TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

PROFESYONEL LİGLERDE OYNAYAN FUTBOLCULARIN ÖZ-ANLAYIŞ SEVİYELERİ İLE TAKIM BİRLİKTELİK SEVİYELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ; ANKARA İLİ KAPSAMINDA BİR ARAŞTIRMA

SONER AYDIN
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
DOÇ. DR. SİNAN BOZKURT
EGZERSİZ VE SPOR PSİKOLOJİSİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İSTANBUL-2024

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

PROFESYONEL LİGLERDE OYNAYAN FUTBOLCULARIN ÖZ-ANLAYIŞ SEVİYELERİ İLE TAKIM BİRLİKTELİK SEVİYELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ; ANKARA İLİ KAPSAMINDA BİR ARAŞTIRMA

SONER AYDIN
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
DOÇ. DR. SİNAN BOZKURT
EGZERSİZ VE SPOR PSİKOLOJİSİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İSTANBUL- 2024

BEYAN

Bu tezin kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları kaynaklar listesine aldığımı, tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Soner AYDIN

TEŞEKKÜR

Bu çalışma multidisipliner bir bakış açısını yansıtmaya çalışmıştır. İç içe olan, birbirinden sürekli etkilenen psikoloji ve spor disiplinleri çalışmada yer bulmuştur. Çalışma ana eksende takım kavramı üzerine kurulu olup, öz anlayış ve takım birlikteliğinin, takım üzerindeki etkileri irdelenmiştir.

Bu çalışma süresince tecrübesinden ve engin bilgisinden yararlandığım kıymetli hocam Sinan Bozkurt'a, spor psikolojisi alanıyla tanışmamı sağlayan,alanımızdaki duruşu ve çalışma prensipleriyle her zaman örnek alacağım Cengiz Karagözoğlu hocama, çalışmalarından etkilendiğim Özgün Arda Kuş hocama,her zaman bana cesaret veren,tecrübelerinden faydalandığım Oya Erkut hocama,yine bu tezi yazma sürecimin her anında sabırla yanımda olan ve beni motive eden sevgilim Tuğçe'ye,son olarak, hayatım boyunca desteğini ve dualarını eksik etmeyen Annem Hülya Aydın'a ve aileme, teşekkürü bir borç bilirim.

Yaşadığımız çağın en önemli özelliği sürekli gelişim ve değişim sanırım. Her disiplin geliştikçe birbirini tetiklemekte ve disiplinler-arası mesafeler azalmaktadır. Eldeki bu çalışma ile umarım literatüre bir nebze de olsa katkım olmuştur.

İÇİNDEKİLER

1. ÖZET **1**
2. ABSTRACT **2**
3. GİRİŞ VE AMAÇ **3**
4. GENEL BİLGİLER **5**
4.1. Öz-Anlayış Kavramı **5**
4.2. Öz-Anlayış Kavramının Alt Boyutları **8**
4.2.1. Kendine şefkat 8
4.2.2. Ortak paydaşım 9
4.2.3. Bilinçli farkındalık 10
4.2.4. Duygu yönetimi 11
4.3. Öz-Anlayışı Geliştirmek **11**
4.3.1. Fiziksel öz-anlayış geliştirme 12
4.3.2. Zihinsel öz-anlayış geliştirme 13
4.3.3. Duygusal öz anlayış geliştirme 14
4.3.4. İlişkisel öz-anlayış geliştirme 15
4.3.5. Manevi öz-anlayış geliştirme 16
4.4. Kişilik Tipleri ve Kişilik Tiplerine Göre Öz-Anlayış Düzeyinin Değerlendirilmesi.. 16
4.5. Sporculardaki Öz- Anlayış Düzeyi ve Etkileri **19**
5. Takım Kavramını Oluşturan Unsurlar ve Takım Birlikteliği (Grup Sargınlığı) …...20
5.1. Grup ve Takım Kavramları **20**
5.2. Takım Yapısı **21**
5.2.1. Takım içindeki iş bölümü 21
5.2.2. Takımdaki ilişki (iletişim) örüntüleri 22
5.2.3. Takımdaki roller 23
5.2.4. Takım içerisindeki kurallar ve normatif beklentiler 25
5.2.5. Takım düzenine dışsal faktörlerin etkisi 26
5.3. Takım Başarısına Etki Eden Psikolojik Unsurlar **27**
5.3.1. Bireysel ve takım halinde ruhsal açıdan iyi oluş faktörü 28
5.3.2. Takım başarısına etki eden içsel ve dışsal motivasyonlar 28
5.3.2.1. İçsel motivasyon teorileri 29
5.3.2.2. Dışsal motivasyon teorileri 33
5.3.2.2.1. Vromm'un beklenti teorisi 33
5.3.2.2.2. Lawyer ve Porter'ın geliştirilmiş beklenti teorisi 33
5.3.2.2.3. Adams'ın eşitlik teorisi 34
5.3.2.2.4. Lock'un amaç teorisi 35
5.3.3. Empati kavramı 35

5.3.4. Psikolojik sağlamlık 36
5.3.5. Kaygı ve stresle başa çıkma, öfke kontrolü 37
5.4. Takım Birlikteliği 38
5.4.1. Grup birlikteliğinin kavramsal modeli 40
5.4.2. Takım birlikteliğinin ölçümlenmesi için envanterler 40
6. GEREÇ VE YÖNTEM 41
6.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Hipotezleri 41
6.2. Araştırmanın Sınırlamaları 43
6.3. Literatür Analizi 43
6.4. Araştırmanın Yöntemi ve Modeli 43
6.5. Veri Toplama Kaynakları 45
6.6. Veri Analizi 46
7. BULGULAR 47
8. TARTIŞMA VE SONUÇ 62
9. KAYNAKÇA 66
10. ÖZGEÇMİŞ 72
11. BİLİMSEL FAALİYETLER 73
12. EKLER 74

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 4.1. A Ve B Tip Kişilik Yapıları 18
Tablo 7.1. Ölçekler Ve Alt Faktörlerine Ait Cronbach Alfa Değerleri.....47
Tablo 7.2. Ölçekler Ve Alt Faktörlerine Ait Çarpıklık Ve Basıklık Değerleri.....47
Tablo 7.3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistikler.....47
Tablo 7.4. Katılımcıların Öz Anlayış Ölçeğinde Bulunan İfadelere Vermiş Oldukları Cevapların Dağılımı.....48
Tablo 7.5. Katılımcıların Takım Birlikteliği Ölçeğinde Bulunan İfadelere Vermiş Oldukları Cevapların Dağılımı.....49
Tablo 7.6. Ölçekler Ve Alt Faktörlerine Ait İstatistikler.....51
Tablo 7.7. Öz Anlayıştan Alınan Puanların Gruplara Göre Farklılığının Analizi.....51
Tablo 7.8. Takım Birlikteliğinden Alınan Puanların Gruplara Göre Farklılığının Analizi.....52
Tablo 7.9. Grubun Sosyal Çekiciliği Alt Faktöründen Alınan Puanların Gruplara Göre Farklılığının Analizi.....52
Tablo 7.10. Grubun Görev Çekiciliği Alt Faktöründen Alınan Puanların Gruplara Göre Farklılığının Analizi.....53
Tablo 7.11. Grubun Sosyal Bütünlüğü Alt Faktöründen Alınan Puanların Gruplara Göre Farklılığının Analizi.....53
Tablo 7.12. Grubun Görev Bütünlüğü Alt Faktöründen Alınan Puanların Gruplara Göre FarklılığınınAnalizi.....54
Tablo 7.13. Öz Anlayış Ve Takım Birlikteliği Alt Boyutlarından Alınan Puanların Yaşa Göre Farklılığının Analizi.....55
Tablo 7.14. Öz Anlayış Ve Takım Birlikteliği Alt Boyutlarından Alınan Puanların Eğitim Durumuna Göre Farklılığının Analizi.....56
Tablo 7.15. Yaş İle Öz Anlayış Ve Takım Birlikteliği Arasındaki İlişkinin Analizi.....57
Tablo 7.16. Spor Yaşı İle Öz Anlayış Ve Takım Birlikteliği Arasındaki İlişkinin Analizi.....57
Tablo 7.17. Profesyonel Deneyim Yaşı İle Öz Anlayış Ve Takım Birlikteliği Arasındaki İlişkinin Analizi.....58
Tablo 7.18. Öz Anlayışın Takım Birlikteliği Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi.....58
Tablo 7.19. Öz Anlayışın Grubun Sosyal Çekiciliği Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi.....59
Tablo 7.20. Öz Anlayışın Grubun Görev Çekiciliği Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi.....59
Tablo 7.21. Öz Anlayışın Grubun Sosyal Bütünlüğü Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi.....59
Tablo 7.22. Öz Anlayışın Grubun Görev Bütünlüğü Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi.....60
Tablo 7.23. Öz Anlayış, Yaş, Spor Yaşı Ve Profesyonel Deneyim Yaşı Değişkenlerinin Takım Birlikteliği Üzerindeki Etkisinin Hiyerarşik Regresyon Analizi İle İncelenmesi.....60
Tablo 7.24. Çalışma Kapsamındaki Hipotezlerin Sınanması.....61

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 5.1. İletişim Örüntüleri 23
Şekil 5.2. Belbin Takım Rolleri Teorisi 24
Şekil 5.3. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi 30
Şekil 5.4. Herberg'in Çift Faktör Kuramı 30
Şekil 5.5. Alderfer V-İ-G Teorisi İle Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Karşılaştırması 31
Şekil 5.6. Mcclelland'ın İhtiyaçlar Kuramı 32
Şekil 5.7. Bazı Kapsam Kuramlarının Karşılaştırması 32
Şekil 5.8. Vromm'un Eklenti Teorisi Modeli 33
Şekil 5.9. Lawyer Ve Porter'ın Geliştirilmiş Motivasyon Teorisi 34
Şekil 5.10. Adams'ın Eşitlik Teorisi 35
Şekil 5.11. Grup Birlikteliği Kavramsal Modeli 40

1. ÖZET

Tezin Başlığı: Profesyonel Liglerde Oynayan Futbolcuların Öz-Anlayış Seviyeleri ile Takım Birlikteliği Seviyeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi; Ankara İli Kapsamında Bir Araştırma

Öğrencinin Adı, Soyadı: Soner Aydın

Danışmanın Adı, Soyadı: Doç. Dr. Sinan Bozkurt

Programın Adı: Egzersiz ve Spor Psikolojisi Tezli Yüksek Lisans Programı

Amaç: Ankara ilinde profesyonel düzeyde futbol oynayan erkek sporcuların öz-anlayış seviyeleri ile takım birlikteliği seviyeleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmaktadır.

Gereç ve Yöntem: Araştırma kapsamında profesyonel liglerde oynayan futbolcuların öz-anlayış seviyeleri ile takım birlikteliği arasındaki ilişki, olasılıklı olmayan kota örneklemi yöntemiyle katılımcılara uygulanmıştır. Araştırmanın sınırlamaları arasında profesyonel (lisanslı) futbolcu olma ve Ankara iline ait bir takımda yer alma şartı bulunmaktadır. Hipotezler, 7 Ankara kulübünde oynayan (çeşitli seviyelerde) 157 katılımcıya uygulanmıştır. Kullanılan iki ölçeğin de geçerliliği ve güvenirliliği sınanmıştır. Elde edilen sonuçlar, Excel ve SPSS programları ile analiz edilmiştir. Çalışma için, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulu'ndan 19.09.2022 tarihinde, 88 onay sayısı ile izin alınmıştır.

Bulgular: Kulüplerdeki bireysel katılımcı sayıları 18 ile 24 arasında değişiklik göstermektedir. Bu açıdan baktığımızda homojen bir dağılımdan söz etmemiz mümkündür. Ölçeklerin uygulanması sonucu elde edilen güvenirlilik düzeylerine (Cronbach Alfa) baktığımız zaman, minimum 0,70 maksimum 0,86 değerlerine eriştiğimiz görülmektedir. Öz Anlayış Ölçeği ile Takım Birlikteliği Ölçeği arasındaki ilişkinin analizine bakıldığında orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Sonuç: Çalışma kapsamında öz-anlayış ve takım birlikteliği kavramları, literatürdeki bilgiler ışığında detaylı olarak irdelenmiştir. Her kavram kendi içinde bir özerkliğe sahiptir. Her ne kadar özerklik unsuru olmasına karşın öz-anlayış, takım birlikteliğinin düzeyi üzerinden doğrudan bir etkiye sahiptir. Öz-anlayış öncelikle bireyin iyilik hali ve işlevselliği özelinde dinamik bir unsur konumundadır.

Anahtar kelimeler: Öz-anlayış, takım birlikteliği, motivasyon kuramları, takım sporları, futbol.

2. ABSTRACT

Title of Thesis: The Relationship between Self-Compassion Levels and Team Cohesion Levels of Football Players Playing in Professional Leagues; A Research in Ankara Province

Student Name, Surname: Soner Aydın

Supervisor Name: Doç.Dr.Sinan Bozkurt

Program Name: Exercise and Spor Psychology Master Program (with thesis)

Objective: It is aimed to reveal the relationship between self-compassion levels and team cohesion levels of male athletes playing professional level football in Ankara province.

Material and Methods: Within the scope of the research, the relationship between self-compassion levels of football players playing in professional leagues and team cohesion was applied to the participants by non-probability quota sampling method. The limitations of the research include the condition of being a professional (licensed) football player and taking part in a team belonging to Ankara province. Team Cohesion Inventory and Self-Compassion Scale were used to collect data. The hypotheses were applied to 157 participants playing (at various levels) in 7 Ankara clubs. The validity and reliability of both scales were tested. The results were analyzed with Excel and SPSS programs.

Results: The number of individual participants in the clubs varies between 18 and 24. In this respect, it is possible to talk about a homogeneous distribution. When we look at the reliability levels (Cronbach's Alpha) obtained as a result of the application of the scales, it is seen that we reached a minimum value of .70 and a maximum value of .86. When we look at the analysis of the relationship between the Self Understanding Scale and the Team Cohesion Scale, a moderate relationship was found.

Conclusion: Within the scope of the study, the concepts of self-understanding and team cohesion were examined in detail in the light of the information in the literature. Each concept has an autonomy in itself. Although it is an element of autonomy, self-comprehension has a direct impact on the level of team cohesion. Self-compassion is primarily a dynamic element in terms of the individual's well-being and functionality.

Keywords: Self-compassion, team cohesion, motivation theories, team sports football.

3. GİRİŞ VE AMAÇ

Pozitif psikolojinin ortaya çıkışı ve gelişimi birçok disiplini etkilemiş, yeni araştırmalara zemin hazırlamıştır. Söz konusu gelişmeler spor ve egzersiz alanlarını da etkilemiştir. Gerek bireysel bazda gerekse takım halinde yapılan spor faaliyetleri pozitif psikoloji alanında yaşanan gelişmelerin etkisi altında kalmıştır. Söz konusu bu etki performans kavramına doğrudan etki eden bir hale ulaşmıştır. İyilik, esenlik hali, bireyin kendi duygularını tanıması, söz konusu duyguları pozitif yöne evirmesi her spor dalı için önem arz eden bir yapıya dönüşmüştür.

Çalışma kapsamında ele aldığımız öz-anlayış kavramı, bireyin esenlik halini doğrudan etkilemekte ve bu esenlik hali grup sargınlığına da yansımaktadır. Bireyin öz-anlayışının yüksek olması, iyilik halini doğrudan etkilemekte ve bu durum bireyin birçok alanda daha verimli ve başarılı olmasına aracılık etmektedir. Öz-anlayışın dört alt boyutu bulunmaktadır. Bu alt boyutların birbirine paralel bir şekilde olumlu düzeyde koordineli olması bireyde öz-anlayışın temellerini oluşturmaktadır. Bireyin kendine şefkatli davranması, ortak paydaşım duygusuna haiz olması, farkındalığının yüksek olması ve duygularını yönetebilmesi güçlü bir öz-anlayışın anahtarları konumundadır. Öz-anlayış doğuştan gelen bir yapıya sahip değildir, her zaman gelişime açık konumdadır. Fiziksel, zihinsel, duygusal, ilişkisel ve manevi motivasyonlarla gelişim gösterebilmektedir. Ayrıca kişilik tipi, aile yapısı, alınan eğitim ve sosyal çevre de öz-anlayış üzerinde etkileye sahiptir. Kişinin sahip olduğu kişilik yapısı, yaşanan olaylar karşısında kişinin duygu, düşünce ve davranışlarına doğrudan etki etmektedir. Bu durum doğrultusunda bireyin sahip olduğu kişilik yapısı, öz-anlayış ve empati durumlarına doğrudan veya dolaylı olarak etki etmektedir. Sporcunun kimliğinde barındırdığı öz-anlayış düzeyi müsabakalarda başarıya tesir etmekte ve bu durum sadece bireysel sporlarda değil takım halinde yapılan mücadeleleri de kapsamaktadır.

