGEM.
- Bakan, İ. (2011). *Yöneticiler için başarı stratejileri*. Beta Basım Yayım.

- Balcı, A. (2000). Öğretim elemanlarının iş stresi kuram ve uygulama. Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Ballı, A. İ. K., ve Kılıç, K. C. (2016). *Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25(3), 273-286
- Baltaş, A., & Baltaş, Z. (2002). Stres ve Başa Çıkma Yolları. Remzi Kitabevi.
- Baltaş, Z., & Baltaş, A. (2008). Stres ve başa çıkma yolları (25. baskı). Remzi Kitabevi.
- Bandura, A. (1994). Self- Efficacy In: Ramachaudran Vs, Editor. Ed. Encyclopedia Of Human Behavior, Vol 4new York: Academic Press. Pp: 71–81.
- Başakçioğlu, E. (2019). *Sporda stresle başa çıkma stratejileri açısından amatör lig futbol ve voleybol sporcularının karşılaştırılması* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Uşak Üniversitesi.
- Başaran, İ. E. (2000). Eğitim yönetimi nitelikli okul. Feryal Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2008). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü. Ekinoks Yayınları.
- Başer, E. (1998). Uygulamalı spor psikolojisi. Kültür.
- Bebetsos, E. ve Antoniou, P. (2003). Yunan badminton sporcularının psikolojik becerileri. *Algısal ve motor beceriler*, 97 (3\_suppl), 1289-1296.
- Braham, B. (2004). *Stres Yönetimi Ateş Altında Sakin Kalabilmek* (Çev. Vedat G. Diker).
- Braham, B. J. (1998). *Ateş Altında Sakin Kalabilmek* (Çev. Vedat G. Diker). Hayat Yayınları.
- Burchielli, R., & Bartram, T. (2006). Like an iceberg floating alone: A case study of teacher stress at a Victorian primary school. *Australian Journal of Education*, 50(3), 312–327.
- Butcher, J. N., Mineka, S., & Hooley, J. M. (2013). Anormal Psikoloji. (O. Gündüz, Ed.). Kaknüs Yayınları, 1200, İstanbul, Türkiye.
- Bulut, B. Nergüz. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde, stres yaratan yaşam olayları ve stresle başa çıkma tarzlarının çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi* 13(2), 467-478.
- Buyrukoğlu, E., Tanır, H., Özdemir, M., Karagöz, S. (2024). Futbol, voleybol ve basketbol branşlarında aktif olarak yer alan amatör sporcuların algılanan başarı

- motivasyonu ile ebeveyn tutumlarının incelenmesi. *The Online Journal of Recreation and Sports*, 13(2), 172-183.
- Büyüköztürk, Ş, (2008). Veri analizi el kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum (6.Baskı), 31(37),167-182. Pegem Akademi
- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1-10.
- Can Y, Güven H, Soyer F, ve ark. (2009): *Elit taekwondo sporcularında aile-antrenör-kulüp desteği ve başarı motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 240-252
- Can, S. (2013). Kamu personeli seçme sinavi nedeniyle öğretmen adaylarında oluşan stresle başa çıkma yöntemleri. *Education Sciences*, 8(1), 27-45.
- Cansız, H. O. (2019). *Öğretmenlerin mesleki imajlarının iş doyumlarına etkisi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. İstanbul
- Carlson, L. E., Speca, M., Faris, P., & Patel, K. D. (2007). One year pre–post intervention follow-up of psychological, immune, endocrine and blood pressure outcomes of mindfulness-based stress reduction (MBSR) in breast and prostate cancer outpatients. *Brain, Behavior and Immunity*, 21(8), 1038-1049
- Carnegie, D. (2012). Stres ve endişeyle başa çıkma yolları (Çev. G. Tokgöz). Nemesis Kitap.
- Carrasco, G. A., & Van de Kar, L. D. (2003). Neuroendocrine pharmacology of stress. *Eur J Pharmacol*, 463(1-3), 235-272.
- Carter, J. R., & Goldstein, D. S. (2015). Sympathoneural and adrenomedullary responses to mental stress. *Comprehensive Physiology*, 5(1), 119-146. doi: 10.1002/cphy.c140030
- Carter, J. R., Cooke, W. H., & Ray, C. A. (2005). Forearm neurovascular responses during mental stress and vestibular activation. *American Journal of Physiology-Heart and Circulatory Physiology*, 288(2), 904-907. doi: 10.1152/ajpheart.00569.2004
- Champoux, J. E. (2010). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations* (Third Edition.). New York: Routledge, 153-155.

- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual & Organizational Performance*. Boston: Allyn & Bacon.
- Chida, Y., & Steptoe, A. (2010). Greater cardiovascular responses to laboratory mental stress are associated with poor subsequent cardiovascular risk status: a meta-analysis of prospective evidence. *Hypertension*, 55(4), 1026-1032. doi: 10.1161/hypertensionaha.109.146621
- Chrousos, G. P. (2009). Stress and Disorders of the Stress System. *Nat Rev Endocrinol*, (7), 374-381.
- Civan, A., Özdemir, İ., Gencer, Y. G., & Durmaz, M. (2018). Egzersiz ve Stres Hormonları. *Türkiye Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 1-14.
- Coffey, R. E., Curtis W., & Phillips C. (1994). *Management and Organizational Behavior*. USA: Austen Press.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., O'driscoll, M. P., & O'driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A Review And Critique Of Theory, Research, And Applications*.
- Cranwell-Ward, J., & Abbey, A. (2005). *Organizational Stress*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Csonka, M., Mardmomen, N., Webster, P. J., Breczynski-Lewis, J. A., Frum, C., & Lewis, J. W. (2021). Meta-analyses support a taxonomic model for representations of different categories of audio-visual interaction events in the human brain. *Cereb Cortex Commun*, 2(1), 1-53.
- Curtis, A. J. (2000). *Health psychology*. Routledge.
- Cüceloğlu D. (1992). *İnsan Davranışı*. Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (1998). *İnsan ve Davranışı*. Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2000). *İnsan ve insan davranışı psikolojinin temel kavramları*. Remzi Kitabevi.
- Çakır, G. (2009). *İşgörenlerin demografik özelliklerine göre motivasyon araçları ve denetim odağı değişkeninin incelenmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Celal Bayar Üniversitesi.
- Çam Yıldırım, S. (2014). *Ruh sağlığı ve Hastalıklarının Temel Bir Kavramı: Stres*. İçinde O. Çam, E. Engin (Yay. Haz.) *Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Bakım Sanatı*. (S.147-154). İstanbul Medikal Yayıncılık.

