T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SPOR ÖRGÜTLERİNDE ÇALIŞANLARIN SPOR FARKINDALIKLARININ PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL YAŞAMDA YALNIZLIK DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ: İSTANBUL AVRUPA YAKASI ÖRNEĞİ

SİNAN DEMİRCİ

DANIŞMAN
DOÇ. DR. SEVİM GÜLLÜ

SPOR YÖNETİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİM BİLİMLERİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İSTANBUL-2021

TEZ ONAYI

BEYAN

Bu çalışmanın kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazım aşamasına kadar etik dışı bir davranışımın bulunmadığını, çalışmanın içerisindeki bilgileri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ederek tüm bilgi ve alıntılara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynakça bölümünde belirttiğimi beyan ederim.

Sinan DEMİRCİ

İTHAF

Manevi destelerini bir an olsun esirgemeyen

aileme…

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca engin bilgi ve deneyimlerinden faydalandığım değerli hocam sayın Doç. Dr. Sevim GÜLLÜ'ye sozsuz teşekkürlerimi sunarım.

Lisans eğitim sürecimden bu yana tecrübe ve bilgisi ile bana yardımcı olan değerli hocalarım Prof. Dr. Bilge DONUK, Doç. Dr. Selçuk Bora ÇAVUŞOĞLU ve Doç. Dr. Mehmet SOYAL'e teşekkürü borç bilirim.

Ayrıca çalışmamın ortaya çıkmasında bilgi ve tecrübesi ile katkıda bulunan, görüşleri ile çalışmama ışık tutan yüksek lisans sürecim boyunca da bilgi ve tavsiyelerini hiçbir zaman esirgemeyen değerli hocam Sayın Dr. Öğretim Üyesi Aydın PEKEL'e şükranlarımı sunarım.

Her zaman yanımda olan desteğini hiçbir zaman esirgemeyen dostum Araştırma Görevlisi Ali KAYA'ya tez çalışmam boyunca sabırlı ve anlayışlı davranması sebebiyle çok teşekkür ederim.

Değerli hocam Okan KILIÇKAYA'ya eğitim hayatımdaki katkılarından ve desteğinden ötürü teşekkür ediyorum.

Yorum ve önerileriyle araştırmama yapmış olduğu katkılarından dolayı arkadaşım Dr. Tuğba İMADOĞLU'na teşekkürü borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI ..... İİ
BEYAN ..... İİİ
İTHAF ..... İV
TEŞEKKÜR V
İÇİNDEKİLER ..... Vİ
TABLOLAR LİSTESİ ..... İX
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... Xİ
KISALTMALAR LİSTESİ ..... Xİİ
ÖZET ..... Xİİİ
ABSTRACT ..... XİV
1. GİRİŞ VE AMAÇ 1
1.1. Araştırmanın Amacı 1
1.2. Araştırmanın Önemi 1
1.3. Problem Durumu 1
1.4. Araştırmanın Varsayımları 2
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları 3
2. GENEL BİLGİLER 4
2.1. Farkındalık 4
2.1.1. Farkındalığa Etki Eden Faktörler 5
2.1.2. Spor Farkındalığı 7
2.1.3. Farkındalık ile Alakalı Spor Alanıyla İlişkilendirilebilecek Bazı Araştırmalar 8
2.2. Yalnızlık Kavramı 10
2.3.1. Yalnızlık ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar 12
2.3.1.1. Psikodinamik Yaklaşım 12
2.3.1.2. Varoluşçu Yaklaşım 13
2.3.1.3. Bilişsel Yaklaşım 14
2.3.1.4. Etkileşimci Yaklaşım 15
2.3.1.5. Fenomenolojik Yaklaşım 16
2.3.1.6. Sosyolojik Yaklaşım 17
2.3.1.7. Gizlilik Yaklaşımı 17

2.3.1.8. Genel Sistem Yaklaşımı....17
2.3.2. Yalnızlığın Çeşitleri ve Boyutları....18
2.3.3. Örgütsel Yalnızlık....21
2.3.3.1. İş Yaşamında Yalnızlığın Boyutları....23
2.3.3.2. Örgütsel Yaşamda Yalnızlığı Etkileyen Faktörler....26
2.3.3.3. Örgütsel Yalnızlık ile Başa Çıkma Yolları....27
2.3.4. Sporda Yalnızlık....28
2.3.5. Yalnızlık ile İlgili Yapılan Çalışmalar....29
2.4. Psikolojik Sermaye....31
2.4.1. Psikolojik Sermayenin Tarihsel Gelişimi....32
2.4.2. Psikolojik Sermaye Tanımı ve Kavramı....33
2.4.3. Psikolojik Sermayenin Önemi....35
2.4.4. Sermaye ve Sermaye Türleri....36
2.4.4.1. Ekonomik Sermaye....38
2.4.4.2. İnsan Sermayesi....38
2.4.4.3. Sosyal Sermaye....39
2.4.5. Psikolojik Sermayenin Örgütsel Yapılardaki Yeri....40
2.4.6. Psikolojik Sermayenin Boyutları....42
2.4.6.1. Öz Yeterlilik....42
2.4.6.2. Umut....44
2.4.6.3. İyimserlik....45
2.4.6.4. Psikolojik Dayanıklılık....46
2.4.7. Psikolojik Sermayenin Belirleyicileri....47
2.4.8. Psikolojik Sermayenin Muhtemel Sonuçları....49
2.4.9. Psikolojik Sermaye İle İlgili Araştırmalar....52
2.4.9.1. Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar....52
2.4.9.2. Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar....53
3. GEREÇ VE YÖNTEM....55
3.1. Araştırma Modeli....55
3.2. Evren ve Örneklem....55
3.3. Veri Toplama Araçları....56
3.3.1 Spor Farkındalık Ölçeği....56
3.3.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği....56

3.3.3. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği 57
3.4. Araştırmanın Hipotezleri.....58
3.5. Veri Analizi.....58
4. BULGULAR.....59
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....87
6. KAYNAKLAR 103
7. FORMLAR 117
ETİK KURUL KARARI 118
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI.....120

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Yalnızlıkla İlgili Kurumsal Yaklaşımlar ve Ana Temsilcileri 12
Tablo 2. Genişleyen Sermaye Modeli..... 35
Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri 59
Tablo 4. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları..... 60
Tablo 5. Spor Farkındalığı Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları 60
Tablo 6. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları 61
Tablo 7. Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Çarpıklık- Basıklık ve Kolmogorov-Smirnov Testi Anlamlılık Düzeyi Sonuçları 62
Tablo 8. Spor Farkındalığı Ölçek Puanlarının Çarpıklık-Basıklık ve Kolmogorov-Smirnov Testi Anlamlılık Düzeyi Sonuçları 62
Tablo 9. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Puanlarının Çarpıklık-Basıklık ve Kolmogorov-Smirnov Testi Anlamlılık Düzeyi Sonuçları 63
Tablo 10. Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğine Vermiş Olduğu Cevapların Betimsel Analizi 64
Tablo 11. Katılımcıların Spor Farkındalığı Ölçeğine Vermiş Olduğu Cevapların Betimsel Analizi..... 64
Tablo 12. Araştırma Grubunun İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine Vermiş Olduğu Cevapların Betimsel Analizi..... 64
Tablo 13. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Değerlendirilmesi..... 65
Tablo 14. Araştırma Grubunun Meslek Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi 65
Tablo 15. Araştırma Grubunun Medeni Durum Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi 66
Tablo 16. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Değerlendirilmesi..... 67
Tablo 17. Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi 68
Tablo 18. Araştırma Grubunun Meslekteki Kıdem Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi 69

Tablo 19. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Spor Farkındalığı Düzeylerinin Değerlendirilmesi 70
Tablo 20. Araştırma Grubunun Meslek Değişkenine Göre Spor Farkındalığı Düzeylerinin İncelenmesi 70
Tablo 21. Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Spor Farkındalığı Düzeylerinin İncelenmesi 71
Tablo 22. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre Spor Farkındalığı Düzeylerinin Değerlendirilmesi 71
Tablo 23. Katılımcıların Meslekteki Kıdem Değişkenine Göre Spor Farkındalığı Düzeylerinin İncelenmesi 72
Tablo 24. Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Seviyelerinin İncelenmesi 72
Tablo 25. Araştırma Grubunun Meslek Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Seviyelerinin Değerlendirilmesi 73
Tablo 26. Araştırma Grubunun Medeni Durum Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Seviyelerinin İncelenmesi 73
Tablo 27. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin Değerlendirilmesi 74
Tablo 28. Araştırma Grubunun Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Seviyelerinin İncelenmesi 75
Tablo 29. Araştırma Grubunun Meslekteki Kıdem Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin Değerlendirilmesi 76
Tablo 30. Spor Farkındalığı ile Pskolojik Sermaye ve Yalnızlık Arasındaki İlişki 76
Tablo 31. Spor Bilgi ve Ayırt Etme Alt Boyutunun Psikolojik Sermaye Düzeyini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi 79
Tablo 32. Spor Farkındalığı Sosyal ve Bireysel Fayda Alt Boyutunun Psikolojik Sermaye Düzeyini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi 81
Tablo 33. Spor Farkındalığının Psikolojik Sermaye Düzeyini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi 83

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Psikolojik Sermayenin Boyutları (Luthans ve Youssef, 2004) 42

KISALTMALAR LİSTESİ

X: Ortalama

SS: Standart Sapma

p: Anlamlılık Düzeyi

N: Kişi sayısı

PSÖ: Psikolojik Sermaye Ölçeği

SFÖ: Spor Farkındalık Ölçeği

ÖYYÖ: Örgütsel Yaşamda Yalnızlık Ölçeği

SBAE: Spor Bilgi ve Ayırt Etme

SBF: Sosyal ve Bireysel Fayda

DT: Duygusal Tükenmişlik

SA: Sosyal Arkadaşlık

ÖZET

Bu çalışma spor örgütleri bünyesinde çalışan antrenör/eğitmen/öğretmenler ve tesis sorumlularının spor farkındalıklarının, psikolojik sermaye ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin incelenmesi amacı ile hazırlanmıştır. Çalışmanın diğer amacı ise spor farkındalıklarının, psikolojik sermaye düzeylerinin ve örgütsel yalnızlık düzeylerinin medeni durum, yaş, cinsiyet, eğitim ve çalışma yılı bakımından değişiklik gösterip göstermediğinin incelenmesidir.

Çalışmamızda veri toplama yöntemi kullanılarak anket tekniği uygulanmış ve gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada İstanbul İli Avrupa yakasında bulunun belediyelerin Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde çalışmakta olan personele kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 315 kişi örneklemi oluşturmaktadır. Katılımcılara kişisel bilgi formunun yanı sıra Spor Farkındalığı Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Yaşamda Yalnızlık Ölçeği uygulanmıştır.

Çalışmanın analizleri SPSS 25.0 paket programına girildikten sonra Kolmogorov-Smirnov normallik testi uygulanmış ve verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Ayrıca araştırma grubuna güvenirlik analizi, betimsel analiz, Mann Whitney U, Kruskal Wallis ve Spearman Korealasyon analizi ve regresyon analizi uygulanmıştır.

Sonuç olarak spor farkındalığı ile psikolojik sermaye arasında özyeterlilik, umut ve spor farkındalığı ölçeği toplam skorlarında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Spor farkındalığı, psikolojik sermaye, iş yaşamında yalnızlık

ABSTRACT

This study was prepared with the aim of examining the sports awareness, psychological capital and loneliness levels in business life of trainers/trainers/teachers and facility managers working in sports organizations. The other purpose of the study is to examine whether sports awareness, psychological capital levels and organizational loneliness levels vary in terms of marital status, age, gender, education and working year.

In our study, the questionnaire technique was applied using the data collection method and it was carried out on a voluntary basis. In the study, a sample of 315 people determined by the convenience sampling method for the personnel working within the Youth and Sports Services Directorate of the municipalities located on the European side of Istanbul is formed. In addition to the personal information form, the Sports Awareness Scale, the Psychological Capital Scale and the Loneliness in Organizational Life Scale were applied to the participants.

The analyzes of the study were entered into the SPSS 25.0 package program and it was determined that the data did not show normal distribution after the Kolmogorov-Smirnov normality test. In addition, reliability analysis, descriptive analysis, Mann Whitney U, Kruskal Wallis and Spearman correlation analysis and regression analysis were applied to the research group.

As a result, it has been determined that there is a high level of positive relationship between sports awareness and psychological capital in the total scores of self-efficacies, hope and sports awareness scale.

Keywords: Sports awareness, psychological capital, loneliness in business life

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, problem durumu, alt problemler, varsayımlar ve sınırlılıklar açıklanmıştır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada spor örgütlerinde çalışan bireylerin spor farkındalıklarının psikolojik sermaye ile örgütsel yaşamda yalnızlık düzeylerine olan etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın bir diğer amacı ise; spor örgütlerinde çalışan bireylerin spor farkındalık düzeylerinin psikolojik sermaye ile örgütsel yaşamda yalnızlık düzeylerine olan etkisinin demografik özelliklere göre (yaş, cinsiyet, meslekdeki kıdem, medeni durum, öğrenim durumu) farklılıklarının araştırılması amaçlanacaktır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Uluslararası platformlarda pozitif psikolojik sermaye çalışmaları günden güne artmasına rağmen ülkemizde bu alanda yapılan çalışma sayısı nispeten daha azdır. Türkiye'de pozitif psikolojik sermayeyle tanışma tarihçesi ise 2010 yıllarından sonra görülmektedir. Bundan dolayı pozitif psikolojik sermaye üzerine çalışılmış teorik çalışmalar oldukça yetersizdir. Araştırma kapsamında hazırlanan kuramsal çerçevenin uluslararası literatüre katkısı olacağı düşünülmektedir.

1.3. Problem Durumu

Bu doğrultuda araştırmanın ana problem cümlesi " Spor örgütlerinde çalışanların spor farkındalıklarının psikolojik sermaye ile örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyleri arasında ilişki var mıdır ? "durumuna ilaveten alt problemler aşağıda oluşturuluştur.

1. Alt Problem Cümlesi: Katılımcıların yaş değişkenine göre spor farkındalık düzeyleri, psikolojik sermaye düzeyleri ve iş yaşamında yalnızlık seviyeleri arasında fark var mıdır?

2. Alt Problem Cümlesi: Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre spor farkındalık düzeyleri, psikolojik sermaye düzeyleri ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında bir fark var mı?

3. Alt Problem Cümlesi: Katılımcıların medeni durum değişkenlerine göre spor farkındalık düzeyleri, psikolojik sermaye seviyeleri ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasında bir fark var mı ?

4. Alt Problem Cümlesi: Katılımcıların mesleki tecrübe değişkenlerine göre spor farkındalık düzeyleri, psikolojik sermaye seviyeleri ve iş yaşamında yalnızlık seviyeleri arasında bir fark var mı?

5. Alt Problem Cümlesi: Katılımcıların eğitim durumu değişkenlerine göre spor farkındalık düzeyleri, psikolojik sermaye düzeyleri ve iş yaşamında yalnızlık seviyeleri arasında bir fark var mı?

6. Alt Problem Cümlesi: Katılımcıların sorumluluklarına göre spor farkındalık düzeyleri, psikolojik sermaye düzeyleri ve iş yaşamında yalnızlık seviyeleri arasında farklılık var mıdır?

7. Alt Problem Cümlesi: Katılımcıların spor farkındalık düzeyleri ile psikolojik sermaye seviyeleri arasında ilişki var mıdır?

8. Alt Problem Cümlesi: Katılımcıların spor farkındalık düzeyleri ile iş yaşamında yalnızlık seviyeleri arasında ilişki var mıdır?

9. Alt Problem Cümlesi: Katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri ile iş yaşamında yalnızlık seviyeleri arasında ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Çalışmanın amacı kapsamında kurulan varsayımlar aşağıdaki gibidir:

- Araştırma kapsamında seçilen örneklem grubunun yeterli düzeyde ve evrenin özelliklerini yansıtacak şekilde olduğu,
- Araştırmada kapsamında uygulanan ölçeklerin araştırma amacına ve önemine uygun olduğu,
- Araştırma katılımcılarının ölçeklerde sorulan sorulara samimiyetle ve doğru olarak cevap verdiği,
- Araştırmada kullanılan anket yönteminin araştırma kapsamında uygun ve yeterli düzeyde olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu çalışmada elde edilen bulgular, Spor Farkındalığı "Spor Farkındalığı Ölçeği", Psikolojik Sermaye "Psikolojik Sermaye Ölçeği" ve İş Yaşamında Yalnızlık "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğinin" ölçtüğü veriler ile sınırlıdır.

2. Çalışma İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan belediyelerin Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde aktif olarak çalışan personel (antrenör, eğitmen, öğretmen) ile sınırlandırılmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Farkındalık

Fark etme, bilişsel ve duyuşsal bir faaliyettir. Fark etme süreci bittiğinde, bazı yeni zihinsel şemalar üretiriz. Yeni şema üretmek, şuur bölümünün büyümesi anlamına gelmektedir. Fark etme aracılığıyla, kendimize, sosyal ağımıza ve dünyamıza ilişkin bilinçlilik seviyemizde artış meydana gelir; bilinç alanımız büyür. Rastgele bir uyaranı ayırt edebilmemiz için ilk olarak o uyaranın, belirli bir noktadaki eşiği geçebilecek seviyeye ulaşabilmesinin yanında duyu organlara varması gerekmektedir. Ancak duyu organlarımıza iletilen tüm şeyleri fark edebilmemiz mümkün değildir. Zihnimizin yeni bir uyarıcıyı fark edebilmesi için zihnimizdeki mevcut şemalarla yeni uyarıcıyı bağdaştırmaya, tanımlamaya, heyecan duymaya yeni uyarıcı karşısında, yeni bir uyarıcıyla etkileşimde bulunma arzusu duymaya gereksinimiz olmaktadır. Fark etme süreci bu etmenlerin birleşiminden meydana gelmektedir (Dökmen, 2002).

Farkındalık gözlemlenebilen yapıda değildir, soyut bir düzendir ve aynı zamanlarda sürseler dahi bireyden bireye farklılaşabilen bir nitelik belirtir. Farkındalığın böyle özelliği, bireyin iç dünyasında evvelden sahip olduğu deneyimler, öğrenme, pekiştirme gibi süreçlerle ilişkili olduğunu ve tüm kişilerin şahsına özgü bir farkındalık algısı bulunduğunu göstermektedir (Deikman, 1996, aktaran; Atalay, 2008). Bireyin farkındalık düzeyindeki yükseliş, kişinin öğrenme derecesinin artması veya durumları genellikle açıkladığı düzeyden başka şekilde algılaması biçiminde ele alınabilir (Uyar, 2019). Genellikle "fark etme durumu, bir bilinçlilik hali" veya "bilinç, bir fark etme işlemidir" biçiminde açıklamaları mevcuttur. Fakat bu kavramın çoğu farklı alanla ilişki biçimde ifade edilmesi, açıklamaların da ilişkilendirildiği alana göre gerçekleştirilmesini getirmekte ve farklı pekçok farkındalık tanımının ele alınmasına yardımcı olmuştur (Dökmen, 2002).

Yontef (1979) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmaya göre farkındalığı *"Farkındalık yaşantı geçirmenin bir türüdür. Farkındalık, enerji, bilişsel, duygusal ve devinimsel destekle, kişisel ve çevresel alanda, en önemli olayla temas kurma işlemidir"* olarak tanımlamıştır (Aktaran: Clarkson, 2004).

Maharaj (1993) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmaya göre farkındalık, "Farkındalık, temel bir şekilde, ilk başta hali hazırda olandır. Farkındalık, başlangıcı,

bitişi ve sonu bitmeyen değişmez bir gerçektir. Farkındalık tamamiyle hareketlerin ortak bir sistemidir. Farkındalık, bilincin ve zihnin tamamına derinlemesine işleyişin, direkt içgörüdür. Farkındalık bütüncül bir şekilde bilincin farkında olmak, bilinci kavramak ve anlamaktır. Akıl vakalar ile ilgilenir, farkındalık ise zekanın kendisi ile ilgilenir." şeklinde tanımlamıştır.

Birtakım insanlar kendilerini kolaylıkla ifade edebilirken, bazıları ise bunu yapmakta zorlanabilirler. Bu konu kendini tanıma ve tanıtma durumunda bireyler arasında farklılıklar olduğunu gösterir. Kişiler arasındaki farklılıkları görebilmek için "Johari Penceresi Modeli" ortaya çıkmıştır (Doğan, 2005). Psikoloji bilimi kapsamında johari penceresi modelinden genellikle söz edilir. Bu modelde dört bölümden meydana gelir:

- ***Açık Pencere:*** Bireyin hem kendisinin hem de çevresindeki diğer bireylerin fark ettiği özellikler.
- ***Kör Pencere:*** Diğer kişilerin fark ettiği; fakat bireyin kendisinin fark etmediği özellikler.
- ***Gizli Pencere:*** Kişinin kendisinin fark ettiği ve diğer kişilerden sakladığı özellikler.
- ***Bilinmeyen Pencere:*** Bireyin hem kendisi hem de çevresinin fark etmediği özellik (Dökmen, 2002)

2.1.1. Farkındalığa Etki Eden Faktörler

Verimli bir fark etme kişinin kendi fark etmesini doğal bir izlenim olarak gözleyebilme ve yaşayabilmesiyle gerçekleşmektedir (Akkoyun, 2005). Fark etme, bir kişinin kendi zihninde gerçekleşen herbir duyguyu nasıl yorumlaması gerektiği ya da nasıl anlamlandırması gerektiği hususunda katkı sağlamaktadır. Eğer kişi kendi fikir evrenini anlamlandırmak istiyorsa sadece kendi bilincine odaklanarak ve bilincinden ortaya çıkan her şeyi gözlemleyerek sağlayabilmektedir. Bu bakımdan "birey hem zihnin gözlemcisi hemde zihnin kendisidir" pozisyonundadır (Hanh, 1987). Baltzell ve Summers (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmaya göre farkındalığı etkileyen etmenleri, konsantrasyon, duru görüş, zihnin korunması ve zihnin dengesi şeklinde dört bölümden oluşturmuşlardır.

1. **Konsantrasyon:** Farkındalık, “aklımızda bir şeyi saklamak” için odaklanma yeteneğini arttırır. Farkındalık yeteneklerinin artması ile beraber, birey, neye nasıl önlem alacağını doğru belirleyerek amacına daha rahat biçimde odaklanabilir ve bu durumu daha uzun bir süre devam ettirmektedir. Genellikle çoğumuz zihnimizde ortaya çıkan sorulara, konulara ya da düşünceler ile istemeden karşılaşma eğilimindeyizdir. Fakat kazanım elde etmek amacıyla elzem olduğunu düşündüğümüz konulara olan fark etmemizi bilinçli bir biçimde devam ettirmemiz elzemdir. Diğer bir deyişle zihnimiz, umutlarımız, korkularımız ve arzularımız diğer kişilerden gelen uyaranlar tarafından rahat bir şekilde etki altına alınabilir. Umudun ve korkuların olması sıradan bir olaydır; fakat farkındalık, bir çeşit kaygıları tespit etme ve bu kaygıların nasıl aşılacağı konusunda bize kolaylık sağlaması bakımından çok mühimdir. Konsantrasyonun buradaki önemli noktası bireyin dikkatine odaklanması sağlanarak, ön yargı, kaygı ya da yanlışlarla enerji ve zamanı israf etmesini önlemektir.

2. **Duru Görüş:** Birey, kendi ile alakalı yargılardan kurtulduğunda ve direkt tecrübeleriyle ilişki kurduğunda, yaşananları direk görmektedir. Duru görüşteyke bilincin neler gerçekleştirdiğini kavraması keskin bir doğrulukla ve duyarlı bir biçimde açıklanır. Farkındalık, bireyin performansında bir bozulma meydana gelmeden, gerçek zamanlı şekilde spesifik alanlara odaklanmasını sağlamaktadır. Duru görüş durumunda bireye panoramik bir bağımsızlık gerçekleştirerek, zihinsel uyanıklığa katkıda bulunur.

3. **Zihnin Korunması:** Bu işlem tıpkı bir binayı koruyan güvenlik personelinin bu binaya giriş ve çıkışlardan mesul olması ve giriş çıkışlara izin vermesindeki konsantrasyona ve dikkatine benzetilmektedir. Zihnin muhafazasında birey daha bilinçli oldukça, farkındalığımız bilinç alanına giren istenmeyen düşüncelerin çeşitlerini izlemektedir. Bu işlev düzgün bir şekilde belirli bir süre sürdürüldükten sonra alışkanlık kazanılır ve bu birey işi, ilk zamanlarında çektiği sıkıntıdan daha az sıkıntı çekerek yapmaktadır. Bu durumda birey hangi düşüncelerin kendisine yarar sağlayacak düşünceler ve hangi düşüncelerin kendisine faydasız olduğunu fark etme aşamasına gelir. Bu tür bir farkındalık, negatif fikirleri engelleyemez; fakat her birine zihnin onay vereceği

şekilde cevaplar vermek amacıyla çeşitli yöntem sunar. Bu biçimde zihin, bireyi negatif düşüncelerin sebep olabileceği muhtemel sorunlardan korur.

4. **Zihin Dengesi:** Genellikle fikirler zihinde meydana gelir ve yine düşünceler içerisinde rahat bir şekilde yok olup gidebilir. Bu tarz düşünce kabiliyeti olmadan duyguların, hislerin ve haliyle farkındalığın zihinde meydana gelmesi olası değildir. Zihnimizde üretilen fikirlerin her birine yanıt vermek mümkün değildir. Zaman içinde yaptığımız yanlışları, bize olumsuz hissettiren şeyler ve hüzünlerimizi kendi başımıza eleştirerek bu durumdan kurtulabiliriz. Bu durum bireyin daha rahat olmak istemesinden dolayı başkalarına ya da imkânlara bahane bulmasının önüne geçmektedir. Buna ek olarak bireyin tecrübe ettiği olaylara görüş açısını değiştirerek, daha ılımlı ve gerçekçi olması sağlamaktadır (Baltzell ve Summers, 2017).

2.1.2. Spor Farkındalığı

Günümüz dünyasında sporun önemi her geçen gün artmaktır. Bu bağlamda, sağlam ve bilinçli nesiller yetiştirebilmek amacı ile bireylerin spor hususunda bilgilendirilmesi elzem olmaktadır. Ayrıca günümüzde tüm evrende meydana gelen ve her geçen gün hızla yaygınlaşan durağan hayatın, sağlık ve ekonomi alanına yaptığı olumsuz etkilerin verdiği zararların azaltılması durumunda spor kendini göstermektedir. Özellikle son dönemlerde sosyal medya ve teknolojinin gelişmesiyle beraber pekçok sahalarda farkındalık uğraşları gerçekleşmekte ve son iletişim ekipmanlarının kapsam alanından dolayı elde edilen veriler daha hızlı bir şekilde kullanıcılara ulaşmaktadır. Bilişim evrenindeki bu hızlı gelişim pozitif yönlendirildiğinde, toplumun farkındalık düzeyi hızlanmakta ve verilmek istenen mesajlar daha hızlı ve kolay bir şekilde yerine ulaşmaktadır. Kişinin spor alanında bilgilendirilmesi hem sosyal hem de kişisel yönden topluma katacağı yararlar yaşadığımız dünya üzerinde çok mühim bir konudur. Spor farkındalığı ve farkındalık incelemeleri, bir toplumda yaşayan bireylerin bilinçlendirilmesi ve toplum tarafından bilinmesi istenen hareketlerin/davranışların hayatta kullanılabilmesi noktasında kritik bir sosyal araçtır (Uyar, 2019).

Çocuk ve gençlerde paylaşım, adalet, hoşgörü, kural bilincini yaratmak, iş birliği, dayanışma gibi insani değerlerle birlikte sporun kişi, çevre, doğa ve toplum olaylarındaki tesiri ve fonksiyonları hususunda bilinçlendirmek okul sporlarının en mühim eğitim ilkeleri ve amaçları arasında olduğu belirtilmektedir (Orhun, 1992).

Beden eğitimi ve spor alanında farkındalık, kişinin kognitif seviyesi, duyuşsal özellikleri, psikomotor becerileriyle ilgili bilinçlendirilmesi, fark etme, farkına varma, farkında olma kendinden haberdar olma durumlarını açıklamaktadır. Kişinin sahip olduğu tüm duyu organlarını kullanarak kendisi veya çevresi ile ilgili neyi ne kadar bildiğini, düşündüğünü, hissettiğini ayırt edebilmesi ve bunları istek ve ihtiyaç doğrultusunda yaşamının herhangi bir zamanında kullanabilmesidir. Beden eğitimi ve spor alanında fark etme, bilişsel, duyuşsal ve psikomotor konularını geçmişten geleceğe aktaran ve kişinin yaşatışındaki o zaman dilimindeki seçiciliğini belirttiği bir süreçtir (Eski, 2010).

2.1.3. Farkındalık ile Alakalı Spor Alanıyla İlişkilendirilebilecek Bazı Araştırmalar

Esentaş ve diğerleri'nin (2018) gerçekleştirmiş oldukları araştırmada, öz farkındalık ölçeğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya Gençlik ve Spor Bakanlığında görev alan il müdürü, ilçe müdürü, şube müdürü ve diğer yönetim pozisyonlarında (şef, gençlik merkezi müdürü vb.) çalışan 104 erkek ve 29 kadın olmak üzere toplamda 133 spor yöneticisinin katılımıyla gerçekleşmiştir. Çalışma neticesinde spor yöneticilerinin öz farkındalık seviyelerini ölçmede yararlanılabilinecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu neticesine ulaşılmaktadır.

Vatansever'in (2018) gerçekleştirdiği araştırmada, "Farklı Fiziksel Aktivite Düzeyindeki Sağlıklı Bireylerde Vücut Farkındalığı ile Denge ve Postür Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı çalışmaya 18 ile 65 yaş aralığında 64 kişi katılmıştır. Araştırma neticesinde etkin grubun vücut farkındalığının etkin olmayan gruba kıyasla gruptan daha yüksek düzeyde olduğu, beden farkındalığı ile denge arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı, etkin olmayan grubun beden farkındalığı ile lateral postür, toplam postür ve postür sınıflaması puanları arasında istatistiksel olarak olumsuz yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ve etkin olmayan kişilerin beden farkındalığı yükselirken, postüral düzgünlüklerinin de yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Vrondou ve diğerleri (2017) tarafından Atina'da düzenlenen olimpiyat oyunları üzerine yapılan sponsorluklara karşı farkındalığı değerlendirmek amacı ile yapılan çalışma 400 kişinin katılımıyla gerçekleşmiştir. Çalışma sonucunda, çalışmaya katılan kişilerin büyük bir çoğunluğu sponsorları hatırladıkları, bu sponsorlukların bireylerde akılda uzun süre kalıcı marka farkındalığı oluşturduğu; fakat sponsor markayı seçme konusunda sponsor marka ve muhtemel rakipleri arasında seçim yaparken zorlandıkları sonucu tespit edilmiştir.

Berry ve diğerleri (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Avustralya'da 15 yıldır devam eden fiziksel aktivite bilinçlendirme etkinliğinin etkileri ve davranışları nasıl etkilediğini belirlemeyi amaçlanmıştır. Araştırmaya 18 yaş üzerinde 2402 kişi katılmıştır. Araştırma sonucunda, araştırma grubunun yarısından fazlasının kampanyanın önerilen günlük fiziksel aktivite süresini karşılamadığı, kadın katılımcıların önerileri erkek katılımcılara göre daha doğru hatırladığı ve stratejilerin mevcut toplum sağlığı etkinliklerinin halk üzerinde fiziksel aktivite bilinçliliğini arttırma hususunda yetersiz kaldığı tespit edilmiştir.

Gençer ve Şahin (2006) tarafından gerçekleştirilen "Sponsorlukta Farkındalık: 23. Üniversite Oyunları Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmada, 2005 yılında İzmir'de düzenlenen Üniversite Oyunlarının ana ve yardımcı sponsorlarını, oyunları yerinden izleme ve medyadan izleme durumu değişkenliklerine göre sponsor farkındalıklarını belirleme amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışmaya katılan kişilerin üniversite olimpiyatları sponsorlarına yönelik farkındalık seviyelerinin; oyunları yerinden izleme durumu, oyunları medyadan izleme/takip etme durumu, spor yapma durumu, eğitim seviyesi, cinsiyet ve yaş grupları arasında anlamlı düzeyde farklılıklar gösterdiği belirtilmiştir.

Ergül ve diğerleri (2016) tarafından gerçekleştirilen "Lise Öğrencilerinin Spora Yönelik Farkındalık Düzeylerine Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi: Tenis Branşı Örneği" adlı çalışma 444 kişinin katılımıyla yapılmıştır. Araştırmada sonucunda, öğrencilerin tenis sporu ile alakalı farkındalık seviyesine etki eden etmenlerin istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Sınıf seviyesi, ebeveyn eğitim durumu, gelir durumu değişkenlerinin arttıkça farkındalık seviyesinin de arttığı bulunmuştur. Öğrencilerin ortalama farkındalık düzeyi "orta düzeyde farkında" olarak belirtilmiştir. Alt boyutlara açısından baktığımızda öğrencilerin duyuşsal farkındalık düzeyleri oldukça farkında seviyesinde olduğu tespit edilmiştir.

Şentuna (2013) tarafından gerçekleştirilen "Türk Antrenörlerinin Modern Olimpiyat Oyunları Hakkındaki Farkındalık Düzeylerinin Belirlenmesi" adlı çalışmada Türk antrenörlerin modern olimpiyatlar hakkındaki farkındalık sevilerini ölçmek amacıyla yapılmıştır. Çalışma çeşitli spor branşlarından yaşları 21 ila 60 arasında olan 283 antrenörün katılımıyla gerçekleşmiştir. Çalışma sonucunda, antrenörlerin cinsiyet, yaş ve Beden Eğitimi Spor Yüksek Okulu mezun olma durumları için farkındalık

puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir açığın olmadığı, lisanslı sporcu değişkenine göre olimpiyat oyunları puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edildiği, lisanslı spor yapmış eğitmenler ve hala aktif olarak lisanslı spor yapan kişilerin olimpiyat oyunları farkındalığı skorlarının, lisanslı spor yapmayanlara kıyasla yüksek olduğu, Doğu Anadolu Bölgesi'nde yaşayan eğitmenlerin olimpiyat oyunları farkındalığı düzeylerinin, İç Anadolu ve Marmara Bölgesi'nde yaşayan eğitmenlere kıyasla daha düşük olduğu, genel olarak baktığımızda ise Türk eğitmenlerin olimpiyat farkındalıklarının orta seviyede olduğu neticesine ulaşılmaktadır.

2.2. Yalnızlık Kavramı

Küreselleşen dünya yalnızlık kavramını sosyal yaşam içinde çok değerli bir yere sahip olduğunu gözler önüne sermektedir. Alanyazında, yalnızlık ile ilgili çok fazla tanım mevcuttur. Yalnızlığı, tek başınalık kavramı olarak ele alan görüşler olabildiği gibi sosyal bir toplum içerisinde yaşayanların da yalnız hissedebileceği ya da yalnız olmasına rağmen yalnız hissetmeden de yaşayabileceğini destekleyen görüşler de mevcuttur.

Toplumun içinde yaşayan insanın sosyal bir varlık olması, kendisini ve çevresini iyi tanıyabilmesi açısından başkaları ile iletişim kurması büyük bir öneme sahiptir. İnsanlar için iş yerindeki diğer bireylerle, dışarıda arkadaşlarıyla, evde aile bireyleriyle ya da tanıdığı tanımadığı tüm insanlarla uyumlu bir iletişim kurması insan hayatında olmazsa olmaz bir öneme sahiptir. İnsan hayatında iletişim kurmanın en önemli nedenlerinden biri ise bilimsel değişmelerdir. İnsanlar ve diğer canlılar arasındaki en temel etmenlerden bir tanesi bilim ve bilimin iletişim yolu ile nakilidir. Hayvanlar bir milyon sene önce hangi hayatı yaşıyorsa günümüzde de hala aynı hayatı yaşamaktadır. Bu bakımdan hayvanların hayatında bilimsel olarak bir değişim söz konusu değildir. Fakat insan atalarının bulduğu, geliştirdiği ve onlardan öğrendikleri ile yaşamını idame ettirmektedir. Bu yüzden insanın diğer insanlarla iletişim kurması, insanı sosyal olmaya iten etmendir (Kaya, 2021).

Yalnızlık kavramının insanlığın başlangıcından beri var olduğu düşünülmektedir. Yalnızlık dünya üzerindeki her bir milletten, kültürden, toplumsal sınıf ve her yaştan insanı hayatının belli bir bölümünde etkileyebilen evrensel bir olgudur. Felsefe, edebiyat, müzik ve sanat aracılığı ile yalnızlık kavramı uzun bir süredir ifade edilmeye çalışılmakta ve işlenmektedir (Peplau ve Perlman, 1982). Yalnızlık tek bir duygu ile değil birçok duygu ile beraber yaşanılan, acı verici ve çok güçlü depresyon duyguları barındıran, öz

benlik algı düzeyini düşüren bir olgudur (Pilkonis, 1988). Yalnızlık bir duygu ve bir his olarak bahsediliyor olsa da çok az duygu-bilim araştırmacısı incelenmiştir. Bu durum esasında psikolojik, psikiyatrik, kültürel ve biyolojik bir sorun olsa da genel olarak sosyal bir sorun olarak görülmektedir (Wright, 2005). Yalnızlık yaşayan insanlar klinik sorunlardan ziyade iş hayatında ya da sosyal çevresindeki insanların eksikliği kişi için çok daha önemli bir konudur. Çünkü insan doğası gereği sosyal bir varlıktır, insan sosyalleşemediği takdirde iletişim kuramama, kendini ifade edememe vb. durumlar ile beraber özgüven kaybı yaşamaktadır. Özgüveni düşük olan insanlar iş hayatında ve sosyal ilişkilerinde de birtakım başarısızlıklar yaşamaktadırlar.

Weiss (1973) yalnızlık ile ilgili yapmış olduğu araştırmalarında bu kavrama katkı sağlayacak önemli bir açıklama getirir ve yalnızlığı belirli bir etkileşimin yokluğuna verilen reaksiyon olarak açıklar. Weiss'a göre bir insanın yalnız olduğu ve yalnız olmadığı dönemlerini incelediğinde yalnız olduğu dönemler ile ilgili çok sağlıklı değerlendirmelerde bulunamaktadır (Özkan, 2019). Rook yalnızlığı, kişilerin kendilerini başka kişilerden soyut hissetmesi ya da çevresel sebeplerle soyutlanmış, yaşadığı sosyal ağlarında yakın ve samimi ilişkilerinden mahrum hissettikleri, istemsiz bir ruh hali olarak belirtmektedir (Akar, 2015). Neto ve Borros'a göre yalnızlık kavramı, kişilerin sosyal bakımdan gereksinim duydukları ilişkilerinde tam anlamı ile giderilmemesi ya da istenilen seviyede yaşanılmaması halinde meydana çıkacağı şeklinde belirtmişlerdir (Neto ve Borros, 2000).

