



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



ANKARA İLİNDEKİ PROFESYONEL KADIN VE ERKEK
FUTBOL TAKIMLARININ ÖZ-YETERLİK VE SARGINLIK
ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Faruk AYDIN

SPOR BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Doç. Dr. Hakan SUNAY

ANKARA

2018

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ANKARA İLİNDEKİ PROFESYONEL KADIN VE ERKEK
FUTBOL TAKIMLARININ ÖZ-YETERLİK VE SARGINLIK
ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Faruk AYDIN

SPOR BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Hakan SUNAY

ANKARA

2018

Etik Beyan

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,
Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum "Ankara İli Profesyonel Kadın ve Erkek Futbol Takımlarının Öz-Yeterlik ve Sargınlık Algıları Arasındaki İlişki" başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikri tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı: Faruk AYDIN

Tarih:

İmza:

KABUL VE ONAY

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Spor Bilimleri Anabilim Dalı'nda Faruk AYDIN tarafından hazırlanan "Ankara İli Profesyonel Kadın ve Erkek Futbol Takımlarının Öz-Yeterlik ve Sargınlık Algıları Arasındaki İlişki"adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından YÜKSEK LİSANS

TEZİ olarak OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU ile kabul/ret edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi

Doç. Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU

Gazi Üniversitesi

Jüri Başkanı

Doç. Dr. Hakan SUNAY

Ankara Üniversitesi

Jüri Üyesi

Yrd. Doç. Dr. Velittin BALCI

Ankara Üniversitesi

Jüri Üyesi

Tez hakkında alınan jüri kararı, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim kurulu tarafından onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mehmet AKAN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

İÇİNDEKİLER

Etik Beyan	ii
Kabul Ve Onay	iii
İçindekiler	iv
Önsöz	vi
Şekiller	vii
Çizelgeler	viii
Simgeler Ve Kısaltmalar	ix
1.GİRİŞ	1
1.1. Problemin Tanımı ve Önemi	1
1.2. Genel Bilgiler	7
1.3. Kuramsal Yaklaşımlar	9
1.3.1. Grup Sargınlığı	9
1.3.2. Öz Yeterlik	46
1.3.3. İlgili Araştırmalar	65
2. GEREÇ VE YÖNTEM	69
2.1. Araştırmanın Şekli	69
2.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Tarih	70
2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	70

2.4. Veri Toplama Araçları	71
2.5. Verilerin Analizi	72
3.BULGULAR	74
3.1. Geçerlik ve Güvenirlğe İlişkin Bulgular	74
3.2. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular	75
3.3. Hipotezlere İlişkin Bulgular	77
3.4.Verilerin Korelasyon Değerleri	82
4. TARTIŞMA	83
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	88
ÖZET	92
SUMMARY	93
KAYNAKLAR	94
EKLER	109
Ek-1. Grup Sargınlığı Ölçeği	109
Ek-2. Genelleştirilmiş Özyetki Beklentisi Ölçeği	111
ÖZGEÇMİŞ	112

ÖNSÖZ

Günümüzde futbol artık bir oyun olmaktan çıkmış ve endüstriyel sektör haline gelmiştir. Bu endüstriyel sektördeki futbol takımları sporcularının grup uyumu ve benlik algılarını tespit etmek için çeşitli çalışmalar yapılması gündeme gelmiştir.

Takımların sezon içerisinde oynadığı müsabakalar değerlendirildiğinde farklı zamanlarda takımda uyumsuzlukların bulunduğu ve sporcuların kendilerini tamamen gerçekleştiremediği gözlemlenmektedir. Bu çalışma takımlardaki uyum sorununu ve sporcuların kendilerini gerçekleştirme sorununu ele almıştır.

Yüksek lisans tezimin meydana getirilmesinde; çalışmanın fikri hazırlığında öneride bulunan Özer ÖZDEN' e bu konu üzerinde beni destekleyen ve tezimi yazım aşamasında yardımlarını esirgemeyen danışmanım Sayın Doç. Dr. Hakan SUNAY' a, Tezimin istatistiki analizlerinin yapılması ve yorumlanması sırasında benden yardımlarını esirgemeyen ve beni asla geri çevirmeyen hocam Öğr. Gör. Dr. Seçkin DOĞANER' e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Özellikle hayatımın her aşamasında olduğu gibi desteklerini ve güvenlerini esirgemeyen annem, babam, ablama ve tez çalışmasının ortaya çıkmasında emeği geçen bütün dostlarıma çok teşekkür ediyorum.

ŞEKİLLER

Şekil 1.1. Grup sargınlığının iki farklı güçler modeli (Kocaekşi, 2010).	18
Şekil 1.2. Carron'un spor takımları için kavramsal modeli	20
Şekil 1.3. GEQ için geliştirilen sargınlık modeli	26
Şekil 1.4. Öz-yeterlik inancının oluşumu	51

ÇİZELGELER

Çizelge 3.1. Ölçeklerin Alt Boyutlarına İlişkin İç Tutarlılık Katsayıları.	74
Çizelge 3.2. Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	75
Çizelge 3.3. İkili Gruplar İçin Mann Whitney U Testi Sonuçları (Cinsiyete Göre)	77
Çizelge 3.4. İkili Gruplar İçin Mann Whitney U Testi Sonuçları (Medeni Duruma Göre)	78
Çizelge 3.5. Kruskall Wallis Test İstatistiği Sonuçları (Yaş Değişkeni)	79
Çizelge 3.6. Kruskall Wallis Test İstatistiği Sonuçları (Eğitim Değişkeni)	80
Çizelge 3.7. Kruskall Wallis Test İstatistiği Sonuçları (Meslek Değişkeni)	81
Çizelge 3.8. Ölçek Korelasyon Değerleri	82

SİMGELER VE KISALTMALAR

Group Environment Questionnaire	GEQ
Major League Baseball	MLB
Mission, Assessment, Plan and Systematic Evaluation	MAPS
Genel Öz Yeterlik Ölçeği	GÖYÖ

1.GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımı ve Önemi

Gelişen dünyamızda futbol bir oyun olmaktan çıkmış ve endüstri haline gelmiştir. Bu endüstride takımlardaki sporcuların grup uyumu ve benlik algılarını tespit etmek için çeşitli çalışmalar yapılması gündeme gelmiştir.

Takım sporları üzerinde bir sezon boyunca oynanan maçlar değerlendirildiğinde sezon içerisinde farklı zamanlarda takımda uyumsuzlukların bulunduğu sporcuların kendilerini gruba uyumlu hissetmedikleri ya da kendilerini yeterli görmedikleri durumlarla karşılaşılabilir. Oyuncular bazen takım ile birlikte değil bağımsız bir şekilde hareket ederler. Bazı zamanlarda da bireysel refleks göstermeleri gerekirken takım bütünlüğünü önemseyerek yanlış reflekslerde bulunmaktadırlar. İşte tüm bütün bunların altında yatan sebeplerden birisi sporcuların kendilerini gerçekleştirme (öz-yeterlik) ve takım uyumu ilişkilerini sosyal psikoloji alanında olduğu gibi spor psikolojisinde de son yıllarda gündem olmuştur (Uysal, 2013; Şanlı, 2014).

Sporcuların bireysel performansları bilişsel, ruhsal, psikolojik ve sosyal özellikler ile ilişkilidir. Takım sporlarında yüksek performansın ortaya çıkması, sporcuların bireysel performanslarının takım ile uyumu sonucu ortaya çıkabilmektedir. Birbirinden farklı

birçok özelliklerin bir arada bulunduğu takımların gerçek anlamda bir takım oluşturabilmesi için uyum içerisinde olması şarttır.

Birden fazla sporcunun bir araya gelerek takım oluşturabilmesi için bireysel olarak aralarında bir etkileşim, bilgi alışverişi iletişim ve duygusal bir bağ olması gereklidir. Sayılan bu dört unsur ne kadar yoğun olursa grup dinamiği de o derece yüksek olması beklenmektedir. Büyükgebiz ve arkadaşları (2000) ise yaptıkları çalışmada ise grup davranışı ve kişiler arası etkileşimin örgüt davranışını etkileyen güçlü bir kuvvet olduğunu ifade etmiştir (Büyükgebiz vd., 2000).

Spor müsabakaları genellikle sonuçlar üzerinden değerlendirilmektedir. Ancak her bir müsabaka tek başına bir sonuç ifade etmemektedir. Takım performansı her bir karşılaşma için beklenen düzeye ulaşması takımın birlikte bir bütün içinde hareket etmesine bağlıdır. Sergilenen performansın sürdürülmesi ile ilgili yaklaşımların günümüzde yeniden ele alınması ile takım sargınlığı araştırmalarının arttığı görülmektedir.

Yine öz yeterlik inancının, insanların gerçekleştirdiği eylemlerinde belirleyici bir rol oynamasından dolayı belli bir alandaki yüksek ya da düşük öz yeterlik inancı, insanların değişik süreçlerdeki eylemlerini ve kararlarını etkilemektedir. Bu eylemler, bilişsel, güdüleyici, duyuşsal süreçlerle ya da diğer seçimlerle ilgili olabilir.

Bandura tarafından ortaya konulan sosyal bilişsel kurama göre, öz-yeterlik inancı bireyin yaptığı seçimlerin ve gerçekleştirdiği çabanın, zorluklarla mücadele azim ve

kararlılığının kaygı ve huzur derecesini etkilediği ortaya konulmuştur (Usher ve Pajares, 2008). Öz-yeterlik, bireyin gerekli olduğu anda ondan istenilen davranışları gerçekleştirmeye ilişkin kendisinde var olduğuna inandığı yeteneğe ilişkin inançtır (Bosscher ve Smit, 1998). Başka bir ifade ile öz-yeterlilik “bir eylemin planlanması, gerekli becerilerin farkında olunması ve organize edilmesi, engeller karşısında elde edilecek kazanımların hesaplanması sonucunda oluşan güdülenme düzeyi” gibi öğeleri içermektedir (Yıldırım ve İlhan, 2010).

Bandura (1997)’a göre öz-yeterlik kuramında, belirli bir davranış performansı ve sergilenen bu performansa ilişkin olarak başlangıçta var olan inançlar arasında güçlü ilişkilerin bulunduğunu belirtmiştir. Bandura’ya göre öz-yeterlik, bireyin karşılaştığı durumlar karşısında kendisinde bulunan yetkinlik inancıdır. Öz-yeterlik inançlarının, insanların katılmayı seçtikleri faaliyet türlerini, harcadıkları düzeyi ve zorlayıcı koşullar karşısında azim ve kararlılığını etkiler (Scherbaum, Cohen-Charash ve Kem, 2006).

Öz-yeterlilik “bireyin belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip, başarılı olarak yapma kapasitesi hakkında kendine ilişkin yargısı” olarak tanımlamıştır (Bandura 1997).

Öz-yeterlik inancının eski tecrübeler, yaşantılar ve deneyimler sonucu oluştuğu ileri sürülebilir (Yıldırım ve İlhan, 2010). Karşılaşılan durumlara göre ortaya konulan çabaların ve seçimlerin üzerine yoğunlaşan öz-yeterlik inancı takım sporlarında önemli bir yere sahiptir.

Sporcunun yapmış olduğu sporda başarılı olma konusundaki istek ve bu yöndeki eylemini ifade eden kendine güven spor alanındaki kişisel özellik olarak ölçülmektedir (Vealey, 1986). Sporda başarı gösteren sporcular hem kendilerinde var olan engelleri hemde çevreden gelen engelleri aşma konusunda içsel bir motivasyona sahiptirler (Bandura, 1997; akt. Feltz, Short ve Sullivan, 2008). Spor yaşamındaki memnuniyet ölçümleri ise duygusal yönü ağırlı olan bir değerlendirmedir (Nicholls, Polman ve Levy, 2012). Bu değerlendirme de sporcunun çeşitli özyeterliklerinden etkilenen özellikleri ölçülmektedir (Blecharz ve ark., 2014).

Spor bilimlerinde öz-yeterlik, “bir sporcunun, rekabet sırasında yeteneklerini en iyi şekilde yerine getirebileceğine, rakibin performansını aşmasına ve duyguları yönetebilmesi anlamına gelebilir.” (Feltz, Short ve Sullivan, 2008). Örneğin, zorlu bir futbol müsabakasında başarılı bir sporcunun ortaya koyduğu mücadele hırsları ve kendinden emin olmayan davranışları ile daha alt seviyede bir futbol maçında göstermiş olduğu kendine güveni ve emin bir şekilde ortaya koyduğu futbol oyunu değişkenlik gösterebilmektedir. Araştırmacılar bu durumu ortak etkinlik olarak adlandırmakta ve şöyle ifade etmektedir; “bireylerin ortak amaçlarına ulaşma konusundaki algılarını temsil eden ve diğer takımdan daha iyi olan özelliklerdir” (Myers, Payment ve Feltz, 2004). Kolektif (Ortak) yeterlik ise “belirli düzeylerde beceriler üretmek için gerekli eylem aşamalarını örgütleme ve yönetme yeteneklerine ilişkin grubun paylaşılmış inancı” olarak tanımlamıştır (Bandura, 1997). Kolektif yeterlik; etkileşim, eş güdüm ve sinerjik sosyal dinamikleri kapsar (Fernandez-Ballesteros ve ark., 2002; akt. Kurt T., 2012). Sporcuların bir müsabakada ya da toplam skorlar üzerinde takvim sonu başarısında arzulanan veya takım yöneticileri

tarafından ortaya konulan hedeflere ulaşma doğrultusunda ortaya koyacakları yeteneklere ilişkin inançları bu hedeflere ulaşma konusunda kullanacakları aracın önemli bileşenidir. Kolektif yeterlik takımında yer alan sporcuların bireysel olarak özyeterlik inançlarının toplamı değildir. Takımı başarıya oluşturacak ortak inanç sistemidir. Aynı hedefe ulaşma noktasındaki yetenekleri ortaya koyma noktasındaki takım inancıdır. Ortak etkinlik endeksleri, grup üyelerinin değerlendirmelerinin toplanmasıyla ya da toplu etkinliğin bireysel algılamaları kullanılarak geliştirilebilir. Spor bilimlerindeki öz-yeterlik araştırmalarının büyük bir çoğunluğu, özel olarak yalnızca spor ortamına atıfta bulunan talepleri yansıtan, alana özel öz-yeterlik üzerine yoğunlaşmıştır (Bandura, 2000).

Genel öz yeterlik bireylerin bir amaç doğrultusunda çeşitli zamanlarda ve farklı alanlarda uyguladığı davranışları açıklamaya çalışan ölçülebilir bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır (Chen, Gully ve Eden, 2001; akt. Aypay, 2010). Genel öz-yeterlik, bireyin kendi öz-yeterlik inançlarının bir başka türüdür. Genel öz-yeterlik, bireylerin karşılaştıkları zorluklar karşısında dayanma direnme ve üstesinden gelme kabiliyetleri hakkındaki inançlarıdır (Luszczynska, Scholz ve Schwarzer, 2005). En önemlisi, bu inanç engellerle karşılaşıldığında üstesinden gelme konusunda bireyi cesaretlendirmektedir (Luszczynska, Gutierrez-Dona ve Schwarzer, 2005). Genel öz-yeterlik inançları spor araştırmalarında nadiren incelenmektedir. (Feltz, Short ve Sullivan, 2008). Barling ve Abel (1983) Tenisçilerde Öz-Yeterlik İnançları ve Tenis Performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Başoğlu (2017)'de yapmış olduğu Grekoromen Yıldız Erkek Güreş Milli Takım oyuncularının başarı algısı ve öz yeterlilik düzeylerini oyuncuların şampiyonaya katılma durumu, baba eğitim durumu

ve aile aylık gelirini içeren sosyo-demografik özellikleri kapsamında incelemiştir. Chase (1999)'da Beden Eğitimi ve Sporda Öz-Yeterliliğin Kaynakları çalışmasında, çocukların ve ergenlerin beden eğitimi ve sporda öz yeterlik kaynaklarının seçimini ve kaynaklardaki yaş farkı farklılıklarını incelemiştir.

Takım sporlarında grup sargınlığının ve öz yeterliğin arasındaki ilişkinin ortaya konulması takım bütünlüğünün ve grup dinamiğinin sağlanması açısından önem arz etmektedir.

Nicel veriler analiz edildiği araştırmalar alanyazında bulunmaktadır. Bu çalışmada farklı bir bakış açısı içerisinde uyum ve öz-yeterlik konusunda nicel veriler analiz edilecektir.

Grup sargınlığı alanyazında grup/takım bütünlüğü, grup/takım kaynaşması, grup/takım dinamiği şeklinde yer almaktadır. Bu çalışmada grup sargınlığı şeklinde ele alınacaktır.

Bu çalışma ile kadın ve erkek futbolcuların öz-yeterlik ve sargınlık algılarının kişisel niteliklerine göre incelenmesi amaçlanmıştır.

Problem Cümlesi:

Futbolcuların öz-yeterlik ve sargınlık algıları arasında (cinsiyet, meslek, medeni durum, yaş ve eğitim düzeyi vb.) kişisel niteliklerine göre anlamlı bir fark var mıdır?

Alt Problemler:

1-Futbolcuların sargınlık algılarına ilişkin görüşleri arasında;

- cinsiyetlerine,
- eğitim durumlarına,
- medeni durumlarına,
- mesleklerine,
- yaşlarına göre fark var mıdır?

2-Futbolcular öz-yeterlik algılarına ilişkin görüşleri arasında;

- cinsiyetlerine,
- eğitim durumlarına,
- medeni durumlarına,
- mesleklerine,
- yaşlarına göre fark var mıdır?

Hipotezler:

(H0): Futbolcuların öz-yeterlikleri ve sargınlık algıları arasında (cinsiyet, meslek, medeni durum, yaş ve eğitim düzeyi vb.) kişisel niteliklerine göre anlamlı bir fark yoktur.

(H1): Futbolcuların öz-yeterlik ve sargınlık algıları arasında (cinsiyet, meslek, medeni durum, yaş ve eğitim düzeyi vb.) kişisel niteliklerine göre anlamlı bir fark vardır.

1.2. Genel Bilgiler

Yapılan her türlü spor oyununda bireyin tek başına çalışması ile grup olarak çalışması arasında büyük bir farklılığın bulunduğu takım veya grup halinde yapılan çalışmaların bireysel çalışmalara göre daha etkili olduğu spor araştırmacıları tarafından kabul

görmektedir. Bireylerin birlikte hareket ederek kolektif bir güç oluşturacağı başka bir ifade ile bütünün parçalarından daha büyük olduğu görüşü herkes tarafından kabul görmeye birlikte spor antrenörleri, spor bilimciler ve spor oyuncuları tarafından benimsenmiş bir düşüncedir. Bu bahsedilen kolektif güç takım/grup bütünlüğü/sargınlığı olarak ifade edilmektedir (Cox, 2007). Sargınlık bir grubun/takımın ortak amaçlar etrafında bir araya gelen topluluğun bu amaçlar etrafında birbirlerine kenetlenme durumunu yansıtan süreci ifade etmektedir (Carron, 1987). Bu nedenle sargınlığın ortak bir amaç ile bir araya gelen toplulukların özellikle spor takımlarında takım performansının yükselmesinde önemli bir unsur olduğu ve spor antrenörlerinin takım sargınlığını arttırmayı önceliklendirdikleri bilinmektedir (Bloom, Stevens ve Wickwire, 2003). Spor psikolojisi alanyazınında takım performansı ve sargınlık arasında var olan ilişkiler yaklaşık 30 yılı aşkın bir süredir ele alınan bir araştırma konusudur. Carron ve arkadaşları bu alanda kendilerinden önce yapılmış olan araştırmaları bir meta analiz çalışmasında ele almış ve 46 öncül çalışmayı incelemiştir. Yapılan bu araştırma sonucunda performans ile sargınlık arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuştur (Carron ve ark., 2002). Bu çalışma sonrası sosyal psikoloji alanında ve özellikle spor psikolojisi alanında sargınlık üzerine yapılan çalışmalar hız kazanmıştır ve günümüzde de bu yönde çalışmalar yapılmaktadır.

Sargınlığın olumlu yönde geliştirilmesi ve arttırılması “takım oluşturma” adı verilen bir süreç ile başarıya ulaştırılabilir (Senecal, Loughhead ve Bloom, 2008). Newman, takım oluşturmaya şu şekilde açıklamaktadır; “birlik ve sargınlığın artmasını

destekleyen, takımın birlikte daha etkili, düzenli ve sorunsuz çalışmasını sağlayan bir işlemdir” (Newman, 1984).

Bu nedenle takım oluşturma stratejileri sargınlığın artırılması amacıyla grup faaliyetlerini yükseltilmesi çabalarına yön veren süreçler olarak tasarlanmaktadır (Carron, Spink ve Prapavessis 1997). Spink ve Carron, sargınlığın artırılmasında etkin olan etmenlere ilişkin bir model geliştirmişlerdir. Lineer yapıda olan bu modelde girdi, işlem ve çıktı şeklinde bir fonksiyondur. Girdi olarak takımın yapısı ve çevresi ele alınmaktadır. Takım hedefleri, takım içi fedakarlıklar ve liderlik mücadelesi ile takıma ait normların işlemleri oluşturduğu ve çıktı olarak da takım/grup sargınlığının gerçekleştiği varsayımına dayanan bu model alanyazında çokça tartışılmıştır (Carron ve Spink, 1993).

1.3. Kuramsal Yaklaşımlar

1.3.1. Grup Sargınlığı

Cohesion (sargınlık) terimi latince “cohaesus”tan (parçalanmak ya da birleşmek) türetilen “birbirine kenetlenmek, sıkı bir bağ oluşturmak” anlamlarına gelmektedir (Dion, 2000). Sargınlık ile ilgili yapılan deneysel araştırmalar, "üyeler arasında grup halinde kalmalarını sağlamak için harekete geçirmek” amacına uygun ilk olarak 1940-1950 yılları arasında yapılmıştır (Festinger, Schachter ve Back, 1950). Sargınlığın tanımı, 1965 yılında Lott ve Lott'un, gruba bireyler arası etkileşimi teşvik eden itici

güç olarak tanımlamasıyla oluşturulmuştur. Lott ve Lott'un araştırması aynı grup üyelerinin gruba karşı uyumunu sağlamanın belirleyici bir özelliği olarak görülmüştür (Lott ve Lott, 1966). Böylece, Cartwright'ın aktardığına göre üyelerin grup çalışmasına atıfta bulunması ben yerine biz tanımını kullanması (Cartwright, 1968, s.70'den akt. Turnman, 2003) temelinde grubun ihtiyaçlarını karşılayan ortak hedefler peşinde koşularak, sorumlulukların paylaşılmasıdır (Carron ve Prapavessis 1997).

Sargınlık üzerine yapılan çalışmalarda 1980-1990 yılları arasında bir değişim yaşanmıştır. Hem bireysel hem de grup düzeyinde uyumluluğu araştıran çok boyutlu modeller geliştirilmiştir (Spink ve ark., 2004). Carron ve arkadaşları (1985), mevcut modeli spor bilimlerinde tercih ederek, Grup Çevre Anketi (GEQ) aracılığıyla uyumluluğu operasyonel hale getirmiştir (Carron, Widmeyer ve Brawley, 1985). Carron'a (1982) göre, grup bağlılığı "bir grubun birbirine bağlılık eğiliminde yansıttığı hedefler ve bu hedefler doğrultusunda birleştiği dinamik bir süreç" dir. Uyum, karşılıklı hedeflerin peşinde grupları bir araya getiren güçlü bir yapıdır (Murray, 2006). Grup içinde güçlü bir uyum anlayışı hissetmek hem sosyal hem de duygusal ihtiyaçları karşılamaktadır. Bu, kaygı ve depresyona karşı koruyucu bir faktör olarak aidiyet duygusu verir (Hanton, Fletcher ve Coughlan 2005), grup bağlılığı, kendine güven duygusunu geliştirir, (Terry, Carron, Spink, Lane, Jones ve Hall, 2000) ve benlik saygısı düzeylerini artırır (Lowther ve Lane, 2002). Buna ek olarak, yüksek grup bağlılığı, önemli bir oyunun kaybedilmesi veya kişisel performansın zayıf olmasının duygusal etkisini nötralize (etkisiz hale getirme) edebilir. (Carron ve Prapaveiss, 1997). Carron'un (1982) modeli, sargınlık yapısının çok boyutlu yapısını vurgulayan teoriye dayalı bir kavramlaştırmadır (Williams ve Mutrie, 2008).

Bu çerçevede, bütünleşme, grup üyelerinin duygusal gereksinimlerini yerine getiren amaçların kolektif bir şekilde birleşerek grubun oluşmasına yol açan dinamik bir ilerleme olarak işlerlik kazanmaktadır (Murray, 2006). Bu durum bir bütün olarak grubu sosyal bir bağ ile birbirine bağlayan ve tüm grup tarafından üstlenilen dinamik bir süreç halini almaktadır (Terry, 2004).

Gruba ait olma motivasyonu, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde anlattığı şekilde evrensel bir insan ihtiyacı olan ait olma ihtiyacı ile yönlendirilmektedir (Feltz ve ark., 2001).

Grup sarginlığı özünde, bireylerin sosyal ve duygusal gereksinimleri karşılayan karşılıklı olarak bireylerin ödüllendirici etkileşimlere katılmalarını sağlayan uygun bir çerçeve sunmaktadır (Carron ve Brawley, 2000; Lane ve Chapelle, 2001).

Son yıllarda grup sarginlığı, spor psikolojisi içerisinde önemli bir dikkat toplamıştır (Hanton, Neil ve Mellalieu, 2008; Uysal, 2013; Şanlı, 2014). Birçok sporcu ve antrenör tarafından ortak bir inanç paylaşılmış olup, artan bir bütünlük, takım verimliliğini artıran ekip birliğini sağlamlaştırıcı rolü üzerinde durmuşlardır (Carron Bray ve Eys 2002). Silva'nın (1982) yürüttüğü ulusal bir araştırmada bu iddia deneysel bir şekilde irdelenmiştir. Spor antrenörlerinin birincil hedefinin yüksek düzeyde uyum sağlayan takımlar oluşturmak olduğunu ortaya koymuştur.

