

**T.C.  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**BİR SEZON BOYUNCA TAKIM HEDEF BELİRLEME  
YOLUYLA UYGULANAN TAKIM OLUŞTURMA  
MÜDAHALESİNİN TAKIM SARGINLIĞI VE MOTİVASYONEL  
İKLİM ÜZERİNE ETKİSİNİN BELİRLENMESİ**

**Deniz DURDUBAŞ**

**Spor Bilimleri ve Teknolojisi Programı  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ANKARA  
2013**



**T.C.  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**BİR SEZON BOYUNCA TAKIM HEDEF BELİRLEME  
YOLUYLA UYGULANAN TAKIM OLUŞTURMA  
MÜDAHALESİNİN TAKIM SARGINLIĞI VE MOTİVASYONEL  
İKLİM ÜZERİNE ETKİSİNİN BELİRLENMESİ**

**Deniz DURDUBAŞ**

**Spor Bilimleri ve Teknolojisi Programı  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI  
Yard. Doç. Dr. Ziya KORUÇ**

**ANKARA  
2013**

Anabilim Dalı : Spor Bilimleri ve Teknolojisi  
 Program : Spor Bilimleri ve Teknolojisi  
 Tez Başlığı : Bir Sezon Boyunca Takım Hedef Belirleme Yoluyla Uygulanan Takım Oluşturma Müdahalesinin Takım Sargınlığı ve Motivasyonel İklim Üzerine Etkisinin Belirlenmesi  
 Öğrenci Adı-Soyadı : Deniz DURDUBAŞ  
 Savunma Sınavı Tarihi : 13.09.2013

iii

Bu çalışma jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: Prof. Dr. İbrahim Yıldırım  
 Hacettepe Üniversitesi

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ziya Kuruç  
 Hacettepe Üniversitesi

Üye: Prof. Dr. Nefise Bulgu  
 Hacettepe Üniversitesi

Üye: Yrd. Doç. Dr. Serdar Kocaekşi  
 Anadolu Üniversitesi

Üye: Doç. Dr. Perican Bayar  
 Ankara Üniversitesi

ONAY:

Bu tez, Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ersin FADILLIOĞLU  
 Enstitü Müdürü

## TEŞEKKÜR

Lisansüstü eğitim sürecimin başından itibaren spor psikolojisi alanını tanımamı sağlayan, beni yönlendiren, engin birikimlerini benimle paylaşan ve herşeyden önemlisi bana inanarak destek olan saygıdeğer hocam ve danışmanım Yard. Doç. Dr. Ziya KORUÇ'a sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Eğitimim süresince beni motive eden ve en zor anlarda yardımlarını esirgemeyen sevgili Nihan ARSAN'a, bu çalışmada verilerin değerlendirilmesinde yaptığı katkılar ve desteği için teşekkür ederim.

Verilerin toplanma aşamasında emeği geçen başta Mehmet ÇETİN, Caner AFACAN, Gökhan ÇÖREKÇİ, Hamitcan GÜRARSLAN ve diğer tüm takım antrenörleri ve oyunculara, bana iş hayatımda destek olarak bu çalışmanın hayata geçirilmesini sağlayan sevgili Nur ALAT ve Şeyda ÖNKOL'a teşekkürlerimi sunarım.

Bu zorlu süreç boyunca fikirleriyle bana yol gösteren, çalışmalarından ilham aldığım sevgili Alper İNKAYA'ya, uzaklarda olsa da desteğini hep hissettiğim sevgili Taner ÜZÜM 'e sonsuz teşekkürler.

Ayrıca hayatımın her anında yanımda olan, bana inanan ve destek olan canım anneme, kıymetli babama, hayatı anlamlandırmamı sağlayan ablama ve müziğiyle beni aydınlatan dayıma sonsuz saygı, sevgi ve teşekkürlerimi sunuyorum.

## ÖZET

**Durdubaş, D., Bir Sezon Boyunca Takım Hedef Belirleme Yoluyla Uygulanan Takım Oluşturma Müdahalesinin Takım Sarginliği Ve Motivasyonel İklim Üzerine Etkisinin Belirlenmesi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Bilimleri ve Teknolojisi Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2013.** Bu çalışmanın amacı; bir sezon boyunca erkek basketbolculardan oluşan deney grubuna uygulanan takım hedefi belirleme yöntemiyle takım oluşturma müdahale yönteminin, sezon boyunca sistemli herhangi bir destek almayan kontrol grubuna göre takım sarginlik algısını artırıp artırmadığını belirlemektir. Çalışmanın bir diğer amacı ise; antrenörün yarattığı motivasyonel iklimin, kontrol ve deney gruplarında sarginlik ile ilişkisinin araştırılmasıdır. Araştırmaya altyapı liglerinde yarışan 6 takımdan toplam 75 basketbolcu (ortalama yaş=16,23) katılmıştır. Verilerin toplanmasında GEQ, PMCSQ ve Sezon Sonu Kontrol Testi kullanılmıştır. Ölçümler sezon başı, sezon ortası ve sezon sonu olmak üzere 3 kez alınmıştır. Ölçümlerin analizinde MANOVA ve ANOVA yöntemleri kullanılmıştır. Sezon öncesi ölçümde kontrol ve deney grubu sarginlik puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur [ $F(4,70) = 4.521$ ;  $p = .003$ ]. Yapılan tek yönlü varyans analizinde kontrol grubunun GGB sarginlik altboyutu puanının deney grubundan yüksek olduğu görülmüştür [ $F(1,73) = 11.949$ ,  $p=.001$ ]. Sezon ortasında alınan ölçümde bir fark bulunmazken  $F(4, 70) = 1.411$ ;  $p = .239$ ] sezon sonu yapılan ölçümlerde grupların ortalamalarındaki fark anlamlı bulunmuş [ $F(4,70) = 5.382$ ,  $p = .001$ ] ve yapılan tek yönlü varyans analizinde sarginlik altboyutlarının tümünde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

Antrenörün yarattığı motivasyonel iklim bakımından ilk iki ölçümde gruplar arası anlamlı bir fark bulunmamıştır [ $F(2, 72) = 3.044$ ;  $p = .054$ ;  $F(2,72) = 3,077$ ;  $p = .52$ ]. Üçüncü ölçümde ise gruplar arası anlamlı bir fark bulunmuş [ $F(2,72) = 9,006$ ;  $p = .000$ ], yapılan tek yönlü varyans analizinde grupların ustalık iklimi [ $F(1,73) = 15.192$ ,  $p = .000$ ] ve performans iklimi [ $F(1,3) = 5.797$ ,  $p = .019$ ] altboyutlarında anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu sonuçlara göre üçüncü ölçümde performans iklimi deney grubunda yüksekken ustalık iklimi de kontrol grubunda yüksek bulunmuştur.

Araştırma bulguları, hedef belirleme yoluyla yapılan takım oluşturma müdahalesinin sarginliği arttırmada bir etkisinin olmadığını ortaya koymakla birlikte, antrenörlerin programa katılımlarının programın başarısı için önemli bir faktör olduğunu ve antrenörlerin yarattığı motivasyonel iklimin takım oluşturma müdahaleleri için önemli bir belirleyici olduğunu ortaya koymuştur.

**Anahtar kelimeler:** takım sarginliği, hedef belirleme, takım oluşturma, motivasyonel iklim

## ABSTRACT

**Durdubaş, D., Determining the Effects of A Season Long Team Building Intervention Through Team Goal Setting on Team Cohesion and Motivational Climate. University of Hacettepe. Institute of Health Sciences. Sport Science and Technology Program, M.Sc. Thesis Ankara 2013.** Purpose of this study is determine whether cohesion perceptions rise in experimental group which including teams applied a season long team building intervention through team goal setting with regard to control group that including teams did not get any systematic support. Another purpose of this study is investigating the relationship between coach created motivational climate and cohesion of control and experimental group. Participants of this study are 75 male basketball players (mean age = 16,23) from 6 teams which competing in local Youth Basketball League. Data were collected by GEQ and PMCSQ scales applied 3 times at Preseason, in season and off season. Also Post Intervention Manipulation Check Test applied after intervention. Data analyzed by MANOVA and ANOVA. In Preseason measurement, significant differences were found between control and experimental group [ $F(4,70) = 4.521$ ;  $p = .003$ ]. Results of ANOVA analysis showed that control group's GI-T dimension of cohesion scores higher than experimental group's scores [ $F(1,73) = 11.949$ ,  $p = .001$ ]. When non-significant difference were found in season measurements between groups [ $F(4, 70) = 1.411$ ;  $p = .239$ ], significant difference were found at off season measurements of groups mean scores [ $F(4,70) = 5.382$ ,  $p = .001$ ] and all dimensions of cohesion were found significantly different. In case of coach created motivational climate, non-significant difference found between groups in first and second measurements [ $F(2, 72) = 3.044$ ;  $p = .054$ ;  $F(2,72) = 3,077$ ;  $p = .52$ ]. In third measurement significant relationship were found [ $F(2,72) = 9,006$ ;  $p = .000$ ] and results of ANOVA showed that groups differed in sub-dimension of mastery climate [ $F(1,73) = 15.192$ ,  $p = .000$ ] and performance climate [ $F(1,3) = 5.797$ ,  $p = .019$ ]. According to results of off season test when performance climate scores in experimental group were higher than previous tests, mastery climate scores in control group were higher too.

Along with there was not any significant effects of team building intervention through team goal setting on cohesion, this study represented coaches involvement in team building program is essential for success of this kind of programs and coach created motivational climate is important factor of team building programs.

**Key Words:** Team cohesion, Goal Setting, Team Building, Motivational Climate

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ	xi
1.1 GİRİŞ	1
1.1.1 Grup Sarginlığı	5
1.1.2 Motivasyonel İklim	7
1.1.3 Takım Hedefleri Belirleme	8
1.1.4 Takım Oluşturma Müdahalesi	8
1.2 Araştırmanın Amacı	10
1.3 Problemler	10
1.4 Denenceler	11
1.5 Tanımlar	11
1.6 Araştırmanın Önemi	12
2. GENEL BİLGİLER	14
2.1 Kuramsal Yaklaşımlar	14
2.1.1 Grup Sarginlığı	14
2.1.2 Motivasyonel İklim	21
2.1.3 Takım Oluşturma	24



2.1.3.1 Takım Oluşturma Yaklaşımları	28
2.1.3.2 Takım Oluşturma Stratejileri	33
2.1.3.1 Takım Oluşturma Araştırmalarının Özellikleri	35
2.1.4 Hedef Belirleme	36
2.1.4.1 Takım Hedefleri Belirleme	38
3. GEREÇ VE YÖNTEM	42
3.1 Araştırma Grubu	42
3.2 Veri Toplama Araçları	42
3.2.1 Grup Sarginlığı Ölçeği	42
3.2.2 Motivasyonel İklim Ölçeği	42
3.2.3 Müdahale Sonrası Kontrol Testi	43
3.3 İşlem Yolu	43
3.3.1 Deney Koşulu	43
3.3.2 Kontrol Koşulu	46
3.4 Uygulamalar	46
3.5 Verilerin Analizi	46
4. BULGULAR	48
5.TARTIŞMA VE YORUM	54
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	57
KAYNAKLAR	59
EKLER	
EK 1: Müdahale Sonrası Kontrol Testi	
EK 2 : Uygulama Formu	
EK 3 : Etik Kurul İzni	

## SİMGELER VE KISALTMALAR

PMCSQ	Percieved Motivational Climate of Sport Questionnaire
GEQ	Group Environment Quastionnaire
GGB	Grubun Görevde Bütünleşmesi
GSB	Grubun Sosyal Bütünleşmesi
GSC	Grubun Sosya Çekiciliği
GGÇ	Grubun Görev Çekiciliği
ATG-T	Individual Attractions to the Group - Task
ATG-S	Individual Attractions to the Group - Social
GI-T	Group Integration - Task
GI-S	Group Integration - Social

## ŞEKİLLER

Şekil	Sayfa
2.1 Grup Çevre Envanterinde Yer Alan Sargınlığın Çok Boyutlu Modeli	17
2.2 Sargınlı Belirleyen Faktörler	18
2.3 Takım Sargınlığı Kavramsal Modeli	27

## TABLOLAR

Tablo	Sayfa
3.1 Takım Hedef Belirleme Programının Genel Planı	45
4.1 Farklı zamanlarda uygulanan Sarginlık Ölçeğinin ve Alt Ölçeklerinin Hedef Belirleme ve Kontrol Grubuna Göre Ortalama ve Standart	49
4.2 Kontrol ve Hedef Belirleme Gruplarının Sarginlık Puanlarına İlişkin MANOVA Sonuçları	50
4.3 Motivasyonel İklim Ölçümlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları	51
4.4 Kontrol ve Hedef Belirleme Gruplarının Motivasyonel İklim Puanlarına İlişkin MANOVA Sonuçları	52

## BÖLÜM I

### GİRİŞ

Sporda bir grup bireyin birlikte çalışmasının, aynı bireylerin bağımsız çalışmalarından daha etkili olduğu herkes tarafından kabul edilen bir ilkedir. Bireylerin biraraya gelerek kolektif bir güç oluşturduğu, bir başka deyişle “bütünün, parçalarından daha büyük olduğu” görüşü antrenörler, sporcular ve spor bilimciler için önemlidir. İşte bu kolektif güç, “takım ya da grup sargınlığı” olarak adlandırılır (18). Sargınlık “bir grubun, hedefleri ve amaçları için birbirine kenetlenme ve birarada kalma eğilimini yansıtan dinamik bir süreç” olarak tanımlanmaktadır (9). Sargınlığın artmasıyla takım performansının yükseleceği inancı, antrenörlerin takımlarındaki sargınlığı artırmak arzularına temel oluşturmaktadır (6, 13, 28). Spor psikolojisi literatüründe performans ve sargınlık arasındaki bu ilişki 20 yılı aşkın bir süredir araştırmacılar tarafından ele alınmaktadır. Carron ve arkadaşları (10), yaptıkları meta analizde bu ilişkiyi araştırmıştır. 46 çalışmanın incelendiği bu meta analizde sargınlık ve performans arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu bulgulardan hareketle, sargınlığın artırılmasına yönelik çalışmalar halen devam etmektedir.

Sargınlığın geliştirilmesi ya da artırılması “takım oluşturma” denilen bir süreç yoluyla başarılabilir (41). Newman (32), takım oluşturmaya “birlik ve sargınlığın artmasını destekleyen, takımın birlikte daha etkili, düzenli ve sorunsuz çalışmasını sağlayan bir işlem” olarak açıklamıştır. Bu nedenle takım oluşturma müdahale yöntemleri, sargınlığı artırmak yoluyla grup etkinliğini yükseltmek için tasarlanmıştır (16). Spink ve Carron (15), sargınlığı artırdığı düşünülen etmenlere ilişkin bir kavramsal model geliştirmiştir. Bu kavramsal model doğrusal bir yapıdadır; girdiler, işlemler ve çıktılar şeklinde tasarlanmıştır. Girdiler, takım yapısını (örn; rol açıklığı, liderlik, takım normları) ve takım çevresini (örn; yakınlık, farklılık) içerir. Girdilerin bu iki kategorisinin, grup süreçlerine (örn; takım hedefleri, takım fedakarlıkları) ilişkin işlemlere etkide bulunduğu varsayılır. Daha sonra bu işlemler çıktılara dönüşür. Çıktıların işlevi ise grup sargınlığıdır.

Takım oluşturma modeli temel alınarak yapılan uygulamalarda iki temel yaklaşım söz konusudur. Yukelson'un (53) doğrudan yaklaşım adını verdiği takım oluşturma müdahalesinde spor psikologları, çeşitli eğitim seminerleri ve çalışmalarla, ortak bir vizyon, amaç için bütünleşme, takım çalışması, takım kimliği, takım sargınlığı, açık ve dürüst iletişim ve her düzeyde güven gibi özellikleri geliştirmek için sporcularla doğrudan çalışırlar. Doğrudan yaklaşım iş ve endüstri alanındaki geçmiş çalışmaları temel alır ve bu çalışmalarda müdahale uzmanları doğrudan çalışma gruplarıyla ilgilenmişlerdir (41). Diğer yaklaşım ise Carron, Spink ve Prapavessis (16) tarafından ortaya konulan dolaylı yaklaşımdır. Dolaylı yaklaşımda spor psikologları, antrenörleri ve yöneticileri, kendi takımlarında takım oluşturma yöntemi uygulamak için eğitirler (18). Takım oluşturma araştırmalarındaki bir takım eksikliklerin ortaya konduğu çalışmada Brawley ve Paskevich (8), takım oluşturma çalışmalarının antrenörler tarafından uygulandığında çeşitli problemlerin oluştuğunu belirtmiştir. Bunun nedeni olarak antrenörlerin yeterli zamanları, sabırları ve bağlılıklarının olamayabileceği işaret edilmiştir. Buna karşın Martin, Carron ve Burke (30), sporda takım oluşturma çalışmalarını inceledikleri meta analizde her iki yöntemin de takım sargınlığını artırmada etkili olduğunu göstermiştir.

Bu yaklaşım türleri dışında bu iki modelden alınan öğeleri kapsayan karma bir model daha bulunmaktadır (28). Yukelson'un (53) doğrudan müdahale yönteminde oyuncuların müdahale programına katılımları programın benimsenmesi ve etkili olması adına bir avantaj olarak görülmektedir. Ayrıca bu programın değerlendirilmesini sağlayarak danışmana, programı gereksinimlere göre şekillendirme esnekliği sağlar. Carron ve Spink'in (15) yaklaşımında ise kavramsal model çevresinde takım gereksinimlerinin belirlenmesi süreci önem taşır. Antrenörlerle yapılan toplantılar danışmanın takımı tanımasına olanak sağlar. Bu sayede gerekli programın seçilmesi uygulanması sağlanır. Karma model bu iki yaklaşımın öğelerini kapsamaktadır. Takım gereksinimlerinin ve uygulanacak programın belirlenmesi ve oyuncularla birlikte bu programın uygulanması bu iki yaklaşımın birlikte kullanılmasını sağlar. Bu sayede takımın gereksinimleri ve bu doğrultuda uygulanacak program doğru tespit edilir ve takım üyelerinin katılımları sağlanarak programın etkinliği artırılır. Loughhead ve Hardy (2006) doğrudan ve dolaylı yöntemin öğelerini içeren karma bir yaklaşımın daha eksiksiz ve kapsamlı bir

takım oluşturma yöntemi olabileceğini ileri sürmüşler ve gelecekte yapılacak araştırmaların bu noktayı incelemeleri gerektiğini vurgulamışlardır (28).

Takım oluşturma çalışmalarında bir diğer eksiklik ise araştırma desenleriyle ilgilidir (7). Yapılan çalışmaların birçoğunda bir kontrol grubu kullanılmamıştır. Kontrol grubu kullanılmadığında takım oluşturma çalışmalarının etkisinin belirlenmesi zordur. Bazı çalışmalarda kontrol grubu kullanılmadığından takım oluşturma müdahalelerinin sargınlığa etkisinin olmadığı görülmüştür (5). Bu durum, takım oluşturma müdahalelerinin etkinliğinin sorgulanmasına yol açsa da kontrol grubunun kullanılmasıyla takım oluşturma müdahalelerinin takım sargınlığını etkiledikleri görülmüştür.

Brawley ve Paskevich'in işaret ettiği bir diğer eksiklik ise müdahalenin süresidir. Örneğin, Prapavessis ve arkadaşları (38) futbol sezonunun 8 haftasında uyguladıkları takım oluşturma müdahalesinin, uygulama, plasebo ve kontrol gruplarındaki sargınlığı değiştirmedeğini ortaya koymuştur. Spor alanında herhangi bir takım oluşturma müdahalesinin doğru şekilde değerlendirilebilmesi, anlamlı ve varolan değişikliklerin belirlenmesi için minimum bir sezonun tamamlanması gerekmektedir (8).

Daha önce yapılan takım oluşturma çalışmalarının sonuçlarına etki eden bir diğer etmen de çok sayıda müdahale yönteminin uygulanmasıdır (8). Literatürde çok çeşitli müdahale türleri olmakla birlikte (rol belirleme, takım liderliği, sosyal etkileşim ve takım hedefleri), bunlardan yalnızca bir ya da birkaçı takım sargınlığını artırmaktadır (5, 43, 38, 41). Bir takım oluşturma müdahalesi birden çok konu ve daha genişletilmiş bir program şeklinde tasarlandığında, sargınlıkta gerçekleşen değişimin (artma ya da azalma) programın hangi öğeleri tarafından oluşturulduğunu belirlemek neredeyse olanaksızlaşmaktadır (41).

Araştırmacıların takım sargınlığı için altını çizdikleri bir diğer konu da antrenörün gruba olan etkisinin grup üyeleri tarafından algılanışıdır (24). Bazı çalışmalar bu görüşü desteklemiş ve antrenörün sargınlık üzerine etkisini ortaya koymuşlardır (17, 47). Antrenörler bu etkiyi, sporculara sağladıkları pozitif geribildirim, eğitim ve yönlendirme, sosyal destek gibi davranışlarla sağlarlar. Bu davranışlar, belirli bir çalışma ortamı yaratır. Motivasyonel iklim denilen bu ortam, başarı hedef kuramının (1, 2, 34) temel kavramlarından birisidir.

Motivasyonel iklim, antrenör tarafından oluşturulan motivasyonel atmosfer olarak tanımlanır (42). Ames ve Archer (2, 3) iki tür motivasyonel iklim tanımlamışlardır. Uсталık yönelimli motivasyonel iklim, çaba, gelişme ve takım üyelerinin öğrenme için birbirleriyle yardımlaşmaları ve görev bağlılıklarını artırmaları şeklinde tanımlanır. Performans yönelimi motivasyonel iklim ise kişiler arası mücadele, zorlu sosyal etkileşim, normatif geribildirim, sosyal karşılaştırma ve ego bağlılığına vurgu yapmaktadır. Yakın dönemde bazı araştırmacılar başarı hedefleri kuramının takım tepkilerini anlamaya uygun olduğunu vurgulamışlardır (16, 24). Sargınlık, takım üyelerinin seçici işlemlerinden geçen ve takımla ilişkili bilginin kişiyle bütünleşmesinin bir sonucudur.