Rokach'a göre yalnızlık, evreni bir olgudur ve insanların varlığından başlayarak hissettiği bir duygudur (Buluş, 1997). Başka bir deyişle yalnızlık, kişilerin kendilerini tam olarak anlaşılmamış ve kimsesiz hissetmesi halidir (Akduru ve Semercioöz, 2017). Yalnızlık, insanların sosyal çevrelerindeki bazı eksiklerin olması durumunda ortaya çıktığı ve günlük yaşantısındaki işlerin yolunda yürümediğinin işaretçisi olarak problem üreten bir duygu (Kalkan ve Oğuz, 2014); kişilerin kendilerine ve sosyal çevresindeki insanlara karşı yabancılaşma durumu olarak tanımlanabilmektedir (Özdemir, Alkan ve Erdem, 2017). Bununla beraber, yalnızlık tüm bireylerin yaşantılarının herhangi bir dönemlerinde karşılaşabilecekleri acı verecekleri bir psikolojik problem olarak da belirtilmektedir (Yakut ve Certel, 2016).

2.3.1. Yalnızlık ile İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Yalnızlık üzerine yapılan çalışmalara dayanan ilk temel eser 1982 yılında yayımlanmıştır. Bu temel eserde psikodinamik, fenomenolojik, varoluşsal, sosyolojik, etkileşimci, bilişsel, gizlilik ve genel sistem modelleri isimleriyle toplam sekiz adet kuramsal yalnızlık yaklaşımına yer verilmiştir (Sonderby, 2013).

Tablo 1. Yalnızlıkla İlgili Kurumsal Yaklaşımlar ve Ana Temsilcileri

Teorik Yaklaşımlar	Ana Temsilcileri
Bilişsel	Peplau ve Perlman, 1982
Varoluşsal	Moustakas, 1961
Etkileşimci	Weiss, 1973
Fenomenolojik	Rogers, 1961
Gizlilik	Derlega ve Margulis, 1982
Psikodinamik	Fromm-Reichmann, 1959
Sosyolojik	Riesman, 1961
Sistemsel	Flanders, 1982

Kaynak: Sonderby, 2013

2.3.1.1. Psikodinamik Yaklaşım

Psikodinamik yaklaşımın öncülerinden biri olarak kabul edilen Freud çocuklarda, iki temel korku var olduğunu ve bunlardan birinin yalnızlık olduğunu belirtmiştir. Bu korku çocuğun bakımıyla alakalı kişinin (genelde anne) yokluğunda meydana geldiğini açıklamıştır. Yalnızlık açısından psikodinamik tanımlamalar genellikle Freud'un psikoterapi yaklaşımını kabul eden ve temel olarak görmüş destekçilerinden gelmiştir. Bu destekçilerin en başında Zilboorg (1938) gelmektedir. Zilboorg (1938) yalnızlık kavramı ile yalnız olmayı keskin çizgilerle birbirlerinden ayırmış ve bu durumu izah etmek için "lonesome" kelimesini ileri sürmüştür (İmamoğlu, 2008). Zilboorg tarafından gerçekleştirilen çalışmaya göre tek başına kalmak sosyal çevrede var olan bir kişinin yokluğu sebebiyle kısa ve normal bir durum olarak yaşanılırken yalnız olmak ise kişiyi bütünüyle etkisi altına alan sıkıcı, depresif, mutsuz gibi duygusal rahatsızlık veren bir durum olarak açıklanmaktadır. Ek olarak narsizm, megolamani, bencillik ve muhalif gibi bireysel özelliklerin bir aksetmesi olarak değerlendirilebilmektedir.

Psikodinamik yaklaşımı destekleyen bir diğer bilim uzmanlarından biri olan Sullivan (1953), çocukluk yıllarında yaşanılan tecrübelerin yetişkinlik durumunda yaşanılan yalnızlık duygusunun kaynağı olabileceğini belirtmektedir. Zaman içerisinde gelişim periyotlarına göre şekil alan yakınlık kurma gereksinimi, ebeveynler ile yanlış ve

kusurlu iletişim kuran kişilerin yetişkinlik dönemlerinde de kurmak istedikleri arkadaşlık ilişkilerinde güçlükler yaşadığını belirtmiştir (Peplau ve Perlman, 1982). Özetle Sullivan çocukluk zamanlarında kişinin insani ilişkiler ile yaşadığı tecrübelerin sonraki dönemlerde de sağlıklı, etkili ve samimi ilişkiler kurmasını sağladığını desteklemektedir (Sullivan, 1953, Aktaran: Sonderby, 2013).

Psikodinamik yaklaşımın temsilcisi olan Fromm-Reichmann'a (1980) göre yalnızlık hissiyatı korkutucu ve bireylerin bu hissiyattan uzak durmak adına bütün gücüyle her şeyi yapabildiği bir durumdur. Yalnızlık kişilerin acı çekmesine neden olmaktadır. Klein (1980) de yalnızlık kavramının patolojik olarak ele alınması gereken bir psikolojik durum olduğunu belirtmiştir. Klein, kişinin mutlu zamanlarında bile hissettiği içsel yalnızlığın kaynağının bebeklik dönemindeki psikotik kaygılardan olabileceğini savunmuştur. Erikson, yalnızlık duygusunun ergenlik döneminde önem kazandığını belirtmiştir. Erikson bir kişinin gelişiminde çok önemli dönemler olduğunu ve bu dönemlerin her birinin kendine ait buhran durumu olduğunu savunmuştur. Sağlıklı bir karakter oluşumu için bu dönemlerde yaşanan buhran ve krizlerin en iyi şekilde atlatılması gerekmektedir. Gençlik döneminde kimlik geliştirme telaşı içinde olan insanlar bu dönemleri sağlıklı bir şekilde atlatırsa yetişkinlik dönemlerinde edindiği kimliği kaybetme korkusu olmadan hür bir şekilde ilişki kurabilecekken, bu kriz dönemini sağlıklı bir şekilde atlatamayan bireyler yakınlık, arkadaşlık kurmaktan korkacak ve uzun bir dönem yakın ilişki kuramayan kişi yalnızlık ve dışlanma duygularına maruz kalacaktır (Körler, 2011)

2.3.1.2. Varoluşçu Yaklaşım

Varoluşçu yaklaşım yalnızlık kavramını hayatın varoluşsal bir hakikati olarak görmüş ve bir yaşam şekli olarak yorumlamıştır. Bu yalnızlık yaklaşımına göre yalnızlık bireyin özünde var ve yaşam kişinin kendine ait bir süreç olduğunu belirtmektedir. İnsanın bu süreçte yaşamış olduğu duygular devredilemez ve aktarılamaz (Gündoğan, 2017). Bireyler bu evrene yalnız gelirler ve bu evrenden yalnız ayrılırlar (Mijuskoviç, 1980).

Yalnızlık kavramına varoluşçu görüş açısı ile bakan bilim uzmanları yalnızlık korkusuna maruz kalan kişileri bu korkuyu yenmeleri amacı ile desteklemektedirler. Bunun sebebi ise bu kişilere göre yalnızlığın olumlu bir yaşayış şekli olarak değerlendirilebilir olmasıdır. Varoluşçular yalnızlık duygusunun insanın içinde var

olması sebebiyle yalnızlık duygusunun temel sebebinde ne olduğundan ya da yalnızlık hissiyatını hangi durumların arttırıp azalttığı ile ilgilenmezler; çünkü var olmanın kaçınılmaz bir neticesidir (Perlman ve Peplau, 1982).

Bu yaklaşımın öncüsü olan Moustakas (1961), yalnızlık ile alakalı pozitif bir görüş açısına sahiptir. Yalnızlığın üretken ve kreatif yanını ele alırken yaşanan tecrübenin problemli yönü ile de ilgilenmektedir. Gerçek yaşam tecrübelerinden doğan gerçek yalnızlığın, kişiler ile sosyal etkinlikler ve etkileşimler için güdüleyici bir savunma iskeleti olarak isimlendirdiği yalnızlık hissiyatından bölündüğünü savunur (Perlman ve Peplau, 1982).

Schopenhauer (1999) ise yalnızlık kavramını bireyin yalnızlığının doğal neticesinin özgürlük olduğunu belirtmiştir. Schopenhauer'e göre bireyin özgür olabilmesinin en önemli etkeni yalnız kalmaktır. Bu nedenle kişiler sadece yalnız kalabildikleri zaman kendilerine dönebilirler (Aktaran: Karnick, 2005).

Varoluşçular yalnızlığın geniş kapsamlı bir duygu olduğunu, neredeyse bütün bireylerin hayatlarının bazı zamanlarında bu duyguya kapıldıklarını, kişinin yalnız olduğuna inanırlar ve bu duygunun kaçınılmaz bir duygu olduğuna, kişinin doğası gereği yalnız olduğunu ve en sonunda yalnız kalacağı sebebiyle kişilerin yalnızlıkları ile karşı karşıya kalmaları gerektiğini savunmaktadırlar. Yalnızlık duygusunun doğal bir olay olduğunu düşünmelerinden dolayı kaynağını, arttıran ve azaltan sebeplerini inceleme gereği duymamışlardır (Jacobsen, 2007).

2.3.1.3. Bilişsel Yaklaşım

Bilişsel yaklaşımın öncü isimleri Peplau ve Perlman'dır. Peplau ve Perlman'a göre biliş, sosyal çevre ağı ile olan ilişkilerde eksiklik ile yalnızlık arasında barıştırıcı sorumluluğunu yerine getirmektedir. Peplau ve Perlman' a (1982) göre yalnızlık kavramı kişinin sosyal çevre ile olan ilişkilerindeki niteliksel ve niceliksel yetersizlikler sebebi ile meydana gelmektedir. Fakat kritik olan nokta kişinin kaç bireyle ya da hangi bireylerle ilişki içinde olduğu veya yalnızlık duygusunun niteliksel ve niceliksel olması değil, kişinin bu duyguyu nasıl idrak ettiği ile alakalıdır. Bilişsel yaklaşım temelinde kişilerin sosyal çevre ile olan ilişkilerini idrak etme ve ölçümleme şekillerinde bilişsel süreçleri merkeze alır ve sosyal ilişkilerindeki rahatsız edici davranışlarının neticesinin bireye

yalnızlık olarak döndüğünü belirtmektedir. Bilişsel yaklaşımda duygusal ve tutumsal öğeler reddedilemez; ancak kişisel algılar merkeze alınmaktadır (Wright, 2005).

Bilişsel yaklaşım yalnızlığın, kişinin sahip olduğu sosyal çevre ile arzu edinilen sosyal çevre arasında farklılık olduğunda deneyimlendiğini savunur (Archibald, Bartholomew ve Marx, 1995). Yalnızlık duygusunu deneyimleyen kişilerin kendilerine ait negatif algıları ve bu algıları negatif bir bakış açısı ile geliştirdikleri ve kişinin benlik değerinin seviyesinin düşürmesine sebep olarak yalnızlığının temelini hazırlar. Çünkü düşük benlik algısı, kişiyi arzu edilen sosyal etkileşimler oluşturmasını engelleyebilecek hareket ve davranışlara yönlendirir (Peplau ve Pelman, 1982). Deneyimlenen yalnızlık algısının düzeyini, kişinin sosyal çevre ile olan ilişki değerlendirmelerinden, geçmiş tecrübelerden, bir başka insanın tecrübelerinden etkilenerek ürettiği ve bazı zamanlarda da doğaüstü olabilen kıstasları belirler (Hoglung ve Collison, 1989). Bu olay Rook'a (1988) göre insanların sosyal ilişkiler ve samimi ilişkiler oluşturma hususundaki kişisel yaklaşımlarının yalnızlıklarını yükselten ya da düşüren etkilerinin olduğunu göstermektedir.

Kurulan ilişkilerde hissedilen eksiklik ya da yetersizlik dışında bir takım bilişsel etmenler de yalnızlığın algılanmasında rol oynamaktadır. Söz gelimi sosyal çevre ağı üzerindeki kontrol yetersizliği ve hür iradenin üstündeki sınırlamanın yalnızlığın algısının ilk aşamasında bazı yönden etkili olduğu düşünülmektedir (Fisher, 1994).

Yorumlama süreci bir bireyin kendisini yalnız hissedip hissetmemesi ile alakalı mühim bir belirleyici etkendir. Örnek olarak bir birey kendisini yalnız hissediyor; ancak bu durumu psikolojik sağlığı bakımından bir tehdit olarak algılamıyorsa bu durum kişi için çok problemli bir konu haline gelmez ve kendini çok yoğun bir yalnızlık içinde hissetme olasılığı azalır (Özkan, 2019).

2.3.1.4. Etkileşimci Yaklaşım

Etkileşimci kuramının en önde gelen öncülerinden biri Weiss'tir. Weiss (1973) yalnızlığın yalnızca çevresel etkenlerden oluşmadığını, bu etkenlerin etkileşimi neticesinde yalnızlığın meydana geldiğini savunmaktadır. Weiss yalnızlık kavramına bir yenilik getirerek sınıflandırmış duygusal yalnızlık, sosyal yalnızlık olarak iki çeşit yalnızlık üzerinde yoğunlaşmıştır. Weiss duygusal yalnızlığı kişinin en samimi çevresi olarak ailesi ve eşi gibi olan bireylerle samimi ve yakın etkileşimlerin eksikliğinden,

sosyal yalnızlığı ise kişinin çevresindeki bireyler ile kuramadığı ilişkiler (arkadaşlık vb.) yüzünden meydana gelen bir durum olarak açıklamıştır.

Weiss'e göre kişiler sosyal çevrede bağlanmaya ve sosyal bir ortama gereksinim duyarlar. Bu gereksinimlerin eksikliğinde ise aşırı duyarlılık, kaygı ve anlamsız korkuların beraberinde stres yaşayarak kendilerini sosyal açıdan da yalnızlığa sürüklerler ve bu husus kişilerde depresyona, alkolizm, amaçsızlık ve aykırılığa neden olur. Weiss sosyal ihtiyacı altı adet olarak sıralamıştır. Bunlar: bağlanma, sosyal bütünlük, güvenilir ilişkiler, rehberlik, büyütme imkânı ve değerine karşılık güven sağlamadır. Bağlanma kişinin korunma duygularını karşılamaktadır. Kişinin oluşturduğu ilişkiler sosyal bütünleşmeyi temin etmekte, güvenilir ilişkiler ise kişinin aile bireyleri tarafından karşılanmaktadır. Rehberlik etme, kişinin öğretmenleri, danışmanları ve ailedeki değerli kişiler tarafından, büyütme imkânı kişinin çocukları tarafından, değerine karşılık güven verme ise kişinin iş hayatındaki mesai arkadaşları tarafından desteklenen sosyal ihtiyaçlardır.

2.3.1.5. Fenomenolojik Yaklaşım

Bu yaklaşımın öncüsü Carl Rogers'tır. Rogers (1970) yalnızlığı kişinin kendi iç evreni ile iç evreninin yansıttığı evren ile arasındaki güçsüz uyumun bir işareti olarak görmektedir. Topluluk, kişilerin davranışlarını kısıtlandırır ve sosyal çevre bakımından kabul gören bir kalıp içine sokmaya çalışır. Kişi bu durumun normal bir neticesi olarak toplum içinde kendi özgür iradesi ile yaptığı eylemlerin bir kısmını sınırlandırır ve bu husus kişinin öz benliği ile diğer insanlara karşı gösterdiği benliğin birbirleriyle farklı olmasını meydana getirir. Rogers'a göre kişi bu meydana gelen farklılığın diğer insanlar tarafından fark edilmeyeceğini ve dikkat edilmeyeceğini düşünerek, dışlanan ve itici biri olacağı endişesi ile bu yanını bireyler ile paylaşmaktan çekinir ve bu durumun bir sonucu olarak ya yalnızlık hissiyatı yaşanır (Kaplan, 2011). Rogers kişinin bu durumdan kurtulması için diğer bireyler tarafından sevilmeyeceği ve dışlanacağı düşüncesinden uzaklaşması gerektiğini belirtmektedir (Duy, 2003). Sözün kısası fenomenolojik yaklaşım bir çeşit çatışma olarak kabul görülür ve bu konunun toplumun beklentileri ile kişinin gerçek kişiliği arasındaki uyumsuzluğun sebebiyet verdiği stresten kaynaklandığı belirtilmektedir (Tabak, 2017).

2.3.1.6. Sosyolojik Yaklaşım

Sosyolojik yaklaşım yalnızlığın nedeni olarak toplumu göstermektedir. Killeen (1998)'in gerçekleştirdiği bir çalışmaya göre kişi kendisi olmaktan uzaklaşıp toplumun standartlarına göre yaşadığı zaman toplum için saygı kazanır ve takdir edilir. Bu sayede sosyalleşme fırsatı elde etmiş olur. Toplumun dayattığı bu standartların dışında hareket eden kişiler ise yalnızlığa maruz kalmaktadır (Altun, 2019). Yalnızlık duygusu bireysel bir sorun olarak tecrübe edilebilir; ancak kökeni bireylerde değil, toplumun pürüzlü doğasından kaynaklanmaktadır (Bahr, 2003). Sosyolojik yaklaşımı savunan bilim insanlarına göre, yalnızlık duygusunun sebebi kişinin dışında gelişmektedir (Perlman ve Peplau, 1982). Bowman' a (1955) göre, yaşadığımız toplumda yalnızlık duygusunun artmasının sebebi ilişkilerin zemini olan ailede ve toplumda ortaya çıkan değişimlerdir. Reismann, Glazer ve Denney'e (1961) göre, başkaları tarafından yöneltilen kişiler sevilmek ve ayrıca nasıl hareket etmeleri gerektiğini belirlemek için bireyler arası çevreyi durmaksızın gözlemler ve bu çevreye uymaya çalışırlar. Bu nedenle, bu kişiler kendi benliklerinden, duygularından ve umutlarından uzaklaşırlar. Bu tip toplumlar sayesinde de bu yolla "yalnız kalabalığı"nı meydana getirmektedirler.

2.3.1.7. Gizlilik Yaklaşımı

Gizlilik kuramının öncülerinden Derlega ve Margulis bireylerin sosyal çevrelerindeki ilişkilerin hayattaki hedeflerine varabilme hususunda kilit rol oynadığını vurgulamışlardır. Kişiler bu hedeflerine ilerlerken gereksinim duyduğu bir yol arkadaşı yetersizliğinde ise yalnızlık meydana gelmektedir. Yalnızlık, kişinin bireyler arası ilişkilerinde sağlıklı bir iletişim kurabilme gereksiniminin karşılanmadığı durumlarda meydana gelme eğilimindedir (Perlman ve Peplau, 1982). Gizlilik yaklaşımına göre, bireyler samimi bir biçimde konuşabilecekleri, dertleşebilecekleri, tartışabilecekleri ilişkilere, sırdaşlara ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle kişi güvenilir bir birey ile samimi bir iletişim eksikliğinde yalnızlığı yansıtmaktadır (Bahr, 2003). Gizlilik kuramının temelini oluşturan varsayım, kişinin sosyal çevresindeki etkileşiminde arzuladığı ve başardığı düzeyler arasındaki dengeyi oluşturabilme çabasıdır.

2.3.1.8. Genel Sistem Yaklaşımı

Genel sistemler öncülerinin temel varsayımı, yaşayan organizmaların davranışlarının, bir yapı olarak çift zamanlı çalışan çeşitli düzeylerin birbirlerine geçmiş

olan ilişkisini yansıtmaktadır. Bu düzeyler hücreselden evrensele değişmektedir. Bu bakımdan incelendiğinde, yalnızlık kavramı kişilere katkı sağlayan veya toplum kararlılığını veya optimum seviyede kişi etkileşimini muhafaza eden bir geri bildirimdir (Perlman ve Peplau, 1982).

Flanders, Peplau ve Perlman'ın katkı sağladığı "Loneliness A Source Book of Current Theory, Research and Therapy" kitaplarında genel sistem yaklaşımını açıklamışlardır. Ancak Flander'ın yalnızlık kavramı üzerine yaptığı açıklamalar deneysel bir veriye dayanmak yerine, Miller'ın sistem kuramının bir bölümünü açıklamaktadır. Flander'a göre yalnızlık kavramı olası bir matemdir; ancak bununla birlikte kişinin veya örgütün iyi olma seviyesine katkı sağlayabilen etkili bir geri dönüt sistemidir (Perlman ve Peplau, 1982).

2.3.2. Yalnızlığın Çeşitleri ve Boyutları

Bilim adamları yalnızlığın boyutları hususunda kesin bir tanıma varamamışlardır. Tek boyutlu yalnızlığı araştıran uzmanlar bulunduğu gibi çok boyutlu yalnızlığın varlığını savunan uzmanlar da bulunmaktadır. Bu farklılıkların doğuş sebebi ise yalnızlığın tanımlarındaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır (Karaduman, 2013).

Yalnızlığın tek bir şekilde meydana gelmesi bireyin ruhsal durumunu etkisi altına alması tek boyutluluğu ile açıklanabilirken çok boyutlu olması ise çeşitli durumlarda meydana gelen çeşitli yalnızlık türleri olması sebebi ile kişinin psikolojisini çeşitli biçimde etkisi altına alması şeklinde açıklanmaktadır (Kaplan, 2011).

Yalnızlık 1973 yılına kadar yapılan kuramsal tanımlarda hep tek boyutlu olarak ele alınmaktaydı; fakat sonra 1973 yılında Weiss "Yalnızlık: Duygusal ve Sosyal soyutlanma" adlı eserini yazarak yalnızlığın birden çok olabileceğini vurgulamıştır. Bunun sonucunda yalnızlığın çok boyutlu olabileceği konusunda tartışılmaya başlanmıştır (Duy, 2003). Weiss yalnızlığın iki farklı boyutu olduğunu destekleyerek yalnızlığın doğasını ilk kez tanımlamıştır (Chan ve Qui, 2011).

Weiss' e kadar tek boyutlu tanımlanan yalnızlık, yalnızlığı hissetme düzeyinin değiştiği (az derecede yalnız hissediyorum, orta derecede yalnız hissediyorum, aşırı derecede yalnız hissediyorum gibi) ve maruz kalındığında kişinin psikolojik, sosyal, kültürel ve kişisel tecrübelerini etkisi altına alan birleştirici ve yaygın bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Altun, 2019). Yalnızlık kavramının çok boyutlu olarak tanımlanmaya

başlanmasıyla birlikte; örgütten soyutlanma, bireyler arası yalnızlık ve samimi yalnızlık gibi çeşitli biçimlerde meydana gelen bir kavram olduğu belirtilmektedir (McWhirter, 1990). Yalnızlık kavramı ile alakalı çalışmalar yapan Weiss, bu kavramı tanımlarken zorlanmıştır. Bowlby ile arkdaş olduktan sonra yalnızlığın neden ortaya çıktığı sorusuna; nesne yetersizliğinde deneyimlenen ayrılık zorlanması olarak cevaplamıştır (Duy, 2003). Weiss yalnızlık kavramı iki boyuta ayırmış ve sosyal boyut özelinde incelemiştir. Bu bölümler bağlanma duygusu eksikliğinden meydana gelen "duygusal yalnızlık" ve sosyal etkileşimlerin yetersizliğiyle meydana gelen "sosyal yalnızlık" tır (İmamoğlu, 2008).

Duygusal yalnızlık kişinin samimi bir duygusal ağ ve ilişki kuracak bireye sahip olmama halidir. Vaux' a göre romantik ilişkilerde, anne ve çocuk veya çocuğa bakan kimse ile çocuk, herhangi bir samimi arkadaş ilişkisinde sevgi ağı denilen ağ kurulur (Chan ve Qiu, 2011). Bu sevgi ağının yetersizliğinde duygusal yalnızlığın ortaya çıktığı görülmektedir. Duygusal yalnızlık psikolojik yakın ilişkilerin eksikliğinde ve samimiyet-cinsel yakınlığın yokluğunda meydana gelmektedir (Clinton ve Anderson, 1999).

Weiss 'in (1973) gerçekleştirdiği çalışmaya göre, sosyal yalnızlık kavramının sebebi sosyal çevre ile birleşme ve bütünleşme yetersizliğidir. Sosyal yalnızlaşmanın tezahür etmesi için kişinin anlamlı bir sosyal örgütle birlikte olma ihtiyacı hissetmesidir (Chan ve Qiu, 2011). Sosyal yalnızlığın nedeni ise, kardeş, arkadaş, akraba ve benzeri ilişkileri gibi istenilen sosyal ilişki bağlarının yetersizliğidir. Bu ilişki bağları benzer ilişkilerin temin edilmesiyle birlikte sosyal yalnızlık duygusu ortadan kalkmaktadır. Sosyal yalnızlık bir yerden bir yere taşınma veya kişinin alışmış olduğu sosyal çevreyi terk etme biçiminde de yaşanılabilmektedir. Yapılan incelemeler sosyal yalnızlığın; bunalım, depresyon, alkolizm, hayatta bir hedefin olmaması ve hayatın bir anlam ifade etmiyor oluşu gibi durumlarla arasında güçlü bir ağ olduğunu göstermiştir (Körler, 2011).

Russel ve arkadaşları (1984) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmaya göre, sosyal ve duygusal yalnızlığın nedenlerini, tecrübelerini ve sonuçlarını incelemiş ve bu incelemenin neticelerini sosyal ve duygusal yalnızlığın ayrıştırılabilir iskeletler olduğu fikrine dayanak sağlamıştır. Bununla beraber, inceleme aynı süreçte duygusal yalnızlığa maruz kalmış bireylerin sosyal yalnızlığa maruz kalan bireylerle aynı tecrübelerin çoğunu yaşadıkları saptanmıştır. DiTommaso (1997) ve Spinner (1992) tarafından gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise; sevgi ile ilgili yalnızlık, aile ile alakalı yalnızlık

ve sosyal yalnızlık gibi farklı yalnızlık yapılarını ayrıştıran deliller bulunmuştur (Wright, 2005).

Jones (1987) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmaya göre yalnızlığın iki çeşit boyutu olduğu belirtmektedir. Bu boyutlar durumsal yalnızlık ve sürekli yalnızlıktır. İnsanın günlük yaşantısındaki ilişkilerinin eksikliğinden doğan yalnızlık durumsal yalnızlık olarak adlandırılmaktadır. Durumsal yalnızlık, bireyin karakteristik niteliklerin insanı yönelttiği ve temel hazırladığı kişiler arası ilişkilerin sorunlarından meydana gelen sürekli yalnızlık biçiminde açıklanmıştır. Bu yalnızlık çeşitleri için alınması gereken tedbirlerin de aynı olmaması gerektiğini vurgulamıştır. Kişinin sosyal ağını genişletmesi durumsal yalnızlık için gerekli önlem olarak yeterli sayılırken, sürekli yalnızlık durumu içinse sosyal yeteneklerin geliştirilmesinin gerekli olduğunu belirtmektedir (Duy, 2003).

Young ve Beck (1978) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmaya göre, yalnızlığı süreğen yalnızlık, durumsal yalnızlık ve kısa yalnızlık olmak üzere üçe ayırmıştır. Süreğen yalnızlık birkaç yılı bulabilen uzun zaman boyunca kişinin gereksinimlerini karşılayabilecek düzeyde bir ilişki içinde olmamasından kaynaklanır. Durumsal yalnızlık ise bir başka ülke ya da şehre taşınma gibi durumlarda meydana gelen birden değişimlerle ortaya çıkan yalnızlık türüdür. Sonuncu olarak da en çok karşılaşılan kısa yalnızlık ise kişinin her an maruz kaldığı yalnızlık türüdür. Örnek vermek gerekirse günlük yaşantı içinde diğer insanların yanımızda olmadığı zamanlarda yaşarız ve herhangi bir kimse bizimle iletişime geçmek istediğinde sonlanan yalnızlık türüdür (Duy, 2003).

Sadler ve Johnson yalnızlığı kültürel, evrensel, sosyal ve bireyler arası olarak tanımladıkları dört alt boyut olarak ele almışlardır. Bu yalnızlık çeşitlerinin her biri kendi içinde çeşitlilik gösterse dahi hepsi kişinin öz benliğinden meydana gelmektedir. Bu dört yalnızlık çeşitlerinden en kapsamlı ve en karmaşık yapıya sahip olanı ise evrensel yalnızlıktır. Üç farklı benlik duygusunu barındıran evrensel yalnızlık, bireyin kâinat ve doğayla bir etkileşim içinde olması, hayatın doğa ötesi öğeleri olan üretken ve öz varlıkla olan ilişki veya kişinin amaçları uğruna yaşadığı olarak gördüğü ilişkisinden meydana gelmektedir. Kültürel yalnızlık ise kişiyi kişi yapan maddi manevi değerlerden uzakta olması ile ortaya çıkan yalnızlık türüdür. Kültürel yalnızlık en yaygın hali ile bireyin bir yerden başka bir yere taşındığı zamanlarda belirlemesi halinde görülür. Sosyal yalnızlık ise kişinin çevresindeki sosyal ağa yabancılaşma durumu, bu çevreden sebepsizce ya da herhangi bir sebepten dolayı uzaklaşması veya sosyal çevrenin kişiyi dışlaması ile oluşur.

Bireyler arası yalnızlık ise herkesin yaşadığı kozmik ve yaşam sürecinin gerçeği ve ihtiyacıdır. Bu yalnızlık çeşidi hayatta her dönemde ve yaşta meydana gelebilir ve bireylerden ayrılmayla ortaya çıkmaktadır (Sadler ve Johnson, 1980).

De Jong-Gierveld ve Raadschelders (1982) üç çeşit yalnızlık üzerinde yoğunlaşmıştırlar. Bu üç yalnızlık çeşidi bölümüne evli, boşanmış ve dul erkek ve kadınların katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmalar neticesinde ulaşmışlardır. Bu yalnızlık çeşitleri; ümitsiz yalnız, geçici yalnız ve geri çekilmiş yalnızlık olarak belirtilmiştir. Ümitsiz yalnız kişiler yaşadıkları ilişkilerinde doyum düzeyi çok az olan insanlar olarak belirtilmiştir. Geçici yalnızlar; yakın bir arkadaş ya da eş eksikliğini yaşamış olsa da belli sayıda ilişkisi olan kişilerden oluşmaktadır. Geri çelişmiş yalnızlık ise çok fazla sayıda ilişki yaşamış; ancak çok yakın bir ilişkininin yetersiz olmasından kaynaklanan yalnızlık türüdür (Duy, 2003)

2.3.3. Örgütsel Yalnızlık

Kişilerin hayatlarını idame ettirmek ve geçimlerini kolaylaştırmak üzere yapmış oldukları finansal kazanç sağlamaya yönelik eylemlerinde, yaşadığı iş ortamları ve bu ortamlarda meydana gelen sosyal alanı kişilerin hayatında kritik bir konuma sahiptir. Kişinin yaşadığı iş ortamında muhtemel rahatsızlık ya da huzursuzluk durumu kişinin diğer sosyal çevrelerini de etkilemektedir (Omuz, 2021). Kişilerin, iş ortamında beraber vakit geçirme zorunda kaldığı iş arkadaşları, üstleri ya da yardımcılar gibi devamlı iletişim halinde olması durumu başka kişilerle olan iletişimlerinde gerçekleşen olumsuzluklar ya da iletişim problemleri, kişilerin yalnızlık hissetmesine sebep olabileceği varsayılmaktadır. Bazı öznel durumlarda ise kişi, kendi bireysel nitelikleri nedeni ile yalnızlığa eğilimli olabilmesi durumunda kişi kendini bu sosyal çevreden dışlanma ya da etkileşimde bulunmaktan kaçınma eğiliminde olduğu görülebilmektedir. Bu durumu daha ayrıntılı açıklamak gerekir ise; kalabalık bir iş hayatında zor işleri sadece belli başlı birkaç kişinin yapabilmesi durumunda bu kişiler nitelikli sayılabilmektedir. Bu durum onlara iş hususunda avantaj kazandırırken etkileşim, sosyal ağ hususunda ise dezavantaj getirir (Lam ve Lau, 2012).

Bir toplum ya da grup içerisinde, kişinin ruhsal veya fiziksel anlamda yalnız olması ya da kişi kendini yalnız hissediyor olması, kişinin geçimini sağlaması üzere günlük yaşantısında önemli bir yere sahip olan iş hayatı açısından mühim neticeler oluşabilmektedir. Yalnızlık kavramı insan hayatında çok yaygın olması ve her insanın

hayatının belirli bir döneminde yalnız olması nedeniyle yalnızlık hakkında çok sayıda araştırma gerçekleştirilmiştir. Salt yalnızlık hakkında görece fazla inceleme yapılmış olmasına rağmen iş hayatında yalnızlık kavramı ile ilgili literatürde görece daha az araştırma mevcuttur (Doğan ve ark., 2009). Bir insan için yalnızlık duygusu, kişiyi hayata dair olan yaşam enerjisini azalttığı ve yine kişiyi mutsuzluğa sürükleyen bir etkisi olduğu varsayılmaktadır (Bakır ve Aslan, 2017).

Lam ve Lau' ya göre yalnızlık, günümüzde iş hayatının merkezinde insanın var olması nedeniyle yalnızlığın bireyleri ve etkinlikleri nasıl ve ne seviyede etkileyeceğini bilmek iş hayatı için çok mühim bir konudur. İş hayatında kendisini yalnız tanımlayan kişiler ile kendisini yalnız tanımlamayan kişiler mukayese edildiğinde kendisini yalnız hisseden çalışanların beklenilenin altında liderlik ve performans gösterdiği görülmüştür (Lam ve Lau, 2012).

Örgütsel yaşamda gerçekleşen yalnızlık, olağan yalnızlık duygusundan farklı olarak iş hayatında ve örgüt içinde meydana gelmektedir (Altun, 2019). Günlük hayatında sahip olduğu gelişmiş ve tatmin edici sosyal çevre ve kendisini yalnız, mutsuz hissetmeyen bir kişi iş hayatında maruz kaldığı problemlerden dolayı kendini mutsuz ve yalnız hissedebilir. Kişinin, örgütsel yaşamda yaşadığı yalnızlık temel olarak sosyal ilişkiler kurmada ve sosyal destek almada yaşadığı sorunlar yüzünden meydana gelmektedir (Doğan ve arkadaşları, 2009).

Örgütsel yaşamda yalnızlık kuşkusuz bütün yöneticileri, iş adamları ve çalışanların uzak durmak isteyeceği bir durumdur. Birtakım mesleklerin üstlerine veya müşterilerine olan resmiyeti koruma ihtiyacı ve modern hayatla beraber gelen etmenler genellikle endişe ve örgütsel yaşamda yalnızlığın hissedilmesine sebep olduğunu göstermektedir (Wright, 2005). Örgüt hayatında yalnızlık hissinin yaşanması örgütün önceden belirledikleri hedefi zorlanarak gerçekleştirmeleri hatta hedeflerine ulaşmama anlamına gelmektedir. Bu yüzden yöneticiler ve iş adamları bu konu üzerinde titiz davranıp bunun önüne geçmek istemektedirler (Altun, 2019).

Yalnızlık kavramının çok kötü sonuçları olabilecek bir olgu olması nedeniyle, kaynağının neye dayandığının iyi bilinmesi, bu olgunun iyi yönetilmesi ve üstesinden gelinmesi için hangi yolların olduğunun iyi bilinmesi çok kritik bir konudur. Çünkü iş yaşamına bağlı yalnızlığın sosyal ve duygusal izolasyona, bireysel ve örgütsel sorunlara neden olabileceği birçok muhtemel özellikler sergilemesi önemsenemeyecek bir konudur

(Wright, 2005). Perlman ve Peplau (1984), bir bireyin iş hayatındaki doyuma ulaşma seviyesinde yeterli olan sosyal ağın olmasına rağmen kişi kendisini yalnız hissedebileceğini, örgüt hayatındaki yalnızlığın dışsal, bireysel ve durumsal boyutlarının olduğu es geçilmeyecek bir olgu olduğu belirtilmektedir.

2.3.3.1. İş Yaşamında Yalnızlığın Boyutları

Yalnızlık duygusunun kişiler ile ilgili mühim bir etkisinin olması sebebiyle gerçekleştirilen araştırmalarda bütün boyutlarını ele alan tanımlar meydana getirilmiştir. Yapılan bu tanımların ortak yönlerinin olduğu belirtilmektedir. Bu yönlerden birincisi yalnızlık kavramının niceliksel değil, çoğunlukla niteliksel olduğudur. İkinci yönü ise, yalnızlığın sübjektif bir nitelik olduğudur. Üçüncüsü ise, yalnızlık duygusunun istenilmeyen, uzak durmaya çalışılan, irrite eden, öfke, huzursuzluk gibi durumlarla ilgili bir durum olduğudur. Alanyazında yalnızlığı araştırmaya dair birçok ölçek var olmasına rağmen örgütsel yaşamda yalnızlığı ölçmeye dair bir ölçek uzun bir vakit yapılamamış, bu sorunu çözmek amacı ile Wright, Burt ve Strongman tarafından gerçekleştirilen "Loneliness at Work Scale (LAWS) İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği "hazırlanmıştır (Doğan, 2009).

Bu ölçekte iş hayatında yalnızlık, sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk biçiminde iki alt başlıkta toplanmıştır:

- **Sosyal Arkadaşlık**

Sosyal arkadaşlık boyutu; sosyal yalnızlık kavramı üzerinde baza alınmış bir olgudur (Şişman ve Turan, 2004). İş hayatında yalnızlığın boyutlarından biri olan sosyal arkadaşlık ve hissedilen yalnızlık duygusunun kişinin akranı, çalışma arkadaşı, komşusu ile olan ilişkilerin nicel yönleri ile alakalı negatif yorumlamalar sonucu meydana geldiği savunulmaktadır (Karaduman, 2013).

Sosyal arkadaşlık kaynağını sosyal yalnızlık kavramından almaktadır. Sosyal yalnızlık, kişilerarası bir sosyal ağın olmaması veya kişinin bir toplum içinde kendine yer bulamamasıdır. Bu şekilde bir yalnızlığa maruz kalan bireylerde sıkılganlık, çevresinde bulunan arkadaşları geri çevirme hissiyatına kapılma ve aykırılık durumları görülmektedir. Kişiler, sosyal bir ağın içinde kendilerine yer bulabildiklerinde bu duygulardan kurtulmaktadır (Şişman ve Turan, 2004).