- Çelik, G. (2010) *Üst Düzeydeki Judocuların Müsabaka Öncesi Durumluk kaygı düzeylerinin değerlendirilmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çolak, M. (2017). Başarı odaklı kurumlardaki örgütsel stresin örgütsel yaratıcılık üzerine etkileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 799-812.
- De Kloet, E. R., Joëls, M., & Holsboer, F. (2005) Stress and the Brain: From Adaptation to Disease. *Nat Rev Neurosci*, 6(6), 463-475.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Selfdetermination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109-134.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and the "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627-668. doi:10.1037/0033-2909.125.6.627
- Deniz, M. (2005). *Örgütsel davranış boyutlarından seçimler*. Nobel Yayınları.
- Dirmen, A. (2014). *Farklı liglerde oynayan kadın futbol takımı oyuncularının başarı motivasyon düzeylerinin karşılaştırılması* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Doğan, M. (2002). *İşletme Ekonomisi ve Yönetimi*. (Genişletilmiş 2. Baskı). Anadolu Matbacılık, 248-250.
- Duman, N. (2018). *Sporcularda başarı motivasyonu ve özerk benlik yönetimi ilişkisinde antrenörün sporculara yönelik öğretimsel liderlik davranışlarının rolü* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Durmaz, A. (2018). *Yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin stres faktörlerinin belirlenmesine ve stres yönetimlerine ilişkin bir araştırma* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Efil, İ. (2009). *Yönetim ve Organizasyon*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Ekşici, Ş. (2009). *Kurum ve Kuruluşlarda Psikolojik Taciz (Mobbing) Eylemleri ve Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkisi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi.

- Elbir, Ö. (2006). *Motivasyon araçlarının iş tatmini üzerine etkileri: Kütahya Ceza İnfaz Kurumu'nda bir uygulama* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Dumlupınar Üniversitesi.
- Elliot A. J. (2005). A Conceptual History Of The Achievement Goal Construct In: Elliot Aj, Editor; Dweck Cs, Editor. Eds. *Handbook Of Competence And Motivation*. New York, NY: Guilford Press; 52–72.
- Engür, M. (2002). *Elit sporcularda başarı motivasyonunun, durumluk kaygı düzeyleri üzerindeki etkisi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi]. Ege Üniversitesi.
- Engin, D. (2018). *Ergenlerde Benlik Saygısı, Saldırganlık ve Stresle Başa Çıkabilme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Ergün, S. (2013). *Ergenlere verilen değerler eğitiminin öz düzenleme stratejileri üzerindeki etkisinin sınanması* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Necmettin Erbakan Üniversitesi], Konya. Ulusal Tez Merkezi
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri*. (4. Baskı). Beta Basım Yayın.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış Bilimleri*. Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Eryılmaz, A. (2009). Ergenlik döneminde stres ve başa çıkma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 20-37.
- Fenoglio, K.A., Brunson, K.L., ve Baram, T.Z., (2006). Hippocampal Neuroplasticity Induced by EarlyLife Stress: Functional and Molecular Aspects. *Front Neuroendocrinol*, 27(2), 180-192.
- Finlay, M.C., Lambiase, P.D., Ben-Simon, R., & Taggart, P. (2016). Effect of mental stress on dynamic electrophysiological properties of the endocardium and epicardium in humans. *Heart Rhythm*, 13(1), 175-182.
- Folkman, S. ve Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 219-239.
- Fonkoue, I.T., Wang, M., & Carter, J.R. (2016). Sympathetic neural reactivity to mental stress in offspring of hypertensive parents: 20 years revisited. *American Journal of Physiology-Heart and Circulatory Physiology*, 311(2), 426-432.
- Fontana, D. (1989). *Managing Stress*. London: Biddles Ltd.



- Gärtner, M., Grimm, S., & Bajbouj, M. (2015). Frontal midline theta oscillations during mental arithmetic: effects of stress. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 96, 1-8.
- Genç, N. (2004). Yönetim ve Organizasyon.(5.Baskı) . Seçkin Yayıncılık.
- Gullette, E.C., Blumenthal, J.A., Babyak, M., Jiang, W., Waugh, R.A., Frid, D.J., vd., (1997). Effects of mental stress on myocardial ischemia during daily life. *Jama Network*, 277(19), 1521-1526.
- Gunnar, M., Quevedo, K. (2007). The neurobiology of stress and development. *Annual Review of Psychology*, 58, 145-173.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 91-109.
- Gümüş, M. (2002). *Profesyonel Futbol Takımlarında Puan Sıralamasına Göre Durumluk Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi.*, [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Sakarya Üniversitesi.
- Günbayı, İ. (2000). Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme. Özen Yayıncılık, 40, 42.
- Günel, İ. (2019). *Algılanan hizmet kalitesinin sporcuların spora özgü başarı motivasyonu üzerine etkisi: Türkiye olimpiik hazırlık merkezlerinde eğitim alan sporcular üzerine bir uygulama* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi.
- Gürel, İ., Pehlivanoglu, B. ve Bayrak, S. (2010). Akut stres ile kan akışkanlığı arasındaki ilişki: cinsiyet ve menstrüel döngü evrelerinin etkisi. *Türkiye Klinikleri J Cardiovascular Sciences*, 22(3), 311-317.
- Güven, A. (2007). *Kamu Yöneticilerinin Davranış Tarzlarının Kamu Personelinin Motivasyonu Üzerine Etkileri: Tokat İl Milli Eğitim Müdürlüğünde Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Hag, A., Handayani, D., Pillai, T., Mantoro, T., Kit, M.H., & Al-Shargie, F. (2021). EEG mental stress assessment using hybrid multi-domain feature sets of functional connectivity network and time-frequency features. *Sensors*, 21(18), 1-23.
- Halliwill, J.R., Lawler, L.A., Eickhoff, T.J., Dietz, N.M., Nauss, L.A., & Joyner, M.J. (1997). Forearm sympathetic withdrawal and vasodilatation during mental stress in humans. *J Physiol.*, 504(1), 211-220.