Bu bakış açısından hareketle Duda (21), antrenörler tarafından yaratılan iklimin yapısal öğelerini temel alan sargınlık-motivasyonel iklim ilişkisini öne sürmüştür. Yapılan araştırmalarda, görev içeren motivasyonel iklim değişkenlerinin sargınlığı desteklediği (13) öte yandan belirli bir sporcuyu ya da grubu kayırma gibi adaletsiz bir tutumun sargınlığı geriletmediği (35) ortaya konulmuştur.

Senecal ve arkadaşları (41) yaptıkları çalışmada, müdahale yönteminin uygulayıcısı olarak belirlenen spor psikoloğu sporcularla çalışmış, dolayısıyla doğrudan müdahale yaklaşımı benimsenmiştir. Bu bakımdan antrenörün yarattığı motivasyonel iklim bağımsız bir değişken olarak kabul edilmiştir. Aynı çalışmada, herhangi bir müdahalenin uygulanmadığı kontrol grubunda, antrenörün saha içi veya dışında uyguladığı herhangi bir takım oluşturma aktivitesinin olup olmadığının ve bunun takım sargınlığını ne ölçüde etkilediğinin belirlenmesinde müdahale sonrası test kullanılmıştır. Liderlerin, takımın görevlerine, amaçlarına, değerlerine ve bireylerin rollerine uygun biçimde iletişim kurduklarında takımlarındaki sargınlığı artırdıkları çeşitli bulgularla ortaya konulmuştur (27). Hedef belirleme yöntemiyle takım oluşturma müdahalesi sargınlığın artmasını hedeflerken, antrenörün sezon boyunca yarattığı motivasyonel iklim de sargınlığa etki eden önemli bir etmen olarak göze çarpmaktadır. Bu çalışmada uygulanan müdahale yöntemi doğrudan sporculara uygulandığından takım sargınlığını doğrudan etkileyen liderin yarattığı motivasyonel iklimin de sezon boyunca takip edilmesi önemlidir. Yapılan çalışmalarda görev yönelimli bir atmosfer ikliminin takım üyelerinin birlikte çalışmalarını ve her bireyin takım içerisinde kendisini önemli hissetmesini sağlayarak sargınlığa olumlu etkide



bulduğunu, ego yönelimli bir iklimde oluşan eşitsizliğin takım sargınlığını geriletği görülmüştür (47;17). Bu bakımdan doğrudan takım oluşturma müdahalelerinde antrenörün yaratacağı görev yönelimli iklim, programı destekleyerek takım sargınlığını olumlu etkide bulunurken ego yönelimli bir iklim ise programın sargınlığa olumlu etkisini perdeleyebilir. Öte yandan Senecal ve arkadaşları (41), sezon boyunca takım hedefleri yoluyla uyguladıkları müdahale çalışmasında takım sargınlığının daha fazla ölçülmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Kadın basketbolcularla yapılan bu çalışmada, müdahale yönteminin sargınlığı artırdığı görülmüş ve aynı etkinin erkeklerde de araştırılmasının, olası cinsiyet farklılıklarının ortaya konulması bakımından önemli olabileceği belirtilmiştir.

### **1.1.1 Grup Sargınlığı**

Spor psikolojisinde grup sargınlığı bir grubun, araçsal hedefleri ve üyelerin duygusal tatmini amacıyla birbirine kenetlenme ve birarada kalma eğilimini yansıtan dinamik bir süreç olarak tanımlanmaktadır (12). Sargınlığın performansı etkilediği ve sargınlığı yüksek grupların daha iyi performans sergileyecekleri ve başarılı olacağı inancı yalnızca bilimsel araştırmalarla değil spor tarihinden birçok örnekle desteklenen bir önermedir. Başarılı takımların özelliklerine bakıldığında genelde sosyal olarak takım üyelerinin birbirlerine yakın ve iletişimlerinin güçlü olduğunu görebiliriz. Benzer biçimde takımın hedefleri etrafında birleşmiş bir ekip, bu hedeflere ulaşmak için başarılması gereken görevlerde daha fazla direnç göstermektedir.

Araştırmacılar sargınlık ve performans ilişkisini uzunca bir süredir incelemektedir. Literatürde yapılan meta analizler takım sargınlığı ve takım performansı arasında orta ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur (10). Bu sonuçlar daha önce yapılan Mullen ve Cooper'ın (1994) bulgularıyla örtüşmektedir (10)

Sargınlığı oluşturan etmenlerin anlaşılması performans ile ilişkisini anlamamız açısından önemlidir. Paskevich ve diğerleri (37), Carron, Widmeyer ve Brawley'in (1985) sargınlığın kavramsal modelinin sargınlıkla ilgili algımızın genişlemesine sebep olduğunu belirtmişlerdir. Kavramsal modelin temelinde grup üyelerinin gruba ilişkin algıları önemli bir rol oynamaktadır. Grubun kendisi dinamik bir yapıdır ve grubun etrafını saran çevreden tamamen izole değildir. Grup üyeleri

ister istemez bu iki ortamdan da etkilenirler. Bunun sonucu olarak çeşitli inanış ve algılar geliştirirler. Bu algılar ve inanışlar grup hedeflerini başarmak ve grup üyelerinin duygusal ihtiyaçlarını karşılamak için grubun birarada kalmasıyla ilgilidir ve kavramsal modelde ikiye ayrılır:

1- Grup Birleşimi (GB)

2- Grup Üyelerinin Gruba Kattığı Çekicilik (GÜGKÇ)

Grup birleşimi, grup üyelerinin takımı bir bütün olarak birarada tutmasına ilişkin inanış ve algılarla ilgilidir. Grup Üyelerinin Gruba Kattığı Çekicilik kategorisi ise bireylerin hem başlangıçta hem de devam eden süreçte gruba kattıkları çekicilik ile ilgilidir. Bu iki kategori de kendi içerisinde görev ve sosyal yönelim boyutlarına ayrılmaktadır. (GÜGKÇ-G ve GB-G). Bu bakımdan kavramsal model 4 boyutlu bir yapıdadır ve bir grubun sargınlığını betimleyen dinamik sürece ilişkin çoklu inanış ve algılarla ilgilidir (41).

Grup birleşimi (GB) boyutu grup üyelerinin kendi gruplarını ne kadar yakın ve benzer gördüklerine ilişkin algılarını ifade eder.

Grup üyelerinin takıma kattığı çekicilik-sosyal (GÜGKÇ-S);

a- Bireylerin grup içerisindeki yerlerini oluşturmayı ve korumaları için bir işlev gören gruba taşıdıkları kişisel motivlerle ilgilidir.

b- Grubun onlara ne verdiğine ilişkin inanış ve algıları ifade eder.

GB boyutları takımdaki "biz" inanışlarıyla ilgiliyken GÜGKÇ boyutları daha çok "ben" ile ilgilidir (25). Bu 4 boyuta ilişkin örnekler vermek gerekirse;

1- Grup birleşimi-sosyal boyutu (GB-S); grup üyelerinin grubun sosyal birleşimine ilişkin algılarıdır. Örn. "Takımımız sezon sonlarında birlikte vakit geçirmekten hoşlanır."

2- Grup birleşimi-görev boyutu (GB-B); grup üyelerinin grubun hedeflerindeki birleşimine ilişkin inanışları ve algılarıdır. Örn. "Takımımız hedeflerine ulaşmak için bir bütün olarak performans sergiler"

3- Grup üyelerinin takıma kattığı çekicilik-sosyal boyutu (GÜGKÇ-S); kişinin gruba sosyal anlamda dahil olmasına ilişkin inanışları ve algıları ifade eder. Örn., " Bu takım ait olduğum en önemli sosyal gruplardan birisidir."

4-Grup üyelerinin takıma kattığı çekicilik-görev boyutu (GÜGKÇ-G); kişinin gruba görev bağlamında katılımına ilişkin inanışları ve algıları ifade eder. Örn." Takımda aldığım süreden mutlu değilim."

Grup sargınlığının farklı boyutları grup üzerinde görece etkili olabilir. Örn. yeni şekillenen bir takım için görev ile ilişkili boyutları (GÜGKÇ-G ve GB-G) takım sargınlığını şekillendirir. Spor takımları gibi görev odaklı gruplar için de aynı durum söz konusudur. Spor takımlarının gelişiminde sargınlığın görev boyutları ön plandayken daha sonra sargınlığın sosyal boyutları önem kazanmaya başlar. Takımın sosyal sargınlığının gelişimindeki bu yavaşlık, takım üyeleri arasındaki sosyal etkileşimin daha az olması ve daha az sistematik olmasından kaynaklanmaktadır (25).

Takım oluşturma çalışmaları takım sargınlığını geliştirerek takım performansını geliştirmeyi hedeflemektedir. Sargınlığın kavramsal modelinden hareketle araştırmacılar sargınlığın sosyal ve görev boyutuna ilişkin takım oluşturma müdahale programları geliştirmiştir.

Takım sargınlığına etki eden birden çok faktör bulunmakla birlikte grup liderlerinin rolünün önemi büyüktür. Spor takımlarında antrenörler liderlik pozisyonundaki kişilerdir ve takımı ileriye taşıma sorumluluğunu en üst düzeyde hisseden bireylerdir. Bu yüzden antrenörlerin oluşturduğu öğrenme ikliminin sargınlığa etkisinin araştırılması önemlidir.

### 1.1.2 Motivasyonel İklim

Motivasyonel iklim, bireyin yaşamındaki önemli kişiler (örneğin aile veya antrenör) tarafından oluşturulan çevrenin duruma özgü hedef yapısını ifade eder (17). Tıpkı bireyler gibi bireylerin dahil olduğu ortamlar da görev ya da ego yönelimli olabilir. Antrenörler ve eğitimciler bu öğrenme ortamlarını oluşturan en önemli öğelerdir.

Ames (1) motivasyonel iklimi "ustalık" ve "performans" olarak ikiye ayırmıştır. Spor alanında ustalık iklimi, oyuncunun sıkı çalıştığında, yardımlaşmada bulunduğu ve gruptaki her bireyin önemli olduğunu düşündüğünde antrenöründen aldığı olumlu bir geribildirim olduğu bir öğrenme ortamını ifade eder. Performans ikliminde ise sporcular kötü performans sergilediklerinde cezalandırılacaklarına, en çok ilgiyi en iyi sporcuların aldığına ve takım içi rekabetin antrenör tarafından yaratıldığına inandıkları bir ortamdır (18).

Spor alanında motivasyonel iklim araştırmaları sporcular için daha iyi öğrenme ortamları yaratma fikri çerçevesinde uzunca bir süredir yürütölmektedir. Bu alanda yapılan çalışmalar motivasyonel iklimin sporcuları birçok açıdan etkilediğini göstermiştir. Ntoumanis ve Biddle (35)' in belirttiğine göre, Tressure ve Roberts antrenör tarafından oluşturulan ustalık ikliminin sporcuların gelişimi ve özgüvenlerinin artmasına neden olduğunu ortaya koymuştur. Aynı zamanda ustalık ikliminin katılımcıları ustalık hedeflerine yönlendirdiği araştırmacılar tarafından ortaya konmuştur (18). Takımda ustalık iklimini sağlayıcı uygulamaların, bireylerin tekniklerinde, bireysel geribildirimlerinde, keyif almalarında ve yeni görevlerde ustalaşmada, etkin stratejiler geliştirmede gelişmelerini sağladığı gözlemlenmiştir (35).

### **1.1.3 Takım Hedefleri Belirleme**

Araştırmacılar ve uygulayıcılar hedef belirlemeyi motive davranışı etkileyebilen bir teknik olarak tanımlamaktadırlar (51). Hedef belirleme teknikleri, takım hedefleri söz konusu olduğunda, takım sargınlığını ve takım çıktılarını (outcomes) etkilemeleri bakımından önemlidir. Öte yandan belirlenen hedeflerin gerçekçi olması bu hedeflere ulaşılmasında belirleyicidir. ‘‘Gerçekçi hedef belirleme’’ takıma ilişkin geçmiş verilerin (Örn. geçen sezon sıralamadaki yeri, şut yüzdesi) değerlendirilmesi yoluyla sağlanabilir.

### **1.1.4 Takım Oluşturma Müdahalesi:**

Takım oluşturma’’, görev sargınlığının (Örn. takım hedeflerinin başarılması) ve sosyal sargınlığın (Örn. sosyal ilişkilerin geliştirilmesi ve sağlanması) geliştirilmesi yoluyla daha tutarlı ve etkili bir takım çalışmasının oluşmasını sağlayan bir yöntemdir (28). Brawley ve Paskevich (30) takım oluşturmayı takımın etkinliğini artırmak, takım üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamak, çalışma şartlarını geliştirmek için yardımcı olan bir yöntem olarak tanımlamaktadır. Bir başka ifade ile takım oluşturma müdahaleleri bir grubun ortak hedefleri ve amaçları doğrultusunda işlemlerini sağlamak ve bunu geliştirmek için kullanılırlar (17).

Takım oluşturma müdahaleleri birçok farklı alanda uygulanmıştır. Bunlardan biri de organizasyon psikolojisidir. Çalışma takımlarında uygulanan takım oluşturma çalışmalarından elde edilen sonuçlar takım oluşturmanın bireysel tatmin ve tutum değişikliği bakımından en etkin yöntem olduğunu ortaya koymuştur (30).

Egzersiz ve elit düzeyde gruplarla yapılan takım oluşturma çalışmaları bu yöntemin sarginlığı ve takım işleyişini artırdığını göstermektedir (4). Ayrıca Carron ve Spink (15), yaptıkları araştırmada takım oluşturma müdahalesine katılanların daha yüksek sarginlık algısına ulaştıkları görülmüştür.

Takım oluşturma müdahalelerinin temel amacı grup sarginlığını olduğundan sarginlık bir çıktı olarak takım oluşturma müdahalesinin başarısını belirleyen en önemli faktördür. Bazı araştırmalarda takım oluşturma müdahalelerinin sarginlığa çok az etkide bulunması (38) araştırmacıların bu tekniklerin yapılarını sorgulamaya yöneltmiştir. Literatürde bulunan iki temel yaklaşım bu müdahalelerinin uygulanma yöntemini belirler. Doğrudan uygulamada müdahale spor psikolojisi danışmanı tarafından sporculara uygulanırken dolaylı uygulamada spor psikolojisi danışmanı antrenör ile birlikte çalışır. Bu iki yönteminde sarginlığı artırdığı araştırma bulgularında gözlemlenmiştir (30).

Sarginlığın çok boyutlu bir yapıda olması nedeniyle takım oluşturma müdahaleleri de farklılaşmıştır. Bazı müdahaleler sarginlığın sosyal yönüne ilişkin aktivitelerden oluşurlar. Görevin olmadığı bu aktiviteler bireysel gelişme deneyimleri, takım kampları, ip çekme ve mücadele çalışmaları ve spor dışı toplanmalar şeklindedir (10). Diğer takım oluşturma aktiviteleri ise takım hedeflerine ve görevlerine odaklanmışlardır. Takım hedefleri belirleme (51), iletişim (53), rol netliği ve kabulü ve takım normları (38) gibi uygulamalar bunlardan bazılarıdır. Takım hedef belirleme yoluyla takım oluşturma müdahalesi de sarginlığın görev yönüne odaklanmış önemli bir takım oluşturma stratejisidir. Widmeyer ve Ducharme (51), takım hedeflerinin takımın daha fazla odaklanmasını sağladığından sarginlığı doğrudan etkilediğini belirtmişlerdir. Bu bakımdan hedefleri takım oluşturma müdahalesi temeline yerleştirmek uygulamayı daha etkin kılarak takım sarginlığının artmasını sağlamaktadır.

Takım sarginlığının takım oluşturma müdahaleleriyle sistemli bir biçimde artırılması spor alanındaki profesyonellere takımlarındaki sarginlığı artırmak için bir yöntem sunmak bakımından önemlidir. Bu bağlamda, literatürde yapılan araştırmalar, takım hedefleri stratejisiyle takım oluşturma müdahale yönteminin sarginlığa etkisini ortaya koymak için çalışmalar yapılmasına gerek olduğu görünmektedir. Senecal ve arkadaşları (41) hedef belirleme yöntemiyle uyguladıkları takım oluşturma

müdahalesinde kadın sporcularla çalışmış ve benzeri çalışmaların erkekler için yapılmasının cinsiyet farkını ortaya koyması bakımından önemli olduğunu vurgulamıştır.

## **1.2 Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı; bir sezon boyunca erkek basketbolculardan oluşan deney grubuna uygulanan takım hedefi belirleme yöntemiyle takım oluşturma müdahale yönteminin, sezon boyunca sistemli herhangi bir destek almayan kontrol grubuna göre takım sargınlık algısını artırıp artırmadığını belirlemektir.

Çalışmanın bir diğer amacı ise; antrenörün yarattığı motivasyonel iklimin, kontrol ve deney gruplarında sargınlık ile ilişkisinin araştırılmasıdır.

## **1.3 Problem**

Takım hedefleri belirleme yoluyla "takım oluşturma müdahale yöntemi uygulanan deney grubu ile müdahale uygulanmayan kontrol grubu arasında takım sargınlığı ve motivasyonel iklim açısından anlamlı fark var mı?

### **1.3.1 Alt Problemler**

1.3.1.1 Takım hedefleri belirleme yoluyla "takım oluşturma" müdahale yöntemi uygulanan deney grubu ile herhangi bir müdahalenin uygulanmadığı kontrol grubu arasında "takım sargınlığı" açısından anlamlı fark var mı?

1.3.1.2 Takım hedefleri belirleme yoluyla "takım oluşturma" müdahale yöntemi uygulanan deney grubu ile herhangi bir müdahalenin uygulanmadığı kontrol grubu arasında motivasyonel iklim açısından anlamlı fark var mı?

1.3.1.3 "Performans yönelimli motivasyonel iklim" açısından kontrol ve deney grubu arasında fark var mı?

1.3.1.4 "Ustalık yönelimli motivasyonel iklim" açısından kontrol ve deney grubu arasında fark var mı?

1.3.5 Takım hedefleri belirleme yoluyla "takım oluşturma" müdahale yöntemi uygulanan deney grubu ile herhangi bir müdahalenin uygulanmadığı kontrol grubu arasında, sargınlık alt boyutları ile motivasyonel iklim arasında anlamlı ilişki var mı?

### **1.4 Denenceler**

1.4.1 Takım hedefleri belirleme yoluyla “takım oluşturma” müdahale yöntemi uygulanan deney grubu ile herhangi bir müdahalenin uygulanmadığı kontrol grubu arasında anlamlı fark olacaktır.

1.4.2 Takım hedefleri belirleme yoluyla “takım oluşturma” müdahale yöntemi uygulanan deney grubu ile herhangi bir müdahalenin uygulanmadığı kontrol grubu arasında motivasyonel iklim açısından anlamlı bir fark olacaktır.

1.4.3 “Performans yönelimli motivasyonel iklim” açısından kontrol ve deney grubu arasında anlamlı fark olacaktır.

1.4.4 “Uсталık yönelimli motivasyonel iklim” açısından kontrol ve deney grubu arasında anlamlı fark olacaktır.

1.4.5 Takım hedefleri belirleme yoluyla “takım oluşturma” müdahale yöntemi uygulanan deney grubu ve herhangi bir müdahalenin uygulanmadığı kontrol grubunda, sargınlık alt boyutları ile motivasyonel iklim arasında anlamlı ilişki vardır.

### **1.3 Sınırlıklar**

1.3.1 Bu araştırmada takım oluşturma müdahale stratejilerinden sadece takım hedefleri belirleme kullanılmıştır.

1.3.2 Çalışmada, deney ve kontrol grupları için üçer takım olmak üzere toplam 6 takımın katılmıştır.

1.3.3 Uygulamanın süresi bir sezon (9 ay) ile sınırlandırılmıştır.

1.3.4 Bu araştırmanın, erkek basketbol takımları ile sınırlıdır.

### **1.4 Sayıtlar**

Sporculara araştırmada kullanılan ölçeklerin içten ve samimi olarak cevaplandırılmasının önemi anlatılmıştır.

Takım sargınlığı, antrenör davranışlarıyla değişim göstermektedir.

### **1.5 Tanımlar**

**1.5.1 Takım Sargınlığı:** Sargınlık “bir grubun, hedefleri ve amaçları için birbirine kenetlenme ve birarada kalma eğilimini yansıtan dinamik bir süreç” olarak tanımlanmaktadır (17). Literatürde kabul gören bu tanım, sargınlığın çok boyutlu, dinamik ve duygusal bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır (41).

**1.5.2 Motivasyonel İklim:** Motivasyonel iklim, bireyinyaşamındaki önemli kişiler (örneğin aile veya antrenör) tarafından oluşturulan çevrenin duruma özgü hedef yapısını ifade eder (22). Ames (1) motivasyonel iklimi “ustalık” ve “performans” olarak ikiye ayırmıştır.

**1.5.3 Takım Hedefleri Belirleme:** Araştırmacılar ve uygulayıcılar hedef belirlemeyi motive davranışı etkileyebilen bir teknik olarak tanımlamaktadırlar (51). Hedef belirleme teknikleri takım hedefleri söz konusu olduğunda takım sargınlığını ve takım çıktılarını (outcomes) etkilemeleri bakımından önemlidir.Öte yandan belirlenen hedeflerin gerçekçi olması belirlenen hedeflere ulaşılmasında belirleyicidir. “Gerçekçi hedef belirleme” takıma ilişkin geçmiş verilerin (Örn. geçen sezon sıralamadaki yeri, şut yüzdesi) değerlendirilmesi yoluyla sağlanabilir.

**1.5.4 Takım Oluşturma Müdahalesi:** “Takım oluşturma”, görev sargınlığının (Örn. takım hedeflerinin başarılması) ve sosyal sargınlığın (Örn. sosyal ilişkilerin geliştirilmesi ve sağlanması) geliştirilmesi yoluyla daha tutarlı ve etkili bir takım çalışmasının oluşmasını sağlayan bir yöntemdir (28). Egzersiz ve elit düzeyde gruplarla yapılan çalışmalar takım oluşturma yönteminin sargınlığı ve takım işleyişini artırdığını göstermektedir (4).

## 1.6 Araştırmanın Önemi

Egzersiz ve elit düzeyde gruplarla yapılan çalışmalar takım oluşturma yönteminin sargınlığı ve takım işleyişini artırdığını göstermektedir (4). Takım sargınlığının artırılması, özellikle takım sporlarında, sporcuların bireysel başarıları ve takım başarısı için önemlidir. Bu nedenle takım oluşturma müdahaleleri ile ilgili yapılan araştırmalar, takım sargınlığına ilişkin algımızı genişleterek takım çalışmasını daha iyi anlamayı sağlamaktadır.

