

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**PERFORMANS SPORLARINDA BAŞARI VE BAŞARISIZLIĞI
ETKİLEYEN PSİKOLOJİK FAKTÖRLER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ersan YAZICI

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM VE
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

TRABZON 1998

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

PERFORMANS SPORLARINDA BAŞARI VE BAŞARISIZLIĞI
ETKİLEYEN PSİKOLOJİK FAKTÖRLER

Ersan YAZICI

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih:12.05.1998

Tezin savunma Tarihi:26.05.1998

Tez Danışmanı : Yrd. Doç.Dr. Engin ERŞEN

Jüri Üyesi : Doç.Dr. A. Ahmet DOĞAN

Jüri Üyesi :Yrd. Doç.Dr. Arslan KALKAVAN

Enstitü Müdürü : Doç.Dr. Murat ERTÜRK

MAYIS, 1998

TRABZON

26 yıldır bana büyük bir sabırla katlanan,
değerli anne ve babama

Sevgilerimle...



TEŞEKKÜR

Performans sporlarında başarı ve başarısızlığı etkileyen psikolojik faktörler konusu adı altında incelenmesini amaçlayan bu çalışma; K.T.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü bünyesinde hazırlanmıştır.

Yüksek lisans tezi danışmanlığımı üstlenerek gerek konu seçiminde, gerekse çalışmanın başlangıcından sonuçlandırılmasına kadar her aşamada ve her konuda değerli düşünce ve katkılarıyla çalışmamı en güzel biçimde yönlendiren sayın hocam Yrd.Doç.Dr.Engin ERŞEN' e teşekkürü borç bilirim.

Tez çalışmaları esnasında değerli bilgileriyle bana ışık tutan, anket analizlerinde olsun bilgisayar ve istatistik gibi önemli dersler olsun yardımlarını esirgemeyen sayın hocam Yrd.Doç.Dr. Arslan KALKAVAN'a teşekkür ederim. Ayrıca yüksek lisans ve lisans eğitiminde ders aldığım her konuda ve derste yardımlarını esirgemeyen aynı zamanda bölüm başkanlığı görevini sürdüren sayın hocam, Doç.Dr. Ahmet DOĞAN'a teşekkür ederim.

Çalışmamın veri toplama aşamasında emeği geçen, Türkiye profesyonel 3.lig 2.grupta yer alan Trabzon A.Sebat Spor ve Ofspor, Tokat Turhalspor ve de Samsun Termespor kulüplerinin oyuncularına teşekkür etmek isterim. Ayrıca, bu çalışma süresince ve tüm hayatım boyunca bana sabırla, maddi ve manevi desteğiyle yardımlarını esirgemeyen sevgili ve çok kıymetli anne-babama teşekkür ederim.

Trabzon, Haziran 1998

Ersan YAZICI

01.İÇİNDEKİLER

Teşekkür	III
01. İçindekiler	IV
02. Şekil Listesi	VI
03. Tablo Listesi	VII
04. Grafik Listesi	VIII
05. Sembol Listesi	IX

BİRİNCİ BÖLÜM

1

GİRİŞ

İKİNCİ BÖLÜM

1. MOTIVASYON	9
1.0. Motivasyonun Tanımı.....	9
1.1. Motivasyonun Spor Eylemlerdeki Yeri.....	11
1.1.0. Nitelik Açısından Spor Motivasyonu.....	12
1.1.0.0. Genel Spor Motivasyonu.....	12
1.1.0.1. Özel Spor Motivasyonu.....	13
1.1.1. Nicelik Açısından Spor Motivasyonu.....	14
1.1.1.0. Yeterli Motivasyon.....	14
1.1.1.1. Yetersiz Motivasyon.....	13
1.1.1.2. Aşırı Motivasyon.....	15
1.2. İçsel Ve Dışsal Motivasyon.....	15
1.2.0. Dışsal Ödüller	17
1.2.1. İçsel Ödüller.....	19
1.3. Motivasyon'da Değerlendirme Teorisi, İçsel Ve Dışsal Motivasyon.....	20
1.3.0. Kontrol Kurma Yönü.....	22
1.3.1. Bilgilendirme.....	23
1.4. Amaçların Belirlenmesi.....	25
1.4.0. Amaç Belirlenmesinin Faydaları	25
1.4.1. Amaçların Belirlenmesinin Performansa Etkileri.....	26
1.5. Başarı Motivasyonu.....	27
1.6. Sebep Atfetme (Nitelemek).....	28
2. SPOR TAKIMLARINDA GRUP MOTIVASYONU	33
2.0. Grubun Doğası Ve Grubun Gerekleri	33
2.0.0. Spor Grubu.....	34
2.0.1. Hedefe Ulaşmak Yolunda Motivasyon.....	35
2.0.2. Kendine Güvenmek Ve Hedef Belirlemek.....	36
2.1. Grup İçinde Kişilerin Motivasyonu	37
2.1.0. Grup İçinde Gurur, Onur Geliştirmek	38
2.2. Takım Armonisi Ve Antrenör-Sporcu İletişim Sistemini Geliştirme Yöntemleri	39
2.2.0. Açık İletişim Alanları	39

2.2.1.	Grup İçinde Kollektif Kimlik Ve Onur - Duygusunu Geliştirmek	40
2.2.2.	Doğru Davranışlardan Ortak Beklentiler	40
2.2.3.	Her Bir Kişisel Katılımın Değeri	41
2.2.4.	Mükemmellikleri Görmek.....	41
2.2.5.	Taahhüt Ve Başarı	42
2.2.6.	Problemlere Çözüm Getirmek İçin Takımın Periyodik Buluşmaları.....	42
2.2.7.	Sporcularla Sürekli Temas Halinde Olabilmek.....	43
2.3.	Sonuç	43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.	MATERYAL VE YÖNTEM	45
3.0.	Materyal	45
3.1	I. Anket Formu(Karakteristik Özellikler Anketi).....	45
3.1.0.	Karakteristik Özellikler Anket Açıklaması.....	46
3.2.	II. Anket Formu(Güvenirlilik Anketi).....	47
3.2.0.	Güvenirlilik Anketi Açıklaması.....	47
3.3.	Uygulama.....	47
3.4.	Verilerin Düzenlenmesi ve İstatistiksel Yöntem.....	48

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.	BULGULAR.....	49
----	---------------	----

BEŞİNCİ BÖLÜM

5.	TARTIŞMA VE ÖNERİLER	59
	ÖZET.....	66
	SUMMARY.....	68
	YARARLANILAN KAYNAKLAR.....	70
	EKLER	74
	ÖZGEÇMİŞ.....	82

02. ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa No
Şekil 1. Motivasyon, Uyarılma ve Performans arasındaki ilişki	16
Şekil 2. İçsel Motivasyonu etkileyen faktörler ve sporlara katılmada nedenler	21
Şekil 3. İçsel Motivasyon üzerinde ödüllerin etkisi	24
Şekil 4. Spor ortamına ilişkin geleneksel çerçeve modeli	32



03. TABLO LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1. Spordaki bağlılığın organizasyon çatısı.....	4
Tablo 2. Motivasyonun şekli ile performans arasındaki ilişkiler.....	14
Tablo 3. Dışsal ödül çeşitleri.....	17
Tablo 4. A.Sebatspor, Turhalspor müsakaba sonrası karakteristik özellikler anket form analizi ile geleneksel çerçeve modelini oluşturan doğal etkenlerini sıralaması ve ortalama (mean) değerleri	54
Tablo 5. A.Sebatspor ve Turhalspor futbol takımları arasındaki T.test açısından geleneksel çerçeve modelini oluşturan doğal etkenlerin sıralaması.....	54
Tablo 6. Ofspor-Termespor müsabaka sonrası güvenirlilik anketi sonucuna göre “GÖREVE BAĞLILIK” faktörüne ilişkin ortalama skor, standart sapma ve tek yönlü t.test analizi sonuçları.....	56
Tablo 7. Ofspor-Termespor müsabaka sonrası güvenirlilik anketi sonucuna göre “SOSYAL BAĞLILIK” faktörüne ilişkin ortalama skor, standart sapma ve tek yönlü t.test analizi sonuçları.....	56
Tablo 8. Ofspor-Termespor müsabaka sonrası, güvenirlilik anketi sonucuna göre “GRUBUN BAŞARMA ARZUSU” faktörüne ilişkin ortalama skor, standart sapma ve tek yönlü t.test analizi sonuçları.....	56

04. GRAFİK LİSTESİ

	Sayfa No
Grafik 1. A.Sebatspor-Turhalspor arasındaki “EFOR” faktörünün karşılaştırılması (Aritmetik ortalama puan yönünden).....	50
Grafik 2. A.Sebatspor-Turhalspor arasındaki “YETENEK” faktörünün karşılaştırılması.....	51
Grafik 3. A.Sebatspor-Turhalspor arasındaki “BAŞARIYA ULAŞMADAKİ ZORLUK” faktörünün karşılaştırılması.....	52
Grafik 4. A.Sebatspor-Turhalspor arasındaki “ŞANS” faktörünün karşılaştırılması	53
Grafik 5. Ofspor-Termespor arasındaki güvenilirlik anket verilerin analizine göre toplam puan açısından “GÖREVE BAĞLILIK” faktörüne ilişkin karşılaştırılması.....	57
Grafik 6. Ofspor-Termespor arasındaki güvenilirlik anket verilerin analizine göre toplam puan açısından “SOSYAL BAĞLILIK” faktörüne ilişkin karşılaştırılması.....	57
Grafik 7. Ofspor-Termespor arasındaki güvenilirlik anket verilerin analizine göre toplam puan açısından “GRUBUN BAŞARMA ARZUSU” faktörüne ilişkin karşılaştırılması.....	58

05. SEMBOL LİSTESİ

I.M	: İçsel Motivasyon (Intrinsic Motivation)
D.M.	: Dışsal Motivasyon (Extrinsic Motivation)
N.C.A.A.	: Kolej sporcuları Milli Birliği (Amerika)
n	: Birey Sayısı
M	: Mean scores (ortalama değer)
STDEVP	: Standart sapma puanları
t. STAT	: Bulunan değer
t. KRİTİKTEK	: Tek yönlü Tablo Değeri
P.	: Probabilty (ihtimal)

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Sporun temel kavramı olan motivasyon aynı zamanda yarışmanın doğasıdır. Yarışma motivasyonu burada güçlü ve dinamik bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Konuya ilişkin, gerek davranışların ölçülmesinde, gerek akademik ortamda ve gerekse antrenörlük alanında küçümsenemeyecek boyutlarda tartışmalara sahibiz. Niçin bazı oyuncular ya da sporcular yüksek tanponlu ve baskın oynuyor da diğerleri daha az? Buna rağmen antrenörler oyuncularını daha istikrarlı çalışmaya teşvik ediyor. Bu konuda iki temel yaklaşım var. Bunlardan biri, bireysel olarak başarının durumu ve bu durum uygulamadaki yerinin korunması ikincisi, hangi yöntem ve neden bireylerin motive edildiğidir.

Daha önceki bir çok araştırmalar bu iki yaklaşım etrafında odaklaşarak tanımlandı. Başarı ve başarısızlık durumunun ölçülmesi için bir çok ölçütler geliştirilerek test edildi. Ama ne var ki bu konuda ortaya dökülen çalışmalar o kadar iyi sonuç vermedi. Bu itibarla dikkatler günümüzde oldukça ön plana çıkan “özel durum ölçeği” üzerinde yoğunlaştı. Bu nedenle, önce yüksek ve düşük motivasyon yeniden tanımlandı. Böylece araştırmalar davranışların kesin durumlar içerisindeki tahmini konusuna ışık tuttu (Atkinson-Feather, 1996).

Heider (1958)’de tanımladığı , “deneyimsel hareket analizleri” modeline göre, bireysel kazanç, etkili hareketin oluşumuna daha önceden duyulan gerekli güçtür. Bir örnek vermek gerekirse, bir yarışmacı şunu çok iyi bilmelidir ki son günlerdeki yetersiz hazırlığın kaçınılmaz başarısız sonucu, beraberinde bir takım açmazları, olası problemleri ister istemez kendiliğinden ileriye taşıyacaktır.

1971 yılları içerisindeki Bernard Weiner motivasyonun yeni ufuklarını aralıyarak bu konuda ilk sinyalleri yaktı. O bu konuya ilişkin düşüncelerini bir tartışma konusu olarak bireylerin yüksek ve düşük motivasyonunu farklı bir yorumla başarı ve başarısızlık olarak tanımladı. İncelemelerin sonucunu burada vermek gerekirse, bunlar sırasıyla : Yetenek, efor, başarıya ulaşmadaki güçlük ve şans. Örneğin bireysel başarının kavramlara ilişkin yönlendirilmesinin konumu yarışma ortamı içerisinde geliştirildi. Bu itibarla, bireysel başarı ve başarısızlığın açıklanmasında yetenek seviyesinin tesbiti, sarfedilen eforun miktarı, başarıya ulaşmadaki güçlüğü derecesi, uygulamalardaki şansın rolü ve miktarı

göz önünde tutulmuştur. Ayrıca yetenek ve efor iç etkenle ilgili olup, kişinin kontrolü altında sayıldı. Ama ne var ki, başarıya ulaşmadaki zorluk ve şans dış faktörlerle ilgili olup, bireyin kontrolü dışında sayıldı. Bu itibarla, efor ve şans değişebilen faktör olarak göz önünde tutulurken, yetenek ve başarıya ulaşmadaki güçlük kalıcı (sabit) faktör olarak tanımlandı.

Weiner ve arkadaşları(1971). uygulamalarında açıkça belirlediler ki, kararlılık ve ısrarda direnme kararlılığın boyutunu ve de gelecekteki beklentilerin elementlerini belirler. Bireysel inançları şu ki, onlar başarısız çünkü eforları yetersiz, değişebilen elementlere sebep teşkil ediyor olması bakımından: daha sıkı çalışma, ısrarda daha uzun direnme

Konuya ilişkin, “başarı ve başarısızlığın sorumluluk alanının değerlendirilmesi motivasyon bağlamında etkili olduğu kadar, sonradan ortaya çıkan başarısız tavır o nisbette etkili olmuştur.”

Sebepsel sonuçların açıklanmasında Weiner ve arkadaşlarının ortaya koymuş olduğu bu dört faktör esas alınarak bir çok araştırmaya ışık tutmuştur. Ama ne var ki, temel buluşlardaki esas nokta: “belli çizgiler içerisinde sınırlandırılmış bireyin karakteristik özelliklerine sebep teşkil eden geleneksel yapıdaki çerçevedir.” Weiner in bu görüşü yarışma sonuçlarının açıklanmasında yetersiz bulunmuştur (Roberts-Pascuzzi, 1979; Gill ve diğerleri,1982). Ayrıca Roberts ve Pascuzzi (1979) başarı ve başarısızlığa etki eden nedenleri toplam olarak 11 ana faktör olarak tanımladılar: Bunlardan dördü geleneksel yapıdaki çerçeve, ilave etken olarak: uygulama, psikolojik etkenler, özel takım çalışması, değişken yetenek (günlük), antrenörlük, kurumsallaşma (resmileşmek) ve diğer sınıflandırma.

Yine konuya ilişkin diğer bir başka sorunsal kaygıda, yarışma sonuçlarının başlıca doğal özelliklerin belirleyici olarak kullanılmasıdır. “Müsabaka sonuçlarının başarı ve başarısızlığın karakteristik bir özelliği olarak (kazanmak-kaybetmek) tanımlanması yanlıştır. Onlar daha ziyade şunu tanımladılar; “başarı ve başarısızlığın temeldeki boyutu psikolojiktir, bu neden bireysel olarak algılandığında neden onlar kazandı veya kaybetti olarak ön plana çıkıyor” (Spink-Roberts, 1980). Görünüşte, “gerek kazanmanın ve doğal özellikleri üzerine, gerekse motivasyonun performans sonucu üzerine kesin bir tanı yoktur” (Roberts,1975; Spink, 1978).

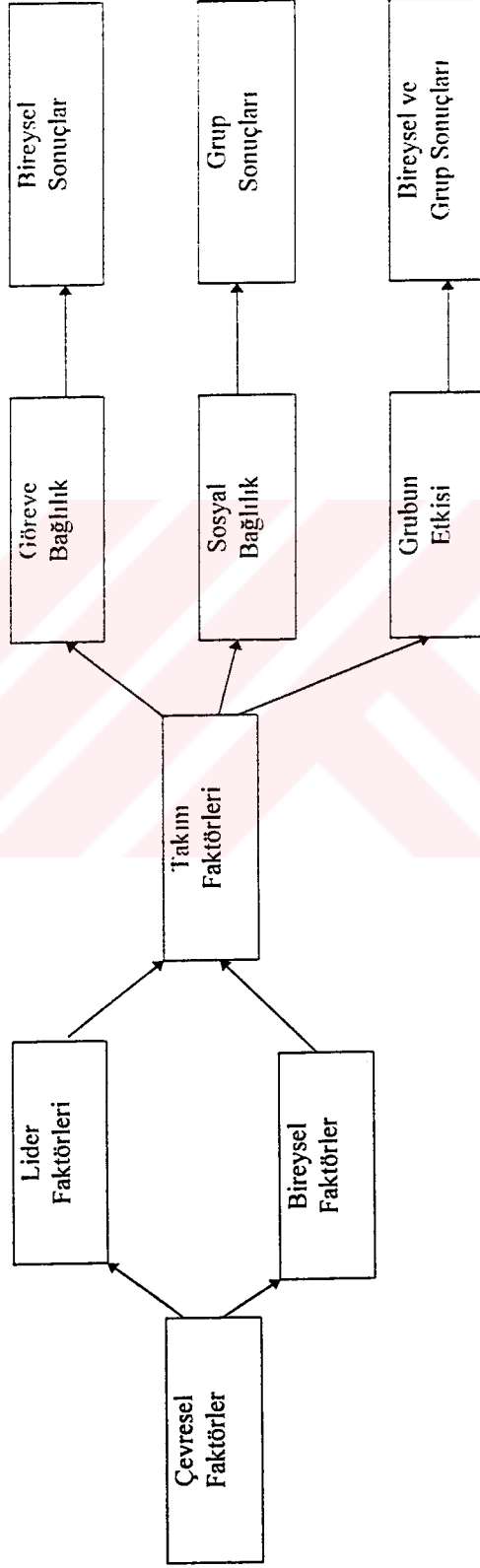
Bu bağlamda profesyonel bir takımın orjinal rüyası, şampiyonluk fırsatını ve şansını yakalamaktan geçiyor. Ama ne var ki. şampiyonların dinamizmdeki motivasyonel sağlamlılık ve güvenilirlik, bir bakıma kendi fırsatlarını ve şansını yaratıyor olması bakımından başarı ve başarısızlık adına bu bağlamda. önemli bir psikolojik etken olarak karşımıza çıkıyor (Erşen, 1996). Amerikalı spor psikolog Dr. Denis Waitley (1993) yüksek başarı beklentisi. doğal bir yeteneğin varlığından da yokluğundan da daha önemlidir. Ona göre. psikolojik etkenler yarışma sonucunu %70 ile %90 etkiler gibi gözükmektedir.

Gross ve Martin (1952), bağlılığı grubun rakip güçlere karşı direnmesi anlamında tanımlarken, bir diğeri. Festinger, Schachter ve Back (1950), üyelerin bir araya toparlanmasını sağlayan güçlerin tamamı olarak değerlendirir.

Carron (1988). spor takımlarındaki bağlılığı. grubun belirtilen ortak amaç ve hedeflere ulaşmada birbirlerine kenetlenmesini dinamik ve pozitif bir süreç olarak tanımlar. Ayrıca bağlılığın gelişimi kritik bir hedefin mevcudiyeti varsayılarak. bu seviyenin kazanılması veya kaybedilmemesi olarak da algılar. Bu bakımdan, bağlılık hiç bir zaman statik değil, onu dinamik bir süreç olarak tanımlamak ve algılamak daha doğru olur. Kazanma veya kaybetme derecesinin araştırılması grup bağlılık testi ile ölçülebilir (Örneğin. sezon sonunda).

Teoride, mazisi veya geçmişi olan bağlılıklar dört kategoride incelenmiştir. Kısaca bunlar: Çevresel etkiler, kişisel etkiler, lider etkisi ve takım etkileridir. (Carron, 1988)'e göre takımdaki bağlılığı pozitif ve negatif bir güç olarak belirlerken, yinede bazı istisnaları göz önünde bulundurmak gerekir (aşırı bağlılık gibi). Ona göre, aşırı bağlılığın görüldüğü gruplarda kişisel bireysellikler azalır. Bir diğer negatif tavırda grubun kendini aldatma olayı. Bireyler yanlış fikirleri doğruymuş gibi kabullenmeye başlarlar. Ayrıca, bu eğilim kendini üç yönde göstermiştir. Sosyal bağlılık olarak, grup içindeki rekabeeti ortadan kaldırır ve dolayısıyla takımın başarısını etkiler, göreve bağlılık'ta grup bazı zaman kendi içinde küçük gruplara ayrılır. Bu da başarıyı etkiler. Örneğin, aynı takımda oynayan iki oyuncunun topu her fırsatta birbirlerine pas atma eğiliminde görüldüğü gibi ve üçüncüsü grubun etkisi (amaç birliği), grup ve grub içindekiler (oyuncular)'ın hedefleri örneğin, grup olarak sezon sonu şampiyonluğa ulaşmak ya da alt sıralardan kurtulmak ligi orta sıralarda ya da üst seviyede bitirebilmek gibi sporcuların hedefleri ise maçı kazanmak daha iyi oyun sergileyerek kendisini göstermek v.b. başarı-başarısızlık bağlamında önemlidir.

Tablo 1. Spordaki bağlılığın organizasyon çatısı.



Grup sonuçlarına göre, yüksek bağlılık grubun başarısını olumlu yönde etkilerken, bazılarının göre de bunun tam tersi savunulmuştur (Yüksek bağlılığa rağmen grup sonuçları başarısız bulunmuştur). Bununla beraber, bağlılığın az görüldüğü takımlarda performans beklenenden çok daha iyi görülmüştür. Bu yönde yapılan araştırmalar ve incelemeler, sonuçları bakımından bütünüyle kesinliğe kavuşturulamamıştır (Carron, 1988; Widmayer ve arkadaşları, 1985; Brawley, 1990).

Bağlılığın takım üzerindeki psikolojik boyutu, bireysel sonuçlar bakımından gözardı edilemez olduğu fikri Williams ve Hacker, (1982) tarafından ortaya atılmıştır. Söz konusu psikolojik etki, dolayısıyla bireysel memnuniyet, yarışma deneyiminden daha baskın bulunmuştur. Dolayısıyla, gruptaki üyelerin başarı ve başarısızlıkları karşısında bir araya toparlanmasında veya dağılmasındaki gizemi bağlılığın psikolojik boyutunda aramak gerekir (Erşen, 1997; Erşen ve arkadaşları, 1998). Spink ve Robert (1980)'e göre başarı ve başarısızlığın temeldeki boyutu psikolojiktir ve bu neden bireysel olarak algılandığında neden onlar kazandı veya kaybetti olarak ön plana çıkacağını açıklamaktadır.

Gerek, Martens ve Peterson (1971) gerekse, Carron ve Ball (1977) konuya ilişkin “başarılı ve başarısız takımlar arasında en iyi farkın nerede olduğunu görmek ve bir değerlendirmeye gidebilmek için, takımdaki bir kısım oyuncuların bu bağlılıktan haberdar edilmesi gerekir” diye belirtmişlerdir.

Sporun içeriği klasik anlamda başarıya yöneliktir. Geleneksel olarak grubun içerisinde var olan oyuncuların iki prensip etrafında toplandığı kabul edilir. Bunlardan ilki, takımı hedefine ulaştırmak, sonuncusu yani ikincisi ise, sporcuların sosyal ve motivasyonel gereksinmelerini sağlamaktır. Takım sporlarında başarı, büyük ölçüde takım çalışmasının ve iyi hazırlanmış grubun ortak inancına ve güvenine bağlıdır. Maç öncesi yapılan oyunların, maç sonrası yapılanlardan daha az başarılı olduğu fikri, Ruder ve Gill'in 1981'deki çalışmaları sonunda ortaya çıkmıştır. Bunun sebebi; başarının motivasyonu ve bağlılığı artırması, başarısızlığın ise bağlılığı ve motivasyonu azaltmasıdır.

Amaç

Tüm anlatılan bilgilerin ışığı altında bu araştırmanın amacı karakteristik özellikler (kazanen takım-kaybeden takım) anketi ve güvenirlilik (bağlılık) anketi olmak üzere iki aşamalıdır. 1997-1998 Türkiye profesyonel 3.lig 2.grupta yer alan takımlardan A.Sebspor, Ofspor (Trabzon), Termespor (Samsun) ve Turhalspor (Tokat) uygulanarak

araştırma yapıldı. (Bu takımların konumu ve yeri bakımından (lig'deki) incelenmeye değer bulunmuştur.) Ligdeki puan cetveli ve sıralamaya bakıldığında Trabzon takımlarının zirve ve üst sıralarda yer alırken diğer takımların daha alt sıralarda oluşu Trabzonspor'un Futbol'a ait Trabzon ekolü karşımıza güçlü bir faktör olarak mı çıkıyor? Ya da Trabzon'daki futbol potansiyelinin çok yoğun olması mı? Gibi sorulardan yola çıkarak tez çalışmasına gerek duyulmuştur. Geleneksel çerçeve modelindeki 4 faktör: efor, şans, başarıya ulaşmadaki zorluk ve yetenek yine göreve bağlılık, sosyal bağlılık ve grubun hedefleri gibi faktörler bu takımlar üzerinde nasıl rol oynadığı bu araştırmanın sonucunda spor psikolojisi alanındaki gelişmelere önemli katkılarının olacağı umulmaktadır.