- Henckens, M.J., Klumpers, F., Everaerd, D., Kooijman, S.C., Van Wingen, G.A., & Fernández, G. (2016). Interindividual differences in stress sensitivity: basal and stress-induced cortisol levels differentially predict neural vigilance processing under stress. *Soc Cogn Affect Neurosci.*, 11(4), 663-673.
- Herzberg, F. (1966). *Work and The Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Co.
- İlhan, T. (2015). Öz belirleme. B. Ergüner Tekinalp ve Ş. Işık Terzi (Ed.), *Eğitimde pozitif psikoloji uygulamaları içinde*. (1.baskı, s.75). Pegem Akademi.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Kalkavan, A., Kadioğlu, H. C., & Kayhan, R. F. (2021). Spor lisesindeki sporcuların stresle başa çıkma düzeylerinin araştırılması. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 9(24), 124-137.
- Kaplan, M. (2007). *Motivasyon teorileri kapsamında uygulanan özendirme araçlarının işgören performansına etkisi ve bir uygulama* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Atılım Üniversitesi.
- Karagüven, M. H. (2012). Akademik Motivasyon Ölçeğinin Türkçeye Adaptasyonu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(4), 2599-2620.
- Karakuş, G. (2018). Örgütsel yaratıcılığı arttırmak için öneri geliştirme sistemi: atıştırıcılık üretim sektöründe bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 264.
- Karakuzu, A. (2013). *Sağlık çalışanlarında motivasyon ve motivasyonu etkileyen faktörler (Kırklareli ili örneği)*, [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Katmah, R., Al-Shargie, F., Tariq, U., Babiloni, F., Al-Mughairbi, F., & AlNashash, H. (2021). A review on mental stress assessment methods using EEG signals. *Sensors (Basel)*, 21(15), 1-26.
- Keser, A. (2013). *İş Stresi Kaynakları*, (1. baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Keskin, B. (2008). *Çalışanların performanslarını arttırmada bir araç olarak motivasyon ve motivasyon teknikleri* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi.

- Kılıç, R. ve Özaşarlıoğlu Sakallı, S. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 208-237.
- Klineberg, I. (1980), Influences of temporomandibular articular mechanoreceptors on functional jaw movements. *Journal of Oral Rehabilitation*, 7, 307-317
- Koca, S., & Yıldız, S. M. (2018). Futbol Hakemlerini Strese İten Faktörler, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin İncelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 195-207.
- Koç, İ. (1994). Spor psikolojisine giriş. Saray Medikal.
- Koçel, T. (1998). İşletme yöneticiliği. (6. basım), . Beta Yayınevi.
- Koçel, T. (2011). İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon Organizasyonlarda Davranış Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar. (Onüçüncü Baskı). Beta Basım ve Yayıncılık A.Ş.
- Kolosa, B. J. (1979). İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş. (Çev.: Kemal Tosun vd.). Fatih Yayın Evi Matbaası.
- Koroğlu, Ö. (2011). *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Kuipers, N.T., Sauder, C.L., Carter, J.R., & Ray, C.A. (2008). Neurovascular responses to mental stress in the supine and upright postures. *Journal of Applied Physiology*, 104(4), 1129-1136.
- Latham, G. P. (2007). Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications Inc.
- Lazarus, R.S. ve Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. NewYork: Springer.
- Lu, C. (2008). Modern wushu: When Chinese martial arts meet western sports. *Archives of Budo*, 4(1), 37-39.
- Lunenburg, F. C. ve Ornstein, A. C. (2013). *Eğitim yönetimi* [Educational administration]. (Çev. G. Arastaman). Nobel Yayınları.
- Luthans, Freud. (1992), Organizational Behavior, 6. Edition, NewYork: McGrawHill Inc.

- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. (Sixth Edition). New York: McGrawHill.
- Manav, S. (2018). *Hastanelerde örgütsel stres kaynakları ve stres yönetimi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Üsküdar Üniversitesi.
- Mammen, G. ve Faulkner, G. (2013). Physical Activity and The Prevention of Depression: A Systematic Review of Prospective Studies. *American Journal Of Preventive Medicine*, 45(5), 649-657.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- McEwen, B.S., (2007). Physiology and Neurobiology of Stress and Adaptation: Central Role of the Brain. *Physiol Rev*, 87(3), 873-904.
- Middlekauff, H.R., Nguyen, A.H., Negrao, C.E., Nitzsche, E.U., Hoh, C.K., Natterson, B.A., vd., (1997). Impact of acute mental stress on sympathetic nerve activity and regional blood flow in advanced heart failure: implications for 'triggering' adverse cardiac events. *Circulation*, 96(6), 1835-1842.
- Miner, J. B. (2005). *Organizational Behavior 1: Essential Theories of Motivation and Leadership*. New York: M.E. Sharpe.
- Moazzami, K., Wittbrodt, M.T., Lima, B.B., Nye, J.A., Mehta, P.K., Pearce, B.D., vd., (2020). Higher activation of the rostromedial prefrontal cortex during mental stress predicts major cardiovascular disease events in individuals with coronary artery disease. *Circulation*, 142(5), 455-465.
- Mora, F., Segovia, G., del Arco, A., de Blas, M., ve Garrido, P., (2012). Stress, Neurotransmitters, Corticosterone and Body–Brain İntegration. *Brain Res*, 1476, 71-85.
- Newman, W. H. (1979). *Yönetim işletmelerde ve kamu yönetiminde sevk ve idare*. (Çev. K. Sürgit). Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 3, 15-42.
- Önen, L., ve Tüzün, M. B. (2005). *Motivasyon*. Epsilon Yayınevi.
- Özden, M.C. (2008). *İK Şapkalı Yönetici*. Akis Kitap.