Sporcuların hedef belirlemeyi takım oluşturma programlarındaki en etkili konu olarak algılamaları (44) ve takım hedefleri belirlemenin takımın odaklanmasını artırarak doğrudan performansa etki etmesi nedeniyle (51) bu yeni çalışmada takım oluşturma yöntemi olarak takım hedefleri belirleme kullanılmıştır.

Antrenörler hedef belirleme yöntemiyle takım oluşturma yöntemini uygulayarak takımlarındaki sargınlığı artırmakla birlikte takımın ortak bir hedef için birlikte çalışmasını sağlayarak takım performansını yükseltebilirler. Aynı zamanda



takım içi iletişim ve arkadaşlık gibi sosyal yönler bu yöntemle geliştirilebilir. Bu sayede takımın üyesi olan sporcuların sosyal ve teknik anlamda gelişimi sağlanabilir.

Sargınlığın ölçüm sayısı artırılarak sezon içerisindeki gelişiminin takip edilmesi ve sargınlığın hangi noktalarda değiştiğinin belirlenmesi sağlanabilir (41). Bu nedenle bu çalışmada sargınlık ölçümünün sayısı artırılmıştır.

Aynı şekilde motivasyonel iklimin sezon boyunca takip edilmesi ve sargınlığa olan etkisinin gözlemlenmesi bu araştırmadaki bir diğer önemli noktadır. Takım liderinin yani antrenörün davranışları takımın sargınlık düzeyini etkileyen önemli bir etmendir (47). Antrenörler grup hedeflerini belirleme, motive etme ve tatmin duygusunu geliştirerek takım sargınlığını etkilerler. Sargınlığın önemli olduğunu öngören bir antrenör, daha pozitif bir ortam yaratarak veya çeşitli yöntemlerle (toplantılar, yemekler vb.) sargınlığın artmasına katkıda bulunabilir. Sargınlığı artırmak için uygulanması planlanan doğrudan müdahale yönteminin yanında antrenörün yarattığı motivasyonel iklimin de gözlemlenmesi takım sargınlığına etki ettiği düşünülen iki önemli etmenin etkileşimine ilişkin bilgimizi artırmıştır. Örneğin, deney grubuna uygulanan hedef belirleme yönteminin sargınlığı artırması hedeflenirken antrenörün sezon içerisinde yarattığı motivasyonel iklim takım sargınlığının düşmesine neden olabilir. Öte yandan kontrol grubunda antrenörün belirlediği hedefler, oyuncularla iletişimi gibi özellikleri takımın motivasyonel iklimini belirleyen önemli bir etmendir. Bu nedenlerle, bu çalışmada motivasyonel iklimin deney ve kontrol grubunda sezon boyunca takip edilmiştir.

## BÖLÜM II

### GENEL BİLGİLER

#### 2.1 Kuramsal Yaklaşımlar

##### 2.1.1 Grup Sarginlığı

Sarginlık kelimesi Latince kökenlidir ve birbirine kenetlenmek, sıkı bir bağ oluşturmak anlamına gelmektedir. Sosyal psikolojide ise sarginlık, bir gruptaki bireylerin birbirine kenetlenmesi ve bu bireylerin birarada olma eğilimlerini yansıtan bir kavram olarak kullanılmaktadır. Grup ise iki ya da daha fazla bireyin oluşturduğu bir sosyal üitedir. Bir gruptaki bireyler arası bağ, o grubu oluşturan temel etmendir ve sarginlık kavramı bu bağın kuvvetini temsil eder.

Sarginlık kavramı sosyal psikoloji başta olmak üzere, organizasyon psikolojisi, askeri psikoloji, danışmanlık psikolojisi, eğitim psikolojisi ve spor psikolojisi alanlarında birçok çalışma yapılmış ve farklı bakış açılarından dolayı farklı tanımlar doğmuştur.

Sarginlık ile ilgili modern psikoloji çalışmaları ilk olarak Kurt Lewin ve arkadaşları tarafından araştırılmış ve teorileştirilmiştir (19). Lewin 1930'ların sonu ve 1940'ların başlarında grup sarginlığı ve güçler alanı (field of forces) kavramının temelini atmış ve sarginlığı, grup üyelerini birarada tutan "bir dizi güç" olarak tanımlamıştır. Bu güç dizisi grup çekiciliğini ifade eden pozitif güçler ve grubun iticiliğini (repulsion) ifade eden negatif güçlerden oluşmaktadır. Festinger ve diğerleri (1950) ise sarginlığı "*grup üyelerinin grupta kalmalarını sağlayan güçlerin bütünü*" olarak açıklamıştır. Birinci tip güçler kişinin gruba dahil olmasını ve bireyler arası etkileşim isteğini ifade eden grubun çekiciliği, ikinci tip güçler ise kişilerin o gruba dahil olmakla kazanacağı faydaları ifade eden kontrolü ifade etmektedir (50).

Bir diğer klasik tanım ise bu güçler modelini farklı yorumlamış ve sarginlığı, grubun bütünlüğü bozan güçlere karşı direnci olarak tanımlamıştır (19). Grupta bütünlüğü bozan güçler takım içi bireylerin anlaşmazlığı, mağlubiyetler, olumsuz eleştiriler gibi takımın karşılaştığı her türlü zorluğu ifade eder. Bu tanıma göre eğer

bir grup güçlü bir biçimde biraraya geldiyse veya ne kadar sargınsa baskılara ve bütünlüğü bozan güçlere karşı o kadar iyi direnebilir.

Güçler modeli yaklaşımının dışında literatürde birçok farklı sargınlık tanımı bulunmaktadır. Bunun nedenlerinden birisi de sargınlığın farklı alanlarda uygulanmış olmasıdır. Bliese ve Harvelson (1996) askeri birimlerde yaptıkları araştırmalarda sargınlığı, dikey (as ve üs ilişkisinin temel alındığı görev odaklı sargınlık) ve yatay sargınlık (duygusal destek ve kişiler arası ilişkinin vurgulandığı sosyal odaklı sargınlık) olarak oluşturmuşlardır (19).

Güçler modelinden farklı olan bir diğer modele göre sargınlık grup üyelerinin duygusal gereksinimlerinin, araçsal gereksinimlerinin karşılanma derecesinden etkilenen, grubun birbirine yapışmasını ve birleşmesini sağlayan dinamik bir süreçtir (19). Tanımda belirtilen duygusal gereksinimler, takım üyeleri arasındaki sosyal ilişkileri temel almakta (sosyal sargınlık), araçsal gereksinimler ise takım üyelerinin takım hedefleri, görevleri gibi ortak amaçları başarabilme çabasını (görev sargınlığı) ifade etmektedir. Bu bakımdan model kapsayıcı ve çok boyutlu bir yapıda sargınlığı ele almış ve birçok araştırmacı tarafından kabul görmüştür. Tanımda belirtilen bir diğer nokta da sargınlığın dinamik bir süreç olduğudur. Sargınlık, farklı unsurlardan dolayı zamanla değişebilir. Takıma yeni oyuncuların katılması veya antrenör değişikliği takımın sargınlığını değiştirebilir. Birçok farklı etmenin sargınlığı etkilemesinden dolayı sargınlık çok boyutlu bir yapıdır. Örneğin, bir basketbol takımında ya da şirket departmanında grup içerisindeki bireyler arası etkileşim, yardımlaşma hedeflerin başarılması için önemlidir. Ancak atletizm takımları gibi bireylerin performanslarının toplam performansı doğrudan belirlediği durumlarda sosyal sargınlığın aynı oranda yüksek olması beklenmez (13).

Grup sargınlığı yapısının bir kavramsal model çerçevesinde ele alınması araştırmacılara daha sistemli bir çalışma alanı sağlaması ve bu olguya ilişkin bilginin artırılması açısından önemli gibi görünmektedir.

### **Grup Sargınlığının Kavramsal Modeli**

Sargınlık tanımını bu haliyle belirsiz ve nominal olduğunu savunan araştırmacılar daha operasyonel bir tanıma ihtiyaç olduğunu belirtmişler ve çalışmalarını bu yönde sürdürmüşlerdir. Sargınlığın kavranması ve

tanımlanmasındaki kolaylığın ortak bir sargınlık tanımı üzerinde uzlaşmayı zorlaştırdığını belirtilmiştir. Sargınlığın daha iyi anlaşılabilmesi ve sargınlığı etkileyen faktörlerin somut biçimde ortaya konulabilmesi için spor psikolojisi alanında çalışan Carron ve arkadaşları (12), sargınlığı “bir grubun, araçsal hedefleri ve üyelerin duygusal tatmini amacıyla birbirine kenetlenme ve birarada kalma eğilimini yansıtan dinamik bir süreç” olarak tanımlamışlardır. Carron ve arkadaşları tarafından geliştirilen bu tanım sargınlıkla ilgili şu 4 olguyu ortaya koymaktadır (27):

**1.) Sargınlık çok boytludur:** Bir takımın birleşmesini ve birarada kalmasını sağlayan birden çok faktör vardır. Örneğin; bir takımın üyeleri birbirlerinden hoşlanmalarına, birbirleriyle çok sıkı sosyal ilişki kurmalarına rağmen göreve yönelik sargınlık gösterirken (*görevin gerektirdiği amaçların etrafında birliktelik göstermeleri, ama sosyal açıdan birliktelik göstermemeleri*), bir başka takımın üyeleri ise, sosyal olarak birbirleriyle kaynaşmış, birbirlerinden hoşlanan bireylerden kurulmuş sosyal açıdan sargın bir takım olmasına rağmen göreve yönelik sargınlık gösteremeyebilir. Ama sonuçta, dışarıdan bakıldığında her iki takım da, farklı boyutlarda da olsa belli ölçüde sargınlık göstermektedirler.

**2.) Sargınlık dinamiktir:** Takım sargınlığı durağan değil, aksine değişken bir kavramdır. Takımın sargınlığı zaman içerisinde bazı faktörlerin değişmesine bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Örneğin; bir takım sezon başında yüksek seviyede sargınlığa sahipken, oyuncuların değişmesi ya da antrenörün değişmesi gibi takım içerisindeki bazı faktörlerin değişmesinden dolayı, sezon ortasında düşük seviyede sargınlığa sahip olabilir.

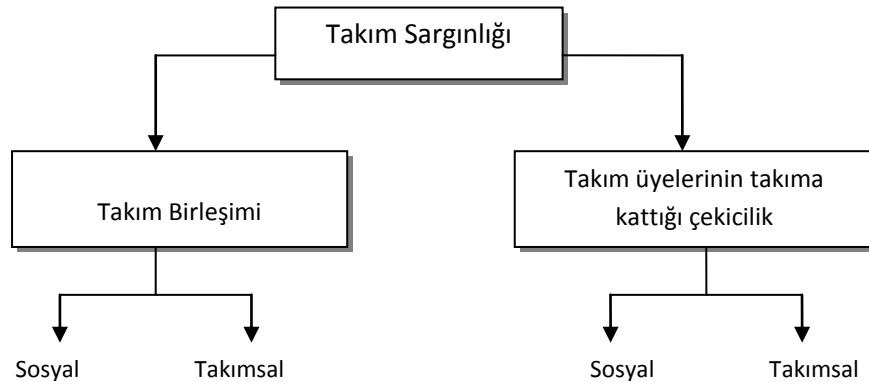
**3.) Sargınlık araçsaldır:** İster bir spor grubu olsun, isterse de bir sosyal grup olsun; kurulmuş olan her grubun bir kurulma amacı vardır ve bu amaç ne olursa olsun kurulan gruplar üyelerine daima maddesel çıkarlar sağlar. Örneğin; tamamen sosyal amaçla kurulmuş olan sokak çocuklarına yardım derneği ya da gazi yakınlarına yardım derneği gibi sosyal dernekler bile, üyelerinin sosyal çevresini genişleterek üyelerine farkında olmadan farklı iş olanakları sağlayabilir.

Carron ve arkadaşları bu tanımı kendi oluşturdukları kavramsal model ile ilişkilendirmiştir. Oluşturdukları kavramsal model ve işlevsel (operasyonel) tanım spor alanında sargınlık üzerine yapılan çalışmaların önemli bir çoğunluğunun temelini oluşturur (42).

Kavramsal model sargınlığın bireysel ve grup yönlerinin, bireylerin çoklu inançları ve algıları tarafından temsil edildiği varsayımı üzerine kurulmuştur (11). Grup üyeleri sosyal ortamdan gelen takıma ilişkin anlamlı bilgileri alır ve bu bilgiler daha takıma ilişkin inançları ve algıları doğurur.

Grubun ve üyelerin, grup hedefleri ve üyelerin duygusal amaçları için bir arada kalmasına ilişkin bu inanç ve algılar kavramsal modelde ikiye ayrılır.

İlk kategori takım üyelerinin takımın (grup) bir bütün olarak kalmasına ilişkin algılarını ifade eder ve takım birleşimi olarak adlandırılır. İkinci kategori ise takım üyelerinin bireysel olarak takımı başlangıçta ve halen neden çekici bulunduğuna ilişkin inanç ve algılarını ifade eder ve takım üyelerinin takıma kattığı çekicilik olarak adlandırılır. Bu iki kategori bir sonraki aşamada kendi içinde görev ve sosyal yönelimler olarak ikiye ayrılır. Dolayısıyla kavramsal model, takım sargınlığına etki eden ve dinamik sürecin bir parçası olan inanış ve algılarla ilgilenir ve dört boyutludur (42) (Şekil 2.1).



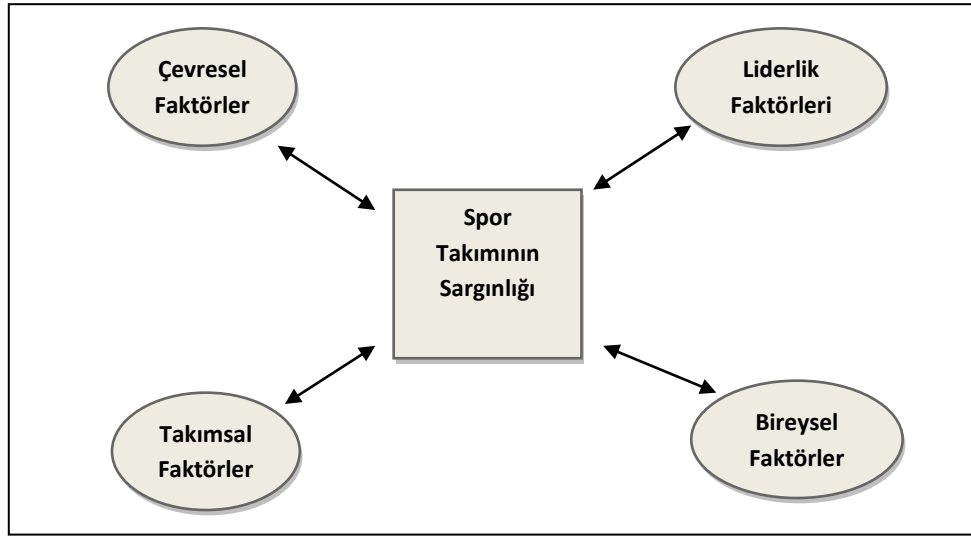
Şekil 2.1 Grup Çevre Envanterinde yer alan sargınlığın çok boyutlu modeli

Carron ve Hausenlas'tan (17) alınmıştır.

Bu dört boyut Takım Birleşimi-Sosyal (GI-S), Takım Birleşimi-Görev (GI-T), Takıma katılan çekicilik-Sosyal (ATG-S) ve Takıma katılan çekicilik-Görev (ATG-T) şeklinde ifade edilmiştir (11). İnançlar ve algılar bu dört boyutu da etkiler. Bu yüzden eğer bir takım motivasyonel olarak görev temelliyse sargınlığın Takım Birleşimi-Görev ve Takıma katılan çekicilik-Görev boyutlarındaki inanç ve algıları daha fazla demektir. Bir başka deyişle takımdaki sargınlığın sosyal algılarına kıyasla görev algısı yani takımın yaşadığı deneyimlere ilişkin algı daha fazladır (42).

Sargınlığı belirleyen ve sağlayan belirli faktörler mevcuttur ve bunların takımda belirli sonuçlara yol açacağı Carron'ın modelinde altı çizilen önemli bir noktadır. Bu faktörler 4 ana başlık altında toplanmıştır (Bkz. Şekil 2.2).

**Bireysel Faktörler:** Bireysel faktörler başlığı altında ele alınan birçok özellik sargınlığı etkilemektedir. Carron ve arkadaşları (2005) bu faktörleri üç alt başlık altında toplamıştır (50).



**Şekil 2.2 Sargınlığı belirleyen faktörler**

**a. Sosyal Bilişler (social cognitions):** Sosyal bilişler günlük hayatımızı şekillendiren, doğrudan bizle ilgili ve kararlarımızı etkileyen çok boyutlu psikolojik değişkenlerdir. Yeterlik inancı, nedensellik yüklemeleri, tutumlar bunlara örnek olarak gösterilebilir. Grup üyelerinin sosyal bilişleri ile sargınlık arasında karşılıklı bir ilişki bulunur (25). Üyeler arası sosyal bilişsel benzerlik sargınlığa katkıda bulunurken, sargınlık üyeler arası sosyal bilişsel benzerliği artırır. Sargınlık üzerine etki eden bir diğer önemli sosyal biliş ise sorumluluk yüklemeleridir. Sargınlığı yüksek olan takımlar takım olgusunu geliştirici yüklem stratejileri kullanırlar. Bu yüzden yüksek sargınlıklı takımlar başarıları grup üyelerine dağıtır ve başarısızlıkta ise sorumluluğu paylaşırlar (25). Öte yandan grup üyelerinin tatmin düzeyinin sargınlığın hem sosyal hem de görev boyutlarını etkilediği ortaya konmuştur (50).

**b. Duygusal İlişkiler:** Sargınlığı yüksek bir takımdaki üyeler sargınlığı düşük olan gruptakilere göre daha az kaygı yaşarlar (25). Ayrıca Carron ve Prapavessis

(1996) yüksek düzeyde görev sargınlığı algısına sahip sporcuların daha az bilişsel durumluluk kaygısı yaşadığını ortaya koymuştur (25). Sargınlıkla ilişkili bir diğer duygusal ölçüm doyumdur. Sargınlığın varlığı performansa katkıda bulunarak başarıyı artırmakta ve bunun sonucu olarak bireyler daha fazla doyum hissine sahip olmaktadır. Daha fazla doyum hissi de daha yüksek bir sargınlık algısına yol açmaktadır (25). Özellikle ko-aktif sporlarda doyum (golf) sosyal ve görev sargınlık boyutlarını belirleyen en güçlü tekil faktördür (50).

**c. Davranışlar:** Sosyal kaytarma ve aktiviteye bağlılık (16) gibi önemli sosyal davranışların sargınlığı etkilediği görülmüştür. Yüksek sargınlık düzeyindeki takım üyeleri takım arkadaşlarının daha az kaytarmada bulduklarını düşünmekte ve gerçekte de sargınlık artıkça sosyal kaytarma azalmaktadır. Aktiviteye bağlılık bırakma, devamsızlık ve geç kalma gibi davranışlarla operasyonelleştirilmiş ve yapılan çalışmalarda sargınlığın artışının bu tip davranışların azalmasına neden olduğu gözlemlenmiştir.

**Liderlik Faktörleri:** Antrenörler ve oyuncular arasındaki karmaşık etkileşim sargınlığın gelişmesini etkilemektedir. Liderlerin karar türleri ve sargınlık arasındaki inceleyen araştırmacılar, karar aşamasında daha katılımcı bir yaklaşımın yüksek düzey sargınlıkla ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır (25). Antrenörlerin oyunculara verdikleri pozitif geribildirimler, yüksek düzey antrenmanlar ve talimatlar da sargınlığın artırıcı unsurlardandır.

**Takım Faktörleri:** Takım faktörleri grubun görev özelliklerini, kolektif etkinliğini, üretim normlarını, grup içi rolleri ve takım istikrarını (team stability) ifade eder. Bu faktörler sargınlığı etkilemektedirler. Kolektif etkililik algısı görev sargınlığı yüksek takımlarda daha yüksektir (25) Sezon başında daha yüksek görev sargınlığı olan takımların sezonun sonlarına doğru kolektif etkililiği artmıştır (25). Sargınlığın takım performansına etkisi de önemli bir faktördür. 46 çalışmanın incelendiği meta analizde sargınlık ve takım performansı arasında orta ve yüksek dereceli bir ilişki ortaya konmuştur. (10).

**Çevresel Faktörler:** Bir takımın bir araya gelmesi ve hedefleri doğrultusunda birlikte kalmasını sağlayan faktörler arasında çevresel faktörler kontrolü en zor olan faktörlerdir. Takımın bulunduğu şehir, takımın bulunduğu spor dalının diğer dallar

arasındaki yeri, takımın içinde bulunduğu spor kültürü, idari yönetim yapısı vb. faktörler takımdaki algıları ve inanışları şekillendirebilir ve sargınlığı etkileyebilir. Yine aynı şekilde oyuncu kontratları, takımın büyüklüğü ve yarışma düzeyinin de sargınlığı etkilediği çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur. Horn (25), bu çalışmalara örnek olarak Widmeyer, Brawley ve Carron'ın yaptıkları çalışmayı göstermiştir. Bu çalışmada kadro sayısının artmasıyla görev sargınlığının düştüğü buna karşın sosyal sargınlığın arttığını ortaya konmuştur. Horn (25)'un verdiği bir diğer örnek ise Granito ve Rainey'in lise ve kolej futbol takımlarının karşılaştırıldığı çalışmadır. Sonuçlar lise futbol takımlarındaki sargınlığın kolej futbol takımlarına göre daha fazla olduğu ve görev sargınlıklarının daha fazla olduğunu göstermiştir.

**Takım Performansı:** Takım başarısı ve sargınlık arasındaki ilişki birçok araştırmacı tarafından incelenmekte olan bir ilişkidir. Sargınlığın takım çıktılarını etkilediği ve takım başarısının sargınlığın artırılmasıyla yakalanabileceği inancı bu araştırmaların sorguladığı temel noktadır. Literatürde sargınlık ve takım performansını konu edinen araştırmaların incelendiği meta analizde Carron ve arkadaşları (10) takım sargınlığı ve takım başarısı arasında orta ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Aynı zamanda takım başarısı söz konusu olduğunda sargınlık tipinin (görev veya sosyal sargınlık) önemsiz olduğunu ortaya koymuşlardır.