Ayrıca sarginlık grup performansı ile de ilişki kurulan önemli bir kavramdır. Bu kavram birçok araştırmacı tarafından çok boyutlu dinamik bir süreç olarak ele

alınmaktadır (Brawley, Carron ve Widmeyer 1987; Carron, 1982; Carron ve Brawley 2000). Grup üyeleri ortak grup amaçları etrafında birleşerek bir görev dağılımının sorumluluğunu üstlenirler. Böylece, Carron ve arkadaşlarının modelinde belirtildiği üzere sargın gruplarda üyeler, sargın olmayan gruplarla karşılaştırıldığında, grup normlarına daha fazla uyma eğilimindedirler. Bu eğilim kısmen sargın gruplarda üyelerin grup normlarına uymaları için diğer üyelere daha fazla baskı yapmalarından kaynaklanabilir.

Sargın grup veya takımlarda grup veya takım üyeleri karşılaştıkları olumsuz durumlar için grubu veya takımı ve diğer üyeleri daha az suçlama eğilimindedirler. Elde edilen başarıları ise daha çok takıma veya gruba yüklerler ve başarısızlıkların sorumluluğunu üstlenmeye ya da dışsal nedenlere yüklemeye çalışırlar. Sargın olmayan takım veya gruplarda ise üyeler karşılaştıkları her türlü başarısızlığı kendinden başkasına veya takıma yüklerler (Howell ve Dipboye, 1986, akt. Öcel ve Aydın, 2006). Sonuç olarak grup sargınlığı yukarıda aktarılan bilgilere göre grup ve takım performansını olumlu yönde etkilediği bilinen bir gerçektir. Bununla birlikte sargınlık ile performans arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda takım performansına etki eden faktörlerin grup sargınlığından kaynaklanıp kaynaklanmadığı konusunda farklı bilgiler mevcuttur (Öcel ve Aydın, 2006).

Howell ve Dipboye (1986) “sargınlık-performans ilişkisi”ni inceleyen araştırmalardan elde edilen bulguların tutarsız olmasının kısmen grupların performansa ilişkin normlarının farklılık göstermesinden kaynaklanabileceğini öne sürmektedirler (Öcel ve Aydın, 2006).

Daha önce belirtildiği gibi, sargın gruplarda üyeler grup normlarına daha fazla uyma eğilimindedirler. Bu nedenle, grup normları daha fazla üretimi ya da daha iyi performansı öngördüğü takdirde sargın gruplar daha iyi performans gösterecek, normların bunun aksini öngördüğü durumlarda ise performansları sargın olmayan gruplardan farklı olmayacak ya da sargın olmayan gruplardan daha kötü olacaktır.

Diğer bir grup araştırmacı, sargınlık-performans ilişkisi konusunda yapılan araştırmalardan çelişkili bulgular elde edilmesini, sargınlığın performans üzerindeki etkisinin grubun yaptığı görevin niteliğine bağlı olarak değişmesi ile açıklamaktadır (Howell ve Dipboye, 1986; Zaccaro ve Lowe, 1988; Williams ve Widmeyer, 1991; Matheson ve Mathes, 1997; Dyaram ve Kamalanabhan, 2005). Grup üyelerinin daha fazla etkileşimini, iletişim halinde olmalarını, karşılıklı olarak birbirlerini izlemelerini ve birbirlerine bağlı hareket etmelerini gerektiren görevlerde grup üyeleri arasındaki sosyal sargınlık görev sargınlığından daha fazla olacaktır. Stogdill (1972) de sargınlık ile performans arasındaki ilişki konusunda yapılan araştırmaları gözden geçirdiği bir alanyazın taramasında, sargınlık ile performans arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu gösteren araştırma sayısı kadar, ilişki olmadığını ya da negatif bir ilişki bulunduğunu gösteren araştırma olduğu sonucuna varmıştır.

1950’lerde Festinger, Schacter ve Back sargınlığı “bireylerin üyesi oldukları grupların içerisinde kalmalarını sağlayan güçlerin toplamı olarak” tanımlamışlardır. Bu yazarlar üyelerin grup içerisinde kalmalarını sağlayan iki farklı güç olduğuna inanmaktadırlar. Birinci sınıf güçlerde, grubun çekiciliği (attractiveness of the group) ki bu bireyin grubun diğer üyeleri ile kişiler arası etkileşim arzusunu ve grup aktivitelerine katılma arzusunu

belirtir. İkinci sınıf güçlerde, kontrol anlamına gelir ki bir üye gruba üye olmakla ilgili yarar sağlayabilir. Örneğin, üst sıralarda yer alan futbol takımında oynuyor olmak bir sporcunun seçmelerde tanınmasını ve değerlendirilmesini artırabilir.

1950'den beri grup sargınlığının bir kaç farklı tanımı önerilse de Carron, Brawley ve Widmeyer (1998) önerdiği ve daha sonra Carron ve Eys (2012) tarafından yenilenen tanımın en kapsamlısı olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle Carron ve meslektaşları sargınlığı "grupların birlikte kalma eğilimlerini yansıtan dinamik bir süreç ve üyelerin duygusal ihtiyaçlarının karşılanması için ve/ya da birlikte kalmak için bir araç olarak tanımlanır. Bu kavramda altı çizilmesi gereken yer sargınlık çok boyutlu (bir grup niçin birlikte kalır pek çok faktör bununla ilgilidir), araçsaldır (gruplar bir amaç için yaratılır) ve duygusaldır (üyelerin sosyal etkileşimi grup üyeleri arasında duyguları üretir). Çok boyutlu olarak bahsedilen sargınlık tanımına göre sargınlık görev ve sosyal boyutların bir bileşenidir. Görev sargınlığı ortak amaçları başarmak için grup üyelerinin birlikte çalışma derecelerini belirtir. Sporda genel amaç kazanmak ya da şampiyon olmaktır ki bu takımların uyumlu (koordineli) çabasına ya da takım çalışmasına bağlıdır. Diğer yandan sosyal sargınlık takım üyelerinin birbirlerini sevmesini ve birbirlerine eşlik etme derecelerini anlatır. Sosyal sargınlık sık sık kişiler arası çekicilik olarak kıyaslanır. Örneğin, bir egzersiz sınıfında, sosyal sargınlığın arttığı gruplarda egzersiz programına bağlılığın da arttığı gösterilmiştir (Spink ve Carron, 1992).

Görev sargınlığı grup üyelerinin ortak amaç ve görevlerini başarmak için birlikte çalışmalarını ifade eder oysa sosyal sargınlık grup üyelerinin birbirleri arasındaki kişiler arası çekiciliği gösterir (Weinberg ve Gould, 2014).

Görev ve sosyal sargınlık arasındaki bu fark takımların çatışmaların üstesinden gelmede nasıl başarılı olduklarını açıklamada yardımcı olur. Örneğin, 1970 ve 1980'lerde New York Yankess ve Oakland Athletics ile 2000'lerin başında Los Angeles Lakers takımları kesinlikle sosyal sargınlıkları düşük çıkmıştır (takım üyeleri kavgalıdır, gruplar oluşmuştur ve karşılıklı kötü sözler söylemişlerdir). Bununla birlikte Dünya Şampiyonası ya da NBA Şampiyonluğunu kazanmak istediklerinde açıkça yüksek derecede görev sargınlığı göstermişlerdir (Weinberg ve Gould, 2014, akt. Şahin ve Koruç)..

Reggie Jackson menajer Billy Martin ile geçinmezse ya da Kobe Bryant ile Shaquille O'Neal ile geçinmezse bu önemli değildir çünkü onlar kazanma amacını paylaşmışlardır. Etkili birlikte çalışma açısından, beyzbol takımlarının saha da harika sargınlıkları vardır ve iki kişilik oyun oynanmaktadır, defansif bir taktik olan hit cutoff oynayan oyuncular diğer takımlar kadar ya da diğer tüm takımlardan daha fazla koşmuşlardır (Weinberg ve Gould, 2014, akt. Şahin ve Koruç).

Benzer şekilde Lakers kişisel farklılıklara rağmen saha da birlikte çalışmışlardır (ör. adam değişimi, perdeleme yapma, paslaşma). Takım sporlarında, bağlılık, bir birlik olmanın alanda başarı ile ilgili olduğunu ortaya koyan kesin örnekler vardır. Ağırlıklı olarak kendi kişisel başarıları ile tanınan Harika Babe Ruth sargınlık hakkında der ki: "Bir takımın tüm başarısını belirlemenin yoludur. Bireysel starlardan oluşan harika bir

grubunuz olabilir fakat eğer birlikte oynamazlarsa kulüp bir kuruluş etmeyecektir.” Pittsburgh Pirates, 1979 Dünya Serisini kazandıklarında, takımın parolası “ Biz bir Aileyiz”dir ve oyunculara başarılarını ortak bir amaç doğrultusunda geçinmenin ve birlikte çalışma yetenekleri olduğunu önerir. 1994’te hokey oyuncusu süper star Mark Messier kendi kişisel istatistiklerinden daha çok kazanmak için New York Rangers’ın takım amaçlarına odaklanmıştır.

2004’te Detroit Pistons, Ulusal Basketbol Liginin (NBA) kazanırken oyuncular takım başarısı için kişisel başarılarından vazgeçerek Koç Larry Brown’un öngördüğü sistem üzerinden oynayarak şampiyon olmuşlardır. (Benzer şekilde, 2005’te de finale ulaşmışlar fakat San Antonio Spurs’a kaybetmişlerdir ki onlar çok sıkı bir ekiptir). The Boston Red Sox “laneti” sona erdirmiş ve 2004’te bağlı bir birim olarak Dünya Serisini kazanmışlardır. 2008’deki Avrupa Futbol Şampiyonasını kazandıktan sonra, İspanyolların Futbol koçu Vicente Del Bosque demiştir ki, “İspanyol futbolunun daha önce hiç yaşamadığı anları yaşamak bizim en çok keyif aldığımız zamanlardır. Ben bu takımın en başarılı zamanlarının tarihi ve takım sargınlığı hakkında açıklama yapmak istiyorum.” Sargin birlik kavramı sadece takım sporları için bahsedilen bir kavram değildir. Örneğin, Darren Clarke 2004’teki Avrupa Ryder Cupta golf takımının zaferi ile ilgili “takım gibi oynadık, takım gibi yemek yedik, takım gibi konuştuk ve takım gibi kazandık. Benim üçüncü Ryder Cup deneyimimde bu haftaki takım ruhu en iyisiydi (www.rydercup.com Erişim tarihi:10/12/2017).

Her ne kadar egzersiz ya da aerobik liderleri gibi diğer spor ve egzersiz profesyonelleri medyada çok az dikkat etseler de takım sargınlığını oluşturmayı denemektedirler. Bu

ruhu özendirmenin amacı egzersiz bağlılığını artırmak olabilir çünkü bu tür programların temel amacı egzersiz programlarında bağlılığı özendirmek ve yaşam boyu sağlıklı bir hayat stiline özendirmektir.

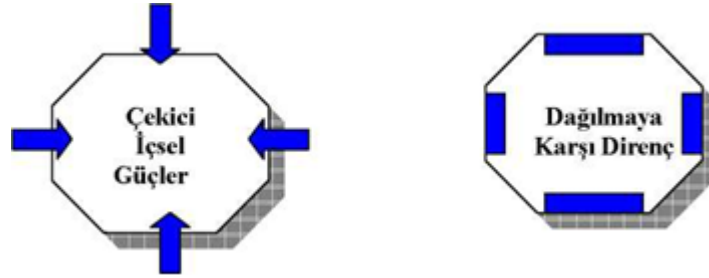
1.3.1.1. Grup Sargınlığının Doğası

Sargınlık sosyal psikoloji başta olmak üzere psikolojinin çeşitli alt dallarında uzun yıllardan beri çalışılmakta olan bir konudur. Örgütsel davranış, örgüt psikolojisi, askeri ve spor psikolojisi üzerinde de yoğun çalışmalar yürütülen bir konudur. Her bir alan sargınlığa farklı bir tanımlama getirirse de benzer ifadelerle açıklanmıştır. Goodman ve diğerleri (Goodman, Ravlin ve Schminke, 1987), sargınlığı “üyelerin grubun görevlerine bağlanmaları” şeklinde tanımlarken Piper ve diğerleri (Piper, Marrache, Lacroix, Richardsen ve Jones 1983) “gruba bağlanım” şeklinde kavramlaştırmıştır. Festinger ve arkadaşları tarafından yapılan tanımlamada sargınlık; “grup üyelerinin grupta kalmalarını sağlayan güçlere verilen addır” şeklinde ifade edilmiştir (Festinger, Schacter ve Back, 1963, akt. Kocaekşi, 2010).

Güçler modeli şeklinde alanyazında yer alan bu tanıma benzer bir tanımlamayı Gross ve Martin “grubun dağılmasına yönelik güçlere karşı grup üyelerin grup bütünlüğü yönünde hareket etmesidir” şeklinde ifade etmiştir (Gross ve Martin, 1952).

Burada değinilen güçler kavramı takımın huzurunu kaçıran herhangi bir durum ve olgudur. Mağlubiyet, takım üyelerinin bireysel tartışma ve anlaşmazlıkları takım dışı olumsuz yaklaşımlar gibi takımın karşılaşmış olduğu güç durumları ifade etmektedir.

Takım sargınlığı yüksek ise takımın olumsuzluklara karşı direncinin de yüksek olacağı beklenmelidir. Zorluklara direnç gösterdikçe de sargınlığı artacaktır.



Şekil 1.1.Grup sargınlığının iki farklı güçler modeli (Festinger, Schacter ve Back, 1963, akt.Kocaekşi, 2010).

Bu model dışında da sargınlık tanımları yapılmıştır. Ancak en gerçekçi ve idealist tanımı diğer kuramcılar tarafından da genel kabul gören sargınlık; “grup üyelerinin duygusal gereksinimlerinin, araçsal gereksinimlerinin karşılanma derecesinden etkilenen, grubun birbirine yapışmasını ve birleşmesini sağlayan dinamik bir süreçtir” şeklinde tanımlanmaktadır (Cota, Evans, Dion, Killik ve Longman, 1995, akt. Kocaekşi, 2010). Ayrıca, bu tanıma göre sargınlık görev bileşimleri (görev sargınlığı) ve sosyal boyut (sosyal sargınlık) şeklinde iki ayrı kavram üzerinden de incelenebilir hale getirilmiştir. Görev sargınlığı, takım üyelerinin yarışma kazanmak ya da şampiyon olmak gibi ortak bir amacı başarabilme çabasını belirtirken, sosyal sargınlık ise takım üyelerinin birbirlerinden ne kadar hoşlandıklarını veya sosyal çevrede birbirleriyle ne derecede yakınlık kurabildiklerini ifade etmektedir.

Bu tanımı değerli kılan asıl unsur; sargınlığın çok boyutlu oluşu, dinamik oluşu, amaca (araçsal) yönelik oluşu ve etkileşim içerdiği şeklindeki dört ana ögesini vurgulamasıdır. Böylece, sargınlığa ilişkin bu dört ana ögeyi açıklamak, sargınlığı

daha derinlemesine anlayabilmek için avantaj sağlar (Carron, ve Hausenblas, 1998, akt. Kocaekşi, 2010).

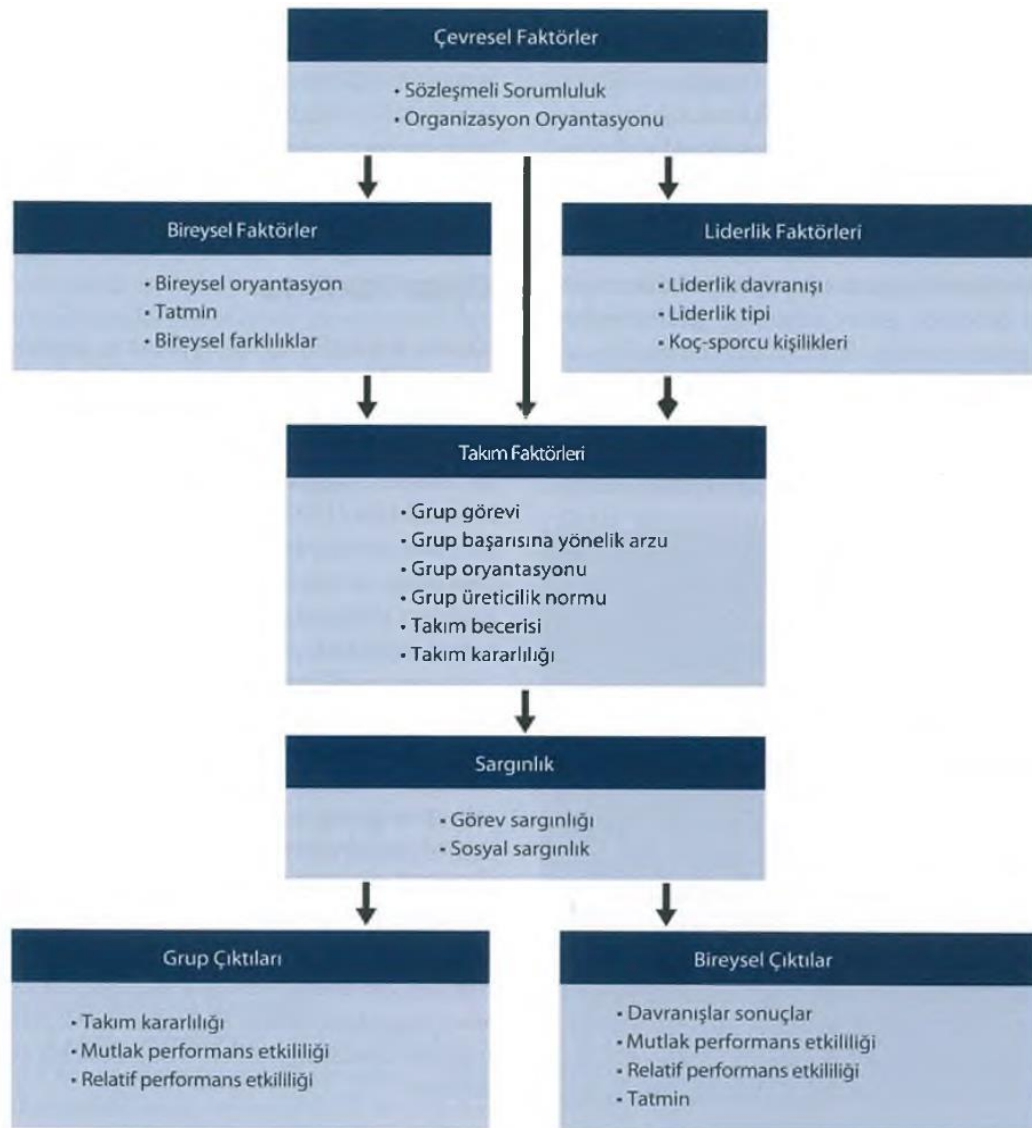
1. Sargınlık çok boyutludur: Bir takımın bütünlüğünü ve takım üyelerinin birbirine kenetlenmesini sağlayan birçok faktör vardır. Bu faktörler takımdan takıma değişiklik gösterebilmektedir. Sosyal olarak sargın takımlarda görev sargınlığı bazen oluşmakta bazen de oluşmamaktadır.
2. Sargınlık dinamikdir: Sargınlık durağan değil dinamik bir kavramdır. Takımın sargınlığı zaman, durum ve olaylar karşısında farklı boyutlarda sargın olabilir.
3. Sargınlık amaçlıdır: İster bir spor grubu olsun, isterse de bir sosyal grup olsun; kurulmuş olan her grubun bir kurulma amacı vardır ve bu amaç ne olursa olsun kurulan gruplar üyelerine daima maddesel çıkarlar sağlar .
4. Sargınlık etkileşimi gerektirir: Görev odaklı kurulmuş bir grupta bile, üyelerin göreve yönelik amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için birbirleriyle iletişim kurmaları gerekmektedir. Dolayısıyla, her grupta farklı düzeylerde de olsa zorunlu olarak kurulan bu iletişim, beraberinde etkileşimi getirir. (Carron ve Hausenblas, 1998, akt. Kocaekşi, 2010).

Bununla birlikte yapılan sporun türü de takım içerisindeki sargınlığı doğrudan etkilemektedir. Basketbol ya da futbol gibi etkileşim gerektiren takım sporlarında takımın toplam performansı için sporcuların birbirleriyle yardımlaşmaları ve etkileşim içerisine girmeleri gerekirken; atıcılık ya da yüzme gibi bireysel sporlarda ise takımın toplam performansı için sporcuların bireysel performanslarını ortaya koymaları gerekmektedir (Carron, Bray ve Eys, 2002).

1.3.1.2. Grup Sargınlığının Kavramsal Modeli

Carron ve arkadaşlarının (1998) egzersiz ve spor ortamları için yaptıkları grup sargınlığı tanımı Festinger ve arkadaşlarının (1950) önerdikleri tanımdan daha

yararlıdır çünkü o tanım sargınlığın görev sosyal yönlerine de hitap eder. Carron (1982) ayrıca egzersiz ve spor ortamları ile sistematik çalışan uyumlu kavramsal bir sistem geliştirmiştir (Şekil 1.2). Carron'ın modelinde spor ve egzersiz ortamlarındaki sargınlığın gelişimini etkileyen faktörler ya da dört önemli öncülleri: çevresel, kişisel, liderlik ve takım faktörleridir.



Şekil 1.2.Carron'un spor takımları için kavramsal modeli

Kaynak: Gould ve Weinberg (2015). Spor ve Egzersiz Psikolojisinin Temelleri çev. Şahin ve Kuruç 4.

Baskıdan çeviri. Ankara: Nobel Yayıncılık

1.3.1.3. Grup Sargınlığının İlişkili Olduğu Faktörler

1.3.1.3.1. Çevresel faktörler

Çevresel faktörler, en genel ve dolaylı olarak grubun birlikte kalmasını sağlayan normatif güçleri gösterir.

Çevresel faktörler şunları sunar; örneğin, oyuncuların yönetimle yaptıkları sözleşmeler, burs alan sporcular, aile üyelerinin sporculardan beklentileri, var olan coğrafi kısıtlamalar (örneğin: Yaşadığın yere bağlı olarak oynamak zorunda olduğun belirli bir lise takımı) gençlik spor oyunlarında düzenlenmiş en az oynama süresini belirtmek ve sınırlarındaki egzersiz için ekstra ücret ödemek. Bu etkenler her ne kadar bir grubu bir arada tutsa da yaş, yakınlık, ya da uygunluk şartları gibi diğer faktörler de önemli bir rol oynayabilir. Örneğin, bireylerin birbirlerine yakın olmaları grup gelişimine özendirmek için etkileşim ve iletişim fırsatı sunar. Ek olarak, grubun büyüklüğü de sargınlığı etkiler: küçük gruplar büyük gruplardan daha sargılıdırlar (Carron ve Spink, 1995; Mullen ve Cooper, 1994). Ayrıca müsabaka seviyesi de sargınlığı etkiler görünmektedir: Lise takımları üniversite takımlarından daha sargındırlar (Granito ve Rainey, 1988).

1.3.1.3.2. Kişisel faktörler

Kişisel faktörler grup üyelerinin kişisel özelliklerini gösterir. Her ne kadar durumsal faktörler lig de yer alan tüm takımlara genellikle oldukça sabit şekilde uygulanırsa da

kişisel faktörler de oldukça farklı varyasyonlar oluşur. Araştırmayı kolaylaştırmak için Carron ve Hausenblass (1988) bu kişisel faktörleri üç kategoride sınırlanmışlardır: demokratik tutumlar (örneğin: Üyelerin benzerliği ve cinsiyeti) bilişler ve motivler (ör. Sorumlulukları yükleme ve kaygı) ve davranışlar (bağlılık ve sosyal aylaklık). Carron ve Dennis (2001) spor takımlarında hem görev hem sosyal sargınlık gelişimi ile ilgili en önemli kişisel faktörün bireysel haz olduğunu önermişlerdir. Örneğin, Widmeyer ve Williams (1991) golf sporunda sosyal ve görev sargınlığının her ikisi içinde en önemli belirleyicinin üye hazzı olduğunu bulmuştur. Sargınlıkla ilişkili üzerinde sık sık durulan bir diğer faktör de benzerliktir (demokratik bir tutum)- tutumlarda benzerlik, istekli olma, bağlılık, taahhütler ve beklentiler. Benzerliğin önemi ile ilgili üzerinde en fazla alıntı yapılan aşağıdaki Jackie Robinson hakkındaki renk (ırk) engelini aşmasıdır ve Pee Wee Reese bu geçişte yardım etmiştir:

Sargınlıkla ilgili yararlı olduğu düşünülen tutkuyu, öz-yeterliği, yüksek skorlara ulaşmayı (takıma dönen) içermesi, kaygı seviyesini ve depresyonu azaltmasıdır (Paradis, Martin ve Carron, 2012). Bu bireysel ve grup yararlarının birçoğu genç sporcularda da bulunmuştur.

1.3.1.3.3.Liderlik faktörleri

Liderlik faktörleri profesyonellerin grupları ile ilişki kurmak için kullandıkları liderlik stillerini ve davranışlarını içermektedir. Araştırmalar sargınlık için liderin rolü hayati olduğunu göstermektedir. Özellikle takım üyelerinin rolleri, takımın görevleri, takımın amaçları konusunda açık, iletişimde tutarlı koç ve kaptanlar anlamlı şekilde sargınlığı

etkiler (Brawley, Carron ve Widmeyer, 1993; Westre ve Weiss, 1991). Ayrıca lider ve grup üyeleri arasındaki uyumluluk algıları gibi belirgin koç-sporcu ilişkisi (bağlılık, yakınlık, tamamlayıcılık) sargınlık hissinin oluşturulması için önemlidir (Jowet ve Chaundary, 2004). Bu doğrultuda Turman (2003), adil olmayan, utandıran ve alaycı gibi bazı belirli koç davranışlarının sargınlık hissini azalttığını bulmuştur.