- Özen, İ. (2010). *Metal Endüstri kuruluşlarında ekonomik ve sosyal motivasyon faktörlerinin analizi ve bir uygulama* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Uludağ Üniversitesi.
- Özer, P. S., Topaloğlu T. (2008). *Motivasyonda Kapsam Kuramları, Liderlik ve Motivasyon*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Öztürk, B. (2020). *Halk oyunları Hakemlerinde Mobbing Kavramı ve Stersle Başa Çıkma Yolları Arasındaki İlişkinin araştırılması* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Atatürk Üniversitesi.
- Özyalvaç, N. T. (2010). *Ortaöğretim öğrencilerinin beden eğitimi dersine yönelik tutumları ile akademik başarı motivasyonlarının incelenmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Selçuk Üniveristesesi.
- Padmaja, K. V., Bhar S., Gangwar. S. (2013). Work experience, motivation and satisfaction-do they go together? *The Journal of Institute of Public Enterprise* 36(3/4), 49-83.
- Paşamehmetoğlu, A. ve Yeloğlu, H. O. (2013). Örgütsel Davranış. Ü. Sığı ve S. Gürbüz (Ed.) . Beta Basım Yayın.
- Paul, DJ., Gabbett, TJ., Nassis, GP. (2016). Agility in team sports: Testing, training and factors affecting performance. *Sports Medicine*, 46(3), 421-442.
- Pehlivan, İ. (1995:45). Yönetimde Stres Kaynakları. *Pegem A Yayıncılık*.
- Pintrich, P. R. ve Schunk, D. H. (2002). *Motivation in education: Theory, research, and Applications-2nd*. Upper Saddle River. New Jersey: Merril Prentice Hall.
- Pulur, B. (2007). *Çalışanların Motivasyonunda Adalet Algısı İş Doyumu İlişkisi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Rai, B., & Kaur, J. (2012). Mental and physical workload, salivary stress biomarkers and taste perception: Mars desert research station expedition. *North American journal of medical sciences*, 4(11), 577-581.
- Robbins, P. S. (1992). *Essentials of organizational behavior* (3rd ed.). USA: Prentice Hall, Inc.
- Rowshan, A. (2011). *Stres yönetimi hayatınızın sorumluluğunu almak için stresi nasıl yönetebilirsiniz?* (Çev. Ş. Cüceloğlu). Sistem Yayıncılık.

- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: examining reasons for acting in two domains. *Journal of personality and social psychology*, 57(5), 749.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. (3. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. (1995). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel psikoloji*. (3. basım). Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel psikoloji*. (4. basım). Bursa: Furkan Ofset.
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. (2013). *Örgütsel davranış*. (5. basım). Bursa: Aktüel Yayınları.
- Saracel, N., Taşseven, Ö., ve Ay, N. (2015). Örgütsel stresin iş motivasyonu üzerine etkisi: banka çalışanları üzerine bir uygulama. *Social Sciences Research Journal*, 4(4), 12-34.
- Sarkar, S., Debnath, M., Chatterjee, S., & Dey, SK. (2018). Assessment of nutritional status, body composition parameters, & physiological profiles of young male taekwondo and wushu players. *International Journal of Sports Science and Medicine*, 2(1), 1-7.
- Sawai, A., Motomura, T., Oshima, T., Sawai, S., Fujikawa, T., Fujii, H., vd., (2019). Influence of acute mental arithmetic stress on taste and pungency. *Journal of Nutritional Science and Vitaminology*, 65(3), 224-232.
- Schneider, R. C., & Baker, R. E. (2006). Obtaining maximum effort and results from your athletes through motivation. *Strategies*, 19(6), 27-31.
- Schneiderman, N., Ironson, G., & Siegel, S. D. (2005). Stress and Health: Psychological, Behavioral, and Biological Determinants. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 607-628.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (1994). *Psychology and Work Today: An Introduction To Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: Macmillan Publishing.