Carron ve Hausenblas (17), sargınlık ve performans ilişkisinin incelendiği bir başka çalışmada ise Paskevich'in bu ilişkinin dolaylı olduğunu ve sargınlığın artmasının grup etkinliğini artırarak takım performansına katkıda bulunduğunu ortaya koyduğunu vurgulamıştır. Buna göre sargınlığı artan bir takımın takımca etkinliği artacak ve bu da takım başarısını etkileyecektir.

### **Sargınlığın Ölçümü**

Sporda sargınlığı ölçmek birçok ölçek geliştirilmiştir. Ancak bu ölçeklerden Grup Çevre Ölçeği yaklaşık 15 yıldır spor psikologları tarafından kullanılan başlıca ölçektir. Grup Çevre Ölçeği (GÇÖ) sargınlığın kavramsal modeli üzerine inşa edilmiştir. Dolayısıyla sargınlığın görev ve sosyal boyutlarını bireysel ve grup bazında değerlendiren bir yapıdadır. (50).

GÇÖ sargınlığın bu dört boyutunu değerlendiren 18 maddeden oluşmaktadır. 4 madde takım birleşimi-sosyal boyutunu (*takımın sosyal ortamlarda birleşimi*) 5



madde takım birleşimi-görev boyutunu (*takımın ortak amaçlar için birleşimini*), 5 madde takım üyelerinin takıma kattığı çekicilik-sosyal boyutunu (*takımdaki oyuncuların birbirleriyle olan arkadaşlık düzeyini*), 4 madde ise takım üyelerinin takıma kattığı çekicilik- görev (*takımdaki oyuncuların oynayış tarzlarının birbirleriyle uyuşması*) şeklindedir. Ölçekteki her madde 8'li likert tipi skala (1= tamamen katılmıyorum 8 = tamamen katılıyorum) ile sunulur. Bu çok boyutlu yapısıyla birçok çalışmada kullanılan GÇÖ sargınlığın çok boyutlu doğasını ölçen en önemli envanter özelliğini halen korumaktadır (18).

### 2.1.2 Motivasyonel İklim

Öğrenci veya sporcu gibi öğrenme ortamında bulunan bireylerin daha olumlu sonuçlar verebilmeleri için, bu öğrenme ortamlarının yapısının araştırmacılar tarafından uzunca bir süredir incelenmektedir. Literatürde yapılan araştırmalar öğretime özgü beklentiler, durumsal kısıtlamalar ve öğrencilerin çeşitli duygusal ve psikososyal karakteristikleri gibi farklı alanlarda oluşturulmuştur. Tıpkı diğer öğrenme ortamlarında olduğu gibi sporda da başarı önemlidir. Bu bağlamda, spor ortamlarındaki katılımcıların motivasyonel örüntüleri başarı için önemlidir. Bu örüntüleri açıklamaya çalışan teoriler, bireylerin farklı ortam ve etkenler söz konusu olduğunda, başarıya ilişkin görüş ve bilişsel süreçlerini nasıl geliştirdiklerini incelemiştir.

Bu sosyal bilişsel yaklaşıma göre bireylerin başarı ortamlarında mücadele etmelerini sağlayan iki farklı hedef adaptasyonu vardır (35). Performansın normatif standartlarla değerlendirildiği durumlarda bireyler başarı ve başarısızlığı diğerleriyle karşılaştırma yaparak değerlendirmektedirler. Bu durumlarda bireyler ego hedef yönelimini temel almaktadır. Görev hedef yönelimli bir birey ise kendisini referans alarak başarıyı değerlendirir ve kendi gelişimini, öğrenme ölçütlerini (kriterini) temel alır.

Spor ve fiziksel aktivite ortamlarında yapılan araştırmalar, görev yöneliminin yüksek düzeyde keyif alma ve çabayı arttırarak içsel motivasyonu geliştirdiklerini ve bu sayede katılımı arttırdığını ortaya koymuşlardır (49). Görev yönelimli sporcuların başarının sıkı çalışma ve çaba ile geleceğine ilişkin algıları olduğu çalışmalarla ortaya konmuştur. Buna karşın ego yönelimin kaybettikten sonra daha az keyif ve daha fazla depresyonla ilişkili olduğu ortaya konmuştur (49).

Bireylerin hangi türden hedeflere yöneleceğini belirleyen önemli bir faktörde öğrenme ortamlarıdır ve bununla ilgili ilk çalışmalar Ames tarafından akademik ortamlarda yapılmıştır (2). Ames'e (2) göre öğrencilerin kendilerinin dâhil olduğu öğrenme aktivitelerine ve öğrenmeye ilişkin ne düşündükleri, öğrenci motivasyonuna nitel bir bakış açısını ifade eder ve önemlidir. Öğrenme ortamındaki bazı hedeflerin diğerlerine göre ön planda olması öğrencilerin nitel anlamda farklı yönleneşine neden olur. Öğrencilerin sınıf ortamındaki hedef yönelimleri özel yapılar tarafından belirlenmektedir. Bu yapılar normatif boyutlarda tanımlanabildiği gibi görev hedefleri ve performansla ilişkili olarak da tanımlanabilir. Dolayısıyla farklı öğrenme ortamları akademik başarı hakkında öğrencilere farklı anlamlar ve görüşler katabilir.

Akademik ortamda verimi artırmak ve öğrenmenin kalıcı olmasını sağlamak için yapılan bu çalışmaların odak noktasını öğretmenler oluşturmaktadır. Grup lideri olarak öğretmenlerin sınıfta görev odaklı bir atmosfer yaratma konusunda rolleri önemlidir. Spor ortamında bir antrenörün yaratacağı atmosferin de sadece sportif başarı anlamında değil öğrenme açısından da ciddi sonuçlar doğurduğu bilinen bir gerçektir (47).

**Motivasyonel iklim**, spor ortamlarında antrenörler tarafından hedef-ödül yapısını temsil eder ve sosyal bağlamda takım çevresinde neyin kabul gördüğünü ve ödüllendirildiğini şekillendirir (2; 25). Lider tarafından oluşturulan motivasyonel iklim hedef yönelimleri ve hedef katılımını etkilemesi bakımından önemlidir.

Motivasyonel iklim ikiye ayrılmaktadır:

**a.) Uсталık İklimi (Görev yönelimli):** Oyuncunun sıkı çalıştığında, gelişim gösterdiğinde, diğerlerinin öğrenmesine yardımcı olduğunda ve başarı için herkesin katkısına inandığında antrenörden olumlu destek aldığı bir öğrenme atmosferidir (18)

**b.) Performans İklimi (Ego yönelimli):** Sporular, kötü performansın ve hataların cezalandırılacağına inandıkları, daha yetenekli oyuncuların daha fazla ilgi ve dikkat çektiğini düşündükleri ve takım üyeleri arasında rekabetin antrenör tarafından yaratıldığına inandıkları bir öğrenme performans iklimi olarak tanımlanır (18).

Ames (2), görev ve ego ikliminin belirli motivasyonel yapılardan oluştuğunu öne sürmüştür. Bu yapılar; görev (öğrenme aktivitelerinin tasarlanması), otorite (karar mercii), tanınma (ödül kriteri), grup olma (homojen/heterojen yetenek),

değerlendirme (başarı/başarısızlık kriteri) ve zamanlama (talimatların zamanlaması) şeklinde sıralanmıştır. Bu yapılar antrenörler ve öğretmenler tarafından oluşturulan motivasyonel iklim açısından önemlidir.

Yarışma ortamındaki sporcularla yapılan çalışmalarda ustalık ikliminin görev yönelimiyle, performans ikliminin ise ego yönelimiyle pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca yüksek ustalık ikliminin daha yüksek algılanan yeterlik, keyif ve çabayla ilişkili olduğu ortaya konmuştur (35). Ustalık iklimi, çocukların yeni öğrenme becerilerine ilişkin olumlu tecrübelerin gerçekleşmesine olanak sağlamaktadır (45).

### **Motivasyonel İklim ve Sarginlık**

Liderin oluşturduğu öğrenme iklimi, grup bireyleri ve grubun birlikteliği açısından önemlidir. Antrenörler takım sarginlığının takım başarısı üzerindeki etkisini kavrayan antrenörler, takımla etkileşimlerinde bu sarginlığı artırıcı stratejiler geliştirirler. Antrenörlerin yarışma ortamlarında kullandıkları bu motivasyonel teknikler takım başarısını arttırıp düşürebilir. Liderler, olumlu geribildirim, antrenman ve talimatlar, sosyal destek veya sporcuların psikolojik becerileri ve durumlarını etkilemek suretiyle sarginlığı arttırabilirler (17; 47). Öte yandan alay etme, küçük düşürme ve adaletsiz davranma gibi lider davranışları bu davranışlara maruz kalan sporcuyu diğer sporculardan ayırabilir (47).

Carron ve Hausenblas (17), Balaguer'in yaptığı çalışmayla görev yönelimli motivasyonel iklimin, oyuncuların oyundan tatmin olmalarıyla ve takımın teknik, taktik ve psikolojik olarak gelişimine ait algılarının artmasıyla pozitif ilişki içinde olduğu ortaya koyduğunu belirtmişlerdir.

### **Motivasyonel İklimin Ölçümü**

Sporda algılanan motivasyonel iklim ölçeği (PMCSQ-1) sporda motivasyonel iklimin ölçülmesi için kullanılan ilk envanterdir. Seifriz ve arkadaşları (40) tarafından geliştirilen ilk ölçekte 21 madde bulunmaktadır. Maddelerden 9'u ustalık iklimini, 12'si ise performans iklimini ölçmektedir. Bu iki alt boyut için iç tutarlık ( $\alpha > .80$ ) sağlanmıştır. Ustalık iklimi alt boyutu, sıkı çalışmayı, beceri gelişimi ve hataların öğrenmenin bir parçası olduğunu tanımlayan maddelerden oluşmaktadır. Performans iklimi alt boyutu ise takım arkadaşından iyi oynamayı, hatalar için

cezalandırılmayı ve takımyıldızlarına ilgi göstermeyi belirten maddelerden oluşmaktadır.

Sporda algılanan motivasyonel iklim ölçeğinin yapı geçerliliğinin sağlanması için yapılan bir sonraki çalışmada Walling ve arkadaşları (49), Seifriz 'in çalışmasına istatistiksel ekler yaparak, çalışmayı daha geniş bir kitleye uygulamış ve motivasyonel iklimin iki faktörlü yapısını incelemiştir. Yapılan bu araştırma motivasyonel iklimin bu iki boyutunun açıkça geçerli olduğunu ortaya koymuş fakat daha fazla alt boyut için araştırmalara devam edilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Ntoumanis ve Biddle (35)' in belirttiğine göre Kavussanu ve Roberts PMCSQ-1 ile yapılan bir diğer çalışmada yüksek ustalık ikliminin erkeklerde, keyif, çaba ve algılanan mücadeke ile pozitif ilişki içinde olduğunu ortaya koyarken benzer biçimde Ebbeck ve Becker' in çalışmasında da algılanan yüksek ustalık iklimi ve düşük performans ikliminin, yüksek görev yönelimiyle pozitif ilişkili olduğunu bulunmuştur.

Newton,Duda ve Zin (33) algılanan motivasyonel iklimin çok boyutlu ve hiyerarşik yapısına uygun bir ölçüm aracı geliştirmek amacıyla orijinal PMCSQ ölçeğinin maddelerinden hareketle PMCSQ-2 ölçeğini oluşturmuşlardır. 33 maddeden oluşan PMCSQ-2, motivasyonel iklimin çok boyutlu yapısı dikkate alınarak hazırlanmıştır. Başarının nasıl tanımlandığı, değerlendirme ve tanınmanın temelleri ve doğası, hatalara verilen tipik tepkiler ve oyuncuların kendi aralarında etkileşim yolları bu alt boyutlardan bazılarıdır. (42).

### **2.1.3 Takım Oluşturma**

Takım sporlarında çalışan profesyoneller için 'iyi işleyen bir takım' geliştirmek başarı için en önemli gerekliliktir. Birlikte iyi çalışan bir takımın daha iyi performans göstereceğine duyulan inanç, antrenörleri ve eğitimcileri bunu sağlamak için çeşitli yöntemler uygulamalarına neden olmuştur. Yapılan araştırmalar takım birlikteliğinin veya sargınlığın takımın ortak hedeflerini başarmalarında en önemli etkenlerden biri olduğuna inanmaktadırlar (6; 7). Benzer biçimde antrenörler sargınlığın takım performansı ve başarısıyla doğrudan ilişkili olduğunu düşünmektedirler (6; 17). Literatürde takım sargınlığını arttırmak için kullanılan sistemli yöntemler takım oluşturma olarak adlandırılır. Bu bakımdan takım oluşturma müdahaleleri yalnızca takım yemekleri veya takımca bir aktivite yapmak

olarak değil kavramsal bir altyapısı olan sistematik bir uygulama olarak görülür. Bir müdahale yöntemi olarak kavramlaştırılan takım oluşturma, farklı bakış açılarından alınmış ve tanımlanmıştır. Widmeyer ve Ducharme (1997), takım oluşturma amacının grubun sürdürülebilirliği ve işleyişini sağlamak olduğunu belirtmiştir (51). Takım oluşturma, takımın sosyal ve görev hedefleri doğrultusunda birlikteliğini sağlamak ve bunu geliştirmek için uygulanan yardımcı bir yöntem olarak tanımlanmaktadır (7).

Sporda alanındaki takım oluşturma uygulamaları temelini endüstri ve örgüt psikolojisinden almaktadır. Bu alanda takım oluşturma, kişiler arası ilişkileri ve sosyal etkileşimi geliştirmek amacıyla bir 'grup süreçleri müdahalesi' olarak tasarlanmıştır (26). Klein ve diğerleri (26) Dyer'in takım oluşturmaya "gelişime ihtiyaç duyulan durum veya durumların üstesinden gelebilmek için uygulanan ve bir çalışma biriminden meydana gelen bir müdahaledir" şeklinde tanımlamıştır.

Takım oluşturma müdahaleleri, grup dinamiklerinin farklı alanlarına odaklanmıştır. Bu alanlardaki uygulamalara ilişkin yaklaşımı 4 ana başlık altında toplayabiliriz:

**1.) Takım Hedefleri Belirleme:** Takım hedefleri belirleme yaklaşımı takımın önündeki hedeflere ve amaçlara daha fazla odaklanmasını sağlayıcı motivasyonel desteği ifade eder. Takım hedefleri, takımın istenilen bir bütünlük, birliktelik düzeyine ilişkin paylaşılan algılardır. Bireysel bir hedefte olduğu gibi bir grup hedefi de o hedefin başarılması için davranış değişikliğine neden olur. Bunun nedeni, bu hedefin başarılması için grubun bir performans üretmesi gerekliliğidir. Takım hedeflerinin sistematik ve bilimsel birtakım yöntemlerle takıma uygulanması, takımın bu hedefler etrafında birleşerek bir direnç oluşturmaya, bu hedefler için sosyal etkileşime girmesine neden olarak takım birlikteliğinin artırıcı bir etkide bulunur (11).

**2.) Bireyler Arası İlişkiler:** Bu yaklaşımın amacı; grubun bir takım olarak daha etkin işlemesi için grup sürecini değiştirerek kişiler arasında çıkabilecek sorunları en aza indirmektir. Karşılıklı destek ve güvenin sağlanması için duyguların paylaşılması ve açık iletişim yolları kullanılır. Sargınlığın ve işbirliğinin artmasının takım hedeflerine bağlılığı artırarak daha yüksek düzeyde etkinlik ve performans sağlanabilmektedir.

**3.) Rol Beklentileri Yaklaşımı:** Bu yaklaşımda danışman, oyuncuların takım içerisindeki rol beklentilerini ve sorumluluklarını tanımlamak ve bunları incelemek suretiyle takım etkinliğini artırır (26). İstenmeyen takım içi rekabet, rol belirsizliği ve çatışmaların azaltılmasıyla buralarda harcanan enerji takım görevlerine harcanabilir.

**4.) Üretim ve İnsan Yaklaşımı:** Bu yaklaşımın amacı ise katılım yoluyla grubun üretim ve insana ilişkin algılarını etkilemektir (26). Bu yaklaşımda, üyelerin bireysel ve grup performansını etkileyen problemlerin engellenmesi için araştırmalar ve ölçümler yapılır. Bu dört yaklaşım içerisinde danışmanın olmadığı tek yaklaşım üretim ve insan yaklaşımıdır.

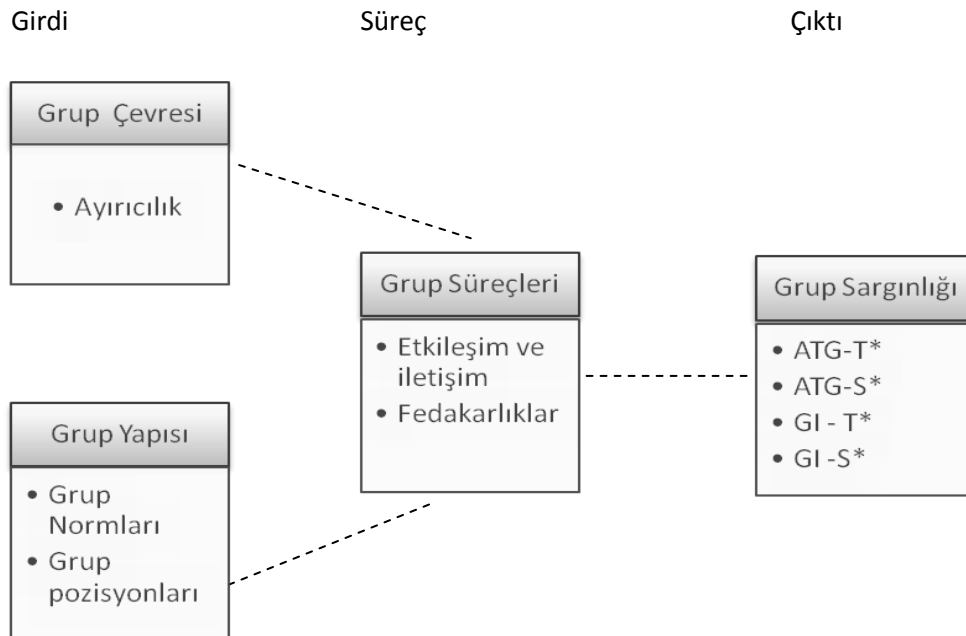
Endüstri ve örgüt psikolojisinde takım oluşturma çalışmalarını konu alan incelemeler takım oluşturma pozitif duygusal tepkileri arttırdığını, çalışan davranışlarını, algılarını, tutumlarını ve organizasyonel etkinliklerini arttırdığını gösterdiyse de çeşitli metodolojik problemleri de göz önüne sermiştir (26). Bu alanda yapılan çalışmalarda ortaya çıkan tutarsızlıkların temelinde öncelerde operasyonelleştirilmiş bir takım oluşturma tanımının yapılmamış olması vardır (26). Örneğin takım oluşturma kişiler arası ilişkileri ve sosyal etkileşimi geliştirmek amacıyla bir 'grup süreçleri müdahalesi' olarak tasarlanmıştır (26). Tanımın operasyonelleştirilmesine duyulan ihtiyaç araştırmacıları tetiklemiş ve sonuç olarak zamanla tanım geliştirilmiştir.

Brawley ve Paskevich (8) endüstri ve örgüt psikolojisinde kullanılan takım oluşturma çalışmalarından elde edilen sonuçların bu yöntemin spor alanında uygulanması adına faydalı veriler sunduğunu ve spor alanında takım oluşturma uygulamaları için bu çalışmaların incelenmesinin önemli olduğunu vurgulamıştır (8). Geçmiş takım oluşturma çalışmaları özellikle ölçüm, araştırma deseni ve örneklem gibi alanlarda spor psikolojisindeki araştırmaları geliştirmiştir.

Sporda ise takım oluşturma bir yöntem olarak tasarlanmıştır. Paskevich (8) takım oluşturma bir yöntem olduğunu ve bu yöntemin dört temel hedef etrafında birleştiğini belirtir (8). Bu hedefler; (a) takım üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamak, (b) takım etkinliğini arttırmak, (c) çalışma şartlarını geliştirmek ve (d) takım sargınlığını arttırmaktır. Başka bir ifadeyle takım oluşturma yöntemi, "sosyal ve görev sargınlığının arttırılması yoluyla tutarlı ve etkin bir takım çalışmasını sağlanmasını amaçlayan" bir yöntemdir (4). Etkili bir takım oluşturma müdahalesi, takımı saran

pozitif bir atmosfer, takım üyelerinin takım hedefleri için çaba göstermeleri, takım eksiklerinin takım üyeleri tarafından belirlenebilmesi, takım üyelerinin rollerini ve sorumluluklarını kabul etmesi gibi olumlu sonuçlar doğurur (52). Sarginlığın artması (4) ve bireyler arası ilişkilerin gelişmesi (5) bu müdahalenin diğer faydaları olarak ortaya konmuştur.

Takım oluşturma müdahalesi takım sarginlığının arttırılmasını amaçladığından Carron ve Spink (43), sarginlığın arttırılması için takım çevresinin, takım yapılarının ve takım süreçlerinin değiştirildiği bir kavramsal model ortaya koymuşlardır. Kavramsal model takım girdileri, süreçleri ve çıktılarında oluşur. Takım girdileri takım çevresinden (örn. takımın kendini diğer takımlardan farklı hissetmesi) ve takım yapısından oluşmaktadır (örn. takım normlarının oluşması ve rol açıklığı ve rol kabulü). Takım yapısı kategorisinde takım normları ve rollerin belirlenmesi yoluyla takım sarginlığının arttırılması hedeflenir. Takım süreçleri kategorisi ise takım hedeflerinin belirlenmesi ve takım içi iletişimin artması gibi olguları içerir. Fedakarlıklar takım süreçleri açısından önemlidir. Bir birey takım için sakatlanma pahasına bir pozisyonu takımı lehine çevirirse bu bir fedakarlık olarak görülür ve takıma bağlılık artar. Bu da sonuç olarak takım sarginlığını artırır. Modelin çıktısı ise takım sarginlığıdır (4) (Şekil 2.3).