Empati kavramı ve öz-anlayışın farklı kavramlar olduğunu da belirtmek gerekmektedir. Farklı olmalarına rağmen öz-anlayış düzeyi bireyin empati yeteneğine etki etmektedir. Kendi duygularını anlamlandıramayan, kendine yardım etmeyen bir kişinin karşısındakini anlaması ve kendini onun yerine koyabilmesi pek mümkün değildir. Kişi ancak kendini anladığı, anlamlandırabildiği ve olumsuz durumlarla başa çıkabildiği zaman etrafına karşı anlayışlı olabilmektedir. Bireyin sahip olduğu öz-anlayış ile empati düzeyi arasında pozitif bir ilişki durumu göze çarpmaktadır.

Bireyde öz-anlayışın gelişmiş olması her zaman olumsuz durumlarla başa çıkabileceği anlamı taşımamaktadır. Eğer birey fiziksel (herhangi bir ağrı, sakatlık, vb.) veya ruhsal (kaygı, depresyon, vb.) bir rahatsızlık yaşıyorsa, ailevi veya sosyal yaşantısında bozulmalar meydana

gelmişse ya da travmatik bir duruma maruz kalmışsa, öz-anlayışı bu durumdan etkilenebilir ve kişi kendini anlamlandırmakta veya olumsuz durumlarla başa çıkmakta zorluk yaşayabilir.

Takım kavramı içinde birçok gruptan oluşan tanımlamaları bünyesinde barındırmaktadır. Bir takım oluşabilmesi için birden fazla bireyin bir grup oluşturması gerekmektedir. Spor müsabakaları açısından takım kavramını ele aldığımızda, ortak gayeye ulaşmayı hedefleyen birden fazla kişinin oluşturduğu topluluk olarak tanımlayabiliriz. Her spor müsabakasında mücadele eden takımın çeşitli dinamikler doğrultusunda bir yapısı bulunmaktadır. Söz konusu dinamikler; takım içerisindeki iş bölümü, takımdaki ilişki ve iletişim örüntüleri, roller, kurallar ve beklentiler, dışsal faktörler vb. olabilmektedir. Bu dinamiklere icra edilen spor dalı, içinde bulunulan rekabet ortamı, yönetim şekli ve taraftar gibi birçok anahtar etki edebilmektedir. Takım başarısına etki eden bir diğer faktör ise psikolojik unsulardan oluşmaktadır. Bir takımın başarıya ulaşabilmesi için ruhsal açıdan iyi oluş, içsel ve dışsal motivasyonlar, psikolojik sağlamlık, kaygı ve stresle başa çıkma, öfke kontrolü ve takım birlikteliği önem arz etmektedir.

4. GENEL BİLGİLER

"Sevginizi ve şefkatinizi kendinizden daha çok hak eden birini tüm evrende arayabilirsiniz ancak hiçbir yerde bulamazsınız. Siz kendi benliğinizle, tüm evrendeki herkes kadar sevginizi ve şefkatinizi hak ediyorsunuz."
Buda

20.yy sonlarına doğru pozitif psikoloji alanında yaşanan gelişmeler, egzersiz ve spor psikolojisi alanında önemli bir rol almaya başladı. Gelişmekte olan bir alan olan spor psikolojisinde bazı kavramlar ön plana çıkmaya başladı. Spor psikolojisi alanındaki araştırmacılar, bilinçli farkındalık, öz anlayış, akış gibi kavramların sporcuların sportif performansı üzerindeki etkilere yoğunlaştılar. Sporcuların kendilerini anlaması, şüphesiz ki takım arkadaşları ile kurdukları iletişimi de etkilemektedir. Bu bağlamda bu bölümde öz-anlayış kavramı irdelenecektir.

4.1. Öz-Anlayış Kavramı

Her bireyin çeşitli etmenler (çevresel, genetik, aile vb.) doğrultusunda gelişen bir kişilik yapısı bulunmaktadır. Bu kişilik yapısı doğrultusunda her bireyin karşılaştığı zorluklara karşı verdiği tepkiler, içe dönük sorgulama, suçlama ve kabullenmeler farklılaşmaktadır. Öz-anlayış, bireyin karşılaştığı zorluklar, acı ve başarısızlık durumlarında kendilerine dönük olarak suçlama ve kabullenme durumunda ortaya çıkan bir kavramdır.

İnsanoğlu yaşam serüveni boyunca pek çok farklı duyguyu tatmakta, tekrarını yaşadığı duygulara farklı anlamlar yüklemekte ve bu yüklediği anlamlarla her seferinde başa çıkmak durumunda kalmaktadır. Bu duygular kimi zaman mutluluk, haz, sevgi vb. gibi pozitif, motive edici duygular olabilmekteyken, kimi zamansa acı, hüzün, tükenmişlik veya başarısızlık gibi olumsuz duygular olabilmektedir. Her bireyin yaşadığı olumsuz duygulara verdiği tepkiler farklılaşabilmekte, kimileri bu duygularla başa çıkabilmekte, kimileri ise içe dönüklük, suçluluk, kendine zarar verme gibi eğilimlere girebilmektedir.

Öz-anlayış kavramının tanımı, anlayış kavramıyla oldukça ilintili bir yapıya sahiptir. Anlayış, *"Anlama işi, telakki. Anlama yeteneği, feraset, izan, zekâ. Bir toplum veya topluluktaki bireylerde görüş ve inanış etmenlerinin etkisiyle beliren düşünme yolu, düşünüş biçimi, zihniyet, mantalite, hoş görme ve hâlden anlama"* gibi anlamlara gelmektedir (TDK, t.y.).

Anlayış, öz-anlayış kavramının mihenk taşı niteliğindedir. Çünkü anlayış, başka insanların üzüntülerine karşı duyarlı olmayı, diğer bireylerin acılarını paylaşmayı ve bunları acı ve üzüntüden izole olmadan yapmayı; diğerlerine karşı şefkat göstermeyi, karşımızdaki insanları sorgulamadan anlamayı içerir (Deniz, Kesici, & Sümer, 2008). Anlayış duygusu gelişmemiş bir bireyde öz-anlayış duygusunun gelişmesi pek mümkün değildir. Çevresinde meydana gelen olumsuz duyguları anlamayan ve anlamlandıramayan bir bireyin kendisini anlaması pek mümkün gözükmemektedir.

"Öz-anlayış; bireyin acı ve başarısızlık durumlarında kendini eleştirmekten ziyade kendine özenli ve anlayışlı davranmayı, yaşadığı olumsuz deneyimlerinin, insanoğlunun yaşamının bir parçası olarak görmeyi, olumsuz duygu ve düşüncelerin üstünde fazlaca durmaktansa mantıklı bir bilinçle başa çıkması olarak tanımlanabilir"(Neff, 2003). Neff'in tanımından da anlaşılacağı üzere öz-anlayış, bireyin karşılaştığı zorluklarla ne şekilde başa çıktığıyla alakalıdır. Zorluklar karşısında bireyin, durumu zihninde mantıklı bir çerçeveye oturtmasını ve tepkilerini bu doğrultuda vermesini kapsamaktadır. Ayrıca öz-anlayış kişinin kendi benliğine dair düşünceleri/farkındalığı olarak da ifade edilebilir (Brown, 1999; Kornfiled, 1993).

Öz-anlayış sadece kişinin kendi karşılaştığı zorluklara olan mantıklı ve bilinçli tutumu değildir. Aynı zamanda başka insanların zorluklarını anlamayı da barındırır. Çevresindeki insanlara açık olmayı, hata yapan veya başarısız olan birini yargılamamayı, onların üzüntülerinden etkilenmeyi, şefkatle karşı tarafın üzüntüsünü azaltmayı amaçlamayı da kapsamaktadır (Sarıcaoğlu, 2015). Neff, (2003) öz-anlayış kavramıyla, bir insanın ıstıraplarını, eksikliklerini veya başarısızlıklarını yargılamadan anlamayı, bu tarz deneyimleri insan yaşamının bir parçası olarak görmeyi önerir.

Kavram sadece bunlarla sınırlı değildir. Öz-anlayış aynı zamanda kişinin iyilik halinde olduğu zamanlarda, bir sorunla karşılaşabileceği durumlara karşı önleyici düşünce ve davranışlara öncelik vermesini de kapsar. Bu sayede acı, ıstırap, başarısızlık gibi olumsuz durumlara karşı farkındalık kazanmasını ve söz konusu durumlarla karşı karşıya kaldığında onları yok saymak yerine, yüzleşmeyi ve anlayışla karşılamayı temel alır.

Acı veren durumlar veya hatalar tüm insanlık için kaçınılmaz bir durumdur. İnsan yaratılışı gereği hata yapmaya meyilli bir yapıya sahip olmakla beraber komün halinde yaşadığı ve bireysel deneyimlere maruz kaldığı için acı ile karşı karşıyadır. Öz-anlayışa sahip olan bireyler dengeli bir duygu duruma sahip oldukları için, söz konusu durumlarla karşı karşıya

kaldıklarında strese mahal vermeden kendini korumasını, kendine zarar verecek durumlardan sakınmasını bilirler. Öz-anlayış sayesinde başarısızlık ve acı verici durumlar karşısında kişi, yaşam serüvenin bir parçası olarak, geçmiş tecrübelerini anımsayarak ve acı duyguları belirli bir farkındalıkta (awareness) tutarak, kendisine anlayışlı ve nazik olması gerektiğini bilir, ayrıca öz-anlayışa sahip kişiler başarısızlık korkusuna karşı daha dirençli olurlar ve bu farkındalık yeteneği onlara zorluklar karşısında avantaj sağlar (Neff, Hsieh, & Dejitterat, 2005). Öz-anlayış, kişinin kendisiyle olan çatışmalarını hafifleten veya durduran, kısacası yaşam kalitesini yükselten bir unsurdur.

Birçok psikoloji kuramı, genellikle kavramların bireyin kendi iç dünyasıyla ilgili olduğunu ve bireylerin genellikle kendi ihtiyaçlarını öncelikli gördüğünü savunur. Ancak, öz-anlayış, bu yaklaşımın aksine, bireylerin sadece kendi iç dünyalarını değil, aynı zamanda diğer insanların acılarını ve hatalarını anlamalarını teşvik eder. (Sarıcaoğlu, 2015).

Aşırı öz-anlayışlı olmanın saflığa, pasifliğe veya ben merkeziyetçiliğe neden olabileceği düşünülse de eğer öz-anlayış kişide özümsenmiş bir halde ise böyle bir durum söz konusu değildir. Öz-anlayış kişinin zorlukları, başarısızlıkları veya acıyı anlamasını sağlar, onlara karşı herhangi bir savunma mekanizması devreye sokarak, onları yok saymayı veya eğer bir hata söz konusu ise onları göz ardı etmeyi amaçlamaz. Öz-anlayışın temellerinde kişinin kendine şefkatli ve sabırlı davranması vardır. Burada bireysel farkındalık önemli bir konuma sahiptir. Ben merkeziyetçilik ile öz-anlayış taban tabana zıt kavramlardır. Ben merkeziyetçi bir kişiliğe sahip kişi her şeyden önce kendisini ön plana koyar, kendi çıkarlarını ve isteklerini hayatının amacı haline getirir. Öz-anlayışa sahip kişi tam tersi bir şekilde karşısındakini anlamaya odaklı bir yaklaşım sergiler. Öz-anlayışı olan bir birey, hatasız olmadığını ve olamayacağını kabul eder, bu sayede bir birey olur. (Neff, 2003).

Yapılan araştırmalar sonucu, öz-anlayışın, iyilik haliyle, sporda ve eğitim hayatında başarıyla bağlantılı olduğu ispatlanmış, öz-anlayışı yüksek olan kişilerin, karşılaştıkları olumsuz duygulara,bilişsel tepkilere ve gündelik yaşamda karşılaştıkları olumsuz durumları hayal ettiklerinde (imagining), deneyimledikleri karışık duygulardan sonra gelen olumlu olmayan duygulara karşı daha sakin bir şekilde yaklaştıkları ortaya konmuştur (İskender, 2009). Öz-anlayış, kişinin ruhsal ve fiziksel bütünlüğünün korunmasında önemli bir konuma sahiptir. Kendini anlayabilen, olumsuz durumları ve karşılaştığı acı verici olayları mantık çerçevesinde yorumlayabilen kişi duygu durumunda daha az dalgalanmalar yaşayacaktır. Öz-anlayış kavramının ilk ortaya çıktığı zamanlarda, Neff öz-anlayış ölçeğini kullanarak yaptığı ölçümlerde, öz-anlayışın; benliğin kabulünün sağlaması, yaşam doyumunun artması, sosyal

ilişkilerin gelişmesi, benlik saygısının artması, empati yeteneğinin gelişmesi, özgürlük duygusunun özümsenmesi, yaşamın amacının belirlenmesi, kişisel gelişim sürecinin tamamlanması, aktarıcı ve işlevsel bilinç,hayata dair öğrenme ve yaşama hevesi, iyimserlik ve mutluluk gibi iyi oluşun pek çok bileşeni ile aralarında pozitif ilişkiler bulunurken; kendini fazla eleştirme, depresif ruh hali,nevrotik bozukluk, aşırı düşünme,nevrotik kusursuzluk isteği ve kaygı bozuklukları ile öz-anlayış değişkeni arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur (Kirkpatrick, 2005).

4.2. Öz-Anlayış Kavramının Alt Boyutları

Bireyde öz-anlayışın oluşması ve gelişmesi için kişinin bünyesinde bazı özellikleri bulunması gerekmektedir. Bireyde bu özelliklerin bulunması, öz-anlayışı daha kullanışlı ve sistemli hale getirmektedir. Neff, (2003) bireysel hatalarla, olumsuz duygularla veya acıyla yüzleştiğimizde; öz-anlayışın üç temel öğeyi ortaya çıkardığını dile getirmiştir, bunlar; kendine şefkat, ortak paydaşım ve bilinçli farkındalıktır. Ayrıca güncel araştırmalara göre duygu yönetimi de öz-anlayışın alt basamakları arasında kabul görmektedir.

4.2.1. Kendine şefkat

Kendine şefkat, bireyin kendini yargılamadan, olduğu gibi kabullenmesini ve anlamasını içerir. Burada kendini yargılamaktan kasıt, kişinin kendine sert ve kırıcı davranmasını kapsamaktadır. Kendine şefkat için öncelikli olan bireyin, öz yargısız biçimde kendini anlayabilmesidir. Kendine özgü belirlediği standartlar doğrultusunda, başarısızlık, olumsuz ve acı duygularla karşı karşıya kaldığında, kendini yönlendirmeyi, sabırlı ve sakin biçimde kendisini incitmeyecek davranış ve düşüncelerde bulunmak için kendini cesaretlendirme becerisidir. Bireyler acı, yas, başarısızlık gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya kaldıklarında kendilerini suçlamaya meyilli olurlar, öz-anlayışa sahip olanlar ise, karşılarına çıkan olumsuz durumlarda, kendilerini ağır ve acımasız bir şekilde eleştirmekten çok, içinde bulundukları durumu anlayışlı ve mantık çerçevesi içinde karşılarlar (Germer, 2009). Kendine şefkat kavramı salt halde; bireylerin düşüncelerini, tutumlarını ve davranışlarını başarısızlıklar veya olumsuz duygular yerine iyi oluşa, olumlu duygulara ve başarıya yönlendirmesidir (Wallace, 1999). Kendine şefkat kavramı literatürde öz şefkat olarak da tanımlanmaktadır.