1.3.1.3.4. Grup faktörleri

Takım faktörleri görev özelliklerini (bireysel ya da takım sporu), grup verimliliği normlarını grup başarısı için isteği, grup rollerini, grup pozisyonunu ve takım istikrarını gösterir. Örneğin, uzun süre birlikte olan ve grup başarısı için kuvvetli isteği olan takımların ayrıca yüksek düzeyde sargınlık göstereceklerini savunmuşlardır (Carron, Shapcott ve Burke, 2008). Ayrıca başarı ya da başarısızlık paylaşılan deneyimlerin sargınlığın gelişimi ve sürdürülmesi için önemlidir çünkü bunlar bir takımı rakip takımların tehditlerine karşı bir arada tutar (Brawley, 1990). Son olarak bazı önerilere göre takım sargınlığı algısı ile olumlu ilişkili ve ilgili son faktör kolektif yeterlidir (Carro ve Brawley, 2008; Paskevich, Estabrooks, Brawley ve Carron, 2001). Aşağıdaki alıntıda Michael Jordan (1994) kolektif yeterlik ve sargınlık arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır:

“Özellikle bireysel olarak üst düzeyde başarı için uğraşıyorsan normal olarak inişler ve çıkışlar olacaktır. Fakat basamakları birlikte çıktığımızda neler yapabilecek kapasitede olduğumuz biliriz. Baskının olduğu durumlarda, birbirimize sargın bir birim olarak bağlanırdık. Bu yüzden sık

sık geri gelebilir ve birçok yakın giden maçı kazanabilir ve daha yetenekleri takımları yenebilirdik”

1.3.1.4.Sargınlığın Ölçümü

Sargınlık performans ilişkisini belirleyebilmek için sargınlığı ölçebilmeliyiz. İki tür ölçüm geliştirilmiştir: envanterler ve sosyogramlar.

Envanterler

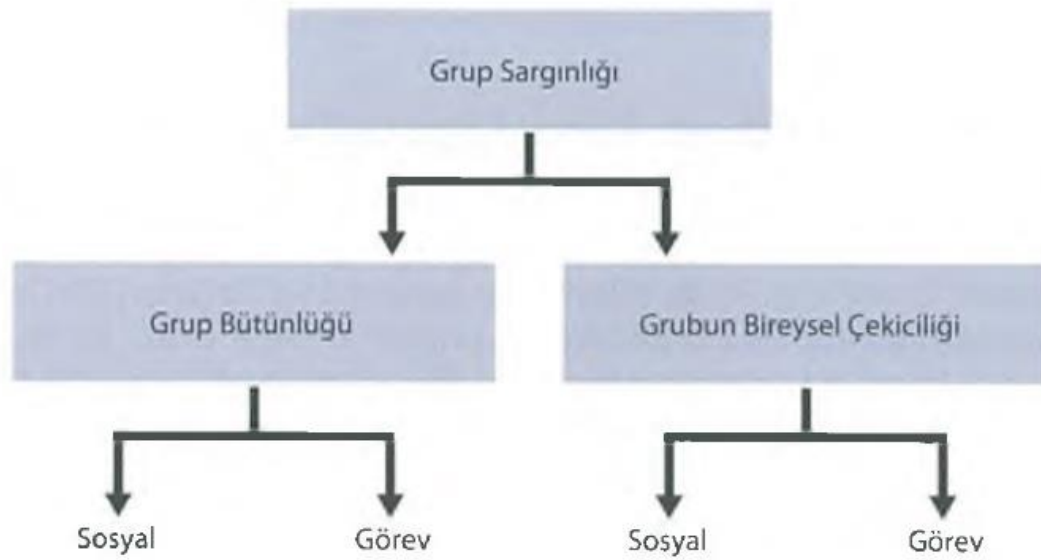
İlk sargınlık araştırmalarının çoğunda Martens, Landers ve Loy tarafından geliştirilen Spor Sargınlık Envanteri kullanılmıştır. Envanter de yedi madde vardır ve unların çoğuyakışiler arası çekiciliğı ya da sadece sosyal sargınlığı göstermektedir (Martens, Landers ve Loy, 1972).

Sargınlığın çok boyutlu doğasını açıklamak için Yukelson, Weinberg ve Jackson (1984) 22 maddelik Çok Boyutlu Spor Sargınlık Ölçeğı adlı 22 maddelik bir araç geliştirmişlerdir. Bu ölçek takım sargınlığın dört geniş boyutunu içerir: grup çekiciliğı, amaç birliğı, takım çalışmasını kalitesi ve geçerli roller. İlk faktör, grup çekiciliğı ve sosyal sargınlığı yansıtır. Diğer üç faktör görev sargınlığı ile ilgilidir çünkü onların hepsi bir takımda ortak amaçları takip etmek ile ilgilidir. Her ne kadar Çok Boyutlu Spor Sargınlık Ölçeğı basketbol takımları için tasarlanmış olsa da onun çok yönlülüğü diğer spor takımları ile de kullanılmasını sağlar.

Daha sonra, Widmeyer, Brawley ve Carron birey ve grup arasındaki ve görev ve sosyal sargınlık arasındaki endişeleri ayırt etmek için Grup Sargınlığı Envanterini (GEQ) geliştirmişlerdir (Widmeyer, Brawley ve Carron, 1985). Bu grup süreçleri ile ilgili kuramı temel alarak ve sistematik bir şekilde güvenilirlik ve geçerliğinin geliştirilmesi temin edilmiştir (Brawley, Carron ve Widmeyer, 1987). GEQ spor ve egzersiz ortamlarında grup sargınlığı ile ilgili çok fazla çalışmada başarılı bir şekilde kullanılmıştır.

Örneğin araştırmacılar GEQ'yu kullanarak düşük sargınlık düzeyinin takım performansı ile ilgili olduğunu göstermişlerdir performans sonuçları için bağlılık, grup büyüklüğü, sorumluluk yüklenmeleri artmış devamsızlık, üye hazzı ve takım içi iletişim azalmıştır.

GEQ için geliştirilen model iki ana kategoriye dayandırılmıştır: bir üyenin bir bütün olarak grup algısını (grup bütünlüğü) ve bir üyenin grubu çekici bulmasını (grup için bireysel çekicilik). Üyenin grubu bir birlik olarak algılaması onların grup çekicilik algısı görev ya da sosyal görüşlerine odaklanır. Böylece Şekil 1.3'de gösterildiği gibi model de dört yapı vardır: grup görev bütünlüğü (ör. takımımız performans hedeflerine ulaşmak için birleşmiştir), grup-sosyal bütünlüğü (ör. Takımımızın üyeleri oyun ya da antrenman harici dışarıda bir araya gelmezler), grup-görev çekiciliği (ör, bu takımın oyun stilini sevmiyorum) ve grup-sosyal çekiciliği (ör. en iyi arkadaşlarımdan bazıları bu takımdadır).



Şekil 1.3.GEQ için geliştirilen sarginlık modeli

Kaynak: Gould ve Weinberg (2015). Spor ve Egzersiz Psikolojisinin Temelleri çev. Şahin ve Koruç 4. Baskıdan çeviri. Ankara: Nobel Yayıncılık

1.3.1.5.Sarginlık Ölçeği

Grup Sarginlığı Ölçeği (Group Environment Questionnaire) Carron, Widmeyer ve Brawley tarafından geliştirilmiş olup takım sporu yapan grupların sarginlık düzeyini ölçmektedir. Grup Sarginlığı Ölçeği Carron ve arkadaşlarının sarginlık modelinde öngörülen dört sarginlık boyutunu ölçen toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 5 maddesi üyelerin “grubun görevde bütünleşme” düzeyine ilişkin algılarını, 4 maddesi “grubun sosyal bütünleşme” düzeyine ilişkin algılarını; 5 maddesi “grubu sosyal açıdan” ne ölçüde çekici bulduklarına ilişkin ve 4 maddesi de “grubun yaptığı görevi” ne ölçüde çekici bulduklarına ilişkin algılarını ölçmektedir.

Ölçek bütün maddeleri 5 basamaklı olan Likert-tipi bir ölçme aracıdır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum). Öcel ve Aydın (2006) tarafından yapılan ölçeğin Türk örneğine uyarlama çalışmasında Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları grubun görevde bütünleşmesi boyutu için .76, grubun sosyal bütünleşmesi boyutu için .73, grubun sosyal çekicilik boyutu için .69, grubun görev çekiciliği boyutu için ise .73 ve tümü için .79 olarak bulunmuştur. Çalışmamızda da bu ölçekten yararlanılmıştır.

1.3.1.6.Sargınlık ile İlişkili Diğer Faktörler

1.3.1.6.1.Takım Doyumu

Sargınlığın gruplar ile ilgili doyumun ise bireysel yapıda olması haricinde doyum ve sargınlık son derece benzerlerdir. Her ne kadar araştırmacılar sargınlık ve doyum arasında istikrarlı ilişkiler bulmuş olsalar da sargınlık, doyum ve performans arasındaki ilişkileri açıklamak üzere iki farklı model kullanılmıştır (Widmeyer ve Wiliams, 1991; Paradis ve Loughead, 2012).

Bir model (A) sargınlığın başarılı performansa, başarılı performansın doyum hissine yol açtığını bunun da takım sargınlığını güçlendirme ve pekiştirme eğiliminde olduğu döngüsel bir ilişki varsayımında bulunur.

Diğer model (B) ise başarılı performansın yüksek sargınlığa yol açtığı, bunun da sırasıyla daha yüksek doyuma neden olduğu döngüsel bir ilişki varsayımında bulunur.

Dolayısıyla her iki model de, doyum, sargınlık ve performans arasında gerçekten bir ilişkinin olduğunu ileri sürmektedir. Ancak, A modeli sargınlığın doğrudan performansı artırdığını ileri sürerken, B modeli ise başarılı performansın sargınlığa yol açtığını tartışmaktadır. Her iki durumda da, liderler grup sargınlığı yaratmada iyi işler yapmaktadırlar çünkü birleşmiş bir grubun içinde olmak tatmin edicidir ve doğrudan ve dolaylı bir şekilde performansı artırmaktadır.

1.3.1.6.2.Uyma

Psikolojik araştırmalar göstermiştir ki gruptaki sargınlık düzeyi ne kadar yüksek olursa, grubun bireysel üyeleri üzerindeki etkisi o kadar fazla olur. Sargınlığı yüksek düzeyde olan bir grupta, üyeler giyim şekli, saç stili, çalışma alışkanlığı ve spor davranışı konularında baskı hissedebilirler. Örneğin, Detroit Pistons 1989 ve 1990 yıllarında peş peşe iki NBA şampiyonluğu kazanırken “Kötü Çocuklar” olarak bilinmekteydiler ve kuralları sert, zorlu, saldırgan ve rahatsız edici basketbol oynamaktı. Çaylaklar ve yeni oyuncular takıma ayak uydurmak için bu kurallara ve oyun stiline uyum sağlamak zorundaydılar. Sağlık kulüplerine katılan insanlarda benzer şekilde yersiz gözükmek uğruna marka spor kıyafetleri satın alma konusunda kendilerinde baskı hissedebilirler (Karageorghis ve Terry, 2015).

Sargınlık düzeyi yüksek olan gruplar, grubun performans için ortaya konan normlarına, sargınlık düzeyi daha düşük olan gruplardan daha fazla uyma gösterir. Örneğin, en iyi performans grup sargınlığının ve grubun performans normunun yüksek olduğu zamanlar gerçekleşirken, en kötü performans ise grup sargınlığının yüksek ve

grup normunun düşük olduğu zamanlarda gerçekleşir. Chicago Bulls'un 1990'larda çok başarılı olmasının sebeplerinden biri Michael Jordan ve Scottie Pippen'in performans için grup normunu oldukça yüksekte belirlenmeleridir ki bu durum Jordan ve Pippen'in takım arkadaşlarının takım başarisına yaptıkları katkı seviyesini de yükseltmeye yardımcı olmuştur (Karageorghis ve Terry, 2015).

1.3.1.6.3.Bağlanma

Bir kısım araştırmalar çeşitli egzersiz gruplarında sargınlık ve bağlanma ilişkisine değinmiştir. Bu bulguların kısa bir zeti, egzersiz dersleri alan sargınlık düzeyi yüksek bireyler hakkında şu sonuçlara varılmasını sağlamıştır.

- Büyük olasılıkla daha fazla derse katılacaklardır.
- Derse zamanında yetişmeleri de daha olasıdır,
- Derslerden vazgeçme olasılığı daha azdır,
- Gruptaki bozulmalara karşı daha dirençlidir,
- Egzersize yönelik olumlu etki deneyimlemesi daha olasıdır ve
- Egzersize yönelik daha güçlü öz-yeterlik inançlarına sahiptir.

Ek olarak, göründüğü kadarıyla sargınlık ve bağlanma arasındaki olumlu ilişki egzersiz lideri-katılımcı oranına bakılmaksızın sabit kalmaktadır. İşin z, sargınlık daha büyük fitness merkezlerinde (daha yüksek egzersiz lideri-katılımcı oranları) ve daha küçüklerde, niversite temelli derslerde (daha düşük egzersiz lideri-katılımcı oranı) bağlanmayı olumlu yönde etkilemiştir.

1.3.1.6.4.Sosyal Destek

Sosyal destek üzerindeki araştırmalar, bir bireyin aldığı sosyal destek ile grup sargınlığına y6nelik değerlendirmeleri arasında bir olumlu ilişki olduğunu ileri s6rmektedir (Rees ve Hardy, 2000). 6rneğin, koçlar tarafından sağlanan sosyal destek, lise futbol takımlarında sporcuların algıladıkları g6rev sargınlığı ile (Westre ve Weiss, 1991), 6niversite basketbol takımlarında sargınlık ve doyum ile (Westre ve Weiss, 1991) ve 6niversite futbol takımlarında daha y6ksek performans ile olumlu bir ilişki i6erisinde olmuştur (Garland ve Barry, 1990).

Bir grubun sargınlık d6zeyi ne kadar y6ksekse, bireysel 6yelerin grup normlarına uyması o 6lç6de etkilenecektir. Sargınlık d6zeyi y6ksek olan takımlar bozulmalara karşı sargınlık d6zeyi d6ř6k olan takımlardan daha dirençli olabilir. Diğerlerine oranla daha uzun s6re bir arada kalan takımlar, performans gelişimine neden olacak daha y6ksek sargınlık d6zeyi g6sterme eğilimindedirler. Grup sargınlığının y6ksek d6zeyde olduğu egzersiz derslerinde, sargınlığın d6ř6k d6zeyde olduğu derslere oranla ders bırakma ve derse geç kalma daha d6ř6k orandadır. Egzersiz liderleri sınıf sargınlık d6zeyinin y6kselmesine yardımcı olabilirler.

Her ne kadar sosyal destek birç6k insana g6re kısaca bir 6eşit duygusal destek olsa da, araştırmacılar sosyal desteğin 7 ayırt edilebilir formunu (Rosenfeld ve Richman, 1997) tanımlamışlardır. Rosenfeld ve Richman bu sosyal destek alanlarını arttırmak i6in 6ok sayıda 6neri sunmuştur. Koçlar ve liderler, sosyal desteğin 6nemini ve grup

sargınlığını arttırmak için farklı sosyal destek tiplerini nasıl ve ne zaman kullanmak gerektiğini kavramalıdır (Rosenfeld ve Richman, 1997).

1.3.1.6.5. İstikrar

İstikrar, hem grup üyeliği değişim oranı ve hem de grup üyelerinin bir arada oldukları süreyi kastetmektedir. Diğerlerine nazaran belirli bir zaman periyodunda süreklilik gösteren takımların daha kararlı, sargınlık düzeyi daha yüksek ve nihayetinde daha başarılı olacakları mantığa uygun düşmektedir. Carron ve Hausenblas'a göre, takım sargınlığı ve istikrar döngüsel bir ilişki içerisindedir. Yani takım ne kadar uzun süre bir arada kalırsa sargınlığın gelişme olasılığı da o kadar yüksek olacak ve sargınlık düzeyinin daha yüksek olması üyelerin takımdan ayrılma olasılığını daha az indirgeyecektir (Carron ve Hausenblas, 1998).

Futbol ve beyzbol takımları üzerinde bir sezon boyunca yapılan çalışmalar, kadro değişikliklerinin daha az olduğu takımların devamlı kadro değişikliği yapanlara göre daha başarılı olduğunu ortaya koymuştur (Essing, 1970; Loy, 1970). Başka bir çalışma ise bir grup sporcunun sargınlığı ve sonrasında gelen başarıyı maksimize etmek üzere beraber kalması için ideal bir sürenin olup olmadığını belirlemeye çalışmıştır. Bu çalışma, Büyük Beyzbol Ligi'nde (Major League Baseball (MLB)) yarılanma süresi (başlangıç kadrosunun yarıya düştüğü süre) 5 yıl olan takımların en başarılı takımlar olduğunu göstermiştir (Donnelly, Carron ve Chelladurai, 1978).

Brawley, Carron ve Widmeyer (1988), algılanan direnç bozulması ile ilgili olarak gerek yüksek düzeyde gerekse düşük düzeyde sargınlık gösteren grupları karşılaştırmışlardır. Grup sargınlığı ve grubun bozulmalara karşı gösterdiği direnç arasında güvenilir olumlu bir ilişki vardır: Yüksek düzeyde sargınlık gösteren gruplar düşük düzeyde sargınlık gösteren gruplardan daha fazla direnç bozulması göstermişlerdir. Performans için olumlu grup normları belirlemek, zamanla bireylerin bir bütün olarak birlikte çalışmaya devam etmelerinin bir yoludur (Brawley, Carron ve Widmeyer, 1988).

1.3.1.6.6.Grup Hedefleri

Çoğu insan bireylerin hedeflerini kendileri belirlediğini düşünür. Fakat spor takımları ve egzersiz grupları gibi gruplar söz konusu olduğunda, hedefler genellikle grup için topluca belirlenir. Bir grubun amaçları yalnızca gruptaki üyelerin bireysel hedeflerinin bir toplamı değildir; Grup hedefleri, grubun bütün olarak arzuladığı bir durumu ifade eden algı paylaşımlarıdır. Asıl sorun grup hedefleri, sargınlık ve performans arasında nasıl bir ilişki olduğudur. Voleybol, hokey, basketbol ve yüzme takımları üzerinde 1993 yılında yapılan bir çalışma şunları ortaya çıkarmıştır:

Takımlarının grup tarafından yarışmaya yönelik belirlenen hedeflerle meşgul olduğunu düşünen üyeler daha yüksek sargınlık düzeyine sahiplerdi.

- Takım hedeflerine doyum ne kadar yüksek seviyede olursa, takım sargınlık düzeyi o kadar yüksek olur.

- Her ne kadar grup üyelerinin bireysel olarak algılamış oldukları sargınlık düzeyi sezon boyunca değişmiş olsa da, sargınlık sezon süresince hâlâ takım doyumuna ve grup hedeflerine bağlıydı (Brawley ve ark., 1993).

Diğer çalışmalar (Widmeyer, Silva ve Hardy, 1992; Widmeyer ve Williams, 1991), belirtilmiş ortak bir takım hedefinin-kabul görmüş olması ile beraber-görev sargınlığına katkıda bulunan en önemli unsur olduğunu ve sosyal sargınlığa katkıda bulunan en önemli ikinci unsur olduğu göstermiştir. Bunun yanında, sporcularda hedefe bağlılık, hedefin netliği ve önemi arttıkça grup sargınlığı da artar. Takım ya da grup hedeflerini büyütmek üzere diğer bireyleri bu sürece katılmakta grup sargınlığını artıracaktır.

Takım hedefinin kendi çabalarını arttırdığını düşünen ve bu hedefe ulaşmak üzere tasarlanmış alıştırma yapan (örneğin: voleybolda defansif setlerden hücum setlerine hızlı geçmek) sporcular, takımın antrenman hedeflerine yönelik daha olası bir memnuniyet hissedeceklerdir. Bunun gerçekleşmesini bekleyebilirsiniz çünkü takım üyeleri, alıştırma'nın doğru bir şekilde tamamlandığı ve takımın yüksek gayret içerisinde ve konsantre olduğu konusunda geribildirim alırlar. Böylelikle, grup hedefleri grubun sargınlık ve beraberlik hislerini arttırabilmektedir. (Karageorghis ve Terry, 2015).

Widmeyer ve DuCharme (1997) takım hedef belirleme planlaması başlatmak için şu ilkeleri önermiştir:

- Öncelikle özel ve mücadele isteyen uzun erimli amaçlar belirle.

- Uzun vadeli hedeflere kısa erimli hedeflerin kullanımını aracılığıyla açık bir yol belirle.
- Hedefler belirlenirken tüm ekip üyelerini bu sürece kat.
- Takım hedeflerine yönelik gösterilen ilerlemeleri dikkatlice takip et.
- Takım hedeflerine yönelik gösterilen ilerlemeleri ödüllendir.
- Takım hedeflerine ulaşmaya ilişkin müşterek yararı geliştir (Widmeyer ve Ducharme, 1997).

1.3.1.7.Sargınlığı Geliştirme Stratejileri

Hazır spor psikologları grup sargınlığının niteliğini, sargınlığa ve peşinden gelen performansa etki eden faktörleri daha iyi anlamışken bazı araştırmacılar spor ve egzersiz gruplarında sargınlığı artırmak üzere özel müdahalelere odaklanmaya başlamıştır.

1.3.1.7.1.Egzersiz Ortamları

Formel egzersiz programlarını yarıda bırakma oranının %50 civarında olması ile birlikte araştırmacılar, bu iç karartıcı istatistiği azaltmaya yönelik yollar araştırmaktadırlar. Yenilikçi bir yaklaşım katılım oranlarını artırıcı bir araç olarak sargınlık üzerine odaklanmıştır. Egzersiz programını yarıda bırakanların programa sadık kalanlara göre göreve ve kendi egzersiz sınıflarının sosyal sargınlığına daha az önem verdikleri görülmüştür (Carron ve Spink, 1993; Spink ve Carron, 1992; Spink ve Carron, 1993, akt. Gould ve Weinberg, 2015). Ek olarak, yüksek düzeyde sargınlık hissine sahip egzersiz katılımcıları derslere daha düzenli katılmakta ve düşük sargınlık düzeyine sahip egzersiz katılımcılarından daha dakiklerdir.

Bir diğerk yenilikçi çalışmada ise, spor psikologları, bir takım yaklaşımı aracılığıyla egzersiz derslerinde sargınlık oluşturmayı denemişlerdir (Spink ve Carron, 1993). Eğitimciler, grup sargınlığını geliştirerek bağlılığı artırmak için takım oluşturma stratejileri eğitiminden geçirildiler. Ayırt edici özelliklerin gruptaki kimlik, bütünlük ve sargınlık anlayışına katkıda bulunduğunu öğrendiler. Bazı eğitimciler, grup ismi belirleyerek, gruba özgü tişörtler hazırlayarak ya da neon kafa bantları dağıtarak ayırt edici özellikleri vurguladılar. Derslerinde, takım oluşturma stratejileri eğitiminden geçmeyenlere göre daha yüksek düzeyde sargınlık ve önemli derecede daha düşük yarıda bırakma ve derslere geç kalma görülmüştür. Bu durum sargınlığın egzersiz ve geleneksel spor ortamında önemli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

Sargınlık üzerindeki takım oluşturma etkilerini daha ileri testlere tabi tutmak üzere, Carron ve Spink (1995), küçük ve büyük egzersiz dersleri için bir müdahale tasarladılar. Takım oluşturma programı aslında derse katılımın büyüklüğü, sargınlık algısı üzerindeki olumsuz etkileri dengeler. Özellikle, takım oluşturma müdahalelerine tabi tutulmuş küçük (20 katılımcıdan az) ve büyük (40 katılımcıdan fazla) egzersiz gruplarında sargınlık algısı bağlamında herhangi bir fark bulunmamıştır. İşin esası, uygun takım oluşturma programının uygulamaya konması ile birlikte diğerlerine oranla daha büyük gruplarda bile bir sargınlık hissinin korunması olasıdır (Spink ve Carron, 1995).

1.3.1.7.2.Spor Ortamları

Öteki çalışmalar spor ortamlarında takım oluşturma üzerine odaklanmıştır (Prapavessis, Carron ve Spink, 1997). Bu durumda müdahale, takım oluşturma programı uygulamak için özel stratejilerin belirlendiği elit erkek futbol takım koçlarının katılmasıyla yapılan bir çalıştay ile başladı. Ardından koçlar, takım oluşturma programında kullanılan pratik stratejilerin geliştirilmesinde aktif bir unsur oldular.

Benzer şekilde, Carron ve Eys (2012) ve Loughhead ve Bloom (2012) pratik egzersizler için takım oluşturma ilkelerini gerçekleştirmeye yardımcı olacak öneriler sunmuşlardır. Bu öneriler şunları kapsamaktadır:

- Grup normları: Takım üyelerini küçük gruplar hâlinde çalıştırarak ideal bir takım arkadaşı bir dizi varsayımsal fakat gerçekçi duruma nasıl tepki vereceği tartışmalıdır. Takım bir bütün olarak tartışır ve kabul edilemez (örneğin: takım arkadaşlarına bağırarak, çalışmaya geç gelmek) ve kabul edilebilir durumlar üzerinde fikir birliğine varır. Toplantı yaparak ve kabul edilebilir takım normlarına dair ortak bir karara vararak sporcular saha içinde ve saha dışında kendilerinden beklenenleri daha iyi anlayacaklardır.
- Bireysel roller: Her sporcu isimsiz bir şekilde takımdaki herkes için “[Sporcu ismi] takımında olsun isterim çünkü ...” yazar. Ardından koç cevapları toplar ve münasip sporculara dağıtır. Bu, sporcuların kendi özel rollerinin takım içerisindeki önemini anlamalarına yardımcı olur.
- Ayırt edici özellik: Formaları takım sloganıyla uyumlu hâle getirmek takımı bir araya getirmenin ve ayırt edici özellikler yaratmanın kolay bir yoludur. Yarışmalara giderken beraber yolculuk etmek de sporcular arasındaki

etkileşimi artırmakta, onları yakınlaştırmakta ve diğer gruplardan daha ayırt edilebilir kılmaktadır.

- Bireysel özveri: Bir hücum oyuncusunu daha defansif bir rolde oynatmak ya da takım kaptanından veya deneyimli bir oyuncudan, genç ya da takımın yeni bir oyuncusu için akıl hocalığı yapmasını istemek.
- İletişim ve etkileşim: Huni kullanarak küçük engel parkuru hazırlayın. Sporcuları küçük gruplara ayırın ve gruptaki bir sporcu hariç diğerlerinin gözlerini bağlayın. Gözleri bağlanmayan sporcu yalnızca komutları kullanarak takım arkadaşlarını parkurda yönlendirir (Carron ve Eys, 2012; Loughhead ve Bloom, 2012).

