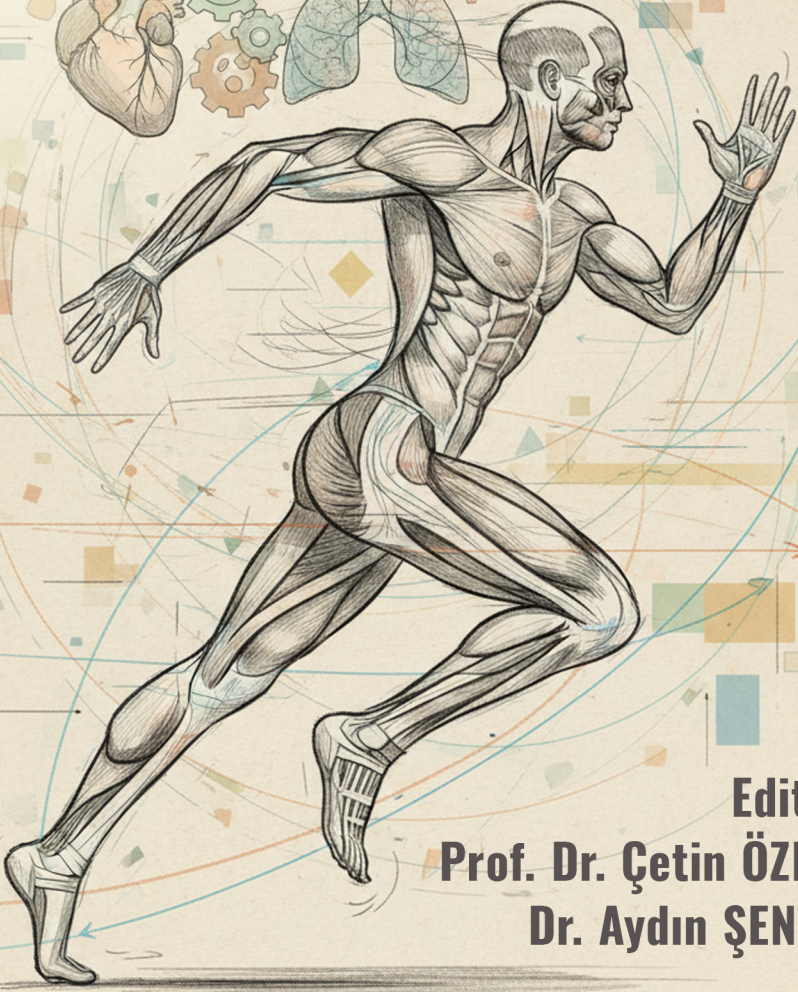


2



Editörler
Prof. Dr. Çetin ÖZDİLEK
Dr. Aydın ŞENTÜRK

SPOR BİLİMLERİ: BİLİMSEL TEMELLER VE UYGULAMALAR



**SPOR BİLİMLERİ:
BİLİMSEL TEMELLER VE
UYGULAMALAR- 2**

Editörler

**Prof. Dr. Çetin ÖZDİLEK
Dr. Aydın ŞENTÜRK**



Spor Bilimleri: Bilimsel Temeller ve Uygulamalar- 2
Editörler: Prof. Dr.Çetin ÖZDİLEK, Dr.Aydın ŞENTÜRK

Genel Yayın Yönetmeni: Berkan Balpetek

Kapak ve Sayfa Tasarımı: Duvar Design

Baskı: Aralık 2025

Yayıncı Sertifika No: 49837

ISBN: 978-625-8698-29-9

© Duvar Yayınları

853 Sokak No:13 P.10 Kemeraltı-Konak/İzmir

Tel: 0 232 484 88 68

www.duvar yayinlari.com

duvarkitabevi@gmail.com

İÇİNDEKİLER

1. Bölüm	1
Akademik Liderlik	
<i>Mehmet Ali POLAT, Betül ZENGİN</i>	
2. Bölüm	28
Çocuklarda Cimnastik Temelli Biyomotor Gelişim	
<i>Yusuf Can GÜRSOY, Yunus SADIR</i>	
3. Bölüm	42
Motivasyonel Faktörlerin Sporcu Stres Yönetimine Etkisi	
<i>Halil BİŞGİN</i>	
4. Bölüm	52
Obezite ve Egzersiz	
<i>Suat ARSLANBOĞA, Mehmet ACET</i>	
5. Bölüm	64
Lipödem ve Egzersiz	
<i>Recep TEKİN, Oğuzhan YÜKSEL</i>	
6. Bölüm	72
Model Temelli Öğretim Yaklaşımı ile Hentbol Öğrenme	
<i>Nalan AKSAKAL</i>	
7. Bölüm	84
Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli'nde Beden Eğitimi ve Spor Dersi Öğretim Programı Uygulama Sürecinin Yeniden Yapılandırılması	
<i>Nalan AKSAKAL</i>	

8. Bölüm91

Kariyer Yönetimi ile İş Yaşam Kalitesi İlişkisi: Spor Örgütleri Örneği
Saffet DİLDİRİM, Sultan YAVUZ EROĞLU

9. Bölüm 114

Spor Psikolojisinde Motivasyonun Rolü
Atakan AKSU, Fatma YALÇIN

10. Bölüm128

Türkiye Süper Ligi 2015-2024 Arası Sezonların Bir Takım Değişkenler
Açısından İncelenmesi
Gürkan TANOĞLU, Atakan AKSU

11. Bölüm147

Dijital Çağda Rekreasyonun Dönüşümü: Katılım Biçimleri, Teknolojik
Yenilikler ve Yenilikçi Yönetim Modelleri
Mehmet Furkan ŞAHİN, Sultan YAVUZ EROĞLU

1. Bölüm

Akademik Liderlik

Mehmet Ali POLAT¹

Betül ZENGİN²

1. Giriş

Çağımızın yükseköğretim kurumları çeşitli meydan okumalarla yüzleşmektedir: kurumsal dönüşüm süreçlerini yönetme; nitelikli akademik personel, idari çalışanlar ve öğrencileri cezbetme ve bünyesinde tutma; eğitim teknolojilerindeki yenilikleri entegre etme; toplum, finansman sağlayıcı kuruluşlar, iş dünyası, öğrenciler ve üniversite mensuplarının giderek artan beklentilerine cevap verme, alternatif kaynak yaratma ve yeni finansal stratejiler geliştirme. Bu değişen kurumsal ekosistem, dönüşümün getirdiği zorluklarla başa çıkabilen, yenilikçi ortamları destekleyen, güven ve öğrenmeyi teşvik eden, kendilerini, paydaşlarını, birimlerini, departmanlarını ve kurumlarını geleceğe başarıyla taşıyabilecek liderlerin varlığını zorunlu kılmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada Konferans Kurulu tarafından gerçekleştirilen araştırmalar, “liderliğin”, işletmelerin ve organizasyonların kendi insan kaynakları içerisinde geliştirmeyi hedefledikleri en öncelikli yetkinlik olduğunu ortaya koymaktadır. Kurumsal yapılar, liderlik konusunda eksiklik yaşamakta ve sadece üst yönetim kademelerinde değil, organizasyonun tüm seviyelerinde lider yetiştirme konusuna önem vermektedirler (Brown, 2001: 2).

Yönetim literatüründe yöneticilik ve liderlik kavramları zaman zaman birbirinin yerine kullanılsa da, özünde bu kavramların taşıdıkları anlamlar farklılık göstermektedir. Liderlik; yapılması gereken hususlarda diğerlerinin anlayışını ve mutabakatını etkileme süreci ve ortak hedeflere ulaşmak için bireysel ve kolektif çabaların etkinliğini artırma olarak tanımlanmaktadır (Yukl, 2013; Akt: Hite, Nandedkar, Mercer ve Martin, 2014: 99). Bu tanımlama, liderliğin yüksek düzeyde işbirliği gerektirdiğini vurgulamaktadır. Günümüzde, yapılar ve süreçlerle ilgilenen geleneksel yönetim anlayışından, insan ilişkilerine odaklanan, çalışanları yönlendirme, geri bildirim sağlama ve takım

¹ Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Tezli Yüksek Lisans, Kütahya, Türkiye

² Dumlupınar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, Kütahya, Türkiye
email: betul.zengin@dpu.edu.tr, Orcid No: 0000-0002-2424-3686

oluşturma gibi unsurları ön plana çıkaran liderlik paradigmasına doğru bir evrilme gözlemlenmektedir. Esasen her iki perspektife de ihtiyaç duyulmakta olup, bir liderin her iki yaklaşımı da benimseyebilme kapasitesi akademik çevrede hayati önem taşımaktadır (Berg ve Jarbur, 2014: 2).

Bazı akademik kaynaklarda, akademik liderlik kavramı, kurumsal dünyada kullanılan liderlik tanımlarıyla benzer şekilde ele alınmaktadır: başkalarına ilham kaynağı olma, örnek teşkil etme, öz-farkındalık, reflektif düşünme, kararlılık gösterme, vizyoner bakış açısı, stratejik planlama ve finansal yönetim becerileri gibi. Özetle liderlik, “başkalarının başarısını mümkün kılma” yeteneği olarak kavramsallaştırılmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarının geliştirilmesine yönelik araştırmaların önemli bir bölümünde, bu kurumlardaki yöneticilerin mesleki gelişim ihtiyaçları ve karşılaştıkları bireysel zorluklar genellikle ihmal edilmektedir. Halbuki rektör yardımcıları, dekanlar, enstitü müdürleri, yüksekokul yöneticileri ve bölüm başkanları gibi orta ve üst düzey akademik yönetim pozisyonlarında görev yapan akademik liderlerin de sürekli eğitime ve profesyonel gelişime gereksinim duydukları aşıkârdır (Hacıfazlıoğlu, 2010: 2223).

2. Liderlik

Liderlik kavramına ilişkin tarihsel incelemeler yapıldığında, bu olguya dair ilk yazılı kayıtların MÖ. 2300’lü yıllarda Mısır’da firavun Ptahhotep dönemine kadar uzandığı görülmektedir. Sonraki dönemlerde, MÖ. 400’lü yıllarda Platon’un eserlerinde liderlik kavramının ele alındığı tespit edilmiştir. Antik Yunan düşünce geleneğinde Aristo, Sokrates ve Eflatun gibi filozoflar da liderlik olgusunu çeşitli boyutlarıyla tanımlamışlardır. Günümüz organizasyonlarında geleneksel yöneticilik anlayışı etkinliğini yitirirken, liderlik kavramı giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Liderliğin doğasına ilişkin evrensel bir mutabakat bulunmadığından, literatürde çok sayıda farklı liderlik tanımı mevcuttur. Bu alanda hem uluslararası hem de ulusal düzeyde araştırmacılar tarafından çeşitli kavramsallaştırmalar geliştirilmiştir. Tanımlamaların eşitliliği, liderlik kavramı üzerinde tam bir fikir birliğinin sağlanamamış olmasından kaynaklanmaktadır (Umar, 2024: 11).

Bu bölümde liderliğe ilişkin bazı temel tanımlamalara yer verilmiştir. En yaygın kabul gören tanımıyla liderlik, belirlenmiş hedefler doğrultusunda diğer bireyleri etkileyerek harekete geçirebilme kapasitesi olarak ifade edilmektedir (şişman, 2002: 3). Liderlik süreci, hedef odaklılığı, takipçilerin varlığını ve etkileme gücünü gerektirir. Tüm sosyal etkileşimlerde olduğu gibi, liderlik süreçlerinde de güven unsuru temel bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Liderlik, başarılı organizasyonların arkasındaki vizyonu gerçekleştirme ve sürdürülebilir kılma noktasında sahip olunan temel dinamiktir; bu dinamğin bilinçli şekilde kullanılmasıyla güven ortamı oluşturan ve çalışanları inovatif yaklaşımlar geliştirmeye teşvik eden kurumsal dönüşümleri yönlendiren bir olgudur (Bennis & Nanus, 1985: 1). Liderlik, kurumun önceden tanımlanmış amaçlarına ulaşabilmesi için çalışanları ikna edebilme ve onların çabalarını doğru yönde kanallı edebilme yetkinliğini gerektirmektedir (Kıranlı, 2010: 19). Konvansiyonel liderlik paradigması, belli bir insan topluluğunu ortak amaçlar etrafında birleştirmek, bu amaçları hayata geçirmek ve bireyleri bu doğrultuda mobilize edebilmek için gereken vasıflar, beceriler ve deneyimlerin bütününe kapsayan bir olgu olarak kavramsallaştırılmaktadır (Eraslan, 2011: 2).

2.1. Liderlik Yaklaşımları

2.1.1 Özellikler Yaklaşımı

1940'lı yıllardan önce araştırmacılar, liderlerin fiziksel enerji, entelektüel kapasite gibi karakteristik özelliklerinin yalnızca liderlik potansiyeline sahip bireylerde bulunduğunu varsaymışlardır. “Çağdaş Özellikler Teorisi’nin Yukl, Katz, Bennis gibi akademisyenlerin katkılarıyla günümüzde de geçerliliğini sürdürdüğü ifade edilebilir” (Aslan, 2013: 118). Liderin özelliklerine odaklanan yaklaşım 1940-1950’li yıllarda akademik çevrelerde ilgi görmüş, bu paradigma çerçevesinde “liderlik doğuştan gelen bir yetenektir, sonradan kazanılamaz” düşüncesi hâkim olmuş ve liderlerin belirli kişilik, fiziksel ve sosyal niteliklere sahip oldukları öne sürülmüştür (Yalçınkaya, 2002: 112). Bu kuramsal çerçeveye göre, lider konumundaki birey, sahip olduğu ayırt edici özellikler sayesinde grubu yönetme kapasitesine sahip olmakta ve grup üyeleri tarafından lider olarak kabul görmektedir (Akbaba ve Erenler, 2008: 24).

2.2. Davranışsal Yaklaşımlar

Liderlik araştırmalarındaki davranışsal perspektifler, liderin görev başındayken neler yaptığını, zamanını nasıl değerlendirdiğini, hangi tür aktivitelerde bulunduğunu, yönetsel sorumlulukları ve fonksiyonel alanlarındaki performansını incelemeye odaklanan bir paradigmadır (Yukl, 2018: 12). Bu yaklaşım, liderlerin etkinliklerinde sergiledikleri davranış örüntülerini karşılaştırarak belirli çıkarımlara ulaşmayı hedeflemektedir. Davranışsal yaklaşım çerçevesinde çok sayıda bilimsel çalışma gerçekleştirilmiştir.

Davranışsal liderlik paradigması kapsamında yürütülen araştırmalardan bir diğeri, 1945 yılında Ohio State Üniversitesi’nde gerçekleştirilmiş olup, sonraki

akademik çalışmalara rehberlik ederek davranışsal liderlik teorilerinin gelişimine önemli katkılar sağlamıştır. Bu çalışmada iki temel boyut ortaya konulmuştur: İlişki odaklı liderlik ve görev odaklı liderlik (Minaz, Akın, Taş ve Keskinoglu, 2019: 19).

3. Akademik Liderlik

Liderlik, bir organizasyonda yer alan bireylerin davranışlarını, düşüncelerini ve eğilimlerini belirli bir hedef doğrultusunda yönlendirme süreci olarak tanımlanabilir. Bu kavram, yöneticinin kişisel özellikleriyle çalışanlarını etkileyebilme ve yönlendirebilme yeteneği olarak ifade edilebilir. Akademik liderlik ise, yükseköğretim kurumlarında ve bu kurumların alt birimlerinde gerçekleştirilen bilimsel faaliyetlerin yönünü belirleyen özgün bir liderlik türüdür. Resmi ve gayri resmi liderler tarafından sergilendiğinde, akademik liderlik, diğer akademisyenlerin araştırma süreçlerinde daha istekli ve üretken olmalarını teşvik eder. Bu liderlik türü, akademik topluluğun dinamizmini artırırken, üyelerinin mesleki gelişimlerini destekleyerek kariyerlerinde ilerlemelerine katkı sağlar. Akademik liderler, meslektaşlarının potansiyellerini en st düzeye çıkarmak ve bilimsel üretkenliklerini artırmak için kritik bir rol oynar; bu da akademik çevrenin genel etkinliğini ve yenilik kapasitesini destekler (Uzun, 2024: 22-23).

Akademik liderler, değişen koşullara hızla uyum sağlayabilme becerisinin yanı sıra yenilikçi bir düşünce yapısını benimsemelidir. Eğitim ve ğretim süreçlerini yönetirken, ekiplerinin en st düzeyde performans sergilemesini ve etkin bir şekilde çalışmalarını sağlamak için güvene dayalı ilişkiler geliştirmeli ve bireysel farklılıklar ile motivasyon unsurlarını göz önünde bulundurmalıdır (Saydam, 2019). Çalışanların motivasyon ve performansını artıran temel unsurlar arasında mesleki özerklik, çeşitlendirilmiş ödüllendirme mekanizmaları, uygun çalışma koşulları, kariyer gelişim olanakları, kaliteli eğitim fırsatları, esnek çalışma düzenlemeleri ve adil ücret politikaları yer almaktadır. Bu faktörler, çalışanların iş tatminini ve kuruma bağlılıklarını artırarak organizasyonel verimliliği olumlu yönde etkilemektedir.

Etkili liderlik, yönetimsel kararlar açısından uyum ve bütünlüğü sağlamayı gerektirir. Akademik liderlik, özellikle akademik ortamlar ve bilimsel kuruluşlar için gerekli olan özel bir liderlik biçimi olduğundan, genel liderlik anlayışı içinde ayrı bir kategori oluşturur. Akademik kurumlar, ticari işletmelerden veya kamu kuruluşlarından oldukça farklı bir yapıdadır. Ticari işletmeler yalnızca hissedarların finansal çıkarlarını maksimize etmeye odaklanırken, kamu sektörü organizasyonları ise daha geniş bir perspektifle toplumun da içinde bulunduğu paydaşların üretilen hizmetlerden en yüksek faydayı sağlamasını hedefler.

Akademik kurumlarda ise paydaş değerini artırmak, öğrenciler, personel, toplum ve finansman sağlayıcılar gibi farklı paydaş grupları için üretilen değeri daha anlamlı hale getirmek anlamına gelir. Akademik kurumlarda paydaşların çeşitliliği, ticari veya kamu kurumlarına kıyasla çok daha geniş bir yelpazeyi kapsar. Bu nedenle, akademik liderlik genel liderlik anlayışıyla bazı ortak noktalar taşısa da, kendine özgü ve spesifik zorlukları da içerir. Bu zorlukların temelinde paydaşların heterojen yapısı yatar. Akademik organizasyonlarda öğrenciler, akademik personel gibi farklı paydaş grupları bulunur. Bu nedenle akademik liderlerin her bir paydaşa bireysel olarak yaklaşması ve onlarla etkileşimde farklı stratejiler geliştirmesi gereklidir (Sathye, 2004).

Yükseköğretim sistemindeki bireylerin görevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için bağımsızlık ve tam bir profesyonel özgürlüğe ihtiyaçları vardır. Geçmişte bu alanda yapılan araştırmalar, personeli yönlendirmek için resmi bir otoriteye gerek olmadığını öne sürmekteydi. Ancak günümüzde dünya çok daha karmaşık bir hale gelmiş, iş ekosistemi ise geçmişe kıyasla daha dinamik ve belirsizliklerle dolu bir yapı kazanmıştır. Bu karmaşıklıklar ve zorluklar nedeniyle, bireyleri doğru yönde ve etkili bir şekilde yönlendirebilecek liderlere olan ihtiyaç artmıştır. Etkili bir lider, sorumluluğundaki organizasyonun veya birimlerin iç dinamiklerinde ve dış çevresinde meydana gelebilecek değişimlere uyum sağlamak için motivasyonel ve etkileyici yeteneklerini kullanır. Günümüzde liderlerin ekip üyelerinin iş ortamındaki bağımsızlıklarını belli ölçülerde sınırladığı ifade edilmektedir. Çağdaş dünyada kurumlar artık “paydaş odaklı organizasyonlar” haline gelmiştir. Liderler, paydaşların beklentilerini anlamak ve karşılamak için geçmişe kıyasla çok daha büyük bir sorumluluk taşımaktadır. Dolayısıyla, liderlerin yükü geçmişe göre önemli ölçüde artarken, akademik liderler de bu sorumluluk artışından paylarına düşeni üstlenmek zorundadır. Bu nedenle akademik kurumlarda çalışan öğretim elemanları da günümüzde profesyonel bağımsızlıklarından belirli ölçüde feragat etmek durumundadır.

Bilimsel araştırmaların denetlenmesi, akademisyenlerin hedeflerine ulaşmalarının teşvik edilmesi, öğrencilerin akademik çalışmalara yönlendirilmesi, kapsamlı bir müfredatın koordine edilmesi, akademik personel arasındaki iletişimin güçlendirilmesi, ekip yönetimi, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin sunulması, farklı görüşlerin dinlenerek müzakere ortamlarının oluşturulması ve stratejik planlama yapılması gibi görevler akademik liderlerin temel sorumlulukları arasında yer alır. Ayrıca, kariyerinin başındaki akademisyenlere mentorluk yapmak, etkili bir rol model olmak, süreçler hakkında paydaşları bilgilendirmek, kolay ulaşılabilir olmak, zaman yönetiminde cömert davranmak, herkese yeterli vakti ayırabilmek, güven ortamı

oluşturmak, akademisyenlerin güçlü yönlerini desteklemek, gelişim için rehberlik etmek ve gerektiğinde yapıcı geri bildirimler sunmak da akademik liderlerin sahip olması gereken özellikler arasında sayılabilir (Karsantık, 2016: 27).

Akademik liderlik, kavramsal düşünce üretimi, vizyon geliştirme, idari süreçlerin yönetimi, ekip oluşturma, iş birliğini teşvik etme, bilimsel araştırma, eğitim-öğretim, öğrenci danışmanlığı ve akademik yönetim gibi çeşitli rolleri kapsayan bir liderlik modeli olarak ifade edilmektedir (Uzun, 2024: 24).

Bu liderler, resmi bir pozisyonda bulunmanın ötesinde akademik liderliğin gerektirdiği niteliklere de sahip olmalıdır. Yükseköğretim kurumu yöneticilerinin; eğitim programlarının tasarlanması veya yönlendirilmesi, akademik personel hizmetlerinin yönetilmesi, çalışanların ihtiyaçlarının belirlenmesi ve karşılanması, öğrenci hizmetlerinin eksiksiz bir şekilde sağlanması, kurumun finansal ve fiziksel kaynaklarının verimli bir şekilde yönetilmesi ve kurum ile çevresi arasındaki ilişkilerin en üst düzeyde tutulması gibi görevleri yerine getirmesi beklenir. Akademik liderler, kurumun kültürel yapısını anlamaya ve yönetmeye yönelik farkındalığa sahip olmalı ve kurumsal dili, ritüelleri ve hikayeleri hakkında derin bilgiye sahip olmalıdır (Uzun, 2024: 24).

Akademik liderler, fakülte üyelerine, bölüm personeline, yöneticilere ve öğrencilere profesyonel destek sağlayarak, onların yetkinliklerini geliştirmeyi ve başarılarını artırmayı hedefleyen bireyler olarak tanımlanmaktadır. Bu liderler, eğitim programlarının tasarlanmasından öğretim stratejilerinin belirlenmesine ve öğrenci başarılarının değerlendirilmesine kadar pek çok alanda etkin bir rol üstlenir ve karar alma süreçlerine katkı sağlarlar (Ervay, 2006). Akademik liderlerin temel sorumluluklarından biri, meslektaşlarının profesyonel gelişimlerini teşvik etmek ve daha az deneyimli akademisyenlere rehberlik etmektir. Bunun yanı sıra, günlük problemlere ve acil müdahale gerektiren durumlara bilimsel bir perspektifle yaklaşarak çözüm önerileri sunmaları beklenmektedir.

Akademisyenlerin, toplumsal ve çevresel bağlamda bireylerin mesleki ve bilimsel gelişimlerini doğrudan etkilediği düşünüldüğünde, akademik liderlik her zaman büyük bir öneme sahip olmuştur. Akademik kariyerinin başındaki araştırmacıların, genellikle daha deneyimli meslektaşlarının rehberliğine ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Bu rehberlik sayesinde, yeni akademisyenler potansiyellerini keşfederek hem kendi başarı kapasitelerini artırır hem de daha dinamik ve motive bir şekilde çalışmalarını sürdürür (Karsantık, 2016).

Akademik liderler, değişen koşullara hızla uyum sağlama ve esnek düşünme yeteneklerine sahiptir. Eğitim-öğretim süreçlerini yönetirken, bireylerin yüksek

performans göstermelerini sağlamak amacıyla güvene dayalı ilişkiler kurmalı ve bireysel farklılıkları ile motivasyon kaynaklarını göz önünde bulundurmalıdır (Saydam, 2019). Akademisyenlerin, bulundukları toplum ve çevredeki bireylerin bilimsel ve mesleki gelişmelere yönelik algılarını şekillendirme potansiyeli, akademik liderliğin kritik bir işlev üstlendiğini ortaya koymaktadır. Deneyimli akademisyenlerin bilgi ve tecrübelerini yeni meslektaşlarıyla paylaşması, onların mesleki faaliyetlerine daha dinamik ve başarı odaklı bir şekilde yaklaşmalarına katkı sağlar. Etkili liderlik, yönetsel süreçlerde bütünlüğü ve uyumu sağlamayı içerir. Akademik liderlik, özellikle bilimsel çevrelerde ihtiyaç duyulan ve bu kurumlar üzerinde önemli etkileri bulunan özel bir liderlik türüdür. Stratejik vizyon geliştirme, yenilikçi fikirler üretme, takım oluşturma ve iş birliğini teşvik etme gibi rolleri kapsayan bu liderlik türü, mesleki gelişim, yükseköğretim yönetişimi, eğitim-öğretim yöntemleri, bilimsel araştırma faaliyetleri ve öğrenci danışmanlığı gibi alanlarda önemli bir yere sahiptir (Baloğlu & Öz, 2021). Akademik liderlik becerisi yüksek bireylerin, yükseköğretim alanında etkinlik ve verimlilik sağlama konusunda kayda değer katkıları bulunmaktadır.

3.1. Akademik Liderliğin Önemi

Akademik liderlik, insanlık tarihi boyunca hayati bir işlev görmüştür; öyle ki bir bilim insanının mesleki performansının, faaliyet gösterdiği sosyal ve ekolojik ortamda diğer bireylerin bilimsel ve profesyonel ilerlemelere ilişkin algılarını direkt olarak şekillendirdiği varsayılmaktadır. Bilimsel kariyerinin ilk evrelerindeki araştırmacıların, çoğunlukla daha fazla tecrübeye sahip meslektaşlarının yol göstericiliğine ihtiyaç duydukları belirlenmiştir. Bu yönlendirme vasıtasıyla, meslek hayatının başlangıcındaki akademisyenlerin, deneyimli meslektaşlarının rehberliğiyle kendi kapasitelerinin bilincine vararak daha aktif ve hedef odaklı uzmanlar haline geleceği düşünülmektedir (Karsantik, 2016: 27).

Akademik liderliğin, geleneksel liderlik teorisi çerçevesinde ele alınarak belirli durumlarda yalnızca yönetsel bir pozisyon şeklinde değerlendirildiği belirtilebilir. Eğitim kurumları idarecilerinin yükümlülükleri arasında çalışanları bilimsel ve mesleki açıdan verimli kılmak yer almakta ve bu bağlamda kaliteli akademik liderlere gereksinim duyulmaktadır (Ervay, 2006).

Akademik liderlerin profesyonel görevlerini dar bir vizyon ile ele alarak meseleyi sadece standart prosedürlere uyumlu bir idari boyutta gerçekleştirmeleri, bilimsel verimliliği ve başarı düzeyini olumsuz yönde etkileyebileceği öngörülmektedir. Bu sebeple akademik lider yenilikleri izleyen,

ihtiyaç değerlendirmesi yapan, dűőünce paylaőımına hazır, akademik kıstasların ilerisine geemeyi amaçlayan bir perspektife sahip olmalıdır (Ervay, 2006).

Yükseköęretim kurumlarında karar verme süreçlerinin yapılandırılmasına ilişkin yeni yaklaşımlarla beraber akademik liderlikte farklı modellerin belirdiği görűlmektedir. Bu sayede akademik liderlerin koordinatör, ittifak kurucu veya giriőimci rolleri, uluslararası düzeyde kademeli fakat sürdürűlebilir bir őekilde geniőlemiő ve en azından sembolik ve retorik düzlemde, yükseköğretim sisteminde kapsamlı bir nüfuz alanı oluőturmuőtur (Karsantik, 2016: 28).

Ancak, çeőitli bilimsel incelemelerde yükseköğretim alanının belirsizlik ve tutarsızlıklarla tanımlandığı gözlemlenmektedir. Bu olgu, çağdaő kamu yönetimi ilkeleri çerçevesinde akademik liderliği kuvvetlendirme çabalarının devamlı dönűően bir ortamla yüzleően yükseköğretim kurumları için son derece güç hatta tehlikeli olabileceğini akla getirmektedir (Karsantik, 2016: 28).

Akademik çevrelerde akademik liderlięi resmi ve mecburi olarak icra edilen bir görev őeklinde algılama eğiliminin bulunduęu ifade edilebilir. Bu anlayıőla, yerleőik davranıő kodları, liderlerin uygulamaları gereken ve kendilerinden talep edilen yükűmlűlűkleri vurgulayan liderlik makamına baęlanmaktadır. Bahsedilen karar alma mekanizmasının çevresel boyutuna daha az ehemmiyet verilmektedir. Ortaya çıkan resimde lider fevkalade tesirli bir őahsiyet ve güçlü bir otorite figürű olarak yorumlanmaktadır (Karsantik, 2016: 28).

3.2. Akademik Liderlerin Karşılaştığı Zorluklar

Berg ve Jarbur (2014: 3), akademik liderlerin karşılaştığı zorlukları şu şekilde ifade etmektedir:

Akademik liderlik, kimi zaman liderliğe ihtiyaç duymayan akademisyenlere rehberlik etme sorumluluğunu da içermektedir. Kurumların araőtırma faaliyetlerinden ziyade liderlik becerilerinin geliőtirilmesine kaynak ayırması, bazı akademisyenler tarafından eleőtirilmekte ve bu durum, liderlik geliőimine karőı bir őűphecilik yaklaőımıyla karőılanmaktadır. Liderlik rolleri, zaman zaman bir birey için üstlenilmesi gereken bir yükű olarak algılanabilmektedir. Bu rollerin, bireyin zamanının büyük bir kısmını liderlik görevlerine ayırmasını gerektirmesi, araőtırma kariyerine zarar verme riski taőıyan bir tehdit olarak değerlendirilmektedir.

Akademik liderlik rolű ile alan uzmanlıęı rolűnűn aynı kiőide birleőmesi ve bu iki rol arasında bir denge kurulması, pek çok lider ačısından ciddi bir zorluk olarak öne çıkmaktadır. Bazı liderler, kendi eksikliklerinin ortaya çıkmasından çekindiklerini dile getirmekte ve bu durum, liderlik becerilerinin istek ve yetenek ačısından geliőimini olumsuz etkileyebilmektedir.

Günümüzde liderlikten beklentiler, akademik çevrelerde olduğu gibi toplum genelinde de artış göstermektedir. Öğrenciler ve çalışanlar, daha aktif bir liderlik anlayışı çerçevesinde koçluk ve mentorluk gibi yaklaşımlar beklemektedir. Bu durum, geleneksel liderlik anlayışından daha az hiyerarşik, ancak ekip çalışmasına daha fazla önem veren bir liderlik yaklaşımını gerekli kılmaktadır. Bunun yanı sıra, bir akademik liderin kendi uzmanlık alanında yetkin olması ve rol model olarak ön plana çıkması da beklenmektedir. Modern üniversitelerdeki sürekli değişimlere öngörülü bir şekilde yanıt verebilmek, günümüz akademik liderliğinin en zorlu yönlerinden biri olarak görülmektedir. Pek çok bilim insanı, bireysel düzeyde bu tür değişimlere uyum sağlamayı güç bulmakta ve değişimlerin getirdiği çok katmanlı etkilerle başa çıkmak için çaba göstermektedir. Öğrenciler ve akademik personel açısından bakıldığında, değişim süreçleri genellikle yavaş ilerlemekte ve akademik birim yöneticileri, bu süreçte ortaya çıkan dirençle mücadele etmek durumunda kalmaktadır. Ayrıca, değişimin gerekliliği ya da zorunluluğu konusunda idare veya diğer paydaşlarla hemfikir olmayan personelin değişime karşı direnç göstermesi de muhtemeldir. Böyle bir durumda akademik liderlerin görevi, bir yandan her yeni değişim stratejisiyle birlikte giderek karmaşılaşan koşullarda birimlerine rehberlik etmek, diğer yandan da bu değişimi yönetirken birimlerinin etkinliğini artırmaya yönelik taleplere yanıt vermektir (Jones, 2011: 282).

3.3. Akademik Liderlerin Gelişimi

Son on yılda, yönetim geliştirme anlayışından liderlik geliştirme yaklaşımına doğru önemli bir paradigma değişimi gerçekleşmiştir. Yönetim, esasen hedeflerin belirlenmesi, görevlerin organize edilmesi ve pozisyonların yapılandırılmasına odaklanırken; liderlik, bireyleri yönlendirme, değişim süreçlerini etkileme, nitelikli ilişkiler kurma ve bireylerin sahip olduğu gizli potansiyeli ortaya çıkarma gibi süreçlere öncelik vermektedir. Etkili liderler, yönetsel beceriler ile liderlik özelliklerini bir arada geliştirme yetkinliğine sahiptir. Günümüzde birçok yönetim geliştirme programı, liderlik kavramını daha fazla vurgulamakta ve bu doğrultuda kendilerini liderlik geliştirme programları olarak yeniden yapılandırmaktadır. Liderlik geliştirme süreçlerine yapılan yatırımlar, bireylerin ve kurumların büyüme ve yenilenme süreçlerine yapılan stratejik bir yatırım olarak değerlendirilmektedir. Kouzes ve Posner'ın ifadelerine göre (Akt: Brown, 2001: 2), “liderlerin en önemli katkıları, bireylerin ve kurumların uzun vadeli gelişim ve kalkınmasına sağladıkları desteklerdir”. Bununla birlikte, liderlik geliştirme, birçok üniversite tarafından yeterince kullanılmayan bir strateji olarak kalmaya devam etmektedir. Üniversitelerdeki mevcut problemlerin çözümü için öğretim üyeleri, idari

personel, dekanlar, rektörler, başkan yardımcıları, yöneticiler ve öğrenciler arasında daha dinamik bir liderlik anlayışının benimsenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Akademik liderlik geliştirme girişimleri, insan faktörüne ve süreçlere daha fazla önem vererek ve etkili liderlik ilkelerini bilinçli bir şekilde uygulayarak, organizasyonun genelinde liderlik kapasitesini artırma potansiyeline sahiptir.

3.4. Yükseköğretimde Karşılaşılan Zorluklar

Günümüz yükseköğretim sistemi, çeşitli zorluklarla mücadele etmek durumundadır. Bu zorluklar arasında artan küresel rekabet, daha ekonomik eğitim yöntemlerinin oluşturulması gerekliliği, araştırma ve öğretim süreçlerinde yenilikçi yaklaşımların benimsenmesi ve insan kaynakları planlaması ile öğrenci-öğretim üyesi oranının daha dengeli bir hale getirilmesi gibi konular yer almaktadır. Bu baskıların temel nedenlerinden biri, üniversitelerin faaliyet gösterdiği değişen koşullardır. Dünya genelinde birçok ülke, üniversitelerine sağlanan devlet desteklerinin azalmasıyla karşı karşıya kalmış, bu durum daha fazla işletme odaklı uygulamalara ve kurum içindeki hesap verebilirliği artırma yönündeki baskılara yol açmıştır. Mevcut durum, üniversite yöneticilerinin faaliyetlerin maliyetlerini daha dikkatli bir şekilde değerlendirmelerini zorunlu kılmaktadır. Bunun yanı sıra, akademik kültürler, çalışma ortamları ve çıktılar üzerinde önemli ve öngörülemeyen etkiler yaratabilecek üniversite uygulamalarında ve değerlerinde dönüşümlere sebep olmaktadır (Debowski, 2015: 2222).

Belirsizliğin ve değişimin son derece yoğun olduğu dönemlerde, akademik kurumların daha donanımlı liderler tarafından desteklenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Literatürde, toplulukları yönlendirebilecek vizyoner, cesur, stratejik ve cömert liderlerin önemi sıkça vurgulanmaktadır. Üniversiteler, bu tür liderlik gereksinimlerini karşılamak amacıyla genellikle kendi bünyelerinde yapılandırılmış liderlik ve yönetim eğitimleri sunmaktadır. Bu eğitimler genellikle çatışma yönetimi, işe alım süreçleri, hedef belirleme ve performans değerlendirme gibi temel yönetim modüllerini içeren programlar şeklinde tasarlanmaktadır (Durmaz, 2017: 11).

3.5. Akademik Kariyerin Erken Aşamalarında Liderlik Gelişimi

Akademik liderlik geliştirme çalışmalarına, akademik kariyerin erken aşamalarında, örneğin doktora sonrası dönem veya yardımcı doçentlik sürecinde başlanmasının gerekliliği konusunda genel bir uzlaşısı bulunmaktadır. Öğretim üyelerinin büyük bir kısmı, resmi bir yönetim pozisyonunda bulunmasalar bile, çeşitli şekillerde liderlik rollerini üstlenmektedir. Danışmanlık faaliyetleri, genç

araştırmacılar için liderlik deneyiminin ilk adımlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Deneyimli liderlerin, daha az tecrübeli liderlere rehberlik etmesini sağlayarak, hem kendi liderlik becerilerinin farkına varmaları hem de genç liderlerin bu deneyimden yararlanmaları mümkün olabilir. Genç araştırmacıların, akademi içindeki ve dışındaki liderlerle etkileşim kurarak bilgi paylaşım ağlarına dahil olmaları, liderlik kapasitelerini geliştirebilecekleri bir zemin oluşturacaktır (Berg ve Jarbur, 2014: 5).

3.6. Liderlik Gelişiminde Öz-Farkındalık ve Süreklilik

Bireyin kendisiyle ilgili farkındalık geliştirmesi ve öz-denetim becerilerini artırması, liderlik gelişimi açısından büyük önem taşımaktadır. Liderlik gelişimi, her düzeyde ve her boyutta süreklilik göstermelidir. Liderlik eğitimleri ve programları, etkili liderlik için yeterli bir çözüm sunmaz; aynı zamanda liderlerin anlayışlarını geliştirme, davranış değişikliklerini benimseme ve öz-farkındalıklarını artırma konularında istekli olmaları gerekmektedir (Durmaz, 2017: 11).

Gardner (1987), liderlik gelişiminin uzun vadeli bir süreç olduğunu belirtmektedir. Wolverson ve Gmelch (2002) ise akademik liderlerin gelişimi için üç temel etki alanının eş zamanlı ve bütünsel olarak var olması gerektiğini ifade etmektedir:

Akademik liderlik kapsamında yer alan özgün rol ve sorumlulukların kavramsal düzeyde anlaşılması,

Öğretim üyeleri, idari personel, öğrenciler ve diğer yöneticilerle iş birliği yaparak hedeflere ulaşmak için gerekli becerilerin geliştirilmesi,

Geçmişteki deneyimlerden yararlanarak liderlik becerilerini ilerletmek amacıyla yansıtma pratiğinin hayata geçirilmesi.

Bu üç temel etki alanı, etkili akademik liderlerin başarıyla yetiştirilmesi için gerekli olan analiz çerçevesini oluşturmaktadır (Wolverson ve Gmelch, 2002). Söz konusu alanlar ve bu alanların birbirleriyle olan kesişim noktaları, aşağıda sırasıyla detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

Akademik liderlik kapsamında yer alan özgün rol ve sorumlulukların kavramsal düzeyde anlaşılması,

Öğretim üyeleri, idari personel, öğrenciler ve diğer yöneticilerle iş birliği yaparak hedeflere ulaşmak için gerekli becerilerin geliştirilmesi,

Geçmişteki deneyimlerden yararlanarak liderlik becerilerini ilerletmek amacıyla yansıtma pratiğinin hayata geçirilmesi.

Bu üç temel etki alanı, etkili akademik liderlerin başarıyla yetiştirilmesi için gerekli olan analiz çerçevesini oluşturmaktadır (Wolverson ve Gmelch, 2002).

Söz konusu alanlar ve bu alanların birbirleriyle olan kesişim noktaları, aşağıda sırasıyla detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

3.7. Akademik Liderliğe İlişkin Kavramsal Anlayış Geliştirme

Dekanlık veya bölüm başkanlığı gibi liderlik pozisyonlarının anlaşılması, akademik liderliğin fakülte, bölüm veya akademiye özgü yönlerinin derinlemesine kavranmasını gerektirir. Bu tür gereksinimlere yanıt olarak, liderlik becerileri mentorluk süreçleri veya akademik liderlik programları aracılığıyla geliştirilebilir. Ayrıca, akademik yönetimle ilgili finansal yönetim, bütçe oluşturma ve stratejik planlama gibi alanlar da bu kapsamda ele alınabilir. Akademik liderlik anlayışını geliştirmeye yönelik kaynaklar genellikle meslek kuruluşlarının düzenlediği konferanslar, akademiye özel süreli yayınlarda yayımlanan makaleler, akademik yönetime ilişkin sunumlar ve atölye çalışmaları gibi etkinlikler aracılığıyla erişilebilir hale gelmektedir (Durmaz, 2017: 10).

Kavramsal bilgi ve anlayış, akademik liderlerin liderlik rollerini zihinsel bir çerçevede yapılandırma becerisini ifade eder. Akademik liderler, liderliğin çok boyutlu doğasını kavrayabilmek için zihinsel modeller, teorik yaklaşımlar ve rol teorilerinden yararlanarak sorumluluklarını daha derinlemesine keşfedebilir ve bu anlayış doğrultusunda liderlik becerilerini ileri bir seviyeye taşıyabilirler. İki önemli husus dikkat çekmektedir (Durmaz, 2017: 11):

Akademisyenler yöneticilik pozisyonlarına geçtiklerinde, bu yeni görevlerine ilişkin algılarında belirgin bir dönüşüm yaşanır. Organizasyonların bazı ortak özellikleri olsa da, akademik liderlerin yükseköğretim kurumlarında karşılaştıkları zorluklar, iş dünyasındaki üst düzey yöneticilerin ya da diğer organizasyonlardaki liderlerin karşılaştığı sorunlardan önemli ölçüde farklılık göstermektedir.

Akademisyenler, dekanlık gibi üst düzey pozisyonlara atandıklarında, önceki rollerine kıyasla kendilerini farklı bir şekilde algılamaya başlarlar. Örneğin, bölüm başkanlığı görevinden dekanlık pozisyonuna geçen akademik liderler, genellikle liderlik bakış açılarını insan odaklı ve yapısal çerçeveler üzerinden şekillendirme eğilimindedirler (Gmelch, Reason, Schuh, & Shelley, 2002). Bölüm başkanları, genellikle personelin memnuniyetini sağlamaya, kadrolu pozisyonlara geçiş süreçlerini desteklemeye ve müfredat değişikliklerini yürüten ekiplerle iş birliği yapmaya odaklanırlar. Bunun yanı sıra, kurumsal yapının sürekliliğini sağlama ve personelin mevcut politikalar hakkında bilgi sahibi olmasını ve bu kurallara uyum göstermesini sağlama gibi sorumluluklar da üstlenirler.

Bölüm başkanları dekanlık görevine geçtiğinde, politik ve sembolik çerçeveler bağlamında daha fazla destek ve ilgi görme beklentisi artar. Önceki görevlerinde katılım zorunluluğu hissetmedikleri özel toplantılar, yemek davetleri, törenler ve mezuniyet etkinlikleri, dekanlık pozisyonunda daha öncelikli hale gelir. Kurum içindeki uyum ve uzlaş, önceki dönemlere kıyasla daha büyük bir önem kazanır ve kurumsal düzeyde olduğu kadar bireysel ilişkiler bağlamında da farklı türde etkileşimlerin değerini daha yakından gözlemleme fırsatı bulurlar. Aynı zamanda, kurumun genel bakış açısını daha iyi anlayan ve bu perspektifi benimseyen bir lider haline gelirler (Durmaz, 2017: 12).

3.8. Akademik Liderliğe İlişkin Beceri Geliştirme

Başarılı bir liderlik performansı sergileyebilmek için liderliğin teorik temellerinin anlaşılmasının yanı sıra, bireyin iletişim, çatışma çözümü, müzakere, kaynak yönetimi, performans değerlendirme ve mentorluk gibi belirli davranışsal becerileri ve yetkinlikleri de eş zamanlı olarak geliştirmesi gereklidir. Liderler açısından kritik öneme sahip olan bu yetkinlikler, belirli bir düzeyde yapılandırılmış eğitim programları aracılığıyla edinilebilir; ancak, bu becerilerin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için sahada deneyim kazanmak ve geri bildirim almak da oldukça önemlidir.

Gmelch ve Miskin'in belirttiği üzere, (<http://atwood.six-o-six.com>) bir akademik yöneticinin liderlik yapabilmesi için yöneticilik kavramını içselleştirmesi temel bir gereklilik olsa da, yalnızca yöneticilik kavramını anlamış olmak liderlik becerilerinin geliştirilmesi açısından yeterli değildir. Liderin, yöneticilikle ilgili kazandığı teorik bilgiyi karşılaştığı durumlara uyarlayabilmesi ve bu bilgiyi davranışsal becerilere dönüştürebilmesi gerekmektedir. Bu dönüşüm gerçekleşmediği takdirde, liderin sahip olduğu teorik bilgi yalnızca kavramsal düzeyde kalacak ve pratikte yetersiz olacaktır. Akademik liderlerin başarıya ulaşabilmeleri için hangi yetkinliklerin en kritik olduğu sorusu önem taşımaktadır. Planlama ve önceliklendirme mi? Vizyon oluşturma mı? Çatışma yönetimi mi? Kaynakların etkin koordinasyonu mu? Fakülte ve çalışanları motive etme mi? Takım oluşturma mı? Tüm bu unsurlar önemlidir ve liderin görev yaptığı üniversitenin mevcut ihtiyaçlarına göre bu yetkinliklerin öncelik sıralaması değişiklik gösterebilir. Örneğin, bir üniversite insan kaynakları veya bütçe kısıtlamalarıyla karşı karşıya ise mali kaynakların etkin yönetimi ve personelin motivasyonu öncelikli hale gelir. Ancak, üniversite genel olarak sorunsuz bir işleyişe sahipse ve paydaşların memnuniyeti yüksekse, liderin vizyon geliştirme ve planlama gibi alanlara odaklanması daha uygun olacaktır (Wolverton & Gmelch, 2002).

Kurumsal iklimi doğru bir şekilde analiz edebilen ve aynı zamanda yetkin bir lider, ihtiyaç duyulan zamanda en gerekli becerileri etkili bir şekilde kullanabilmelidir. Bu durumda, akademik liderlerin başarı için gerekli olan bu yetkinlikleri nasıl geliştirebileceği sorusu gündeme gelir. Yapılandırılmış öğrenme fırsatlarından, örneğin seminerler, çalıştaylar ve konferanslardan yararlanmak; ayrıca simülasyonlar, örnek olay analizleri ve eylem planlaması gibi yöntemlerle becerilerini geliştirmek etkili bir strateji olabilir. Biçimsel eğitim, etkili bir akademik lider ve yetkin bir yönetici olmak için gereken becerilerin kazanılmasında yalnızca bir aşamayı temsil etmektedir. Akademik liderlerin, sahip oldukları bilgiyi yetkinliğe dönüştürebilmeleri için bu bilgiyi sahada uygulama deneyimine de ihtiyaçları vardır. Kurumların, akademik liderlik ve mesleki gelişim için özel merkezlere sahip olmadığı durumlarda, mevcut insan kaynakları birimleri aracılığıyla çalıştaylar ve eğitim fırsatları sunarak akademik liderlerin gelişimini desteklemeleri mümkün olabilir (Gmelch ve Buller, 2016: 26).

3.9. Akademik Liderlik İçin Yansıtıcı Düşünme ve Uygulama Pratiği Geliştirme

Wolverton ve Gmelch (2002), liderlik gelişimini bireyin kendi iç dünyasına yaptığı bir yolculuk olarak tanımlamaktadır. Öz farkındalık, kişisel anlayış ve yapıcı geri bildirim, bir akademik yöneticinin liderlik sürecinde temel unsurlar olarak yer almalıdır. Akademik liderlerin karşılaştıkları önemli zorlukları meslektaş gruplarında ya da mentorlarıyla tartışma fırsatı bulmaları, liderlik gelişiminde yansıtıcı öğrenme sürecini desteklemektedir. Bununla birlikte, ahlaki, etik ve manevi boyutların liderlik gelişim sürecine entegre edilmesi gereklidir. Bu unsurlar, akademik liderlerin liderlik yolculuklarını başarıyla tamamlayabilmeleri için vazgeçilmez ve zorunlu birer bileşen olarak öne çıkmaktadır. Akademik liderin gelişimi, bireyin kendi içsel rehberliğini (ya da yönetimsel vicdanını) keşfetmesiyle doğrudan ilişkilidir. Güvenilirlik ve dürüstlük, akademik liderliğin temel taşları arasında yer aldığı için, bireyin kendi inanç ve varsayımlarını belirlemesi, etkin liderlik performansını artırmaktadır. Yapılandırılmış geri bildirimleri dikkate almak, düzenli olarak öz değerlendirme yapmak ve öz farkındalık geliştirmek, duyarlı liderlerin yetişmesine olanak sağlayacak uygun ortamların oluşturulmasına katkı sunar.

Donald Schon, “The Reflective Practitioner” (Yansıtıcı Uygulayıcı) adlı eserinde, dekanların liderlik süreçlerinde sıkça karşılaştıkları belirsizlik, istikrarsızlık, yalnızlık ve değer çatışmalarıyla başa çıkabilmek için eylem sırasında yansıtmanın hayati bir öneme sahip olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle, eylem esnasında yansıtma yapmak liderlik sürecinde vazgeçilmez bir

araştır. Bununla birlikte, dekanların çoğu, eylem sırasında yansıtma pratiğini uygulamalarına rağmen, genellikle gözlemleri üzerine derinlemesine düşünme alışkanlığı geliştirememektedir (Schon, 1983: 243). Bu durum, dekanların kişisel ikilemlerini ve öngörülerini güvenli bir ortamda paylaşabilecekleri ve meslektaşlarının bakış açılarıyla karşılaştırabilecekleri destekleyici grupların oluşturulmasını gerekli kılmaktadır. Liderlik gelişimi, bireyden bağımsız bir şekilde gerçekleşemez. Liderlik, en etkili şekilde bir topluluk içinde veya mentor, akran ya da koç gibi güvenilir meslektaşların desteğiyle gelişir (Beineke & Sublett, 1999). Avustralya’da bir grup dekana etkili bir lider olmak için hangi becerilerin en önemli olduğu sorulduğunda, bir mühendislik fakültesi dekanı şu şekilde yanıt vermiştir: “Öncelikle kendimi tanımam gerekiyor; fakülte ve ekibime liderlik etmeden önce kendimi anlamalıyım.”

Dekanlık gelişim süreci üç temel yaklaşımı içermelidir: kavramsal gelişim, beceri geliştirme ve yansıtıcı düşünme/uygulama. Akademik liderlerin yetiştirilmesi süreci, zaman, pratik yapma, liderlik becerilerini geliştirme ve bu becerileri anlamayı gerektirir. Bu süreç, kavramsal bilgiyi, beceri geliştirmeyi ve okuma, eğitim, mentorluk, beceri atölyeleri ile akran etkileşimleri yoluyla elde edilen yansıtıcı düşünmeyi kapsar. Akademik liderlerin gelişimi genellikle rastlantılara veya sınırlı sayıdaki bireysel mentorluk çabalarına bağlı kalmıştır. Ancak, kuşaklar arası geçiş süreci ve akademik yöneticiler üzerindeki artan talepler göz önüne alındığında, kurumların gelecekteki akademik liderleri yetiştirmek için daha sistematik ve hedefe yönelik süreçler benimsemeleri gerekmektedir.

3.10. Akademik Liderlik Uygulamaları

Ramsden (1998a), akademik liderlerin bireysel özelliklerinden çok, gerçekleştirdikleri eylemlerin önem taşıdığını ifade etmektedir. Akademik liderlerin görevleri arasında, verimli akademik faaliyetler için uygun bir ortam oluşturmak, ortak akademik değerlerin ve kimliklerin gelişimini teşvik etmek, yükseköğretim kurumları için büyük önemi olan eleştirel düşünme ve tartışma kültürünü geliştirmek, paylaşılan kimlikleri güçlendirerek performansını yönetmek ve akademisyenlerin çalışma alanlarını genişletmek yer almaktadır. Ayrıca, akademik gelişimi sağlamak, akademik liderlerin karşılaştığı en karmaşık ve zorlu görevlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Miller, Mamiseishvili ve Lee (2016), özellikle bölüm başkanlarının güçlü bir akademik liderlik sergileyerek diğer öğretim üyelerine örnek oluşturduğunu ve onların gelişimlerini destekleyen bir kaynak olarak görüldüğünü vurgulamaktadır (Karsantik, 2019: 19-20).

Akademik bölümlerde liderlik, akademik ve yönetsel işlevler açısından gerekli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Akademik liderler, fakültelerde veya bölümlerde davranış ve vizyon değişikliklerini yönlendirmekte, akademik ağlar oluşturarak iletişim ve iş birliğini sağlamaktadır. Ayrıca performans yönetimini gerçekleştirirken yenilikçi politikaları hayata geçirmektedirler. Akademik liderler, üniversitenin misyonları doğrultusunda hedeflere ulaşmaya yönelik rehberlik eden bir vizyon geliştirmekte ve bu vizyonu uygulamaya dönüştürmektedir. Henkel'e (2002) göre akademik liderler, değişen politikalar karşısında nitelikli öğretim ve araştırma faaliyetlerini sürdürebilmek için stratejiler geliştirerek iş birliği motivasyonunu artıran bir ortam yaratmaktadır. Akademik liderler, bu süreçte paylaşılan deneyimler oluşturarak vizyonlarını eyleme dönüştürmekte ve bu durum liderlik deneyimlerini zenginleştirmektedir (Karsantık, 2019: 20).

3.11. Akademik Liderliğin Düzeyleri ve Stratejileri

Rowley ve Sherman (2003), akademik liderliğin çeşitli düzeylerde gerçekleştiğini ve bu düzeylerin bölüm başkanlığı, dekanlık ve rektörlük gibi rollerle temsil edildiğini ifade etmektedir. Bölüm başkanları hem öğretim ve araştırma faaliyetlerini yürütmekte hem de yönetsel sorumlulukları yerine getirmektedir. Dekanlar ise genellikle tam zamanlı yöneticiler olarak görev yapmakta olup, öğretim ve araştırma sorumluluklarını bırakmaktadır. Rektörler ve rektör yardımcıları, genellikle dekanlık pozisyonlarından başlayarak daha fazla yetki ve etki sahibi oldukları liderlik rollerine geçiş yapmakta ve yükseköğretim kurumlarının gelişimine katkıda bulunmaktadır.

Taylor (2005), akademik liderlik stratejilerini iki ana başlık altında sınıflandırmaktadır: kişisel-kişilerarası stratejiler ve süreç stratejileri. Kişisel-kişilerarası stratejiler arasında liderlikte örnek olma, yenilikçiliği teşvik etme ve akademik ağlara katılımı destekleme yer alırken; süreç stratejileri arasında öğretim ve araştırma rollerine ilişkin yansıtıcı düşünmeyi teşvik etme, iş birliğine dayalı problem çözme ve farklı çözüm önerilerini destekleme bulunmaktadır.