**Şekil 2.3 Carron ve Spink'in (15) takım sarginlığı kavramsal modeli**

ATG - T : Grubun Görev Çekiciliği , ATG - S : Grubun, Sosyal Çekiciliği , GI - T : Grubun Görev Bütünlüğü, GI - S : Grubun Sosyal Bütünlüğü

### 2.1.3.1 Takım Oluşturma Yaklaşımları

Müdahalenin uygulanışı ile ilgili olarak literatürde iki farklı yöntem bulunmaktadır. Doğrudan yaklaşımda takım oluşturma danışmanı takım oluşturma stratejilerini uygulamak için takım ve üyeleriyle çalışır. Dolaylı yaklaşımda ise takım oluşturma danışmanı, fikirlerin takımın geri kalanına yerleştirilmesinden sorumlu olan antrenör ile çalışır (53).

#### Doğrudan Yaklaşım

Spor alanında uygulanan bir diğer müdahale biçimi olan doğrudan müdahalede spor psikolojisi danışmanları takım oluşturma müdahalesini sporcularla doğrudan iletişime geçerek uygularlar (16). Yukelson (53) bu müdahale türü için 4 aşamalı bir protokol geliştirmiştir:

1- Durum Belirleme: Bu aşamada danışman takımın içinde bulunduğu koşullar hakkında bilgi edinir. Takım üyeleri, antrenörler ve ekip ile konuşarak takım dinamikleri ile ilgili bilgi toplar. Bu sayede takım içi ilişkileri tanımaya çalışır.

2- Eğitim: Danışman takım oluşturma çalışmasının amacını takım üyeleriyle paylaşır. Takımın ortak hedefler etrafında birleşmesini ve çalışmasını sağlayan takım kimyasına işaret eder.

3- Beyin Fırtınası: Bu aşamada takım üyeleri takımda geliştirilmesi gereken yönleri ortaya koyar ve bunu olumlu bir ortamda tartışırlar. Danışmanın soruları yardımıyla sezon hedeflerine ulaşmak için neler yapılması gerektiği konuşulur.

4- Hareket Planı: Takım oluşturma müdahalesinin uygulama aşamasıdır.

Yukelson (53) takım oluşturma müdahalelerindeki doğrudan yaklaşımı onun Penn State Üniversitesi spor takımlarında uyguladığı çalışmadan edindiği deneyimlere dayanmaktadır. Bu çalışmada ilk aşamada takıma ilişkin bilgilerin toplanması amacıyla oyuncular, antrenörler ve yardımcılarıyla yapılan görüşmelerde takımın yapısı ile bilgiler toplanmıştır. Eğitim aşamasında ise bir takımın doğası ile ilgili genel bilgiler oyunculara aktarılır. Loughhead ve Hardy (28) bu aşamanın Tuckman'ın grup gelişim aşamalarına (şekillenme, fırtına, normlara sahip olma ve performans) ilişkin bilgileri kapsadığını belirtmişlerdir. Beyin fırtınası aşamasında ise takımın yardıma gereksinim duyduğu alanlar ve takım oluşturma müdahale modeli belirlenir. Son aşamada ise bir önceki aşamada belirlenen müdahale takım üyeleri ile birlikte uygulanır.



Voight ve Callaghan (48)'in çalışması doğrudan müdahale yöntemiyle uygulanan takım oluşturma müdahalelerine bir örnektir.

Çalışmaya iki kolej futbol takımı katılmıştır. Oyunculara 7 aşamalı bir program uygulanmıştır. 1. aşamada antrenör ve danışmanın seçtiği alanlar oyunculara sunulmuş ve hangi alanlarda takımın gereksinimleri olduğu oyuncular tarafından belirlenmiştir. 2. aşamada bu iki takımla 1 hafta süren toplantılar düzenlenmiştir. 3. aşamada takım oluşturma programının takıma katkısı ve eksikleri nasıl kapatacağına ilişkin bilgiler verilmiş ve "takımın başarılı olması için bu sezon neler yapmalı" sorusu çerçevesinde beyin fırtınası yapılmıştır. 4. aşamada ise takımlar gereksinimlerini özelleştirerek bunları sıralayarak yazmışlardır. Yazılanların güvenilir olması için bu işlem her hafta uygulanmıştır. 5. aşamada ilgili alanlara ilişkin takım oluşturma çalışmaları uygulanmıştır. 6. aşamada takımlar takım hedeflerinde ve standartlarında bir değişim olup olmadığını değerlendirmişlerdir. 7. aşamada ise danışman sezon içerisinde çıkan olumsuzluklara ilişkin özel toplantılar düzenlemiştir. Loughhead ve Hardy (28), çalışmada sargınlık ölçülmesine de takım üyeleri takım oluşturma programının bireysel ve takım performansını arttırmada ve takım birlikteliği hissini yaratmada etkili olduğunu belirtmişlerdir.

### **Dolaylı Yaklaşım**

Çalışma alanlarında uygulanan takım oluşturma müdahaleleri genellikle çalışanlarla danışmanın karşılıklı ilişkisinin olduğundan doğrudan yöntemdir. Sporda ise genellikle dolaylı yöntemlerle karşılaşmak mümkündür (16). Bu yöntemde spor psikologu, antrenör ya da eğitmenle birlikte çalışarak takım gelişimini sağlayacak stratejileri birlikte belirlerler. Dolaylı takım oluşturma müdahaleleri 4 aşamalı bir yapıdadır (14).

- a. Giriş Aşaması
- b. Kavramsal Aşama
- c. Pratik Aşama
- d. Müdahale Aşaması

İlk aşama olan giriş aşamasında antrenörlere ya da eğitmenlere, takım sargınlığının, etkili grup süreçlerinin takıma faydaları anlatılır. Sargınlığın takıma neler katabileceği, başarılı takımların sargınlığına ilişkin örneklerle takım antrenörlerine aktarılır. İkinci aşama olan kavramsal aşamada ise takım oluşturma

müdahale yönteminin kuramsal modeli ve nasıl uygulanacağı antrenörlere\eğitmenlere anlatılır. Bu aşamada takım süreçlerini etkileyen faktörlerin tanımlanması önemlidir. Antrenörlerin takımdaki sargınlığın yapısını anlayabilmeleri için kavramsal modeldeki takım çevresi, takım yapısı ve takım süreçlerine ilişkin bilgiler bu aşamada verilir. Bu bağlamda iletişim, takım normları, takım rolleri, birliktelik, takım hedefleri gibi kavramlar hakkında antrenörler bilgilendirilir (17). Daha sonra takım oluşturma uzmanı ve antrenörler\eğitmenler takıma özgü stratejiler üretmek için birlikte çalışmaya başlar. Bu aşama pratik aşamadır. Pratik aşamada antrenör ve danışmanlar beyin fırtınası yaparak takımın gereksinimlerini belirlerler. Çoğunlukla toplantılar şeklinde yapılan bu aşamada belirlenen gereksinimlere ilişkin yapılabilecek takım oluşturma müdahalelerine ilişkin bilgiler antrenörlerle karşılaştırılır. Örneğin takımın iletişimde yardıma ihtiyacı olduğu belirlenmiş ise takım danışmanı iletişimi hedef alan takım oluşturma yaklaşımlarını antrenörlere anlatır. Neler yapılabileceğine ilişkin bu bilgiler en doğru programın takıma uygulanmasını sağlar ve antrenörün de katılımını sağlayarak programı güçlendirir. Son aşamada ise antrenör\eğitmen takım oluşturma müdahalesini uygular takıma yerleştirir ve düzenli olarak değerlendirme yapmaya başlar. Örneğin takım normlarına ilişkin uygulanan bir dolaylı takım oluşturma müdahalesinde, ideal bir oyuncunun nasıl olacağına ilişkin bir tartışma ortamı yaratan antrenör, toplantıları yöneterek oyuncuların bu normları benimsemesini sağlayan bir müdahale programını uygulayabilir.

Bu iki temel müdahale yönteminin yanı sıra doğrudan müdahalenin özel bir türü olarak kişisel açılma ve ortak paylaşım (personel disclosure - mutual sharing) yöntemi de araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir (4). Bu yaklaşımda danışman uygun bir ortam yaratarak bireylerin takım üyeleri ile kendileri hakkında bilinmeyenleri paylaşmasını sağlar. Yapılan nitel araştırmalar genelde bu kişisel açılmanın takım üyeleri arasındaki iletişimi güçlendirdiği, güven ve rahatlık düzeylerini arttırdıklarını ve daha yüksek sargınlık düzeyi algısını geliştirdiğini göstermektedir (4).

Martin ve ark (30) tarafından yapılan meta-analiz, takım oluşturma müdahalesinde kullanılan doğrudan ve dolaylı iki yöntemin de etkili olduğunu göstermiştir. Bu noktada dolaylı yaklaşımın avantajı, spor psikolojisi danışmanına

bağlılık için gereken süreyi düşürmesidir (4). Antrenör ekibi ile danışman arasındaki coğrafik bariyerin kalkması bakımından önemlidir. Bir diğer avantajı da danışmanın takıma doğrudan etkide bulunan kişi olan antrenörü eğitme ve destekleme olanağının olmasıdır. Doğrudan yaklaşımın avantajı ise danışmanın uyguladığı takım oluşturma programının süreç içerisinde takım üyelerini etkilemesi ve takım oluşturma programının takımın ihtiyaçlarına göre şekillendirilebilmesidir. Danışmanın takım oyuncularını ile doğrudan toplantı yapması da bir diğer avantajdır.

Takım oluşturma müdahalelerinde doğrudan ve dolaylı uygulama yöntemlerinin dışında karma bir model bulunmaktadır.

### **Karma Model**

Sargınlığı artırmak için kesin bir yöntem bulunmamakla birlikte (53), eğitimciler Carron ve Spink 'in (15) dolaylı yöntemi ve Yukelson'un (53) doğrudan yöntemine ilişkin öğeleri biraraya getirerek karma bir model uygulamaya teşvik edilmektedir. Bu noktada en önemli faktör takımın nasıl bir yardıma gereksinim duyduğunun tespit edilmesidir. Yukelson değerlendirme olmaksızın herhangi bir takım oluşturma müdahalesinin başarılı olamayacağı görüşünü savunur (53). Dolaylı yaklaşımda eksik olan değerlendirme aşamasının bulunmamasıdır (28). Bu bakımdan takımın gereksinimlerinin danışman ve antrenörler tarafından değerlendirilmesi ve Carron ve Spink kavramsal modeli çerçevesinde dikkat edilmesi gereken öğelerin belirlenmesi programın en önemli aşamasını oluşturur. Danışman bu noktada antrenörlerle birlikte çalışarak takıma ilişkin önemli noktaları belirler. Daha sonra programın uygulama aşaması oyuncularla gerçekleşir. Stevens ve Bloom'un (44) çalışması bu türden bir karma modelle uygulanan takım oluşturma müdahale yönteminin bir örneğidir (28). Kolej softbol oyuncularıyla gerçekleştirilen çalışmada önce antrenörler ve danışman takım gereksinimleri, sargınlığın önemi gibi konuların tartışıldığı toplantılar düzenlemiş ve bu sayede takımın ihtiyacı olan desteğin şeklini belirlemişlerdir. Carron ve Spink'in kavramsal modeli çerçevesinde yapılan bu değerlendirmede antrenör-oyuncu iletişimine ve roller ilişkin bir çalışma yapılması sonucu çıkmıştır. Daha sonra araştırmacı oyuncuları ve antrenörleri iki gruba bölerek oyuncuların takımla ilgili gereksinimlerinin tartışıldığı bir tartışma ortamı yaratmıştır. Bölünen iki grupta toplantıları antrenörler yönetmiştir. Oyuncuların rahatlıkla konuşabileceği bir ortam yaratılmış ve oyuncu-antrenör ilişkisi

geliştirilmiştir. Burada kullanılan yöntem hem antrenörleri hem de oyuncuların aktif olarak programa katılmalarını sağlamıştır. Bu yöntemde var olan karma yapı; Carron ve Spink'in (15) "takım süreçleri" başlığı altında, sargınlığı etkileyen iletişim ögesinin bir gereksinim olarak belirlenmesi ve daha sonra da Yukelson'un doğrudan yöntemine uygun bir biçimde oyuncularla birlikte bu programın uygulanmasıdır. Sonuç olarak bu model, Carron ve Spink modeliyle varolan takım dinamiklerinin belirlenmesi ve daha sonra Yukelson modeline göre takım oluşturma programının takım üyelerinin programa dahil edilerek uygulanmasıdır (28).

Özellikle antrenörlerin katılımı program için kritiktir. Antrenör ekibinin öngörü ve geribildirimleri olmaksızın bir takım oluşturma müdahalesi başarılı olamaz (16). Karma modelde ortaya konan ve araştırmacılar tarafından takım oluşturma programının kritik ögesi olarak belirtilen değerlendirme aşaması antrenörlerle danışmanın yürüttüğü ortak bir çalışmanın ürünüdür. Öte yandan antrenörün programı önemsemesi ve sahiplenmesi için programın amacı ile ilgili bilgisinin de olması gerekir (16). Bu bilginin danışman tarafından sağlanması ve takımla ilgili bilgilerin toplanması karşılıklı toplantılarla gerçekleşir. Programdaki bazı öğelerin antrenör tarafından zamanla dışarıda bırakılması veya değiştirilmesi pozitif bir etki yaratır. Aslında bunun anlamı antrenörlerin programı benimsemiş olmalarıdır.

Loughead ve Hardy (28) doğrudan ve dolaylı yöntemin öğelerini içeren karma bir yaklaşımın daha eksiksiz ve kapsamlı bir takım oluşturma yöntemi olabileceğini ileri sürmüşler ve gelecekte yapılacak araştırmaların bu noktayı incelemeleri gerektiğini vurgulamışlardır. Carron ve Spink'in yaptığı araştırmalarda dinamik spor takımları yerine daha çok egzersiz grupları kullanılmıştır (28). Bu çalışmalarda araştırmacılar takım oluşturma programlarını takıma ekleyecekleri farklı stratejiler kullanmıştır (15). Örneğin, egzersiz gruplarına katılan sporculara t-shirt dağıtarak, kendi isimlerinin basılı olduğu formalar hazırlatıp, bu gruplara farklı isimler vererek kavramsal modeldeki "takım çevresini" hedefleyerek takımın sargınlığını artırmayı hedeflemişlerdir (28). Bu çalışmalar dinamik sporda farklı stratejilerin ortaya çıkmasını sağlamıştır.

### **2.1.3.2 Takım Oluşturma Stratejileri**

#### **Takım Profiline Çıkarılması**

Takım oluşturmada uygulanan stratejilerden birisi takım profiline çıkarılmasıdır. Bu yöntem danışmanın takım üyelerinin algılarını anlaması ve oyuncular için takım başarısında neyin daha önemli olduğunun belirlenmesini sağlar (28). Bu teknikte oyuncular heterojen olarak (örn. pivotlar, forvetler, oyun kurucular) 4 ya da 5 kişilik daha küçük alt gruplara ayrılır. Daha sonra gruplar takımın başarısı için gerekli 10-12 öğeden önemli gördüklerini belirler ve grup liderleri bunları takım önünde anlatır. Ortak bir karara varıldıktan sonra bu öğelere ilişkin 1 den 10'a kadar olan bir skalada takımın en iyi olduğu durumdaki halinin saptanmasını sağlar. Eğer tesri söz konusu ise bu da takımın en kötü olduğu durumunu sergilemesi açısından önem taşımaktadır. Grup liderleri, grupların puanlarının ortalamalarını alır ve grubun en iyi halinde nasıl olması gerektiğine ilişkin bir veri elde edilir. Daha sonra aynı işlem takımın şu andaki durumu için de uygulanır. Bu kritik öğelerin skorları arasındaki farklar saptanarak, takım oluşturma programında bunlar hedeflenir. Bu strateji genelde takımın müdahale öncesi değerlendirilmesi için kullanılır. Benzer bir yöntem takım hedefleri belirleme stratejisinde de uygulanmaktadır.

Takım dinamikleri belirlendikten sonra müdahalenin uygulanması aşamasına geçilir. Bu aşamada genelde iki strateji kullanılır. Bunlar takım normları ve takım içi rollerin belirlenmesidir (28)

#### **Takım Normları Stratejisi**

Takım normları takımın başarılı olabilmesi için önemli bir faktördür. Bu stratejide ideal bir oyuncunun davranışlarına ilişkin tartışmalar ve oturumlar oyuncularla birlikte yürütülür. Takım heterojen yapıda iki gruba ayrılır. Takım üyeleri "gerçekçi durumlarda" ideal bir oyuncunun nasıl davranacağına ilişkin senaryolarını not alır ve ideal bir oyuncu profili belirlerler. Daha sonra bu profiller takıma sunulur ve oyuncular tartışarak ortak bir fikre varırlar. Bu sayede takım üyeleri, bir oyuncu için hangi davranışın kabul edilebilir hangisinin kabul edilemeyeceğine ilişkin ortak bir fikir sağlarlar. Loughhead ve Hardy (28), Prapavessis ve Carron'ın norm stratejisi kullanılarak yaptıkları çalışmada takım normları ile görev sargınlığını arasında ilişki olduğunu gösterdiğini vurgulamışlardır.

### **Takım Rollerine Stratejisi**

Antrenörün oyuncularla bire bir görüştüğü toplantıların organize edilmesi takımında oluşabilecek rol karmaşasını giderebilecekken oldukça fazla zaman alması nedeniyle, genelde az uygulanır. Loughhead ve Hardy (28) takım rolleri açısından uygulanan özel bir yöntem olarak Eys, Colman, Loughhead 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 antrenörler karşısında anlatır. Sürecin devamında takım üyeleri veya antrenörler bu sorumlulukları daraltabilir, eksiltebilir ya da genişletebilir. Baş antrenör konularda son sözü söyleyen kişidir. Bu yaklaşım bireylerin takımdaki sorumluluklarının tüm takımca belirlenmesini sağlayarak bir avantaj oluşturur (28).

### **Takım Hedefleri Oluşturma Stratejisi**

Takım hedefleri kavramsal modelde "takım süreçleri" başlığı altında yer alan ve sarginlığı etkileyen önemli bir faktördür. Uygun takım hedefleri belirleme takım sarginlığını ve performansını etkiler (51). Loughhead ve Hardy (28)'nin belirttiğine göre Carron ve Colman araştırma temelli bir takım hedefleri belirleme protokolü öne sürmüştü ve bu protokolün her hedef belirleme programında yer alması gerektiğini vurgulamışlardır. 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 başarılsa hedeflerin revize edilmesi sağlanır. Bütün takım oluşturma programlarında olduğu gibi antrenörün katılımı ve desteği kritik önem taşır (28).

Senecal ve diğerleri (41) Eys, Patterson, Loughhead 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 gruplara ayrıldıktan sonra bu hedeflere ulaşılması için gereken istatistikleri (örn. pas yüzdesi, ribaund) oyuncular bir listeden seçerler.

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 öngörülere, katılımı ve geribildirimleri önemlidir. Antrenör oyuncuların belirledikleri hedefleri değiştirebilir veya azaltabilir. Bu durum sanılanın aksine antrenörün çalışmayı sahiplendiğini gösterir (28). Üçüncü aşamada ise hedef düzeyleri takip edilerek hedeflerin gelişimi sağlanır.

### **2.1.3.3 Takım Oluşturma Araştırmalarının Özellikleri**

Takım oluşturma müdahalelerinde önemli bir nokta da müdahalenin uzunluğudur. Organizasyon psikolojisi çalışmalarında değinilen bu sınırlılık spor psikolojisi alanındaki araştırmacılar için bir temel oluşturmuştur (7). Programın oyuncular tarafından kavranması, oyuncuların programa güvenmeleri ve istenen davranış değişikliklerinin oluşabilmesi için belirli bir süre geçmesi gereklidir. Bu bakımdan spor takımlarında uygulanan takım oluşturma müdahalelerinin etkin olabilmesi için bir sezon boyunca uygulanmaları gerektiği araştırmacılarca ortaya konmuştur (8; 25).

Araştırmalarda ortaya çıkan bir diğer önemli nokta da takım oluşturma müdahalelerinde kullanılan stratejilerdir. Literatürde takım sargınlığının arttırmak için kullanılan takım hedefleri belirleme, liderlik, takım iletişimi, rol açıklığı ve sosyal destek gibi stratejiler bulunmaktadır. Çeşitli araştırmalarda bu stratejilerin karma bir yapısını görmek mümkündür (6; 38; 44). Ancak araştırmacılar bu durumun stratejilerin sargınlığa etkisinin belirsizleşmesine neden olduğunu vurgulamaktadır (4). Martin ve arkadaşları (30) yaptıkları meta analizde karma stratejilerin uygulandığı programların, tek bir strateji çerçevesinde uygulanan programlara göre sargınlığı arttırmada daha az etkin olduğunu ortaya koymuştur .

Spor literatüründeki takım oluşturma stratejilerinden takım hedefleri belirlemenin etkinlik bakımından birkaç sebepten ötürü öne çıktığı kabul edilmektedir. Bu sebeplerden ilki sporcuların bu stratejiyi en etkili takım oluşturma stratejisi olarak görmeleridir (44). Oyuncuların algıları ve programa bağlılıkları spor psikoloğu danışmanı için önemli olduğundan, uygulanacak stratejilere ilişkin algıları da araştırmacılar tarafından önemle üzerinde durulan bir noktadır. Takım hedef

belirleme stratejisinin bir diğ er avantajı sargınlığ a doğ rudan etki etmesidir (51). Gerçekçi ve takımı zorlayıcı hedeflerin takımı bu hedefler etrafında birleştirmesi nedeniyle takımda artan bir odaklanma g örü lür. Hedeflere odaklanan takım ü yeleri bunları baş armak için kenetlenmeye baş larlar. Bu durum sargınlığın artmasına neden olur.