Ayrıca konu ile ilgili olarak ülkemizdeki profesyonel futbol takımlarımızdan başarı ve başarısızlık durumlarının keşfedilmeinde doğal özellikler (-kazanan ve kaybeden takımlar üzerinde- geleneksel çerçeve modelini oluşturan faktörler: şans, efor, yetenek, başarıya ulaşmadaki zorluk) ve grubun bağlılığı, görevde bağlılık, takımın hedefleri ve etkiselliği gibi güvenilirlik faktörlerinde spor motivasyonu bağlamında gerçekten küçümsenemeyecek ölçülerde önem arz edip etmemesi açısından spor psikolojisi alanında yeterli bir çalışmanın yapılmaması ve ya gerekli önemin gösterilmemesinden dolayı böyle bir araştırmaya gerek duyulmuştur.

Ülkemizdeki profesyonel futbol takımlarımızdan başarı ve başarısızlık durumlarının keşfedilmeinde doğal özellikler (-kazanan ve kaybeden takımlar üzerinde- geleneksel çerçeve modelini oluşturan faktörler; şans, efor, yetenek, başarıya ulaşmadaki zorluk) ve grubun bağlılığı, görevde bağlılık, takımın hedefleri ve etkiselliği gibi güvenilirlik faktörlerinde spor motivasyonu bağlamında gerçekten küçümsenemeyecek ölçülerde önem arz edip etmemesi açısından spor psikolojisi alanında yeterli bir çalışmanın yapılmaması ve ya gerekli önemin gösterilmemesinden dolayı böyle bir araştırmaya gerek duyulmuştur.

Problem

Sportadaki bağlılığın temel tanımında en büyük problemlerden birisi bağlılığın performans üzerindeki boyutunun tam anlamıyla çözüme kavuşturulmamış olmasıdır. Grubun bağlılığı konusunda motivasyon tek başına yeterli olmayabilir. Ama yine de uygulamada özel konumu nedeniyle göz önünde tutulmalıdır. Birlikteliğin grup içinde pozitif bir güç olduğu varsayılır. Takım sporlarında yüksek bağlılık pratikte ve uygulamalardaki genel hatları itibariyle antrenörün üzerinde önemle durması gereken

önceliklerden biridir. Sonuç olarak gelinen nokta itibariyle ligin üst basamalarındaki profesyonel bir takım göreve bağlılık, sosyal bağlılık ve grubun etkiselliği hedefleri yönünden ligin alt sıralarındaki profesyonel bir takımdan çok daha başarılı bulunması olacaktır. Ayrıca profesyonel futbol takımlarında başarı ve başarısızlık durumlarının keşfedilmesinde, geleneksel çerçeve modelin oluşturan faktörler(şans, yetenek, başarıya ulaşmadaki zorluk ve efor) ile grup dinamiği açısından güvenilirliği. Oluşturan etkenler (göreve bağlılık, sosyal bağlılık ve grubun etkiselliği) spor motivasyonu bağlamındaki çalışmaların ülkemizde problem teşkil etmektedir. Bu sebeple böyle bir araştırmaya gerek duyulmuştur.

Hipotezler

Motivasyon, bir değişme isteğidir. Bu arzunun bir güç kazanabilmesi için önce benimsenip sindirilmesi gerekir. Grubun bağlılığı konusunda tek başına yeterli sayılmaya bilir. Ama nevarki, pratikteki ve uygulamadaki özel konumu nedeniyle göz önünde bulunmalıdır.

Takım sporlarında yüksek bağlılık pratikte ve uygulamalardaki genel hatları itibariyle antrenörlerin üzerinde önemle durulması gereken önceliklerden biridir. Takımı oluşturan bireylerin çeşitli başarı ve başarısızlık konusunda biraya toparlanmasında veya dağılmasında ki ana etken bağlılığın psikolojik gizeminde ramak gerektir. Başarı ve başarısız takımlar arasındaki farkın nerede olduğunun araştırılmasında kolektif bağlılığın etkiselliği teoride yaşayan farklı üç boyutu bir model kapsamında benimsenerek araştırmanın uygulamadaki yerini belirlemiştir. Bunlardan ilki sosyal bağlılık olarak belirtilmiş olup içindeki sosyal ilişkilerle ilişkilidir. İkinci boyutu göreve bağlılık olarak isimlendirilmiştir. Bu da göreve ilişkin başarının amaçlanmasında grubun hangi uyumsal etkiler içersinde bütünleşerek çalıştığıdır. Üçüncüsü ise kolektif etkisellik bir anlamada grubun başarıma arzusuna ilişkin istenilen sonuca varabilme yeteneği olarak belirlenmiştir.

Sonuç olarak bu araştırmanın özünün takımdaki bağlılığın yapılandırılması için gerek göreve bağlılık gerek sosyal bağlılık ve gerekse grubun başarıma arzusu takım performansı üzerinde büyük önem taşıyan karakteristik etkenler oluşturmaktadır. Özellikle bu üç faktör performans sporlarında başarılı ve başarısız takımlar arasındaki farkın anlaşılmasında önemli bulunmuştur. Ayrıca bu üç faktörün arasında nasıl ilişkinin ve etkileşimin söz konusu olup olmadığını orta ve uzun vadede araştırmak gerekir.

Sayıtlar

Araştırmada şu sayıtlardan hareket edilmiştir :

1. Anketlerin geçerli ve güvenilir olduğu.
2. Anketlere, futbolcuların içtenlikle doldurması.
3. Araştırmanın orijinalliği ve önemi bakımından takımların (A.Sebatspor, Ofspor, Turhalspor, Termespor) gereken titizliği, hassasiyeti göstermesi,
4. Uygulanacak istatistik yöntemlerinin ve bilgisayar değerlendirmelerinin geçerli ve güvenilir olacağı varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

1. Araştırma, Türkiye profesyonel 3.Ligi 2.Grup futbol takımlarıyla sınırlıdır.
2. Araştırma, yapıldığı 1997-1998 futbol sezonu ile sınırlıdır.
3. Araştırma, futbolcuların anketlere verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

1. MOTİVASYON

Bir antrenörün en önemli görevi her bir sporcunun heyecanını, endişesini zarar vermeyecek sınırlarda tutmasıdır. Heyecan seviyesini düşürmenin yanı sıra, antrenör oyuncuların hem uzun süreli hemde kısa süreli zamanlar için motive edebilmeli. Hepimiz duymuşuzdur, antrenörler için söylenen bir şey vardır. İyi bir antrenör olmak için iyi bir motivasyoncu olmak gerekir. Fakat “motivasyon” geniş anlam ihtiva eden bir terimdir ve geniş bir davranışlar zincirini içine alır; fakat psikolojik literatürün yaklaşık olarak üçte biri motivasyon konusu ile ilgidir.

1.0. Motivasyonun Tanımı

Diğer bir çok psikolojik kalıplar gibi, motivasyon da bir çok çeşit tanımlanmıştır fakat en uygunu davranışın yönü ve kuvveti olmuştur. Davranışın yönü, kişinin bir duruma; bir olaya yaklaşım içinde mi yoksa olaydan kaçınma çabası içinde mi olduğunu gösterir. Davranışın kuvveti bir işi başarmak için harcanan gayretin azlığını ve çokluğunu gösterir. Dolayısıyla motivasyon, sporun içinde açıkça belli olan, sporcunun performansının kalitesini büyük ölçüde belirleyen, kişinin davranış seçimini, o davranıştaki ısrarını ve kuvvetini etkiler.

Motivasyonunun tarifi önemli olmasına rağmen, çoğu antrenörler motivasyonu oluşturan bileşenlerle daha ilgilidirler. Bununla ilgili olarak Birch ve Veroff (1966) motive olmuş veya hedefe yönelmiş davranışların bileşenlerini dört kategoride grupladı: Elde edebilme; çalışmalarını sürdürmenin yanı sıra sporcunun yapmak istediği diğer işlere de imkan verilmesi. Örneğin, eğer bir oyuncu arkadaşları ile birşeyler yapmak istiyorsa ve onun anlayışsız antrenörü bu ihtiyaca karşılık bir çıkış yolu vermiyorsa oyuncu takımı terkedip başka bir gruba katılabilir. Beklenti; yapılan belli bir aktivitenin takımı istenen hedefe götürmesi ümididir. Mesela, bir atlet günde 4 saat antrenman yapmanın onu

şampiyonluğa götüreceğini inanırsa, bunu uygular. Ya da bir beyzbol oyuncusu anlaşmasında evinde oynadığı karşılaşmada 30'un üstünde (sayıda) vuruşlar için extra 1.000 (dolar) isteyebilir. Hareket ettirici sebepler: genel sonuçlara olan ilgi veya ilgisizliğin derecesidir. Hareket ettirici sebepler yapılan aktivitelerin nedenlerini belirler dolayısıyla “neden?” sorusunu cevaplar.

Erşen,(1997) Motivasyon son derece ilginç, ilginç olduğu kadar enteresan ve enteresan olduğu kadar da anlaşılması zor bir kavramdır(1997-1998 ders notları).

Öztabağ (1974)'e göre motivasyon, etkili kuvvetlere göre birey ya da grubun hareket kazanmasına motivasyon adı verilir.

Alderman (1974)'e göre motivasyon, bağlantıları ve sonuçları tarafından kontrol edilen davranışın yönü, seçicilik eğilimi ve eğilimdeki davranışın hedef başarılıncaya kadar ısrarlılığıdır.

Carron, (1984)'e göre motivasyon, davranıştaki seçicilik yoğunluk ve ısrarlılığı izah etmek için kullanılan bir terimdir.

Barron (1983)'e göre motivasyon, bazı hedefleri başarmak için davranışı harekete geçiren, ona güç ve yön veren kuvvetlerle ilgili bir dizi süreçtir.

Cratty (1983)'e göre motivasyon, geniş olarak düşünüldüğünde insanları değişik koşullar içinde hareket etmemeye zorlayan süreçler ve faktörleri ifade eder.

Konter (1994)'e göre motivasyon, insanın iradı ve iradi olmayan bütün eylem ve hareketlerin nedenselliğinde rol oynayan, bütün bu eylem ve hareketlerin seçimleri, yoğunluk ve yönlerinin yanısıra, onların kapsam, sıklık ve süreleri üzerinde etkili olan kendisini ısrarlılık ve kararlılık gibi faktörlerde yansıtan bir olgudur.

Konter (1994)'e göre motivasyon, en genel anlamıyla tarihsel, toplumsal-ekonomik, biyolojik, fizyolojik, kültürel, düşünsel ve duygusal mirası taşıyan insanın bunların etkisi altında belirli bir eyleme yönelik olarak iradi ve iradi olmayan bir şekilde aktive olmuşluk derecesidir.

1.1. Motivasyonun Spor Eylemlerdeki Yeri

Bazı sorular sorarak konuya girilmesi daha aydınlatıcı olacaktır. Bireyi herhangi bir spor dalını seçmeye yönelten nedir? Neden kimi sporcular daha dirençli, kimilerinin kolayca moralleri bozulmakta ve başarılı olmak için gerekli direnci gösterememektedir? Yenilgiler karşısında niçin saldırgan davranışlar sergilenir? Bir tutku ya da tapınma derecesine varan yoğun, çileli ve yıllar süren antrenman ve yarışmalar sonunda elde edilen nedir?

Bireyi spor yapmaya yönelten nedenlerin salt “ spor sevgisi, spor aşkı” gibi yüzeysel ve öze inmeyen nedenlerle açıklanması, bilimsel bir yaklaşım sayılamaz. Sportif etkinlikler içinde yer alan insanların davranışlarının açıklanması, motivasyon kavramı içinde ele alınmaktadır. Her şeyden önce spor yapan kişi, “hareket etme” gereksinimini karşılamaktadır. Belirli kurallar çerçevesinde düzenli biçimde ve uzun sürede yapılan spor etkinlikleri organizmada olumlu değişim ve gelişmeler sağlar. İskelet, kas, solunum-dolaşım sistemleri daha verimli çalışır.

Spor, büyük halk kitlelerinin yakından ilgilendiği, beğeni gören önemli bir uğraşı durumuna gelmiştir. Kulüp yöneticileri-eğiticiler, izleyiciler ve öğrenimi yıllar süren becerileri sergileyen sporcular; hep birlikte spor eylemlerinin, tüm insanlığın yararlı ve anlamlı bir uğraşısı olarak algılanmasına hizmet eden kişilerdir (Koç, 1994). Sporda motivasyonu Hülleman ve Steinbach’a dayanarak iki grupta incelemiştir (Başer, 1986):

1. Nitelik Açısından Spor Motivasyonu

- A) Genel spor motivasyonu
- B) Özel spor motivasyonu

2. Nicelik Açısından Spor Motivasyonu

- A) Yeterli motivasyon
- B) Yetersiz motivasyon
- C) Aşırı motivasyon

1.1.0. Nitelik Açısından Spor Motivasyonu

1.1.0.0. Genel Spor Motivasyonu

Bu motivasyonun temelinde yatan, takdir edilme gereksinimi, arkadaş arama, çevre edinme gibi sosyal gereksinimlerdir. Bu motivasyonun iyi kavranabilmesi için sporcunun sosyal ve psikolojik gereksinimlerinin neler olduğunun iyi bilinmesi gerekir. Çünkü her insanın ve her gencin sosyal ve psikolojik gereksinimleri farklıdır. Bu gereksinimlerin mantıklı bir sıralaması çok güçtür. Çünkü; kültür, çevre, aileden gelen bazı değer ölçüleri gencin motivasyonunu etkilemektedir. Ülkede yeğlenen bazı spor dalları, toplum düzeyinde spora verilen değer, ailenin spora verdiği değer genci etkileyecektir. Ancak kabaca genci spora yönelten sosyal ve psikolojik gereksinimler şöyle sıralanabilirler:

A- Etkin olma arzusu : Birey, özellikle genç insan, yaşı gereği sahip olduğu fazla enerjisini, düzenli bir spor etkinliği ile harcayabilir.

B- Kendini bulma : Birey eksik yanlarını ya da bulunduğu çevredeki başarısızlıklarını spor ile telafiye yönelebilir. Buna ek olarak, herkeste bir kendini tanıma, sınama, bulma gereksinimi vardır. Birey sporda bu olmağı bulur.

C- Kendini anlatma, kanıtlama : Bu gereksinim en kolay spor ile karşılanabilir. Ayrıca spor, bireye, bir gruba uyma, kurallara uyma, rahat ilişkiler kurma gibi özellikler kazandırır.

D- Tanınma, ün kazanma gereksinimi : Her yaşta ve her insanda bulunan tanınma ve ün kazanma gereksinimi özellikle genç yaşlarda en kolay spor ile karşılanabilir.

E- Prestij, üstünlük sağlama gereksinimi : Sporun bireye kazandırdığı fiziksel güç, motorsal beceri, çalışma disiplini, kendine güven duygusu, topluma bağlanma duygusu, artmış yaşam tutkusu gibi özellikler onun başarısını ve buna bağlı olarak toplum içindeki prestijini artırır.

F- Egemen olma arzusu : Kendine ve başkalarına egemen olma tutkusu en kolay ve sosyal olarak spor yolu ile gerçekleşir.

G- Macera hevesi : Bir çok insanda bulunan macera tutkusu, seçilen spor dalının şekline göre en kolay spor yolu doyuma ulaşır. Dağcılık, paraşütçülük, otomobil

yarışçılığı gibi. gerçek bir hayati tehlike yaratan spor dalları yanında yarışma sporlarında sonucun hiçbir zaman önceden bilinmemesi, sporun her dalına macera ögesi kazandırmaktadır. Bu nedenle macera tutkusunun en güzel ve insani doyumu ancak spor sayesinde olur.

H- Bir karar verme halinde olma arzusu : Sporcu spor yapmaya başladıktan sonra, antrenmana katılmaya, yarışmaya ve yarışma esnasında çeşitli durumlara uygun davranışlara kadar, tam ve özgür bir karar verme halindedir. Bu durum, böyle bir gereksinimi olanlar için yeterli bir motiftir.

1.1.0.1. Özel Spor Motivasyonu

Bu motivasyon tamamen biyolojik içerikli olup, hareket, oyun, hareket ederek rahatlama, yüksek kondisyona sahip olma, güçlü olma, sağlıklı olma dürtülerinden kaynaklanmaktadır.

A- Oyun Sporu : Kişinin boş zamanlarını değerlendirmek ve eğlenmek için başvurduğu bir yoldur. Bu nedenle özel spor motivasyonu ağır basmaktadır. Ancak, kişi eğlendiği süre içinde bulunduğu küçük bir toplulukta bile kendini beğendirmek ve başkalarını geçmek yani kazanmayı aşırı bir şekilde isteyebilir. Bu ise genel spor motivasyonunu içermektedir. Bir çok küçük ve önemsiz oyun ve yarışmanın giderek iddialı bir hal olması, ortaya küçük ya da büyük ödüllerin konulması, tartışma hatta kavgaların çıkması genel spor motivasyonunun etkisi ile olmaktadır. Bunun en güzel örneği bir gazete haberi olarak çıktı. “ Manisa ilinin ilçelerinin birinde, hakimler ile savcılar yaptıkları futbol maçında kavga çıktığından, hakimler ve savcılar geceyi karakolda geçirdiler. “

B- Sağlık Sporu : Burada ön planda sağlıklı olmak, güçlü olmak, sağlıklı bir yaşamı daha uzun sürdürmek gibi biyolojik öğeler yani özel spor motivasyonunun öğeleri egemendir. Ancak sağlıklı bir bedenin başarı oranının daha yüksek olması ve sağlıklı bireylerin toplum ile daha sağlıklı ilişkiler kurdukları göz önünde tutulursa, genel spor motivasyonuna ait öğelerinde bulunduğu görülür.

C- Performans Sporu : Motivasyon bakımından oldukça karmaşıktır. Bir gencin, günde 4-6 saat kendini öldürürcesine antrenman yapması ve bunu yıllarca sürdürmesi için

hem çok yüksek bir özel spor motivasyonu: hem de çok yüksek genel spor motivasyonu gerektirir. Sporcunun hem yaptığı işi sevmesi, yaptığı zaman bir rahatlık duyması, huzur duyması, hem de başardığı zaman kazanacağı ve toplumun ona verebileceklerini gerçekten istemesi gerekir. Bu iki motivasyonun yeterli düzeyde ve dengeli şekilde olmaması halinde karşımıza ya başarısız, ya da istikrarsız spor tipleri çıkar. Özel spor motivasyonu olmayan sporcular, başarı için gerekli olan antrenmanları yapmayı sevmediklerinden her zaman yüksek performans gösteremezler ve form durumları ve performansları sürekli iniş ve çıkışlar gösterir. Buna karşılık, genel spor motivasyonu olmayan ya da düşük düzeyde olan sporcular, kazanmak için gerekli hırs ve azimden yoksun oldukları için; çok büyük başarı gösteremezler. Onlar düzenli ve çalışkanca antrenmanlarını yaparlar. Ama yarışma onlar için ikinci plandadır.

Bir çok spor yazarının üzerinde durduğu amatörlük ruhu, özel spor motivasyonundan başka bir şey değildir. Bu nedenle performans sporcunun bu motivasyon şekline mutlaka sahip olması gerekir. Aşağıdaki Tablo 2’de motivasyon ile performans arasındaki ilişkiler görülmektedir.

Tablo 2. Motivasyonun Şekil İle Performans Arasındaki İlişkiler(Başer, 1986).

Mevcut Motivasyon Şekli	Beklenen Sportif Performans
Genel ve Özel Spor Motivasyonu	Uluslararası Düzeyde
Yalnız Özel Spor Motivasyonu	Dengeli ve Vasat
Yalnız Genel Spor Motivasyonu	Yüksek Fakat İstikrarsız
Motivasyon yok	Performans Sporuna Uygunsuzluk

1.1.1. Nicelik Açısından Spor Motivasyonu

1.1.1.0. Yeterli Motivasyon

Sporcu yarışmaya hazırdır. Fizyolojik ve psikolojik açıdan kazanmaya adaydır. Koç’a (1994) göre yeterli motivasyon; organizmadaki fizyolojik işlevleri bozmadan sporcunun, spor eylemlerdeki değişik koşulların uyumunu sağlayan motivasyondur. Ne az, ne de aşırı düzeyde güdülenme (motivasyon) ile ortaya çıkabilecek fizyolojik belirtilerin görülmediği yeterli güdülenme ile; dikkat, algılama, kendine güven, akılcı kararlar alma,

bilinçli çaba harcama, çevresindeki diğer kişilerle uyum içinde olma vb tutum ve davranışlar ortaya konmaktadır.

1.1.1.1. Yetersiz Motivasyon

Sporcunun motivasyon düzeyi düşüktür. Bu durum kendini hem antrenmanda hem de yarışmada gösterir. Spor ile olan ilişkilerde bir gevşeklik, isteksizlik, vurdum duymazlık hakimdir. Yetersiz motivasyon halinde start tembelliği denilen hal görülür. Genel spor motivasyonu yokluğu düşündürür.

1.1.1.2. Aşırı Motivasyon

Sporcunun motivasyon düzeyi çok yüksek olup, yarışma öncesi, genellikle start telaşı denilen durum ile olduğunu düşündürür kendini belli eder. Genel spor motivasyonu düzeyinin çok yüksek olduğunu düşündürür.

1.2. İçsel Ve Dışsal Motivasyon

Bu motivasyon yaklaşımı göre motivasyon içsel ve dışsal iki temel kaynağa sahiptir. Bu iki temel kaynak literatürde karşımıza içsel motivasyon (Intrinsic Motivation) ve Dışsal Motivasyon (Extrinsic Motivation) olarak çıkar(Martens.1987).

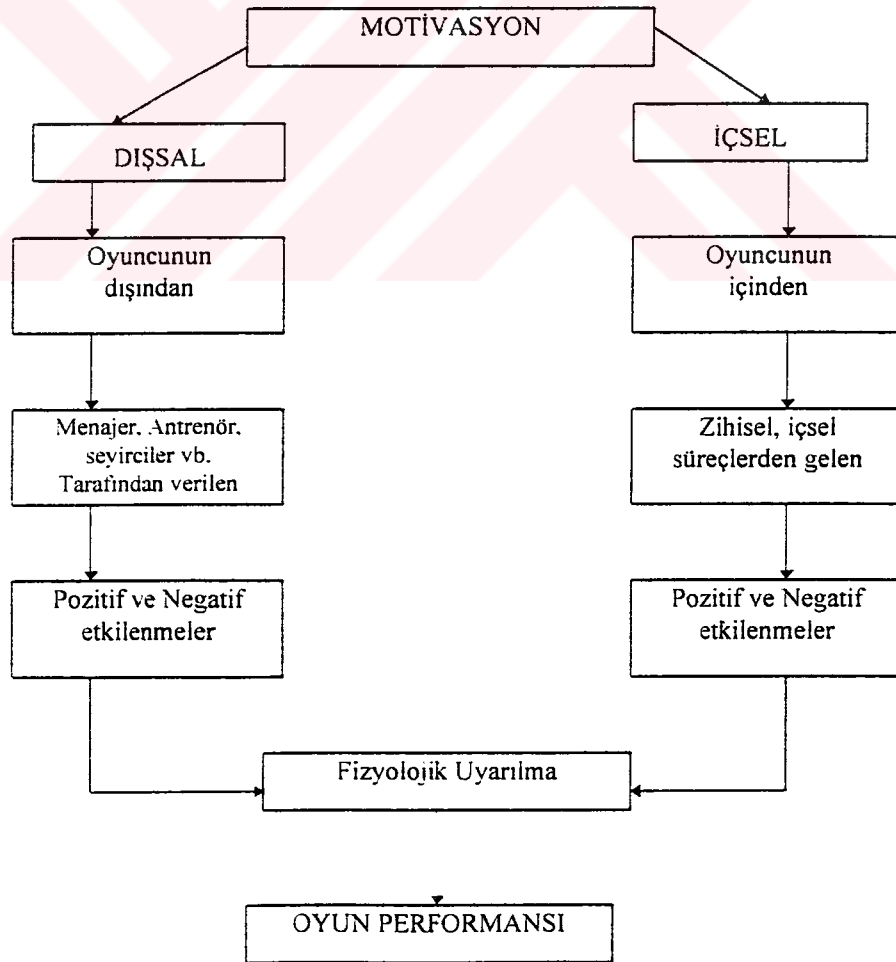
İçsel olarak motive olmuş insanlar kompetant (becerikli, usta) olmak üzere için içsel açlığa sahiptirler. Bu insanlar başarılı olmak için kendilerini yönetebilme özelliğine sahiptirler. Kompetantlık ve kendini yönetebilme. başarılı olmak için kişilerin takip ettikleri içsel niteliklerdir.

İçsel olarak motive olmuş insanlar oyuna ve onurlarına düşkündürler. Bu duyulan içsel onur onları en iyisini ortaya koymaya motive eder.

Etraflarında bir çok insanların olması onlar için önemli değildir. Yalnız başlarına, yaptıklarını büyük bir zevk olarak sürdürürler. Yalnız başlarına oynamaktan büyük bir içsel zevk üreterek oynayan çocukları hiç görmediniz mi?