- Schunk, D.H. (2009). *Eğitimsel Bir Bakışla Öğrenme Teorileri* [Learning theories an educational perspective]. (Çev. Ed. M. Şahin). Nobel Yayıncılık.
- Selye, H. (1950). Stress and the general adaptation syndrome. *British Medical Journal*, *1*(4667), 1383-1392.
- Silah, M. (2001). *Çalışma psikolojisi*. Selim Kitabevi.
- Smith, C., & Carlson, B. E. (1997). Stress, coping, and resilience in children and youth. *Social Service Review*, *71*(2), 231-256.
- Smith, E.E., Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B.L., Loftus, G.R., Benm, D.J., & Maren, S. (2015). Stres, sağlık ve stresle başa çıkma. (Çev. Öznur, Ö. ve Deniz, F.), Atkinson ve Hilgard psikolojiye giriş içinde (492-524 ss.). Arkadaş.
- Soltani, SM., & Sadeghi, H. (2020). Effect and Durability of Eight-week of Core Stability Training on Body Balance and Force of Direct Foot Kick in Young Men Jeet Kune Do (Wushu) Players With Somatotype Emphasis. *Journal of Sport Biomechanics*, *6*(2), 122-133.
- Song, H., Fang, F., Arnberg, F.K., Mataix-Cols, D., Fernández de la Cruz, L., Almqvist C., vd., (2019). Stress related disorders and risk of cardiovascular disease: population based, sibling-controlled cohort study. *BMJ*, *365*, 1-10.
- Soyer, F. (2010). Sporculardaki başarı motivasyonu ile takım birlikteliği arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi* *7*(1), 225-239.
- Soykenar, M. (2008). *Sağlık işletmelerinde personelin motivasyonunu etkileyen faktörler: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde örnek bir uygulama* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Sökmen, A. (2014). 196-197 *Yönetim ve Organizasyon*. Detay Yayıncılık.
- Sukamti, E. R., Budiarti, R., Nugroho, W., Miftachurochmah, Y., & Azeem, K. (2022). A study of physical fitness characteristics of junior wushu players depend on sex difference. *Jurnal Keolahragaan*, *10*(1), 31-39.
- Söylemez, Ö.F. (2019). *Türkiye'deki hokey hakemlerinin iletişim beceri düzeyleri ile stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi.
- Şahin, H., & Durak, A. (1995). Stresle başa çıkma tarzları ölçeği: üniversite öğrencileri için uyarlanması. *Türk Psikoloji Dergisi*, *10*(34), 56-73.
- Şahin, N. H. (2005). Stresle başa çıkma. Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

- Şahin, N.H. (1998). Stresle başa çıkma: olumlu bir yaklaşım. Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Taelman, J., Vandeput, S., Spaepen, A., & Huffel, S. V. (2009). Influence of mental stress on heart rate and heart rate variability. *4th European conference of the international federation for medical and biological engineering*, 22, 1366-1369.
- Tavşancıl, E. (2014). Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi (5. Baskı). Nobel Yayınevi.
- Taylor, F.W. (1911). *The Principles Of Scientific Management, Harper And Brothers And Frank G Gilbreth, Primer Of Scientific Management*. New York: Van Nostrand.
- Tazegül, Ü. (2012). Bireysel sporcuların stresle başa çıkma tarzlarının karşılaştırılması. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 13-22.
- Tekin, G. O. (2010). *çalışma yaşamında stres kaynakları ve kamu kurumlarında çalışanlar üzerine etkileri: Edirne örneği* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Tekin, G., Amman, T. M., & Tekin, A. (2009). Serbest zamanlarda yapılan fiziksel egzersizin üniversite öğrencilerinin depresyon ve atılganlık düzeylerine etkisi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 148-159.
- Telman N. Ve Ünsal P. (2004). Çalışan memnuniyeti. Epsilon Yayınları.
- Terzioğlu, A. E. (1992). Spor eğitiminde motivasyon kavramı. *Atatürk Eğitim Fakültesi Spor Bilimleri Dergisi*, 1, 10-13.
- Tezcan, Y. (2006). *Liderliğin çalışanların motivasyonu üzerindeki etkisi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Theeboom, M., & De Knop, P. (1997). An analysis of the development of wushu. *International Review for the Sociology of Sport*, 32(3), 267-282.
- Thomas, C., & Neylan, M.S. (1998). Hans selye and the field of stress research. *The Journal of Neuropsychiatry*, 10(2), 230-230.
- Tınaz, P. (2000). Çalışma yaşamında motivasyon kuramları. *Mercek Dergisi*, 5(19), 29-37.
- Tiryaki, Ş., Gödelek, E. (1997). *Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeği Türkçe'ye uyarlanması : 1.Uluslararası Spor Psikolojisi Sempozyumu*, 10-12 Ekim, Mersin, Türkiye



- Tiryaki, Ş. (2000). Spor psikolojisi, kavramlar ve uygulama. Mersin: Eylül Kitap ve Yayınevi.
- Turhan, M. (2009). *Profesyonel futbolcularda depresyon düzeyi, anksiyete düzeyi ve kişilik özellikleri ile sporda başarı motivasyonu arasındaki etkileşimin incelenmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Maltepe Üniversitesi.
- Turna, H. (2014). *Öğretmenlerin stres kaynakları ve stresle baş etme yolları* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Okan Üniversitesi.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tutar, H. (2004). Kriz ve stres yönetimi. Seçkin Yayınları.
- Tutar, H. (2016). *Kriz ve stres yönetimi*. Seçkin Yayıncılık.
- Tuzcuoğlu, S. (2014). Motivasyon (Güdülenme). A. Bakıoğlu (Ed.), *Eğitim psikolojisi*. Nobel.
- Tümgan, C. (2007). *Kamu örgütlerinde motivasyon ve tatmin* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Türkçapar, H. (2018). Bilişsel davranışçı terapi-temel ilkeler ve uygulama. Epsilon Yayınevi.
- Türkçapar, Ü., Atasoy, M., Bolat, K. (2023). Judo sporu yapan bireylerin stresle başa çıkma ve kendine güven düzeylerinin incelenmesi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(2), 211-229.
- Türkgüngör, S. P. (2009). *Örgütsel stres ve çözüm yollarında cinsiyet faktörü: bir örnek olay* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Türküm, A. S. (2002). Stresle başa çıkma ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 11(18), 25-34.
- Uğur, E. (2021). *Futbol Antrenörlerinin algılanan stres düzeylerinin belirlenmesi.*, [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Ulaş, O. (2008). *Toplam kalite yönetiminin motivasyona etkisi ve eğitim kurumlarında bir uygulama* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Ulrich-Lai, Y.M., & Herman, J.P. (2009). neural regulation of endocrine and autonomic stress responses. *Nat Rev Neurosci*, 10(6), 397-409.