"İnsanlarda öz-eleştiri durumu iki süreçten oluşmaktadır. İlk süreç bireyin kendine düşmanlık etmesi ve aşırı öz eleştiri kaynaklı kendinden tiksinme noktasına gelmesidir. İkinci süreç ise samimiyet,kendini sevme,kendini rahatlatabilme ve organize olma yeteneklerinin yeterli düzeyde olmamasıdır.Öz anlayış düzeyi iyi seviyede olan insanlarda bu süreçler

görülmemektedir. Öte yandan, düşük öz anlayışa sahip insanlar kendilerini yatıştırmakta ve rahatlatmakta sorun yaşayabilirler. Öz anlayışa sahip insanlar,olumsuz durumlar karşısında kendilerine karşı daha az yargılayıcı ve daha anlayışlı olurlar." (Deniz, Kesici, & Sümer, 2008). Öz eleştiri ve kendine şefkat bu durumdan ötürü bazı noktalarda çakışmaktadır. Aşırı öz eleştiri, bireyi olumsuz duygu duruma sokabilir. Fakat kendine şefkati yüksek olan bireyler, olayları mantık çerçevesinde ele alarak öz değer farkındalıklarını korurlar. Kendine şefkat ile ilgili yapılan araştırmalarda, düşük kendine şefkatle; kusursuzluk, kişiler arası iletişimde zayıflık, depresyon, anksiyete, sosyal izolasyon ve başka psikolojik sıkıntılarla ilişkiler ortaya konmuştur (Kirkpatrick, 2005).

4.2.2. Ortak paydaşım (ortak insanlık)

Öz-anlayışın bir diğer unsuru ise ortak paydaşımdır. Ortak paydaşım, bireylerin yaşadıkları olumsuz deneyimlerin, sadece kendisine özgü değil de diğer tüm insanların benzer deneyimler yaşadıklarını bilmesini içerir (Sarıcaoğlu, 2015). Birey, acı verici durumlar, başarısızlıklar ve yıpratıcı durumlar ile karşılaştığı zaman, bu olayların sadece kendini başına gelmediğinin bilincindedir, tüm insanlığın benzer durumlarla karşıya kaldığını bilir ve bu doğrultuda düşünce ve davranışlar sergiler. Ortak paydaşım ile ilgili olarak iki unsur ön plana çıkmaktadır. Bunlar farkındalık ve yaşamdan doyum sağlamadır. Bu doğrultuda birey herhangi bir başarısızlık veya olumsuz deneyimle karşı karşıya kaldığında, kendini eleştirmek veya yıpratmak yerine bu durumun her insan için geçerli bir unsur olduğu bilinciyle hareket etmelidir (Neff, 2003). Böylelikle her insanda kusurların bulunabileceğinin bilincinde olan birey, kendini yargılamak veya eleştirmek yerine tüm insanlıkla ortak bir paydaşım içinde olduğunun farkına varır. Ortak paydaşım bilincine sahip olmak tüm insanlıkla ilişkili bir durumdur (Chodron, 1997, s. 90).

Bazı bireyler olumsuz bir durumla karşı karşıya kaldığında, bu durumun sadece kendi başlarına geldiğini düşünür, ya kendilerini acımasız bir şekilde yargılar ya da negatif bir duygu duruma bürünür. Her insanın yaşam döngüsü boyunca bu şekilde düşünen bireylerle karşılaşma ihtimali bulunmaktadır. Bu şekilde düşünen bireylerin ortak paydaşım duygusu yeterli olgunluğa ulaşmamıştır. Bu bireyler kendi mahkemelerini kurar ve en ağır hükmü kendilerine verirler. Ortak paydaşım duygusu düşük olan bireylerde yaşadıklarından utanç duyma durumu da yaşanabilmektedir. Hissettikleri utanç duygusu, bu bireyleri diğer insanlardan uzaklaştırır ve sosyal bir kapanmaya sebebiyet verebilir; ama kişi eğer bu duygularından arınabilir ve olaylara karşı geniş ve tarafsız bir bakış açısıyla bakabilir ise

geçerli durumun tüm insanlık için evrensel bir unsur olabileceğinin farkına varabilir (Germer, 2009).

Ortak paydaşımda bireyin sahip olduğu empatik karşılık yeteneğinin düzeyi önem arz etmektedir. Empati, en temel anlamda, bireyin kendini karşısındakinin yerine koyabilmesi, onun gibi düşünebilmesi ve davranabilmesi anlamını taşır. Empatik karşılık ise kişinin kendisini herhangi biri yerine koyarak onun gözünden kendini görerek kendini yatıştırması olarak tanımlanabilir. Goleman (2004a), empatinin kökenini öz bilince dayandırmaktadır ve duygularımıza karşı ne kadar açıksak, hisleri okumaya da o denli maharetli oluruz.

Ortak paydaşım duygusu gelişmiş bireyler, daha iyimser bir yapıya sahip olmakla birlikte, kültürel değerlere, eşitlik, adalet ve özgürlük gibi demokratik değerlere sahip olurlar; bundan dolayı hem kendilerine hem de diğer insanlara karşı hoşgörülü ve anlayışlı davranırlar (Neff & Harter, 2002).

4.2.3. Bilinçli farkındalık

Öz-anlayışın üçüncü ve son öğesi olan bilinçli farkındalık, bireyin yaşamında karşılaştığı olumsuz deneyimler karşısında, söz konusu deneyimi, önyargısız ve herhangi bir etki altında kalmadan olduğu gibi kabul etmesidir. Kimi kaynaklarda bilinçli farkındalık kavramı, bilinçlilik olarak yer alabilmektedir.

Bilinçli farkındalıkta duyguların bastırılmadan, bilinçaltına itilmeden, yani olduğu gibi önyargısız bir şekilde yaşanması önem arz etmektedir (Neff, 2003). Acı, başarısızlık, yas gibi olumsuz durumlarda bireyin, olaya objektif bakması bilinçli farkındalığın temel özellikleri arasındadır. Bilinçli farkındalık ve duygusal zekanın, meydana gelen olaylara olan bakış açısı benzerlik göstermektedir (Kirkpatrick, 2005; Salovey & Pizarro, 2003). Aşırıya kaçan tüm pozitif veya negatif yargılar bilinçli farkındalık ile çelişmektedir. Aşırıya kaçan yargılar bireyde, kendilerini başkalarından üstün görme, depresyon, sosyal izolasyon, anksiyete ve içsel çatışma gibi durumların görülmesine yol açabilir (Kirkpatrick, 2005).

Bilinçli farkındalık, bireylerde sevgi, şefkat, bağışlayıcı olma gibi duyguları geliştirmekle birlikte (Germer, 2009), acı veya başarısızlık gibi durumlarla karşılaştıklarında, sorunlara aşırı odaklanmak veya anlam yüklemek yerine, bilinçli farkındalıkları sayesinde kendilerini gereksiz yere yargılamazlar. Bilinçlilik düzeyi yüksek olan bireyler, olumsuz durumlarla karşılaştıkları zaman, sorunların üzerine yoğunlaşmak ve bu olumsuz yaşantıları fazla anlamlandırmaya çalışmak yerine, bu yaşantıları fark ederek, olumsuz yargılamadan kaçınır,

daha az eleştirel olur ve kendilerini anlamaya odaklanarak, öz şefkati arttırırlar. "Kişi, herhangi bir zorlukla karşılaştığında, düşünce işleyişini niyet, dikkat ve tutum unsurlarına göre şekillendirmelidir. Bu unsurları temel alarak düşünce sürecini etkinleştirmek için, mevcut anı ve sorunları odaklanarak, amaçlı ve özel bir yaklaşımı benimseyerek, önyargısız bir niyete ve şu anın gereksinimlerine göre geliştirmek önemlidir. Kısacası, olumlu düşünceler artarken, olumsuz düşünceler etkisini kaybeder ve birey, yaşadığı zorluklardan yeni öğrenimler edinerek kendini geliştirir."(Deniz, Kesici, & Sümer, 2008).

Sonuç olarak bu üç öğe öz-anlayışın temellerini oluşturmaktadır. Bireydeki öz-anlayış seviyesi, söz konusu olan üç öğenin etkileşimi ve iletişime bağlıdır. Birey, yargılayıcı bir düşünce yapısına sahip değilse eğer kendini anlama düzeyi daha yüksek olacaktır. Burada bireyin kendine ve çevresine karşı şefkat içinde olması ve kendine bağlılığının yüksek olması da kendine karşı düşünceli davranmasına katkı sağlayacaktır. Örneğin kişi başarısız olduğu bir durumla karşılaştığında, durumu kabul edene kadar kendini yargılamazsa, söz konusu başarısızlık durumunun olumsuz etkisi azalacak ve kişi bu sayede duygusunu ve davranışlarını kontrol edebilecek ve dengeli bir tavır sergileyecektir.

4.2.4. Duygu yönetimi

Duygu yönetimi, bireyin öncelikle kendi duygularının farkındalığını, duygularını tanımasını ve yönlendirebilmesini içeren bir süreçtir. Bu süreçte duyguları etkin kullanabilmek, duygular ile uyumlu davranış örüntüsünü sergilemek duygusal olgunluğu ifade etmektedir. Goleman (2004b), duygu yönetimini, kişilerin fikir, görüş ve karar alma sürecinde duygu ve düşüncelerin bastırmaları ya da tam anlamıyla onların baskısına girmeleri değil, kişilerin duyguları ile yüzleşerek etkin sonuca ulaşmaları olarak kabul etmektedir. Duygu yönetimi, duyguların kişi tarafından etkin yönetilmesi, geliştirilmesi ve etkin kullanılması ile sağlanmaktadır. Bireyin duygularını bastırmak yerine, onları düzene koyması ve duygu-davranışın uyum içinde olması doğrudan duygu yönetimi ile ilgili unsurlardır.

4.3. Öz-Anlayışı Geliştirmek

Öz-anlayış doğuştan gelen bir yetenek veya değişip gelişmeyen bir duygu değildir. Germer (2009), öz-anlayışı geliştirebilmenin en iyi yolunu, bireylerin başarısızlıklarını ve acılarını yatıştırmaya istekli olması olarak açıklamıştır. Hayatta bir şeylere sahip olmak, kendini geliştirmek gibi kişinin hayatına katkı sağlayacak her şey için bireysel bir çaba gereklidir. Kişinin psikolojisi ile ilgili durumlarda da söz konusu durum geçerlidir. Örneğin majör depresyon yaşayan birinin, depresyonun üstesinden gelebilmesi için, farmakolojik tedavi ve

psikoterapiden önce, mevcut durumun üstesinden gelmek için istekli olması gereklidir. Kişinin gelişimi, hayatı daha yaşanabilir kılması ve çevresiyle iyi ilişkiler kurabilmesi için gerekli olan öz-anlayış, öz-saygı, empati vb. duyguların gelişimi için bireysel çaba ve gelişime açık olmak önem arz etmektedir. Bu duyguların gelişimi sayesinde birey daha olumlu duygulara sahip olarak pozitif bir döngü yaratabilir. Germer'e (2009) göre öz-anlayışı geliştirmek için 5 boyut bulunmaktadır. Bunlar;

- Fiziksel öz-anlayış geliştirme
- Zihinsel öz-anlayış geliştirme
- Duygusal öz-anlayış geliştirme
- İlişkisel öz-anlayış geliştirme
- Manevi öz-anlayış geliştirme

4.3.1. Fiziksel öz-anlayış geliştirme

Başarısızlık ve acı gibi durumlar karşısında vücudumuz çeşitli fizyolojik tepkiler verebilir. Bu tepkiler, titreme, saldırganlık, gerilme, hareketsizlik vb. gibi farklı fiziksel tepkiler olabilir. Ayrıca bu tepkiler bireyden bireye farklılık gösterebilir. Eğer ki kişi içinde bulunduğu acı ve başarısızlık karşısında, yaşadığı durumun farkında olabilir ise vücudunun verebileceği olumsuz tepkileri ortadan kaldırabilir veya azaltabilir. Farkında olmadığı takdirde bireyin vücudundaki kaslar, uyaranı tehlike olarak algılayabilir ve durumdan ötürü kendini korumaya almak adına kasılma davranışı sergileyebilir. Fakat zihin tehlikenin nereden geldiğini ayırt edemeyebilir ve bu durumdan ötürü her duruma aynı tepkiyi verebilir. Olumsuz durum karşısında kasılan kaslar, tüm vücudu etkileyebilir ve bu durumda kişide strese neden olmakla beraber zihinsel tepkilere de sebebiyet verebilir (Germer, 2009). Öz-anlayışa sahip olmak söz konusu fiziksel tepkilerin ortaya çıkmasına veya şiddetlenmesine engel olur.

Fiziksel bir gerginlik meydana geldiğinde öncelik o bölgedeki fiziksel gerginliği azaltmaktır. Bu doğrultuda kişi ayağa kalkarak çeşitli egzersiz hareketleri yaparak gerginliğin azalmasına katkı sağlayabilir. Ayrıca stres anlarında kişinin nefes alışverişi değişime uğrar ve daha kısa nefesler alarak vücudundaki hormonal dengenin bozulmasına sebebiyet verebilir. Bu doğrultu da vücudun rahatlaması için derin nefes almak da ayrı bir önem arz etmektedir. Bu sayede vücut yeterli oksijen seviyesini bünyesine alarak hem hormonal dengeyi sağlar hem de organların ritmini korur. Vücuttaki gerginliği azaltmak için yapılan tüm faaliyetler fiziksel öz-

anlayışın gelişimine uygundur. Germer'e (2009) göre, bireyin ihtiyacı doğrultusunda, sağlıklı yiyecekler tüketmek, vücudu dinlendirmek, duş almak, spor yapmak vb. gibi vücudun gerginliğini azaltacak tüm faaliyetler fiziksel öz-anlayış doğrultusunda kabul edilebilir. Ayrıca meditasyon, nefes egzersizi ve spor yapmak da öz-anlayışın gelişimine katkı sağlamaktadır.

4.3.2. Zihinsel öz-anlayış geliştirme

Birey, gündelik yaşamı içerisinde sürekli olarak bir zihinsel meşguliyet içerisindedir. Bu zihinsel meşguliyet içerisinde, karşılaştığı acı veya olumsuz deneyimlere karşı içinde bulunduğu duygu durum doğrudan öz-anlayış ile ilişkilidir. Öz-anlayış yaşanan acı verici veya olumsuz deneyimleri yok saymak değildir, aksine onlarla yüzleşmek ve yüzleştikten sonra düşüncelerin gelip geçmesine izin vermektir. Birey karşılaştığı zorluklar veya olumsuz deneyimler söz konusu olduğunda, bu durumun sadece kendi başına gelmediğinin bilincinde olmalı ve kendini yalnız ve çaresiz hissetmemelidir.

Farkındalık, kişinin kendini yargılama davranışında ve dolaylı olarak öz-anlayış becerilerini geliştirme konusunda olumlu bir etkiye sahiptir, yargılamadan ve etiketlemeden anda yaşanan olayların farkında olmak öz-anlayışın zihinsel gelişimi açısından önem arz etmektedir (Dökmeci, 2022). Kişinin karşı karşıya kaldığı olumsuz duygularda paniğe kapılmaması ve bilinçli bir farkındalıkla duruma yaklaşması, kişinin öz-anlayışını devreye sokacak ve olayları abartmak yerine içinde bulunduğu duruma çözüm arayacaktır.

"Sloganlar kullanarak zihinsel öz anlayış seviyesi yükseltilebilir.Bu sloganlar bireylerin ihtiyaç ve durumlarına göre oluşturulabilirler. Örneğin "insansın,hata yapabilirsin" sloganı bir durum için işlevsel haldeyken farklı bir durumda "sakin ol!" ya da "kendini sev!"sloganları daha işlevsel olabilirler.Tekrarlanarak etkilerini günden güne daha yüksek seviyeye çıkartacak olan bu sloganlar bireylerin zihninde öz anlayışı ve sakinliği gerçekleştirecektir.(Germer, 2009). Germer'in de belirttiği üzere olumsuz ve acı verici durumlar söz konusu olduğunda insanın kendini telkin edebilecek sözleri içinden kendine söylemesi öz-anlayışının zihinsel gelişimine katkı sağlamaktadır.

Olumlu şeyleri hayal etmek ve bunları zihinde görselleştirme de olumsuz düşüncelerin dağılmasına ve bu sayede öz-anlayışın gelişimine katkı sağlayabilmektedir. Kişi acı, başarısızlık gibi olumsuz duygularla karşı karşıya kaldığında yaşadığı deneyimi, geleceği üzerine kuracağı hayaller ile hafifletebilir. Örneğin çalışmadığı bir dersin vizesinde düşük not alan bir kişi, finalde daha yüksek alacağını hayal ederek yaşadığı başarısızlık deneyimini

hafifletebilir. Tabii bu hayallerin gerçekleşmesi için gerekli çabanın sergilenmesinin gerekliliği de ayrı bir unsurdur.