İngiliz futbolunda yarışma takımlarının performans ortamını iyileştirmek üzere özgün bir yaklaşım geliştirilmiş ve uygulamaya konmuştur (Pain ve Hanwood, 2008; Pain, Hanwood ve Mullen, 2012). Yazarlar sargınlığın tanımını takımın işlev gördüğü bütün ortamları yani koç - sporcu etkileşimi, örgütsel meseleler, takım iklimi, iletişim, hedef belirleme ve takımın sosyalleşmesini de kapsayacak şekilde genişletmişlerdir. Koç ve sporcuların yansıtıcı bir yönteme katılarak, takımın işlevselliğine yönelik değerli fikirlere götüren maç performansının dikkate alınması özellikle önemliydi. Yarışma sezonu süresince takımdaki potansiyel değişimler dikkate alınarak, sporcular ve koçlarla yürütülen bu tip bir eylem araştırması, rekabetçi takımlar ile çalışan spor psikologları için büyük umut vaat etmektedir. Bu doğrultuda Rovio, Arvive-Barrow, Weigand, Eskola ve Lintunen (2012) buz hokeyinde takım kurma için bir eylem araştırması modeli kullanmışlardır. Bu takım kurma çabasında performans profili çıkarmayı, bireysel ve grup hedefi belirlemeyi, rolleri belirlemeyi ve grup normlarını kullanmışlardır. Bu çalışmalar takım kurmanın çeşitli yöntemlere gereksinim duyduğunu ve bu yöntemlerin birbiriyle ilişkide olup birbirlerini tamamladıklarını ortaya koymuştur.

Bir etnografik gözlem çalışmasında, Holt ve Sparkes (2001) bir sezon süresince bir futbol takımının sargınlığını oluşturmadaki faktörleri araştırmışlardır. Derinlemesine görüşmeler ve katılımcı gözlemi (araştırmacılardan birisi takımdaydı) sargınlığın gelişmesi ile bağlantılı olan faktörleri sezon ortasında ve sezon sonunda ortaya koymuştur. Sezon ortasında, belirgin ve anlamlı roller, takım hedefleri, iletişim ve bencillik ya da kişisel fedakârlığın sargınlık ile en güçlü ilişkide olduğu görülmüştür. Sezon sonunda ise aynı dört faktörün değişen derecelere rağmen hâlen etkili olduğu görülmüştür. Bu da sargınlığın doğasının değişkenliğini ve sezon sürecinde anlamlı derecede değişebileceğini ispat etmiştir (Holt ve Sparkes, 2001). Örneğin, sezon ortasında takımda bencillik gözlenirken, sezon sonunda oyuncuların rutin olarak kendi çıkarlarını takımın iyiliği doğrultusunda feda ettikleri görülmüştür. Son olarak, bir üniversitenin futbol takımı üzerinde yakınlarda yapılan bir araştırma, takım içindeki açık tartışmaların, bilgi paylaşımının, açık iletişim hatlarının ve dürüstlüğün sargınlık hissindeki artışa ve bunun yanında takım arkadaşları arasında öz-güven artışına ve takımın daha iyi performans göstermesine ön ayak olmuştur (Pain ve Hanwood, 2009). Bu araştırmanın bir kısmını göz önünde bulundurmakla beraber, Veach ve May (2005) çeşitli spor takımlarının kurulmasında kılavuzluk edecek “Mission, Assessment, Plan and Systematic evaluation” adında bir model (MAPS) geliştirmişlerdir.

- Misyon: Bu misyon takımdaki kişilerin, takım yönelimli hedeflerine kılavuzluk etmeye yardımcı olur. Özünde, hedeflere ulaşmanın felsefesi performans gelişimine odaklanmak, ahlaki gelişim, içsel motivasyon ya da keyif almaktır.
- Değerlendirme: Takımın güçlü yönlerini ve gelişim gösterdikleri alanları tanımlamak koçların kaynakları geliştirmesine, değişime ve takımın hedeflerine ulaşmadaki potansiyelini artırmasına yardımcı olur.

- Plan: Her birey için ve takımın tümü için yapılan eylem planı, eforda ve bağlılıkta artışı sağlar. Bu adımlar, somut davranışlar, hedeflenmiş eylemler ve özel zaman çizelgesi ile ilişkili belirgin fikir birliğine sahip olmalıdır.
- Sistemik değerlendirme: Periyodik olarak bütün yol haritasını inceleme ve planların nasıl yapıldığı ve hangi hedeflere ulaşıldığının incelenmesi etki, gözden geçirme ve revizyon için zaman kazandırır (Moran, 2017).

1.3.1.8.3. Takım Kurma Etkinlikleri

Paylaşılan Takım Değerleri: Takım Kurma İçin Bir Ön Koşul

Takım kurma sporda, ticarete ve askeriyede kullanılan genel bir teknik haline gelmiştir. Takım kurma genellikle takım hedeflerini ve takım misyonunu tanımlamayı içerir. Ancak takım kurma aktiviteleri ve hedefler belirlenmeden önce, hedeflere giden yolu belirginleştirmesi ve oyuncular ile koçlar arasında güven oluşturması açısından, takım değerleri geliştirilmeli ve anlaşılmalıdır. Takımın ortak değer yargıları ahlaka, ekip çalışmasına, dürüstlüğe, iş birliğine, iletişime, kazanmaya, adil olmaya ve sorumluluğa katkıda bulunur. Diğer takım üyelerinin de bu ortak değer yargılarını paylaştıklarını bilmek hem sahada hem de saha dışında uyumluluk konusunda bir bağ oluşmasını sağlayacaktır (Kramer ve Levvicki, 2010).

Shoenfelt (2010) hedeflerin belirlenmesinde beş adımlık bir sürecin altını çizmiştir:

- Takım hedeflerini tanımlama: Deneysel olarak kanıtlanmış genel bir kanı takımların amaçları gerçekleştirilmede hedef belirlemenin etkili olduğunu ortaya koymuştur. Koçlar, sporcu girdilerini, takım hedeflerinin belirlenmesi daha sonrasında geliştirilmesi sürecinde kullanmalıdırlar ki bu da hedeflere ulaşmadaki bağlılığı artırır (Weinberg, 2010).

- Takım üyelerinin takımın potansiyel değerlerini belirlenmesi: Sporculardan değerlerin tanımlanması ve takım değerlerinin bir liste yapılması istenir. Sporcular daha sonra her bir değer için neden değerli olduğunu tartışır. Koçların ortamda olmaması, sporcuların değerler hakkındaki içten görüşlerini ortaya koymasını ve koçlardan etkilenmemesini sağlayacaktır.
- Takım içinde, değerlerin takımın hedeflerini nasıl etkilediğinin tartışılması: Takım bir bütün olarak bu değerleri tartışır ve her bir değer için bu tartışmada kaç defa sözünün edildiği belirlenir. Aynı anlama geldiği düşünülen birden fazla değer, tek bir değer olarak birleştirilebilir. Örneğin, yükümlülükler ve sorumluluklar tek bir değer olarak birleştirilebilir.
- En önemli beş ile yedi takım değer üzerinde fikir birliği oluşturma: Devam eden tartışma sürecinde birbirinden farklı fikirlerin önemini fikir birliği ile vurgulanması ve beş ile yedi önemli değer belirlenmesi. Her bir değer için önemi açısından fikir ayrılıkları objektif olarak değerlendirilmelidir.
- Takım değerlerine öncelik tanınması: Her sporcu sahip olduğu 100 puanı bahsi geçen değerlere atar. Az puan toplayan değerler listeden çıkarılır, geri kalan değerler ise çekirdek değerler olarak varsayılır. Takım, bu değerlerin davranışlara nasıl kılavuzluk edeceğini tartışır. Son adım olarak, koç sporcudan bu değerlere dair bağlılığı sözel olarak ifade etmesini ister ve takım değerlerine olan bağlılığın bu şekilde ifade edilmesi de takım üyeleri arasındaki bağlılığı artırır. Bu değerler daha sonra soyunma odasında da dile getirilebilir.

Takım Başarısında Bireysel Rollerin Açıklanması

Koçlar, bireylerin rollerini kesin çizgilerle belirlemeli, her bireyin rolünün takım başarısındaki önemini vurgulamalıdır. Rolünün önemsiz olduğunu benimseyen kişi sayısı arttıkça takım cansızlaşır. Koçlar bu sporculara rollerini dikkatlice açıklamalı ve sporcuların katkıda bulunmaları için onlara fırsat vermelidir. Sporcular takım arkadaşlarının neler yapması gerektiğini gördüklerinde, destek vermeye ve empati kurmaya başlarlar. Koçlar, bu sporculara, farklı pozisyonlardaki takım arkadaşlarının kayıtlarını ve çabalarını göstererek sürece katkıda bulunabilirler. Bunun dışında,

antrenman sürecinde, sporcu normalde oynadığı pozisyonun dışında bir pozisyona atayabilir. Örneğin, voleybolda smaçör, pasörün attığı paslardan memnun değil ise, antrenman sırasında smaçör ile pasörün yeri değiştirilebilir. Böylece smaçöre atılan pası ayarlamamanın ne kadar zor olduğu görülür (Karageorghis, ve Terry, 2015).

Alt Birimlerin Birbirleri ile Övünmelerini Geliştirme

Doğasında alt birimler olan sporlarda (futbol, hokey, atletizm vb.) koçlar, bu alt birimler arası övünmeyi özendirir. Sporcular, özellikle aynı pozisyonda oynayan oyuncuların desteklerine ihtiyaç duyarlar. Amerikan Futbol Takımı Washington Redskins'in başlangıçta çizgi şeklinde dizilen oyuncuları (linemen) kendilerine "domuzlar" ismini takmışlardı, çünkü tüm pis işi onlar yapıyorlardı. Çizgi oyuncuları bu isimle ve takıma yaptıkları katkı ile övünüyorlardı. Top atıldığında koşarak topu ileri götüren oyuncu (running back) ve oyun kurucu pozisyonlarındaki sporcular çizgi oyuncularının yaptıkları katkıyı övmektedirler ki çizgi oyuncularının başarısı "domuzlafi"nin bloklamada ne derece iyi olduklarına dayanmaktaydı (Karageorghis, ve Terry, 2015).

Zorlayıcı Grup Hedefleri Belirleme

Özel ve zorlayıcı hedef belirleme, kişisel ve grup performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Hedefler, üreticilik için yüksek bir çita çeker ve takımın başarıya ulaşmaya odaklanmasını sağlar. Sporcular hedeflere ulaştıklarında, başarılarıyla övünmeleri yönünde özendirilmelidir ve yeni hedeflere yönlendirilmelidir. Bu hedefler, grup sargınlığını özendirmek amacıyla sporcular için açık bir biçimde

tanımlanmalıdır. Hedefler sonuç temelli (kazanmaya yönelik) olmaktan daha çok performans temelli (sporcuların yetenekleri) olmalıdır (Karageorghis, ve Terry, 2015).

1.3.1.9.Takım Oluşturma Stratejileri

1.3.1.9.1.Takım Profiline Çıkarılması

Takım oluşturmada uygulanan stratejilerin başında takım profiline çıkarılması gelmektedir. Takım üyelerinin antrenör ya da takım danışmanı tarafından (danışman psikolojik testler uygulayan bir uzmanda olabilir) grup sargınlığına ilişkin algılarının, takım hedefleri ve başarı konusundaki beklentilerin ortak paydada buluşup buluşmadığının incelenmesidir. Bireysel hedefler yerine takım hedeflerinin önemli olduğu algısının takım üyelerince paylaşılıp paylaşılmadığının belirlenmesi de ayrıca önemlidir (Loughead ve Hardy, 2006). Takım profiline çıkarılması tekniği heterojen olarak takım oyuncularını 5'er kişilik gruplara ayırarak ve takım başarısı için gerekli olan öğeleri önem sırasına göre belirlenecek bir liste hazırlanması istenir. Grup lideri tarafından önemli görülen öğeler açıklanır ve ortak bir hedef belirleme çalışması yapılır. Takım için önemli görülen öğeler belirlendikten sonra bu öğelerin takım tarafından içselleştirilmesi sağlanır. Her bir grup bu önem sırasına göre oluşturulan ölçeği beklenti ve hedeflere göre kendine uyarlar ve güçlü ve zayıf yönleri belirleyerek zayıf yönleri güçlendirmeye çalışırlar. Takım/grup lideri takım/grup puanlarını çıkarır. Bu puanlardan elde edilen ortalamaları hesaplar ve olması gereken ile olan değerler arasındaki farkı rapor ederler. Daha sonra aynı işlem takımın tüm üyeleri için mevcut durumu ortaya koyan bir ölçüt belirlenir. Bu kritik öğelerin skorları arasındaki

beklenen ve gerçekleşen arasındaki farklar tespit edilerek, takım oluşturma programında hedefler belirlenir. Bu yapılan çalışmalar takıma müdahale öncesinde yapılmalıdır. Bu yapılan çalışmalar takım hedeflerinin ortaya konulma aşamasında da uygulanmalıdır (Karageorghis ve Terry, 2015).

Takım/Grup dinamikleri belirlendikten hemen sonra gerekli müdahalenin uygulanması için iki strateji kullanılabilir. Bu stratejiler takım kurallarının belirlenmesi ve takım üyelerinin müsabakadaki rollerinin belirlenmesidir (Loughead ve Hardy, 2006).

- Takım Normları Stratejisi: Oyuncular ile birlikte ideal bir oyuncu davranışları üzerinde kritikler yapılır. Takım iki gruba ayrılarak muhtemel senaryolar üzerinde ideal oyuncu davranışları tartışılarak bir profil belirlenir. Loughead ve Hardy, yaptıkları araştırmada takım normları ile görev sarginlığı arasında ilişki olduğunu saptamışlardır (Loughead ve Hardy, 2006)..
- Takım Roller Stratejisi: Loughead ve Hardy takım rolleri açısından uygulanan özel bir yöntem olarak Eys, Colman, Loughead ve Carron (2004)'ın belirli şartlar altında uygulanan "sıcak koltuk" (hot seat) stratejisini işaret ederler. Bu stratejide takım karşısında bir koltuğa oturan takım üyeleri, takımın kendilerinden beklediğini algıladığı sorumlulukları takım ve takım antrenörleri karşısında anlatır. Sürecin devamında takım üyeleri veya antrenörler bu sorumlulukları daraltabilir, eksiltebilir ya da genişletebilir. Takım antrenörü son sözü söyler ve bireylerin takımdaki sorumluluklarının tüm takımca belirlenmesini sağlamış olur (Loughead ve Hardy, 2006).

1.3.1.9.2.Takım Hedefleri Oluşturma Stratejisi

Kavramsal model üzerinde takım süreçleri başlığı altında ele alınmakta olan takım hedefleri grup sarginlığını etkileyen önemli faktörlerden birisidir.

Takımın profili çıkarıldıktan sonra takıma uygun hedefler belirleme takım sarginlığı açısından önemlidir. Doğru hedef belirlendiğinde grup sarginlığının ve performansın artması beklenebilir (Widmeyer ve Ducharme, 1997). Loughead ve Hardy'e göre Carron ve Colman araştırma temelli bir takım hedefi belirleme protokolü oluşturmuştur. Bu protokolün her hedef programında detaylıca yer alması gerektiğini belirtmiştir (Loughead ve Hardy, 2006).

Protokolün üç aşaması:

- a) 5 veya 6 takım hedefinin sağlanması ve bunların öngörülebilmesinin sağlanması
- b) Her maçta bu hedeflerin takip edilmesi
- c) Hedeflerin geliştirilmesi

Bu protokolde geliştirme aşaması 4-6 maçlık periyotlarla sağlanır. Takımın durumuna göre düzenlemeler yapılmakla birlikte tüm hedefler 3 maç süresince başarılırsa hedeflerin revize edilmesi sağlanır. Bütün takım oluşturma programlarında olduğu gibi antrenörün katılımı ve desteği kritik önem taşır (Loughead ve Hardy, 2006).

Senecal ve diğerkleri Eys, Patterson, Loughead ve Carron'ın geliştirdiği takım hedef belirleme stratejisi de bu üç aşamadan meydana geldiğini vurgularlar. İlk aşamada takım üyeleri kısa ve uzun vadeli gerçekçi hedeflerini açık bir oturumda belirlerler. Takım heterojen grupalara ayrıldıktan sonra bu hedeflere ulaşılması için gereken istatistikleri (örn. pas yüzdesi, ribaund) oyuncular bir listeden seçerler (Senecal, Loughead ve Bloom, 2008).

Takım bu listelere ilişkin bir tartışma düzenler ve ortak hedefleri belirler. Daha sonra tıpkı takım profili belirleme stratejisinde olduğu gibi bu istatistiklere ilişkin değerler aynı yöntem kullanılarak belirlenir. Dolayısıyla takım hedefleri ve düzeyleri belirlenmiş olur. İkinci aşamada antrenörlerin rolü kritiktir. Antrenörün öngörükleri, katılımı ve geribildirimleri önemlidir. Antrenör oyuncuların belirledikleri hedefleri değiştirebilir veya azaltabilir. Bu durum sanılanın aksine antrenörün çalışmayı sahiplendiğini gösterir (Loughead ve Hardy, 2006). Üçüncü aşamada ise hedef düzeyleri takip edilerek hedeflerin gelişimi sağlanır.

1.3.1.9.Takım Sargınlığı Oluşturmaya Yönelik Öneriler

Sargınlık her zaman grup performansını etkilemeyebilir ancak grup üyeleri arasında olumlu bir etkileşim oluşturduğu kesinlikle söylenebilir. Bu satırları takiben, takım sargınlığı oluşturmanın, sporcuların bireysel olarak ne derece deneyimli olduklarını anlayarak ve kişisel olarak takıma yapabilecekleri katkıyı ortaya koyarak, yaptıkları katkılardan memnun hissederek ve takımın başarısından ve sargınlığından kendini sorumlu tutarak meydana geldiğini söyleyebiliriz (Schmidt, McGuire, Humphrey,

Williams ve Grawe, 2015). Spor psikologları (ör. Anshel, 2012); Carron ve ark., 1997; Klinert ve ark., 2012; Yukselson, 1997) grup sarginlığını geliştirmeye yönelik öneriler ortaya koymuşlardır. Journal of Applied Sport Psychology (Hardy ve Crace, 1997) isimli dergi, bir konusunu özel olarak takım kurmaya ayırmıştır. Bu fikirler yarışma sporu, öğretmenlik ve egzersiz planlamaya uygundur.

1.3.2. Öz Yeterlik

Öz yeterlikle ilgili alanyazında "öz yeterlik inancı" (self-efficacy beliefs) (Orhan ve Akkoyunlu, 2003; Bıkmaz, 2002; Yılmaz, Köseoglu, Gerçek ve Soran, 2004), "algılanan öz yeterlik" (perceived self-efficacy) (Senemoglu, 1997;), "öz yeterlik algısı" (sense of self-efficacy) (Askar ve Umay, 2002) , "öz yeterlik yargısı" ya da "öz yeterlik duygusu" (Önen ve Öztuna, 2005) gibi farklı terimler kullanılmaktadır. Bu çalışmada "öz yeterlik inancı" ifadesi benimsenmiştir.

Öz-yeterlik algısı, bireyin etkinlik seçimini, harcanacak çabanın düzeyini ve başarı durumunu doğrudan etkilemektedir. İnancına ve yeteneklerine ilişkin şüphe duyan sporcular, yüksek öz-yeterlik inancına sahip sporculara göre, takıma daha zor uyum sağlamakta ve daha düşük başarı göstermektedirler.

Bandura'ya göre öz yeterlik inanc dört kaynaktan beslenmektedir;

- Bireyin bir görevi tamamladıktan sonra yaşamış olduğu başarı ya da başarısızlığın kendisinde yarattığı etki,

- Bireyle aynı koşulda olan başka kişilerin verilen etkinlikte başarılı ya da başarısız sonuçlanan deneyimlerinin, bireyin aynı etkinlikte başarılı ya da başarısız olabileceğine ilişkin yargısının oluşmasına etkisi,
- Bireye başkaları tarafından, bir işi başaracağına ya da başarmayacağına ilişkin verilen öğütler ve
- Bireyin içinde bulunduğu psikolojik durum.

Bu dört etkenin farkında olmak, öz-yeterlik algısını geliştirmede önemli bir rol oynamaktadır. Sporcunun psikolojik durumunun farkında olmak ve başarmaya yönelik algılarını güçlendirmeye çalışmak, onun herhangi bir duruma ilişkin öz-yeterlik algısını olumlu yönde etkileyecektir (Bandura, 1997).

Yüksek öz-yeterlik algısına sahip bireyler, başarısızlıklarını ortaya koydukları çabanın yetersizliğine, düşük öz-yeterlik algısına sahip bireyler ise başarısızlıklarını becerilerinin yetersizliğine bağlamaktadırlar (Collins, 1982; Bulunduğu Eser: Pajares ve Schunk, 2001). Bandura ve Schunk (1981) bir işi yapabilmek için gerekli beceriler ve teşvik olmadığı süreçte, öz yeterliğin gelecekteki başarıları yordamasının mümkün olmayacağını belirtmektedirler.

Bandura'nın klasikleşen, sosyal öğrenme yaklaşımındaki model alma ikinci kaynağı oluşturur. Bireyler kendi deneyimlerinin yanı sıra model olma yoluyla da yeterlik inancı oluşturmaya çalışırlar. Bandura'ya göre, "etkili ve yetenekli modeller, bu davranışları gözleyenlere değişik durum ve koşullarda karşılaşılan engellerin üstesinden gelmek için kullanılacak stratejiler hakkında bilgi sağlayarak, onların yeterlik inançlarının gelişmesine katkıda bulunabilirler". İnsanlar yeterlik bilgilerini sosyal karşılaştırmalarla sonradan edinirler. Bireysel tecrübeler öz-yeterlik inancının

gelişmesinde önemli bir boyuttur. Bandura, bir bireyin başka birinin görevi başardığını gördüğü zaman bireyin “eğer diğerleri bunu başarabiliyorsa bende performansında bazı küçük düzeltmeler yaparak bunu başarabilirim” şeklinde düşündüklerini söylemiştir (Wann, 1997). Model olma, gelişimi güzel gerçekleştiremez. İnsanlar daha çok kendi yeterlik algılarını destekleyici kişileri model alırlar (Öcel, 2002).

Öz-yeterlik inancı yaşantılar ile öyle ilintilidir ki, hedefler ve bu hedeflerin niteliklerini belirlemektedir.. Çünkü öz-yeterlik algılarında, kişinin kendi kapasitesi hakkında karar vermesi ve kendisi ile ilgili bir yargıda bulunması söz konusudur.

Yeterlik inancının gelişmesine katkıda bulunan bir diğer bilgi kaynağı ise etkileyici sosyal iletişimdir. Bireyin kendi yetenek ve yeterlikleri hakkında aldığı olumlu ya da olumsuz geri bildirimler öz yeterlik inancının güçlenmesine veya zayıflamasına yol açar. Bilginin kaynağının dürüst, yetenekli ve çekici olarak algılandığı durumlar yeterlik inancının gelişmesinde daha etkilidir (Wann, 1997). Bandura'ya göre (Bandura, 1982). Etkileyici sosyal iletişim ile yeterlik inancının artması olumlu geri bildirimlerin yanı sıra, bireylerin kapasiteleri dâhilinde olan ve dolayısıyla başarıma şansları yüksek olan görevlere atanmaları yoluyla da sağlanabilir. Ayrıca etkileyici sosyal iletişim yoluyla bireylerin öz yeterlik inançlarının güçlendirilebilmesi için verilen geri bildirimlerin gerçekçi olması da gerekir.

Son olarak, birey, yeterlik bilgilerini var olan fizyolojik ve psikolojik durumu çerçevesinde alır. Örneğin; bir beyzbol oyuncusunun önemli bir maçın başlangıcında

yüksek seviyede heyecanının artmasını ele alalım. Eğer birey bu heyecanın yetenek eksikliğinden kaynaklandığına inanırsa, gerekli beceriye sahip olmadığına inanacaktır (Wann, 1997). Lan ve Gill'e göre kişinin psikolojik yapısı öz yeterlik hakkındaki kararını etkiler, negatif mizaçlı olmak ise öz yeterlik inancını azaltır (Feltz, Sandra ve Sullivan, 2008).

Bandura'ya göre kişinin pozitif ya da negatif mizaçta olması onun, sahip olduğu fiziksel ve duygusal tepkilerini nasıl yorumlayacağını belirler. Kişinin göstereceği performans düzeyi, algıladığı yeterlik kapasitesin, görevin algılanan güçlüğüne ve o anki fiziksel ve duygusal durumuna göre değişmektedir (Bandura, 1982). Burada gösterilecek olan performansı etkilediği yapılan çalışmalarla ortaya konmuş olan hedef yönelimi kavramını incelemekte yarar vardır (Burton ve Naylor, 2002; Johnson, Ostrow, Perna ve Etzel, 1997; Wanlin, Hrycaiko, Martin ve Mahon, 1997; Swain ve Jones, 1992).