Spendlove (2007), akademik liderlerin bilgi ve tutumlarının yanı sıra sergiledikleri davranışların da liderlikte belirleyici bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Etkili akademik liderlerin davranışları arasında akademik güvenilirlik ve saygıyı koruma, rol model olma, stratejik düşünme becerisi, insanlarla güçlü etkileşimler kurma, başkalarını dinleme ve onlara danışma, açık iletişim kurma, motivasyon sağlama, mentorluk yapma ve ekipler oluşturma yer almaktadır. Bunun yanı sıra, akademik liderlerden bireylerin güçlü yönlerini ve kapasitelerini geliştirmeleri, kurumsal yenilenmeyi desteklemeleri, ortak hedef

ve anlayışları güçlendirmeleri, çoğulculuğu teşvik etmeleri ve kurumsal dönüşüm süreçlerini kolaylaştırmaları beklenmektedir. (Green ve McDade, 1994). Akademik liderlerin iletişim yoluyla güven ve şeffaflık oluşturmaları, yükseköğretim kurumlarının karmaşık yapısında tüm paydaşlarla ilişkileri güçlendirme ve faaliyetlerin koordinasyonunda önemli bir rol oynamaktadır.

Gigliotti (2017), akademik liderlerin etkili iletişim becerileri sayesinde güven ve şeffaflık inşa etmede kritik bir görev üstlendiğini belirtmektedir.

Ramsden (1998), etkili akademik liderlerin açık hedefler belirlediğini, yeni fırsatlar sunduğunu, kaynakları ve bireyleri etkin bir şekilde yönettiğini, bireyleri motive ederek onlara ilham verdiğini ve takipçilerini ortak bir amaç doğrultusunda birleştirdiğini ifade etmektedir. Ayrıca, bu liderlerin kendi performanslarını değerlendirebilmek için başkalarının görüşlerine başvurmadan çekinmediklerini dile getirmektedir.

Cardno (2014), akademik liderlik rollerini dört temel tema altında ele almaktadır: örgütsel liderlik, eğitim programı liderliği, akademik yönetim ve akademik gelişim. Örgütsel liderlik, kurumun vizyon ve stratejileri doğrultusunda hedefler belirleme, planlama yapma ve diğer birimlerle iş birliği içinde olmayı içerirken; eğitim programı liderliği, programlar için hedefler koyma, akademik etkinliklerde sürekli gelişimi sağlama, araştırma kültürü oluşturma ve mezun ilişkilerini yönetmeyi kapsamaktadır. Akademik yönetim, performans ve gelişimi yönetme, bütçe planlama, araştırma ve danışmanlık faaliyetleri için alanlar oluşturma ve öğretim ile araştırma ortamını düzenleme gibi görevleri içerirken; akademik gelişim, öğretim ve araştırmaya katılımı artırma ve bireysel gelişimi teşvik etme gibi faaliyetleri kapsamaktadır (Cardno, 2014).

Smothers, Bing, White, Trocchia ve Absher (2011), akademik liderlik uygulamalarının bağlama göre değişkenlik gösterebileceğini ifade etmektedir. Vakıf üniversitelerindeki akademisyenler, liderlerin yönetsel becerilere sahip olmalarını, paydaşların ihtiyaçlarını gözetmelerini, dış tanınırlığı artırmalarını ve araştırma verimliliğini desteklemelerini beklerken; devlet üniversitelerindeki akademisyenler, liderlerin dengeli bir tutum sergilemelerini, eşitlikçi bir yaklaşım benimsemelerini, stratejik motivasyon sağlamalarını ve araştırma verimliliğini artırmalarını öncelikli görmektedir. Bir bağlamda etkili olan liderlik uygulamalarının başka bir bağlamda aynı etkiyi gösteremeyebileceği ifade edilmektedir. Dolayısıyla, farklı bağlamlar arasındaki farklılıkları ve bu farklılıkların nedenlerini anlamak, etkili akademik liderlik uygulamalarının geliştirilmesi ve bu liderlerin eğitimi için önemli bir bakış açısı sunmaktadır.

3.12. Akademik Liderlik Kavramı Üzerine Yapılan Araştırmalar

Çağdaş toplumsal yapılarda şahıslar, müşterek yaşam formları içerisinde varlıklarını sürdürmek mecburiyetindedir. Bu tarz kolektif organizasyonlarda bulunmanın getirdiği çeşitli sorumlulukların varlığından bahsetmek olanaklıdır. Bahsi geçen sorumlulukların harmonizasyon temin etme, ortak gayeler istikametinde belirli ortak kararlar tesis etme gibi mevzuları gündeme getirdiği düşünülmektedir. Belirlenmiş bir amaç doğrultusunda harmonizasyon ve eşgüdümü sağlamak adına liderlik mekanizması kritik bir öneme sahiptir.

Şahısların hedef-amaç döngüsü içerisinde senkronize bireyler ve senkronize gruplar tesis ettikleri belirtilebilir. Bu vasıta ile amaçlanan hedeflere uygun vazife dağılımı gerçekleştirilerek erişilmesinin kayda değer ölçüde basitleşeceği öngörülmektedir.

Yüksek eğitim kurumlarında da bu kuramsal çerçevenin değişiklik göstermediği ifade edilebilir; çünkü bireylerin kendilerini geliştirme proseslerinde birlikte hareket etmeleri, maksatlarına çok daha hızlı bir biçimde ulaşmalarını mümkün kılar. Bununla birlikte ister toplumsal gruplarda isterse akademik cemiyetlerde değişmeyen hakikat liderlik olgusudur. Bilhassa bu noktada akademik liderlik mefhumu merkezi bir konuma yerleşmektedir.

Luton (2010), Kuzey Carolina Üniversitesi'nde bölüm başkanlarının liderlik davranışlarını ele alan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada, bölüm başkanlarının liderlik tarzlarını analiz etmek amacıyla Çok Faktörlü Liderlik Anketi (Multifactor Leadership Questionnaire), öğretim üyelerinin örgütsel bağlılık düzeylerini değerlendirmek için Örgütsel Bağlılık Anketi (Organizational Commitment Questionnaire) ve katılımcılara ilişkin bilgiler toplamak için Demografik Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırma bulguları, dönüşümcü liderliğin tüm boyutlarının öğretim üyelerinin örgütsel bağlılık seviyeleri üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Diğer bir ifadeyle, öğretim üyeleri, bölüm başkanlarının dönüşümcü liderlik sergilediklerine dair inançları arttıkça, örgütsel bağlılıklarının da aynı oranda yükseldiğini belirtmişlerdir.

Gittens (2009), Virginia'daki üniversitelerde dönüşümcü liderlik davranışlarının akademik bağlamdaki geçerliliğini incelemiştir. Bu çalışmada, bölüm başkanları ve öğretim üyelerinin algılarını değerlendirmek için Çok Faktörlü Üniversite Liderlik Anketi (Multifactor College Leadership Questionnaire) ve demografik bilgi formu kullanılmıştır. Veriler çevrimiçi yöntemle toplanmış ve katılımcılar, dönüşümcü liderlik davranışlarının bölüm liderliği için uygun olduğunu ifade etmişlerdir. Gittens, öğretim üyelerinin ve bölüm başkanlarının, dönüşümcü liderlik davranışlarının lider-izleyici ilişkisi bağlamında bölüm düzeyinde etkili olduğunu düşündüklerini vurgulamıştır.

Martin (2009), California Üniversitesi'nde bölüm başkanlarının liderlik davranışlarına yönelik algılarını değerlendiren bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada, bölüm başkanlarının kendi liderlik davranışlarını değerlendirmeleri için Çok Faktörlü Liderlik Anketi ve demografik bilgi formu kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, bölüm başkanlarının etkileşimsel ve dönüştürücü liderlik yaklaşımlarını bir arada benimsediklerini ortaya koymuştur. Ayrıca, liderlik davranışlarının, bölüm başkanlarının görev süresiyle bağlantılı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma, bir üniversite bölümünü yönetmenin oldukça karmaşık bir süreç olduğunu ve bu süreçte farklı liderlik tarzlarının birlikte kullanılmasının önemini vurgulamaktadır. Etnik köken, görev süresi ve cinsiyet ile liderlik davranışları arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Luton (2010), Gittens (2009) ve Martin (2009) tarafından gerçekleştirilen bu üç araştırma, büyük devlet üniversitelerinde yürütülmüş ve akademik liderlik davranışlarını incelemek amacıyla Çok Faktörlü Liderlik Anketi (MLQ) kullanılmıştır. Bu çalışmalardan farklı olarak, başka bir araştırmada akademik liderlik küçük ölçekli özel kurumlarda ele alınmış ve yalnızca öğretim üyelerinden elde edilen veriler değerlendirilmiştir (Akt. Gidman, 2013).

Berdrow (2010), ABD'nin kuzeydoğusunda yer alan özel bir üniversitenin sosyal bilimler ve işletme bölümlerinde görev yapan 21 bölüm başkanıyla gerçekleştirdiği çalışmada, bu kişilerin rollerini, beklentilerini ve görevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için gereken yeterlilikleri incelemiştir. Araştırma, bölüm başkanlarıyla yapılan görüşmelerin yanı sıra öğretim üyeleri, personel, öğrenciler ve kurullar gibi çeşitli paydaşlardan elde edilen kapsamlı verilere dayanmaktadır. Bölüm başkanlarının görevleri, yönetimle ilgili dört faaliyet (öğretim üyelerinin gelişimi, öğrenci gelişimi, iletişim ve temsiliyet, çalışma ve yönetim) ile dönüşümsel liderlik kapsamında değerlendirilen iki faaliyet (yeniliklerin kolaylaştırılması ve iklimin iyileştirilmesi) olmak üzere altı kategoride sınıflandırılmıştır. Çalışma, başkanlık görevine başlama ve bu görevi tamamlama süreçleri gibi geçiş dönemleri ile mesleki gelişim ihtiyaçlarını ön plana çıkarmıştır.

Whitsett (2007), ABD'de küçük ölçekli bir devlet üniversitesinde görev yapan bölüm başkanlarının liderlik davranışlarını araştırmıştır. Çalışmada, Hershey ve Blanchard tarafından geliştirilen Liderlik Etkililiği ve Uyumluluk Açıklaması (LEAD) adlı ölçüm aracı, hem bölüm başkanlarının hem de öğretim üyelerinin liderlik davranışlarını değerlendirmek için kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, bölüm başkanlarının en sık tercih ettiği liderlik tarzının "satıcı" (selling) liderlik olduğunu, bunu "katılımcı" liderlik tarzının izlediğini göstermiştir. Çalışma, gelecekte özel sosyal bilimler üniversitelerindeki bölüm başkanlarının liderlik davranışlarına yönelik araştırmalar yapılmasını önermiştir.

Stark ve diğerkleri (2002), program geliştirme süreçlerinde etkili liderler olarak değerklendirilen bölüm başkanlarıyla bir çalışma yürütmüştür. Bu araştırmada, 44 bölüm başkanı ve 83 öğretim üyesiyle görüşmeler yapılmış ve elde edilen veriler nitel analiz yöntemleriyle incelenmiştir. Çalışma sonucunda, bölüm başkanlarının kolaylaştırıcı, hissedici, başlatıcı, gündem belirleyici, savunucu, koordinatör ve standart belirleyici olmak üzere yedi farklı liderlik rolü üstlendikleri belirlenmiştir. Ayrıca, farklı disiplinlerin bir arada bulunmasının, bölüm başkanlarının görevlerini daha karmaşık hale getirdiği ifade edilmiştir. Bölüm başkanlarının kendi alanlarını destekleme konusunda dikkatli oldukları, ancak diğerk disiplinlerdeki standartları sorgulama konusunda isteksiz davrandıkları görülmüştür. Araştırma, liderlik davranışlarının misyon, kurumsal yapı ve bölüm büyüklüğü gibi bağlamsal faktörlere göre değerişiklik gösterebileceğini vurgulamıştır.

Berdrow (2010), Stark ve diğerkleri (2002) ve Whitsett (2007) tarafından yürütölen bu çalışmalar, farklı tür ve büyüklükteki kurumlara odaklanarak akademik liderlik konusuna yeni bir bakış açısı sunmuş ve liderlik rollerinin karmaşıklığını ortaya koymuştur.

Fox ve diğerkleri (2005), akademik liderlerin değerklendirilmesi amacıyla Akademik Başkanlar için Liderlik Değerklendirme Aracı (LEIFAC) adlı bir ölçüm aracı geliştirmiştir. Bu ölçek, idari, kişilerarası, iletişim, akademik ve politik becerileri ölçmek için hazırlanmış 39 Likert tipi sorudan oluşmaktadır. Araştırmacılar, bu aracın değerklendirme ve mesleki gelişim süreçlerinde kullanılabileceğini belirtmekle birlikte, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğunu ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, akademik liderlik araştırmalarında Çok Faktörlü Liderlik Anketi (MLQ), daha fazla test edilmiş ve kabul görmüş bir araç olarak öne çıkmaktadır.

Hacıfazlıoğlu (2010), Türkiye ve Amerika’da orta ve üst düzey yönetim kademelerinde görev yapan kadın akademik liderlerin karşılaştığı sorunları ve bu sorunlarla başa çıkma yöntemlerini incelemiştir. Araştırma, ABD’nin Phoenix ve Türkiye’nin İstanbul şehirlerinde görev yapan 24 kadın akademik liderle gerçekteştirilmiştir. Bulgular, kadın liderlerin karşılaştıkları zorlukları aşarak alternatif çözümler ürettiklerinde başarılı liderler haline geldiklerini ve liderlik görevlerinden memnuniyet duyduklarını göstermiştir.

Boer (2009), üniversitelerin sürekli bir değerişim süreci içinde olduğunu ve bu değerişimlerin orta kademe yönetim pozisyonlarını da etkilediğini vurgulamıştır. Araştırmaya, 20 üniversiteden 513 akademik lider katılmış ve bu liderlerin profilleri, görevleri ve yeterlilikleri incelenmiştir. Araştırma, geleneksel dekanların yanı sıra daha profesyonel yönetim anlayışına sahip dekanların da bulunduğunu ortaya koymuştur.

Flores (1993), üniversitelerin azalan mali destekleri ve artan mali yüklerini göz önünde bulundurarak akademik liderlik ve yönetim konularını ele almıştır. Çalışma, stratejik planlamanın kurumların gelişiminde önemli bir araç olduğunu ve ziyaretlerin maddi kaynak sağlama açısından etkili bir yöntem olduğunu ortaya koymuştur.

Crudo-Capili ve Concepcion (2013), vakıf üniversitelerinde görev yapan altı dekanın liderlik hikâyelerini incelemiş ve liderlik özelliklerinin doğuştan geldiği, ancak deneyimlerle geliştirildiği sonucuna ulaşmıştır. Çalışma, akademik liderlerin vizyon sahibi, güçlü ilişkiler kurabilen ve duygusal dayanıklılığa sahip bireyler olduğunu vurgulamıştır.

Ande (2009), ABD'deki üniversitelerde orta ve üst düzey yöneticilik pozisyonlarında bulunan Afrika kökenli akademisyenlerin liderlik deneyimlerini incelemiştir. Araştırma, bu liderlerin güçlü kişisel motivasyon ve yüksek özgüven gibi özelliklere sahip olduğunu göstermiştir.

4.Sonuç

Yükseköğretim kurumlarında aranan liderlik vasıfları ile diğer sektörlerdeki liderlik gereksinimleri arasında kayda değer bir korelasyon gözlemlenmektedir. Akademik personelin liderlerinden beklediği nitelikler, esasen farklı organizasyonlarda görev yapan çalışanların kendi yöneticilerinden talep ettiklerinin akademik çevreye adapte edilmiş formülasyondur ve akademisyenlerin departman yöneticilerinden talep ettikleri davranış kalıpları, temelde eğitim sektöründeki öğretmenlerin idarecilerinden bekledikleri tutumlarla örtüşmektedir. Genel liderlik literatüründe etkili kabul edilen parametreler, üniversite ekosistemindeki akademik liderlik konsepti için de aynı derecede geçerlidir.

Liderlik yetkinliğinin çeşitli veçheleri, oldukça sade ve aynı zamanda orijinaliteden yoksun tek bir ilkedен hareketle formüle edilebilir. Liderliğin ayırt edici fonksiyonu, bireylerin özünde var olan kapasitelerini ortaya çıkarmak ve onları gelecek vizyonuna yöneltmektir. Başarılı bir akademik lider, mensup olduğu kurumla ilgili belirgin hedefler ortaya koyar ve yeni imkânları değerlendirir, metodolojik ve produktif bir yaklaşımla hem beşeri sermayeyi hem de maddi kaynakları idare eder, personeli aksiyona geçirmek için güdüler ve onlara ilham verir, izleyicilerini eğitir ve kapasitelerini artırır, ayrıca kendi performansını nasıl yükselteceğini keşfetmek için devamlı olarak mesai arkadaşlarının görüşlerine başvurur. Bütün bu eylemleri bütünlük, enerji, motivasyon ve ruhsal güçle hayata geçirir, zira bu nitelikler olmaksızın personeli tarafından takip edilmeyeceğinin farkındadır. İçten içe kabul ediyoruz ki akademik kadronun tümü üstün eğitimci veya araştırmacı değildir.

Çoğunluğumuz standart yeterliliğe sahibiz. Kimi bireyler üstün yetenekli öğrencilere ve öğretim görevlilerine mükemmele ulaşmaları için yardımcı olabilir. Fakat yalnızca istisnai bir öğretim elemanı veya lider, sıradan şahısların olağanüstü performans sergilemesine vesile olabilir. Liderlik disiplininin, alelaide olanı fevkalade olana dönüştürme mahareti olduğu öne sürülebilir.

Dekanlar ve bölüm başkanları herhangi bir liderlik formasyonu edinmeden, evvelce yönetim tecrübesi kazanmadan, makamlarının muğlaklığını ve kompleksitesini tam manasıyla idrak etmeden, bir akademisyenden yöneticiye dönüşürken vuku bulan metamorfik değişimlerin idrakinde olmadan ve yeni pozisyonlarının akademik ve şahsi hayatlarına yükleyeceği sorumlulukları bilmeden liderlik mevkiine tayin edilirler. Akademisyenlikten akademik yöneticiliğe geçiş, vakit ve özveri gerektirir ve bu konuma erişen tüm akademisyenler liderlik rolüne bütünüyle uyum sağlayamazlar. Akademik liderlerin entegrasyon süreci tesadüfi faktörlere bağlı kalmış görünümü vermektedir.

Akademik liderlik pozisyonlarının muhtelif kategorilerinde pratik sahada kazanılan deneyim, akademik liderliğe erişmenin konvansiyonel bir metodudur. Sahada edinilen tecrübeler akademik liderin vazifesini anlamasının fundamentalini oluşturur, ancak genellikle eksik bir panorama sunar ve daha geniş kapsamlı akademik liderlik rolünde başarı için elzem olan teorik kavrayışı ve yetkinlik gelişimini temin edemeyebilir. Akademik liderlerin geliştirilmesi, akademik liderlik becerilerini kavramak, tatbik etmek ve ilerletmek için zaman ve spesifik prosedürler gerektirir. Bu süreç, okuma, eğitim, mentorluk, beceri çalıştayları ve meslektaş etkileşimi aracılığıyla elde edilebilen kavramsal anlayış, yetenek geliştirme ve refleksiyon içerir. Akademi dünyasındaki liderlerin gelişimi çoğu kez şansa ya da sınırlı sayıdaki bireysel mentorluk faaliyetlerine emanet edilmektedir. Akademik liderler üzerindeki yükselen talepler ve meydan okumalar dikkate alındığında, kurumların müstakbel akademik liderleri yetiştirmek için daha odaklanmış ve sistematik bir metodoloji benimsemeleri elzemdir.

5. Kaynakça

- Akbaba, A, Erenler, E. (2008). Otel işletmelerinde yöneticilerin liderlik yönelimleri ve işletme performansı ilişkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19 (1) , 21- 36 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/atad/issue/16794/174462>
- Ande, T. A. (2009). Academic leadership experiences of foreign-born African immigrants in American institutions of higher education (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses Database, (UMI No. 3374720).
- Aslan, Ş. (2013). *Geçmişten Günümüze Liderlik Kuramları Sağlık Yönetimi Bakış Açısıyla*. Eğitim Yayınevi.
- Baloğlu, N. & Öz, H. (2021). Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Liderlik İle ÖrgütSel Bağlılık Arasındaki İlişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 410-445. <https://doi.org/10.17679/inuefd.818390>
- Beineke, J.A. ve Sublett, R.H. (1999). Leadership lessons and competencies: Learning from the Kellogg National Fellowship Program. Battle Creek, MI: Kellogg Foundation.
- Bennis, W., Nanus, B. (1985). The strategies for taking charge. Leader., Harper. Row.
- Berdrow, I. (2010). King among kings: Understanding the role and responsibilities of the department chair in higher education. *Educational Management Administration ve Leadership*, 38(4), 499–514.
- Berdrow, I. (2010). King among kings: Understanding the role and responsibilities of the department chair in higher education. *Educational Management Administration ve Leadership*, 38(4), 499–514.
- Berg, C. H. ve Jarbour, C. (2014). Leadership and leadership development in academia. CESAER Task Force Human Resources.
- Brown, M. L. (2001). Leading Leadership Development in Universities: A Personal Story. *Journal of Management Inquiry*, 10(4), 312-323.
- Cardno, C. (2014). The functions, attributes and challenges of academic leadership in New Zealand polytechnics. *International Journal of Educational Management*, 28(4), 352-364.
- Crudo-Capili, M. A., & Concepcion, C. B. (2013). Experiences of selected deans in a private university: Implications to academic leadership. In V. Ribiere, & L. Worasinchai (Eds.), *Proceedings of the International Conference on Management, Leadership and Governance* (pp. 48-55).
- De Boer, H., & Goedegebuure, L. (2009). The changing nature of the academic deanship. *Leadership*, 5(3), 347-364.

- Debowski: (2015). Developing Excellent Academic Leaders in Turbulent Times. All Ireland Journal of Teaching and Learning in Higher Education (AISHE-J), 7(1), 2221-2233.
- Durmaz, A. (2017). *Akademik Liderlerin Gelişimi*, Electronic Journal of Vocational Colleges-December/Aralık,
- Eraslan, L. (2011). Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: dönüşümcü liderlik. Journal of Human Sciences, 8(1), 1-32.
- Ervay, S. (2006). Academic leadership in America's public schools. NASSP Bulletin, 90(2), 77-86.
- Flores Jr, F. C. (1993). Academic leadership in advancement activities: a dimension of the dean's role in american higher education (Doctoral dissertation). The Claremont Graduate School, California.
- Fox, R., Burns, M. K., & Adams, K. I. (2005). Academic chairperson evaluation instrument: a potential design. Academy of Educational Leadership Journal, 9(2), 41-49.
- Gardner, J.W. (1987) Leadership development. Washington, DC: Independent Sector.
- Gidman, K. L., (2013). Faculty member perceptions of academic leadership styles at private colleges (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses Database.
- Gigliotti, R. A. (2017). An exploratory study of academic leadership education within the Association of American Universities. Journal of Applied Research in Higher Education, 9(2), 196-210.
- Gittens, B. (2009). Perceptions of the applicability of transformational leadership behavior to the leader role of academic department chairs: A study of selected universities in Virginia. (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses Database, (UMI No. 3331198).
- Gmelch, W. H., Hopkins, D., ve Damico: (2011). Seasons of a Dean's Life. Sterling, VA: Stylus Publishing, LLC.
- Gmelch, W. H., Reason, R. D., Schuh, J. H., ve Shelley, M. C. (2002). The call for academic leaders: The Academic Leadership Forum evaluation report. Ames, IA: The Center for Academic Leadership and the Research Institute for Studies in Education.
- Gmelch, W.H. ve Buller, J.L. (2016). Skill Development for Academic Leaders. The Department Chair, 26(4), 25- 27.
- Gmelch, W.H. ve Miskin, V.D. (t.y.). Department Chair Call for Leadership: Part 2. <http://atwood.six-osix.com/content/departmant-chair-call-leadership-part-2> , 22.10.2017 tarihinde alınmıştır.

- Green, M., & McDade, S. (1994). Investing in higher education: A handbook of leadership development. Phoenix: Oryx Press.
- Hacıfazlıoğlu, Ö. (2010). Yükseköğretimde Lider Olarak Göreve Uyum Sağlama Süreci: Türkiye ve Amerika'dan Kadın Liderlerin Deneyimleri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: Theory & Practice, 10 (4), 2221-2273.
- Hacıfazlıoğlu, Ö. (2010). Yükseköğretimde lider olarak göreve uyum sağlama süreci: Türkiye ve Amerika'dan kadın liderlerin deneyimleri. Perspectives in Education, 28(2), 51-62.
- Hite, D. M., Nandedkar, A., Mercer, J. ve Martin, W. (2014). The Development of an Inspirational Leadership Workshop: An Academic – Projectitioner Collaboration. Journal of Leadership Education, 13 (3), 98- 106.
- Jones, D. G. (2011). Academic Leadership and Departmental Headship in Turbulent Times, Tertiary Education and Management, 17(4), 279-288, DOI: 10.1080/13583883.2011.605906.
- Karsantık, Ğ. (2016). Yönetici akademisyenlerin akademik liderlik algısı üzerine bir inceleme (Tez No. 435406) [Yüksek lisans tezi,
- Karsantık, İ. (2016). *Yönetici Akademisyenlerin Akademik Liderlik Algısı Üzerine Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karsantık, İ. (2019). *Yükseköğretimde Akademik Liderlik, Yükseköğretim Kültürü Ve Akademik Kimlik Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Luton, B. (2010). Transformational leadership and organizational commitment: A study of UNC system business school department chairs. (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses Database, (UMI No. 3407997).
- Luton, B. (2010). Transformational leadership and organizational commitment: A study of UNC system business school department chairs. (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses Database, (UMI No. 3407997).
- Minaz, M.B., Akın, M.A., Taş, H. ve Keskiöğlu, M.Ş. (2019). Etik liderlik. Ed. Mehmet Ali Akın. Pegem Akademi.
- Ramsden, P. (1998). Learning to lead in higher education. London: Routledge.
- Rowley, D. J., & Sherman, H. (2003). The special challenges of academic leadership. Management Decision, 41(10), 1058-1063.
- Sathye, M. (2004). Leadership in Higher Education: A Qualitative Study. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 5(3).

<http://www.qualitativeresearch.net/index.php/fqs/article/view/571/1239>
06.10.2017 tarihinde alınmıştır

- Saydam, S. (2019). Öğretim elemanlarının örgütsel adalet ve örgütsel özdeşleşme algılarının akademik entelektüel liderlik davranışlarına etkisi: İstanbul Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa örneği [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi
- Schön, D. A. (1983). The reflective practitioner: How professionals think in action. New York: Basic Books.
- Smothers, J., Bing, M. N., White, D., Trocchia, P. J., & Absher, K. (2011). From the follower's viewpoint: A configurational approach to the ideal academic leader. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(3), 293-307.
- Spendlove, M. (2007). Competencies for effective leadership in higher education. *International Journal of Educational Management*, 21(5), 407-417.
- Stark, J. S., Briggs, C. L., & Rowland-Poplowski, J. (2002). Curriculum leadership roles of chairpersons in continuously planning departments. *Research in Higher Education*, 43(3), 329-356.
- Stark, J. S., Briggs, C. L., & Rowland-Poplowski, J. (2002). Curriculum leadership roles of chairpersons in continuously planning departments. *Research in Higher Education*, 43(3), 329-356.
- Şişman, M. (2002). Öğretim liderliği. Pegem A Yayıncılık.
- Taylor, K. L. (2005). Academic development as institutional leadership: An interplay of person, role, strategy, and institution. *International Journal for Academic Development*, 10(1), 31-46.
- Umar, S. (2024). *Yükseköğretimde Akademik Liderlik, Kalite Ve Kurumsal Hafıza Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Uzun, T. (2024). *Yükseköğretimde Akademik Liderlik, Örgütsel Adalet, Örgütsel Etik İklim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Whitsett, G. (2007). Perceptions of leadership styles of department chairs. *College Student Journal*, 41(2), 274-286.
- Whitsett, G. (2007). Perceptions of leadership styles of department chairs. *College Student Journal*, 41(2), 274-286.
- Wolverton, M., ve Gmelch, W. H. (2002). College deans: Leading from within. Westport, CT: American Council on Education and Oryx.

Yalçinkaya, M . (2002). Çağdaş okulda etkili liderlik. Ege Eğitim Dergisi , 1
(2). DOI:
https://dergipark.org.tr/en/pub/eggeefd/issue/4923/67351#article_cite
Yukl, G. A. (2018). *Örgütlerde Liderlik*. Nobel Akademik Yayıncılık.

2. Bölüm

Çocuklarda Cimnastik Temelli Biyomotor Gelişim

Yusuf Can GÜRSOY¹

Yunus SADIR²

GİRİŞ

Günümüzde hızlı kentleşme ve teknolojik gelişmeler, çocukların doğal ortamlarla yeterli düzeyde etkileşimde bulunmalarını engellemektedir; bunun sonucunda hareketsiz bir yaşam tarzı benimsemekte ve teknolojik cihazlara bağımlılık göstermektedirler. Bu durum, çocukların psikolojik iyi oluşunu ve genel sağlık durumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Küçük & Koç, 2004).

Günümüz dünyasında erken çocukluk döneminde benimsenen hareketsiz yaşam tarzı ve yetersiz fiziksel etkinlikler, okul öncesi ve ilkökul dönemindeki çocukların temel motor becerilerinin gelişimini olumsuz yönde etkileyerek, ilerleyen yaşlarda daha karmaşık motorik yetilerin kazanımını zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda, herhangi bir spor branşında üst düzeyde uzmanlaşma sağlanabilmesi için, çocukluk döneminden itibaren temel biyomotor yetilerin sistematik ve planlı bir şekilde geliştirilmesi gerekmektedir (Culjak et al., 2014). Çocukluk döneminde düzenli olarak gerçekleştirilen fiziksel etkinlikler, sağlıklı bir bedensel yapının oluşumunda ve korunmasında önemli bir rol oynamaktadır. Ergenlik öncesi ve ergenlik döneminde spor faaliyetlerine katılım, dolaşım ve solunum sistemlerinin sağlıklı gelişimini desteklerken, aynı zamanda bireylerin bilişsel ve duygusal gelişimlerine de olumlu katkılar sağlamaktadır (Alpay et al., 2007).

Bu bağlamda cimnastik, çocukların hem bedensel hem de bilişsel yeteneklerinin gelişimini doğrudan destekleyen ve akranlarıyla etkileşim kurmalarını sağlayan bir spor branşıdır. Bu spor dalında gerçekleştirilen hareketler, ileri düzeyde fiziksel ve zihinsel beceri gerektirmektedir. Özellikle temel cimnastik uygulamaları, çocukların psikomotor yetilerini geliştirmekte ve

¹ Dumlupınar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü, Kütahya, Türkiye

email: yusuf.gursoy@dpu.edu.tr, Orcid No: 0009-0004-4004-9404

² T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Pasinler İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, Pasinler Atatürk Yatılı Bölge Ortaokulu, Erzurum, Türkiye

email: yns_sadir@hotmail.com, Orcid No: 0009-0009-1770-5780

özgüven duygularını desteklemektedir. Bu nedenle cimmastik, her yaş kademesindeki çocuklar için önemli bir eğitim ve gelişim aracıdır (Berisha & Çilli, 2016).

Biyomotor yetiler, büyüme ve olgunlaşma süreçleriyle beraber merkezi sinir sisteminin koordineli gelişimi sonucu belirli bir yeterlilik düzeyine ulaşır. Bu gelişim aşamaları, çocukların hareketle ilgili becerilerini kazanma ve geliştirme sürecini kapsamaktadır (Bağcı, 2009). Çeşitli spor dallarında, kuvvet, sürat, dayanıklılık ve esneklik gerektiren karmaşık hareket bileşenleri sıklıkla yer almaktadır. Cimmastik branşında ise baskın biyomotor özellikler arasında esneklik, kuvvet, çeviklik, hız, dayanıklılık ve koordinasyon ön plana çıkmaktadır (Bompa & Haff, 1994).

Cimmastik, çocukların fiziksel kapasitelerini ve motor becerilerini geliştiren bir spor dalı olarak, esneklik, kuvvet, dayanıklılık, hız ve koordinasyon gibi biyomotor yetileri kapsamaktadır. Bu bölümde, çocukların cimmastik uygulamaları sırasında geliştirdikleri biyomotor yetiler ele alınacak, bu yetilerin önemi ve gelişim süreçleri üzerinde durulacaktır.

CİMNASTİK

Cimmastik, vücut kontrolünü sağlamak için ihtiyaç duyulan biyomotor yetilerin geliştirilmesine yönelik, hem yerde hem de çeşitli aletler kullanılarak gerçekleştirilen fiziksel aktivitelerin tümünü kapsayan bir spor dalı olarak tanımlanmaktadır (Kesilmiş, 2012). Başka bir tanıma göre Cimmastik, vücudun esneklik, çeviklik ve kontrol yeteneklerine dayanan, aletli veya aletsiz olarak gerçekleştirilebilen, gösteri niteliği taşıyan sistematik hareketler bütünüdür ifade etmektedir (Mengütay, 2005). Cimmastik, uygulama esnasında yüksek motivasyon oluşturan ve izleyiciler için ilgi çekici bir spor dalı olmasıyla beraber temel beden hareketlerini etkin bir şekilde kullanarak kas gruplarının tamamının koordineli şekilde çalışmasını desteklemektedir (Mülazımoğlu Ballı & Gürsoy, 2006). Cimmastik sporunda birey, esas olarak kendi performansı ile rekabet içinde olduğu için rakip sporcular ile doğrudan bir etkileşim bulunmamaktadır. Sporculardan, yüksek düzeyde fiziksel güç ve kararlılık gerektiren hareketleri estetik, akıcı ve kusursuz biçimde gerçekleştirmeleri beklenir. Bu seviyeye ulaşmak ise ancak uzun süreli, planlı ve disiplinli antrenmanlar ile sağlanabilmektedir.

Türkiye’de cimmastik faaliyetleri, Türkiye Cimmastik Federasyonu (TCF) tarafından organize edilmekte olup 7 ayrı disiplin temelinde yürütülmektedir. Bu disiplinler; artistik cimmastik, ritmik cimmastik, aerobik cimmastik, akrobatik cimmastik, trampolin cimmastiği ve parkur şeklinde sıralanmaktadır (Erul, 2022).

CİMNASTİK SPORU BRANŞLARI

1.Artistik Cimnastik

Artistik cimnastik, 1896'dan bu yana dört yılda bir düzenlenen ve modern olimpiyat oyunlarında sürekli yer alan disiplinlerden biridir. Kadınlar artistik cimnastikte dört farklı alette, erkekler ise altı farklı alette mücadele etmektedirler. Kadın sporcuların yarıştığı aletler; atlama masası, asimetrik paralel, denge ve yer aletlerinden oluşurken; erkek sporcular yer, kulplu beygir, halka, atlama masası, paralel ve barfiks aletlerinde mücadele etmektedir. Cimnastik sporcularının çeşitli aletlerde gereksinim duyduğu fiziksel beceriler; nöromusküler güç, kuvvet, esneklik, sürat, koordinasyon, denge ve enerji sistemleri gibi unsurları içermekte olup, bu becerilerin önemi her bir alet için farklılık göstermektedir (Moeskops et al., 2018).

2. Ritmik Cimnastik

Ritmik cimnastik, yalnızca kadın sporcuların katıldığı ve esneklik, denge ile kuvvet bileşenlerinin ön planda tutulduğu olimpik bir disiplindir. Bu disiplin, müzik eşliğinde belirli bir ritim ve tempo doğrultusunda hazırlanan koreografilerle uygulanır. Bazen yalnızca vücut hareketleriyle, bazen ise ip, kurdele, çember veya top gibi hafif ve estetik gerektiren aletler kullanılarak sergilenir. Ayrıca, labut gibi yüksek kontrol gerektiren aletlerle yapılan hareketler, dans figürleriyle birleşerek görsel bir estetik oluşturur (Hamza et al., 2020).

Sporcular bireysel olarak yarıştıklarında, koreografinin süresi 1 dakika 30 saniye olarak belirlenmektedir; ancak beş kişiden oluşan gruplar halinde yarışıldığında ise bu süre 1 dakika uzayarak toplam 2 dakika 30 saniye sürmektedir. Bu disiplinde seyircinin sporcuyu izlerken müzik ve dans bütünlüğünden etkilenerek çeşitli duygusal deneyimler yaşaması amaçlanmaktadır. Koreografiler, denge hareketleri, çeşitli sıçramalar ve dönüşlerin kombinasyonlarıyla oluşturulan vücut hareketlerini içermeli ve aynı zamanda alet kullanımıyla desteklenmelidir (TCF, 2024).

3. Aerobik Cimnastik

Hareketlerin belirli bir düzen içerisinde gerçekleştirildiği bu disiplin, yüksek performansın müzikle uyumlu bir şekilde bütünleştiği, yedi temel adımlamanın seriler boyunca tekrarlandığı dinamik ve enerjik bir yapıya sahiptir (TCF, 2024). Bu disiplin, sporcunun öz değerlendirme yapmasını gerektiren; güçlü ve zayıf yönlerini tanımasına, zayıf yönlerini geliştirmesine ve güçlü yönlerini etkili

biçimde ortaya koymasına olanak tanıyan bir yapıya sahiptir (Berisha et al., 2015).

Aerobik cimmastik, yüksek yoğunluklu ve aralıklı hareketleri içermesi sebebiyle hem aerobik hem de anaerobik enerji sistemlerini etkin bir biçimde kullanarak kardiyovasküler ve metabolik fonksiyonlar üzerinde önemli etkiler ortaya koymaktadır. Yüksek performans sergileyen sporcuların anaerobik enerji sistemini daha yoğun biçimde kullandıkları öne sürülmekte olup, Aerobik cimmastikte elde edilen başarı, yalnızca ileri düzey motor becerilere değil, aynı zamanda gerçekleştirilen hareketlerin yoğunluğu ve karmaşıklık düzeyine de bağlı olduğu ifade edilmektedir (Ma et al., 2024).

4.Akrobatik Cimmastik

Olimpik bir disiplin olmamakla birlikte, sporcuların sıra dışı yeteneklerini ikili, üçlü veya grup şeklinde, eşit sayıda katılımcıyla performans sergileyerek gösterdikleri bir cimmastik disiplini (Bağcı, 2021).

5. Trambolin Cimmastik

Trambolin cimmastik, 5,20 m uzunluğunda, 3,05 m genişliğinde ve 1,15 m yüksekliğe sahip bir trambolin üzerinde gerçekleştirilmektedir (TCF, 2024). Bu disiplin; Bireysel Trambolin, Senkronize Trambolin, Tumbling ve Double Mini Trambolin olmak üzere dört ana kategoriden oluşmaktadır. Yarışmalarda gerçekleştirilen seriler, ileri ve geri, burgulu veya burgusuz hareketleri içeren toplam on elementten meydana gelmektedir. Seri esnasında, uçuş anında yüksek düzeyde kontrol sağlanmalı, her elementte açılış korunmalı ve vücut pozisyonu estetik bir biçimde sergilenerek yükseklik sürekliliği sağlanmalıdır. Trambolin cimmastik serileri duraksamadan ve kesintisiz bir şekilde gerçekleştirilmelidir. 2021 yılının başından itibaren, yarışma kuralları Uluslararası Cimmastik Federasyonu icra kurulunun onayıyla yürürlüğe girmiş olup, bu kurallar, tüm trambolin yarışmalarında uygulanmakta ve her seviyedeki müsabakalara temel oluşturmaktadır. Ayrıca, yaş grupları ve gençler kategorisinde düzenlenen yarışmalar için özel kurallar da belirlenmiştir (Ünal & Güre, 2024).

6. Parkur Cimmastik

Bu disiplinde sporcular, herhangi bir ekipman kullanmadan farklı yükseklikteki engelleri aşarak belirli bir tempoda hareket etmekte; hareketli nesneler üzerinde denge ve serbest akrobatik hareketler sergileyerek, kendilerini riske atmadan parkuru en hızlı şekilde bitirmeye çalışmaktadır. Parkur süresince hareket geçişlerinde çeviklik büyük önem taşır ve faaliyetler belirli kurallar çerçevesinde yürütülmektedir. Parkur yarışmaları, sporcuların mümkün olan en

kısa sürede engelleri aşarak bitiş çizgisine ulaştığı “hız yarışmaları” ile 90 saniye içinde çeşitli akrobatik hareketler eşliğinde parkuru tamamlamayı hedeflediği “serbest stil yarışmaları” olmak üzere iki ana kategoriye ayrılmaktadır (Usluoğlu et al., 2020).

BİYOMOTOR YETİLER

Biyomotor yetiler doğuştan var olan nitelikler olup deneyim yoluyla öğrenilmezler; ancak çeşitli etkinlik ve uygulamalar aracılığıyla geliştirilebilirler. Biyomotor yetiler, büyüme ve olgunlaşma sürecine paralel olarak merkezi sinir sisteminin koordineli gelişimi doğrultusunda gelişim gösterir. Bu süreç aynı zamanda çocukların hareket becerilerini geliştirmelerine zemin hazırlar (Bağcı, 2009). Çocuklarda motor hareketlerin gelişimi, başlangıçta refleksif tepkilerle ortaya çıkar ve zamanla belirli bir sıra izleyerek kontrollü ve yetkin hareketlere dönüşür. Bireyin temel motorik özellikleri, bedenini tanıma ve farkındalık kazanma süreciyle ilişkilendirilir.

Bu yetiler; dayanıklılık, kuvvet, sürat, esneklik ve koordinasyon şeklinde sınıflandırılmaktadır (Sevim, 2010).

Dayanıklılık

Sporcularda dışsal uyaranlara karşı uzun süre dayanabilme kapasitesi fiziksel dayanıklılık olarak tanımlanırken, organizmanın bütünüyle ya da belirli sistemlerinin yorgunluğa karşı direnç gösterebilme durumu ise ruhsal dayanıklılık olarak adlandırılmaktadır (Weineck, 2011).

Başka bir tanıma göre ise dayanıklılık, kuvvet ve sürat antrenmanlarında ortaya çıkan yorgunluk belirtilerine rağmen yüklenmenin devam ettirilebilme becerisi olarak tanımlanmaktadır (Muratlı et al., 2011). Dayanıklılığın en belirgin biçimde geliştiği dönem, 4–14 yaş aralığı ile sonrasındaki yıllar olarak ifade edilmektedir (Kuter & Öztürk, 1997; Sevim, 2006). Küçük yaşlardaki dayanıklılık kapasitesinin sınırlı olmasının temel nedeni kardiyovasküler sistemin yetersizliği değildir; aksine, bu durum, çocuğun kas dokusunun henüz yeterli gelişim göstermemiş olmasına bağlıdır. Çocuklara yönelik dayanıklılık antrenmanları, özellikle aerobik kapasitenin artırılmasına odaklanmalıdır; zira çocukluk döneminde yapılan aerobik çalışmalar, fiziksel gelişim ve genel sağlık açısından büyük önem taşımaktadır. Okul öncesi dönem, çocuklarda dayanıklılık gelişimi açısından en uygun dönem olarak değerlendirilmektedir. Dayanıklılık çalışmalarının, sürekli yüklenme yöntemine ve kısa süreli yoğun antrenmanlara dayalı olarak planlanması gerekmektedir. Bu süreçte yapılan aktiviteler, oyun temelli etkinlikler aracılığıyla yürütülmelidir. Çalışmaların başlangıcında 5–10 dakikalık yüklenmeler tercih edilmeli ve ilerleyen

aşamalarda süre veya mesafe yaklaşık %10 oranında artırılmalıdır (Muratlı, 2013).

Kuvvet

Spor bilimleri perspektifinden değerlendirildiğinde kuvvet, sporcuların kondisyon düzeyini belirleyen biyomotor özelliklerden biri olup, bir kasın belirli bir dirence karşı kasılabilme kapasitesini ve bu kasılmanın ölçüsünü sürdürebilme yetisini ifade eder (Dündar, 2007).

Başka bir tanıma göre kuvvet, bir kasın veya kas grubunun maksimum düzeyde kuvvet veya tork üretebilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Bompa & Haff, 2015). Bu tanımlar birlikte değerlendirildiğinde, kuvvetin spor performansındaki kritik rolü ve antrenman sürecinde geliştirilmesi gerektiğinin önemini açıkça ortaya koymaktadır. Çocuklarda kas kuvvetinin gelişimi; cinsiyet, yaş, biyolojik olgunluk düzeyi ve fiziksel aktivite geçmişi gibi değişkenlere bağlı olarak farklılık göstermektedir. Yaş ve cinsiyet değişkenleri dikkate alındığında, kız ve erkek çocuklarında yaklaşık 10–11 yaşına kadar kuvvet gelişiminde belirgin bir farklılık gözlenmemektedir. Ancak 11 yaş sonrasında, özellikle erkek çocuklarda hormonal değişimlerin etkisiyle kas gelişiminin daha hızlı gerçekleştiği ve bu durumun cinsiyetler arasında kuvvet farklılıklarının ortaya çıkmasına neden olduğu belirtilmektedir (Kayapınar, 2002).

Sürat

Sürat, bir bireyin vücudunun bir kısmını veya tamamını yüksek hızla bir noktadan başka bir noktaya taşıyabilme yeteneği olarak tanımlanır. Bu özellik, sporcunun belirli bir mesafeyi en kısa sürede kat edebilme kapasitesini ifade eder. Sürat, temel motorik yetilerden biri olup genetik faktörlerden etkilenir; aynı zamanda bilinçli ve sistematik antrenmanlarla geliştirilebilir (Sevim, 2010). Sürat, sinir ve kas sistemlerinin uyumlu çalışması sonucu ortaya çıkan bir özellik olup, hareketin frekansı ile doğrudan ilişkilidir.

Sürat performansı, bireylerin yaş ve cinsiyet özelliklerine bağlı olarak farklı düzeylerde ortaya çıkmaktadır (Yol et al., 2023). Bu nedenle, sürat gelişiminin desteklenebilmesi için antrenmanlara erken yaşlarda başlanması ve belirlenen hedefler doğrultusunda sistemli bir şekilde çalışılması önem taşımaktadır. Kuvvet ve kuvvette devamlılıkla yakından ilişkili olan sürat performansı, amaç doğrultusunda planlanmış ve hareketin niteliğine uygun kuvvet antrenman programlarıyla geliştirilebilmektedir (Özdemir, 2009).

Sürat, yaşa bağlı olarak farklı gelişim özellikleri gösterir. Okul öncesi dönemde yavaş olan sürat, 5–7 yaş arasında belirgin bir gelişim gösterirken;

birincil çocukluk döneminde (6–9 yaş) hareket süratinde hızlı bir ilerleme gözlemlenir ve ikinci çocukluk evresinde (10–14 yaş) reaksiyon sürati yetişkin düzeyine yaklaşır (Muratlı et al., 2011). Bu doğrultuda, sürat hem doğuştan gelen özellikler hem de yaşa ve sistematik antrenmana bağlı olarak gelişen, çocukların motor performansında kritik bir role sahip temel bir motorik yetidir.

Savucu ve arkadaşları (2018), cimmnastiğe yeni başlayan 6–7 yaş grubundaki çocuklara 12 haftalık temel cimmnastik eğitimi uygulayarak fiziksel uygunluk üzerindeki etkilerini araştırmış ve antrenman sonrasında sürat testi ortalama puanlarında artış olduğunu, bunun istatistiksel olarak anlamlı bulunduğunu rapor etmişlerdir.

Esneklik

Esneklik, fiziksel uygunluğun bir bileşeni olarak, eklemlerin normal hareket açıklığı sınırları içerisinde fonksiyonel hareket edebilme kapasitesi şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle, eklemin sahip olduğu doğal hareket genişliği kapsamında serbest biçimde hareket edebilme yeteneğini ifade etmektedir (Polat,2009).

Esneklik, yalnızca sportif performans açısından değil, aynı zamanda olası sakatlıkların önlenmesi bakımından da önemli bir role sahiptir. Özellikle cimmnastik gibi bazı spor dallarında eklemlerin hareket açıklığı kritik bir unsur olarak öne çıkmakta, bu nedenle esneklik söz konusu branşlarda başarının temel belirleyicilerinden biri kabul edilmektedir. Bu durum, yalnızca cimmnastikçilerin sıklıkla gerçekleştirdikleri teknik unsurların büyük çoğunluğunda esnekliğe gereksinim duyulmasından değil, aynı zamanda hareketlerin doğru ve etkili biçimde uygulanabilmesi açısından da belirleyici bir rol oynamasından kaynaklanmaktadır (Vernetta et al., 2022).

Esneklik, kız çocukları için 4–13 yaş aralığında, erkek çocukları için ise 4–8 yaş aralığında kritik bir gelişim özelliği taşımaktadır. Her iki cinsiyette de esneklik düzeyleri 5 ile 8 yaş arasında benzer bir seyir izlerken, 12–13 yaş döneminde en yüksek seviyesine ulaşmakta ve sonrasında yaşın ilerlemesiyle birlikte kademeli olarak azalmaktadır. Genel olarak kadınların, çocukluktan yetişkinliğe kadar tüm yaş evrelerinde erkeklere kıyasla daha yüksek esneklik düzeyine sahip oldukları görülmektedir (Özer & Özer, 2016).

Demirel ve arkadaşları (2016), cimmnastik eğitimi alan 3–6 yaş arası okul öncesi çocukların fiziksel gelişimlerini inceledikleri çalışmada, antrenman sonrasında otur-uzan esneklik testi ortalama puanlarının arttığını rapor etmişlerdir. Bu sonuç, erken yaşlarda yapılan düzenli cimmnastik eğitiminin çocuklarda esneklik gelişimini desteklediğini göstermektedir.

Koordinasyon

Koordinasyon, istemli ve istemsiz hareketlerin uyum içinde gerçekleştirildiği oldukça karmaşık bir motor beceri olarak tanımlanabilir. Sinirsel ve kas sistemlerinin etkileşimini yansıtan bu yeti, kuvvet, dayanıklılık, esneklik ve sürat gibi temel motorik özelliklerle yakından ilişkilidir. Başka bir ifadeyle, hareketlerin etkili bir biçimde gerçekleştirilebilmesi için iskelet kasları, eklemler, tendonlar ve bağ dokularının merkezi sinir sistemiyle eşgüdüm içerisinde çalışması gerekmektedir (Başkan, 2006). Koordinasyon, karmaşık yapıya sahip bir biyomotor beceri olup sürat, kuvvet, dayanıklılık ve esneklik gibi diğer biyomotor özelliklerle yakın bir etkileşim içerisindedir (Bompa, 2007). Koordinasyonu oluşturan başlıca unsurlar arasında reaksiyon zamanı, ritim hissi, denge, mekânsal farkındalık, yön değiştirme becerisi ve hareketlerin uyumlu biçimde birleştirilmesi yer almaktadır (Kunz, 2001). Spor dallarına özgü hareketlerde bu bileşenlerin verimli biçimde kullanılması, performans düzeyini doğrudan etkilemektedir (Günay, Şıktar & Şıktar, 2017).

Koordinasyon becerisinin geliştirilmesi açısından en uygun dönemin 7–8 yaş aralığı olduğu belirtilmektedir. Bu yaş grubunda egzersizlere dikkatli ve kontrollü bir biçimde başlanması önerilmektedir. Çünkü bu dönem, yeni motor becerilerin öğrenilmesinin en kolay olduğu gelişim evresidir. Koordinasyonun etkili biçimde geliştirilebilmesi için, diğer motorik özelliklerle birlikte eşzamanlı olarak çalışılması gerekmektedir (Muratlı et al., 2011).

Çocuk ve Cimnastik

Çocukların fiziksel yeterliliklerinin sağlıklı bir şekilde gelişebilmesi açısından, beceri öğrenimi ve hareket eğitiminin en temel etkisi, sinir-kas uyumunun güçlendirilmesi üzerine odaklanmaktadır (Çamlıyer, 1997). Çocukluk döneminde beyin öğrenmeye en uygun hâle gelir; bu evrede gerçekleşen en belirgin değişim, beyin hücrelerinin sayısındaki artış ve bu hücreler arasındaki bağlantı yoğunluğunun yükselmesidir (Çelik, 2017). Bu bağlamda, sinir-kas uyumu ve merkezi sinir sisteminin hızlı gelişim gösterdiği bu dönemde, çocukların koordinasyon yetilerinin desteklenmesi açısından cimnastik uygulamaları önemli bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla çocukların erken yaşta cimnastik sporuna yönlendirilmesi, motor becerilerinin gelişimi açısından önemli görülmektedir (Açıkada & Hazır, 2016).

Cimnastiğin Çocuğun Motor Gelişimi Üzerine Etkisi

Günümüzde teknolojinin yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelmesiyle birlikte, çocukların hareket etme olanakları bilgisayar oyunları, televizyon ve akıllı telefon gibi dijital araçlar tarafından sınırlandırılmaktadır. Bu durum,

çocukların fiziksel, zihinsel ve duygusal gelişimleri için gerekli olan sürekli hareket etme gereksiniminin bilinçli ya da farkında olmadan kısıtlanmasına yol açmaktadır (Güven, 2005). Düzenli olarak sportif etkinliklere katılan çocuklar hem kişisel hem de fiziksel açıdan gelişim göstermektedir. Cimnastik sporu ise çocukların fiziksel ve motor becerilerinin gelişiminde önemli bir role sahiptir (Güven, 2005).

Fiziksel aktivite, özellikle cimnastik antrenmanları veya düzenli spor katılımı yoluyla, vücut kütlesi (ağırlık, yağ ve kas oranı), kemik mineral yoğunluğu, kas gelişimi ve kuvveti ile kardiyorespiratuvar sistemin gelişimini desteklemektedir (Gabbard, 1996).

Cimnastik sporu, çocukların fiziksel ve motor gelişimine sağladığı kapsamlı katkılar açısından önemli bir role sahip olmasıyla beraber ısınma süreçlerinde uygulanan koşu, zıplama ve hoplama gibi temel hareketler ile antrenman sırasında cimnastik aletleri üzerinde gerçekleştirilen alet üzerine çıkma, koşma, zıplama ve vücut ağırlığını kullanarak yapılan çeşitli hareketler, çocukların kardiyorespiratuvar sisteminin yanı sıra kas gücü ve dayanıklılığının gelişimini desteklemektedir. Bu aktiviteler sırasında farklı kas grupları eş zamanlı olarak çalışmakta ve böylece kas koordinasyonu ve genel kas gelişimi sağlanmaktadır. Ek olarak, vücut parçalarını kullanarak yapılan köprüler, bacak açarak gerçekleştirilen sıçramalar ile antrenman sonunda uygulanan esnetme ve germe hareketleri, vücut esnekliğinin artmasına katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla cimnastik, çocukların basitten karmaşığa doğru motor becerilerinin gelişimini desteklerken, aynı zamanda genel motorik kapasitelerinin bütüncül olarak gelişimini teşvik etmektedir (Mülazımoğlu, 2006). Çakto ve Akın (2023) . çocuklarda motor gelişim sürecine hareket eğitimi ve oyun formatındaki aktivitelerin katkı sağlayacağını ifade etmektedir.

SONUÇ

Bu bölümde ele alınan veriler, cimnastik sporunun çocukların fiziksel, motorik, bilişsel ve duygusal gelişimi üzerindeki çok boyutlu katkılarını ortaya koymaktadır. Günümüz çocuklarının teknolojiye olan bağımlılığı ve hareketsiz yaşam tarzı, temel motor becerilerin kazanımını sınırlamakta ve ileri düzey motorik yetilerin öğrenilmesini zorlaştırmaktadır. Bu durum, çocukların sağlıklı gelişim süreçlerinde kritik öneme sahip biyomotor yetilerin sistematik olarak desteklenmesini gerektirmektedir.