#### **2.1.4 Hedef Belirleme**

Sporda hedef belirleme çok yaygın kullanılan bir uygulamadır. Katılımcılar, antrenörleri, aileleri, öğ retmenleri onlar için bir hedef belirlemese bile kendileri hedef belirlemektedirler. Yapılan çalışmalar hemen hemen her yaş tan sporcunun performanslarını arttırmak için çeş itli hedefler koyduğunu göstermektedir (25). Weinberg ve Gould (50) Locke'un bir hedefi "bireyin baş armaya çalış tığı şeyin nesnesi veya bireyin eyleminin hedefi " olarak tanımladığını belirtmiş lerdir."Hedefler bizleri yeni daha yüksek ufuklara taş ır. Gözlerimize odaklanmayı, zihnimize niş an almayı ve gücümüze amaç katarlar. Bir hedef büyük olasılıkla bir rüyanın iç ini doldurmamızı sağ lar". Locke'un bu tanımının temelinde davranış larımızın bir amacı oldu ğ u ve insan türü olarak aklımız sayesinde davranış larımızı geliştirerek hayatta kald ığımız görüş ü yatar.

Hedefin tanımına ilişkin farklı yaklaşımlar olsa da (örn. iş sektöründe amaçlarla yönetim veya istek düzeyi gibi) ortak olan nokta bir hedefin iki öğ eden oluş tuğ udur:

1- Yön: Kiş inin seç imini ifade eder. Davranış ını yönü veya odak noktasına ilişkin kiş inin yaptı ğ ı seç imi ifade eder. Örneğ in bir sporcu kolej basketbol takımında oynamak için çeş itli çalışmalar uygular. Bu kiş i basketbol takımına girebilmek için katıldı ğ ı baş ka spor dallarını bırakabilir.

2- Karşı laştırma standardı: Eriş ilmesi gereken minimum nitelik ve nicelikteki davranış ı veya performansı ifade eder (25). Sporcunun kolej basketbol oyuncusu olmak istemesi, onun bu hedefe ulaş ması için gerekli becerilerini geliştirmek için çalışmaya bağı lılık oluş turmasını sağ lar.

Sporcular performanslarını arttırmak için hedefler koysalar da çok azı bu sonuç hedeflerinin doğ ru biçimde belirlenmediğ inde motivasyonu ve özgüveni düş ürdüğ ünü bilmektedir. Sporcuların kendilerine koydukları bu hedefler genel ifadeler olarak şek illenebilir. Örneğ in, "Bu vuruş u çok iyi yapmak istiyorum"



şeklindeki bir ifade bir hedefi ifade eder. Bu tip ifadelerde belirli bir düzey ve kısıtlama yoktur. Literatürde bu türden hedeflere "*subjektif hedefler*" adı verilmektedir. Genellikle belirli bir zamanda bir görev için belirli standartlarda yeterlilik gösterme düzeyini erişmeye odaklanan hedefler ise "*objektif hedefler*" olarak adlandırılır (50). Örneğin bir tenisçinin "bu seti kazanmak istiyorum" şeklindeki bir subjektif hedef, o an için gerekli teknik ve taktik düzeyi işaret etmediğinden set içerisinde güven kaybı ve motivasyon kaybına yol açabilir. Bu bakımdan hedef belirlemenin doğasının araştırılması, etkin olabilecek bir yöntemin farklı bir sonuç üretmesini engellemeye ve hedef belirlemenin altında yatan mekanizmaları anlamamızı sağlar.

Spor ve diğer alanlarda yapılan araştırmalar hedef belirlemenin performansı arttırmak için önemli bir strateji olduğunu ortaya koymuştur (25; 42). Hedef belirleme çalışmaları hedefin nasıl konulması gerektiğine ilişkin mekanizmaları ve hedeflerin motivasyonel ve enerji yönünü inceler. Locke ve Latham (1990), hedef belirlemeyi "sporunun daha üretken ve etkin olmasını doğrudan etkileyen bir motivasyon teorisi" olarak nitelendirmiştir (50). Bir diğer ifade ile hedefler motivasyonel stratejilerin önemli bir boyutunu oluştururlar. Hedef belirleme programları da antrenörlere ve eğitmenlere bu stratejilerin takıma nasıl uygulanacağına ilişkin farklı yaklaşımlar sunar. Hedeflerin, uygulama zamanlarının ve diğer öğelerin manüplasyonu temeline oturtulan literatür çalışmaları hedeflere ilişkin kavrayışımızı geliştirmekte ve hedef belirleme programları için zemin oluşturmaktadırlar.

Spor psikolojisi alanında üç tip hedef tanımlanmıştır (18):

1- Sonuç Hedefleri: Sonuç hedefleri spor müsabakasının sonucuna ilişkin hedeflerdir ve genellikle kişiler arası karşılaştırma içerirler. Örneğin bir basketbol maçının kazanılması veya turnuvayı birincilikle bitirme hedefi sonuç hedeflerine örnek olarak gösterilebilir.

2- Performans Hedefleri: Performans hedefleri, sporunun diğer yarışmacılardan bağımsız olarak bir standardı yakalamasını veya bir performansın ürününe odaklanır. Örneğin bir tenisçinin 5 ace atmayı, bir basketbolcunun maçtaki serbest atış yüzdesini % 70 olmasını hedeflemesi performans hedefleridir.

3- Süreç Hedefleri: Süreç hedefleri performans sırasında gerekli özel davranışlara odaklanır. Örneğin, basketbolcudaki şut atışından sonra bileğin düşmesi, voleybolcunun blok yapmak için topa değil smaçöre odaklanması süreç hedeflerindedir.

Yapılan araştırmalar davranış değişikliğine etkileri bakımından incelenen bu üç tür hedefin farklı koşullarda farklı sonuçlar doğurduğunu ortaya koymuştur. Örneğin yarışmalardan hemen önce sonuç hedeflerine odaklanmanın veya bazı özel şartlarda sadece bir performans hedefine odaklanmanın kaygıyı artırdığı gözlemlenmiştir. Bunların dışında farklı hedeflerin beraber kullanımının tek bir tip hedef stratejisine kıyasla performans bakımından daha verimli olduğu ortaya konmuştur (11).

Hedef belirlemenin performansı etkilemesinin altında yatan etmenler incelendiğinde, hedeflerin sporcunun dikkatini göreve odaklamasını sağlayan en önemli özellik olduğu görülmüştür. Sporcuların dikkatleri, önlerinde bir hedef olmadığında görev dışında farklı yönlemlere odaklanabilmektedir ve bu da performansı olumsuz etkiler. Hedefler ise sporcunun dikkatinin hedefe odaklanmasını sağlar. Sporcu bir hedefe yöneldiğinde ise o hedef için gerekli çabayı ortaya koymasına neden olur. Sporcu bu durumda kendisine antrenman hedefleri koyarak performansını artırabilir ve başarıya ulaşabilir. Hedef belirlendikten sonra sporcu bit tür bağlılık geliştirir. Sporcuların önlerine bir hedef konulduğunda bunu başarmak için daha uzun süre efor harcadıkları görülmüştür. Örneğin isabetli şut atmak isteyen bir futbolcu antrenmanlarda vuruşun tekniğine çok kısa bir süre odaklanır. Oysa bu beceriyi geliştirmek için çok uzun süreler çalışmak gereklidir. Hedeflerin konması sporcunun uzun süreler pes etmeden bu vuruşu çalışmasını sağlar.

Sporda hedeflerin takımca belirlenmesi takımın performansını belirleyen en önemli özellik olarak göze çarpmaktadır. Takım hedeflerinin belirlenmesi bireylerin belirli bir amaca yönelmesini sağlayarak takımı başarıya yaklaştırır.

#### **2.1.4.1 Takım Hedefleri Belirleme**

Yapılan çalışmaların birçoğu bireysel hedef belirleme ve uygulamalarına ilişkin olmakla birlikte grup hedefleri belirleme de özellikle takım sporlarında

kullanılan önemli bir motivasyonel yöntemdir. Mills (31), grup hedefleri ile bireysel hedefler arasındaki farkı şu şekilde ortaya koymuştur:

" ...Grup hedefleri, gruptaki bireylerin kişisel hedeflerinin toplamından fazla, grubun bir bütün olarak istenilen bir düzeye ilişkin paylaşılan algılarını ifade eder "

Bazı araştırmacılar bir grup hedefini, grubun başarılı olmasını sağlayacak çalışmaları gerçekleştirmesini motive etmek için grubun yeterli sayıda üyesi tarafından istenen işlerin gelecekteki durumudur şeklinde tanımlamıştır (51). Grup hedefleri için üç temel öge söz konusudur. Bunlar, grup hedefinin kendisi, grubun bu hedefi gerçekleştirmek için başarması gereken görevler ve grup üyelerinin bu hedefi gerçekleştirmek için birbirleriyle etkileşimidir. Örneğin bir basketbol takımının ligi ilk üç sırada bitirmesi hedefin kendisini, bu hedef için yapılması gereken örneğin şut programını uygulaması hedef için yapılması gereken görevi, grup üyelerinin rolleri ve paylaşımı da etkileşimi ifade eder. Bu üç öge grup hedefleri ve davranış arasındaki ilişkiyi anlamlandırmamızı sağlar.

Widmeyer ve Ducharme (51), Locke ve Latham'ın bireysel hedeflerin, bireyin o hedefi başarması için gerekli görev performansını üretmek yoluyla performansı arttırdığını öne sürdüğünün altını çizerler. Birey bir hedefi gerçekleştirmek istediğinde hedefin temelinde yer alan ve doğrudan motivasyonu etkileyen üç mekanizma (çaba, direnç ve yön) bilinç dışı yollarla devreye girerek bireyin performansını etkilemektedir. Bireysel hedefler için kullanılan bu açıklama grup hedefleri ve performans ilişkisini açıklamak için de kullanılmaktadır. Benzer biçimde Widmeyer ve Ducharme (51)'in belirttiğine göre Cartwright ve Zander grup hedeflerinin grup üyeleri için tetikleyici bir mekanizma olduğunu ve grup üyeleri üzerinde bir baskı unsuru oluşturduğunu belirtmişlerdir. Bu yön ve baskı sonuçta grup üyelerinin daha iyi performans göstermelerini sağlayan bir faktördür.

Hedef belirleme teorisyenleri hedef mekanizmalarının kısa süreli motivasyonu doğrudan etkilediğini belirtirken farklı mekanizmaların da yeni görev stratejilerinin gelişmesinde, karmaşık görevlerde ve uzun vadede başarısızlığın önüne geçilmesi bakımından önemli olduğunu belirtmişlerdir (42). Hedefler performansı 4 yoldan etkilerler:

- a- Özel görevlerde dikkati odaklayarak harekete yönelme
- b- Efor ve yoğunlaşmayı arttırmak

c- Kayıp ve sıkıntı karşısında direncin artması

d- Yeni görev ve problem çözüme stratejilerinin gelişimini desteklemesi

Eğer görev basit ise oyuncu bu hedefi otomatik bir biçimde sergiler. Ancak hedef karmaşıklaştığında yeni stratejiler geliştirmek ve eylem planı dâhilinde hedeflerin belirlenmesi gereklidir. Bu hedefler de uzun vadede performansı olumlu etkiler.

Araştırmalar takım hedeflerinin takım performansına dolaylı olarak etkilediğini ortaya koymuştur (51). Bir takım hedefine odaklanma ve onun bir parçası olma takım başarısının önemli bir belirleyicisidir. Widmeyer ve Ducharme (51) Anshel ve diğerlerinin takım hedeflerinin sosyal kayırmayı azaltarak performansa olumlu katkıda bulunduğunu ortaya konulmasının buna bir örnek olduğunu belirtirler.

Grup hedeflerinin performansa bu dolaylı etkisi, araştırmacıları takımın motivasyonel yapısını oluşturan öğelerle takım hedefleri belirleme arasındaki ilişkiyi araştırmaya yöneltmiştir. Bu öğelerden belki de en önemlisi takım sargınlığıdır. Yapılan çalışmalar takım hedefleri belirlemenin görev sargınlığı ile sosyal sargınlığa doğrudan katkıda bulunduğunu ortaya koymuştur (51). Takım hedeflerinin açıklık, kabul edilme, önem, bağlılık gibi değişkenleri ise sargınlığın ölçümünde kullanılan Grup - Çevre Ölçeği'nin 4 boyutuyla da anlamlı bir ilişkide olduğu görülmüştür (51).

Takım hedefleri belirlemenin takım sargınlığına ve takım etkinliğine olan bu katkısının bu hedeflerin gerçekçi ve doğru bir şekilde takıma uygulanması gereklidir. Widmeyer ve Ducharme (51) spor takımlarında uygulanacak takım hedef belirleme programlarının temel ilkelerini şu şekilde sıralamaktadır:

**İlke 1:** Öncelikle uzun vadeli hedeflerin belirlenmesi gereklidir. Kısa vadeli hedefler genelde daha gerçekçi ve başarılması daha kolay olduğu için tercih edilirler. Ancak antrenör ve oyuncular, ulaşmak istedikleri uzun vadeli hedeflerini tanımlamalıdır. Uzun vadeli hedefler performans hedeflerinden değildir ama performans çıktıları şeklinde ifade edilirler. Örneğin "playofflara kalmak", "ilk üç içerisine girmek" vb.

**İlke 2:** Uzun vadeli hedeflere giden açık yolların belirlenmesi önemlidir. Bunlar kısa vadeli sonuç hedefleri, kısa vadeli performans hedefleri ve kısa vadeli süreç hedefleridir. Örneğin uzun vadeli hedefi playofflara kalmak isteyen bir takım

için ilk gruptan çıkmak kısa vadeli sonuç hedefini, takımın şut yüzdesinin veya asist sayısının belirli bir düzeye çıkarılması hedefi doğrudan takımla ilgili olduğu için performans hedeflerini, top çalmanın artırılması ve top kaybının azaltılması ise rakip dolayısıyla takım performansını arttırdığından süreç hedeflerine örnek olarak gösterilebilir (51). Takım hedefleri zorlayıcı fakat gerçekçi, sayısal değerlerle ifade edilebilen ve bir zaman aralığı olan hedefler olmalıdır.

**İlke 3:** Takım hedeflerinin oluşturulması sürecine tüm takım üyeleri katılmalıdır. Bu katılım takım sargınlığını artırarak takımın başarı şansını artırır.

**İlke 4:** Takım hedeflerine doğru ilerleme dikkatli bir biçimde gözlemlenmelidir. Takım hedeflerine ilişkin istatistiklerin yayınlanması veya soyunma odasına asılması önemlidir. Bu gözlemler yalnızca motivasyonel bir etki değil takımın hedeflerini hatırlamasını da sağlar.

**İlke 5:** Takımın takım hedeflerine ilişkin gelişimi ödüllendirilmelidir. Özellikle üst düzey takımlarda uygulanan ödül sisteminin farklı boyutlarıyla takım hedef sistemine uyarlanması takımın hedeflere odaklanmasını sağlayacaktır.

**İlke 6:** Takım hedefleri bağlamında takım etkinliğinin geliştirilmesi gereklidir. Takım etkinliği arttığında takımın önündeki engelleri veya hedefleri başarma yeteneğine ilişkin algısı artar. Bu durum takım başarısı açısından önemlidir.

Weinberg ve Gould (50)'in belirttiğine göre, Brawley, Carron ve Widmeyer' in takım hedefleri özel olmak yerine genel olmalı ve süreç ve performans hedeflerinin karışımı olmalıdır. Ayrıca grup hedefleri takım tatmini, sargınlık, motivasyon ve performans gibi psikolojik değişkenlere etkide bulunmaktadır (42). Ayrıca Weinberg ve Gould (50) Locke ve Latham'ın yaptıkları çalışmada, grup hedeflerinin performans üzerine bireysel hedeflere benzer oranda (%93) pozitif etkiye neden olduğunu ortaya koyduğun vurgularlar.

## BÖLÜM III

### GEREÇ VE YÖNTEM

#### 3.1 Araştırma Grubu

Araştırmaya Türkiye Basketbol Federasyonu resmi altyapı liglerinden 6 takımdan toplam 75 basketbolcu katılmıştır. Bu takımlar yıldız (13-14) ve genç takım (15-17) oyuncularından oluşmaktadır. Deney grubu üç genç takımdan oluşurken (ortalama yaş = 17,02 ; lisanslı oynama süresi = 6,29 ; aynı takımda oynama süresi = 1,78) kontrol grubu 2 yıldız ve 1 genç takımdan oluşmaktadır (ortalama yaş = 15,44 ; lisanslı oynama süresi = 5,11 ; aynı takımda oynama süresi =1,75 ).

#### 3.2 Veri Toplama Araçları

Araştırmada grup sargınlığı Ölçeği, Motivasyonel İklim Ölçeği ve sezon sonu kontrol testi kullanılmıştır.

##### 3.2.1 Grup Sargınlığı Ölçeği (GEQ)

Carron, Widmeyer ve Brawley (11) tarafından geliştirilen ölçekte sargınlık modelinden hareketle dört sargınlık boyutu bulunmaktadır. Bunlar: Grubun Görevde Bütünleşmesi (5 madde), Grubun Sosyal Bütünleşmesi (4 madde) , Grubun Sosyal Açından Çekici Olma Düzeyi (4 madde) Grubun Görev Çekiciliği (5 madde). Ölçek toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Türkçeye uyarlaması Öcel (36) tarafından yapılmış ve uygulanan işlem sonucu ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliğinin bulunduğu karar verilmiştir. Ölçeğin Türkçe formunun Cronbach Alfa İç Tutarlık Katsayılarının grubun görevde bütünleşme boyutu için .59, grubun sosyal bütünleşme boyutu için .67, grubun sosyal çekicilik boyutu için .52, grubun görev çekicilik boyutu için ise .65 ve tümü için .64 olarak bulunmuştur (36).

##### 3.2.2 Motivasyonel İklim (PMCSQ)

Walling, Duda ve Chi (49) tarafından geliştirilen ölçek, 9'u Performans İklimi 12'si Ustalık İklimi olmak üzere toplam 21 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert tipinde hazırlanmıştır. Ölçeğin Chronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayılarını

sırasıyla, Performans İklimi için .73 ve .84, Ustalık İklimi için ise .80 ve .81 olarak bulunmuştur (29, 49).

Ölçeğin Türkçe uyarlaması Toros (46) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Chronbach Alfa İç Tutarlık Katsayısı, Ustalık İklimi için .84, Performans İklimi için ise .90 olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte Testin Tekrarı Güvenirlik Katsayısı (üç hafta arayla) Ustalık İklimi için .66, Performans İklimi için ise .74 olarak bulunmuştur.

### **3.2.3 Müdahale Sonrası Kontrol Testi**

Ölçek, Senecal ve arkadaşları (41) tarafından, Bloom ve Stevens (5)'in hazırladığı spor psikolojisi değerlendirme formu temel alınarak hazırlanmıştır. Programın etkinliğini değerlendirmek için hedef belirleme yöntemi uygulanan gruptaki sporculara yönelik birbirini takip eden 5 açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Kontrol grubuna ise, antrenör tarafından uygulanan bir takım oluşturma stratejisinin bulunup bulunulmadığının araştırılması için 5 açık uçlu sorudan oluşan benzer bir test uygulanmıştır.

Ölçeğin Türkçeye çevrilmesi araştırmacı tarafından yapılmıştır. Çeviri süresince herhangi bir ifade değiştirilmemiş ve daha sonra bu çeviriler uzmanlara gönderilmiştir. Gerekli düzeltmeler yapılmış ve testin Türkçeye uygun olduğu belirlenmiştir (bkz. EK 1) .

## **3.3 İşlem Yolu**

Çalışmaya katılan takımlar rastgele deney ve kontrol grubu olarak atanmışlardır.

### **3.3.1 Deney Koşulu**

Bu araştırmada takım hedef belirleme koşulu olarak, Eys, Patterson, Loughhead ve Carron'ın (23) 3 aşamalı protokolu uygulanmıştır (Tablo 1). İlk aşamada, müdahalenin amacı ve takım hedefleri belirlemenin önemi sporcu ve antrenörlere anlatılmış ve bu konular tartışılmıştır. Ayrıca bazı takımlarda sporcu ailelerine çalışmanın ve araştırmanın amacı doğrudan aktarılmıştır. Bu olanağın bulunamadığı takımlarda ise bu rolü antrenörler üstlenmiştir. Sporcular uzun ve kısa vadeli “gerçekçi hedeflerini” belirledikten sonra oyunculara 10 basketbol istatistiğinden (top kaybı, top çalma, asist, hücum ribaundu, savunma ribaundu,

serbest atış yüzdesi, üçlük yüzdesi, saha içi şut yüzdesi, yapılan faul sayısı, alınan faul sayısı) oluşan bir liste verilmiş ve bu listeden, bir önceki adımda belirlenen hedeflere ulaşılmasında takım için önemli gördükleri 4 istatistiği seçmeleri istenmiştir. Sporcular daha sonra alt gruplara ayrılmış ve bu gruplarda ortak 4 istatistik için anlaşma aranmıştır. Bu noktada grupların birbirlerinden etkilenmemeleri için farklı yerlerde tartışmaları uygun görülmüştür. Bu sayede, her kişinin görüşünün alınması sağlanırken sporcuların birbirleriyle iletişimi de kuvvetlenmiştir. Son olarak her alt grubun takım için önemli gördüğü dörder ortak etmen, tüm takımca tartışılmış ve en önemli dört etmen takımca seçilmiştir. Bu ortak dört istatistik için takım üyelerine düşen görevler ve yapılması gerekenler takımla birlikte tartışılmıştır. Takımda farklı rollerdeki oyuncuların bu etmenlere ilişkin görüşleri alınmıştır.

Bu dört takım hedefi belirlendikten sonra her hedef için gerekli düzeyin belirlenmesine geçilmiştir. Bu amaçla, bu 4 hedef için geçen sezona ait ilgili istatistikler oyunculara verilmiştir. Bu istatistiklerin tutulmadığı takımlarda ise araştırmacı çeşitli örneklerle ortalama bir aralık belirlemiş ve oyuncuları bilgilendirmiştir. Bundan sonra bir önceki aşama tekrar edilmiştir. Öncelikle sporcular kendi inandıkları düzeyi belirlemiş (örn; şut yüzdesinin % 55 olması) daha sonra bu düzeyler alt gruplarda tartışılmış ve son olarak takım tarafından belirlenmiştir.