Öz-yeterliğin değişik alanlarda sergilenen performans ile ilişkisini incelemeye yönelik çok sayıda araştırma yürütülmüş ve öz yeterliğin problem çözme, öğrenme ve başarma (Campbell ve Hackett 1986), yeni teknolojilere adapte olabilme (Hill, Smith ve Mann,1987) ve eğitimin etkililiği (Earley, 1994; Gist,1987), doğum ağrılarını kontrol edebilme (Manning ve Wright, 1983) stresle başa çıkma (Wiedenfeld, Bandura, Brown, Levine, O'leary ve Raska, 1990) gibi pek çok alandaki performansı belirlemede önemli bir rol oynadığını gösteren bulgular elde edilmiştir. Yüksek öz-yeterlik inancının bireysel performans üzerindeki olumlu etkisi olduğunu gösteren araştırma bulgularından hareketle, yüksek öz-yeterlik inancına sahip olan üyelere

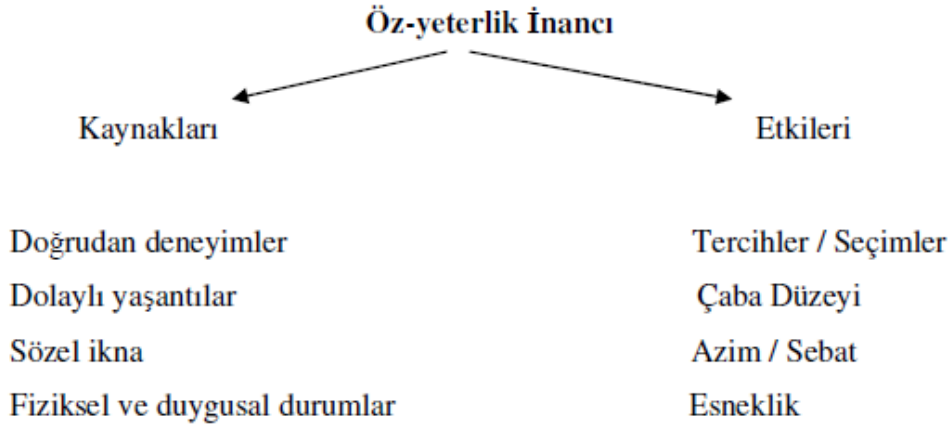
oluşan grupların performans düzeylerinin daha yüksek olacağını düşünmek mümkündür. Bununla birlikte, üyelerin öz-yeterlik inançlarının grup performansı üzerindeki etkisini inceleyen araştırmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Bu çalışmanın bu alandaki literatüre bir katkı sağlaması umulmaktadır.

Birçok araştırmacıya göre, grubun gücü sahip olduğu yeterlik algısından kaynaklanır. Grup üyelerinin grubun yeterliğine ilişkin algıları grup için yapacakları tercihleri, grup için ne ölçüde çaba harcayacaklarını ve başarısızlıklar karşısında grupta birlikte kalmaya ne kadar devam edeceklerini belirler. Bu nedenle algılanan yeterlik düzeyi, grubun kendisi için koyduğu hedefleri, bu hedeflere ulaşma beklentisini, güdülenme düzeyini, üstlendiği görevlerde ne ölçüde başarılı olunacağını, başarı ve başarısızlıklara yaptığı nedensel yüklemeleri ve başarı ve başarısızlıklar karşısında vereceği tepkileri önemli ölçüde etkiler. Yüksek yeterlik inancı olan gruplar kendileri için daha yüksek hedefler koyarlar, buna bağlı olarak güdülenme düzeyleri yükselir ve daha iyi performans gösterirler (Bandura, 1997; Bray, 2004; Gibson, 1999; Gibson, Randel ve Early, 2000; Guzzo, Yost, Campbell ve Shea, 1993; Myers, Feltz ve Short, 2004; Myers, Payment ve Feltz, 2004; Shea ve Guzzo, 1987).

Öz-yeterlik inancının oluşumunu aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür (Kiremit, 2006).



Öz-yeterlik inancının kaynakları ve etkileri ise şöyle şematize edilebilir.



Şekil 1.4.Öz-yeterlik inancının oluşumu (Passer ve Smith, 2001:567, akt. Algan, 2006)

Bandura'ya göre öz-yeterlik inancı, yeteneklerimiz üzerindeki inanca dayanır ve belirli amaçlara ulaşmak için belirli bir davranışı organize etmek ve onu gerçekleştirmek için gereklidir. Öz-yeterlik inancı, birbiri ile etkileşim hâlinde olan başlıca dört bilgi kaynağına dayandırılmaktadır (Bandura, 1977; Bandura, 1994).

Bunlar:

1. Performans Başarıları (Yapılan İşler ve Erişilen Hedefler): Bireyin giriştiği işlerde gösterdiği başarı onun daha sonra benzer işlerde başarılı olacağını göstergesidir. Dolayısıyla yasanan başarı ödül etkisi yapmakta ve bireyi gelecekte de benzer davranışlara güdülemektedir.
2. Dolaylı Yaşantılar (Başkalarının Deneyimleri): Pek çok beklenti diğer kişilerin deneyimlerinden kaynaklanır. Başka kişilerin başarılarını gözlemek, kişinin başarılı olabileceği beklentisine girmesini sağlayabilir.
3. Sözel İkna: Bir davranışın başarıyla yapılabileceğine ilişkin teşvik ve öğütlerle bireyin cesaretlendirilmesi, öz-yeterlik beklentilerinin değişmesine neden olabilir.
4. Duygusal Durum: Bireyin davranışa gireceği sırada bedensel ve duygusal olarak iyi durumda olması girişimde bulunma olasılığını artırır.

Öz-yeterlik, bireylerin becerilerinin bir islevi değil, bireylerin becerilerini kullanarak yapabildiklerine ilişkin yargılarının bir ürünüdür. Duruma özgü öz-yeterlik bu hiyerarsinin en alt seviyesidir ve herhangi birinin herhangi bir durum içinde belli bir sonuca ulaşmak için belli davranışları gerçekleştirme yeteneğidir.

Bundan sonraki katman, alana özgü öz-yeterliktir. Bu da, herhangi bir insanın hayatın belirli bir parçası içinde belirli bir sonuca ulaşmak için bir davranış gerçekleştirme yeteneğidir. Son olarak da bunların hepsini kapsayan katman, genel öz-yeterliktir. Bu da bireylerin herhangi bir sonuca ulaşmak için her davranış gerçekleştirilebilme algısıdır (Gürcan, 2005).

Bireyin öz-yeterliği, kendisinde sezindiği yetenekleri ile ilgilidir. Kişinin bir işi yapabilmesinden daha çok, o işi yapabileceği ya da yapamayacağı konusunda ne

düşündüğüyle ilgilidir. Ancak öz-yeterlik kişinin sahip olduğu yetenekler değil, bir işe başlamada yeteneklerine olan inançlarıdır (Kapıcı Zengin, 2003).

Sonuç olarak öz-yeterlik inançları kişilerin hayatında özel bir öneme sahiptir. Çünkü öz-yeterlik inançları,

- a) bireylerin davranışlarını,
- b) bir iş karşısında göstereceği performansı,
- c) bir işi yaparken o işle ilgili edimimizi doğrudan etkiler.

Bir işe başlamak ve o işi başarılı bir şekilde sürdürebilmek için o işle ilgili olan öz-yeterlik algılarının yeteri kadar yüksek olması gerekmektedir. Ancak öz-yeterlik algılarının şekillenmesini, yüksek veya düşük olmasını etkileyen önemli faktörler vardır.

1.3.2.1. Öz-yeterliği Harekete Geçiren Süreçler

Bandura, 1977'de öz yeterlik kavramını ilk ortaya attığından beri bu kavramın pek çok farklı alanda etkinlik ve bu etkinliklerin sonuçları konusunda etkileri araştırılmıştır. Bandura'nın 1997'de yayımladığı kitabı *Self-Efficacy: The Exercise of Control*'da öz yeterlik inancının, yaşamın farklı yönlerini, örneğin eğitim, sağlık, psikoloji, sosyal ve politik değişim, spor, iş ve uluslararası ilişkileri etkilediğini savunmaktadır. Öz yeterlik inancı, özellikle spor alanında, başarı ve başarısızlık algıları, performans geliştirme, takım kurma, hedef belirleme konularında araştırmalar yapılmasına neden olmuştur (Schunk ve Zimmerman, 2007).

Öz yeterlik inancı, insanların eylemlerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu eylemler, bilişsel, güdüleyici, duyuşsal süreçlerle ya da hayattaki seçimlerle ilgili olabilir. Belli bir alandaki yüksek ya da düşük öz yeterlik inancı, insanların değişik süreçlerdeki eylemlerini ve kararlarını etkilemektedir (Bandura, 1986). Bu süreçlere aşağıda değinilmektedir.

1.3.2.1.1. Bilişsel süreç

İnsan davranışları büyük ölçüde amaçlı olduğundan, belirlenen amaç doğrultusunda öncelikle bilişsel süreçler işe koşulur. İnsanlar, amaçlarını belirlerken becerilerine ilişkin öz değerlendirmelerinden etkilenirler. Kişinin öz yeterlik inancı ne kadar yüksekse, belirlediği amaçlar o denli yüksek ve amaçlarına ulaşmak için göstereceği çaba da o denli çok olmaktadır.

İnsanlar bir davranışı göstermeden önce, o davranışın olası sonuçlarını ve bu sonuçların, davranışı göstermeye değer olup olmadığını zihinlerinde tasarlarlar. Başka bir deyişle, zihinlerinde bir takım senaryolar yaratırlar. Öz yeterlik inancı yüksek olanlar, performanslarını destekleyecek ve kendilerine pozitif anlamda rehberlik edecek başarı senaryoları öngörürken, düşük öz yeterlik inancına sahip olanlarsa ne kadar çok şeyin yolunda gitmeyebileceğini düşünerek başarısızlık senaryoları yaratabilirler (Bandura, 1995).

İnsanları diğer canlılardan ayıran önemli özelliklerden biri davranışlarının sonuçlarını öngörebilmeleri, yaşamlarını etkileyebilecek olanları kontrol altına alabilmeleri ve

bunun için kullandıkları düşünce gücüdür (Bandura, 1995). Bu tür beceriler de pek çok belirsizliğin olduğu durumlarla ilgili bilgileri bilişsel olarak işleme sürecinin etkin olarak kullanılmasını gerektirmektedir. Bandura (1994)'ya göre, insanlar bir eylemde bulunmadan önce, önceki deneyimlerinden yola çıkarak, tercihlerini belirlemekte, bunların yakın ya da uzak doğurgularını öngörmekte ve daha önceki deneyimlerinde hangi faktörleri sınıdıklarını, hangilerinin işe yaradığını hatırlamaktadırlar. Davranıştan önce geçirilen tüm bilişsel işlem basamaklarında kişinin kendi becerilerine olan inancı etkin olmaktadır.

Özetle, öz yeterlik inancı, insana ait en önemli özelliklerden biri olan düşünme ve eylemlerin sonuçlarını yordamada kullanılan etkin bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Öz yeterlik inancı yüksek bireyler zor durumlar, başarısızlıklar, kişisel ve sosyal sorunlara yol açan sıkıntılar karşısında, işlerine bağlı kalabilmekte ve sorunların üzerine gidebilmektedirler. Bu tür insanlar, kendilerine daha zorlayıcı hedefler koymakta, analitik düşünme becerilerini işe koşmakta ve karşılığında başarılı performans almaktadırlar. Öz yeterlik inancı düşük bireylerse, sıkıntılı durumlarla karşılaştıklarında analitik düşünme becerilerini kaybetmekte, yaptıkları iş karşılığındaki beklentilerini azaltmakta ve gösterdikleri performansın niteliği bozulmaktadır (Say, 2005).

1.3.2.1.2. Motivasyonel süreç

Öz yeterlik inançları, kişinin güdülenmesini düzenlemesinde de anahtar rol oynamaktadır. İnsanlar becerilerine ilişkin inançlar oluşturmakta, olası eylemlerinin

olası sonuçlarını öngörebilmektedirler; geleceklerini oluşturmak için kendilerine hedefler koymakta ve eylemlerini planlamaktadırlar (Bandura, 1995).

Bandura (1994)'ya göre, üç bilişsel güdüleme ögesinden söz edilebilir: nedenselleştirme, sonuç beklentileri ve bilişsel hedefler. Bu öğeleri ortaya çıkaran kuramlar ise, adı geçen öğelere denk gelecek şekilde, nedensellik kuramı, beklenti-değer kuramı ve hedef kuramıdır. Öz yeterlik inançları, bilişsel güdüleme türlerinin her birinde etkin olmaktadır. Öz yeterlik inançları, nedenselliği etkilemektedir (Alden, 1986; Grove, 1993; McAuley, 1991). Öz yeterlik inancı yüksek kişiler, başarısızlıklarını yetersiz çaba göstermelerine, düşük olanlarsa, becerilerinin yetersizliğine bağlamaktadırlar. Nedensel bağlantılar, güdülenmeyi, performansı ve duyuşsal reaksiyonları, öz yeterlik inançları vasıtasıyla etkilemektedir (Chwalisz, Altmaier ve Russell, 1992; Relich, Debus ve Walker, 1986; Schunk ve Gunn, 1986).

Beklenti-değer kuramında, güdülenme, bir davranışın doğurabileceği sonuçlardan ve bu sonuçların değeri konusundaki beklentilerden etkilenmektedir (Bandura, 1995). Öz yeterlik inançları, sonuç beklentilerinin güdüleyici etkisini yönlendirmektedir. İnsanların yalnızca becerilerine güvenmedikleri için kaçırdıkları pek çok fırsattan söz edilebilir.

Hedef belirlemede de öz yeterlik inançları büyük önem taşımaktadır. Zor başa çıkılabilir eylemlere yönelik hedefler güdülenme gerektirmektedir. Bu hedeflerin belirlenmesinde işin zorluğundan çok kişinin kendini değerlendirmesi ön plandadır. İnsanlar, öz doyumunu, hedeflerin gerçekleştirilmesiyle eşdeğer algılayarak,

davranışlarına yön verirler ve hedeflerine ulaşmada çaba, sebat ve isteklilik gösterirler. Başka bir deyişle, insanlar değer verdikleri hedeflere ulaşmaktan doyum alırlar. Eğer standartların altında performans gösterirlerse, çabalarını arttırırlar. Bu da yüksek öz yeterlik inancıyla açıklanan bir süreçtir (Bandura, 1994).

Kısaca, öz yeterlik inançları güdülenme süreçlerine farklı şekillerde etki etmektedir. İnsanların hedef seçimlerini, bu hedeflere ulaşmada gösterdikleri çabayı, güçlükler karşısında sebat gösterme sürelerini ve başarısızlık karşısında dirençlerini öz yeterlik inançları belirlemektedir.

1.3.2.1.3. Duygusal süreçler

İnsanların becerilerine olan inançları, güdülenme düzeyinin yanı sıra, zor durumlarda ne kadar stres yaşadıklarına da bağlıdır. İnsanların öz yeterlik inancı ne kadar yüksekse, zor etkinliklere başlamada o kadar cesur davranmaktadırlar (Bandura, 1994). Öz yeterlik inancı düşük kişiler, olası zorlukları büyüteçle görmekte ve nadiren ortaya çıkabilecek sorunlar konusunda endişelenebilmektedirler. Endişe, stres, korku gibi duygusal reaksiyonlar da eylemlerin sonucunu olumsuz etkilemektedir. Bu tür duygularla başa çıkma konusundaki düşük yeterlik inancı, davranışın gösterilmemesiyle sonuçlanabilmektedir.

Duyuşsal tepkilerle başa çıkma konusundaki inançlar, rahatsız edici düşüncelerin kontrol altına alınmasına da yaramaktadır. Kişinin düşüncelerini kontrol etmesine ilişkin öz yeterlik inançları, stres ve endişeye neden olan düşüncelerin

düzenlenmesinde anahtar rol oynamaktadır (Bandura, 1994). İnsanlar aslında kendilerinin yarattığı bir psikolojik çevrede yaşamaktadırlar. Çevrelerinde var olan durumlar, bireylerin o durumlara yüklediği anlamlarla değer bulmaktadır. Kişinin endişe verici düşüncelerini kontrol altına almasında öz yeterlik inançları büyük önem taşımaktadır (Relich, Debus ve Walker, 1986).

Öz yeterlik inançları kavramını derinlemesine inceleyen Self-Efficacy: The Exercise of Control adlı kitabında Bandura, kişinin kendi düşünceleri, düşünme sistemleri ve buna bağlı olarak etkinlikte bulunma ya da bulunmama tercihlerini ayrıntılı olarak ele almaktadır. Güç durumlarla başa çıkma konusundaki öz yeterlik, öz yeterlik inancının farklı boyutlarından biri olarak ele alınabilir. İnsan zihninden, olası bir etkinliğin olası kötü sonuçlarına karşı olumsuz, endişe verici düşünceler geçebilmektedir. Ancak eğer insan, tıpkı bir düğmeye basıp bilgisayar ekranını kapatır gibi, bu düşünceleri kontrol altına alamıyorsa, o zaman becerilerine olan inancı azalabilmekte ve olumsuz duyguları yoğunlaşmaktadır.

Sosyal bilişsel kurama göre, öz yeterlik inancının oluşumunda en önemli kaynak, kişinin kendi yaşadığı deneyimlerdir. Dolayısıyla ilk kez yaşanan deneyimlerin rehber eşliğinde yaşanması büyük önem taşımaktadır. Korkulan etkinliklerin alt işlem basamaklarına bölünmesi ve her basamakta kazanılan başarının korku, endişe gibi olumsuz duyguların oluşumuna yol açmayacak biçimde rehber eşliğinde yapılması, öz yeterlik inancının oluşumunda ya da onarılmasında etkili olabilmektedir (Bandura, 1994).

1.3.2.1.4. Seçim süreci

İnsanlar kısmen çevrelerinin ürünüdürler. Bu yüzden de öz yeterlik inançları, insanların yaşadıkları çevre ve yaptıkları etkinlikleri seçmelerinde etkili olmaktadır. İnsanlar başa çıkamayacaklarına inandıkları etkinlikleri seçmekten kaçınmaya eğilimlidirler. Ancak eğer belli bir konudaki becerilerine güveniyorlarsa, etkinlik ne kadar zor olsa da, ne çok çaba gerektirse de, o konuda bir etkinliği seçmekte zorlanmamaktadırlar (Bandura, 1994). İnsanlar yaptıkları seçimlerle, yaşamlarının gidişini belirleyecek farklı ilgi, sosyal çevre ve becerilerini de geliştirmektedirler. Çünkü seçilmiş çevreler, bazı becerileri, değerleri ve ilgileri geliştirmeye devam etmektedir.

Meslek seçimi ve mesleki gelişim, öz yeterlik inançlarına göre yapılan seçimlerdendir (Pajares ve Schunk, 2003). İnsanların farklı alanlardaki öz yeterlik inançları ne kadar yüksekse, meslek seçimindeki alternatifleri de o kadar çok olmaktadır. Ayrıca, seçtikleri mesleğe hazırlanmak için gösterdikleri çaba, bu aşamada gösterdikleri ilgi ve dolayısıyla başarıları, kendi becerilerine duydukları inançtan etkilenmektedir (Bandura, 1995). Meslek seçiminin insan yaşamındaki önemi düşünüldüğünde ve öz yeterlik inancının bu seçimlerdeki etkisi göz önüne alındığında, kişinin kendi becerilerine ilişkin inançlarının ne denli önem taşıdığı da anlaşılmaktadır. Benzer şekilde eş seçimi ve yaşanılan çevreye ilişkin seçimler de öz yeterlik inançlarımızdan doğrudan etkilenen seçimlerdir (Pajares ve Schunk, 2003).

1.3.2.2. Öz-yeterliğin Kaynakları

Bireyin öz-yeterlik algıları dört temel kaynaktan elde edilen bilgilerden etkilenmektedir.

1. Başarılı Performanslar: Bireyin kendi başarılı ya da başarısız etkinlikleri sonrası elde ettiği bilgilerdir. En etkili ve doğrudan bilgi kaynağı, kişinin kendi deneyimleridir (Miller, 2008). Başarılı performanslar kişinin bir davranışı gerçekleştirmesi için yapması gerekenleri yapıp yapamayacağını birinci göstergesidir. Başarılı deneyimler öz yeterliği yükseltirken, üst üste yaşanan başarısızlıklar öz yeterliğin düşmesine neden olur. Eğer öz yeterlik tekrarlanan başarılarla oluşmuşsa arada bir yaşanan başarısızlıkların önemli bir etkisi olmaz. Üst üste yaşanan başarısızlıklar sonrası arada bir yaşanan başarı da öz yeterlik üzerinde etkili değildir (Bandura, 1977, Akt.Akkapulu, 2005). Başarı, sağlam bir yeterlik inancı oluşturur. Eğer bireyler sadece kolay başarılar elde etmişse çabuk sonuçlar beklemeye başlar ve hata durumunda hayal kırıklığına uğrar. Güçlü yeterlik duygusu, karşılaşılan engelin üstesinden gelebilmek için ısrarcı şekilde çaba göstermeyi gerektirir. Yaşanan terslikler ve zorluklar faydalı tecrübelerdir; başarıya uzanan yolun uzun çabalardan geçtiğini öğrenmeyi sağlar. İnsanlar başarılı olabilmek için gerekli şeylere sahip olduklarına inandıklarında, sıkıntı ve zorluklara hemen çözüm bulmaya başlarlar ve zorluklardan daha güçlü şekilde kurtulur hale gelirler (Bandura, 1994).
2. Dolaylı Yaşantılar (Model alma): Öz yeterlik, başkalarının başarılı ve başarısız etkinliklerini gözlemleyerek elde edilen bilgilerle de artırılabilir. Kişi başkalarını gözleyerek benzer performansları yapabileceği inancı, yeni baş etme stratejileri geliştirebilir. Çocuklar kendilerini başarılı olan bir modele benzetiyorlarsa öz yeterlik algıları artar (Miller, 2008). Modele benzerlik arttıkça modelin başarı ve başarısızlıklarından etkilenme de artmaktadır. Eğer kişiler modelleri kendilerinden farklı olarak algılasa öz yeterlikleri modelin davranışlarından ve sonuçlarından etkilenmez. Model alma, kişinin kendi

yeteneklerini yargılayabilmesi için toplumsal bir standart sağlar (Bandura, 1994).

3. **Sözel İkna ve Sosyal Etkiler:** Bireyin aldığı öğütler, teşvikler, nasihatler ve sözel yollu ikna da önemli bilgi kaynaklarıdır. Bireylerin amaçlarına ulaşabilecek becerilere sahip olduklarına dair diğer kişilerden gelen yorumlar, öz yeterlik algısında artış sağlar. Koçların, antrenörlerin maç arasında yaptığı moral ve motivasyon konuşmaları buna örnek olarak gösterilebilir (Miller, 2008). Özellikle algılanan onay gerçekçi boyuttaysa ve önemli kişilerden geliyorsa öz-yeterlik ve başarıda önemli etkisi görülür (Bandura, 1986, Akt.Akkapulu, 2005).
4. **Fiziksel ve Duygusal Durum:** Bireyler becerileriyle ilgili konularda fizyolojik durumlarına ve yeterliklerine bakarak karar verirler. Gergin ve stresli ortamlarda performans düşmekte ve var olan kapasite yeterince kullanılamamaktadır. Olumsuz duygusal eğilimleri ve yanlış yorumlanan beden tepkilerini düzeltmek, öz yeterlikte artış sağlayacaktır. Ayrıca birey tehdit durumlarıyla başa çıkabileceğine dair bir öz yeterliğe sahipse endişelerinde de azalma olacaktır (Bandura, 1986,Akt.Akkapulu, 2005). Kişinin duygusal modu da kendi yeterliğini yargılamasında etkili olmaktadır. Pozitif duygu durumu, algılanan öz yeterliği arttırırken, olumsuz ve umutsuz duygular öz yeterlik algısını baltalar. Öz yeterliğin fiziksel ve duygusal göstergeleri özellikle fiziksel aktivitelerde ve sporda etkili rol oynar (Bandura, 1994).

Bilişsel gelişim bu dört bilgi kaynağını bütünleştirerek bireyin öğrenmesine katkıda bulunur. Gelişimsel değişimler ise dört bilgi kaynağı için de bireylerin bilgiyi ne kadar doğru işlediğini etkilemektedir (Miller, 2008).

1.3.2.3. Öz-Yeterlik İnancının Önemi

Günlük yaşantımızda, çalışma hayatında veya herhangi bir zamanda bazı bireylerin karşılaştıkları zorluklar karşısında yılmadan mücadele ettiklerini, karşılaştıkları olumsuzluklara rağmen kolayca pes etmediklerini azim ve kararlılıkla işin üstesinden gelmeye gayret gösterdiklerini öz-yeterlik algıları yüksek olan bireylerin, bir işi başarmak için büyük çaba gösterdiklerini, olumsuzluklarla karşılaştıklarında kolayca geri dönmediklerini, ısrarlı ve sabırlı olduklarını göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında, öz-yeterlik algısı spor psikolojisinde üzerinde durulması gereken önemli bir konudur (Kiremit, 2006).

Öz-yeterlik ile ilgili olarak psikoloji alanında yapılmış çalışmalardan akademik başarı, sosyal beceriler, sigarayı bırakma, acıya dayanma, sporcu başarısı, girişkenlik, kalp krizini atlama, korkulan olaylarla baş etme vb. birçok faktör üzerinde etkili olmaktadır (Açıkgöz, 1996).

Bandura'ya (2001) göre öz-yeterlik inançlarının hayatımızdaki yeri büyüktür.

Buna göre öz-yeterlik inançları:

Kişinin pozitif ya da negatif düşünmesini, yaşamında ne türlü amaçlar belirleyeceğini, nasıl bir yaşam biçiminin olacağını, zorluklar karşısında ne derece çaba harcayacağını, çabalarının ürünü nasıl olacağı ve genel anlamda ne kadar stresli olduğunu etkiler (Kiremit, 2006).

Maddux (1995) ise, öz-yeterlik inançlarının kişilerin: Hedefler belirlemesini, bu hedeflere ulaşabilecek stratejileri saptamasını, iş güdüsünü, diğer insanlara karşı hissettiği duyguların niteliğini ve yaşamındaki seçimlerini vurgulamaktadır (Kiremit, 2006).

Öz-yeterlik hissi ne kadar güçlü olursa, o kişide o kadar çok çaba, ısrar ve direnç olur. Aynı zamanda yeterlilik inançları bireylerin düşünme biçimlerini, problem çözme becerilerini ve duygusal tepkilerini etkiler. Öz-yeterliğe yeterince sahip olmayan insanlar, olayların, görüldüğünden zor olduğunu düşünür ve herşeye dar bir görüş açısından bakarlar ve karşılaştıkları problemleri çözemezler. Fakat öz-yeterliği yüksek olan insanlar zor işlerde ve olaylarda rahatlık duygusu içinde daha güvenli ve güçlü olurlar (Kaptan ve Korkmaz, 2001).