Cimnastik sporunun çocukluk döneminde uygulanması, esneklik, kuvvet, dayanıklılık, sürat, koordinasyon gibi temel biyomotor becerilerin gelişimini doğrudan desteklemektedir. Isınma aktivitelerinden, aletli ve aletsiz cimnastik uygulamalarına kadar gerçekleştirilen hareketler, kas gruplarının koordineli

alışmasını sağlayarak kas gücü, dayanıklılık ve kardiyorespiratuvar kapasiteyi güçlendirmektedir. Aynı zamanda, vücut ağırlığını kullanarak yapılan hareketler, eklem hareket açıklığı ve genel esnekliği artırmakta, motor becerilerin basitten karmaşığa doğru gelişimini desteklemektedir.

Bunun yanı sıra cimmastik, çocukların psikomotor yetilerini geliştirmede, zgven kazanmalarında ve sosyal etkileşim becerilerini artırmalarında da önemli bir araçtır. Sporun disiplinli yapısı, merkezi sinir sistemi ile kaslar arasındaki uyumu güçlendirerek koordinasyonun gelişmesine olanak tanımakta ve çocukların hareketleri daha kontrollü ve bilinçli biçimde gerçekleştirmelerini sağlamaktadır. Çocukluk döneminde edinilen bu temel biyomotor yetiler, ileri yaşlarda spor ve günlük yaşam aktivitelerinde motorik performansın artmasına, sakatlanma riskinin azalmasına ve genel sağlık durumunun iyileşmesine katkı sunmaktadır.

Özetle, cimmastik sporu, çocukların bedensel ve bilişsel kapasitelerini bütüncül biçimde geliştiren, biyomotor becerilerin gelişimini sağlayan ve sağlıklı bir yaşam için temel motorik yetilerin erken yaşta edinilmesine olanak tanıyan kritik bir eğitim ve spor aracıdır. Bu nedenle, çocukların fiziksel aktiviteye ve özellikle cimmastik sporuna erken yaşta yönlendirilmesi hem motorik hem de bilişsel gelişim açısından uzun vadeli faydalar sağlamaktadır

KAYNAKÇA

- Açıkada, C., & Hazır, T. (2016). Uzun süreli sporcu gelişim programları: Hangi bilimsel temellere oturuyor? *Spor Bilimleri Dergisi*, 27(2), 84–99. <https://doi.org/10.17644/sbd.255156>
- Alpay, B., Altuğ, K., & Hazar, S. (2007). İlköğretim okul takımlarında yer alan 11–13 yaş grubu öğrencilerin bazı solunum ve dolaşım parametrelerinin spor yapmayan öğrencilerle karşılaştırılarak değerlendirilmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(14), 22–29.
- Bağcı, E. (2009). 10–12 yaş grubu aerobik cimnastik branşı ile uğraşan yarışmacı bayan sporcular ile aynı yaş grubu sedanter öğrencilerin bazı fiziksel özelliklerinin Eurofit test bataryası ile karşılaştırılması [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı].
- Bağcı, E. (2021). *Beden eğitimi alan bilgisi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Başkan, M. (2006). 6–8 yaş cimnastikçiler ve sedanter çocukların anaerobik kapasitelerinin karşılaştırılması [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü].
- Berisha, M., & Çilli, M. (2016). 15–16 yaş çocuklarda temel cimnastik derslerinde kazanılan farklı kuvvet türlerinin cimnastik performansı üzerine etkilerinin incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11(1), 37–45.
- Berisha, M., Beyleroğlu, M., Yalçın, İ., & Uca, M. (2015). Artistik, aerobik ve ritmik cimnastikçilerin sürekli kaygı düzeyleri ile performans arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(19), 392–399. <http://dx.doi.org/10.16992/ASOS.950>
- Bompa, T. O. (2007). *Dönemleme: Antrenman kuramı ve yöntemi* (T. Bağırhan, Çev.; 3. bs.). Spor Yayınevi.
- Bompa, T. O., & Haff, G. G. (1994). *Theory and methodology of training*. Kendall.
- Bompa, T. O., & Haff, G. G. (2015). *Dönemleme: Antrenman kuramı ve yöntemi* (T. Bağırhan, Çev.; 3. bs.). Spor Yayınevi.
- Culjak, Z., Miletic, D., Kalinski, S. D., Kezic, A., & Zuvela, F. (2014). Fundamental movement skills development under the influence of a

gymnastics program and everyday physical activity in seven-year-old children. *Iranian Journal of Pediatrics*, 24(2), 124.

Çakto, P., & Akın, S. (2023). Çocuklarda motor gelişim, hareket eğitimi ve oyun [Motor development, movement education and play in children]. İ. Görgüt & A. Türker (Ed.), *Küreselleşen dünyada spor bilimleri IV* (ss. 5–24) içinde. Duvar Yayınlar

Çamlıyer, H., & Çamlıyer, H. (1997). *Eğitim bütünlüğü içinde çocuk hareket eğitimi ve oyun*. Can Ofset.

Çelik, A. (2017). 6–12 yaş çocukların fiziksel ve motor gelişimi. *I. Uluslararası Multidisipliner Çalışmaları Sempozyumu* (s. 155–160). Gece Kitaplığı.

Demirel, N., Şirinkan, A., & Şirinkan, Ş. Ö. (2016). Yaz spor okulunda jimnastik eğitimi alan okul öncesi çağ öğrencilerinin Eurofit testleriyle fiziksel gelişimlerinin incelenmesi (Erzurum örneği). *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2, 688–694. <https://doi.org/10.24289/ijsser.279077>

Dündar, U. (2007). *Antrenman teorisi* (Geliştirilmiş 7. bs.). Nobel Yayın Dağıtım.

Erul, B. (2022). *Cimnastik kavramına yönelik sporcu, antrenör ve velilerin metaforik algıları*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

Günay, M., Şıktar, E., & Şıktar, E. (2017). *Antrenman bilimi*. Gazi Kitabevi.

Güven, N.M. (2005). *Okul öncesi ve ilköğretimde beden eğitimi*. Kök Yayıncılık, 192 s. Ankara.

Hamza, J. S., Zahraa, S. A., & Wahed, A. A. (2020). *The history of rhythmic gymnastics for women*. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24, 6605–6612. <https://doi.org/10.61841/py4pb621>

Kayapınar, F. (2002). 6–7 yaş grubu çocuklarda hareket eğitiminin çift el-göz koordinasyonu ve reaksiyon sürelerine etkisi (ss. 29–30). Nobel Yayınları.

Kesilmiş, İ. (2012). 4–6 yaş çocuklarda cimnastik antrenmanının büyüme ve biyomotor yetiler üzerine etkisi (Yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kuter, M., & Öztürk, F. (1997). *Antrenör ve sporcu el kitabı*. Bağırhan.

- Küçük, V., & Koç, H. (2004). Psiko-sosyal gelişim süreci içerisinde insan ve spor ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 9–11.
- Ma, D., Silva, R. M., Xu, Q., Wang, K., & Zhao, Z. (2024). Jumping interval training: An effective training method for enhancing anaerobic, aerobic and jumping performance in aerobic gymnastics. *Journal of Sports Science & Medicine*, 23, 410–417. <https://doi.org/10.52082/jssm.2024.410>
- Mengütay, S. (2005). Cimnastik. In Morpa (Ed.), *Morpa spor ansiklopedisi* (Cilt 2, ss. 24–29). Morpa.
- Moeskops, S., Oliver, J., Read, P. J., Cronin, J. B., Myer, G. D., & Lloyd, R. S. (2018). The physiological demands of youth artistic gymnastics: Applications to strength and conditioning. *Journal of Strength and Conditioning Research*. <https://doi.org/10.1519/SSC.0000000000000404>
- Muratlı, S. (2013). *Çocuk ve spor* (Geliştirilmiş 3. baskı). Nobel Yayın.
- Muratlı, S., Kalyoncu, O., & Şahin, G. (2011). *Antrenman ve müsabaka*. Kalyoncu Spor Danışmanlık San. Tic. Ltd. Şti.
- Mülazımoğlu Ballı, Ö. Y., & Gürsoy, F. T. D. (2006). *Bruininks–Oseretsky Motor Yeterlik Testinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması ve beş–altı yaş grubu çocuklara uygulanan cimnastik eğitim programının motor gelişime etkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ev Ekonomisi, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Anabilim Dalı.
- Özdemir, S. (2009). *14–16 yaş grubu erkek futbolcularda kompleks antrenman programının patlayıcı güç, kuvvet, sürat ve çeviklik gelişimine etkisi* (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Özer, D. S., & Özer, M. K. (2016). *Çocuklarda motor gelişim*. Nobel Yayıncılık.
- Polat, G. (2009). *9–12 yaş grubu çocuklarda 12 haftalık temel badminton eğitimi antrenmanlarının motorik fonksiyonları ve reaksiyon zamanları üzerine etkileri* (Yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Savucu, Y., Karataş, M., Eskiyecek, C. G., Yücel, A. S., & Karadağ, M. (2018). 6–7 yaş grubu erkek çocuklarda 12 haftalık temel cimnastik eğitiminin fiziksel uygunluklarına etkisi. *Turkish Journal of Educational Studies*, 5, 53–65. <https://doi.org/10.33907/turkjes.451340>

- Sevim, Y. (2006). *Antrenman bilgisi*. Nobel Yayınları.
- Sevim, Y. (2010). *Antrenman bilgisi* (7. baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Türkiye Cimnastik Federasyonu. (n.d.). *Aerobik cimnastik*. Erişim: 08 Eylül 2024, <https://www.tcf.gov.tr/branslar/aerobik-cimnastik/>
- Türkiye Cimnastik Federasyonu. (n.d.). *Ritmik cimnastik*. Erişim: 08 Eylül 2024, <https://www.tcf.gov.tr/branslar/ritmik-cimnastik/>
- Türkiye Cimnastik Federasyonu. (n.d.). *Trambolin cimnastik*. Erişim: 08 Eylül 2024, <https://www.tcf.gov.tr/branslar/trambolin-cimnastik/>
- Usluoğlu, M., Beyazıt, E., Küçüksubaşı, H., Soner, A., & Serdar, K. (2020). *Beden eğitimi ve spor öğretmenliği video ders notları* (1. baskı). Benim Hocam Kitabevi.
- Ünal H, Gürer M, 2024. *Uluslararası Cimnastik Federasyonu 2025-2028 Trambolin Cimnastik Değerlendirme Kuralları*. FIG İcra Kurulu. Erişim Adresi: <https://www.tcf.gov.tr/wp-content/uploads/2024/10/2025-2028-trambolin-cimnastik-degerlendirme-kurallari.pdf>
- Vernetta, M., Peláez-Barrios, E. M., & López-Bedoya, J. (2022). *Systematic review of flexibility tests in gymnastics*. Journal of Human Sport and Exercise, 17, 58–73.
- Weineck, J. (2011). *Futbolda kondisyon antrenmanı* (T. Bağırhan, Çev.). Spor Yayınevi ve Kitabevi.
- Yol, Y., Bal, E., & Malkoç, N. (2023). *7–10 yaş arası cimnastik yapan kız ve erkek sporcuların denge, sürat ve esneklik parametrelerinin karşılaştırılması*. Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 17, 385–394. <https://doi.org/10.61962/bsd.1407154>

3. Bölüm

Motivasyonel Faktörlerin Sporcu Stres Yönetimine Etkisi

Halil BIŞGIN¹

GİRİŞ

Spor, bireyin yalnızca fiziksel kapasitesini değil, aynı zamanda psikolojik dayanıklılığını da test eden çok boyutlu bir etkinliktir. Sporcular, yüksek rekabet ortamı, performans baskısı ve sosyal beklentiler nedeniyle sıklıkla stres faktörleriyle karşılaşmaktadır. Stresin yönetilememesi, performans düşüşü, motivasyon kaybı ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Jones, 1995). Bu nedenle sporcu performansının sürdürülebilirliği açısından stres yönetimi becerilerinin güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır (Lazarus, 1999).

Motivasyon, bireyin belirli bir hedefe ulaşmak için davranışlarını başlatma, yönlendirme ve sürdürme eğilimidir (Deci & Ryan, 2000). Spor ortamında motivasyonel faktörler, sporcunun yalnızca performansını değil, aynı zamanda stresle başa çıkma biçimini de belirlemektedir. İçsel motivasyon düzeyi yüksek sporcuların, dışsal motivasyonla güdülenen bireylere kıyasla daha güçlü stres toleransına sahip oldukları ve psikolojik dayanıklılık açısından daha istikrarlı bir yapı sergiledikleri bilinmektedir (Pelletier, Fortier, Vallerand, & Brière, 2013). Bu durum, motivasyonun stres yönetimi süreçlerinde düzenleyici bir değişken olarak rol oynadığını göstermektedir (Weinberg & Gould, 2019).

Stresle başa çıkma sürecinde sporcunun motivasyonel yapısı; öz düzenleme, hedef belirleme ve psikolojik dayanıklılık gibi faktörlerle yakından ilişkilidir. Motivasyonel süreçlerin güçlü olması, stresin algılanış biçimini olumlu yönde etkileyerek sporcunun bilişsel ve duygusal dengesini korumasına yardımcı olur (Lazarus, 1999). Bilinçli farkındalık temelli uygulamaların da yine sporcularda psikolojik iyi olma hallerine destekleyici bir faktör olarak görülmektedir (Üzgül ve Sarı, 2024). Bu bağlamda, motivasyonel faktörlerin sporcu stres yönetiminde belirleyici bir unsur olduğu ve performansın psikolojik temelleriyle doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir (Weinberg & Gould, 2019).

¹ Dumlupınar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Bölümü, Kütahya, Türkiye
email: halil.bisgin@dpu.edu.tr, Orcid No: /0000-0001-7763-6769

Motivasyonel faktörlerin sporcularda stresle başa çıkma düzeyine olan etkilerinin incelenmesi, spor psikolojisi literatürüne önemli katkılar sunmaktadır. Özellikle öz-belirleme, hedef yönelimi ve öz düzenleme gibi motivasyonel bileşenlerin, stresle başa çıkma süreçlerinde belirleyici olduğu görülmektedir. Bu durum, sporcuların yalnızca fiziksel değil, psikolojik hazırlık süreçlerinin de bütüncül olarak ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır (Roberts, Treasure, & Conroy, 2007).

Motivasyon Kavramı ve Sporcu Psikolojisindeki Yeri

Motivasyon kavramı, psikoloji literatüründe bireyin davranışlarını başlatan, yönlendiren ve sürdürmesini sağlayan içsel veya dışsal güçler olarak tanımlanmaktadır (Reeve, 2018). Spor bağlamında motivasyon, sporcunun antrenmanlara katılımını, hedefe odaklanmasını ve zorluklar karşısında gösterdiği direnç düzeyini belirleyen temel bir psikolojik süreçtir. Dolayısıyla, motivasyonun niteliği ve yönü, performans başarısının ötesinde sporcunun genel psikolojik iyilik hâliyle de yakından ilişkilidir (Deci & Ryan, 2000).

Motivasyonun iki temel biçimi bulunmaktadır: içsel (intrinsik) ve dışsal (ekstrinsik) motivasyon. İçsel motivasyon, bireyin etkinliği kendi içsel doyumunu, merakı veya öğrenme isteği nedeniyle gerçekleştirmesiyle ilgilidir. Dışsal motivasyon ise bireyin dış ödüller, cezadan kaçınma ya da sosyal onay gibi dış faktörler aracılığıyla davranış göstermesini ifade eder (Vallerand, 2007). Sporcular açısından içsel motivasyon, uzun vadeli bağlılık ve sürdürülebilir performans açısından belirleyici olurken; yalnızca dışsal faktörlerle güdülenen sporcularda tükenmişlik ve stres riskinin daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir (Pelletier et al., 2013).

Öz-belirleme kuramı (Self-Determination Theory, SDT), motivasyonun spordaki dinamiklerini açıklamada en sık kullanılan teorik yaklaşımlardan biridir. Bu kuram, bireylerin üç temel psikolojik ihtiyacı özerklik (autonomy), yeterlik (competence) ve ilişkililik (relatedness) karşıladıklarında daha güçlü ve içselleştirilmiş bir motivasyon geliştirdiklerini öne sürer (Deci & Ryan, 2008). Sporcunun antrenör, takım arkadaşları ve çevresinden aldığı destek, bu ihtiyaçların karşılanmasında belirleyici bir rol oynar. Bu bağlamda, özerklik ve yeterlik duygusunu destekleyen bir sportif çevre, sporcunun stresle başa çıkma kapasitesini de güçlendirir (Gagné, Ryan, & Bargmann, 2003).

Motivasyonun sporcu psikolojisindeki yeri, yalnızca performans çıktılarıyla sınırlı değildir. Psikolojik sağlamlık, öz düzenleme, hedef belirleme ve duygusal farkındalık gibi süreçler de motivasyonel yapıyla doğrudan ilişkilidir (Clancy, Herring, MacIntyre, & Campbell, 2016). Özellikle yüksek stres altında, motivasyonu içsel kaynaklardan alan sporcuların duygusal düzenleme

stratejilerini daha etkin kullandıkları, kaygı düzeylerini daha hızlı dengeledikleri ve performans odaklı düşünme biçimini koruyabildikleri belirlenmiştir (Pensgaard & Roberts, 2000).

Motivasyon sporcunun yalnızca performans gücünü değil, aynı zamanda psikolojik dayanıklılığını da belirleyen merkezi bir faktördür. İçsel motivasyonun güçlü olduğu durumlarda stresin algılanışı daha kontrol edilebilir bir biçim almakta, bu da sporcunun hem duygusal istikrarını hem de odaklanma becerisini artırmaktadır (Vallerand & Losier, 1999). Bu nedenle, motivasyonel süreçlerin derinlemesine anlaşılması, sporcu stres yönetiminin temel psikolojik altyapısını çözümlemede önemli bir teorik çerçeve sunmaktadır (Reeve, 2018).

Sporda Stres ve Stres Yönetimi

Spor, doğası gereği yüksek düzeyde fiziksel efor, psikolojik baskı ve rekabet içeren bir ortam sunar. Bu nedenle stres, sporcuların hem antrenman hem de yarışma süreçlerinde sıkça karşılaştığı bir olgudur. Genel olarak stres, bireyin çevresel talepler ile kişisel kaynakları arasındaki dengesizliğin bir sonucu olarak ortaya çıkan fizyolojik ve psikolojik bir tepki biçimidir (Lazarus & Folkman, 1984). Sporcu açısından stres; performans beklentileri, antrenör baskısı, seyirci etkisi, medya ilgisi veya sakatlık gibi çok çeşitli kaynaklardan beslenebilir (Anshel, 2001). Bu faktörlerin doğru yönetilememesi, performansın düşmesine, motivasyonun azalmasına ve uzun vadede tükenmişliğe yol açabilir (Kaiseler, Polman, & Nicholls, 2009).

Spor psikolojisi literatüründe stres, genellikle eustres (yararlı stres) ve distres (zararlı stres) olmak üzere iki boyutta incelenir. Eustres, sporcunun enerji, dikkat ve motivasyon düzeyini artırarak performansa katkı sağlayabilirken; distres performans kaygısı, kas gerginliği ve odaklanma kaybı gibi olumsuz etkiler doğurur (Selye, 1976). Bu bağlamda, sporcunun stres deneyimini yönetebilmesi, stresin türünü algılama ve bu algıya uygun başa çıkma stratejilerini devreye sokabilme becerisine bağlıdır (Krohne, 2002).

Başa çıkma stratejileri (coping strategies), stresin yarattığı olumsuz etkileri azaltmak veya kontrol altına almak amacıyla kullanılan bilişsel ve davranışsal yöntemleri ifade eder. Lazarus ve Folkman'ın (1984) modeline göre bu stratejiler iki temel grupta toplanır: problem odaklı başa çıkma ve duygu odaklı başa çıkma. Sporcular açısından problem odaklı başa çıkma; performans planlaması, teknik geliştirme veya hedef revizyonu gibi somut eylemleri kapsarken, duygu odaklı başa çıkma; stresin duygusal etkisini azaltmaya yönelik rahatlama, olumlu düşünme veya sosyal destek arama davranışlarını içerir (Nicholls & Polman, 2007).

Stres yönetimi, sporcular için yalnızca psikolojik dayanıklılığı artırma aracı değil, aynı zamanda performans optimizasyonunun da bir gerekliliğidir. Etkili stres yönetimi, sporcunun bilişsel kontrolünü güçlendirerek dikkatini hedef üzerinde tutmasına, kaygı düzeyini düzenlemesine ve içsel motivasyonunu korumasına yardımcı olur (Hardy, 1996). Bu doğrultuda, stres yönetimi programları; bilişsel yeniden yapılandırma, nefes egzersizleri, gevşeme teknikleri, görselleştirme ve öz konuşma gibi yöntemlerle desteklenmektedir (Taylor & Wilson, 2005).

Stresin kontrolü yalnızca bireysel stratejilere bağlı değildir; aynı zamanda sosyal çevrenin niteliği ve örgütsel destek düzeyi de stres yönetiminde önemli rol oynar. Antrenör, takım arkadaşları ve aile desteği, sporcunun stres algısını azaltarak psikolojik güven duygusunu güçlendirir (Nicholls, Holt, Polman, & Bloomfield, 2006). Özellikle olumlu sosyal iklimlerde, sporcuların kaygı düzeylerinin daha düşük olduğu ve stresle başa çıkma stratejilerini daha etkin kullandıkları belirlenmiştir (Gould, Dieffenbach, & Moffett, 2002). Yine mizah; kaygı gibi durumlar ile başa çıkmada etkili yöntemlerdendir (Altınok ve Sarı, 2023).

Stres yönetimi sporda yalnızca psikolojik bir süreç değil, aynı zamanda motivasyonel, bilişsel ve sosyal boyutları olan çok yönlü bir olgudur. Sporcuların stresle etkili biçimde başa çıkabilmeleri, hem bireysel farkındalık düzeylerine hem de çevresel desteğin kalitesine bağlıdır. Dolayısıyla, stresin doğru yönetimi sporcunun hem psikolojik dayanıklılığını hem de performans sürekliliğini belirleyen temel bir değişken olarak değerlendirilebilir (Hardy, 1996; Nicholls & Polman, 2007).

Motivasyonel Faktörlerin Sporcu Stres Yönetimine Etkisi

Motivasyon ve stres, sporcunun performansını belirleyen iki temel psikolojik değişkendir. Bu iki kavram arasındaki ilişki, sporcunun çevresel baskılara karşı dayanıklılığını ve duygusal dengesini nasıl koruyabildiğini anlamada önemli ipuçları sunar. Araştırmalar, içsel motivasyon düzeyi yüksek sporcuların stresli durumları tehdit olarak değil, meydan okuma olarak algıladıklarını ve bu sayede daha etkili başa çıkma stratejileri geliştirdiklerini ortaya koymuştur (Smith, Ntoumanis, & Duda, 2007). Buna karşılık, yalnızca dışsal ödüllerle güdülenen sporcuların stresli durumlarda kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğu ve performans tutarlılığının azaldığı belirtilmektedir (Kavussanu & Harnisch, 2000). Yine bu duruma paralel olarak sporcuların yer aldığı lig seviyeleri arttıkça sakatlanma kaygılarının da arttığı belirtilmektedir (Sarı, Cin ve Damian, 2023).

Motivasyonel faktörler, stresin bilişsel değerlendirme sürecinde önemli bir düzenleyici değişken işlevi görür. Lazarus'un bilişsel değerlendirme modeline göre, birey stresli bir durumu öncelikle “tehdit” ya da “fırsat” olarak değerlendirir. Sporcu, güçlü bir içsel motivasyonla hareket ediyorsa, stresörleri gelişim fırsatı olarak yorumlama olasılığı artar (Lazarus, 1999). Bu bilişsel yeniden çerçeveleme süreci, sporcunun duygu düzenleme becerilerini güçlendirir ve stresin performans üzerindeki olumsuz etkilerini azaltır (Jones, Meijen, McCarthy, & Sheffield, 2009).

Öz-belirleme kuramı (SDT) çerçevesinde, sporcunun özerklik, yeterlik ve ilişkililik ihtiyaçlarının karşılanma düzeyi stres yönetiminde belirleyici bir rol oynar (Deci & Ryan, 2008). Özerklik hissi yüksek olan sporcular, kendi kararlarını verme ve hedeflerini belirleme süreçlerinde daha fazla kontrol duygusu yaşarlar. Bu durum, stresörler karşısında öz-yeterlik algısını artırarak psikolojik dayanıklılığı güçlendirir (Gagné et al., 2003). Benzer şekilde, antrenör ve takım arkadaşlarından alınan sosyal destek, hem ilişkisel doyumu hem de stresle başa çıkma kapasitesini olumlu yönde etkiler (Freeman & Rees, 2010).

Motivasyonel faktörler aynı zamanda sporcunun başa çıkma stratejisi seçimini de etkilemektedir. İçsel motivasyona sahip bireyler daha çok problem odaklı başa çıkma stratejilerini (örneğin planlama, hedef revizyonu, durumsal analiz) tercih ederken; dışsal motivasyona sahip bireyler duygu odaklı veya kaçınma stratejilerine daha sık başvurabilmektedir (Kaiseler, Polman, & Nicholls, 2009). Bu durum, motivasyon türünün stresle başa çıkma sürecinde doğrudan etkili bir belirleyici olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, antrenörlerin ve spor psikologlarının motivasyonel yapıyı güçlendirecek müdahaleler planlaması, stres yönetimi açısından da dolaylı bir katkı sağlayacaktır (Ntoumanis, Edmunds, & Duda, 2009).

Motivasyonel faktörlerin stres yönetimindeki etkisi yalnızca bilişsel değil, aynı zamanda fizyolojik düzeyde de gözlemlenmektedir. Özellikle yüksek içsel motivasyon düzeyine sahip sporcuların kortizol düzeylerinin düşük olduğu, kalp atım hızı değişkenliğinin ise daha dengeli seyrettiği belirlenmiştir (Kellmann, Bertollo, & Bosquet, 2018). Bu durum, motivasyonun stres tepkilerini biyolojik olarak da düzenlediğini ve sporcunun toparlanma sürecine katkı sunduğunu göstermektedir.

Motivasyonel faktörler sporcularda stres yönetiminin hem psikolojik hem fizyolojik temellerini belirleyen çok boyutlu bir yapıdır. İçsel motivasyon, öz-belirleme ve sosyal destek gibi unsurlar, stresin algılanış biçimini dönüştürerek performans istikrarını korumada önemli bir koruyucu faktör işlevi görür. Bu nedenle, spor ortamlarında motivasyonun sürdürülebilirliğini sağlayacak

psikososyal programların geliştirilmesi, stres yönetimi kapasitesini artırmanın en etkili yollarından biridir (Freeman & Rees, 2010; Smith et al., 2007). Son zamanlarda popüler olan sanal egzersiz modüllerine yönelik çalışmalarda, sanal egzersiz uygulamalarının, tıpkı gerçek egzersiz ortamında olduğu gibi, kişinin boş zaman motivasyonu ve psikolojik refahı üzerinde önemli etkileri olduğu açıkça gösterilmiştir (Gümüşgöl vd., 2025). Amatör kadın futbolcularda başarısızlık hissinin daha fazla motivasyon sağladığı ifade edilmektedir (Üstün, Acet ve Ersoy, 2016). Ekizoğlu ve ark. (2024a) sporda stresle başa çıkma stratejilerini; sporda zihinsel dayanıklılık %15, sporda imgeleme %38 ve kendile konuşma ise %43 etkilediği bulgulanmıştır. Ekizoğlu ve ark. (2024b) ifade ettiğine göre; Futbol v.b birçok takım sporunda karşılaşılan baskılar genellikle oldukça yüksektir; büyük maçlar öncesi yaşanan kaygılar ya da takım içindeki rekabet gibi durumlar sporcuların performansını olumsuz etkileyebilir. Bu noktada nefes egzersizleri, görselleştirme teknikleri ya da mindfulness uygulamaları ile stres yönetimi sağlanabilir

SONUÇ

Motivasyonel faktörler, sporcu stres yönetiminde hem doğrudan hem dolaylı bir etkiye sahiptir. İçsel motivasyonu yüksek bireyler, stresli durumları kişisel gelişim fırsatları olarak algılayarak daha etkili başa çıkma stratejileri geliştirmekte ve psikolojik dayanıklılıklarını koruyabilmektedir (Smith, Ntoumanis, & Duda, 2007). Buna karşın, dışsal motivasyonun baskın olduğu durumlarda sporcuların stresle başa çıkma kapasiteleri zayıflamakta, performans dalgalanmaları ve tükenmişlik riskleri artmaktadır (Kavussanu & Harnisch, 2000). Bu bulgular, spor psikolojisinde motivasyonun yalnızca performansın itici gücü değil, aynı zamanda stres yönetiminin temel psikolojik dayanağı olduğunu göstermektedir.

Sporda stres yönetimi yalnızca bireysel psikolojik becerilerle değil, aynı zamanda sosyal ve örgütsel destek sistemleriyle de doğrudan ilişkilidir. Sporcuların özerklik, yeterlik ve ilişkililik ihtiyaçlarının desteklendiği çevrelerde stres düzeylerinin daha düşük, içsel motivasyon düzeylerinin ise daha yüksek olduğu görülmektedir (Deci & Ryan, 2008). Bu nedenle, antrenörlerin, spor psikologlarının ve yöneticilerin sporculara özerklik tanıyan, başarıyı içsel ödüllerle pekiştiren ve pozitif iletişimi temel alan bir ortam sağlamaları, stres yönetimi kapasitesini artırmada kritik bir rol oynamaktadır (Freeman & Rees, 2010).

Motivasyonel faktörlerin stres yönetimi üzerindeki etkisi, aynı zamanda fizyolojik göstergelerle de desteklenmektedir. İçsel motivasyonu güçlü olan sporcuların kortizol düzeylerinde azalma, kalp atım hızı değişkenliğinde ise

denge gözlemlenmiştir (Kellmann, Bertollo, & Bosquet, 2018). Bu bulgular, motivasyonun stres yanıtlarını yalnızca bilişsel düzeyde değil, biyolojik düzeyde de düzenleyici bir rol üstlendiğini göstermektedir. Dolayısıyla, motivasyon temelli stres yönetimi yaklaşımları, hem zihinsel hem de fizyolojik iyilik hâlini birlikte ele almalıdır (Lazarus, 1999).

Bu kapsamda, gelecekteki çalışmaların motivasyonel faktörlerin stresle başa çıkma stratejileri üzerindeki aracılık rolünü daha ayrıntılı biçimde incelemesi önerilmektedir. Özellikle öz-belirleme kuramı çerçevesinde geliştirilecek deneysel araştırmalar, motivasyonun stres algısı ve performans sürekliliği üzerindeki etkilerini daha net ortaya koyabilir (Ntoumanis, Edmunds, & Duda, 2009). Ayrıca, farklı spor branşlarında ve kültürel bağlamlarda yürütülecek karşılaştırmalı çalışmalar, motivasyonel yapının stres yönetimindeki değişkenliklerini anlamada değerli katkılar sağlayacaktır (Vallerand, 2007).

Sonuç olarak, motivasyonel faktörlerin sporcu stres yönetimindeki etkisini anlamak, modern spor psikolojisinin en önemli araştırma alanlarından birini oluşturmaktadır. Motivasyonun doğru biçimde yönlendirilmesi, stresin zararlı etkilerini azaltmakla kalmaz; aynı zamanda sporcunun performans kararlılığını, psikolojik iyilik hâlini ve profesyonel gelişimini sürdürülebilir kılar (Weinberg & Gould, 2019). Bu nedenle, spor kurumlarının motivasyon temelli psikolojik eğitim programlarına yatırım yapması, hem bireysel hem de takım düzeyinde performans optimizasyonuna katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Anshel, M. H. (2001). *Sport psychology: From theory to practice* (4th ed.). Scottsdale, AZ: Gorsuch Scarisbrick.
- Altınok, B., & Sarı, O. (2023). Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Mizah Yoluyla Başa Çıkma ile Sürekli Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(3), 373-380.
- Clancy, R. B., Herring, M. P., MacIntyre, T. E., & Campbell, M. J. (2016). A review of competitive sport motivation research: Toward an integrative model. *Psychology of Sport and Exercise*, 27, 232–242.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life’s domains. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(1), 14–23.
- Ekizoğlu, Ö., Acet, M., & Toros, C. (2024a). Profesyonel voleybolcuların zihinsel dayanıklılık, imgeleme ve içsel konuşma düzeylerinin stresle başa çıkma biçimlerine etkisi. *Research in Sports Science*, 14(2), 99-106.
- Ekizoğlu, Ö., Gürsoy, Y. C., Yangın, G., & Acet, M. (2024b). Amatör futbolcuların oynadıkları mevkilere göre zihinsel dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi. In D. Sevinç Yılmaz (Ed.), *Spor bilimlerinde güncel araştırmalar ve tartışmalar IV* (pp. 148–161). Duvar Yayınları
- Freeman, P., & Rees, T. (2010). Perceived social support from team-mates: Direct and stress-buffering effects on self-confidence. *European Journal of Sport Science*, 10(1), 59–67.
- Gagné, M., Ryan, R. M., & Bargmann, K. (2003). Autonomy support and need satisfaction in the motivation and well-being of gymnasts. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15(4), 372–390.
- Gould, D., Dieffenbach, K., & Moffett, A. (2002). Psychological characteristics and their development in Olympic champions. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14(3), 172–204.
- Gumusgul, O., Acet, M., Senturk, A., Akin, S., Isik, U., & Gumusgul, C. (2025). The effect of exercise in virtual environment on psychological well-being and motivation for recreation participation. *Current Psychology*, 44(3), 1587-1597.
- Hardy, L. (1996). A test of catastrophe models of anxiety and sport performance against multidimensional anxiety theory models using the zone of optimal functioning hypothesis. *Anxiety, Stress, and Coping*, 9(1), 69–86.

- Jones, G. (1995). More than just a game: Research developments and issues in competitive anxiety in sport. *British Journal of Psychology*, 86(4), 449–478.
- Jones, M. I., Meijen, C., McCarthy, P. J., & Sheffield, D. (2009). A theory of challenge and threat states in athletes: A revised conceptualization. *Journal of Anxiety, Stress, and Coping*, 22(3), 283–305.
- Kaiseler, M., Polman, R. C. J., & Nicholls, A. R. (2009). Mental toughness, stress, stress appraisal, coping and coping effectiveness in sport. *Personality and Individual Differences*, 47(7), 728–733.
- Kavussanu, M., & Harnisch, D. L. (2000). Self-esteem in children: Do goal orientations matter? *British Journal of Educational Psychology*, 70(2), 229–242.
- Kellmann, M., Bertollo, M., & Bosquet, L. (2018). Recovery and stress in sport: A manual for testing and assessment. *European Journal of Sport Science*, 18(1), 1–12.
- Krohne, H. W. (2002). Stress and coping theories. In E. F. Greenglass (Ed.), *Encyclopedia of stress* (Vol. 3, pp. 789–795). San Diego, CA: Academic Press.
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. New York, NY: Springer.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.
- Nicholls, A. R., & Polman, R. C. J. (2007). Coping in sport: A systematic review. *Journal of Sports Sciences*, 25(1), 11–31.
- Nicholls, A. R., Holt, N. L., Polman, R. C. J., & Bloomfield, J. (2006). Stressors, coping, and coping effectiveness among professional rugby union players. *The Sport Psychologist*, 20(3), 314–329.
- Ntoumanis, N., Edmunds, J., & Duda, J. L. (2009). Understanding the coping process from a self-determination theory perspective. *British Journal of Health Psychology*, 14(2), 249–260.
- Pelletier, L. G., Fortier, M. S., Vallerand, R. J., & Brière, N. M. (2013). Associations among perceived autonomy support, forms of self-regulation, and persistence: A prospective study. *Motivation and Emotion*, 25(4), 279–306.
- Pensgaard, A. M., & Roberts, G. C. (2000). The relationship between motivational climate, perceived ability and sources of distress among elite athletes. *Journal of Sports Sciences*, 18(3), 191–200.
- Reeve, J. (2018). *Understanding motivation and emotion* (7th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.

- Roberts, G. C., Treasure, D. C., & Conroy, D. E. (2007). *Understanding the dynamics of motivation in sport and physical activity: An achievement goal interpretation*. In G. Tenenbaum & R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology* (3rd ed., pp. 3–30). Hoboken, NJ: Wiley.
- Sarı, O., Cin, H., & Damian, C. (2023). The Examination of sports injury and career anxiety levels of football players. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 25(2), 158-165.
- Selye, H. (1976). *The stress of life* (rev. ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Smith, A. L., Ntoumanis, N., & Duda, J. L. (2007). Goal striving, goal orientations, and well-being: Adaptation and self-regulation in sport. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 29(4), 543–561.
- Taylor, J., & Wilson, G. S. (2005). *Applying sport psychology: Four perspectives*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Üstun, Ü. D., Acet, M., & Ersoy, A. (2016). Sporcular için Spora Özgü Başarı Motivasyonu: Yaz Spor Okulundan Bir Örnek. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (49), 115-123.
- Üzgü, M. A., & Sarı, O. (2024). Sporda bilinçli farkındalık (mindfulness) uygulamaları. In (Sosyal Boyutları ile Spor) (pp. 80–91). Gazi Kitabevi. ISBN: 978-625-365-815-1.
- Vallerand, R. J. (2007). A hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation for sport and physical activity. In M. S. Hagger & N. L. D. Chatzisarantis (Eds.), *Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport* (pp. 255–279). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Vallerand, R. J., & Losier, G. F. (1999). An integrative analysis of intrinsic and extrinsic motivation in sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 11(1), 142–169.
- Weinberg, R. S., & Gould, D. (2019). *Foundations of sport and exercise psychology* (8th ed.). Champaign, IL: Human Kinetics.

4. Bölüm

Obezite Ve Egzersiz

Suat ARSLANBOĞA¹

Mehmet ACET²

Giriş

Obezite, vücuttaki aşırı yağ birikimi olarak tanımlanır ve birçok kronik hastalığın oluşumuna zemin hazırlayan ciddi bir sağlık problemidir. Dünya genelinde ve Türkiye'de obezitenin görülme sıklığı giderek artış gösteriyor. Hareketsiz yaşam tarzı ve fazla kalori alımı obezitenin en önemli nedenleri arasında yer almaktadır. Vücut kitle indeksinin (VKİ) 30 kg/ m² ve üzeri olmasıyla tanımlanan yağ dokularında aşırı yağ birikmesi obezite olarak tanımlanmaktadır. VKİ değeri 25 ile 30 kg/m² arasında olan bireyler aşırı kilolu olarak tanımlanırken, 40 kg/m² ve üzeri VKİ ise morbid obezite olarak kabul edilmektedir. (Caterson, 2002). Obezitenin önlenmesinde ve tedavi aşamasında diyet, fiziksel aktivite, davranış değişikliği, ilaç kullanımı, cerrahi yöntemler ve bu yaklaşımların bir arada kullanılması gibi çeşitli yöntemler uygulanmaktadır. Ancak egzersiz tek başına obezite tedavisinde yeterli bir çözüm sunmamaktadır. Günümüzde en etkili yöntem olarak diyet ve egzersizin bir arada kullanıldığı yaklaşım öne çıkmaktadır. Tüm tedavi metotlarının temel amacı enerji dengesini negatife dönüştürmektir. Bu sebeple bireyin günlük kalori tüketimi hesaplanarak enerji dengesi negatif yönde olacak şekilde düzenlenmelidir.

Vücut yağ oranını kesin olarak belirlemek hem zaman açısından hem de maliyet açısından zahmetli bir süreç olduğundan, obezite genellikle vücut ağırlığı temel alınarak tespit edilmektedir.

Bununla birlikte, Dünya Sağlık Örgütü (WHO - World Health Organization), obezitenin tanımlanması için bir indeks geliştirmiştir. Vücut Kitle İndeksi (BMI - Body Mass Index) olarak adlandırılan bu ölçüt, bireyin kilogram cinsinden ağırlığının, metre cinsinden boyunun karesine bölünmesiyle belirlenir. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre, BMI değeri 30 veya daha yüksek olan kişiler obez olarak

¹ Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Doktorant, Kütahya, Türkiye

email: suat.arslanboga0@ogr.dpu.edu.tr

² Dumlupınar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü, Kütahya, Türkiye

email: mehmet.acet@dpu.edu.tr, Orcid No: 0000-0003-3601-1601

kabul edilmektedir. Yetişkin bireylerde obezite sınıflandırması aşağıda belirtilmiştir. Ayrıca, yetişkinlerde BMI' nin 25'in üzerinde olması ve karın bölgesinde yağlanmanın bulunması, kardiyovasküler hastalıklar ile obeziteye bağlı diğer sağlık sorunlarıyla güçlü bir bağlantıya sahiptir. Bununla birlikte bel çevresi ölçümü, erkeklerde 102 cm'yi, kadınlarda ise 82 cm'yi aştığında ilgili hastalık riskleri önemli ölçüde artış göstermektedir.

Yapılan araştırmalar, obezitenin hipertansiyon, tip 2 diyabet (özellikle 40 yaşın üzerinde ortaya çıkan ve organlara zarar veren insülin direnci), dislipidemi (kanda yağ, kolesterol ve diğer lipid türlerinin aşırı yükselmesi), kardiyovasküler hastalıklar ve kolon, meme, safra kesesi ile endometrium (erken evrede tespit edilen, rahim içi kanserleri) gibi bazı kanser türlerine yakalanma riskini artırdığını ortaya koymuştur.

Vücutta yağların depolandığı bölgeler, sağlık açısından büyük önem taşır. Erkeklerde genellikle göbek etrafında, kadınlarda ise basen bölgesinde yağ birikimi görülebilmektedir. Göbek bölgesindeki yağlanma, iç organlarda bulunan yağ oranı ile doğru orantılı olduğu için bu durumun diyabet, glikoz intoleransı (kan şekerinin normal ile diyabetik seviyeler arasında bulunduğu bir durum), dislipidemi (kandaki yağ, kolesterol ve diğer lipid türlerinin normalin dışında olması), hipertansiyon ve koroner arter hastalıkları gibi sağlık sorunları açısından risk oluşturduğu ifade edilmektedir (National Heart Lung and Blood Institute,2000). Bu nedenle obezite takibinde bel çevresi ölçümleri de önemli bir gösterge olarak kullanılmaktadır. 1980 ile 2008 yılları arasında obezite prevalansı dünya genelinde iki kat artmıştır. Eskiden yalnızca yüksek gelir grubuna sahip ülkelerde rastlanan bir sorun olarak dikkat çekerken, bu günlerde orta ve düşük gelir dengesine sahip ülkelerde ciddi bir halk sağlığı sorunu haline gelmiştir. Daha endişe verici olan ise, obezitenin çocuklar arasında görülme sıklığının hızla artmasıdır. Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) yayınladığı verilere göre, obezite ve aşırı kiloya bağlı sebepler nedeniyle her yıl dünya genelinde yaklaşık 2.8 milyon insan hayatını kaybetmektedir. Obezite ilkökul seviyesinde çocuklarda günümüzde yaygın hale gelmiştir. Fiziksel aktivitenin bu dönemde teşvik edilmesi önemlidir (Yüksel ve Çakto, 2025).

Obezitenin Sebepleri:

Obezite genetik, hormonal, sosyal, çevresel, kültürel, davranışsal, psikolojik ve metabolik faktörlerin birleşik ve karmaşık etkileri sonucu geliştiği ifade edilmektedir (National Research Council, 1989). Obeziteye neden olan unsurlar arasında, yüksek kalori alımı , sedanter yaşam şekli, cinsiyet, yaş, genetik unsurlar, kullanılan ilaçlar, endokrin kaynaklı durumlar, eğitim düzeyi ve gelir seviyesi, doğum sayısı, psikolojik etkiler ile sosyo-kültürel faktörler yer

almaktadır. Ancak obezitenin başlıca iki sebebi aşırı kalori alımı ve yetersiz fiziksel aktivite olarak öne çıkmaktadır.

Günlük kalori ve enerji tüketimi, %60-75 oranında bazal metabolizma, %10 civarında alınan gıdaların termik etkisi ve %15-30 arasında değişen hareket için gereken enerji miktarının toplamını oluşturur (McArdle, Katch ve Katch, 2001). Alınan günlük enerji miktarının tüketilen enerjiye eşit olması enerji dengesini sağlar. Ancak alınan enerji, harcanan miktardan fazla olduğunda kilo alımı; daha az olduğunda ise kilo kaybı meydana gelir.

Obezitenin Neden Olduğu Hastalıklar:

Obezitenin pek çok hastalıkla bağlantılı olduğu tespit edilmiş olup, bunlar şu şekilde sıralanabilir: Tip-2 diyabet, hipertansiyon, koroner arter rahatsızlıkları, safra kesesi problemleri, dislipidemi ve osteoartrit. (Must vd., 1999); inme (Rexrode, Hennekens ve Willett, 1997); endometrium, göğüs, prostat ve kolon kanserleri (Chute, Willett ve Colditz, 1991); alkolik olmayan karaciğer yağlanması (Clark, Brancati ve Diehl, 2002); uyku apnesi ve solunum bozuklukları (Young T, Ark, 1993); mortalite riskinde artış (Calle vd., 1999).

Obezitenin Tedavisi:

Obezite, önlenebilir ve tedavi edilebilir bir hastalık olarak karşımıza çıkmaktadır. Tedavi süreçlerinde temel hedef, negatif enerji dengesi oluşturmaktır. Bu doğrultuda, ya alınan kalori miktarı kısıtlanır, harcanan kalori artırılır veya bu iki yöntem bir arada uygulanır. Tedavi yaklaşımlarında diyet, egzersiz, davranış değişiklikleri, kombine yöntemler ve yaşam tarzı dönüşümleri ön planda yer alırken, gerektiğinde ilaç tedavisi ve morbid obezite vakalarında cerrahi müdahaleler de devreye girebilir. Ancak, cerrahi gibi son çarelerde ağırlık kaybı sağlama oranıyla doğru orantılı olarak yan etkilerin görülme sıklığı da artış gösterebilir. Obezite tedavisinin en büyük zorluklarından biri, kilo kaybı sağlandıktan sonra verilen kiloların yeniden alınmasıdır. Buna bağlı olarak, tedavi planlamasında hedeflenen durum, başlangıç ağırlığının yaklaşık %10'u kadar kilo kaybını sağlamak olmalı ve bu süreç haftalık 0.5-1.0 kg arasında bir kayıp sağlanacak şekilde sürdürülmelidir (National Heart, Lung, and Blood Institute, 2000).

a) Davranış Değişikliği Tedavisi

İlk olarak, ulaşılabilir ve gerçekçi hedefler belirlemek önemlidir. Bireyin beslenme alışkanlıklarında ve fiziksel aktivite rutinlerinde yenilikler yapılmalı, bu süreç kademeli olarak ilerletilmelidir. Gıdalara ulaşımın zorlaştırılması, kişinin öz kontrolünü kazanmasına katkı sağlayabilir (Vetter vd., 2010). Ayrıca,

yeme dürtülerine karşı alternatif davranış modelleri geliştirilmesi teşvik edilmelidir. Düzenli kilo kontrolleri yapılmalı, gerektiğinde sosyal destek sağlanmalıdır (National Heart Lung and Blood Institute,2008).

b) Diyet tedavisi

Diyet tedavilerinin ana hedefi, alınan enerji seviyelerini azaltmaktır. Günümüzde düşük kalorili diyet, çok düşük kalorili diyet, karbonhidrat seviyesi düşük diyet ve yağ seviyesi düşük diyet gibi çeşitli yöntemler uygulanmakta, aynı zamanda yeni diyet yaklaşımları da ortaya çıkmaktadır. Ancak uzun vadede tüm diyet türlerinin etkileri birbirine benzer nitelikte görülmektedir. Bununla birlikte, diyet uygulayan bireylerde kas kaybı ve protein eksikliği ortaya çıkabilmekte, bu durum bazal metabolizmanın yavaşlamasına yol açarak kilo verme sürecini zorlaştırmaktadır. Diyet tedavilerindeki en büyük zorluklardan biri ise hastanın tedaviye uyum sağlamasıdır, bu nedenle kişi diyet programını uzun vadede sürdürememektedir. (Kaila ve Raman ,2008).

c) İlaç tedavisi

İlaç tedavisi, genellikle vücut kitle indeksi (BKİ) ≥ 30 kg/m² olan bireylerde veya BKİ ≥ 27 kg/m² olan ve buna ek olarak hipertansiyon (HT), diyabet (DM), dislipidemi, koroner arter hastalığı (KAH), uyku apnesi gibi eşlik eden sağlık sorunları bulunan kişilerde uygulanmaktadır (Young vd., 1993). Türkiyede kullanımı onaylanan tek ilaç, pankreatik lipaz inhibitörü olan orlistattır. Orlistat, yağ emilimini engelleyerek negatif kalori dengesine ulaşılmasına katkı sağlar. Ancak, inkontinans gibi bazı yan etkiler ortaya çıkabilir. Bunun yanı sıra, tip 2 diyabet gelişimini önlemek amacıyla kullanılan metformin adlı antidiyabetik ilaç, karaciğerde glikoz üretimini ve bağırsaktan emilimini azaltmanın yanı sıra insülin duyarlılığını artırarak etkisini göstermektedir.

d) Cerrahi tedavi

Cerrahi müdahale yöntemleriyle obezite tedavisinde, mide küçültme veya malabsorpsiyon sağlama hedeflenir; bazı durumlarda her iki etki birlikte kullanılarak yapılır. Bu tür tedaviler genellikle vücut kitle indeksi (BKİ) ≥ 40 kg/m² ya da BKİ ≥ 35 kg/m² ile eşlik eden sağlık sorunları bulunan hastalara uygulanmalıdır (Orzano ve Scott, 2004). Günümüzde en yaygın olarak sleeve gastrektomi yöntemi tercih edilmektedir. Bunun yanı sıra, daha nadir olarak, mide içine endoskopik balon yerleştirme, ayarlanabilir silikon mide bandı ve gastrik bypass gibi yöntemler de uygulanabilmektedir. Ancak, cerrahi yöntemlerle tedavi edilen bireylerde demir (Fe), kalsiyum (Ca), B12 vitamini, folik asit, elektrolitler ve yağda çözünen vitaminlerin eksikliklerine rastlanabilir.

e) Egzersiz

Düzenli fiziksel aktivite, bireyin sağlığına yönelik çok boyutlu ve kapsamlı katkılarıyla yalnızca fiziksel uygunluk düzeyini artırmakla kalmaz; aynı zamanda yaşam kalitesini, ruhsal dengede iyileşme, sosyal etkileşimde artış ve bilişsel işlevlerde gelişim gibi geniş bir sağlık yelpazesinde olumlu etkiler meydana getirir (Gürsoy, 2025a;Gürsoy, 2025b), Kişinin aldığı kalori miktarı sabit kalsa bile, fiziksel aktivite düzeyinin azalması obeziteye yol açan önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Bu durum, vücutta alınan kalorilerin yakılmasında bir problem olduğunu ortaya koymakta, kalori alımının kısıtlanmasından çok harcanım sürecini ön plana çıkarmaktadır. Ancak, kalori sınırlaması olmaksızın yapılan orta yoğunlukta fiziksel aktivitelerin kilo verme üzerinde çok etkili bir yöntem olmadığı belirtilmiştir (Katzel vd., 1995). Hagan ve çalışma arkadaşlarının gerçekleştirdiği 12 hafta süren bir çalışmada (Hagan vd., 1986), sadece diyetle vücut ağırlığında %5.5, sadece egzersizle %0.6 ve diyet ile egzersiz kombinasyonu ile %7.5'lik bir kilo kaybı sağlandığı tespit edilmiştir. Buna karşılık, Ross ve ekibi (Ross, Dagnone ve Jones, 2000), diyet ile desteklenen düzenli fiziksel aktivitenin ortalama 7.6 kg'lık bir kilo kaybına yol açtığını ve bu sonuca ulaşabilmek için egzersizin günde ortalama 115.7 dakika sürmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu bulgular da göstermektedir ki kilo verme süreçlerinde egzersizin sıklığı ve şiddeti belirleyici unsurlardan biridir. Dirençli egzersizlerin obez bireylerde yağ dokusunun lipolizini harekete geçirdiği ifade edilmektedir. Buna ek olarak, özellikle yaşlılarda yağsız kas kütlelerini artırarak günlük enerji tüketimini yükseltmesi, vücut kompozisyonunu ve dinlenme sırasında metabolik hızı olumlu etkilediği ortaya konmuştur (Roh, 2020). Bu doğrultuda, obeziteye yönelik yayınlanan kılavuzlar, ağırlık kaybı ve genel sağlık iyileştirmelerinde dirençli egzersizin önemli bir rol oynaması gerektiğini vurgulamaktadır (Kim , 2020). Ancak sadece dirençli egzersiz eğitimi dayalı müdahalelerin klinik olarak anlamlı bir ağırlık kaybı sağlamadığı belirtilmekte olup, bu yöntem temel bir ağırlık kaybı yaklaşımı olarak önerilmemektedir.

Genellikle kilo verme programlarında, günlük olarak 500 kcal'lık bir enerji açığı oluşturmak hedeflenir. Bu dengeyi sağlamak için yaklaşık iki saatlik egzersiz yapmak gerekir. Ancak obez bir kişi bu egzersiz süresine düzenli olarak ulaşmakta zorlanır. Bu yüzden obezite tedavisinde en etkili yollardan biri, diyet ve egzersiz tedavisinin birlikte uygulanmasıdır (Jakicic ve Otto, 2005). Diyetle alınan kalori miktarı azaltılırken, egzersizle harcanan kalori ise artırılır. Bu şekilde hem diyet hem de egzersizle birlikte kalori dengeyi sağlamak mümkün olur. Uygulanan diyet programlarında egzersiz dahil edildiğinde, kas kütlelerinde koruma sağlanırken bazal metabolizma da bir derece

artış gösterebilir (Sparti vd., 1997). Yine diyetle yapılan kilo kaybı bir süre sonra geri dönerken, diyet ve egzersiz programlarıyla yapılan kilo kaybının daha kalıcı olduğu gözlemlenmiştir (Fogelholm vd., 2000).

Aerobik ve ağırlık kaldırma egzersizlerinin birlikte uygulandığı (15+15 dakika) programların, yalnız başına aerobik (30 dakika, %60 kalp atış hızı) ya da yalnız başına ağırlık kaldırma egzersizlerine (4 set, 8-12 tekrar, en fazla kaldırılabilceği ağırlığın %75'i) kıyasla daha fazla kilo ve yağ kaybı sağladığı tespit edilmiştir (Ho vd., 2012). Aerobik, ağırlık kaldırma ve kombine egzersiz yapılan grupların sedanter grupla kıyaslandığı bir çalışmada, her üç egzersiz grubunda da bel bölgesindeki inceltme kontrol grubuna kıyasla anlamlı düzeydeydi. Ancak HbA1c değerlerindeki azalma en çok kombine egzersiz grubunda gözlemlenmiştir. Yalnız aerobik ya da yalnız ağırlık kaldırma yapılan gruplarda bu düşüş, kombine egzersiz grubundaki düşüşe kıyasla daha az olmuştur (Church, Blair ve Cocreham, 2010). Obez bireylerde, kombine egzersiz sadece ağırlık kaldırma egzersizlerine göre insülin direncini daha iyi düzeltmiştir (Davidson, Hudson ve Kilpatrick , 2009). Yüksek seviyede kilolu ve obez çocuklarda uygulanan ağırlık kaldırma denemelerinin, yağsız kas kütlelerini artırdığı ve vücut yağ oranını düşürdüğü belirtilmiştir (Dietz vd., 2012). Dirençli egzersiz eğitimi, dinlenme döneminde enerji harcamasını artırdığı (Kirk vd., 2009) ve yağsız vücut kütlelerini desteklediği için toplam enerji harcamasını yükseltmekte, böylece vücut yağının azalmasına yardımcı olmaktadır (Cavalcante vd., 2018). Obezite ilacı kullanan bireyler için egzersiz tedavi sürecinin bir unsuru olması gerekir (National Heart Lung and Blood Institute, 2000). Bariyatrik cerrahi sonrasında kardiyolojik egzersizleri ile birlikte ağırlık antrenmanları uygulanması, yağsız vücut kütlelerinin kaybını azaltmak için etkili bir yöntemdir.