Dışsal motivasyon, diğer insanlar aracılığıyla gelen, negatif ve pozitif etkilerde bulunabilen, davranışın tekrarlanma olasılığını artırıp, azaltabilen, maddi ve manevi değerler taşıyabilen güçlendirme veya pekiştirmelerdir. Dışsal ödüller, maddi materyeller olabilir. Örneğin, kupalar, paralar, madalyalar vb. Dışsal ödüller maddi olmayan kaynaklardan gelebilir. Örneğin, takdir edilme, övülme, alkışlanma vb.

İçsel ve dışsal ödüllerin herikisi de sporcuların veya öğrencilerin motivasyonları üzerinde etkili olur. Ancak, sporcuların bu her iki ödülede verdikleri önem büyük ölçüde farklılaşır. Bazı oyuncular dışsal, diğer bazılarında içsel ödüllerin varlığında daha iyi performans ortaya koyarlar(Martens,1987).



Şekil 1. Motivasyon, uyarılma ve performans arasındaki ilişki(Martens,1987).

1.2.0. Dışsal Ödüller

Diyalektik yasalar (hareket, karşılıklı etkileşim, çelişkiler, zıtlıklar, bunların birliği ve birbirlerine dönüşüm özellikleri, nicel birikimlerin nitelik kazanması ve gelişmenin sürekliliği, inkarın vb.) insan davranışları ve motivasyonunu anlamada temel ilkelere dir.

Bir davranışa ödül verme, eğer bu gerçekten bir ödül ise, o davranışın tekrar ortaya çıkma olasılığını artırır. Bunun tersine bir davranışa ceza verme, eğer bu o insan için gerçekten ceza ise, o davranışın tekrarlanma olasılığını azalttığı söylenir.

Ödüller, nasıl kullanılacakları, iyi bilindiğinde yararlı sonuçlar ortaya çıkartır. Bunların yanlış kullanımları ise hiç de beklenen sonuçları ortaya çıkartmaz. Genellikle ödüllerle ilgili problemlerin ortaya çıkma nedenleri şöyle özetlenebilir.

A) Ödüller uygun bir şekilde ve uygun metotlarla kullanılmamaktadır.

B) Ödüller doğru zamanda iletilmektedir.

C) Ödülleri kullanmada uygun yer ve ortamlar göz önüne alınmaktadır.

Eğer sporcuların veya öğrencilerin davranışları doğru zamanda doğru yerde, doğru metodlarla ödüllendirilmezse onların kendileriyle ilgili endişeleri, kaygıları artırabilir ve kendilerine güvenleri zedelenir (Martens, 1990).

Tablo 3. Dışsal Ödül Çeşitleri, Martens, 1990.

DIŞSAL ÖDÜLLER

MADDİ ÖDÜLLER	MADDİ OLMAYAN İNSAN ÖDÜLLERİ	AKTİVİTE ÖDÜLLERİ
Kupalar, Madalyalar, Kurdaleler.	Övgüler, Takdir edilmeler Gülümsemeler	Egzersiz yapmak yerine oyun oynama. Oyuna devam edebilme. Başka takımla oynamak için seyahate çıkma.
Bantlar, Şeritler.	Onaylama ifadeleri Onaylama anlamında arkaya hafif, hafif vurmalar.	Dinlenmeye gitmeye sahip olma. Diğer oyuncularla yer pozisyon değiştirme.
Rozetler T.Shirts Plaketler. Şiltler Para Arabalar Daireler	Reklam İlgilenme ifadeleri	

Sporcularımızın motivasyonları üzerinde etkili olmak için eğitim ve öğretimde kullandığımız Çifte Pozitif Yaklaşım (ve ya 3 aşamalı sandeviç yöntemi) vardır. Bu yöntem iki pozitif yaklaşım arasına bir düzeltmeyi sokar. Biz eğitim ve öğretimde bulunanların temel görevi sporcularımızın, öğrencilerimizin özelliklerinin ortaya çıkarılmasına, bunların geliştirilmesine yardımcı olmaktır. Böylelikle onlar potansiyellerinin farkına varırlar ve kendilerini gerçekleştirmeye yönelebilirler. Devamlı olarak yapılanların yanlış yönlerini görerek ve bunları ön plana çıkartarak sporcularımızın, öğrencilerimizin kendilerini değersiz hissetmelerine ve öz-güvenlerini kaybetmelerine neden olabiliriz. Sorun, hiç birimizin mükemmel olmadığı şu dünyada, sürekli olumsuz ve kötü tarafları ortaya çıkartmakta değil yaşama pozitif bakarak, onu değiştirip, dönüştürmenin ve tekrarla organize etmenin yollarını kullanarak, sporcularımızın, öğrencilerimizin eksiklerini aşmalarına yardımcı olmaktır. Eğer bizler ortaya konularak becerinin öncelikle iyi yönünü görürsek onların kendilerini değerli hissetmelerine yardımcı oluruz. Böylelikle onlar kendilerini kabul edilmiş ve çabalarının boşa gitmemiş olduğunu algırlar. Dahası bizim hemen ardından yapacağımız düzeltmelere daha iyi konsantre olurlar. Ortaya konulan beceri başından sonuna kadar, bütünüyle yanlış olamayacağına göre, iyi bir tarafı olacaktır. Öncelikle bu iyi yön ile başlayıp, yapmamız gereken düzeltmeyi daha sonra ifade etmeliyiz. Örneğin; koşuşun ve kollarını havaya çekişin güzeldi. Topa yaklaşışın ve alt dışına girişin güzeldi vb. Düzeltmede ise Bunu Böyle Yapma Yerine, Bunu Şöyle Dene şeklinde bir davranış geliştirilebilir. Üçüncü aşama da da hadi bakalım başaracaksın ve daha iyi olacak, biraz daha iyi olacak biraz daha çalışalım şeklinde teşvik ifadeleri ile pozitif yaklaşımda bulunur. Çifte Pozitif Yaklaşımı kullanarak sporcularımızın dikkatlerini eğitim öğretimlerine, neyi yapmaları gerektiğine çekeriz. Tam tersi negatif bir yaklaşımla, sürekli onların yanlışlarını gören bir yöntemle, onların dikkatlerini negatife neyi yapmamaları gerektiğine kaydırırız.

Dışsal ödüllerle ilgili yapılan bir araştırmayı Martens (1987) şöyle açıklıyor : Araştırma göstermiştir ki, yüzücüleri çalışmalara motive etmede, sporcuların birbirlerine verdikleri ödüller, antrenörlerinin onlara verdiklerinden daha etkiliydi. Sporcular birbirlerine ödüller verdiklerinde, antrenör sporcularını daha az kontrol edici olarak görülür. Üstelik bu yöntemde daha fazla ödüller dağıtılabilir. Antrenörler bu nedenlerle dışsal ödülleri sporcularının birbirlerini ödüllendirmeleri için kullanabilir.

1.2.1. İçsel Ödüller

Dışsal ödüller, içsel ödüllere göre pekiştiricilik çok çabuk kaybederler. Maslow'un gereksinimlerin hiyerarşisinden de bilineceği gibi eksiklik temelli gereksinimler daha kolay tatmin edilirler. Bir gereksinme tatmin edilir edilmez o artık bir amaç değildir ve ödül gücünü kaybeder.

Kupa, madalya, para vb. Ödüller, kendini tatmin olmuş hissetme, kompetant hissetme vb. Ödüllere göre güçlerini daha çabuk kaybederler. Ayrıca içsel ödüller kendi kendilerini yakıtlayıcı veya motive edicidirler. Bir kişi zevk almak için futbola katıldığında ve oynarken bu zevki yaşayabildiğinde, tekrar oynamak için olan motivasyonu güçlenecektir veya bunun tersi de yaşanabilir.

Dışsal ödüllerle ilgili bir problem daha vardır. Kişi daha çok ödüller elde ettikçe, gelecekte aynı ödül için duyduğu gereksinme azalmaktadır. Dışsal ödüller kazanıldıklarında daha az değerli olurlar.

Martens (1987) şöyle söylemektedir. Özellikle profesyonel sporlarda aşırı ücretler servis ve materyalleri satın almak için normal gereksinimleri çabucak aşar. Para aranan bir gereksinme değildir ama bir kişinin takımı tarafından ne kadar değer verildiğinin ölçüsü olur. Bu nedenlerle antrenörler ve beden eğitimi öğretmenleri dışsal motivasyonun içsel motivasyona dönüşümü için mücadele yürütmelidirler.

Ödüller aşırı bir şekilde kullanıldıklarında, sporcuların davranışlarını, istek ve eğilimlerini, kontrol altına alıcı olarak algılanabilmelidirler. Sporcular bundan rahatsız olurlar. Onlar bu ödül kullanımlarının altındaki sinsi durumları algırlar ve olumsuz tepki gösterirler.

Ödüller başarıya bağlı olarak verilmelidir. Başarıda kazanmaya endekslenmemelidir. Dışsal ödüller kişilere belirli bir hız kazandırmada etkili olurlar ve içsel tatmini, zevki, kompetanlığı yani içsel motivasyonu geliştirmek için kullanılabilirler.

1.3. Motivasyon'da Değerlendirme Teorisi, İçsel Ve Dışsal Motivasyon

Anshel (1990)'nin Motivasyon'da Değerlendirme Teorisi, iki tane baş güdüyü (doğuştan) ifade etmektedir. Bunlar kişiyi amaç yönlü davranışları için enerjiyle donatır. Bu güdüler, Kompetanlık Duyguları ile, kişinin çevresiyle başa çıkmada ve karşılıklı etkileşiminde Özerk Olması (Kendi Kendini Yönetmesi Özgür İradeye Sahip Olması, Self-Determining)'dır.

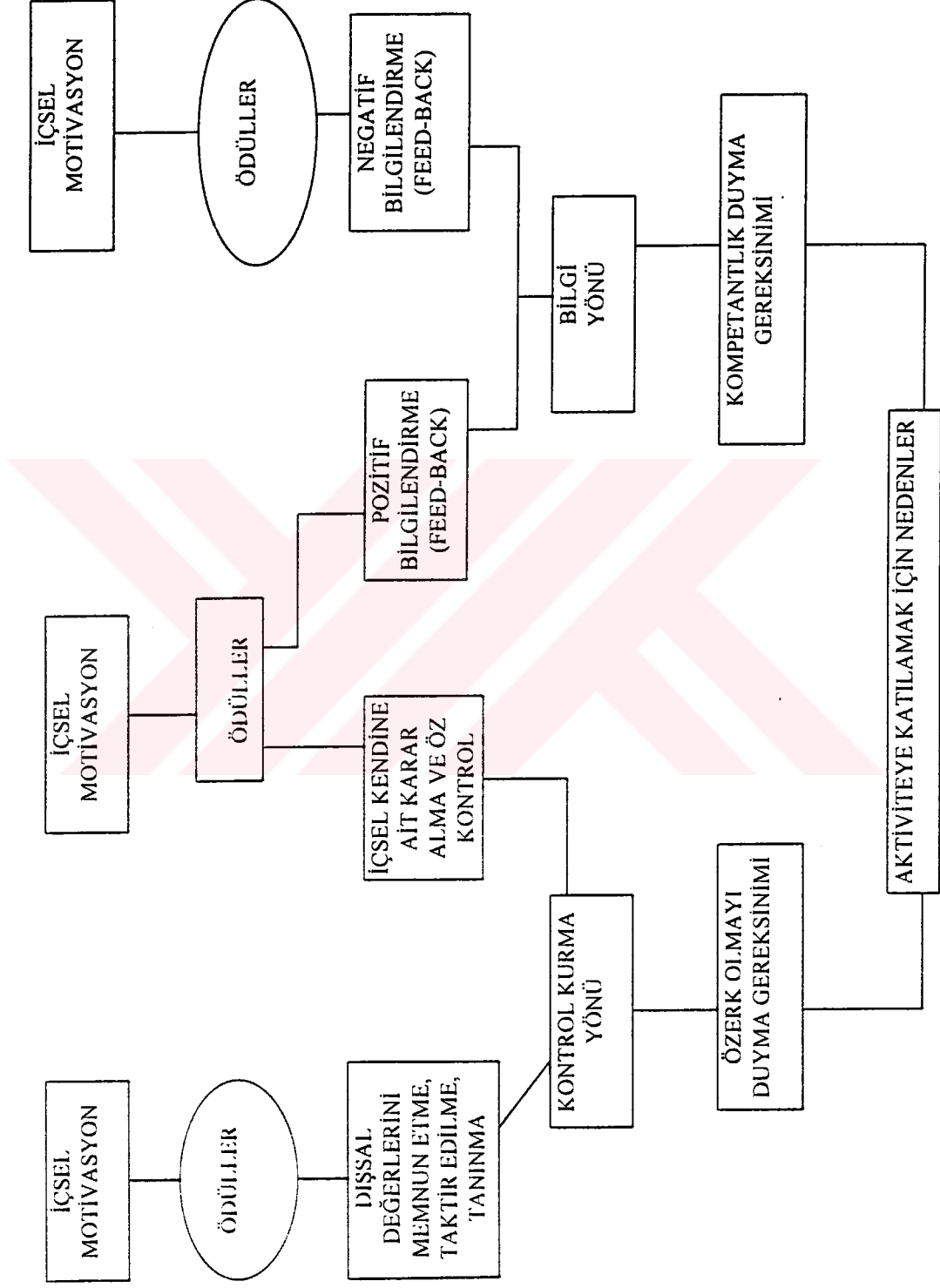
Başarı deneyimi geçiren sporcu bunu yüksek yeteneğine yoruyorsa, aktivite zevk vericidir, eğlencelidir ve aktiviteye katılım devam eder aktiviteye herhangi bir dışsal ödül söz konusu olmaksızın zevk için katılan kişinin içsel olarak motivasyonlu (intrinsic motivation) olduğu ileri sürülür.

Intrinsic motivation (IM) sporlarda çok arzu edilirdir. Çünkü bu, spora katılmaya kişisel karar vermede ve devam etmede temel rol oynar. İçsel Motivasyonu etkileyen faktörler ve sporlara katılıp uğraşma nedenleri aşağıdaki Şekil 2'de gösterilmektedir.

Engellemeler olmaksızın gönüllü olarak yapılan, zevk verici olarak algılanan aktiviteler içsel olarak motive edicidir. İçsel Motivasyon'un araştırılması şunları içerir :

- 1) Bir görevi yerine getirmek için, her bir kişinin başlangıç, temel motivasyon düzeyinin ölçümü.
- 2) Bazı ikramların tanıtılması, örneğin değişik türden ödüller bir gruba önerilir fakat, diğer gruba (kontrol grubu) önerilmez.
- 3) Bunları takiben, her bir kişinin bu göreve olan içsel motivasyonlarının değerlendirilmesi.

Ölçüm, bir anket veya önceden belirlenmiş olarak test uygulanacakların davranışlarının analiz edilmesi ile yerine getirilebilir. Eğer bireyler daha önceden etkisi altında kaldıkları görevi yerine getirmeye devam ediyorlarsa, içsel motivasyon sergiliyor olacaklardır. Ayrıca bu bireyler herhangi bir dışsal ödül olmaksızın beceriyi veya görevi yerine getirme eğilimindedirler.



Şekil 2. İçsel Motivasyonu etkileyen faktörler ve sporlara katılmada nedenler (Anshel, 1990).

Dışsal motivasyon (DM), bazı ödüllerin varlığından veya bunların sezilmesinden dolayı aktiviteyi veya görevi yerine getirmeyi arzu etmektir. Örneğin, para, kupa, araba, daire v.b.

Araştırmalar, İçsel Olarak Motivasyonlu Davranışların, Dışsal Bir Şekilde Motivasyonlu Davranışlara Göre Daha Uzun Israrlılık Gösterdiklerini, Daha Zevk Verici Olduklarını Ve Kişilerin Benlik İmajlarını, Düşüncelerini, Daha Fazla Geliştirdiklerini, Ortaya Koymuştur.

Buna gösterilecek en iyi örneklerden birisi ünlü fizikçi Albert Aınstain' dir. Albert Einstein şöyle dedi. "Ben mutluyum çünkü hiç bir kimseden bir şey istemiyorum. Paraya önem vermiyorum. Dekorasyonların, ünvanların benim için bir anlamı yok. ödül için şiddetli arzu duymuyorum. Bana çalışmadan başka zevk veren diğer şeyler, benim kemanım, yelkenli gemim ve çalışma arkadaşlarımdır".

Anshel(1990)'nin Motivasyon'da değerlendirme teorisi, dışsal ödüllerin iki şekilde içsel motivasyona etki ettiğini ileri sürmektedir. Motivasyonu etkileyen ödüller ve içsel motivasyon aşağıda şekil-3'de gösterilmektedir.

Anshel(1990)'nin bu teorisinde iki ana süreç vardır. Bunlar kontrol kurma ile bilgilendirme yönleridir.

1.0. Kontrol Kurma Yönü

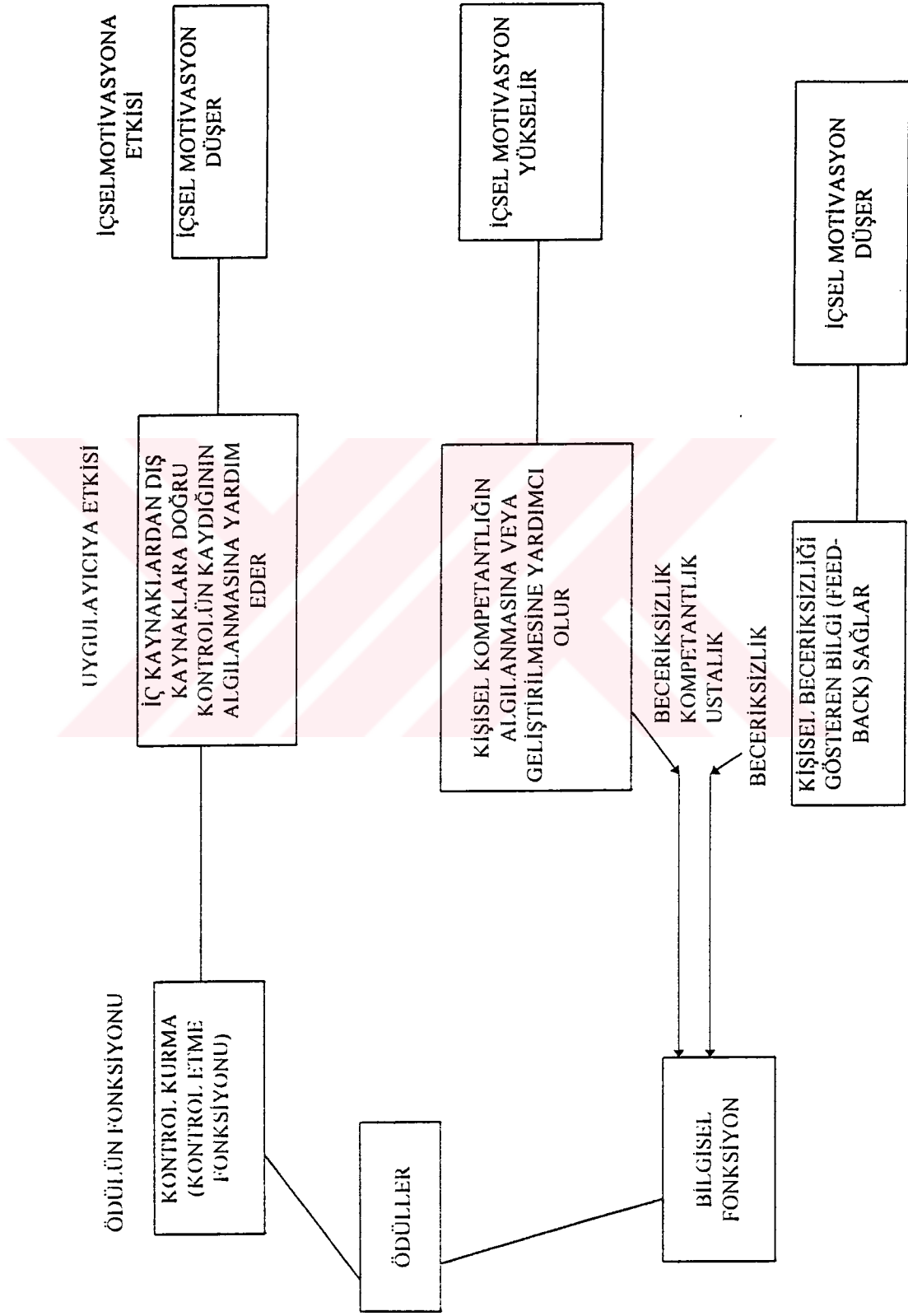
Kişiler, kompetanlık duymayı (hissetmeyi) istediklerinde ve aktiviteden hoşlandıklarında, aktiviteyle uğraşmaya, meşkul olmaya veya ilgilenmeye içsel olarak motive olurlar. Bu kişilerin kendi kararlarıdır. Fakat dışsal ödüller, kişinin spora katılım nedenlerini içselden (zevk, eğlence, hoşlanma, kompetanlık) dışsal'a (kupalar, para, para, hediyeler) kaydırabilir. Kontrol artık kişinin kendinde olmadığına, dışsal motivasyon, içsel motivasyonu çığner ve önemini düşürür.

Diğer taraftan para, kupa, madalya çevrede bulunan baskı grupları, diğerlerinin takdirleri gibi dışsal motivasyonlar olmaksızın da sürekli katılmak, içsel olarak teşvik olmayı, güçsüz bırakabilir.

1.3.1. Bilgilendirme

Bu açıklamalar kupaların hiç bir zaman kullanılmayacağı anlamına gelmez. Bunlar kişiler performanslarıyla ilgili olarak bilgilendirici fonksiyon görecek tarzda kullanılabilirler. Örneğini; sporcular çabalarının (en iyi motivasyonlu veya en iyi çaba ortaya koyan), performans düzelmelerin (en çok gelişim sağlayan), diğer takım arkadaşlarını destekliyen (en iyi takım oyuncusu), en iyi liderlik örneği gösteren (li derlik ödülü), en iyi dayanıklılık gösteren (dayanıklılık ödülü) en iyi teknik beceriyi ortaya koyan (teknik beceri ödülü) ödüllendirilebilir.

Yukarıda verilen her bir örnekte katılan, bir görevi başardığından dolayı, bir hedefe vardıklarından dolayı ve kompetanlık ortaya koyduklarından dolayı ödüllendirildiklerini hissederler. Ödüller, bu şekillerde takdir görmeleri güçlendirmek, pekiştirmek için kullanılabilir.



Şekil 3. İçsel motivasyon üzerinde ödüllerin etkisi (Anshel, 1990).

1.4. Amaçların Belirlenmesi

Bir çok antrenörün sporcuları motive etmek için harici ödüllere güvenmesine rağmen, çoğu antrenörler uzun süreli motivasyonların anahtarının sporcunun kendini başarıya adanmasında olduğunu bilirler. Hem araştırmacıların hem de uygulamacıların uzun süreli motivasyonun gerektirdiği söz vermek, azim, kendini adanmak ve gayret etmek gibi özellikleri meydana çıkarmak için en etkili yolun amaç belirleme olduğu konusunda hem fikirdirler. Bu yeni bir fikir değil, endüstriyel ve organizasyonel kurumların amaç belirleme fikrini kullanmaları yıllar öncesine dayanır. Son zamanlarda, sporcuların antrenman sistemlerine, amaç belirleme tekniği, sistematik olarak girmiştir. Bu alanda Frank O'Block ve Frederick Evans performansın gelişmesinde amaç belirleme tekniğinin motive edici bir teknik olarak kullanılmasını, deneysel kanıtlar ile tartışmıştır. Sporcularla iki yıl süren çalışmaları sonucu ürettikleri amaç belirleme tekniğini sunmuştur. Bu teknik hem kısa hem de uzun süreli amaçların başarılmasına önem veren bir tekniktir. Sporcular rakiplerinin değil kendi performanslarına konsantre olmalarına yönelik teşvik edilirler. Sporcunun kendi performansı ile ilgilenip, kontrol altına alınması daha uygundur, ve bu önemli bir noktadır.

1.4.0. Amaç Belirlenmesinin Faydaları

Hedef kurma (amaçların belirlenmesi) antrenörler ve sporcular için yeni değildir. Amaçların belirlenmesi eski zamanlardaki yarışmalarda sporcular tarafından uygulanırdı. Takım sporlarında olsun, ferdi sporlarında olsun, objektif veya subjektif bir şekilde olsun amaçlar katılanlar tarafından belirlenmeye çalışılırdı.

Bir çok antrenör veya Beden Eğitimi öğretmenlerinin etkili amaç belirlemede zorluklarda karşılaştıkları görülmektedir. Bu nedenle, etkin amaç belirleme yol ve teknikleri bilinemediğinden, sporcuların kendilerini daha güvenli ve daha başarı motivasyonlu bireyler olmak bakmaları ve olmaları engellenmektedir.

Sporcuları antrenman yaptırmakla görevli olanlar, nasıl etkili ve sistematik bir amaç belirleme program ve yolunun izleneceği konusunda yeterli verilere sahip değillerdir.

Kısaca hedef kurmanın (amaçların belirlenmesini) faydaları şöyle sıralanabilir.

1. Amaçlar performansın düzelmesine yardımcı olurlar.
2. Çalışmanın kalitesini yükseltirler.
3. Beklentileri açıklığa kavuştururlar.
4. Antrenmanı daha mücadele verici yaparak sıkıntılı problemlerin giderilmesine yardımcı olurlar.
5. Başarmak için içsel motivasyonu yükseltirler.
6. Onuru, tatmin olmayı, kendine güveni, becerikliliği, ehliyeti ve motivasyonu geliştirirler.

1.4.1. Amaçların Belirlenmesinin Performansa Etkileri

İyi planlanmış amaçların belirlenme program ayrıca dört şekilde performansı geliştirir.