Araştırmalarda, öz-yeterliği yüksek insanların davranış yapıldıktan sonra öz-yeterliği düşük insanlara oranla çabalarını uzun süre sürdürdükleri bildirilmektedir. Buna bağlı olarak, öz-yeterliği yüksek olan kişilerin engellerle karşılaştıklarında yılmadıkları ısrarlı ve kararlı davranarak daha hızlı toparlanabildikleri ve hedeflerine bağlılıklarını sürdürdükleri belirtilmekte ve öz-yeterliğin yüksek olmasının aynı zamanda insanların zorlayıcı ortamlar seçmesine, çevrelerini araştırmasına ya da yeni çevreler yaratmasına olanak verdiği de söylenmektedir (MEB, 2004).

Pajares (2002), insanların istedikleri sonucu yaratacağına inanmadıkları sürece bir konuda girişimde bulunmalarını veya güçlüklerle karşılaştıkları zaman ısrarcı davranmalarını beklememek gerektiğini belirtir (Kurbanoglu, 2004).

Araştırmalar, kişilerin kendilerini güvenli ve yeterli hissettikleri işleri yapma, kendilerini yeterli hissetmedikleri işlerden kaçma eğilimi gösterdiklerini; istedikleri sonucu alacaklarına inanmadıkları sürece harekete geçmek konusunda isteksiz davrandıklarını; bir iş yaparken gösterecekleri gayretin düzeyini eylemlerinin tahmini sonucuna göre ayarladıklarını; sonuç olarak, öz-yeterlik inançlarının seçimlerinde etkili olduğunu göstermektedir (Bandura, 1986. akt: Kurbanoglu, 2004).

Öz-yeterlik algısı gerçek yeterlik düzeyinden çok, yeterlik düzeyi hakkındaki inançla ilgilidir. Bandura (1995), insan davranışlarının gerçekte doğru olandan çok, insanların doğru olduğuna inandığı şeye dayandığı saptamasını yapar. Kapasitelerini olduğundan düşük algılamaları kişilerin sahip oldukları becerileri en iyi şekilde kullanabilmelerini engellerken, kişinin gerçek kapasitesini olduğundan biraz daha yüksek algılaması çoğu durumda performans üzerinde pozitif etkide bulunur (Kurbanoglu, 2004).

Öğretmenlerin öz-yeterliği hakkında yapılan çalışmalar, genel olarak öz-yeterlik inançlarını araştırmaya odaklanmış olmasına rağmen, öz-yeterlik inancı özel öğretim durumuna dayandığından, son yıllarda özel alanlardaki öz-yeterlik inançları da araştırılmaktadır. Öğretmenlerin genel öz-yeterlik inançları, belirli bir alandaki eğitimi verme yeteneklerine ilişkin inançlarını yeterince yansıtmayabileceğinden, bunun yanı sıra, öğretmenlerin özel alanlardaki öz-yeterliğinin saptanması da önem taşımaktadır (Yılmaz vd., 2004).

Öğretmenlerin öz-yeterlik duygusu Ashton (1984)'a göre öğretmenlerin öğrenci başarısıyla doğrudan ilişkilendirdikleri kişisel özelliklerden biri durumundadır. Ashton'a göre öğretmen özelliklerinden hiçbiri, öğrenci başarısıyla öğretmenin öz-

yeterlik inancı kadar tutarlı olmamaktadır. Öz-yeterlik kuramına göre, yüksek öz-yeterlik duygusuna sahip öğretmenler öğrencileri zor öğrenen bile olsa kendilerine ve öğrencilerine inandıkları için, öğretim sürecinde daha uzun süre çaba gösterirler (Kiremit, 2006).

1.3.3. İlgili Araştırmalar

Öcel ve Aydın (2009), Spor takımlarında kolektif yeterlik, öz-yeterlik ve sargınlık algıları ile başarı algı ve beklentileri arasındaki ilişkileri incelemiştir.

Örneklem grubu; Ankara ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren futbol, hentbol, voleybol ve buz hokey takımlarında oynayan tamamı erkek 186 sporcu oluşturmaktadır (Öcel ve Aydın, 2009).

Sonuç; görev gruplarında grup performansını etkileyebilecek öz-yeterlik inançları ve sargınlık algıları gibi değişkenlerin önemli ölçüde üyelerin grubun performansına ilişkin algı ve beklentilerini belirleyen en önemli değişken olduğunu söylemek mümkün gibi görünmektedir (Öcel ve Aydın, 2009).

Terry, Carron ve arkadaşları (2000), spor takımlarında grup uyumu ve duyguların algılanış etkilerini incelemiştir (Terry, Carron ve arkadaşları, 2000).

Örneklem grubu; İngiltereden üç farklı spor branşından (rugby,kürek,netball) toplamda 415 sporcu oluşturmaktadır (Terry, Carron ve arkadaşları, 2000).

Sonuç; branşları arasında fark olmasına rağmen kendi branşları içerisinde bütünleşme ve duyguları arasında büyük ölçüde uyum olduğunu söyleyebiliriz (Terry, Carron ve arkadaşları, 2000).

Toros (2011), Genç erkek basketbolcularda, turnuva öncesi ve sonrası sporcuların algıladıkları antrenörlük davranışı, hedef yönelimleri, takım sargınlığı, algılanan motivasyonel iklim ve kolektif yeterlik arasındaki farklılığın analizini incelemiştir (Toros,2011). Örneklem grubu; 2005-2006 sezonunda genç erkek takımlarında oynayan ayrıca Türkiye Şampiyonasına katılan toplam 16 takımdan 12 takım 144 sporcu oluşturmaktadır (Toros,2011). Sonuç; turnuva öncesi ve sonrası antrenörlük davranışı, hedef yönelimleri, takım sargınlığı, motivasyonel iklim ve kolektif yeterlik arasında anlamlı bir farklılık vardır ve düzeyleri değişebilmektedir (Toros,2011).

Ramzannedhad ve arkadaşları (2009), Profesyonel voleybol takımlarında; kolektif etkinlik, grup sargınlığı ve takım performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örneklem grubu; İran profesyonel voleybol liginde mücadele eden 13 takımdan 153 erkek sporcu oluşturmaktadır (Ramzannedhad ve arkadaşları, 2009). Sonuç; görev bağlılığın kolektif etkinlik ile olumlu ve önemli ölçüde ilişkili olduğunu ve sosyal uyum boyutunun ise kolektif etkinlik ile önemli ölçüde ilişkili olmadığını ortaya koymuştur (Ramzannedhad ve arkadaşları, 2009).

Çelik (2015), spor alanında karizmatik liderlerin grup bütünlüğü (sargınlığı) üzerindeki etkilerini incelemiştir (Çelik 2015). Literatürdeki, spor alanında liderlik davranışının grup üzerindeki etkilerinin ve karizmatik liderlik ile takım bütünlüğü

ilişkisinin incelendiği çalışmalar tarama yöntemiyle oluşturmaktadır (Çelik,2015).
Sonuç; liderlik süreci içerisinde karizma algısını oluşturan tüm bileşenlerin doğrudan ya da dolaylı olarak grubun bütünlüğü üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmektedir (Çelik, 2015).

Heinrich ve arkadaşları (2013), daha fazla öz-yeterlik ve grup uyumu Crossfit egzersizlerine uyum sağlamayı kolaylaştırmayı incelemiştir. Örneklem grubu; toplamda 57 kişiden ve çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. On iki aylık periyod Crossfit programları incelenmiştir (Heinrich ve arkadaşları, 2013). Programın içeriği; 10-15 dk. ısınma, 5 dk. stretching, 5-20 dk. beceri ve egzersiz, 5-30 dk. belirlenmiş program, 5 dk. soğuma (Heinrich ve arkadaşları,2013). Sonuç; yapılan ölçümlerin benlik saygısına katkıda önemli derecede bulgular elde ettiğini ve görevin büyüklüğü, görevin sosyalliği tarafından takip edildiğini belirtti (Heinrich ve arkadaşları, 2013).

Kocaekşi ve Koruç (2012), başarılı ve başarısız hentbol takımlarının grup sargınlığı, kaygı, güdülenme ve yeterlik düzeylerinin karşılaştırılmasını incelemiştir. Örneklem grubu; 2004-2005 yılında Türkiye Hentbol 1. Ligindeki ilk iki ve son iki sırada yer alan 4 takımdan 51 sporcu oluşturmaktadır (Kocaekşi ve Koruç, 2012). Sonuç; sargınlık, kaygı, yeterlik ve motivasyon gibi önemli psikoloji süreçlerin hem bu çalışmada hem de genel literatürde önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada da elde edilen sonuç başarı ve başarısızlığın bu değişkenler doğrultusunda farklılaştığı yönündedir (Kocaekşi ve Koruç, 2012).

Bu çalışmanın amacı Ankaradaki profesyonel futbol takımları sporcularının öz-yeterlik ve sargınlık algıları arasında (cinsiyet, meslek, medeni durum, yaş ve eğitim düzeyi vb.) kişisel niteliklerine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını ortaya koymaktır.



2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde ele aldığımız bu çalışmanın amacına ulaşmak için nasıl bir yol izlendiği, kullanılacak araçların nasıl uygulanacağını araştırmanın modelinin ne olacağı hakkında bilgiler verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Şekli

Araştırmaların modeli, araştırmacı ve araştırılan konuya bağlıdır. Araştırmacı araştıracağı konu hakkında sağlıklı veriler elde etmek için konunun yapısına uygun modeli seçer. Konuya uygunluğu nedeniyle araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da günümüzde var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2013).

Araştırmada betimsel yöntem kullanılacaktır. Betimsel yöntem var olan durumu ortaya koyan bir durum saptamadır. Veriler nicel olarak elde edilmiştir.

Araştırmanın etik açıdan uygunluğu için Ankara Üniversitesi Etik Kurulundan izin alınmıştır.

2.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Tarih

Ankara'daki profesyonel 10 erkek ve 5 kadın futbol takımları sporcuları üzerinde Ocak 2017-Haziran 2017 döneminde uygulanmıştır.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Türkiye genelinde profesyonel 126 erkek futbol takımı ve 134 kadın futbol takımı bulunmaktadır (<http://www.tff.org/>). Her bir futbol klubünün kayıtlı 25 lisanslı oyuncusu bulunmaktadır. 3150 Erkek futbolcu 3350 kadın futbolcu araştırmamızın Türkiye evrenini oluşturmaktadır.

Araştırma amacına uygun olarak nicel veriler için araştırmanın evreni; Ankara'daki profesyonel erkek ve kadın futbol takımları sporcuları oluşturmaktadır (10 erkek-5 kadın).

Örnekleme seçiminde tesadüfi olmayan örneklem yöntemlerinden Kolayda Örnekleme yöntemi kullanılacaktır.

Her takımın ortalama 25 lisanslı futbolcusu, takım listelerinde bulunmaktadır (tff.com.tr-aaskf.org.tr).

Bu durumda 10 erkek takımından 250, kadın takımından ise 125 futbolcu örneklemini oluşturacaktır (tff.com.tr-aaskf.org.tr).

Erkek takımlar;

- Osmanlıspor
- Gençlerbirliği
- Keçiörengücü
- Hacettepespor
- Ankaragücü
- Etimesgut Bld. Spor
- Bugsaşspor (Kahraman Kazan)
- Ankara Demirspor
- Ankara Adliyespor
- Altındağ Belediyespor

Kadın Takımlar;

- Fomget Gençlik ve Spor
- Ankara Metropol
- Gölbaşı Bld. Spor
- Çankaya Eğitim Gençlik ve Spor
- Mengüspor

2.4. Veri Toplama Araçları

Carron ve diğ. (1998) tarafından geliştirilen ölçekte sargınlık modelinden hareketle dört sargınlık boyutunu bulunmaktadır. Ölçek grubun görevde bütünleşmesi (5 madde), grubun sosyalde bütünleşmesi (4 madde), grubun sosyal açıdan çekici olma

düzeyi (5 madde), grubun yaptığı görevi çekici bulma düzeyi (4 madde) alt ölçeklerinden oluşan 18 soru bulunmaktadır. Dört alt ölçek puanlarının yanında birde genel sargınlık puanı elde edilmektedir. Türkçe'ye uyarlaması Öcel (2002) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık Katsayısı alt ölçeklerine göre 0.64 ile 0.75 arasında değişmektedir. Yapılan araştırmada nicel verileri toplamak için Hatem ÖCEL ve Orhan AYDIN (2006) tarafından geliştirilen "Grup Sargınlığı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek kullanımı için yazarlarından mail yolu ile izin alınmıştır. Araştırmada 4'lü likert tipi ölçek uygulanmış ve tekrar iç tutarlılık hesaplanmıştır.

Araştırmanın diğer nicel verilerini toplamak için Ayşin Yeşilay, Ralf Shcwarzer ve Matthias Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen "General Self-Efficacy Scale" (Genelleştirilmiş Özyetki Beklentisi Ölçeği) kullanılmıştır.

"Genelleştirilmiş Öz-yeterlik Ölçeği" 10 madden oluşan 4'lü likert tipi bir ölçektir. Tanıtıcı bilgi formunda ise çalışmaya katılacak olan sporcuların cinsiyet, medeni durum, yaş, meslek, eğitim durumu bilgilerine ilişkin sorular bulunmaktadır.

2.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS paket programından yararlanılmıştır. Verilerin analizi için öncelikle alınan puanların normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Bu amaçla yapılan "Kolmogorov-Smirnov" ve "Shapiro-Wilk" testleri sonucunda, verilerin normal dağılım göstermediği tespit edildiğinden; verilerin analizleri için non-parametrik testlerden ikili gruplar için Mann Whitney U testi ve ikiden fazla grupların

analizi için ise Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Kruskal – Wallis testinde anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını bulabilmek için ise, "Model Viewer Testi" kullanılmıştır.



3.BULGULAR

3.1. Geçerlik ve Güvenirlige İlişkin Bulgular

Çizelge 3.1. Ölçeklerin Alt Boyutlarına İlişkin İç Tutarlılık Katsayıları.

Ölçekler	Cronbach's Alfa (α)
Grup Sargınlığı Ölçeği	,71
Öz-yeterlik Ölçeği	,92

Ankara İli Profesyonel kadın ve erkek futbol takımlarının öz yeterlik ve sargınlık algıları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere futbolculara uygulanan “Grup Sargınlığı” ve “Öz-yeterlik” ölçeklerine ait hesaplanan iç tutarlılık katsayısı; grup sargınlığı algısı için “,71”, öz-yeterlik algısı için “,92” olarak bulunmuştur. Kayış’a göre, Cronbach’s Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeklerin güvenirligi aşağıdaki gibi yorumlanmaktadır:

- i. $0.00 \leq a < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- ii. $0.40 \leq a < 0.60$ ise ölçek güvenirligi düşüktür.
- iii. $0.60 \leq a < 0.80$ ise ölçek güvenirligi güvenilirdir.
- iv. $0.80 \leq a < 1.00$ ise ölçek güvenirligi yüksek derecededir (Kayış, 2015).

Bu nedenle, hesaplanan ve tabloda gösterilen Alpha değerleri, araştırma modeline ilişkin verileri elde etmek için kullanılan ölçeğin üst seviyede güvenilir olduğunu belirtmektedir.

3.2. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Çizelge 3.2. Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Demografik Özellikler		f	%
Yaş	15-18	97	27,4
	19-23	156	44,1
	24-29	80	22,6
	30 ve üzeri	21	5,9
Cinsiyet	Erkek	226	63,8
	Kadın	128	36,2
Medeni Durum	Evli	45	12,7
	Bekâr	309	87,3
Öğrenim Durumu	İlköğretim	254	71,8
	Ön lisans	28	7,9
	Lisans	72	20,3
Meslek Durumu	Kamu görevlisi	17	4,8
	Serbest meslek	57	16,1
	İşçi	9	2,5
	Öğrenci	265	74,9
	İşsiz	6	1,7
Takımlar	Fomget	30	8,5
	Mengü	30	8,5
	Çankaya Gençlik	26	7,3
	Metropol	27	7,6
	Osmanlıspor	22	6,2
	Kahraman Kazan (Bugsaş)	20	5,6
	Ankara Adliye	22	6,2
	Keçiöregücü	22	6,2
	Etimesgut Belediye	25	7,1
	Ankaragücü	21	5,9

Hacettepe	24	6,8
Ankara Demir	21	5,9
Gençlerbirliği	21	5,9
Altındağ Belediye	30	8,5
Gölbaşı Belediye	13	3,7
TOPLAM	354	100

Ölçekte yer alan verilere yapılan normallik analiz testleri sonucu, verilerin normal dağılmadığı saptanmış ve bu nedenle ikili gruplar için (cinsiyet ve medeni durum) “Mann-Whitney U”, çoklu gruplar için (yaş, eğitim düzeyleri ve meslek grupları) ise “Kruskall Wallis” testi uygulanmıştır.

Grafikte görüldüğü üzere; çalışmaya 128 kadın futbolcu ve 226 erkek futbolcu toplamda ise 354 sporcu katılmıştır. Çalışmaya katılan futbolcuların yaşları incelendiğinde; 15-18 yaş arası 97 (%27,4) 19-23 yaş arası 156 (%44,1), 24-29 yaş arası 80 (%22,6), 30yaş ve üzeri 21 (5,9) kişinin katıldığı görülmüştür. Çalışmaya katılan futbolcuların cinsiyetleri incelendiğinde 226’ sının (%63,8) erkek ve 128 (%36,2) kadın sporcu olduğu saptanmıştır. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde ise, 45’ inin (%12,7) evli, 309’unun (%87,3) ise bekâr olduğu anlaşılmaktadır.

Sporcuların mezun olunan eğitim kademesi incelendiğinde, 254’ ünün (%71,8) ilk eğitim seviyesi (ilkokul, ortaokul, lise), 28’ inin (%7,9) ön lisans, 72’ inin (%20,3) lisans olduğu tespit edilmiştir. Sporcuların meslek gruplarına göre incelendiğinde, 17’ sinin (%4,8) kamu görevlisi, 57’ sinin (%16,1) serbest meslek, 9’ unun (%2,5) işçi, 265 kişinin (%74,9) öğrenci ve 6 sporcunun (%1,7) işsiz oldukları öğrenilmiştir.

3.3. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Araştırma Hipotezi: Futbolcuların öz-yeterlik ve sargınlık algıları arasında (cinsiyet, meslek, medeni durum, yaş ve eğitim düzeyi vb.) kişisel niteliklerine göre anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotezimize ilişkin olarak cinsiyet, meslek, medeni durum, yaş ve eğitim düzeyine ilişkin olarak alt hipotezlerimiz grup sargınlığı ve öz yeterlik algılarına göre göre ayrı ayrı ele alınmamış olup ölçek puanlarına ilişkin veriler tek tablo halinde demografik özelliklere göre ayrı ayrı ele alınmıştır.

Birinci alt hipotezimiz “Futbolcuların öz-yeterlik ve sargınlık algıları arasında cinsiyet, göre anlamlı bir ilişki vardır” şeklindedir. Bu hipotezimizi sorgulamak için Man Whitney U test istatistiği yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Çizelge 3.3’te gösterilmektedir.

Çizelge 3.3.İkili Gruplar İçin Mann Whitney U Testi Sonuçları(Cinsiyete Göre)

ÖLÇEK	Cinsiyet	N	X	Sıra	Sıra	U	P*
				Ortalaması	Toplamı		
Grup	Erkek	226	2,26	195,1	44092,0	10487,0	,000*
	Kadın	128	2,08	146,4	18743,0		
Sargınlığı	Erkek	226	2,14	187,1	42284,0	12295,0	,019*
	Kadın	128	1,96	160,5	20551,0		

*(P<0,05)

Çizelgede görüldüğü gibi, “Grup Sargınlığı” algısına ilişkin cinsiyet değişkenine göre futbolculara yapılan “Mann Whitney U” testi sonucunda anlamlı bir fark ($U=10487,0$ $p<0,05$) tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, erkek katılımcıların ($X=2,26$) kadın katılımcılara göre ($X=2,08$) daha yüksek “Grup Sargınlığı” puanı aldığı görülmektedir. “Öz-yeterlik” algısına ilişkin cinsiyet değişkenine göre futbolculara yapılan “Mann Whitney U” testi sonucunda ise anlamlı bir fark ($U=12295,0$ $p<0,05$) tespit edilmiştir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, erkek katılımcıların ($X=2,14$), kadın katılımcılara göre ($X=1,96$) daha yüksek “Öz-Yeterlik” puanı aldığı görülmektedir.

İkinci alt hipotezimiz “Futbolcuların öz-yeterlik ve sargınlık algıları arasında medeni duruma, göre anlamlı bir ilişki vardır” şeklindedir. Bu hipotezimizi sorgulamak için Mann Whitney U test istatistiği yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Çizelge 3.4’te gösterilmektedir.

Çizelge 3.4.İkili Gruplar İçin Mann Whitney U Testi Sonuçları (Medeni Duruma Göre)

ÖLÇEK	Medeni Hal	N	X	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P*
Grup Sargınlığı	Evli	45	2,18	172,7	7775,5	6740,5	,741
	Bekâr	309	2,20	178,1	55059,5		
Öz-yeterlik	Evli	45	2,02	165,7	7458,0	6423,0	,408
	Bekâr	309	2,09	179,2	55377,0		

*($P<0,05$)

Çizelgede görüldüğü üzere, “Grup Sargınlığı ve Öz-yeterlik ” ölçeklerine ilişkin medeni durum değişkenine göre katılımcılara uygulanan “Mann Whitney U” testi sonucunda “Grup Sargınlığı” ve “Öz-Yeterlik” algısında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Üçüncü alt hipotezimiz “Futbolcuların öz-yeterlik ve sargınlık algıları arasında yaşa göre anlamlı bir ilişki vardır” şeklindedir. Bu hipotezimizi sorgulamak için Kruskall Wallis test istatistiği yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Çizelge 3.5’te gösterilmektedir.

Çizelge 3.5.Kruskall Wallis Test İstatistiği Sonuçları (Yaş Değişkeni)

ÖLÇEK	Yaş	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	P*	Fark
							(Model Viewer)
Grup Sargınlığı	15-18	97	198,1	3	10,2	,017*	15-18>19 ve üzeri
	18-23	156	159,3				
	24-29	80	190,1				
	30 ve üzeri	21	168,6				
Öz-yeterlik	15-18	97	193,6	3	3,5	,314	-
	18-23	156	170,0				
	24-29	80	175,5				
	30 ve üzeri	21	165,7				

*(P<0,05)

Çizelgede görüldüğü üzere, “Grup Sargınlığı” algısına ilişkin futbolculara yapılan Kruskall-Wallis analizi sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur [$x^2(sd=3, n=354) = 10,2, p<0,05$]. Anlamlı farkların hangi yaş grubundan kaynaklandığını belirlemek için yapılan “Model Viewer” çoklu karşılaştırma testi sonuçları doğrultusunda 15-18 yaş grubunun 19 ve üzeri yaş grubundan daha yüksek puan aldığı görülmüştür.

Dördüncü alt hipotezimiz “Futbolcuların öz-yeterlik ve sargınlık algıları arasında eğitim durumuna göre anlamlı bir ilişki vardır” şeklindedir. Bu hipotezimizi sorgulamak için Kruskall Wallis test istatistiği yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Çizelge 3,6’da gösterilmektedir.

Çizelge 3.6.Kruskall Wallis Test İstatistiği Sonuçları (Eğitim Değişkeni)

ÖLÇEK	Eğitim	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	P*	Fark
Grup Sargınlığı	İlköğretim	254	174,6	2	0,7	,673	-
	Ön lisans	28	189,6				
	Lisans	72	182,8				
Öz-yeterlik	İlköğretim	254	183,3	2	3,1	,203	-
	Ön lisans	28	154,0				
	Lisans	72	166,1				

*(P<0,05)

Çizelgede görüldüğü üzere “Grup Sargınlığı ve Öz-yeterlik ” ölçeklerine ilişkin eğitim durumları değişkenine göre sporculara uygulanan “Kruskall Wallis” analizi sonucunda “Grup Sargınlığı” ve “Öz-Yeterlik” algısında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Beşinci alt hipotezimiz “Futbolcuların öz-yeterlik ve sargınlık algıları arasında mesleğe göre anlamlı bir ilişki vardır” şeklindedir. Bu hipotezimizi sorgulamak için Kruskall Wallis test istatistiği yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Çizelge 7’de gösterilmektedir.

Çizelge 3.7.Kruskall Wallis Test İstatistiği Sonuçları (Meslek Değişkeni)

ÖLÇEK	Meslek	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	P*	Fark (Model Viewer)
Grup Sarginlığı	Kamu Görevlisi	17	181,3	4	9.8	,043*	Öğrenci<diğer meslek grupları
	Serbest Meslek	57	174,1				
	İşçi	9	280,9				
	Öğrenci	265	174,0				
	İşsiz	6	196,8				
Öz-Yeterlik	Kamu Görevlisi	17	175,3	4	7.6	,105	-
	Serbest Meslek	57	153,8				
	İşçi	9	233,4				
	Öğrenci	265	179,5				
	İşsiz	6	233,0				

*(P<0,05)

Çizelgede görüldüğü üzere, “Grup Sarginlığı” algısına ilişkin futbolculara yapılan Kruskal-Wallis analizi sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur [$x^2(sd=4, n:354) = 9.8, p<0,05$]. Anlamlı farkların hangi meslek grubundan kaynaklandığını saptamak için yapılan “Model Viewer” çoklu karşılaştırma testi sonuçları doğrultusunda öğrencilerden oluşan grubun puanlarının diğer meslek gruplarından düşük olduğu görülmüştür.

3.4.Verilerin Korelasyon Değerleri

Çizelge 3.8. Ölçek Korelasyon Değerleri

	GRUP SARGINLIĞI	ÖZYETERLİK
GRUP SARGINLIĞI	Spearman's Rho	1,000
	Sig. (2-Tailed)	,227
	N	354
ÖZYETERLİK	Spearman's Rho	,064
	Sig. (2-Tailed)	,227
	N	354

Korelasyon katsayısının “1.00” olması mükemmel pozitif bir ilişkiyi, “-1.00” olması mükemmel negatif bir ilişkiyi; “0.00” olması, ilişkinin olmadığını göstermektedir. Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, “0.70 – 1.00” arasında olması yüksek, “0.70 – 0.30” arasında olması orta; “0.30 – 0.00” arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilmektedir (Büyüköztürk, 2009, s:32).