Egzersiz planlaması sırasında ağırlık miktarı, tekrar ve set sayısı, dinlenme süresi ile haftalık frekansı belirlenir. Obez bireylerde ise özellikle bacak, kol ve gövde gibi kas yoğunluğu fazla olan grupları hedefleyen hareketlere odaklanılmalıdır. Başlangıç aşamasında, kişinin kaldırabileceği maksimum ağırlığın %30-40'ı seviyesinde bir yük tercih edilmelidir. Egzersizin yoğunluğu ise tekrar ve set sayısının yanı sıra ağırlık miktarı değiştirilerek ayarlanabilir. Bu sayede kas gücünde artış sağlanabilir. Maksimum kalp atış hızının yüzde 70-75 oranında bisiklet üzerinde 30-50 dakika süresince aerobik egzersiz yapan ve en fazla kaldırılacak ağırlığın yüzde 70-75'i ile 8-10 tekrar içeren 2-4 set direnç antrenmanı uygulayan iki grup karşılaştırıldığında, her iki egzersiz tipinin toplam yağ kaybında etkili olduğu belirtilmiş, ancak direnç antrenmanının yağsız vücut kütlelerinin artırılmasında daha faydalı olduğu tespit edilmiştir (Donges ve Duffield, 2012). Özetle obezite tedavisine

yönelik uygulanan egzersiz
programlarında, egzersizin süresinin veya yoğunluğunun yanında
en önemli faktör, kaybedilen toplam kalori miktarıdır (Nicklas, Wang ve You, 2009).

Esneklik Egzersizleri

Obez bireylerde eklemlerin çevresinin yağ dokusuyla kaplı olması, fonksiyonel hareketlerde kısıtlamalara sebep olmaktadır. Bu bireyler vücut pozisyonlarını daha yavaş değiştirir ve dengede durmakta daha fazla zorlanırlar. Germe egzersizleri, haftada en az 2-3 kez, minimum 10 dakika süresince, vücutta bulunan ana kas ve tendon gruplarına yönelik olacak şekilde uygulanmalıdır. Her bir kas grubunda 4 veya daha fazla tekrar gerçekleştirilmesi önerilir. Statik germe egzersizlerinde ise bekleme süresi 15-60 saniye arasında olmalıdır (Ardıç, 2014).

Obezite ile mücadelede egzersizin sağladığı faydalar:

- Fiziksel performansın gelişmesi
- Kalp kasının oksijen ihtiyacının azalması
- Damar sertliği (ateroskleroz) ilerlemesinin yavaşlaması
- Kan basıncının düşürülmesi
- Periferik kan dolaşımında iyileşme
- Daha sağlıklı bir lipid profili oluşturulması
- Tip 2 diyabet riskinin azalması
- Karın bölgesindeki yağlanmanın (trunkal obezite) azaltılması
- Metabolizma hızının artması
- Üreme sistemi ve kolon kanseri riskinin düşürülmesi
- Osteoporoz ve osteoartrit risklerinin azalması
- Kronik obstrüktif akciğer hastalığı (KOAH) olan bireylerde semptomatik ve fonksiyonel iyileşme sağlanması
- Daha yüksek benlik saygısı, azalan kaygı düzeyleri ve depresyon belirtilerinin iyileştirilmesi

Bu faydalar, uzmanlar tarafından yapılan araştırmalarla desteklenmektedir.

f) Diğer tedavi seçenekleri

Tokluk hissi sağlayan çeşitli besinler, kilo verme amacıyla kullanılmakta, ancak yan etkileri tam olarak bilinmemektedir. Vücuttan sıvı atılmasını destekleyen bitki çayları, gerçek anlamda kilo kaybına neden olmamaktadır. Akupunktur, iştahın yönetilmesinde kullanılan bir alternatif tedavi yöntemidir. Ancak akupunktur uygulamasıyla ghrelin ve leptin hormonları üzerinde anlamlı bir değişim gözlemlenmemiştir (Hsu vd.,

2009). Obezite ile bağırsak florası arasındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Nicklas, Wang ve You, 2008).

En İyi Tedavi Yöntemi Hangisidir?

Yalnızca 1000-1200 kkal/gün kalori alımını içeren diyet ile 3-12 ay içinde %8'in üstünde kilo kaybı elde edilirken, haftada 3-7 gün boyunca 30-60 dakika süren orta seviyedeki aerobik aktivitelerle bir yıl içinde 1.5-3.0 kg civarında kilo kaybı sağlanabilmektedir. Ancak, diyetle egzersiz ilave edildiğinde, diyetle göre 1.5-3.0 kg daha çok kilo kaybı gerçekleşmiştir. Yalnızca ilaç kullanımıyla bir yıl sonunda 1.5 kg kadar kilo kaybı gerçekleşirken, cerrahi yöntemle 30 kg'a yakın bir kayıp elde edilmiştir. Kilo kaybı açısından cerrahi tedavi en etkili yöntem olmasına karşın, en fazla komplikasyon riski taşıyan yöntemdir (Orzano ,2004). Bu yüzden, obezite tedavisine diyet, egzersiz ve davranış terapisi ile başlanmalı; başarı elde edilemediğinde ise ilaç ve cerrahi seçenekler düşünülmelidir.

Obez bireylerin egzersiz programlarına haftada üç gün, başlangıçta 20 dakika ile başlanmalı, daha sonra bu süre 30-60 dakikaya çıkmalı ve mümkünse her gün egzersiz yapılmalıdır. Günlük 100-200 kkal, haftalık toplamda ise 1000 kkal enerji harcayan aktiviteler ön planda tutulmalıdır. Egzersiz tedavisi, özellikle bel, diz veya topuk ağrısı olanlar için eklem üzerindeki baskıyı artırmadan planlanmalıdır. Etkili bir kilo kaybı sağlamak için fiziksel hareket ile kalori alımının mutlaka kısıtlanıp her iki yöntemin birlikte uygulanması gerekir. Temel kas gruplarını kapsayan 8-10 tekrarlı bir, iki set ağırlık kaldırma egzersizlerine haftada bir yada iki gün yer verilmelidir. Obezler bireyler için en basit ve uygulanabilir etkinlik yürüyüşür. Hastaların yaşam tarzlarında mutlaka değişiklikler yapılması gerekmektedir, örneğin, araç yerine yürümeleri ve asansör yerine merdiven kullanmaları önerilmelidir. Yürüyüş süreleri kademeli olarak artırılarak, günlük 12.000 adım hedefine ulaşılmalıdır. Çocuklar için okullardaki spor imkanlarının artırılması, obeziteyle mücadelede önemli bir unsurdur (National Heart Lung and Blood Institute, 2000).

Uluslararası Obezite Çalışma Birliği (IASO), yetişkin bireylerin kronik hastalıkları önlemek ve genel sağlıklarını korumak adına, haftanın her gününde en az 30 dakika boyunca orta yoğunlukta fiziksel aktivite yapmalarını önermektedir. Fakat bu süre, kilo kaybı veya verilen kilonun korunması açısından yetersiz kalabilmektedir. Obez bireylerin kilo kaybını koruyabilmeleri için günde en az 60-90 dakika orta veya hafif şiddette egzersiz yapmaları; normal kilodaki bireylerin ise obeziteden korunabilmesi için günde en az 45-60 dakika orta yoğunlukta

fiziksel aktivite gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Çocuklarda ise bu egzersiz süreleri daha fazla olmalıdır (Saris, Blairve van Baak, 2003).

Sonuç

Obezite küresel çapta tehdit oluşturan önemli bir halk sağlığı sorunudur ancak önlenabilir ve tedavi edilebilir niteliktedir. Enerji kısıtlamasıyla birlikte harcanan enerjiyi artırmak en kritik yaklaşımdır ki bu amaçla diyet değişimleriyle birlikte fiziksel aktivitelerin artırılması gerekmektedir.

Obezite ile mücadelede toplum sağlığına yönelik farkındalık oluşturmak, bireylerin sağlıklı yaşam tarzlarına yönlendirilmesi ve uygun tedavi yöntemlerinin hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır. Eğitim programları ve toplum destekli projeler, obeziteye karşı mücadelede etkili stratejiler arasında yer almalıdır. Ayrıca, obezitenin önlenmesi için sağlık profesyonelleri, eğitimciler ve ailelerin iş birliği içinde hareket etmesi gerekmektedir. Bu sayede, bireyler sağlıklı beslenme alışkanlıkları edinebilir ve fiziksel aktivitelerini artırarak obezitenin olumsuz etkilerinden korunabilirler.

Kaynaklar

- Ardıç F. Egzersiz reçetesi. Türkiye Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Dergisi. 2014;60 (2):1-8
- Calle EE, Thun MJ, Petrelli JM, Rodriguez C, Heath CW Jr: Body-mass index and mortality in a prospective cohort of U.S. adults. N Engl J Med 341: 1097-105, 1999.
- Caterson ID, Gill TP. Obezite: epidemiyoloji ve olası önleme. En İyi Uygulama Res Clin Endocrinol Metab. 2002 Aralık; 16 (4):595-610. [[PubMed](#)]
- Cavalcante E, Ribeiro A, Do Nascimento M, Silva A, Tomeleri C, Nabuco H, Pina FLC, Mayhew JL, Da Silva-Grigoletto ME, da Silva DRP, Fleck SJ, Cyrino ES. Effects of different resistance training frequencies on fat in overweight/obese older women. Int J Sports Med. 2018;39(07):527-534.
- Church TS, Blair SN, Cocroham S, et al.: Effects of aerobic and resistance training on hemoglobin A1c levels in patients with type 2 diabetes: a randomized controlled trial. JAMA 304: 2253-62, 2010.
- Chute CG, Willett WC, Colditz GA, et al: A prospective study of body mass, height, and smoking on the risk of colorectal cancer in women. Cancer Causes Control 2: 117-24, 1991.
- Clark JM, Brancati FL, Diehl AM: Nonalcoholic fatty liver disease. Gastroenterol 122: 1649-57, 2002.
- Davidson LE, Hudson R, Kilpatrick K, et al: Effects of exercise modality on insulin resistance and functional limitation in older adults. Arch Intern Med 169: 122-33, 2009.
- Dietz P, Hoffmann S, Lachtermann E, Simon P: Influence of exclusive resistance training on body composition and cardiovascular risk factors in overweight or obese children. Obes Facts 5: 546-60, 2012.
- Donges CE, Duffield R: Effects of resistance or aerobic exercise training on total and regional body composition in sedentary overweight middle-aged adults. Appl Physiol Nutr Metab 37: 499-509, 2012.
- Fogelholm M, Kukkonen-Harjula K, Nenonen A, Pasanen M: Effect of walking training on weight maintenance after a very low energy diet in premenopausal obese women. Arch Intern Med 160: 2177-84, 2000.
- Gürsoy, Y. C. (2025a). Düzenli fiziksel aktivitelerin sağlık üzerindeki olumlu etkileri. In F. Özgül & E. Ç. Çağlar (Eds.), *Spor bilimlerinde güncel akademik çalışmalar 4* (pp. 57–66). Duvar Yayınları.
- Gürsoy, Y. C. (2025b). Yaşam kalitesinin artırılmasında düzenli fiziksel aktivitenin rolü. In F. Özgül & E. Ç. Çağlar (Eds.), *Spor bilimlerinde güncel akademik çalışmalar 4* (pp. 47–56). Duvar Yayınları.

- Hagan RD, Upton SJ, Wong L, James W: The effects of aerobic conditioning and/or caloric restriction in overweight men and women. *Med Sci Sports Exerc* 18: 87-94, 1986.
- Ho SS, Dhaliwal SS, Hills AP, Pal S: The effect of 12 weeks of aerobic, resistance or combination exercise training on cardiovascular risk factors in the overweight and obese in a randomized trial. *BMC Public Health* 12: 704, 2012.
- Hsu CH, Wang CJ, Hwang KC, Lee TY, Chou P, Chang HH: The effect of auricular acupuncture in obese women. *J Womens Health (Larchmt)* 18: 813-8, 2009.
- Jakicic JM, Otto AD: Physical activity considerations for the treatment and prevention of obesity. *Am J Clin Nutr* 82 (suppl): 226-9, 2005.
- Kaila B, Raman M: Obesity: A review of pathogenesis and management strategies. *Can J Gastroenterol* 22: 61-8, 2008.
- Katzel LI, Bleecker ER, Colman EG, Rogus EM, Sorkin JD, Goldberg AP: Effects of weight loss vs aerobic exercise training on risk factors for coronary disease in healthy, obese, middle-aged and older men. A randomized controlled trial. *JAMA* 274: 1915-21, 1995.
- Kim B, Kim S. Influences of resistance versus aerobic exercise on physiological and physical fitness changes in previously inactive men with obesity: A prospective, singleblinded randomized controlled trial. *Diabetes Metab Syndr Obes.* 2020;13:267-276.
- Kirk EP, Donnelly JE, Smith BK, Honas J, Lecheminant JD, Bailey BW, Jacobsen DJ, Washburn RA. Minimal resistance training improves daily energy expenditure and fat oxidation. *Med Sci Sports Exerc.* 2009;41(5):1122-1129.
- McArdle WD, Katch FI, Katch VL: *Exercise Physiology*, 5th ed. Baltimore, Maryland, Lippincott Williams Wilkins, 2001, pp 187-200.
- Must A, Spadano J, Coakley EH, Field AE, Colditz G, Dietz WH: The disease burden associated with overweight and obesity. *JAMA* 282: 1523-9, 1999.
- National Heart Lung and Blood Institute: North American Association for the Study of Obesity: The practical guide for identification, evaluation, and treatment of overweight and obesity in adults. National Institute of Health, 2000.
- National Research Council: Committee on Diet and Health: Implications for Reducing Chronic Disease Risk. Washington, DC, National Academy Press, 1989.

- Nicklas BJ, Wang X, You T, et al: Effect of exercise intensity on abdominal fat loss during calorie restriction in overweight and obese postmenopausal women: a randomized, controlled trial. *Am J Clin Nutr* 89: 1043-52, 2009.
- Nicklas BJ, Wang X, You T: Update on obesity. *J Clin Endocrinol Metab* 93: 2027-34, 2008.
- Orzano AJ, Scott JG: Diagnosis and treatment of obesity in adults: an applied evidence-based review. *J Am Board Fam Pract* 17: 359-69, 2004.
- Rexrode KM, Hennekens CH, Willett WC, et al: A prospective study of body mass index, weight change, and risk of stroke in women. *JAMA* 277: 1539-45, 1997.
- Roh HT, Cho SY, So WY. A cross-sectional study evaluating the effects of resistance exercise on inflammation and neurotrophic factors in elderly women with obesity. *J Clin Med*. 2020;9(3):842.
- Ross R, Dagnone D, Jones PJ, et al: Reduction in obesity and related comorbid conditions after diet-induced weight loss or exercise-induced weight loss in men. *Ann Intern Med* 133: 92-103, 2000.
- Saris WHM, Blair SN, van Baak MA, et al: How much physical activity is enough to prevent unhealthy weight gain? Outcome of the IASO 1st Stock Conference and consensus statement. The International Association for the Study of Obesity. *Obesity Reviews* 4: 101-14, 2003.
- Sparti A, DeLany JP, de la Bretonne JA, Sander GE, Bray GA: Relationship between resting metabolic rate and the composition of the fat-free mass. *Metabolism* 46: 1225-30, 1997.
- Tamamevet, DM, Jackson, P.V., Marcinkiewicz, M., Pa -pinya, M. N.Egzersiz yapmak Ve Obezite. Öncelik Bakım:Ofis Uygulamalarında Klinikler. 2009; 26(2), 379-393
- Vetter ML, Faulconbridge LF, Webb VL, Wadden TA: Behavioral and pharmacologic therapies for obesity. *Nat Rev Endocrinol* 6: 578-88, 2010.
- WHO: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/en/>
- Young T, Palta M, Dempsey J, Skatrud J, Weber S, Badr S: The occurrence of sleep-disordered breathing among middle-aged adults. *N Engl J Med* 328: 1230-5, 1993.
- Yüksel, O., & Çakto, P. (2025). İlkokul dönemi çocuklarda fiziksel aktivitenin önemi. E. Karakuş (Ed.), *Egzersiz ve toplum sağlığı* (ss. 17–32), İzmir: Duvar Yayınları.
-

5. Bölüm

Lipödem Ve Egzersiz

Recep TEKİN¹
Oğuzhan YÜKSEL²

GİRİŞ

Lipödem, neredeyse yalnızca kadınlarda görülen, alt ve/veya üst ekstremitelerde simetrik yağ dokusu artışı, ağrı ve morarma eğilimi ile seyreden, kronik bir gevşek bağ dokusu hastalığıdır (Poojari vd., 2022; Herbst vd., 2021). Klinik olarak çoğu zaman obezite, lenfödem veya kronik venöz yetmezlik ile karıştırıldığı için tanı gecikmekte ve hastalar uzun yıllar diyet yapmamakla ya da yeterince egzersiz yapmamakla suçlandılar (Buck & Herbst, 2016; Herbst vd., 2021). Son yıllarda lipödemın ayrı bir adipofasiyal doku hastalığı olduğuna dair güçlü morfolojik ve patofizyolojik kanıtlar sunulmuş, buna paralel olarak da ulusal ve uluslararası tanı ve tedavi kılavuzları yayımlanmıştır (Poojari vd., 2022; Faerber vd., 2024; Amato vd., 2025). Bu kılavuzlarda konservatif tedavinin temel bileşenleri arasında egzersiz önemli bir yer tutmakla birlikte, egzersiz reçetesinin ayrıntıları ve uygulanabilirliği konusunda hâlâ ciddi belirsizlikler bulunmaktadır (Herbst vd., 2021; Annunziata vd., 2024). Dolayısıyla, lipödemın patofizyolojisi ve klinik özellikleri bağlamında egzersizin yeri ve rolünü irdelemek, mevcut kanıtlar ışığında egzersiz reçetesi ilkelerini tartışmak ve klinisyenler ile spor bilimi uzmanlarına pratik, kanıta dayalı öneriler sunmaktır. Düzenli fiziksel aktivite, bireyin sağlığına yönelik çok boyutlu ve meydana getirir (Gürsoy, 2025)

Lipödemın Tanımı, Epidemiyolojisi ve Klinik Özellikleri

Lipödem; kalça, uyluk, bacak ve sıklıkla kolları tutan, gövde, el ve ayakları nispeten koruyan, simetrik ve orantısız yağ dokusu artışı ile karakterizedir (Poojari vd., 2022; Poojari vd., 2022). Hastalar, etkilenen bölgelerde ağrı, dokunma hassasiyeti, kolay morarma ve ağırlık/gerilme hissi tarif eder. Klinik sınıflamada doku yapısına (nodülizasyon, fibrozis) ve dağılıma göre

¹ Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Doktorant, Kütahya, Türkiye

email: recep.tekin0@ogr.dpu.edu.tr, Orcid No: 0000-0001-6850-8634

² Dumlupınar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Rekreasyon Bölümü, Kütahya, Türkiye

email: oguzhan.yuksel@dpu.edu.tr, Orcid No: 0000-0002-9024-445X

sınıflandırma yapılmaktadır (Herbst vd., 2021). Prevalans çalışmaları sınırlı olmakla birlikte, Almanya ve ABD verileri lipödem kadınların yaklaşık %6–8’ini etkileyebileceğini düşündürmektedir (Herbst vd., 2021; Halk & Damstra, 2017). Hastalık sıklıkla puberte, gebelik veya menopoz gibi hormonal dönemeçler sonrasında ortaya çıkar; bu durum, hormonal faktörlerin patogenezdaki rolünü desteklemektedir (Poojari vd., 2022). Histopatolojik olarak lipödem dokusunda adiposit hipertrofisi ve hiperplazisi, ekstrasellüler matrikste fibrozis, artmış proteoglikan ve sodyum içeriği, mikroanjiyopati ve lenfatik fonksiyon bozukluğu gösterilmiştir (Poojari vd., 2022). Bu değişiklikler, yağ dokusunda interstisyel sıvı birikimine, doku sertliğine ve ağrıya zemin hazırlarken, konvansiyonel kilo verme girişimleriyle (diyet, klasik egzersiz programları, bariatrik cerrahi) lipödem yağının belirgin olarak azalmamasının da biyolojik temelini açıklar (Poojari vd., 2022; Herbst vd., 2021). Lipödem çoğu zaman obezite, lenfödem, kronik venöz yetmezlik ve hipermobilité spektrum bozuklukları ile birlikte (Herbst vd., 2021; Fiengo vd., 2025). Bu durum, hem fonksiyonel kapasiteyi hem de egzersiz toleransını doğrudan etkiler ve egzersiz reçetesi planlanırken mutlaka dikkate alınmalıdır.

Lipödemde Fiziksel Aktivite, Semptomlar ve Yaşam Kalitesi

Lipödemli kadınlarda yaşam kalitesi belirgin olarak düşüktür; depresif belirtiler, anksiyete, beden algısı bozukluğu ve sosyal çekilme sık gözlenen durumlardır (Dudek vd., 2021; Aitzetmüller-Klietz vd., 2023). Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalar, haftada 1–3 saatten fazla fiziksel aktivite yapan hastaların daha iyi fiziksel ve mental sağlık bildirdiğini, ancak ağrı ve kısıtlı hareketliliğin düzenli aktiviteyi sürdürmede ciddi bir bariyer olduğunu göstermektedir (Dudek vd., 2021; Clarke vd., 2023). Aitzetmüller-Klietz ve arkadaşlarının 511 lipödemli kadın üzerinde yaptıkları çalışmalarında, ağrı ve fiziksel aktivitenin mental sağlık üzerinde karşılıklı etkileşim içinde olduğunu ortaya koymuştur (Aitzetmüller-Klietz vd., 2023). Artan ağrı düzeyi, fiziksel aktiviteyi azaltmakta; düşük aktivite düzeyi ise ağrı algısını, depresyon skorlarını ve genel sağlık algısını olumsuz yönde etkilemektedir. Yazarlar, ağrı–aktivite–mental sağlık arasında “kısır döngü” benzeri bir etkileşimden söz etmektedir. Fonksiyonel açıdan bakıldığında, lipödemli kadınlar aynı beden kitle indeksine sahip obez kadınlara kıyasla kuadriseps kas kuvveti ve 6 dakikalık yürüme mesafesi açısından dezavantajlıdır (van Esch-Smeenge vd., 2017). Bu durum, kas kuvveti ve aerobik kapasitenin egzersiz programlarında merkezi hedeflenmesi gerektiğini göstermektedir. Öte yandan, hastaların bir kısmı “bacak kaslarım büyürse vücut orantım daha da bozulur” korkusuyla egzersizden kaçınmakta, bu da fiziksel inaktiviteyi pekiştirmektedir (van Esch-

Smeenge vd., 2017). Sonuç olarak, lipödemli bireylerde egzersiz hem semptom yönetimi hem de komorbid obezite, kardiyometabolik risk ve mental sağlık açısından kritik bir terapötik araçtır; ancak ağrı, yorgunluk, kinesiofobia, eklem instabilitesi ve beden algısı sorunları nedeniyle uygulanması güçleşmektedir (Aitzetmüller-Klietz vd., 2023; van Esch-Smeenge vd., 2017).

Egzersizin Fizyolojik Etkileri: Venöz–Lenfatik Pompa ve Adipoz Doku

Lipödemde egzersizin terapötik rolünü anlamak için, kas pompası, venöz dönüş ve lenfatik drenaj üzerindeki etkilerini gözden geçirmek gerekir. Alt ekstremitelerde kas kontraksiyonları, özellikle de gastrocnemius–soleus kompleksi, venöz ve lenfatik pompa işlevi görecce interstisyel sıvının uzaklaştırılmasına katkı sağlar (Herbst vd., 2021). Kas kasılması sırasında artan intramüsküler basınç, venöz kapakçıklar aracılığıyla kanın proksimale itilmesine, aynı zamanda da lenfatik damarlarda akımın hızlanmasına yol açar. Düzenli yürüme, bisiklet ve su içi egzersizler, bu pompa mekanizmasını tekrar tekrar uyararak ödem formasyonunu azaltabilir ve doku oksijenlenmesini iyileştirebilir (van Esch-Smeenge vd., 2017; Hardy & Williams, 2017). Aerobik egzersiz ile birlikte artan kapiller yoğunluk, endotel fonksiyonu ve antiinflamatuvar sitokin profili, lipödem dokusundaki kronik inflamatuvar ortamı kısmen modüle edebilir (Poojari vd., 2022). Egzersiz, sistemik düzeyde insülin duyarlılığını artırır, lipid profilini iyileştirir ve obezite komponenti üzerinde olumlu etki yapar; her ne kadar lipödem yağ dokusunun kendisi diyet ve egzersize obezite yağ dokusu kadar yanıt vermese de, eşlik eden non-lipödem obezitenin kontrolü için egzersiz vazgeçilmezdir (Herbst vd., 2021; Di Renzo vd., 2021). Direnç egzersizleri ile kas kütleindeki artış, bazal metabolizma hızını yükselterek enerji harcamasını artırır ve fonksiyonel kapasiteyi geliştirir (Harmancı ve ark 2024). Ancak lipödemli hastalarda eklem hipermobilitesi ve bağ dokusu zafiyeti sık olduğundan, yüklenmenin kontrollü ve kademeli artırılması önemlidir (Fiengo vd., 2025; Annunziata vd., 2024).

Lipödemde Egzersiz Reçetesi

Son kılavuzlar ve konsensüs raporları, lipödemde egzersiz reçetesini aerobik, direnç, esneklik ve denge bileşenlerini içeren, bireye özgü, düşük etkili ve sürekliliği hedefleyen bir yapı içinde önermektedir (Herbst vd., 2021; Faerber vd., 2024; Annunziata vd., 2024).

A-Aerobik egzersiz

Egzersiz reçetelerinde öncelikle düşük etkili aerobik egzersizler önerilmektedir: düz zemin yürüyüş, bisiklet/recumbent bisiklet, eliptik cihaz, su

içi yürüyüş ve yüzme gibi aktiviteler (Hardy & Williams, 2017; Physio-Pedia, 2025).

Sıklık: Haftada 3–5 gün

Süre: Başlangıçta 20–30 dk, tolere edildikçe 45–60 dk'ya kadar progresyon

Şiddet: Orta şiddet (Borg 12–13; konuşma testi pozitif), komorbid kardiyak/solunumsal hastalıklara göre bireyselleştirilmelidir.

Literatür incelendiğinde, lipödemli kadınlarda yapılandırılmış egzersiz programlarının ağrı, bacak hacmi ve fonksiyonel kapasite üzerinde orta düzeyde olumlu etki sağlayabildiğini göstermektedir (Sæther vd., 2025).

B-Direnç antrenmanı

Direnç egzersizleri, özellikle alt ekstremité kas kuvveti düşüklüğü ve fonksiyonel kapasite kısıtlılığı düşünüldüğünde tedavinin vazgeçilmez bileşenidir (van Esch-Smeenge vd., 2017; Annunziata vd., 2024).

Hedef kas grupları: Quadriseps, hamstring, gluteal kaslar, gastrocnemius–soleus, core ve postür kasları.

Yüklenme: Başlangıçta 1 RM'nin yaklaşık %40–50'si, 2–3 set, 12–15 tekrar; semptomlara göre 8–12 tekrara ve %60–70 1 RM'ye kadar kademeli artış.

Sıklık: Haftada 2–3 gün, art arda olmayan günlerde.

Hipermobilite ve eklem instabilitesi olan hastalarda açık kinetik zincir egzersizlerden çok kapalı kinetik zincir, kontrollü ve eksantrik yükü sınırlı hareketler tercih edilmelidir (Fiengo vd., 2025).

C-Su içi egzersizler

Su içi egzersizler; hidrostatik basınç nedeniyle doğal kompresyon, eklemlere binen yükün azalması ve hareket açıklığının artması gibi avantajlara sahiptir. Bu nedenle egzersiz programlarında, lipödemli hastalar için yüzme, su içinde yürüme ve aqua aerobik gibi aktiviteleri özellikle önermektedir (Hardy & Williams, 2017; The Way, 2024; DrAzouz, 2024).

Sıklık: Haftada 2–3 gün

Süre: 30–45 dk

İçerik: Derin su koşusu, su içi yürüme, kalça ve diz çevresi mobilizasyon egzersizleri, düşük dirençli su içi aletler.

Bu tip egzersizler, özellikle ileri evre lipödem, eklem osteoartriti ve belirgin obesitesi olan hastalarda karasal egzersize geçiş için köprü görevi görebilir.

D-Esneklik ve denge egzersizleri

Bağ dokusu gevşekliği, eklem instabilitesi ve postür bozuklukları lipödemde sık görüldüğünden, programın mutlaka esneklik ve denge bileşenleri içermesi gerekir (Physio-Pedia, 2025; Faerber vd., 2024).

Günlük hafif–orta şiddette germe egzersizleri

Haftada 2–3 gün denge egzersizleri (tek ayak duruş, step egzersizleri, proprioseptif çalışmalar)

Gerektiğinde yoga, pilates gibi düşük etkili grup egzersizleri

Yoğunluk, sıklık ve ilerleme stratejileri

Lipödem’de ağrı, yorgunluk ve kinesiofobia nedeniyle klasik egzersiz reçetesini “dayatmak” yerine kademeli (graded) aktivite yaklaşımı önerilmektedir (van Esch-Smeenge vd., 2017).

Bu yaklaşımda:

Hastanın başlangıç düzeyine uygun, kısa ama sabit süreli seanslar belirlenir (örneğin 10–15 dk yürüyüş). Her hafta süre 10–20% oranında artırılır; şiddet ikinci planda tutulur.

“Ağrı merdiveni” kullanılarak, ağrının tolere edilebilir düzeyde (ör. 0–10 skalasında 4–5’in altında) kalması hedeflenir.

Egzersiz günlükleri ve basit pedometre/akıllı saat verileriyle ilerleme görselleştirilir.

Son yıllarda HIIT tarzı antrenmanların lipödemde ağrı ve fonksiyon üzerine etkilerini inceleyen çalışmalar da gündeme gelmiş, 12 haftalık yapılandırılmış dayanıklılık antrenmanlarının ağrı ve yaşam kalitesi üzerinde olumlu etkiler sağlayabileceği rapor edilmiştir (Sæther vd., 2025). Ancak bu protokoller henüz erken araştırma aşamasındadır ve rutin klinik uygulamaya aktarılırken dikkatli hasta seçimi ve yakın izlem gerektirir.

Klinik Uygulama: Multidisipliner Yaklaşım ve Pratik Öneriler

Lipödem, tek başına “daha fazla yürü” tavsiyesiyle yönetilemeyecek kadar kompleks bir hastalıktır. Güncel kılavuzlar, multidisipliner bir ekip yaklaşımını vurgulamaktadır: flebolog/dermatolog, fizyoterapist, spor bilimci, beslenme uzmanı, psikolog ve gerekirse plastik cerrah iş birliği içinde çalışmalıdır (Herbst vd., 2021; Faerber vd., 2024; Amato vd., 2025).

Egzersiz programı planlanırken:

Tanı ve evre: Kimi hastalarda lipödem veya ileri evre venöz yetmezlik ile birliktedir; yanlış egzersiz seçimi semptomları ağırlaştırabilir.

Komorbiditeler: Obezite, tip 2 diyabet, hipertansiyon, hipermobilité, osteoartrit gibi durumlar mutlaka göz önüne alınmalıdır.

Kompresyon: Uygun basınç ve kalitede kompresyon giysisi, egzersiz sırasında ağrıyı azaltabilir ve ödem kontrolüne katkı sağlar (Hardy & Williams, 2017; Herbst vd., 2021).

Psikososyal bariyerler: Kilo stigmatı, beden algısı bozukluğu, daha önce başarısız diyet/egzersiz deneyimleri ve depresif belirtiler, egzersiz uyumunu ciddi biçimde azaltır (Dudek vd., 2021; Aitzetmüller-Klietz vd., 2023).

Pratik olarak, lipödemli bir hasta için egzersiz sürecini şu basamaklarda özetlemek mümkündür:

Başlangıç değerlendirmesi: Vücut kompozisyonu, kas kuvveti, 6 dk yürüme testi, ağrı düzeyi, kinesiofobia, depresyon taraması.

Kısa dönem hedefler: Ağrının hafifletilmesi, günlük adım sayısının artırılması, temel kas kuvvetinin geliştirilmesi.

Orta–uzun dönem hedefler: Fonksiyonel kapasitenin artırılması, obezite komponentinin kontrolü, mental sağlık göstergelerinin iyileştirilmesi.

İzlem: 6–12 haftalık aralarla fonksiyonel testlerin ve semptom skorlarının tekrar değerlendirilmesi; programın gerekirse yeniden yapılandırılması.

SONUÇ

Lipödem, klasik “diyet ve egzersiz” reçetesine dirençli, kronik, multifaktöriyel bir adipofasiyal doku hastalığıdır. Bununla birlikte, mevcut kanıtlar düzenli, bireye özgü, düşük etkili ve kademeli egzersiz programlarının:

Ağrı ve ödemi azaltmada,

Kas kuvveti ve fonksiyonel kapasiteyi artırmada,

Komorbid obezite ve metabolik riskleri azaltmada,

Yaşam kalitesi ve mental sağlık göstergelerini iyileştirmede

önemli rol oynayabileceğini göstermektedir (van Esch-Smeenge vd., 2017; Aitzetmüller-Klietz vd., 2023; Sæther vd., 2025). Gelecek çalışmalarda, farklı egzersiz modellerinin (düşük şiddetli sürekli antrenman, interval antrenman, su içi programlar), kompresyon ve manuel lenfatik drenaj gibi konservatif tedavi bileşenleriyle kombinasyonlarının, uzun dönem sonuçlar üzerindeki etkilerinin randomize kontrollü tasarımlarla incelenmesi gerekmektedir. Ayrıca, egzersizle ilişkili biyolojik belirteçlerin (inflamatuvar sitokinler, lenfatik fonksiyon göstergeleri, adipokinler) araştırılması, lipödem patofizyolojisi ve tedavisine ilişkin önemli ipuçları sağlayabilir (Poojari vd., 2022). Sonuç olarak egzersiz, lipödem için mucizevi bir “kilo verme aracı” değil, semptom kontrolü, fonksiyonel iyileşme ve yaşam kalitesi artışı sağlayan, multidisipliner tedavi yaklaşımlarının merkezi ama tek başına yeterli olmayan bir bileşendir.

Kaynakça

- Crudo-Capili, M. A., & Concepcion, C. B. (2013). Experiences of selected deans in a private university: Implications to academic leadership. In V. Ribiere, & L. Worasinchai (Eds.), *Prodeedings of the International Conference on Management, Leadership and Governance* (pp. 48-55).
- Aitzetmüller-Klietz, M.-L., Busch, L., Hamatschek, M., Paul, M., Schriek, C., Wiebringhaus, P., Aitzetmüller-Klietz, M., Kückelhaus, M., & Hirsch, T. (2023). Understanding the vicious circle of pain, physical activity, and mental health in lipedema patients: A response surface analysis. *Journal of Clinical Medicine*, 12(16), 5319.
- Amato, A. C. M., Peclat, A. P. R. M., Kikuchi, R., Souza, A. C. D., Silva, M. T. B., Oliveira, R. H. P. D., ... & Oliveira, J. C. P. D. (2025). Brazilian Consensus Statement on Lipedema using the Delphi methodology. *Jornal Vascular Brasileiro*, 24, e20230183.
- Annunziata, G., Paoli, A., Manzi, V., Camajani, E., Laterza, F., Verde, L., ... & Barrea, L. (2024). The role of physical exercise as a therapeutic tool to improve lipedema: a consensus statement from the italian society of motor and sports sciences (Società Italiana di Scienze Motorie e Sportive, SISMeS) and the Italian Society of Phlebology (Società Italiana di Flebologia, SIF). *Current obesity reports*, 13(4), 667-679.
- Buck, D. W., & Herbst, K. L. (2016). Lipedema: A relatively common disease with extremely common misconceptions. *Plastic and Reconstructive Surgery – Global Open*, 4(9), e1043.
- Clarke, C., et al. (2023). Stages of lipoedema: Experiences of physical and mental health, and health-related quality of life. *Quality of Life Research*, 32, 2819–2830.
- Di Renzo, L., Cinelli, G., Romano, L., et al. (2021). Potential effects of a modified Mediterranean diet on body composition in lipoedema. *Nutrients*, 13, 358.
- DrAzouz Clinic. (2024). *Exercises for lipedema: A comprehensive routine*. Erişim adresi: <https://www.drazouz.com> drazouz.com
- Dudek, J. E., Białaszek, W., & Gabriel, M. (2021). Quality of life, its factors, and sociodemographic characteristics of Polish women with lipedema. *BMC Women's Health*, 21, 27.
- Faerber, G., Cornely, M., Daubert, C., Erbacher, G., Fink, J., Hirsch, T., ... & Brenner, E. (2024). S2k guideline lipedema. *JDDG: Journal der Deutschen Dermatologischen Gesellschaft*, 22(9), 1303-1315.

- Fiengo, E., et al. (2025). Lipedema and hypermobility spectrum disorders sharing pain, fatigue, and dysautonomia: A narrative review. *Journal of Clinical Medicine*, 14(20), 7195.
- Gürsoy, Y. C. (2025). Düzenli fiziksel aktivitelerin sağlık üzerindeki olumlu etkileri. In F. Özgül & E. Ç. Çağlar (Eds.), *Spor bilimlerinde güncel akademik çalışmalar 4* (pp. 57–66). Duvar Yayınları.
- Hardy, D., & Williams, A. (2017). Best practice guidelines: The management of lipoedema. *British Journal of Community Nursing*, 22(Suppl 10), S44–S48.
- Harmancı, H., Demirel, P., Koç, H., & Tekin, R. (2024). Effects of plyometric warm-up performed with different resistances on jumping performance as post-activation potentiation. *Journal of Human Sport and Exercise*, 19(4), 1130-1138.
- Herbst, K. L., Kahn, L. A., Iker, E., et al. (2021). Standard of care for lipedema in the United States. *Phlebology*, 36(10), 779–796.
- Physio-Pedia. (2025). *Lipoedema*. Erişim adresi: <https://www.physio-pedia.com/Lipoedema> Fیزیopedi
- Poojari, A., Dev, K., & Rabiee, A. (2022). Lipedema: Insights into morphology, pathophysiology, and challenges. *Biomedicines*, 10(12), 3081.
- Sæther, J. C., Nordeidet, A. N., Presthus, R. M., Undebakke, R., Madsen, L., Norberg, I. L., ... & Bye, A. (2025). Registered Report: The effect of systematic endurance training in treatment of women with lipedema-The LipidEx study. *medRxiv*, 2025-01.
- The Way. (2024). *Exercises for lipedema – Best practices*. Erişim adresi: <https://www.thewayaep.com.au> thewayaep.com.au
- van Esch-Smeenge, J., Damstra, R. J., Wikkeling, O. R., et al. (2017). Muscle strength and functional exercise capacity in patients with lipoedema compared to obesity. *Journal of Lymphoedema*, 12(1), 23–31.
- Wounds UK. (2017). *Best practice guidelines: The management of lipoedema*. Wounds UK.

6. Bölüm

Model Temelli Öğretim Yaklaşımı İle Hentbol Öğrenme

Nalan AKSAKAL¹

Giriş

Model temelli öğretim yaklaşım kavramı, Jewett ve ark. (1995), Metzler (2005) ve Lund ve Tannehill'in (2005) çalışmalarına dayanarak tanımlanmış ve her biri farklı modeller ve farklı düşünme yolları sunarken, çalışmalarının birleştirici bir unsuru olarak sporun olumlu bir potansiyele sahip olmasını ifade etmişler ve çoklu versiyonlarına veya 'modellerine' ihtiyaç olduğu düşüncesini savunmuşlardır.

Model temelli öğretim, ünite kazanımlarını veya belirlenen beceri öğretim içeriğini öğretmek için bir çerçeve sunmaktadır. Bu nedenle model, birden fazla strateji ve yöntem kullanarak içeriği planlama, tasarım, uygulama ve değerlendirme işlevlerini kapsamaktadır. (Mirzaoğlu, 2017). Model temelli öğretimin özellikleri;

- Öğretme ve öğrenmeye genel bir plan ve tutarlı bir yaklaşım sağlar,
- Öncelikli öğrenme alanlarını ve alan etkileşimlerini belirginleştirir,
- Öğretim teması sağlar,
- Öğretmenin ve öğrencinin güncel olayları anlamalarını sağlar,
- Bütünleşik bir teorik çerçeve sağlar,
- Araştırmalarla destek sunar,
- Öğretmenler için ortak bir dil gelişimi sağlar,
- Öğretim ve öğrenme arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarır,
- Öğrenmeye yönelik daha geçerli değerlendirmelere olanak sağlar,
- Öğretmenleri bilinen bir çerçevede karar vermeye teşvik eder.

Öğrenme sürecinde bireylerin aktif katılım sağlamaları, öğrenme yaşantıları ile bilgiye ulaşmaları ve yeniliğe uyum sağlayabilmek için sahip oldukları tutumların değiştirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, spor ve uyarlanmış oyunları temel öğretim içeriği olarak kullanarak spor eğitimine özgü çeşitli öğretim modelleri geliştirilmiştir. Bunlar; doğrudan öğretim modeli,

¹ Eskişehir Teknik Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Eskişehir, Türkiye,
e-mail: nalanf@eskisehir.edu.tr, Orcid No: 0000-0002-9784-6533

bireyselleştirilmiş öğretim modeli, işbirlikli öğretim modeli, akran öğretim modeli, spor eğitim modeli, taktiksel oyun yaklaşımı modeli, araştırmaya dayalı öğretim modeli ve bireysel ve sosyal sorumluluk modeli olarak ele alınmakta ve spor eğitiminde sıklıkla kullanılmaktadır.

Takım sporları uzun zamandır bireysel katkıların bir araya gelerek karmaşık kolektif eylemler oluşturduğu dinamik ve yüksek etkileşimli disiplinler olarak kabul edilmektedir. Spor bilimindeki son gelişmeler, takım sporlarının bireysel beceriler, taktiksel çerçeveler ve çevresel değişkenler arasındaki karmaşık etkileşimi dinamik sistemler olarak anlaşılması gerektiği görüşünü savunmaktadırlar (Kruger vd., 2014; Luig vd., 2018). Bu bakış açısı değişimi, takım performansının dinamik yapısını, oyuncu etkileşimlerini ve çevresel etkiler yoluyla sürekli geliştiğini ifade etmektedir.

Hentbol, iki takım oyuncularının ellerini kullanarak diğer takıma karşı gol atmaya çalıştığı, çeşitli hareketlerden oluşan her takımın kendi takım arkadaşları ile birlikte rakibe karşı iyi oynama ve üstünlük kurma amacını taşıyan dünyanın en popüler takım sporlarından biri olarak ifade edilmektedir (Bağırhan, 1990; Atalay vd., 2018). Hentbol oyunu, kolektif düşünme, kendi ilgi ve isteklerini takımın gereklerine uydurarak hareket etme, işbirliği içerisinde olma, birlikte düşünme, kurallara uyma, takımla uyum içerisinde ilerleme, karar verme, beceri geliştirme gibi özelliklerin geliştirildiği spor dalıdır (Sevim, 1992; Çakıt ve Karadeniz, 2020). Bu doğrultuda, hentbol öğretiminde hentbolun tanımı, temel duruş ve hareketler, hücum ve savunma temel teknikleri, strateji ve taktikler, bireysel ve takım savunması, takım hücumu, oyun sistemleri ve kurallara yer verilmesi gerekmektedir.

Model temelli öğretim yaklaşımı ile hentbol öğretiminde seçebilecek birçok öğretim modeli olmasına rağmen, modelin doğru biçimde belirlenmesi kritik bir öneme sahiptir. Çoğu zaman öğretimi gerçekleştirecek olan kişiler modeli uygulama kararını o modele duydukları kişisel tercihlerine dayanarak, ünite içeriğini ve hedeflerini belirlemeden önce vermektedirler. Bu durum öğretimsel uyumsuzluk riskini artırarak öğrencinin başarısının düşmesine yol açabilmektedir. Bu nedenle uygun modeli seçme sürecinde tımdengelimli bir süreç izlenmelidir (Gurvitch ve Metzler, 2010). Öğretilcek olan tekniğe veya konuya ilişkin hedeflenen öğrenme çıktıları model seçimini doğrudan etkilemektedir. Öğretim ünitesinin hedefleri ve öğrenme alanı öncelikleri belirlendikten sonra belirtilen öğrenme hedeflerine ulaşılmasını en çok destekleyecek olan öğretim modeli seçilebilir.

Model temelli öğretimde model, tek veya diğer modellerle birlikte kullanılabilir. Beden eğitimi ve spor öğretiminde; doğrudan öğretim, bireyselleştirilmiş öğretim, işbirlikli öğretim, akran öğretim, spor eğitim,

taktiksel oyun, araştırma öğretim ve bireysel ve sosyal sorumluluk modellerinden yaygın olarak söz edilmektedir (Metzler ve Colquitt, 2021).

Gurvitch ve Metzler (2010), her model için öğretme ve öğrenmeyle ilgili varsayımları, tema ve alan önceliklerini belirterek öğretim modellerini aşağıda ki gibi tablolastırmıştır.

Öğretim Modeli	Öğretme ve Öğrenme Varsayımları	Tema	Alan Öncelikleri
Doğrudan Öğretim	- İçerik ve kararlar için birincil kaynak öğretmendir. - Öğrenciler, öğretmenin performans modelini yeniden üretmeye çalışır.	Öğretim lideri olarak öğretmen	1.Psikomotor 2.Bilişsel 3. Duyuşsal
Bireyselleştirilmiş Öğretim	- Öğretmen bağımsız öğrenmeyi tasarlar. - Öğretimin çoğu medya ile sağlanabilir. - Öğrenen yeterliliği sınıf/birim içinde büyük ölçüde değişebilir.	Öğrenciler ihtiyaç duydukları hızda ilerler	1.Psikomotor 2.Bilişsel 3.Duyuşsal
İşbirlikli Öğrenme	- Öğretmen kolaylaştırıcıdır. - Sosyal süreç tüm öğrencilerin öğrenmesini geliştirebilir. - Sosyal, bilişsel ve performans öğrenmesi birbiriyle ilişkilidir.	Öğrencilerin birbirleriyle birlikte öğrenmesi	Göreve bağlı olarak Bilişsel odaklı görevde: 1.(Paylaşılan) Duyuşsal ve Bilişsel 3.Psikomotor Psikomotor odaklı görevde: 1.(Paylaşılan) Duyuşsal ve Psikomotor 3. Bilişsel
Spor Eğitimi	- Öğretmen kolaylaştırıcıdır. - Öğrenci öğrenmesi takım üyeliği ve rol alma üzerine kuruludur (işbirlikli öğrenme türü).	Yetkin, okuryazar ve hevesli sporcular yetiştirme	Sezon boyunca üç alan arasında denge olmalı; sezon aşamasına göre değişebilir.
Akran Öğretimi	Öğrenciler, öğretmenin bir kez göstermesiyle pek çok etkileşim işlevini yerine getirebilir.	Ben sana öğretirim, sonra sen bana öğretirsin	Öğrenen için: 1.Psikomotor 2.Bilişsel 3.Duyuşsal/Sosyal Öğreten için: 1. Bilişsel 2.Duyuşsal/Sosyal 3. Psikomotor
Araştırma	- Öğretmen, öğrencinin düşünme, problem çözme ve keşfetmesini kolaylaştırır. - Öğrenenler 'düşün, sonra hareket et'	Problem çözücü olarak öğrenen	1.Bilişsel 2.Psikomotor 3. Duyuşsal
Taktiksel Oyun	- Öğrenciler bağlamsal, özgün görevlerde en iyi şekilde öğrenir. - Strateji ve taktikler öğrenmenin her aşamasında	Anlamak için oyun öğretimi	1.Bilişsel 2.Psikomotor 3. Duyuşsal

	önemlidir.		
Bireysel ve Sosyal Sorumluluk	• Öğretmen danışman, müzakereci ve rehber rolündedir. • Faaliyetin amacı sosyal açıdan sorumlu seçimler yapmayı öğretmektir. • Öğrencilerin seçim yapmaya güçlendirilmesi gerekir.	Entegrasyon, transfer, güçlendirme ve öğretmen-öğrenci ilişkisi	1. Duyuşsal/Sosyal 2. Öğretmene ve ünite hedefine bağlı olarak Psikomotor veya Bilişsel olabilir.

Doğrudan Öğretim Modeli, öğretmen merkezli yaklaşımlar arasında en yaygın kullanılan modellerden biri olup kalabalık gruplarda bilgi aktarımı ile aşamalı beceri gelişimini desteklemede yüksek etkililiğe sahip beceri bir model olarak ifade edilmektedir. Öğretmenin söyleyip öğrencinin yaptığı bu modelde, destek ve yapılandırılmış uygulama fırsatları yoluyla öğrencilerin göreve yönelik davranışlarını artırmak, öğrenme sürecine aktif katılım sağlamak ve öğretmen ile öğrenci arasındaki etkileşimi merkeze alan bir yapı amaçlanmaktadır (Magliaro, vd., 2005; Guzman ve Paya, 2020). Beden eğitimi alanında bilinen en eski model olmakla birlikte öğretme sorumluluğu öğretmenden öğrenciye doğru konular basamaklara ayrılarak aktarılmakta, sıklıkla öğretmenin düzeltme yaptığı ve modelleme, pekiştirme, geri bildirim ve aşamalı yaklaşım bileşenlerinin yer aldığı bir modeldir (Altay, 2017). Doğrudan öğretim modeli ile hentbol öğretimi örneği;

Hentbol dersinin başlangıç aşamasında öğretmen, öğrenme hedeflerini açıkça belirterek derse giriş yapar. Hedeflerin açıklanmasının ardından öğretmen, ilgili beceriyi (pas, top sürme, şut atma ve savunma duruşu gibi) öğrencilere ayrıntılı bir biçimde gösterir. Gösterim sırasında öğretmen, teknik unsurlara (top tutuşu, kolun pozisyonu vb.) dikkat çekerek ayrıntılı biçimde vurgular. Gösterimin ardından öğrenciler, öğretmenin yönlendirdiği yapılandırılmış alıştırımları belirlenen alanlarda ikili veya küçük gruplar hâlinde uygular ve öğrenciler çalışırken öğretmen sürekli gözlem yaparak anında düzeltici geribildirim sağlar. Dersin son bölümünde öğretmen, çalışılan becerilere ilişkin kısa bir değerlendirme yapar. Öğrencilere bireysel geribildirim verilir ve dersin hedeflerine ulaşıp ulaşılmadığı gözden geçirilerek bir sonraki ders için öğrenme hedeflerini ve beklenen davranışları açıklayarak öğrenme sürecinin sürekliliğini destekler.

Bireyselleştirilmiş Öğretim Modeli, öğrencilerin öğrenme modülünde yer alan görevler dizisinde kendi bireysel hızlarında ilerlemelerine olanak sağlayan ve önceden öğretmenin belirlemiş olduğu görevin sunumu, görevin yapısal özellikleri, beklenen performans ölçütleri ve olası hata türlerine ilişkin

açıklamaları içeren ayrıntılı bir yönerge doğrultusunda kendi öğrenmelerinin görevini aldıkları bir model olarak tanımlanmaktadır (Güneş, 2017; Young, 2019). Öğretmen öğrencilerinin seviyelerine uygun bireyselleştirilmiş planlar hazırlamalı ve her bir ders için hazır bulunuşluklarına dikkat etmesi gerekmektedir. Bu sayede öğrenciler, hem bağımsız çalışma fırsatına sahip olmakta hem de sistematik geri bildirim sağlayan yapılandırılmış bir öğrenme ortamında kendi öğrenme sorumluluklarını üstlenebilmektedirler. Bireyselleştirilmiş öğretim modeli ile hentbol öğretimi örneği;

Hentbol öğretim sürecinde, her öğrencinin performans düzeyine uygun bireysel çalışma planları hazırlanması oldukça önemlidir. Bu kapsamda öğretmen, öğrencilere farklı zorluk seviyelerinde teknik çalışmalar, pas-şut kombinasyonları, temel savunma pozisyonları ve oyun içi karar verme durumlarını içeren görevler sunabilir. Öğrenciler hazırbulunuşluk seviyelerine uygun etkinlikleri seçerek kendi öğrenme süreçlerini yönetebilirler. Ayrıca öğretmen, geri bildirim vererek öğrencinin yanlışlarını düzeltmesine ve bir sonraki öğrenme aşamasına hazır hale gelmesine destek sağlamaktadır.

İşbirlikli Öğretim Modeli, ortak amaç için küçük, yapılandırılmış ve heterojen gruplarla öğrencilerin birbirleriyle rahat bir çalışma ilişkisi geliştirmelerine ve böylece dersin öğrenme hedeflerini kavrama süreçlerinde birbirlerine daha etkili şekilde yardımcı olmalarını destekleyen bir model olarak ifade edilmektedir (Dyson, 2005). Küçük gruplar şeklinde çalışarak işbirliğinin sağlanabilmesi için yan yana öğrenmekten çok, birbirleriyle, birbirlerinden ve birbirleri için öğrenmeye doğru atılmış büyük bir adım olarak tanımlanmıştır (Metzler, 2005). Bu doğrultuda, öğrenme sürecinin odağını öğretmenden öğrencilere aktararak, öğrencileri sadece kendi katıldıkları öğrenme deneyimlerinden öğrenmeye değil, aynı zamanda akranlarının da bu deneyimi paylaşmasına yardımcı olmaya teşvik edecek olan hedef, görev ve ödülün önceden belirlenmesi gerekmektedir. İşbirlikli öğretim modeli ile hentbol öğretimi örneği;

Bu modelin uygulamasında öğrenciler, heterojen bir şekilde oluşturulan küçük gruplar içinde belirli görev ve roller üstlenirler. Hentbolda temel tekniklerin (pas, top sürme, kale atışı, aldatmalar, savunma pozisyonu) öğretimi sırasında işbirlikli model ile görev paylaşımları ve ortak sorumluluklar temele alınarak öğretim zenginleştirilebilir. Öğrenciler belirlenen istasyonlarda dönüşümlü olarak teknik çalışmaları gerçekleştirirken, birbirlerinin performanslarını gözlem formları aracılığıyla değerlendirebilirler. Öğrenciler ayrıca küçük oyun formatlarında (3x3, 4x4) taktiksel problemleri birlikte çözmeye çalışarak oyunun mantığını daha iyi kavrayabilirler. Bu süreçte grup içi iletişim ve ortak karar verme becerileri ön plana çıkarılabilir. Bir grup üyesi

pas tekniğinin doğru uygulanmasını gözlemlerken, bir diğeri kale atışı tekniğini uygulayan arkadaşına geribildirim verebilir; bir başka öğrenci ise takımın performansını stratejik açıdan değerlendirebilir. Böylece her öğrenci hem öğrenen hem öğretene rolünü üstlenerek öğrenme sürecine aktif biçimde katılabilir. Öğretmen bu süreç içerisinde rehberlik eden, süreci yapılandıran ve gruplar arası koordinasyonu sağlayan bir kolaylaştırıcı konumunda yer almaktadır.