- Ulukuş, K. S. (2016). Motivasyon teorileri ve lider yöneticilik unsurlarının bireylerin motivasyonuna etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(25), 247-262.
- Ulusoy, A. (2008). Güdülenme (2.Baskı). A. Ulusoy (Ed.), Eğitim psikolojisi. Anı.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi (2. baskı). Detay Yayıncılık.
- Uslu, M. S. (2018). *Halk oyuncularının yarışma öncesi durumluk kaygı düzeyleri ve stresle başa çıkma yöntemleri arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hitit Üniversitesi.
- Uzun, E. (2021). Kişilerarası duyu düzenleme stratejileri, stresle başa çıkma tarzları ile kaygı ve depresyon arasındaki ilişkiler [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü] İstanbul.
- nlnen, K., Ertürk, M., & Olcay, A. (2007). Otel işletmelerinde psiko-sosyal motivasyon araçları ve bu araçların farklı departmanlar üzerindeki etkisine yönelik Ankara ve İzmir otellerinde bir uygulama. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(19), 13.
- zm, H., Mirzeoğlu, N., Polat, E., & Akpınar, S. (2013). Development of organizational stress scale for athletes. *Nigde University Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 7(2), 137-150.
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Briere, N. M., Senecal, C., & Vallieres, E. F. (1992). The academic motivation scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. *Educational and psychological measurement*, 52(4), 1003-1017.
- Van Dijk, M., De Groot, R., Savelberg, H., Van Acker, F., & Kirschner, P. A. (2013). Physical activity, cognitive performance, and academic achievement: An observational study in dutch adolescents using accelerometers.
- Volkart, E. H. (1951). Social behavior and personality: contributions of w.i. thomas to theory and social research. New York: *Social Science Research Council*, 345-357.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. John Wiley & Sons Inc.
- Vroom, V. H. (1967). Work and motivation. John Wiley & Sons.
- Yalçın, İ. (2015). *İşitme engelli futsal sporcularının başarı motivasyon düzeylerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi.

- Wagner, J. A. III., & Hollenback, J. R. (2010). Organizational behavior, securing competitive advantage. New York: Routledge.
- Wang, D., Lin, X. M., Kulmala, J. P., Pesola, A. J., & Gao, Y. (2021). Can the functional movement screen method identify previously injured wushu athletes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 721-730.
- Wang, L., Wang, X., Wang, W., Chen, C., Ronnennberg, A. G., Guang, W., Huang, A., Fang, Z., Zang, T., & Xu, X. (2004). Stress and dysmenorrhoea: a population based prospective study. *Occupational and Environmental Medicine*, 61(12), 1021-1026.
- Waye, K. P., Clow, A., Edwards, S., Hucklebridge, F., & Rylander, R. (2003). Effects of nighttime low frequency noise on the cortisol response to awakening and subjective sleep quality. *Life Sciences*, 72(8), 863-875.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548–573.
- Wigfield, A., & Eccles, J. (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 68–81.
- IWUF, (2023 Ekim 25). *Dövüş Sanatları*. <https://www.iwuf.org/sport-wushu/competitive-wushu/sanda/>
- TWF, (2024 Ocak 16). *Budokaido*. <https://www.twf.gov.tr/budokaido/>
- TWF, (2024 Ocak 16). *Sanda*. <https://www.twf.gov.tr/wushu-sanda-qinda/>
- TWF, (2024 Ocak 16). *Aikido*. <https://www.twf.gov.tr/aikido/>
- TWF, (2024 Ocak 16). *Jeet Kune Do*. <https://www.twf.gov.tr/jeet-kune-do-kulelkavido/>
- TWF, (2024 Ocak 16). *Wing Chun*. <https://www.twf.gov.tr/wingchun/>
- TWF, (2024 Ocak 16). *Taolu*. <https://www.twf.gov.tr/wushu-tao-2/>
- Yaman M, Duman S, Hergüner Ç. (2001): *Türkiye ligindeki müsabık voleybolcu, hentbolcu ve futbolcu bayanlar arasındaki başarı motivasyonu farklılıklarının araştırılması*. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 25, 102-107.
- Yamaç, Ö. (2009). *Üniversite öğrencilerinin algıladıkları sosyal destek ile stersle başa çıkma stilleri arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.

- Yaşar, G. (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinin okulla ilgili sorunları ve stresle başa çıkma tarzlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi.*, [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Yılmaz, A., & Ekinci, S. (2006). Örgütsel yaşamda kamu çalışanlarının örgütsel stres kaynakları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(1), 31-58.
- Yüksel, Ö. (1998). İnsan kaynakları yönetimi (2. basım). Gazi Kitabevi.
- Yüksel, Ö. (2000). İnsan kaynakları yönetimi. Gazi Kitabevi.
- Zhe, T. Y. I., & Keikhosrokiani, P. (2021). Knowledge workers mental workload prediction using optimised ELANFIS. *Applied Intelligence*, 51, 2406-2430.

## EKLER

### EK 1. Tez Önerisi/Enstitü Yönetim Kurulu Kararı

T.C.  
ORDU ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ  
YÖNETİM KURULU KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
10/10/2023	30	2023/260-266

Enstitü Yönetim Kurulu, Enstitü Müdürü V. Doç. Dr. Hanife DURGUN başkanlığında 10/10/2023 tarihinde saat 12:30'da toplandı. Gündem onaylanarak kabul edildi. Gündemde bulunan konular görüşülerek aşağıdaki yazılı kararlar alındı.

**KARAR NO: 2023/265**

Enstitümüz Beden Eğitimi ve Spor Tezli Yüksek Lisans Programı 20540300007 numaralı öğrencisi Umutcan OCAK'ın, tez konusu değişikliği önerisine ilişkin Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanlığı'nın 05/10/2023 tarih ve 917616 sayılı yazısı ve ekleri görüşüldü.