Bu anlamda analiz sonuçları incelendiğinde, katılımcıların “grup sarginlığı” ile “özyeterlik” algı puanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($r=,064$, $p<.05$).

4. TARTIŞMA

Bu bölümde Ankara'daki profesyonel 10 erkek ve 5 kadın futbol takımları erkek ve kadın sporcular üzerinde Ocak 2017-Haziran 2017 döneminde uygulanan Sargınlık ve Öz-yeterlik ölçeklerine ilişkin olarak elde edilen sonuçlar tartışılmıştır.

Araştırmanın temel amacı üyelerin öz yeterlik inançları, kolektif yeterlik inançları ve sargınlığın alt boyutları olan grubun sosyal çekiciliği, grubun görev çekiciliği, grubun görevde bütünleşmesi ve grubun sosyal bütünleşmesinin grubun geçmiş ve hâlihazırdaki başarılarına ilişkin algılarını ve geleceğe yönelik başarı beklentilerini ne ölçüde yordadıklarını incelemektir. Araştırmada ilgilenilen bir diğer nokta, kolektif yeterlik inancı ile öz yeterlik inancı, sargınlık ve sargınlığın alt boyutları arasında bir ilişki bulunup bulunmadığının belirlenmesidir.

Bu amaçla birinci bölümde konularla doğrudan doğruya ya da dolaylı olarak ilgili görülen kuramsal görüş ve görgül araştırma bulguları gözden geçirilmiş ve yanıtlanması amaçlanan sorular belirtilmiştir. İkinci bölümde araştırmaya katılan denekler, veri toplamada kullanılan araçlar ve işlem hakkında bilgi verilmiş, üçüncü bölümde verilere uygulanan istatistiksel analizlerin sonuçları özetlenmiştir. Bu bölümde ise ilgili bulguların tartışılması ve yorumu yer almaktadır. Tartışma ve yorumlar “başarı algı ve beklentileri” ve “kolektif yeterlik inancı ile öz yeterlik inancı ve sargınlık arasındaki ilişkiler” olmak üzere iki başlık altında toplanmıştır. Bu başlıklar altında giriş bölümünde yöneltilen sorular aynı sırada ele alınmış ve ilgili bulgulara dayanılarak tartışılmaya çalışılmıştır.

Birçok araştırmacıya göre, grubun gücü sahip olduğu yeterlik algısından kaynaklanır. Grup yelerinin grubun yeterliğine ilişkin algıları grup için yapacakları tercihleri, grup için ne ölçüde çaba harcayacaklarını ve başarısızlıklar karşısında grupla birlikte kalmaya ne kadar devam edeceklerini belirler. Bu nedenle algılanan yeterlik düzeyi grubun kendisi için koyduğu hedefleri, bu hedeflere ulaşma beklentisini, güdülenme düzeyini, üstlendiği görevlerde ne ölçüde başarılı olunacağını, başarı ve başarısızlıklara yaptığı nedensel yüklemeleri ve başarı ve başarısızlıklar karşısında vereceği tepkileri önemli ölçüde etkiler. Yüksek yeterlik inancı olan gruplar kendileri için daha yüksek hedefler koyarlar, buna bağlı olarak güdülenme düzeyleri yükselir ve daha iyi performans gösterirler. Bu yüksek performans başlangıçtaki yeterlik inançlarını destekler ve hedef büyütülmesine yol açar. Görünüşe göre eşit yetenek, beceri ve kaynaklara sahip olan grupların performansları arasında gözlenen farklılıkların önemli nedenlerinden biri yeterlik inançları arasındaki farklılıklardır (Shea ve Guzzo 1987; Guzzo ve ark., 1993; Bandura 1997, Gibson 1999; Gibson ve ark., 2000). Eğer yüksek kollektif yeterlik inancı gerçekten grubun başarılı, düşük yeterlik inancı da başarısız olmasına yol aıyorsa, yeterlik inancı ile başarı algısı arasında pozitif bir ilişkinin bulunması şaşırtıcı değildir.

Sargın takımlarda sporcular takımın kurallarına uyduğu gibi olumsuz sonuçlarda birbirlerini daha az suçlama eğilimindedirler. Sargın olmayan takımlarda ise bu durumun tam tersi yaşanmaktadır. Başarıları kendilerinde başarısızlıkları ise takım ve diğer sporcuların gerçekleştirdiğini düşünürler ve sorumluluğu onlara yüklerler. (Williams ve Widmeyer, 1991). Yapılan bazı çalışmaların sonuçları yaşanan

başarısızlıkların takımın birlikteliğinin artmasına yol açtığını göstermiştir (Williams ve Karau, 1991).

Widmeyer ve arkadaşları (1991), takım başarısıyla takım sargınlığı alt boyutlarından doğrudan ilişkili olanın görev bütünlüğü boyutu olduğunu ileri sürmüştür. Sargınlık performans arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmacılar (Carron, Colman ve Wheeler, 2002) bu çalışmalardan elde edilen bulgular arasında bir tutadığını olmaması nedeniyle sargınlığın performans üzerindeki etkisi konusunda bir karara varmanın mümkün olmadığını ifade etmişlerdir. Fakat yakın zamanlarda yapılan iki meta-analiz çalışması ile sargınlığın performans üzerinde olumlu bir etkisi olacağına ilişkin sonuçlar elde edilmiştir (Mullen, Copper, 1994; Carron, Colman ve Wheeler, 2002). Öz yeterlik inancının deneklerin takımlarının hâlihazırdaki başarı durumuna ilişkin algılarının yordanmasına herhangi bir katkı yapmadığı gözlenmiştir. Öz-yeterlik algısı, aslında, bireylerin kendi kapasitelerine olan inançlarına işaret etmek için ortaya atılmış bir kavramdır. Buna bağlı olarak da performans ve performansa ilişkin algılar açısından doğrulanan gruplardan çok bireyler söz konusu olduğunda gündeme gelmektedir. Araştırmamızda bireysel başarılarla değil, grubun başarısına ilişkin algılar üzerinde durulmuştur. Dolayısıyla, öz yeterlik inancının grubun başarısına ilişkin algıların yordanmasına herhangi bir katkı yapmaması şaşırtıcı değildir.

Yıldırım ve İlhan (2010); Brink ve ark., (2012); Uysal ve Kösemen (2013)' te yaptıkları araştırmalarında genel öz-yeterliğin yaş ile ilgili olarak değişmediğini bulmuşlardır. Diğer yandan ise; Aypay (2010) "Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye Uyarlama" çalışmasında yaşları 17 ile 39 arasında değişen 377'si kadın,

316'sı erkek toplam 693 üniversite öğrencisi üzerinde yaptığı çalışmasında, yaş grubu 21-30 arası olan öğrencilerin GÖYÖ puanlarının yaşları 17-20 arasında olan öğrencilerin puanlarından daha yüksek olduğunu bulmuştur. Benzer (2011)'de ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan 8695 öğretmen üzerinde yapmış olduğu ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin öz yeterlik algılarının analizi adlı yüksek lisans tez çalışmasında; 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin 21-30 yaş grubundaki öğretmenlere göre öz yeterlik alt boyutunda kendilerini daha fazla yeterli hissettiklerini bulmuşlardır. Başoğlu (2017)'de yapmış olduğu çalışmada 15-17 yaş aralığındaki 36 Grekoromen Yıldız Erkek Güreş Milli Takım oyuncularının başarı algısı ve öz yeterlilik düzeylerini oyuncuların şampiyonaya katılma durumu, baba eğitim durumu ve aile aylık gelirini içeren sosyo-demografik özellikleri kapsamında incelemiştir. Araştırma sonucunda; çalışmada yer alan yıldız erkek güreşçilerin başarı algısı ve öz yeterlik puanları ortalamanın altında düşük olarak tespit edilmiştir. İlk defa şampiyonaya katılacak olanların öz yeterlikleri daha olumlu bulunurken, aile ekonomik durumu daha iyi olanların öz yeterliklerinin de daha iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Barling ve Abel (1983)'de yaş ortalaması 26,6 yıl olan 40 aktif tenis oyuncusunun tenis performansı ile öz-yeterlik inançları arasındaki ilişkiye bakmışlar ve kendi etkinlik inançları, tenis performansının 12 boyutuyla tutarlı ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Chase (1999)'da Beden Eğitimi ve Sporda Öz-Yeterliliğin Kaynakları çalışmasında, çocukların ve ergenlerin beden eğitimi ve sporda öz yeterlik kaynaklarının seçimini ve kaynaklardaki yaş farkı farklılıklarını incelemiştir. 8-14 yaş arası 24 çocuk, 8-9 yaş,

10-12 yaş ve 13-14 yaş olmak üzere üç yaş grubuna ayrılmıştır. Araştırma sonucunda, yaşa bağlı farklılıkların öz-yeterlik kaynakları seçiminde ortaya çıktığını bulmuştur.

Öz yeterlik inancı bireyin hoşuna gitmeyen bir durumla karşılaştığında ortaya koyduğu mücadele gücü, gayret inisiyatif ve ısrarcılık yeterliğiyle ne kadar süre bu zorluklarla karşı karşıya kalabildiğine işaret etmektedir. Başka bir deyişle yeteneklerine güvenmeyen bir futbolcu maç sırasında ortaya çıkacak sorunlarla mücadele etmekten vazgeçerken, yeteneklerine tam olarak inanan futbolcu ise zorluklarla yüzleştğinde bu zorluğu aşmak için daha fazla mücadele edecektir. Birçok araştırmacıya göre, bireylerin başarıma kapasitesine olan inançlarıyla grup üyelerinin gerçek performansı arasında pozitif bir ilişki vardır (Öcal ve Aydın 2009). Futbolcuların yüksek yeterlik inancı güdülenme düzeylerini, hedefe ulaşmak için gösterdikleri çabanın artmasına yol açarak performansı olumlu yönde etkilerken, düşük yeterlik inancına sahip olmak ise futbolcuların güdülenme düzeyini düşürerek olumsuz yönde etkilemektedir. Bu açılardan ele alındığında futbolcuların genel öz-yeterlik düzeylerinin yüksek olmasının gerektiğini ve bunun da takım başarısına katkı sağlayacağı söylenebilir.

Bu çalışmanın sonuçları futbolcuların genel öz yeterliklerinin orta düzeyde olduğu ve öz yeterlik alanlarından inisiyatif ortalama puanının gayret ve ısrarcılık alt boyutları ortalamalarından daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bunun yanı sıra futbolcularda genel öz- yeterliğinin ısrarcılık alanının yaştan etkilendiğini düşündürmüştür. Öz yeterlik ve sportif performans arasındaki ilişkinin incelenmesi için ileri çalışmalara ihtiyaç vardır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ankara İli Profesyonel kadın ve erkek futbol takımlarının öz yeterlik ve sargınlık algıları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere futbolculara uygulanan “Grup Sargınlığı” ve “Öz-yeterlik” ölçeklerine ait hesaplanan iç tutarlılık katsayısı; grup sargınlığı algısı için “,71”, öz-yeterlik algısı için “,92” olarak bulunmuştur. Bu bize kullanılan ölçeğin üst seviyede güvenilir olduğunu göstermektedir (Kayış, 2015).

Elde edilen verilere normallik testi uygulanmış ve verilerin normal dağılmadığı sonucuna varılmıştır. Bu yüzden ikili gruplar için “Mann-Whitney U”, çoklu gruplar için ise “Kruskall Wallis” testleri uygulanmıştır.

Korelasyon analiz sonuçları incelendiğinde, katılımcıların “grup sargınlığı” ile “özyeterlik” algı puanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($r=,064$, $p<.05$).

Çalışmaya katılan sporcuların demografik özelliklerine ilişkin elde edilen sonuca göre 128 kadın futbolcu ve 226 erkek futbolcu katılmıştır. Araştırmaya katılan sporcuların büyük çoğunluğu 19-23 yaş aralığındadır. Araştırmaya katılan sporcuların geneli bekâr sporculardır. Eğitim durumlarına ilişkin elde edilen verilere göre genel çoğunluk ilköğretim ve ortaöğretim seviyesindedir. Diğerleri ise ön lisans ve lisans mezuniyetine sahip olup yüksek lisans yapan sporcu ve okuryazar olmayan sporcu bulunmamaktadır. Araştırmaya katılan sporcuların mesleki dağılımına göre genelinin öğrenci veya işsiz olduğu görülmektedir (271 kişi).

Araştırma Hipotezi “Futbolcuların öz-yeterlik ve sargınlık algıları arasında (cinsiyet, meslek, medeni durum, yaş ve eğitim düzeyi vb.) kişisel niteliklerine göre anlamlı bir ilişki vardır” şeklindedir. Hipotezi sınamak için Kruskal Wallis ve Man Whitney U test istatistikleri uygulanmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır.

- “Grup Sargınlığı ve Öz yeterlik” algısına ilişkin cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha yüksek “Grup Sargınlığı” puanı aldığı görülmektedir. Yine Erkek katılımcıların, kadın katılımcılara göre daha yüksek “Öz-Yeterlik” puanı aldığı görülmektedir.
- Medeni durum değişkenine göre “Grup Sargınlığı” ve “Öz-Yeterlik” algısında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.
- Yaş değişkenine göre “Grup Sargınlığı” puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çoklu karşılaştırma testi sonucunda 15-18 yaş grubunun 19 ve üzeri yaş grubundan daha yüksek puan aldığı görülmüştür.
- Eğitim durumları değişkenine göre “Grup Sargınlığı ve Öz-yeterlik” ölçek puanları arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.
- Meslek gruplarına göre “Grup Sargınlığı” ölçek puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Çoklu karşılaştırma testi sonuçları doğrultusunda öğrencilerden oluşan grubun puanlarının diğer meslek gruplarından düşük olduğu görülmüştür.

Takım sporlarında takımların başarı/başarısızlık ve performans düzeyleri spor psikolojisinde önemli bir yer teşkil eden araştırma konularının başında gelmektedir. Grup sargınlığı ve yeterlik gibi algılar başarı ve performansı önemli ölçüde etkilemektedir.

Sargınlığın yüksek olduğu takımlarda sporcuların birbirleriyle olan ilişkilerinde hem takım içi hemde takım dışında duygusal yakınlık meydana gelmektedir. Bu durum takım performansının ve başarısının artmasında önemli bir etkindir. Düşük sargınlık durumunda ise bu durumun tam tersi olduğu düşünölmektedir. Takımların sargın olup olmadıklarına ilişkin olarak yaptığımız çalışmada takım içerisinde yer alan sporcuların demografik özelliklerine göre grup sargınlığı ve yeterlik algıları incelenmiş olup ele alınacak çalışmalarda sargınlığın sebeplerinin ortaya konulması da ayrıca önem arz etmektedir.

Takımların lig sıralamasındaki yerine takıma katılan yeni üyelere antrenör değişimi, yönetim değişikliliği gibi bir çok sebebe göre sargınlık ve yeterlik algıları değişebilmektedir. Bu konular ile ilgili yapılacak araştırmalarda özellikle bu değişkenler arasında ilişkiler aranabilir, yapılan bu çalışmada alan yazına önemli bir katkıda bulunduğu düşünölmekle birlikte konunun derinleştirilmesi açısından araştırmacılara bazı önerilerde bulunulmuştur;

- Alanyazındaki çalışmaların yetersiz olmasından ötürü özellikle demografik özelliklerin incelendiği çalışmaların yapılması önem arz etmektedir.
- Çalışma ülke genelinde ele alınarak grup sargınlığı ve öz-yeterlik algısının önemi ortaya konmalıdır.
- Yapılacak yeni çalışmalarda grup sargınlığı ve öz yeterlik puanları daha büyük ölçekteki örneklem gruplarında alt boyutları ile birlikte ele alınmalıdır.
- Grup sargınlığını arttırıcı stratejiler üzerinde odaklanılmalı ve bu stratejilerin grup sargınlığı üzerindeki etkileri üzerine çalışmalar yapılmalıdır.
- Yapılan çalışmalar sporcular ve takım oluşturma stratejilerinin uygulayıcıları olan antrenörler açısından önemlidir. Bu nedenle başta milli takım olmak üzere çalışma ülke genelinde genişletilebilir. Futbol dışında diğer sporcular üzerinde

de çeşitlendirilebilir. Alanyazında bu konuda yapılan çalışmaların az olması bu öneriyi destekler niteliktedir.

- Grup sargınlığı ve yeterlik algısına ilişkin sebepleri ortaya koyacak çalışmaların yapılması önemlidir.



ÖZET

Ankara İli Profosyonel Kadın ve Erkek Futbol Takımlarının Öz-Yeterlik ve Sargınlık Algıları Arasındaki İlişki

Araştırmanın amacı futbolcuların öz-yeterlik ve sargınlık algıları arasında (cinsiyet, meslek, medeni durum, yaş ve eğitim düzeyi vb.) kişisel niteliklerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını ortaya koymaktır. Çalışmanın örneklemini Ankara'daki profesyonel erkek ve kadın futbol takımları sporcuları oluşturmaktadır. 10 Erkek 5 Kadın futbol takımından toplamda 354 sporcuya uygulanan araştırmaya 128 kadın futbolcu ve 226 erkek futbolcu katılmıştır. Araştırmaya katılan sporcuların büyük çoğunluğu 19-23 yaş aralığındadır. Araştırmaya katılan sporcuların geneli (309 kişi) bekar sporculardır. Eğitim durumlarına ilişkin elde edilen verilere göre genel çoğunluk ilköğretim ve ortaöğretim seviyesindedir (254 kişi). Araştırmaya katılan sporcuların mesleki dağılımına göre genelinin öğrenci veya işsiz sporculardan oluşmaktadır (271 kişi). Araştırmada Hatem ÖCEL ve Orhan AYDIN (2006) tarafından geliştirilen "Grup Sargınlığı Ölçeği" ile Ayşin Yeşilay, Ralf Shewarzer ve Matthias Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen "General Self-Efficacy Scale" (Genelleştirilmiş Özyetki Beklentisi Ölçeği) kullanılmıştır. Elde edilen veriler normal dağılım göstermediğinden nonparametrik test olan Man Whitney U ve Kruskall Wallis test istatistiklerinden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre "Grup Sargınlığı ve Öz yeterlik" algısına ilişkin cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Erkek katılımcıların ($X=2,26$) kadın katılımcılara göre ($X=2,08$) daha yüksek "Grup Sargınlığı" puanı aldığı görülmektedir. Yine Erkek katılımcıların ($X=2,14$), kadın katılımcılara göre ($X=1,96$) daha yüksek "Öz-Yeterlik" puanı aldığı görülmektedir. Medeni durum değişkenine göre "Grup Sargınlığı" ve "Öz-Yeterlik" algısında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Yaş değişkenine göre "Grup Sargınlığı" puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çoklu karşılaştırma testi sonucunda 15-18 yaş grubunun 19 ve üzeri yaş grubundan daha yüksek puan aldığı görülmüştür. Eğitim durumları değişkenine göre "Grup Sargınlığı ve Öz-yeterlik" ölçek puanları arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Meslek gruplarına göre "Grup Sargınlığı" ölçek puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur [$\chi^2(sd=4, n:354) = 9.8, p<0,05$]. Çoklu karşılaştırma testi sonuçları doğrultusunda öğrencilerden oluşan grubun puanlarının diğer meslek gruplarından düşük olduğu görülmüştür.

Anahtar sözcükler: Futbol, Öz-Yeterlik, Sargınlık

SUMMARY

The Relation Between Self-Efficacy and Group Cohesiveness Perceptions of Professional Men and Woman's Fottball Team in Ankara

Purpose of the study is to determine whether there is a meaningful difference between the self-efficacy and self-efficacy perceptions of the footballers (gender, occupation, marital status, age and education level etc.) according to their personal qualities. The sample of the work consists of professional male and female soccer teams in Ankara. A total of 354 athletes from 10 male to 5 female soccer teams participated in the study. 128 female soccer players and 226 male soccer players participated. The majority of the athletes participating in the survey are between the ages of 19-23. The athletes participating in the survey are the general single sportsmen(309 person) The general majority is based on primary education and secondary education(254 person). According to the occupational distribution of the athletes involved in the survey, it is observed that the general population consists of students or unemployed athletes(271 person). " Group Environment Questionnaire (GEQ)" developed by Hatem ÖCEL and Orhan AYDIN (2006) and " General Self-Efficacy Scale " developed by Aysin Yeşilay, RalfSchwarzer and Matthias Gersusalem (1995) were used in the research. Because of the obtained data did not show normal distribution, the nonparametric tests Mann Whitney U and Kruskal Wallis test statistics were used. According to the findings, "Group Enviroment and Self-efficacy" perceptions differ significantly according to gender. Male participants ($X = 2,26$) were found to have a higher "Group Environment" score than female participants ($X = 2,08$). It is also seen that male participants ($X = 2,14$) received "Self-Proficiency" scores higher than female participants ($X = 1.96$). According to the marital status variable, there was no significant difference in the perception of "Group Environment" and "Self-Efficacy". There was a significant difference between "Group Environment" scores according to age variable. As a result of the multiple comparison test, the 15-18 age group was found to score higher than the age group of 19 and above. According to the educational status variable, there was no significant difference between the scale scores of "Group Environment and Self-efficacy". According to occupational groups, there was a significant difference between the scale scores of "Group Environment" [χ^2 (sd = 4, n: 354) = 9.8, $p < 0,05$]. According to the results of the multiple comparison test, it was seen that the score of the group of the students was lower than the other occupational groups.

Key words: Cohesion, Football, Self-Efficacy.

KAYNAKLAR

- AÇIKGÖZ, Ü. K. (1996). *Etkili öğrenme ve öğretmen*. İzmir:Kanyılmaz Matbaası
- AKKAPULU, E. (2005). Ergenin sosyal yetkinlik beklentisini yordayan bazı değişkenler. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana
- AKKOYUNLU, B. VE ORHAN, F. (2003). "Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi (BÖTE) Bölümü Öğrencilerinin Bilgisayar Kullanma Öz Yeterlik _nancı _le Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki", 15.10.2017 tarihinde <http://www.tojet.sakarya.edu.tr/archive/v2i3/akkoyunlu.htm> adresinden erişildi.
- ALDEN, L. (1986). Self-efficacy and causal attributions for social feedback. *Journal of Research in Personality*, **20(4)**, 460-473.
- ALGAN, C.E. (2006). Özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin eğitimde bilgi teknolojileri kullanımı öz-yeterlilikleri ve derslerinde bilgi teknolojilerinden yararlanma durumları. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul
- AŞKAR P. VE UMay A. (2001). İlköğretim matematik öğretmenliği öğrencilerinin bilgisayarla ilgili öz-yeterlilik algısı, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **21**,1-8.
- AYPAY A. (2010). Genel Öz Yeterlilik Ölçeğinin GÖYÖ Türkçe'ye Uyarlama Çalışması, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, **11(2)**, 113-131.

- BANDURA, A. (1986). Social foundation of thought and action: A social-cognitive view. *Englewood Cliffs*.
- BANDURA, A. (1994). Self-efficacy. In. VS Ramachaudran. *Encyclopedia of human behavior*, **4**, 71-81.
- BANDURA, A. (Ed.). (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge university press.
- BARLING J., ABEL M. (1983). Self-Efficacy Beliefs and Tennis Performance, *Cognitive Therapy and Research*, **7(3)**, 265-272.
- BAŞOĞLU B., (2017). Grekoromen Yıldız Erkek Güreş Milli Takım Oyuncularının Başarı Algısı ve Özyeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi, *GaziAntep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, **2(1)**, 31-40.
- BEAL, D. J., COHEN, R. R., BURKE, M. J., ve MCLENDON, C. L. (2003). Cohesion and performance in groups: a meta-analytic clarification of construct relations.
- BIKMAZ, F. H. (2004) “Sınıf Öğretmenlerinin Fen Öğretiminde Öz Yeterlik _nancı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Milli Eğitim Dergisi*. Sayı 161, 10.11.2017 tarihinde <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/161/bikmaz.htm> adresinden erişildi.
- BLECHARZ J., LUSZCZYNSKA A., TENENBAUM G., SCHOLZ U., ve CIESLAK R. (2014). Self- Efficacy Moderates but Collective Efficacy Mediates between Motivational Climate and Athletes’ Well-Being, *Applied Psychology: Health and Well-Being*, **6(3)**, 280-299.
- BLOOM G.A., STEVENS D.E. ve WICKWIRE, T.I. (2003). Expert coaches perceptions of team building. *Journal of Applied Sport Psychology*, **15**, 129-143.

- BOSSCHER R.J., SMITH J.H. (1998). Confirmatory factor analysis of the General Self- Efficacy Scale, *Behaviour Research and Therapy*, **36**, 339-343.
- BRAWLEY, L. R., CARRON, A. V., ve WIDMEYER, W. N. (1987). Assessing the cohesion of teams: Validity of the Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, **9(3)**, 275-294.
- BRAWLEY, L. R. (1990). Group cohesion: status, problems and future directions. *International Journal of Sport Psychology*, **21(4)**, 355-379.
- BRAWLEY, L. R., CARRON, A. V., ve WIDMEYER, W. N. (1993). The influence of the group and its cohesiveness on perceptions of group goal-related variables. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, **15(3)**, 245-260.
- BURTON, D. VE NAYLOR, S. (2002) The Jekly / Hyde Nature of Goals: Revisiting and Updating Goal-Setting in Sport. In. T.S. Horn (Ed.) *Advances in Sport Psychology*. Champaign, IL: Human Kinetics Books
- BÜYÜKGEBİZ, O., TARHAN, U., ve ULUÇINAR, A. T. (2000). Bir Üniversite Hastanesi Acil Servisinde Grup Dinamigi Etmenlerinin Degerlendirilmesi. *Ulusal Travma Dergisi*, **6(3)**, 207-211.
- CARRON, A. V. (1982). Cohesiveness in Sport Groups: Interpretations ani Considerations. *Journal of Sport psychology*, **4(2)**, 123-138.
- CARRON, A. V., ve BRAWLEY, L. R. (2008). Group dynamics in sport and physical activity.
- CARRON, A.V., BRAY, R.S. VE EYS. A.M. (2002). Team Cohesion and Team Success in Sport. *Journal of Sport Sciences*. **20**, 119–126

- CARRON, A. V., ve BRAWLEY, L. R. (2000). Cohesion: Conceptual and measurement issues. *Small Group Research*, **31(1)**, 89-106.
- CARRON, A. V., COLMAN, M. M., WHEELER, J., ve STEVENS, D. (2002). Cohesion and performance in sport: A meta analysis. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, **24(2)**, 168-188.
- CARRON, A.V. VE HAUSENBLAS, H.A. (1998). *Group Dynamics in Sport* (2nd ed.) Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- CARRON, A. V., SHAPCOTT, K. M., ve BURKE, S. M. (2007). Group cohesion in sport and exercise. *Group dynamics in exercise and sport psychology: Contemporary themes*, 117-140.
- CARRON, A. V., SHAPCOTT, K. M., ve BURKE, S. M. (2008). Group cohesion in sport and exercise: Past, present and future. In M. R. Beauchamp ve M. A. Eys (Eds.), *Group dynamics in exercise and sport psychology: Contemporary themes* (pp. 117–139). New York: Routledge.
- CARRON, A. V., WIDMEYER, W. N., ve BRAWLEY, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire. *Journal of sport psychology*, **7(3)**, 244-266.
- CARRON, A. V., ve SPINK, K. S. (1993). Team building in an exercise setting. *The Sport Psychologist*, **7**, 8-18.
- CARRON, A. V., ve SPINK, K. S. (1995). The group size-cohesion relationship in minimal groups. *Small group research*, **26(1)**, 86-105.
- CARRON, A. V., SPINK, K. S., ve PRAPAVESSIS, H. (1997). Team building and cohesiveness in the sport and exercise setting: Use of indirect interventions. *Journal of Applied Sport Psychology*, **9(1)**, 61-72.