Spor Eğitim Modeli, Beden Eğitimi kapsamında daha zengin ve özgün spor deneyimleri sunmayı, istekli, bilgili ve becerili spor insanları yetiştirmeyi amaçlayan modeldir. Öğrenciler modelde sadece gerçekçi bir şekilde nasıl oynayacaklarını öğrenmezler aynı zamanda spor deneyimlerini koordine etmeyi ve yönetmeyi de öğrenmektedirler. Bunların yanı sıra bireysel sorumluluk ve etkili grup üyeliği becerilerini kazanmaları da sağlanmaktadır. Spor Eğitim Modeli temel olarak, bilinen 6 ana boyuttan oluşan bir eğitim yapısını içermektedir. Bunlar; sezonlar, takım üyeliği, resmi yarışmalar, sonuç etkinliği, kayıt tutma ve festival bölümlerinden oluşmaktadır (Siedentop, vd., 2011). Spor öğretim modeli ile hentbol öğretimi örneği;

Hentbol öğretiminde Spor Eğitim Modeli'nin kullanılması ile öğrenciler uzun süreli bir “spor sezonu” yaşayarak hem oyunun kurallarını hem de takım içi dinamikleri deneyimlemelerini sağlayabilirler. Öğrenciler sadece oyuncu olarak değil; hakem, antrenör, istatistikçi, basın danışmanı, takım idarecisi, sağlık görevlisi, malzeme sorumlusu veya fair-play temsilcisi gibi çeşitli roller üstlenmektedirler. Bu roller, hentbolun yapısal özelliklerinin sınıf ortamında gerçek bir spor kültürüyle buluşmasına olanak tanımaktadır. Öğrenciler bu süreçte yalnızca hücum ve savunma prensiplerini öğrenmekle kalmaz, aynı zamanda takım stratejileri geliştirme, oyun kurallarını doğru uygulama ve karar verme becerilerini pekiştirme fırsatı elde edebilirler. Hentbol öğretiminde Spor Eğitim Modeli yaklaşımı ile sezon boyunca öğrencilerin performanslarını izleme ve değerlendirme olanağı sağlayan bir yapı sunmaktadır. Antrenman niteliğindeki derslerle pas, kale atışı, top sürme, savunma gibi temel teknikler, oyunlar aracılığıyla geliştirilir. Böylece öğrenciler, becerileri yalnızca tekrara dayalı bir şekilde değil, oyunun gerçek akışı içinde uygulayarak karar verme hızları, taktiksel farkındalıkları geliştirilebilmektedir. Sezonun ilerleyen aşamalarında yapılan lig müsabakaları, öğrencilerin rekabet deneyimi yaşamalarını sağlarken öğretmenin rehberliğinde fair-play anlayışının yerleşmesine katkı sağlayabilmektedir. Öğrenciler, maçlara hazırlık sürecinde sorumluluk bilinci kazanarak takım çalışmasının önemini daha yakından deneyimle şans bulmaktadırlar. Ayrıca hakemlik ve istatistik tutma gibi görevler, öğrencilerin oyuna çok yönlü bakmasını ve hentbol kültürüne ilişkin

daha derin bir anlayış geliştirmesini sağlayabilmektedir. Bu model ile öğrenciler hentbolu bir spor disiplini olarak deneyimlerken, aynı zamanda iş birliği, liderlik, problem çözme ve sorumluluk alma gibi yaşam becerilerini de geliştirmeleri için zengin bir öğrenme ortamı sunulmaktadır.

Akran Öğretim Modeli, öğretmenin rehberliğinde öğrencilerin belirli kavramları, becerileri veya bilgileri birbirlerine öğretme sürecinin temel ilkesi “ben sana öğreteyim, sen de bana öğret” olarak ifade edilmektedir (Demirhan, 2012; Korner ve Hopf, 2015). Bu süreçte öğrenciler öğretmen tarafından hazırlanan, kendi bireysel öğrenme adımlarına, algılama düzeylerine ve öğrenme stillerine uygun olarak birbirlerine destek olarak ders planına göre öğretim gerçekleştirilmektedirler. Bu model, öğrencilerin özgüveninin artmasına, aralarındaki sosyal ilişkilerin güçlenmesine ve iletişim becerilerinin gelişmesine katkı sağlamaktadır. Akran öğretim modeli ile hentbol öğretimi örneği;

Hentbol, yapısı gereği iş birliği, iletişim ve hızlı karar verme becerilerini içeren bir süreç olduğundan, Akran Öğretim Modeli’ne dayalı bir hentbol öğretiminde öğrenciler küçük gruplara ayrılarak ve her gruba bir “akran lideri” veya “akran öğretici” atanmasıyla öğretmenin önceden sunduğu içerik doğrultusunda temel hentbol becerilerini (pas, kale atışı, top sürme, aldatmalar, savunma pozisyonu vb.) gruptaki arkadaşlarına göstermekte ve uygulamaktadır. Öğretmen ise sınıf içinde rehberlik eden, süreci gözlemleyen ve gerektiğinde düzeltici geri bildirim sağlayan bir kolaylaştırıcı rolünde yer almaktadır. Akran öğreticiler gruplarını organize ederken öğrenciler etkin iletişim kurmayı, çatışma durumlarında çözüm üretmeyi ve grup içindeki iş birliğini sağlamayı öğrenmektedirler. Akran öğretim modelinde kazanılan sosyal ve duyuşsal kazanımlar, hentbolun oyun içi gereklilikleriyle de uyumludur. Örneğin takım içi iletişim, savunmada alan paylaşımı, hücumda boşluk yaratma gibi taktiksel beceriler, akran öğretilimiyle daha doğal ve etkileşimli bir şekilde geliştirilebilmektedir. Dolayısıyla akran öğretim modeliyle yürütülen derslerde öğrenciler hem teknik-taktik becerileri hem de sosyal sorumlulukları aynı anda geliştirme fırsatı bulabilmektedir.

Araştırma Öğretim Modeli, birçok öğrenme yaklaşımı ile birlikte kullanılmasıyla öğrencileri bilinçli ve aktif bir şekilde araştırma yapmaya, açıklama geliştirmeye ve kanıt göstermeye yönlendiren kalıcı ve etkili öğretim sağlamayı amaçlayan model olarak tanımlanmaktadır. Öğrenme görevleri sırasında öğrencilere sorular yöneltilmesi ile problemi fark etmelerine, analiz etmelerine ve çözmelerine yardımcı olurken aynı zamanda onların öznel bakış açılarını, öğrenmeye yönelik ilgilerini ve yaratıcı düşünme becerilerini geliştirmelerine katkı sağlamaktadır (Aimin, vd., 2015; Bulca, 2017).

Öğrenciler bilgiyi edinmek için kendi öğrenme planlarını geliştirmeleri için teşvik edilirken aynı zamanda etkileşimli bir öğrenme ortamı da oluşturulmaktadır. Araştırma öğretim modeli ile hentbol öğretimi örneği;

Hentbol öğretiminde araştırma öğretim modelinin kullanılması, öğrencilerin hem oyunun temel ilkelerini kavramalarına hem de taktiksel problemleri analiz ederek etkili kararlar verebilmelerine olanak sağlamaktadır. Araştırma Öğretim Modeli ile hentbol öğretiminde öğretmenin doğrudan bilgi aktarmak yerine, öğrenme sürecini yönlendiren bir kolaylaştırıcı rol üstlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda öğretmen, dersin başlangıcında öğrencilere oyuna ilişkin bir problem durumu sunmaktadır. Örneğin, “Hızlı hücum sırasında gol atma olasılığını artırmak için takım nasıl hücum organizasyonu yapmalıdır?” ya da “Etkili oyun kurucuları olan takıma karşı hangi savunma sistemi uygulanmalıdır?” gibi açık uçlu bir sorularla, öğrencilerin oyunu taktiksel açıdan düşünmelerine olanak tanınmaktadır. Bu tür sorular, öğrencilerin oyunun akışını gözlemlemesini, karşılaştıkları sorunları tanımlamasını ve çözüm stratejileri üretmelerine olanak sağlamaktadır. Öğrenciler problem durumuna ilişkin gözlemler yaparken, öğretmen onları küçük gruplar hâlinde çalışmaya yönlendirmelidir. Grup içi tartışmalar yapılarak öğrenciler farklı çözüm önerileri sunmalı, bunları sahada deneme yaparak en etkili stratejiyi belirlemeye çalışmalıdırlar. Oyunun akışında ortaya çıkan taktiksel sorunların analiz edilmesi, öğrencilerin oyunu yalnızca fiziksel beceri boyutunda değil, bilişsel ve stratejik bir yapıda da algılamalarını sağlamaktadır. Bu süreçte öğrencilerin bilişsel katılım düzeyi yükselirken aynı zamanda sosyal etkileşim, iş birliği ve iletişim becerileri de gelişmektedir. Öğretmen, öğrencilerin ürettikleri çözümleri uygulamalarına fırsat tanıyarak, süreci değerlendirme aşamasında yönlendirici geri bildirimler vererek öğrenmenin pekişmesine katkı sağlamalıdır.

Taktiksel Oyun Yaklaşımı Modeli, geleneksel oyun modellerine karşı olarak, oyun performansın sadece motor becerilerin uygulanmasından değil oyundan ortaya çıkan taktik sorunları tanımlayabilme için taktiksel farkındalık ile beceri uygulamasını birleştirerek öğrencilerin oyun performansını geliştirmeye odaklanan model olarak ifade edilmektedir (Gutierrez, 2016). Taktiksel Oyun Yaklaşımı Modeli öğrencilerin daha yetkin, performans sergilerken kendine güvenen bireyler olmalarına yardımcı olurken aynı zamanda karar verme ve tepki seçimi gibi bilişsel öğrenmeyi de öne çıkarmaktadır. Birbiriyle benzerlik gösteren oyunları öğrencilerin daha kolay kavrayabilme ve uygulayabilmeleri açısından modelinin dayandığı üç önemli temel kavram; öğrencilerin ilgi ve heyecanı, uygun sorularla kritik durumların oluşturularak karar verme sürecinin önemi ve oyunlarda taktiksel bilginin transferi olarak belirtilmektedir (Griffin

ve Butler, 2005). Taktiksel oyun yaklaşımı öğretim modeli ile hentbol öğretimi örneği;

Hentbol öğretiminde Taktiksel Oyun Yaklaşımı modeli ile dersin başlangıcında öğrencileri bir taktik probleme odaklayarak başlanmalıdır. Örneğin, “Gol sonrası santradan hızlı çıkarak nasıl etkili hücum organizasyonu yaparsın?” veya “Savunma baskısı altında boş arkadaşını nasıl bulursun?” gibi hentbola özgü oyun anlayışı merkeze alınarak problemler oluşturulmalıdır. Öğrenciler bu probleme yönelik küçük oyunlar veya uyarlanmış oyunlar oynayarak taktiksel durumu deneyimleme fırsatı bulmaktadırlar. Bu taktiksel süreç, öğrencilerin oyunun akışı içerisinde problem durumlarını fark etmelerine ve çözüm yolları geliştirmelerine olanak sağlamaktadır. Taktiksel farkındalık sürecini, öğrencilerin belirledikleri çözüm yollarını uygulamalarına olanak tanıyacak hedefe yönelik alıştırmalar takip etmektedir. Alıştırmaların oyunun gerçek bağlamından uygulanmasına dikkat edilmelidir. Böylece alıştırmalar, öğrencinin ihtiyaç duyduğu taktiksel amaca hizmet eder ve yalnız başına soyut bir hareket olarak kalmazlar. Ayrıca öğretim süreci boyunca öğretmenin yönlendirici soru sorma tekniği önemli bir yer tutmaktadır. “Savunmanın boşluk bıraktığı alan neresi?”, “Topu kaybetmemek için pozisyonun nasıl olmalı?”, “Pas atacağın uygun oyuncu hangisi?” gibi sorular öğrencilerin düşünme, analiz etme ve karar verme becerilerini geliştirmeyi hedeflemektedir. Böylelikle öğrencilerin oyunu yalnızca oynamalarını değil aynı zamanda oyunu anlamalarını da sağlamaktadır. Dersin sonunda öğrenciler, başlangıçta sunulan taktik probleme geri dönerek ilk uyarlanmış oyunla karşılaştırmalı değerlendirme yapabilirler. Bu değerlendirme hem taktiksel öğrenmenin hem de beceri gelişiminin fark edilmesini sağlamaktadır.

Bireysel ve Sosyal Sorumluluk Modeli, öğrencilerin yalnızca kendi sorumluluklarını öğrenmelerine değil aynı zamanda başkaları için de sorumluluk almalarına katkıda bulunabilmeyi amaçlayan bir model olarak tanımlanmaktadır (Hellison, 2011). Bireysel ve Sosyal Sorumluluk modeli, başkalarının hak ve duygularına saygı, katılım ve çaba, özyönetim, başkalarına yardım etme ve liderlik, okul dışında ki hayata aktarım olmak üzere beş sorumluluk seviyesine dayanması gerektiğini ileri sürmüştür. Bu seviyeler ile öğrencilerin davranış, tutum ve bireysel ve sosyal sorumluluk değerlerinin ele alınması ile topluma kazandırılarak üretken bireyler olmaları amaçlanmaktadır (Walsh ve Wright, 2020). Bireysel ve Sosyal Sorumluluk modeli ile hentbol öğretimi örneği;

Hentbol dersinin başlangıç bölümünde öğretmen, öğrencilere Bireysel ve Sosyal Sorumluluk Modeli düzeylerini (başkalarının hak ve duygularına saygı, katılım ve çaba, özyönetim, başkalarına yardım etme ve liderlik, okul dışında ki

hayata aktarım) hatırlatmak için kısa bir açıklama yaparak dersin sorumluluk temaları belirtilmelidir. Öğrencilerden, oyun süresince takım arkadaşlarının haklarına saygı göstermeleri, haksız rekabete yönelmemeleri ve iletişimde olumlu bir dil kullanmaları beklenmektedir. Derse giriş aşamasında gerçekleştirilen ısınma alıştırmalarında öğrencilerin çaba düzeyleri gözlemlenir ve katılım gösteren her öğrenci olumlu pekiştiricilerle modelin katılım ve çaba düzeyi desteklenir. Dersin esas evresinde; pas ya da kale atışı tekniklerini geliştirmek için farklı istasyonların sunumu ve hangi istasyonda çalışacaklarına kendilerinin karar vermesi gibi örnekler öğrencilere sunularak üçüncü düzey olan özyönetim becerileri geliştirilecek şekilde yapılandırılmalıdır. Bu süreçte öğretmen, öğrencilere performans değerlendirme, hata analizi yapma ve alternatif stratejiler geliştirme konusunda rehberlik edebilir. Modelin dördüncü düzeyi olan başkalarına yardım etme ve liderlik, özellikle takım içi rollerin belirlenmesiyle etkin bir şekilde desteklenebilir. Öğrencilere ders süresince grup liderliği, arkadaşlarına teknik konularda düzeltici geribildirim verme, aktif katılım sağlamayan öğrencilere akran desteği verilmesi gibi sorumluluklar verilerek hem takım başarısına katkı sağlama hem de sosyal sorumluluk bilincini geliştirmeleri sağlanabilir. Dersin sonunda, öğrencilerle birlikte kısa bir yansıtma oturumu düzenlenerek “Bugün hangi sorumluluk düzeyini gerçekleştirdin?”, “Takım arkadaşına nasıl yardımcı oldun?” ya da “Bugün öğrendiklerini okul dışında nerede kullanabilirsin?” gibi sorular yöneltilerek modelin beşinci düzeyi olan hayata aktarım gerçekleştirilebilir. Öğrencilerin bu değerlendirmeyi içselleştirerek, ders dışında da iş birliğine açık, sorumluluk sahibi ve etik değerlere bağlı bireyler olarak olumlu sosyal davranışlar göstermelerine katkı sağlanabilir.

Kaynakça

- Altay, F. (2017). Doğrudan öğretim modeli. A. Dilşad Mirzeoğlu (Ed.), Model temelli beden eğitimi öğretimi. (1. Baskı) içinde (s. 29-48). Ankara: Spor Yayınevi.
- Aimin, L., Jianjun, L., Ganchen, T., Yuanping, C., & Shaoyong, W. (2015). Research on the inquiry teaching model of men's basketball teaching in college physical education based on network information technology. *International Journal of Smart Home*, 9(10), 169-178.
- Bağırhan T. (1990). Hentbol'da Antrenman. Ankara: Set Ofset Matbaası.
- Bulca, Y. (2017). Araştırma öğretim modeli. A. Dilşad Mirzeoğlu (Ed.), Model temelli beden eğitimi öğretimi. (1. Baskı) içinde (s. 185-208). Ankara: Spor Yayınevi.
- Çakıt, İ. ve Karadeniz, Ş. (2020). Harmanlanmış Öğrenme Ortamlarının, Hentbolda Temel Becerilerin Gelişimine Etkisi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi, 3(3), 34-52.
- Demirhan, G. (2012). Spor Pedagojisi. Hayri Ertan (Ed.), Spor bilimine giriş (1. Baskı) içinde (s. 152-169). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Dyson, B. (2005). Integrating cooperative learning and tactical games models: Focusing on social interactions and decision-making. In *Teaching Games for Understanding: Theory, Research, and Practice*; Human Kinetics: Champaign, IL, USA, pp. 149–168.
- Griffin, L., & Butler, J. (2005). *Teaching Games for Understanding: Theory, Research, and Practice*. Champaign, IL: Human Kinetics Publishers
- Gurvitch, R. & Metzler, M. (2010). Theory into practice: Keeping the purpose in mind: the implementation of instructional models in physical education setting. *Journal for Physical and Sport Educators*, 23(3), 32-35.
- Gutierrez, D. (2016). Game-centered approaches: Different perspectives, same goals—working together for learning. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 87 (Suppl1), S23-S4.
- Guzman, J. F., & Paya, E. (2020). Direct Instruction vs. Cooperative Learning in Physical Education: Effects on Student Learning, Behaviors, and Subjective Experience. *Sustainability*, 12(12), 4893. <https://doi.org/10.3390/su12124893>.
- Güneş, B. (2017). Bireyselleştirilmiş öğretim modeli. A. Dilşad Mirzeoğlu (Ed.), Model temelli beden eğitimi öğretimi. (1. Baskı) içinde (s. 49-78). Ankara: Spor Yayınevi.
- Hellison, D. (2011). Teaching personal and social responsibility through physical. Champaign, IL: Human Kinetics.

- Luig, P., Krutsch, W., Nerlich, M., Henke, T., Klein, C., Bloch, H., Platen, P., Achenbach, L. (2018). Increased injury rates after the restructure of Germany's national second league of team handball. *Knee Surg. Sport. Traumatol. Arthrosc*, 26, 1884–1891.
- Jewett, A.E., Bain, L.L. & Ennis, C.D. (1995) The curriculum process in physical education. Dubuque, IA: Brown and Benchmark.
- Korner, M., & Hopf, M. (2015). Cross-age peer tutoring in physics: Tutors, tutees, and achievement in electricity. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 13, 1039–1063. <https://doi.org/10.1007/s10763-014-9539-8>.
- Kruger, K., Pilat, C., Uckert, K., Frech, T. & Mooren, F.C. (2014). Physical performance profile of handball players is related to playing position and playing class. *J. Strength Cond. Res.*, 28, 117–125.
- Lund, J. & Tannehill, D. (2005). Standards-based physical education curriculum development. Sudbury, MA: Jones and Bartlett.
- Magliaro, S.G., Lockee, B.B., Burton, J.K. (2005). Direct instruction revisited: A key model for instructional technology. *Educ. Technol. Res. Dev.*, 53, 41–55.
- Metzler, M. (2005). Instructional models for physical education. 2nd edn. Arizona: Holcomb, Hathway.
- Metzler, M. & Colquitt, G. T. (2021). Instructional models for physical education. New York: Routledge.
- Mirzeoğlu, D. (2017). Model Temelli Beden Eğitimi Öğretimi. Spor Yayınevi ve Kitapevi.
- Siedentop, D., Hastie P. & Van Der Mars, H. (2011). Complete Guide to Sport Education. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Sevim Y. (1992). Hentbol Teknik-Taktik (2). Ankara: Gazi Yayınevi.
- Walsh, D. S., & Wright, P. M. (2020). Don Hellison's life and legacy: Concluding thoughts. *Journal of Teaching in Physical Education*, 39(3), 357–359. <https://doi.org/10.1123/jtpe.2020-0049>
- Young, A. (2019). Personalized system of instruction in physical education. *International Journal of Arts and Humanities*, 5(1), 13-15.

7. Bölüm

Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli’nde Beden Eğitimi ve Spor Dersi Öğretim Programı Uygulama Sürecinin Yeniden Yapılandırılması

Nalan AKSAKAL¹

Giriş

Toplumun yapısal değişiminde etkili olan en önemli dinamiklerden biri eğitim sistemleri olarak ifade edilmektedir. Toplumlar kültürel, tarihsel ve felsefi değerleri doğrultusunda bu değişime ayak uydurabilmek için öğretim programlarını ve öğrenme yaklaşımlarını şekillendirerek geleceğe yönelik insan profilini belirlemeye çalışmaktadır. Bu değişim sürecinde ihtiyaca yanıt olarak geliştirilen “Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli (TYMM)” eğitimde köklü bir paradigma değişimini ifade eden, kapsamlı ve bütüncül bir öğretim yaklaşımıdır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2025). Eğitim, bireylerin yalnızca bilgi ve becerilerini geliştiren bir süreç değil aynı zamanda toplumların kültürel miraslarını aktarmalarını, değişen günümüz koşullarına uyum sağlamalarını ve geleceğe yönelik insan kaynağının yetiştirmelerini sağlayan dinamik bir yapıdır.

Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli, eğitim sisteminin değişen taleplerine uyum sağlamak ve eğitim kalitesini artırmak amacıyla geliştirilen yenilikçi bir strateji olarak ifade edilmektedir. Türkiye’nin eğitim politikalarında kapsamlı bir dönüşümü hedefleyen bu model, milli ve manevi değerlerin korunmasını vurgularken, aynı zamanda çağdaş eğitim ilkeleriyle uyumlu bir yapı sunmayı amaçlamaktadır (Duyul vd.2025). Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli, eğitim sisteminin değişen toplumsal, kültürel ve teknolojik ihtiyaçlarına uyum sağlamayı amaçlayan, bu doğrultuda eğitimde niteliği yükseltmeyi hedefleyen yenilikçi bir strateji olarak ortaya konulmuştur. Bu çerçevede amaç sadece öğrencilerin bilgiyi kazanmaları değil; aynı zamanda bilgiyi analiz edebilen, problem çözebilen, eleştirel düşünebilen, değer odaklı ve yetkin bireyler olarak yetiştirmeleri hedeflenmektedir.

Türkiye Yüzyılı Maarif Modelinde becerilerin gelişimi; zihinsel, sosyal, duygusal, duyuşsal, fiziksel ve ahlaki boyutları içeren bütüncül bir yapıda ele

¹ Eskişehir Teknik Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Eskişehir, Türkiye,
e-mail: nalanf@eskisehir.edu.tr, Orcid No: 0000-0002-9784-6533

alınmaktadır. Bu yapı kapsamında, modelin temelini oluşturan Erdem-Değer-Eylem yaklaşımı, bireyin iç dünyasında taşıdığı ahlaki değerler ile toplumsal yaşamdaki ortak değerlerin birleşmesini ve bu birlikteliğin davranışa dönüşmesini hedeflemektedir (Karakuş, 2023; MEB, 2025). Beden Eğitimi ve Spor Dersi Öğretim Programı; düzenli fiziksel aktivite alışkanlığının çok yönlü, uzun süreli ve ilişkisel yapısı dikkate alınarak, öğrencilerin edindikleri becerileri farklı etkinlik ve oyun türlerinde kullanabilmelerini sağlayacak içerik çerçevesinde hazırlanmıştır.

Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli Öğretim programı; 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nun 2. maddesinde ifade edilen "Türk Millî Eğitiminin Genel Amaçları ile Temel İlkeleri" esas alınarak hazırlanan Beden Eğitimi ve Spor Dersi Öğretim Programı çerçevesinde öğrencileri;

1. Beden eğitimi, oyun ve spor alan becerileri (BEOSAB) olan hareketi sergileme, hareket kavramlarını uygulama, taktik ve strateji geliştirme, fiziksel aktiviteye katılma, ritmik hareket etme, fiziksel uygunluk sağlama, eşle/grupla hareket etme, adil oyun anlayışına uygun davranma, takım/grup liderliği sergileme ve güvenli ortam oluşturma becerilerini geliştirmeleri,

2. Kavramsal, sosyal-duygusal öğrenme ve okuryazarlık becerilerini beden eğitimi, oyun ve spor alan becerileri ile bütüncül şekilde kullanmaları,

3. Sahip oldukları değer ve eğilimleri beden eğitimi öğrenme ortamına yansıtırken aynı zamanda yeni değer ve eğilimler edinmeleri,

4. Sağlıklı bir yaşam tarzı için fiziksel aktivitenin önemini anlamaları ve bu doğrultuda düzenli fiziksel aktivite alışkanlığı kazanmaları,

5. Edindikleri bilgi, beceri ve tutumları öğrenme sürecine, diğer derslere ve günlük yaşamlarına yansıtılmaları amaçlanmaktadır (MEB, 2025).

Türk Millî Eğitiminin Genel Amaçları ile Temel İlkeleri esas alınarak hazırlanan Beden Eğitimi ve Spor Dersi Öğretim Programı çağın gerekliliklerine göre değişime açık bir şekilde (Aydın, Temel ve Kangalgil, 2022) 2018 yılında güncellenmiş ve yenilenen öğretim programında da maddelerde değişiklik yapılmadan aktarılmıştır.

Türkiye Yüzyılı Maarif Modelinde Beden Eğitimi ve Spor Dersi 5-8. sınıflar Öğretim programının uygulanması sürecinde ki yeniden yapılanması aşağıdaki maddelerde yer almaktadır (MEB, 2025);

1. Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli'nin bütüncül eğitim anlayışına uygun olarak, beden eğitimi ve spor derslerinde alan becerileri ve kavramsal becerilerin yanı sıra eğilim, değer, okuryazarlık ve sosyal-duygusal öğrenme becerilerinin etkin şekilde iletilmesi sağlamalıdır.

2. Programın temel ilkesi "hareket yoluyla çok yönlü gelişim" olduğu için tüm temalarda hareketin gelişimi odak nokta olmalı ve sarmal yapıya dikkat edilmelidir.

3. Öğrenme ortamı hazırlanırken öğrencileri eğlendiren, öğrencilerin öz güvenlerini geliştirmelerini destekleyen, öğrencilere çeşitlilik sunan güdüleyici bir iklim oluşturulmalıdır. Bunun yanı sıra sosyal etkileşim, kişiye uygun öğrenme, memnun olma gibi unsurları içeren anlamlı beden eğitimi deneyimleri sunulmalıdır.

4. Beden eğitimi ve spor dersi, farklı sınıf seviyelerinde devam eden bir ders olduğundan bir önceki sınıf seviyesine ait ön öğrenme eksiklikleri zümre öğretmenlerince tespit edilmeli ve bu eksiklikleri gidermeye yönelik çalışmalar, eğitim öğretim yılı başında karara bağlanmalıdır.

5. Programda yer alan öğrenme çıktıları Beden Eğitimi, Oyun ve Spor Alan Becerileri (BEOSAB) ile kavramsal beceriler işletilerek hazırlanmıştır. BEOSAB kapsayıcı olması bakımından hareketi sergileme, hareket kavramlarını uygulama, taktik ve strateji geliştirme, fiziksel aktiviteye katılma, ritmik hareket etme, fiziksel uygunluk sağlama, eşle/grupla hareket etme, adil oyun anlayışına uygun davranma, takım/grup liderliği sergileme ve güvenli ortam oluşturma becerilerinden oluşmaktadır. Bazı öğrenme çıktıları temel becerilerden oluşmaktadır. Alana özgü ihtiyaç duyulan bazı kavramlar temel beceri olarak düşünülmelidir.

6. Okullarda bireysel, sosyal ve çevresel farklılıkların geniş bir yelpazede olduğu göz önünde bulundurulmalı; tüm öğrencilerin katılımını destekleyecek şekilde birey, sosyal çevre ve fiziki çevre özellikleri dikkate alınarak çeşitlendirme ve uyarlamalar yapılmalıdır.

7. Öğrencilerin aktif oldukları, problem çözme ve iş birliğine uygun model temelli yaklaşımlar (spor eğitimi, taktiksel oyun, bireysel ve sosyal sorumluluk, akran öğretimi, iş birlikli öğretim modeli vb.) ve içeriğe en uygun öğretim stilleri (komut, alıştırma, eşli çalışma, kendini denetleme, katılım, yönlendirilmiş buluş, problem çözme, öğrencinin tasarımı, öğrencinin başlatması ve kendi kendine öğrenme) kullanılmalıdır.

8. Öğretim programında içerik çerçeveleri kapsayıcı temalar altında yapılandırılmıştır. Bunun temel gerekçesi, beden eğitimi ve spor dersindeki birçok öğrenme çıktısının hareket yoluyla verilen birbirini tamamlayıcı içeriklerden oluşmasıdır. Diğer bir gerekçe ise beden eğitimi ve spor dersinin kendine özgü doğası gereği dersin işlendiği yer, tesis, ekipman, iklim şartları gibi birçok faktörden etkilenebilmesidir. Bu nedenle içerik çerçeveleri kapsayıcı konu başlıklarıyla oluşturulmuş ve okulun tesis, ekipman, iklim şartları, öğrenci profili etkenlerine bağlı olarak çeşitlendirilmesine olanak tanınmıştır. Bu

bağlamda etkinlik ve oyunlar, hedeflenen tüm öğrenme çıktılarının sağlanması koşuluyla çeşitlendirilebilir, temaların saatleri ve yerleri değiştirilebilir.

9. Beden eğitimi ve spor dersinin öğrenme-öğretme uygulamalarını zenginleştirmek ve öğrencilerin okul dışı zamanlarda da takibini sağlamak amacıyla öğrencilerin gelişim özellikleri dikkate alınarak dijital eğitim içerikleri ve çeşitli teknolojiler (sanal sınıf, mobil uygulamalar, oyunlaştırma araçları vb.) kullanılmalıdır.

10. Beden eğitimi ve spor dersinde çeşitli materyallere ihtiyaç duyulmaktadır. Öğretmenler programın hedeflediği yapıyı etkili bir şekilde uygulayabilmek için dönem başında gerekli materyalleri belirlemeli, yetkililerden talep etmeli ve hazır hâle getirmeye çalışmalıdır. Bununla birlikte beden eğitimi ve spor dersi, materyal tasarımı için oldukça uygun bir yapıya sahiptir. Bu bağlamda hem materyal çeşitliliğini sağlamak hem de öğrencilerin el becerileri ve yaratıcılıklarını geliştirebilmek için materyaller (karton raket, uzun saplı araçlar, halka, oyun çarşafı, kum torbası vb.) tasarlanmalıdır.

11. Ölçme ve değerlendirme anlayışı öğrenme odaklı olmalı ve sürece yönelik bir yaklaşım benimsenmelidir. Bu bağlamda öğrencilerin öğrenme durumları biçimlendirici değerlendirmeye yönelik araçlarla değerlendirilmelidir. Dereceli puanlama anahtarları, gözlem formları, kontrol listeleri, performans görevleri, öz değerlendirme, akran değerlendirme gibi ölçme ve değerlendirme araçları sıkça kullanılmalıdır.

12. Öğretmenlerden hem zenginleştirme hem de destekleme faaliyetlerini bireysel farklılıklara duyarlı biçimde ve kapsayıcı bir anlayışla gerçekleştirmesi beklenmektedir. Bu bağlamda farklılaştırma bölümlerinde öğrencilere kendi beceri seviyesine uygun etkinlikler ve gerekli zaman verildiğinde tüm öğrencilerin öğrenebileceği anlayışı ile programın hedefine ulaşması sağlanmalıdır. Öğrencilerin kendi potansiyellerine ulaşabilmesi için farklılaştırma uygulamaları öğretmenler tarafından öğrencilerin ilgi, ihtiyaç ve istekleri göz önünde bulundurularak planlanmalı ve uygulanmalıdır. Öğrencilerin özel gereksinimleri olduğu durumlarda farklılaştırma uygulamalarında gerekli uyarlamalar yapılmalıdır.

13. Uzun vadeli bir gelişim için önemli olan beden eğitimi ve spor dersinde çeşitlilik sunulmasıdır. Bu bağlamda öğrencinin ileride birçok spor branşını yapabilmesine zemin hazırlayacak hareket ve oyun çeşitliliğine sahip olmasına dikkat edilmeli, yeteneği olan öğrenciler bu bakış açısıyla keşfedilmeli ve yönlendirilmelidir.

14. Beden Eğitimi ve Spor Dersi Öğretim Programı'nın öğrenme çıktılarının gerçekleştirilmesi için disiplinler arası iş birliği ve günlük yaşamla ilişkilendirme yapılmalıdır. Öğrencilerin edindikleri becerileri hem diğer

derslerde hem de ders dışındaki uygun fiziksel aktivite ortamlarında kullanabilmeleri için öğrencilere rehberlik edilmelidir.

15. Beden Eğitimi ve Spor Dersi Öğretim Programı'nın hedefine ulaşabilmesi için kişisel (öğrenciler, öğretmenler, veliler, okul yöneticileri, antrenörler vb.) ve kurumsal paydaşların (okul, il-ilçe gençlik ve spor müdürlükleri, spor federasyonları, kulüpler, belediyeler, il sağlık müdürlükleri vb.) iş birliği içinde olması önemlidir. Bu iş birliğinin sağlanmasında okul yönetimi ile öğretmenler yönlendirici olmalıdır (MEB, 2025).

Türkiye Yüzyılı Maarif Modelinde Beden Eğitimi ve Spor Dersi 5-8. sınıflar Öğretim programının uygulanması sürecinde ki maddeler kapsamında beden eğitimi ve spor dersleri yalnızca fiziksel performansın geliştirildiği bir alan olarak değil, aynı zamanda öğrencinin bilişsel, duyuşsal, sosyal ve etik yönlerini de kapsayan çok boyutlu bir öğrenme ortamı olarak programın “bütüncül eğitim yaklaşımı” ilkesi doğrultusunda gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.

Günlük hayatının büyük bir kısmını okullarda geçiren öğrencilerin için bütüncül eğitim yaklaşımı ile okulların sadece birer öğrenme yeri olarak değil, aynı zamanda sosyalleşme, korunma ve sosyal duygusal gelişim olanaklarının sağlandığı mekânlara dönüştürülmesi gerektiği ifade edilmektedir (Özer, Suna, Aşkar ve Çelik, 2020) Bu sebeple öğretim programlarının temel yaklaşımını, öğrenci profili, erdem-değer-eylem çerçevesi ve becerilerin yapısını oluşturan bileşenlerden oluşan bütüncül eğitim yaklaşımı ile kavramsal beceri, alan becerisi, sosyal-duygusal öğrenme becerisi, okuryazarlık becerisi, değer ve eğilimler dikkate alınarak ders süreçlerine dahil edilmesi, öğrencilerin bedensel farkındalığının arttırmasının yanı sıra değer temelli tutumlar, öz yönetim becerileri, sorumluluk bilinci, toplumsal uyum, iş birliği, liderlik ve empati becerileri kazandırmaya yönelik hedeflere yer verilmelidir (Yıldırım ve Çalışkan, 2024). Bu anlayışla beden eğitimi ve spor derslerinde öğrencilerin sadece hareketi doğru şekilde uygulamalarına değil, aynı zamanda hareketin anlamını, değerini ve etkisini de fark etmelerini sağlayacak, yaşam boyu sağlık, sürdürülebilir yaşam tarzı ve toplumsal sorumlulukla ilişkisini kavrayarak bilinçli katılım sergileyebilecekleri etkinlikler tasarlanması gerekmektedir.

Öğrencilerin beden eğitimi ve spor etkinlikleri sırasında gösterdikleri eğilimler (niyet, tutum ve davranış biçimleri) önemli bir bileşen olarak ele alınmalıdır. Bu eğilimlerin yanı sıra Türkiye Yüzyılı Maarif Modelinin öngördüğü “okuryazarlıklar” bileşeni doğrultusunda öğrencilerde spor okuryazarlığı, sağlık okuryazarlığı ve hareket okuryazarlığı gibi çok yönlü yeterliklerin geliştirilmesi amaçlanarak fiziksel etkinliklerin yaşam boyu sağlık, sürdürülebilir yaşam tarzı ve toplumsal sorumlulukla ilişkisini kavrayarak bilinçli katılım sergileyebilmelerine önem verilmelidir.

Beden eğitimi ve spor dersi, farklı sınıf seviyelerinde devam eden bir yapıya sahip olması ve programın da bu anlayışla sarmal bir yapıda düzenlenmesi önem arz etmektedir. Sarmal yapı, öğrenme süreci içerisinde konu, kavram ve kazanımları daha önceki bilgilerle ilişki kurarak, bunlara yeni bilgileri inşa etme ve ilerleyen seviyelerde gerekli tekrarlarla öğrenmeyi destekleyen bir yapı olarak ifade edilmektedir (Demirel, 2020). Sarmal yapı ile birbirini tamamlayan ve giderek ayrıntılı aşamalar hâlinde ilerleme göz önünde bulundurularak öğrencilerin ön öğrenme eksiklikleri giderilmeli, hareket bilgisi kalıcı hâle getirilmeli, önceki kazanımların yeni öğrenme basamaklarına temel oluşturmaları sağlanmalıdır.

Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli, öğrencilerin yalnızca bilgi edinimini değil, aynı zamanda beceri kazanmalarını da merkeze alan bir yaklaşıma sahip olmasından yola çıkılarak öğretim programlarında ölçme ve değerlendirme yaklaşımını, biçimlendirici ve değer biçmeye yönelik değerlendirme yöntemleri esas alınarak yapılandırılmıştır (Aşiret ve Su Özenir, 2025). Ölçme ve değerlendirme yaklaşımında çeşitli yöntemler kullanılarak, bireysel farklılıklar dikkate alınarak özellikle öz değerlendirme, akran değerlendirme ve grup değerlendirmeleri ile öğrencilerin değerlendirme sürecine aktif katılımları desteklenmelidir.

Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli, Türkiye'nin eğitimdeki dönüşüm vizyonunu temsil eden önemli bir çerçeve oluştururken, sürekli bir çaba ve iş birliği gerektiren dinamik bir süreci de temsil etmektedir. Modelin başarısı, eğitimde kalite ve etkili öğrenme deneyimleri sunarak Türkiye'nin eğitim sistemindeki potansiyelini artırabilir ve öğrencilerin geleceğe daha hazırlıklı bir şekilde ilerlemelerini sağlayabilir (Ülçay, 2024). Bu doğrultuda Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli'nin beden eğitimi ve spor dersi kapsamında, çağdaş eğitim anlayışına uygun olarak, öğrenciyi aktif, bilinçli, öz denetim, liderlik, sorumluluk, empati, karar verme, bedensel farkındalık, hareket becerilerini geliştirme ve başkalarıyla anlamlı ilişkiler geliştirerek işbirliği içerisinde takım çalışmasını yaparak yaşam boyu hareket eden bir birey hâline getirmeyi amaçlamaktadır.

Kaynakça

- Aşiret, S. ve Su Özenir, Ö. (2025). Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli 2024 Öğretim Programlarında Ölçme ve Değerlendirme Yaklaşımının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 26, Sayı 3.
- Aydın, E., Temel, A. ve Kangalgil, M. (2022). Geçmişten günümüze ortaöğretim beden eğitimi ve spor dersi öğretim programlarının incelenmesi. Journal of Global Sport and Education Research, 5(1), 99-117.
- Demirel, Ö. (2020). Eğitimde Program Geliştirme Kuramdan Uygulamaya. Ankara. Pegem Akademi
- Duyul, S., Duyul, Y., Kesman, M. ve Kesman, M. (2025). Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli Konusunda Öğretmen Görüşleri. Ulusal Eğitim Dergisi, 5(3), 20262. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15002346>
- Karakuş, F. (2023). Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli çerçevesinde değerler eğitimi. Milli eğitim dergisi, (227), 12-28.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2025). Türkiye yüzyılı maarif modeli. <https://tymm.meb.gov.tr/>
- Özer, M., Suna, H. E., Aşkar, P., & Çelik, Z. (2020). Covid-19 salgını dolayısıyla okulların kapanmasının eğitimde eşitsizlikler üzerine etkisi. İnsan ve Toplum, 10 (4), 217-246.
- Ülçay, O. (2024). Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli Değerlendirmesi. Ulusal Eğitim, Toplum ve Dünya Dergisi, 1(2), 70-75.
- Yıldırım, Y. ve Çalışkan, A. (2024). Evaluation of the Türkiye Century Education Model in terms of 21st Century Human Profile [Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli'nin 21. Yüzyıl İnsan Profili Açısından Değerlendirilmesi] Electronic Journal of Education Sciences, [Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi], 13(26), 205-221 DOI: 10.55605/ejedus.1548121

8. Bölüm

Kariyer Yönetimi İle İş Yaşam Kalitesi İlişkisi: Spor Örgütleri Örneği

Saffet DİLDİRİM¹
Sultan YAVUZ EROĞLU²

ÖZET

Bu araştırmanın amacı spor örgütlerindeki iş görenlerin kariyer yönetimi düzeylerinin iş yaşam kalitesine etkisinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda 200'ü erkek, 100'ü kadın olmak üzere toplam 300 katılımcı gönüllüden örneklem oluşturma yoluna gidilmiştir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. Analiz edilen verilerin toplama araçları demografik özelliklerin tespiti için araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, Eroğlu, Yavuz Eroğlu ve Karakuş (2021) tarafından geliştirilen 30 maddelik “Kariyer Yönetimi Ölçeği” ve Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilen, Üstüner ve Akar (2017)’in Türkçeye uyarladığı 23 maddelik “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği”dir. Verilerin yorumlanmasında SPSS 22. paket programı, değerlendirilmesinde ise tanımlayıcı istatistiksel yöntem olarak sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma hesaplamaları kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılması için t testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında tek yönlü (One Way) Anova testi uygulanmıştır. T-Testi sonrasında farklılıkları belirleyebilmek adına Cohen d analizi, One Way Anova testi sonrasında farklılıkları görebilmek için Post-Hoc Turkey testinden yararlanılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için ise Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analizler neticesinde kariyer yönetimi ile cinsiyet, medeni durum, mezun olunan bölüm, kıdem yılı ve görev yeri

¹ Siirt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Tezli Yüksek Lisans, Siirt, Türkiye

² Muş Alparslan Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Rekreasyon Eğitimi Bölümü, Muş, Türkiye
email: s.yavuzeroglu@alparslan.edu.tr, Orcid No: 0000-0001-5875-2836

* Bu çalışma, 2021 yılında Siirt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Doç. Dr. Sultan YAVUZ EROĞLU danışmanlığında Saffet DİLDİRİM’in tez çalışmasından türetilmiştir.

değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte mezun olunan bölüm ve görev yeri değişkeni ile bireysel kariyer arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca iş yaşam kalitesi ile cinsiyet, medeni durum, mezun olunan bölüm, kıdem yılı ve görev yeri değişkenleri arasında da anlamlı fark bulgulanmamıştır. Kariyer yönetimi ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiye bakıldığında, kariyer yönetimi alt boyutları ve toplam puanı ile iş yaşam kalitesi alt boyutları ve toplam puanları arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğu bulgulanmıştır. Araştırma sonucuna göre bir takım çözüm önerileri geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Gençlik Spor, Kariyer yönetimi, İş Yaşam Kalitesi

INVESTIGATION OF THE EFFECT OF THE CAREER MANAGEMENT LEVEL OF THE EMPLOYEES IN SPORTS ORGANIZATIONS ON THE QUALITY OF WORK LIFE

The aim of this research is to examine the impact of career management levels of employees in provincial directorates of youth sports services on their quality of work life. To achieve this goal, a sample of 300 participants was formed, including 200 males and 100 females. The relational survey model was preferred for the research. The data collection tools used in the analysis included a personal information form prepared by the researcher for determining demographic characteristics, a 30-item "Career Management Scale" developed by Eroğlu, Yavuz Eroğlu, and Karakuş (2021), and a 23-item "Work Life Quality Scale" adapted into Turkish by Üstüner and Akar (2017), originally developed by Van Laar, Edwards, and Easton (2007). SPSS 22 software package was used for data interpretation, and for the evaluation, descriptive statistical methods such as numbers, percentages, means, and standard deviations were employed. T-tests were used for comparing quantitative continuous data between two independent groups, while one-way ANOVA test was applied for comparing quantitative continuous data among more than two independent groups. Cohen's d analysis was used to determine differences after the T-test and the Post-Hoc Turkey test was employed to identify differences after the one-way ANOVA test. Additionally, Pearson's product-moment correlation analysis was conducted to determine the relationships between variables. As a result of these analyses, it was determined that there were no significant differences between career management and gender, marital status, field of graduation, years of experience, and work location variables. Consequently, significant differences were found between the field of graduation and work location variables and individual careers. However, no

significant differences were found between work life quality and gender, marital status, field of graduation, years of experience, and work location variables. When examining the relationship between career management and work-life quality, it was found that there were moderate, positive, and significant relationships between both career management sub-dimensions and total scores, and work-life quality sub-dimensions and total scores. Based on the research findings, some recommendations for solutions have been developed.

Keywords: Youth Sports, Career Management, Work Life Quality

GİRİŞ

Kariyer; insana hayatı boyunca eşlik edecek, şekillendirici, güçlendirici veya engeller oluşturacak hayatı bir unsur şeklinde görülmelidir. İnsanın yaptığı iş ve bulunduğu yerden kaynaklı mutluluğu veya mutsuzluğu hayatının her alanına yansımaktadır. Klasik yönetim sürecinin devamında oluşan personel yönetimi anlayışı zaman içinde yaşanan çağdaş gelişmeler sonucunda insan kaynakları yönetimine doğru evrilmiştir. İnsan kaynakları; personel yönetimini de içine alan insan odaklı yönetime yakındır. İnsanın daha etkin ve verimli olmasını sağlamak için ihtiyaç ve beklentilerine karşı duyarlılık şarttır. Çalışanın temel ihtiyaçlardan olan kariyer yapma isteği etkin bir kariyer yönetimini gerekli kılar. Bu sayede çalışanların kuruma olan bağlılığı, performans artışı ve gelişim noktasında bir yöntem haline gelir (Tunçer, 2012).

Spor örgütlerinde çalışanların da kariyerlerine bu ve bununla ilişkili birçok nedenden dolayı önem vermeleri gereklidir. Diğer alanlarda çalışanların yapmayı tercih ettikleri gibi kariyerleriyle alakalı uzun süreli ve başarı odaklı planlamalar yapmayı seçmeleri önemlidir. Sporun içeriği rekabet, başarı, planlama ve strateji geliştirmeyi beraberinde getirdiğinden spor örgütleri çalışanlarının kariyerlerine odaklanması ve yönetmeyi hedeflemesi iç içe geçmiş durumdadır. Kariyer yönetimi hem bireyin hem de bağlı bulunduğu özel veya tüzel kurumun ortak çabalarıyla şekillendirilebilen bir kavramdır. Devlet bünyesinde çalışan iş görenlerin özel sektörlerde çalışanlara kıyasla bu durumu biraz daha aksatabildikleri düşünülmektedir. Devlet kurumunda çalışmanın ve garantili yönlerin fazlalığı buna neden olabilmektedir. Oysaki çalışanın mevcut durumunu fark etmesi, gelişimine yönelik adımlarını planlaması, görevde yükselme veya değişimlerle alakalı bilgi alması, düzenlenen sınav ve şartlarıyla ilgili gerekli donanım ve hazırlıklara eğilmesi, insan kaynakları birimiyle yakın ilişkide bulunması kariyer yönetiminin başarısını artıracaktır. Başarılı bir kariyer yönetimi spor çalışanın geleceğine yön verirken işverenin de insan gücü planlamasını daha etkin ve verimli şekilde yapmasına aracılık etmektedir. Ayrıca iş yaşamının kalitesine yansıyabilen sonuçların ortaya çıkmasını sağlamaktadır. İş görenlerin, işyerinde kendini huzurlu ve rahat hissetmesinin verdiği hissiyata kariyerini istediği şekilde yönetmiş olmasından kaynaklanan başarı hissini eklenmesi söz konusu olabilmektedir. İş yaşam kalitesinin kariyer yönetimiyle kesişimi denebilecek olan bu nokta spor çalışanın iş ve özel hayatını doğrudan etkilemektedir. Bahsedilen ilişkiden kaynaklı şekilde çalışmamızda gençlik ve spor il müdürlüklerinde iş gören spor çalışanlarının kariyer yönetimi ve iş yaşam kalitesi ilişkisine odaklanılmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli Araştırma Siirt Üniversitesi Etik Kurulu'nun 11.05.2022 gün ve 2702 sayılı izni ile yapılmıştır. İlişkisel tarama modelinde tasarlanan bu araştırmada, spor örgütlerindeki İş Görenlerin Kariyer Yönetimi Düzeylerinin İş Yaşam Kalitesi arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Araştırma Grubu

Araştırmaya 200'ü erkek (%66,7) (yaş=36,04±8,57) 100'ü kadın (%33,3) (yaş=31,59±7,09) olmak üzere toplam 300 katılımcı gönüllü olarak katılmıştır. Katılımcılara ilişkin demografik bilgilerin dağılımı Tablo 3.1'de sunulmuştur

Tablo 3.1. Araştırma Grubuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Erkek	200	66,7
	Kadın	100	33,3
Medeni Durum	Bekar	135	45,0
	Evli	165	55,0
Mezun Olunan Bölüm	Besyo	71	23,7
	Diğer	229	76,3
Kıdem Yılı	1-5 yıl	110	36,7
	6-10 yıl	71	23,7
	11-15 yıl	48	16,0
	16-20 yıl	32	10,7
	20 +	39	13,0

Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Araştırma kapsamına alınan iş görenlerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mezun olunan bölüm, kıdem yılı ve yerleşim yeri ile ilgili demografik bilgilerini içeren sorulardan oluşmaktadır.

Spor Örgütlerinde Kariyer Yönetimi Ölçeği

Kariyer yönetimi ölçeği Eroğlu, Yavuz Eroğlu, Karakuş (2021), tarafından geliştirilen kariyer yönetimi ölçeği 30 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları; insan kaynaklarının yeterliliği, örgütsel kariyer yönetimi ve bireysel kariyer yönetiminden oluşmaktadır.

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesini ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan iş yaşam kalitesi ölçeği 23 madde ve 6 davranışsal boyuttan oluşmaktadır. Üstüner ve Akar tarafından 2017 yılında Türkçeye uyarlanmıştır. İş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutları; iş ve kariyer memnuniyeti, genel iyi olma hali, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, çalışma koşulları ve aile-iş yaşamı dengesidir.

Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Ölçeklerden elde edilen verilerin istatistiksel analizi için Microsoft Excel ve SPSS 22.0 bilgisayar programı kullanılmıştır. Araştırmada ilk olarak Mahalanobis uzaklığı göz önünde bulundurularak uç değer analizlerin değerlendirilmesi yapılmıştır. Uç değer analizi analiz neticesinde 3 kişinin verileri analiz dışı bırakılarak kalan 300 kişinin verileri üzerinden analizler yapılmıştır.

Bu aşamadan sonra araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı incelenmiş ve değerlerin güvenilir olduğu görülmüştür (Tablo 1; Tablo 6) Ölçeklerin iç tutarlık katsayıları belirlendikten sonra ilk olarak normallik varsayımları Kolmogorov-Smirnov testi ile kontrol edilmiş ve verilerin normallik varsayımlarını karşılamadığı tespit edilmiştir. Ancak ilgili literatürde likert tipi ölçeklerde normallik testlerinin yeterli olmadığına ilişkin görüşler giderek artmaktadır (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu nedenle normallik varsayımları için öne çıkan çarpıklık basıklık değerleri incelenmiş ve dağılımın normal olduğu tespit edilmiştir (Tablo 1; Tablo 6). Bu doğrultuda cinsiyet, medeni durum, mezun olunan bölüm değişkenlerine göre ölçeklerden alınan puanlara arasındaki farkları belirlemek için T-Testi kullanılmıştır. T- Testi için Cohen'in d analizi sonucunda elde edilen anlamlı farkın ortalamaları arasındaki farklardan etkilenme düzeyi ile ilgili değerler hesaplanmıştır.

Bu değerler .20 ise, “küçük”.50 ise “orta” ve .80 ise “büyük” olarak kabul edilmektedir (Cohen, 1988). Ayrıca görev yapılan yerleşim yeri ve kıdem yılı değişkenlerine göre katılımcıların ölçeklerden almış olduğu puanlar arasında fark olup olmadığını belirlemek için One Way Anova testi kullanılmıştır. Bu analiz neticesinde farkın kaynağını belirlemek adına ise Post-Hoc Tukey testinden yararlanılmıştır.

Araştırma kapsamında değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için ise Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi kullanılmıştır. Bu analiz neticesinde katsayılar Schober ve ark., (2018)'e göre değerlendirilmiştir (.00-.10: önemsiz, .10-.39: zayıf, .40-.69: orta, .70-.89: güçlü, .90-1: çok güçlü).

BULGULAR

Spor Örgütlerinde Kariyer Yönetimi Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 1. Spor Örgütlerinde Kariyer Yönetimi Ölçeğine İlişkin Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık, Basıklık ve Cronbach Alpha Değerleri

Ölçek	Alt Boyutlar	N	$\bar{X}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık	CR (α)
Spor Örgütlerinde Kariyer Yönetimi Ölçeği	İnsan Kaynaklarının Yeterliliği	300	50,8300	17,54520	-,107	-1,251	,97
	Örgütsel Kariyer Yönetimi	300	29,7300	9,52678	-,227	-1,142	,94
	Bireysel Kariyer Yönetimi	300	17,5000	5,25758	-,485	-,810	,90
	Toplam	300	98,0600	31,10490	-,160	-1,213	,98

Tablo 1’de çarpıklık değerlerinin -,485, ile -,107 arasında basıklık değerlerinin ise -1,251 ile -,810 arasında olduğu görülmektedir. George & Mallery (2010) önerdiği - 2,+2 çarpıklık basıklık değerleri dikkate alındığında dağılımın normal olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırma kapsamında kullanılan ölçeğin toplam puan ve alt boyutlarından elde edilen iç tutarlık katsayılarının ,90 ile ,98 arasında değiştiği görülmektedir. Alpar, (2001) bu değerlerin oldukça güvenilir olduğunu belirtmektedir. Bu aşamadan sonra demografik değişkenlere ilişkin bulgulara geçilmiş ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 2. Cinsiyet Değişkenine Göre Spor Örgütlerinde Kariyer Yönetimi Ölçeğine İlişkin T Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	df	p	Cohen d
İnsan Kaynaklarının Yeterliliği	Erkek	200	50,3700	17,61803	-,642	298	,522	
	Kadın	100	51,7500	17,45029				
Örgütsel Kariyer Yönetimi	Erkek	200	29,4000	9,49742	-,848	298	,397	
	Kadın	100	30,3900	9,59892				
Bireysel Kariyer Yönetimi	Erkek	200	17,4450	5,32907	-,256	298	,798	
	Kadın	100	17,6100	5,13631				
Kariyer Yönetimi Toplam	Erkek	200	97,2150	31,07777	-,665	298	,507	
	Kadın	100	99,7500	31,24662				

Tablo 2’de katılımcıların kariyer yönetimleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, insan kaynaklarının yeterliliği ($t(298)=-,642$, $p>.05$),

örgütsel kariyer yönetimi ($t(298)=-,848, p>.05$), bireysel kariyer yönetimi ($t(298)=-,256, p>.05$) ve toplam puanda ($t(298)=-,665, p>.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 3. Medeni Durum Değişkenine Göre Spor Örgütlerinde Kariyer Yönetimi Ölçeğine İlişkin T-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	t	df	p	Cohen d
İnsan Kaynaklarının Yeterliliği	Bekar	135	51,7481	17,47096	,819	298	,413	
	Evli	165	50,0788	17,62308				
Örgütsel Kariyer Yönetimi	Bekar	135	30,3778	9,60555	1,066	298	,288	
	Evli	165	29,2000	9,45799				
Bireysel Kariyer Yönetimi	Bekar	135	17,2074	5,51537	-,872	298	,384	
	Evli	165	17,7394	5,04117				
Kariyer Yönetimi	Bekar	135	99,3333	31,62891	,641	298	,522	
Toplam	Evli	165	97,0182	30,72666				

Tablo 3'te katılımcıların kariyer yönetimleri medeni durum değişkenine göre incelendiğinde, insan kaynaklarının yeterliliği ($t(298)=,819, p>.05$), örgütsel kariyer yönetimi ($t(298)=1,066, p>.05$), bireysel kariyer yönetimi ($t(298)=-,872, p>.05$) ve toplam puanda ($t(298)=,641, p>.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre Spor Örgütlerinde Kariyer Yönetimi Ölçeğine İlişkin T-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Bölüm	N	$\bar{X}$	Ss	t	df	p	Cohen d
İnsan Kaynaklarının Yeterliliği	Besyo	71	49,2958	17,68809	-,843	298	,400	
	Diğer	229	51,3057	17,51223				
Örgütsel Kariyer Yönetimi	Besyo	71	28,3803	9,37530	-	298	,172	
	Diğer	229	30,1485	9,55477	1,368			
Bireysel Kariyer Yönetimi	Besyo	71	16,0986	5,42785	-	298	,010	,34
	Diğer	229	17,9345	5,13844	2,595			
Kariyer Yönetimi	Besyo	71	93,7746	31,49022	-	298	,184	
	Diğer	229	99,3886	30,93318	1,330			
Toplam	Diğer	229	99,3886	30,93318				

Tablo 4'te katılımcıların kariyer yönetimleri bölüm değişkenine göre incelendiğinde, insan kaynaklarının yeterliliği ($t(298)=-,843, p>.05$), örgütsel

kariyer yönetimi ($t(298)=-1,368$, $p>.05$), ve toplam puanda ($t(298)=-1,330$, $p>.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte bireysel kariyer yönetimi ($t(298)=-2,595$, $p<.05$) alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortalama puanlar incelendiğinde, diğer fakültelerde öğrenim gören katılımcıların besyo fakültesinde öğrenim gören katılımcılara göre bireysel kariyer yönetimi puanların daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca ortalamalar arasındaki farktan hesaplanan Cohen d değeri incelendiğinde, genel olarak küçük etkiye yakın olduğu söylenebilir. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan post-hoc Tukey analiz sonuçlarına bakıldığında, il merkezinde görev yapan katılımcıların diğer yerleşim yerlerinde görev yapan katılımcılara göre bireysel kariyer yönetimi puanların daha yüksek olduğu görülmektedir.