İş yaşamında yalnızlık kavramının, sosyal arkadaşlık boyutu ile iş sahalarında kurulan sosyal ilişkilerin yeterliliği arasında direkt bir etkileşim olduğu belirtilmektedir (Omuz, 2021). Sosyal arkadaşlıklar, bir örgütte çalışan kişilerin çalışma ortamı içeresinde kurdukları ilişkilerinin sayısal yapısını meydana getirmektedir. Sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık durumu, örgütte çalışan kişinin arkadaş, iş arkadaşı ve emsalleri gibi sosyal ağın az ya da yetersiz olması durumunda meydana gelmektedir. Bu sorunla karşı karşıya kalan bireylerin kendilerini arkadaşları tarafından reddedildiğini ve bu sosyal ağın dışına itildiğini hissederek sıkılgan ve marjinal bir ruh haline sahip olabilecekleri öne sürülmüştür (Wright ve diğerleri, 2006).

Bir örgütte çalışan bireyler bir sosyal ağı içerisinde beraber çalışmakta ve bu durumun sonucunda birlikte üretim yapmaktadırlar. Bu üretimin yeterli ve verimli olması için iş yeri içindeki sosyal ilişkilerin sağlam ve etkili olması gerekmektedir. Bu yüzden iyi seviyede etkileşimle desteklenen bireyler kendi duygu ve düşüncelerini aktarabildikleri düzeyde yalnızlık hissinden kaçınarak kendilerine ve beraber çalıştığı iş arkadaşlarına karşı güven duyabilecekleri belirtilmektedir (Asunakutlu, 2002).

Sosyal arkadaşlık alt boyutu örgütte çalışan bireylerin birbirleri olan ilişkilerinin nicel yönleri ile alakalıdır ve “paylaşmak”, “vakit geçirmek” ve “bir grubun parçası olmak” gibi terimleri kapsamaktadır. Bu nedenle sosyal arkadaşlık, kişilerin iş hayatındaki ilişkilerinin nicel yönlerinin algılanması olarak tanımlanabilmektedir (Wright, 2005). Weiss (1987) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmaya göre, örgüt içinde çalışan bireyin iş yerindeki sosyal çevreye katılamaması, kendini örgütte sosyal çevrenin bir parçası olarak görememesi söz konusudur. İş yerindeki diğer çalışanlarla kolay iletişim kuramayan, yapılan etkinlik, faaliyet ve parti gibi sosyal aktivitelere katılmayan, düğün, cenaze, baş sağlığı gibi farklı etkinliklerle alakası olmayan bireylerin sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşadığı gözlenmiştir (Karakurt, 2012). Sosyal arkadaşlık alt boyutu örgütteki sosyal ilişkilerin niceliği ile alakalıdır. Bu alt boyut da örgüt içindeki ilişkilerin niceliğinin anlamlandırılması olarak tanımlanabilmektedir (Doğan ve diğerleri, 2009).

- **Duygusal Yoksunluk**

Örgüt hayatında yalnızlığın bir diğer boyutu olan duygusal yoksunluk, örgüt içerisindeki bireyin ilişkilerini niteliksel olarak algılaması sonucu meydana gelmektedir (Doğan ve diğerleri, 2009). Bu durumda örgütteki kişinin sosyal ağında var olan insan

miktarının az sayıda olmasından ziyade oluşturmuş olduğu ilişkilerinde algılamış olduğu yalnızlık olgusu ile ilişkilidir. Yalnız olduğunu düşünen birey, örgüt içinde diğer arkadaşlarıyla iletişim/etkileşim kurmaktan uzak durma meyilinde bulunarak kendisini toplumun dışında kalmaya ve sosyal ağdan kaçınma yoluna gidebilmektedir (Omuz, 2021).

Duygusal yoksunluk alt boyutu örgüt içinde çalışan kişilerin ilişkilerinin verimliliğini ölçümler ve duygusal olarak soyut olmayı açıklayan "hissetmek", "yalnız kalmak" ve "kopukluk hissetmek" gibi terimleri kapsamaktadır. Bu nedenle bu alt boyut, kişinin örgütteki ilişkilerinin duygusal niteliğinin fark edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Wright, 2005). İş yaşamındaki yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutu bu bakımdan düşünüldüğünde, kişi iş yerinde yeterince kalabalık bir ortam olmasına rağmen kendini diğer çalışanlardan uzak tutabilir, onlarla iletişime girmekten kaçınabilir (Kaplan, 2011).

Weiss (1973) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmaya göre duygusal yalnızlık, kişiler arasındaki özel, samimi, romantik ve duygusal ilişkilerin var olmadığını açıklamaktadır. Ayrılık, boşanma ve ölüm gibi bireyin hayatında önemli olduğu ilişkilerin bitmesi de duygusal yalnızlığa sebep olmaktadır. Duygusal yalnızlığı yok etmek için kaybedilen ilişkilerin benzerlerinin tekrar kurulması ile gereklidir (Şişman ve Turan, 2004).

Duygusal yoksunluk durumuna maruz kalmaya sebep olan etmenlerin başında, iş hayatındaki fiziksel ve duygusal sorunlar ile çalışanların kişisel niteliklerden doğan etkenler sebep olmaktadır. İş yerindeki iletişim problemlerinin olması, yetersiz ve etkisiz bir iletişim olması örgütsel yönden belirli olmayan bir neden olarak meydana gelmektedir. Bundan dolayı belirsiz bir ortamda kişilerin, iş doyumsuzluğu, stres, endişe ve güvensizlik gibi durumlarla karşılaşılması duygusal yoksunluk alt boyutunu etkilemektedir. Bu durumların neticesinde kişilerin iş performansı, iş verimliliği, örgütsel bağlılık düzeyini azaltmakta ve hatta işten ayrılma ile sonuçlanmaktadır (Yüksel, 2005).

İş ortamında duygusal yoksunluğa maruz kalan bireylerde terk edilmişlik hissi ve üzüntü hissinin beraberinde (Kaplan, 2011), iş yerindeki arkadaşları ile duygusal ilişki kopukluğu, bireyin kendini gruptan dışlanmış olarak hissetme ve boşluk duygusunun görüldüğü tahmin edilmektedir (Mercan ve diğerleri, 2012).

İş yaşamındaki yalnızlığın iki boyutundan biri olan duygusal yoksunluk, sosyal yalnızlığın tersine çalışan bireyin diğer iş arkadaşlarıyla olan sosyal etkileşimleriyle

alakalı edindiği düşünce, duygu ve fikirlerdir. Yalnızlık duygusunun yaşanmasının birçok nedenleri bulunmaktadır; ancak temelinde aileye, arkadaşlara ve ilişkilere yeterli bağlanamamanın olduğu tahmin edilmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

2.3.3.2. Örgütsel Yaşamda Yalnızlığı Etkileyen Faktörler

Yalnızlık ile ilgili gerçekleştirilen çalışmalara ve tanımlarda, yalnızlığın sebepleri arasında kişilik özelliklerinin büyük bir öneme olduğu görülmektedir. İş yaşamında yaşanan yalnızlıkta da bu durum geçerli olmaktadır. Örgütte çalışan bireyin öz saygısının düşük seviyede olması, çevresindeki çalışanlarla zayıf iletişimi, düşük seviyede benlik algısı, yaşanan depresyonlar ve rahatsızlıklar sebebiyle kişi kendisini iş yerinde yalnız hissetmektedir. Bu durum hem alt kademe hem üst kademe çalışanlarını etkilemektedir (Özkan, 2019).

Örgütsel yaşamda yalnızlık kavramı ile ilişkilendirilen, medeni durum, yaş, cinsiyet, eğitim gibi sosyo-demografik faktörler ile kişinin bireysel özellikleri, iş hayatında yalnızlığa etkileyen faktörler arasında olabilmektedir. İş yeri sahası içerisinde yalnızlığa maruz kalan kişinin, sosyal ya da bireysel özellikleri sebebiyle yalnızlığa eğilimli olması ya da iş yerindeki hayatı dışında da yalnızlık maruz kalıyor olması halinde örgütsel yalnızlıktan etkilenme seviyesi yüksek olabilmektedir (Omuz, 2017). Farklı durumlarda ise kişi, özel hayatında etkili iletişim kurabilen biri olmasına rağmen örgüt içinde yalnız kalabilmektedir. Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar, kişilerin iş yaşamında yalnızlığını etkileyen faktörlerin kişinin kendi kişisel özellik ve eylemlerinin beraberinde içinde bulunduğu iş yerinin sistemi ile de ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu durumlar arasında iş yeri alanında kutuplaşmalar olması, çalışan bireyler arasında kıskançlık veya anlaşmazlıkların olması, işveren yahut yöneticilerin örgütsel birlik, dayanışa ve kapsayıcılık sağlamada zayıf oldukları gösterilmektedir.

Wright tarafından gerçekleştirilen bir çalışmaya göre, iş hayatında yalnızlığı etkileyen faktörler, kültür desteği, sosyal destek, utangaç olmaları, özgüven düşüklüğü, karamsarlık, yaş ve gelir durumu gibi bireysel özellikler olarak belirtilmektedir. Wright, bireylerin iç dünyasında yaşamış olduğu yalnızlık hissini ve kişisel olarak yalnızlığa meyilli olması iş yaşamındaki yalnızlıkta da etkili olduğunu belirtmiştir. Ek olarak, hiyerarşik seviyede üst konumda olan kişilerin alt konumda çalışan kişilerle aralarındaki mesafeyi korumak amaçlı bilinçli bir yalnızlık yaşadıklarını, bu nedenle eğitim seviyesi, statü ya da gelir durumunun iş yerindeki yalnızlıkla ters yönlü bir bağlantıda olduğu

belirtilmiştir. Hiyerarşide üst konumda yer alan bireylerin, yalnızlıklarında etkili olan diğer unsurların sayıca az olmaları ve konumları gereği sosyal çevrelerindeki ilişkilerine özen gösterme çabalarından doğduğunu ifade etmektedir (Wright, 2005).

Örgütsel yaşamda yalnızlık ile ilgili çalışmalar yapan araştırmacıların fikirleri aynı doğrultuda değildir. Çorapçıoğlu (1998) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmaya göre, yalnızlık ön plana çıktığında hiyerarşideki rütbe faktörünün önemli bir faktör olduğunu yorumlama yoluna giderek, hiyerarşide alt kademede çalışan kişilerin yalnızlık düzeylerinin üst kademe çalışan personellere oranla daha fazla örgütte yalnızlık sorunu yaşamakta olduklarını saptamıştır (Kaya, 2021).

İş yaşamında yalnızlık bakımından, iş yeri ortamlarında oluşturulacak örgüt iklimi mühim bir konudur. Örgüt içinde çalışan bireyler arasındaki iletişimin etkili olması ve pozitif bir örgüt iklimine sahip olunması, yaratıcılık ve öğrenme seviyelerinin yükselmesini sağlayacak ortamın artmakta ve bunun neticesi olarak da bireyin performans ve verimliliği artmaktadır. Pozitif sosyal ağın üstler tarafından desteklenmesi halinde çalışan bireylerin yalnızlık algısı düşmektedir. Pozitif bir örgüt iklimi halinde hem çalışan bireyler hem de iş yeri açısından pozitif çıktılar elde etmenin mümkün olacağı belirtilmektedir (Erdil ve Ertosun, 2011).

2.3.3.3. Örgütsel Yalnızlık ile Başa Çıkma Yolları

Örgüt içinde yalnızlık yaşayan her bireyin kişisel özellikleri sebebiyle farklı şekilde meydana gelebileceği gibi sonuçlarının da farklı tesirlerinin olması olasıdır. İş yerinde çalışan kimi bireyler yaşamış oldukları yalnızlık sonucu kişi daha da yalnızlaşıp içine kapanıp ve iletişim kurmaktan kaçınırken, kimi çalışanlar ise stres, kaygı ve huysuzluk şeklinde bu duyguyu ortaya çıkarmaktadır (Özkan, 2019). Örgüt hayatında yalnızlık ile başa çıkmanın en faydalı yöntemlerden biri örgüt içindeki bireyler arası ilişkilerdir (Wright, 2005). Çalışan bireylerin birbirlerine olan karşılıklı saygı ve güven temeline dayalı oluşturulan insan ilişkileri bireylerin daima etkileşim halinde olmalarına ve verimli iletişimler kurarak yalnızlık duygusunu yaşamının önüne geçilebilecektir. Bu ilişkiler için etkinlikler, piknikler, organizasyonlar ilişki bağlarının sağlamlaşması için alan yaratmak önemli olabilmektedir.

Örgüt içinde motivasyon seviyesini yukarı çıkaracak olan aktiviteler de yalnızlığın önüne geçmede önemli bir rol oynamaktadır. Örgüt içinde çalışan kişilerin

motivasyonunun yükselmesi ile beraber bireylerin örgüt içinde algıladığı yalnızlık hissiyatının azalması da beklenebilmektedir. Bu durumda bireyler arasında yemekler, organizasyonlar, etkinlikler ile sosyal bağı ve örgüte aidiyetlik duygusu sağlanabilir (Karaduman, 2013).

Gerçekleştirilen çoğu çalışmaya göre yalnızlığın zihinsel gerileme ve bunama için önemli bir risk faktörü olduğu belirtmektedir (Özkan, 2019). Gow ve diğerleri (2007) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmaya göre yaşları 11 ile 79 arasında 488 kişinin katılımıyla, yalnızlık, sosyal destek ve nesnel sosyalleşme gibi öğeleri sosyal ağ indeksi ve öçlükleri ile yapılan çalışmada, sadece yalnızlığın IQ değerlerindeki değişiklikler ile ilişkisini anlamlı düzeyde olduğunu bulunulmuştur. Cacioppo ve Capitanio (2014), Gow ve diğerlerinin (2017) yalnızlığı zihinsel gerilmenin bir sonucu ya tetikleyici etmen olmadığını; ancak zihinsel gerileme üstünde yalnızlığın etkili bir faktör olduğunu vurgulamışlardır.

Dignam, Barrera ve West (1986) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, tedarikçiler ve diğer çalışan gibi farklı işletmelerde çalışan kişilerden gelen sosyal katkının, yalnızlığın ve tükenmişliğin azaltılmasında etkili bir faktör olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle örgüt arkadaşlıklarının yalnızlığın azaltılmasında oldukça önemli bir faktör olduğu gerçeği meydana gelmektedir. Örgüt içinde bireyin sevdiği ve anlaştığı iş arkadaşları bulunduğunu bilen birey, iş yerine daha isteyerek gidecek ve bireyin çalışma performansı artacaktır. Çalışma verimi arttığında çalışan kişinin de motivasyon seviyesinin artması beklenmektedir. Çünkü çalışan bireyin işine daha sıkı elle sarılmasını ve istekle çalışması meydana gelmektedir. Bu yüzden örgüt içinde başarı ve çıktılar git gide artamaya devam edecektir. Bu nedenle örgüt içinde yalnızlığını bireye ve örgüte olan etkilerinin iyi incelenmesi ve olumsuz sonuçları meydana getirmeden önlemlerinin alınması çok mühim bir konudur.

2.3.4. Sporda Yalnızlık

Sağlık düzeyinin iyi olma ve korunmasında, yalnızlıkla başa çıkmada, sosyalleşmenin en başlarında spor gelmektedir. Spor; boş zamanı değerlendirme etkinlikleri açısından mühim bir rol oynamaktadır. Özellikle spor, müzik ve resim gibi etkinliklerin toplumsallaşma üzerinde etkileri kıyaslandığında; sporun resim ve müziğe oranla daha etkili olduğu saptanmıştır (Ökmen ve diğerleri, 2009).

Bireyin yaşantısının her yönünü negatif etkileyen yalnızlık olgusu istenmeyen, rahatsızlık duyulan, üzüntü veren ve mutsuzluk halini ortaya çıkaran bir kavram olarak görülmektedir. Hayatın her alanında yalnızlıkla karşılaşma durumu sporun içinde de mevcuttur (Kaya, 2021). Özellikle takım sporlarında sporcu nasıl yalnız kalabilir? şeklinde düşünülebilir. Bu durumda yalnızlık duygusunun kalabalık ortamlarda meydana geldiği unutulmaması gerek bir etken olduğudur (Geçtan, 1999). Kendisini takımdaki bireylerden ve antrenörlerden soyutlayan sporcu kendini yalnız hissedebilmektedir. Yalnız hisseden sporcuların takıma vereceği katkının da olumsuz olacağı tahmin edilmektedir. Antrenörler açısından konuya bakılacak olursa, yalnızlık algısına kapılan sporcu takım arkadaşları ile kaynaştırılmaya çalışarak yalnızlık seviyesinin düşmesine ve bu sayede takıma kazandırılması elzem bir konudur.

Sporda başarı için takımdaşlık, beraberlik ve aynı oyun dilini konuşmak açısından iletişim kavramı çok mühimdir. Takımın içindeki beraberliği sağlamak ve idmanları beraberinde düzenlenecek yemek faaliyetleri, etkinlikler ve saha dışı oluşturulacak sosyal aktiviteler takımda meydana gelebilecek yalnızlık algısının önüne geçebilmektedir. Kulüp sahipleri, yöneticiler ve antrenörler bu sosyal ağı kurmak için sarf etmektedirler.

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde; şehirde sosyalleşma çalışmaları düşünüldüğünde, insanların aklına grupça yapılan spor faaliyetleri gelmektedir. Yalnızlık hissiyatının arka planında yatan sebepler kapsamında sosyal yeteneğin az olduğu ve ergenlerin yalnızlıkla başa çıkmada kendini meşgul etme, bir başka bireyle konuşma, müzik dinleme, televizyon izleme, evcil hayvanlarla vakit geçirme, jimnastik yapmak, yürümek, spor yapma gibi en genel yöntemleri uyguladıklarının görüldüğü belirtilmiştir (Eskin, 2021).

Takım sporları ile yapılan spor aktiviteleri yalnızlık hissiyatının önüne geçebilmektedir. Bu durumda spor yalnızlık duygusu ile baş etmede çok önemli bir etmendir. Spor aktiviteleri ile birlikte faaliyet gerçekleştirme imkanını yakalayan kişi yardımlaşma, iş birliği, takımdaşlık, birlik beraberlik gibi nitelikler kazanırken, oyunu, maçı, etkinliği kazanmak ve kaybetmek gibi duyguları da yaşayarak öğrenmektedir. Kaybettiği zaman tebrik etmeyi öğrenir ve bu sayede yalnızlık algısının önüne geçebilir.

2.3.5. Yalnızlık ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Kaplan (2011) tarafından gerçekleştirilen “Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okuldaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından

İncelenmesi" adlı çalışmaya Konya'da görev yapan 405 ilkokul öğretmenin katılımıyla yapılan çalışmada, öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre örgütsel yaşamda yalnızlık seviyelerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirtilmiştir.

Wright (2005) tarafından gerçekleştirilen "Loneliness in the Workplace" adlı çalışmada örgütsel yaşamda yalnızlığı ölçmek amacı ile 16 maddeden oluşan bir ölçek geliştirmiştir. Çevrimiçi anket yoluyla 362 kişinin katıldığı çalışmaya çeşitli öncüllerin (bireysel özellikler, sosyal destek, örgüt özellikleri ve duygusal iklim) öncelikle örgüte yönelik yalnızlığın gelişmesini, daha sonra bu konunun çalışan bireylerin tutum ve iyi oluşlarını etkileyeceği hipotezi oluşturulmuştur. Bu hipotezler sayesinde düzenlenen model, örgüt ikliminin yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutu ile kişilerin tutumları ve iyi oluşu düşünme durumunda hizmet etmesi gerektiğini önermiştir. Yapılan araştırmanın neticeleri korku, topluluk ruhu eksikliği, değer uyumu gibi dışsal etkenlerin işe yönelik yalnızlığa maruz kalınmasında rol oynadığı ve bireylerin doyumları üzerinde tamamen olumsuz bir etki oluşturduğu bulgularına ulaşılmıştır. Daha sonra Burt, Wright ve Strongman (2006) tarafından gerçekleştirilen "İş Yaşamında Yalnızlık" adlı çalışmada, örgütsel yaşamda yalnızlık ölçeğinin yapısını ve ölçeği oluşturan içeriklerin ayrıntılı bir şekilde incelenmesini sunmuşlardır.

Johnson, Harrold, Cochran, Ph.D. ve Bleinstein (2014) tarafından gerçekleştirilen "İlk Yılların İncelenmesi: Acemi (mesleğinin ilk zamanlarında) Öğretmenlerin Yalnızlık Ve Stres Deneyimleri" adlı çalışmalarında, yeni öğretmen olmuş kişilerin ilk çalışma zamanlarının zor olabilmesinden kaynaklı yalnızlık ve ile stres arasındaki ilişkiyi incelemişler ve 47 yeni öğretmenin, hissedilen stres ve yalnızlık düzeylerinin yorumladıklarını raporlarında, yalnızlığın hissedilen stresin belirgin olarak etken olduğu meydana gelmektedir. Analizlerin sonucunda ise, medeni durumun yalnızlık seviyelerini etkilediğini; fakat stres düzeylerini etkilemediğini, ek olarak bulgularında çoğu zaman yurtdışında öğretmenlik yapan yeni öğretmenlerin yalnızlık hislerinin dikkate alınması gerek önemli bir nokta olduğunu ortaya koymuşlardır.

Karaduman (2013) tarafından gerçekleştirilen "İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama" adlı çalışmasında, kıdem değişkeni ve örgütsel yaşamda yalnızlık alt boyutu olan duygusal yoksunluk arasında anlamlı fark bulunmuştur. Örgütsel yaşamda yalnızlık ölçeğinin diğer alt boyutu olan sosyal arkadaşlık boyutu ile kıdem değişkeni arasında anlamlı farkın ise,

5-10 yıl kıdeme sahip olanların oluşturduğu gruba ait alt puan ortalamalarının, 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip kişilerin oluşturduğu grup ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde düşük seviyede olmasından sebep olduğu ortaya çıkmıştır. Ek olarak yapılan çalışmalar sonucunda öğretmenlerin örgütsel yaşamda yalnızlık hissiyatları arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışlarının olumsuz etkilendiği ve ters yönde ilerleme gösterdiği saptanmıştır.

Kalkan ve Oğuz (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarında ise, Samsun şehrinde görev alan 170 beden eğitimi öğretmeninin örgüt içinde yaşadığı yalnızlık durumları ile sosyal destek arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. İnceleme neticesinde öğretmenlerin örgüt içinde yaşadıkları yalnızlık seviyelerinin düşük olduğu meydana gelirken, öğretmenlerin sosyal destek hissiyatlarının örgüt içinde yalnızlık seviyelerini düşürmede etkili olduğunu belirtmişlerdir (Çapar, 2020).

Gafa ve Dikmenli (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarında sınıf öğretmenlerinin örgüt yaşamında yalnızlık durumları ile iş doyumlarını incelemişlerdir. 415 öğretmenin katılımıyla gerçekleşen çalışmada iş yaşamında yalnızlığın alt boyutları olan duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık durumlarında düşük puanlar görülürken, öğretmenlerin mesleki kıdemleri ve cinsiyetleri açısından yalnızlık durumlarında farklılık meydana gelmiştir.

Mercan ve diğerleri (2012) incelemiş oldukları çalışmada örgüt yaşamında yaşanılan yalnızlık ve sosyal fobi arasın ilişkiyi araştırmışlardır. Kütahya Dumlupınar üniversitesinde görev yapmakta olan 228 akademisyen ve idari personelin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada örgüt içinde yaşanılan yalnızlık ve sosyal fobi arasında düşük seviyede ilişki tespit edilmiştir.

2.4. Psikolojik Sermaye

Günümüzde modern yapıdaki örgütlerde insan faktörü her geçen gün daha fazla gündeme gelmeye başlamıştır. Bu noktada bireyin yapısı, duyguları, yetenekleri, potansiyeli ve bu niteliklerin ortaya çıkartılıp anlamlandırılması çabasına yer verilmiştir. İnsanların bünyelerinde barındırdığı değerler ve beceriler bulundukları çevrenin sosyokültürel yapısına göre değişiklik arz etmektedir. İnsan çok boyutlu bir yapı olarak değerlendirilip, anlaşılma ve fark edilme çabası yeni ve farklı disiplinlere kapı aralamıştır (Ekin, 2018). Bu noktada da karşımıza pozitif psikolojik sermaye kavramı gelmektedir.

Psikolojik sermaye kavramı bireyin niteliklerin ortaya çıkarılmasında katkı sağlamaktadır.

2.4.1. Psikolojik Sermayenin Tarihsel Gelişimi

Kökeni 16. yüzyıla dayanan psikoloji kelimesi Yunancadaki "psyche" ruh zihin kelimesinden türemiştir. Bu bakımdan psikolojinin bireyin hissettiklerini ve iç dünyası ile ilgilendiği anlaşılmaktadır. Psikoloji ile ilk bilimsel çalışmalara 19. yüzyılda rastlanmıştır. Psikolojinin bilim olarak tanımlanmasına Alman tıp doktoru Wilhelm Wundt'un 1879'da Almanya'nın Leipzig şehrinde ilk psikoloji laboratuvarını kurmasıyla öncülük etmiştir. Wilhelm Wundt'un bu amaç doğrultusunda kurmuş olduğu laboratuvar ortamında insan zihniyle alakalı araştırmalar yapılmış ve dünyanın çeşitli yerlerinden gelen öğrencilerle beraber insan zihninin araştırılması öğretilmiş ve daha sonra insan zihni dışındaki olayları anlayabilmesi üzerine çalışmışlardır.

Bu çalışmalar sayesinde insanın iç evreni ile alakalı veriler toplanmaya başlanmış, fiziksel ve biyolojik problerin yanı sıra test edilemeyen hastalıklar ve kusurlar hakkında yapılmıştır. 1900'lere gelindiğinde psikoloji alanında yapılan çalışmaların sonucunda değişimler oluşmuş ve psikoloji alanında yapılan çalışmalarda artışlar olmuştur. Bu süreçte psikoloji bilimi tanımı güncellenmiş bireylerin ruh ve iç dünyasından çok bireylerin bilinç ve akıllarıyla ilgili araştırmalara odaklanılmıştır (Cicarelli and White, 2016). Bu kapsamda bakıldığında psikoloji biliminin üç farklı görevi bulunmaktaydı; zihin problemi olan hastalıkları tedavi etmek, insan yaşamını verimli ve tatmin edici olmasını sağlamak ve bireyin kişisel yeteneklerinin fark etmesini sağlamak ve yeteneklerini geliştirmek. Bu dönemde hayatın anlamının tespitini, üstün yetenekliliği ve ebeveynlik gibi konular üzerinde çalışmalar yapılan incelemeler günümüzde hala geçerliliğini koruyan etkili çalışmalardır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

İkinci Dünya savaşının bitme aşamasına gelmesiyle birlikte psikoloji biliminde kendine gösteren patolojik görüş açısı Martin Seligman'ın 1998 yılında Amerikan Psikoloji Derneğine başkan olarak gelmesiyle birlikte bakış açısı değişmiştir. Başkan seçildikten sonra Seligman yaptığı konuşmasında psikolojinin yalnızca hastalıkları ve bozuklukları tedavi etmek amacıyla değil normal insanların da güçlü yanlarını keşfetmesine ve yaşam refahlarına odaklanması gerektiği konusunda çağrı yapmıştır.

Bu çağrının sonucunda devam eden yıllar süresince psikoloji alanında yüzlerce makale yayımlanmış; dahası kritik öneme sahip akademik yayınlar bu hususa özel yayımlar yapmışlardır (örn: 2000 Ocak ve 2001 Mart American Psychologist; 2001 Journa of Humanistic Psycholohy). Yapılan bu çalışmalar "pozitif psikoloji kavramı"'nın doğmasına sebeb olmuştur (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Luthans, 2002; Luthans ve arkadaşları., 2015).

Pozitif Psikoloji alanını en iyi bilinen araştırma odaklı pozitif psikologlardan (Seligman, Ed Diener, Rick Snyder) meydana gelen küçük bir grup tarafından yönetilmiştir. Pozitif psikolojinin negatif ve durağanlık paradigmasını değiştirerek, bireyler üzerine doğru ve iyi olana eğilimli olmayı amaçladığı görülmektedir. Bu sayede, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alanında eksik kabul edilen pozitif psikoloji değerlerine tekrardan odaklanılması amaçlanmıştır (Avey ve arkadaşları, 2011).

Pozitif psikolojiyle birlikte psikoloji bilimi, bireylerle ilgili konularda doğru olanı incelemeye, bireylerin büyüme ve gelişme potansiyeline katkıda bulunmaya daha fazla ehemmiyet göstermeye başlamıştır. Psikoloji, evrendeki tüm canlıların özellikle insanların eylemlerini ve eylem süreçlerinde sergilemiş olduğu davranış şekillerinin nedenlerini bir süreç dahilinde inceleyen bilim dalıdır. İş ortamlarında çalışan bireylerin farklı kişilik özelliklerinden kaynaklı farklı hisler bir arada olabilmektedir. Pozitif psikoloji sayesinde klinik alanında meydana gelen olumlu yaklaşım; hem insanlarda mikro-yönelimli pozitifliğin (Luthans, 2002; Luthans ve arkadaşları, 2007) hem de iş yerlerinde ve örgütlerde makro-yönelimli pozitifliğin (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003; Cameron ve Caza, 2004; Spreitzer ve Sonenshein, 2004; Roberts, 2006) değerine yönelerek, kurumların iç yapılarını kapsayacak şekilde genişletilmiştir (Luthans ve arkadaşları, 2010). Pozitif psikolojinin öneminin iş dünyasında artmasıyla beraber çalışan personelin pozitif yanlarını belirlemek ve geliştirmek, olumsuz yanlarını gidermeye çalışmasına odaklanıldığına başlandığı görülmektedir (Avey ve arkadaşları,2009).

2.4.2. Psikolojik Sermaye Tanımı ve Kavramı

Psikolojik sermayenin amacı; bireyin zayıf ve yanlış yönleri yerine bireyin doğru ve güçlü yönlerine odaklanmaktır. Zayıflığın aksine dayanıklılıkla ilgilenmeyi önemsemektedir. Patolojik seviyeyi iyi duruma getirmenin haricinde sağlık, iyi olma hali ve yaşamın geliştirilmesiyle ilgilenmektedir (Luthans, 2002). Pozitif psikolojik sermaye sadece insan hayatının yaşamdaki en olumsuz durumlarını düzeltmekle uğraşı olan

psikoloji bilimi, aynı süreçte insan hayatının yaşamdaki en güçlü niteliklerini kurmayı amaçlamaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5).

Psikolojik sermayeyi Luthans, Youssef ve ark. (2007) "insanın pozitif psikolojik durumu" şeklinde tanımlamaktadır. Bilim uzmanlarına göre psikolojik sermaye görüşü insanların zor sorumlulukları üstlenecek ve gereken gayreti gösterecek özgüveninin bulunması(öz yeterlilik), şu an ve ileri zamanda başarılı olmakla ilgili pozitif fikir yürütebilmesi (iyimserlik), amaca doğru tutarlı bir biçimde çalışması ve olması gerekende amaca yönelen sistemi değiştirebilmesi (umut) ve olumsuz vaziyetler ile karşı karşıya kaldığında hedefe gidebilmek amacıyla sürmesi, bireyin şahşını toparlayabilmesi dahası önceki seviyesinin de ötesine ilerleyebilmesi (dayanıklılık) ile tanımlanabilmektedir (Luthans, Youssef ve arkadaşları, 2007).

Olumlu psikolojik sermaye, pozitif örgütsel kriterlerin (özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) kombinasyonu oluşturan daha üst seviyedeki temel bir yapıdır. Bu üst yapının güçlü olması nedeniyle, bir bütün olarak psikolojik sermayeye katkı yapmanın, geliştirmenin ve idare etmenin neticesinde oluşacak olan tutum ve başarım çıktılarının üzerindeki tesirin; onu oluşturan kişisel pozitif psikolojik kapasitelerden daha üst seviyede olması beklenmektedir (Luthans ve ark., 2007). Başka bir söyleyişle bütün kendisini oluşturan kısımların birleşiminden daha fazladır.

Psikolojik sermayeyi ilerletme uğraşlarının verimli olabilmesi adına uygun ortamda yürütülmesi icap etmektedir. Kabiliyet ve davranış tasarımlarını ilerletmeyi hedefleyen teknik eğitimlerden çeşitli bir şekilde psikolojik sermaye geliştirme uğraşları bireylerin görüşlerini zamanla değiştirecek olumlu düşünmelerini geliştirilmesine yöneltmektedir. Bahsedilen değişimin oluşması için çalışanların fark ettikleri bilinçlilik, dikkatlilik, kontrol algısını destekleyen olumlu bir toplum olgusu ile kurnaları icap etmektedir. Bu yüzden çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinin yükseltilebilmesi için esnek olamayan yapıların, kendilerini kısıtlı bir şekilde yönetebilmelerinin, eksik kaynakların, olumsuz liderlik anlayışlarının ve aşırı beklentilerin yerlerini çalışanlara destek, takdir etmek ve mükafatlandırma gibi anlayışlara önem vererek psikolojik sermayenin gelişmesine özendirmek ortamının sağlanması için gereklidir (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017).

2.4.3. Psikolojik Sermayenin Önemi

Psikolojik sermaye önemi açısından baktığımızda kişinin veya işletmenin hedeflerine ulaşmak için engellerin üstesinden gelmeye karar verdiği zaman meydana gelir ve kesinleşir. Bu engeller ekonomi, yasal kısıtlama, finansman yetersizliği, endüstri veya piyasada ki bir yükselme, örgüt içindeki bireylerin işten ayrılması, yeni rakip işletmelerin çıkması, müşteri taleplerinin değişmesi ve benzeri birçok olay ve durumlar neticesinde farklı şekillerde meydana gelebilir. Bu durumlar işletmelerin stratejilerini değiştirmek üzere zorlayabilir, işletmenin hedeflerini bütünüyle değiştirmek için baskılayabilir ve dahası işletmenin başarısızlığı ile sonuçlanabilir. Bu sebeple bütün bu olumsuz olaylarla daha iyi ve etkili bir mücadele için işletmelerde psikolojik sermayenin anlamının daha iyi anlaşılması ve sürdürülmesi çok mühim bir konudur (Envick, 2005).

Psikolojik sermayenin kişinin kendi sosyal ve beşerî sermayesini kullanma becerisini yükseltebilir. Taylor ve Brown (1994) psikolojik durumların sosyal etkileşimler üstünde ve olumsuz durumlarda daha iyi faaliyet becerisi ile alakalı olduğunu açıklamışlardır (Taylor ve Brown, 1994).

Bir işletmede tüm kişilerin umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik bakımından iyi seviyede olduğunda işletmenin kazanacağı yararlı sonuçlar hesaba katıldığında psikolojik sermayenin işletme başarısı için diğer sermaye kaynakları kadar mühim olduğunu anlamalarını sağlayacaktır (Envick, 2005).

Tablo 2. Genişleyen Sermaye Modeli

Maddi Sermaye		Maddi Olmayan Sermaye	
Geleneksel Ekonomik Sermaye	İnsan Sermayesi	Sosyal Sermaye	Pozitif Psikolojik Sermaye
Neye sahip olduğunuz	Ne bildiğiniz	Kimi tanıdığınız	Kim olduğunuz
• Mali durum • Somut varlıklar (tesis, donanım, patentler, veri)	• Yetenekler • Bilgi • Fikirler • Deneyim • Eğitim	• İlişkiler • Bağlantı ağı • Arkadaşlar	• Öz yeterlilik • Umut • İyimserlik • Dayanıklılık

Kaynak: Çiçen, 2021

Genişleyen sermaye modeli incelendiğinde fark edileceği gibi bir işletmenin insan sermayesine sahip olabilmek adına geleneksel ekonomik sermayeye sahip olması gerekmektedir. İşyeri sosyal sermaye ile birlikte daha fazla güçlenir ve finansal, beşerî ve

sosyal sermayeyi daha verimli bir biçimde kullanabilmek için pozitif psikolojik sermayeyi etkili bir şekilde kullandığında bu güç daha da artmaktadır.

Wang ve arkadaşları (2012) psikolojik sermayenin tükenmişlik sendromu ile iş aile çatışması üzerine psikolojik sermayenin aracı rolü üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmadan elde edilen verilere göre, örgüt içinde psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerin tükenmişlik sendromuna yakalanmadıklarını tespit etmişlerdir.

Psikolojik sermaye seviyeleri yüksek olan bireylerin pozitif duygular içerisinde olduğu, sinizm duygusuna kapılmadıkları, örgütsel vatandaşlık duygusunu hissettiklerini Avey ve arkadaşları (2006) tarafından saptanmıştır. Ek olarak Avey (2010) tarafından gerçekleştirilen bir farklı çalışmaya göre ise psikolojik sermaye seviyesindeki yükselişin ve işe devamsızlığın azaltıldığını belirtmektedir.

Psikolojik sermayenin alt boyutu olan dayanıklılık ve iyimserliğin iş yerinde çalışan bireylerin depresyona girmelerini olumsuz yönde etkilediğini ve depresyonun iyileştirici etkilerinin olduğu Liu ve arkadaşları (2014) tarafından saptanmıştır.

Genel olarak psikolojik sermaye örgütler için hayati öneme sahiptir bunun sebebi ise örgüt içinde çalışan bireylerin örgüte sağladıkları katkılar sayesinde örgüt içindeki iklim ve işe olan doyum yüzünden hem örgüt için avantajlı ve karlı hemde kişi için iş hayatını daha mutlu sürdürmesini sağlamaktadır.

2.4.4. Sermaye ve Sermaye Türleri

Sermaye kavramı kullanıldığı alana ve özelliğe göre anlamlandırılmaktadır. Sermayenin en temel ana anlamı varlık durumudur. Bunun beraberinde ise varlık durumu tartışılmıştır. Kişilerin uğraş alanlarına göre de varlık durumu değişmiştir. “Sermaye” kavramı en genel tabirle şimdi ve gelecekte kullanılmak üzere uğraş alanına göre bireyin veya örgütün mevcut olduğu imkanlar olarak kullanılmaktadır. Sermaye genel olarak mali ve maddi varlıkları temsil etmektedir. Sermaye kavramı Yazıcı’ya göre (1990) örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi için insanlar tarafından ortaya atılan üretim araçlarıdır (Ekin, 2018).

Geçmişten günümüze ekonomik ve sosyal ilişkilerin gelişip değişmesiyle birlikte insanların sosyoekonomik değerleri değişmiştir. Bugünkü sermaye kavramı yalnızca maddi bir değeri değil kişilerin sahip oldukları manevi değerleri de kapsamaktadır.

Manevi değerler işyerlerinin veya kişinin sahip oldukları entelektüel birikim, bilgi hacmi, yetenek seviyesi, kültürü, sosyal çevresi ve psikolojisi sayılabilir.

Sermaye kavramı, ekonomi alanında beşerî sermaye, sosyal sermaye ve kültürel sermaye gibi şekillerde de kullanılmaktadır (Çınar, 2011; Tösten ve Özgan, 2014). Sermayenin geçmişteki anlamı ile günümüzdeki anlamları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bourdieu (1986) sermaye kavramını ekonomik bir kavramdan daha öte geniş kapsamlı olarak görmektedir. Maddi anlamları yanında kişinin iç dünyası ile alakalı olan manevi anlamlar da sermayeye açıklık getirmektedir. Bu bağlamda sermaye fikri simgesel, kültürel, dinsel, siyasal, eğitsel, sosyal, akademik ve fiziksel gibi anlamları içermektedir.