1. Amaçlar sporcuların enerjilerini ve çabalarını harekete geçirirler.
2. Amaçlar, çalışmaya gereksinme duyan sporcuların dikkat ve konsantrasyonunu kendi eylem ve konularına yöneltir.
3. Amaçlar, ilerlemme oldukça acılı ve zorlu bir durum kazandığında, sporcuların ısrarlığını artırır.
4. Amaçlar sporcuları ve çalıştırıcıları en uygun taktik ve stratejileri bulmak ve bunları başarmak için motive eder.

Konu ile ilgili olarak, Deman Burton (1983) doktora çalışmasında amaç belirlenmesi ile ilgili şöyle bir çalışma yaptı.

Deman Burton çalışmasını yapabilmek için Illinois Üniversitesinin yüzme takımında yardımcı antrenör olarak bütün bir sezon çalıştı. Yüzücülerin hazırlık çalışmalarını ilk gününden yarışmalarına kadar onlarla birlikte oldu.

Burton, kadınlara, erkeklere, diğer sporların antrenörlerine amaç belirleme ilkelerini öğretti. Burton çalışmasında karşılaştırmalar yaptı. Bu karşılaştırmalardan biri şöyleydi. Yüzme takımından amaç belirlemede doğru olanlarla amaç belirlemede o kadar doğru olmayanlar karşılaştırıldı. Diğer bir karşılaştırmada İndiana Üniversitesi yüzme takımı ile Illinois Üniversitesi yüzme takımları arasında yapıldı. İndiana Üniversitesi yüzme takımına amaç belirlenme programı uygulamadı.

Her iki karşılaştırmanın sonuçları şunları gösterdi. Gerçekçi amaç belirlemede mükemmel olan sporcular:

1. Daha az kaygılıydılar.
2. Konsantrasyonları daha iyidi.
3. Daha iyi performans ortaya koydular.
4. Katılımlarından dolayı daha tatminkarlardı.
5. Daha kendilerine güvenliyidiler.

Bu araştırma sistematik amaç belirleme programının değeri ve önemini kanıtlamaktadır.

Burton, sporcuları (hedef kurma) amaç belirleme için teşvik etti.

Sporcuların baş antrenörlük sporcularına teşfiklerde bulundu. Ama bazı sporcular amaç belirleme programına pek ilgi göstermediler. Aynı zamanda bu ilgi göstermeyen sporcular gerçekçi amaç belirleme eğilimi de ortaya koymadılar. Diğer bir grup yüzüçü ise gerçekçi amaç belirlemede oldukça ilgiliydiler ve buna paralel olarakta performanslarını geliştirdiler. Burton' un bu çalışması sporcular için etkili amaçların belirleneceğini hakkında bizlere oldukça önemli bilgiler miras bırakmıştır.

1.5. Başarı Motivasyonu

Motivasyonu anlamada spor psikolojisinin çok etkili bir teorisi 1950-1960'lı yıllarında Mc. Clelland ve Atkinson tarafından ele alınan başarı motivasyonu teorisidir. Bunun kökleri 1920'lere, 1930'lara Murray, Lewis ve Hull'un çalışmalarına dayanır. Bu teori kişinin performansının başarı standardına göre değerine veya başarıp başaramayacağına göre performansın veya davranışın yönünün, yoğunluğunun ve ısrarının belirlenebileceğini iddia eder.

Başarı motivasyonu teorisi, başarı düşüncesinin, kişinin performansının başarımı yoksa başarısızlık mı doğuracak gibi bir düşünceye sevkettiğini ve bunun da iki farklı uç arasında ihtilaf yarattığını savunur. Farklı uçlarda birisi, başarıya olan yaklaşım diğeri ise başarısızlığı önleme motivasyonu pek değişmeyen değerlerdir ve sonucu kişinin önceki tecrübeleri belirler.

Bunlara ek olarak başarıya başarıya etkiyecek ikinci bir değişkenler kümesi hipotezi vardır ve bunlar: başarı (veya başarısızlık) olasılığı ve başarı (veya başarısızlık) teşvik değeri. Bunlar değişkendir. Ve durumun özelliğine göre değişiklik gösterir. Her iki değişken kümesi, hem sabit hem değişken olanlar etkileşirler. Ve başarılabacak işte kişinin tercihini, ısrarını ve performansını belirlerler. Teorinin en önemli iddialarından birisi başarı kaydetmek isteyen sporcuların (yüksek başarılar) orta zorlukta işler seçtiğidir. çünkü bu işler talep edilen işler şeklinde algılanır ve başarılması kişinin çabasına ve ısrarına bağlıdır. Bunun tersi olarak, başarısızlığı önlemeye çalışan kişiler (düşük başarılar) ya çok kolay ya da çok zor işleri seçerler, ve orta seviyede işleri seçenlere gelecek olan eleştirilerden kurtulurlar. Kolay iş seçenlerin bu işi başarma olasıkları doğal olarak kolaydır ve zor işleri seçenler başarısız olurlarsa mazeretleri hazırdır. “bu zor işi yapmaya kalkan hemen hemen herkes başarısız olur”.

1.6.. Sebep Atfetme (Nitelemek)

Başarı motivasyonu teorisi 1960’larda, 1970’lerde hem psikoloji hem de spor psikolojisi literatürü için araştırmalar oluşturmuş fakat onun belirlediği davranış yoğunluğu, yönü ve ısrarı yakınlarda atfetmek teorisi adı altında yeniden ele alınmıştır. Atfetmek teorisi, bir olayın inanılan sebepleri, varılan sonuca bulunan sebep ve bu inanılan sebeplerin sonuçlarından bahseder. Örneğin, baseball oyununda kendinizi sopayı tutanın yerine koyun, topu size fırlatan kişi öyle bir top fırlatıyor ki top başınıza yakın geliyor ve topa vuramıyorsunuz. Bunun neden böyle olduğunu bilmek istersiniz. Sebep olarak topun deforme olması, fırlatanın topu elinden kaydırması, olabilir olabilir ve bu sebeple önemli sosyal sonuçlara ulaşacaktır. Olayın bir kaza olarak nitelemesi vuruşu tekrarlamaya eğilim sağlar. Fakat olayda bir kötüniyet, kasıt olduğu düşünülürse, bu sözlü veya bedensel bir saldırıya, taşkınlığa yol açabilir. Dolayısıyla sebebe verilen nitelik bir olaya birden fazla tepki çeşidi üretebilir.

Niteleme teorisi sosyal psikolojinin sınırlarını aşp insanın algılaması veya sosyal algı ismini almıştır. Bu teorinin temeli Fritz Heider in çalışmasına başlaması için veriler olmuştur. Heider normal bir insanın bir olayın sebebinin ne olduğunu belirlerken nasıl bir yaklaşım gösterdiğini merak etmiştir. Heider’e göre niteleme teorisinde normal insanlarla

çalışmak ve onların davranışlarını anlamak gerekir. Yakın bir geçmişte Weiner, spor müsabakalarında ve benzeri olaylarda başarı ile ilgili niteleme modeli üzerinde çalışmıştır. Weiner orjinal modelinde başarının ve başarısızlığın dört önemli sebebinden bahseder;

- a) Meziyet (biz iyi bir takımız)
- b) Gayret (iyi çalıştık ve maça iyi konsantre olduk)
- c) işin zorluğu (eşleşme oldukça zorluydu)
- d) Şans (istediğimiz sonuca şansın da yardımı ile ulaştık).

Diğer bir çalışma sporcuların başarılarına ve ya başarısızlıklarına farklı sebepler de gösterdiğini vurgular. örneğin; hakemin yönetimi, sakatlık, yorgunluk, hastalık, yönetim ve ya seyirci.

Niteleme teorisinin esas fikirlerini kullanarak Weiner başarı motivasyonu için niteleme modeli ile çalışırken, başarı olaylarında yüksek başarılı ve düşük başarılı kişilerin davranışlarının yönüne, ısrarına ve yoğunluğuna bir açıklama getirmiştir. Yüksek başarılılar örneğin, bir başarısızlıktan sonra tekrar çağrıldıklarında düşük başarılılardan daha ısrarcı oldukları görülmüştür. Niteleme teorisi bu olayı değerlendirirken yüksek başarılıları, başarısızlık sebebini nitelerken gayret eksikliği dediklerini, düşük başarılıların ise yetenek eksikliği dediklerini belirtiyor.

Glyn Roberts ve Larry Brawley sporda niteleme özelliklerine göz atarak sporda niteleme araştırmalarının problemlerini incelemiştir. Müsabakalarda niteleme teorisi kullanmak üzere çalışılan konu ve metod problemleri ile ilgili olarak, sporcuların sadece kazanma- kaybetme tablolarına değil onların başarı veya başarısızlıktan ne anladıklarına da bakmak gerekir. Örneğin, amatör bir tenisçi Jimmy Connors a 6-3 maç kaybederse, bu onun başarısızlık değil başarı olarak kabul edilebilir. çünkü kendisi amatör, rakibi ise Dünyanın en iyi teniscilerinden.!

Bireysel başarı ve başarısızlığın açıklanmasında yetenek seviyesinin tesbiti, sarfedilen eforun miktarı, uygulamadaki zorluğun derecesi, şansın rolü ve miktarı göz önünde tutulmuştur. Efor ve şans değişebilen faktör olarak tanımlanırken, yetenek ve uygulamadaki zorluk, kalıcı etken olarak nitelendirilmiştir. Ayrıca yetenek ve efor başarının karakteristik bir özelliği olarak, yenilgi ise uygulamadaki zorluğun ve şansın kalıcı bir niteliği olarak tanımlanmıştır.

Başarı ve başarısızlık durumlarının keşfedilmesinde, doğal özellikler spor motivasyonu bağlamında küçümsenemeyecek ölçülerde önem arz etmektedir.

Motivasyonun fonksiyonel yapılanmasının spor içindeki konumu, yarışma sonuçlarının açıklanmasında önemli bulunmuştur. Konuya ilişkin, gerek davranışların ölçülmesinde, gerek akademik ortamda ve gerekse antrenörlük alanında küçümsenemeyecek boyutlarda tartışmalarla sahibiz. Neden bazı oyuncular veya sporcular yüksek tempolu, baskın oynuyor da diğerleri daha az?. Buna rağmen antrenörlük oyuncularını daha istikrarlı çalışmaya teşvik ediyor. Neden bazı oyuncular yarışmadan kopuyor ve ya yarışmayı bırakıyorlar?. Tüm bu nedenler bir araya toplanıp adres edildiğinde, kuşkusuz bu adres bireysel motivasyonun altını çizmekten geçer.

Bu konuda iki temel yaklaşım var. Bunlardan biri ve daha çok geleneksel olanı; bireysel olarak başarının durumu ve bu durumun uygulamadaki yerinin korunması (motivasyonun temel kavramsallığına ilişkin) ikincisi, hangi yöntemle ve neden biriyelerin motive edildiğidir(Erşen, 1996). (Motivasyonu doğru algılamak, yanlış algılanmasına sebebiyet vermemek).

Daha önceki bir çok araştırmalar bu iki yaklaşım etrafında odaklaşarak tanımlandı. Başarı ve başarısızlık durumunun ölçülmesi için bir çok ölçütler geliştirilerek test edildi. Ama ne var ki bu konuda ortaya dökülen çalışmalar o kadar iyi sonuç vermedi. Bu itibarla dikkatler günümüzde oldukça ön plana çıkan özel durum ölçeği üzerinde yoğunlaştı.

Bu nedenle. önce yüksek ve düşük motivasyon yeniden tanımlandı. Böylece araştırmalar davranışların kesin durumlar içerisindeki tahmini korusuna ışık tuttu(Atkinson-Faather, 1966). Ama, asıl altı çizilmesi gereken temel yaklaşım direk olarak neden ve ya ne tür dürtüsel bir motifle bireyler (sporcular) yönlendirildi. Bir başka deyişle, onlar neden ve nasıl motive edildi; bilmeye, kavramaya ilişkin öğrenim deneyimleri konusundadır.

1971 yılları içerisinde Bernard Weiner motivasyonunu yeni ufuklarını aralıyarak bu konuda ilk sinyalleri yaktı. O, bu konuyla ilişkin düşüncelerini bir tartışma konusu olarak tanımladı. İncelemelerin sonucunu burada vermek gerekirse, bunlar sırasıyla: Yetenek, efor, başarıya ulaşmadaki güçlük ve şans. Örneğin bireysel başarının kavramlara ilişkin yönlendirilmesinin konumu yarışma ortamı içerisinde geliştirildi. Bu itibarla, bireysel başarı ve başarısızlığın açıklanmasında yetenek seviyesinin tesbiti, sarfedilen eforun

miktarı, başarıya ulaşmadaki güçlüğü derecesi, uygulamalardaki şansın rolü ve miktarı göz önünde tutulmuştur. Ayrıca yetenek ve efor iç etkenle ilgili olup, kişinin kontrolü altında sayıldı. Ama ne var ki, başarıya ulaşmadaki zorluk ve şans dış faktörlerle ilgili olup, bireyin kontrolü dışında sayıldı. Bu itibarla, efor ve şans değişebilen faktör olarak göz önünde tutulurken, yetenek ve başarıya ulaşmadaki güçlük kalıcı (sabit) faktör olarak tanımlandı (Şekil 4).

Weiner ve arkadaşları, uygulamalarında açıkça belirlediler ki, kararlılık ve ısrarda direnme kararlılığın boyutunu ve de gelecekteki beklentilerini elementlerini belirler. Bireysel inançları şu ki, onlar başarısız çünkü eforları yetersiz, değişebilen elementlere sebep teşkil ediyor olması bakımından; daha sıkı çalışma, ısrarda daha uzun direnme, bunun da nedeni onlar gelecekte eforun kontrol edilebilir olduğunu bilmesi konuya ilişkin, “başarı ve başarısızlığın sorumluluk alanının değerlendirilmesi motivasyon bağlamında etkili olduğu kadar, sonradan ortaya çıkan başarısızlık tavrımız üzerine de o nisbette etkili olmuştur” (Weiner ve arkadaşları, 1971; Spink-Roberts, 1980-1982; Duda, 1992) görüşü öne sürülmüştür.

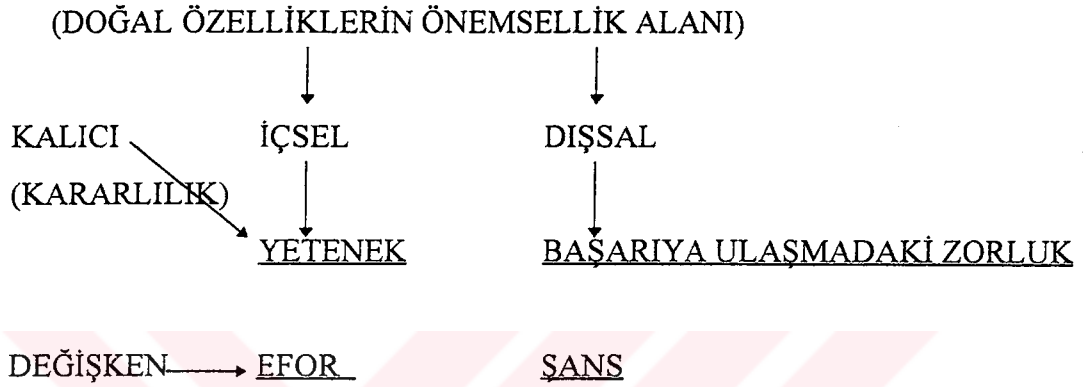
Bu nedenle, spor karşılaşmalarında galibiyet ve mağlubiyet yarışmacılar açısından son derece önemli bir etkidir, gerek davranışlarımız açısından gerekse icrası yönünden. Böylece, başarı ve başarısızlığın doğal özelliklerine ilişkin çalışmalar yarışma ortamı içerisinde dürtünün büyük ölçüde teşvik edilmesi amacına yöneliyor. Özellikle, bu yönelişin spor ortamı içerisinde potansiyel bir güç-bir değer ve de bir davranış biçimi olarak da algılamak gerekir.

Sebepsel sonuçların açıklanmasında Weiner ve arkadaşlarının ortaya koymuş olduğu bu dört faktör esas alınarak bir çok araştırmaya ışık tutmuştur. Ama ne var ki, temel buluşlardaki esas nokta: “belli çizgiler içerisinde sınırlandırılmış bireyin karakteristik özelliklere sebep teşkil eden geleneksel yapıdaki çerçevedir.” Weiner’ in bu görüşü yarışma sonuçlarının açıklanmasında yetersiz bulunmuştur. (Roberts-Pascuzzi, 1979; Gill, ve diğerleri, 1982).

Ayrıca Roberts ve Pascuzzi (1979) başarı ve başarısızlığa etki eden nedenleri toplam olarak 11 ana faktör olarak tanımladılar. Bunlardan 4’ü geleneksel yapıdaki çerçeve, ilave etken olarak uygulama, psikolojik etkenler, özel takım çalışması, değişken yetenek (günlük), antrenörlük, kurumsallaşma (resmileşmek) ve diğer sınıflandırma. Bu son

zamanlardaki eğilim bireysel olarak pasif savunmadan daha çok aktif savunma olarak yarışma ortamı içerisindeki sonuçların açıklanmasında bu dört faktörsel model desteklenerek ve zenginleştirilerek kullanıldı.

BAŞARI VE BAŞARISIZLIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER



Şekil 4. Spor ortamına ilişkin geleneksel çerçeve modeli

Konuya ilişkin diğer bir başka sorunsal kaygıda, yarışma sonuçlarının başlıca doğal özelliklerin belirleyici olarak kullanılmasıdır. “Müsabaka sonuçlarının başarı ve başarısızlığın karakteristik bir özelliği olarak (kazanmak-kaybetmek) tanımlanması yanlıştır.” Onlar daha ziyade şunu tanımladılar(Spink-Roberts, 1980): “başarı ve başarısızlığın temeldeki boyutu psikolojiktir, bu nedenle bireysel olarak algılandığında, neden onlar kazandı ve ya kaybetti olarak ön plana çıkıyor”. Gerek kazanmanın ve kaybetmenin doğal özellikleri üzerine, gerekse motivasyonun performans sonucu üzerine kesin bir tanı yoktur(Roberts, 1975; Spink, 1978). Ama ne var ki bazı indirek öneriler hala durumun doğruluğunu kanıtıyor. Başarının içerisindeki uyum yani tutarlılık yüksek yeteneğin bir göstergesi olarak nitelendirilirken, başarısızlığın içindeki uyumsuzluk başka bir deyişle tutarsızlık düşük yeteneğin özelliği olarak belirtilmiştir (Roberts, 1992; Spink-Roberts, 1980).

Sonuç olarak bir çok araştırmacı şunu savunmuştur; gelecekteki araştırmalar iki ana kavram üzerinde yoğunlaşacaktır. Bunlardan biri yarışma sonuçları üzerinde ve bir diğeri doğal özellikler üzerinedir (Spink-Roberts, 1980; Robert, 1992).

2. SPOR TAKIMLARINDA GRUP MOTİVASYONU

Terry Orlick, bir antrenör ve ya sporcunun en fazla memnun olacağı deneyimlerinden birisini şöyle açıklar; bir antrenör ve ya oyuncu etkili, yararlı ve birliktelik içinde çalışan, birbirleriyle iyi anlaşılan sporcular alışturduğu bir takımda yer almak (Orlick,1980). Yakında yapılan ve antrenörler spor psikolojisinden neler öğrenmeli konulu miki araştırmada, sık sık ve kiritik olarak belirtilen olay, spor takımlarının grup halinde birlikteliğini yapılandırmak ve bunu korumaktır (Silva, 1982). Bir çok antrenör için birliktelik ve takım armonisi başarılı bir performans için çok önemlidir, ama bu noktada ortaya önemli bir soru çıkıyor; “Bir antrenör takım elemanları arasında motivasyonu ve gruba yönelik bir isteği nasıl gerçekleştirecek?”. Bu bölümü, amacı, sosyal, spor ve organizasyon psikolojisi alanlarındaki teorilerin ve araştırmaların düzenlenmesi ve böylece sporcuların grup motivasyonunu ve takımın moralini anlamaları kolaylaşacaktır. Bu bölüm üç maddeye bölünmüştür: a) Gurubun doğası ve gerekleri; b) Kişi ve gurup motivasyonu c) Grup motivasyonu ve takım armonisini geliştirmenin yolları

2.0. Grubun Doğası Ve Grubun Gerekleri

Literatürde yer alan teorik tanımların temeline oturarak. Carron (1980), rastgele seçilmiş kişilerin oluşturduğu topluluktan farklı alan spor grubunun tanımlanması için bir özellik çeşitlemesi geliştirmiştir. Carron’a göre, spor grupları, “ birlik içinde olmak ve kollektif bir kimlik duygusu, paylaşılmış amaç ve hedeflere sahip olma duygusu, ilişkilerin yapılanmış desenleri. irtibatın gelişmiş şekilde yapılanması kişilik ve/ veya işe bağlılık ve kişisel çekicilik” gibi özel şeylere sahiptir (Carron, 1980). Bu, daha önce Kurt Lewin. grup gerekleriyle ilgili dinamik güçlerle ilgilenir. Grup dinamik teorisinin babası sayılan Lewin. gruba katılımı ve grubun değişimini etkileyen güçleri ikiye ayırır. Bunların birisi grubun bağlılığı, ikincisi ise hareketi. Kelimeler anlam olarak farklılık gösterse de, oldukça ilişkilidirler. Bağlılık. grubun oluşumu ve gelişimi için yapılan aktiviteler için söylenmiştir. “Grup elemanlarını birbirine bağlamaya yarayan güç veya yapıştırıcı özelliklerdir” (Carron, 1980). Bağlılık, gruba ait olanların üyeliklerinin önemini artırır, üyelerin grubun menfaatini düşünmesini sağlar. Sadakat duygusu, verdikleri sözü yerine getirmeleri ve

“biz” duygusu takımın üyeleri arasında gelişir (Carron, 1980; Cartwright, 1968; Fisher, 1976).

Hareket (Grubun hareketi) ise motivasyonel bir yapıdır ve hedeflere ulaşmak için grubun varlığının ve aktivitelerinin arkasında yer alan sebep ve amaçlardır. Hareketin yararlı olması için Schein (1980)’a göre grup elemanlarının koordinasyonunu sağlamak için tamamlayıcı bir otorite desteğine ihtiyaç vardır. Bu grubun başarmaya çalıştığı hedeflerine ulaşma yolundaki rollerini geliştirmeye yardımcı olacak ve grup elemanlarının çabalarına paralel, uygun bir destek olacaktır.

2.0.0. Spor Grubu

Grup gerekleri konusundaki literatür, kişilerin bir gruba dahil olmalarının, bazı amaç ve ihtiyaçları tatmin etmek duygusundan kaynaklandığını iddia eder (Cartwright, 1951; Shaw, 1976). Ortak ihtiyaçların bazıları, topluluk içinde olmak (arkadaşlık, ait olma durumu), itibar (gurur, yetenek, kişisel değerlilik) ve/ veya başarmak (tanınmak, takdir edilmek, kimlik). Grubun ihtiyaçları yerine getirilirse, o grubundaki kişiler, grubu ve arkadaşlıklarını değerli bulur. (Cartwright, 1951; Likert, 1961; Schaefer, 1977). Bir çok sporcu yakın arkadaşlıklar kurma imkanı ve bir işi çok iyi yapma fırsatı bulacağını düşünerek, spor gruplarına katılırlar. Böylece sosyallaşmak ve mükemmelleşmek sporunun spora katılımını ve ısrarını motive eden iki önemli ve güçlü teşvik unsurudur (Alderman-Wood, 1976) Alderman ve Wood genç atletlerle daha çok ilgilendiği halde, daha ileri yaşlarda sporcularla ilgili olanları da vardır. Bir antrenör hem mükemmelliği hem de sosyalliği tatmin edecek bir ortam yaratmak durumundadır. Yani, sportif mükemmelliğin esaslarını öğrenmek için çok çalışmanın yanı sıra, antrenör oyuncuların birbirleri ile kaynışıp insan ilişkilerinin, psikolojik değerlerinin gelişmesine fırsat vermesi gerekir. Bir çok antrenör bunu ihmal etmektedir.

Böylece spor grupları, birbirleri ile ilişkisi olan, koordine edilmiş, değişik faydalar sağlayan görevler verilmiş sporcuların oluşturduğu topluluklar olarak düşünülebilir. Takım sporlarında başarı büyük ölçüde takım çalışmasına ve iyi hazırlanmış grubun ortak inancına ve güvenine bağlıdır (Wooden, 1972). Antrenörün esas görevi, takımı onur, mükemmellik, ve kollektif bir kimlik duygusuyla çalışan bir birim haline getirmelidir.

Bunları başarmak için antrenör hem sert hem de şefkatli olmalıdır. Felsefe, değerler, hedefler ve takımın çalışma sistemine göre düşünmelidir. Antrenör, oyuncuların değerli olduklarını ve yaptıklarının takdir edildiğini onlara belirtecek kadar yürekli olmalıdır, (Ouchi, 1981). Antrenör, takımı yönetim usulüne göre disiplinli bir hale getirmeli ve sporcuların sosyalleşmek, ait olma, tanınma ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olmalıdır.

Son olarak, antrenör takım elemanları arasında var olan kişilik farklılıklarını anlamalıdır. Her sporcunun kendine has yeteneği var ve takım ürününe bu yapıyla belli bir katkı sağlar. Antrenör kimyasal bir karışımda katelizör gibidir; takımın yapısını çok iyi anlamalıdır. Yani, her bir sporcunun potansiyel durumunu ortak koordine bir davranışa götürmelidir. Bunun için ne gibi teknikler uygulanmalıdır?