Kişinin karşılaştığı zorlukları imkânsız engeller mi yoksa büyüme fırsatı mı olarak gördüğü de öz-anlayışın gelişimi konusunda önem arz etmekte ve kişi karşılaştığı zorluklara teslim olmak yerine sürekli bir anlam arayışı içindeyse zihinsel öz-anlayışının gelişimine katkı sağlar (Dökmeci, 2022). Sürekli hayıflanmak, acıya veya başarısızlığa teslim olmak, kişinin öz-anlayışının seviyesinin düşük olduğunun göstergesidir.

Son olarak zihinsel öz-anlayışın gelişiminde önemli bir faktör daha bulunmaktadır. Bu da kişinin, her canlı gibi ölümlü olduğunu kabullenmesidir. Ölümlü olduğunun bilincinde olan birey, yaşamın her anından tat almaya gayret gösterir. Kendini sevmeyi bilir ve acı, başarısızlık gibi durumlarda kendine merhamet gösterir. Ümitsizlik kişiyi en çok yıpratan etkenlerin başında gelir. *"Ümitsizlik, öz farkındalık uğruna ödenen bir bedeldir. Yaşama derinlere inerek bakacak olursanız, ümitsizlikle her zaman karşılaşırsınız"* (Yalom, 2022). Burada önemli olan, karşılaşılan ümitsizlik durumlarında kişinin öz-anlayış seviyesidir. Gelişmiş bir öz-anlayışa sahip olan bireyler ümitsizlik duygusuyla daha kolay baş edebilmektedir.

4.3.3. Duygusal öz-anlayış geliştirme

Her birey olumsuz durumlar karşısında duygu durumunu kontrol etmekte zaman zaman zorlanabilmektedir. Yaşanan olumsuz deneyimlerle savaş halinde olmak yerine onlarla barış sağlayabilmek öz-anlayışın duygusal gelişimi açısından önem arz etmektedir.

Kişi öncelikle kusursuzluk veya mükemmeliyetçilik anlayışından vazgeçmeli, kusurlarını, hatalarını, kayıplarını olduğu gibi kabul etmelidir. Kişi kendine karşı anlayışlı bir tutumda olma duygusunu geliştirmeli, kendini yargılamak yerine kendisine merhamet etmeyi bilmelidir. Yaşanan olumsuz deneyimler karşısında kendisine nazik davranmayı öğrenmelidir. Kişinin mükemmele ulaşma çabası, sevilme ve kabul görme değerleriyle doğrudan bağlantılı olabilir, bu gibi durumlarda kişi her birey gibi biricik olduğunu ve değerli olduğunu bilmelidir (Dökmeci, 2022). Her insan eşsiz, farklı özellikleri ve dinamikleri bünyesinde barındıran kendine özgü bir yapıya sahiptir.

Duygusal anlamda öz-anlayışı sağlamak ve geliştirmek için önemli olan bir diğer unsur ise kişinin manevi değerlerine sahip çıkmasıdır (Aşık Mola, 2022). Bir bireyin duygusal ve fiziki bütünlüğünü sürdürebilmek için manevi değerlerine sahip çıkması önem arz etmektedir. Kimi

zaman şartlar doğrultusunda bu değerlerden ödün verilse bile genel anlamda değerler bütünlüğünün sağlanması, kişinin öz-anlayışının stabilitesi ve gelişimi açısından önem teşkil etmektedir. Ayrıca kişinin sahip olduğu her şey için şükretmeyi bilmesi de öz-anlayışın gelişimine katkı sağlamaktadır. Sürekli hayıflanmak veya şikâyet etmek kişinin duygu durumunun zedelenmesine neden olabilir. Şükretmeyi bir rutin haline getirmek, odağı keskinleştirir, kişinin kendine karşı daha sevecen ve nazik olmasını sağlayabilir (Dökmeci, 2022).

Öz-anlayış her koşulda ve her zaman iyi hissetmek değildir. Bazen kişinin içsel veya dışsal motivasyonlarında düşüklük söz konusu olabilir. Bazı şeyleri yapmayı cesaret edemeyebilir veya geri planda kalmayı tercih edebilir. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki öz-anlayış, içsel ve dışsal motivasyonun da gelişimine katkı sağlamaktadır (Chwyl, 2021).

Kişinin kendisiyle ve rahatsız edici duygularla başa çıkması ve öz-anlayışının gelişime katkı sağlaması için, ibadet etmek, müzik dinlemek, kitap okumak, sinemaya gitmek gibi sevdiği hobilere vakit ayırmasının önemli olduğu vurgulanmaktadır (Germer, 2009).

4.3.4. İlişkisel öz-anlayış geliştirme

Sosyal izolasyon veya en basit tabiri ile yalnızlık, bireyin ruh halini, düşünme ve davranış biçimini doğrudan etkileyen bir faktördür. Bireyin sağlıklı ve istikrarlı kararlar verebilmesi için insanlarla çeşitli ilişkiler (aile, arkadaş, iş, eş vb.) geliştirmesi gerekmektedir. Neff'in geliştirdiği öz-anlayış kavramsallaştırmasında, çevreyle ilişkide olmak ve bireyin kendini izole etmemesi önemli bir unsurdur (Sarıcaoğlu, 2015). Çevreyle iletişim halinde olmak, kişinin duygusal dünyasında büyük bir etkiye sahiptir. Öz-anlayış kavramının temel unsurlarından biri olan duygu durum çevre ile olan ilişkilerle doğrudan bağlantılıdır. Çevreye karşı anlayış sahibi olmak, onların endişelerini paylaşmak ve onlara iyilik yapmak kişinin kendini iyi hissetmesini sağlayarak öz-anlayışının gelişmesine katkıda bulunur (Germer, 2009).

Ayrıca ilişkisel öz anlayış kavramıyla ilgili olarak üzerinde durulması gereken bir diğer unsur aşırı fedakârlık veya cömertliktir. Kimi zaman hayatımızdaki insanlara karşı aşırı cömert bir yapıya bürünürüz, haddinden fazla fedakarlıkta bulunarak, bu durumu kendimize yük haline getiririz. Bu yüzden ilişkilerde alma-verme dengesini sağlamak gerekmektedir. Bu sayede kendinize karşı aşırı bir yük bindirmemiş olursunuz. Karşılıksız yapılan fedakârlık veya cömertliğin bir süre sonra, kişide mutsuzluğa dönüşebilmektedir. Bu yüzden başkalarını mutlu etmek yerine ilişkilerde dengeyi sağlamak, öz-anlayışı arttırmanın temel yollarından biridir.

4.3.5. Manevi öz-anlayış geliştirme

Manevi öz-anlayış geliştirme soyut kavramlarla doğrudan bağlantılıdır. İnanç gibi kutsal değerlerin yanı sıra, barış ve sevgi gibi kavramlarda manevi öz-anlayış ile ilintilidir. Manevi değerlere önem veren bireyler, bir inanca bağlı olarak yaşamamaya meyilli olurlar. Bu inancım gereksinimlerini yerine getirmeye özen gösterir, tutum ve davranışları söz konusu inançları doğrultusunda şekillenir. Kişinin inanç ve değerleri, bireyin kendisine önem vermesini öğütlediği kadar, diğer bireylere de önem ve değer vermesi gerektiğini vurgular (Sarıcaoğlu, 2015). Manevi değerleri olmayan kişi, kapitalist sistemin materyalist bireyleri haline dönüşür ve maddi kaynakları olduğu gibi duyguları da çok hızlı bir şekilde tüketir. Bu doğrultuda hedonik tüketime yönelen birey, öz-anlayış oluşturma ve geliştirme sürecinde sorun yaşarlar.

Ayrıca sürdürülebilirliğe önem vermek, dünyanın daha yaşanabilir kılınmasını amaçlamak ve etik davranışlar sergilemek öz-anlayışın manevi gelişimine katkı sağlamaktadır. Kendinden bir şeyler veren, paylaşma hazzını yaşayan kişiler, evrensel bir iyilik hareketine dahil olacakları için kendi manevi gelişimine katkı sağlayacaklardır.

4.4. Kişilik Tipleri ve Kişilik Tiplerine Göre Öz-Anlayış Düzeyinin Değerlendirilmesi

Bireyin sahip olduğu kişilik yapısı doğrudan veya dolaylı olarak, kişinin öz-anlayış düzeyini etkilemektedir. Kişilik kavramının literatürde çok fazla tanımlaması bulunmakta ve tam anlamıyla fikir birliği sağlanamamış olsa da tanımlamalarda ortak noktalar çok fazladır. Yerli ve yabancı literatürden birer tanımlama ile yola çıkacak olursak kişilik, bireyin benliğinden kaynaklı, istikrarlı tutum ve davranış kalıpları ve bu kalıplara bağlı kişilik içi süreçlerdir (Burger, 2006, s. 23). Cüceloğlu (2015) ise kişiliği, *"bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi"* olarak tanımlamaktadır. İki farklı tanımda da görüldüğü üzere tutarlılık vurgusu yapılmasına rağmen, ayrışan kısımlar bulunmaktadır. Ayrıca kişiliği, aktif bir psikofizyolojik yapı içinde yaşamını sürdüren kişinin kendine özgün, karakteristik bir yapıda çevreye uyum sağlama olarak da tanımlanabilmektedir (Stroh, Northcraft, Neale, Kern, & Langlands, 2001, s. 40; Robbins, 2002, s. 90). Bireyde kişiliğin oluşumuna etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler genetik yapıdan başlayarak tüm gelişim evrelerinde birçok olaya, örüntüye ve çevreye göre değişkenlik

gösterebilir. Her bireyin gelişimi doğrultusunda farklı kişilik özellikleri bulunmakta ve bazı kişisel özellikler diğer bireylerin özellikleriyle kesişebilmektedir.

Kişilik tiplerine baktığımızda dört farklı kişilik tipi bulunmaktadır. Bunlar A, B, C ve D tipi kişilik özellikleridir. C ve D tipi kişilik özellikleri yakın zamanda literatüre eklenmiş bulunmaktadır. A tipi kişilik özelliğine sahip bireyler, fazla rekabetçi, yaptığına önem ve özen gösteren, zamanı iyi yöneten ve başarıya önem veren kişilerden oluşmaktadır. Hareketli bir yapıları vardır, kendilerini çoğunlukla enerjik hissederler, yüksek beklentileri bulunur ve başarısızlığa tahammülleri yoktur ve ben merkeziyetçi bir yapıları vardır bu yüzden sıklıkla çevrelerini ihmal ettikleri gözlemlenmektedir. (Bahçeşehir Psikoloji, t.y.). A tipi kişilik genellikle; başkaları konuşurken aceleci davranır, hızlı yemek yer, sıra beklemekten ve boş zaman geçirmekten hoşlanmaz, zamanı verimli kullanmak ister (Pelit, Türkmen, & Yarmacı, 2010, s. 11). Tüm bunlara rağmen zamanı iyi yönetemez (Heilbrun, Palchanis, & Friedberg, 1986, s. 527). Bu tip kişilik yapısına sahip bireyler mükemmeliyetçi, ben merkezli ve yüksek beklentili bir yapıya sahip oldukları için kendilerine ve çevrelerine karşı anlayışları düşüktür. Her durumda kendilerini sorumlu tutarlar ve diğer faktörleri göz ardı eden bir yapıları mevcuttur. A tipi kişiliğe sahip bireylerde öz-anlayış kavramı ya oluşmamış ya da çok gelişmemiştir.

B tipi kişilik özelliğine sahip bireyler genel olarak A tiplerine göre zıt özellikleri bünyelerinde barındırırlar. Fazla rekabetçi olmayan, zamana ve işlerine yönelik esnek bir yapıları vardır. Bu durum B tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin, A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylere göre daha başarısız olduğu anlamına gelmemektedir (Griffin & Moorhead, 1992, s. 463). Rekabetçi olmayan bir yapılarının bulunmasının yanı sıra, daha uysal ve daha sabırlı bir yapıları vardır. Kolay sinirlenmez ve sakin bir yapıdadırlar. Yaptıkları işten keyif alırlar ve iş yaparken rahat bir yapıya sahip olmaları onlarda suçluluk duygusunu minimalize ederler, sakin ve düzenli çalışmalarının yanı sıra kendinden ve çevresinden emin kişilerdir (Güney, 2000, s. 446). Empati yeteneklerinin gelişmiş olması, çevreye ve kendilerine güven duymaları B tipi kişiliklerde öz-anlayış duygusunun oluşumuna ve gelişimine olanak tanır. Kendilerini suçlamak yerine, çevrelerinde olup bitenleri anlamlandırmaya çalışırlar. Sakin yapıları suçluluk duygusuyla baş etmelerini sağlar. B tipi birey genellikle düşünce, davranışlarından ve çevresinden emindir (Durna, 2010, s. 278).

Tablo 4.1: A ve B Tipi Kişilik Yapıları (Luthans, 1995, s. 304)

A Tipi Kişilik Yapısı	**B Tipi Kişilik Yapısı**
Daima eylem halindedirler.	Zamanla ilgileri pek yoktur.
Hızlı yürürler.	Sabırlıdırlar.
Hızlı yerler.	Övünmekten pek hoşlanmazlar.
Hızlı konuşurlar.	Oyunları ve sporları kazanmak için değil eğlenmek için yaparlar.
Sabırsızdırlar	
Bir anda iki şey yaparlar.	İçleri rahat bir şekilde dinlenirler.
Boş zamanları pek yoktur.	İşi hemen bitirme baskısı altında değildirler
Sayılara karşı saplantılıdırlar.	
Sayılarla başarıyı ölçme eğilimindedirler.	Yumuşak başlıdırlar.
Agresif ve rekabetçilerdir.	Asla acele etmezler.
Sürekli zaman baskısı altındadırlar.	

Literatüre yeni kazandırılmış bir kişilik yapısı olan C tipi kişilik ise genel hatlarıyla A tipi kişilik yapısına benzer özellikler göstermektedir. C tipi kişilikler, A tipi kişiliklerle benzerlik göstermektedirler.Bu bireyler düzenli, güvenilir ve çalışkan bireylerdir. Standartlarının yüksek olmaları ve bu standartlara ulaşılmadığında hayal kırıklığı yaşamaları da ortak özellikleridir. Diğer yandan, C tipi kişilikleri A tipi kişiliklerden ayıran önemli bir fark vardır. A tipi kişilikler, işleri belirli bir zaman sınırında tamamlamayı amaçlarlar ve yapılacaklar listesi oluştururlar ve bu zaman sınırında birşeyleri başarmaya odaklanırlar, C tipi kişilikler ise işin kalitesine odaklanır ve işi en iyi şekilde tamamlamaya önem verirler.(Bahçeşehir Psikoloji, t.y.). C tipi kişilikler de sahip olduğu hırs ve yüksek standartlar nedeni ile tıpkı A tipi kişilikte olduğu gibi öz-anlayış oluşturma ve geliştirmede zayıf bir yapıya sahiptirler. C tipi kişilik özelliğine sahip kişiler kendilerine karşı eleştirel ve önyargılı oldukları için, başlarına olumsuz bir durum geldiğince hatayı önce kendilerinde ararlar.

D tipi kişilikler ise daha anksiyöz bir yapıya sahiptir. Önemli, önemsiz her koşulda endişelenme eğilimi taşırlar ve sahip oldukları bu özellikten dolayı her şeyi irdeleme eğilimi gösterip, hatayı önce kendilerinde ararlar. Stres düzeyleri yüksektir ve depresyon, anksiyete

gibi duygu durum bozukluklarına yatkındırlar. Aynı zamanda içe kapanık bir yapıları vardır ve öfkelendiklerinde, öfkelerini kolaylıkla açığa vuramazlar. Yakın zamanda psikologlar tarafından yapılan araştırmalar neticesinde, D tipi kişilerin fizyolojik ve psikolojik sağlıklarının iyi olmadığı ve ayrıca bu bireylerin depresyon yatkınlığının çok yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır, bunun nedeni olarak da olumsuz duygularını paylaşmak yerine içlerine attıkları ve farklı belirtiler geliştirdikleri görülmüştür (Bahçeşehir Psikoloji, t.y.). D tipi kişilik yapısına sahip bireyler öz-anlayış kabiliyeti en düşük grubu oluşturmaktadır. Kişilik yapıları gereği çoğunda öz-anlayış ya hiç gelişmemiştir ya da çok düşük bir düzeydedir.