Post-modern dönemde işyerleri arasındaki rekabet ortamında ekonomik sermaye yetersiz kaldığı için birbirlerine karşı üstünlük kurmada başarılı değillerdi. Ekonomik sermaye ile birlikte insan kaynakları sürdürülebilir bir yatırım olarak görülmelidir. İnsan kaynaklarına yapılan yatırım yalnızca işletme gideri değildir. Diğer rakip işyerleri ile rekabet ortamında başarılı olabilmek için yararlı bir yöntem olarak değerlendirilmelidir (Luthans ve Youssef, 2004). Ayrıca son dönemlerde gelecek için daha kalıcı bir yatırım amacıyla insan kaynaklarına gerekli önemin sağlanması gerektiği ile ilgili tartışmalar meydana gelmiştir.

Sermaye kavramı ile ilgili aklımıza ilk gelen ekonomik anlamları olmasına rağmen, sermaye kavramı kişilerin manevi dünyaları ile ilgili bir birikimi de ifade etmektedir. Sermaye kavramı günümüz yaşantısındaki anlamlardan daha farklı ve kapsamlı bir kullanım alanlarına sahiptir. Bu kullanım alanları sayesinde sermaye türlerini de çeşitlendirmiştir.

Bunlardan bazıları ise şöyledir:

- Ekonomik sermaye,
- Insan sermayesi,
- Sosyal sermaye,
- Psikolojik sermaye (Çiçen, 2021).

2.4.4.1. Ekonomik Sermaye

İnsanın var olduğu her yer ve zamanda ekonomik faaliyetler çeşitli şekillerde var olmuştur. Adam Smith (2004) ekonomik sermayeyi bireyin günlük yaşantısındaki tüketimi dışında gelirlerini yükseltmek amacı ile sahip oldukları gelirin bir kısmı olarak açıklamıştır.

Kişinin sahip olduğu ekonomik sermaye, harcadıkları dışında kar yapma amacı güden ekonomik geliri ifade etmektedir. Ekonomik sermaye, kişinin gelir ve gider durumuna göre ekonomik faaliyetleri neticesinde sağlanan gelirden meydana gelmektedir (Smith, 2004). Ekonomik sermaye günlük dilde genel anlamda parasal bir değeri simgelemektedir. Örgütlerin faaliyetlerini devam ettirebilmeleri ve üretimlerini daha verimli bir biçimde meydana getirebilmeleri amacı ile gereksinim duyulan parasal değerler sermaye içinde yorumlanmaktadır (Hodgson, 2014). Lin'e göre (2001) ise kaynakları sermaye olarak değerlendirebilmek için üretilip yatırıma çevrilmesi anlamına gelmektedir. Bu kaynak sayesinde gelir temin etmek amacı ile piyasada değerlendirilebilmektedir.

Ekonomik sermaye, kar hedefli işletmelerin etkinliklerini sürdürebilmek amacı ile sahip oldukları finansal değerleri ifade etmektedir. Bununla beraber işlemelerin üretim amacı ile kullanabilecekleri tüm araç ve gereçleri ifade etmektedir (Goodwin, 2003). İşletmelerin devamlılığını sürdürebilmesi için ekonomik sermayenin ciddi bir rolü vardır. Bu açıdan işletmenin ekonomik olarak varlıklı göstermesi ve bu ekonomik kapasiteyi nasıl yönettiğinin de kritik rolü vardır. Bu sayede işletmelerin devamlılığını sağlamaları ve amaçlarına doğru ilerleyebilmesi beklenmektedir (Berger ve Redding, 2010). Bu bakımdan ekonomik sermayenin iyi yönetilmesi önemli bir etkendir.

2.4.4.2. İnsan Sermayesi

İlk olarak Schultz tarafından insan sermayesi fikri 1960'lı yıllarda ortaya çıkmıştır. Schultz bunu tarım etkinlikleri neticesinde kazanılan karın insana yatırım için kabul edilen eğitim harcaması olarak ifade etmiştir (Şimşek ve Kadılar, 2010). Luthans ve Youssef'a göre (2004) insan sermayesi konusuna ilişkin olarak bireye özgü bilgi, beceri ve eğitim gibi tecrübelerden sağlanan birikimi ifade etmektedir. Aynı şekilde Kar ve Ağır (1998) da insan sermayesini örgüt ve bireyin sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çevreyle olan ilişkilerinin deneyimi olarak kastetmektedirler. Kişiye ait bu özellikler

hesaba katıldığında insan sermayesinin sosyoekonomik düzeyindeki oluşumu söylenebilir. Bunların sonucunca kabiliyetlerin elde edilmesi ve bu kabiliyetlerde uzmanlaşmanın sağlanmasında insan sermayesinin önemi vurgulanmıştır (Başbaydar, 2016).

İnsan sermayesi kavramı, ekonomik etkinliklerin ana yapısı olan insanın bilgi ve yeteneği bakımındaki donanımına denk gelmektedir (Şimşek ve Kadılar, 2010). Kişinin kendi bölümünde uzmanlaşması da bu konuda önem arz etmektedir. Örgütlerin büyümeler ve devamlılıkları için mevcut değerleri arasında kabul edilen fiziki sermayeleri ile insan sermayesinin bir bütünlük ve tamamlayıcı bir faktör olması da önemli bir konudur. Bu sayede insan sermayesi işletmelerin dünya çapında başarı temin etmelerinde ve geniş kapsamlı piyasada etkili rol oynamasında belirleyici bir faktör olarak görülmektedir (Demir ve diğerleri, 2005). Kaya ve Zerenler'e göre (2014) ise üretimde insani sermaye nitelikleri işletmelerin planlarıyla birleştirildiğinde pozitif etkiler oluşturabilir. Ekonomik gelire insan sermayesi olumsuz bir katkıdan ziyade, olumlu bir katkı sağlamaktadır (Yetiş, 2016).

2.4.4.3. Sosyal Sermaye

1900'lü yıllardan itibaren işletmelerde insan faktörü giderek önemli hala gelmiştir. Son yıllarda kişinin üretim ve rekabet edilebilirlik düzeyindeki etkisi yüzünden insan kaynakları araştırmaları artmıştır. İnsan kaynağını daha özelleştirerek bölümlere ayrılmıştır. Putnam (1993) sosyal sermayeyi insan kaynaklarının kuramsal olarak büyümesini ifade etmiştir.

Sosyal sermaye kavramı, sosyoloji alanından işletme alanına, ekonomi alanından sosyal politikalara, eğitimden siyaset bilimine kadar kapsamlı bir alanda tartışma ve araştırmalara fikir olmaktadır, bir örgütün veya toplumun varlık kaynağını temsil etmektedir (Ekinci, 2008). Sosyal sermaye kavramı, bireyler arası, grup ve örgüt arası ilişkileri, iletişim ağlarını ve bağlantılarını kapsamaktadır. Aynı zamanda temel örgüt kaynakları, sosyal yapılar ve kültürel etkinlikler de kuramsal açıdan bu kavram içinde kendine yer bulmaktadır. Bu bağlamda sosyal sermaye çok geniş çaplı bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004). Sosyal sermaye, kişinin "kimi tanıyorsun?" u ile ilişkilendirilmektedir (Luthans ve diğerleri, 2004).

Sosyal sermaye kişilerin bakış açıları, sevgileri, saygıları ve güvenini kapsamaktadır. Sosyal sermaye, sosyal ağın yaşamı etkileyen yansımaları olup kişilerin birbirleri ile olan ilişkileri üzerine kurulu olan bir kavram olarak belirtilmektedir (Töremen, 2004). Sosyal sermaye çalışmalarında Pierre Bourdieu'un ciddi katkıları vardır. Bourdie (2010) kişilerin günlük yaşantılarında çevreleri ile olan sosyal iletişim ağının geleceğe dönük olduğunu vurgulamıştır. Sosyal sermaye verimli bir şekilde kısa vadede fayda sağlıyor olmasa da gelecekte ekonomik yarar sağlamaya dönük olmaktadır. Ek olarak da sosyal sermaye liderlik bölümünü de kapsamaktadır (Ekinci ve Karakuş, 2011).

İşletmelerin son yıllarda rekabet ortamında üstünlük sağlamak amacı ile çalışanlarının eğitim, beceri, yetenek ve bilgi seviyesini dikkate alması ve bunu geliştirecek önlemleri alması faydalı olmaktadır. Son yıllarda grup veya örgütlerde kişilerin birbirleri ile olan iletişimleri hesaba katılmakta olup somut varlıklardan ziyade somut olmayan varlıklar ile ilgilenmektedir.

2.4.5. Psikolojik Sermayenin Örgütsel Yapılardaki Yeri

Bugünkü psikolojik sermaye, örgütsel yapılarda mevcut olan ekonomik, beşerî ve sosyal sermayelerin yanında kendine yer bulmuştur.

Luthans (2004) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmaya göre, sahip olunan mevcut sermayelerin büyütülmesi ve o sermayelerin olduğu yapıya psikolojik sermayenin de eklenmesiyle birlikte sürdürülebilir rekabet avantajı elde edilebileceğini vurgulamıştır. Günümüzde örgütsel yapılar için ihtiyaç olan dinamik becerileri temin edebilecek kişilerin "neyi biliyorsun" yani beşerî sermaye veya "kimi tanıyorsun" yani sosyal sermayeye ilave olarak psikolojik sermayeye ihtiyaçları vardır. Psikolojik sermayenin diğer sermayeleri olduğu yapıya girme amacı, bir bütün olarak tüm sermaye kaynaklarının en verimlik şekilde kullanılmasına katkı sağlamaktır (Luthans, 2014).

Psikolojik sermaye; beşerî, sosyal ve özellikle psikolojik stres altında "kim olduğunuzun" bir kısmı olan sosyal destek ve ilişkiler ağı gibi grup seviyesindeki meta yapıları kapsamaktadır. Bu yapısıyla psikolojik sermaye, beşerî ve sosyal sermayenin ilerisine geçmektedir. Bu konu, beşerî ve sosyal sermayede göz ardı edilen, psikolojik sermayenin "siz ve diğerlerinin kim olabileceği" biçiminde açıklanan gelişimsel parçasıyla meydana gelmektedir. Dolayısıyla, öz benlikten yani beşerî, sosyal ve

psikolojik sermayeden olası benliğe veya örgütsel bakımdan kolektif benliklere doğru hareket gerçekleşmektedir. Psikolojik sermaye, örgütlerde insan kaynağını anlamak ve yararlanabilmek için daha geniş kapsamlı ve daha yüksek düzeyde bir kavramsal boyutta faydalarını sunmaktadır. Kişisel psikolojik sermayenin gücünü anlayan yöneticilerin özellikle organizasyonel büyüme ve gelişme zamanlarında bunu örgüt yararına kullanmaları faydalı olmaktadır (Luthans, 2004).

Newman (2014) iş piyasasında stratejik yol olarak psikolojik sermayenin önemini vurgulamaktadır. Beşerî sermaye örgütlerde sürdürülebilir rekabet avantajına stratejik kaynaklar arasında en değerli, en seçkin ve kapsamlı bir şekilde taklit edilemeyen kaynak olarak katkıda bulunmaktadır. Örgütlerde beşerî sermayeden ve insan merkezli faydalardan verimli bir şekilde yararlanabilmek için örgüt içinde çalışan bireylerin iyi bir şekilde anlaşılması söz konusudur. Bu bakımdan kişilerin kendilerine özgü tercihleri ve zihinsel şemaları da göz önüne alınmalıdır. Bununla birlikte örgüt içinde çalışan kişilerin birbirleriyle olan iletişimi ve etkileşimi de dikkate alınmalıdır. Örgütler, kişilerin bilgi ve yeteneklerini kullanarak rekabet halinde olduğu diğer işletmelerden daha fazla ekonomik kaynak üretebilirler. Bu bağlamda, örgütte çalışan kişilerin performanslarına etkisi kanıtlanmış olan psikolojik sermaye, önemli bir stratejik kaynak olarak kabul edilmektedir (Badak, 2019).

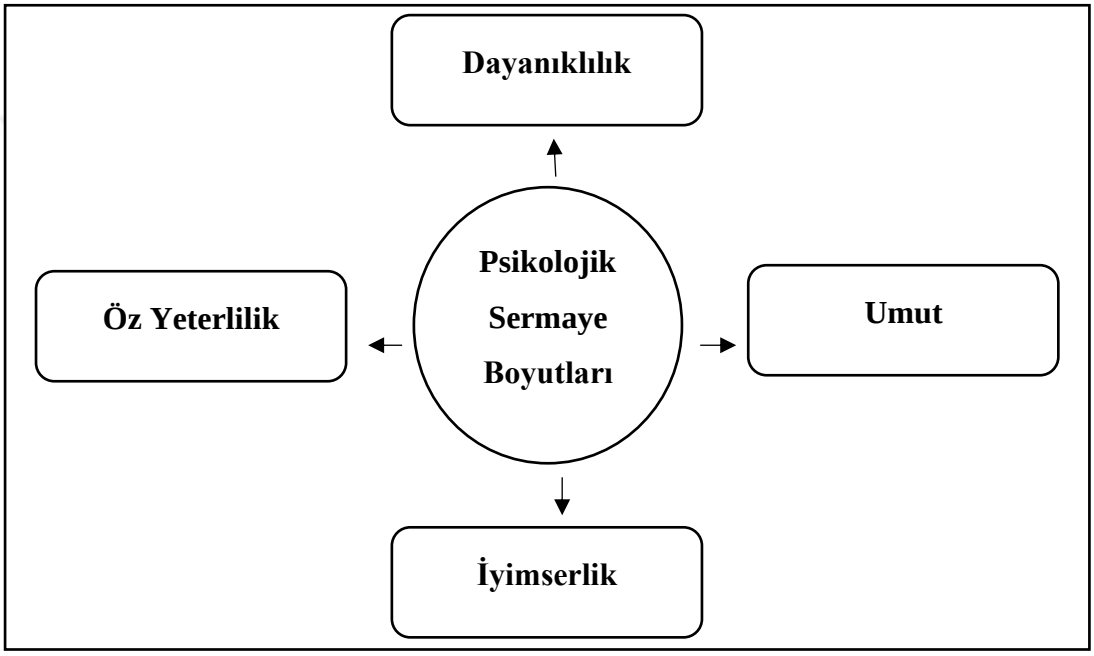
Günümüz liderleri, bireysel eksiklik ve yetersizliklerle başa çıkmayla uğraşmak yerine psikolojik sermayeyi geliştirerek, örgüt içinde kişisel ve organizasyonel performansı iyileştirilebilmektedir (Luthans, 2004). Beşerî, sosyal ve psikolojik sermayenin görevdeşlik olarak entegre edilmesinin, örgütlerde insan potansiyelini gerçekleştirmenin merkezi konumundadır. Örnek vermek gerekirse, problemler karşısında dayanıklılık inşa etmek, dayanıklılığı sağlamak ve sürdürmek için gerekli olan varlıkların birçoğu bilgi, beceri, yetenek ve tecrübe gibi gerçekte beşerî sermayenin ayrılmaz faktörleridir. Bununla beraber, dayanıklılığı yükseltmeye önderlik eden varlıklar arasında sosyal sermayenin kritik unsurları örneğin ilişkiler ve sosyal ağlar da bulunmaktadır (Luthans, 2015).

Umutlu, iyimser, öz yeterlilik seviyesi yüksek ve dayanıklı kişiler, psikolojik sermayesi düşük kişilere oranla hareketli küresel çevre etkenlerini daha iyi fark edebilmektedirler. Bu durum ise, finansal, insan ve sosyal sermayeye yatırımın devamlılığını yanı sıra psikolojik sermayeye yapılan yatırımın, diğer geleneksel sermaye

türlerinin yatırımı şekillerinin ötesinde çok mühim getiriler sağlayabileceğini göstermektedir (Peterson ve diğerleri, 2011).

2.4.6. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Yukarı da açıklandığı gibi psikolojik sermaye kriterleri dört bileşenden oluşmaktadır; öz yeterlilik, umut iyimserlik ve dayanıklılık. Bu bileşenleri iyi anlayabilmek için psikolojik sermaye yapısında açıklamaktadırlar. Aşağıda verilen şekilde psikolojik sermaye boyutları bu başlıkta açıklanmaktadır.



Şekil 1. Psikolojik Sermayenin Boyutları (Luthans ve Youssef, 2004)

2.4.6.1. Öz Yeterlilik

Pierce ve Gardner (1998) öz-yeterliliği, bireyin üstlenmiş olduğu sorumluluğu başarılı bir şekilde idare edebilmesi ve amaca ulaşabilme olasılığına inanması olarak adlandırmaktadır. Bandura (1986) ise, çalışanın amaçlarını gerçekleştirmede lazım olan bütün eylemlerin planlanması ve sahip olduğu becerilere inanması şeklinde açıklamıştır. Bu bağlamda öz-yeterliliği, çalışanın bir vazifeyi yerine getirebilmesi amacıyla gerekli davranış, kognitif süreç ve güdülemeyi harekete geçirmek amacıyla gerekli olan kendine inancı şeklinde adlandırılabilir (Akın, 2020). Teşkilatlarda öz-yeterliliği olan bireylerin daha çok azimli olduğu ve verimli çıktılara ulaştığı; düşük öz-yeterliliği olan bireylerin erken vazgeçmeye meyilli olduğu öne sürülmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998).

Öz yeterlilik kavramının, ilk başlarda belirli bir faaliyet alanı için uygulandığı görülmektedir. Daha sonrasında, iş yerlerindeki güçlüklerin ve görevlerin ortaklaşa yapıldığı sahalara yayılmasıyla birlikte genel öz-yeterlilik seviyelerinden bahsedilmeye başlanmıştır (Luthans ve arkadaşları, 2007). Stoykova ve Russo (2015) özyeterlilik kavramının psikoloji biliminin tüm alanlarında örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetiminde geniş ölçüce incelendiğini vurgulamaktadırlar.

Luthans, Youssef ve Avolio (2007) öz-yeterlilik kavramını en güzel şekilde açıklayan kavramın pozitif örgütsel davranış olduğunu öne sürmüşler ve bu durumun nedeni öz-yeterliliğin beş ana unsuru olan; bağlama özgü, gerçeklere dayalı, gelişmeye açık, başkalarından etkilenme ve değişime açık olma özelliklerini göstermektedir (Luthans, Youssef ve Avolio 2007b). Bireyin belirli bir ortamda geliştirdiği öz-yeterlilik seviyesinin farklı bir ortamda geçerli olmayacağı, örneğin çalışan bir bireyin bilgisayar bilgi ve becerisini kullanmasında öz-yeterliliğin oluşmasının, örgüt içindeki çalışan diğer bireyler arasındaki iletişimde geçerli olmayacağı anlamına geldiğini göstermekte ve bu durumu da bağlama özgü olarak açıklamaktadır (Akın, 2020). Uygulamaya dayanma özelliği çalışan bireyin tekrar ettiği ve uzmanlaştığı alanlarda öz-yeterlilik seviyesinin yüksek, deneyiminin eksik ve kaçınma mehilinde olduğu alanlarda ise öz-yeterlilik düzeyi düşük olmaktadır. İyileştirmeye açık olma durumu kişinin öz-yeterlilik seviyesinin yüksek olmasına rağmen geliştirilmesi gereken yanlarının farkında olması olarak açıklanmaktadır. Başkalarından etkilenme durumu, çalışan bireyin kendisine benzer ve yakın hedeflere yönelmiş kişilerin başarıları karşısında kendi öz-yeterliliği seviyesini pekiştirmesi olarak belirtilmektedir. Değişken olma özelliğini ise kişinin öz-yeterlilik seviyesinin kendi kontrolünde olan faktörlere ve de aynı süreçte çevresel faktörlere bağlı olma durumu olarak açıklanmaktadır (Luthans ve ark., 2007).

Öz yeterlilik ile iş kaynaklı performans arasında güçlü bir ilişki olduğu ve kurum içi ortamlarda zorlanmadan geliştirilebileceği öne sürülmüştür (Bandura, 1996). Öz yeterlilik seviyesini yükseltmede farklı bakış açıları verimli olmuştur. En verimli etkinlik geliştirme yöntemi, iş yaşamında gelişmekte olan bireyin mevcut görevindeki başarısını ve ustalığını tecrübe etmesine olanak sağlamaktır (Bandura, 2001).

Luthans, öz yeterliliğe sahip bireylerin beş ortak özelliğini vurgulamaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Bunlar aşağıdakileri içerir:

- Yüksek veya zor hedeflerin belirlenmesi

- Zorlu koşullara dayanabilme ve üstesinden gelebilme
- Öz motivasyonunun yüksek olması
- Amaca ulaşabilmek için gerekli çabayı gösterme ve gönüllü olma

2.4.6.2. Umut

Günlük yaşantıda umut kavramı çoğunlukla bir eylemdeki olumlu beklentileri ifade etmek amacıyla kullanılır. Kuramsal olarak bakıldığında ise umut kelimesine yapılan tanımlarda farklı söylemlerle karşılaşılmaktadır. Jerome Frank (1968)'ın umut kavramı üzerine en geniş çalışmalar yaptığı bilinmektedir. Jerome Frank "umudu", bireye iyi olma hissiyatı veren ve kişiyi güdüleme etkisi bulunan bir nitelik olarak araştırmıştır (Akman, Korkut, 1993).

Umut, bir amacın olabileeğine ve bir stratejinin başarılı bir biçimde uygulanabileceğine olan inanç doğrultusunda kişinin kuvveti, kudreti ve başarı yöntemleri için motivasyon sağlanmasında önemli bir koşuldur (Snyder ve arkadaşları, 1996). Umut yaygın bir şekilde insanın gelecek zamana yönelik pozitif beklentisiyle ilişkilendirilmiştir. Umut bilimsel kökenini klinik psikoloji almıştır ve başarılı teknik ve yöntemlerin kombinasyonundan meydana gelen olumlu bir motivasyon durumu şeklinde adlandırılmaktadır (Yurt, 2021). Umutlu insanlar amaç saptama ve bu amaçlarını yapabilme yeteneğine inanırlar (Little, Gooty, Nelson, 2007).

Umut kavramı hakkında yapılan çalışmaların tarihi 13. yüzyıla kadar dayanmamaktadır. Bu dönemde yaşamış aydın kişilerden biri olan Thomas Aquinas'a göre umut; üzüntü, korku, sevinç ve keder gibi üstün duygulardan biridir (Luthans F., 2007). 18. yüzyıl filozoflarından İngiliz D. Hartley, İskoç D. Hume ve 19. Yüzyıl düşünürlerinden Alman filozof Immanuel Kant'a göre de umut, insan tabiatında yer alan üstün duygulardan biri olarak anlamlandırılmıştır (Snyder C. R., 1991). 1960 yıllarına gelindiğinde ise umut kavramı hakkındaki kuramlar, kişilerin hedeflerini gerçekleştirebilmek için sahip oldukları olumlu beklentiler hakkında yoğunlaşmıştır (Snyder C. R., 2000).

Snyder (2002) umut kavramını, belirgin hedefler tanımlama, bu hedefleri başarabilmek için alternatif stratejileri oluşturma ve bu stratejilerde irade kullanma alanındaki kognitif bir faaliyet olarak adlandırılmaktadır. Kısaca umut, hedefleri

gerçekleştirebilmek amacıyla çeşitli yollar üretmek ve bu yollar üzerinde ilerlerken bireyin kendi kendini motive etmesi şeklinde tanımlanabilmektedir.

Luthans, Luthans ve Luthans (2004), umut kavramı psikolojik sermayeyi açıklamada önemli bir etken olmasına rağmen, henüz öz yeterlilik kavramı kadar incelenmediğini öne sürmektedir. Bu bağlamda Youssef ve Luthans (2004), 1000 kişinin katılımıyla gerçekleştirdiği bir çalışmada, çalışan bireylerin umut düzeylerinin, iş doygunluğu, örgüt bağlılığı ve mutlulukla aynı yönde ilişkili olduğu neticesine vardığını belirtmektedir.

2.4.6.3. İyimserlik

İyimserlik, psikolojik sermayenin bir diğer boyutudur. Seligman (1998) yılında iyimserliği pozitif olayların etkisi geçmeyen, bireysel ve genel sebeplere; negatif olayları ise kalıcı olmayan, çevresel ve durumsal sebeplere dayandıran bir kavram olarak adlandırmaktadır (Akın, 2020). İyimserlik, bireyin yaşadığı olay ve durumla ilgili pozitif beklentilere sahip olmak olarak ifade edilmektedir. İyimser bireylerin genellikle olumlu olaylar ile, iyimser olmayan bireylerin ise genellikle olumsuz olaylarla karşılaşacakları farz edilmektedir (Carver, Scheier ve Segerstrom, 2010).

İyimserlik günlük yaşantıda ve iş yaşantısında olumlu bir kavram olarak düşünülmekte; gerçekleştirilen çalışmalarda bireylerin iyimserlik seviyelerinin istenilen veriler üzerinde beklenilen etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. İyimserlik toplumun gerçekleştirdiği eylemler üzerinde olumlu etkiler olsa da bu kavram ile ilgilenen araştırmacılar iyimserlik kavramının olumsuz etkileri ve muhtemel sakıncalarının da mevcut olduğunu ifade etmektedirler. Sağlık problemi olmayan kişilerin geleceğe daha iyimser baktıkları için gerekli olan yiyecekleri ve fiziksel korunma metotlarını görmezden gelmesi günlük yaşantısından ortaya konan örneklerden biridir (Tosunoğlu, 2021).

İş hayatında ele alındığında iyimser olanlar tanımlanan amaçlara ulaşmada olan plan ve izlemlerini gerçekleştirebilme konusunda dikkat dağınıklığı görülebilmekte; bu konu örgütün periyodik eylem stratejilerinden ayrılmalarına sebep olabilmektedir. Konuyu bu bağlamda ele aldığımızda iyimserlik kavramının sebep olduğu sorunlar sebebiyle psikolojik sermaye daha inandırıcı ve katı olmayan şekilde iyimseverlik yaklaşımı ele almaktadır (Luthans, 2002).

Kutanis ve Oruç (2014), iyimserlik kavramının psikolojik sermaye alt boyutları arasındaki en çok bahsi geçen ve buna rağmen en az anlaşılabilen boyutlardan biri olduğunu iddia etmektedir. Luthans, Youssef ve Avolio (2007), iyimserliğin yalnızca gelecek ile ilgili durumlar için pozitif olma hali olmadığını, aynı süreçte kişinin iyi ve kötü olayların sebebini izah etmek amacıyla başvurduğu bir kavram olarak söylemektedir. Aynı şekilde Luthans ve arkadaşları, kişilerin pozitif durumlar karşısında kendi güç ve iradelerine atfettikleri ve bunun da ilerleyen zamanlarda sürdürebileceğine inandıklarını ilave etmiştir.

2.4.6.4. Psikolojik Dayanıklılık

Dayanıklılık, insanların günden güne geliştirebileceği, durumdan duruma ve bireysel farklılıklara göre değişiklik arz edebilecek bir özgünlük olarak belirtilmektedir (Yurt, 2021). İyimser olma hali, umut ve kişiyi öz yeterlilikten ayıran özellik olan dayanıklılık, olumsuz durumların öncesinde ve sonrasında davranışın açığa çıkma halidir (Luthans ve Youssef, 2007). Özetlemek gerekirse dayanıklılık, bireyin sorun ve problemlerle başa çıkabilme yeteneği ve eski seviyesinden daha ileri bir seviyeye konumlanması olarak tanımlanmaktadır.

Luthans (2002), dayanıklı kişilerin temel özelliklerini 3'e ayırmıştır. Bunlar:

1.Gerçekliğin hakikate oturtulmuş bir biçimde kabulü,

2. Bireyin değerler inancı ile kenetlemiş olduğu hayata anlam katan derin bir inanış,

3.Güçlükler karşısında karamsarlığa kapılmaktan ziyade, çözüm üretecek güçlü bir yeteneğe sahip olması (Luthans ve Youssef, 2004).

Psikolojik sermaye dayanıklılık boyutunu etkinleştirmek için belirlenmiş olan üç strateji; süreç odaklı stratejiler, varlık odaklı stratejiler ve risk odaklı stratejilerdir (Masten, 2001). Bu varlıklar toplumsal seviyede finansal, yapısal, teknolojik ve bireyden bireye farklılaşan düzeyde insani, sosyal ve psikolojik sermayeyi kapsar (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

a. ***Süreç odaklı stratejiler:*** Günlük hayatlarında birtakım sorunlar ve sıkıntılar yaşayan bireyler, bu sıkıntıların üstesinden gelip kendilerini gerçekleştirme olanağını süreç odaklı stratejiler sayesinde yakalarlar (Youssef ve Luthans, 2004).

b. ***Varlık odaklı stratejiler:*** Kişilerin ölçümlenebilir becerilerinin dayanıklılık düzeyinin gelişmesine katkısı ile ilgidir. Kişilerin dayanıklılık düzeylerine olumlu

katkı sağlayan bazı potansiyel varlıklar vardır. Bunlar (Luthans ve Youssef, 2007); kognitif yetenekleri, hayata olumlu bakışları, özdenetimleri, mizaçları, espri anlayışları ve duygusal tutarlılıklarıdır.

c. ***Risk Odaklı Stratejiler:*** Kişilerin önceden belirlenmiş hedeflerle başa çıkabilmesi için uyguladıkları hareketler sırasında risklerle yüzleşmesi muhtemeldir. Bu riskli durumlar karşısında başarıya odaklanma, yöntem değiştirme ve strateji geliştirme dayanıklılık seviyesinin gelişmesine katkıda bulunacaktır (Luthans ve Youssef, 2004).

Dayanıklılık olumsuz durum veya sıkıntıya karşı sergilenen uyum veya adaptasyonun hareketli bir sürecidir (Yurt, 2021). Dayanıklılık sadece yaşamda var olabilme yeteneği değil, aynı zamanda değişen bir ortamda başarılı olma yeteneğidir (Caza ve Milton, 2012). Hobfoll (2011) tanımına göre ise, dayanıklılık bireylerin günlük hayatta yaşamış olduğu en olumsuz durumlara dayanabilme ve yaşamlarında doğru ve tutarlı karar alma ve sorumluluk bilincinde olmayı ifade etmektedir (Rabenu, 2017).

2.4.7. Psikolojik Sermayenin Belirleyicileri

Bir değişkenin değişimini tamamlamadan önceki mevcut özellikleri o değişkenin saptayıcıları olarak ifade edilmektedir. Pozitif örgütsel davranış alanına artan ilgi sebebiyle beraber psikolojik sermaye alanında da çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Fakat bu çalışmalar daha çok psikolojik sermaye kavramının tanımına, alt boyutlarına ve olası sonuçları dikkat kesilmiş ve muhtemel belirleyicileri üzerinde durulmamıştır. Aynı biçimde Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011) de yaptıkları bir araştırmada psikolojik sermayenin sonuçları ile çok araştırma yapıldığını; ancak bahsi geçen kavramın olası belirleyici etkenlerinin yeterince incelenmediğini; bu yüzden çalışma yapmak isteyen araştırmacılar için bu alanın çok verimli olabileceğini vurgulamışlardır (Tosunoğlu, 2021).

Araştırmalar incelendiğinde psikolojik sermayenin sol yanı olan olası belirleyicileri alanında eksik çalışmalar olmasından dolayı Avey (2014) bu eksikliği giderebilmek amacıyla mühendisler, teknik ekip bölümünde çalışan ve Çin teknoloji personelleri olmak üzere toplamda iki tür örneklem grubunda psikolojik sermayenin muhtemel belirleyicilerini sınıfsal yönden araştırmış ve alanyazına ciddi katkılar sağlamıştır. Avey (2014) araştırmayı gerçekleştirmeden önce psikolojik sermayenin muhtemel belirleyicilerini dört sınıfa ayırmıştır. Bu sınıfların birincisini "bireysel

özellikler" olarak kavramsallaştıran Avey bu kategoride örgüt içinde çalışan bireylerin proaktif bireysel özelliklerinin ve öz saygı seviyelerinin psikolojik sermaye seviyeleri üzerinde muhtemel faktörlerini araştırmıştır. Çalışmanın kazanılan bulgularına göre proaktif kişilik ve öz saygı seviyelerinin psikolojik sermaye düzeylerini pozitif yönde olduğu saptanmıştır. Kısaca, örgüt içinde çalışan bireylerin kendilerine karşı olan saygılarının yüksek seviyede olması ve gelecekle alakalı önlemler alma ve strateji geliştirme gibi proaktif bir kişilik özelliklerine mevcut olan kişilerin psikolojik sermaye seviyesini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çin teknoloji sahasında çalışan bireyleri kapsayan bir çalışmada da kategori tekniğini uygulanan Avey (2014) birinci çalışmadan farklı bir sonuç olarak kişisel farklılıklar *kategorisi* altında öz değerlendirme, güç mesafesi, bilinmeyenden uzak durma ve kolektivizm gibi değişkenlerin örgüt içinde çalışan bireylerin psikolojik sermaye seviyeleri arasındaki olası etkilerini araştırmıştır.

Çalışmanın sonucuna göre, öz değerlendirme ve kolektivizm değişkenlerinin birbirinden ayrı bir şekilde kişilerin psikolojik sermaye düzeylerini olumlu yönde etkilediğini vurgulamıştır. Ancak güç mesafesinden ve akla gelebilecek her türlü belirsizlikten uzak durma değişkenlerinin etkilerini istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı sonucu belirtmiştir ki bu değişkenler de aynın kategoride yer almaktadır. Bundan dolayı, güçlü ve zayıf özelliklerin farkına varmak amacı ile belirlenmiş bir konu üzerinde kendilerini değerlendirme yoluna giden ve olaylara, durumlara sosyalist bakış açısı ile yaklaşan kişilerin sahip olduğu psikolojik sermaye düzeylerinin diğer kişilere nazaran daha da yüksek bir seviyede olacağı tahmin edilmektedir. Mühendisler ve teknisyenler olarak çalışan kişiler üzerine yaptığı araştırmasında kategorilerden ikincisi olan "gözetim tarzı" olarak kavramlaştırma yoluna giden Avey (2014) bahsi geçen kategori altında otantik, etik ve otokratik liderlik gibi çeşitli liderlik türlerinin psikolojik sermaye kavramının etkisini ve muhtemel sonuçlarını araştırmıştır.

Ulaşılan bulgulara göre otantik ve etik liderliğin birbirlerinden farklı bir şekilde çalışan kişilerin psikolojik sermaye seviyelerini olumdu yönde anlamlı bir şekilde düşünüldüğünü; fakat zorba liderlik türünün istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yaratmadığını belirtmiştir. Bundan dolayı etik hareketler gösteren, yöneticilerine adaletli bir yaklaşımda bulunan ve öz farkındalığa sahip liderlerin yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeylerini pozitif yönde etkileyecekleri düşünülmektedir.

Kategorilerden üçüncüsü olan “iş tasarımı/özellikleri” olarak açıklandıran Avey (2014) bu kategori etrafında yalnızca görevin karmaşıklığı etkeninin psikolojik sermaye üzerinde olası faktörünü araştırmıştır. Bu kategoriyi yalnızca mühendisler ve teknisyenler üzerinde gerçekleştirmiştir. Bu gerçekleştirilen araştırma sonucunda elde edilen bulgular işin karmaşıklığının örgütte çalışan kişilerin psikolojik sermaye seviyelerinin pozitif yönde tahmin ettiğini gösterir özellikte olduğunu saptamıştır. Bu çalışmaya karşın Avey, Avolio ve Luthans (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada işin özelliklerinin etkisinin araştırıldığı başka bir araştırmada problemin karmaşıklığının kişilerin psikolojik sermaye düzeylerini negatif yönde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir. Gerçekleştirilen iki çalışmanın sonuçlarına göre işin karmaşıklığı ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin çelişkili olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar bu konu ile yeterince araştırma yapılmaması eksikliğinden kaynaklanabileceği gibi örneklemler arasındaki farklılıkların da sebep olabileceği vurgulanmıştır (Tosunoğlu, 2021).

Üçüncü ve son olarak da yaş, cinsiyet ve mesleki kıdem gibi demografik etkenlerinin psikolojik sermaye üzerindeki muhtemel etkilerini araştıran Avey (2014) bahsi geçen etkenler ile ilgili herhangi bir hipotez üretmediğini yalnızca bilinçlendirmek amacı ile çalışmaya çalışmaya kattığını vurgulamıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde demografik etkenlerden yalnızca yaş faktörünün bireylerin psikolojik sermaye düzeylerini pozitif yönde tahmin ettiği; ancak cinsiyet ve görev süresi faktörlerinin kişilerin psikolojik sermaye düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye neden olmadığı saptanmıştır. Genel olarak baktığımızda demografik özelliklerin örgütte çalışan bireylerin psikolojik sermaye düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı bir etkiye sahip olmadığı vurgulanmıştır. Bundan dolayı psikolojik sermaye seviyeleri yüksek kişileri örgüte alırken demografik özellikler dışında başka etkenlerin dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir (Tosunoğlu, 2021).

2.4.8. Psikolojik Sermayenin Muhtemel Sonuçları

Psikolojik sermaye bir örgütte çalışan bireylerin davranış, performans ve işe olan tutumları üzerinde iş sahasında meydana gelen değişiklerin tümünü kapsamaktadır. Bu konu üzerinde yapılan çalışmalar genellikle, iş doyumları, örgüt bağlılıkları ve örgütsel sinizm gibi bireylerin çalışmaya yönelik tutumlarını, devamsızlıkları ve işten ayrılma gibi konularda bireylerin hareketlerini veya doğrudan bireylerin göstermiş oldukları performansı belirtmektedir.

İş görenin işe karşı olan sadakat tutumu ve örgütün performansı için sergilemiş olduğu tüm çaba örgütsel bağlılık kavramı altında ele alınmaktadır. Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı, iş performansını düşüren ve çalışan ile örgüt arasında yaşanan "psikolojik bağ" olarak belirtilmiştir (Tosunoğlu, 2021). Yapılan mevcut çalışmalarda bir örgütte çalışan bireylerin hissettikleri örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye kavramları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Youssef ve Luthans (2007) göstermiş oldukları bir incelemede psikolojik sermayenin öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık alt boyutlarının örgütte çalışan bireylerin hissettikleri örgütsel bağlılık düzeylerinin pozitif yönde olduğu belirtilmektedir.