2.0.1. Hedefe Ulaşmak Yolunda Motivasyon

Sporun en önemli konularından birisi motivasyondur. Çağdaş motivasyonel teoriler kişi davranışları iki şekilde ifade etmektedir(Landers, 1978): Yönelme ve yoğunluk. Yönelme, kişinin başarmaya yöneldiği hedefi, yoğunluk ise bir hedefe ulaşmak için ne kadar çaba sarfettiğini simgeler. Sonuç olarak, motivasyon kişiyi yöneldiği davranışında yükseltmeye, enerjilendirme ve yönetmeye çalışır (Carron, 1980; Landers 1978).

Motivasyon önceden davranışın varlığı ve şekli ile ilgilenmesine rağmen, hedefe ulaşırken de motivasyonun önemli bir etkisi gözlenmektedir (Bandura, 1977 b). Hedefler, gelişmenin, ilerlemenin yönünü ve değerini belirler. Hedef motivasyonel bir faktördür, davranışa rehberlik eder ve ana bir amaç yükler. Araştırma, hedeflerin büyük olması gerektiğini ama yine de gerçeğe uygun ve erişebilir olması gerektiğini söyler. (Bandura, 1982; Bandura-Schunk, 1981; Botterill, 1980). Ayrıca hedefin bazı özellikleri (kesin veya yaklaşık) sonucu değerlendirme standartlarını belirler. (Bandura-Schunk, 1981; Lathem-Yukl, 1975). Uzun dönemde başarıya ulaşmak için kısa dönemli sonuçlar ele alınıp hedefler sürekli gözden geçirilmelidir. Uzun vadeli hedefler hareketin teşvik yönünü oluşturmaya rağmen, kısa dönem hedeflerine ulaşmak sporculara enerji veren bir onur ve kendine güvenme, tatmin duygusu sağlar (Bandura, 1982; Locke ve diğerleri, 1970).

Ayrıca, hedefler sporcuların kapastelirini değerlendirme standartları sağlar (Bandura, 1976 b; 1982). İnsanların doğuştan gelen ihtiyaçları arasında kendilerini yeterli hissetmek ve çevrelerini etkileyecek kararlar vermek vardır (Halliwell, 1979; White, 1959). İnsanlar belli hedefler koyup onlara ulaştıkları takdirde, kendilerini tatmin eden bir duygu hissederler ve yaşamak istedikleri standartlara yaşandıklarını düşünürler. Bu John Wooden felsefesi içinde yer alır. John Wooden UCLA’da eski basketbol antreenörü idi ve başarıyı şöyle tanımlar; “ kapasitenin elverdiği ölçüde gelebileceğin yere gelmek için elinden gelenin en iyisini yaptığından ötürü kendini tatmin etmenin sonucunda oluşan aklınla olan barışlık,” (Wooden, 1972,). Birşeyi çok iyi yapmak istemek, kendini geliştirmenin bir yoludur. Hedefler, yapacağımızın en iyisini yapmanın standartlarını belirler neyi yapabileceğimizi, neyi yapamayacağımızı gösterir.

2.0.2. Kendine Güvenmek Ve Hedef Belirlemek

Kişisel mükemmelliğin özünde belirlenen hedefe ulaşmak yolunda kişinin bütün kapasitesi ve performansı ile onurlu, muhafazakar ve sadık duygularla çalışması yeter. Yapabilirlik, yetenek bir şeyi gerçekleştirdiği zaman yararlıdır ve kişi bir şeyi başarırken en önemli faktörlerden birisi de kişinin kendine olan yararlılık ve güven derecesidir.

Kendine yararlılık, başarılı bir sonuç elde etmek üzere kişinin gücünü ve dayanıklılığını sonuna kadar kullanmayı kendine telkin etmesidir (Bandura, 1977 b). Yararlılık beklentileri, kişinin bir işi başarmak için harcadığı gayret miktarı ve başarısızlık halinde göstereceği ısrar süresidir. Normal bir performans için kişinin kapasitesi yeterli ise ve her türlü uygun ve gerekli teşvik sağlanmışsa, kişinin performansının sadece sarfettiği gayretten beklentisine ve kabiliyet inancına bağlı olduğunu ileri sürer(Bandura, 1977 b). Daha önce ulaşılmış hedefler sayesinde elde edilen kifayet ve tatmin duyguları,insanın yararlılık düzeyini geliştirip yükseltmesi için önemli bir araçtır (Bandura, 1982; Bandura-Schunk,1981).

Buraya kadar olan tartışmada özellikle hedefe ulaşma ile ilgili olarak kişinin motivasyonu ve tatmin olması konuları üzerinde yoğunlaşıldı. Bandura (1982) yararlılık teorisini yeniden gözden geçirip bu teoriye kendi deyimiyle kollektif yararlılığı da dahil etti(Grubun, belirlenen hedefe başarıyla ulaşacağına olan inancı). Bandura’ya göre,

kollektif yararlılık grub içinde belirlenmiş amaçlara ulaşmak yolunda takım çalışması ve ortak bir gayret gerektirir. Takım sporlarında başarı için uzun süreli olarak çok çalışmak gerekir ve kısa süreli yaklaşık hedefler yine grup çalışması ve grubun bu yolda bir ilerleme kaydetmesi için bir teşvik unsuru olacaktır.

2.1. Grup İçinde Kişilerin Motivasyonu

Murray ve Johnson'a göre (1975) spor organizasyonlarında, eğer grubun dinamik prensiplerine uygunluk sağlanmışsa, takımların verimlilikleri büyük ölçüde artar. Eğer organizasyon sistemi kendini değiştirme ve geliştirme kapasitesine sahipse, hedefleri ve amaçları kolayca anlaşılır olacaktır, irtibat sistemi ile hedefe ulaşılması, normların ve paylaşılması beklentilerin uygun davranışları ve amacı gerçekleştirmenin gerektirdiği rolleri oynamak kolaylaşacaktır. Bir grubun etkili olabilmesi için, paylaşılmış amaçlara ve ortak hedeflere ulaşmak yolunda kişiler farklı dallardaki ilgi alanlarından kopmamalıdır. Gerçekçi fakat büyük hedefler ortak amaçlar olarak paylaşıldığında ahenkli çalışma, kollektif yararlılık, etkinlik ve onur grubun başarmak istediğinde çok büyük fayda sağlayacak (Bandura, 1982; Murray- Johnson 1975; Ouchi, 1981).

Emerson (1966). 90.gün dağcılık kulübü elemanlarının kişisel motivasyonu teorisini Everest Dağı'nın zirvesine çıkarken test etti. Çıkarken en önemli görev çok iyi irtibat sağlamak ve hedefe ulaşmak her türlü engeli aşmak. Risk alma davranışlarının motivasyonel sonuçları (Atkinson, 1957) ve hedefe ulaşmak için duyulan arzu seviyesi (Zander-Meadow.1965) baz alınarak Emerson, orta zorlukta bir işe duyulan motivasyon gücü en yüksek noktadadır,ve çok kolay ve ya çok zor işlere duyulan motivasyon gücü ise en düşük noktadadır diye iddia eder. Emerson, arkadaşlarına önceden planladığı bazı yorumlar yaptı ve aldığı cevapları bir kasete kaydetti. Sonuçlara göre Emerson arkadaşlarına zirveye çıkma şanslarının %50 olduğunu söylediğinde motivasyon dorukta idi, bir yorum yapsaydı, arkadaşlarının motivasyonu düşecekti. Dolayısıyla hedefe ulaşmak şüpheli görüldüğü sürece motivasyon en yüksektedir.

Bu sonuçlara göre, aşağıdakilere ulaşmak mümkün. Eğer takımın için baskı altında, iyi performans gösteremiyor denirse, insanların iddia ettiği kadar kötü olmadığımızı, rakibin de zayıf taraflarının olduğunu ve bütün potansiyelimizi ortaya koysak

yenebileceğimizi söylerim. Eğer takımın için çok iyi, muhteşem gibi güzel şeyler söylenirse, kendini büyük görüp rakibi küçük görmeyi ortadan kaldırmak için başarı şansımızın %50 gibi orta şiddette bir ihtimal dahilinde olduğunu söylerim. Bizden çok rakibin kuvvetine odaklanırım. Yenmek için başarı ve teşvik amacıyla kısa süreli hedefler belirlerim.

2.1.0. Grup İçinde Gurur, Onur Geliştirmek

Grup motivasyonu anlama çalışmamıza en iyi çalışmalardan biri de Alvin Zander'in 1971 ve 1979'daki çalışmaları geliyor. Zander'in çalışması Atkinson (1964)'un kişinin başarı motivasyonu modeline benzerlik gösterir. Bu modelin temasında grup içinde olmaktan şeref duymanın büyük önemi vardır. Bu, şeref duymak daha sonra gelen grubun başarısı için güçlü bir motivasyon kuvveti oluşturacak (Zander, 1978) Zander'e göre grubun başarı arzusu grubun başarıya yönelik bir motivasyonudur. Ve hedefe ulaşıldığı takdirde grup gösterdiği performanstan dolayı gurur duyup, tatmin olacaktır. Fakat, eğer grubun arzusu başarmak değilse başarısızlığı engellemek ise başarısızlık durumunda hayal kırıklığı bütün oyuncuları saracaktır.

Zander'in performansa göre, gurur duygusu, yaklaşımı bazı olguları mükafatlandırır. Örneğin; bazı hedeflere ulaşmak, rollerin değerlendirilmesi, takım oyunu ve grubun birliği Zander, hedeflerin gerçekçi fakat büyük olması grubun hedefe ulaşmak için büyük arzu duyacağını söyler ve gösterecekleri performans veya önlerine çıkacak engelleri söylemekten kaçınmayacaklarını iddia eder. Hedef büyük olduğu zaman performanslarını değerlendirecek kriteri de ona göre belirler. Böyle hedeflere ulaştıkları takdirde gruf elemanları gurur, tatmin duyguları ile donanacaklar ve gelecekte beklenenleri gerçekleştirmek için bu duygularla kollektif etkinliklerini birleştirip benzer başarılarla doğru yol alacaklar (Zander, 1978; Bandura, 1982). Dolayısıyla takım elemanlarının başarıya ulaşma arzusu ne kadar büyük olursa, sorumluluklarına o kadar bağlı maksimum yararlılık için koordinasyonları güçlenir.

Takımında gurur duygusunu ön plana çıkaran bir antrenör Joh Wooden, kolej sporcuları Milli Birliği'nde (NCAA) UCLA'yı çalıştırdı. Becerisini nerede kullanacağını çok iyi biliyordu. NCAA şampiyonluğunu (1970-71) kısa forvetlerle, (1975) güçlü

forvetlerle ve (1967-1969;1972-1973) uzun oyuncularla kazanmıştır. Ayrıca, ilk lig şampiyonluğunu 1964’de 6 ayak 5inç’ten uzun olmayan oyuncuları ile kazanmıştır.

Wooden her davranışın hem tek tek sporcuları, hem de grubu geliştirmek için olması gerektiğini biliyordu. Oyuncularını yönetmek için onun felsefik çalışması olan “Başarı Piramidi”ni kullandı. Wooden’in programının başarısının üç ana prensibi vardı:

A) Zeka, moral ve fiziksel kondisyon.

B) Temkinli olmak ve güvenmek, bu da çok çalışmaktan ve takımın çok iyi hazırlandığına inanmaktan gelir;

C) Bir takımı olarak birlik içinde çalışmak, fakat bazı sporcular kendilerini takımın önünde tutup kendi menfaatlarını takımından daha fazla düşünürler.

Çalışkanlığın, zevk ve gayretin, takım ruhunun ve gruba sadık kalmanın meziyetlerini vurgulayarak Wooden oyuncularının gerek basketbol sahasında gerekse dışarda gururlu, iyi karakterli olma ve sorumluluk duygularıyla dolu olmalarını sağladı. Antrenör Wooden’in takımını nasıl koordine edip başarıya götürmesini bilmesine rağmen bir çok antrenör bu konuda başarılı değildir. Bu yüzden son bölümde antrenör-oyuncu ilişkilerini geliştirecek. spor grubun bir armoni içinde çalışmasını kolaylaştıracak, takıma gurur duygusu aşılacak bazı stratejilerden bahsedecektir.

2.2. Takım Armonisini Ve Antrenör-Sporcu İletişim Sistemini Geliştirme Yöntemleri

2.2.0.Açık İletişim Alanları

Antrenör ile sporcu arasında etkili bir iletişimin esnasında karşılıklı güven ve saygı yatar (Likert, 1961; Nesvig, 1980; Orlick, 1980; Ouchi, 1981). Antrenörlük yaparken sporcuların özgürce fikirlerini söyleyecekleri yapıcı ve demokratik bir ortam yaratmak gerekir. Araştırmalar gösteriyor ki sporcular kendilerini direkt olarak etkileyecek kararların alınmasında kendileri de aktif olarak yer almak istiyorlar (Carron-Chelladurai, 1978). Antrenör ve sporcu arasında açık iletişim alanları derinlikli ve akılcı bir yaklaşımdır. Bu hem insani ilişkilere hem de yapılan işlere fayda sağlar. Orlick (1980), iletişimin iki yönlü

riskli bir şeydir, hem antrenör hem de sporcunun sorumluluklarıyla bunu risksiz bir işe çevirmek gerekir.

2.2.1. Grup İçinde Kollektif Kimlik Ve Onur Duygusunu Geliştirmek

Grup içinde onurun, kaynaklarının ve sonuçlarının önemi büyüktür (Zander, 1978). Elde edilmeye çalışılan hedeflere ulaşıncı gurur, yararlık ve kendini tatmin duyguları ile birleşip ortaya çıkar. Gerçekçi bir hedefe ulaşacak performansı değerlendirecek kriterlerle ulaşılır. Bandura 1982 ve Halliwell 1979'in çalışmalarına göre kişiye çalışmalarında, başarılarında onur veren şey, bu kriterleri değerlendirmedir. Antrenör yaratıcı bir şekilde düşünüp, grup yapısı içinde yer alan alt birimlere de değer verip onların prestijini de artırmalıdır. Böylece onurlu, karalı ve içerikli bir mücadele ortaya çıkacaktır. North Carolina Üniversitesi Deen Smith bunu başarıyla ortaya koymuştur. Her oyuncu skora ve oyuna katkıda bulunmak için sabırsızlıkla kendisine görev verilmesini bekliyordu.

2.2.2. Doğru Davranışlardan Ortak Beklentiler

Doğru, uygun davranışlardan ortak beklentiler, grup yönetiminin normlarından ve kurallarından bahseder. Normlar başarılmaya çalışılan hedefe ulaşmaya yardımcı olmalıdır (Murrey , 1975; Ouchi. 1981; Shaw, 1976). Grup ortak hedeflerin gerisinde birleşir ve daha sonra sporcular başarmaya çalıştıkları çalışma sistemine, felsefesine ve hedefine göre düşünceleri çok önemlidir. Organizasyonel bir felsefe, sadece hedefe ulaşmak için büyük arzu duymak değil ayrıca hedefe ulaşmanın anlamını, stratejisini,y ve prosedürünü de bilmek demektir. Açıkça neyin önemli, neyin önemsiz olduğunu bildirip insanlar arasında koordinasyon sağlamak ve iyi bir planlama yapmak felsefenin önemli bir gereğidir. Böylece yapılacak işin değeri ortaya çıkar (Ouchi, 1981).

Anlaşılmış hedefler takımın bütünlüğünü sağlayacak, üretkenliğini ve performans yoğunluğunu geliştirecek dahası. eğer hedefler ve stratejiler açıkça belliyse, sporcular gayretlerini daha iyi koordine edecekler, kendi davranışlarını ve arkadaşlarının davranışlarını daha iyi izleyip, anlayacaklar ve takım bütünlüğü daha iyi sağlanacak.

2.2.3. Her Bir Kişisel Katılımın Değeri

Her bir oyuncunun takım içindeki rolü açıkça belirlenmeli ve bunun ne kadar önemli olduğu her zaman belirtilmelidir (Zander, 1978). Sporcunun takım içindeki önemi ve değeri ne kadar büyütülürse, o sporcunun kendi içindeki değeri, önemi ve kıfayeti de o derece artacaktır.

Antrenör kazanmanın veya kaybetmenin takımın ortak çabasının sonucu olduğunu değişik yer ve zamanlarda vurgulanmalıdır (Zander, 1978). Halliwell (1979)'e göre antrenör takımı çok iyi izlemeli, her oyuncunun kabiliyetini görüp mevkisini ona göre belirlemeli. dolayısıyla doğru mevkide oynayan oyuncu hem takıma maksimum fayda sağlayacak hem yaptığıın herkes tarafından takdir edildiğini görüp, oyuncu güzel duygular içinde olacaktır. Bunun için antrenör öncesi hazırlık maçları yapıp takım içindeki mevkileri, kimin ne yaptığını tespit etmelidir. Böylece, oyuncular birbirlerinin duygularına, görüşlerine ve kapasitelerine daha saygılı olacaktır. Sezon boyunca sürekli rollerin değişeceği düşünülerek takımın başarısı için herkes birbirine güvenecektir.

2.2.4. Mükemmellikleri Görmek

Görevlerinde üstün başarı gösteren ve takımı hedefe götürürken daha fazla pay sahibi olan oyuncuları farketmek gerekir. Bu büyük ölçüde antrenörün görevidir. Takımının oyuncuları verilen görevlerin üstesinden başarıyla gelip, kolektif güven duygusu ve karşılıklı gayret ve yardımlaşmayla hedefe ulaşmalarını her antrenör ister. Bu durumu farketmek oyunculara hem takımlarını hem de kendilerini tatmin etmelerini sağlar. Sporcular çalışma programlarına değişik fikirler, duygular ve çözümlerle gelirler. Yönetim şeklini katılımcı bir sistemle gerçekleştirmek, sporculardan sisteme bir girdi alıp sonucunda da kolektif ve anlamlı bir sonuç elde edilir. Katılımla sporcuların mantıksal ve duygusal katkılardan bahsediyor. Böylece grubun hedefleri ve sorumlulukları sporcular arasında paylaşılmış olur (Davis, 1963). Sporculara sorumluluk ve fikirlerini açıkça söyleme imkanı sağlandığı zaman, hedef belirleme çoğalır. İşle ve insan ilişkileri ile ilgili problemleri çözmek için, antrenör, sporcuları, kullanıp, onları anlamaları ve onlara saygı

duymaları gerekir. Bu anlayış oyuncuların güvenini, ait olma duygularını ve takıma olan çekiciliklerini artırır.

2.2.5. Taahhüt Ve Başarı

Bütün grubu hedef belirleme aktivitelerine dahil etmek psikolojik bir mukavale yapmak gibidir, hedeflere ulaşmak için gereken disiplin ve gayret seviyesini yükselterek oyuncular bir taahhüt içine girerler (Botterill, 1980). Bir antrenör nezaretinde, takım hem uzun hedeflere hem de kısa hedeflere doğru ilerler. Uzun hedefler teşvik, yön ve değerlendirme sağlarken kısa dönemli hedefleri başarmak gurur, güven ve kişisel başarı duyguları meydana getirir. Botterill'e göre (1980), antrenör olan sezona göre hedefleri, öncelikleri ve beklentileri belirlemesi gerekir. Grup planlaması aşağıdakilere göre yapılır: Bu sezon ne yapmaya ve başarmaya çalışacağız? Takımımızın güçlü ve zayıf yanları nelerdir? Hedeflerimiz neler olacak? Bu hedefleri elde etmek için nasıl stratejiler uygulayacağız? (Botterill, 1980).

Antrenörün en önemli işi grupla beraber kararlaştırılan hedefler ve planlar gerçekçi ve erişilebilir olmasına dikkat etmektir. Antrenör erişilemez hedefleri değiştirmekten kaçınmalıdır. Hedef belirlendikten sonra artık engellere, problemlere konsantre olup, onları nasıl ortadan kaldıracaklarını düşünmeleri lazım. (Zander, 1978).

2.2.6. Problemlere Çözüm Getirmek İçin Takımın Periyodik Buluşmaları

Sezon boyunca, takım düzenli olarak biraraya gelerek, açık, dürüst ve yapıcı bir tavırla hem olumlu hem de olumsuz tüm düşünceleri ortaya koymak gerekir (Nesvig, 1980). Orlick'in dediği gibi: "Eğer karşınızdakilerin duygularına ve ihtiyaçlarına karşılık vermeniz zordur eğer onların duygularını ve ihtiyaçlarını bilmezseniz karşınızdakinin bakış açısına saygı duymanız zordur". Eğer onun bakış açısının ne olduğunu ve neden olduğunu bilmezseniz. Olgun bir grup kendi iç sorunlarını çözer, kaynaklarını harekete geçirir ve akıllıca önlemler alır (Orlick, 1980). Takım içi konuşmalar belli konuları ele alabilir, örneğin; gerçekçi beklentiler geliştirmek, hedefleri yeniden gözden geçirmek, hatalardan dersler çıkarmak veya konuşmalar sadece olumlu ve olumsuz sonuçlardan dersler çıkarmak

için yapılır. Düzenli yapılan seanslar takımın moralini ve sonuç ürününü geliştirecektir. Fakat bu seanslara katılanların grup dinamiği içinde yer alabilmeleri, söylenenleri anlamaları ve kendilerini ifade etmeleri için bir alt yapıları olması gerekir.

2.2.7. Sporcularla Sürekli Temas Halinde Olabilmek

Resmi organizasyon olaylarında, yanlış ilişki ağları resmi organizasyon sisteminin işleyişini kötü yönde etkiler. Antrenör, takım içinde iyi bir yeri olan ve arkadaşları arasında saygınlığı yüksek kişileri gözden kaçırmamalıdır. Bu kişiler antrenör ve takım arasında sürekli bir irtibat sağlamalıdır. Bu hiyerarşik düzen içinde, kişisel veya yapılan iş ile ilgili her türlü fikir, görüş ve kırıktık bu irtibat kaynağı sayesinde yerine ulaşır. Böylece sporcular antrenörlerine daha fazla hayranlık ve saygı duyar çünkü bütün düşünceler iletilmiş, herşeye gereken değer verilmiştir. Yakınlarda, Yukelson, Weinberg, Richordson ve Jackson (1983) takımlar içinde var olan ilişki ağların doğasını inceleyen teknikler geliştirdiler. Bu teknikle antrenörlerin takımın iç dinamiğini anlamaya çalışmaların ne kadar yararlı olduğu ortaya çıkacaktır.

İnsanlara güven telkin etmek istiyorsan, sadece hataları görmekten vazgeç. Yapılan güzel şeyleri ifade et daha sonra hataların nasıl düzeltileceğini söyle. Cesaret verici bir kaç söz ve sırta yapılan sıvazlama uzun yıllar o kişi ile birlikte gider. Benzer şekilde, antrenörler ve sporcular müsabakayı iyi bir bakış açısıyla algılamalıdır. Kazanmak sadece birinin rakibini yenmesi değildir. Kazanmanın anlamı kişisel gelişme ve yapacağının en iyisini yapmak için harcanan gayret, çaba karşılığında alınan sonuçtur. Konsantrasyon uzun dönemli motivasyon üzerinde olmalıdır. Sporculara işler kötü gittiğinde nasıl devam etmek gerektiğini öğretmek gerekir.

2.3. Sonuç

Spor grupları hem yaptıkları sporla hem de kişisel olarak birbirleri ile ilişki içinde olan kişilerin oluşturduğu topluluktur. Takım armonisi (uyumu), grubun ortak hedefleri, kendilerine uygun görevleri, hedefe ulaşmak yolunda ilişki ve irtibat sistemleri ve birbirlerinin görüşlerine, kapasitelerine ve duygularına saygı duymaları ile gelişir. Bizler

antrenörler ve öğretmenler olarak sporculara gurur, güven ve kişisel bir kimlik duygusu telkin etmeliyiz. Böylece, onlar, hem sahada hem de saha dışında kendilerini daha iyi ifade edecekler(Johson ve diğerleri, 1984).

Bu araştırmanın amacı karakteristik özellikler (kazanan takım-kaybeden takım) anketi ve güvenirlilik (bağlılık) anketi olmak üzere iki aşamalıdır. 1997-1998 Türkiye profesyonel 3.lig 2.grupta yer alan takımlardan A.Seatspor, Ofspor (Trabzon), Termespor (Samsun) ve Turhalspor (Tokat) uygulanarak araştırma yapıldı. (Bu takımların konumu ve yeri bakımından (lig'deki) incelenmeye değer bulunmuştur.) Ligdeki puan cetveli ve sıralamaya bakıldığında Trabzon takımlarının zirve ve üst sıralarda yer alırken diğer takımların daha alt sıralarda oluşu Trabzonspor'un Futbol'a ait Trabzon ekolü karşımıza güçlü bir faktör olarak mı çıkıyor? Ya da Trabzon'daki futbol potansiyelinin çok yoğun olması mı? Gibi sorulardan yola çıkarak tez çalışmasına gerek duyulmuştur. Geleneksel çerçeve modelindeki 4 faktör: efor, şans, başarıya ulaşmadaki zorluk ve yetenek yine göreve bağlılık, sosyal bağlılık ve grubun hedefleri gibi faktörler bu takımlar üzerinde nasıl rol oynadığı bu araştırmanın sonucunda spor psikolojisi alanındaki gelişmelere önemli katkılarının olacağı umulmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.0. Materyal

Araştırmada anket yöntemi uygulandı “performans sporlarında başarı ve başarısızlığı etkileyen psikolojik faktörler” konulu bu tez çalışması iki ayrı anket formundan oluşmaktadır. Düzenlenen anket formları aşağıda açıklanmıştır.