İş Yaşam Kalitesi Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 6. İş Yaşam Kalitesi Ölçeğine İlişkin Ortalama, Standart Sapma,

Ölçek	Alt Boyutlar	N	$\bar{X}$	Ss	Çarpıklık	CR Basıklı (α)
İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	İş Kariyer Yönetimi	300	18,3133	6,13629	-,172	-1,039 ,88
	Genel İyi Olma	300	18,3333	5,11496	-,135	-,848 ,77
	İş Kontrol Edebilme	300	9,1967	3,35193	-,204	-1,067 ,84
	Çalışma Koşulları	300	9,3133	3,23161	-,294	-,967 ,83
	İş Yaşamında Stres	300	6,4233	2,37267	-,265	-,918 ,79
	Aile İş Yaşamı Dengesi	300	9,0733	3,17725	-,225	-1,007 ,83
	İş Yaşam Kalitesi Toplam	300	70,6533	18,7522	-,153	-1,046 ,94

Çarpıklık, Basıklık ve Cronbach Alpha Değerleri

Tablo 6’da çarpıklık değerlerinin -,294, ile -,135 arasında basıklık değerlerinin ise -1,067 ile -,848 arasında olduğu görülmektedir. George & Mallery (2010) önerdiği - 2,+2 çarpıklık basıklık değerleri dikkate alındığında dağılımın normal olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırma kapsamında kullanılan ölçeğin toplam puan ve alt boyutlarından elde edilen iç tutarlık katsayılarının ,77 ile ,94 arasında değiştiği görülmektedir. Alpar, (2001) bu değerlerin oldukça güvenilir olduğunu belirtmektedir. Bu aşamadan sonra demografik değişkenlere ilişkin bulgulara geçilmiş ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 7. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi Ölçeğine İlişkin T-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	df	p	Cohen d
İş Kariyer Yönetimi	Erkek	200	17,8650	5,94842	-1,796	298	,073	
	Kadın	100	19,2100	6,43271				
Genel İyi Olma	Erkek	200	18,2150	5,04440	-,566	298	,572	
	Kadın	100	18,5700	5,27095				
İş Kontrol Edebilme	Erkek	200	8,9950	3,26624	-1,477	298	,141	
	Kadın	100	9,6000	3,49892				
Çalışma Koşulları	Erkek	200	9,1000	3,22210	-1,621	298	,106	
	Kadın	100	9,7400	3,22434				
İş Yaşamında Stres	Erkek	200	6,5150	2,29042	,946	298	,345	
	Kadın	100	6,2400	2,53110				
Aile İş Yaşamı Dengesi	Erkek	200	8,8200	3,18565	-1,962	298	,051	
	Kadın	100	9,5800	3,11458				
İş Yaşam Kalitesi Toplam	Erkek	200	69,5100	18,62186	-1,497	298	,136	
	Kadın	100	72,9400	18,89622				

Tablo 7’de katılımcıların iş yaşam kalitesi cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, iş kariyer yönetimi ($t(298)=-1,796$, $p>.05$), genel iyi olma ($t(298)=-,566$, $p>.05$), işi kontrol edebilme ($t(298)=-1,477$, $p>.05$) çalışma koşulları ($t(298)=-1,621$, $p>.05$), iş yaşamında stres ($t(298)=,946$, $p>.05$), aile işi yaşamı dengesi ($t(298)=-1,962$, $p>.05$) ve toplam puanda ($t(298)=-1,497$, $p>.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 8. Medeni Durum Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi Ölçeğine İlişkin T-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum				t	df	p	Cohen d
		N	$\bar{X}$	Ss				
İş Kariyer Yönetimi	Bekar	135	18,5259	6,48400	,537	298	,592	
	Evli	165	18,1394	5,85068				
Genel İyi Olma	Bekar	135	18,0889	5,51181	-,738	298	,461	
	Evli	165	18,5333	4,77357				
İşi Kontrol Edebilme	Bekar	135	9,4741	3,51719	1,298	298	,195	
	Evli	165	8,9697	3,20332				
Çalışma Koşulları	Bekar	135	9,3185	3,41343	,025	298	,980	
	Evli	165	9,3091	3,08541				
İş Yaşamında Stres	Bekar	135	6,1926	2,45708	-1,527	298	,128	
	Evli	165	6,6121	2,29152				
Aile İş Yaşamı Dengesi	Bekar	135	9,0963	3,27559	,113	298	,910	
	Evli	165	9,0545	3,10439				
İş Yaşam Kalitesi Toplam	Bekar	135	70,6963	20,06232	,035	298	,972	
	Evli	165	70,6182	17,67024				

Tablo 8’de katılımcıların iş yaşam kalitesi medeni durum değişkenine göre incelendiğinde, iş kariyer yönetimi ($t(298)=,537$, $p>.05$), genel iyi olma ($t(298)=-,738$, $p>.05$), işi kontrol edebilme ($t(298)=1,298$, $p>.05$) çalışma koşulları ($t(298)=,025$, $p>.05$), iş yaşamında stres ($t(298)=-1,527$, $p>.05$), aile işi yaşamı dengesi ($t(298)=,113$, $p>.05$) ve toplam puanda ($t(298)=,035$, $p>.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 9. Bölüm Değişkenine Göre İş Yaşam Kalitesi Ölçeğine İlişkin T-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Bölüm	N	$\bar{X}$	Ss	t	df	p	Cohen d
İş Kariyer Yönetimi	Besyo	71	17,6761	6,16157	-1,002	298	,317	
	Diğer	229	18,5109	6,12846				
Genel İyi Olma	Besyo	71	18,0423	4,41568	-,548	298	,584	
	Diğer	229	18,4236	5,31875				
İşi Kontrol Edebilme	Besyo	71	8,8592	3,09514	-,971	298	,332	
	Diğer	229	9,3013	3,42732				
Çalışma Koşulları	Besyo	71	9,1127	3,37448	-,598	298	,550	
	Diğer	229	9,3755	3,19107				
İş Yaşamında Stres	Besyo	71	6,2394	2,47539	-,747	298	,456	
	Diğer	229	6,4803	2,34255				
Aile İş Yaşamı Dengesi	Besyo	71	8,7324	3,32505	-1,035	298	,301	
	Diğer	229	9,1790	3,12998				
İş Yaşam Kalitesi Toplam	Besyo	71	68,6620	17,24276	-1,024	298	,307	
	Diğer	229	71,2707	19,18987				

Tablo 9’da katılımcıların iş yaşam kalitesi bölüm değişkenine göre incelendiğinde, iş kariyer yönetimi ($t(298)=-1,002$, $p>.05$), genel iyi olma ($t(298)=-,548$, $p>.05$), işi kontrol edebilme ($t(298)=-,971$, $p>.05$) çalışma koşulları ($t(298)=-,598$, $p>.05$), iş yaşamında stres ($t(298)=-,747$, $p>.05$), aile iş yaşamı dengesi ($t(298)=-1,035$, $p>.05$) ve toplam puanda ($t(298)=-1,024$, $p>.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 11. Spor Örgütlerinde Kariyer Yönetimi ve İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	İş Kariyer Yönetimi	Genel İyi Olma	İş Kontrol Edebilme	Çalışma Koşulları	İş Yaşamında Stres	Aile İş Yaşamı Dengesi	İş Yaşam Kalitesi Toplam
İnsan Kaynaklarının Yeterliliği	,468**	,500**	,451**	,498**	,008	,420**	,528**
	,000	,000	,000	,000	,894	,000	,000
	300	300	300	300	300	300	300
Örgütsel Kariyer Yönetimi	,520**	,551**	,508**	,531**	-,062	,440**	,570**
	,000	,000	,000	,000	,286	,000	,000
	300	300	300	300	300	300	300
Bireysel Kariyer Yönetimi	,484**	,508**	,456**	,481**	-,048	,400**	,523**
	,000	,000	,000	,000	,409	,000	,000
	300	300	300	300	300	300	300
Kariyer Yönetimi Toplam	,505**	,537**	,487**	,525**	-,023	,439**	,561**
	,000	,000	,000	,000	,696	,000	,000
	300	300	300	300	300	300	300

Tablo 11’de katılımcıların kariyer yönetimi alt boyutları ve toplam puanı ile iş yaşam kalitesi arasındaki korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, insan kaynaklarının yeterliliği ile iş yaşamında stres arasında ($r=,008$; $p>0,05$) pozitif yönde önemsiz düzeyde bir ilişki olsa da elde edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte insan kaynaklarının yeterliliği ile iş kariyer yönetimi arasında ($r=,468$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde, genel iyi olma arasında ($r=,500$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde, işi kontrol edebilme arasında ($r=,451$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde, çalışma koşulları arasında ($r=,498$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde, aile iş yaşamı dengesi ($r=,420$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde ve toplam puan arasında ($r=,528$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ve elde edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel kariyer yönetimi ile iş yaşamında stres arasında ($r=-,062$; $p>0,05$) negatif yönde önemsiz düzeyde bir ilişki olsa da elde edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte örgütsel kariyer yönetimi ile iş

kariyer yönetimi arasında ($r=,520$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde, genel iyi olma arasında ($r=,551$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde, işi kontrol edebilme arasında ($r=,508$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde, çalışma koşulları arasında ($r=,531$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde, aile iş yaşamı dengesi ($r=,440$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde ve toplam puan arasında ($r=,570$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ve elde edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Bireysel kariyer yönetimi ile iş yaşamında stres arasında ($r=-,023$; $p>0,05$) negatif yönde önemsiz düzeyde bir ilişki olsa da elde edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte kariyer yönetimi toplam puan ile iş kariyer yönetimi arasında ($r=,505$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde, genel iyi olma arasında ($r=,537$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde, işi kontrol edebilme arasında ($r=,556$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde, çalışma koşulları arasında ($r=,481$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde, aile iş yaşamı dengesi ($r=,400$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde ve toplam puan arasında ($r=,523$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ve elde edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Son olarak kariyer yönetimi toplam puan ile iş yaşamında stres arasında ($r=-,048$; $p>0,05$) negatif yönde önemsiz düzeyde bir ilişki olsa da elde edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte bireysel kariyer yönetimi ile iş kariyer yönetimi arasında ($r=,484$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde, genel iyi olma arasında ($r=,508$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde, işi kontrol edebilme arasında ($r=,487$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde, çalışma koşulları arasında ($r=,525$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde, aile iş yaşamı dengesi ($r=,439$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde ve toplam puan arasında ($r=,561$; $p<0,05$) pozitif yönde orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ve elde edilen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

TARTIŞMA-SONUÇ

Kariyer olgusunun farklı tanımlamalarına olmasına karşılık en iyi benzetmelerden bir tanesi “yolculuk” tur. Çalışanların bireysel açıdan, kurumların ise örgütsel baz ele aldıkları bu kavramın çok yönlü bileşenleri ve etki alanları vardır. Çağımızın hızlı, dönüşen ve sürekli kariyer olanakları sunan yapısı kavramın önemini ön plana çıkarmaktadır. Çalışanların iş yaşam kalitesine de etkisi olabilen kariyer yönetimini hayatının her noktasını şekillendiren bir durum olarak görmeleri gerekmektedir.

Araştırma kapsamında Gençlik Spor İl Müdürlüğü ve ona bağlı birimlerde işgörenler arasından örneklem oluşturulması yoluna gidilmiştir. Bu amaç

ekseninde Siirt, Batman, Şırnak, Mardin, Diyarbakır, Şanlıurfa, Gaziantep ve Adıyaman il müdürlüklerinden oluşan bir evrenden gönüllülük esasına göre örneklem elde edilerek ilgili anketler uygulanmıştır. Yapılan anket çalışmalarından elde edilen veriler SPSS 22 paket programı ile analiz edilmiştir. Analizlerden elde edilen bulgular kapsamında bazı sonuçlara ulaşılmış ve ilgili sonuçların alanyazındaki diğer çalışmalarla kıyaslaması yapılmıştır.

Araştırmanın ilk olarak demografik özellikleriyle alakalı bulguları ortaya koyulmuştur. Ankete gönüllülük esasına göre katılan 300 kişinin 200'ü kadın, 100'ü erkektir. Cinsiyete göre dağılım erkeklerde %66.7, kadınlarda %33.3'tür. Katılımcıların %45'i bekar, %55'i evlidir. Ayrıca örneklemdekilerin %16.3'ü ortaöğretim, %18'i ön lisans, %42'si lisans, %14.3'ü yüksek lisans ve %9.3'ü doktora mezunudur. Mezun oldukları bölüm Besyo olanlar %23.7 iken farklı bölüm bitirenlerin oranları %76.3'tür. Dolayısıyla araştırmaya daha çok evli erkekler ve eğitim düzeyi yüksek bir örneklem dahil edildiğini söylemek mümkündür. Araştırmada yer alan gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüklerinde çalışanların %64'ü il merkezlerinde, %20.7'si ilçe birimlerde ve %15.3'ü diğer görevlendirme yerlerinde görev yapmaktadır. Çalışma süresi 1-5 yıl arası olanlar %36.7, 6-10 yıl arası olanlar %23.7, 11-15 yıl arası olanlar %16, 16-20 yıl arası olanlar %10.7 ve 20 yıldan fazla olanlar %13'tür. Bu açıdan örneklemde çalışanların kıdemleri bakımından çeşitlilik gösteren bir dağılım söz konusudur. Aynı zamanda ağırlığın ilk 10 yıllık çalışma süresi içinde olan katılımcılarda bulunduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Bulguların ikinci kısmında “Spor Örgütlerinde Kariyer Yönetimi Ölçeği” aracılığıyla toplanan verilerin değerlendirmesi yapılmıştır. Çeşitli demografik değişkenler ve spor örgütlerinde kariyer yönetimi arasında elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Kariyer yönetimi cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde ölçeğin alt boyutları olan insan kaynaklarının yeterliliği, örgütsel kariyer yönetimi, bireysel kariyer yönetimi ve kariyer yönetimi toplamı arasında anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Dilmen (2021: 34), Kılıç ve Öztürk (2009:55) ve Pehlivanlı (2004: 124) yaptığı çalışmalarda araştırmamıza paralel şekilde kariyer yönetimi ve cinsiyet arasında anlamlı farklılık olmadığını ortaya koymuştur. Örneklemde bulunan katılımcıların kadın veya erkek olmasının kariyer yönetimine bakış açılarındaki değişiklik yaratmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bulguların bu sonuçla alanyazına katkıda bulunduğu görülmüştür.

Kariyer yönetimi ve medeni durum değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığında insan kaynakları yeterliliği, örgütsel kariyer yönetimi, bireysel kariyer yönetimi ve toplam puanda istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür. Bir başka ifadeyle gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan

işgörenlerin evli veya bekar olmalarının kariyer yönetimlerini etkilemediği görülmüştür. Modernleşen iş dünyasında işgörenlerin kariyerlerini planlarken evli veya bekar olmayı kariyer engeli olarak görmedikleri fikri yaygınlaşmaktadır. Söz konusu örneklemde kamu kurumu ve kurum çalışanları olması görevde yükselme, kurum içi kariyer değişimi ve yönetimlerinde eşit hak elde edilmesini kolaylaştırmaktadır. Bu faktörün sonuç üzerinde etkili olabileceği düşünülmüştür. Onay ve Vezneli (2012: 193) ve Baruch (2016: 182) da farklı örneklemde üzerinde yaptıkları çalışmalarda medeni durum ve kariyer yönetimi arasında anlamlı farklılık olmadığı yönünde sonuç bulduklarını ifade etmiştir. Araştırma sonucunun aksine Kılıç ve Öztürk (2009:55) medeni durum ve kariyer yönetimi arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna rağmen alanyazın taramasında araştırmamızın sonucunu destekler nitelikteki sonuçların yoğunluğu göze çarpmaktadır. Katılımcıların kariyer yönetimleri ve mezun oldukları bölüm değişkeni arasındaki ilişki incelendiğinde insan kaynaklarının yeterliliği, örgütsel kariyer yönetimi ve toplam puanda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bunun yanında bireysel kariyer yönetimi alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Ortalama puanlara bakılarak değerlendirme yapıldığında diğer fakültelerden mezun olan katılımcıların besyo mezunlarına göre bireysel kariyer yönetimi puanlarının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde spor ve Yurt-Kur hizmetlerinde çalışacak farklı bölümlerden çalışanların istihdam edildikleri görülmektedir. Besyo mezunlarının kurumun sporsal faaliyetleri ve uygulama alanında çalışmaları daha çok tercih edildiğinden bireysel kariyer yönetimi diğer bölüm mezunlarının odağı haline gelebilmektedir. Araştırma sonuçlarına bahsedilen durumun yansıması olabileceği düşünülmektedir.

Karakaya ve arkadaşları (2013: 82) da benzer olarak Besyo öğrencilerinin de bulunduğu örnekte bölüm ve kariyer yönetimi arasında anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir. Buna karşın Yaşar (2019: 116) çalışmada Besyo öğrencilerinin kariyer algılarının yüksek olduğunu; Gümüşay (2014: 66) ise çalışmada öğretmenlik bölümü öğrencilerinin istihdam edilebilirlik düzeyinin daha yüksek çıktığını ortaya koymuştur. Alanyazında Besyo öğrencilerinin kariyer algılarının bulunduğunu işaret eden sonuçlar da elde edildiği anlaşılmaktadır. Çalışmamızın bulgularını destekler nitelikte olduğu kadar ters olan çalışmaların varlığı söz konusudur.

Bulguların toplanmasında kullanılan diğer anket olan “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” aracılığıyla elde edilen verilerin demografik değişkenlerle olan ilişkisi değerlendirmeye alınmıştır. Alt boyutlar iş kariyer yönetimi, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres, aile iş yaşamı dengesi

şeklinde belirlenmiştir. Ayrıca toplam puanların değişkenlerle ilişkisi de yorumlanmıştır. Bu bağlamda çalışmaya katılan işgörenlerin iş yaşam kalitesi ve cinsiyeti arasında tüm alt boyutlarda ve toplam puanda farklılık olmadığı bulgulanmıştır. Gençlik Spor İl Müdürlüğü bünyesinden seçilen örneklemedeki işgörenlerin kadın veya erkek olmasının iş yaşam kalitesi üzerinde etkili olmadığı ve iş yaşam kalitesini kadın ve erkeklerin benzer şekilde algıladıkları anlaşılmıştır. Demir (2019: 27); Kösterelioğlu (2011: 2); Karataş (2021: 480); Turan (2014: 27) çalışmamızla benzer sonuçlar elde etmiştir. İsmetoğlu (2017:4) ile Toygar ve arkadaşları (2018:306)'nın çalışmalarında iş yaşam kalitesi ve cinsiyet arasında anlamlı ilişki varlığına rastlanmış olmasına karşın çalışmamızın alanyazına katkıda bulunduğu görülmüştür.

Ankete katılan çalışanların medeni durumu ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi anlamak için yapılan değerlendirmede kariyer yönetimi, genel iyi olmak, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres, aile iş yaşamı dengesi olmak üzere tüm alt boyutlarla istatistiki olarak anlamlı fark olmadığı anlaşılmıştır. Aynı zamanda toplam puanda da anlamlı farklılık bulunamamıştır. Ak, Güler ve Çavuşoğlu (2022: 18) beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş yaşam kalitesinin medeni durumlarına göre anlamlı farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Öntürk (2019: 52) yüksek lisans tezinde beden eğitimi ve spor alanındaki akademisyenlerin medeni durumları ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı farklılık olmadığını bulgulanmıştır. Hatipoğlu ve Zengin (2018: 400) ile Çelebi ve Uysal(2019: 172) farklı örneklemlerde benzer sonuçlar bulmuşlardır. Bu nedenle alanyazına paralel sonuçlar elde edildiğine ulaşılmaktadır.

Katılımcıların iş yaşam kalitesi mezun olunan bölüm değişkenine göre incelendiğinde iş kariyer yönetimi, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres, aile iş yaşamı dengesi ve toplam puanda istatistiki olarak anlamlı farklılık olmadığı görülmüştür.

Yapılan korelasyon analizi ile spor örgütlerinde kariyer yönetimi ve iş yaşam kalitesi ölçeği arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır. Kariyer yönetimi alt boyutları ve toplam puanı ile iş yaşam kalitesi arasındaki sonuçlar incelendiğinde insan kaynaklarının yeterliliği ile iş yaşamında stres arasında pozitif yönlü ve düşük bir ilişki olmasına karşın bu ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. İnsan kaynakları hem kamu hem de özel sektörde işgörenlerin kariyerlerini yönlendirme noktasında kilit unsurlardan birisidir. Gençlik ve spor il müdürlüklerinde insan kaynaklarının yeterli, doğru ve etkin kariyer planlamasına yardımcı olacak şekilde çalışması işgörenlerin çalışma sırasında daha az stres yaşamasını sağlayabilir. Tespit edilen ilişkinin pozitif ve düşük olmasına rağmen istatistiki açıdan anlamlı olmaması bahsedilen durumun örneklemede yok denecek kadar az etkiye sahip olduğuna ulaştırmaktadır.

Görevde yükselme, terfi, görev değişiklikleri konusunda kamu kurumlarının merkezi, herkese eşit şans tanıyan, sınav ve mülakata dayanan bir sisteme sahip olması bu sonucun üzerinde etkilidir. Kişilerin insan kaynaklarından bağımsız, belirlenen yönetmelik ve istenen şartları sağlayarak kariyerini kendi kendine şekillendirmesine dayanan bir anlayışa bürünmeleri kaçınılmaz bir hal almaktadır. Bu nedenler az düzeyde veya kişiye göre değişen oranlarda stresin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Fourie (2012) iş tatmini, iş yaşam kalitesi ve bireylerin kariyerleriyle alakalı faktörlerin kariyer gelişiminde önemli bir payı olabileceğini ortaya koymuştur. Etkinin boyutu kişinin kariyerini nasıl tanımladığına bağlı olarak şekillenmektedir. İnsan kaynaklarının yeterliliği ile iş kariyer yönetimi arasında pozitif yönde ve orta düzeyde, genel iyi olma arasında pozitif yönde orta düzeyde, işi kontrol edebilme arasında pozitif yönde orta düzeyde, çalışma koşulları arasında pozitif yönde orta düzeyde, aile iş yaşamı dengesi ile arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki görülmüştür. Bulgulanan ilişkilerin istatistiki açıdan anlamlı olduğu belirlenmiştir. Daha öz bir ifadeyle insan kaynaklarının yeterliliği iş kariyer yönetimi, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, aile iş yaşamı dengesi arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki mevcuttur.

İşgörenlerin devlet kurumlarını “garantili iş” şeklinde görme eğilimi, rekabetin bu eğilimden kaynaklı daha az olması, çalışma koşullarının standartlığı gibi etmenler söz konusudur. Yine de bireysel şekilde bile olsa kariyer yönetimini planlayan çalışanlar için insan kaynaklarının yeterli çalışması; iş kariyer yönetimin daha iyi, gerçekçi ve kişiye uygun olmasını sağlayabilmektedir. Ayrıca çalışanın kendini daha iyi hissetmesi, işini kontrol ederek stresini azaltması ve işyerindeki genel durumunu ailesine yansıtmaması gibi sonuçlar doğurmaktadır. Dedeoğlu ve arkadaşlarının (2015) çalışmalarında belirttiği gibi Y kuşağında görülen çabuk sıkılma, daha iyi kariyer fikri, özgüven zehirlenmesi tarzındaki sorunlara insan kaynakları ile entegre şekilde çözümler üretilmesi gerekmektedir. Bu sayede insan kaynaklarının çalışana yeterli gelmesi ve iş yaşam kalitesinde çoğalma söz konusu olacaktır. Devlet kurumlarında da insan kaynakları yeterliliğini farklı yollarla etkinleştirmek önemlidir. Çalışma örneklemimizdeki pozitif ve orta seviyede etkinin varlığı bu düşüncüyü desteklemektedir.

Örgütsel kariyer yönetimi ile iş yaşamında stres arasında negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki olmasına karşın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulgulanmıştır. Örgütsel kariyer yönetimi etkinleştikçe çalışanın iş hayatındaki stresinin azalabileceği düşünülmektedir. Örgütsel kariyer yönetimi ile iş kariyer yönetimi, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, aile iş yaşamı dengesi arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu görülmüştür. Toplam

puanda yapılan analizlerde de pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki varlığına rastlanmıştır.

Kariyer yönetiminin “hem kurum hem de çalışan için ortak bir payda” olduğu düşüncesinden hareket edilerek çift yönlü adımlar atılması iş kariyer yönetiminin daha etkin olmasını sağlayacaktır. Çalışanın genel iyi olma halini, işi kontrol edebilmesini ve aile-iş dengesi kurmasını artırıcı etkide bulunmaktadır. Çünkü örgütün tüm değişkenleri dikkate alarak yaptığı kariyer çalışmaları kariyer yönetimi iken, bireyin kendisi için yaptığı kariyer çalışmaları kariyer planlamasıdır (Erdoğan, 2003). Örgütsel kariyer yönetimi bireyin kariyer planlamalarını önemseyen, iş yaşam kalitesi gibi olası sonuçları göz önüne alan bir anlayışa sahip olmalıdır. Devlet kurumlarındaki örgütsel kariyer yönetiminin de örneklem ekseninde pozitif ve orta seviyede etkisi olduğu görülmektedir.

Bireysel kariyer yönetimi ile iş yaşamındaki stres arasında negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu gözlemlenmiş olsa da istatistiki olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bunun yanında kariyer yönetimi toplam puanı ile iş kariyer yönetimi, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, aile iş yaşamı dengesi arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmüştür.

Kariyer yönetimi toplam puan ile iş yaşamında stres arasında negatif yönde ve düşük düzeyde ilişki tespit edilmiş olsa da istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı anlaşılmıştır. Bireysel kariyer yönetimi ile iş kariyer yönetimi, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, aile iş yaşamı dengesi ve toplam puan arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı farklılık olduğu bulgulanmıştır. Bireysel anlamda kariyer yönetiminin iyi olması iş kariyer yönetiminin iyi olmasını sağlamaktadır. Çalışanın kendi payına düşen kariyer planlaması istediği şekilde olduğunda ailesine olumlu yansımaları olması kaçınılmazdır. Genel iyi olma, çalışma koşullarının iyiliği ve işi kontrol edebilme iyi yönetilmiş bir kariyer planlamasının sonuçlarıdır. Kendini geliştiren, kariyer yönetimi konusunda bilinç sahibi olan çalışanların bireysel performansında çöğalmalar olabileceği tespit edilmiştir. Bireysel performansın artması bireyin çalıştığı kuruma ve bağlı olduğu örgüte doğrudan fayda sağlamaktadır (Asparuk, 2022). Bu alanda yapılmış çalışmaların kısıtlı olması ilgili sonuçların kıyaslanmasını engellemektedir. Yapılan ve yapılacak çalışmalara katkı sağlanırken araştırmacı ve paydaşlara bazı öneriler verilebilir:

Araştırmanın daha genelleyici olabilmesi adına farklı örneklerde benzer çalışmaların yapılması gerekmektedir. Bu sayede konunun çok yönlü ele alınması da mümkün olacaktır.

Kariyer yönetimi ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Çalışmaların farklı araştırmalarla desteklenmesi konuyla alakalı daha doğru yorumların yapılmasına olanak tanıyacaktır.

Kariyer yönetimi doğru kurgulandığında hem bireye hem de kuruma oldukça fazla katkı sağlayacak bir unsurdur. Araştırma sonuçlarında en fazla etkileşimde bulunulan alt boyutun insan kaynaklarının yeterliliği olması insan kaynaklarına yeterli önemin verilmesi ve “devlet kurumu garanticiliği”nin aşılması gerektiğine işaret etmektedir. Böylelikle daha başarılı, performansı artan, bireysel huzuru olan ve aile ilişkileri konusunda iyi, işi kontrol edebilen, stresi az çalışanların sayısının artırılması daha kolay olabilecektir.

Gençlik Spor İl Müdürlüğü bünyesinde çalışan işgörenlerin kariyer planlaması konusunda kurum içi eğitimler veya farklı projelerle bilgi ve destek alması sağlanmalıdır. Bu konuda hem bireysel hem de örgütsel bilinç geliştirilmesi amaçlanmalıdır.

Çalışanların kariyer planlamasına bağlı olarak donanımlarını geliştirmeleri de önemlidir. İnsan kaynakları ve birey arasındaki bilgi akışına bağlı olarak müdürlük bünyesinde farklı görevlendirmeler yapılması sağlanabilir. Eğitimler veya uygulamalar düzenlenerek kişiye ve kuruma katkıda bulunulmalıdır. Bu yola iş yaşam kalitesinin artması da mümkün olabilir.

Kariyer yönetimi aile-iş dengesi üzerinde de etkili olabildiğinden aile ve toplum açısından ele alınarak çok yönlü değerlendirilmelidir. Devlet kurumlarında kariyer planlamalarının bireysel bakış açısı ve kararlar ekseninde belirlenen yasalarla sürdürülmesi durumun arka plana atılmasına neden olmaktadır. Bunun olmasını engellemek adına il ve ilçelerde entegre çalışacak insan kaynakları uzmanı yetiştirilmesi, görev tanımlarının netleştirilmesi ve kuruma özel faaliyet programları belirlenmesi yerinde bir hareket olacaktır.

İş yaşam kalitesi ve kariyer planlaması birbiriyle ilişkili kavramlardır. İş yaşamında kaliteyi yakalayan çalışanın kariyerinde hedeflediği yolda ilerlediği sonucuna ulaşılabilir. Gençlik Spor İl Müdürlüğü kariyer planlaması ve iş yaşam kalitesi değerlendirmeleri yapmak için belirli periyotlarla ölçümler yapmalıdır. Bu sayede eksikliklerin giderilmesi daha kolay olabilecektir. Yapılan ölçümlerde iş görenlerin kimliğini ortaya koymayacak şekilde bir yol izlenmesi gerçekçi verilerin elde edilmesinde etkili olacaktır. Gençlik Spor İl müdürlüğünün kariyer yönetimi ve iş yaşam kalitesi konularında gizlilik esasına dikkat etmeye özen göstermelidir. Çekinen, verdiği bilgilerin üçüncü kişilerle paylaşılacağını düşünen işgörenler çalışmalardan umulan faydayı yakalayamayacaktır.

KAYNAKLAR

- Ak, Z.G. & Güler, C., & Çavuşoğlu, S. B. (2022). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Yaşam Kaliteleri Arasındaki İlişki. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2), 18-28.
- Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 159-176.
- Asparuk, D.A. (2022). Bireysel Kariyer Yönetiminin, Bireysel Performans ve Örgütsel Performansa Etkisine İlişkin Bir Araştırma: Bankacılık Sektörü Örneği. Altınbaş Üniversitesi Yüksek Lisans Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Baruch, O.K. (2016). Motivational orientation as a mediator in the relationship between personality and protean and boundaryless careers. *European Management Journal*, 34, 182-192.
- Çelebi, F., & Uysal, G. (2019). Bankacıların İş Yaşam Kalitesinin İncelenmesi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(20), 172-190.
- Dedeoğlu, T., Özdevecioğlu, M., & Oflazer, S. (2016). Örgütlerde İşe Gömülmüşlüğü (job embeddedness) Çalışanların İş ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İyimserliğin Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (47), 135-146.
- Demir, E. (2019). Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Dilmen, A. (2021). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personelinin kariyer planlamasında duygusal zekanın rolü. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Antalya.
- Erdoğmuş, N. (2002). Yeni Kariyer Yaklaşımları ve Kariyer Değerlerindeki Değişim. Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat ve İşletme Bölümleri 10- 11 Mayıs 1.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Eroğlu, E., Yavuz Eroğlu, S., Karakuş, S. (2021) Spor Örgütlerinde Kariyer Yönetimi Ölçeği Geçerlilik Güvenirlik Çalışması, *Pakistan Journal of Medical and Health Sciences*, 15 (8).
- Fourie, A.W. (2012). A Management Strategy For Principals For The Career Development of Female Teachers in Primary Schools. Phd Thesis, North-West University, Potchefstroom.

- Gümüşay, A. (2014). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin istihdam edilebilme algısı*. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Niğde.
- Hatipoğlu, Z., & Zengin, A. A. (2018). Algılanan liderlik stilinin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: x ve y kuşakları arası karşılaştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 400-421.
- İsmetoğlu, M. (2017). Branş Öğretmenlerinin Çokkültürlü Yeterlik Düzeyleri Ve İş Yaşam Kalitesine Yönelik Algıları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Karakaya, Y. E., Karataş, Ö., Özdenk, Ç., & Karataş, F. (2013). Üniversiteli Sporcu Öğrencilerin Kariyer Değeri Algıları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 86-94.
- Karataş, İ. (2021). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Bayburt ve Erzurum İlleri Örneğı. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 480-499.
- Kılıç, G., & Öztürk, Y. (2009). Kariyer Yönetimi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 45-60.
- Kılıç, G., & Öztürk, Y. (2009). Kariyer Yönetimi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 45-60.
- Kösterelioğlu, A. M. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşması arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu
- Onay, M. ve Vezneli, Z. (2012). Sınırsız ve çok yönlü kariyer: akademisyenlerin kariyer yaşamı. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 193-202.
- Öntürk, Y.(2019). Akademisyenlere Yönelik Mobbing Davranışları ile İş Yaşam Kalitesi İlişkisinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Pehlivanlı, F. (2004). Kariyer Yönetimi ve Bir İşletme Uygulaması. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A., (2018). Correlation coefficients: appropriate use and interpretation. *Anesthesia ve Analgesia*, 126(5), 1763-1768.
- Tabachnick B. G., Fidell L. S. (2013) *Using multivariate statistics*, 6th ed. Boston, MA: Pearson.
- Toygar, Ş. A., Kara, D., & Kırlioğlu, M. (2018). İşgörenlerin iş yaşam kalitesinin incelenmesi: Ankara ilinde bir eğitim-araştırma hastanesi örneğı. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 306-320.

- Tunçer, P. (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31(1), 203-233.
- Turan, S. (2014). *Psikolojik Güçlendirme İle İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektöründeki Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama*. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, İstanbul.
- Van Laar, D., Edwards, J.A. ve Easton, S.(2007). The work related quality of life scale for healthcare workers. Journal of Clinical Nursing. 3(60), 325-33.
- Yaşar, O. M. (2019). Spor Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Farkındalıklarının İncelenmesi. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

9. Bölüm

Spor Psikolojisinde Motivasyonun Rolü

Atakan AKSU¹
Fatma YALÇIN²

Giriş

Spor, genel anlamda bedensel ve zihinsel gelişimi desteklemek amacıyla, bireysel veya toplu biçimde, belirli kurallar çerçevesinde gerçekleştirilen sistematik hareket ve etkinlikler bütünüdür (TDK,2022). Günümüzde spor, yalnızca rekreatif bir etkinlik olmanın ötesine geçerek profesyonel bir alan hâline gelmiştir. Sporun gelişimi ve yaygınlaşması, bireylerin yaşamında önemli bir yere sahip olmasını sağlamıştır. Bunun yanı sıra, spor artık sadece fiziksel bir etkinlik olarak görülmemekte; bireylerin psikolojik ve duygusal iyi oluşlarını da etkileyen önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir. Bireyler, spor faaliyetlerini sağlık, stres yönetimi, kilo kontrolü ve eğlence gibi çok boyutlu amaçlarla gerçekleştirmektedir. Bunun yanı sıra, spor aktiviteleri kişilerin hem fiziksel hem de psikolojik iyi oluşlarını olumlu yönde desteklemektedir (Şahinler ve ark. 2021). Sporcuların performanslarını en üst düzeyde gösterebilmeleri için yalnızca fiziksel yeterliliklerinin olması yeterli değildir; buna ek olarak psikolojik açıdan optimum düzeyde hazırlanmış olmaları zorunludur. Zira sportif başarı elde etmek için psikolojik hazırlık, fiziksel yeterlilik kadar büyük bir öneme sahiptir. Spor psikolojisi, spor faaliyetlerinde yer alan bireylerin psikolojik özelliklerini inceleyerek hem takım hem de bireysel spor branşlarında performanslarını en üst düzeye çıkarmayı amaçlayan bir disiplin olarak tanımlanabilir (Azboy vd., 2012). Spor psikolojisi, sporcuların zihinsel dayanıklılıklarını geliştirmek, kaygı düzeylerini yönetmek ve motivasyonlarını sürdürülebilir kılmak açısından büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, spor psikolojisi sporcunun mental durumu, motivasyonu, stresle başa çıkabilme yeteneği, duygusal düzenleme kapasitesi ve zihinsel dayanıklılığını kapsamaktadır. Ayrıca spor psikolojisi, rekabet ve başarı bağlamında ortaya çıkan davranışları odağına alarak, bunlarla ilişkili kaygı,

¹ Muş Alparslan Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Muş, Türkiye
email: a.aksu@alparslan.edu.tr, Orcid No: 0000-0002-5648-9234

² Muş Alparslan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Tezli Yüksek Lisans, Muş, Türkiye
email: fylcn1249@gmail.com, Orcid No: 0009-0005-8686-4102

benlik saygısı ve motivasyon gibi psikolojik değişkenleri bilimsel yöntemlerle araştırmaktadır. Psikolojik ilkelerin, spor ve fiziksel aktivite sürecinde, beceri gelişiminin tüm aşamalarına uygulanması spor psikolojisinin temel odak alanlarından biridir. Bu nedenle, disiplin hem odak noktası hem de yöntemleri açısından psikolojinin bulgularını ve uygulamalarını yansıtmaya eğilimindedir. (Browne ve Mahoney, 1984). Bu çerçevede sporcu psikolojisi, sporcunun zihinsel durumu, motivasyon düzeyi, stres yönetimi becerisi, duygusal düzenleme kapasitesi ve zihinsel dayanıklılığını kapsamaktadır. Bu bağlamda, sporcuların yalnızca antrenman ve müsabaka dönemlerinde zihinsel olarak hazır olmaları değil, aynı zamanda motivasyon düzeylerinin de yüksek tutulması büyük bir önem taşımaktadır (Weinberg ve Gould, 2018). Eccles ve Wigfield (2002) motivasyonu, bireyin belirli bir görevi yerine getirme kapasitesine ilişkin beklentisi ile bu görevi gerçekleştirmeye yönelik değer ve istekliliğinin birleşimi olarak tanımlamaktadır. Bu çerçevede motivasyon, hem “başarabileceğine dair öz-yeterlik algısını” hem de “görevin birey için anlamlılığını” içeren çok boyutlu bir yapıdır. Spor bağlamında ele alındığında, yalnızca sporcu olma niyetinde bulunmak yeterli değildir; bu amaca yönelik davranış başlatma ve sürdürme isteği ile bireyin hedefe ulaşabileceğine dair inancı birleştiğinde gerçek anlamda motivasyon ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla kişi, sporcu kimliğini geliştirmek için gerekli çabayı gösterebileceğine inanıyor ve bu doğrultuda davranışlarını yönlendiriyorsa, motivasyonel süreçler performans ve başarı üzerinde belirleyici hale gelmektedir (Vallerand & Thill, 1993).

1.Sporun Tanımı

Spor, gerek doğrudan içinde yer alan bireyler gerekse dolaylı olarak ilgi duyanlar tarafından farklı perspektiflerden tanımlanmış ve çok boyutlu bir olgu olarak ele alınmıştır. Literatürde spor, hem bireysel hem de takım temelinde uygulanabilen; her branşın kendine özgü kuralları çerçevesinde yürütölen; rekabet ve yarışma unsurlarını sıklıkla içeren bir etkinlik alanı olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra spor, fiziksel ve psikolojik becerilerin geliştirilmesine katkı sağlayan, öğrenme süreçlerini destekleyen, disiplin kazandıran ve katılımcılara haz veren yapılandırılmış bir faaliyet bütünü olarak da tanımlanmaktadır. Spor, bireylerin içinde bulundukları çevre ile sosyal etkileşimlerini artırırken, sahip oldukları fiziksel ve psikomotor yetenekleri daha üst düzeyde geliştirmelerine imkân tanıyan çok yönlü bir etkinlik alanıdır. Belirli kurallar çerçevesinde, ekipmanlı veya ekipmansız, bireysel ya da takım halinde gerçekleştirilebilen spor faaliyetleri; toplumsal bütönlöşmeyi destekleyen, rekabet ve dayanışma duygularını güçlendiren, aynı zamanda

fizyolojik ve psikolojik gelişime katkı sağlayan bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Kılıçgil, E. (1998).



Şekil 1. <https://sl.bing.net/eDCtBYc8vf2>

1.1.SPOR PSİKOLOJİSİ

Spor psikolojisi, spor bilimlerinde ortaya çıkışı yakın dönemlere dayanan bir çalışma alanı olmakla birlikte psikoloji alanında da gelişmekte olan çağdaş bir uzmanlık alanı niteliği taşımaktadır.

Sağlık, dayanıklılık, tıbbi kaygılar ve psikolojik süreçlere yönelik artan ilgi, bu disiplinin gelişimini önemli ölçüde desteklemektedir. Sporcular ve antrenörlerin üst düzey performansa ulaşma çabaları, psikolojik faktörlerin performans üzerindeki belirleyici rolünü daha görünür kılmış; bu durum ise spor psikolojisinin uygulama ve araştırma alanlarında giderek daha etkili ve kapsamlı bir konuma yükselmesine katkı sağlamıştır (Azboy vd., 2012).

Spor psikolojisi, akademik bir disiplin olarak gelişim sürecinden itibaren iki temel perspektif üzerinden ele alınmıştır. Bunlardan ilki, psikoloji ilkelerinin spor ve fiziksel aktivite bağlamına aktarılmasını esas alan uygulamalı psikoloji yaklaşımıdır. İkincisi ise biyomekanik gibi spor bilimlerinin diğer alt disiplinlerinin kuramsal çerçevelerine, yöntemlerine ve ölçme-değerlendirme süreçlerine hâkim olmayı gerektiren ve genellikle egzersiz fizyolojisiyle ilişkilendirilen spor bilimi temelli yaklaşımdır. Birinci yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, psikolojik kuramların anlaşılması ve psikolojik ilkelerin uygulanması için spor ve fiziksel aktiviteyi uygun bir bağlam olarak değerlendirmektedir. İkinci yaklaşımı savunanlar ise spor ortamında ortaya çıkan davranışların gözlemlenmesi, açıklanması ve öngörülmesine odaklanarak, disiplinin bilimsel yönünü ön plana çıkarmaktadır (Weinberg ve Gould, 1999; FEBSAC, 1996; Horn, 1992). Spor psikolojisi, disiplin olarak ortaya çıkışından itibaren hem bilimsel araştırmayı hem de uygulama boyutunu içeren çift yönlü

bir yapı sergilemektedir. Bu nedenle spor psikolojisi, spor ve egzersiz bağlamındaki insan davranışını sistematik ve bilimsel yöntemlerle incelemenin yanı sıra, elde edilen bulguların uygulamalı ortamlara aktarılmasını da içeren bir çalışma alanıdır. Avrupa Spor Psikolojisi Federasyonu (FEPSAC), spor psikolojisini; bilişsel, motivasyonel ve duysal-motor süreçleri kapsayan geniş bir psikolojik çerçevede tanımlayarak, disiplinin çok boyutlu yapısını vurgulamaktadır. Spor, sağlığı geliştirmeye yönelik egzersizleri de kapsayan; eğitimsel, rekabetçi, rekreasyonel, koruyucu ve rehabilite edici amaçlarla gerçekleştirilen çeşitli fiziksel aktivite türleri olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım, spor psikolojisinin psikoloji bilimi içerisindeki konumunu ve spor bilimleri alanında hem uygulamalı hem de araştırmaya dayalı bir uzmanlık alanı olarak taşıdığı önemi açıkça ortaya koymaktadır (Gill, 2000; FEBSAC, 1996).

1.1.1.Tarihsel Süreçte Spor Psikolojisi ve Öncüleri

Mevcut bilgiler doğrultusunda, psikoloji kavramının spor olgusu ile ilişkilendirilmesi 1870'lere kadar uzanmamaktadır. Yaklaşık 1875 yılında Rus anatomist Pyotr Francevich Lesgaft, beden eğitimi alanında bir sistem geliştirmiştir. Lesgaft'ın temel amacı, beden ile zihin arasındaki uyumu desteklemek ve bireyin bedenini bilinçli bir biçimde kontrol etmeyi öğrenmesini sağlamaktır. Sinir sisteminin bu yöntem aracılığıyla eğitilebileceğini, bunun da karakter gelişimi ile zihinsel süreçlere temel oluşturabileceğini öne sürmüştür; bu doğrultuda dikkate değer çalışmalar yürütmüştür (Schinke ve Hanrahan, 2009). Bunu izleyen dönemde, Alman fizyolog Emil du Bois-Reymond, 1881 yılında egzersizin merkezi sinir sistemiyle karmaşık bir etkileşim ağı oluşturduğunu ileri sürmüştür; dolayısıyla fiziksel egzersizin yalnızca kaslara yönelik bir çalışma olmadığını, aynı zamanda organizmanın ruhsal işlevleri için de bir tür "jimnastik" niteliği taşıdığını savunmuştur. Benzer şekilde, Macar araştırmacı Karoly Budinszky de fiziksel egzersizin sinir ve kas sistemini güçlendirirken, aynı zamanda bireyin öz denetim ve irade kapasitesini geliştirdiğini ifade ederek bu görüşü desteklemiştir (Moran ve Toner, 2017). Spor psikolojisine ilişkin bir diğer erken dönem katkı, Fransız araştırmacı Philippe Tissie tarafından 1894 yılında yayımlanan *Psychologie de l'Entraînement Intensif* adlı çalışmadır (Green ve Benjamin, 2009). Bu çalışmayı takiben, Norman Triplett 1895 yılında spor psikolojisiyle doğrudan bağlantılı ilk bilimsel araştırmalardan birini gerçekleştirmiştir. Böylece, 19. yüzyılın sonlarına gelindiğinde spor psikolojisine yönelik ilginin belirgin biçimde artmaya başladığı görülmektedir (Davis, Huss ve Becker, 1995). 1899 ve 1900 yıllarında "spor psikolojisi" kavramını doğrudan içeren iki makale başlığının literatürde yer aldığı görülmektedir. Bunlardan ilki, Balduin Groller tarafından kaleme alınmış olup

Die Wage (Vienna) dergisinde 1899 yılının ekim ve aralık aylarında “Zur Psychologie des Sportes” başlığıyla iki kısım şeklinde yayımlanmıştır. (Vandereycken vd., 1991; Banister ve Blackburn, 1931). 1920’li yıllara kadar spor psikolojisi alanında resmî nitelikte bir kurumlaşmanın söz konusu olmadığı ifade edilmektedir. Ancak 1925 yılında Coleman Griffith tarafından Illinois Üniversitesi bünyesinde kurulan Atletik Araştırma Laboratuvarı, disiplinin gelişiminde önemli bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Bir üniversite çatısı altında araştırma laboratuvarı oluşturması, iki temel ders kitabı yayımlaması ve profesyonel spor takımlarına danışmanlık hizmeti sunması nedeniyle Griffith, spor psikolojisinin kurumsallaşmasına önemli katkılar sağlamış ve literatürde sıklıkla ‘spor psikolojisinin babası’ olarak anılmıştır. Bununla birlikte, spor psikolojisine yönelik bu erken dönem girişimler kesintisiz bir biçimde sürdürülememiş ve Atletik Araştırma Laboratuvarı, 1932 yılında finansman yetersizliği nedeniyle faaliyetlerine son vermek zorunda kalmıştır. Aynı dönemde Rusya’da Peter Roudik ve A.C. Puni ile Almanya’da R.W. Schulte, spor psikolojisiyle ilişkili paralel çalışmalar yürütmüş olsalar da disiplinin o yıllarda henüz belirgin sınırları çizilmiş bir alan niteliği taşımadığı görülmektedir. Bu gelişmelerin ardından, 1930’lar ile 1960’lar arasındaki süreçte spor psikolojisi alanında sınırlı bir ilerleme kaydedilebilmiştir (Jarvis, 2006; Leunes & Nation, 2002; Gill, 2000; Browne & Mahoney, 1984). Spor psikolojisi, 1960’lı yıllarda ABD’de yeniden ivme kazanmış ve kısa bir süre sonra Birleşik Krallık ile Avrupa’nın diğer bölgelerinde akademik bir çalışma alanı olarak benimsenmeye başlamıştır. Bu dönemden itibaren disiplin, küresel ölçekte hızlı bir gelişim göstererek spor bilimleri içerisinde en dinamik ve en hızlı büyüyen araştırma alanlarından biri hâline gelmiştir. Bununla birlikte, yakın geçmişe kadar spor psikolojisine ilişkin çalışmaların büyük kısmının psikoloji alanı içinde değil, daha çok spor bilimleri çerçevesinde yürütülmüş olması dikkat çekici bir noktadır. Bu durum, disiplinin tarihsel olarak spor performansına yönelik uygulamalı bir perspektiften beslenerek geliştiğini düşündürmektedir. (Gill, 2000; Kremer ve Scully, 1994). 1965 yılı, ilk Uluslararası Spor Psikolojisi Kongresi nedeniyle disiplinin gelişiminde önemli bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Söz konusu kongre, Ferruccio Antonelli başkanlığında Roma’da gerçekleştirilmiş; 40’tan fazla ülkeden yaklaşık 500 katılımcı ve 230 bilimsel çalışmanın sunumu ile dikkat çekmiştir (Ceï, 2011; Browne ve Mahoney, 1984; Geron, 1982). 1969 yılında Vittell’de Avrupa Spor Psikolojisi Federasyonu (FEPSAC) resmen kurulmuş, böylece Avrupa’da spor psikolojisinin örgütlü akademik yapısı oluşturulmuştur. Bunu takiben, 1970 yılında alanın ilk bilimsel dergisi olan *International Journal of Sport Psychology* yayımlanmaya başlanmış ve disiplinin uluslararası ölçekte

kuramsal ve uygulamalı çalışmalarla desteklenmesine önemli bir katkı sağlamıştır (Browne ve Mahoney, 1984). 1980'lerin ortalarına gelindiğinde, uygulamalı çalışmaların ön plana çıkmasıyla alan giderek daha fazla dikkat çekmiş ve çok sayıda araştırmacının bu disipline yönelmesine zemin hazırlamıştır. 1985 yılında gerçekleştirilen bir toplantı, günümüzde ABD'de spor psikolojisi alanındaki başlıca profesyonel örgütlerden biri olarak kabul edilen Uygulamalı Spor Psikolojisini Geliştirme Derneği'nin (AAASP) kuruluş sürecini başlatmıştır. Bu gelişmeyi takiben 1986 yılında ise Amerikan Psikoloji Derneği (APA), “Spor Psikolojisini” psikolojinin resmi bir alt dalı olarak tanımış ve böylece alan, giderek daha fazla araştırmacının ilgisini çeken önemli bir çalışma sahası hâline gelmiştir (Doğan, 2015; Jarvis, 2006; Gill, 2000; FEPSAC, 1996). Spor psikolojisi, Türkiye’de spor bilimlerindeki gelişmelere paralel bir biçimde ortaya çıkmış olup, alanın başlangıcı olarak 1943 yılı kabul edilmektedir. Başer’in aktardığına göre, bu yıl içerisinde Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü tarafından *Sporun Fizyopatolojisi* adlı eserin çevirisi yayımlanmıştır. Aynı dönemde beden eğitimi öğretmeni İlhami Polater, spor psikolojisine ilişkin yazılarını günlük gazetelerde kaleme alarak alanın tanınmasına katkı sağlamıştır. 1970'lere gelindiğinde ise Lütfü Özbatağ’ın *Spor Psikolojisi ve Antrenörlük Psikolojisi* ile hemen ardından Sabri Özbaydar’ın *Spor Psikolojisi* adlı kitapları literatürde önemli bir yer edinmiştir. 1982 yılında Ege Üniversitesi’nde spor psikolojisi alanındaki ilk yüksek lisans ve doktora programlarının açılmasıyla birlikte, disiplin kurumsal düzeyde ivme kazanmış ve gelişimini giderek artırarak sürdürmüştür (Doğan, 2015; Bayar, 2011).

1.1.2. Spor Psikolojisinde Araştırma Alanları

1. Kişilik

Spor psikolojisi, birçok kişi tarafından öncelikle kişilik özellikleri ile sportif performans arasındaki ilişkinin incelendiği bir alan olarak değerlendirilmektedir. Motivasyon, saldırganlık, stres, kaygı, bilişsel süreçler, gelişimsel faktörler ve sosyal etkileşim gibi psikolojik değişkenlerin, bireylerin sportif ortamlarda sergiledikleri davranışları hangi mekanizmalarla farklılaştırdığı ise alan yazında önemli bir tartışma konusudur. Goffman kişiliği “sergilediğimiz bir dizi rol” olarak yorumlarken, Raymond Cattell kişiliğin daha istikrarlı ve kalıcı bir öz taşıdığını ileri sürmektedir (Peterson, 2015). Kelly ise kişiliği, bireyin kendine özgü öncelikleri ve kendine has bir dünyaya sahip olması nedeniyle her insanın benzersiz bir yapıya sahip olduğu şeklinde açıklamaktadır (Smith, 2006). Son yıllarda spor ile kişilik arasındaki ilişki, alan yazında en sık incelenen konulardan biri hâline gelmiştir. Sporcu kişiliğinin özellikleri, kişilik ile performans arasındaki bağlantı ve sporun kişilik

gelişimine etkileri, bu çerçevede öne çıkan temel araştırma alanlarını oluşturmaktadır (Doğan, 2015).