Bu bakımdan incelediğimizde bireylerin gelecekte olumlu şeylerin olacağına yönelik düşünceleri, karşılaştıkları güçlükler karşısında direnç gösterme düzeylerinin yüksek olduğu ve belirlenmiş bir amaca ulaşabileceklerine yönelik sahip oldukları kararlılık seviyeleri arttıkça hissettikleri örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı belirtilmektedir. Avey, Reichard ve ark. (2011) ise 51 bağımsız örneklem grubuna gerçekleştirmiş oldukları bir araştırmada psikolojik sermayenin öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyunlarında bireylerin hissettikleri örgütsel bağlılık seviyesinin olumlu yönde tahmin ettiğini göstermektedir. Bu yüzden çalışan bireylerin iyi şeyler olacağına dair umutları, güçlükler karşısında dirençli olmaları ve belirlenen amaçlara ulaşabileceklerine yönelik beklentilerine ilave olarak psikolojik sermayenin öz yeterlilik seviyelerinin de hissettikleri örgütsel bağlılık düzeylerinin pozitif yönde tahmin ettiği belirtilmektedir. Bu açıdan incelendiğinde hissettikleri örgütsel bağlılığın oluşumunda bireylerin sahip oldukları konulardaki kabiliyetleri açısından inançlarının da önemi ortaya konulmaktadır.

Psikolojik sermayenin muhtemel sonuçları üstünde gerçekleştirilen en yaygın diğer bir kavram ise iş tatminidir. Locke (1969) iş tatminini, bir örgütte çalışan bireyin iş değerlerine ulaşmayı sağlayan kolaylaştırıcı bir etken olarak incelenmesi neticesinde oluşan olumlu duygu durumu şeklinde ifade etmektedir (Tosunoğlu, 2021). Youssef ve Luthans (2007), Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007), Larson ve Luthans (2006), Luthans ve ark. (2008) ve Avey, Reichard ve ark. (2011) yaptıkları çalışmalarda bir örgütte birlikte uyumlu bir şekilde çalışan bireylerin psikolojik sermaye seviyelerinin yaptıkları işten aldıkları tatmini olumlu yönde anlamlı bir ölçüde tahmin ettiğini göstermektedir. Psikolojik sermayenin uyum, umut ve dayanıklılık alt boyutlarını

icneleyen Çetin (2011) ve yalnızca dayanıklılık alt boyutunu ele alan Yeşil, Yetiş ve Telli (2016) de yapılan diğer çalışmalar ile tutarlı bir şekilde psikolojik sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkinin pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Avey, Luthans ve Youssef (2008) örgütsel vatandaşlık davranışını, bir örgütte çalışan bireyin sahip olduğu iş rolü tarafından tahmin edilemeyen ya da zorlanmayan; ancak bireysel çalışanın özgür iradesi sonucu gerçekleştirdiği arzu edilen davranış olarak tanımlamaktadırlar. McNeely ve Meglino (1994) örgütsel vatandaşlık eylemlerini bireysel ve örgütsel olarak iki başlık altında araştırılmasını önermektedirler. Örgütsel vatandaşlık davranışının bireysel boyutu örgütte çalışan diğer bireyler odak noktası olmaktadır. Bu durum örgütte çalışan bir bireyin çalışma arkadaşına yardım etmek istemesi için veya örgüte katılan yeni bir çalışanın örgüte uyum sürecini kolaylaştırmak için örgüte katkı sağlamak amacı ile istekli olarak gösterdikleri rol fazlası davranışı ifade etmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışın örgütsel boyutu ise örgütü odak noktası yapmaktadır. Bu tür eylemler örgütü ve örgütün etkinliklerini destekleyecek niteliktedir. Örgütte çalışan bireylerin istekli olarak gösterdikleri rol fazlası davranışlar, gönüllü olarak örgüt etkinliklerine katılmaları bu davranışlara verilebilecek örneklerdendir. Psikolojik sermayenin olası sonuçları üzerine yapılan çalışmalarda psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde tahmin ettiği belirtilmektedir.

Örgütsel sinizm psikolojik sermayenin olası sonuçları üzerinde yapılan incelemelerde önemli kavramlardan bir diğeridir. Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) örgütsel sinizmi, örgütte çalışan bir bireyin bakış açısı ile örgüte ait değerler arasında uyumsuzluk olduğunda organizasyona yönelik negatif duygular ve eleştirel faaliyet eğilimleri olmak üzere üç boyut içeren olumsuz tutum olarak adlandırılmaktadır. Yapılan çalışmalarda psikolojik sermayenin birbirleri ile tutarlı bir şekilde bireylerin olumsuz tutumları negatif yönde tahmin ettiğini gösterir nitelikte olduğunu belirtmişlerdir. Avey, Reichard ve ark. (2011), Avey, Luthans ve arkadaşları. (2008) ve Avey, Luthans ve Jensen (2009) birbirleriyle tutarlı bir şekilde çalışan bireylerin psikolojik sermaye seviyelerinin işe karşı sinizm davranışlarının olumsuz yönde anlamlı bir şekilde tahmin ettiğini saptamışlardır.

2.4.9. Psikolojik Sermaye İle İlgili Araştırmalar

Bu bölümde psikolojik sermaye ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında araştırmacıların yaptığı çalışmalar ele alınmıştır.

2.4.9.1. Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar

Karaırmak ve Siviş-Çetinkaya (2008) "Modernizmden Postmodernizme Geçiş ve Pozitif Psikoloji" adlı çalışmalarında, pozitif psikolojinin psikoloji bilimine getirdiği yeni bakış açısını değerlendirmişlerdir. Pozitif psikoloji bir örgütte çalışan bireyin olumlu yanları ve tecrübeli olduğu yönleri dikkat çektiğinden dolayı Türkiye'deki psikolojik hizmet sunan meslek gruplarına kişilerin daha dayanıklı olduğu kavramlara yönelerek yine kişilerin güçlü yönlerinin desteklenmesine ve ön planda tutulmasına yönelik çalışmalar yapılması gerektiğini vurgulamışlardır.

Özalp (2009) "Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma" adlı çalışmasında, psikolojik sermayenin tüm alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık kavramlarını ele almışlardır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre; psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut ve öz yeterlilik ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varmıştır. Diğer bir yandan dayanıklılık ve iyimserlik ile iş tatmini arasında ve dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir.

Uslu, Özer, Gündoğdu ve Arat (2011) "Psikolojik Sermaye İş Tatmini ve İş Performansını Arttırır mı? Kişi-Örgüt ve Kişi-İş Uyumunun Şartlı Değişken Olarak Rolü" adlı çalışmalarında, psikolojik güçlenme ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulgulamışlardır.

Polatçı (2014) "Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma" adlı çalışmasında, Psikolojik sermayenin iyi oluş seviyesini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Çalışmada psikolojik sermayenin negatif iş aile yayılımı boyutlarını negatif, pozitif iş aile yayılımı boyutlarını pozitif yönde etkilediğini belirtmektedir.

Altınkurt ve arkadaşları (2015) tarafından gerçekleştirilen "Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki" adlı çalışmalarında psikolojik sermayenin öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık alt boyutları ile

tükenmişliğin boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma neticesinde tükenmişlikle psikolojik sermaye arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Araştırmanın bir diğer neticesine göre ise öğretmenlerin psikolojik sermaye seviyelerinin yüksek olduğunu belirtilmektedir.

Büyükgöze ve Kavak (2017) tarafından gerçekleştirilen "Algılanan Örgütsel Destek ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi: Lise Öğretmenleri Örnekleminde Bir İnceleme" adlı çalışmaya 337 öğretmenin katılımı ile yapılmıştır. Yapılan çalışmada öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek seviyeleri ile psikolojik sermaye seviyeleri arasında orta düzeyli bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Ek olarak araştırmaya katılan 62 öğretmenin psikolojik sermaye düzeylerinin görece yüksek olduğu ve bir sendikaya üye olan öğretmenlerin öz yeterlilik ve umut düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Aslan (2017) tarafından gerçekleştirilen "Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı çalışmada, Psikolojik sermaye ile hissedilen örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek için 608 öğretmen katılmıştır. Araştırma neticesinde psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık faktörü arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyli bir ilişkinin olduğunu sonucunu elde etmiştir

2.4.9.2. Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar

Luthans ve Youssef (2004) "Beşerî, Sosyal ve Şimdi Pozitif Psikolojik Sermaye Yönetimi: Rekabet Avantajı İçin İnsana Yatırım" adlı çalışmalarında, pozitif psikolojik sermaye yönetiminin, bireylerin yetenekleri, güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleri doğrultusunda; verimli, etik, sürdürülebilir sonuçlara ulaşmada ve nihayetinde rekabet avantajı sağlamada etkili bir yol olduğunu belirtmektedirler.

Luthans, Luthans, Luthans (2004) tarafından gerçekleştirilen "Pozitif Psikolojik Sermaye: İnsan ve Toplumsal Sermayenin Ötesinde (Positive psychological capital: Beyond human and social capital)" adlı çalışmada psikolojik sermayenin öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutları ele alınmıştır. Psikolojik sermayenin bütün alt boyutlarının geliştirilebilir olduğu sonucunu belirtmişlerdir.

Luthans ve Jensen (2005) tarafından gerçekleştirilen "İş Tutumları Belirlemede Psikolojik Sermayenin Potansiyel Katma Değeri" adlı çalışmalarında, genel psikolojik sermaye ile hissettikleri örgütsel bağlılık arasında psikolojik sermayenin alt boyutları olan

öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktan daha kuvvetli bir ilişki olduğunu rapor etmişlerdir. Ek olarak psikolojik sermayenin, iş doyumu ile ilişkisine, beşerî sermaye ve sosyal sermaye ile izah edilenin ötesinde ek bir değişim sağladığını belirtmişlerdir.

Mathe ve Scott Halsell (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, bir örgütte çalışan bireylerin dış prestij algıları ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir.

Sweet (2012) tarafından gerçekleştirilen "Bir Halk Sağlığı Merkezinde Psikolojik Sermaye ve Öğrenen Organizasyon Boyutları Arasındaki İlişki: Bir Anket Araştırması" adlı çalışmasında, psikolojik sermaye ile öğrenen örgütler arasından anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu rapor etmiştir.

Liu, Chang, Fu, Wang (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, kendilerini ödüllendirilmiş ve olduğundan fazla bağlı hisseden kadın doktorların düşük pozitif psikolojik sermaye düzeylerine sahip oldukları ve psikolojik sermayenin depresif belirtilerle negatif olarak ilişkili olduğunu belirtmektedirler.

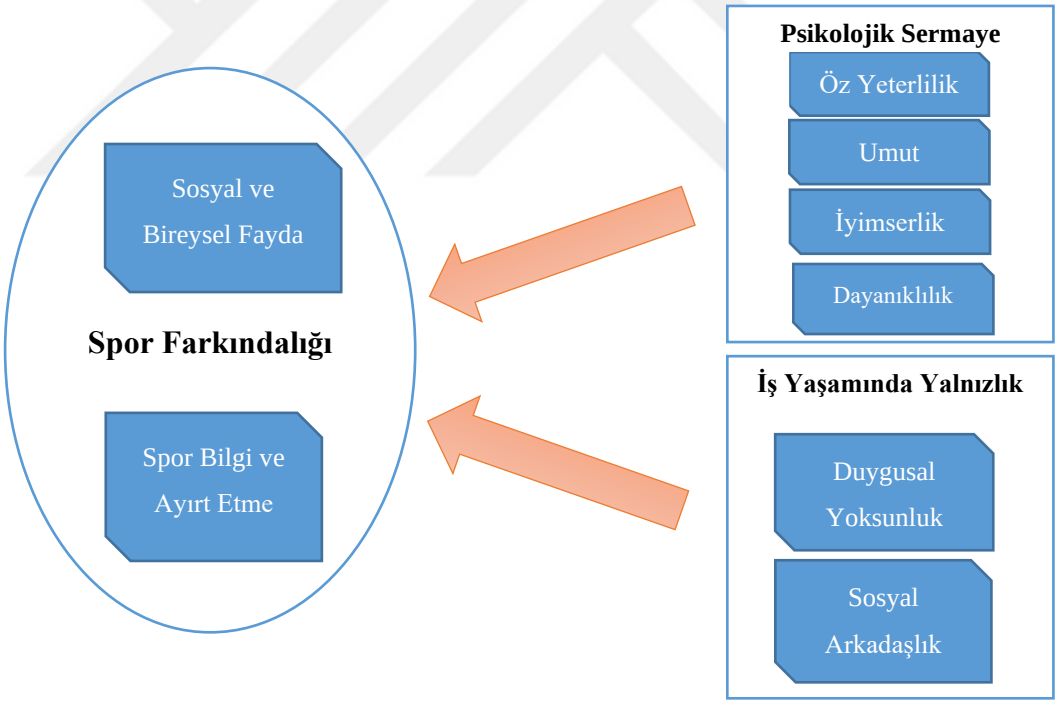
Newman ve arkadaşları (2014) psikolojik sermaye ile ilgili yapılmış 66 çalışmayı ele alarak; psikolojik sermayenin bireysel, takım ve kurum düzeylerinde iş yeri sonuçlarını değiştirdiği temel sistemi, psikolojik sermaye ile iş yeri sonuçları arasındaki ilişkiye düzenleyici katkısı olabileceği faktörlerini saptamışlardır. Bu çalışmada, psikolojik sermayenin aracılık ve düzenleyicilik etkisinin görüldüğü çalışmalar ile psikolojik sermayenin öncüllerinin ve ardıllarının araştırıldığı çeşitli çalışmalara yer verilmiştir (Newman ve arkadaşları, 2014).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Araştırmamızın amacı spor örgütleri bünyesinde görev alan personelin spor farkındalık düzeylerinin psikolojik sermaye ve örgütsel yalnızlık düzeylerine olan etkisinin incelenmesidir. Bu bağlamda iki veya ikiden daha fazla sayıdaki değişken arasındaki değişimin varlığını veya derecesini belirlemeyi amaç edinen araştırma modeli (Karasar, 2017; Ekici ve Hevedanlı, 2010), mevcut bir durumun, olgunun ya da olayın sebepleri ve bu sebeplere etki eden faktörleri/değişkenleri tanımlamayı hedefleyen tarama modeli nedensel karşılaştırma yönteminde yararlanılmıştır (Büyüköztürk vd. 2008).

Anket tekniği kullanılarak veriler gönüllülük esası ile toplanmıştır. Araştırmada katılımcılara kişisel bilgi formunun yanı sıra spor farkındalık ölçeği, psikolojik sermaye ölçeği ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği uygulanmıştır.



3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde bulunan belediyelerin Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde aktif olarak görev yapmakta olan personel oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise bu spor merkezlerinde aktif olarak çalışmakta olan antrenörler, eğitmenler ve spor yöneticileri (n=315) oluşturmaktadır.

Bu doğrultuda kullanılacak örnekleme yöntemi ise tüm çalışanların örnekleme eşit ve rastgele bir şekilde dahil olması ve bununla birlikte çalışma sonuçlarının hızlı ve kolay bir şekilde ortaya çıkarıldığı basit tesadüfi örnekleme yöntemi belirlenmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004; Ural ve Kılıç, 2006). Araştırmanın örneklemini ise bu spor merkezlerinde aktif olarak çalışmakta olan antrenörler, eğitmenler ve spor yöneticileri (n=315) oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan kişilere çalışma hakkında bilgi verilmesinin ardından çalışmaya katılım gönüllülük esası baz alınarak gerçekleşmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu, "Spor Farkındalık Ölçeği", "Psikolojik Sermaye Ölçeği" ve "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği" uygulanmıştır. Kullanılan ölçekler aşağıda ayrıntılı şekilde anlatılmıştır.

3.3.1 Spor Farkındalık Ölçeği

Araştırmada katılımcıların spor farkındalığına dair algılarını ölçmek için Uyar (2019) tarafından geliştirilen spor bilgi ve ayırt etme ile sosyal ve bireysel fayda olmak üzere 2 boyuttan oluşan Spor Farkındalık Ölçeği kullanılmıştır. 5'li likert tipi olan Spor Farkındalık Ölçeği'nde yanıtlar "Kesinlikle Katılmıyorum ve Tamamen Katılıyorum" aralığında hazırlanmıştır. Spor farkındalığı ölçeğine yönelik spor bilgi ve ayırt etme alt ölçek maddeleri 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 ve 21 şeklinde sıralanmaktadır. Sosyal ve bireysel fayda alt boyutu maddeleri ise 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 ve 30 şeklinde sıralanmaktadır. Ölçekte ters puanlanan madde mevcut değildir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 30 iken en yüksek puan 150'dir. Ölçek puanı ne kadar yüksekse spor farkındalık düzeyide o kadar yüksek anlamına gelmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa kat sayısı ,950 olarak hesaplanmıştır. Bu durum da ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu desteklemektedir.

3.3.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Psikolojik Sermaye Ölçeği çalışan bireylerin psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek amacı ile Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007)'nın geliştirdiği 24 maddelik ve Avey, Avolio ve Luthans (2011)'in Oruç (2018) tarafından kısa formunun oluşturulduğu Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formu uygulanmıştır. Psikolojik Sermaye Ölçeği 6'lı Likert tipinde 12 maddenin bir araya gelmesi ile oluşan bir ölçme aracıdır.

“Kesinlikle Katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Kısmen Katılmıyorum” (3), “Kısmen Katılıyorum” (4), “Katılıyorum” (5), “Kesinlikle Katılıyorum” (6) biçiminde bir yanıtlama seçeneği mevcuttur. Ölçeğin 6’lı Likert şeklinde biçimlendirilmesinin sebebi araştırmaya katılan katılımcıların orta noktaya eğilim göstermelerini önlemektir. Ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek psikolojik sermayeyi simgelemektedir.

Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formunun Türkçe uyarlaması amacı ile ilk aşama olarak ölçeğin İngilizce modelini örgütsel davranış alanındaki iki uzman kişi tarafından Türkçe’ye çevirilmiştir. İkinci bölümde Psikolojik Sermaye Ölçeğinin dil ve anlam geçerliliği için iki Türkçe dil uzmanı tarafından gerekli çalışmalar yapılmıştır. Ek olarak ölçeğin maddeleri İngilizceye çevirilerek, Türkçe-İngilizce uyumu sağlanmaktadır. Bu sayede ölçeğin dil geçerliliği sağlanmasının ardından yapı geçerliliği aşamasına geçilmiştir.

Ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek amacı ile ve ölçeğin güvenirliği iç tutarlılık yöntemleriyle hesaplanmıştır. Analizler, SPSS 21 ve Lisrel 8.51 uygulamaları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Psikolojik Sermaye Ölçeği, “öz yeterlilik”, “umut”, “iyimserlik” ve “psikolojik dayanıklılık” alt boyutlarını kapsamaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa kat sayısı ,788 olarak hesaplanmıştır (Zeynel, 2018).

3.3.3. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği çalışan personelin örgütsel yaşamda yalnızlık seviyelerini belirlemek amacıyla Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilip, Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 16 maddeden oluşan ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,90 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte “duygusal yoksunluk” ve “sosyal arkadaşlık ” iki alt boyut bulunmaktadır. Duygusal Yoksunluk alt boyutunda 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 9. maddeler bulunurken, Sosyal Arkadaşlık 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. boyutunda maddeler yer almaktadır. Ölçeğin 5, 6, 10, 11, 12, 14, 15 ve 16’ncı maddeleri ters kodlanmıştır. Ölçeğin tamamından alınabilecek en yüksek puan 80 en düşük puan 16’dır. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği 5’li likert tipte hazırlanmıştır. Doğan ve arkadaşları ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık sayısını .90, duygusal yoksunluk alt boyutunu .83, sosyal arkadaşlık alt boyutunu ise .82 olarak hesaplamışlardır.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

H1 Katılımcıların spor bilgi ve ayırt etme, sosyal ve bireysel fayda boyutları ile öz yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık alt boyutları arasında pozitif yönde ilişki vardır.

H2 Katılımcıların spor bilgi ve ayırt etme, sosyal ve bireysel fayda alt boyutları ile sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk arasında pozitif yönde ilişki vardır.

H3 Katılımcıların eğitim durumlarında göre spor farkındalıkları, psikolojik sermaye ve örgütsel yalnızlık algılarında farklılık vardır.

H4 Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre spor farkındalıkları, psikolojik sermaye ve örgütsel yalnızlık algılarında farklılık vardır.

H5 Katılımcıların spor farkındalık düzeyleri ile örgütsel yalnızlık düzeyleri arasında pozitif yönde ilişki vardır.

H6 Katılımcıların spor farkındalık düzeyleri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif yönde ilişki vardır.

3.5. Veri Analizi

Kişisel bilgi formu, spor farkındalığı, psikolojik sermaye ve örgütsel yaşamda yalnızlık ölçeklerinden alınan veriler IBM SPSS 25.0 paket uygulamasına işlenmiş ve analizler bu uygulama vasıtası ile gerçekleşmiştir. Katılımcılar ile ilgili sosyo-demografik bilgiler, döküm ortalamaları ve faktör skorları frekans (f) ve yüzde (%) değerleri belirlenmiştir. Ölçek sorularına verilen yanıtlardan puanların normal dağılım eğrilerine, çarpıklık ve basıklık değerlerine, histogramlar aracılığı ile bakılmış ve örneklem grubunun 50'den büyük olduğu şartlarda kulanılmakta olan olmogorov-Smirnov testi değerleri incelenmiştir. Ölçeklerin geneli ve alt boyutları için güvenilirlik analizlerine bakılmış ve bunun sonucunda "Chronbach Alfa Katsayısı" tespit edilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre verilerin normal dağılım göstermemediği anlaşılmıştır. İstatistiksel işlem maksaydıyla araştırmacı tarafından hazırlanan hipotezlerin test edilmesi amacı ile Mann Whitney U, Kruskal Wallis-H Testi, Spearman Korelasyon ve Regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

Demografik değişkenlere göre, başka bir deyişle cinsiyet, meslek, medeni durumu, yaş, eğitim durumu ve mesleki kıdem değişkenler olan demografik değişkenlerin tanımlayıcı özelliklerin dağılımı aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		Frekans	**Yüzde**
Cinsiyet	Erkek	195	61,9
	Kadın	120	38,1
	Toplam	**315**	**100,0**
Meslek	Antrenör/Eğitmen/Öğretmen	298	94,6
	Tesis Yöneticisi	17	5,4
	Toplam	**315**	**100,0**
Medeni Durumu	Bekar	137	43,5
	Evli	178	56,5
	Toplam	**315**	**100,0**
Yaş	18-27 yaş	60	19,0
	28-37 yaş	154	48,9
	38-47 yaş	82	26,0
	48 yaş ve üzeri	19	6,0
	Toplam	**315**	**100,0**
Eğitim Durumu	Lise	3	1,0
	Ön Lisans	13	4,1
	Lisans	249	79,0
	Lisansüstü	50	15,9
	Toplam	**315**	**100,0**
Mesleki Kıdem	0-5 Yıl	100	31,7
	6-10 Yıl	99	31,4
	11-15 Yıl	59	18,7
	16-20 Yıl	29	9,2
	21 Yıl ve üzeri	28	8,9
	Toplam	**315**	**100,0**

Tablo 3.'te araştırma katılımcılarının cinsiyet değişkenleri incelendiğinde 195'i (%61,9) erkek katılımcı, 120'si (%38,1) kadın katılımcı olarak dağıldığı görülmektedir. Katılımcıların meslek değişkenleri incelendiğinde 298'inin (%94,6) eğitmen/antrenör/öğretmen katılımcı, %5,4'ü tesis yöneticisi olarak dağılmaktadır. Araştırma katılımcılarının medeni durum değişkenleri incelendiğinde 137'sinin (%43,5) bekar katılımcı, 178'i (%56,5) evli olarak dağıldığı görülmektedir. Araştırma katılımcılarının yaş değişkenleri incelendiğinde 60'ının (%19,0) 18-27 yaş katılımcı, 154'ünün (%48,9) 28-37 yaş katılımcı, 82'sinin (%26,0) 38-47 yaş katılımcı, 19'u (%6,0) 48 yaş ve üzeri olarak dağıldığı görülmektedir. Araştırma katılımcılarının eğitim durumu değişkenleri incelendiğinde 3'ünün (%1,0) lise, 13'ünün (%4,1) ön lisans, 249'unun (%79,0) lisans, 50'si (%15,9) lisansüstü katılımcı olarak dağıldığı görülmektedir. Araştırma katılımcılarının mesleki kıdem değişkenleri incelendiğinde 100'ü (%31,7) 0-5

yıl çalışan, 99'u (%31,4) 6-10 yıl çalışan, 59'u (%18,7) 11-15 yıl çalışan, 29'u (%9,2) 16-20 yıl çalışan, 28'i (%8,9) 21 yıl ve üzeri çalışan katılımcı olarak dağıldığı belirlenmiştir.

Tablo 4. Psikolojik Sermaye Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Kaldırıldığında Cronbach Alpha Katsayısı
Öz Yeterlilik	Madde 1	,606	,875
	Madde 2	,642	,874
	Madde 3	,692	,872
Umut	Madde 4	,704	,870
	Madde 5	,630	,874
	Madde 6	,722	,869
	Madde 7	,541	,879
Psikolojik Dayanıklılık	Madde 8	,615	,874
	Madde 9	,293	,901
	Madde 10	,747	,868
İyimserlik	Madde 11	,589	,876
	Madde 12	,529	,880
	12 Madde Toplam	**Cronbach Alpha Katsayısı**	**,885**

Tablo 4. 'te, Psikolojik Sermaye ölçeğinden elde edilen Cronbach's Alpha katsayısı değerleri; ölçeğin tamamının ve öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının uygun sayılabilecek ölçüde güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma grubunun ölçek sorularına vermiş olduğu yanıtların kendi içerisinde tutarlılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 5. Spor Farkındalığı Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Kaldırıldığında Cronbach Alpha Katsayısı
Sosyal ve Bireysel Fayda	Madde 2	,589	,949
	Madde 4	,608	,949
	Madde 8	,637	,949
	Madde 13	,623	,949
	Madde 17	,530	,949
	Madde 21	,599	,949
	Madde 23	,626	,949
	Madde 26	,459	,950
	Madde 30	,648	,948
	Madde 1	,561	,949
	Madde 3	,633	,948
	Madde 5	,654	,948

Spor Bilgi ve Ayırt Etme	Madde 6	,683	,948
	Madde 7	,658	,948
	Madde 9	,551	,949
	Madde 10	,470	,950
	Madde 11	,626	,948
	Madde 12	,730	,947
	Madde 14	,712	,948
	Madde 15	,789	,947
	Madde 16	,680	,948
	Madde 18	,682	,948
	Madde 19	,684	,948
	Madde 20	,657	,948
	Madde 22	,597	,949
	Madde 24	,495	,950
	Madde 25	,651	,948
	Madde 27	,642	,948
	Madde 28	,689	,948
	Madde 29	,388	,951
	30 Madde Toplam	**Cronbach Alpha Katsayısı**	**,950**

Tablo 5**.** incelendiğinde, Spor Farkındalığı ölçeğine verilen cavapların sonucunda elde edilen Cronbach's Alpha değerleri; ölçeğin tamamının ve spor bilgi ve ayırt etme, sosyal ve bireysel fayda alt boyutlarının uygun miktarda güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma grubunun kendilerine sunulan ölçeğe vermiş oldukları yanıtların tutarlı olduğu ortaya koyulmuştur.

Tablo 6. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Madde	**Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu**	**Madde Kaldırıldığında Cronbach Alpha Katsayısı**
Duygusal Yoksunluk	Madde 1	,505	,886
	Madde 2	,696	,878
	Madde 3	,678	,878
	Madde 4	,750	,875
	Madde 5	,573	,883
	Madde 6	,541	,884
	Madde 7	,658	,880
	Madde 8	,752	,876
	Madde 9	,682	,879
Sosyal Arkdaşlık	Madde 10	,566	,884
	Madde 11	,539	,884
	Madde 12	,496	,886
	Madde 13	,573	,883
	Madde 14	,540	,885
	Madde 15	,651	,881

	Madde 16	-,510	,914
	16 Madde Toplam	**Cronbach Alpha Katsayısı**	**,891**

Tablo 6. incelendiğinde İş Yaşamında Yalnızlık ölçeğinden elde edilen Cronbach's Alpha katsayısı değerleri; ölçeğin tamamının ve spor bilgi ve ayırt etme, sosyal ve bireysel fayda alt boyutlarının uygun miktarda güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma grubunun kendilerine sunulan ölçeğe vermiş oldukları yanıtların tutarlı olduğu ortaya koyulmuştur.

Tablo 7. Psikolojik Sermaye Ölçeği Puanlarının Çarpıklık- Basıklık ve Kolmogorov-Smirnov Testi Anlamlılık Düzeyi Sonuçları

Boyutlar	N	Çarpıklık	Basıklık	P
Öz Yeterlilik	315	-2,262	13,145	,000
Umut	315	-1,488	5,014	,000
İyimserlik	315	-,593	1,210	,000
Psikolojik Dayanıklılık	315	-1,172	3,465	,000
Psikolojik Sermaye Ölçeği Toplam Skor	315	-2,052	10.357	,000

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 7.'de Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları dikkate alındığında, Psikolojik Sermaye ölçeği ve öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyut ve toplam skorlarından elde edilen verilerde normallik dışına çıkıldığı tespit edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov analizinin gerçekleştirilmesi, verilerin normal bir şekilde dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için kullanılmakta olan yöntemlerden sadece bir tanesi olarak kabul edilir. Büyüköztürk 'e (2007) göre, değişkenlerin değerlerinin ±1 aralığında olması sebebi ile verilen cevapların normallikten yüksek seviyede sapmalar olmaması biçiminde tanımlanırken, Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre ise, değişkenlerin değerlerinin ±1,5 aralığında olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiğini açıklamışlardır. Sonuç itibari ile analiz sonucunda ölçeğe verilen cevapların normallikten saptığı ve katsayılarının ±1 ile ±1,5 değer aralığında olmaması sebebiyle verilerin normal dağılım aralığında olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 8. Spor Farkındalığı Ölçek Puanlarının Çarpıklık-Basıklık ve Kolmogorov-Smirnov Testi Anlamlılık Düzeyi Sonuçları

Boyutlar	N	Çarpıklık	Basıklık	P
Spor Bilgi ve Ayırt Etme	315	-2,590	14,588	,000
Sosyal ve Bireysel Fayda	315	-2,537	13,566	,000
Spor Farkındalığı Ölçeği Toplam Skor	315	-2.887	17,040	,000

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 8.'de Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları dikkate alındığında, Psikolojik Sermaye ölçeği ve öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyut ve toplam skorlarından toplanan verilerde normalliğin dışına çıkıldığı görülmektedir. Kolmogorov-Smirnov analizinin gerçekleştirilmesi, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için kullanılmakta olan yöntemlerden sadece bir tanesi olarak kabul edilir. Büyüköztürk 'e (2007) göre, değişkenlerin değerlerinin ±1 aralığında olması sebebi ile verilen cevapların normallikten yüksek seviyede sapmalar olmaması biçiminde tanımlanırken, Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre ise, değişkenlerin değerlerinin ±1,5 aralığında olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiğini açıklamışlardır. Sonuç itibari ile analiz sonucunda ölçeğe verilen cevapların normallikten saptığı ve katsayılarının ±1 ile ±1,5 değer aralığında olmaması yüzünden verilerde normallikten sapmaların olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Puanlarının Çarpıklık-Basıklık ve Kolmogorov-Smirnov Testi Anlamlılık Düzeyi Sonuçları

Boyutlar	N	Çarpıklık	Basıklık	P
Duygusal Yoksunluk	315	,363	2,680	,000
Sosyal Arkadaşlık	315	-,843	,854	,000
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçek Puanları	315	-,942	2,019	,000

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 9.'da Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları dikkate alındığında, Psikolojik Sermaye ölçeği ve öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık alt boyut ve toplam skorlarından elde edilen verilerde normallikten sapmaların olduğu görülmektedir. Kolmogorov-Smirnov analizinin gerçekleştirilmesi, verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için kullanılmakta olan yöntemlerden sadece bir tanesi olarak kabul edilir. Büyüköztürk 'e (2007) göre, değişkenlerin değerlerinin ±1 aralığında olması sebebi ile verilen cevapların normallikten yüksek seviyede sapmalar olmaması biçiminde tanımlanırken, Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre ise, değişkenlerin değerlerinin ±1,5 aralığında olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiğini açıklamışlardır. Sonuç itibari ile analiz sonucunda ölçeğe verilen cevapların normallikten saptığı ve katsayılarının ±1 ile ±1,5 değer aralığında olmaması yüzünden verilerin normal dağılım göstermediği saptanmıştır.

Tablo 10. Katılımcıların Psikolojik Sermaye Ölçeğine Vermiş Olduğu Cevapların Betimsel Analizi

Alt Boyutlar	N	Min	Max	Mean±Sd
Öz Yeterlilik	315	3,00	18,00	16,20±2,05
Umut	315	5,00	24,00	20,2±2,85
İyimserlik	315	2,00	12,00	9,01±1,69
Psikolojik Dayanıklılık	315	3,00	18,00	14,60±2,40
Psikolojik Sermaye Ölçeği Toplam Skor	315	13,00	72,00	60,06±7,42

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 10. incelendiğinde, katılımcıların Psikolojik Sermaye ölçeği, öz yeterlilik alt boyutu ortalamalarının 16,20±2,05, umut alt boyutu ortalamalarının 20,2±2,85, iyimserlik alt boyutu ortalamalarının 9,01±1,69, psikolojik dayanıklılık alt boyutu ortalamalarının 14,60±2,40, psikolojik sermaye ölçeği ölçeği toplam skorunun ise 60,06±7,42 olduğu saptanmıştır.

Tablo 11. Katılımcıların Spor Farkındalığı Ölçeğine Vermiş Olduğu Cevapların Betimsel Analizi

Alt Boyutlar	N	Min	Max	Mean±Sd
Spor Bilgi ve Ayırt Etme	315	21,00	105,00	91,38±10,18
Sosyal ve Bireysel Fayda	315	9,00	45,00	39,29±4,49
Spor Farkındalığı Ölçeği Toplam Skor	315	30,00	150,00	130,67±14,05

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 11. incelendiğinde, katılımcıların spor farkındalığı ölçeği, spor bilgi ve ayırt etme alt boyutu ortalamalarının 91,38±10,18, sosyal ve bireysel fayda ortalamalarının 39,29±4,49, spor farkındalığı ölçeği toplam skorunun ise 130,67±14,05 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12. Araştırma Grubunun İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeğine Vermiş Olduğu Cevapların Betimsel Analizi

Alt Boyutlar	N	Min	Max	Mean±Sd
Duygusal Yoksunluk	315	15,00	45,00	36,83±6,65
Sosyal Arkadaşlık	315	14,00	35,00	27,09±3,56
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Toplam Skor	315	29,00	79,00	63,92±9,30

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 12. incelendiğinde, katılımcıların iş yaşamında yalnızlık ölçeği, duygusal yoksunluk alt boyutu ortalamalarının 36,83±6,65, sosyal arkadaşlık alt boyutu

ortalamalarının 27,09±3,56, iş yaşamında yalnızlık ölçeği toplam skorunun ise 63,92±9,30 olduğu saptanmıştır.