- CARTWRIGHT, D. (1968). The nature of group cohesiveness. *Group dynamics: Research and theory*, **91**, 109.
- CHANG, A., DUCK, J., ve BORDIA, P. (2006). Understanding the multidimensionality of group development. *Small Group Research*, **37(4)**, 327-350.
- CHASE A.M. (1999). Sources of Self-Efficacy in Physical Education and Sport, Sources of Self-Efficacy in Physical Education and Sport, *Journal of Teaching in Physical Education*, **18(1)**, 76-89. <https://doi.org/10.1123/itpe.18.1.76>, Erişim tarihi, 04.06.2017.
- CHWALISZ, K., ALTMAIER, E. M., ve RUSSELL, D. W. (1992). Causal attributions, self-efficacy cognitions, and coping with stress. *Journal of social and clinical psychology*, **11(4)**, 377-400.
- COTA, A.A., EVANS, C.R., DION, K.L., KILLIK, L. ve LONGMAN, R.S. (1995). The Structure of Group Cohesion. *Personality and Social Psychological Bulletin*, **21**, 572-580.
- CHEN G., GULLY M.S., ve EDEN D. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale, *Organizational Research Methods*; **4**, 62.
- COX, R. (2007). *Sport Psychology: Concepts and Applications*. NY: McGraw-Hill.
- DURDUBAŞ, D. (2013). Bir Sezon Boyunca Takım Hedef Belirleme Yoluyla Uygulanan Takım Oluşturma Müdahalesinin Takım Sarginlığı ve Motivasyonel İklim Üzerine Etkisinin Belirlenmesi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara
- DONNELLY, P., CARRON, A. V., ve CHELLADURAI, P. (1978). Group cohesion and sport. Canadian Association for Health, Physical Education and Recreation.

- DYARAM, L., ve KAMALANABHAN, T. J. (2005). Unearthed: the other side of group cohesiveness. *Journal of Social Science*, **10(3)**, 185-90.
- DİON, K. (2000). Group Cohesion: From "field of forces" to multidimensional construct. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, **4**,1-7
- FELTZ D.L., SHORT S.E., ve SULLIVAN P.J. (2008). Self-efficacy in sport: Research and strategies for working with athletes, teams, and coaches. Champaign, IL: Human Kinetics.
- FESTINGER, L., SCHACHTER, S., ve BACK, K. (1950). Social pressures in informal groups; a study of human factors in housing. Psychological review
- FESTINGER, L., SCHACTER, S. ve BACK, K. (1963). *Social pressures in informal groups*. Stanford, CA: Stanford University Pres. (Originally published in 1950).
- GARLAND, D. J., ve BARRY, J. R. (1990). Personality and leader behaviors in collegiate football: A multidimensional approach to performance. *Journal of Research in Personality*, **24(3)**, 355-370.
- GARLAND, D. J., ve BARRY, J. R. (1990). Sport expertise: The cognitive advantage. Perceptual and motor skills, **70(3)**, 1299-1314.
- GRANITO JR, V. J., ve RAINEY, D. W. (1988). Differences in cohesion between high school and college football teams and starters and nonstarters. *Perceptual and Motor Skills*, **66(2)**, 471-477.
- GOODMAN, P.S., E. RAVLIN. ve M. SCHMINKE (1987). Understanding Groups in Organizations. *Research in Organizational Behavior*. **9**, 121–173.

- GOULD, D. ve WEINBERG, R. S.,(2015). Spor ve Egzersiz Psikolojisinin Temelleri
 çev. Şahin ve Koruç 4. Baskıdan çeviri. Ankara: Nobel Yayıncılık
- GROSS, N. VE MARTIN, W. (1952). On Group Cohesiveness. *American Journal of Sociology*, **57**, 533–546
- GROVE, J. R. (1993). Attributional correlates of cessation self-efficacy among smokers. *Addictive behaviors*, **18(3)**, 311-320.
- GÜRCAN, A. (2005). Bilgisayar Özyeteri Algısı ile Bilişsel Öğrenme Stratejileri Arasındaki İlişki. *Eurasian Journal of Educational Research*, **19**, 179-193.
- HANTON, S., FLETCHER, D., ve COUGHLAN, G. (2005). Stress in elite sport performers: A comparative study of competitive and organizational stressors. *Journal of sports sciences*, **23(10)**, 1129-1141.
- HANTON, S., NEIL, R., ve MELLALIEU, S. D. (2008). Recent developments in competitive anxiety direction and competition stress research. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, **1(1)**, 45-57.
- HARDY, C. J., ve CRACE, R. K. (1997). Foundations of team building: Introduction to the team building primer. *Journal of Applied Sport Psychology*, **9(1)**, 1-10.
- HOWELL, W. C., ve DIPBOYE, R. L. (1986). *Essentials of industrial and organizational psychology*. Dorsey Pr.
- HOLT, N. L., ve SPARKES, A. C. (2001). An ethnographic study of cohesiveness in a college soccer team over a season. *The Sport Psychologist*, **15(3)**, 237-259.
- JOHNSON, S.R., OSTROW, A.C., PERNA, F.M. VE ETZEL, L. (1997). The Effects of Group Versus Individual Goal Setting on Bowling Performance. *Journal of Sport and Exercise Psychology*. **19**, 190–200

- KAPICI ZENGİN, U. (2003). İlköğretim Öğretmenlerinin Öz-yeterlik Algıları ve Sınıf-İçi İletişim Örüntüleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- KAPTAN, F. VE KORKMAZ, H. (2001). Probleme Dayalı Öğrenme Yaklaşımının Hizmet Öncesi Fen Öğretmenlerinin Problem Çözme Becerileri ve Öz-yeterlik İnanç 107 Düzeylerine Etkisi.
- KARAGEORGHIS, C. I., ve TERRY, P. C. (2015). Spor psikolojisi (Inside sport psychology) çev. Erdal Demir Ankara :Nobel.
- KAYIŞ, A. (2006). Güvenirlik Analizi. (Ed) Şeref Kalaycı, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayıncılık.
- KİREMİT, H. (2006). Fen Bilgisi Öğretmenliği Öğrencilerinin Biyoloji ile ilgili Öz-Yeterlik İnançlarının Karşılaştırılması. Ph. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.İzmir.
- KLEINERT, J., OHLERT, J., CARRON, B., EYS, M., FELTZ, D., HARWOOD, C., ve SULPRIZIO, M. (2012). Group dynamics in sports: an overview and recommendations on diagnostic and intervention. *The Sport Psychologist*, **26(3)**, 412-434.
- KOCAEKŞİ, S., ve KORUÇ, Z. (2012). Başarılı ve Başarısız Hentbol Takımlarının Grup Sargınlığı, Kaygı, Güdülenme ve Yeterlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Spor Bilimleri Dergisi*, **23(3)**, 129-143.
- KURBANOGU, S. (2004). Öz-Yeterlik İnanıcı ve Bilgi Profesyonelleri İçin Önemi. *Bilgi Dünyası*. **5(2)**, 137-152
- KURT T., (2012). Öğretmenlerin Öz Yeterlik Ve Kolektif Yeterlik Algıları, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Bahar*, **10(2)**, 195-227.

- LOUGHEAD, T. M., ve BLOOM, G. A. (2012). Team building for coaches: Developing cohesion to build an effective team. *The Routledge handbook of sports coaching*. New York, NY: Routledge.
- LOUGHEAD, T.M., ve HARDY, J. (2006) Team cohesion: From theory to research to team building. In S. Hanton ve S. Mellalieu (Ed.), *Literature reviews in sport psychology* (sf. 257-278). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- LOTT, A. J., ve LOTT, B. E. (1966). Group cohesiveness and individual learning. *Journal of Educational Psychology*, **57(2)**, 61.
- LOWTHER, J., ve LANE, A. (2002). Relationships between mood, cohesion and satisfaction with performance among soccer players. *Athletic Insight*, **4(3)**, 57-69.
- LOY, J. W., ve ELVOGUE, J. F. (1970). Racial segregation in American sport. *International Review of Sport Sociology*, **5(1)**, 5-24.
- LUSZCZYNSKA A., SCHOLZ U., ve SCHWARZER R. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies. *The Journal of Psychology*, **139(5)**, 439-457.
- MCAULEY, E. (1993). Self-efficacy and the maintenance of exercise participation in older adults. *Journal of behavioral medicine*, **16(1)**, 103-113.
- MARTENS, R., LANDERS, D. M., ve LOY, J. W. (1972). Sport cohesiveness questionnaire. *Unpublished manuscript, University of Illinois, Champaign, IL*.
- MATHESON, H., MATHES, S., ve MURRAY, M. (1997). The effect of winning and losing on female interactive and coactive team cohesion. *Journal of Sport Behavior*, **20(3)**, 284.

MEB (2004). Öğretmen Öz-yeterlik İnancı. (<http://yayim.meb.gov.tr/yayimlar/sayi58/yilmaz-koseoglu.htm> erişim tarihi: 20.10.2017)

MORAN, A. (2017). A Critical Introduction to Sport Psychology. Taylor ve Francis.

MUDRACK, P.E. (1989). Defining Group Cohesiveness. A Legacy of Confusion. *Small group Research*, **20(1)**, 37–49.

MULLEN, B., ve COOPER, C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance: An integration. *Psychological Bulletin*, **115**, 210–227.

MYERS N.D., PAYMENT C., ve FELTZ D.L. (2004). Reciprocal relationships between collective efficacy and team performance in women's ice hockey. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, **8**, 182-195.

NEWMAN B. (1984). Expediency as benefactor: How team building saves time and gets job done. *Training and Development Journal*, **38**, 26-30.

NICHOLLS A.R., POLMAN R.C.J., LEVY A.R., ve HULLEMAN J. (2012). An explanation for the fallacy of facilitative anxiety: stress, emotions, coping, and subjective performance in sport. *International Journal of Sport Psychology*, **43(4)**, 273-293.

ÖCEL H. VE AYDIN O. (2009). Spor takımlarında kolektif yeterlik, öz-yeterlik ve sargınlık algıları ile başarı algı ve beklentileri arasındaki ilişkiler, *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, **26 (2)**, 155-174.

ÖNEN, F. VE ÖZTUNA, A. (2005) “Fen Bilgisi ve Matematik Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Duygusunun Belirlenmesi”, 10.11.2017 tarihinde <http://www.istekyasam.com/edu7dergi/edu7/makale2.doc> adresinden erişildi.

- PARADIS, K. F., MARTIN, L. J., ve CARRON, A. V. (2012). Examining the relationship between passion and perceptions of cohesion in athletes. *Sport ve Exercise Psychology Review*, **8(1)**, 22-31.
- PARADIS, K. F., ve LOUGHEAD, T. M. (2012). Examining the mediating role of cohesion between athlete leadership and athlete satisfaction in youth sport. *International Journal of Sport Psychology*, **43(2)**, 117.
- PASKEVICH, D. M., ESTABROOKS, P. A., BRAWLEY, L. R., ve CARRON, A. V. (2001). Group cohesion in sport and exercise. *Handbook of sport psychology*, **2**, 472-494.
- PIPER, W.E., M. MARRACHE, M., R. LACROIX., A.M. RICHARDSEN ve JONES, B.D. (1983). Cohesion As A Basic Bond in Groups. *Human Relations*. **36 (2)**, 93-108.
- PRAPAVESSIS, H., CARRON A.V., ve SPINK K.S. (1996). Team building in sport. *International Journal of Sport Psychology*, **27**, 269-285.
- REES, T., ve HARDY, L. (2000). An investigation of the social support experiences of high-level sports performers. *The sport psychologist*, **14(4)**, 327-347.
- RELICH, J. D., DEBUS, R. L., ve WALKER, R. (1986). The mediating role of attribution and self-efficacy variables for treatment effects on achievement outcomes. *Contemporary Educational Psychology*, **11(3)**, 195-216.
- ROSENFELD, L. B., ve RICHMAN, J. M. (1997). Developing effective social support: Team building and the social support process. *Journal of Applied Sport Psychology*, **9(1)**, 133-153.

ROVIO, E., ARVINEN-BARROW, M., WEIGAND, D. A., ESKOLA, J., ve LINTUNEN, T. (2012). Using team building methods with an ice hockey team: An action research case study. *The Sport Psychologist*, **26(4)**, 584-603.

SCHERBAUM C.A., COHEN-CHARASH Y., ve KERN M.J. (2006). Measuring General Self Efficacy: A Comparison of Three Measures Using Item Response Theory. *Educational and Psychological Measurement*, **66(6)**, 1047-1063.

SCHUNK, D. H., ve GUNN, T. P. (1986). Self-efficacy and skill development: Influence of task strategies and attributions. *The Journal of Educational Research*, **79(4)**, 238-244.

SCHUNK, D. H., ve ZIMMERMAN, B. J. (2007). Influencing children's self-efficacy and self-regulation of reading and writing through modeling. *Reading ve writing quarterly*, **23(1)**, 7-25.

SCHWARZER, R., & JERUSALEM, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-Nelson.

SENECAL J., LOUGHEAD, T. ve BLOOM, G. (2008). A season long team building intervention: Examining the effect of team goal setting on cohesion. *Journal of Sport ve Exercise Psychology*, **30**, 186-189.

SENEMOĞLU, N. (1997). *Gelişim öğrenme ve öğretim kuramdan uygulamaya*. Ankara: Ertem Matbaacılık.

SHOENFELT, E. L. (2011). "Values Added" Teambuilding: A Process to Ensure Understanding, Acceptance, and Commitment to Team Values. *Journal of Sport Psychology in Action*, **1(3)**, 150-160.

- SPINK, K. S., ve CARRON, A. V. (1993). The effects of team building on the adherence patterns of female exercise participants. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, **15(1)**, 39-49.
- SPINK, K. S., ve CARRON, A. V. (1992). Group cohesion and adherence in exercise classes. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, **14(1)**, 78-86.
- STOGDILL, R. M. (1972). Group productivity, drive, and cohesiveness. *Organizational behavior and human performance*, 8(1), 26-43.
- SWAIN, A.B.J. ve JONES, G., (1992). Relationship between sport achievement orientation and competitive state anxiety. *The Sport Psychologist*, **6**, 42-54
- TERRY, P. C., CARRON, A. V., PINK, M. J., LANE, A. M., JONES, G., ve HALL, M. (2000). Team cohesion and mood in sport. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, **4**, 244-253.
- TURMAN, P.D. (2003). Coaches and cohesion: The Impact of coaching techniques on team cohesion in the small group sport setting. *Journal of Sport Behaviour*, **26(1)**, 87-104.
- USHER L.E., PAJARES F. (2008). Sources of Self-Efficacy in School: Critical Review of the Literature and Future Directions, *Review of Educational Research*, **78(4)**,751-796.
- VEALEY R.S. (1986). Conceptualizations of sport confidence and competitive orientation: preliminary investigation and instrument development. *Journal of Sport Psychology*, **8**, 221-246.
- WANN, L.D. (1997). *Sport Psychology*. Prentice Hall, Inc. Upper Saddle River

- WANLIN, C., HRYCAIKO, D.W., MARTIN, G.L. VE MAHON, M. (1997). The effects of a goal setting package on the performance of speed skaters. *Journal of Applied Sport Psychology*, **9**, 212-228
- WEINBERG, R. S., & GOULD, D. (2014). *Foundations of Sport and Exercise Psychology, 6E*. Human Kinetics.
- WESTRE, K. R., ve WEISS, M. R. (1991). The relationship between perceived coaching behaviors and group cohesion in high school football teams. *The Sport Psychologist*, 5(1), 41-54.
- WILLIAMS, A. M., HARDY, L., ve MUTRIE, N. (2008). Twenty-five years of psychology in the Journal of Sports Sciences: A historical overview. *Journal of sports sciences*, 26(4), 401-412.
- WILLIAMS, K. D., ve KARAU, S. J. (1991). Social loafing and social compensation: The effects of expectations of co-worker performance. *Journal of personality and social psychology*, **61(4)**, 570.
- WIDMEYER, W. N., ve WILLIAMS, J. M. (1991). Predicting cohesion in a coaching sport. *Small Group Research*, **22(4)**, 548-570.
- WIDMEYER, W. N., SILVA, J. M., ve HARDY, C. J. (1992, October). The nature of group cohesion in sport teams: a phenomenological approach. In Association for the Advancement of Applied Sport Psychology Conference, Colorado Springs, CO.
- WIDMEYER, W. N., ve WILLIAMS, J. M. (1991). Predicting cohesion in a coaching sport. *Small Group Research*, **22(4)**, 548-570.
- WIDMEYER, W. N., ve DUCHARME, K. (1997). Team building through team goal setting. *Journal of Applied Sport Psychology*, **9(1)**, 97-113.

YEŞİLAY, A. (2010). Genelleştirilmiş Özyetki Beklentisi, İnternet adresi;
<http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm>, Erişim tarihi:02.03.2017.

YILDIRIM F. VE İLHAN Ö.İ. (2010). Genel Özyeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, Türk Psikiyatri Dergisi, **21(4)**, 301-308.

YILMAZ, M., KÖSEOGU, P., GERÇEK, C. VE SORAN, H. (2004). Öğretmen Özyeterlilik İnancı. Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi. Yıl: 5, Sayı:58.

YUKELSON, D. (1997). Principles of effective team building interventions in sport: A direct services approach at Penn State University. *Journal of Applied Sport Psychology*, **9(1)**, 73-96.

YUKELSON, D., WEINBERG, R., ve JACKSON, A. (1984). A multidimensional group cohesion instrument for intercollegiate basketball teams. *Journal of Sport Psychology*, **6(1)**, 103-117.

ZACCARO, S. J., ve LOWE, C. A. (1988). Cohesiveness and performance on an additive task: Evidence for multidimensionality. *The Journal of Social Psychology*, **128(4)**, 547-558.

http://www.rydercup.com/2004/europe/news/091904_clarke_quotes.html Erişim Tarihi 10/12/2017

EKLER

Ek-1. Grup Sargınlığı Ölçeği

FUTBOLCULARIN ÖZ-YETERLİK VE SARGINLIK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŐKI İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ

Sayın.....:

Bu alıŐma Futbolcuların öz-yeterlik ve sargınlık algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla hazırlanmıŐtır. Anket sorularına vereceğiniz cevaplar, bu araştırmanın dışında herhangi bir amaçla kullanılmayacaktır. Araştırmanın amaçlarına ulaşması, anket sorularını içtenlikle ve eksiksiz cevaplamanıza bağlıdır. Göstereceğiniz ilgi ve katkılarınız için teşekkür ederim.

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Spor Yönetimi Bilimleri Yüksek Lisans Programı

Öğrencisi Faruk AYDIN

BÖLÜM I KİŞİSEL BİLGİLER

1. YaŐınız

18 – 23 yaş arası() 24 – 29 yaş arası () 30 – 35 yaş arası()
36 – 41 yaş arası() 42 yaş ve üstü ()

2. Cinsiyetiniz

Erkek () Kadın ()

3. medeni haliniz

() Evli () Bekar

4. En Son Mezun Olduğunuz Okul

İlkokul () İlköğretim Okulu() Ortaokul ()
Lise () Ön Lisans() Lisans () Lisansüstü ()

5. Mesleğiniz

Kamu Görevlisi() Serbest Meslek() İşçi() Emekli() Öğrenci()
İŞsiz() Diğer (Lütfen yazınız)

BÖLÜM II

Aşağıda Grup Sargınlığı görüşlerine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere katılma derecenizi belirten seçeneklerden size en uygun birisini (X) ile işaretleyiniz.

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle
Bu takımın katıldığı sosyal faaliyetlerin bir parçası olmaktan hoşlanıyorum.				
Bu takımda oynamam için yeterince şans verilmiyor.				
Sezon bittiğinde takım arkadaşlarımı özlemeyeceğim.				
Takımın kazanma hırsından memnun değilim.				
En iyi arkadaşlarımdan bazıları bu takımdadır.				
Bu takımda oyunculuğumu geliştirmek için bana yeterince fırsat verilmemektedir				
Diğer arkadaşlarımla yapılan eğlencelere katılmaya takımla yapılanlara tercih ederim.				
Bu takımın oyun tarzını sevmiyorum.				
Bu takım ait olduğun en önemli sosyal gruplardan biridir.				
Takımımız hedefe ulaşmak için kenetlenmiştir.				
Takım arkadaşlarım takımla birlikte olmaktan çok kafalarına göre takılmayı tercih ederler.				
Kötü performans gösterdiğimizde sorumluluğu hep birlikte üstleniriz.				
Takım arkadaşlarımız nadiren birlikte eğlenirler.				
Takımın hedefleri konusunda arkadaşlarımla birbirinden farklı görevleri vardır.				
Takım arkadaşlarımla ölü sezonda da birlikte olmaktan hoşlanırlar.				
Bazı arkadaşlarımız antrenman eksikliği ve benzeri nedenlerden dolayı sorun yaşadıklarında tekrar bir arada olmak için hepimiz yardım ederiz.				
Takım arkadaşlarımla antrenman ve maçlar dışında pek bir şey paylaşmazlar.				
Maçlarda ve antrenmanlarda takım arkadaşlarımız birbirine uyarıda bulunmazlar.				

Ek-2. Genelleştirilmiş Özyetki Beklentisi Ölçeği

Aşağıda Genelleştirilmiş Öz-yeterlik görüşlerine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere katılma derecenizi belirten seçeneklerden size en uygun birisini (X) ile işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1) Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim				
2) Beklenmedik durumlarda nasıl davranmam gerektiğini her zaman bilirim.				
3) Bana karşı çıktığımda kendimi kabul ettirecek çare ve yolları bulurum.				
4) Ne olursa olsun, üstersinden gelirim.				
5) Güç sorunların çözümünü eğer gayret edersem her zaman başarırım.				
6) Tasarımlarımı gerçekleştirmek ve hedeflerime erişmek bana güç gelmez.				
7) Bir sorunla karşılaştığım zaman onu halledebilmeye yönelik birçok fikirlerim vardır.				
8) Güçlükleri soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim.				
9) Ani olayların da hakkından geleceğimi sanıyorum.				
10) Her sorun için bir çözümlüm vardır.				

ÖZGEÇMİŞ

FARUK AYDIN **Spor Yöneticisi**

13. Cadde Ertuğrul Gazi Mah.
Pınar 91 Sitesi F/1 Blok No:8
Sincan / ANKARA

T.C Kimlik No: 51775245196
Doğum Tarihi: 15.10.1987
Ev Tel: (0312) 263 05 36
Cep Tel: (0536) 305 54 52
E-Posta: frkaydn36@gmail.com

Eğitim Bilgileri :

- 2014- Halen **ANKARA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**
Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı (Yüksek Lisans)
- 2008 - 2012 **GAZİ ÜNİVERSİTESİ BEDEN EĞİTİMİ ve SPOR YÜKSEKOKULU**
Spor Yöneticiliği Bölümü
- 2001 – 2004 **Mehmetçik Lisesi (Ankara)**

Denevimler :

- 2009 Yaz Dönemi **TEDAŞ Yaz Okulları (Rehber Öğretmen)**
- 2009-2010 **Ankyra Spor ve Yaşam Kulübü (Fitnees Eğitmenliği)**
- 2010-2012 **Gazi Üniversitesi Sağlık Kültür Spor Dairesi Başkanlığı Spor Birimi Genel Koordinatör Yardımcılığı**
- 2011 **Yıldız Erkekler Avrupa Şampiyonası CEV Resmi İstatistik Sorumlusu**
- 2011 **Yıldız Kızlar Avrupa Şampiyonası CEV Resmi İstatistik Sorumlusu**
- 2011 **Yıldız Kızlar Dünya Şampiyonası FIVB Resmi İstatistik Sorumlusu**
- 2012 **A Bayanlar Olimpiyat Elemeleri CEV Resmi İstatistik Sorumlusu**
- 2012 **Genç Kızlar Avrupa Şampiyonası CEV Resmi İstatistik Sorumlusu**
- 2012-2013 **Karşıyaka Ankara Spor Kulübü Yıldız ve Genç Kız Takımları**

Voleybol Antrenörlüğü

2013	A Erkekler Avrupa Şampiyonası 4'lü Final CEV Resmi İstatistik Sorumlusu
2013-2014	Altındağ Halk Eğitim Voleybol Öğretmeni
2014-2015	Altındağ Halk Eğitim Voleybol Öğretmeni
2015- Halen	Okyanus Kolejleri Ankara Kampüsleri Satranç Öğretmenliği

SERTİFİKALAR:

2008	Bilgisayar İşletmenliği Sertifikası
2009	Futbol Hakemliği Sertifikası (Faal İl Hakemi)
2012	Voleybol Antrenörlüğü Sertifikası
2012	Çocuk ve Genç Çalıştırabilir Sertifikası
2015	Satranç Antrenörlüğü Sertifikası