3.1. I. Anket Formu(Karakteristik özellikler anketi)

Başarı ve başarısızlığa neden olan doğal etkenler “yetenek, efor, başarıya ulaşmada zorluk ve şans olduğu bilim adamları tarafından öne sürülmektedir(Weiner, 1971). Bu faktörlerin ölçülmesinde düzenlenen anket formunda 1 den 9’a kadar sıralanan “Likert” ölçeği üzerinde bir değerlendirme yapıldı(Likert ölçeği, 1= çok az, 9= çok fazla) 1997-1998 Türkiye profesyonel futbol 3. Lig 2. Grupta yer alan ligde puan sıralamasında üst seviyede yer alan A. Sebat Spor (Trabzon) ile ligde alt sıralarda yer alan Turhal(Tokat) aralarındaki oynamış olduğu müsabakalar incemeye değer bulundu(Ek-1).

3.1.0. Karakteristik Özellikler Anketi (Profesyonel Futbol-Takımlarında Başarı Ve Başarısızlık Psikolojik Analiz Testi)Açıklaması

1971 Yılları içerisinde Bernard Weiner motivasyonun yeni ufuklarını aralılarak bu konuda ilk sinyalleri yaktı. O, bu konuya ilişkin düşüncelerini bir tartışma konusu olarak, bireylerin yüksek ve düşük motivasyonunu farklı bir yorumla başarı ve başarısızlık olarak tanımladı. İncelemelerinin sonucunda: Yetenek, efor, başarıya ulaşmadaki güçlük ve şans olmak üzere 4 faktör spor ortamına ilişkin geleneksel çerçeve modelini oluşturdu. Yetenek ve efor iç etkenle ilgili olup, kişinin kontrolü altında sayıldı. Ama, başarıya ulaşmadaki zorluk ve şans dış faktörlerle ilgili olup bireyin kontrolü dışında sayıldı. Bu itibarla efor ve şans değişebilen faktör olmak göz önünde tutulurken, yetenek ve başarıya ulaşmadaki zorluk kalıcı (sabit) faktör olarak tanımlandı.

şans değişebilen faktör olmak göz önünde tutulurken, yetenek ve başarıya ulaşmadaki zorluk kalıcı (sabit) faktör olarak tanımlandı.

Weiner ve arkadaşlarının ortaya koymuş olduğu bu dört faktör ve görüşleri yarışma sonuçlarının açıklanmasında yetersiz bulunmuştur (Roberts-Pascuzzi, 1979; Gill ve diğerleri, 1982).

Ayrıca Roberts ve Pascuzzi (1979) başarı ve başarısızlığa etki eden nedenleri toplam olarak 11 ana faktör tanımladılar: Bunlardan dördü geleneksel yapıdaki çerçeve, ilave etken olarak: uygulama, psikolojik etkenler, özel takım çalışması, değişken yetenek (günlük), antrenörlük, kurumsallaşma (resmileşmek) ve diğer sınıflandırma.

Konu ile ilgili diğer bir çalışma ki bu geleneksel çerçeve modelini de kapsamaktadır. Erşen (1996) "Türkiye profesyonel Futbol ligi 1995-1996: Trabzonspor'un motivasyonunun fonksiyel yapılanması, başarı ve başarısızlıkların psikolojik analizi "konulu Ege Üniversitesinin düzenlediği sempozyum notlarında Trabzonspor ve Fenerbahçe futbol takımlarına uygulanan anket çalışma" yapılmıştır.

3.2. II. Anket Formu(Güvenirlilik Anketi)

Bağlılığın ölçülmesinde önemli kriterlerden birisi kazanan takımın sezon sonunda %60 üstünde galibiyet bulunması kaybeden takımda aynı sınırlar içinde %60'a yakın mağlûbiyeti olması gerektiği belirtilmektedir(Waitley, 1993).

3. Lig 2. Grupta üst sıraları ve zirveyi zorlayan takımlardan OfSpor(Trabzon) ile ligde konumları gereği alt sıralarda bulunan TermeSpor(Samsun) aralarındaki oynamış olduğu müsabakalar grupta yer alan diğer takımlar ile oynamış olduğu müsabakalar araştırmaya değer bulunmuştur. Bu iki takıma göreve bağlılık (yardımlaşma iş birliği , sosyal bağlılık. (sosyal ilişkilerde uyum) ve grubun etkiselliği (başarma arzusu ve hedefleri) ilişkisini takım çalışması yönünden değerlendirilmesini güvenirlilik adı verilen anket formu ile ölçüldü. Erşen (1997) tarafından geliştirilen "güvenirlilik anketi", üçfaktör üzerinde (göreve bağlılık, sosyal bağlılık ve grubun etkiselliği) ölçülmesinde anket formunda. 1 den 9'a kadar sıralanan "Likert ölçeği üzerinde bir değerlendirme yapıldı(Likert Ölçeği. 1=çok az, 9=çok fazla)(Ek.2).

“Performans sporlarında başarı ve başarısızlığı etkileyen psikolojik faktörler” konulu bu tez çalışması, iki ayrı anket formundan oluşmaktadır.

3.2.0. Güvenirlilik (Bağlılık) Anketi

Gross ve Martin (1952), bağlılığı grubun rakip güçlere karşı direnmesi anlamında tanımlarken, bir diğeri Festinger, Schacter ve Back (1950) üyelerin bir araya toparlanmasını sağlayan güçlerin tamamı olarak değerlendirir. Carron (1988), spor takımlarındaki bağlılığı, grubun belirtilen ortak amaç ve hedeflere ulaşmada birbirlerine kenetlenmesini dinamik ve pozitif bir süreç olarak tanımlar.

Zander’e göre (1978) grubun arzusu grubun başarıya yönelik bir motivasyonudur. Ayrıca, hedefe ulaştığı takdirde grup gösterdiği performanstan dolayı grur duyup tatmin olacaktır. Eğer ,grubun arzusu başarmak değilde başarısızlığı engellemek ise. başarısızlık durumunda hayal kırıklığı bütünüyle oyuncuları etkisi altına alarak sürecektir der. Takımdaki bağlılığın bir güç kazanabilmesi için, takım içi rekabetin ve grubun kimliğini cesaretlendirilmesi gerekir.

Konu ile ilgili diğeri bir çalışma Erşen, (1996) “1996-97 profesyonel 1. Futbol Liginde Psikolojik Etkenler Motivasyonel Sağlamlılığı Ve Güvenirliliği” konulu Çukurova Üniversitesinde düzenlenen 1. Uluslararası spor psikolojisi sempozyumunda Trabzonspor ve Vanspor futbol takımlarına uygulanan anket çalışması yapılmıştır.

3.3. Uygulama

Karakteristik özellikler anketi (kazanan takım ve kaybeden takım) iki takıma A.Sebatspor ve Turhal Spor futbolcularına eşit olarak ulaşmadaki geleneksel çerçeve modelini kapsayan (yetenek, efor, şans ve başarıya ulaşmadaki zorluk) dört soruluk anketi her iki takımın 13 futbolcusuna uygulanmıştır. (Her bir takım için $n=13$, $-n=$ birey sayısı-). Yine ikinci anket olan güvenirlilik anketi Ofspor ve Termespor futbolcularına eşit olarak üç faktörlük (sosyal bağlılık, görev bağlılık, grubun başarma arzusu). Üç soruluk anketi her iki takımın 12 futbolcusuna uygulanmıştır. (Her bir takım için $n=12$). Anketi dolduran sporculara, yapılan araştırmanın bilimsel bir çalışma olduğunu, herhangi bir kişisel

değerlendirme olmayacağı belirtilmiştir. Anketleri dolduran sporculara, bu çalışmanın onların sadece 5 dk. gibi kısa sürelerinin alacağını açıklanmış ve o anketi tarafsız olarak sayısal ölçek üzerindeki rakamı daire içerisine almaları istenmiştir. Anketler oyunculara oynamış oldukları müsabakalar sonrası elden verilmiştir. Anketlerin uygulanmasında Trabzon takımlarının oyuncularının bazıları K.T.Ü. Beden Eğitimi Ve Spor bölümünde okumasından dolayı yardımları ile çalışmanın kolaylaşması bakımından yararlı olmuştur.

3.4. Verilerin Düzenlenmesi ve İstatistiksel Yöntem

Veriler, düzenlenen anket formları ile oluşturulmuş olup bilgisayar üzerinde MS EXCEL programında tablo ve grafikler düzenlenmiştir. Araştırmanın yazımları bilgisayarda MS WINWORD programında yazılmış olup yine istatistiksel yöntem T-Test[ONE-TİLE T-TEST(POOLED VARIANCE)] seçilerek bilgisayar üzerinde düzenlenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. Bulgular

Karakteristik Özellikler Anketi: (A.Sebatspor - Turhalspor) profesyonel takımları arasındaki 4 faktörlük (efor, şans, başarıya ulaşmadaki zorluk ve yetenek) geleneksel çerçeve modelin anlamlı bir bağıın olup olmadığı bir başka değişle bu dört faktörün kazanan-kaybeden takımlar üstündeki ne derecede etkili olduğu araştırmak için t testi analizi yapıldı.

Güvenirlilik (bağlılık) anketi: (Ofspor-Termespor) yine profesyonel futbol takımları arasındaki 3 faktör (sosyal bağlılık, görev bağlılık, grubun başarıma arzusu) üzerindeki anlamlık derecesi ve yine bu faktörlerin iki takım üzerinde etkilerini araştırmak için t testi uygulandı.

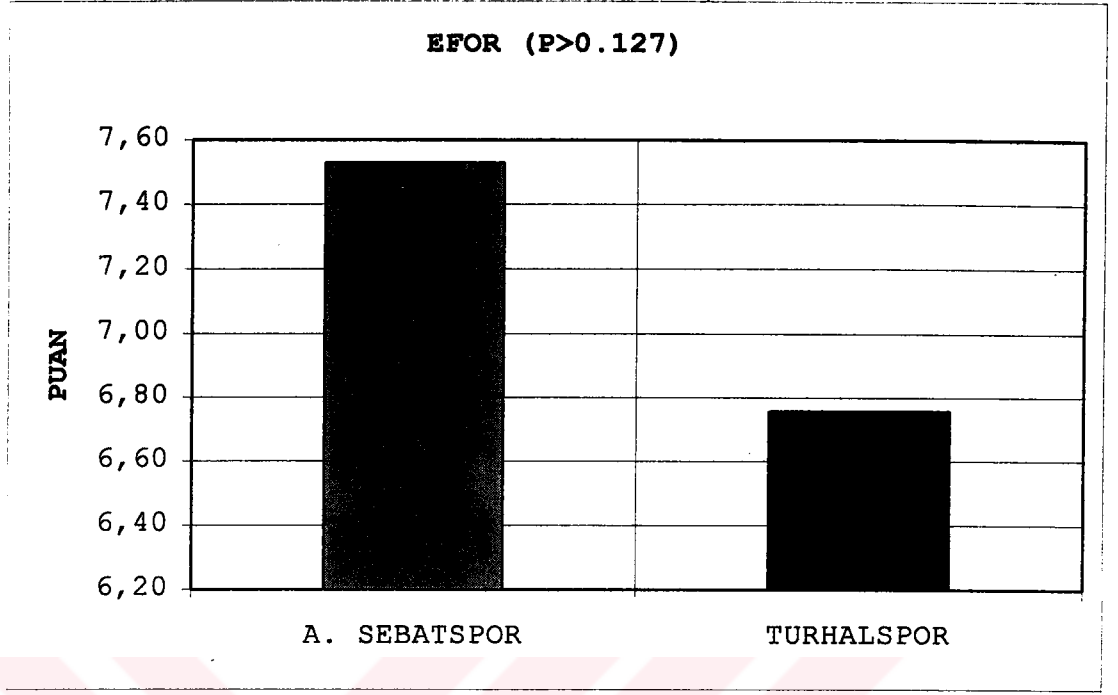
Karakteristik özellikler

Karakteristik özellikler anket forma verileri (A.Sebatspor-Turhalspor) profesyonel futbol takımlarına oynadıkları müsabaka sonunda dört faktör üstünde (efor, şans, yetenek ve başarıya ulaşmadaki zorluk) toplam, aritmetik ortalama ve standart sapma puanların sonuçları Ek- 5’de verilmiştir.

Efor:

Takımların anket formuna verdikleri cevaplar doğrultusunda Akcaabat Sebatspor ve Turhalspor’un efor puanları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını araştırmak için 0.05 anlamlılık düzeyinde t-testi uygulandı (one-tile t-testi).

Ankete verdikleri cevaba göre Akcaabat Sebatspor sporcuları ortalama puanı ($x_1=7.53$) Turhalspor’dan ($x_2=6.76$) daha yüksek olmasına rağmen yapılan t-testi sonucunda ($T.05(12) \pm 1,782$; $P>0,127$) bu fark anlamlı bulunmadı (grafik 1). İstatistik sonuçları ek-3 de, veriler ek-5 de, bir tablo halinde verildi.

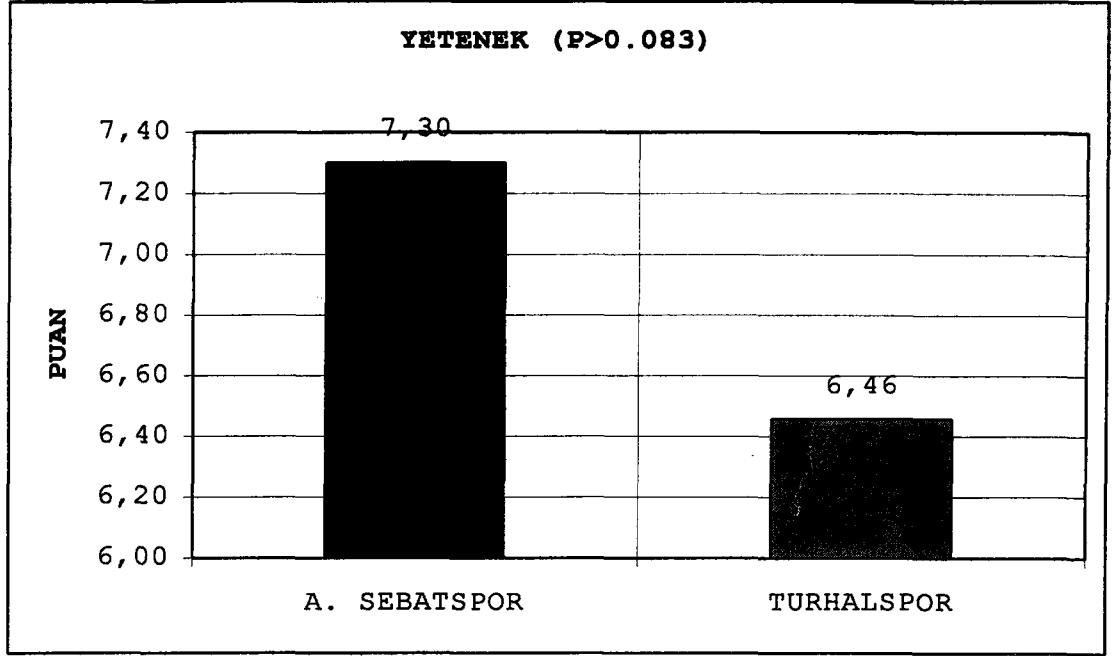


Grafik 1; Efor faktörünün karşılaştırılması (ortalama).

Yetenek:

Takımların anket formuna verdikleri cevaplar doğrultusunda Akcaabat Sebatspor ve Turhalspor'un yetenek puanları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını araştırmak için 0.05 anlamlılık düzeyinde t-testi uygulandı (one-tile t-testi).

Ankete verdikleri cevaba göre Akcaabat Sebatspor sporcuları ortalama puanı ($x_1=7.3$) Turhalspor'dan ($x_2=6.46$) daha yüksek olmasına rağmen yapılan t-testi sonucunda ($T.05(12) \pm 1,782$; $P>0,083$) bu fark anlamlı bulunmadı (grafik 2).

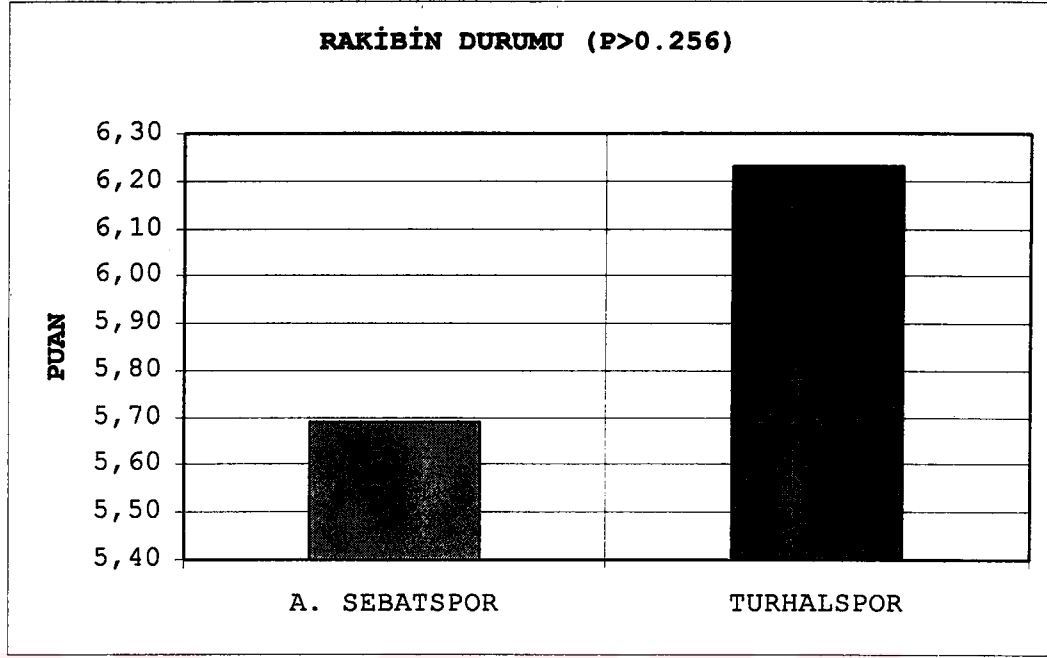


Grafik 2; Yetenek faktörünün karşılaştırılması (ortalama).

Rakibin durumu:

Takımların anket formuna verdikleri cevaplar doğrultusunda Akcaabat Sebatspor ve Turhalspor'un rakibin durumuna göre verdikleri puanlar arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını araştırmak için 0.05 anlamlılık düzeyinde t-testi uygulandı (one-tile t-testi).

Ankete verdikleri cevaba göre Akcaabat Sebatspor sporcuları ortalama puanı ($x_1=5.69$) Turhalspor'dan ($x_2=6.23$) daha yüksek olmasına rağmen yapılan t-testi sonucunda ($T.05(12) \pm 1,782$; $P>0,256$) bu fark anlamlı bulunmadı (grafik 3).

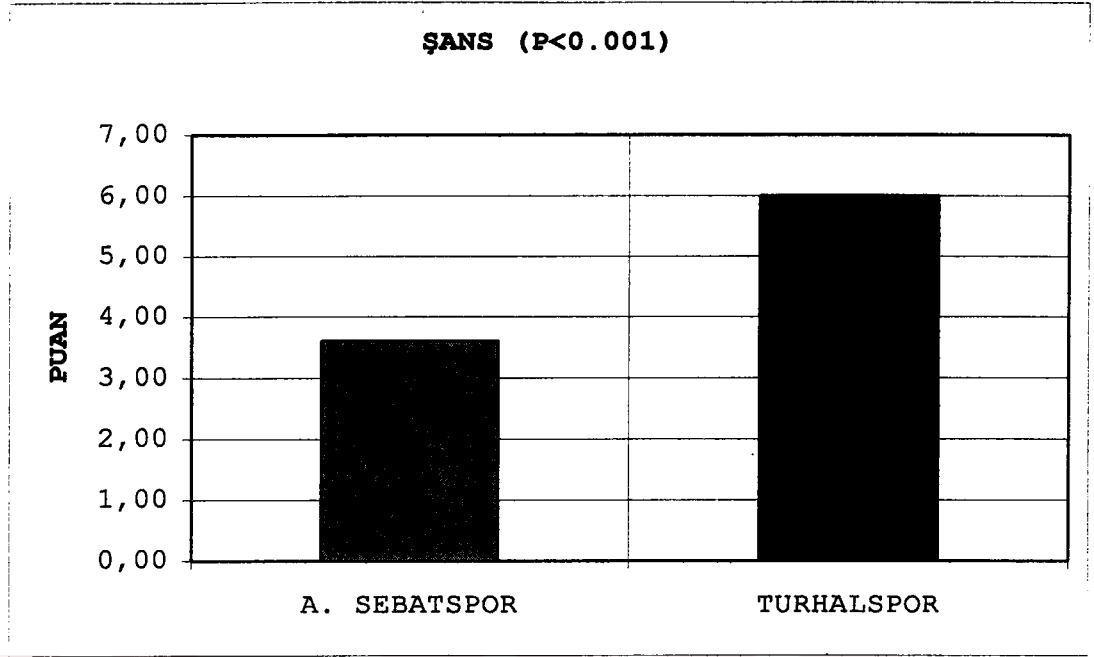


Grafik 3; Rakibin durumu faktörünün karşılaştırılması (ortalama).

Şans faktörü:

Takımların anket formuna verdikleri cevaplar doğrultusunda Akcaabat Sebatspor ve Turhalspor'un şans faktörüne verdikleri puanlar arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını araştırmak için 0.05 anlamlılık düzeyinde t-testi uygulandı (one-tile t-testi).

Yapılan t-testi sonucunda ($T.05(12) \pm 1,782$; $P < 0,001$) iki takım arasında anlamlı bir farklılık gözlemlendi. T-testi sonucuna göre Turhalspor'lu sporcular ($x_2=6$) şans faktörüne Akcaabat Sebatspor'lu sporculardan ($x_1=3.61$) daha fazla önem verdikleri gözlemlendi (grafik 4).



Grafik 4; Şans faktörü karşılaştırılması (ortalama).

Karakteristik özellikler anketi ile A.Sebatspor (kazanan takım), Turhalspor (kaybeden takım) arasındaki müsabakalarda geleneksel çerçeve modelini oluşturan doğal etkenlerin (şans, efor, yetenek ve başarıya ulaşmadaki zorluk) ortalama (mean) değerlerine ve t-testi sonuçları tablo-4 ve tablo-5’de özetlenmiştir.

Tablo 4. A.Sebatspor-Turhalspor müsabaka sonrası karakteristik özellikler anket formuna verdikleri cevapların ortalama değerleri

A.SEBATSPOR (KAZANAN TAKIM)			TURHALSPOR (KAYBEDEN TAKIM)		
SIRA	FAKTÖR	ORTALAMA	SIRA	FAKTÖR	ORTALAMA
1	Yüksek Efor	M=7.53	1	Yetersiz Efor	M=6.76
2	Yetenek	M=7.30	2	Yetenek	M=6.46
3	Başarıya Ulaşmadaki Zorluk	M=5.69	3	Başarıya ulaşmada zorluk (rakibin ortaya koyduğu iyi futbol)	M=6.23
4	Şansın Rolü	M=3.61	4	Kötü Şans	M=6.0

Tablo 5. A.Sebatspor ve Turhalspor futbol takımları arasındaki yapılan t-testi sonuçları

A.SEBATSPOR (KAZANAN TAKIM) TURHALSPOR (KAYBEDEN TAKIM)	
FAKTÖR	t- değeri
ŞANS	P(T<=t) 0.0001
YETENEK	P(T<=t) 0.0837
EFOR	P(T<=t) 0.1270
BAŞARIYA ULAŞMADAKİ ZORLUK	P(T<=t) 0.2562

Güvenirlilik anketi:

Araştırmanın ikinci kısmını oluşturan, Türkiye Profesyonel Futbol 3.Ligi 2.grupta yer alan Ofspor ve Termespor takımlarına oynadıkları müsabaka sonunda uygulanan anket formu (güvenirlilik anketi) belli çizgiler içerisinde sınırlandırılmış oyuncuların başarı ve başarısızlıklarına neden olan karakteristik etkenler (göreve bağlılık, sosyal bağlılık ve grubun başarıma arzusu) Likert tipi bir anket ölçeği üzerinde değerlendirmeye tabi tutuldu.

Ofspor-Termespor futbol takımlarının oyuncularının üç faktörlü güvenirlilik anket formuna verdikleri cevaplar (sosyal bağlılık, görev bağlılık ve grubun başarıma arzusu) toplam, aritmetik ortalama ve standart sapma olarak bir tablo halinde ek-6 da, her iki takım oyuncularının puanları aritmetik ortalamalar üzerinde yapılan t.testi sonuçları ek-4 de bir tablo halinde sunulmuştur.