2. Benlik Saygısı

Benlik saygısı hem sosyal psikoloji hem de spor psikolojisi literatüründe en yoğun biçimde incelenen kavramlardan biri olma niteliğini sürdürmektedir (Baumeister 1993; Mruk 1995). Yeterlilik ve değer olmak üzere iki boyuttan oluşur. Yeterlilik boyutu (etkililik temelli özsaygı), bireyin kendini ne ölçüde yeterli gördüğünü ifade eder. Değer boyutu (değer temelli benlik saygısı) ise kişinin kendini ne derece değerli hissettiğini belirtir (Cast ve Burke, 2002; Gecas, 1982).

3. Dikkat

Dikkat, bilişsel psikolojinin temel araştırma alanlarından biridir; çünkü gönüllü kontrolün ve öznel deneyimin davranışları nasıl ortaya çıkardığı ve düzenlediğine ilişkin temel sorulara yanıt sunar (Posner ve Rothbart, 2007). Dikkat eksiklikleri, rekabetçi sporda başarı ile başarısızlık arasındaki farkı belirleyebilecek önemli bir etken olabilir (Szczepanik, 2005).

4. Motivasyon

Motivasyon (güdülenme), organizmayı belirli bir davranışı gerçekleştirmeye yönlendiren, bu davranışın sürekliliğini ve düzenliliğini belirleyen, içsel ve dışsal etkenleri içeren ve bunların işleyişini sağlayan mekanizma olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 2001). Sporda, bireyin aktiviteyi sürdürmesi ve başarılı olabilmesi için motivasyon, temel belirleyici faktör olarak kabul edilmektedir (Vallerand, 2007). Bireylerin motivasyon türleri genellikle içsel ve dışsal motivasyon olarak sınıflandırılmaktadır. Spora katılımın içsel motivasyon kaynakları arasında heyecan, eğlence, fiziksel aktiviteye ilgi, becerileri sergileme ve geliştirme fırsatları; kısacası spordan alınan zevk yer almaktadır. Bunların sporcular üzerinde etkili olmasının nedeni, içsel motivasyonu doğrudan artırabilmeleridir. Dışsal motivasyon ise ödül, övgü, statü kazanımı ve sosyal ilişkiler kurma gibi etkenlerle ortaya çıkar. Sporda hem içsel hem de dışsal motivasyon kritik öneme sahiptir; bu nedenle spor psikologları, bireyin performansını artırmak amacıyla her iki motivasyon türünü de hedefleyen çalışmalar yürütebilir (Jarvis, 2006). Spor psikolojisinde motivasyon konusuna ilişkin güncel yaklaşımlar, bireylerin davranışlarının gelecekteki olaylar tarafından nasıl yönlendirildiğini açıklamaya odaklanmakta ve bu bağlamda öz-yeterlilik, hedef belirleme ve başarı motivasyonu gibi kriterleri ön plana çıkarmaktadır (Chandler, Vamplew ve Cronin, 2007).

5. İmgeleme

Spor performansını artırmayı amaçlayan yaygın yaklaşımlardan biri olan "imgeleme", son dönemde ilgi görmekle birlikte kavram ilk olarak 1970'lerde

Gallwey tarafından geliştirilmiştir. Gallwey, sporda bir oyuncunun karşılaşacağı en zorlu rakibin aslında kendi zihni olduğunu ve başarıya ulaşabilmek için bu rakibi öncelikle zihinsel düzeyde yenmesi gerektiğini vurgulamıştır (Kremer ve Scully, 1994).

6. Kaygı

Kaygı, belirsiz ancak sürekli bir endişe ile tanımlanan bir duygudurum bozukluğu olarak nitelendirilmektedir (Lane, 2015). Bu bozukluklar, bilişsel, davranışsal ve fizyolojik belirtiler şeklinde ortaya çıkmaktadır (Jayakody, Gunadasa ve Hosker, 2014). Spor bilimleri alanındaki araştırmacılar açısından kaygı, iki temel bileşenden oluşan çok boyutlu bir yapı olarak ele alınmaktadır: Bilişsel kaygı, kişinin performansı ile ilgili endişe verici düşüncelerini ifade ederken; somatik kaygı, fizyolojik uyarılmayı, örneğin sinirlilik, gerginlik ve kalp atış hızındaki artışı kapsamaktadır (Englert ve Bertrams, 2012).

7. Stres

Stres, bireylerin zorlayıcı veya tehdit edici olarak değerlendirdikleri olayları—stresörler olarak adlandırılan—algılama ve bu olaylara karşı tepki geliştirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984). Spor ortamında, hem dışsal hem de içsel faktörler sporcularda stres düzeylerinin artmasına yol açabilmektedir. Strese neden olabilecek etmenler arasında aşırı baskı, eleştirel geri bildirimler, seyirci varlığı, sporcu seçmeleri, kazanma odaklı yaklaşım, antrenman ve müsabaka ortamının özellikleri, rakiplerin varlığı, antrenör ve takım arkadaşları ile ilişkiler, fiziksel hatalar, yetenekle ilgili öz-değer kaygısı, sakatlanma riski, bireysel hedefler ve beklentiler ile iyi performans sergileyen rakiplerin gözlemlenmesi gibi faktörler belirlenmiştir (Lane, 2015).

8. Saldırganlık ve Şiddet

Spor ortamında mevcut olan rekabetçi yapı, saldırganlık davranışlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilmektedir; ancak saldırganlığın kendisi temel olarak bir davranış biçimidir. Saldırganlık, tanım gereği, bilinçli olarak birine zarar verme veya olumsuz bir etki yaratma amacı taşıyan eylemleri kapsamaktadır. Bu davranışlar, psikolojik zarar vermeye yönelik sözlü tacizden fiziksel şiddete kadar farklı biçimlerde ortaya çıkabilir. Genel kabul gören yaklaşıma göre saldırganlığın ayırt edici niteliği, karşı tarafa zarar verme niyetini içermesidir; bu nedenle, istemeden gerçekleşen ve kaza sonucu ortaya çıkan zarar verici davranışlar saldırganlık kapsamına dâhil edilmemektedir. (Kremer ve Scully, 2004). Her ne kadar sporda saldırganlık ve şiddet, sporun temel değerleriyle örtüşmese de saha içinde ve saha dışında bu tür davranışlar giderek endişe verici bir düzeye ulaşmaktadır (Young, 1991). Spor psikolojisi alanında, saldırganlık ve şiddet kavramları son yıllarda önemli bir araştırma

konusu olarak öne çıkmıştır. Araştırmacılar, özellikle sporun motivasyon odaklı ve rekabetçi doğası bağlamında, spor ortamında sıkça gözlemlenen saldırganlık ve şiddet davranışlarının nedenleri ile sonuçları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ayrıca uluslararası ve kültürlerarası çalışmalar, sporda saldırganlık ve şiddetin daha geniş psikososyal ve kültürel belirleyicilerinin farklı düzeylerde etkili olduğunu ortaya koymaya yardımcı olmaktadır.



Şekil 2. <https://sl.bing.net/bXpdsI7jC3w>

1.2.MOTİVASYON

Demir ve Cicioğlu (2018) motivasyonu, bireyleri belirli bir amaç ya da hedef doğrultusunda eyleme geçiren ve bu süreçte onlara yön veren bir güç olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde, Koçel (2003) motivasyonu, bireyin kendi istekleri doğrultusunda davranabilmesine imkân sağlayan, odaklanma ve konsantrasyon düzeyini artıran bir unsur olarak ifade etmektedir. Motivasyon, bireylerin düşüncelerini harekete geçirmede ve onları etkinliğe yönlendirmede belirleyici bir role sahiptir. Başka bir ifadeyle, motivasyon, bireyin zihninde belirlediği hedeflere ulaşabilmesi için gerekli enerji ve yönelimi sağlayan temel bir unsurdur. Bu güç, bireylerin hem bilişsel hem de fiziksel süreçlerini etkileyerek onları amaçlarına doğru yönlendirmektedir (Coleman ve Barrie, 2000). Motivasyon, Eccles ve Wigfield (2002) tarafından şu şekilde ifade edilmiştir; bireyin bir görevi başarıyla yerine getirebileceğine ilişkin inanç ve beklentileriyle, söz konusu görevi gerçekleştirmeye yönelik istekliliğini kapsayan bir dizi faktörü içermektedir. Örneğin, sporcu olma arzusu taşımasına karşın bu yönde herhangi bir girişimde bulunmayan bireyin motive olduğu söylenemez. Buna karşılık, sporcu olmayı hedefleyen bir kişi, bu hedefe ulaşabileceğine inanır ve bu doğrultuda gerekli davranışları sergileyecek düzeyde motive olursa, başarıya ulaşma olasılığı önemli ölçüde artacaktır. Motivasyon, en geniş anlamıyla, davranışın ortaya çıkışını, yönelimini, şiddetini

ve sürekliliğini belirleyen içsel ya da dışsal güçleri açıklamak üzere kullanılan kuramsal bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Vallerand & Thill, 1993). Bu tanım doğrultusunda motivasyon, doğrudan gözlemlenebilir ya da bağımsız bir olgu olarak değerlendirilemeyen varsayımsal bir yapıdır. Ayrıca motivasyonun önemli bileşenlerinden biri dışsal etmenlerdir ve bu etmenlerin tanımlanması ile ölçülmesi çoğu zaman oldukça güçtür (Keegan, Spray, Harwood, & Lavallee, 2011). Deci ve Ryan (1985) motivasyonu, bir davranışın ortaya konulmasına ilişkin ‘neden’ sorusuna verilen yanıt olarak özetlemiştir. Benzer biçimde, Deci (2011) motivasyonu, ‘neyi, neden yapıyoruz?’ sorusuna verilen açıklama şeklinde tanımlamaktadır. Bu açıklamaya göre motivasyon, bir davranışın ortaya çıkmasının ya da ortaya çıkmamasının altında yatan nedenlere karşılık gelmektedir. Bu doğrultuda araştırmacılar, bireyin motivasyon düzeyinin; dikkat, çaba, davranış seçimi (ve tercih edilen zorluk düzeyi), davranışın gerçekleşme olasılığı, tutarlılık, zorluk ya da başarısızlık sonrası sürdürülebilirlik, bedensel ve yüz ifadeleri ile etkinlikten alınan haz gibi çeşitli davranışsal göstergeler üzerinden değerlendirilebileceğini öne sürmektedir (Keegan et al., 2011).

1.2.1 SPORDA MOTİVASYONUN ROLÜ

Sporda motivasyon kavramı hem genel hem de spora özgü motivasyon süreçlerini kapsayacak biçimde kullanılmaktadır. Genel spor motivasyonu, bireyin sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarından kaynaklanan doyumunu artırmayı amaçlar. Bu doyum; akranların takdirini kazanma, kendini kanıtlama, macera ve heyecan arayışı gibi çeşitli güdüsel unsurları içerebilir. Bununla birlikte, spora özgü motivasyon, sporcuların diğer bireylerden ayrılmasını sağlayan daha özel ve derinlemesine faktörlere dayanmaktadır. Sporcularda, güçlü olma isteği, başarı elde etme arzusu, bedensel yeterlik ve koordinasyonu geliştirme hedefi gibi içsel güdüler ön plandadır. Bu içsel motivasyon kaynakları, sporcuların antrenmanlara devam etme, zorluklarla başa çıkma ve performanslarını sürekli olarak geliştirme konusundaki kararlılıklarını besleyen temel etkenler olarak görülmektedir (Tekkurşun Demir, 2022: 8). Spor bağlamında motivasyon, sporcuların en üst düzey performanslarına ulaşabilmeleri açısından kritik bir değişkendir. Bu doğrultuda, sporcuların motivasyonunu artıran ya da zayıflatan etmenlerin bilinmesi ve bu etmenlere ilişkin farkındalığın geliştirilmesi, performansın sürdürülebilirliği ve optimizasyonu açısından büyük önem taşımaktadır (Terzioğlu, 1992). Sporda motivasyonun kaynakları arasında en belirleyici etmenlerden biri antrenörler ve seyircilerdir. Örneğin, bir antrenörün sporcuya yönelik olumlu geri bildirimleri veya yapıcı eleştirileri, sporcunun motivasyon düzeyini doğrudan şekillendirebilir ve performansını etkileyebilir.

Olumlu geri bildirim alan bir sporcu, motivasyon düzeyini yükselterek müsabakalara ve antrenman süreçlerine daha pozitif bir enerji ve bakış açısıyla yaklaşmaktadır. Sporun sosyalleştirici niteliği ve geniş kitlelere ulaşabilme kapasitesi, onu toplumsal bir kurum olarak konumlandırmıştır. Bu toplumsal işlev, bireylerin spor etkinliklerine katılım motivasyonunu artırmakta ve spora olan ilgiyi sürekli olarak canlı tutmaktadır. Dolayısıyla spor, yalnızca fiziksel bir faaliyet olmanın ötesinde, psikolojik ve sosyal boyutlarıyla da önemli ölçüde güç kazanmıştır (Başer, 1998). Motivasyonun spordaki işlevi, sporcu performansı ve başarısı üzerinde belirleyici bir role sahiptir. Sporcuların motivasyon düzeyleri ile performansları arasındaki etkileşim, spordaki başarının temel belirleyicilerinden biri olarak kabul edilmektedir. Motivasyon kaynaklarının ve bu kaynakların performans üzerindeki etkilerinin doğru bir biçimde anlaşılması, sporcuların ve antrenörlerin başarıya ulaşmalarında kritik bir faktör olarak öne çıkmaktadır (İkizler ve Karagözoğlu, 1997). Spor psikolojisinin temel bileşenlerinden biri olan motivasyon, sporcuların hem antrenman hem de müsabaka süreçlerinde performanslarını en üst düzeye çıkarabilmeleri açısından kritik bir öneme sahiptir (Terzioğlu, 1992). Spor sektöründe çalışanların ihtiyaçlarını doğru bir şekilde belirlemek ve buna uygun stratejiler geliştirmek, motivasyonun artırılmasında belirleyici bir rol oynamaktadır. Spor organizasyonları, çalışanlarının istek ve gereksinimlerini doğru biçimde analiz ederek uygun teşvik mekanizmaları sunarsa, bu durum çalışanların içsel motivasyon düzeylerini de olumlu yönde etkileyebilir. Dışsal motivasyon unsurları ile içsel motivasyon arasında genellikle pozitif bir ilişki bulunmakta olup, sağlanan dışsal teşvikler içsel motivasyonu güçlendirerek genel performans ve verimlilik üzerinde olumlu etkiler yaratabilir. Bu nedenle, spor sektöründeki yöneticiler ve antrenörler, çalışanların motivasyon kaynaklarını ve ihtiyaçlarını titizlikle değerlendirerek, bu unsurları etkili bir şekilde yönetmelidir (Altuntemir, Kaçay, 2023: 164).

SONUÇ

Spor psikolojisi, günümüz spor anlayışının modern spor yapısında belirleyici bir rol üstlenerek sportif başarının yalnızca fiziksel yeterlilikle değil, aynı zamanda zihinsel süreçlerin etkin yönetimiyle mümkün olduğunu ortaya koymaktadır. Tarihsel gelişim süreci incelendiğinde, spor psikolojisinin temelde zihinsel süreçlerin performansla ilişkisini ortaya koyan ilk teorik yaklaşımlar doğrultusunda şekillenmiştir, ancak günümüzde bilimsel yöntemlerle desteklenen geniş bir uygulama alanına dönüştüğü görülmektedir. Bu dönüşüm, sporun hem bireysel hem de toplumsal boyutta kazandığı önemle yakından ilişkilidir.

Spor psikolojisinin temel araştırma alanları olan kişilik, benlik saygısı, dikkat, kaygı, stres, imgeleme, saldırganlık ve şiddet gibi kavramlar, sporcunun performansını doğrudan etkileyen psikolojik süreçlerin bütünsel bir çerçevede ele alınmasını sağlamaktadır. Bu unsurların her biri, sporcuların antrenman ve müsabaka dönemlerinde sergiledikleri tutumların, verdikleri kararların ve gösterdikleri performansın altında yatan bilişsel ve duygusal mekanizmaları açıklamada kritik rol oynamaktadır.

Bu bağlamda motivasyon, tüm psikolojik süreçler arasında sporcunun performansını en güçlü biçimde yönlendiren değişkenlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Hem içsel hem de dışsal motivasyon unsurları, sporcunun hedef belirleme, çaba gösterme, davranışı sürdürme ve zorluklarla başa çıkma süreçlerinde belirleyici rol oynamaktadır. Spora katılım kararından elit düzeyde performans göstermeye kadar uzanan tüm süreçlerde motivasyonun işlevi, sporcu başarısının temel belirleyicisi olarak değerlendirilmektedir. Antrenör, aile, sosyal çevre ve rekabet ortamı gibi dışsal etkenler, sporcunun motivasyon seviyesini artırabileceği gibi zayıflatabilme potansiyeline de sahiptir. Bu nedenle motivasyonun yönetilmesi, yalnızca bireysel bir çaba değil; antrenör, sporcu, takım ve organizasyon düzeyinde bütüncül bir yaklaşımı gerektirmektedir.

Sonuç olarak, spor psikolojisi ve motivasyon kavramları, sportif performansın sürdürülebilir biçimde geliştirilmesinde stratejik bir öneme sahiptir. Sporcunun zihinsel dayanıklılığının güçlendirilmesi, kendine yönelik algısının olumlu biçimde şekillendirilmesi ve motivasyon kaynaklarının doğru yapılandırılması, yalnızca sportif başarıyı artırmakla kalmayıp, sporcunun psikolojik iyi oluşunu da desteklemektedir. Bu nedenle spor ortamlarında psikolojik süreçlerin daha bilinçli ve sistematik biçimde ele alınması, geleceğin sporcularının hem performans hem de kişisel gelişim açısından daha sağlıklı bir şekilde yetişmesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Altuntemir, E., & Kaçay, Z. (2023). *Spor örgütlerinde motivasyon ve performans ilişkisi*.
- Azboy, O., Erer, O., Oymak, Ö., & Tunç, Ö. (2012). *Spor psikolojisi*. Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Başer, E. (1998). *Uygulamalı spor psikolojisi*. Bağırhan Yayınları.
- Baumeister, R. F. (1993). *Preface to self-esteem: The puzzle of low self-regard*. Plenum Press.
- Bayar, P. (2011). Türkiye’de spor psikolojisinin gelişimi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 8(4), 131–136.
- Browne, M. A., & Mahoney, M. J. (1984). Sport psychology. *Annual Review of Psychology*, 35(1), 605–625.
- Cast, A. D., & Burke, P. J. (2002). A theory of self-esteem. *Social Forces*, 80(3), 1041–1068.
- Cei, A. (2011). Ferruccio Antonelli: His work and legacy. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 9(4), 356–361.
- Chandler, T., Vamplew, W., & Cronin, M. (2007). *Sport and physical education: The key concepts*. Routledge.
- Davis, S. F., Huss, M. T., & Becker, A. H. (1995). Norman Triplett and the dawning of sport psychology. *The Sport Psychologist*, 9(4), 366–375.
- Doğan, O. (2015). *Spor psikolojisi* (Genişletilmiş 3. bs.). Detay Yayıncılık.
- Englert, C., & Bertrams, A. (2012). Anxiety, ego depletion, and sports performance. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 34(5), 580–599.
- FEPSAC. (1996). Position statement of the FEPSAC: Definition of sport psychology. *The Sport Psychologist*, 10, 221–223.
- Geron, E. (1982). *History and recent position of sport psychology*. Wingate Institute.
- Gill, D. L. (2000). Sport and exercise psychology around the world. *International Psychology Reporter*, 4(3), 33–34.
- İkizler, H. C., & Karagözoğlu, C. (1997). *Sporda başarının psikolojisi*. Alfa Yayınları.
- Jarvis, M. (2006). *Sport psychology: A student’s handbook*. Routledge.
- Jayakody, K., Gunadasa, S., & Hosker, C. (2014). Exercise for anxiety disorders: A systematic review. *British Journal of Sports Medicine*, 48(3), 187–196.
- Keegan, R., Spray, C., Harwood, C., & Lavalley, D. (2011). From motivational climate to motivational atmosphere: A review of research examining the social and environmental influences on athlete motivation. *International Review of Sport and Exercise Psychology*.

- Kılıcıl, E. (1998). *Sosyal çevre–spor ilişkileri*. Bağırhan Yayınevi.
- Kremer, J., & Scully, D. (1994). *Psychology in sport*. Taylor & Francis.
- Lane, A. M. (Ed.). (2015). *Sport and exercise psychology*. Routledge.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- LeUnes, A., & Nation, J. R. (2002). *Sport psychology*. Wadsworth.
- Moran, A., & Toner, J. (2017). *A critical introduction to sport psychology*. Routledge.
- Mruk, C. J. (2006). *Self-esteem research, theory, and practice: Toward a positive psychology of self-esteem*. Springer Publishing Company.
- Peterson, G. (2015). Connecting social psychology and the sociology of sport. *Sociology Compass*, 9(5), 379–385.
- Posner, M. I., & Rothbart, M. K. (2007). Research on attention networks as a model for the integration of a psychological science. *Annual Review of Psychology*, 58, 1–23.
- Şahinler, Y., Ün, B., & Atasoy, T. (2021). Dünyada ve Türkiye’de spor psikolojisi. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 118–123. <https://doi.org/10.47257/busad.1002761>
- TDK. (2022). *Türk Dil Kurumu Sözlüğü*. <https://sozluk.gov.tr/>
- Tekkurşun Demir, G. (2022). *Sporda motivasyon ve performans*.
- Terzioğlu, A. E. (1992). Spor eğitiminde motivasyon kavramı. *Atatürk Eğitim Fakültesi Spor Bilimleri Dergisi*.
- Vallerand, R. J. (2007). Intrinsic and extrinsic motivation in sport and physical activity. In G. Tenenbaum & E. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology* (3rd ed., ss. 49–83). John Wiley & Sons.
- Vallerand, R. J., & Thill, E. E. (1993). Introduction au concept de motivation. *Introduction à la psychologie de la motivation*, 3, 39.
- Vandereycken, W., Habermas, T., Van Deth, R., & Meermann, R. (1991). German publications on anorexia nervosa in the nineteenth century. *International Journal of Eating Disorders*, 10(4), 473–490.
- Weinberg, R. S., & Gould, D. (2018). *Foundations of sport and exercise psychology* (7th ed.). Human Kinetics.

10. Bölüm

Türkiye Süper Ligi 2015-2024 Arası Sezonların Bir Takım Değişkenler Açısından İncelenmesi

Gürkan TANOĞLU¹
Atakan AKSU²

GİRİŞ

Futbol artık sadece bir spor müsabakası olarak değil, aynı zamanda küresel ölçekte etkili olan önemli ekonomik, kültürel, sosyolojik ve yönetsel boyutları olan çok yönlü bir endüstri olarak da kabul edilmektedir. Özellikle profesyonel lig düzeyinde, futbol maçları hem atletik performansın hem de organizasyonel süreçlerin ölçülebileceği karmaşık sistemler haline gelmiştir. Bu dönüşümle birlikte, futbol araştırmalarında kullanılan yöntemler de önemli ölçüde gelişmiştir ve öznal gözlemlere dayalı yaklaşımların yerini giderek objektif, veriye dayalı analizler almıştır (Anderson & Sally, 2013).

Modern futbol analizi, maç sonuçlarının ötesine geçerek gol sayısı, disiplin verileri, faul oranları, penaltılar ve oyun süreleri gibi değişkenler aracılığıyla oyunun yapısal özelliklerini inceler. Bu değişkenler bir araya geldiğinde, maç dinamiklerini daha kapsamlı bir şekilde anlamayı sağlar. Literatüre göre, maç başına ortalama gol sayısı ile kart ve faul sayısı arasındaki ilişki, oyunun temposunu ve taktiksel tercihlerini yansıtmaktadır (Lago-Peñas, & ark., 2010). Sonuç olarak, futbol maçları sadece skor açısından değil, disiplin, oyun akışı ve karar verme süreçleri bağlamında da analiz edilmektedir.

Uzun vadeli lig analizleri, futbolun zaman içinde nasıl değiştiğini ortaya koymak açısından özellikle önemlidir. Birden fazla sezonu kapsayan çalışmalar, tek bir sezona özgü dalgalanmaların ötesine geçerek liglerdeki yapısal eğilimleri ve istatistiksel kalıpları ortaya koymaktadır. Özellikle üst düzey liglerde yapılan araştırmalar, yıllar içinde maç başına gol sayısı, kart dağılımı ve faul davranışlarında önemli değişiklikler olduğunu ortaya koymuştur (Buraimo, Forrest & Simmons, 2010). Bu bulgular, futbolun yapısının statik olmadığını, çevresel, yönetsel ve teknolojik faktörlere yanıt olarak sürekli geliştiğini

¹ MEB., Muş Türkiye

email: gurkantanoglu2@gmail.com, Orcid No: 0000-0002-2111-677X

² Muş Alparslan Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Muş, Türkiye

email: a.aksu@alparslan.edu.tr, Orcid No: 0000-0002-5648-9234

göstermektedir. Hakemlik ve disiplin uygulamaları, futbol maçlarının sonucunu belirlemede temel öneme sahiptir. Hakem kararları, maçın sonucunu doğrudan etkileyebildiğinden, sporseverlerin ve akademik çevrelerin dikkatini çekmektedir. Bu bağlamda, hakem hatalarını azaltmak ve karar doğruluğunu artırmak için geliştirilen teknolojik uygulamalar, futbol yönetiminde yeni bir dönemin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Uluslararası Futbol Kurulu (IFAB) tarafından resmi olarak uygulanan Video Yardımcı Hakem (VAR) sistemi, hakemlerin çalışma şeklini temelden değiştirmiştir (Uluslararası Futbol Kurulu [IFAB], 2018).

VAR'ın futbol üzerindeki etkileri, son yıllarda giderek artan sayıda akademik çalışmanın konusu olmuştur. Araştırmalar, VAR'ın hakemleri, özellikle penaltı ve kırmızı kart kararlarında daha temkinli ve standart bir yaklaşım benimsemeye teşvik ettiğini göstermiştir. Ancak, VAR'ın uygulanmaya başlanmasından bu yana penaltı sayısı artarken, bariz hata sayısı azalmıştır (Spitz, & ark., 2021). Bu, teknolojik müdahalelerin sadece kararların doğruluğunu değil, aynı zamanda oyuncuların davranışlarını ve oyun içi stratejilerini de etkilediğini göstermektedir. VAR'ın etkileriyle ilgili literatürde tartışılan bir diğer önemli konu, ev sahibi avantajı ve hakem tarafsızlığıdır. Bazı araştırmalar VAR'ın hakem önyargısını azaltma potansiyeline sahip olduğunu ortaya koyarken, ev sahibi takımın avantajı tamamen ortadan kalkmamıştır (Buraimo, Forrest & Simmons, 2010). Bu bulgular, teknolojinin futbol üzerindeki etkilerinin çok boyutlu olduğunu ve sayısal göstergelerle sınırlı olmadığını göstermektedir.

Özellikle Türkiye Süper Ligi'ni değerlendirirken, lig düzeyinde maç istatistiklerini inceleyen akademik çalışmaların sayısının sınırlı olduğu açıktır. Mevcut çalışmaların çoğu belirli sezonlarla sınırlıdır ve uzun vadeli ve karşılaştırmalı analizlere daha az önem vermektedir. Bununla birlikte, Süper Lig'in yapısı, hem oyun temposu hem de disiplin uygulamaları açısından Avrupa ligleriyle karşılaştırılabilir. Bu nedenle, Süper Lig maçlarını uzun bir süre boyunca incelemek, lig dinamiklerini daha sağlıklı bir şekilde anlamayı sağlayacaktır.

Futbolda İstatistik

Futbol, ağırlıklı olarak öznel gözlemlerle değerlendirilen bir spor dalından, giderek nicel analizlerin hakim olduğu bir disiplin haline gelmiştir. Veri toplama teknolojileri, performans izleme sistemleri ve analitik yöntemlerdeki gelişmeler, istatistiği modern futbol araştırma ve uygulamalarının merkezine yerleştirmiştir. İstatistiksel analiz, artık maç dinamiklerini anlamada, oyuncu ve takım performansını değerlendirmede, taktiksel karar vermeyi desteklemede ve

yönetim ve hakemlik politikalarını bilgilendirmede belirleyici bir rol oynamaktadır. Sonuç olarak, istatistikler hem uygulamalı futbol ortamlarında hem de akademik araştırma bağlamlarında vazgeçilmez hale gelmiştir. İstatistiklerin futboldaki en önemli katkılarından biri, performansın objektif bir şekilde değerlendirilmesidir. Gol ve maç sonuçlarına dayalı geleneksel değerlendirmeler, oyunun karmaşıklığını yakalamak için yetersiz kalmıştır. Güncel çalışmalar, maç performansının top hakimiyeti, pas isabet oranı, kaleye yapılan şutlar, fauller ve disiplin cezaları gibi çok çeşitli değişkenlerden etkilendiğini göstermiştir (Lago-Peñas & ark., 2010). İstatistiksel göstergeler, araştırmacıların ve uygulayıcıların sonuç temelli yargıların ötesine geçmelerini ve bunun yerine maçlar sırasında başarıya veya başarısızlığa yol açan altta yatan süreçleri değerlendirmelerini sağlar.

Taktiksel bir bakış açısıyla, istatistiksel analiz takım davranışları ve oyun stillerinin anlaşılmasını önemli ölçüde geliştirmiştir. Araştırmalar, top hakimiyetine dayalı oyun veya doğrudan saldırı stratejileri gibi farklı taktiksel yaklaşımların nicel göstergeler kullanılarak sistematik olarak tanımlanabileceğini ve karşılaştırılabileceğini göstermiştir (Carling, Williams & Reilly, 2005). Bu analizler, antrenörlerin ve analistlerin maç stratejilerini optimize etmelerine, rakipleri daha doğru bir şekilde değerlendirmelerine ve taktiksel kararları maçın yeri, skor ve rakibin gücü gibi durumsal değişkenlere uyarlamalarına olanak tanır. Sonuç olarak, istatistikler elit futbolda performansın teorik modelleri ile pratik karar verme arasında bir köprü görevi görür.

Oyuncu performans değerlendirmesi, istatistiklerin öne çıktığı bir başka kritik alandır. Objektif performans ölçütleri, oyuncuların sezonlar boyunca uzun vadeli olarak izlenmesini sağlayarak yeteneklerin belirlenmesi, iş yükü yönetimi ve sakatlıkların önlenmesini kolaylaştırır. Çalışmalar, maçla ilgili fiziksel ve teknik istatistiklerin oyun pozisyonları ve taktiksel rollerle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu göstererek, pozisyona özgü performans kriterlerinin gerekliliğini vurgulamaktadır (Bradley & ark., 2011). Bu bağlamda, istatistiksel veriler oyuncu seçimi, sözleşme değerlemesi ve antrenman dönemlendirmesinde kanıta dayalı kararları desteklemektedir.

Futbolda istatistiklerin önemi, hakemlik ve karar verme alanlarına da yayılmıştır. Hakem performansı tarihsel olarak öznel değerlendirmelerle incelenmiştir; ancak son zamanlarda yapılan araştırmalarda, hakem davranışını, karar doğruluğunu ve olası önyargıları değerlendirmek için istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Faul dağılımı, kart dağıtımı ve penaltı kararlarının analizleri, maç bağlamı, takım durumu ve ev sahibi avantajı ile ilgili sistematik kalıpları ortaya çıkarmıştır (Buraimo, Forrest & Simmons, 2010). İstatistiksel

izlemenin entegrasyonu, bu sayede hakemlik uygulamalarında daha fazla şeffaflık ve hesap verebilirliğe katkıda bulunmuştur.

Ayrıca, Video Yardımcı Hakem (VAR) gibi teknolojik sistemlerin getirilmesi, futbol yönetiminde istatistiğin merkezi rolünü güçlendirmiştir. VAR'ın etkisini inceleyen ampirik çalışmalar, uygulama öncesi ve sonrası dönemler arasındaki istatistiksel karşılaştırmalara büyük ölçüde dayanarak, penaltı sıklığı, kırmızı kart kararları ve genel karar doğruluğundaki değişiklikleri ortaya koymuştur (Spitz & ark., 2021). Bu bulgular, spor dalındaki kural değişikliklerinin ve teknolojik müdahalelerin etkinliğini değerlendirmek için istatistiksel kanıtların ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Daha geniş bir düzeyde, istatistikler hipotez testi, trend analizi ve ligler arası karşılaştırmaların yapılmasını sağlayarak futbol araştırmalarında temel bir rol oynamaktadır. Boylamsal istatistiksel çalışmalar, akademisyenlerin futbolun düzenleyici, teknolojik ve sosyokültürel faktörlere yanıt olarak zaman içinde nasıl geliştiğini incelemelerine olanak tanır. Sağlam istatistiksel çerçeveler olmadan, futbol performansında ve davranışında rastgele varyasyon ile anlamlı yapısal değişiklikleri ayırt etmek zor olurdu (Hughes & Bartlett, 2002).

Sonuç olarak, istatistikler performans analizi, taktiksel planlama, oyuncu gelişimi, hakem değerlendirmesi ve bilimsel araştırmanın temelini oluşturan modern futbolun vazgeçilmez bir bileşeni haline gelmiştir. Nicel kanıtlara olan güvenin artması, spor dalında nesnellik, şeffaflık ve kanıta dayalı karar verme yönünde daha geniş bir kayma olduğunu yansıtmaktadır. Futbol gelişmeye devam ettikçe, istatistiklerin rolünün daha da genişlemesi ve sadece analitik araçlar olarak değil, aynı zamanda çağdaş futbol biliminin temel unsurları olarak da önemlerinin artması beklenmektedir.

Türkiye Futbol Ligi (Süper Lig): Yapı, Performans ve Maç Dinamikleri

Resmi adı Süper Lig olan Türkiye Futbol Ligi, Türkiye'deki profesyonel futbolun en üst seviyesini temsil eder ve spor bilimleri, performans analizi ve spor yönetimi literatüründe giderek artan bir akademik ilgi konusu olmuştur. 1959 yılında ulusal lig olarak kurulduğundan bu yana, Süper Lig, başlangıçta bölgesel bir rekabet yapısından, küresel futbol ekonomisine entegre olmuş, tamamen profesyonelleşmiş bir lige dönüşmüştür (Ünal, 2024). Bu dönüşüm, Türk akademisyenleri ligi maç performans göstergeleri, disiplin yapıları, hakem davranışları, ekonomik sürdürülebilirlik ve rekabet dengesi gibi çok sayıda perspektiften incelemelerine sevk etmiştir.

Süper Lig ile ilgili Türk akademik araştırmalarının baskın temalarından biri maç performansı analizi olmuştur. Sezon boyunca toplanan veriler kullanılarak

yapılan alışmalar, Süper Lig'deki ma sonuçlarının, tekil performans göstergelerinden ziyade teknik, taktik ve disiplin değişkenlerinin bir kombinasyonundan etkilendiğini tutarlı bir şekilde vurgulamıştır. Örneğin, golle ilgili değişkenlerin analizleri, ma başarısının, özellikle yakın skorlarla karakterize edilen maçlarda, şut verimliliği, kaleye isabet eden şutlar ve duran topların etkinliği ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir (Gral & Saygın, 2012). Bu bulgular, Süper Lig maçlarının, marjinal kazançların belirleyici bir rol oynadığı, nispeten dengeli rekabet yapıları sergileme eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Disiplin değişkenleri de Türk futbolu araştırmalarında büyük ilgi görmüştür. Birkaç alışma, Süper Lig'in bağı Batı Avrupa liglerine kıyasla daha yüksek sarı ve kırmızı kart ortalamaları sergilediğini bildirmiştir. Bu durum, ligin fiziksel oyun stili ve yüksek duygusal yoğunluğunun bir göstergesi olarak yorumlanmıştır (Karaman & Ozsoy, 2025). İstatistiksel analizler, kart dağılımının ma bağlamalarında eşit olmadığını ortaya koymuştur; maçın önemi, rekabetin yoğunluğu (derbi maçları) ve ligdeki konum gibi faktörler disiplin sonuçlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Aybek, 2019).

Hakemlik ve karar verme, Süper Lig ile ilgili Türk akademik literatüründe bir başka önemli araştırma alanını oluşturmaktadır. Video Yardımcı Hakem (VAR) sisteminin uygulanmasından önce, birçok çalışma ma istatistiklerini kullanarak hakem önyargısı, ev sahibi avantajı ve karar tutarlılığını incelemiştir. Bu alışmalar, Süper Lig'de ev sahibi takımların deplasman takımlarına göre daha az faul ve kart sayısından yararlandığını sık sık bildirmiş ve ölçülebilir bir ev sahibi avantajı etkisinin varlığını desteklemiştir (Öndes, 2019). Bu bulgular uluslararası literatürle tutarlı olmakla birlikte, Türk futbol ortamında hakemler üzerinde uygulanan sosyokültürel baskıyı da vurgulamıştır.

2018-2019 sezonunda VAR'ın kullanıma girmesiyle Süper Lig maçlarının yönetişiminde önemli bir değişim yaşandı ve yeni bir akademik araştırma dalgası başladı. Türk araştırmacılar, VAR'ın uygulanmasının, özellikle uzatılmış duruşlar nedeniyle, penaltı kararlarında istatistiksel olarak anlamlı bir artış ve daha uzun efektif oyun süresi ile ilişkili olduğunu belgelemiştir (Kolbinger & Lames, 2017). Ayrıca, VAR sonrası analizler, kamuoyu ve medya tartışmalarının yoğunluğunu korusa da, hakemlerle ilgili tartışmaların kısmen azaldığını göstermiştir. Bu durum, Türkiye'deki futbolun daha geniş sosyolojik bağlamını yansıtmaktadır.

Süper Lig araştırmalarının bir diğer önemli boyutu, sezonluk ve uzun vadeli analizlerdir. Türk akademisyenler, lig dinamiklerindeki yapısal değişiklikleri anlamak için çok sezonlu veri setlerinin gerekliliğini giderek daha fazla vurgulamaktadır. Uzun vadeli çalışmalar, gol ortalamalarındaki

dalgalanmaların, disiplin eğilimlerinin ve maç temposunun genellikle Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) tarafından uygulanan düzenleyici değişiklikler, yabancı oyuncu kotaları ve hakemlik reformlarıyla örtüştüğünü göstermiştir (Gürkan, 2023). Bu bulgular, Süper Lig verilerini tekil sezonlar yerine uzun zaman dilimlerinde incelemenin önemini vurgulamaktadır.

Bu sonuçlar, Türk futbolunda maç sonuçlarını ve hakemlerin davranışlarını şekillendirmede seyirci baskısının rolünü ampirik olarak desteklemiştir. Ekonomik ve organizasyonel analizler, Süper Lig ile ilgili performans temelli araştırmaları daha da tamamlamaktadır. Türk spor yönetimi akademisyenleri, Süper Lig kulüplerinin kronik mali istikrarsızlığını vurgulamış, aşırı maaş harcamalarını, yayın gelirlerine bağımlılığı ve sınırlı uzun vadeli planlamayı öne çıkarmıştır (Sönmez, 2023). Bu ekonomik kısıtlamalar, saha performansındaki dalgalanmalar, sık yönetim değişiklikleri ve tutarsız rekabet sonuçlarıyla bağlantılıdır ve finansal ve sportif performansın birbiriyle bağlantılı doğasını pekiştirmektedir.

Özetle, Türk akademik araştırmaları Süper Lig'i yüksek fiziksel yoğunluk, belirgin disiplin kalıpları, güçlü sosyokültürel etkiler ve gelişen yönetim mekanizmaları ile karakterize edilen karmaşık ve dinamik bir futbol ekosistemi olarak tasvir etmektedir. Türkçe ampirik çalışmaların sayısı giderek artarken, bu durum ligin, özellikle maç performans göstergeleri, hakem davranışları ve yapısal dönüşümleri inceleyen araştırmalarda, uzun vadeli istatistiksel analizler için uygun olduğunu vurgulamaktadır. Sonuç olarak, Süper Lig sadece ulusal futbol araştırmaları için değil, aynı zamanda uluslararası futbol biliminin daha geniş bağlamında karşılaştırmalı analizler için de değerli bir vaka çalışması oluşturmaktadır.

Tablo 1. Ev Sahibi Takım Galibiyet Sayıları

Sezon	Toplam Galibiyet Sayısı	Toplam Maç Sayısı	Ligdeki Takım Sayısı	Takım Başına Galibiyet Sayısı	Maç Başına Ev Sahibi Takım Galibiyet Oranı
2015/2016	144	306	18	8	2,13
2016/2017	138	306	18	7,6	2,22
2017/2018	153	306	18	8,5	2,00
2018/2019	137	306	18	7,6	2,23
2019/2020	134	306	18	7,4	2,28
2020/2021	173	420	21	8,2	2,43
2021/2022	179	380	20	8,9	2,12
2022/2023	154	342	19	8,1	2,22
2023/2024	173	380	20	8,6	2,20

2024/2025	166	342	19	8,7	2,06
-----------	-----	-----	----	-----	------

Tabloda 1’de görüldüğü üzere ligdeki takım sayısı 18, 21, 20 ve 19 olmak üzere farklı sezonlarda değişkenlik göstermiştir. Bu yapısal değişim, toplam maç ve dolayısıyla toplam galibiyet sayısını doğrudan etkilemiştir.

- 18 takımlı sezonlarda (2015–2020) toplam maç sayısı sabit olarak 306 olmuş, toplam galibiyet sayıları ise 134–153 aralığında değişmiştir.
- 21 takımlı 2020/2021 sezonunda toplam maç sayısı 420’ye yükselmiş, buna paralel olarak toplam galibiyet sayısı 173 ile önceki sezonlara kıyasla belirgin biçimde artmıştır.
- 20 ve 19 takımlı sezonlarda (2021/2022 sonrası) toplam maç ve galibiyet sayılarının, takım sayısına duyarlı biçimde yeniden dengelendiği görülmektedir.

Bu durum, ligdeki takım ve maç sayısının, mutlak galibiyet sayıları üzerinde belirleyici bir yapısal faktör olduğunu göstermektedir.

Toplam galibiyet sayıları sezonlar arasında dalgalanma gösterse de, takım başına düşen galibiyet sayısının görece dar bir bantta (7,4–8,9) seyrettiği dikkat çekmektedir. Bu bulgu iki açıdan önemlidir:

- Lig formatı değişse dahi rekabet yoğunluğunun genel olarak korunduğunu göstermektedir.
- Galibiyetlerin lig geneline dağılımının uzun vadede istikrarlı olduğu, yani yapısal değişimlerin rekabet dengesini köklü biçimde bozmadığı söylenebilir.

Özellikle 2021/2022 sezonunda takım başına galibiyet ortalamasının 8,9 ile en yüksek değere ulaşması, daha dengeli bir lig yapısı veya beraberlik oranlarında görece bir azalma ile ilişkilendirilebilir.

21 takımlı ve 420 maçlık 2020/2021 sezonu, hem toplam galibiyet hem de takım başına galibiyet açısından önceki 18 takımlı sezonlardan ayrılmaktadır. Bu sezonun:

- Pandemi sonrası sıkışık fikstür,
- Kadro derinliği farklılıklarının artması,
- Fiziksel ve psikolojik yüklerin takımlar arasında eşit dağılmaması gibi faktörlerle birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Nitekim bu bağlamda galibiyet üretiminin artması, sportif dengenin kısmen zorlandığına işaret edebilir. Sonuç olarak tablo, şu akademik çıkarımları desteklemektedir:

- Toplam galibiyet sayıları, ligdeki takım ve maç sayısına yüksek derecede bağımlıdır.

- Takım başına galibiyet ortalaması ise sezonlar arasında görece istikrarlı olup, lig rekabetinin yapısal değişimlere rağmen sürdürülebilir olduğunu göstermektedir.
- Aşırı takım artışı olan sezonlar (ör. 21 takımlı lig) istatistiksel olarak ayrılmakta ve bağlamsal faktörlerle (pandemi, fikstür yoğunluğu) birlikte ele alınmalıdır.

Tablo 2. Misafir Takım Galibiyet Sayıları

Sezon	Toplam Galibiyet Sayısı	Toplam Maç Sayısı	Ligdeki Takım Sayısı	Takım Başına Galibiyet Sayısı	Maç Başına Misafir Takım Galibiyet Oranı
2015/2016	84	306	18	4,6	3,64
2016/2017	101	306	18	5,6	3,03
2017/2018	84	306	18	4,6	3,64
2018/2019	80	306	18	4,4	3,83
2019/2020	90	306	18	5	3,40
2020/2021	129	420	21	6,1	3,26
2021/2022	110	380	20	5,5	3,45
2022/2023	115	342	19	6,1	2,97
2023/2024	107	380	20	5,4	3,55
2024/2025	96	342	19	5,1	3,56

Tablo 2 incelendiğinde toplam galibiyet sayılarının 80 ile 129 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değişim büyük ölçüde ligdeki takım ve maç sayısındaki yapısal farklılıklara paralel bir seyir izlemektedir.

- 18 takımlı ve 306 maçlık sezonlarda (2015/2016–2019/2020) toplam galibiyet sayıları 80–101 aralığında gerçekleşmiştir.
- 21 takımlı ve 420 maçlık 2020/2021 sezonunda toplam galibiyet sayısı 129 ile serinin en yüksek değerine ulaşmıştır.
- 20 ve 19 takımlı sezonlarda (2021/2022 sonrası) galibiyet sayılarının yeniden daha sınırlı bir aralığa (96–115) çekildiği görülmektedir.

Bu bulgu, toplam galibiyet sayılarının doğrudan oynanan maç sayısına duyarlı olduğunu ve lig hacmi arttıkça mutlak galibiyet üretiminin yükseldiğini göstermektedir. Toplam galibiyet sayılarındaki dalgalanmaya karşın, takım başına düşen galibiyet ortalamasının görece daha dar bir bantta (4,4–6,1) seyrettiği dikkat çekmektedir. Bu durum, lig formatındaki değişikliklere rağmen rekabet yapısının belirli bir istikrar sergilediğine işaret etmektedir.

- En düşük takım başına galibiyet ortalaması 2018/2019 sezonunda (4,4),

- En yüksek değer ise 2020/2021 ve 2022/2023 sezonlarında (6,1) kaydedilmiştir.

Özellikle 2020/2021 sezonunda hem takım sayısının hem de maç sayısının artmasıyla birlikte takım başına galibiyet ortalamasının yükselmesi, beraberlik oranlarında azalma veya rekabet dengesinin üst-alt sıralar arasında daha belirgin hâle gelmesi ile ilişkili olabilir.

21 takımlı ve 420 maçlık 2020/2021 sezonu, tablo genelinde istatistiksel olarak ayırmaktadır. Bu sezonun;

- Pandemi koşulları,
- Sıkışık maç takvimi,
- Takımlar arasındaki kadro derinliği farklarının belirginleşmesi

gibi faktörlerle birlikte ele alınması gerekmektedir. Bu bağlamda, galibiyet sayılarındaki artış yalnızca yapısal bir sonuç değil, aynı zamanda oyunun rekabet dinamiklerindeki geçici değişimin bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Genel olarak tablo şu akademik çıkarımları desteklemektedir:

- Toplam galibiyet sayıları, ligdeki takım ve maç sayısı arttıkça yükselmekte; dolayısıyla mutlak değerler yapısal bağlama duyarlıdır.

- Takım başına galibiyet ortalaması, sezonlar arasında görece istikrarlı olmakla birlikte, olağanüstü koşullarda (ör. pandemi sezonu) anlamlı sapmalar gösterebilmektedir.

- Lig formatındaki değişiklikler, galibiyet üretiminin nicel düzeyini etkilese de, rekabetin temel yapısal dengesini tamamen bozacak düzeyde değildir.

Tablo 3. Toplam Gol Sayıları

Sezon	Toplam Gol Sayısı	Toplam Maç Sayısı	Ligdeki Takım Sayısı	Maç Başına Gol Sayısı
2015/2016	827	306	18	2,70
2016/2017	828	306	18	2,71
2017/2018	906	306	18	2,96
2018/2019	821	306	18	2,68
2019/2020	875	306	18	2,86
2020/2021	1136	420	21	2,70
2021/2022	1067	380	20	2,81
2022/2023	954	342	19	2,79
2023/2024	1061	380	20	2,79
2024/2025	1004	342	19	2,94

Tablo 3 incelendiğinde on sezonluk dönemde, lig maç başına ortalama gol sayısı 2,68 ile 2,96 arasında değişen nispeten istikrarlı bir gol atma profili

sergilemiştir. Bu tutarlılık, lig formatı, takım sayısı ve düzenleyici çerçevelerdeki değişikliklere rağmen, yarışmanın ofansif çıktı dengesi büyük ölçüde korunduğunu göstermektedir.

En düşük gol ortalaması 2018/2019 sezonunda (maç başına 2,68 gol) kaydedilirken, en yüksek değer 2017/2018'de (2,96) görülmüş ve 2024/2025'te (2,94) tekrar eşleşmiştir. Bu zirveler, nispeten daha yüksek hücum verimliliği veya daha düşük savunma etkinliği dönemlerini göstermektedir.

Veriler, katılımcı takım sayısındaki dalgalanmaların (18 ila 21 arasında) ve buna bağlı olarak toplam maç sayısındaki değişikliklerin gol sayısına doğrusal bir etki yapmadığını göstermektedir. Örneğin, 21 takım ve 420 maçın yer aldığı 2020/2021 sezonu, daha az takım ve maçın olduğu sezonlarla karşılaştırılabilir bir 2,70 gol ortalaması kaydetmiştir. Bu bulgu, ligin genişlemesinin doğal olarak gol sıklığını artırmadığını ve taktiksel uyarlamaların, kadro derinliğinin ve rekabet dengesinin yapısal büyüklükten daha etkili bir rol oynadığını göstermektedir.

Pandemiye bağlı kısıtlamalar altında gerçekleştirilen 2019/2020 ve 2020/2021 sezonları, dikkate değer modeller sergilemektedir. 2019/2020 sezonu (maç başına 2,86 gol), maç yoğunluğu, değişen hazırlık rutinleri ve defansif yorgunluğun etkisiyle nispeten yüksek bir gol ortalaması sergiledi. Buna karşılık, sonraki 2020/2021 sezonu, daha düşük bir ortalamaya (2,70) geri döndü, bu da devam eden program baskısı ve düzenleyici ayarlamalara rağmen taktiksel normalleşme aşamasına girildiğini gösteriyor.

2021/2022'den itibaren, gol ortalamaları 2,79-2,81 civarında sabitlendi, ardından 2024/2025'te (maç başına 2,94 gol) keskin bir artış gösterdi. Bu son artış, modern futbolda gözlemlenen daha geniş eğilimlerle uyumludur. Bunlar arasında şunlar yer almaktadır:

- Hücum optimizasyonu için daha fazla oyuncu değişikliği kullanımı,
- Tempo ve pres yoğunluğunun artması ve
- Maç içi taktiksel esnekliğin artırılması.

Özellikle 2024/2025 sezonu, yedek oyuncu derinliği ve rafine taktiksel planlamanın da desteğiyle, daha hücum odaklı maç stratejilerine doğru bir kayma olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Toplam Sarı Kart Sayısı

Sezon	Toplam Sarı Kart Sayısı	Toplam Maç Sayısı	Ligdeki Takım Sayısı	Maç Başına Sarı Kart Sayısı
2015/2016	1412	306	18	4,61
2016/2017	1374	306	18	4,49
2017/2018	1375	306	18	4,49
2018/2019	1355	306	18	4,43
2019/2020	1385	306	18	4,53
2020/2021	1712	420	21	4,08
2021/2022	1520	380	20	4,00
2022/2023	1341	342	19	3,92
2023/2024	1591	380	20	4,19
2024/2025	1588	342	19	4,64

Tablo 4, 2015/2016 sezonundan 2024/2025 sezonuna kadar Türkiye Süper Ligi'nde toplam sarı kart sayısı, toplam maç sayısı, takım sayısı ve maç başına ortalama sarı kart sayısının sezonluk dağılımını özetlemektedir. Sonuçlar, düzenleyici, taktiksel ve bağlamsal etkilerin yansıması olarak, zaman içinde disiplin davranışlarında anlamlı dalgalanmalar olduğunu ortaya koymaktadır. On sezonluk dönemde, maç başına ortalama sarı kart sayısı 3,92 ile 4,64 arasında değişmiştir, bu da nispeten istikrarlı ancak duyarlı bir disiplin ortamını göstermektedir. En yüksek değer 2024/2025 sezonunda (maç başına 4,64 kart) gözlemlenirken, en düşük değer 2022/2023 sezonunda (maç başına 3,92 kart) gözlemlenmiştir. Bu aralık, genel disiplin yoğunluğunda aşırı değişiklikler olmamasına rağmen, rekabet bağlamına, hakemlik yaklaşımlarına ve taktiksel davranışlara duyarlı olmaya devam ettiğini göstermektedir.

2015/2016 ve 2019/2020 yılları arasında lig, maç başına 4,43 ile 4,61 kart arasında dar bir aralıkta dalgalanan, sürekli olarak daha yüksek sarı kart ortalamaları sergilemiştir. Bu rakamlar, aşağıdaki özelliklerle karakterize edilen bir dönemi işaret etmektedir:

- Daha sık fiziksel mücadeleler,
- Daha az yaygın teknolojik hakemlik desteği ve
- Doğrudan oyun ve temas yoğunluğunu vurgulayan taktiksel yaklaşımlar.

Pandemi öncesi en düşük değeri (4,43) kaydeden 2018/2019 sezonu, faul ve kötü davranışların daha katı yorumlanmasına erken adaptasyonu yansıtıyor olabilir. COVID-19'un etkilediği sezonlarda (2020/2021–2022/2023) sarı kart sıklığında belirgin bir azalma meydana geldi. Maç yoğunluğunun ve fiziksel taleplerin artmasına rağmen, sarı kart ortalamaları sırasıyla maç başına 4,08,

4,00 ve 3,92'ye düştü. Bu düşüş, birbiriyle etkileşim halindeki birkaç faktöre atfedilebilir:

- Seyircisiz veya sınırlı seyirciyle oynanan maçlar, duygusal baskıyı azalttı.
- VAR kullanımının ve hakem kararlarının desteklenmesinin artması. Oyuncu rotasyonunun ve oyuncu değişikliği sıklığının artması, yorgunlukla ilgili faulleri azalttı.

2023/2024 (4,19) ve özellikle 2024/2025 sezonu (4,64) sarı kart sayısında yeniden artış olduğunu göstermektedir. 2024/2025 rakamı, tüm dönemdeki en yüksek değeri temsil ediyor ve şunlara geri dönüşü işaret ediyor:

- Yüksek rekabet yoğunluğu,
- Daha fazla taktiksel pres ve geçiş oyunu ve
- Özellikle orta saha bölgelerinde artan fiziksel mücadele.