Tablo 13. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Değerlendirilmesi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Öz Yeterlilik	Erkek	195	154,58	30143,00	11033,00	,379
	Kadın	120	163,56	19627,00		
Umut	Erkek	195	157,47	30707,00	11597,00	,895
	Kadın	120	158,86	19063,00		
İyimserlik	Erkek	195	159,79	31158,50	11351,500	,651
	Kadın	120	155,10	18611,50		
Psikolojik Dayanıklılık	Erkek	195	159,15	31034,50	11475,50	,772
	Kadın	120	156,13	18735,50		
Psikolojik Sermaye Toplam Skor	Erkek	195	156,98	30612,00	11502,00	,801
	Kadın	120	159,65	19158,00		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 13. Katılımcıların cinsiyet değişkenlerine göre psikolojik sermaye ve alt boyutlarının düzeylerini değerlendirmek için yapılan Mann Whitney-U Testi sonuçları incelendiğinde, psikolojik sermaye ölçeği, öz yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında ve psikolojik sermaye toplam skorunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 14. Araştırma Grubunun Meslek Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi

	Meslek	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Öz Yeterlilik	Antrenör/Eğitmen /Öğretmen	298	298	158,40	,112	,738
	Tesis Yöneticisi	17	17	151,06		
Umut	Antrenör/Eğitmen /Öğretmen	298	298	158,55	,205	,651
	Tesis Yöneticisi	17	17	148,35		
İyimserlik	Antrenör/Eğitmen /Öğretmen	298	298	158,53	,195	,659
	Tesis Yöneticisi	17	17	148,71		
Psikolojik Dayanıklılık	Antrenör/Eğitmen /Öğretmen	298	298	155,85	3,155	,076
	Tesis Yöneticisi	17	17	195,68		
Psikolojik Sermaye Toplam Skor	Antrenör/Eğitmen /Öğretmen	298	298	157,57	,124	,725
	Tesis Yöneticisi	17	17	165,56		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 14. Katılımcıların meslek değişkenlerine göre psikolojik sermaye ve alt boyutlarının düzeylerini değerlendirmek için yapılan Mann Whitney-U Testi sonuçları

incelendiğinde, psikolojik sermaye ölçeği, öz yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında ve psikolojik sermaye toplam skorunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın açığa çıkmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 15. Araştırma Grubunun Medeni Durum Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Öz Yeterlilik	Bekâr	137	152,08	20834,50	11381,50	,294
	Evli	178	162,56	28935,50		
Umut	Bekâr	137	151,60	20769,50	11316,50	,270
	Evli	178	162,92	29000,50		
İyimserlik	Bekâr	137	156,99	21508,00	12055,00	,861
	Evli	178	158,78	28262,00		
Psikolojik Dayanıklılık	Bekâr	137	153,53	21033,50	11580,50	,439
	Evli	178	161,44	28736,50		
Psikolojik Sermaye Toplam Skor	Bekâr	137	149,66	20503,50	11050,50	,153
	Evli	178	164,42	29266,50		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 15. Araştırma grubunun medeni durum değişkenlerine göre psikolojik sermaye ve alt boyutlarının düzeylerini değerlendirmek için yapılan Mann Whitney-U Testi sonuçları incelendiğinde, psikolojik sermaye ölçeği, öz yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında ve psikolojik sermaye toplam skorunda istatistiksel anlamda bir farklılığın olmadığı saptanmıştır (p>0,05). Sıra ortalamaları dikkate alındığında evlilerin psikolojik sermaye öz yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık alt boyutu ve psikolojik sermaye toplam skorunun bekarlara göre daha yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 16. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Değerlendirilmesi

	Yaş	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Öz Yeterlilik	18-27[1]	60	132,34	3	11,947	**,008**	**1-2 1-3 2-4 3-4**
	28-37[2]	154	166,28				
	38-47[3]	82	170,38				
	48 ve üzeri[4]	19	118,50				
Umut	18-27[1]	60	150,05		1,251	,741	-
	28-37[2]	154	162,55				
	38-47[3]	82	158,28				
	48 ve üzeri[4]	19	145,00				
İyimserlik	18-27[1]	60	142,91		11,792	**,008**	**2-4 3-4**
	28-37[2]	154	161,79				
	38-47[3]	82	174,50				
	48 ve üzeri[4]	19	103,76				
Psikolojik Dayanıklılık	18-27[1]	60	152,19		2,283	,516	-
	28-37[2]	154	165,27				
	38-47[3]	82	152,72				
	48 ve üzeri[4]	19	140,21				
Psikolojik Sermaye Toplam Skor	18-27[1]	60	140,51		6,871	,076	-
	28-37[2]	154	166,12				
	38-47[3]	82	164,02				
	48 ve üzeri[4]	19	121,47				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 16'ya dikkat edildiğinde katılımcıların yaş değişkenlerine göre psikolojik sermaye ve alt boyutlarının düzeylerini değerlendirmek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde, umut alt boyutu, psikolojik dayanıklılık alt boyutu ve psikolojik sermaye toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır (p>0,05). Araştırma grubunun psikolojik sermaye, öz yeterlilik alt boyut ortalamasında istatistiksel açıdan anlamlılık göstermektedir (p<0,05). Bu durum 18-27 yaş ile 28-37 yaş, 18-27 yaş ile 38-47 yaş, 28-37 yaş ile 48 yaş ve üzeri, 38-47 yaş ile 48 yaş ve üzerinde çalışan kişilerin arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Katılımcıların psikolojik sermaye, iyimserlik alt boyut ortalamasında istatistiksel açıdan anlamlılık göstermektedir (p<0,05). Bu durumun 28-37 yaş ile 48 yaş ve üzeri, 38-47 yaş ile 48 yaş ve üzerinde çalışan kişilerin arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 17. Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Öz Yeterlilik	Lise[1]	3	112,83	3	4,268	,234	-
	Ön Lisans[2]	13	151,88				
	Lisans[3]	249	154,52				
	Lisansüstü[4]	50	179,61				
Umut	Lise[1]	3	91,00		3,225	,358	-
	Ön Lisans[2]	13	162,42				
	Lisans[3]	249	155,58				
	Lisansüstü[4]	50	172,91				
İyimserlik	Lise[1]	3	133,00		1,297	,730	-
	Ön Lisans[2]	13	153,35				
	Lisans[3]	249	156,12				
	Lisansüstü[4]	50	170,09				
Psikolojik Dayanıklılık	Lise[1]	3	263,00		4,331	,228	-
	Ön Lisans[2]	13	162,88				
	Lisans[3]	249	155,85				
	Lisansüstü[4]	50	161,12				
Psikolojik Sermaye Toplam Skor	Lise[1]	3	158,33		1,916	,590	-
	Ön Lisans[2]	13	170,85				
	Lisans[3]	249	154,42				
	Lisansüstü[4]	50	172,49				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 17.'de araştırma grubunun eğitim durumu değişkenlerine göre psikolojik sermaye ve alt boyutlarının düzeylerini değerlendirmek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde, psikolojik sermaye ölçeği öz yeterlilik alt boyutu, umut alt boyutu, iyimserlik alt boyutu, psikolojik dayanıklılık alt boyutu ve psikolojik sermaye toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Tablo 18. Araştırma Grubunun Meslekteki Kıdem Değişkenine Göre Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Öz Yeterlilik	0-5 yıl[1]	100	133,11	4	11,981	**,017**	**1-2**
	6-10[2]	99	169,27				
	11-15[3]	59	167,19				
	16-20[4]	29	176,50				
	21 yıl ve üzeri[5]	28	168,52				
Umut	0-5 yıl[1]	100	149,92		1,510	,825	-
	6-10[2]	99	164,75				
	11-15[3]	59	156,64				
	16-20[4]	29	164,21				
	21 yıl ve üzeri[5]	28	159,41				
İyimserlik	0-5 yıl[1]	100	146,64		7,517	,111	-
	6-10[2]	99	170,47				
	11-15[3]	59	169,69				
	16-20[4]	29	158,84				
	21 yıl ve üzeri[5]	28	128,98				
Psikolojik Dayanıklılık	0-5 yıl[1]	100	159,06		2,835	,586	-
	6-10[2]	99	164,84				
	11-15[3]	59	154,27				
	16-20[4]	29	162,24				
	21 yıl ve üzeri[5]	28	133,48				
Psikolojik Sermaye Toplam Skor	0-5 yıl[1]	100	145,17		5,318	,256	-
	6-10[2]	99	169,51				
	11-15[3]	59	162,91				
	16-20[4]	29	170,07				
	21 yıl ve üzeri[5]	28	140,29				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 18.'de araştırma grubunun meslekteki kıdem değişkenine bakımından psikolojik sermaye ve alt boyutlarının düzeylerini değerlendirmek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde, psikolojik sermaye ölçeği, umut alt boyutu, iyimserlik alt boyutu, psikolojik dayanıklılık alt boyutu ve psikolojik sermaye toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı saptanmıştır (p>0,05). Araştırma grubunun psikolojik sermaye ölçeği, öz yeterlilik alt boyut ortalamasında ise istatistiksel açığa çıkan fark anlamlılık göstermektedir (p<0,05). Bunun sebebi ise 0-5 yıl ile 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanlar arasındaki farklılıktan olduğu görülmektedir.

Tablo 19. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Spor Farkındalığı Düzeylerinin Değerlendirilmesi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Spor Bilgi ve Ayırt Etme	Erkek	195	173,84	33899,50	8610,50	**,000**
	Kadın	120	132,25	15870,50		
Sosyal ve Bireysel Fayda	Erkek	195	162,10	31609,00	10901,00	,307
	Kadın	120	151,34	18161,00		
Spor Farkındalığı Ölçeği Toplam Skor	Erkek	195	171,25	33394,50	9115,50	**,001**
	Kadın	120	136,46	16375,50		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 19.'da araştırma grubunun cinsiyet değişkenlerine göre spor farkındalığı ve alt boyutlarının düzeylerini değerlendirmek için yapılan Mann Whitney-U Testi sonuçları incelendiğinde, spor bilgi ve ayırt etme alt boyutu ve spor farkındalığı ölçeği toplam skorunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Sıra ortalamaları incelendiğinde bu farklılık erkekler yönünde anlamlıdır. Sosyal ve bireysel fayda alt boyutu incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 20. Araştırma Grubunun Meslek Değişkenine Göre Spor Farkındalığı Düzeylerinin İncelenmesi

	Meslek	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Spor Bilgi ve Ayırt Etme	Antrenör/Eğitmen /Öğretmen	298	160,10	47710,50	1906,50	,086
	Tesis Yöneticisi	17	121,15	2059,50		
Sosyal ve Bireysel Fayda	Antrenör/Eğitmen /Öğretmen	298	161,21	48039,50	1577,50	**,009**
	Tesis Yöneticisi	17	101,79	1730,50		
Spor Farkındalığı Ölçeği Toplam Skor	Antrenör/Eğitmen /Öğretmen	298	160,59	47855,50	1761,50	**,035**
	Tesis Yöneticisi	17	112,62	1914,50		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 20.'de katılımcıların meslek değişkenlerine göre spor farkındalığı ve alt boyutlarının düzeylerini değerlendirmek için yapılan Mann Whitney-U Testi sonuçları incelendiğinde, spor bilgi ve ayırt etme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Spor farkındalığı ölçeği sosyal ve bireysel fayda ve spor farkındalığı ölçeği toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Sıra ortalamaları incelendiğinde bu farklılık antrenör/eğitmen/öğretmenlerin yönünde anlamlıdır.

Tablo 21. Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Spor Farkındalığı Düzeylerinin İncelenmesi

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Spor Bilgi ve Ayırt Etme	Bekâr	137	154,97	21231,00	11778,00	,604
	Evli	178	160,33	28539,00		
Sosyal ve Bireysel Fayda	Bekâr	137	152,84	20939,50	11486,50	,376
	Evli	178	161,97	28830,50		
Spor Farkındalığı Ölçeği Toplam Skor	Bekâr	137	153,37	21012,00	11559,00	,429
	Evli	178	161,56	28758,00		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 21.'de katılımcıların medeni durum değişkenine göre spor farkındalığı ve alt boyutlarının düzeylerini değerlendirmek için yapılan Mann Whitney-U Testi sonuçları incelendiğinde, spor bilgi ve ayırt etme, sosyal ve bireysel fayda ve spor farkındalığı ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır (p>0,05).

Tablo 22. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre Spor Farkındalığı Düzeylerinin Değerlendirilmesi

	Yaş	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Spor Bilgi ve Ayırt Etme	18-27[1]	60	157,38	3	5,383	,146	-
	28-37[2]	154	167,12				
	38-47[3]	82	149,97				
	48 ve üzeri[4]	19	120,68				
Sosyal ve Bireysel Fayda	18-27[1]	60	141,16		5,258	,154	-
	28-37[2]	154	166,60				
	38-47[3]	82	160,54				
	48 ve üzeri[4]	19	130,53				
Spor Farkındalığı Ölçeği Toplam Skor	18-27[1]	60	151,38		5,375	,146	-
	28-37[2]	154	167,45				
	38-47[3]	82	153,77				
	48 ve üzeri[4]	19	120,53				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 22.'de katılımcıların yaş değişkenine göre spor farkındalığı ve alt boyutlarının düzeylerini değerlendirmek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde, spor bilgi ve ayırt etme, sosyal ve bireysel ve spor farkındalığı ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır (p>0,05).

Tablo 23. Katılımcıların Meslekteki Kıdem Değişkenine Göre Spor Farkındalığı Düzeylerinin İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Spor Bilgi ve Ayırt Etme	0-5 yıl[1]	100	156,61	4	1,440	,837	-
	6-10[2]	99	160,73				
	11-15[3]	59	165,93				
	16-20[4]	29	151,62				
	21 yıl ve üzeri[5]	28	143,23				
Sosyal ve Bireysel Fayda	0-5 yıl[1]	100	152,03				
	6-10[2]	99	166,65				
	11-15[3]	59	160,77		1,925	,750	-
	16-20[4]	29	155,24				
	21 yıl ve üzeri[5]	28	145,77				
Spor Farkındalığı Ölçeği Toplam Skor	0-5 yıl[1]	100	154,69				
	6-10[2]	99	162,73				
	11-15[3]	59	165,03		1,526	,822	-
	16-20[4]	29	152,62				
	21 yıl ve üzeri[5]	28	143,88				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 23'de katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre spor farkındalığı ve alt boyutlarının düzeylerini değerlendirmek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde, spor bilgi ve ayırt etme, sosyal ve bireysel fayda ve spor farkındalığı ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır (p>0,05).

Tablo 24. Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Seviyelerinin İncelenmesi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Duygusal Yoksunluk	Erkek	195	159,89	31178,50	11331,50	,638
	Kadın	120	154,93	18591,50		
Sosyal Arkadaşlık	Erkek	195	154,05	30039,50	10929,50	,321
	Kadın	120	164,42	19730,50		
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Toplam Skor	Erkek	195	157,71	30754,00	11644,00	,943
	Kadın	120	158,47	19016,00		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 24.'de katılımcıların cinsiyet değişkenine göre algılanan iş yaşamında yalnızlık ve alt boyutlarının düzeylerini değerlendirmek için yapılan Mann Whitney-U Testi sonuçları incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeği, duygusal yoksunluk alt

boyutu, sosyal arkadaşlık alt boyutu ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği genel toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır (p>0,05).

Tablo 25. Araştırma Grubunun Meslek Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Seviyelerinin Değerlendirilmesi

	Meslek	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Duygusal Yoksunluk	Antrenör/Eğitmen /Öğretmen	298	158,21	47148,00	2469,00	,861
	Tesis Yöneticisi	17	154,24	2622,00		
Sosyal Arkadaşlık	Antrenör/Eğitmen /Öğretmen	298	159,27	47463,00	2154,00	,294
	Tesis Yöneticisi	17	135,71	2307,00		
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Toplam Skor	Antrenör/Eğitmen /Öğretmen	298	158,82	47327,00	2290,00	,505
	Tesis Yöneticisi	17	143,71	2443,00		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 25.'da katılımcıların meslek değişkenine göre algılanan iş yaşamında yalnızlık ve alt boyutlarının düzeylerini değerlendirmek için yapılan Mann Whitney-U Testi sonuçları incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeği, duygusal yoksunluk alt boyutu, sosyal arkadaşlık alt boyutu ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği genel toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir (p>0,05).

Tablo 26. Araştırma Grubunun Medeni Durum Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Seviyelerinin İncelenmesi

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Duygusal Yoksunluk	Bekâr	137	151,08	20698,50	11245,50	,236
	Evli	178	163,32	29071,50		
Sosyal Arkadaşlık	Bekâr	137	146,08	20013,00	10560,00	**,039***
	Evli	178	167,17	29757,00		
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Toplam Skor	Bekâr	137	149,17	20436,50	10983,50	,131
	Evli	178	164,79	29333,50		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 26.'de Araştırma grubunun medeni durum değişkenine göre algılanan iş yaşamında yalnızlık ve alt boyutlarının düzeylerini değerlendirmek için yapılan Mann Whitney-U Testi sonuçları incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeği, duygusal yoksunluk alt boyutu ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği genel toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). İş yaşamında yalnızlık ölçeği sosyal arkadaşlık alt boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

görülmektedir (p<0,05). Sıra ortalamaları dikkate alındığında evlilerin sosyal arkadaşlık skorunun bekarlara göre daha yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 27. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin Değerlendirilmesi

	Yaş	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Duygusal Yoksunluk	18-27[1]	60	148,58	3	1,464	,691	-
	28-37[2]	154	163,45				
	38-47[3]	82	157,10				
	48 ve üzeri[4]	19	147,42				
Sosyal Arkadaşlık	18-27[1]	60	142,06		2,480	,479	-
	28-37[2]	154	163,50				
	38-47[3]	82	159,59				
	48 ve üzeri[4]	19	156,87				
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Toplam Skor	18-27[1]	60	145,65		1,890	,595	-
	28-37[2]	154	163,85				
	38-47[3]	82	157,92				
	48 ve üzeri[4]	19	149,95				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 27.'de Araştırma grubunun yaş değişkenine göre algılanan iş yaşamında yalnızlık ve alt boyutlarının düzeylerini değerlendirmek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeği, duygusal yoksunluk alt boyutu, sosyal arkadaşlık alt boyutu ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği genel toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır (p>0,05).

Tablo 28. Araştırma Grubunun Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Seviyelerinin İncelenmesi

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Spor Bilgi ve Ayırt Etme	Lise[1]	3	165,33	3	,262	,967	-
	Ön Lisans[2]	13	145,81				
	Lisans[3]	249	158,40				
	Lisansüstü[4]	50	158,76				
Sosyal ve Bireysel Fayda	Lise[1]	3	87,50		7,143	,067	-
	Ön Lisans[2]	13	104,85				
	Lisans[3]	249	162,59				
	Lisansüstü[4]	50	153,21				
Spor Farkındalığı Ölçeği Toplam Skor	Lise[1]	3	135,83		1,366	,714	-
	Ön Lisans[2]	13	131,50				
	Lisans[3]	249	159,68				
	Lisansüstü[4]	50	157,85				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 28.'da katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre algılanan iş yaşamında yalnızlık ve alt boyutlarının düzeylerini değerlendirmek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeği, duygusal yoksunluk alt boyutu, sosyal arkadaşlık alt boyutu ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği genel toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir (p>0,05).

Tablo 29. Araştırma Grubunun Meslekteki Kıdem Değişkenine Göre İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerinin Değerlendirilmesi

	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Duygusal Yoksunluk	0-5 yıl[1]	100	143,10	4	1,440	,053	-
	6-10[2]	99	166,85				
	11-15[3]	59	182,39				
	16-20[4]	29	142,93				
	21 yıl ve üzeri[5]	28	144,16				
Sosyal Arkadaşlık	0-5 yıl[1]	100	144,27		4,138	,388	-
	6-10[2]	99	166,95				
	11-15[3]	59	167,43				
	16-20[4]	29	161,79				
	21 yıl ve üzeri[5]	28	151,57				
İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Toplam Skor	0-5 yıl[1]	100	143,48		7,884	,096	-
	6-10[2]	99	167,44				
	11-15[3]	59	179,03				
	16-20[4]	29	146,50				
	21 yıl ve üzeri[5]	28	144,07				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 29.'da katılımcıların meslekteki kıdem değişkenine göre algılanan iş yaşamında yalnızlık ve alt boyutlarının düzeylerini değerlendirmek için yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeği, duygusal yoksunluk alt boyutu, sosyal arkadaşlık alt boyutu ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği genel toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır (p>0,05).

Tablo 30. Spor Farkındalığı ile Pskolojik Sermaye ve Yalnızlık Arasındaki İlişki

		1	2	3	4	5	6	7	8
Spor Bilgi ve Ayırt Etme	r	,617**	,530**	,424**	,439**	,613**	,132*	,144*	,150**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,059	,110	,108
Sosyal ve Bireysel Fayda	r	,588**	,534**	,394**	,436**	,598**	,146**	,190**	,177**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,110	,101	,052
Spor Farkındalığı Toplam	r	,635**	,554**	,433**	,458**	,635**	,142*	,166**	,165**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,112	,103	,103

*P<0,05; **P<0,01

1= Öz Yeterlilik; 2= Umut; 3=İyimserlik; 4= Psikolojik Dayanıklılık; 5= Psikolojik Sermaye Toplam; 6= Duygusal Yoksunluk; 7= Sosyal Arkadaşlık; 8= İş Yaşamında Yalnızlık Toplam

Tablo 30.'de spor farkındalığı spor bilgi ve ayırt etme alt boyutu ve sosyal ve bireysel fayda alt boyutu ile psikolojik sermaye öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik sermaye alt boyutları arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi incelendiğinde; spor farkındalığı, spor bilgi ve ayırt etme ile psikolojik sermaye öz yeterlilik alt boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,617;

p=,000<0,5). Spor farkındalığı, spor bilgi ve ayırt etme ile psikolojik sermaye umut alt boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,530; p=,000<0,5). Spor farkındalığı, spor bilgi ve ayırt etme ile psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,424; p=,000<0,5). Spor farkındalığı, spor bilgi ve ayırt etme ile psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,439; p=,000<0,5). Spor farkındalığı, spor bilgi ve ayırt etme ile psikolojik sermaye toplam skorlarında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,613; p=,000<0,5). Spor farkındalığı, spor bilgi ve ayırt etme ile iş yaşamında yalnızlık, duygusal yoksunluk alt boyutları arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,132; p=,059<0,5). Spor farkındalığı, spor bilgi ve ayırt etme ile iş yaşamında yalnızlık, sosyal arkadaşlık alt boyutları arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir (r=,144; p=,110<0,5). Spor farkındalığı, spor bilgi ve ayırt etme ile iş yaşamında yalnızlık toplam skorlarında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,150; p=,0108<0,5).

Spor farkındalığı, sosyal ve bireysel fayda ile psikolojik sermaye öz yeterlilik alt boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,588; p=,000<0,5). Spor farkındalığı, sosyal ve bireysel fayda ile psikolojik sermaye umut alt boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,534; p=,000<0,5). Spor farkındalığı, sosyal ve bireysel fayda ile psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,394; p=,000<0,5). Spor farkındalığı, sosyal ve bireysel fayda ile psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,436; p=,000<0,5). Spor farkındalığı, sosyal ve bireysel fayda ile psikolojik sermaye toplam skorlarında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,598; p=,000<0,5). Spor farkındalığı, sosyal ve bireysel fayda ile iş yaşamında yalnızlık, duygusal yoksunluk alt boyutları arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,146; p=,110<0,5). Spor farkındalığı, sosyal ve bireysel fayda ile iş yaşamında yalnızlık, sosyal arkadaşlık alt boyutları arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,190; p=,101<0,5). Spor farkındalığı, sosyal ve bireysel fayda ile iş yaşamında yalnızlık toplam boyutlarında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,177; p=,052<0,5).

Spor farkındalığı toplam skor ile psikolojik sermaye öz yeterlilik alt boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,635; p=,000<0,5). Spor farkındalığı toplam skor ile psikolojik sermaye umut alt boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,554; p=,000<0,5). Spor farkındalığı toplam skor ile psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,433; p=,000<0,5). Spor farkındalığı toplam skor ile psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,458; p=,000<0,5). Spor farkındalığı toplam skor ile psikolojik sermaye toplam skorlarında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,635; p=,000<0,5). Spor farkındalığı toplam skor ile iş yaşamında yalnızlık, duygusal yoksunluk alt boyutları arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,142; p=,112<0,5). Spor farkındalığı toplam skor ile iş yaşamında yalnızlık, sosyal arkadaşlık alt boyutları arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,166; p=,103<0,5). Spor farkındalığı toplam skor ile iş yaşamında yalnızlık toplam skorlarında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır (r=,165; p=,103<0,5).

Tablo 31. Spor Bilgi ve Ayırt Etme Alt Boyutunun Psikolojik Sermaye Düzeyini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

	B	**Standart Hata B**	**β**	**T**	**p**
Öz yeterlilik	4,837	,824		5,868	,000
Spor Bilgi ve Ayırt Etme	,124	,009	,617	13,873	,000
R=,617	R^2=, 81				
$F_{(1,314)}$=192,468	P<0,001				
Durbin Watson=1,770					
	B	**Standart Hata B**	**β**	**T**	**p**
Uyum	6,701	1,233		5,435	,000
Spor Bilgi Ve Ayırt Etme	,148	,013	,530	11,050	,000
R=,530	R^2=,281				
$F_{(1,314)}$=122,101	P<0,001				
Durbin Watson=1,969					
	B	**Standart Hata B**	**β**	**T**	**p**
İyimserlik	2,558	,784		3,263	,001
Spor Bilgi ve Ayırt Etme	,071	,009	,424	8,285	,000
R=,424	R^2=,180				
$F_{(1,314)}$=68,641	P<0,001				
Durbin Watson=2,170					
	B	**Standart Hata B**	**β**	**T**	**p**
Psikolojik Dayanıklılık	5,123	1,102		4,649	,000
Spor Bilgi ve Ayırt Etme	,104	,012	,439	8,652	,000
R=,439	R^2=,193				
$F_{(1,314)}$=74,864	P<0,001				
Durbin Watson=1,937					
	B	**Standart Hata B**	**β**	**T**	**p**
Psikolojik Sermaye Toplam	19,219	2,997		6,413	,000
Spor Bilgi ve Ayırt Etme	,447	,033	,613	13,711	,000
R=,613	R^2=,375				
$F_{(1,314)}$=187,983	P<0,001				
Durbin Watson=1,931					

*P<0,05, **P<0,01

Tablo 31.'ye dikkat edildiğinde, spor bilgi ayırt etme boyutu ile psikolojik sermaye öz yeterlilik alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R=,617, R2=,381; p<,001). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=,617, t= 13,873, p=,000 değerleriyle, spor bilgi ayırt etme düzeyinin öz yeterliliği etkilediği tespit edilmiştir. İstatistiksel analiz sonucunda tespit edilen R2=,381 değeri, spor bilgi ayırt etme

boyutunun öz yeterliliği olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %38'ini açıkladığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, katılımcıların öz yeterlilik algısında spor bilgi ayırt etme davranışı önemli bir etkiye sahiptir.

Katılımcıların spor bilgi ayırt etme boyutu ile psikolojik sermaye uyum alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R=,530, R2=,281; p<,001). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=,530, t= 11,050, p=,000 değerleriyle, spor bilgi ayırt etmenin uyumu etkilediği tespit edilmiştir. İstatistiksel analiz sonucunda tespit edilen R2=,281 değeri, spor bilgi ayırt etme boyutunun uyumu olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %28'ini açıkladığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, katılımcıların uyum algısında spor bilgi ayırt etme davranışı önemli bir etkiye sahiptir.

Örneklem grubunun spor bilgi ayırt etme boyutu ile psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R=,424, R2=,180; p<,001). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=,424, t= 8,285, p=,000 değerleriyle, spor bilgi ayırt etmenin iyimserliği etkilediği tespit edilmiştir. İstatistiksel analiz sonucunda tespit edilen R2=,180 değeri, spor bilgi ayırt etme boyutunun iyimserliği olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %18'ini açıkladığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, katılımcıların iyimserlik algısında spor bilgi ayırt etme davranışı önemli bir etkiye sahiptir.

Katılımcıların spor bilgi ayırt etme boyutu ile psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R=,439, R2=,193; p<,001). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=,439, t= 8,652, p=,000 değerleriyle, spor bilgi ayırt etmenin psikolojik dayanıklılığı etkilediği tespit edilmiştir. İstatistiksel analiz sonucunda tespit edilen R2=,193 değeri, spor bilgi ayırt etme boyutunun psikolojik dayanıklılığı olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %19'unu açıkladığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, katılımcıların psikolojik dayanıklılık algısında spor bilgi ayırt etme davranışı orta düzeyde bir etkiye sahiptir.

Örneklem grubunun spor bilgi ayırt etme boyutu ile psikolojik sermaye ölçeği toplam skorlarında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R=,613, R2=,375; p<,001). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=,613, t= 13,711, p=,000 değerleriyle, spor bilgi ayırt etmenin psikolojik sermayeyi etkilediği tespit edilmiştir. İstatistiksel analiz sonucunda tespit edilen R2=,375 değeri, spor bilgi ayırt etme boyutunun psikolojik sermaye genelini olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %37'sini

açıkladığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri spor bilgi ayırt etme davranışında önemli bir etkiye sahiptir.

Tablo 32. Spor Farkındalığı Sosyal ve Bireysel Fayda Alt Boyutunun Psikolojik Sermaye Düzeyini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

	B	**Standart Hata B**	**β**	**T**	**p**
Öz yeterlilik	5,654	,825		6,853	,000
Sosyal ve Bireysel Fayda	,269	,021	,588	12,870	,000
R=,588	R^2=,346				
$F_{(1,314)}$=165,631	P<0,001				
Durbin Watson=1,770					
	B	**Standart Hata B**	**β**	**T**	**p**
Umut	6,962	1,197		5,815	,000
Sosyal ve Bireysel Fayda	,338	,030	,534	11,163	,000
R=,534	R^2=,285				
$F_{(1,314)}$=124,610	P<0,001				
Durbin Watson=1,965					
	B	**Standart Hata B**	**β**	**T**	**p**
İyimserlik	3,177	,775		4,100	,000
Sosyal ve Bireysel Fayda	,149	,020	,394	7,580	,000
R=,394	R^2=,155				
$F_{(1,314)}$=57,462	P<0,001				
Durbin Watson=2,088					
	B	**Standart Hata B**	**β**	**T**	**p**
Psikolojik Dayanıklılık	5,439	1,075		5,060	,000
Sosyal ve Bireysel Fayda	,233	,027	,436	8,576	,000
R=,436	R^2=,190				
$F_{(1,314)}$=73,551	P<0,001				
Durbin Watson=1,937					
	B	**Standart Hata B**	**β**	**T**	**p**
Psikolojik Sermaye Toplam	21,232	2,959		7,175	,000
Sosyal ve Bireysel Fayda	,988	,075	,598	13,206	,000
R=,598	R^2=,358				
$F_{(1,314)}$=174,390	P<0,001				
Durbin Watson=1,913					

*P<0,05, **P<0,01

Tablo 32. incelendiğinde, sosyal ve bireysel fayda alt boyutu ile psikolojik sermaye öz yeterlilik alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R=,588, R2=,346; p<,001). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=,588, t= 12,870, p=,000

değerleriyle, sosyal ve bireysel faydanın öz yeterliliği etkilediği tespit edilmiştir. İstatistiksel analiz sonucunda tespit edilen R2=,588 değeri, sosyal ve bireysel faydanın öz yeterliliği olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %58'ini açıkladığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, katılımcıların öz yeterlilik algısında sosyal ve bireysel fayda davranışı önemli bir etkiye sahiptir.

Katılımcıların sosyal ve bireysel fayda boyutu ile psikolojik sermaye uyum alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R=,534, R2=,285; p<,001). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=,534, t= 11,163, p=,000 değerleriyle, sosyal ve bireysel faydanın uyumu etkilediği tespit edilmiştir. İstatistiksel analiz sonucunda tespit edilen R2=,285 değeri, sosyal ve bireysel faydanın uyumu olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %28'ini açıkladığını göstermektedir. Diğer bir söylemle, katılımcıların uyum algısında sosyal ve bireysel fayda davranışı önemli bir etkiye sahiptir.

Örneklem grubunun sosyal ve bireysel fayda boyutu ile psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R=,394, R2=,155; p<,001). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=,394, t= 7,580, p=,000 değerleriyle, sosyal ve bireysel faydanın iyimserliği etkilediği tespit edilmiştir. İstatistiksel analiz sonucunda tespit edilen R2=,155 değeri, sosyal ve bireysel faydanın iyimserliği olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %15'ini açıkladığını göstermektedir. Diğer bir şekilde, katılımcıların iyimserlik algısında sosyal ve bireysel fayda davranışı orta düzeyde bir etkiye sahiptir.

Katılımcıların sosyal ve bireysel fayda boyutu ile psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R=,436, R2=,190; p<,001). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=,436, t= 8,576, p=,000 değerleriyle, sosyal ve bireysel faydanın psikolojik dayanıklılığı etkilediği saptanmıştır. İstatistiksel analiz sonucunda tespit edilen R2=,190 değeri, sosyal ve bireysel faydanın psikolojik dayanıklılığı olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %19'unu açıkladığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, katılımcıların psikolojik dayanıklılık algısında sosyal ve bireysel fayda davranışı önemli bir etkiye sahiptir.

Örneklem grubunun sosyal ve bireysel fayda boyutu ile psikolojik sermaye ölçeği toplam skorlarında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R=,598, R2=,358; p<,001). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=,598, t= 13,206, p=,000 değerleriyle, sosyal ve bireysel faydanın psikolojik sermayeyi etkilediği saptanmıştır. İstatistiksel analiz sonucunda saptanan R2=,358 değeri, sosyal ve bireysel faydanın psikolojik sermayeyi

olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %35'sini açıkladığını ifade etmektedir. Diğer bir söylemle, katılımcıların psikolojik sermaye algısında sosyal ve bireysel fayda davranışı önemli bir etkiye sahiptir.

Tablo 33. Spor Farkındalığının Psikolojik Sermaye Düzeyini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

	B	**Standart Hata $_B$**	**β**	**T**	**p**
Öz yeterlilik	4,087	,838		4,878	,000
Spor Farkındalığı Toplam	,093	,006	,635	14,547	,000
R=,635	R^2=,403				
$F_{(1,314)}$= 211,609	P<0,001				
Durbin Watson=1,773					
	B	**Standart Hata $_B$**	**β**	**T**	**p**
Umut	5,565	1,253		4,443	,000
Spor Farkındalığı Toplam	,112	,010	,554	11,785	,000
R=,554	R^2=,307				
$F_{(1,314)}$=138,881	P<0,001				
Durbin Watson=1,965					
	B	**Standart Hata $_B$**	**β**	**T**	**p**
İyimserlik	2,185	,808		2,705	,007
Spor Farkındalığı Toplam	,052	,006	,433	8,502	,000
R=,433	R^2=,188				
$F_{(1,314)}$=72,288	P<0,001				
Durbin Watson=2,151					
	B	**Standart Hata $_B$**	**β**	**T**	**p**
Psikolojik Dayanıklılık	4,374	1,129		3,873	,000
Spor Farkındalığı Toplam	,078	,009	,458	9,109	,000
R=,458	R^2=,210				
$F_{(1,314)}$=82,965	P<0,001				
Durbin Watson=1,924					
	B	**Standart Hata $_B$**	**β**	**T**	**p**
Psikolojik Sermaye Toplam	16,210	3,032		5,346	,000
Spor Farkındalığı Toplam	,336	,023	,635	14,543	,000
R=,635	R^2=,403				
$F_{(1,314)}$=211,500	P<0,001				
Durbin Watson=1,913					

*P<0,05, **P<0,01

Tablo 33. incelendiğinde, katılımcıların spor farkındalığı ölçeği toplam skorları ile psikolojik sermaye öz yeterlilik alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R=,635, R2=,403; p<,001). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=,635, t= 14,547, p=,000 değerleriyle, spor farkındalığının öz yeterliliği etkilediği saptanmıştır. İstatistiksel analiz sonucunda tespit edilen R2=,403 değeri, spor farkındalığının öz yeterliliği olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %40'ını açıkladığını göstermektedir. Diğer bir şekilde, katılımcıların öz yeterlilik algısında spor farkındalık düzeyi önemli bir etkiye sahiptir.

Katılımcıların spor farkındalığı ölçeği toplam skorları ile psikolojik sermaye uyum alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R=,554, R2=,307; p<,001). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=,554, t= 11,785, p=,000 değerleriyle, spor farkındalığının uyumu etkilediği saptanmıştır. İstatistiksel analiz sonucunda tespit edilen R2=,307 değeri, spor farkındalığının uyumu olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %37'sini açıkladığını ortaya koymaktadır. Başka bir şekilde, katılımcıların uyum algısında spor farkındalık düzeyi önemli bir etkiye sahiptir.

Örneklem grubunun spor farkındalığı ölçeği toplam skorları ile psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R=,433, R2=,188; p<,001). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=,433, t= 8,502, p=,000 değerleriyle, spor farkındalığının iyimserliği etkilediği saptanmıştır. İstatistiksel analiz sonucunda tespit edilen R2=,188 değeri, spor farkındalığının iyimserlik düzeyini olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %18'ini açıkladığını ortaya koymaktadır. Bir başka ifadeyle, katılımcıların iyimserlik algısında spor farkındalık düzeyi önemli bir etkiye sahiptir.

Katılımcıların spor farkındalığı ölçeği toplam skorları ile psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R=,458, R2=,210; p<,001). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=,458, t= 9,109, p=,000 değerleriyle, spor farkındalığının psikolojik dayanıklılığı etkilediği tespit edilmiştir. İstatistiksel analiz sonucunda saptanan R2=,210 değeri, spor farkındalığının psikolojik dayanıklılığı olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %21'ini açıkladığını göstermektedir. Başka bir söylemle, katılımcıların psikolojik dayanıklılık algısında spor farkındalık düzeyi önemli bir etkiye sahiptir.

Örneklem grubunun spor farkındalığı ölçeği toplam skorları ile psikolojik sermaye ölçeği toplam skorlarında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R=,635, R2=,403; p<,001). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=,635, t= 14,543, p=,000 değerleriyle, spor farkındalığının psikolojik sermayeyi etkilediği tespit edilmiştir. İstatistiksel analiz sonucunda saptanan R2=,403 değeri, spor farkındalığının psikolojik sermayeyi olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %40'ını açıkladığını göstermektedir. Bir başka ifadeyle, katılımcıların psikolojik sermaye algısında spor farkındalık düzeyi önemli bir etkiye sahiptir.

Tablo 34. Spor Farkındalığı Sosyal ve Bireysel Fayda Alt Boyutunun Örgütsel Yalnızlığı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

	B	**Standart Hata $_B$**	**β**	**T**	**p**
Duygusal Yoksunluk	35,657	1,415		25,205	,000
Sosyal ve Bireysel Fayda	,099	,038	,146	2,609	,010
R=,146	R^2=,021				
$F_{(1,314)}$=6,805	P<0,001				
Durbin Watson=2,114					
	B	**Standart Hata $_B$**	**β**	**T**	**p**
Sosyal Arkadaşlık	32,781	1,913		17,134	,000
Sosyal ve Bireysel Fayda	,240	,070	,190	3,431	,001
R=,190	R^2=,036				
$F_{(1,314)}$=11,770	P<0,001				
Durbin Watson=2,157					
	B	**Standart Hata $_B$**	**β**	**T**	**p**
Örgütsel Yalnızlık Toplam Skor	33,811	1,737		19,465	,000
Sosyal ve Bireysel Fayda	,086	,027	,177	3,186	,002
R=,177	R^2=,031				
$F_{(1,314)}$=10,153	P<0,001				
Durbin Watson=2,134					

*P<0,05, **P<0,01

Tablo 34.'e dikkat edildiğinde, sosyal ve bireysel fayda boyutu ile örgütsel yalnızlık duygusal yoksunluk alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R=,146, R2=0,21; p<,001). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=,146, t= 2,609, p=,000 değerleriyle, duygusal yoksunluğun sosyal ve bireysel faydayı etkilediği tespit edilmiştir. İstatistiksel analiz sonucunda tespit edilen R2=,021 değeri, duygusal yoksunluk boyutunun sosyal ve bireysel faydayı olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %0,3'ünü açıkladığını göstermektedir. Diğer ifadeyle, katılımcıların sosyal ve bireysel fayda algısında duygusal yoksunluk davranışı zayıf düzeyde bir etkiye sahiptir.

Katılımcıların sosyal ve bireysel fayda boyutu ile örgütsel yalnızlık sosyal arkadaşlık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R=,190, R2=,036; p<,001). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=,190, t= 3,431, p=,000 değerleriyle, sosyal arkadaşlığın sosyal ve bireysel faydayı etkilediği tespit edilmiştir. İstatistiksel analiz sonucunda tespit edilen R2=,036 değeri, sosyal arkadaşlığın sosyal ve bireysel faydayı olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %0,3'ünü açıkladığını ortaya koymaktadır. Bir başka ifadeyle, katılımcıların sosyal ve bireysel fayda algısında sosyal arkadaşlık davranışı bir etkiye sahiptir.

Katılımcıların sosyal ve bireysel fayda boyutu ile örgütsel yalnızlık toplam skoru arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (R=,177, R2=,031; p<,001). Standardize edilmiş regresyon katsayısı (β)=,177, t= 3,186, p=,000 değerleriyle, yalnızlığın sosyal ve bireysel faydayı etkilediği tespit edilmiştir. İstatistiksel analiz sonucunda tespit edilen R2=,031 değeri, yalnızlığın sosyal ve bireysel faydayı olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %0,3'ünü açıkladığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, katılımcıların sosyal ve bireysel fayda algısında yalnızlık bir etkiye sahiptir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre psikolojik sermaye ve alt boyutları incelendiğinde, psikolojik sermaye ölçeği, öz yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında ve psikolojik sermaye toplam skorunda istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Alanyazın tarandığında Akın (2020) gerçekleştirmiş olduğu doktora tez çalışmasında psikolojik sermaye cinsiyet değişkeninde anlamlı bir farklılığın olmadığını saptanmıştır. Çalışma bulguları bizim elde ettiğimiz bulgular ile benzerlik göstermektedir. Bu durumun bir sonucu olarak da kadınların ve erkeklerin psikolojik kazanımlarında paralellik gösterdiği yorumu yapılabilir. Günümüzde spor hizmet alanında kadınlar da erkekler kadar aktif rol almaktadır.