Tablo 6. Ofspor ve Termespor müsabaka sonrası güvenirlilik

GÖREVE BAĞLILIK					
Takımlar	Ortalama Değer	Standart Sapma	Kritik t.Değeri	Bulunan t.Değeri	Anlamlılık Düzeyi (P)
Ofspor (n=11)	6,41	1,18	1,795	4,8409	P< 0,0003
Termespor (n=11)	4,08	1,44			

t. 05(11)± 1,795

Tablo 7. Ofspor ve Termespor müsabaka sonrası sosyal bağlılık

SOSYAL BAĞLILIK					
Takımlar	Ortalama Değer	Standart Sapma	Kritik t.Değeri	Bulunan t.Değeri	Anlamlılık Düzeyi (P)
Ofspor (n=11)	6,08	1,25	1,795	4,0507	P< 0,0001
Termespor (n=11)	4,00	1,00			

t. 05(11)± 1,795

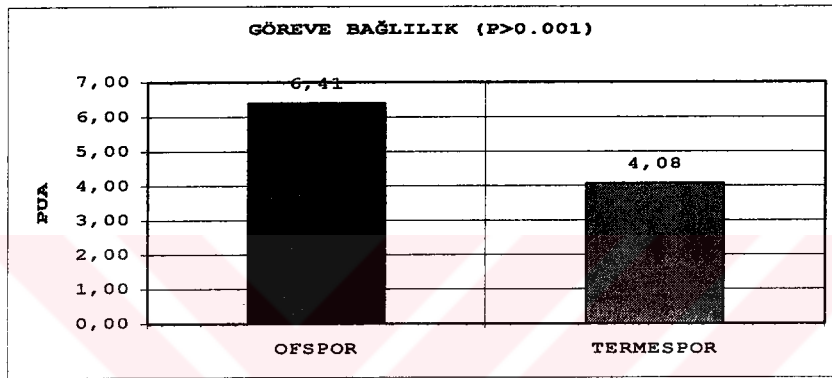
Tablo 8. Ofspor-Termespor müsabaka sonrası güvenirlilik anketi sonuçlarına göre “GRUBUN BAŞARMA ARZUSU” faktörüne ilişkin ortalama skor, standart sapma ve tekyönlü t.test analizi sonuçları

GRUBUN BAŞARMA ARZUSU					
Takımlar	Ortalama Değer	Standart Sapma	Kritik t.Değeri	Bulunan t.Değeri	Anlamlılık Düzeyi (P)
Ofspor (n=11)	5,41	0,95	1,795	12,124	P< 0,0001
Termespor (n=11)	1,91	0,75			

t. 05 (11) ± 1,795

Göreve bağlılık

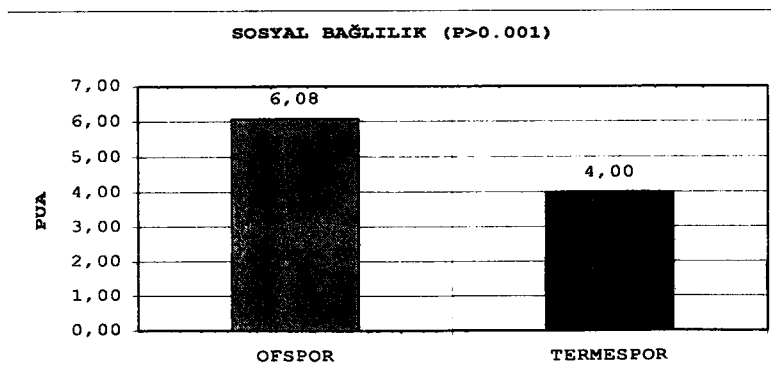
Takımların anket formuna verdikleri cevaplar doğrultusunda Ofspor ve Termespor'un göreve bağlılık puanları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını araştırmak için 0.05 anlamlılık düzeyinde t-testi uygulandı (one-tile t-testi). Yapılan t-testi sonucunda ($T.05(12) \pm 1,782$; $P < 0,001$) iki takım arasında anlamlı bir farklılık gözlemlendi. T-testi sonucuna göre Ofsporlu sporcular ($x_1 = 6.41$) göreve bağlılık faktörünü Termesporlu sporculardan ($x_2 = 4$) daha fazla önem verdiklerini gösterdi (grafik 5).



Grafik 5; Göreve bağlılık faktörü karşılaştırılması (ortalama).

Sosyal bağlılık

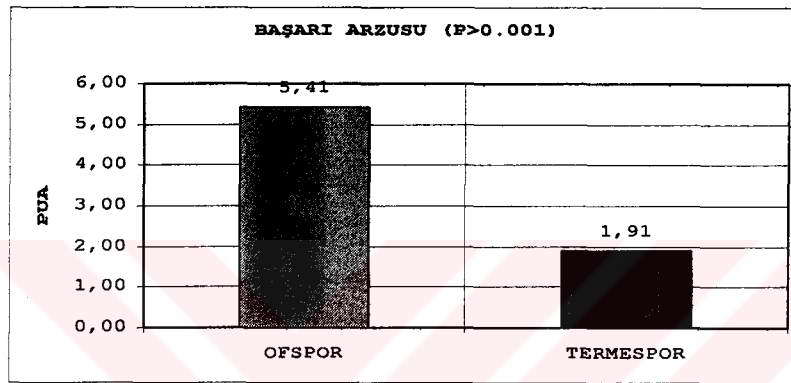
Takımların anket formuna verdikleri cevaplar doğrultusunda Ofspor ve Termespor'un sosyal bağlılık puanları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını araştırmak için 0.05 anlamlılık düzeyinde t-testi uygulandı (one-tile t-testi). Yapılan t-testi sonucunda ($T.05(12) \pm 1,782$; $P < 0,001$) iki takım arasında anlamlı bir farklılık gözlemlendi. T-testi sonucuna göre Ofsporlu sporcular ($x_1 = 6.08$) sosyal bağlılığa Termesporlu sporculardan ($x_2 = 4$) daha fazla önem verdiklerini gözlemlendi (grafik 6).



Grafik 6; Sosyal bağlılık faktörü karşılaştırılması (ortalama).

Başarma arzusu

Takımların anket formuna verdikleri cevaplar doğrultusunda Ofspor ve Termespor'un başarıma arzusu puanları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını araştırmak için 0.05 anlamlılık düzeyinde t-testi uygulandı (one-tile t-testi). Yapılan t-testi sonucunda ($T.05(12) \pm 1,782$; $P < 0,001$) iki takım arasında anlamlı bir farklılık gözlemlendi. T-testi sonucuna göre Ofsporlu sporcuların ($x_1=4.41$) başarıma arzusu Termesporlu sporculardan ($x_2=1.91$) daha fazla yüksek bulundu (grafik 7).



Grafik 7; Başarma arzusu faktörü karşılaştırılması (ortalama).

Sonuç olarak kısaca özetlenirse, araştırmaya alınan üç karakteristik element (göreve bağlılık, sosyal bağlılık ve grubun başarıma arzusu) başarılı ve başarısız takımlar arasındaki farkın anlaşılmasında önemli bulunmuştur. Ofspor oyuncularını 1997-1998 profesyonel futbol sezonunda içerde ve dışarda (deplasmanda) oynamış oldukları karşılaşmaların %60 üzerinde bir galibiyetle noktalarken, aynı sezon içerisinde Termespor ligde oynamış olduğu karşılaşmaların %60'a yakın bir yenilgisiyle kapatmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmamızın modelini oluşturan iki değişik anket formları: Karakteristik özellikler (kazanan ve kaybeden takımlara) ve güvenilirlik bağlılık anketleri olarak üçüncü ligdeki profesyonel takımlara (2. Grupta) uygulanarak iki ayrı anket'te değişik faktörlerin incelenmeye çalışılmıştır. Örneğin; karakteristik özellikler anket formunda A.Sebatspor (kazanan takım) ve Turhalspor (kaybeden takım) açısından efor, şans, başarıya ulaşmadaki zorluk ve yetenek faktörlerin her iki takım için ne derece etken olduğu araştırılarak yine güvenilirlik anketinde ise ofspor (ligdeki konumu açısından) ve Termespor (ligdeki alt sıralardan yer aldığı için) futbol takımlarının sosyal bağlılık, görev bağlılık ve grubun başarıma arzusu faktörlerin her iki takım üstündeki durumu ve aralarındaki ilişki incelenmiştir.

Konu ile ilgili olarak; Gross ve Martin (1952) bağlılığı grubun rakip güçlere karşı direnmesi anlamında tanımlarken, Festinger, Schachter ve Back (1950), üyelerin bir araya toparlanmasını sağlayan güçlerin tamamı olarak değerlendirir. Carron (1988), spor takımlarındaki bağlılığı, grubun belirtilen ortak amaç ve hedeflere ulaşmada birbirlerine kenetlenmesini dinamik ve pozitif bir süreç olarak tanımlar. Spordaki bağlılığın temel tanımında ve içeriğindeki modellerde en büyük problemlerden biride, bağlılığın performans üzerindeki boyutunun tam anlamıyla çözüme kavuşturulmamış olmasıdır. Üstün performans göstermenin sonuçları sanıldığı gibi sadece takımın bağlılığıyla geçistirilemez. Yüksek bağlılıkta, takımın hedeflenen başarısından daha büyük bir efor söz konusudur. Buna rağmen, yüksek bağlılık ve başarıdaki inandırıcı delillere rağmen daha az inandırıcı bağlılığın sonuçları performans daha etkili bulunmuştur (Carron, 1988; Brawley, 1990).

Motivasyon, bir değişme isteğidir. Bu arzunun bir güç kazanabilmesi için önce benimsenip sindirilmesi gerekir. Grubun bağlılığı konusunda, tek başına yeterli sayılmayabilir. Ama ne var ki, pratikte ve uygulamadaki özel konumu nedeniyle göz önünde tutulması gerekir.

Takım sporlarında yüksek bağlılık pratikte ve uygulamadaki genel hatları itibariyle antrenör'ün üzerinde önemle durması gereken önceliklerden biridir. Takımı

oluşturan bireylerin çeşitli başarı ve başarısızlıklar karşısında bir araya toparlanmasında ve dağılmasındaki ana etkeni bağlılığın psikolojik gizeminde aramak gerekir.

Yarışma sporlarında çok kritik bilinen başlıca iki etken, takımın performansını olumsuz yönde etkileyerek düşürmüştür. Bunlardan biri baskı, (tension) diğeri ise çatışmadır (animosity). Kuşkusuz, bağlılığın performans üzerine olan etkisi genelde istenilen sonuca varabilme yeteneğine bağlıdır. Bu nedenle, yüksek düzeyde birliktelik olmadan takımın başarısı sözkonusu olamaz. Takımdaki birlikteliğin gücü, bir bakıma takım ruhunun geliştirilmesi mümkündür. Bu yöndeki uyumsuzluk ve tutarsızlıklar direkt olarak grubun, dolayısıyla oyuncunun performansını etkiler gözükmemektedir. Yüksek bağlılıkta, takımın hedeflenen başarısından daha büyük bir efor söz konusudur.

Martens ve Peterson (1971); Carron ve Ball (1977) “başarılı ve başarısız takımlar arasında en iyi farkın nerede olduğunu görmek ve bir değerlendirmeye gidebilmek için, takımdaki bir kısım oyuncuların bu bağlılıktan haberdar edilmesi gerekir” der. Bu nedenle başarılı ve başarısız takımlar arasındaki farkın nerede olduğunun anlaşılmasında kollektif bağlılığın ve etkiselliğin teoride yaşayan farklı üç boyutu, bir model kapsamında benimsenerek bu araştırmanın uygulamadaki yerini bilirlenmiştir.

Bunlardan ilki sosyal bağlılık olarak belirtilmiştir ve içindeki sosyal ilişkilerle ilgili sayılmıştır. İkinci boyutu, göreve bağlılık olarak isimlendirildi. Bu da göreve ilişkin başarının amaçlanmasında, grubun hangi uyumsal ölçüler içerisinde bütünleşerek çalıştığıdır. Üçüncüsü ise, kollektif etkisellik bir anlamda grubun başarıma arzusuna ilişkin istenilen sonuca varabilme yeteneği olarak belirlenmiştir.

Yapılan araştırma ve incelemelerde başarılı ve başarısız takımlar arasındaki farkın anlaşılmasında her bir faktörsel element performansın sonucuna olan etkisi inandırıcı ve anlamlı bulunmuştur (Carron, 1988; Brawley, 1990; Carron, Widmayer ve Brawley, 1985; Willians ve Hacker, 1982; Widmayer, Browley ve Carron, 1990; Partington ve Shangi, 1992; Erşen ve arkadaşları, 1998).

Grubun başarıma arzusu büyük ölçüde birlikteliği ve bağlılığı gerektirir. Buna rağmen, bir takım iyi uyum içerisinde olabilir, ama bu performansa yansımaz. Konuya ilişkin, Klein ve Chistiansen’ in (1969) bir çalışmasında, “ bir birini seven oyuncular, sevmedikleri oyuncularla daha iyi paslaştığı” araştırmalar sonunda ortaya çıkmıştır. (Örneğin, Futbol ve basketbol) burada asıl olan daha etkili bir performanstır.

Bu çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, ligin üst basamaklarındaki profesyonel bir takım; göreve bağlılık, sosyal bağlılık ve grupsal etkisellik yönünden, ligin alt sıralarındaki profesyonel bir takımdan çok daha başarılı bulunmuştur. Gerek, Carron, (1988) ve gerekse Widmayer, (1990) grup sonuçlarına göre; takımın bağlılığı veya birlikteliği yüksekse, başarıda yüksektir der. Bir başka önemli faktörde; her iki takımın kendi iç bünyesinde göreve olan bağlılık, sosyal bağlılıktan ve grupsal etkisellikten çok daha önemli bulunmuş olmasıdır. Bu da gösteriyor ki, Performans sporlarında göreve olan bağlılık takımın hedeflenen başarısının yapılanmasında, başlıca önemli faktörlerden biri olarak belirtilmiştir.

Sonuçta, geline nokta itibariyle ligin üst basamaklarındaki profesyonel takım; göreve bağlılık, sosyal bağlılık ve grubun başarıma arzusu yönünden, ligin alt sıralarındaki profesyonel bir takımdan çok daha başarılı bulunmuştur. Bu bulgu araştırmamızın sonucunu nitelemesi gibi aynı zamanda Erşen (1996) yönünden önemli bulunmuştur. Türkiye profesyonel 1. Ligi Trabzonspor ve Fenerbahçe futbol takımlarına uygulamış olduğu başarı ve başarısızlıklarını psikolojik analizi ve güvenilirlik anketleri çalışmasında sonucunu teşkil etmektedir. Yani araştırmamızı tüm boyutuyla Erşen (1996) çalışması desteklemektedir. Yine, gerek Carron (1986) ve gerekse Widmayer (1990) ve Erşen (1997), Erşen ve arkadaşları, (1998), grup sonuçlarına göre; takımın bağlılığı veya birlikteliği yüksekse, başarı da yüksektir der. Bu açıdan bakıldığında, bu çalışma Carron (1986); Widmayer (1990) ve ayrıca Partintan ve Shangi'in (1992) çalışmalarını destekler gözükmektedir. Bir başka önemli faktör de: her iki takımın kendi iç bünyesinde göreve olan bağlılık, sosyal bağlılık ve grubun başarıma arzusu skor yönünden çok daha önemli bulunmuş olmasıdır.

Bunun sebebi, profesyonel çalışmalarda grubun veya takımın görev anlayışı daha etkin bir yapıda sınırlandırılmış olmasından kaynaklanıyor. Bu da gösteriyor ki, performans sporlarında göreve bağlılık takımın hedeflenen başarısının yapılanmasında başlıca önemli faktörlerden biri olarak belirlenmiştir. Bu nedenle, bir antrenör hem mükemmelliği hem de sosyal ilişkileri tatmin edici bir ortamı yaratmak durumundadır. Diğer bir deyişle, sportif mükemmelliğin esaslarını öğretmek için, daha çok çalışmanın yanı sıra, oyuncuların birbirleriyle olan sosyal ilişkilerinin ve psikolojik değer yargılarının gelişmesine fırsat vermelidir. Konuya ilişkin, sporcu kimliği, öz güven ve takım anlayışı ve

yanı sıra, oyuncuların birbirleriyle olan sosyal ilişkilerinin ve psikolojik değer yargılarının gelişmesine fırsat vermelidir. Konuya ilişkin, sporcu kimliği, öz güven ve takım anlayışı ve bilincinin yerleşebilmesi için, sadece antrenörün değil ve aynı zamanda oyuncularında bu düşünce etrafında toparlanarak kenetlenmesi gerekmektedir.

Her oyuncu ve antrenör mutlak suretle etkili, yararlı ve bağlılık içerisinde çalışan, birbirleriyle iyi anlaşılan sporcuların oluşturduğu bir takımda yer almak ister. Spor takımlarında en kritik olarak bilinen olay, takımın grup halinde birlikteliğini (bağlılığını) yapılandırmak ve bunu korumaktır. Bir çok antrenör için birliktelik ve takım armonisi (uyumu) başarılı bir performans için çok önemlidir. Ama tam bu noktada ortaya önemli bir sorun çıkıyor. Söz konusu, oyuncular arasındaki motivasyonun ve gruba yönelik isteğin nasıl karşılanacağıdır.

Zander'göre, (1978) grubun başarı arzusu grubun başarıya yönelik bir motivasyonudur. Ayrıca, hedefe ulaştığı takdirde grup gösterdiği performanstan dolayı gurur duyup, tatmin olacaktır. Eğer, grubun başarıma arzusu başarmak değil de başarısızlığı engellemek ise başarısızlık durumunda hayal kırıklığı bütünüyle oyuncuları etkisi altına alarak sürecektir der. Takımdaki bağlılığın bir güç kazanabilmesi için takım için rekabeti ve grubun kimliğinin cesaretlendirilmesi gerekir.

Amerikalı spor psikolog Dr. Denis Waitley (1993) "Yüksek başarı beklentisi, doğal bir yeteneğin varlığından, yokluğundan da daha önemlidir" der. Bu bağlamda takım elemanlarının başarıya ulaşmadaki arzusu ve beklentileri kabul edilebilir ölçüler içerisinde ne kadar büyük olursa, sorumluluklarına o kadar bağlı olurlar dolayısıyla, maksimum yararlılık için koordinasyonları güçlenir.

Sonuçta, bu araştırmanın özünü, takımdaki bağlılığın yapılandırılması için, gerek göreve bağlılık , gerek sosyal bağlılık ve gerekse grubun başarıma arzusu takım performansı üzerinde büyük önem taşıyan karakteristik etkenler oluşturmaktadır. Özellikle, bu üç faktör performans sporlarında başarılı ve başarısız takımlar arasındaki farkın anlaşılmasında önemli bulunmuştur. Ayrıca, göreve bağlılık, sosyal bağlılık ve grubun başarıma arzusu gibi faktörler (üç faktör) arasında nasıl ilişkinin ve etkileşimi söz konusu olup olmadığının, orta ve uzun vade de araştırmak gerekir. Bunlardan başka, araştırmamızı (sonuç ve bulgular itibarıyla) bu konuyla ilgili olarak birçok yabancı bilim adamları ve spor psikolog Erşen, 1996, 1997: Erşen ve arkadaşları, 1998 yapmış oldukları çalışmalar ile desteklemektedir.

ÖNERİLER

Guruptaki üyelerin başarı ve başarısızlıklar karşısında bir araya toparlanmasında veya dağılmasındaki gizemi bağlılığın psikolojik boyutunda aramak gerekir. Oyuncular çevresindeki insanlarla kurdukları bireysel ilişkiler sayesinde, kendi takım birliktelini ve buna bağlı olarak kendi performanslarını geliştirebilirler. Bu tür bir eğitimde iyi bir spor psikoloğundan yararlanmak gerekir. Zira bu eğitim için bir antrenör yeterli düzeyde bir kariyere sahip olmayabilir veya bu iş için yeterli zamanı bulamayabilir. Ama, yine de bir teknik adam olarak yaklaşımınız takımı etkileyecektir. Bu yüzden, takım runuhu(birliktelik ve içteki uyum) kurmada ve de korumada rolümüzün ne olduğunu belirlemek gerekir.

Birliktelik görev anlayışımızın bir parçası olmalıdır. Ayrıca, her üyenin ihtiyaçlarından ve isteklerinden haberdar olmak gerekir. Araştırmalar göstermiştir ki, sporcular kendilerini direk olarak etkileyecek kararların alınmasında, kendilerinin de aktif olarak yer almak istemiş olmalarıdır. (Carron ve Chelladurai,1978). Takım sporlarında başarı büyük ölçüde takım çalışmasının ve iyi hazırlanmış grubun ortak inancına ve güvenine bağlıdır. Antrenörün esas görevi takımdaki değer yargıların mükemmel bir kimlik duygusuyla çalışan bir birim haline getirmek olmalıdır. Ayrıca, antrenör oyuncularını değerli bulduğunu ve yaptıklarının takdir edildiğini onlara belirtecek kadar açık yürekli olmaya mecburdur.

Sporcuya çalışmalarından ve başarılarından gurur veren tek şey kendini grup içerisinde yararlı ve onurlu bulabilmiş olmasıdır. Bu nedenle, antrenörün başarısını anlamlı kılan kriterlerden biride, grup yapısı içerisinde yer alan alt birimlere değer verip onların prestijini artırmak olmalıdır. Böylece onurlu, kararlı ve içerikli bir mücadele ortaya çıkacaktır.

Aynı zamanda, bu yöntem yedekte oyuna katkıda bulunmak için sabırsızlıkla kendilerine görev verilmek istenen oyunculara büyük moral ve destek sağlar. Açıkça neyin önemli, neyin önemsiz olduğunu belirlenip oyuncular arasında koordinasyonu sağlamak ve bu bağlamda, iyi bir planlama yapmak yarışma felsefenin bir gereğidir.

Sporculara sorumluluk ve fikirlerini açıkça söyleme imkanı sağlandığı zaman, hedef belirleme ve karar verme politikaları dahil, onların moralleri ve üretkenlikler çoğalır. Bu anlayış oyuncuların kendilerini bulma konusunda olduğu kadar, takıma olan bağlılıklarını da artırmış olur. Başarılı bir birliktelik ve etkisellik sadece katılım ve yöntem sağlayabilir. Yöntem takımdaki herkesin nasıl hessettiği, neye dikkat ettiği veya neyi hayal ettiğini öğrenmekle elde edilen bir tecrübedir.

Araştırmada elde edilen bulgular ışığında konu ile ilgili şu önerlerde bulunabilir :

1. Grup bağlılığı konusunda, tek başına motivasyon yeterli sayılmaya bilir. Ama ne var ki, pratikte ve uygulamadaki özel konumu nedeniyle göz önünde tutulması gerekir.
2. Takım sporlarında yüksek bağlılık pratikte ve uygulamalardaki genel hatları itibariyle antrenörün üzerinde önemle durması gereken önceliklerden biridir.
3. Takımı oluşturan bireylerin çeşitli başarı ve başarısızlıklar karşısında bir araya toparlanmasında ve dağılmasındaki ana etkeni bağlılığın psikolojik gizeminde aramak gerekir.
4. Sporcu kimliği, özgüven ve takım anlayışı bilincinin yerleşebilmesi için sadece antrenörün değil, aynı zamanda oyuncuların da bu düşünce etrafında toparlanarak kenetlenmesi gerekmektedir.
5. Takımda ve düşüncede olması gereken en önemli tutarlılık, birliktelik içerisinde çalışmak olmalıdır. Ama, bazı sporcular kendilerini takımın önünde tutup kendi çıkarlarını takıminkinden daha fazla düşünürler. Bu çerçevede, antrenör grubun bir armoni içinde çalışmasını kolaylaştırabilecek, takıma güven ve gurur duygusu aşılayabilecek ve de oyuncu ile kendi arasındaki ilişkileri geliştirebilecek stratejileri bulmak ve çözüme kavuşturmak zorundadır. Bu sebeple konsantrasyon uzun dönemli motivasyon üzerine olmalıdır.
6. Antrenör, her bireyin görevinin tanımlanması ve takım için öneminin vurgulanmasının yanında, kazanmanın ve kaybetmenin takımın ortak çabasının sonucu olduğunu değişik yer ve zamanlarda vurgulamalıdır.
7. Antrenör, gerek kişisel ilişkilerle ilgili giriş çıkışlar ve gerekse sosyal hizipliklere alternatif teşkiledebilecek oda arkadaşlıklarına yol açmak gerekir. Böylece, takım sosyalleşmeye, bütünleşmeye teşvik edilmiş olur.

8. Antrenör, yaklaşmakta olan sezona göre hedefleri, öncelikleri ve beklentileri belirlemesi gerekir. Örneğin; takımın güçlü ve zayıf yanları, hedeflerinin neler olacağı ve bu hedeflerin kazanılması için nasıl bir strateji uygulanacağıdır.

9. Teknik direktör ve antrenörler sporcularla olan münasebetlerinde sporcuları motive edip kapasitelerini sağlamak ve onların kendi ihtiyaç ve arzularını ortaya çıkarmalarına yardımcı olmalıdır.

10. Göreve bağlılık, sosyal bağlılık ve grubun başarıma arzusu gibi faktörler arasında nasıl bir ilişkinin ve etkileşimin söz konusu olup olmadığının, orta ve uzun vadede araştırmak gerekir.

11. Görevde süreklilik ve bağlılık söz konusudur. Temelde olması gereken gözlem, takımın başarısı içindir. Bu konuda antrenör çok duyarlı olmaya mecburdur. Bu da, takım içerisindeki sosyal bağlılık, göreve bağlılık ve grubun başarıma arzusunun (hedeflerin) geliştirilmesiyle mümkündür.

ÖZET

Sporun temel kavramı olan motivasyon aynı zamanda yarışmanın doğasıdır. Yarışma motivasyonu burada güçlü ve dinamik bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Performans sporlarında, diğer spor branşlarında olduğu kadar Futbol'da her profesyonel takımların en büyük rüyası şampiyonluktur. Bu da başarı-başarısızlık takım içindeki uyum, grubun başarıma arzusu (hedefleri) ve grubun bağlılığı gibi psikolojik faktörler ile yakından ilgilidir.