4.5. Sporculardaki Öz- Anlayış Düzeyi ve Etkileri

Literatürde öz-anlayış üzerine çok fazla çalışma olmasına rağmen, sporcular üzerinde yeterince ele alınmış bir konu değildir. Ülkemizde sporcuların öz-anlayış düzeyleri ile ilgili henüz bir çalışmaya rastlanmamıştır. Farklı sektörlerde yapılan şefkat ve öz-şefkat ile ilgili araştırmalar, söz konusu unsurlara sahip bireylerin istihdam olduğu çalışma ortamlarında artan iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık, daha fazla ekip çalışmasına yatkınlık ve çalışanların işlerinde daha başarılı olmalarına teşvik eden genel olumlu bir ortam yarattığı vurgulanmıştır (Barsade & O'Neill, 2014; Eldor & Shoshani, 2016). Ayrıca çalışma ortamındaki kişilerin öz-anlayış düzeylerinin yüksek olması, kişideki tükenmişlik sendromu ve kaygı düzeyini de minimalize etmektedir (Choi, Lee, No, & Kim, 2016).

Günümüzde spor psikolojisi alanında öz-anlayışın takım birlikteliğine katkılarını inceleyen yeterli sayıda çalışma yapılmamıştır. Frost ve meslektaşları (2006), öz-anlayışın spor psikolojisi alanında araştırılabileceğini, uzun ve kısa vadeli etkilerine yönelik araştırma yapılarak, söz konusu dinamiklerin değerlendirilmesi gerektiğini öne sürdüler. İlerleyen dönemlerde, sporcuların stres ve kaygı ile başa çıkma bağlamında meydana gelen kişilerarası süreçleri göz önünde bulundurarak yapılan araştırmalarda, takımda öz-anlayış düzeyinin gelişmesi durumunda stres faktörüyle karşılaşan sporcular üzerinde, bireydeki öz-anlayışın etkili olduğunu öne sürdüler (Tamminen & Gaudreau, 2014). Bu araştırma neticesinde sporcuların öz-anlayış düzeyinin yüksek olmasının başarı duygusunu körüklediği ve takımda yalıtılmışlık hissinin azaldığı gözler önüne serilmektedir. Takım sporları bir mücadele sürecidir ve bu süreçte bireyin kendi başarısızlıklarını anlamlandırabilmesi ve üzerinden gelebilmesi hem kendi adına başarıyı tetiklemekte hem de takım arkadaşlarının başarısızlık durumlarında onlara destek olmayı sağlayabilmektedir.

Spor psikolojisi günümüzde önemli bir yere sahip olsa da öz-anlayış üzerine yapılan çalışmaların azlığı dikkat çekici boyuttadır. Bu anlamda sporda öz-anlayış kavramının irdelenmesi spor psikolojisi açısından önemli bir fırsat konumundadır. Spor psikolojisinde öz-anlayış, kişinin ve takımın gerek olumsuz duygularla ve başarısızlıkla başa çıkması gerekse takımdaki refah düzeyi için önem arz eden bir konumdadır.

5. Takım Kavramını Oluşturan Unsurlar ve Takım Birlikteliği (Grup Sargınlığı)

5.1. Grup ve Takım Kavramları

Literatürde iki kavram hakkında da birçok tanımlama mevcuttur. Ayrıca söz konusu kavramların anlamları çok büyük bir değişikliğe uğramasa da disiplinlere göre farklılaşabilmektedir. Kavramlar açıklanırken psikoloji ve spor disiplinleri ön plana alınmıştır.

Her kalabalığın bir grup olduğu kanısı ülkemizde yaygın olsa da bu kanı tam olarak grup kavramını açıklamamaktadır. Sosyal psikolojide bir kalabalığın grup olarak tanımlanabilmesi için ortak gayeler, ortak standartlar ve kendilerini grup olarak hissetmeleri gibi şartlar bulunmaktadır (Kağıtçıbaşı, t.y., s. 258). Her grubun normları, amaçları ve işlevleri grubun yapısına göre farklılaşabilir. Siyasi amaçla oluşturulan bir grup ile spor yapmak için oluşturulan bir grubun bir önceki cümlede bahsi geçen tüm özellikleri farklılaşabilir. Grup kavramı, bireyin sosyal, psikolojik ve benlik ihtiyaçlarını karşılamasına aracılık eder. Ayrıca birey gruba dahil olduğunda, tekil iken sergilemediği davranışları sergileyebilir. Gruba üye olan bir birey, grubun yapısı doğrultusunda sosyal bir benlik oluşturur. Söz konusu benlik de bireyin bir akışta veya güvende hissetmesi gibi içsel motivasyonları sağlayabilir. Grubun büyüklüğü, amacı, işleyişi, yapısı ve dinamiğine bağlı olarak değişiklik gösterebilir veya küçük bir grup sosyal ve çevresel gelişmelere bağlı olarak büyük bir kitle halini alabilir.

Takım kavramı genellikle sporda ve çeşitli organizasyonlarda kullanılan bir yapıdır. Takım, asgari iki veya daha fazla bireyin oluşturduğu, bir amaç uğruna birlikte hareket eden topluluk olarak tanımlanabileceği gibi bağımsız vazifelerde olup, ilişkilerini organizasyon sınırlar dahilinde düzenleyen mesuliyetleri paylaşan bireyler toplamı (Cohen & Bailey, 1997) olarak da ifade edilmektedir. Hangi alanda olursa olsun takımların başarısı, türüne göre çeşitli kriterlere bağlıdır. Çalışmanın kapsamı dahilinde bundan sonra takım kavramı yalnızca spor müsabakaları kapsamında irdelenecektir.

Takım başarısına etki eden birçok etken bulunmaktadır. Bunların başında kuşkusuz ki idman ve müsabakalarda sergilenen performans başta gelmektedir. Takımdaki arkadaşlık,

karşılaşılan rakip, idarecilerin takım oyuncularına karşı tutumu, teknik ekip, amaçlar, yetenekler, yeniliğe açıklık, takım içi ve dışı iletişim vb. birçok faktör takım başarısına etki etmektedir. Bireysel ve grup halinde iyi oluş, içsel ve dışsal motivasyonlar, takımdaki bireylerin empati yeteneği, psikolojik sağlamlık, kaygı ve stresle başa çıkma, grup sargınlığı ve öfke düzeylerinin kontrolü vb. etmenler doğrudan takım performansına etki gösteren psikolojik faktörlerdir.

5.2. Takım Yapısı

Takım yapısı nedir? Sorusuna çok çeşitli biçimlerde cevap verilebilir çünkü takım kavramı yapısı gereği karmaşık bir düzene sahiptir. Söz konusu düzene takımın tüm işleyişi ve düzeni girmektedir. Takım içindeki iş bölümü, iletişim örüntüleri, roller, kurallar, normatif beklentiler vb. takımın yapısını oluşturmakla birlikte söz konusu unsurlar birbirine kenetlenmiş yapıdadır (Newcomb, 1950; Mc Grath, 1964). Ayrıca takımın yapısı ve işleyişine etki eden dışsal faktörlerde mevcuttur. Yönetim stratejileri, rakiplerin kapasitesi, seyirci faktörü, tesisler vb. faktörler, dışsal faktörler olarak ifade edilebilir.

5.2.1. Takım içindeki iş bölümü

Takım içerisindeki iş bölümü içini öncelikle takımdaki bireylerin ortak vizyon ve misyonu benimsemesi ve bu doğrultuda hareket etmesi gerekmedir. Takımın içerisinde yer alan bireylerin ortak hedefleri benimsemesi ve iyi bir takım oyuncusu olmaları takımın başarısı ve iş bölümü açısından önem teşkil etmektedir. İyi bir takım oyuncusu olmak için çeşitli özelliklere sahip olmak gerekir. Bunlar takım arkadaşları ile empati kurabilmek, ekibin iyiliğini ve başarısını önemsemek, yeri geldiğinde takımdaki arkadaşlarının eksikliğini tamamlayabilmek, dostluk duygusunun ve özveri duygusunun takımdaki bireyde gelişmiş olmasıdır. Takımdaki bireyler kendilerini bir aile ortamında hisseder ise iyi bir takım oyuncusu olmaları yönünde büyük bir aşama kaydederler. Nitekim Beşiktaş teknik direktörü Şenol Güneş'in takımın elde ettiği başarılara yönelik "Biz bir aileyiz, iyi bir ekibiz" (Güneş, 2023) söylemi takım birlikteliğinin ve iş bölümünde iyi bir takım oyuncusu olmanın önemini vurgulamaktadır.

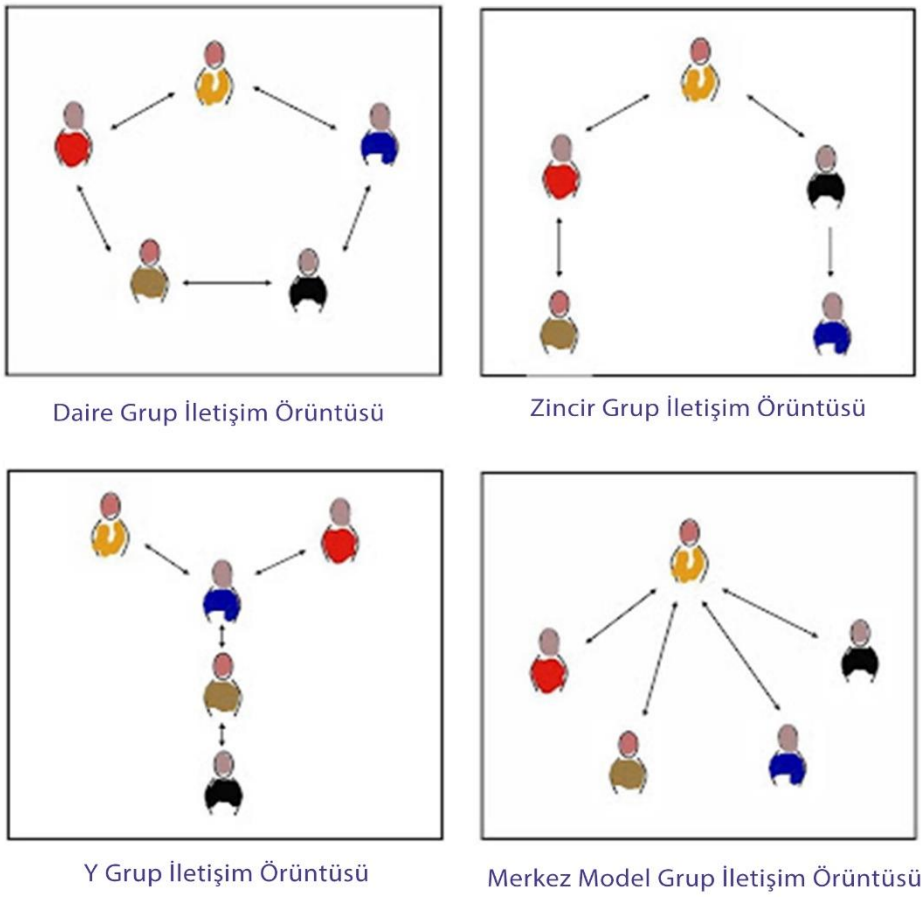
Takımın bütünlüğü gereği, spor türüne bağlı olarak her oyuncunun bir pozisyonu bulunmaktadır. Takımın başarısı için oyuncu oynadığı mevkide başarılı olursa ve yeri geldiğinde takım arkadaşlarının pozisyonlarına destek olursa, söz konusu durum takımın başarısına doğrudan etki edecektir. Bu durum takım halinde yapılan tüm spor branşları için geçerli bir unsurdur. Takımdaki iş bölümünde, oyuncunun sadece oynadığı pozisyonda

başarılı olması yeterli değildir. Diğer takım üyelerine örnek davranış örüntüsü sergilemesi ve lüzum olduğunda takıma liderlik etmesi de gerekebilmektedir.

5.2.2. Takımdaki ilişki (iletişim) örüntüleri

İletişim kurmak, ilişki içinde olmak tüm bireyler için hayatın her alanında kaçınılmaz bir durumdur. Söz konusu iletişim bazen kişilerarası olabileceği gibi bazen grup halinde de olabilmektedir. Takım içinde söz konusu olan iletişim biçimi bir grup iletişimidir. *"Grup iletişimi, grup içi ilişkileri düzenleyen, grubu koordine eden ve grup normlarını belirleyip yayan bir iletişim türüdür. Bu sayede bireyler arasında koordinasyon sağlanmakta, otorite ve normlar tanımlanmakta, çevreyle veri alışverişi gerçekleştirilmektedir"* (Dal, 2012). Takımdaki oyuncular arasındaki olası bir iletişimsizlik takım için büyük bir problem oluşturur. Oyuncuların birbirini dinlemeleri, anlamaları ve etkili bir iletişim kurmaları takımın bütünlüğü için gereklilik arz etmektedir.

Grup iletişiminde çeşitli modeller bulunmaktadır. Leavitt'in (1951) yaptığı grup içi iletişim örüntülerini inceleyen çalışmaya göre daire, zincir, Y ve merkez model olmak üzere dört iletişim örüntüsü bulunmaktadır. Yapılan araştırmada beşer kişilik, dört farklı çalışma grubu oluşturulmuştur. Daire örüntüsünde her katılımcı yakınında bulunan iki katılımcı ile iletişim kurabilmektedir. Zincir iletişim örüntüsünde ise uçlarda kalan iki katılımcı yalnızca birer katılımcı ile iletişime geçebilmektedir. Y örüntüsünde üç farklı katılımcı ile iletişim kurabilen bir katılımcı bulunması, örüntünün en temel özelliğidir. Son çalışma grubu olan merkez modelde ise bütün katılımcıların iletişim kurma olanağı bulduğu bir merkez ve bir katılımcı bulunmaktadır ve bu örüntüde katılımcılar merkezdeki birey dışında kimse ile iletişim kuramamaktadır.



Şekil 5.1: İletişim Örüntüleri

Leavitt'in (1951) elde ettiği bulgulara göre; en fazla iletişim, daire grup örüntüsünde izlenmekte ve bu model en çok tatmin yaratan iletişim örüntüsü konumunda bulunmaktadır, lakin bu grubun başarısı diğerlerine kıyasla en düşük düzeydedir, daire iletişim örüntüsünde ise iletişim az olmasına ve bireylerde memnuniyet düşük olmasına karşın en yüksek başarı bu modelde gözlenmiştir.

Spor takımları açısından bu örüntüleri ele aldığımızda, yapılan spordaki takım düzeni ön plana çıkmaktadır. Takım düzenine göre doğru iletişim örüntüsünün seçilmesi hem takım birlikteliğini kuvvetlendireceği gibi hem de başarıya katkı sağlayabilecektir.

5.2.3. Takımdaki roller

Takım içerisindeki rollerin önemine değinmeden önce, rol kavramını açıklayacak olursak, rol; kişinin içinde bulunduğu ortama göre, kişiliği ve yetenekleri doğrultusunda sergilediği davranış ve üzerine düşen görev olarak tanımlanabilir. Kişilik, mizaç, karakter, çevreyle olan etkileşim ve içinde bulunulan ortam ve zaman dilimi rol kavramı üzerinde doğrudan etkilidir.

Bir takımda rolleri açıklarken Belbin Takım Rolleri Teorisi bizler için yol gösterici olabilir. Belbin Takım Rolleri Teorisi, Dr. Meredith Belbin'in uzun süren ve uluslararası boyutta

devam eden çalışmaları sonucu 1981 yılında ortaya çıkmış bir teoridir. Çalışmanın tamamlanması yaklaşık 9 yıl sürmüştür. Teorinin amacı takım yönetimi konusunda yetenek yönetimini en üst düzeye çıkarmaktır. Bu vasıta ile takım koçları veya yöneticileri, takım içerisinde bulunan her bireyin güçlü ve zayıf yönlerini dikkate alarak, her oyuncunun yeteneklerini üst düzeyde kullanacakları bir yapı inşa edebilir.