İkinci aşamada antrenörlerin bu hedeflere ait düzeyleri maç öncesi takımlara hatırlatması sağlanmış ve maç sonuçları tüm takımın görebileceği bir yere asılmıştır. Bu aşamada yardımcı antrenörlerle uyumlu bir çalışma yürütülmüş ve yardım alınmıştır. Takım sonuçlarının takıma ait sitede ve sosyal paylaşım sitelerinde paylaşılması da benzer bir yöntem olarak uygulanmıştır. Üçüncü aşamada araştırmacı, üç maçlık periyotların sonunda takımla görüşmüş ve takım hedefleri ile ilgili geribildirim sağlamıştır. Bu toplantılarda hedef düzeylerinde ve hedef türlerinde birtakım değişiklikler ilk işlem yolu tekrar uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Takımların kritik maç periyotlarında araştırmacı uygulamanın sıklığını arttırmış ve bu sayede hedeflerin hatırlatılması ve performansa etkisi arttırılmaya çalışılmıştır.



	<b>Uygulama Stratejisi</b>
Takım Hedeflerinin Seçilmesi	<p><b>a)</b> Sporculara içinde performans belirleyicileri (top kaybı, top çalma, asist, hücum ribaundu, savunma ribaundu, serbest atış yüzdesi, üçlük yüzdesi, saha içi şut yüzdesi, yapılan faul sayısı, alınan faul sayısı) bulunan 10 maddelik bir liste verilmiştir</p> <p><b>b)</b> Takım hedeflerinin belirlenmesi amacıyla, her sporcu listeden kendine göre önemli gördüğü 4 öğeyi belirlemiştir.</p> <p><b>c)</b> Alt gruplardaki 4 sporcu bu öğelerin takım hedefi olarak belirlenmesi üzerinde fikir birliğine varmıştır</p> <p><b>d)</b> Daha sonra tüm takım, takım hedefleri olarak 4 hedefi belirlemiştir.</p>
Takım Hedefleri için düzeylerin belirlenmesi	<p><b>a)</b> Her sporcu bağımsız olarak 4 hedefle ilgili düzeyleri belirlemiştir,</p> <p><b>b)</b> Alt gruplar düzeyler üzerinde anlaşmış ve</p> <p><b>c)</b> Tüm takım düzeyler konusunda fikir birliğine varılmıştır.</p>
Antrenörlerin takım hedeflerini hatırlatması	Hedefler takımın görebileceği bir yere asılmış, internet ortamında yayınlanmıştır.
Değerlendirme, geribildirim ve gözden geçirme	Araştırmacı 3 maçlık bloklar şeklinde toplantılar düzenlemiş ve takım hedefleri ile ilgili gerekli değişiklikleri sağlamıştır.

**Tablo 3.1 Takım Hedef Belirleme Programının Genel Planı**

Sezon boyunca uygulanan bu yöntemde geribildirim olarak resmi maç istatistikleri kullanılmıştır. Bu nedenle yarışma talimatları nedeniyle resmi yarışmalarını kaybederek yarışma dışı kalan takımlar için takım hedefleri belirleme yoluyla takım oluşturma müdahalesi uygulaması sonlandırılmıştır. Deney grubunda ilk üç ay içerisinde elenen bir takım, sezon ortasına kadar (ilk 6-7 ay) ilerleyen bir takım ve sezon sonuna kadar (9 ay) resmi müsabakaları devam eden bir takım mevcuttur. Benzer biçimde sezon içerisinde yapılan transferler, sakatlık sonucu sezonu kapatan

oyuncular ve sezonu erken kapatan takımda meydana gelen oyuncu değişiklikleri çalışmanın değerlendirme bölümünde göz önünde tutulmuştur.

Takım oluşturma çalışmalarının uzun soluklu çalışmalar olması nedeniyle sezon içinde takımda meydana gelen değişimlerin araştırmalarda belirtilmesi bu anlamda ileride yapılacak çalışmalara yardımcı olmaları bakımından önemlidir.

### **3.3.2 Kontrol Koşulu**

Kontrol grubu sezon boyunca herhangi bir müdahale almamıştır. Kontrol grubundaki takımların sargınlık ve motivasyonu sezon boyunca 3 kez (sezon başı, sezon ortası ve sezon sonu ) ölçülmüştür.

### **3.4 Uygulamalar**

Rastgele seçilen deney grubundaki sporcular, sezon başı (i.zaman), sezon ortası (iii. zaman) ve sezon sonu (iv. zaman) olmak üzere 3 kez Grup Sargınlığı Envanterini tamamlamışlardır. Aynı şekilde deney grubundaki sporcular Sporda Algılanan Motivasyonel İklim Ölçeğini sezon başı (a), sezon ortası (b) ve sezon sonu (c) olmak üzere 3 kez doldurmuşlardır. Sezon sonu da Müdahale Sonrası Kontrol Testi'ni tamamlamışlardır. Kontrol grubu da aynı yolu izleyerek sezon boyunca 3 kez Grup Sargınlığı Ölçeğini ve 3 kez Sporda Algılanan Motivasyonel İklim Ölçeğini doldurmuştur.

Tüm veriler antrenmandan önce veya sonra, antrenör ortamda olmaksızın alınmıştır. Araştırmacı takımı sezon boyunca gözlemleyerek her 3 maçta bir 20-30 dakikalık toplantılar düzenlemiştir. Bunlara ek olarak takım yaşı, oynama tecrübesi ve takım performansına ilişkin ek bilgiler toplanmıştır. Tüm takımlardaki oyuncuların antrenör ve ailelerinden izin alınmış ve uygulama, spor psikolojisi eğitimi alan araştırmacı tarafından yürütülmüştür.

### **3.5 Verilerin Analizi**

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde betimleyici istatistiklerden yararlanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerinin belirlenmesi amacı ile Cronbach Alfa İç Tutarlık güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Ölçümler arası ilişkilerin belirlenmesinde Pearson Momentler Korelasyon Katsayısı, sargınlık ve motivasyonel iklim açısından deney ve kontrol grubu arasındaki farkların belirlenmesinde çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) kullanılmıştır. Deney grubunda zaman

içerisinde meydana gelen değişimi belirlemek amacı ile bağımlı gruplarda t-testi kullanılmıştır. Araştırmada hata payı .05 olarak alınmıştır.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR

Bu bölümde takım hedefleri belirleme yoluyla takım oluşturma müdahalesi uygulanan takımlarla herhangi bir uygulama almayan grubun ölçümlerine ilişkin bulgular sunulmuştur. Bir sezonda sezon başı, sezon ortası ve sezon sonu olarak 3'er defa uygulanan motivasyonel iklim ve sargınlık ölçümlerine ilişkin sonuçlar alt problemlere göre tablolar halinde verilmiştir.

Kontrol ve deney grubundan üçer takımın yer aldığı araştırmaya toplam 75 sporcu katılmıştır. Sargınlık alt boyutları ve motivasyonel iklim ölçümlerinde sezon içerisinde müdahale ve kontrol grubunda bir değişiklik olup olmadığının saptanması amacıyla her bir test için "Çok Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA)" kullanılmıştır.

**“Takım hedefleri belirleme yoluyla “takım oluşturma” müdahale yöntemi uygulanan deney grubu ile herhangi bir müdahalenin uygulanmadığı kontrol grubu arasında “takım sargınlığı” açısından fark vardır?” şeklindeki denenceye ilişkin bulgular:**

Sargınlık ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistiklerin özeti Tablo 1 'de verilmiştir.

**Tablo 4.1 Farklı zamanlarda uygulanan Sargınlık Ölçeğinin ve Alt Ölçeklerinin Deney ve Kontrol grubuna göre Ortalama ve Standart Sapmaları**

Değişkenler	Ölçüm	Deney Grubu (n= 36)		Kontrol Grubu (n= 39)	
		Ort.	Ss.	Ort.	Ss.
<b>GGÇ</b>	<b>1</b>	14.72	3.53	15.44	3.02
	<b>2</b>	13.36	3.44	14.77	3.33
	<b>3</b>	12.39	3.48	14.56	3.48
<b>GŞÇ</b>	<b>1</b>	18.67	2.56	18.20	3.41
	<b>2</b>	17.97	3.69	18.23	2.87
	<b>3</b>	16.11	2.80	18.26	2.79
<b>GGB</b>	<b>1</b>	17.00	3.20	19.46	2.66
	<b>2</b>	16.11	3.99	18.10	3.55
	<b>3</b>	16.19	4.22	17.95	3.18
<b>GSB</b>	<b>1</b>	13.97	3.46	14.68	2.53
	<b>2</b>	13.00	4.18	14.21	2.93
	<b>3</b>	10.89	3.84	14.23	2.67
<b>Sargınlık</b>	<b>1</b>	64.36	9.82	67.78	8.99
	<b>2</b>	60.44	12.30	65.31	10.42
	<b>3</b>	55.58	9.31	65.67	9.69

Tablo 1 incelendiğinde; birinci ölçümde kontrol grubu, deney grubuna göre daha yüksek bir sargınlık algısına sahipken, ikinci ölçümde gruplar eşitlenmiş ve daha sonra takımlar sezonu bitirdikten sonra yapılan ölçümde kontrol grubunun daha yüksek sargınlık algısına sahip olduğu görülmektedir.

MANOVA sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4.2’de verilmiştir.

**Tablo 4.2. Kontrol ve Deney gruplarının sargınlık puanlarına ilişkin MANOVA sonuçları**

	<b>Ölçümler</b>	<b>Wilk's Lamda</b>	<b>F (4,70)</b>	<b>p</b>	<b><math>\eta^2</math></b>
<b>Gruplar</b>	<b>Birinci Ölçüm</b>	.795	.521	.003	.205
	<b>İkinci Ölçüm</b>	.925	.411	.239	.075
	<b>Üçüncü Ölçüm</b>	.765	.382	.001	.235

Tablo 2 incelendiğinde, birinci ölçümde gruplar arası fark anlamlı bulunmuştur [Wilk's  $\lambda = .795$ ;  $F(4,70) = 4.521$ ;  $p = .003$ ;  $\eta^2 = .205$ ]. Yapılan tek yönlü varyans analizinde ise sargınlık alt boyutlarından; GGÇ [ $F(1,73) = .653$ ,  $p = .422$ ,  $\eta^2 = .09$ ]; GŞÇ [ $F(1,73) = 1.003$ ,  $p = .320$ ,  $\eta^2 = .014$ ] ve GSB [ $F(1,73) = .841$ ,  $p = .362$ ,  $\eta^2 = .011$ ] bakımından bir fark gözlemlenmezken GGB [ $F(1,73) = 11.949$ ,  $p = .001$ ,  $\eta^2 = .141$ ] boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre, kontrol grubundaki takımların GGB alt boyutundan aldıkları puanlar anlamlı olarak daha yüksektir.

İkinci ölçümde gruplar arasında gruplar arasında bir fark bulunmamıştır [Wilk's  $\lambda = .925$ ;  $F(4, 70) = 1.411$ ;  $p = .239$ ;  $\eta^2 = .075$ ].

Üçüncü ölçümde ise gruplar arası anlamlı bir fark bulunurken [Wilk's  $\lambda = .765$ ;  $F(4,70) = 5.382$ ,  $p = .001$ ;  $\eta^2 = .235$ ], yapılan tek yönlü varyans analizinde sargınlık altboyutlarının tümünde kontrol ve deney grubu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur [GGÇ,  $F(1,73) = 7.297$ ,  $p = .009$ ,  $\eta^2 = .091$ ; GŞÇ,  $F(1,73) = 10.976$ ,  $p = .001$ ,  $\eta^2 = .131$ ; GGB,  $F(1,73) = 4.166$ ,  $p = .045$ ,  $\eta^2 = .054$ ; GSB,  $F(1,73) = 19.355$ ,  $p = .000$ ,  $\eta^2 = .210$ ]. Buna göre, tüm alt ölçeklerde kontrol grubunun puanları deney grubundan daha yüksektir.

**“Takım hedefleri belirleme yoluyla “takım oluşturma” müdahale yöntemi uygulanan deney grubu ile herhangi bir müdahalenin uygulanmadığı kontrol grubu arasında motivasyonel iklim açısından fark var mıdır?” problemine ilişkin bulgular:**

Motivasyonel iklim ölçümlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 4.3'te gösterilmiştir.

**Tablo 4.3 Motivasyonel İklim Ölçümlerinin Ortalama ve Standart Sapmaları**

Değişkenler	Ölçüm	Deney (n= 36)		Kontrol (n= 39)	
		Ort.	Ss.	Ort.	Ss.
Uсталık İklimi	1	34.61	6.41	36.66	5.03
	2	33.50	5.98	36.23	5.42
	3	31.39	6.20	36.00	3.85
Performans İklimi	1	42.50	7.38	37.93	8.64
	2	41.69	8.31	38.13	8.87
	3	44.17	6.56	39.85	8.72

Tablo 4.3 incelendiğinde, motivasyonel iklim ölçümlerinde ustalık iklimi ortalama puanı kontrol grubunda bir değişime uğramazken, deney grubunda üçüncü ölçümde düşmüştür. Benzer şekilde performans iklimi gruplar için ilk iki ölçümde bir değişiklik göstermemekle birlikte üçüncü ölçümde deney grubunda yükselmiştir.

Buna göre sezon öncesi yapılan 1.ölçümlerde kontrol grubundaki ustalık iklimi ortalama puanları deney grubundan fazla gözükmeyle birlikte sezon boyunca bir değişime uğramadığı gözükmektedir. Buna karşın performans iklimi 1. ölçümde deney grubunda daha yüksek bulunmuştur. Sezon sonunda ise deney grubundaki performans iklimi ortalamalarının kontrol grubundan yüksek olduğu görülmektedir.

Kontrol ve deney gruplarının motivasyonel iklim puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin yapılan MANOVA analizi sonuçları verilmiştir (bkz. Tablo 4.4) .

**Tablo 4.4 Kontrol ve Hedef Belirleme gruplarının motivasyonel iklim puanlarına ilişkin MANOVA sonuçları**

	<b>Ölçümler</b>	<b>Wilk's Lamda</b>	<b>F (2,72)</b>	<b>p</b>	<b><math>\eta^2</math></b>
<b>Gruplar</b>	<b>Birinci Ölçüm</b>	.922	.044	.054	.078
	<b>İkinci Ölçüm</b>	.921	.077	.052	.079
	<b>Üçüncü Ölçüm</b>	.800	.006	.000	.200

Tablo 4.4 incelendiğinde, yapılan analizlerde ilk ölçümde gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır [Wilk's  $\lambda = .922$ ;  $F(2, 72) = 3.044$ ;  $p = .054$ ;  $\eta^2 = .078$ ]. İkinci ölçümde de benzer şekilde gruplar arasında motivasyonel iklim bakımından anlamlı bir fark bulunamamıştır [Wilk's  $\lambda = .921$ ;  $F(2,72) = 3,077$ ;  $p = .52$ ;  $\eta^2 = .079$ ]. Üçüncü ölçümde ise gruplar arası anlamlı bir fark bulunmuştur [Wilk's  $\lambda = .800$ ;  $F(2,72) = 9,006$ ;  $p = .000$ ;  $\eta^2 = .200$ ].

Yapılan tek yönlü varyans analizinde grupların Uсталık [  $F(1,73) = 15.192$ ,  $p = .000$ , ;  $\eta^2 = .172$ ] ve Performans İklimi [  $F(1,3) = 5.797$ ,  $p = .019$ , ;  $\eta^2 = .074$ ] bakımından farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, kontrol grubunun ustalık iklimi alt ölçeği puanları deney grubunun puanlarına göre daha yüksekken, performans iklimi alt ölçeğinde deney grubunun puanları kontrol grubunun puanlarına göre daha yüksek bulunmuştur.

### **Sezon Sonu Kontrol Testleri**

#### **Kontrol Grubu**

Kontrol grubu için sezon sonu uygulanan kontrol testi, bu gruptaki antrenörlerin sargınlığı arttırmada herhangi bir yöntem kullanıp kullanmadığını ve bu yöntemleri nasıl kullandığını belirlemek için uygulanmıştır. Sonuçlar kontrol grubundaki takım oyuncularının % 72'sinin (n=28) takımda birlikteliği artırıcı aktivitelere katıldığını ortaya koymuştur. Çeşitli yemekler, şehir dışı kampları, birlikte aktivitelere katılma gibi çeşitli organizasyonlar bu aktivitelere örnek olarak



olarak gösterilebilir. Bu tür aktivitelere katılan oyuncuların % 95'i bu uygulamaların takımı olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

Oyuncular takımın yakınlığını sezon başına göre kıyasladıklarında yakınlığı arttırıcı çalışmalara katılan oyuncuların tümü takımın daha yakın olduğunu belirtirken bu tür uygulamalara katılmayan oyuncular takım yakınlığında bir değişim olmadığını belirtmişlerdir.

### **Takım Hedef Belirleme Grubu**

Takım hedef belirleme programının uygulandığı deney grubuna (n=36) uygulanan müdahale sonrası kontrol testinde oyuncuların çoğunluğunu (% 57) programın takım sargınlığını arttırdığını belirtmişlerdir. Sonuçlar programın hedeflere odaklanılmasını sağlayarak (% 38) ve takımı motive ederek (% 20) takım performansını olumlu etkide bulunduğunu olan inançları ortaya koymuştur. Programın takımın birlikte oynamasına yardımcı olup olmadığına ilişkin soruda hayır cevabı veren oyuncuların büyük bir çoğunluğu (% 64) bunun nedeni olarak antrenörün bu programa aktif olarak katılmamasını işaret etmişlerdir. Bir başka neden ise programın bazı takım oyuncuları için kısa olmasıdır (% 21).

## BÖLÜM V

### TARTIŞMA ve YORUM

Bu araştırmada; bir sezon boyunca erkek basketbolculardan oluşan deney grubuna uygulanan takım hedefi belirleme yöntemiyle takım oluşturma müdahale yönteminin, sezon boyunca sistemli herhangi bir destek almayan kontrol grubuna göre takım sargınlık algısını artırıp artırmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın bir diğer amacı ise antrenör tarafından yaratılan motivasyonel iklimin takımları nasıl etkilediğinin belirlenmesidir. Bunun için deney ve kontrol grubundaki takımlardan sezon öncesi, sezon ortası ve sezon sonu olmak üzere üç kez sargınlık ve motivasyonel iklim ölçümü alınmıştır.

Kontrol ve deney grupları için yapılan ilk sargınlık ölçümünde gruplar arası fark anlamlı bulunmuştur [Wilk's  $\lambda = .795$ ;  $F(4,70) = 4.521$ ;  $p = .003$ ;  $\eta^2 = .205$ ]. Yapılan tek yönlü varyans analizinde ise sargınlık alt boyutlarından GGB { $F(1,73) = 11.949$ ,  $p = .001$ ,  $\eta^2 = .141$ } boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur ve kontrol grubunun sargınlık puanının daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

İkinci ölçümlerde gruplar arasında bir fark bulunmamıştır [Wilk's  $\lambda = .925$ ;  $F(4, 70) = 1.411$ ;  $p = .239$ ;  $\eta^2 = .075$ ].

Üçüncü ölçümlerde ise gruplar arasında anlamlı fark bulunurken [Wilk's  $\lambda = .765$ ;  $F(4,70) = 5.382$ ,  $p = .001$ ;  $\eta^2 = .235$ ], yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda sargınlık alt boyutlarının tümünde kontrol ve deney grubu arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür [GGÇ,  $F(1,73) = 7.297$ ;  $p = .009$ ,  $\eta^2 = .091$ ; GSC,  $F(1,73) = 10.976$ ;  $p = .001$ ,  $\eta^2 = .131$ ; GGB,  $F(1,73) = 4.166$ ;  $p = .045$ ,  $\eta^2 = .054$ ; GSB,  $F(1,73) = 19.355$ ;  $p = .000$ ,  $\eta^2 = .210$ ]. Buna göre, tüm alt ölçeklerde kontrol grubunun puanları deney grubundan daha yüksektir.

Bu bulgular takım oluşturma müdahalesi uygulanan takımların sargınlığının başta kontrol grubunda daha yüksekken daha sonra bu gruplar için dengelendiğini göstermektedir. Sezon sonunda yapılan ölçümlerde ise deney grubunun sargınlığının düştüğü gözlemlenmektedir.

Sporda takım oluşturma müdahalelerinin etkinliğine ilişkin birçok pozitif sonuç bulunmakla birlikte (15, 44, 41) her zaman takım oluşturma programını etkili

bir biçimde uygulamak mümkün olmamaktadır (39). Rovio ve diğeri (39) bu tip olumsuz sonuçlara örnek olarak Bloom ve Stevens (2003), Prapavessis, Carron ve Spink (1996) ve Rainey ve Schweickert (1988) yaptıkları çalışmaları göstermiştir. Bu çalışmalarda grup sarginlığında olumlu bir gelişim gözlemlenmemiştir. Buradaki çalışmada da deney grubu sarginlığı için olumlu bir gelişme kaydedilmemiştir. Bunun nedeni ise antrenörün programa yeteri kadar dahil olmaması ya da yarattığı öğrenme ortamının bu programı uygulayabilecek bir koşul sunmaması olabilir.

Çalışmada antrenörün yarattığı motivasyonel iklim sezon boyunca ölçülmüş ve pozitif geribildirim, sosyal destek gibi öğrenme için olumlu bir ortamı ifade eden ustalık iklimi ilk iki ölçümde [İlk ölçüm: Wilk's  $\lambda = .922$ ;  $F(2, 72) = 3.044$ ;  $p = .054$ ;  $\eta^2 = .078$ ; ikinci ölçüm: Wilk's  $\lambda = .921$ ;  $F(2,72) = 3,077$ ;  $p = .52$ ;  $\eta^2 = .079$ ]. kontrol ve deney grubunda eşitken üçüncü ölçümde deney grubunda düşüş göstermiştir [Wilk's  $\lambda = .800$ ;  $F(2,72) = 9,006$ ;  $p = .000$ ;  $\eta^2 = .200$ ]. Bu durum olumsuz bir ortam ifade eden (18) performans ikliminin üçüncü testte deney grubunda artmasıyla paralellik göstermektedir. Böylesi bir durumda takım oluşturma programı sarginlığı artırmayı hedeflerken deney grubunda oluşturulan iklimin sezon sonuna doğru sarginlığı düşürücü bir etkide bulunmuş olması olasıdır. Öte yandan sezon sonu deney grubundaki iki takımın final grubuna kalarak zorlu rakiplerle maçlar oynaması sarginlıkta belirleyici bir faktör olabilir. Benzer bir vurgu Stevens ve Bloom'un (44) uyguladıkları iletişim odaklı takım oluşturma müdahalesinde görülmüştür. Takım-antrenör ilişkisinin genel anlamda bu çalışmada artış olduğunu ancak zorlu maçlarda ve güç durumlarda bu ilişkinin kırılmaya uğradığını belirtmiştir.