Bireysel başarı ve başarısızlığın açıklanmasında yetenek seviyesinin tespiti, sarfedilen eforun miktarı, uygulamadaki zorluğun derecesi ve şansın rolü gözönünde tutulmuştur. Efor ve şans değişebilen faktör olarak tanımlanırken, yetenek ve uygulamadaki zorluk, kalıcı etken olarak nitelendirilmiştir. Ayrıca, yetenek ve efor başarının karakteristik bir özelliği olarak, yenilgi ise uygulamadaki zorluğun ve şansın kalıcı bir faktörü olarak tanımlanmıştır.

Bu araştırma, Türkiye Profesyonel 3.lig Ofspor, A.Sebatspor. Terme ve Turhal Spor 2.grupta yer alan futbolcuları üzerinde yapılarak iki değişik anket formundan oluşmaktadır. I. Anket formunda, (orjinal metni Weiner' den (1971) alınan ve Türkçeye uyarlayarak geliştiren Erşen(1996) karakteristik özellikler anketi), ligdeki puan sıralamasındaki konumu açısından zirveyi ve üst sıraları zorlayan A.Sebatspor ile ligde altsıralarda yeralan Turhalspor aralarındaki oynamış olduğu karşılaşma bizim açımızdan son derece incelemeye değer bulunmuştur. Bu amaçla bir değerlendirme yapıldı. Neden oyuncular yarışma ortamındaki yerlerinde doğal olarak başarılı veya başarısızdırlar?. Başarı ve başarısızlığı neden olan doğal etkenler (Yetenek, efor, başarıya ulaşmadaki zorluk ve şans) 1'den 9'a kadar sıralanan "Likert" ölçeği üzerinde bir değerlendirmeye tabi tutuldu. Ortalamalar göstermiştir ki. her iki takım oyuncuları bireysel değerlendirmelerinde "EFOR" karşılaşmanın başlıca doğal sonucunu etkileyen en belirleyici baş faktör olarak tanımladılar. Örneğin. A.Sebatspor açısından maçın kazanılmasında ilk sıraya oturan doğal etken "Yüksek efor" (M=7,53): diğer taraftan yarışmanın kaybedilmesinde Turhalspor yönünden en belirginleşen karakteristik etken "Yetersiz efor" (M=6,76) ön plana çıkarılmıştır. Başarı ve başarısızlık durumlarının keşfedilmesinde. doğal özellikler spor motivasyonunda küçümsenemeyecek derecede önemli bulunmuştur.

II. Anket envanterinde, Erşen, (1997) tarafından geliştirilen “güvenirlilik anketi”, yine aynı lig ve gruptaki (3.lig ve 2.grup) ligdeki puan sıralaması ve konumu gereği, ist sıraları ve zirveyi zorlayan bir başka takım Ofspor ile ligde altsıralarda yer alan diğer bir takım Termespor’un yapmış oldukları karşılaşma araştırmaya değer bulunmuştur. Başarılı ve başarısız takımlar arasındaki, göreve bağlılık, sosyal bağlılık, ve grubun başarma arzusu (hedefleri) faktörleri açısından ilişkisinin takım çalışması yönünden bir değerlendirmesini kapsayan ve güvenirlilik adı verilen anket formu ile ölçmeye çalışıldı. Bağlılığın ölçülebilmesinde önemli kriterlerden biride kazanan takımın sezon sonunda %60 üzerinde bir galibiyeti, bunun yanında kaybeden takımında aynı statü sınırları içinde %60’a yakın bir mağlubiyeti söz konusudur (Erşen, 1997, Erşen, Kalkavan, Suiçmez ve Yazıcı, 1998).

Ankete ilişkin her iki takım oyuncuların bireysel olarak verdikleri skorlardaki değişkenlik, aritmetik ortalamalar üzerinde yapılan t.test analiz sonuçları 0,05 seviyesinde anlamlı farklılık göstermiştir. Sonuçta, Ofspor oyuncuları 1997-98 profesyonel futbol sezonunda, içerde ve dışarda oynamış oldukları karşılaşmaların %60 galibiyetle noktalarken, aynı sezon içersinde Termespor ligde oynamış olduğu futbol karşılaşmaların %60 yenilgiyle kapatmıştır.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Başarı Ve Başarısızlık, Grup Dinamiği.

SUMMARY

“ PSYCHOLOGICAL FACTORS EFFECTS OF SUCCESS-AND FAILURE ON SPORTS OF PERFORMANCE”

Motivation are foundation concept of sports at the same time, it is nature of competition. The competition motivation are very strong and dynamics factor come about to us in here. In performance sports, besides being other branch of sports for football the biggest dreams of professional soccer teams are championship. From this point- of view, the team within harmony, the success wish of groups (targets) and deviation group like psychological factors, success-failure are interested.

Determining of the level ability, the quantity of expended effort, the degree of difficulty application and role of luck have been to kept in mind the individual success and failure to explained. The effort and luck have been defined changeable factors, the ability- and difficulty application have been described permanent factor. Specially, the ability and effort characteristic a property, as for defeat has been defined the luck and difficult of application permanent factor.

Soccer players taken part in this study play in the third sports league, second group which is categorised professional team of Turkey (A.Sebat sport. Of sport, Terme sport and Turhal sport) and it has formed two different questionnaires form. In first questionnaire form (Erşen (1996), developed to adapt Turkish and original text taken by Weiner (1971) characteristic properties questionnaire) in the third sports league score table from the stand point of location summit and on top of step to force A.Sebat sports and Turhal sports score table from the stand point of location under step in between have played match in paint of our extremely worth survey have been found. This aim evaluation was made. Why are soccer players natural to being success and failure the competition environment on location. The success and failure to cause natural factors (the ability, the effort, the luck and the success to reach difficulty) evaluation has made from 1 to 9 ranged “Likert” on scale. Mean scores has shown that, each two soccer teams individual’s evaluation “EFFORT” the main natural result of match has effected and the most characteristic head factor has defined. For example, from the stand point of A.Sebat sports in to be won of match first

range to sit nature factor is "HIGH EFFORT" ($M=7,53$) and from the stand point of Turhal sports in to be last of competition the most characteristic head factor is "INSUFFICIENT EFFORT" ($M=6,76$) that have been shown, The natural properties not looking down on very important have been found on sport motivation and on investigated the success and failure situations.

In second Devetion questionnaire form is developed by Erşen (1997) in the same league and group (in the third sports league and second group) in the third league score table and from the stand point of location, summit and top of step to force other team of sports and Terme sports in the third league score table from the stand point of under step in between have played in point of our extremely worth survey have been found. The success and failure soccer teams between relation ship of from the stand point of task devation, social devation and the success wish of groups (targets) factors and from the stand point of soccer team study evaluation was made and it is defined devotion questionnaires form with evaluation was studied, onthe evaluated devation one of the important criterions are winning to be win soccer team sixty percent of above a wining at, the and of season, at the same shape defeat soccer teams also take a sixty percent of near a defeat is discussed at the same statue in the limit(Erşen, 1997, Erşen, Kalkavan, Suiçmez and Yazıcı, 1998).

Related to guestionnaire form each two soccer team players individual's in the answers score on the mean scores. to be made t.test analysis results 0,05 on level have meaningful different shown.

The finally, Ofsports soccer teams in 1997-98 professional soccer season, the game played out of town and a home game matches sixty percent of above a wining have finished, at the same season and league, Termesports soccer teams the game played football matches sixty percent of near a defeat have completed.

Keywords: Motivation, The Success And Failure, Group Dynamics

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- ANSHEL, M.H. Sport Psychology, From Theory to Practice, Gorsuch Scarisbrick, Publishers Scottsdale, ARIZONA, 1990.
- ATKINSON, J. & FEATHER, N. A theory of achievement motivation. NEWYORK; WILEY, 1966.
- BAŞER, E. Uygulamalı Spor Psikolojisi, M.E.G. ve Spor Bakanlığı Yayını No: 31, ANKARA. 1986.
- BRAWLEY, L.R. Group Cohesion : Status, Problems and Future Directions. International Journal of Sport Psychology, 21, 335-379, 1990.
- BONAPARTE, N. Correspondance de Napoleon I. Observations sur les affaires d’Espagne, Sain-Cloud, 27 August 1808, Xvll, No, 14276, 1808.
- CARRON, A.V. Group dynamics in Sport. Ontario : Spodym Publishers, London, 1988.
- CARRON, A.V. Chosiveness in sport groups : Interpretations and considerations. Journal of sport psychology. 4, 123-138, 1982.
- CARRON, A.V. WIDMAYER, W.N. and BRAWLEY, L.R. The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: Journal of sport Psychology. 7, 244- 266. 1985.
- CARRON, A.V. & BALL, J.A. Cause-effect characteristics cohesiveness and participation motivation in intercollegiate hockey. International Review of sport psychology, 12, 49-60. 1997 hockey.
- CRATTY, B.Y. Psychology in comtemporary sport. Guide lines for coaches and Athletes. scond Edition, prentice-Hall. Inc. Englewood, Chiffe, New Jersey, S.F. 48-49, 1983.
- COX. R. Sport psychology. concepts anda Applicationss Second Edition, Wm. C. BROWN publishers. 1990.
- DUDA. J.L. Motivation in sport settings : A goal pesspective approach in G.C. Roberts (Ed) Motivation in sport and exercise. (P.P. 57-91). Champaing. CL: Human Kinetics. 1992.
- ERŞEN, E. Spor Psikolojisi Ders Notları. 1997-1998.

- ERŞEN, E. KALKAVAN, A., SUIÇMEZ, H., YAZICI, E., Takım Sporlarında Kollektif Bağlılık ve Etkiselliğin Geliştirilmesi, I. Spor Kongresi, Atatürk Üniversitesi, ERZURUM, 16-18 Mart 1998.
- ERŞEN, E. 1996-1997 Profesyonel 1. Futbol liginde Psikolojik Etkenler Motivasyonel Sağlamlığı ve Güvenirliliği belirledi, I. Uluslararası Spor Psikolojisi Sempozyumu, MERSİN, 10-12 Ekim 1997.
- ERŞEN, E. Türkiye Profesyonel Futbol ligi 1995-1996 Trabzonspor'un motivasyonun fonksiyonel yapılanması, başarı ve başarısızlıklarının psikolojik analizi 1.Futbol ve Bilim Kongresi, Ege Üniversitesi Atatürk Kültür Merkezi, İZMİR, 30 Mayıs-1 HAZİRAN, 1996.
- GİLL, D.L., RUDER, M.K. & GROSS, J.B. Open-ended attributions in team competition. Journal of sport psychology. 4, 159-169, 1982.
- GROSS, N. & MARTİN, W. On group cohesiveness. American Journal of sociology, 57, 553-546, 1952.
- FESTİNGER, L., SCHACHTER, S. & BACK, K. : Social pressure in formal groups. NEWYORK Harper, 1950.
- GİLL, D. L., Psychological Dynamics of sport, Human Kinetics Publishers, INC. Champaign Illions, 1986.
- HEIDER, F. The psychology of interpersonal relations, NEWYORK, WILLEY, 1958.
- JOHN, M. SILVA III. & ROBERT, S. WEİNGBERS : Psychological Foundations of sport. Human Kinetics Books (P.P. 229-240) Champaign, U.S.A., 1984.
- KONTER, E. Motivasyon Seminer Notları, ADANA, 1994.
- KONTER, E. Sporda Motivasyon, Saray Medikal Yayıncılık Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi, BORNAVA-İZMİR, 1995.
- KOÇ. Ş. Spor Psikolojisine Giriş, Saray Medikal Yayıncılık San. Ve Tic. Ltd. Şti. BORNOVA-İZMİR, 1994.
- LEWIN, K. : Resolving social conflicts. NEWYORK : Harper, 1948.
- LOCKE, E.A. : Toward a theory of task motivation and incentives. Organization Behavior and Human Performance, 3, 157-189, 1968.

- MARTENS, R. & PETERSON, J.A. : Group Cohesiveness as a determinant of success and member satisfaction. In team performance. International Review of sport Psychology, 6, 49-61, 1971.
- MARTENS, R. : Successful Coaching, Second Edition, Leisure Press, Champaign, Illions, 1990.
- MARTENS, R. : Coaches Guide to Sport Psychology, Humen Kinetics Publishers, INC, Champaign, Illions, 1987.
- MATICK, R. G. EYSENEK, H.J. RIDER, H. & RAKIC, L. : Psychological factors as aleterminants of success in Football and boxing : The effect of behaviour therapy. International Journal of sport psychology, 21, 237-255, 1990.
- ÖZTABAĞ, L. Antrenörlük Psikolojisi, Futbol Federasyonu Teknik Kitaplar Yayını, No : 5, ANKARA, 1974.
- PARTINGTON, J.T. & SHANGI, G.M. : Developing and Understanding of team psychology. International Jaournal of sport psychology, 23: 28-47, 1992.
- ROBERTS. G.C. : Win-Lost Causal Attiributions of Little League Players, Mowement, 7, 315-322, 1975.
- ROBERTS. G.C.& PAZCUZZI, D. : Causal attributions in sport: Sone thearetical implications. Youenal of sport psychology.. 1, 203-211, 1979.
- ROBERTS. G.C. : Motivation in Sport and Exercise Champaign, II : Human Kinetics Publishers, 1992.
- RUDER, M.K. & GILL. D.L. : Immediate effect of win-lost on perceptions of cohesiveness in intramural and intercollegiate Volleyball teams. Paper presented at NASPSPA C.A., 1981.
- RUSSELL. G.W. : Social psychology of sport, the second Edition. Spinger-Verlag NEWYORK, BERLİN HERDERBERE. LONDON, PARİS. TOKYO, HONGKONG, BARCELONA, BUDAPEST, SF 2, 1993.
- SPINK, K.S. & ROBERTS, G.C. : Ambiguity of outcome and causal attributions, Journal of sport psychology, 23, 237-244, 1980.

- WEİNER, B. FRİEZE, I : KUKLA, A. REED, L. REST, S. & ROSENBAUM, R. M. :
Perceiving the causes of success and failure, İn E.E. YÖNES, D.E. KANOSE,
H.H. KELLEY, R.E. NİSBETT, S VALİNS & B. WEİNER (Eds.).
Attributuon: Perceiving the cause of behaviour (PP. 95-120) MORRİSTOWN,
N.J. General Learning Press, 1971.
- WAİTLEY, D. Kazanmanın Yeni Dinamiği Çeviri : ÇORAKÇI, B. (Copyright by
Nightingale-Conant Corporation). İnkılap Kitap Yayın San. Ve Tic. A.Ş.
Bağcılar-İSTANBUL, 1993.
- WİLLAMS, J.M. and HACKER, C.M. : Causal relation ships among cohesion,
satisfaction, and performance in Women's inter collegiate field hockey teams.
Journal of sport pyschology, 4, 324-337, 1982.
- WİDMAYER, W.N. & BRAWLEY. L.R. and CARRON, A.V. : The measurement of
cohesion is sport teams : The group enviroment Guestionnaire. London,
Canada, sports Dynamics, 1985.
- WİDMAYER, W.N. & BRAWLEY, L.R. and CARRON, A.V. : The effect of group size
in sport Journal of sport psychology, 12, 177-190, 1990.
- ZANDER, A. : Motivations and performance of sports groups. İn W.F. Straub (Ed.). Sports
psychology. An analysis of athlete behaviour. Ithaca, NY: Mouwent
Publications, 1978.

EKLER

EK 1. KARAKTERİSTİK ÖZELLİKLER ANKETİ KAZANAN TAKIM

Bu çalışmanın amacı bir değerlendirme yapmak neden yarışmaya katılan oyuncular (bireysel olarak) başarılı ve başarısızdılar yarışma ortamı içindeki yerlerinde. Sizden ricamız her bir soruyu dikkatlice okuyup cevaplandırmamızdır.

Lütfen sorulara vereceğiniz yanıtları, 1 den 9 a kadar sıralanan sayısal ölçek üzerinde, düşüncelerinize en yakın bulduğunuz rakamı daire içerisine alarak gösteriniz. Sizi temin ederizki vereceğiniz yanıtlar tarafımızdan korunacaktır.

1. Maçının kazanılmasında “teknik yönden” oldukça başarılı gözüktü. Bu durum takımınızın galibiyeti açısından ne derece etkili olmuştur?

9 8 7 6 5 4 3 2 1
Çok fazla Çok az

2. Bu maçın kazanılmasında takım olarak büyük ölçüde “çok şanslı” gözüktünüz. Bu durum açısından maçın kazanılmasında ne derece etkili oldu?

1 2 3 4 5 6 7 8 9
Çok az Çok fazla

3. Maçın kazanılmasında rakibin ortaya koyduğu “kötü oyun” Sizce maçın kazanılması bakımından ne derece etkili olmuştur?

9 8 7 6 5 4 3 2 1
Çok fazla Çok az

4. Maçın kazanılmasında takımınızın sahaya yansıttığı “yüksek efor” performans olarak sizce ne derece etkili olmuştur?

1 2 3 4 5 6 7 8 9
Çok az Çok fazla

KAYBEDEN TAKIM

Bu çalışmanın amacı bir değerlendirme yapmak neden yarışmaya katılan oyuncular (bireysel olarak) başarılı ve başarısızdılar yarışma ortamı içindeki yerlerinde. Sizden ricamız her bir soruyu dikkatlice okuyup cevaplandırmanızdır.

Lütfen sorulara vereceğiniz yanıtları, 1 den 9 a kadar sıralanan sayısal ölçek üzerinde, düşüncelerinizi en yakın bulduğunuz rakamı daire içersine alarak gösteriniz. Sizi temin ederizki vereceğiniz yanıtlar kesinlikle tarafımızdan korunacaktır.

1. Bu maçın kaybedilmesinde “teknik yönden” istenilen tam olarak sahaya yansıtamadınız. Bu durum takımın yenilgesinde sizce ne derece etkili oldu?

9 8 7 6 5 4 3 2 1
Çok fazla Çok az

2. Maçın kaybedilmesinde takım olarak “çok şanssız” gözüktünüz. Bu durum maçın kaybedilmesinde ne derece etkili olmuştur?

1 2 3 4 5 6 7 8 9
Çok az Çok fazla

3. Karşılaşmanın kaybedilmesinde rakip takımın ortaya koyduğu “iyi futbol”: sizce maçın kaybedilmesinde ne derece etkili olmuştur?

9 8 7 6 5 4 3 2 1
Çok fazla Çok az

4. Maçın kaybedilmesinde takımınız “performans olarak yetersiz gözüktü” bu durum sizce ne derece etkili olmuştur?

1 2 3 4 5 6 7 8 9
Çok az Çok fazla

EK 2. GÜVENİRLİLİK ANKETİ - II

Lütfen düşüncelerinizi en uygun bulduğunuz sayısal rakamlardan birini daire içersine alarak aşağıdaki soruları cevaplayınız. “çok fazla” veya “çok az” (1)

1. Takımınızın bir oyuncu olarak bu sezon yapmış olduğunuz çalışma ve karşılaşmalarda istenilen yardımlaşma (iş birliği), arzuladığınız ölçülerde gerçekleşebildi mi?

9 8 7 6 5 4 3 2 1

Çok fazla

Çok az

2. Takımın bir oyuncusu olarak, bu sezon yapmış olduğunuz çalışma ve karşılaşmalarda takım içerisinde istenilen birlik ve beraberlik (sosyal bağlılık, arkadaşlık) arzuladığınız ölçülerde gerçekleşebildi mi?

9 8 7 6 5 4 3 2 1

Çok fazla

Çok az

3. Takımınızın bir oyuncusu olarak, bu sezon yapmış olduğunuz çalışma ve karşılaşmalarda takım olarak belirlediğiniz amaçlarınıza, amaç birliği (grubun arzusu) ne ölçülerde ulaşabildiniz?

9 8 7 6 5 4 3 2 1

Çok fazla

Çok az

EK 4. ONE-TILE T-TEST (POOLED VARIANCE) (t stat t kritik den $\pm$ BÜYÜKSE anlamlı)t. 0.15 (11) $\pm$ 1.795 n-1 = 11 (12-1)

GÖREV BAĞ.	SOSYAL BAĞ			GRUP BAŞARMA ARZUSU		
	OFSPOR	TERMESPOR		OFSPOR	TERMESPOR	
Ortalama	6.4167	4.833	Ortalama	5.4167	1.9167	
Varyans	1.5379	2.2652	Varyans	0.9924	0.6288	
Gözlem	12	12	Gözlem	12	12	
Pearson Korelasyon	0.2720		Pearson Kore	0.3932		
Öngörülen Ortalama	0		Öngörülen Or	0		
df	11		df	11		
t Stat	4.8409		t Stat	12.1244		
P(T<=t) tek-uçlu	0.0003		P(T<=t) tek	0.0000		
t Kritik tek	1.7959		t Kritik tek	1.7959		
P(T<=t) iki-uçlu	0.0005		P(T<=t) iki	0.0000		
t Kritik iki-uçlu	2.2010		t Kritik iki	2.2010		

**EK 5. KARAKTERİSTİK ÖZELLİKLER ANKET FORM VERİLERİ,
(A.SEBATSPOR-TURHALSPOR); DÖRT FAKTÖR ÜSTÜNDEKİ
TOPLAM, ARİTMATİK ORTALAMA MEAN VE STANDART SAPMA
PUANLARI-(ANKET VERİLERİNE GÖRE SONUÇLARI)**

SIRA	TAKIM (A-B)	YETENEK (1-9)	ŞANS (1-9)	RAKİPD. (1-9)	EFOR (1-9)
1	SEBAT	7	2	5	8
2	SEBAT	6	2	7	8
3	SEBAT	8	5	5	7
4	SEBAT	6	6	3	8
5	SEBAT	7	2	6	9
6	SEBAT	8	3	7	8
7	SEBAT	8	4	5	5
8	SEBAT	8	2	5	9
9	SEBAT	8	4	5	8
10	SEBAT	8	3	8	7
11	SEBAT	7	6	2	9
12	SEBAT	7	5	9	4
13	SEBAT	7	3	7	8
1	TURHAL	8	7	7	8
2	TURHAL	8	3	5	9
3	TURHAL	7	7	7	6
4	TURHAL	8	8	6	7
5	TURHAL	5	3	9	3
6	TURHAL	4	7	5	7
7	TURHAL	8	7	6	6
8	TURHAL	4	7	8	8
9	TURHAL	7	6	6	7
10	TURHAL	8	6	6	7
11	TURHAL	5	7	7	6
12	TURHAL	8	7	4	8
13	TURHAL	4	3	5	6

TOPLAM

A TAKIMI	95	47	74	98
B TAKIMI	84	78	81	88

ORTALAMA (MEAN)

A TAKIMI	7.308	3,615	5.692	7,538
B TAKIMI	6.462	6.000	6.231	6,769

STDEVP

TOPLAM	1.368	1.981	1.629	1.486
A TAKIMI	0.722	1.443	1.856	1.447
B TAKIMI	1.692	1.710	1.310	1.423

*= A. TAKIMI= A.Sebatspor

B. TAKIMI= Turhalspor

EK 6. (OFSPOR-TERMESPOR)GÜVENİRLİLİK ANKET FORM VERİLERİ; 3 FAKTÖR ÜSTÜNDE (SOSYAL BAĞ., GÖREV BAĞ., GRUBUN BAŞARMA ARZUSU) TOPLAM, ARİTMATİK ORTALAMA VE SAPMA PUANLARI

SIRA	TAKIM (A-B)	GÖREV BAĞ (1-9)	SOSYAL BAĞ (1-9)	GRUP BAŞ. ARZ. (1-9)
1	OFSPOR	8	7	6
2	OFSPOR	7	7	6
3	OFSPOR	7	6	6
4	OFSPOR	5	4	4
5	OFSPOR	5	5	4
6	OFSPOR	7	6	6
7	OFSPOR	6	9	6
8	OFSPOR	7	6	5
9	OFSPOR	6	5	5
10	OFSPOR	7	6	6
11	OFSPOR	4	5	4
12	OFSPOR	8	7	7
1	TERMESPOR	7	6	2
2	TERMESPOR	6	4	1
3	TERMESPOR	3	4	1
4	TERMESPOR	4	5	1
5	TERMESPOR	2	4	2
6	TERMESPOR	5	2	3
7	TERMESPOR	4	4	2
8	TERMESPOR	3	4	2
9	TERMESPOR	4	5	1
10	TERMESPOR	5	3	3
11	TERMESPOR	4	4	2
12	TERMESPOR	2	3	3

TOPLAM

A TAKIMI	77	73	65
B TAKIMI	49	48	23

ORTALAMA (MEAN)

A TAKIMI	6.417	6.083	5.417
B TAKIMI	4.083	4.000	1.917

STDEVP

TOPLAM	1.762	1.542	1.951
A TAKIMI	1.187	1.256	0.954
B TAKIMI	1.441	1.000	0.759

GÖREVE BAĞLILIK

OFSPOR	77
TERME	49

SOSYAL BAĞLILIK

OFSPOR	73
TERME	48

GRUP BAŞARMA ARZUSU

OFSPOR 65

TERME 23

** = A TAKIMI = OFSPOR

B TAKIMI = TERMESPOR



ÖZGEÇMİŞ

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni olan Ersan YAZICI, 1972 yılında Trabzon'da doğmuş; ilkokul, ortaokul ve lise öğrenimini yine aynı ilde tamamlamıştır.

1990 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Fatih Eğitim Fakültesi Beden Eğitimi ve Spor bölümü'nü 1994 yılında bitirmiştir. Yine aynı yılın Ekim ayında (1994) göreve Adana Fen Lisesinde başlamıştır.

K.T.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans programına 1995 yılında kayıt olan ve İngilizce bilen Ersan YAZICI halen Yüksek Lisans tezinin bitirme aşamasındadır.

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM
DOKÜMANİZE EDİLMİŞ