Belbin Takım Rolleri Teorisi'ne göre roller 3 ana grupta (Zihinsel, Sosyal, Aksiyon) olmak üzere 9 alt kategoriye (Analitik, Uzman, Mucit, Uygulamacı, İtici Güç, Mükemmeliyetçi, Orkestra Şefi, Takım Oyuncusu, Girişken) ayrılmaktadır (İdenfit, 2021).



Şekil 5.2: Belbin Takım Rolleri Teorisi

Kaynak: (İdenfit, 2021)

Zihinsel ana kategorisinin altında yer alan analitik roldeki bireyler, adından da anlaşılacağı üzere duygu ve düşüncelerden çok rasyonel olmaya önem verirler ve bu şekilde karar alırlar. Öznel düşünceden çok nesnel unsurlar onlar için önem teşkil eder ve problem çözme yetenekleri gelişmiş ciddi bireylerdir. Takımda liderlik vasfını üstlenebilirler. Zihinsel kategoride yer alan bir alt rol olan uzmanlar ise, yaptıkları veya sergiledikleri sporda tüm teknik ve pratik uygulamalara hâkim kişidir. Tüm takıma yardımcı olurlar. Uzmanlar her takım için vazgeçilmez bir takım oyuncusudur ve bulunması her zaman kolay olmayabilir. Genç sporculara tüm bilgi birikimi aktarma konusunda isteklidir. Zihinsel ana kategorisindeki yer alan üçüncü rol ise mucitlerdir. Genelde takımın genç ve yetenekli oyuncularından bu rol bulunur. Bu role haiz oyuncu, yaratıcı bir yeteneğe sahiptir ve geleneksel olanın dışında olmaya özen gösterir. Hem eleştiri hem de övgü konusunda hassaslardır. Bu oyuncuların başarılı olmaları için iyi yönetilmeleri gerekir. Bu oyuncu tipi genelde yalnız çalışmaya daha isteklidir.

Aksiyon ana kategorisindeki rolleri incelediğimizde uygulamacılar, mevcut düzeni korumayı amaçlarlar ve soyut fikirlerden çok somut fikirlere önem verirler, pratik, disiplinli, otokontrolü olan ve gerekirse takım için kendini feda edebilecek oyunculardır, standart çalışma prosedürlerine bağlıdır (Ercan, 2022). Futbol üzerinden bir örnek verecek olursak Galatasaray Futbol Kulübü profesyonel takımında yer alan Abdülkerim Bardakçı tam bir uygulamacı rol örneğidir. Aksiyon ana kategorisinde bir alt rol olan itici güç oyuncular ise, yüksek enerjili, problem çözme yetenekleri gelişmiş oyunculardır. Liderlik ve kaptanlık vasfı taşırlar. İtici güç kategorisindeki bu tür oyunculara, Beşiktaş Jimnastik kulübünde futbol kariyerini noktalayan Atiba Hutchinson örnek olarak verilebilir. Aksiyon ana kategorisinde yer alan bir diğer rol olan, mükemmeliyetçiler ise hedef odaklı olan, tüm takım tarafından saygı görülen oyunculardır. Galatasaray Futbol takımından bir örnek verecek olursak Mauro İcardi mükemmeliyetçiler kategorisinde yer alan bir santrafordur.

Sosyal roller ana kategorisini incelediğimizde orkestra şefi, içe dönük yapıya sahip olmalarına karşın, takım için kilit roldedir. Mükemmeliyetçi bir kişilik yapısına sahip olan orkestra şefleri hata yapmamaya özen gösterir ve kendilerine verilen görevi kusursuz şekilde yerine getirmeyi amaçlar. Takım arkadaşlarından da aynı özveriyi beklerler ve bu yüzden hayal kırıklığı yaşayabilirler. Sosyal rollerin bir alt kategorisi olan takım oyuncuları ise adaptasyon yeteneği ile ön plana çıkarlar. Diplomatik bir mizaca sahiptirler ve genellikle takım arkadaşları tarafından sevilirler. Girişkenler ise takımın en dışa dönük mizacına sahip kişilerdir. Sosyaldirler ve taraftar tarafından yeterince destek görmediğini hissettiğinde çabuk demoralize olabilirler.

Görüldüğü üzere takımlarda birçok rol bulunmakta ve bazen etkin olan roller takım içerisinde yer almayabilir. Bu takımın başarısı için önemli bir faktördür. Ayrıca birden fazla aynı role sahip oyuncunun olması bazen takım içerisinde karmaşaya neden olabilir.

5.2.4 Takım içerisindeki kurallar ve normatif beklentiler

Her takımın kendi içerisinde uyması gerekenler kurallar bulunmaktadır. Bu kurallar yapılan spor türüne göre değişiklik gösterebilir lakin her takım yöneticisi veya koçu öncelikle oyuncuların kendilerine iyi bakmasını, sağlığına özen göstermesini ve takım ruhunu taşımasını ister. Bu kurallar tüm spor türlerindeki takımlar için evrensel nitelik taşıma meyillindedir.

Özellikle profesyonel spor kulüplerinde her oyuncunun disiplinli olması ve kurallara riayet etmesi beklenir. Kurallara uyulmaması durumunda sporcu hakkında çeşitli yaptırımlar uygulanır. Bu yaptırım para cezası olabileceği gibi, ekstra idman yapma, alt takıma gönderme,

sözleşme feshi vb. şeklinde olabilir. Her futbolcuya uyması gereken kurallar ve uymaması durumunda verilecek cezalar sözleşmede belirtilir. Sporcunun alkol veya sigara tüketimi, gece hayatının olması, idmanlara geç gelme, takım oyuncularıyla kavga etmek, basına verilebilecek takımla ilgili olumsuz beyanlar, kart cezası almak, yönetici veya koç ile tartışmak vb. hepsi profesyonel tüm spor kulüplerinde cezai yaptırımı olan davranışlardır.

Normatif beklentiden kasıt ise takımındaki oyuncuların kurallara uyması, başarı kazanmasıdır. Her spor dalında normatif beklentiler değişebileceği gibi, spor kulübünün amatör veya profesyonel oluşu da bu beklentileri değiştirebilmektedir. Beklenti kavramı toplumsal açıdan da farklılık gösterebileceği gibi yaşanılan kültürle de iç içedir. Ayrıca kişilik yapısı da beklentiler üzerinde doğrudan etkilidir.

5.2.5. Takım düzenine dışsal faktörlerin etkisi

Takım düzenine etki eden birçok dışsal faktör bulunmaktadır. Bunların hepsine tek tek değinmek mümkün olamayacağından bazı temel dışsal faktörleri bu bölümde irdeleyeceğiz. Bunlar arasında yönetim stratejileri, rakiplerin kapasitesi, seyirci faktörü, tesisler gibi dışsal yer almaktadır.

Hangi spor dalında veya hangi profesyonellik seviyesinde olursa olsun sporda yöneticilik kavramı önemli ve etken bir kavramdır. Her yöneticinin farklı görevleri olsa da çağımızda spor gibi toplumsal bazda ehemmiyet teşkil eden organizasyonlarda etkinliklerin yönetilebilmesi için, yöneticilerin bilgisi ve örgüt kültürüne hâkim olması takımlar için vazgeçilmez bir unsurdur (Bayter & Alaca, 2014). Her alanda olduğu gibi sporda da bilgiye haiz olmak güce hâkim olmaktır. Bu açıdan ele aldığımızda iyi ve başarılı yöneticilere sahip kulüpler rakiplerine nazaran avantajlı konumdadır. *"Toplumun yapısını iyi bilen, spor potansiyelini anında değerlendiren, günlük konuların yanında uzun süreli sorunlara da çözüm arayan yöneticiler, sporumuzu sağlam temeller üzerine oturtabilir. Hızlı değişmelerin zorlayacağı ani kararları almak, yeniliklere hazırlıklı olmak spor yöneticiliğinin gereklerindendir. Spor yöneticisi geniş görüş alanına sahip olmalı, toplumsal olgular içinde olayları değerlendirebilmelidir"* (Yetim & Şenel, 2001). Her kültürel yapı, o yapı içinde icra edilen spora kendi değerlerini atfedebilir. Özellikle profesyonel kulüplerin basında sıkça yer almasından dolayı yöneticilerin tutumu toplumsal bir etki yaratmaktadır.

Bir diğer dışsal faktör olan rakiplerin kapasitesi, hangi spor dalında veya hangi seviyede olursa olsun, kulüp için ele alınması gereken bir kavramdır. Mücadele edilen klasmanda rakiplerin yetenekleri, mali yapısı, yöneticileri, koçu vb. birçok faktör başarıya doğrudan etki

eden bir unsurdur. Bireysel yapılan sporlarda rakipler sizden daha yetenekli ve daha güçlüyse başarı için daha fazla mücadeleye ihtiyaç duyulacaktır. Keza grup halinde yapılan sporlarda da içinde bulunduğunuz ligde rakiplerinizin daha yetenekli ve güçlü sporculara sahip olması sizin takımınız için dezavantaj sağlayacaktır.

Seyirci faktörü her spor müsabakası için öncelikli bir unsurdur. Arkanızda sizi destekleyen bir kitlenin bulunması takım veya sporcu için motivasyon kaynağı olacaktır. Ne kadar size gönülden bağlı, başarınıza güvenen bir kitle arkanızda olursa başarıya o kadar yaklaşmak mümkündür. Futboldan bir örnekle açıklayacak olursak, 1999 yılında ülkemizi Şampiyonlar liginde temsil eden Galatasaray'ın kendi stadında İtalyan temsilcisi Milan'ı 3-2 mağlup ettiği maçta, Milanlı futbolcu Paulo Maldini'nin stadın gürültüsüne vurgu yaptığı maç sonu konuşmasında,"Hiçbir kuvvet beni bu stadda 25.000 kişi olduğuna inandıramaz! Dida'yı bir kere bile duyamadım" açıklamasında bulunmuştur. Örnekten de anlaşılacağı gibi taraftarların hem kendi takımları üzerinde olumlu bir etkisi hem de rakip üzerinde baskı unsuru bulunmaktadır.

Tesisler hem bireysel anlamda hem de takım sporu üzerinde önem arz eden bir unsurdur. Sporcuların idman yaptığı tesislerin yeterliliği, kalitesi başarıya katkı sağlamaktadır. Ayrıca takımların veya bireysel yapılan sporlarda oyuncuların konakladığı tesisler, yemek alanları, ulaşım araçları da başarıya etki etmektedir.

Yukarıda bahsi geçen unsurlardan tek birinin kusursuz olması sporda başarı getirecek bir unsur değildir. Bazen hepsinin bir arada bulunması bile başarı için yetersiz gelebilmektedir. Spor müsabakalarında başarı için birden çok unsurun entegre olması (hem içsel hem dışsal faktörler) başarı için katkı sağlasa da illaki başarıyı sağlayacaktır diye bir durum söz konusu değildir.

5.3. Takım Başarısına Etki Eden Psikolojik Unsurlar

Spor her ne kadar fiziksel güce ve yeteneğe dayalı bir unsur olarak karşımıza çıksa da gerek bireysel sporlarda gerekse takım olarak yapılan sporlarda tek başına yeterli değildir. Sporcunun fiziksel gücü ve yeteneğinin yanında çeşitli psikolojik unsurlarda başarıya etki etmektedir. Bu bölümde, bireysel ve grup halinde iyi oluş, içsel ve dışsal motivasyonlar, takımdaki bireylerin empati yeteneği, psikolojik sağlamlık, kaygı ve stresle başa çıkma, takım birlikteliği ve öfke düzeylerinin kontrolü gibi psikolojik etmenler ele alınacak olsa da çalışmanın kapsamı gereği takım birlikteliği detaylı olarak irdelenecektir.

5.3.1. Bireysel ve takım halinde ruhsal açıdan iyi oluş faktörü

İyi oluş hali (Well Being) psikolojinin, pozitif psikoloji ekolünde öne çıkan bir kavramdır. Kişinin kendini mental ve fiziksel açıdan iyi hissetmesi (mutlu, enerjik, çoşkulu vb.) ve bu iyi hissetme doğrultusunda tutum ve davranışlar geliştirmesi, iyi oluş hali olarak tanımlanmakla birlikte olumsuz durum ve düşüncelerle başa çıkmasını sağlayan, kişinin kendini bilmesi ile başlayan, kendi potansiyelini ortaya çıkarması ve kendini gerçekleştirmesiyle gelişen bir süreçtir (Ece, 2022). Tanımdan da görüldüğü üzere içsel ve dışsal motivasyonlarla da bağlantılı bir süreçtir. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ndeki bazı basamaklar göze çarpmaktadır. İyi oluş kavramını daha geniş çerçevede ele alacak olursak, kendini olumlu olarak algılaması, kendini tarafsız olarak tanıyarak güçlü özelliklerini ve zayıf yanlarını bilmesi, öz bilincin yüksek olması halini ifade etmekle birlikte bireyin kendinden emin, özgür ve özgün hissederek yaşamı anlamlı olarak atfetmesidir (Sarı & Çakır, 2016).

Takım halinde iyi oluş için, kaçınılmaz gereksinim kişinin bireysel anlamda belirli bir ruhsal iyi oluşa sahip olması gerektiğidir. Kişi kendini mental, fiziki veya ruhsal anlamda olumlu ve yeterli hissetmediği sürece takıma katkı sağlaması mümkün değildir. Bireysel anlamda belirli bir doygunluğa ulaşan kişi daha çok akışın içine dahil olur ve bu akış bireyin takımla bütünleşmesini sağlar. Mihaly Csikszentmihaly tarafından ortaya konan akış kavramı da pozitif psikolojinin bir alanıdır. Csikzentmihalyi (2017), akış kavramını, bireyin sergilediği davranışa konsantre olmasını, ilgili davranış ile ilgili dikkatini toplamasını ve davranışın gerçekleştiği anda, kendini zamandan soyutlayarak tamamen davranışa odaklanması sürecini kapsar. Akış kavramı, bireylerin sergilediği sporla da iç içedir. Kişi sergilediği performans anında kendini her şeyden soyutlamış ve spora odaklanmış durumda ise bir akış deneyimi yaşamaktadır (Kuş, Oyun, Dijital Oyun, Bağımlılık ve Motivasyon Kavramları Arasındaki İlişkiler, 2023, s. 179). Bireysel veya takım halinde ruhsal iyi oluş olmadan akışın olabilmesi mümkün değildir.

Takım halinde ruhsal açıdan iyi oluş sağlandığında söz konusu durum hem takım birlikteliğini hem de akışı olumlu yönde etkileyecektir. Bir bütün olarak hareket edebilen takım başarıya daha yatkın ve arzulu olacaktır.

5.3.2. Takım başarısına etki eden içsel ve dışsal motivasyonlar

Her bireyin sergilediği davranışların altında çeşitli nedenler yatmaktadır. Motivasyonlar da bu nedenlerden biridir. Motivasyon; amaca yönelik olan davranışları başlatan, kanalize eden ve devamlılığını sağlayan süreçler bütünü olmakla birlikte, davranışı tetikleyen, biyolojik, duygusal, sosyal ve bilişsel güçleri içerir (Türkiye Zeka Vakfı, 2022). Her davranışın

arkasında muhakkak tetikleyici bir motivasyon bulunur. Motivasyonlar olmadan kişinin davranışı başlatması, sürdürmesi ve sonlandırması mümkün değildir.

İnsan davranışlarını etkileyen iki türlü motivasyon bulunmaktadır. İçsel motivasyon, dışarıdan herhangi bir baskı olmadan, ödül veya cezanın söz konusu olmadığı, içsel nedenlere dayanan doyumun söz konusu olduğu motivasyon türüdür. Örneğin birey spor yapma davranışından haz alıyorsa onun için koşmak zevkli bir eylemdir ve hazza dayalı olduğu için içsel motivasyon ile gerçekleşir. Dışsal motivasyon ise içsel motivasyonun aksine ödül veya ceza durumunun söz konusu olduğu, ün, para, yükselme gibi etkenlere dayanan motivasyon türüdür. Satış yapan bir çalışan için prim veya yükselme söz konusu ise daha fazla satış yapmak için güdülenmesi dışsal motivasyona bir örnektir.

Sporda da gerek bireysel gerekse takım halinde başarılı olabilmek adına motivasyonlar önemli bir yer işgal etmektedir. Söz konusu motivasyonlar kendini gerçekleştirme adına içsel motivasyonlar olabileceği gibi, prim, ün gibi dışsal motivasyonlardan kaynaklanabilir. Yapılan spor türü fark etmeksizin başarıya ulaşabilmek için sporcunun kendisini sürekli motive edebilmesi önem arz etmektedir.