Katılımcıların meslek değişkenine göre psikolojik sermaye ve alt boyutları incelendiğinde, psikolojik sermaye ölçeği, öz yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında ve psikolojik sermaye toplam skorunda istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Alanyazın incelendiğinde Yıldız ve Örücü (2016) sağlık sektörü çalışanları üzerine gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında hemşire, tekniker ve teknisyen olarak görev yapan kişilerin doktor ve diş hekimi olarak görev yapan kişilere kıyasla daha yüksek düzeyde psikolojik sermaye sahip olduklarını ortaya koymuştur. Bu durumun nedeni olarak ise tesis içerisinde bulunan personelin işlerinin birbiri ile bağlantılı olması ve üyelere ve spor hizmetinden faydalanan diğer kişilere kurumsal bir kimlikte yaklaşmalarının neticesinde psikolojisi sermaye düzeylerinin yakın olması ile açıklanabilir. Spor tesisi içerisinde hizmetin sunulması aşamasında bir antrenörün danışma personeli masasında kayıt alması, tesis sorumlularının zaman zaman uzman oldukları branş derslerine girmesi, antrenörlerin tesis amirlerinin yaptığı işlerden bazılarını yapması (söz gelimi velilerle diyalog kurması) psikolojik sermayelerinin yakın olmasının sebeplerindendir.

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre psikolojik sermaye ve alt boyutları incelendiğinde, psikolojik sermaye ölçeği, öz yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık alt boyutlarında ve psikolojik sermaye toplam skorunda istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Sıra ortalamaları dikkate alındığında evlilerin psikolojik sermaye öz yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık alt boyutu ve psikolojik sermaye toplam skorunun bekarlara göre daha

yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Alanyazın incelendiğinde Ekin (2018) beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine gerçekleştirmiş olduğu yüksek lisans tez çalışmasında psikolojik sermayenin tüm alt boyutlarında medeni durum değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile bizim bulgularımız benzerlik göstermektedir. Psikolojik sermaye algısının medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemesi bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre psikolojik sermaye algılarında benzer özellikler taşıdığı olarak da yorumlanabilmektedir. Evliliğin bireye getirdiği birtakım sorumluluklar bulunmaktadır. Gençlik ve spor hizmetleri müdürlüğü personelinin tamamının bu sorumluluğa birbirine yakın düzeyde sahip olduğu, bekâr insanların da en az evliler kadar iş sorumluluk ve bilincinin farkında olduğu ifade edilebilir.

Katılımcıların yaş değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği umut alt boyutu, psikolojik dayanıklılık alt boyutu ve psikolojik sermaye toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Katılımcıların psikolojik sermaye, öz yeterlilik alt boyut ortalamasında istatistiksel açığa çıkan fark anlamlılık göstermektedir ($p<0,05$). Bu durumun 18-27 yaş ile 28-37 yaş, 18-27 yaş ile 38-47 yaş, 28-37 yaş ile 48 yaş ve üzeri, 38-47 yaş ile 48 yaş ve üzerinde çalışan kişilerin arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Katılımcıların psikolojik sermaye, iyimserlik alt boyut ortalamasında ise istatistiksel açığa çıkan fark anlamlılık ortaya koymaktadır ($p<0,05$). Bu durumun 28-37 yaş ile 48 yaş ve üzeri, 38-47 yaş ile 48 yaş ve üzerinde çalışan kişilerin arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde Çiçen (2021) öğretmenler üzerine gerçekleştirmiş olduğu yüksek lisans tez çalışmasında yaş değişkenine göre psikolojik sermaye algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulmuştur. İncelenen diğer bir çalışmaya göre ise Akın (2020) gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında psikolojik sermaye yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığın açığa çıktığını tespit etmiştir. Bu çalışmaların bulguları ile bizim bulgularımız kısmen benzerlik göstermektedir. Psikolojik sermayenin yaş ilerledikçe arttığı tespit edilmiştir. Özellikle 45 yaşın üzerinde psikolojik sermaye ortalamalarının kritik seviyede arttığı sonucu ile karşılaşılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeği algıları yaşı küçük olanlara oranla yaşı büyük olan kişilerin edindiği tecrübe, sorumluluk, emeklilik, düzen gibi kıstaslar sayesinde algılarının diğerlerine göre yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Spor hizmet sektöründe orta yaş olarak tabir edeceğimiz insanların genç çalışanlara nazaran yaşadıkları tecrübe ile birlikte hayata pozitif yönden bakarak branşlarında daha

uzman kişiler olma yolunda oldukları ifade edilebilir. Bununla birlikte bu kişiler zaman geçtikçe öğrenme bilicinin farkında olduklarından tahammül ve iyimserlik sınırları da daha ileri düzeydedir.

Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği öz yeterlilik alt boyutu, umut alt boyutu, iyimserlik alt boyutu, psikolojik dayanıklılık alt boyutu ve psikolojik sermaye toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Alanyazın tarandığında Tosunoğlu'nun (2021) doktora tez çalışmasında eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın açığa çıkmadığı saptanmıştır. Çalışmada elde edilen bulgular ile bizim bulgularımız benzerlik göstermektedir. Gençlik ve spor hizmerleri müdürlüğü personelinin vatandaşa sunacağı spor hizmetinin belirli bir program ve akış içerisinde olması psikolojik sermaye değişkeninde farklılık yaratacak bir parametre olmamaktadır. Dolayısı ile akademik eğitim almış veya alaylı olması bireyin psikolojik sermaye algısı üzerinde anlamlı düzeyde etkili olmamaktadır. Önemli olan sunulan branştaki uzmanlık halidir diyebiliriz. Bir başka ifade ile kişinin sadece gitmiş olduğu okul değil bununla birlikte sertifikaları, gitmiş olduğu kişisel gelişim kursları, branşındaki uzmanlık seviyesi, iş hayatındaki tecrübesi gibi parametreler de önemli olmaktadır diyebiliriz.

Katılımcıların meslekteki kıdem değişkenine göre psikolojik sermaye ölçeği, umut alt boyutu, iyimserlik alt boyutu, psikolojik dayanıklılık alt boyutu ve psikolojik sermaye toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeği, öz yeterlilik alt boyut ortalamasında ise istatistiksel açığa çıkan fark anlamlılık göstermektedir ($p<0,05$). Bu durumun 0-5 yıl ile 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde Çiçen (2021) öğretmenler üzerine yaptığı yüksek lisans tez çalışmasında 21 yıl ve üzeri deneyime sahip olan grubun istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın ortaya çıktığını tespit etmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular, bizim bulgularımıza benzerlik göstermemektedir. Spor hizmet alanında çalışan birey iş hayatının başlangıcında kendini ispatlama, geliştirme ve eğitim almak için istekli olabilir. Bu durum da zamanla kendisini psikoloji sermaye olarak gösterir. Psikolojik sermaye ölçeği, öz yeterlilik alt boyutu incelendiğinde bireylerin çalışma hayatının ilk yıllarındakinin aksine, 5-10 yıl arasında yüksek bir psikolojik sermaye algısına sahip olduğu, daha sonra da belirli bir seviyede kaldığı görülmektedir. Bu

durumun nedeni ise bireyin işe alışma, bir takım kazanımlara sahip olma gibi nitelikleri edinmesi için zamana ihtiyacının olduğunun, bu zamanın sonunda ise psikolojik sermayelerinin artmaya eğilim göstediğinin yansımasıdır.

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre algılanan spor farkındalığı ölçeği incelendiğinde, spor bilgi ve ayırt etme alt boyutu ve spor farkındalığı ölçeği toplam skorunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Sıra ortalamaları incelendiğinde bu farklılık erkekler yönünde anlamlıdır. Sosyal ve bireysel fayda alt boyutu incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Alanyazın incelendiğinde Eski (2010) tarafından gerçekleştirilmiş olan doktora tez çalışmasında cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın meydana gelmediği bulunmuştur. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular ile bizim bulgularımız benzerlik göstermemektedir. Bir başka çalışmada ise Gülşen (2012) tarafından ilköğretim öğrencileri üzerine gerçekleştirilen yüksek lisans tez çalışmasında cinsiyet değişkenine göre kız öğrenciler ile erkek öğrencilerin genel farkındalık seviyeleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğunu bulmuştur. Çalışmada elde edilen bulgular ile bizim bulgularımız benzerlik göstermektedir. Erkeklerin kadınlara nazaran daha yüksek spor farkındalığına sahip olmasının sebebi hem izleyici olarak hem aktif katılımcı olarak daha fazla sporla etkileşimde olmaları sayesinde açıklanabilmektedir.

Katılımcıların meslek değişkenine göre algılanan spor farkındalığı ölçeği incelendiğinde, spor bilgi ve ayırt etme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Spor farkındalığı ölçeği sosyal ve bireysel fayda ve spor farkındalığı ölçeği toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sıra ortalamaları incelendiğinde bu farklılık antrenör/eğitmen/öğretmen yönünde anlamlıdır. Alanyazın incelendiğinde Uyar (2019) öğrenci, işçi, memur, serbest meslek ve emekliler üzerine gerçekleştirdiği doktora tezinde meslek değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir ($p<0.05$). Öğrencilerin, memurların ve serbest meslek ile ilgilenenlerin spor farkındalık düzeyi işçilere oranla istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek seviyede olduğunu, serbest meslek ile ilgilenenlerin spor farkındalık düzeyinin emeklilere oranla istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular ile bizim bulgularımız benzerlik göstermemektedir. Bu durumun sonucu

olarak çocukluk dönemlerinde spor eğitimi alan ya da çocukluğunun belli bir döneminde sporculuk yapmış olan insanların spor farkındalık düzeylerinin hayat ve iş kaygısı olan insanlara göre daha yüksek olması ile açıklanabilmektedir.

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre algılanan spor farkındalığı ölçeği incelendiğinde, spor bilgi ve ayırt etme, sosyal ve bireysel fayda ve spor farkındalığı ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Alanyazın tarandığında Sümer (2021) okul yöneticileri üzerine gerçekleştirmiş olduğu yüksek lisans tez çalışmasında medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın açığa çıkmadığını bulmuştur. Çalışma bulguları ile bizim bulgularımız benzerlik göstermektedir. Bu durumun bir sonucu olarak katılımcıların spora olan ilgi seviyesini medeni durumun etkilemediğini, bekar kişilerinde evli kişiler kadar spora ilgi gösterdiği ile açıklanabilmektedir.

Katılımcıların yaş değişkenine göre algılanan spor farkındalığı ölçeği incelendiğinde, spor bilgi ve ayırt etme, sosyal ve bireysel ve spor farkındalığı ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Alanyazın incelendiğinde Eski (2010) tarafından lise öğrencileri üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir. Lise seviyesindeki öğrencilerin yaşlarının arttıkça farkındalık düzeylerinin arttığını saptamıştır. Çalışmada elde edilen bulgular ile bizim bulgularımız benzerlik göstermemektedir. Spor farkındalık seviyesinin lise çağındaki bireylerde yaş seviyesinin artması ile farkındalık seviyesinin artması normal bir durum olurken, yetişkinlik seviyelerine geldiklerinde farkındalık düzeylerinin yaş değişkenine göre değişmediğini yorumlayabiliriz.

Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre algıladıkları spor farkındalık ölçeği incelendiğinde, spor bilgi ve ayırt etme, sosyal ve bireysel fayda ve spor farkındalığı ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Alanyazın incelendiğinde Vural ve Okan (2021) atıcılık sporcuları üzerine gerçekleştirmiş oldukları çalışmasında sporculuk yılı değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğunu tespit etmişlerdir. Spor yapma yılı yükseldikçe yeniden odaklanma ve genel bilinçli farkındalık seviyelerinin de yükseldiğini belirtmişlerdir. Çalışma bulguları ile bizim bulgularımız benzerlik göstermemektedir. Bu

durumun bir sonucu olarak bireylerin mesleklerinin ilk yıllarında spora olan ilgisi nasılsa ilerleyen yıllarda da aynı şekilde olacağı şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre algılanan iş yaşamında yalnızlık düzeyleri incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeği, duygusal yoksunluk alt boyutu, sosyal arkadaşlık alt boyutu ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği genel toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Alanyazın tarandığında Kaya (2021) tarafından spor hizmetlerinde çalışan bireyler üzerine gerçekleştirdiği yüksek lisans tez çalışmasında cinsiyet değişkine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Çalışma bulguları ile bizim bulgularımız paralellik göstermektedir. Çapar (2020) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni baz alındığında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmadığını tespit etmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular çalışmamız ile benzerlik göstermektedir. Tanrıseven (2014) gerçekleştirmiş olduğu çalışma ile ilkokullarda görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkeninde duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Bu çalışmada elde edilen bulgular, çalışmamızdaki bulgular ile kısmen paralellik göstermektedir. Akgül (2020) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin cinsiyet değişkeninde duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir. Çalışma, bulgularımızla paralellik göstermektedir. Araştırma bulgularına göre örneklem grubu içerisinde bulunan spor hizmet çalışanlarının örgütsel yalnızlık durumlarını, kadın veya erkek olmaları etkilememektedir. Bu noktadan hareket ile araştırma grubumuzdaki spor hizmet alanında çalışmakta olan personelin, erkek egemen toplum bakış açısından uzak olduğuna kanaat getirebiliriz. Bu aşamada sporun en önemli yansımalarından olan cinsiyet eşitliğinin açığa çıkmakta olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Katılımcıların meslek değişkenine göre algılanan iş yaşamında yalnızlık düzeyleri incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeği, duygusal yoksunluk alt boyutu, sosyal arkadaşlık alt boyutu ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği genel toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Alanyazın incelendiğinde Akgül (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, çalışan öğretmenlerin kadrolarına göre duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarında anlamlı bir

farklılık tespit edilmemiştir. Çalışma bulguları bizim bulgularımızla örtüşmektedir. Akgül (2017) lojistik sektöründe çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirmiş olduğu araştırma ile iş yeri statüsü değişkeninde, duygusal yoksunluk alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit etmiştir. Bulgulara göre sürücülerin duygusal yoksunluk alt boyutlarının, diğer çalışanlara göre yüksek bulunduğu tespit edilmiştir. Sosyal yalnızlık alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Araştırma bulguları ile bizim bulgularımız kısmen benzemektedir. Spor hizmet alanında çalışan tesis yöneticileri hem antrenör/eğitmen/öğretmen ile hem de üye/öğrenci ile sürekli iletişim halindedir. Aynı şekilde antrenör/eğitmen/öğretmenler de hem tesis yöneticileri ile hem de üye/öğrenci ile sürekli iletişim halindedir. Bu sebepten dolayı tesis yöneticileri ve antrenör/eğitmen/öğretmenlerin yalnızlık düzeyleri birbirine paralellik göstermektedir.

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre algılanan iş yaşamında yalnızlık düzeyleri incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeği, duygusal yoksunluk alt boyutu ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği genel toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). İş yaşamında yalnızlık ölçeği sosyal arkadaşlık alt boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p<0,05$). Sıra ortalamaları dikkate alındığında evlilerin sosyal arkadaşlık skorunun bekarlara göre daha yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Alanyazın incelendiğinde Sezen (2014) tarafından öğretmenler üzerine gerçekleştirilen yüksek lisans tez çalışmasında medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Çalışma bulguları ile bulgularımız örtüşmemektedir. Omuz (2020) gerçekleştirdiği yüksek lisans tez çalışmasında medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.Çalışma bulguları ile bulgularımız örtüşmemektedir. Karakurt (2012) tarafından öğretmenler üzerine gerçekleştirilen çalışmada iş yaşamında yalnızlık ölçeği medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir. Bekar öğretmenlerin daha fazla yalnızlık duygusu yaşadığı bulunmuştur. Çalışma bulguları ile bizim bulgularımız kısmen benzerlik göstermektedir. Özkuk (2017) öğretmenler üzerine gerçekleştirdiği çalışmada iş yaşamında yalnızlık ölçeği medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olduğunu tespit etmiş ve evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre iş yaşamında daha fazla yalnızlık hissettikleri belirlenmiştir. Çalışma bulguları ile bizim bulgularımız kısmen benzerlik göstermektedir. Bu durumun bir neticesi olarak sosyal yalnızlıktan ziyada duygusal yalnızlık üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmaların geneline

bakıldığında evliler bekarlara oranla iş hayatında daha fazla yalnızlığa maruz kaldıkları görülmektedir.

Katılımcıların yaş değişkenine göre algılanan iş yaşamında yalnızlık düzeyleri incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeği, duygusal yoksunluk alt boyutu, sosyal arkadaşlık alt boyutu ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği genel toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Alanyazın tarandığında Kaya (2021) tarafından spor hizmetlerinde çalışan bireyler üzerine gerçekleştirdiği yüksek lisans tez çalışmasında yaş değişkine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Çalışma bulguları ile bizim bulgularımız paralellik göstermektedir. Wright (2005) tarafından gerçekleştirilen çalışmada iş yerinde yaşanılan yalnızlık ile yaş değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Tanrıseven (2014) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada yaş değişkenine göre duygusal yoksunluk alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmediğini, sosyal arkadaşlık boyutunda 20-25 yaş aralığındaki bireylerin, 31-35 yaş aralığındaki bireylere nazaran daha fazla iş yeri yalnızlığını hissettiğini tespit etmiştir. Araştırma grubunda bulunan personelin tecrübeli veya meslek hayatında yeni olması ile örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyleri arasında farklılık olmaması, bireylerin birbirleri ile etkileşim halinde olmasına ve personel arasında yaş faktörüne bağlı olarak iletişimsizlik ve nesiller arası anlaşmazlık olmaması anlamına gelmektedir. İnsan için üzücü ve sıkıntılı bir durum olarak açığa çıkan örgütsel yalnızlık, yaşlılarda olduğu gibi genç bireylerde de görülebilmektedir.

Katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre algılanan iş yaşamında yalnızlık düzeyleri incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeği, duygusal yoksunluk alt boyutu, sosyal arkadaşlık alt boyutu ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği genel toplam skorlarında istatistiksel bir farkılığın açığa çıkmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Alanyazın incelendiğinde Karaduman (2013) gerçekleştirmiş olduğu çalışma ile öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık ölçeği eğitim durumu değişkeninde sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Bu durum araştırmamızın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Özkan (2019) öğretmenler üzerine gerçekleştirdiği yüksek lisans tez çalışmasında iş yaşamında yalnızlık ölçeği eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Bu durum çalışmamızın bulguları ile paralellik göstermektedir.

Yapılan diğer çalışmalarda (Özkuk, 2017; Tabak, 2017) öğretmenlerin örgütsel yaşamda yalnızlıkla alakalı incelemelerinin toplam ve alt boyut düzeyinde öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir. Nitekim Kaplan'nın (2011) çalışmasına bakıldığında okulda aktif görev alan öğretmenlerin örgütsel yaşamda yalnızlığın duygusal yoksunluk alt boyutunda ön lisans düzeyindeki öğretmenlerin, sosyal arkadaşlık alt boyutunda lisans ve lisansüstü mezunlara kıyasla daha fazla yalnızlık çektiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde Bakioğlu ve Korkmaz (2014) çalışmalarında yüksek lisansı ve lisansı bitiren öğretmenlerin birbirleri ile aynı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma grubumuzun sonuçlarına göre eğitim veren lise mezunu eğitmenlerin branşlarında kendi spor bilgilerine güvenerek en az lisans mezunu eğitmenler kadar bilgili olmaları ile açıklanabilmektedir.

Katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre algılanan iş yaşamında yalnızlık düzeyleri incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeği, duygusal yoksunluk alt boyutu, sosyal arkadaşlık alt boyutu ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği genel toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Alanyazın incelendiğinde Özkuk (2017) öğretmenler üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında iş yaşamında yalnızlık kıdem yılı değişkenine göre duygusal yoksunluk alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir. Elde edilen bulgulara göre tecrübesi yüksek olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere kıyasla daha yüksek seviyede duygusal yoksunluk yaşadığı tespit edilmiştir. Çalışma bulguları ile çalışmamızın bulguları örtüşmemektedir. Bir başka çalışmada ise Kaplan (2011) öğretmenler üzerine gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında kıdem yılı değişkenine istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir. Elde edilen bulgulara göre çalışma yılı 11-15 yıl aralığında olan öğretmenlerin 6-10 yıl aralığında olan öğretmenlere göre daha fazla duygusal yoksunluk yaşadığını tespit etmiştir. Ek olarak mesleki tecrübesi 11-15 yıl aralığında olan öğretmenlerin tecrübeleri 1-5 yıl aralığında olan öğretmenlere kıyasla sosyal arkadaşlık boyutunda daha yüksek seviyede yalnızlık yaşadığını da tespit etmiştir. Çalışma bulguları ile çalışmamızın bulguları benzememektedir. Nartgün ve Demirer'in (2016) öğretmenler üzerine gerçekleştirmiş olduğu çalışmalarında mesleki tecrübe değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu tespit etmişlerdir. Elde edilen bulgulara göre iş yaşamında yalnızlık ölçeği sosyal arkadaşlık alt boyutunda çalışma yılı fazla olan öğretmenlerin çalışma yılı az olan öğretmenlere kıyasla daha yalnız olduğunu tespit etmiştir. Çalışma bulguları ile çalışmamızın bulguları örtüşmemektedir.

Katılımcıların spor farkındalığı ile psikolojik sermaye ve yalnızlık arasındaki korelasyon ilişkisi incelendiğinde, spor farkındalığı spor bilgi ve ayırt etme alt boyutu ve sosyal ve bireysel fayda alt boyutu ile psikolojik sermaye öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik sermaye alt boyutları arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi incelendiğinde; spor farkındalığı, spor bilgi ve ayırt etme ile psikolojik sermaye öz yeterlilik alt boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı, spor bilgi ve ayırt etme ile psikolojik sermaye umut alt boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı, spor bilgi ve ayırt etme ile psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı, spor bilgi ve ayırt etme ile psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı, spor bilgi ve ayırt etme ile psikolojik sermaye toplam skorlarında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı, spor bilgi ve ayırt etme ile iş yaşamında yalnızlık, duygusal yoksunluk alt boyutları arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı, spor bilgi ve ayırt etme ile iş yaşamında yalnızlık, sosyal arkadaşlık alt boyutları arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Spor farkındalığı, spor bilgi ve ayırt etme ile iş yaşamında yalnızlık toplam skorlarında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı, sosyal ve bireysel fayda ile psikolojik sermaye öz yeterlilik alt boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı, sosyal ve bireysel fayda ile psikolojik sermaye umut alt boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı, sosyal ve bireysel fayda ile psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı, sosyal ve bireysel fayda ile psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı, sosyal ve bireysel fayda ile psikolojik sermaye toplam skorlarında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı, sosyal ve bireysel fayda ile iş yaşamında yalnızlık, duygusal yoksunluk alt boyutları arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı, sosyal ve bireysel fayda ile iş yaşamında yalnızlık, sosyal arkadaşlık alt boyutları arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı, sosyal ve bireysel fayda ile iş yaşamında yalnızlık toplam boyutlarında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki

bulunmaktadır. Spor farkındalığı toplam skor ile psikolojik sermaye öz yeterlilik alt boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı toplam skor ile psikolojik sermaye umut alt boyutları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı toplam skor ile psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı toplam skor ile psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı toplam skor ile psikolojik sermaye toplam skorlarında yüksek düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı toplam skor ile iş yaşamında yalnızlık, duygusal yoksunluk alt boyutları arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı toplam skor ile iş yaşamında yalnızlık, sosyal arkadaşlık alt boyutları arasında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Spor farkındalığı toplam skor ile iş yaşamında yalnızlık toplam skorlarında zayıf düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Literatür incelendiğinde spor farkındalığının psikolojik sermaye ve örgütsel yaşamda yalnızlığın etkisini inceleyen herhangi bir çalışma rastlandığı görülmemektedir. Ancak farklı örneklem gruplarına yapılan çalışmalar mevcuttur. Demirtop (2019) tarafından lise öğrencileri üzerine gerçekleştirdiği yüksek lisans tez çalışmasında, yalnızlığın orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışma bulguları ile bizim bulgularımız kısmen benzerlik göstermektedir. Özkalp (2009) tarafından otel personellerine üzerine gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında, korelasyon analizi sonuçları psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik ve umut ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Fakat diğer yandan psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmiş ve benzer şekilde dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının iş tatminini pozitif yönde etkilediği tespit edilmektedir. Çalışmanın bulguları ile bizim elde ettiğimiz bulgular kısmen benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların spor bilgi ve ayırt etme alt boyutunun psikolojik sermaye düzeyini yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizi incelendiğinde, spor bilgi ayırt etme boyutu ile psikolojik sermaye öz yeterlilik alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum spor bilgi ayırt etme boyutunun öz yeterliliği olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %38'ini açıkladığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, katılımcıların öz yeterlilik algısında spor bilgi ayırt etme davranışı önemli

bir etkiye sahiptir. Katılımcıların spor bilgi ayırt etme boyutu ile psikolojik sermaye uyum alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum spor bilgi ayırt etme boyutunun uyumu olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %28'ini açıkladığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, katılımcıların uyum algısında spor bilgi ayırt etme davranışı önemli bir etkiye sahiptir. Örneklem grubunun spor bilgi ayırt etme boyutu ile psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum spor bilgi ayırt etme boyutunun iyimserliği olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %18'ini açıkladığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, katılımcıların iyimserlik algısında spor bilgi ayırt etme davranışı önemli bir etkiye sahiptir. Katılımcıların spor bilgi ayırt etme boyutu ile psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum spor bilgi ayırt etme boyutunun psikolojik dayanıklılığı olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %19'unu açıkladığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, katılımcıların psikolojik dayanıklılık algısında spor bilgi ayırt etme davranışı orta düzeyde bir etkiye sahiptir. Örneklem grubunun spor bilgi ayırt etme boyutu ile psikolojik sermaye ölçeği toplam skorlarında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum spor bilgi ayırt etme boyutunun psikolojik sermaye genelini olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %37'sini açıkladığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri spor bilgi ayırt etme davranışında önemli bir etkiye sahiptir.

Katılımcıların spor farkındalı sosyal ve bireysel fayda alt boyutunun psikolojik sermaye düzeyini yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizi incelendiğinde, sosyal ve bireysel fayda alt boyutu ile psikolojik sermaye öz yeterlilik alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum sosyal ve bireysel faydanın öz yeterliliği olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %58'ini açıkladığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, katılımcıların öz yeterlilik algısında sosyal ve bireysel fayda davranışı önemli bir etkiye sahiptir. Katılımcıların sosyal ve bireysel fayda boyutu ile psikolojik sermaye uyum alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum sosyal ve bireysel faydanın uyumu olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %28'ini açıkladığını göstermektedir. Diğer bir söylemle, katılımcıların uyum algısında sosyal ve bireysel fayda davranışı önemli bir etkiye sahiptir. Örneklem grubunun sosyal ve bireysel fayda boyutu ile psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum

sosyal ve bireysel faydanın iyimserliği olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %15'ini açıkladığını göstermektedir. Diğer bir şekilde, katılımcıların iyimserlik algısında sosyal ve bireysel fayda davranışı orta düzeyde bir etkiye sahiptir.

Katılımcıların spor farkındalığının psikolojik sermaye düzeyini yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizi incelendiğinde, katılımcıların spor farkındalığı ölçeği toplam skorları ile psikolojik sermaye öz yeterlilik alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum spor farkındalığının öz yeterliliği olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %40'ını açıkladığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların spor farkındalığı ölçeği toplam skorları ile psikolojik sermaye uyum alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum spor farkındalığının uyumu olumlu yönde etkilediğini ve toplam varyansın yaklaşık %37'sini açıkladığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların spor farkındalığı ölçeği toplam skorları ile psikolojik sermaye iyimserlik alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum spor farkındalığının iyimserlik düzeyini olumlu yönde etkilediğini ve toplam varyansın yaklaşık %18'ini açıkladığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların spor farkındalığı ölçeği toplam skorları ile psikolojik sermaye psikolojik dayanıklılık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum spor farkındalığının psikolojik dayanıklılığı olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %21'ini açıkladığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların spor farkındalığı ölçeği toplam skorları ile psikolojik sermaye ölçeği toplam skorlarında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum spor farkındalığının psikolojik sermayeyi olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %40'ını açıkladığını ortaya koymaktadır.

Katılımcıların spor farkındalığı sosyal ve bireysel fayda alt boyutunun örgütsel yalnızlığı yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizi incelendiğinde, sosyal ve bireysel fayda boyutu ile örgütsel yalnızlık duygusal yalnızlık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum duygusal yoksunluk boyutunun sosyal ve bireysel faydayı olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %0,3'ünü açıkladığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların sosyal ve bireysel fayda boyutu ile örgütsel yalnızlık sosyal arkadaşlık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum sosyal arkadaşlığın sosyal ve bireysel faydayı olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %0,3'ünü açıkladığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların sosyal ve bireysel fayda boyutu ile örgütsel yalnızlık toplam skoru arasında anlamlı bir ilişki olduğu

görülmektedir. Bu durum yalnızlığın sosyal ve bireysel faydayı olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %0,3'ünü açıkladığını ortaya koymaktadır. Literatür incelendiğinde spor farkındalığının psikolojik sermaye ve örgütsel yaşamda yalnızlığın etkisini inceleyen herhangi bir çalışma rastlandığı görülmemektedir. Ancak farklı örneklem gruplarına yapılan çalışmalar mevcuttur. Gökmen (2019) tarafından ergenler üzerine gerçekleştirilen yüksek lisans tez çalışmasında yalnızlık toplam varyansı anlamlı bir şekilde %10 yordadığı tespit edilmektedir. Çalışma bulguları ile bizim bulgularımız kısmen benzerlik göstermektedir. Karaçelik (2021) tarafından üniversite öğrencileri üzerine gerçekleştirdiği bir yüksek lisans tez çalışmasında, standart regresyon analizi neticesine baktığımızda romantik ilişki durumu değişkeninin yalnızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmektedir. Çalışma bulguları ile bizim bulgularımız paralellik göstermektedir.

Katılımcıların spor farkındalığı sosyal ve bireysel fayda alt boyutunun örgütsel yalnızlığı yordamasına ilişkin yapılan regresyon analizi incelendiğinde, sosyal ve bireysel fayda boyutu ile örgütsel yalnızlık duygusal yalnızlık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum duygusal yoksunluk boyutunun sosyal ve bireysel faydayı olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %0,3'ünü açıkladığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların sosyal ve bireysel fayda boyutu ile örgütsel yalnızlık sosyal arkadaşlık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum sosyal arkadaşlığın sosyal ve bireysel faydayı olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %0,3'ünü açıkladığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların sosyal ve bireysel fayda boyutu ile örgütsel yalnızlık toplam skoru arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durum yalnızlığın sosyal ve bireysel faydayı olumlu yönde etkilediği ve toplam varyansın yaklaşık %0,3'ünü açıkladığını ortaya koymaktadır. Literatür incelendiğinde spor farkındalığının psikolojik sermaye ve örgütsel yaşamda yalnızlığın etkisini inceleyen herhangi bir çalışma rastlandığı görülmemektedir. Ancak farklı örneklem gruplarına yapılan çalışmalar mevcuttur. Gökmen (2019) tarafından ergenler üzerine gerçekleştirilen yüksek lisans tez çalışmasında yalnızlık toplam varyansı anlamlı bir şekilde %10 yordadığı tespit edilmektedir. Çalışma bulguları ile bizim bulgularımız kısmen benzerlik göstermektedir. Karaçelik (2021) tarafından üniversite öğrencileri üzerine gerçekleştirdiği bir yüksek lisans tez çalışmasında, standart regresyon analizi neticesine baktığımızda romantik ilişki durumu değişkeninin yalnızlık üzerinde

istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmektedir. Çalışma bulguları ile bizim bulgularımız paralellik göstermektedir.

Sonuç olarak spor farkındalığı ile psikolojik sermaye arasında özyeterlilik, umut ve spor farkındalığı ölçeği toplam skorlarında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeği spor bilgi ayırt etme boyutunun spor farkındalığı alt boyutlarından öz yeterlilik algısını %38, umut algısını %28, psikolojik sermaye toplam skorlarını ise %37 oranında, sosyal ve bireysel fayda boyutunun spor farkındalığı alt boyutlarından öz yeterlilik algısını %34, umut algısını %28, psikolojik sermaye toplam skorlarını ise %35 oranında, genel olarak psikolojik sermaye ölçeğinin ise spor farkındalığı ölçeği öz yeterlilik algısını %40, umut algısını %30, psikolojik sermaye toplam skorlarını ise %40 oranında yordadığı belirlenmiştir.

Araştırmamızın sonuçlarına göre öneriler şu şekildedir;

Araştırma İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan belediyelerin Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlükleri bünyesinde görev yapan personele uygulanmıştır. Daha sonraki çalışmalarda Asya kıtasındaki belediyeler tercih edilebilir.

Çalışma İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan belediyelerin Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde aktif olarak çalışan personel (antrenör, eğitmen, öğretmen) ile sınırlandırılmıştır. Farklı çalışmalarda belediyelerin tüm personeline uygulanabilir.

Spor hizmet sektörünün önemli öğeleri olan antrenör, eğitmen ve öğretmenlerin spor farkındalıklarının psikolojik sermaye ile iş hayatındaki yalnızlık düzeylerine etkisinin incelendiği bu çalışma, sözü edilen üç kavramın spor sektörü için ne seviyede önemli olduğu da anlaşılmaktadır. Bu bakış açısı ile yola çıkarak, spor farkındalık düzeyi, psikolojik sermaye düzeyi ve iş yaşamında yalnızlık düzeylerinin ve tüm alt boyutlarının eğitmen, antrenör ve öğretmenler için kritik seviyede öneme sahip olduğu ve iş performanslarını etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu yüzden, eğitmen, antrenör ve öğretmenlerin spor farkındalıklarını, psikolojik sermaye düzeylerini ve yalnızlık seviyelerini düzenli aralıklar ile ölçüp çalışanlarının iş olan tatmininin sağlanması elzemdir. Bununla birlikte gelişim kursları ve seminerler düzenlenip eğitmen, antrenör ve öğretmenlerin nitelikleri artırılabilir. Bu kurslar ve seminerler için ilgili federasyonlar ve üniversitelerden destek alınabilir.

Spor farkındalığı ve psikolojik sermaye ile ilgili yapılan çalışmaların sayısı yeterli değildir. Bu alanlar ile ilgili daha fazla çalışma yapılırsa literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

6. KAYNAKLAR

Akar, H. (2015). Öğretim Elemanlarının İşkoliklik Eğilimleri ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki, Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi, 2(5).

Akduru, H. E. ve Semercioöz, F. (2017). Kamu Kurumlarında Örgütsel Dedikodu ve İşyeri Yalnızlığına Dair Bir Araştırma, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 13(5).

Akgül, H. (2017). Lojistik Sektörü Çalışanlarının Duygusal ve Sosyal Yalnızlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. The Journal of International Lingual Social and Educational Sciences, 3(2), 269- 287.

Akgül, R. (2020). Öğretmenlerin Algısal Mobbing Düzeylerinin Örgütsel Sosyalleşme, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Yalnızlık ile İlişkisi. Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı. Elâzığ.

Akın, M. (2020). Psikolojik Danışma Hizmetlerine Talep Faktörlerinin Etnografik Araştırması. Yeni Fikir Dergisi, Cilt.12, Sa.25, Ss.21-32, 2020

Akkoyun, F. (2005). Gestalt Terapi Büyüme ve Gelişme Gücümüzün Harekete Geçişi, 2. Baskı. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım. Yayın No. 238.

Akman, Y. ve Fidan, K. (1993). "Umut Ölçeği Üzerine Bir Çalışma", H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi. 9, 1993, 193-202.

Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. Journal Of Occupational Psychology, 63(1), 1-18.

Altınkurt, Y., Ertürk, A. ve Yılmaz, İ. (2015). Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. Journal Of Teacher Education And Educators, 4(2), 166-187.

Altun, U. (2019). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Yaşamda Yalnızlık ve Yabancılaşma Üzerindeki Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi. Tokat.

Archibald, F., Bartholomew, K. ve Marx, R. (1995). Loneliness İn Early Adolescence: A Test Of The Cognitive Discrepancy Model Of Loneliness. Personality And Social Psychology Bulletin, 21, 296-301.

Aslan, İ. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Yüksek Lisans Tezi.

Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (9), 1-13.

Atalay M. (2008). Ben = Farkındalık. İ. Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi. 16: 355-369.

Avey, J. B. (2014). The Left Side Of Psychological Capital: New Evidence On The Antecedents Of Psycap. Journal Of Leadership And Organizational Studies, 21(2), 141-149.

Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Luthans, F. (2011). Experimentally Analyzing The İmpact Of Leader Positivity On Follower Positivity And Performance. The Leadership Quarterly, 22(2), 282-294.

Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover. Human Resource Management, 48(5), 677-693.

Avey, J. B., Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2008). The Additive Value Of Positive Psychological Capital İn Predicting Work Attitudes And Behaviors. Journal Of Management, 36(2), 430-452.

Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. ve Palmer, N. F. (2010). Impact Of Positive Psychological Capital On Employee Well-Being Over Time. Journal Of Occupational Health Psychology,15(1) 17-28.

Avey, J. B., Patera, J. L. ve West, B. J. (2006). The İmplications Of Positive Psychological Capital On Employee Absenteeism. Journal Of Leadership and Organizational Studies, 13(2), 42-60.

Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact Of Psychological Capital and Emotions On Relevant Attitudes And Behaviors. The Journal of Applied Behavioral Science, 44(1), 48-70.

Avey, J.A., Reichard, R.J., Luthans, F. ve Mhatre, K.H. (2011). Meta-Analysis Of The Impact Of Positive Psychological Capital On Employee Attitudes, Behaviors, And Performance. Human Resource Development Quarterly, 22(2): 127-152

Badak, A. (2019). Pozitif Psikolojik Sermaye, Bilişsel Esneklik, Psikolojik Güvenlik ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişkiler. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

Bahr, H. M. (2003). Loneliness. Encyclopedia Of Community: From The Village To The Virtual World. In Karen Christensen And David Levinson (Eds.), P. 872-878. Thousand Oaks: Sage Publications.

Bakır, A. A. ve Aslan, M. (2017). Examining The Relationship Between Principals Organizational Loneliness And Job Satisfaction Levels. Europan Journal Of Education Studies, 3(6).