Programdaki bir diğer önemli etmen de deney grubuna bir hedef belirleme yönteminin uygulanmış ve bu program kapsamında da Eys, Patterson, Loughhead ve Carron'ın (23) protokolünün izlenmiş olmasıdır. Protokolün 4. aşaması "antrenörün takıma hedefleri hatırlatması, bunlarla ilgili geribildirim vermesi ve bu hedefleri gündemde tutmasıdır". Bu çalışmada antrenörlerin programa gerekli ilgiyi göstermemelerinden kaynaklanan nedenlerle bu ilke istenmemesine rağmen eksik uygulanmış ve geribildirimler araştırmacı tarafından sağlanmıştır. Böylece antrenörle danışman arasında bir bariyer oluşmasına neden olmuştur. Brawley ve Paskevich in (7) belirttiği gibi "eğer antrenörler takım oluşturma programlarına tam olarak inanmazlar, anlamaz ya da takıma verilebilecek katkıyı kabul etmezler ise programın

başarıya ulaşma şansı azalır". Bu çalışmada uygulanan sezon sonu kontrol testinde programın başarılı olduğuna inanmayan deney grubu oyuncularının % 64'ü bunun nedenini antrenörün programı önemsememesi olarak cevaplandırmış ve programın antrenörlerle birlikte uygulanması gerektiği üzerinde durmuşlardır.

Loughead ve Hardy (28) takım oluşturma müdahalelerinde doğrudan ve dolaylı uygulama yöntemlerinin dışında karma bir model öne sürmüşlerdir. Bu yöntemde takım dinamiklerinin belirlenmesi, eksik olan yönlerin tespit edilmesi, takım üyeleriyle ilgili bilgilerin toplanması aşamaları Carron ve Spink'in (1993) dolaylı yönteminden, belirlenen müdahale yönteminin doğrudan takımla uygulanması ise Yukelson'un doğrudan yönteminden alınarak karma bir yapı oluşturulur (28). Bu çalışmada uygulanan takım hedef belirleme stratejisinde (23) antrenör yalnızca seçilen hedeflerin hatırlatılması aşamasında programa dahil olmaktadır. Değerlendirme ve geribildirimler danışman tarafından düzenli periyotlarla gerçekleştirilmiştir. Ağırlıklı olarak doğrudan yaklaşımla uygulanan bu program karma bir model çerçevesinde antrenörlerin katılımının sağlanarak program güçlendirilebilir. Çünkü liderlerin takım oluşturma müdahalelerinde katkıları programın başarısı için en önemli unsurdur (28). Gelecekte hedef belirleme kullanılarak uygulanabilecek olan çalışmalarda, programdan önce antrenör desteğini sağlayabilmek adına Carron ile Spink'in dolaylı takım oluşturma protokolünün ilk üç aşamasını (Giriş Aşaması, Kavramsal Aşama ve Pratik Aşama) kapsamalı programı daha etkili hale getirebilir. Sezonun uzun olduğu göz önüne alındığında hedeflerin revize edilmesi, değerlendirilmesi ve bunlara ilişkin toplantıların oyuncularla birlikte antrenör tarafından düzenlenmesi bu tip bir programda hedeflerin daha kolay benimsenmesini sağlaması açısından faydalı olabilir.. Bu sayede antrenör desteğinin alınması sağlanarak hedef belirleme yönteminin doğrudan sporcularla beraber uygulanması karma modelde bir uygulamanın oluşmasını sağlar.

## BÖLÜM VI

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma; bir sezon boyunca erkek basketbolculardan oluşan deney grubuna uygulanan takım hedefi belirleme yöntemiyle takım oluşturma müdahale yönteminin, sezon boyunca sistemli herhangi bir destek almayan kontrol grubuna göre takım sargınlık algısını artırıp artırmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın bir diğer amacı ise antrenör tarafından yaratılan motivasyonel iklimin takımları nasıl etkilediğinin belirlenmesidir.

Kontrol ve deney gruplarının ilk sargınlık ölçümlerinde gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur [Wilk's  $\lambda = .795$ ;  $F(4,70) = 4.521$ ;  $p = .003$ ;  $\eta^2 = .205$ ]. Yapılan tek yönlü varyans analizinde ise sargınlık alt boyutlarından GGB { $F(1,73) = 11.949$ ;  $p = .001$ ,  $\eta^2 = .141$ } boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur ve kontrol grubunun sargınlık puanının deney grubundan daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Üçüncü ölçümlerde de gruplar arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur [Wilk's  $\lambda = .765$ ;  $F(4,70) = 5.382$ ;  $p = .001$ ;  $\eta^2 = .235$ ]. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda sargınlık alt boyutlarının tümünde kontrol ve deney grubu arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür [GGÇ,  $F(1,73) = 7.297$ ;  $p = .009$ ,  $\eta^2 = .091$ ; GŞÇ,  $F(1,73) = 10.976$ ;  $p = .001$ ,  $\eta^2 = .131$ ; GGB,  $F(1,73) = 4.166$ ;  $p = .045$ ,  $\eta^2 = .054$ ; GSB,  $F(1,73) = 19.355$ ;  $p = .000$ ,  $\eta^2 = .210$ ]. Buna göre, tüm alt ölçeklerde kontrol grubunun puanları deney grubundan daha yüksek bulunmuştur.

Erkek basketbol oyuncularıyla (13-17 yaş) yapılan bu çalışmadan elde edilen araştırma bulguları hedef belirleme stratejisi kullanılarak yapılan takım oluşturma müdahalelerinde başarıya ulaşmak için antrenörlerin de çalışmanın içinde olması gerektiğini göstermektedir. Antrenörler çalışmaya aktif olarak katılmadıklarında ya da katılmak istemediklerinde, oyuncularla uygulanan takım oluşturma müdahalesinden bağımsız farklı konular üzerine durabilir ya da yapılanların tersine bir pozisyon alabilir. Bu da istemeden takım oluşturma çalışmalarında deney grubunun, kontrol grubuna göre daha az ilerleme göstermesine neden olmaktadır denebilir. Kontrol testinden alınan sonuçlar oyuncuların antrenörlerini daha fazla programın içinde görmek istediklerini ortaya koymuştur. Bu bağlamda, antrenörlerin

aktif rol aldığı bir karma hedef belirleme modeliyle takım oluşturma programı daha etkili olabilir.

Bu çalışmada işaret edilen bir diğer önemli nokta da antrenörün yarattığı motivasyonel iklimin sezon içerisinde takip edilmesi gereken önemli bir faktör olduğudur. Antrenörler pozitif geribildirim, eğitim ve yönlendirme, sosyal destek gibi davranışlarla sarginliğe olumlu etkide bulunmakta ve ustalık iklimi yaratmaktadır. Öte yandan yaratılabilecek olası performans yönelimli bir atmosferin takım sarginliğine olumsuz etkilerde bulunabileceğinin göz önünde bulundurulması ve sezon içerisinde bu ihtimali ortadan kaldırmak adına takım oluşturma programları çerçevesinde antrenörlere destek olunması bir çözüm olarak sunulabilir. Bu bakımdan takım oluşturma programlarında antrenörlerin programa aktif bir biçimde dahil edilmesinin oyuncu-antrenör iletişimine olumlu katkı yaparak ve antrenör davranışlarını etkileyerek motivasyonel iklim bakımından olumlu bir atmosfer yaratması sağlanabilir.

Bu doğrultuda yeni yapılacak çalışmalarda aşağıdaki önerilere dikkat edilmesi yararlı olacaktır.

1. Yapılacak yeni çalışmada gruplar sezon öncesi testindeki sarginlik puanları eşit olacak şekilde kontrol ve deney grubu olarak atanabilir. Bu sayede sarginliğin gelişimi daha kolay takip edilebilir.
2. Takım oluşturma stratejilerinde özellikle antrenörlerle beraber çalışılmalı ve onlarla aynı anlayış içinde takıma müdahale edilebilir.
3. Hedef belirleme çalışmalarının daha iyi yürümesi açısından takımların istatistikçilerinin olması ve takım istatistiklerinin düzenli olarak takip edilmesi yararlı olabilir.
4. Bu çalışmanın hem kadın, hem de erkek sporcularla yapılarak ülkemiz açısından farklı bir bakış açısının yakalanması söz konusu olabilir.
5. Yeni bir çalışma olarak dolaylı ve karma takım oluşturma müdahalelerinin ortak kullanıldığı bir çalışma ile ülkemiz spor takımları açısından hangisinin daha etkin olduğu araştırılabilir.
6. Antrenöre ilişkin diğer özelliklerin takım oluşturma programlarının uygulama sürecinde takip edilmesi ve olumsuz durumlarda danışmanın desteğinin sağlanması müdahale programlarının başarısı açısından önemli olabilir.

## KAYNAKLAR

1. Ames, C. (1992a). Achievement goals, motivational climate, and motivational processes. In G. Roberts (Ed.), *Motivation in sports and exercise* (sf. 161-176). Champaign, IL; Human Kinetics.
2. Ames, C. (1992b). Classrooms: Goals, structures and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84(3), 261-271.
3. Ames, C. ve Archer J. (1988). Achievement goals in the classroom: Student's learning strategies and motivational processes. *Journal of Educational Psychology*, 80, 260-267.
4. Bloom, G. ve Loughhead, T. (2011). Current developments in north american sport and exercise psychology: Team building in sport. *Revista Iberoamericana de Psicología de Ejercicio y el Deporte*, 6, 237-249
5. Bloom, G.A., ve Stevens, D.E. (2002). A team building mental skills training program with an intercollegiate equestrian team. *Athletic Insight*, 4, [www.athleticinsight.com/Vol.4Iss1/EquestrianTeamBuilding.htm](http://www.athleticinsight.com/Vol.4Iss1/EquestrianTeamBuilding.htm).
6. Bloom G.A., Stevens D.E. & Wickwire, T.I. (2003). Expert coaches perceptions of team building. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15, 129-143.
7. Brawley, L. ve Paskevich, D. (1997). Conducting Team Building Research in the Context of Sport and Exercise. *Journal of Applied Sports Psychology*, 9(1), 11-40.
8. Brawley, L.R., & Paskevich, D.M. (1997). Conducting team building research in the context of sport and exercise. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9, 11-40.
9. Carron, A.V.(1982). Cohesiveness in sport groups: Interpretations and considerations. *Journal of Sport Psychology*, 4(2), 123-138.
10. Carron A.V. ve arkadaşları (2002). Cohesion and performance in sport: A meta-analysis. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 24, 168-188.
11. 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. Smith D. ve Bar-Eli M. (Ed.). *The essential readings in sport and exercise psychology*. (sf.190-201). Canada: Human Kinetics.
12. Carron, A.V., Brawley, L. R.,&Widmeyer,W.N. (1998). The measurement of cohesiveness in sport groups. J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (sf. 213-226). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
13. Carron, A.V., Bray, S.R., & Eys, M.A. (2002). Team cohesion and team success in sport. *Journal of Sport Sciences*, 20, 119-126.

14. Carron, A. V., & Dennis, P. W. (1998). The sport team as an effective group. J.M. Williams (Ed.), *Applied sport psychology: Personal growth to peak performance* (sf. 127-141). Mountain View CA: Mayfield
15. Carron, A. V., & Spink, K. S. (1993). Team building in an exercise setting. *The Sport Psychologist*, 7, 8-18.
16. Carron A.V., Spink, K.S. & Prapavessis, H. (1997). Team building and cohesiveness in the sport and exercise setting: Use of indirect interventions. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9, 61-72.
17. Carron A.V., & Hausenblas, H.A. (1998). *Group dynamics in sport*. Morgantown, WY: Fitness Information Technology.
18. Cox, R. (2007). *Sport Psychology: Concepts and Applications*. NY: McGraw-Hill.
19. Dion, K. (2000). Group Cohesion: From "field of forces" to multidimensional construct. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 4:1, 7-26
20. Domato G., Heard P., Grove, R. & Eklund, R. (2011). Multivariate relationships among efficacy, cohesion, selftalk and motivational climate in elite sport. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 2(1), 06 -26
21. Duda, J. L. (2001). Achievement goal research in sport: Pushing the boundaries and clarifying some misunderstandings. In G. C. Roberts (Ed.), *Advances in motivation in sport and exercise* (pp.129–182). Champaign, IL: Human Kinetics.
22. Duda, J.L., & Whitehead, J. (1998). Measurement of goal perspectives in the physical domain. In J. Duda (Ed.) *Advances in sport and exercise psychology measurement*. (sf. 21-48). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
23. Eys, M.A., Patterson, M.M., Loughhead, T.M., & Carron, A.V. (2006). Team building in sport. In J. Duda, D. Hackfort, & R. Lidor (Ed.), *Handbook of research in applied sport psychology: International Perspectives* (sf. 219-231). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
24. Heuze, J.P. ve arkadaşları (2006). The Relationship of perceived motivational climate on cohesion and collective efficacy in elite female teams. *Journal of Applied Sport Psychology*, 18(3), 201-218.
25. Horn, T. (2008). *Advances In Sport Psychology*. Leeds: Human Kinetics
26. Klein, R., DiazGranados, D., Salas, E. ve arkadaşları (2009). Does team building works?. *Small Group Research* 2009, 40: 181.
27. Kocaekşi, S. (2010). *Hentbol bayan milli takımında zaman değişimi ve performansın grup sarginlığı, sportif kendine güven, öz-yeterlik, hedef yönelimi ve yarışma kaygısı üzerine etkisi*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi.



28. Loughead, T.M., & Hardy, J. (2006) Team cohesion: From theory to research to team building. In S. Hanton & S. Mellalieu (Ed.), *Literature reviews in sport psychology* (sf. 257-278). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
29. Magyar, T. M., Feltz, D. L., & Simpson, I. P. (2004). Individual and crew level determinants of collective efficacy in rowing. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 26, 136–153.
30. Martin, L. J., Carron, A. V., & Burke, S.M. (2009). Team building interventions in sport: A meta-analysis. *Sport and Exercise Psychology Review*, 5, 3-18
31. Mills, T. M. (1984). *The sociology of small groups* (2nd Ed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
32. Newman B. (1984). Expediency as benefactor: How team building saves time and gets job done. *Training and Development Journal*, 38, 26-30.
33. Newton, M., Duda, J. L., & Yin, Z. (2000). Examination of the psychometric properties of the Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire-2 in a sample of female athletes. *Journal of Sports Sciences*, 18(4), 275-290.
34. Nicholls, J.G. (1989). *The competitive ethos and democratic education* . Cambridge, MA: Harvard University Press
35. Ntoumanis, N. ve Biddle, S. (1999). A Review of motivational climate in physical activity. *Journal of Sports Sciences*, 1999, 17, 643-665
36. Öcel, H. (2002). *Takım sporu yapan oyuncularında kollektif yeterlik öz-yeterlik ve sargınlık ile başarı algı ve beklentileri arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
37. Paskevich, D., Estabrooks, P., Brawley, L., Carron A.V. (2001). Group cohesion in sport and exercise. Singer, R., Hausenblas, H., Janelle, C. (Ed.). *Handbook of sport psychology* (sf. 472 - 494). Canada. John Wiley & Sons
38. Prapavessis, H., Carron A.V., & Spink K.S. (1996). Team building in sport. *International Journal of Sport Psychology*, 27, 269-285.
39. Rovio, E. ve arkadaşları (Rovio, E., Arvinen-Barrow, M., Weigand, D. A., Eskola, J., & Lintunen, T. (2010). Team Building in Sport: A narrative review of the program effectiveness, current methods, and theoretical underpinnings. *Athletic Insight Journal*, 2(2), 1-19
40. Seifriz, J., Duda, J. L., & Chi, L. (1992). The relationship of perceived motivational climate to achievement-related affect and cognitions in basketball. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 14, 375–391.

41. Senecal J., Loughead, T. & Bloom, G. (2008). A season long team building intervention: Examining the effect of team goal setting on cohesion. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 30, 186-189.
42. Singer, R., Houseblas, H. & Janelle, C. (2001). *Handbook of Sport Psychology*. Canada: John Wiley & Sons.
43. Spink K.S., & Carron A.V. (1993). The effects of team building on the adherence patterns of female exercise participants. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 15, 39-49.
44. Stevens, D.E ve Bloom, G.D. (2003). The Effect of team building on cohesion . *Avante*,9(1), 43-54.
45. Theeboom, M., De Knop, P., & Weiss, M. R. (1995). Motivational climate, psychological responses, and motor skill development in children's sport: A field-based intervention study. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 17, 294-231.
46. Toros, T. (2001). ***Elit ve elit olmayan basketbolcularda hedef yönelimi, güdüsel (motivasyonel) iklim ve hedeflerin özgünlük, güçlük derecesi özelliklerinin yaşam doyumuna etkisi***, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi.
47. 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.
48. Voight, M. ve Callaghan, J. (2001). A Team building intervention program: application and evolution with two university soccer teams. *Journal of Sport Behavior*, Vol. 24, 4 (422-430).
49. Walling, M., Duda, J. L., & Chi, L. (1993). The Perceived motivational climate in sport questionnaire: Construct and predictive validity. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 15, 172-183.
50. Weinberg, R. ve Gould, D. (2003). *Foundations of Sport & Exercise Psychology*. Leeds: Human Kinetics
51. Widmeyer, W. ve Ducharme, K. (1997): Team building through team goal setting. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9:1, 97-113
52. Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Team building strategy*. Aldershot:Gower.
53. 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.

## EKLER

### EK 1 Müdahale Sonrası Kontrol Testi

Aşağıdaki sorular bu sene yapmaya çalıştığımız takım hedef belirleme programı ile ilgili ne düşündüğünüzü anlamak için hazırlanmıştır. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Bu yüzden lütfen soruları samimi bir biçimde cevaplandırınız.

1. Takım hedef belirleme programı takımınızın birlikte daha iyi oynamasında yardımcı oldu mu?

Evet\Hayır--- .....

2. **Eğer evet ise**, takım hedef belirleme programı takımınızın birlikte daha iyi oynamasını nasıl sağladı?

3. **Eğer hayır ise**, takımınızın ihtiyaçlarını karşılayacak bir program nasıl olmalıdır?

4. Antrenörünüzün programa daha fazla dahil olması gerektiğini düşünüyor musunuz

EVET\HAYIR -- .....

Nedenini açıklayınız.

5.Eğer gelecek yıl benzer bir program uygulanmış olsaydı, bu programı geliştirmek için nelerin yapılması gerekirdi?

## Kontrol Grubu Kontrol Testi

1. Normal sezon boyunca, saha içinde veya dışında takım içindeki yakınlığı arttırmak için herhangi bir aktivite yapıldı mı?

Evet  Hayır

Evet ise, lütfen bu aktiviteleri açıklayın:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

2. Bu aktivitelerin takımı etkilediğini düşünüyor musunuz?

Evet  Hayır

Evet ise, takımı nasıl etkilediğini belirtiniz. Gözlemlediğiniz doğal değişimleri açıklayınız.

(Örneğin, "Bence bizim takım bu tür aktivitelerden sonra daha iyi bir oyunortaya koymuştur"

veya "Bu aktivitelerden sonra takım arkadaşlarım arasındaki tartışmaların azaldığını

farkettim")

---

---

---

---

3. Takımınız sezon sonundaki yakınlığını sezon sonuna kıyasla nasıl algılıyorsunuz?

değişiklik yok

biraz yakın

daha yakın

daha fazla yakın

4. Antrenörünüzün takımdaki yakınlığı arttırmak için kullandığı yöntemlere ilişkin dilediğinizi yazabilirsiniz.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## EK 2 Uygulama Formu

### TEMEL BASKETBOL İSTATİSTİKLERİ

#### 1. Aşama

ALINAN FAUL SAYISI	
TOP KAYBI	
TOP ÇALMA	
ASIST	
HÜCUM RIBAUNDU	
SAVUNMA RIBAUNDU	
SERBEST ATIŞ YÜZDESİ	
ÜÇLÜK YÜZDESİ	
SAHA İÇİ ŞUT YÜZDESİ	
YAPILAN FAUL SAYISI	


#### 2. Aşama

- 1 -
- 2 -
- 3 -
- 4 -

#### Level 3 Takım Hedeflerimiz!

## EK 3 Etik Kurul İzni



T.C.  
**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ**  
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı : 16969557 -1161

12 Aralık 2013

### ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 11.12.2013 ÇARŞAMBA  
Toplantı No : 2013/20  
Proje No : GO 13/552 (Değerlendirme Tarihi 20.11.2013)  
Karar No : GO 13/552- 16

Üniversitemiz Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu öğretim üyelerinden Yrd.Doç.Dr.Ziya KORUÇ'un sorumlu araştırmacı olduğu Deniz DURDUBAŞ'ın tezi olan GO 13/552 kayıt numaralı ve "Bir Sezon Boyunca Takım Hedef Belirleme Yoluyla Uygulanan Takım Oluşturma Müdahalesinin Takım Sarginliği ve Motivasyonel İklim Üzerine Etkisinin Belirlenmesi" başlıklı proje önerisi araştırmannın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

- |   |  |
|---|--|
| 1. Prof. Dr. Nurten Akarsu (Başkan)     | 9 Prof. Dr. Melahat Görduysus (Üye)            |
| 2. Prof. Dr. Nüket Örnek Büken (Üye)    | 10. Prof. Dr. Cansın Saçkesen (Üye)            |
| 3. Prof. Dr. M. Yıldırım Sara (Üye)     | GÖREVLİ<br>11. Prof. Dr. R. Köksal Özgül (Üye) |
| 4. Prof. Dr. Sevda F. Müftüoğlu (Üye)   | 12. Prof. Dr. Ayşe Lale Doğan (Üye)            |
| 5. Prof. Dr. Cenk Sökmensüer (Üye)      | 13 Doç. Dr. S. Kutay Demirkan (Üye)            |
| 6. Prof. Dr. Volga Bayrakçı Tunay (Üye) | 14. Prof. Dr Leyla Dinç (Üye)                  |
| 7. Prof. Dr. Songül Vaizoğlu (Üye)      | 14. Yrd. Doç. Dr. H. Hüsrev Turnagöl (Üye)     |
| 8. Prof. Dr. Yılmaz Selim Erdal (Üye)   | GÖREVLİ<br>15. Av. Meltem Onurlu (Üye)         |