Motivasyonla ilintili olan önemli bir kavram da demotivasyondur. Birey eğer bir davranışı gerçekleştirme konusunda kendini motive edemezse demotivasyon durumu ortaya çıkmaktadır. Demotivasyon durumunda birey kendini güdüleyemez ve bu durumdan ötürü davranışı ya başlatamaz ya da devamlılığını sağlayamaz (Kuş, Oyun, Dijital Oyun, Bağımlılık ve Motivasyon Kavramları Arasındaki İlişkiler, 2023). Demotivasyon durumunun oluşum süreci birçok şeye dayanabilmektedir. Stres faktörü, ruhsal çöküntü, amaçsızlık hissi, fiziksel yorgunluk vb. birçok durumda ortaya çıkabilir. Ne zaman ortaya çıkacağı veya ne kadar süreceğini kestirebilmek mümkün değildir. Demotivasyon durumunun süreklilik kazanması ise tükenmişlik sendromunu ortaya çıkarabilir.

5.3.2.1. İçsel motivasyon teorileri

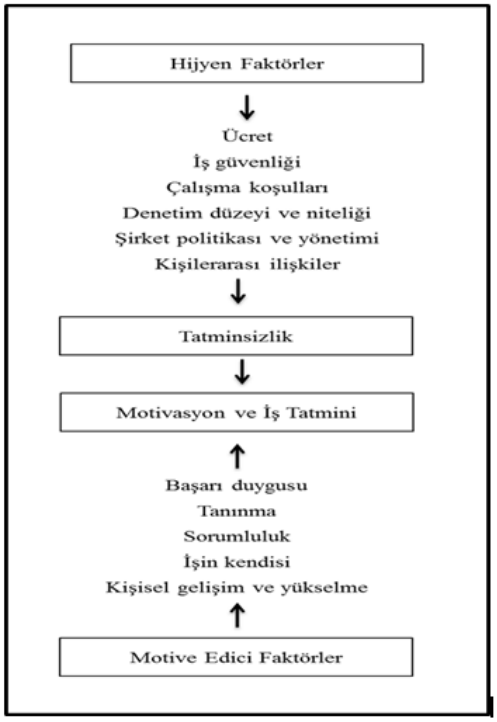
İçsel motivasyona dayanan motivasyon teorilerine kapsam teorileri adı verilmektedir. En bilindik kapsam teorilerinin başında Abraham Maslow'a ait olan İhtiyaçlar Hiyerarşisi gelmektedir. Bu teoriye göre kişinin çeşitli ihtiyaçları bulunmaktadır ve bu ihtiyaçların bir hiyerarşisi vardır. Bu hiyerarşi en temel gereksinimlerden başlayarak kişinin yaşamında konforu yaşayabilmesi ve kendini gerçekleştirebilmesi basamaklarına doğru ilerler. Beş basamaktan oluşan bu kapsam teorisinin basamakları aşağıdaki gibidir:



Şekil 5.3: Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi

Kaynak: https://www.makaleler.com/ witte-teorisi-ve-ihtiyaclar-piramidi

Bir diğer kapsam teorisi ise, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi'dir. Herzberg'e göre, bireyler çalıştıkları koşullarda kendilerini tatmin eden faktörler ile olumsuz faktörlerin birbirinden ayrılması gerektiğini ve hepsinin farklı bir yapıya sahip olduklarını savunmuştur. Muvaffakiyet, ün, terfi, ücret artışı, gelişme gibi faktörler, iç faktörler olarak iş tatminine yönelikken, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşları gibi faktörler ise doyumsuzluk ile alakalıdır (Özkalp & Kırel, 2021, s. 284-285). Aşağıda şekilde hijyen ve motivasyon faktörlerinin iş tatminine olan etkisi ortaya konumuştur.



Şekil 5.4: Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Kaynak: Süral ve Topaloğlu, 2008

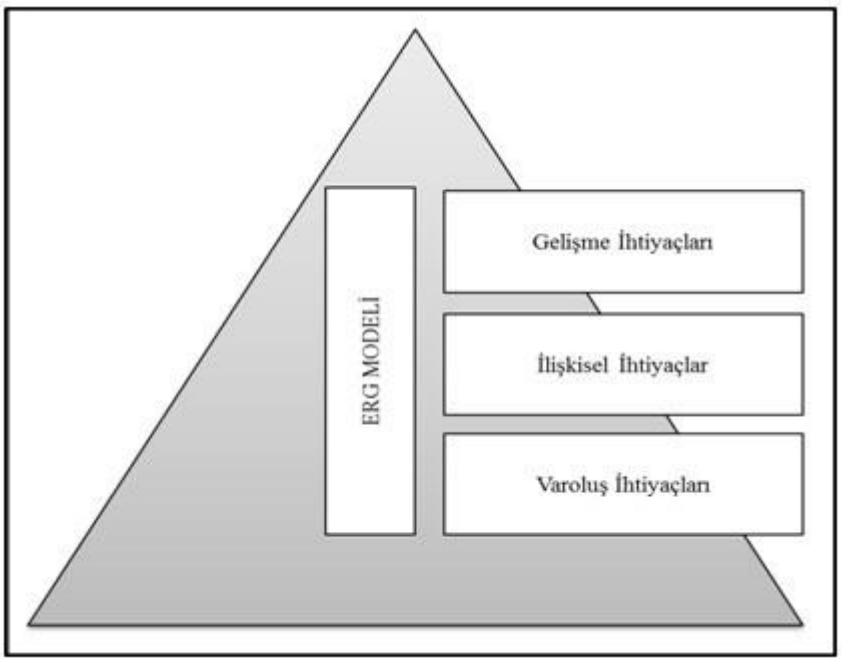
Alderfer'in V-İ-G (Alderfer E.R.G Theory) Teorisi'de içsel motivasyonların etki ettiği kapsam teorileri arasında yer almaktadır. Alderfer, Maslow'un teorisine farklı bir bakış

sunmuştur. Bu bakışa göre insanın üç temel ihtiyacı bulunmaktadır. Bu üç ana ihtiyaç (Can, Aşan Azizoğlu, & Miski Aydın, 2015, s. 111):

Var olma ihtiyacı (Existence): İnsanların en temel ihtiyaçları olan fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarını baz almaktadır. Ayrıca iş hayatındaki elde edilen maddi kazanımları kapsar.

İlişki kurma ihtiyacı (Relatedness): Sosyal çevre ve iş çevresi ile olan iletişimi ve etkileşimi kapsamaktadır.

Gelişme ihtiyacı (Growth): Kişinin iş hayatında başarılı olmasını, hedeflerine ulaşmasını ve her anlamda kendini gerçekleştirmesini kapsar.



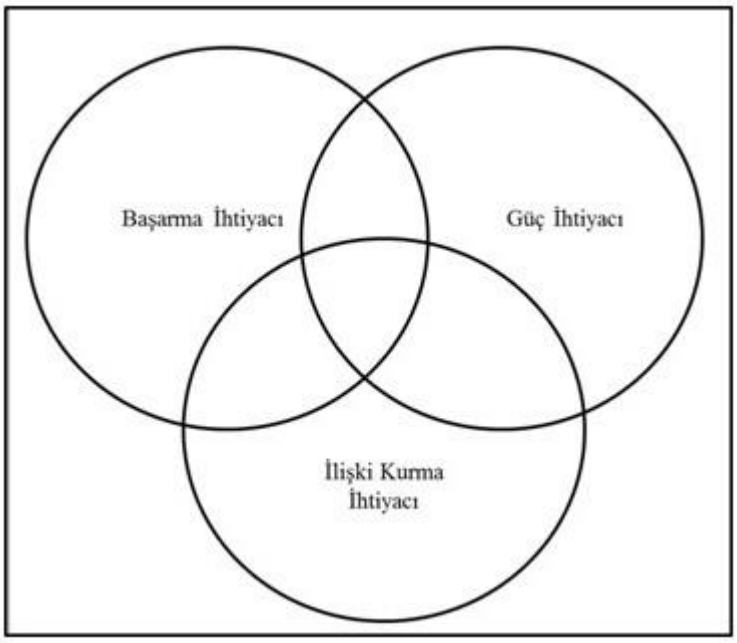
Şekil 5.5: Alderfer V-İ-G Teorisi ile Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Karşılaştırması
Kaynak: Tekin ve Görgülü, 2018

McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi, başarı, güç ve bağlanma ihtiyacını temel alan bir kuramdır. Başarma İhtiyacı Kuramı çevresel öğrenme yolu ile edinilen ihtiyaçların başarı, güç ve bağlanma olarak davranış ile çevresel etmenlerin birleştirilmesine dayanır.

Başarı ihtiyacı: Kişinin herhangi bir konuda başarma ihtiyacını belirtir. Her bireyin başarı ihtiyacı farklılaşabilir ve zamana göre değişikliğe uğrayabilir. Başarı ihtiyacı olan kişiler daha çok sorumluluk alma eğiliminde olmakla beraber amaçları doğrultusunda gerekli çaba ve enerjiyi sarf ederler.

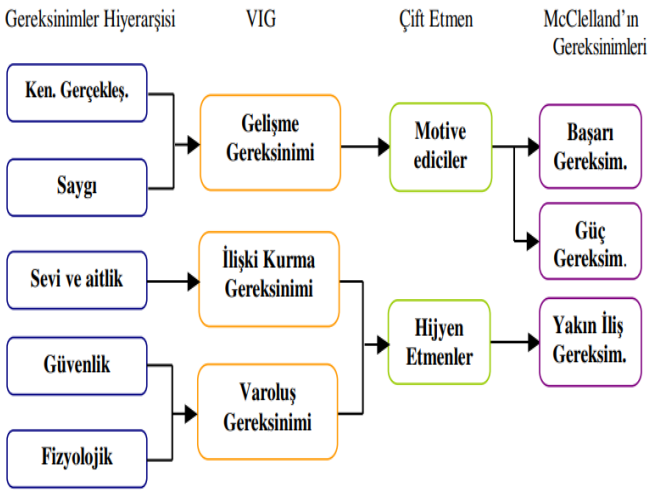
Güç ihtiyacı: Söz konusu ihtiyaç, diğer insanlar üzerinden güç elde etmeyi amaçlar. Statüye önem veren kişilerin güç ihtiyacı daha fazladır. İnsanlar üzerinde yönetme ihtiyacı hissederler.

Bağlanma ihtiyacı: Bu ihtiyacı ön planda olan bireyler, daha çok sosyal ilişki içinde bulunmak isterler. Bu kişiler için duygular önceliklidir ve başkaları tarafından değer görmek, sevilmek isterler.



Şekil 5.6: McClelland'ın İhtiyaçlar Kuramı

Kaynak: Basım,2014



Şekil 5.7: Bazı Kapsam Kuramlarının Karşılaştırılması

Kaynak: Hellriegel, D.; Slocum, jr, J. W. Ve Woodman, R. W. (2001), Organizational Behavior, South-Western Colloge Publishing, Ninth Edition, USA.s. 145

5.3.2.2. Dışsal motivasyon teorileri

Dışsal motivasyon teorileri, dış etmenlere bağlı unsurları inceler ve süreç teorileri olarak adlandırılırlar. Kişinin ihtiyaçları doğrultusunda nasıl güdülendiği sorusuna yanıt arar.

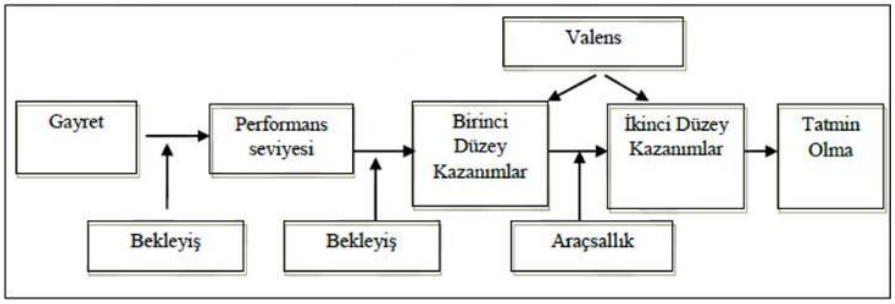
2.3.2.2.1. Vroom'un beklenti teorisi

Vroom tarafından geliştirilen beklenti veya ümit teorisine göre motivasyonun oluşumu, bireyin sergilediği davranış neticesinde bir ödüle ulaşması ve her tekrarlanan davranışta aynı ödüle ulaşmayı amaçlaması ile ilgilidir (Kuş, Oyun, Dijital Oyun, Bağımlılık ve Motivasyon Kavramları Arasındaki İlişkiler, 2023). Beklenti teorisine göre birey tekrarlar sonucunda istediği ödüle ulaşamazsa davranışı sürdürmeyi kesecektir. Beklenti teorisi temelde dört varsayıma dayanmaktadır:

1. "Bireylerin ihtiyaçları, motivasyonları ve geçmiş tecrübeleri ile ilgili istekleri olan kuruluşlara katılmaları ve katıldıkları kuruma verdikleri tepkilerin etkisi.
2. Bireyin davranışının bilinçli bir seçim olup, kendi beklenti hesaplamalarında özgür olması.

3. Bireylerin çalıştıkları kuruluştan iyi maaş, iş güvenliği, ilerleme gibi beklentilerinin olması.

4. Bireylerin aldıkları sonuçların maksimize etmek için alternatifler arasından seçim yapmaları gerekliliğinin olması"



Şekil 5.8: Vroom'un Beklenti Teorisi Modeli

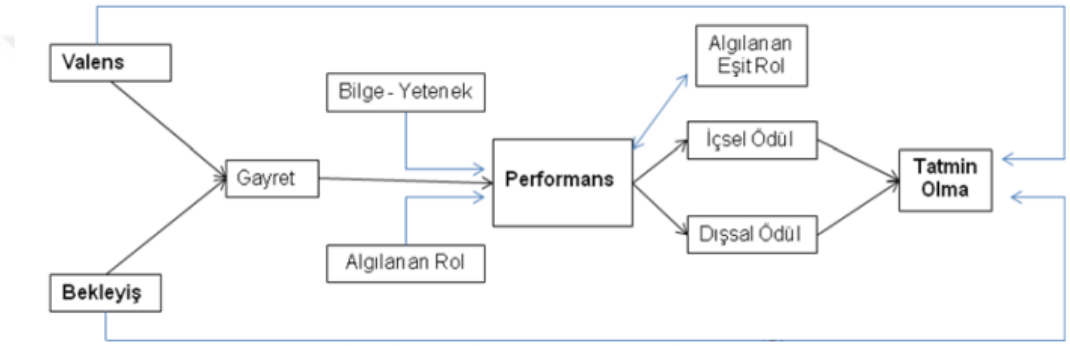
Kaynak: (Koçel, 2014)

5.3.2.2.2. Lawyer ve Porter'ın geliştirilmiş beklenti teorisi

Lawyer ve Porter'ın modeli mikro düzeyde Vroom'un düşüncelerini esas alsa da çeşitli eleştiriler ve eklemeler bulunmaktadır. Geliştirilmiş Beklenti Teorisi'ne göre çalışanların isteklerinin karşılanması, iş doyumu için yeterli değildir, işte sergiledikleri performans doğrultusunda elde ettiklerinin, diğer çalışanlarla kıyaslannabilir şekilde adaletli olması gerekmektedir (Eğitim Yönetimi, 2020). Görüldüğü üzere çalışana yüksek maaş vermek, yan

haklar tanımak yeterli gelmemektedir. Çalışan kendi pozisyonundaki veya üst-alt pozisyondaki çalışanlarla kendi olanaklarını karşılaştırmakta ve adaletli bir dağılıma önem vermektedir. Çalışanın, içsel ve dışsal ödüller konusunda kendi yaptığı değerlendirmeye göre olumsuz bir algıya sahipse, işe karşı bir doyumsuzluk söz konusu olacaktır (Oksay, 2005).

Beklenti Teorisinin basit temellere dayanması, kişinin kendi içsel ve dışsal değerlendirme dinamiklerini göz ardı etmesi, kavranan rol kavramına değinmemesi ve şirket içi adalet ve eşitlik mekanizmalarını yok sayması nedeniyle kimileri tarafından çeşitli eleştirilere tabi tutulmuştur. Geliştirilmiş Beklenti Teorisi ise günümüzün modern iş koşullarına kıyasla daha detaylı ve uygulanabilir olarak değerlendirilmektedir (Kuş, 2023B, s. 119).