Enstitümüz Beden Eğitimi ve Spor Tezli Yüksek Lisans Programı 20540300007 numaralı öğrencisi Umutcan OCAK'ın, Ordu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 27/2 maddesi uyarınca tez konusu değişikliğinin Anabilim Dalı Başkanlığı'ndan önerildiği şekli ile kabulüne, kararın ilgili Anabilim Dalı Başkanlığı'na tebliğine toplantıya katılanların oybirliği ile karar verildi (**EK-5**).

Öğrenci No	Adı Soyadı	Danışmanı	Eski Tez Konusu	Yeni Tez Konusu
20540300007	Umutcan OCAK	Doç. Dr. Burkay CEVAHİRCİOĞLU	Yeni Koronavirüs (Covid-19) Kaygısının Wushu Kung-Fu Sporcularında Motivasyona Etkisi	Wushu Kung-Fu Sporcularında Stres ve Motivasyon İlişkisinin İncelenmesi



## EK.2. Etik Kuru İzni

T.C.  
ORDU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

OTURUM TARİHİ	OTURUM SAYISI	KARAR SAYISI
02/11/2023	08	2023-187

**KARAR NO: 2023-187**

*Doç. Dr. Burkay CEVAHİRCİOĞLU'nun "Wushu Kung-Fu Sporcularında Stres ve Motivasyon İlişkisinin İncelenmesi" başlıklı çalışması etik yönden incelendi.*

Doç. Dr. Burkay CEVAHİRCİOĞLU'nun "Wushu Kung-Fu Sporcularında Stres ve Motivasyon İlişkisinin İncelenmesi" başlıklı çalışmasının etik yönden uygun olduğuna, toplantıya katılanların oy birliği ile karar verildi.

  
ASLI GIBİDİR  
02/11/2023  
Doç. Dr. Faba ACAR ERDOL  
Başkan


### EK 3. Kişisel Bilgi Formu

1. Yaşınız:  18-21  22 -25  26-29  30 ve üzeri
2. Cinsiyetiniz :  Kadın  Erkek
3. Eğitim Durumu :  İlköğretim/Ortaöğretim  Lisans/Lisansüstü
4. Anne Eğitim Durumu:  İlköğretim/Ortaöğretim  Lisans/Lisansüstü
5. Baba Eğitim Durumu:  İlköğretim/Ortaöğretim  Lisans/Lisansüstü
6. Aile Aylık Gelir Durumu (TL):  Gelir-Gider Denk  Gelir-Gider Karşılıyor  Gelir-Gider Karşılıyor
7. Yaşadığınız Yer:  Köy/Belde/Kasaba  İlçe  Şehir /Büyükşehir
8. Spor Yılı :  1-4  5-9  10-14  15 ve üzeri
9. Wushu Kung-fu Branşınız :  Sanda  Taolu


## EK 4. Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeği Kullanım İzni

← 📅 ⌚ 🗑️ 📧 ⌚ 🔄 📁 🗨️ ⋮ 195 ileti dizisinden 15. < > 🗨️

Ölçek Hakkında İzin Gelen Kutusu x ✕ 🖨️ 📧

 **Umut Can Ocak** <ocak.52umut@gmail.com> 9 Eyl 2023 21:35 (12 gün önce) ☆ ↶ ⋮  
Alıcı: Şefik ▾  
Merhabalar Hocam  
Ben Umutcan OCAK  
  
T.C. Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor alanında Tezli Yüksek Lisans Yapmaktayım. İzninizle Tezimde **Spora Özgü Başarı Motivasyonu Ölçeğinizi** kullanmak istiyorum.  
Saygılarımla.

---

 **Şefik Tiryaki** 9 Eyl 2023 22:21 (12 gün önce) ☆ ↶ ⋮  
Alıcı: ben ▾  
Sayın Ocak  
Ölçeği tez çalışmanızda kullanabilirsiniz.  
Başarı dilekleriyle  
Prof. Dr. M. Şefik Tiryaki  
  