Bakioğlu, A. ve Korkmaz, M. (2014). Öğretmenlerin Okulda Yalnızlıklarının Kariyer Evrelerine Göre İncelenmesi. Eğitim Bilimleri Dergisi, 39, 28-29. http://dx.doi.org/10.15285/EBD.2014397395

Baltzell A. ve Summers J. (2017). Mindfulness Meditation İn Sport: Why Mmts 2.0? In The Power Of Mindfulness. Springer, Cham.

Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. Annual Review Of Psychology, 52(1), 1-26.

Bandura, A. (2004). Self-Efficiacy. V. S. Ramachaudran (Ed.) In Encyclopedia Of Human Behavior. New York: Academic Press. 4, 71-81. (Reprinted İn H. Friedman (Ed.). Encyclopedia Of Mental Health. San Diego: Academic Press, 1998.

Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G.V. ve Pastorelli, C. (1996). Multifaceted Impact Of Self-Efficacy Beliefs On Academic Functioning. Child Development. 67.3, 1206-1222.

Başbaydar, A. (2016). Beşerî ve Ekonomik Sermayenin Geliştirilmesinde Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Rolü (Tr 61 Düzey 2 Bölgesi Örneği). Çankırı: Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Beck, A. T. ve Young, J. E. (1978). College Blues. Psychology Today, 80-93.

Berger, P. L. ve Redding, G. (2010). Introduction: Spiritual, Social, Human And Financial Capital. P. L. Berger ve G. Redding (Ed.), The Hidden Form Of Capital: Spritual Influences İn Societal Progress. New York: Anthem Press.

Berry N. M., Nolan R. ve Dollman J. (2016). Associations Of Awareness Of Physical Activity Recommendations For Health And Self-Reported Physical Activity Behaviours Among Adult South Australians. Journal Of Science And Medicine İn Sport, 19(10): 837-842.

Bourdieu, P. (2010). Sermaye Biçimleri. Der. M.M. Şahin ve A.Z. Ünal Sosyal Sermaye. İstanbul: Değişim, 45-75.

Bowman, W. S. (1955). The Prerequisites and Effects of Resale Price Maintenance. The University of Chicago Law Review, 22(4), 825-873.

Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. Doğuş Üniversitesi Dergisi. 9(1): 1-18.

Buluş, M. (1997). Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlık, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 3.

Büyükgöze, H. ve Kavak. Y. (2017). Algılanan Örgütsel Destek ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi: Lise Öğretmenleri Örnekleminde Bir İnceleme. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 23(1), 1-32.

Cacioppo, S., Capitanio, J.P. ve Cacioppo, J. T. (2014). Toward A Neurology Of Loneliness. Psychological Bulletin 2014, Vol. 140, No. 6, 1464–1504.

Cameron, K.S., Dutton J.E., Quinn, R.E. ve Wrzesniewski, A. (2003). Developing A Discipline Of Positive Organizational Scholarship. K. Cameron, J. Dutton ve R. Quinn (Ed.). In Positive Organizational Scholarship: Foundations Of A New Discipline. San Francisco: Berrettkoehler, 361-370.

Carver, C. S., Scheier, M. F. ve Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. Clinic Psychology Review,30(7), 879–889.

Caza, B. B. ve Milton, L. P. (2012). Resilience At Work: Building Capability İn The Face Of Adversity. New York: The Oxford Handbook Of Positive Organizational Scholarship.

Chan, S. H. ve Qui, H. H. (2011). Loneliness, Job Satisfaction, And Organizational Commitment Of Migrant Workers: Empirical Evidence From China. The International Journal Of Human Resource Management. 22: 1109- 1127.

Cicarrelli, S. K. ve White, J. N. (2016). Psikoloji (3.Baskı B.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Clarkson, P. (2004). Gestalt Counseling İn Action. London. Sage Publisher.

Clınton, M. ve Anderson, L. R. (1999). Social And Emotional Loneliness: Gender Differences And Relationships With Self-Monitoring And Perceived Control. Journal Of Black Psychology. 25: 61-77.

Çapar, Ö. M. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin İş Yerinde Yaşadıkları Yalnızlık Durumlarının İncelemesi. Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sınıf Eğitimi Ana Bilim Dalı. Adana.

Çetin, F. (2011). The Effects Of The Organizational Psychological Capital On The Attitudes Of Commitment And Satisfaction: A Public Sample İn Turkey. European Journal Of Social Sciences, 21(3), 373-380.

Çınar, E. (2011). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.

Çiçen, İ. Y. (2021). Öğretmenlerin Duygusal Zekâ ve Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.

De Jong-Gıerveld, J. ve Raadschelders, J. (1982). Types Of Loneliness. In L. A. Peplau And D. Perlman (Eds.), Loneliness: A Sourcebook Of Current Theory, Research And Therapy (P. 105-122). New York: Wiley.

Dean Jr, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. Academy Of Management Review, 23(2), 341-352.

Demir, O., Kutlar, A. ve Üzümcü, A. (2005). "Dış Ticaret ve Beşerî Sermayenin Büyümedeki Rolü: Türkiye Örneği." Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(1), 180-196.

Dignam, J., Barrera, M. ve West, S. (1986). Occupational Stress, Social Support And Burnout Among Correctional Officers. American Journal Of Community Psychology, 14, 177-193.

Ditommaso, E. ve Spinner, B. (1997). Social And Emotional Loneliness: A Re-Examination Of Weiss' Typology Of Loneliness. Personality And İndividual Differences, 22(3), 417-427.

Doğan, O. (2005). Spor Psikolojisi. 2. Baskı. Adana: Nobel Kitabevi.

Doğan, T., Çetin, B. ve Sungur, M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, Anadolu Psikiyatri Dergisi, Cilt:10.

Dökmen, Ü. (2002). Yarına Kim Kalacak? Evrenle Uyumlaşma Sürecinde Var Olmak Gelişmek Uzlaşmak. İstanbul: Kişisel Gelişim Dizisi Sistem Yayıncılık. Yayın No: 242.

Duy, B. (2003), Bilişsel-Davranışçı Yaklaşıma Dayalı Grupla Psikolojik Danışmanın Yalnızlık ve Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Üzerine Etkisi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Ekin, A. (2018). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinde Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ekinci, A. ve Karakuş, M. (2011). Okul Müdürlerinin Sosyal Sermaye Liderliği Davranışlarının Öğretmenler Arasındaki Sosyal Sermaye Düzeyine Etkisi. Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(4), 527-553

Envick, B. R. (2005). Beyond Human And Social Capital: The İmportance Of Positive Psychological Capital For Entrepreneurial Success. The Entrepreneurial Executive, 10, 41.

Erdil, O. ve Ertosun, Ö. G. (2011). The Relationship Between Social Climate And Loneliness İn The Workplace And Effects On Employee Well-Being. Procediasocial And Behavioral Sciences, 24.

Ergül M. A., Tınaz C. ve Ertaç M. (2016). Lise Öğrencilerinin Spora Yönelik Farkındalık Düzeylerine Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi: Tenis Branşı Örneği. Spor Bilimleri Dergisi, 27(2): 69-83.

Erkmen, T. ve Emel, E. (2012). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. Öneri Dergisi, 10(39).

Esentaş M., Işıkgöz E., Güzel, P. Ve Özbey, S. (2018). Spor Yöneticilerinde Özfarkındalık: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. Manisa Celal Bayar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Dergisi, 16(1): 493-510.

Eski, T. (2010). Ortaöğretim Öğrencilerinin Kış Sporlarına Yönelik Farkındalık Düzeylerinin Değerlendirilmesi (Kastamonu İli Örneği). Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Eskin, M. (2001). "Ergenlikte Yalnızlık, Baş Etme Yöntemleri ve Yalnızlığın İntihar Davranışı ile İlişkisi". Klinik Psikiyatri, 4:5-11

Fisher, D. (1994). Loneliness. In R. Corsini (Ed.), Encyclopaedia Of Psychology, Vol.2 (Pp. 350-351). New York: John Wiley And Sons And Sons.

Frank, J. D. (1968). The İnfluence Of Patients' And Therapists' Expectations On The Outcome Of Psychotherapy. British Journal Of Medical Psychology, 41(4), 349-356.

Fromm-Reichmann, F. (1959). Loneliness. Psychiatry, 22, 1-15.

Fromm-Reichmann, F. (1959). On Loneliness. In Bullard, D. (Ed), Psychoanalysis And Psychotherapy-Selected Papers (325-336) [12 Pages]. Chicago: The University Of Chicago Press.

Gafa, İ. ve Dikmenli, Y. (2019). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(1), 131-150.

Gardner, D. G. ve Pierce, J. L. (1998). Self-Esteem And Self-Efficacy Within The Organizational Context: An Empirical Examination. Group and Organization Management, 23(1), 48-70.

Gemlik, N., Şişman, F.A. ve Sığrı, Ü. (2010), The Relationship Between Burnout And Organizational Commitment Among Health Sector Staff İn Turkey, Journal Of Global Strategic Management, 8, 137-149.

Gençer, R. T. ve Şahin, R. (2006). Sponsorlukta Farkındalık: 23. Üniversite Oyunları Üzerine Bir Araştırma. 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi. 3 – 5 Kasım. Muğla Üniversitesi. Muğla.

Goodwin, N. R. (2003). Five Kinds Of Capital: Useful Concepts For Sustainable Development (Pp. 214578-1110886258964). Medford, Ma: Tufts University.

Gow, A. J., Pattie, A., Whiteman, M. C., Whalley, L. J. ve Deary, I. J. (2007). Social Support And Successful Ageing: Investigating The Relationships With Lifetime Cognitive Change And Life Satisfaction. Journal Of Individual Differences, 28, 103 115.

Gülşen, K. (2012). İlköğretim Öğrencilerinin Futbol Branşına Yönelik Farkındalık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenlerine Göre İncelenmesi. Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Gündoğan, A. O. (2017). "Yalnızlık ve Dayanışma", http://www.Aliosmangundogan.Com/Pdf/Makale/ (Erişim Tarihi:09/06/2019).

Hanh T., N. (1987). The Miracle Of Mindfulness: An İntroduction To The Practice Of Meditation. Boston: Beacon Press.

Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of Resources Theory: Its Implication For Stress, Health and Resilience. 11(4).

Hodgson, G. M. (2014). "What İs Capital? Economists And Sociologists Have Changed İts Meaning: Should İt Be Changed Back?" Cambridge Journal Of Economics, 38, 1063-1086

Hoglung, C. ve Collison, B. (1989). Loneliness And İrrational Briefs Among College Students. Journal Of College Student Development, 30, 53-58.

İmamoğlu, S. (2008). Genç Yetişkinlikte Kişilerarası İlişkilerin Cinsiyet, Cinsiyet Rolleri ve Yalnızlık Algısı Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Jacobsen, B. (2007). Fænomenologisk Psykologi'den Psykologiske Tradition. In Karpatschof, B. And Katzenelson (Eds.), Klassisk Og Moderne Psykologisk Teori (2.Ed., Pp. 77-85). Copenhagen: Hans Reitzel Forlag.

Johnson, R K., Harrold, M L., Cochran, D. J., Phe D, D.B. ve Bleistein, T. (2014), An Examination Of The First Years: Novice Esol Teachers' Experiences With Loneliness And Stress Pure İnghtsis 3 (8).

Jones, W. H. (1987). Research And Theory On Loneliness. In. M. Hojat & R. Crandall (Eds.), Loneliness: Theory, Research And Applications (P.27-30). San Rafael, California: Select Press

Kaplan, M. ve Biçkes, D. M. (2013). Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(2), 233-242.

Kaplan, M.S. (2011). Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Duygularının Okuldaki Örgütsel Güven Düzeyi ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Karaduman, M. (2013). İş Yaşamında Yalnızlık Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlişkisi ve Öğretmenler Üzerine Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Karairmak, Ö. ve Siviş-Çetinkaya, R. (2011). Benlik Saygısının ve Denetim Odağının Psikolojik Sağlamlık Üzerine Etkisi: Duyguların Aracı Rolü. Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal, 4(35).

Karakurt, A. (2012). Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlık Düzeyinin Örgütsel Destek ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Necmeddin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Karnıck, P. M. (2005). Feeling Lonely: Theoretical Perspectives. Nursing Science Quarterly 18(1): 7-12.

Kaya, A. (2021). Esenyurt Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü Personelinin Mükemmeliyetçilik, Esenlik ve Örgütsel Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa.

Kaya, Ş. D. ve Zerenler, M. (2014). Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Kelekçi, H. ve Yılmaz, K. (2015) Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayeleri İle Yeterlilik İnançları Arasındaki İlişki: Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(3).

Killeen, C. (1998). Loneliness: An Epidemic İn Modern Society. Journal Of Advanced Nursing, 28, 762-770.

Klein, M. (1980). On The Sense Of Loneliness. In J. Hartog, J. R Audy and Y. A. Cohen (Eds.), The Anotomy Of Loneliness (362-376). New York: International Universities Press.

Körler, Y. (2011). Loneliness Levels Of Middle School Students İn Terms Of Various Variables And The Relationship Between Loneliness And Social Emotional Learning Skills. (Unpublished Master Thesis). Eskiġehir: Anadolu University Institute Of Social Science).

Kutanis, R. Ö. ve Oruç, E. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. The Journal Of Happiness and Well-Being, 2(2), 145-159.

Lam, L. V. ve Lau, D. C. (2012). Feeling Lonely At Work: Investigating The Consequences Of Unsatisfactory Workplace Relationships. The International Journal Of Human Resource Management. 23(20): 4265-4282.

Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential Added Value Of Psychological Capital İn Predicting Work Attitudes. Journal Of Leadership & Organizational Studies, 13(1), 45-62.

Lin, N. (2001). Social Capital: A Theory Of Social Structure And Action. Cambridge: Cambridge University Pres.

Little, L. M., Gooty, J. ve Nelson, D. L. (2007). Positive Psychological Capital: Has Positivity Clouded Measurement Rigor. Positive Organizational Behavior, 191-209.

Liu, S., Hu, J., Li, Y., Wang, Z. ve Lin, X. (2014). Examining The Cross-Level Relationship Between Shared Leadership And Learning İn Teams: Evidence From China. The Leadership Quarterly. 25, 282–295.

Locke, E. A. (1969). What İs Job Satisfaction? Organizational Behavior And Human Performance, 4(4), 309-336.

Luthans, F. ve Avolio, B.J. (2009). The "Point" Of Positive Organizational Behavior. Journal Of Organizational Behavior, 30: 291–307.

Luthans, F. ve Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence Based Positive Approach. Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior, 4, 339-366.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2010). The Development And Resulting Performance İmpact Of Positive Psychological Capital. Human Resource Development Quarterly, 21(1), 41-67.

Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. ve Li, W. (2005). The Psychological Capital Of Chinese Workers: Exploring The Relationship With Performance. Management And Organizationreview, 1:247–269.

Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. ve Norman, S.M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. Personnel Psychology, 60: 541-572.

Luthans, F., Luthans, K.W. ve Luthans, B.C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human And Social Capital. Business Horizons, 47(1): 45.

Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. ve Avey, J.B. (2008). The Mediating Role Of Psychological Capital İn The Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship. Journal Of Organizational Behavior, 29: 219-238.

Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J. (2006). Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge. Oxford University Press.

Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J. (2007). Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge. Oxford University Press.

Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J. (2015). Psychological Capital And Beyond. New York: Oxford University Press

Maharaj, A. (1993). Ethnic Minorities And Art Education İn New Zealand: Perceptions Of Indian And Chinese Students, Their Teachers And Parents: A Thesis Presented İn Partial Fulfilment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Education At Massey University (Doctoral Dissertation, Massey University).

Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes İn Development. American Psychologist, 56, 227-239.

Mathe, K. ve Scott-Halsell, S. (2012). The Effects Of Perceived External Prestige On Positive Psychological States İn Quick Service Restaurants. Journal Of Human Resources İn Hospitality & Tourism, 11(4), 354-372.

Mcneely, B. L. ve Meglino, B. M. (1994). The Role Of Dispositional And Situational Antecedents İn Prosocial Organizational Behavior: An Examination Of The İntended Beneficiaries Of Prosocial Behavior. Journal Of Applied Psychology, 79(6), 836-844.

McWhirter, B. T. (1990). Loneliness: A Review Of Current Literature, With İmplications For Counseling And Research. Journal Of Counseling & Development. 68: 417-422

Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S. ve Bengül, S. (2012). İşyeri Yalnızlığı ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi. 4 (1): 213-226.

Mijuskovic, B. (1980). Loneliness: An İnterdisciplinary Approach. In J. Hartog, J. R Audy and Y. A. Cohen (Eds.), The Anotomy Of Loneliness (P. 65-94). New York: International Universities Press,

Moustakas, C. (1961). Loneliness. Englewood Cliffs, Nj: Prentice-Hall.

Nartgün, Ş. S. ve Demirer, S. (2016). Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ile İş Yaşamında Yalnızlık Düzeylerine İlişkin Görüşleri. Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi, *7*(2), 139-156.

Neto, F. ve Borros, J. (2000). Psychosocial Concominants Of Loneliness Among Students Of Cape Verde And Portugal. Journal Of Psychology, 134(5).

Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. Ve Hirst, G. (2014). Psychological Capital: A Rewiew And Synthesis. Journal Of Organizational Behavior. 35, 120–138.

Oğuz, E. ve Kalkan, M. (2014). Öğretmenlerin İş Yaşamında Algıladıkları Yalnızlık ile Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki, İlköğretim Online Yayınları, 13(3).

Omuz, B. (2020). Örgütsel Yalnızlık Algısı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. İstanbul Üniversitesi.

Orhun, A. (1992) Fair Play Okul Sporunda Bir Eğitim Ülkesidir. Spor Bilimleri II. Ulusal Kongresi Bildirileri. 20-22 Kasım. Hacettepe Üniversitesi. Ankara. Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu Yayınları No: 3.

Ökmen, A. Ş., Erdemir, İ. ve Tekin, H. A. (2009). "Beden Eğitimi, Resim ve Müzik Seçmeli Dersi Alan Öğrencilerin Toplumsallaşma Düzeylerinin Karşılaştırılması". Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12 (21):1-6

Özdemir, S., Alkan, A. ve Erdem, R. (2017). İş Yaşamında Yalnızlık ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, Journal Of Süleyman Demirel University Institute Of Social Sciences, 29(4).

Özkan, H. S. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Sahip Oldukları Değerler ile Sosyal Duygusal Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Özkan, Z. ve Memişoğlu, S. P. (2019). Türkçe ve Türk Kültürü Dersi Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki. International Journal Of Social Sciences And Education Research, 7(4), 302-320.

Özkuk, Z. (2017). Algılanan Yönetici Desteği ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Peplau, L. A. ve Perlman, D. (1982). Perspectives On Loneliness. In Peplau, L. A. and Perlman, D. (Eds.). Loneliness: A Source Book Of Current Theory, Research, And Therapy. New York: Wiley- Interscience

Perlman, D. ve Peplau, L. A. (1984). Loneliness Research: A Survey Of Empirical Findings. Preventing The Harmful Consequences Of Severe And Persistent Loneliness. In L. A. Peplau and S. Goldston (Eds), P. 13-46. U. S. Government Printing Office.

Peterson, C. ve Steen, T. A. (2002). Optimistic Explanatory Style. In C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Eds.), Handbook Of Positive Psychology (Pp. 244-255). New York: Oxford University Press.

Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. ve Zhang, Z., (2011). Psychological Capital And Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. Personnel Psychology. 64, 427–450

Pilkonis, P. A. (1988). Personality Prototypes Among Depressives: Themes Of Dependency And Autonomy. Journal Of Personality Disorders, 2, 18-34.

Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. Ege Akademik Bakış. Cilt: 14, Sayı: 1, Ocak 2014 ss. 115-124.

Putnam, R. D. (1993). Making Democracy Work: Civic Traditions In Modern Italy. Princeton New Jersey, Princeton University Press.

Rabenu, E. (2017). Positive Psychological Capital: From Strengths To Power. V. Muhlbauer and W. Harry., Redefining Management Smart Power Perspectives (S. 81-105). Springer International Publishing.

Reissmann, K. R., Ruth, W. E. ve Nomura, T. (1961). A Human Hemoglobin With Lowered Oxygen Affinity And İmpaired Heme-Heme İnteractions. The Journal Of Clinical İnvestigation, 40(10), 1826-1833.

Rogers, C. (1970) On Encounter Groups. New York: Harper And Row.

Rook, K. (1988). Toward A More Differentiated View Of Loneliness. In S. Duck (Ed). Handbook Of Personal Relationships: Theory, Research And İnterventions. New York: Wiley.

Russell, D., Cutrona, C., Rose, J. ve Yurko, K. (1984). Social And Emotional Loneliness: An Exploration Of Weiss'S Typology Of Loneliness. Journal Of Personality And Social Psychology. 46: 1313-1321.

Russo, S.D. ve Stoykova, P. (2015). Psychological Capital Intervention Pcı: A Replication And Extension. Human Reosurce Development Quarterly. 26.3, 329-347.

Sadler, W.A. ve Johnson, T.B. (1980). From Loneliness To Anomia. In J. Hartog, J.R. Audy and Y.A. Cohen (Eds.), The Anotomy Of Loneliness (34-64). New York: International Universities Press.

Seligman, M. E. (1998). Building Human Strength: Psychology's Forgotten Mission.

Seligman, M. E. (2006). Learned Optimism: How To Change Your Mind And Your Life. Vintage.

Seligman, M. E., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. American Psychologist, 55(1), 5-14.

Sezen, G. (2014). Öğretmenlerin İşle Bütünleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Sakarya Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı. Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı. Sakarya.

Smith, A. (2004). Ulusların Zenginliği. (Çeviri: Ayşe Yunus, Mehmet Bakırcı). İstanbul: Alan Yayıncılık.

Snyder, C. R. (1991). Hope For The Journey. Conference Of Cognitive Coping İn Families Who Have A Member With A Developmental Disability: Theoretical And, Emprical Implications And Directions. Kansas: Universty Of Kansas.

Snyder, C. R. (2000). Handbook Of Hope: Theory, Measures, And Applications. California: Academic Press

Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., ve Higgins, R. L. (1996). Development And Validation Of The State Hope Scale. Journal Of Personality And Social Psychology, 70(2), 321.

Sonderby, L. C. (2013). Loneliness: An İntegrative Approach. Journal of Integrated Social Sciences. 3(1): 1-29.

Stajkovic, A. ve Luthans, F. (1998). Social Cognitive Theory And Selfefficacy: Going Beyond Traditional Motivational And Behavioral Approaches. Organizational Dynamics. 26.4, 62–74.

Sullivan, H. S. (1953), "The Interpersonal Theory Of Psychiatry", New York, Ny: W. W. Norton And Company, (34-64), U.S.A.

Sümer, H. (2021). İlk ve Orta Öğretim Okul Yöneticilerinin Spora Yönelik Farkındalık Düzeylerinin İncelenmesi. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı. Rize.

Sweet, J. D. (2012). The Relationship Between Psychological Capital And Learning Organization Dimensions İn A Community Medical Center: An Exploratory Survey Research Study (Doctoral Dissertation, The George Washington University).

Şentuna M. (2013). Türk Antrenörlerinin Modern Olimpiyat Oyunları Hakkındaki Farkındalık Düzeylerinin Belirlenmesi. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 11 (1): 41-46.

Şimşek, M. ve Kadılar, C. (2010). "Türkiye'de Beşerî Sermaye, İhracat ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Nedensellik Analizi." C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 11(1), 115-140.

Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi. Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2004

Tabak, I. (2017). Duygusal İşçilik ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Tanrıseven, Ö. (2014). Yatılı Bölge Ortaokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Yalnızlık Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Erzurum il örneği). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Eğitim bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Taylor, S. E. ve Brown, J. D. (1994). Positive İllusions And Well-Being Revisited: Separating Fact From Fiction.

Taymaz, H. (2009). Okul Yönetimi. 9. Bs. Ankara: Pegem Akademi.

Tosunoğlu, H. (2021). İş-Aile Çatışmasının Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermaye ve İşkolikliğin Düzenleyici Rolü: Bir Alan Çalışması. Doktora Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Töremen, F. (2004). "İlköğretim Okullarının Sahip Oldukları Sosyal Sermaye Konusunda Öğretmen Görüşleri (Elâzığ İli Örneği)." XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi.

Tösten, R. ve Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 16(62), 867-889.

Türkoğlu, Ç. (2016). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Ortaokul Beden Eğitimi ve Spor Dersi Öğretim Programı Hakkındaki Farkındalık Durumlarının İncelenmesi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara.

Uslu, T., Özer, P. S., Şanlı, Z. G. ve Arat, M. (2011). Psikolojik Sermaye İş Tatmini ve İş Performansını Arttırır Mı? Kişi-Örgüt ve Kişi-İş Uyumunun Şartlı Değişken Olarak Rolü? 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı, 495-500.

Vatansever, Ö., M. (2018). Farkındalığı ile Denge ve Postür Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Programı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara.

Vrondou O., Krıemadıs T., Douvıs J. ve Leıvadı S. (2017). Athens 2004 Sponsorship Awareness Evaluation. Gymnasium Scientific Journal Of Education, Sports & Health, 15(1): 249-266.

Vural, C. ve Okan, İ. (2021). Sporda Bilinçli Farkındalık: Atıcılık Spor Branşları Üzerine Bir Araştırma. Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi, *4*(2), 265-273.

Weiss, R. S. (1973). Loneliness: The Experience Of Emotional And Social İsolation. Cambridge, Ma, Usa: Mıt Press.

Wright, S. L, Burt, C. D. B. ve Strongman, K. T. (2006). Loneliness İn The Workplace: Construct Definition And Scale Development. New Zealand Journal Of Psychology, 35 (2), 59-68.

Wright, S. L. (2005). Loneliness İn The Workplace. Unpublished Doctoral Dissertation. University Of Canterbury.

Yakut, S. ve Certel, H. (2016). Öğretmenlerde Yalnızlık Düzeyinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi, 6(1).

Yeşil, S., Yetiş, E. ve Telli, S. (2016). Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerinde Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması. International Journal Of Academic Values Studies, (2), 25-40.

Yetiş, E. (2016). Psikolojik Sermaye ve Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Çalışması. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldız, H. ve Örücü, E. (2016). Sağlık Sektörü Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, *14*(1), 269-285.

Yılmaz, K. ve Çokluk, B. Ö. (2008). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yeterlik İnançları. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 41 (2), 143-167.

Yurt, İ. (2021). Çalışanın Sahip Olduğu Pozitif Psikolojik Sermayenin Hizmet İnovasyonu Performansına ve Örgütsel Muhalefete Etkisi: Turizm Alanında Bir Uygulama (Doctoral Dissertation).

Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. Doğuş Üniversitesi Dergisi. 6 (2): 291-306.

Zeynel, E. (2018). Akademisyenlerde Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (31), 454-482.

Zilboorg, C. (1938). Loneliness. Atlantic Monthly, 161, 45-54.

ETİK KURUL KARARI

İÜC Tarih ve Sayı: 11.11.2021-234619

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : E-74555795-050.01.04-234619 11.11.2021
Konu : 2021/206 sayılı Etik Kurul Onayı

Sayın SİInan DEMİRCİ
İ.Ü.C Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

İlgi : 27.08.2021 tarihli, bila sayılı yazı

Yürütücülüğünü üstlendiğiniz ***"Spor Örgütlerinde Çalışanların Spor Farkındalıklarının Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Yaşamda Yalnızlık Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi"*** başlıklı ***"Yüksek Lisans Tezi"*** başvurunuz etik açıdan uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

COVİD-19 salgının Ülkemizde yayılması nedeniyle, Kurulumuz .09.09.2021 tarihinde on-lıne platformda gerçekleştirilen toplantısında yapılan değerlendirmeler sonucunda; elektronik belge sistemi (EBYS) ile uygunluğu bildirilen yazının ve eki formun ilgili makamlarca **"Etik Kurul Onayı"** belge olarak değerlendirilmesi hususunda;

Gereği için bilgilerinizi rica ederim

Prof. Dr. Selçuk HÜNERLİ
Başkan

Ek:1 Form

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSCREP3DC2 Pin Kodu :09152 Belge Takip Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-cerrahpasa-universitesi-ebys?eD=BSCREP3DC2&eS=234619

Adres:İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü, 34320 Avcılar-İstanbul
Telefon:0212 404 03 00 Faks:0212 404 07 01
Web:https://www.istanbulc.edu.tr
Kep Adresi:istanbulc@hs01.kep.tr

Bilgi için: Canan SÖNMEZTÜRK
Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ CERRAHPAŞA	**ON-LİNE PLATFORMDA DÜZENLENEN ONAY FORMU**

BAŞVURU BİLGİLERİ	Proje Başlığı	"Spor Örgütlerinde Çalışanların Spor Farkındalıklarının Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Yaşamda Yalnızlık Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi" başlıklı "Yüksek Lisans Tezi"	
	Proje Yürütücüsünün Ünvanı/Adı – Soyadı	Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Sinan DEMİRCİ	
KARAR BİLGİLERİ	**Toplantı Tarihi**	09.09.2021	
	Karar No	2021/206	
ETİK KURUL ÜYELERİ	**UNVANI / ADI / SOYADI**	**KURUMU**	**KATILIM DURUMU**
	Prof. Dr. Selçuk HÜNERLİ (Başkan)	İÜC Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi	**Katıldı.**
	Prof. Dr. Mehmet AÇIKALIN (Başkan Yardımcısı)	İÜC Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi	**Katıldı.**
	Prof. Dr. Fatma Yasemin KUTLU (Başkan Yardımcısı)	İÜC Florence Nigtingale Hemşirelik Fakültesi	**Katıldı.**
	Prof. Dr. Neşe KOCABAŞOĞLU	İÜC Cerrahpaşa Tıp Fakültesi	**Katıldı.**
	Prof. Dr. Hülya AŞKIN BALCI	İÜC Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	**Katıldı.**
	Prof. Dr. Behiye AKÇAY	İÜC Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi	**Katıldı.**
	Doç. Dr. Hanife Banu ATAMAN YANCI	İÜC Spor Bilimleri Fakültesi	**Katıldı.**

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI

SPOR ÖRGÜTLERİNDE ÇALIŞANLARIN SPOR FARKINDALIKLARININ PSİKOLOJİK SERMAYE İLE ÖRGÜTSEL YAŞAMDA YALNIZLIK DÜZEYLERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

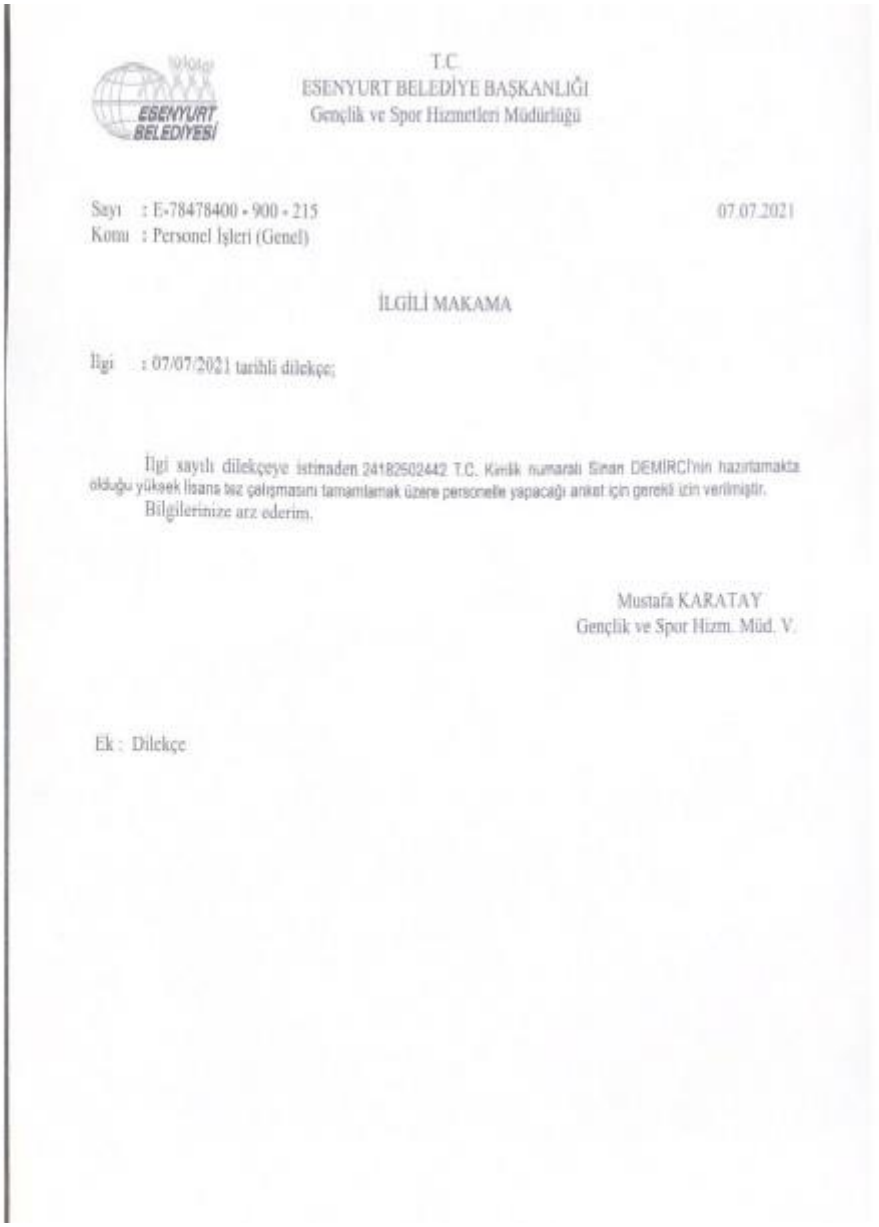
ORİJİNALLİK RAPORU

%20	%19	%5	%
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikerisim.gelisim.edu.tr İnternet Kaynağı	%4
2	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%2
3	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	%1
4	toad.halileksi.net İnternet Kaynağı	%1
5	burkonturizm.com İnternet Kaynağı	%1
6	nek.istanbul.edu.tr:4444 İnternet Kaynağı	%1
7	acikerisim.sakarya.edu.tr İnternet Kaynağı	%1
8	acikerisim.karabuk.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	%1

İZİN YAZISI



T.C
ESENYURT BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü

Sayı : E-78478400 - 900 - 215 07.07.2021
Konu : Personel İşleri (Genel)

İLGİLİ MAKAMA

İlgi : 07/07/2021 tarihli dilekçe;

İlgi sayılı dilekçeye istinaden 24182502442 T.C. Kimlik numaralı Sinan DEMİRCİ'nin hazırlamakta olduğu yüksek lisans tez çalışmasını tamamlamak üzere personelle yapacağı anket için gerekli izin verilmiştir.
Bilgilerinize arz ederim.

Mustafa KARATAY
Gençlik ve Spor Hizm. Müd. V.

Ek : Dilekçe

PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

		1	2	3	4	5	6
1	Çalıştığım işyerinde yöneticilerle yapılan toplantılarda kendi uzmanlık alanımla ilgili konuşurken kendime güvenirim.						
2	Çalıştığım işyerinin stratejilerinin belirlenmesi sürecine katkı sağlamada kendime güvenirim.						
3	İş arkadaşlarıma bir konu hakkında bilgi verirken kendime güvenirim.						
4	İşyerinde bir problemle karşılaştığımda üstesinden gelmek için birçok yol bulabilirim.						
5	Şu anda kendimi işte oldukça başarılı görüyorum.						
6	Çalıştığım işte hedeflerime ulaşmada birçok yol bulabilirim.						
7	Son zamanlarda kendim için belirlediğim iş hedeflerine ulaşıyorum.						
8	İşyerinde mecbur kaldığım durumlarda kendi kendime yetebilirim.						
9	İşyerinde karşılaştığım stresli durumların üstünde durmam.						
10	Daha önce birçok zorlukla karşılaştığım için işyerindeki zorlukların üstesinden gelebilirim.						
11	Yaptığım işle ilgili şeylerin hep iyi tarafından bakmaya çalışırım.						
12	Yaptığım işle alakalı gelecekte karşılaşacağım durumlarla ilgili iyimser düşünürüm.						

SPOR FARKINDALIĞI ÖLÇEĞİ

		1	2	3	4	5
1	Spora özgü terimler konusundaki bilgime güvenirim.					
2	Çocukların gelişimleri için sporun faydalı olduğunu düşünürüm.					
3	Spor olaylarını bir başka kişiyle tartışabilirim.					
4	Spor yapmak beni mutlu eder.					
5	Bir spor müsabakasında hakemin verdiği kararları yorumlayabilirim.					
6	Temel spor branşlarının oyun kuralları konusundaki bilgime güvenirim.					
7	Spor alanındaki gelişmeler dikkatimden kaçmaz.					
8	Sağlıklı kalmak için spor yapmanın faydalı olduğunu düşünürüm.					
9	Spor tarihindeki önemli olaylar hafızamda yer etmiştir.					
10	Spor medyasını günlük olarak takip etmeye çalışırım.					
11	Sporla ilgili ulusal/uluslararası kuruluşlara örnekler verebilirim.					
12	Sporda başarılı ülkeler dikkatimden kaçmaz.					
13	Spor, insanların yaşam kalitesinin artmasına katkı sağlar.					
14	Büyük spor organizasyonlarına örnekler verebilirim.					
15	Sporla ilgili bir haber duyduğumda o branşa özgü bilgiler kafamda canlanır.					
16	Spor tarihine damgasını vurmuş önemli sporcuları hatırlayabilirim.					
17	Spor yapan insanlara saygı duyarım.					
18	Temel spor branşlarının gereçlerinin özelliklerini tanımlayabilirim					
19	Spor camiası içinden beş kişinin adını hiç düşünmeden sayabilirim.					
20	Sporla ilgili kurumların işlevlerini temel düzeyde bilirim.					
21	Sporun stresi azaltmaya yardımcı olduğunu düşünürüm.					
22	Sporda merak ettiğim konular hakkında araştırma yapmaya çalışırım.					
23	Spor, farklı kültürden insanların kaynaşmalarını sağlayan bir araçtır.					
24	Spor programlarını izlerken seçici davranırım.					
25	İnsanlarla spor hakkında konuşmaktan keyif alırım.					
26	Spor yapmak için bir gerekçeye ihtiyacım olmaz.					
27	Sporun benim için ne anlama geldiğini yazılı olarak ifade edebilirim.					
28	Spor takımlarıyla özdeşleşmiş renkler hafızamda yer edinmiştir.					
29	Halka açık olan spor etkinliklerine katılmaya çalışırım.					
30	Sporun insanın sosyalleşmesine katkı sağladığını düşünürüm.					

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ÖLÇEĞİ

		1	2	3	4	5
1	İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.					
2	Çoğunlukla iş arkadaşlarımın bana mesafeli durduklarını hissediyorum.					
3	Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.					
4	Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.					
5	İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.					
6	Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir.					
7	İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.					
8	İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissederim.					
9	İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissederim.					
10	İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.					
11	İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.					
12	İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.					
13	İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.					
14	İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.					
15	Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim.					
16	İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.					