Bu toparlanma, VAR'ın kullanımına rağmen gerçekleşiyor, bu da artışın nedeninin hakemlerin hoşgörüsü değil, davranışsal faktörler olabileceğini gösteriyor. Katılımcı takım sayısındaki değişiklikler (18-21) disiplin sonuçları üzerinde doğrusal bir etki yaratmamıştır. Örneğin, en fazla takım sayısına (21) sahip olan 2020/2021 sezonu, en düşük sarı kart ortalamalarından birini (4,08) kaydetmiştir. Bu, lig büyüklüğünün tek başına disiplin yoğunluğunu belirlemediğini ve taktiksel ve bağlamsal faktörlerin daha önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Tablo 5. Toplam Kırmızı Kart Sayısı

Sezon	Toplam Kırmızı Kart Sayısı	Toplam Maç Sayısı	Ligdeki Takım Sayısı	Maç Başına Kırmızı Kart Sayısı
2015/2016	91	306	18	0,30
2016/2017	73	306	18	0,24
2017/2018	88	306	18	0,29
2018/2019	79	306	18	0,26
2019/2020	98	306	18	0,32
2020/2021	121	420	21	0,29
2021/2022	93	380	20	0,24
2022/2023	84	342	19	0,25
2023/2024	76	380	20	0,20
2024/2025	74	342	19	0,22

Tablo 5, 2015/2016 ile 2024/2025 sezonları arasında Türkiye Süper Ligi'nde toplam kırmızı kart sayısı, toplam maç sayısı, takım sayısı ve maç başına ortalama kırmızı kart sayısının sezonluk dağılımını göstermektedir. Sonuçlar, hakemlik, taktiksel davranış ve maç kontrolündeki değişiklikleri yansıtan,

zaman içinde ciddi disiplin cezalarında önemli değişiklikler olduğunu ortaya koymaktadır.

On sezonluk dönemde, maç başına ortalama kırmızı kart sayısı 0,20 ile 0,32 arasında değişmiştir, bu da nispeten düşük ancak stratejik olarak önemli bir sıklıkta oyuncunun oyundan atıldığını göstermektedir. En yüksek değer 2019/2020 sezonunda (maç başına 0,32 kırmızı kart) kaydedilirken, en düşük değer 2023/2024 sezonunda (maç başına 0,20) kaydedilmiştir. Bu rakamlar, kırmızı kartların nispeten nadir olaylar olmaya devam etmesine rağmen, bunların görülme sıklığının sezonlar ve rekabet koşulları arasında önemli ölçüde değişiklik gösterdiğini göstermektedir. Pandemi öncesi dönemde, kırmızı kart ortalamaları maç başına 0,24 ile 0,32 arasında dalgalanmış ve genel olarak daha yüksek oynaklık eğilimi göstermiştir. 2019/2020 sezonundaki zirve, özellikle yüksek riskli maçlarda, gelişmiş VAR protokollerinin yaygın olarak uygulanmaya başlanmasından önce maç stresinin, taktiksel faullerin ve fiziksel mücadelelerin artmasını yansıtır olabilir. 21 takım ve 420 maçın yer aldığı 2020/2021 sezonu, yoğun maç programı ve fiziksel taleplere rağmen hafif bir azalma gösteren 0,29 kırmızı kart ortalaması kaydetti. Sonraki sezonlarda (2021/2022 ve 2022/2023) sırasıyla 0,24 ve 0,25'e kadar daha da düşüş görüldü. Pandemi sırasında ve hemen sonrasında görülen bu düşüş eğilimi şunlarla ilişkili olabilir:

- Azalan seyirci baskısı altında oynanan maçlar,
- VAR destekli kararların doğruluğundaki artış ve
- Önleyici hakemlik ve maç yönetiminin iyileştirilmesi.

2023/2024 (0,20) ve 2024/2025 (0,22) sezonları, gözlemlenen dönemde en düşük kırmızı kart sıklığını temsil etmektedir. Bu sürdürülebilir azalma, aşağıdakilere doğru bir kayma olduğunu göstermektedir:

- Oyuncuların davranış kontrolünün iyileştirilmesi,
- Hakemler tarafından oyun içi çatışmaların daha etkili yönetilmesi ve

Yüksek riskli mücadeleler yerine pozisyon disiplini ön plana çıkaran taktiksel uyarlamalar. Özellikle, bu azalma, pres yoğunluğundaki artış ve oyuncu değişikliği kullanımındaki artışa rağmen gerçekleşmiştir, bu da daha yüksek maç temposunun mutlaka daha fazla disiplin cezası anlamına gelmediğini göstermektedir. Katılımcı takım sayısındaki (18-21) değişiklikler, kırmızı kart sıklığı üzerinde doğrudan veya dolaylı bir etki yaratmamıştır. Örneğin, ligin en büyük olduğu sezon (2020/2021) en yüksek kırmızı kart ortalamasını vermemiştir. Bu durum, disiplin sertliğinin lig formatından çok davranışsal ve hakemlik faktörlerinden daha fazla etkilendiği görüşünü güçlendirmektedir.

Tablo 6. Oyuncu Değişikliği Sayısı

Sezon	Toplam Oyuncu Değişikliği Sayısı	Toplam Maç Sayısı	Ligdeki Takım Sayısı	Maç Başına Oyuncu Değişikliği Sayısı
2015/2016	1793	306	18	5,86
2016/2017	1750	306	18	5,72
2017/2018	1794	306	18	5,86
2018/2019	1781	306	18	5,82
2019/2020	1944	306	18	6,35
2020/2021	3244	420	21	7,72
2021/2022	3265	380	20	8,59
2022/2023	2824	342	19	8,26
2023/2024	3264	380	20	8,59
2024/2025	2854	342	19	8,34

Tablo 6, 2015/2016 ile 2024/2025 sezonları arasında Türkiye Süper Ligi'nde toplam oyuncu değişikliği, toplam maç sayısı, takım sayısı ve maç başına ortalama oyuncu değişikliği ile ilgili mevsimsel verileri göstermektedir. Sonuçlar, düzenleyici değişiklikler ve gelişen taktiksel uygulamalarla yakından bağlantılı olan oyuncu değişikliği davranışında açık bir yapısal dönüşüm olduğunu göstermektedir. 2015/2016 ile 2018/2019 sezonları arasında, maç başına ortalama oyuncu değişikliği sayısı oldukça istikrarlı kalmış ve maç başına 5,72 ile 5,86 arasında dar bir aralıkta dalgalanmıştır. Bu istikrar, takımların genellikle izin verilen neredeyse tüm değişiklikleri kullandığı uzun süredir uygulanan üç oyuncu değişikliği kuralını yansıtmaktadır. Bu dönemdeki minimum sezonluk değişiklik, öncelikle maçın sonlarında yorgunluk yönetimi ve sınırlı taktiksel ayarlamalara odaklanan olgun ve standartlaştırılmış bir oyuncu değişikliği stratejisini göstermektedir.

2019/2020 sezonu, maç başına ortalama oyuncu değişikliği sayısının 6,35'e yükselmesiyle belirgin bir geçiş aşamasına işaret etmektedir. Bu artış, COVID-19 pandemisine yanıt olarak sezon ortasında beş oyuncu değişikliği kuralının getirilmesiyle aynı zamana denk gelmektedir. Maksimum kullanıma hemen geçiş yerine kısmi bir artış olması, antrenörlerin genişletilmiş oyuncu değişikliği hakkını taktiksel karar alma süreçlerine kademeli olarak entegre ettikleri bir uyum dönemi olduğunu göstermektedir. 2020/2021'den itibaren, oyuncu değişikliği sıklığı önemli ölçüde artmış ve daha yüksek bir seviyede istikrar kazanmıştır. 21 takım ve 420 maçın oynandığı 2020/2021 sezonu, maç

başına ortalama 7,72 oyuncu değişikliği ile genişletilmiş kuralın yaygın olarak benimsendiğini göstermiştir. Bu artış eğilimi 2021/2022 (8,59) ve 2022/2023 (8,26) sezonlarında da devam etti ve bu, antrenörlerin oyuncu değişikliklerini sadece yorgunluk veya sakatlıklara karşı reaktif bir tepki olarak değil, stratejik ve proaktif bir araç olarak kullanma konusunda artan güvenlerini yansıtıyor. 2023/2024 sezonu, maç başına 8,59 oyuncu değişikliği gibi yüksek bir ortalamayı korurken, 2024/2025 sezonunda bu rakam maç başına 8,34 oyuncu değişikliği olarak hafif bir düşüş gösterdi. Önemli olan, bu değer pandemi öncesi seviyelerin oldukça üzerinde, ancak teorik olarak maç başına 10 oyuncu değişikliği olan maksimum seviyenin altında kalmasıdır. Bu eğilim, takımların mevcut tüm değişiklikleri sistematik olarak tüketmek yerine, maçın içeriğine, taktiksel dengeye ve oyuncu rollerine göre seçici bir şekilde oyuncu değişikliği yaptıkları bir stratejik doyumluk aşamasına işaret etmektedir. Katılımcı takım sayısındaki (18 ila 21 arasında değişen) ve toplam maç sayısındaki değişiklikler, oyuncu değişikliği sıklığı üzerinde doğrusal bir etki yaratmamıştır. Örneğin, en fazla takım sayısına sahip olmasına rağmen, 2020/2021 sezonu en yüksek oyuncu değişikliği ortalamasını kaydetmemiştir. Bu bulgu, düzenleyici çerçeve ve koçluk felsefesinin lig büyüklüğünden daha güçlü bir etkiye sahip olduğu görüşünü desteklemektedir.

Genel olarak, veriler Türkiye Süper Ligi'nde oyuncu değişikliği davranışında yapısal bir değişim olduğunu göstermektedir. Üçlü oyuncu değişikliği sisteminden beşli oyuncu değişikliği sistemine geçiş, maç içi yönetimi temelden değiştirerek şunları mümkün kılmıştır:

- Oyuncu yük yönetiminin iyileştirilmesi,
- Taktiksel esnekliğin artırılması ve
- Sakatlanma riskinin azaltılması.

Son sezonlarda gözlemlenen istikrar, oyuncu değişikliği kullanımının, miktarın taktiksel tutarlılık ve maç akışı ile dengelendiği olgun bir optimizasyon aşamasına girdiğini göstermektedir.

Sonuçlar

Bu çalışma, 2015/2016–2024/2025 sezonları boyunca Türkiye Süper Ligi'ndeki maç dinamiklerinde meydana gelen uzun vadeli değişiklikleri incelemiş ve gol sayısı, oyuncu değişiklikleri, disiplin cezaları (sarı ve kırmızı kartlar) ve rekabet sonuçları üzerinde durmuştur. Bulgular, ligin genel rekabet dengesi ve performans istikrarını korurken yapısal ve davranışsal bir dönüşüm geçirdiğini göstermektedir.

İncelenen dönem boyunca, gol atma seviyeleri oldukça istikrarlı kalmış ve maç ortalamaları genellikle maç başına 2,68 ile 2,96 gol arasında dalgalanmıştır. Bu tutarlılık, ligin büyüklüğü, oyuncu değişikliği kuralları ve

maç temposunda önemli değişikliklere rağmen, rekabetin hücum dengesi korunmuş olduğunu göstermektedir. Ancak, 2024/2025 sezonunda gözlemlenen nispeten yüksek gol ortalaması, muhtemelen taktiksel esnekliğin artması ve kadro derinliğinin daha iyi kullanılmasıyla kolaylaştırılan, daha yüksek hücum verimliliğine doğru kademeli bir geçiş olduğunu göstermektedir.

En belirgin değişikliklerden biri oyuncu oyuncu değişikliği davranışları ile ilgiliydi. COVID-19 pandemisinden önce, oyuncu değişikliği kullanımı geleneksel üç oyuncu değişikliği kuralının kısıtlamalarını yansıtıyordu ve maç başına ortalama 5,7-5,9 oyuncu değişikliği yapılıyordu. Beş oyuncu değişikliği kuralının getirilmesi ve kalıcı olarak benimsenmesinin ardından, oyuncu değişikliği sıklığı önemli ölçüde artmış ve 2020/2021'den itibaren daha yüksek bir seviyede sabitlenmiştir. Maç başına ortalama 8,34 oyuncu değişikliği ile 2024/2025 sezonu, oyuncu değişikliği fırsatlarının maksimum düzeyde kullanılması yerine, yüksek ancak stratejik olarak ılımlı kullanımla karakterize edilen bu adaptasyonun olgun aşamasını göstermektedir.

Buna paralel olarak, disiplin düzenleri de incelikli bir evrim göstermiştir. Sarı kart sıklığı, pandemi dönemindeki sezonlarda belirgin bir düşüş ve ardından 2024/2025 sezonunda bir artışla döngüsel dalgalanmalar gösterirken, kırmızı kart sayısı zaman içinde istikrarlı bir şekilde azalmıştır. En düşük seviyedeki ihraçlar son sezonlarda kaydedilmiş olup, bu durum maç kontrolü, oyuncu davranışlarının düzenlenmesi ve hakemlerin etkinliğinin iyileştiğini göstermektedir. Önemli olarak, maç yoğunluğundaki ve oyuncu değişikliği faaliyetlerindeki artış, daha ağır disiplin cezalarına yol açmadı, bu da taktiksel rotasyon ve zamanında oyuncu değişikliklerinin yorgunlukla ilgili kötü davranışları azaltabileceğini düşündürmektedir.

Birlikte ele alındığında, oyuncu değişiklikleri, disiplin verileri ve gol sayılarının birleşik analizi, rekabetin bütünlüğünden ödün vermeden düzenleyici ve bağlamsal değişikliklere uyum sağlamış bir ligi ortaya koymaktadır. Genişletilmiş oyuncu değişikliği çerçevesi, oyuncuların refahını, taktiksel tepki verme yeteneğini ve sürdürülebilir performans verimliliğini desteklerken, VAR destekli hakemlik alanındaki gelişmeler, disiplin cezalarının daha tutarlı hale gelmesine ve aşırı sonuçların azalmasına katkıda bulunmaktadır.

Genel olarak, bulgular Türk Süper Ligi'nin, artan taktiksel müdahale ve maç temposunun istikrarlı gol atma düzenleri ve azalan disiplin cezalarıyla bir arada var olduğu kontrollü rekabetçilik modeline doğru evrimleştiğini göstermektedir. Bu sonuçlar, futbol performansını izole metrikler yerine düzenleyici, davranışsal ve taktiksel göstergeleri entegre eden çok boyutlu bir bakış açısı ile incelemenin önemini vurgulamaktadır.

KAYNAKLAR

- Anderson, C., & Sally, D. (2013). *The numbers game: Why everything you know about soccer is wrong*. Penguin Books.
- Aybek, A. (2019). *Türkiye Futbol Süper Ligi oyuncularının hakem algılarının incelenmesi* (Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Bradley, P. S., Carling, C., Archer, D., Roberts, J., Dodds, A., Di Mascio, M., Paul, D., Diaz, A. G., Peart, D., & Krustrup, P. (2011). The effect of playing formation on high-intensity running and technical profiles in English FA Premier League soccer matches. *Journal of sports sciences*, 29(8), 821–830.
- Buraimo, B., Forrest, D. and Simmons, R. (2010) The Twelfth Man?: Refereeing Bias In English And German Soccer. *J. R. Statist. Soc. A*, 173, 431–449.
- Carling, C., Williams, A.M., & Reilly, T. (2005). *Handbook of Soccer Match Analysis: A Systematic Approach to Improving Performance* (1st ed.). Routledge.
- Göral, K., & Saygın, Ö. (2012). Birinci ligde yer alan bir futbol takımının sezon performansının incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 9(1), 1017–1031.
- Gürkan, O. (2023). Futbolda bazı teknik parametrelerin maç konumu, maç sonucu ve lig sıralamasına göre incelenmesi (2021/2022 sezonu Türkiye Futbol Süper Ligi örneği). *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 45–60.
- Hughes, M. D., & Bartlett, R. M. (2002). The use of performance indicators in performance analysis. *Journal of Sports Sciences*, 20(10), 739–754.
- International Football Association Board. (2018). *VAR handbook*. IFAB.
- Karaman, T., & Ozsoy, D. (2025). Resistance to authority and managerial control in football: An evaluation of dissent cards within the context of sports management . *Journal of ROL Sport Sciences*, 6(3), 623–638.
- Kolbinger, O., & Lames, . M. (2017). Scientific approaches to technological officiating aids in game sports. *Current Issues in Sport Science (CISS)*, 2, 001.
- Lago-Peñas, C., Lago-Ballesteros, J., Dellal, A., & Gómez, M. (2010). Game-Related Statistics that Discriminated Winning, Drawing and Losing Teams from the Spanish Soccer League. *Journal of sports science & medicine*, 9(2), 288–293.
- Öndes, H. (2019). Türkiye Spor Toto Süper Ligi Kulüplerinin Ev Sahibi Olma Avantajı. *Spor Bilimleri Dergisi*, 30(2), 74-84.

- Sönmez, Y. (2023). *BIST’te işlem gören futbol kulüplerinin finansal performanslarının analizi*. İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(Special Issue).
- Spitz, J., Wagemans, J., Memmert, D., Williams, A. M., & Helsen, W. F. (2021). Video assistant referees (VAR): The impact of technology on decision making in association football referees. *Journal of Sports Sciences*, 39(2), 147–153.
- Ünal, M. A. (2024). *Futbolun tarihsel gelişimi ve futbol yayıncılığının ekonomi politiği: Türkiye’deki futbol yayıncılığı üzerine değerlendirmeler*. Eğitim Yayınevi. (<https://www.egitimyayinevi.com/doc/886> 07/12/2025 Tarihinde erişilmiştir).

11. Bölüm

Dijital Çağda Rekreasyonun Dönüşümü: Katılım Biçimleri, Teknolojik Yenilikler ve Yenilikçi Yönetim Modelleri

Mehmet Furkan ŞAHİN¹
Sultan YAVUZ EROĞLU²

1.1. Değişen Katılım Biçimleri

Rekreasyona katılım biçimleri, sosyoteknolojik gelişmeler, çevresel farkındalık ve bireysel değerlerdeki değişimlerle birlikte dönüşüm göstermektedir. Rekreasyonel etkinliklerin bireylerin sosyal bağlarını güçlendirdiği, stres düzeylerini azalttığı ve günlük yaşamdan uzaklaşma imkânı sunduğu literatürde belirtilmektedir (Şahin & Türker, 2024). Bununla birlikte rekreasyon, bireylerin fiziksel, sosyal, bilişsel ve psikolojik gelişimini destekleyen; kişilerarası ilişkileri güçlendirerek aidiyet duygusunun oluşmasına katkı sağlayan bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Güzel, 2025).

Yüzyılda rekreasyon etkinliklerinin büyük ölçüde örgütlü yapılar (belediyeler, kulüpler ve sendikalar) aracılığıyla yürütüldüğü görülürken, günümüzde bireyselleşme eğilimi, dijital iletişim ağlarının yaygınlaşması ve zaman kullanımına ilişkin algıların değişmesiyle katılım biçimleri daha esnek bir yapıya dönüşmüştür (Güven & Gülnar, 2023). Bu dönüşüm, bireylerin rekreasyonel tercihlerinde daha bağımsız ve kişisel kararlar almalarına olanak sağlamaktadır.

Çevresel duyarlılığın rekreasyonel tercihler üzerindeki etkisi de güncel araştırmalarda vurgulanmaktadır. Sezer, Öğretmenoğlu ve Akova'nın (2021) Yeni Ekolojik Paradigma Modeli çerçevesinde yürüttükleri çalışmada, çevresel bilinç düzeyinin artmasıyla birlikte doğa temelli rekreasyon etkinliklerine katılımın da arttığı belirtilmiştir. Doğa yürüyüşleri, kamp ve ekoturizm gibi etkinlikler bu bağlamda yalnızca fiziksel dinlenme amacıyla değil,

¹ Muş Alparslan Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Antrenörlük Eğitimi Bölümü, Muş, Türkiye
email: f.sahin@alparslan.edu.tr, Orcid No: 0000-0003-4614-4002

² Muş Alparslan Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Rekreasyon Eğitimi Bölümü, Muş, Türkiye
email: s.yavuzeroglu@alparslan.edu.tr, Orcid No: 0000-0001-5875-2836

sürdürülebilir yaşam anlayışının bir parçası olarak ele alınmaktadır. Benzer şekilde Türkiye’de son yıllarda gelişen kırsal turizm ve yeşil rekreasyon projeleri, bu eğilimin uygulamadaki yansımalarını ortaya koymaktadır (Turgutkaya, 2024).

Dijitalleşmenin etkisiyle birlikte rekreasyona katılım biçimlerinde çevrim içi ve hibrit uygulamaların yaygınlaştığı görülmektedir. Ünlü ve Çeviker (2023), e-spor organizasyonları, çevrim içi grup etkinlikleri ve dijital platformlar aracılığıyla sunulan rekreatif faaliyetlerin özellikle genç bireylerin serbest zaman kullanımında önemli bir yer edinmeye başladığını vurgulamaktadır. Dijital ortamlar, katılımın belirli bir mekâna veya zamana bağlı olmaksızın gerçekleşmesini mümkün kılmakta; bu durum rekreasyon kavramının mekânsal sınırlarını genişletmektedir (İcık, 2025).

Bu dönüşüm, rekreasyon yönetimi alanında da yeni yaklaşımların gerekliliğini ortaya koymaktadır. Ateş’in (2023) çalışmasında, rekreasyon yönetimi öğrencilerinin öğrenme eğilimlerinde kişisel motivasyon ve dijital farkındalık düzeylerinin belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, dijital çağda rekreasyona katılımın yalnızca fiziksel olanaklarla değil, bireylerin dijital becerileri ve öz-yönetim kapasiteleriyle de ilişkili olduğunu göstermektedir.

1.2. Teknolojik Yenilikler

Teknoloji, rekreasyon yönetiminde hem bir araç hem de içerik üretiminde kullanılan bir unsur olarak önemli bir rol üstlenmektedir. Yapay zekâ (AI), artırılmış gerçeklik (AR), sanal gerçeklik (VR) ve giyilebilir teknolojilerin, rekreasyonel deneyimlerin bireysel tercihlere göre şekillendirilmesine olanak sağladığı belirtilmektedir (Ünlü & Çeviker, 2023). Bu teknolojiler arasında yer alan akıllı giysi ve giyilebilir sistemler, bünyelerinde bulunan sensörler aracılığıyla çeşitli fizyolojik verilerin ölçülmesini mümkün kılmakta ve rekreasyonel etkinliklerin izlenmesine katkı sunmaktadır (Vural & Cana, 2025). Örneğin, akıllı bileklikler yardımıyla bireylerin fiziksel aktivite düzeyleri ve kalp ritmi gibi göstergeler takip edilmekte; bu veriler doğrultusunda uygulama tabanlı öneriler sunulabilmektedir.

Teknolojik gelişmeler, rekreasyon yönetiminin yapısal ve işlevsel boyutlarında da dönüşüme yol açmaktadır. Dijitalleşme, yapay zekâ, artırılmış ve sanal gerçeklik uygulamaları ile giyilebilir teknolojilerin, bireylerin serbest zaman deneyimlerini çeşitlendirdiği ve daha kişiselleştirilebilir hâle getirdiği ifade edilmektedir (Ünlü & Çeviker, 2023). Bu süreç, geleneksel boş zaman etkinliklerinin yanı sıra teknoloji destekli yeni katılım biçimlerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Bu bağlamda “akıllı rekreasyon” kavramı,

bireylerin dijital araçlarla etkileşim kurarak rekreasyonel faaliyetlere katıldığı yeni bir yaklaşımı tanımlamak için kullanılmaktadır (İcık, 2025).

Teknolojik yenilikler, rekreasyonel etkinliklerin erişilebilirliği açısından da önemli katkılar sağlamaktadır. Sanal gerçeklik uygulamaları sayesinde fiziksel engeli bulunan bireylerin, mekânsal kısıtlar olmaksızın spor, dans ya da kültürel etkinliklere katılım imkânı bulabildikleri belirtilmektedir (Oğuzbey, 2025). Sanal rekreasyon uygulamalarına yönelik ilginin artmasında, bu teknolojilerin kullanıcıya gerçek ya da kurgusal ortamlarda bulunuyormuş hissi sunabilmesi etkili olmaktadır (Vural & Baykara, 2025). Bu yönüyle teknoloji, rekreasyon alanında sosyal kapsayıcılığı destekleyen bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, ekran bağımlılığı, dijital yorgunluk ve veri gizliliği gibi konuların da rekreasyon yönetimi açısından dikkate alınması gereken yeni sorumluluk alanları oluşturduğu vurgulanmaktadır (Hoyladı, 2023).

Tablo 2. Rekreasyon Yönetiminde Teknolojik Yeniliklerin Etki Alanları

Teknolojik Yenilik	Uygulama Alanı	Yönetimsel Katkı
Yapay Zekâ (AI)	Katılımcı veri analizi, öneri sistemleri	Katılım modellerinin öngörülmesi, kişisel planlama
Artırılmış Gerçeklik (AR)	Sanal turlar, spor deneyimleri	Mekân bağımlılığının azaltılması, erişilebilirlik
Sanal Gerçeklik (VR)	Simülasyon temelli antrenmanlar	Güvenli, düşük maliyetli deneyim ortamı
Giyilebilir Teknolojiler	Akıllı saat, nabız ölçer, adım sayar	Gerçek zamanlı performans takibi
Mobil Uygulamalar	Sosyal rekreasyon platformları	Dijital topluluk oluşturma, etkileşim artırma

Kaynak: Ünlü & Çeviker (2023); İcık (2025).

Bu yenilikler, rekreasyonun yönetim boyutunda verimlilik sağlanmasına ve hizmet sunumunun geliştirilmesine katkı sunmaktadır. İcık'ın (2025) çalışmasında, rekreasyon bölümü öğrencilerinin yapay zekâ teknolojilerine yönelik tutumları ile “merak” ve “dijital iyi oluş” düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunduğu ifade edilmektedir. Bu bulgular, teknoloji okuryazarlığı düzeyi yüksek bireylerin rekreasyon faaliyetlerine daha bilinçli yaklaştıklarını ve katılım süreçlerini daha planlı biçimde yönettiklerini göstermektedir.

Teknolojik altyapının gelişmesiyle birlikte, akıllı şehir projeleri kapsamında tasarlanan rekreasyon odaklı mobil haritalar, bireylerin yaşadıkları çevredeki etkinliklere daha hızlı ve etkin biçimde erişmelerine olanak tanımaktadır (Turgutkaya, 2024). Bu tür uygulamalar, rekreasyon hizmetlerinin mekânsal

planlanmasını kolaylaştırmakta ve katılımcıların serbest zaman tercihlerinde bilgilendirici bir rol üstlenmektedir.

1.3. Z Kuşağı ve Yeni Nesil Rekreasyon

Z kuşağı, genel olarak 1995 ile 2010 yılları arasında doğan bireyleri kapsamaktadır. Teknolojik gelişmelerin hızlanması, yalnızca kullanılan araçların değil, aynı zamanda kuşak tanımlarının da sürekli olarak yeniden ele alınmasına neden olmuştur. Dijital teknolojilerin gündelik yaşamda hızlı biçimde yenilenmesi, teknolojik değişimin sürekliliğini ve bireylerin yaşam pratikleri üzerindeki etkisini açık biçimde ortaya koymaktadır. Bu bağlamda Z kuşağı, yalnızca kronolojik bir kuşak tanımından ziyade, dijitalleşmenin bireysel davranışlar ve yaşam tarzları üzerindeki dönüştürücü etkileriyle karakterize edilen bir kuşak olarak değerlendirilmektedir.

Z kuşağına ilişkin genel yaklaşım, teknolojinin yaşamın merkezinde yer aldığı ve bireysel yaşam biçimlerinin bu doğrultuda şekillendiği yönündedir (Adıgüzel, Batur & Ekşili, 2014). Dijital teknolojiler, bu kuşak için çoğu zaman bir tercih unsuru olmaktan çıkmış, gündelik yaşamın vazgeçilmez bir parçası hâline gelmiştir. Bu durum, boş zaman kavramının yeniden yorumlanmasına yol açmış; serbest zaman etkinliklerinde dijital araçların ve platformların kullanımını artırmıştır. Literatürde, teknolojinin serbest zaman faaliyetlerindeki artan kullanımının bazı durumlarda bağımlılık eğilimleriyle ilişkilendirildiği de belirtilmektedir (Wu, Cheung, Ku & Hung, 2013; Subramaniam, 2014). Özellikle sosyal medya uygulamaları, çevrim içi oyunlar ve dijital eğlence içerikleri, Z kuşağının boş zaman değerlendirme pratiklerinde önemli bir yer tutmaktadır.

Bu kuşağın bireysellik odaklı yapısı, rekreasyonel etkinliklerden elde edilen mutluluk ve doyumun daha çok kişisel anlamlar üzerinden değerlendirilmesine yol açmaktadır. Mutluluk, bireyin yaşamına ilişkin olumlu duygularının ve bilişsel değerlendirmelerinin baskın olması durumu olarak tanımlanmakta; yaşam doyumu ve pozitif duyguların bileşimi şeklinde ele alınmaktadır (Kangal, 2013). Rekreatif etkinliklere katılımın mutluluk üzerindeki etkisi ise tek bir değişkenle açıklanamamakta; bireyin sosyoekonomik statüsü bu süreçte önemli bir belirleyici olarak öne çıkmaktadır. Sportif ya da kültürel rekreasyon faaliyetlerine erişim, bireylerin gelir düzeyi, sahip oldukları boş zaman miktarı ve içinde bulundukları toplumsal çevreyle yakından ilişkilidir.

1.3.1. Z Kuşağının Rekreatyonal Beklentileri

Z kuşağı, rekreatyonu “özgürlük, deneyim ve kendini gerçekleştirme” ekseninde yeniden tanımlamakta; boş zaman etkinliklerini yalnızca eğlenme değil, öğrenme, paylaşma ve üretme alanı olarak görmektedir. Hoyladı’nın (2023) araştırmasında bu kuşağın rekreatyonal beklentileri arasında kişisel gelişim ve toplumsal faydanın ön plana çıktığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda gönüllülük projeleri, sosyal girişimcilik faaliyetleri ve çevre odaklı topluluklar, Z kuşağı için yeni rekreatyon biçimleri olarak öne çıkmaktadır (Tan vd., 2024).

Z kuşağının dijital doğası, rekreatyonal tercihlerine de yansımakta; dijital oyunlar, sanal topluluklar ve çevrim içi spor etkinlikleri serbest zaman kullanımında merkezi bir rol oynamaktadır (Ünlü & Çeviker, 2023). Ancak bu eğilim, fiziksel aktivite düzeylerinin azalması riskini de beraberinde getirmiştir. Bu nedenle rekreatyon yönetimi, dijital içeriklerle fiziksel etkinlikleri bütünleştiren hibrit katılım modellerine yönelmiştir (Ateş, 2023).

Araştırmalar, sosyoekonomik koşulların rekreatyonal katılım ve mutluluk düzeyi üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Şahin ve Kocabulut’un (2014) üniversite öğrencileriyle yürüttükleri çalışmada, ulaşım ve ekonomik yetersizliklerin rekreatyonal katılımda önemli engeller oluşturduğu belirlenmiştir. Benzer biçimde, Akyol ve Akkaşoğlu (2020), düşük gelir grubundaki bireylerin rekreatyonal faaliyetlere katılımda ekonomik kısıtları temel engel olarak algıladıklarını ortaya koymuştur.

Gelir ve mutluluk ilişkisine yönelik çalışmalar, yüksek gelirin mutluluk düzeyini artırabildiğini ancak bu etkinin her birey için kalıcı olmadığını göstermektedir (Diener & Biswas-Diener, 2002; Easterlin, 2001; Diener & Seligman, 2004). Nitekim Rojas (2007), gelirin mutluluk üzerindeki etkisinin bireyler arasında farklılık gösterdiğini; öznel iyi oluşun yalnızca ekonomik değişkenlerle açıklanamayacağını vurgulamıştır. Köksal ve Şahin (2015) ile Güzel’in (2025) bulguları da bu görüşü desteklemekte; belirli bir gelir seviyesinin üzerinde gelir artışının mutluluk üzerindeki etkisinin sınırlı kaldığını göstermektedir.

Bu bağlamda, Z kuşağı için mutluluk yalnızca ekonomik refah ile değil; dijital olanaklara erişim, rekreatyonal deneyim çeşitliliği ve bireysel özgürlük alanlarının genişliğiyle şekillenen çok boyutlu bir yaşam tarzı olgusu olarak değerlendirilebilir.

1.3.2. Yeni Nesil Rekreatyon Uygulamaları

Yeni nesil rekreatyon, teknolojik etkileşim, sosyal duyarlılık ve kişiselleştirme ilkelerinin bütünleştiği bir yaklaşımı ifade etmektedir.

Pamukcu'nun (2025) fitness merkezlerine yönelik çalışmasında, Z kuşağının rekreasyonel katılım motivasyonlarının büyük ölçüde dijital takip kolaylığı ve sosyal görünürlükle ilişkili olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların mobil uygulamalar aracılığıyla etkinliklerini kaydetmeleri ve sosyal medyada paylaşımları, rekreasyonda “görünür katılım” olgusunu ön plana çıkarmaktadır

Hoyladı (2023) bu süreci “deneyimsel rekreasyon” kavramıyla açıklamakta; rekreasyonel etkinliklerde içeriğin kendisinden çok, bireyin deneyimi nasıl algıladığı ve paylaştığının belirleyici olduğunu vurgulamaktadır. Bu doğrultuda, rekreasyon yöneticilerinin fiziksel mekân tasarımının yanı sıra duygusal ve deneyimsel boyutlara odaklanmaları gerekmektedir. Z kuşağı için sürdürülebilirlik, etik tüketim ve kapsayıcılık, rekreasyon hizmetlerinin temel kriterleri arasında yer almaktadır (Sezer vd., 2021).

Rekreasyonel tercihlerde yaş, cinsiyet, sosyoekonomik düzey ve çevresel olanaklar belirleyici rol oynamaktadır. Bu değişkenlerin anlaşılması, kullanıcı algılarını ve beklentilerini doğru biçimde değerlendirmeyi mümkün kılmakta ve hizmet kalitesinin artırılmasına katkı sağlamaktadır (Dorwart, Moore & Leung, 2010). Kapsayıcı ve erişilebilir biçimde planlanan rekreatif programlar, farklı sosyoekonomik ve bireysel özelliklere sahip bireylerin eşit fırsatlarla etkinliklere katılımını desteklemektedir (Güzel, 2025; Arı vd., 2025).

Bu bağlamda, Z kuşağının dijitalleşmiş dünyasında rekreasyon yalnızca fiziksel etkinliklerle sınırlı kalmamakta; sanal ortamlarda deneyimlenen, etkileşim temelli bir yapıya dönüşmektedir. Dijital teknolojiler, bireylerin boş zamanlarını değerlendirme biçimlerini çeşitlendirmiş; sosyalleşme, öğrenme ve kendini ifade etme pratiklerini yeniden şekillendirmiştir. Bu nedenle Z kuşağı, teknolojinin hem aracı hem de ortamı olduğu yeni bir rekreasyon anlayışının temsilcisi olarak değerlendirilebilir.

1.4. Yenilikçi Yönetim Modelleri

Rekreasyon yönetiminde yenilikçilik, yalnızca teknolojik gelişmelerle sınırlı olmayıp yönetim anlayışında yaşanan yapısal dönüşümleri de kapsamaktadır. Geleneksel bürokratik modellerin yerini, esnek, öğrenen ve katılımcı organizasyon yapıları almaktadır. Bu dönüşüm; toplumsal beklentilerdeki değişim, teknolojik ilerleme ve sürdürülebilirlik anlayışının güçlenmesiyle doğrudan ilişkilidir (Kevser, 2019; Edginton & Chen, 2020). Yenilikçi yönetim yaklaşımları, rekreasyon hizmetlerinin yalnızca planlanmasını değil, aynı zamanda sürekli iyileştirilmesini ve toplumsal etki yaratacak biçimde yeniden yapılandırılmasını hedeflemektedir.

Uluslararası literatürde rekreasyon yönetimi; sürdürülebilirlik odaklı yaklaşımlar, kullanıcı deneyimini merkeze alan hizmet ve planlama anlayışları ile farklı yönetsel paradigmalardan bütüncül biçimde ele alındığı bir alan olarak değerlendirilmektedir (Gössling, Scott & Hall, 2022; Edgington & Chen, 2020). Bu yaklaşımlar, kamu ve özel sektör iş birliğini, veri temelli karar alma süreçlerini ve toplumsal kapsayıcılığı bütüncül bir çerçevede bir araya getirmektedir. Bu bağlamda rekreasyon yönetimi, günümüzde yalnızca operasyonel bir faaliyet alanı değil; bireysel yaşam kalitesini ve toplumsal refahı artırmayı amaçlayan stratejik bir politika alanı olarak değerlendirilmektedir (Güven & Gülner, 2023).

1.4.1. Katılımcı ve Ağ Temelli Yönetim Modeli

Katılımcı yönetim modeli, karar alma süreçlerine yalnızca yöneticilerin değil; kullanıcıların, yerel toplulukların, sivil toplum kuruluşlarının ve özel sektör temsilcilerinin de dâhil edildiği bir yönetim anlayışını ifade etmektedir. Bu model, özellikle kamuya açık rekreasyon hizmetlerinde şeffaflık, hesap verebilirlik ve yönetsel etkililiğin güçlenmesine katkı sağlamaktadır (Yeldoğan, Şahin & Bengi, 2021).

Katılımcı yönetim yaklaşımı, rekreasyon hizmetlerinde kullanıcılar, yerel topluluklar ve karar vericiler arasında erken aşamada etkileşim kurulmasını sağlayarak hizmet kalitesini ve kurumsal etkililiği artırmaktadır. Yerel yönetimler, anketler, kamu toplantıları ve çevrim içi katılım araçları aracılığıyla paydaşları planlama ve karar alma süreçlerine dâhil etmektedir (Powers et al., 2019; Bricker, Lackey & Joyner, 2021). Bu yaklaşım, rekreasyon projelerinin sahiplenilme düzeyini ve sürdürülebilirliğini güçlendirmektedir.

Powers et al. (2019), yerel politika yapımcıların park ve rekreasyon hizmetlerini topluluklar için sosyal fayda üreten ve kamusal değer taşıyan hizmetler olarak değerlendirdiklerini belirtmektedir. Türkiye’de yapılan çalışmalarda da paydaş temelli planlama süreçlerinin, özellikle büyükşehir belediyelerindeki rekreasyon projelerinin başarısında belirleyici bir rol oynadığı ortaya konmuştur (Yeldoğan vd., 2021).

Ağ temelli yönetim ise katılımcı yapının dijital araçlarla desteklenmiş biçimini ifade etmektedir. Pandemi sonrası dönemde rekreasyon kurumlarının çevrim içi iş birliği platformları ve dijital anket sistemleri aracılığıyla katılım süreçlerini mekândan bağımsız hale getirdiği görülmektedir (Cuskelly, Hoye & Auld, 2021). Bu sayede paydaşlar fiziksel olarak bir araya gelmeden kolektif karar alma süreçlerine dâhil olabilmektedir.

1.4.2. Hizmet Tasarımı ve Deneyim Yönetimi Yaklaşımı

Yenilikçi rekreasyon yönetimi modelleri arasında öne çıkan yaklaşımlardan biri, hizmet tasarımı (service design) yaklaşımıdır. Bu model, rekreasyon hizmetlerinin planlanmasında kullanıcı deneyimini merkeze almakta ve katılımcıyı yalnızca hizmetin tüketicisi değil, aynı zamanda deneyimin eş-yaratıcısı olarak konumlandırmaktadır (Ünlü & Çeviker, 2023). Hizmet tasarımı yaklaşımı, tasarım odaklı düşünme ilkeleriyle örtüşerek rekreasyonel deneyimlerin bütüncül biçimde ele alınmasını sağlamaktadır.

Edginton ve Chen (2020), ABD’deki rekreasyon merkezlerinde uygulanan hizmet tasarımı modellerinin kullanıcı memnuniyetini ve katılım oranlarını artırdığını ortaya koymuştur. Bu yaklaşım genel olarak üç aşamadan oluşmaktadır: Hizmet tasarımı yaklaşımında süreç; kullanıcı ihtiyaçlarının sistematik biçimde analiz edilmesi, hizmet deneyiminin temas noktaları üzerinden haritalanması ve elde edilen geri bildirimler doğrultusunda hizmetin yeniden tasarlanması aşamalarından oluşmaktadır (Stickdorn & Schneider, 2011). Türkiye’de yapılan çalışmalarda da, üniversite kampüslerinde uygulanan hizmet tasarımı temelli rekreasyonel etkinliklerin öğrenci memnuniyetini artırdığı belirtilmektedir (Ünlü & Çeviker, 2023).

Hizmet tasarımının en önemli katkılarından biri, katılımcılarda duygusal tatmin ve katılım bağlılığı oluşturmaktır. Rekreasyon, yalnızca fiziksel bir etkinlik değil; aynı zamanda bireyin algı, duygu ve deneyimlerine dayalı çok boyutlu bir psikolojik süreçtir. Bu bağlamda kullanıcıyla kurulan empatik ilişki, hizmet kalitesinin temel göstergelerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Hizmet tasarımına ve deneyim odaklı yaklaşımlara dayalı modellerin, uzun vadede bireylerin yaşam kalitesi algısını güçlendirdiği belirtilmektedir (Edginton & Chen, 2020; Pamukcu, 2025).

Ayrıca bu yaklaşımın dijital teknolojilerle desteklenmesi, hem kullanıcı geri bildirimlerinin etkin biçimde toplanmasını hem de deneyim yönetiminin daha sistematik yürütülmesini mümkün kılmaktadır.

1.4.3. Sürdürülebilirlik ve Esnek Yönetim Yaklaşımı

Sürdürülebilirlik, 21. yüzyılda rekreasyon yönetiminin en temel paradigmalardan biri haline gelmiştir. Bu yaklaşım, çevresel koruma, ekonomik verimlilik ve toplumsal eşitlik ilkelerini birlikte ele almaktadır (Turgutkaya, 2024). Rekreasyonel faaliyetlerin stratejik biçimde planlanması ve yönetilmesi, yalnızca bireysel ve toplumsal fayda üretmekle kalmamakta; aynı zamanda kaynakların etkin kullanımı, katılımcı memnuniyeti ve sosyal katılımın güçlendirilmesine katkı sağlamaktadır (Güzel, 2025).

Sürdürülebilir rekreasyon politikaları, doğal kaynakların korunarak gelecek nesillere aktarılmasını hedefleyen yönetim yaklaşımları olarak ele alınmaktadır (Gössling, Scott & Hall, 2022). Bu doğrultuda yapılan araştırmalar, çevresel farkındalık düzeyi yüksek bireylerin doğa temelli rekreasyon etkinliklerine daha yoğun katılım gösterdiğini ortaya koymaktadır (Sezer, Öğretmenoğlu & Akova, 2021). Bu bulgular, sürdürülebilir yönetim anlayışının yalnızca çevresel değil, aynı zamanda davranışsal bir dönüşümü de gerektirdiğini göstermektedir. Sürdürülebilir rekreasyonel faaliyetlerin uygun biçimde planlanması ve kurumsal yapılara entegre edilmesi, organizasyonel verimliliğin artmasına ve bireysel faydaların güçlenmesine katkı sağlamaktadır (Mokaya & Gitari, 2012).

Sürdürülebilir yönetim anlayışı, ekonomik hedefler ile çevresel ve toplumsal sorumluluklar arasında denge kurulmasını gerektiren bütüncül bir yaklaşım olarak ele alınmaktadır (Gössling, Scott & Hall, 2022). Bu bağlamda Turgutkaya'nın (2024) önerdiği Sürdürülebilir Rekreasyon Stratejisi Modeli; çevreye duyarlı tesis planlaması, yenilenebilir enerji kullanımı ve çevresel farkındalık eğitimleri olmak üzere üç temel bileşenden oluşmaktadır. Bu yaklaşım, rekreasyon yönetimini yalnızca hizmet sunumu değil, aynı zamanda ekolojik bilinç geliştirmeye yönelik bir süreç olarak değerlendirmektedir.

Uluslararası çalışmalarda da sürdürülebilirlik uygulamalarının rekreasyon kurumlarında yalnızca çevresel değil, aynı zamanda finansal ve yönetsel faydalar sağladığı belirtilmektedir (Cuskelly vd., 2021). Sürdürülebilir rekreasyon yönetimi, adaptif (esnek) yönetim yaklaşımlarıyla birlikte ele alındığında; çevresel belirsizlikler, toplumsal talepler ve değişen kullanım biçimleri karşısında kurumların uyum sağlama ve direnç geliştirme kapasitesini güçlendirmektedir (Gössling, Scott & Hall, 2022). Özellikle pandemi döneminde esnek yönetim yaklaşımlarının, rekreasyon kurumlarının sürekliliğini desteklediği görülmüştür.

Sonuç olarak sürdürülebilirlik odaklı yönetim, rekreasyon alanında yalnızca çevre politikası değil; aynı zamanda sosyal inovasyon ve uzun vadeli yönetsel strateji olarak değerlendirilmektedir. Bu yaklaşım, geleceğin rekreasyon yöneticilerinden çok boyutlu düşünme, risk analizi yapabilme ve sürdürülebilir kaynak yönetimi becerilerine sahip olmalarını gerektirmektedir (Edgington & Chen, 2020).

SONUÇ

Bu çalışma, rekreasyon kavramının dijital çağda geçirdiği dönüşümü ve rekreasyon yönetiminin gelecekte hangi temel dinamikler etrafında şekillendiğini ortaya koymayı amaçlamıştır. 20. yüzyılın ortalarında daha çok

“boş zamanın etkin değerlendirilmesi” olarak ele alınan rekreasyon, günümüzde toplumsal refahın artırılması, teknolojik gelişmelerin yönetimi ve sürdürülebilir yaşamın desteklenmesi açısından stratejik bir alan hâline gelmiştir (Edginton & Chen, 2020; Güven & Gülnar, 2023). Modern rekreasyon anlayışı, yalnızca eğlence ve dinlenme faaliyetleriyle sınırlı kalmayarak yaşam kalitesini artıran, sosyal uyumu güçlendiren ve kentsel yaşamı destekleyen çok boyutlu bir gelişim aracı olarak değerlendirilmektedir (Güzel, 2025).

Araştırma bulguları, rekreasyon yönetiminin geleceğini üç temel eksenin belirlediğini göstermektedir: katılım biçimlerindeki dönüşüm, teknolojik yeniliklerin yönetim süreçlerine entegrasyonu ve yenilikçi yönetim modellerinin yükselişi. Günümüz katılımcısı, pasif bir hizmet alıcısı olmaktan çıkmış; dijital ve fiziksel ortamlar arasında geçiş yapabilen, kendi deneyimini şekillendiren aktif bir özne hâline gelmiştir (Pamukcu, 2025; Hoyladı, 2023). Bu durum, rekreasyon yöneticilerini çok kanallı, esnek ve kullanıcı odaklı katılım sistemleri geliştirmeye yönlendirmektedir.

Teknolojik yenilikler, rekreasyon yönetiminin hem içeriğini hem de uygulama biçimlerini dönüştürmektedir. Yapay zekâ, artırılmış ve sanal gerçeklik uygulamaları, mobil teknolojiler ve giyilebilir cihazlar, kullanıcı deneyimini zenginleştirirken yöneticilere veri temelli karar alma imkânı sunmaktadır (Ünlü & Çeviker, 2023; İcık, 2025). B Ancak dijital dönüşümün, yönetsel verimlilik sağlamasının yanı sıra etik sorumluluklar, veri güvenliği ve eşit erişim ilkeleri çerçevesinde bütüncül biçimde ele alınması gerektiği vurgulanmaktadır (Gössling, Scott, & Hall, 2022).

Yenilikçi yönetim modelleri kapsamında öne çıkan katılımcı yönetim, hizmet tasarımı ve sürdürülebilir yönetim yaklaşımları, rekreasyonun toplumsal etkisini güçlendiren temel unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Katılımcı yönetim modelleri, çoklu paydaşların karar süreçlerine dâhil edilmesini sağlayarak şeffaflık ve kapsayıcılığı artırmaktadır (Yeldoğan, Şahin & Bengi, 2021). Hizmet tasarımı yaklaşımı ise rekreasyonu yalnızca fiziksel bir etkinlik değil, duygusal ve deneyimsel bir süreç olarak ele almakta; özellikle genç kuşakların katılım bağlılığını güçlendirmektedir (Edginton & Chen, 2020; Ünlü & Çeviker, 2023).

Sürdürülebilirlik odaklı yönetim anlayışı, rekreasyonun geleceği açısından çevresel, ekonomik ve sosyal boyutları bütüncül biçimde ele alan bir çerçeve sunmaktadır. Çevresel farkındalık düzeyi yükseldikçe doğa temelli rekreasyonlara katılımın artması, yöneticilerin planlama süreçlerinde sürdürülebilirlik ilkesini merkeze almalarını gerekli kılmaktadır (Sezer, Öğretmenoğlu & Akova, 2021; Turgutkaya, 2024). Bu yaklaşım, esnek yönetim

modelleriyle birleştiğinde değişen toplumsal ve çevresel koşullara uyum sağlama kapasitesini güçlendirmektedir.

Sonuç olarak bu çalışma, rekreasyon yönetiminde geleceğe yön verecek üç temel ilkeyi ne çıkarmaktadır: (1) katılımda esneklik ve dijital erişimin güçlendirilmesi, (2) yenilikçi ve katılımcı yönetim modellerinin yaygınlaştırılması ve (3) sürdürülebilir ve etik yaklaşımların uygulama süreçlerine entegre edilmesi. Bu ilkelerin hayata geçirilmesi, hem bireysel yaşam kalitesinin artırılmasına hem de daha kapsayıcı, yenilikçi ve sürdürülebilir rekreasyon politikalarının geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Rekreasyon, günümüzde yalnızca boş zamanın değerlendirilmesi değil; bireysel gelişim, toplumsal bütünleşme ve sürdürülebilir kalkınmayı destekleyen ağdaş bir yaşam alanı olarak değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O., Batur, H. Z., & Ekşili, N. (2014). Kuşakların değişen yüzü ve Y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: Mobil yakalılar. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (19), 165–182.
- Akyol, C., ve Akkaşoğlu, S. (2020). Gençlerin boş zamanlarında rekreasyon faaliyetlerine katılım engelleri üzerine bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(3), 2072-2089.
- Arı, A., Evirgen, Ş., Demir, S., Geyik, H., Türker, A., & Güzel, E. (2025). Ön lisans öğrencilerinin rekreasyonel liderlik davranışı ile kişilik özelliklerinin incelenmesi. *Eğitim ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 3(2), 14–22.
- Ateş, A. (2023). Geleceğin rekreasyon yöneticilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Bricker, K. S., Lackey, N. Q., & Joyner, L. (2021). A framework for sustainable tourism development in and around national parks. *Journal of Park and Recreation Administration*.
- Cuskelly, G., Hoyer, R., & Auld, C. (2021). *Recreation and sport management: Contemporary perspectives*. Routledge.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being? *Social Indicators Research*, 57(2), 119–169.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1–31.
- Dorwart, C. E., Moore, R. L., & Leung, Y.-F. (2010). Visitors' perceptions of a trail environment and effects on experiences: A model for nature-based recreation experiences. *Leisure Sciences*, 32(1), 33–54.
- Easterlin, R. A. (2001). Income and happiness: Towards a unified theory. *Economic Journal*, 111(473), 465–484.
- Edginton, C. R., & Chen, P. (2020). *Leisure programming: A service-centered and benefits approach*. Sagamore Venture Publishing.
- Gössling, S., Scott, D., & Hall, C. M. (2022). Sustainable recreation and tourism: Making sense of diverse conceptualizations and management paradigms. *Journal of Outdoor Recreation and Tourism*, 38, 100520.
- Güven, A., & Gülnar, H. (2023). *Toplum ve rekreasyon*. Özgür Yayınları.
- Güzel, E. (2025). Assessment of self-expression levels of individuals with intellectual disabilities participating in recreational activities. *International Journal of Environmental Sciences*, 11(24), 4817–4820.

- Hoyladı, S. (2023). Z kuşağı bireylerinin yaşam kalitesi ve rekreasyon işletmelerinden yararlanma düzeyi [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
<https://doi.org/10.1023/A:1014411319119>
<https://doi.org/10.1111/1468-0297.00646>
<https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00501001.x>
- İcık, S. (2025). Serbest zaman ve rekreasyonun mutluluk ile ilişkisi üzerine bir inceleme [Yüksek lisans tezi, Eskişehir Teknik Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü].
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hane halkı için bazı sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214–233.
- Kevser, H. (2019). Stratejik planlama süreçlerinin değerlendirilmesi ve işletmelerin stratejik planlamaya yaklaşımları. *Uluslararası İşletme ve Ekonomi Çalışmaları Dergisi*, 12(3), 45–68.
- Köksal, Y., & Şahin, H. (2015). Gelir, yaşam doyumu ve mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(4), 781–799.
- Mokaya, S. O., & Gitari, J. W. (2012). Effects of workplace recreation on employee performance: The case of Kenya Utalii College. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(3).
- Oğuzbey, M. (2025). Rekreasyonel katılımın yaşam doyumuna etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma [Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü].
- Pamukcu, B. M. (2025). Rekreasyonel amaçlı fitness merkezlerine giden bireylerin serbest zaman ilgilenimi ve yaşam doyumu [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü].
- Powers, S. L., Mowen, A. J., Barrett, A. G., Graefe, A. R., Elmendorf, W. F., & Taff, B. D. (2019). Local policy-makers' opinions regarding park and recreation services. *Journal of Park and Recreation Administration*.
- Rojas, M. (2007). Heterogeneity in the relationship between income and happiness: A conceptual-referent-theory explanation. *Journal of Economic Psychology*, 28(1), 1–14.
- Şahin, İ., & Kocabulut, Ö. (2014). Sportif rekreasyon aktivitelerine düzenli katılımı engelleyen faktörlerin incelenmesi: Akdeniz Üniversitesi Turizm Fakültesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research (JRTR)*, 1(2), 46–67.

- Şahin, M. F., & Türker, A. (2024). Artırılmış gerçeklik (AR) tabanlı HADO'nun spor, rekreasyon ve turizm sektörlerine etkisi. In Spor bilimlerinde yenilikçi çalışmalar-16 (ss. 35-35). Duvar Yayınları.
- Sezer, B., Öğretmenoğlu, M., & Akova, O. (2021). Yeni ekolojik paradigmanın rekreasyon faaliyetlerine katılım ve demografik değişkenlerle ilişkisi: İstanbul örneği. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 73-94.
- Stickdorn, M., & Schneider, J. (2011). *This is service design thinking: Basics, tools, cases*. BIS Publishers.
- Subramaniam, M. (2014). Re-thinking internet gaming: From recreation to addiction. *Addiction*, 109(9), 1407-1408.
- Tan, K., Karaoğlu, K., & Yıldız, Y. (2024). Rekreasyonel aktivitelere katılan Z kuşağının sosyo-ekonomik açıdan mutluluk düzeylerinin incelenmesi. *ADÜ Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2), 55-68.
- Turgutkaya, F. (2024). *Belediyelerde sürdürülebilir rekreasyon stratejisi modeli* [Yüksek lisans tezi, Eskişehir Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Ünlü, Ç., & Çeviker, A. (2023). Spor bilimlerinde yeni yaklaşımlar ve multidisipliner çalışmalar. *Akademisyen Kitabevi*.
- Vural, E., & Baykara, C. (2025). Sporda yeni bir boyut: Rekreasyonda sanal gerçeklik. 8. Uluslararası Tıp, Hemşirelik, Ebelik ve Sağlık Bilimlerinde Güncel Sorunlar Kongresi (24-26 Kasım 2025), İzmir, Türkiye.
- Vural, E., & Cana, H. (2025). Sporda teknoloji uygulamaları: Giyilebilir spor teknolojileri. In Ş. Karagöz & S. Gölünük Başpınar (Eds.), *Spor bilişim sistemleri: Yenilikçi yaklaşımlar ve uygulamalar - I* (ss. 13-28). Gazi Kitabevi.
- Wu, A. M. S., Cheung, V. I., Ku, L., & Hung, E. P. W. (2013). Psychological risk factors of addiction to social networking sites among Chinese smartphone users. *Journal of Behavioral Addictions*, 2(3), 160-166.
- Yeldoğan, M., Şahin, H., & Bengi, F. (2021). Evaluation of recreation projects planned by metropolitan municipalities. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(1), 115-129.