iPhone'umdan gönderildi



## EK 5. Spora Özgü Başarı Motivasyon Ölçeği

Sporda Başarı Motivasyonu Ölçeği (SBMÖ)		Hicbir Zaman	Bazen	Çok Az	Oldukça Az	Her Zaman
1	Takım arkadaşlarım oyundaki mücadeleciliğime saygı duyarlar.					
2	Maçtan hemen önce gergin oluyorum ve olduğum yerde duramıyorum.					
3	Takım arkadaşlarımı oyuna ısındırma becerisine sahibim.					
4	Zor bir antrenman anında çalıştırtıcının takdiri bana zorluğu unutturur.					
5	Diğerleri beni önde gelen bir yarışmacı olarak görmüyorlar.					
6	İyi bir oyun çıkarmak heyecan veriyor.					
7	Takım arkadaşlarım liderlik yeteneğime saygı duyarlar.					
8	İzleyiciler varken daha iyi oynadığımı düşünüyorum.					
9	Takım arkadaşlarım kadar sert ve dayanıklı görünmüyorum.					
10	Takım arkadaşlarım iş bitiriciliğimi ve kararlılığımı beğeniyorlar.					
11	Diğer oyuncuları eğitmek için çok çaba gösteriyorum.					
12	Spordaki geçmiş başarılarımdan söz etmeyi seviyorum.					
13	Takım lideri olmaktan hoşlanıyorum.					
14	Maçta oyuna kendimi öylesine veriyorum ki geçici olarak gerçekle bağlantımı yitiriyorum.					
15	Kaybedilen bir maçtan sonra uyumakta güçlük çekiyorum.					
16	Bir maçı kazanınca kendimi çok tatmin olmuş hissediyorum.					
17	Bir maçtan önce sakin olmak benim için çok zor.					
18	Yeteneklerini geliştirmek için fazladan antrenman yapmaya istekli olan sporcuları taktir ediyorum.					
19	İnsanların maç sırasında beni izlemelerinden hoşlanıyorum.					
20	Sporda başarılı olmayı isliyorum.					
21	Benimle aynı düzeyde olan birisiyle başa baş mücadele ederken kazanmaktan çok kaybederim.					
22	Kaybetmek beni gereğinden fazla etkiliyor.					
23	Sporda başarılı olmak için tüm yıl boyunca çalışmayı isterim.					
24	Amacım bir spor dalında önde gelen biri olmaktır.					
25	Maç sırasında, maçı verebilecek bir hata yaparsam kendime gelmem biraz zaman alır.					
26	İyi bir sporcu olmak benim için önemli değildir.					
27	Bazen maçı kaybettiğimizde günlerce bunu kendime dert ederim.					
28	Bir maçtan hemen sonra karnıma hemen ağrı girer.					
29	Sportif kapasitemi beğenmiyorum.					
30	Çok yetenekli rakiplere karşı daha iyi oynadığımı sanıyorum.					
31	En iyisini yapmak için çok çaba gösteririm.					
32	Birisiyle maç hakkında konuşurken heyecanlanıyorum.					
33	Tanınmak umuduyla spor branşında çok çalışıyorum.					
34	Bir hata yaptığımda maçın geri kalan bölümünde bu beni çok üzüyor.					
35	Bir takım arkadaşımın oynamasına yararlı olacak önerilerde bulunmaktan hoşlanıyorum.					
36	Başkalarının güç bulduğu görevin bana verilmesinden zevk duyuyorum.					
37	Bir maçtan önce olabilecekleri kendime çok dert etmiyorum.					
38	Sezon dışında sporu unutmaktan hoşlanıyorum.					
39	Maçtan önceki gece uyumakta güçlük çekiyorum.					
40	Başarıya açılan yol şanstan çok, daha fazla çalışmadan geçer.					

## EK 6. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği Kullanım İzni

Ölçek hakkında izin Gelen Kutusu x



**Umut Can Ocak** <ocak.52umut@gmail.com>  
Alıcı: kemalcan2013

15 Eylül Cum 15:17 (8 gün önce) ☆ ↶ ⋮

Merhabalar Hocam  
Ben Umutcan OCAK

T.C. Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor alanında Tezli Yüksek Lisans Yapmaktayım. İzininizle Tezimde **Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeğinizi** kullanmak istiyorum.  
Saygılarımla.



**Kemal Can KILIÇ**  
Alıcı: ben

15:43 (5 saat önce) ☆ ↶ ⋮

Kıymetli Umut hocam,  
Ölçeği kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.

sevgilerimle,

Kemal Can KILIÇ



## EK 7. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği

Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği		Hic bir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğunlukla	Her Zaman
1	Sorunlarla başa çıkmak için farklı yollar düşünürüm.					
2	Sorunlara dışarıdan bakmaya ve objektif olmaya çalışırım.					
3	Söylediklerimde ve yaptıklarımda aklımı izlerim.					
4	Olaylardan ders almaya çalışırım.					
5	Olayların nasıl sonuçlanacağını tahmin etmeye çalışırım.					
6	İnsanların benden beklediklerini anlamaya çalışırım.					
7	Kendimi daha iyi hissetmek için kendi kendimi motive ederim.					
8	Hayatta her zaman daha kötüsünün de olabileceğini düşünürüm.					
9	Olayların iyi tarafını görmeye çalışırım.					
10	Benzer problemlere sahip insanlardan, daha iyi durumda olduğumu düşünürüm.					
11	Kendime her şeyin daha iyi olacağını söylerim.					
12	Yaşadığım sorunların hayatımı olumlu olarak değiştireceğini düşünürüm.					
13	Sorunlar hakkında eşim ya da diğer akrabalarım ile konuşurum.					
14	Sorunlar hakkında bir arkadaşım ile konuşurum.					
15	Sorunlarla ilgili olarak profesyonel birinden yardım alırım (doktor,avukat,..)					
16	Benzer problemler yaşamış kişi ya da gruplardan yardım alırım.					
17	Karşılaştığım sorunlarla ilgili daha fazla bilgi edinmek için çalışırım.					
18	Zorlukların üstesinden gelmek için dua ederim.					
19	Yapılması gerekenleri bilir ve onları yapmak için çalışırım.					
20	Ne istediğime karar verir ve istediğimi gerçekleştirmek için çalışırım					
21	Sorunları çözmek için birden fazla bakış açısı geliştiririm.					
22	Sorunları çözerken acele etmeden yavaş yavaş ilerlerim					

## ÖZGEÇMİŞ

**Adı Soyadı** : Umutcan OCAK  
**Doğum Yeri** : Ankara  
**Doğum Tarihi** : 1993  
**Yabancı Dili** : İngilizce  
**E-posta** : ocak.52umut@gmail.com

**Öğrenim Durumu :**

Derece	Bölüm/ Program	Üniversite	Yıl
Y. Lisans	Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı	Ordu Üniversitesi	2020-2024
Lisans	Spor Yöneticiliği	Selçuk Üniversitesi	2015-2019

**İş Deneyimi:**

Görev	Görev Yeri	Yıl
Sportif Faaliyetleri ve Organizasyon Sorumlusu	Türkiye Wushu Kung Fu Fedesyonu	2010-2022
İşletme Müdürü	Xpress Lezzet Global Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi	2023-

**Yayınlar**

1. Sevilmiş, A., Şirin, E. F., & Ocak, U. (2021). Sporcuların ahlaki karar alma tutumlarının sportmenlik yönelim boyutları açısından incelenmesi. *Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23(1), 1-13.