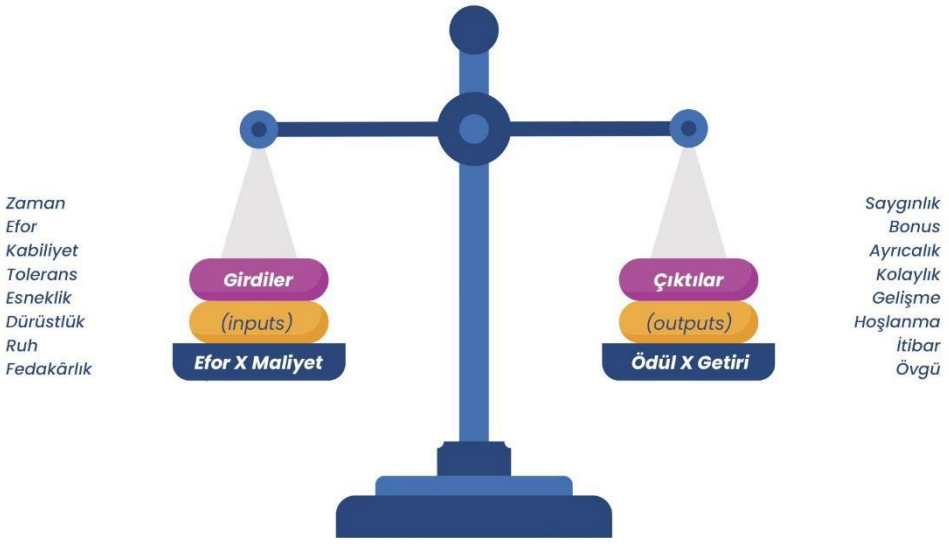
Şekil 5.9: Lawler ve Porter"ın Geliştirilmiş Motivasyon Teorisi

Kaynak: (Koçel, 2014)

5.3.2.2.3. Adams'ın eşitlik teorisi

Söz konusu teoride çalışanlar, kuruma katkıları ve bu katkıların yansıması olarak kendi kazanımlarını kıyaslarlar. Çalışanlar yönetimin adil, yansız bir tutum sergilemesini isterler. Teorinin adını veren eşitlik kavramı, çalışanın sarfettiği çaba, elde ettiği çıktılar ve bu çıktılardan elde ettiği doyum, çalıştığı kurumdaki eşitlikle veya eşitsizlikle ilintilidir (Adams, 1965).

Adams'ın teorisinde, verilen emek ile bu emek sonucu elde edilen çıktılar arasında denge olması, teorinin ana felsefesidir. Eğer verilen emekle çıktılar arasında denge sağlanırsa kişide iş tatmini sağlanır. Eşitsizliğe bir çok unsur neden olabilir. Bunlar arasında yan haklar, yükselme, ücret, statü gibi bir çok unsur bulunabilir. Eğer çalışan herhangi bir eşitsizlik olduğunu düşünüyorsa işe olan katkısının azalmasının yanı sıra işten kaytarma, işe geç gelme gibi durumlarda söz konusu olabilir. Eşitsizliğin süreklilik kazandığını düşünen çalışan işten ayrılabilir ve yeni iş arayışlarına girebilir.



Şekil 2.10: Adams'ın Eşitlik Teorisi

Kaynak: https://twitter.com/cahitinc/status/1321177674035957766

5.3.2.2.4. Lock'un amaç teorisi

Edwin Lock'a göre kişilerin amaçları, onların motivasyon seviyelerini belirlemektedir. Amaç teorisinin temeli bireyin, şahsı için öngördüğü hedeflerin ulaşılabilirlik düzeyi ve bu amaç için ne kadar motive olduğu ile ilişkilidir (Locke, 2001). Hedeflenen amacın zorluk seviyesi yüksek ise kişi, daha fazla motive olacak ve daha fazla efor sarf edecektir. Eğer hedeflenen amaç kolay ise güdülenmesi düşük olacak ve az bir efor sergileyecektir.

5.3.3. Empati kavramı

Her insan çevresi tarafından anlaşılmayı arzular. Bu durum bazen mümkün olsa da bazen çok zor bir hal alır. Burada empati kavramı devreye girmektedir. Empati, kişinin kendini karşısındaki birey yerine koyması, olayları ve durumları onun gözünden yorumlamaya çalışmasıdır (Basch, 1983; Eagles & Wolitzky, 1999). Kişinin empati yapabilmesi için öz anlayışı yüksek, çevresine ılımlı bir profile sahip olması gerekmektedir. Empati kavramındaki en önemli hususlardan biri de karşınızdaki kişiye onu anladığınızı belli etmenizdir. Böylece karşınızdaki kişi onu anladığınızı hissedecektir.

Empati kavramının hayatımızın akışı ve sosyal çevremiz içinde birçok yararı vardır. Öncelikle karşınızdakinin hareketlerinin ve düşüncelerinin anlaşılması sağlar. Bu durum yeni ilişkilere kapı aralar ve eski ilişkileri güçlendirmek adına önemli bir mihenk taşıdır. Empati yeteneğine sahip olmak ayrıca gerek insanlara gerekse tüm canlılara karşı merhamet duygusunun gelişmesine katkı sağlar. Onun yerinde olsam ben ne yapardım? sorusu ile kendinizi

karşınızdakinin yerine koyabilir ve hislerine, sıkıntılarına veya sevinçlerine ortak olabilirsiniz. Empati yapmak ayrıca sizi kötü düşüncelerden ve olumsuz duygulardan arındırır. Empati yeteneğinin bir diğer önemli faydası da yardımlaşma duygusunu pekiştirmesidir. Kendinizi karşınızdakinin yerine koyabildiğiniz için, ihtiyaca göre yardıma ihtiyacı olan kişilere yardım eli uzatabilirsiniz. Karşınızdaki insanların duygularını, hareketlerini ve düşüncelerini anlamanız, sizi diğer insanlar tarafından daha sevilir biri haline getirir. Ayrıca empati duygusu bireyin objektif ve adaletli olmasına katkıda bulunur.

Gerek kişilerarası ilişkilerde gerekse grup ilişkilerinde, empati yeteneği iletişim açısından büyük bir avantaj sağlar. İletişimin çift yönlü ve akıcı gerçekleşmesini sağlar. Spor müsabakalarındaki takımlar açısından empati yeteneğini ele aldığımızda grup halinde yapılan bir faaliyet söz konusudur. Takım arkadaşlarını anlamak, onların gözünden olayları görmek ve takım birlikteliği açısından empati kavramı büyük önem arz etmektedir. Takımda empati yeteneği gelişmiş ne kadar çok sporcu olursa takım birlikteliği o kadar güçlü olacaktır. Gerek sporcu bazında gerekse takım halinde başarılar, hisler, davranışlar ve başarısızlıklar daha iyi anlaşılacaktır.

5.3.4. Psikolojik sağlamlık

Psikolojik sağlamlık, bireyin yaşamını pozitif bir biçimde ve akış içinde devam ettirebilmesi için önemli bir kavramdır. Kavram ile ilgili birçok tanımlama mevcuttur. Psikolojik sağlamlık, belirgin olan bir eksiklik ya da zorluk karşısında olumlu olmayı sağlayan dinamik duygu, düşünce ve davranışların bütünü (Luthar, Cicchetti, & Becker, 2000), psikolojik sağlamlık, stres ve kaygı ile başa çıkmayı belirten (Connor, 2006) bir kavram olarak tanımlanmaktadır.

Her bireyin psikolojik sağlamlığı genel anlamda farklılık gösterebileceği gibi, olaylara göre de farklılaşabilmektedir. Genel anlamda farklılıkların temelinde genetik, aile ve sosyal çevre, alınan eğitim, kültür vb. birçok faktör yatabilmektedir. Olaylar karşısındaki farklılıkların temelinde ise genel faktörlerin yanı sıra, günlük rutini etkileyen duygu durum, uyku ve beslenme düzeni gibi değişken faktörler yatabilmektedir. Psikolojik sağlamlık, günlük yaşamda karşılaşılan olaylar ve durumlara karşı bireyin pozitif tepkisini belirtir. Örneğin bir öğrenci vize sınavında düşük not aldığında hemen duygusal olarak çökebilir veya kaygılanabilir. Başka bir öğrenci ise söz konusu durumu daha kolay atlatır ve finalde telafi edebileceğini düşünerek, günlük yaşantısına devam eder. Telafi edebileceğini düşünen öğrenci karşılaştığı olumsuz duruma karşı psikolojik bir sağlamlık göstermektedir. Psikolojik

sağlamlık, olayları veya durumları yok saymak değildir. Söz konusu koşulu kabul ederek hayatına devam etmek, ruhsal ve fiziksel bütünlüğünü korumaktır.

Her birey için olduğu gibi, sporcu içinde psikolojik sağlamlık, hayatın akışı için elzemdir. Sporcu özel hayatında ve spor yaparken karşılaştığı zorluklar karşısında ruhsal ve fiziksel bütünlüğünü koruyamazsa devamlılık ve başarı sağlayamaz.

5.3.5. Kaygı ve stresle başa çıkma, öfke kontrolü

Kaygı, stres ve öfke her insanda belirli bir düzeylerde bulunan duygulardır. Söz konusu duyguların düzeyi kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Kaygı ve stres kavramları gündelik hayatta sıklıkla birbiri yerine kullanılsa da kavramların anlamları farklılaşmaktadır. Ayrıca kaygı kavramı sıklıkla korku kavramıyla da karıştırılmaktadır. Kaygı kişinin içinde bulunduğu zaman dilimi veya gelecekle ilgili, bir nedene bağlı veya bağımsız ruhsal ve fiziksel olarak hissettiği endişe, panik, tedirginlik halidir. Kaygının oluşumuna birçok etmen etki edebilir. Bunlar arasında genetik faktörler, geçmiş deneyimler, travmalar, madde kullanımı gibi birbirinden bağımsız birçok faktör yer alabilir. Her bireyde kaygı hali belirli bir seviyede bulunur. Söz konusu bu durum karar verme, risk alma, refleksler üzerinde doğrudan etkidir. Lakin bu kaygının yüksek olması ve süreklilik kazanması, kişinin yaşamsal faaliyetlerini etkileyebilir. Kaygının belirli bir düzeyin üstünde olması ve süreklilik kazanması ve kişinin duygu, düşünce ve davranışlarını derinden etkilemesi psikolojik bir bozukluk olan kaygı (anksiyete) bozukluğunu işaret eder. Kaygının dengelenmesi için tedavi gereklidir.

Korku, an içinde var olan, somut bir sorun, tehlike ve tehdidi işaret eder. Fırtınanın ortasında kalan, trafik kazası geçiren, üstüne silah doğrultulan bir kişi korku yaşar. Korku şimdiki zamanla ilişkili bir kavram iken, kaygı geleceğe ilgili kurmacalarla alakalıdır. Korku veya kaygının fiziksel veya psikolojik belirtileri benzerlik gösterebilir. Kaygı, diğer bir adıyla anksiyete modern çağın önemli bir sorunu, psikolojik rahatsızlığıdır.

Stres, vücudun dengesinin bozulmasına neden olan, aşırı sorumluluk, acı ve tehdit gibi olumsuz durumlarda, bünyenin kendini korumak için verdiği fiziksel veya ruhsal durumu ifade eder. Stres korkuya veya kaygıya neden olabilir. Ayrıca korkunun ve kaygının neden olduğu fiziksel ve ruhsal belirtilere neden olabilir. Kişinin aşırı strese maruz kalması durumunda vücudun dengesi bozulabilir.

Zaman zaman her birey sinirlenebilir ve öfkesini kontrol etmekte zorluk yaşayabilir. En kısa tanımı ile öfke, karşılaşılan olumsuz durumlara karşı verilen fiziki veya sözlü tepkidir. Öfke

en temel duygularımızdan biridir. Gündelik yaşam içinde her birey öfkelenebilir. Burada farklılaşan kısım bireyde öfkenin kontrolü ve verilen tepkilerdir. Öfke kontrolü olmayan bireyler çevrelerine zarar verirler. Eğer kişi öfkesini kontrol altında tutmakta daimî sorun yaşıyor ise psikolojik destek almalıdır.

Kaygı, korku, stres ve öfke nasıl ki bireysel bazda olumsuzluklara sebebiyet veriyorsa, grup ortamı içinde sorun oluşturmaktadır. Takım bazında durumu ele aldığımızda söz konusu duygular takımın birlikteliğini ve başarısını doğrudan etkileme potansiyeline sahiptir. Kaygı düzeyi yüksek olan takım oyuncusunun hata yapma riski daha yüksektir. Keza öfke kontrolü olmayan bir takım oyuncusu saldırgan davranışlar sergileyerek takımını yalnız bırakabilir. Oyuncuda stresin yüksek düzeyde olması konsantrasyonunu etkileyebilir. Söz konusu olan tüm duyguların aşırı şekilde bireyde yaşanması, tüm takımın başarısını etkileme potansiyeline sahiptir.

5.4. Takım Birlikteliği

Birey kendisi ve çevresiyle arasında olan mesafeyi yok etmek, hayatını bu doğrultuda düzenlemek konusunda bir eğilim içindedir. Bireyinde içinde yer aldığı topluluğun standartlarına, değerlerine, davranış kalıplarına uyumunu sağlayan toplumsallaşma süreci, grup bağının temellerinin atılmasında önemli bir rol teşkil etmektedir. Sosyal faaliyetler ve bağlılık süreci bireysel manada kişilerin odağını oluşturma eğiliminde olmakla beraber, söz konusu takım olduğunda birliktelik, samimiyet, görev paylaşımı ve işbirliği gibi kavramların optimum düzeyde olması takım birlikteliği düzeyinin de artmasına yol açmaktadır (Moralı & Doğan, 1997, s. 8).

Birliktelik (cohesion-cohesiveness), sosyal psikoloji, pozitif psikoloji, sosyoloji, felsefe, örgüt psikolojisi spor ve eğitim psikolojisi disiplinlerinde sıklıkla karşılaşılan bir konudur (Carron & Brawley, Cohesion - Conceptual and Measurement Issues, 2000). Birliktelik kavramının tanımlanmasıyla ilgili, birçok disiplini ilgilendiren bir kavram olmasından dolayı fazlaca tanımlama mevcuttur. Kavramı psikoloji disiplini açısından tanımlayacak olursak, *"grup üyelerinin grupta kalmalarını sağlayan güçler toplamı"* (Festinger, Back, & Schachter, 1950) olarak, eğitim ve spor psikolojisi alanında ise *"bir grubun, araçsal hedeflerinin peşinde birleşme ve birlik olarak kalmasına ve/veya grup üyelerinin duygusal ihtiyaçlarının tatmin edilmesine yönelik eğilimleri yansıtan dinamik bir süreç"* (Carron, Brawley, & Widmeyer, The Measurement of Cohesiveness in Sport Groups, 1998) ifade edilmektedir.

Çalışmanın temel konularından biri olan takım birlikteliği (team cohession), literatürde karşımıza farklı isimlerle çıksa da özdeş anlamdadır. Bu kullanımlar arasında grup birlikteliği, grup dayanışması ve grup bütünlüğü bulunmaktadır. Takım kavramı çok geniş bir alanı ifade etse de, çalışmanın kapsamı gereği bundan sonra sporda, sporcuların ortak amaç ve çıkarlar için bir araya geldiği bütünlük anlamında kullanılacaktır.

Takım unsurunun mihenk taşlarından biri sporcular arasında kapsamlı bir birliktelik oluşturmasıdır. Birliktelik sporcular arasında güçlü bir kurulmasını ve bunun sonucunda ortak ülkülere hizmet etmeyi betimler. Takım birlikteliği sporcuların birbirine ve ortak amaca hizmet etmeleri, takımda olmaktan haz almalarına bağlıdır (Tatar, 2009, s. 38). Eğer takım içerisinde düşük bir birliktelik var ise ortak amaca hizmet etmelerini beklemek pek mümkün değildir.

Takım birlikteliği ile ilgili üç temel unsur bulunmaktadır. Sporcular arasındaki etkileşim ve iletişim ilk unsur olarak göze çarpmaktadır. Çalışmanın önceki bölümlerinde iletişim modelleri üstünde durulmasının temel sebebi, takım birlikteliğine olan etkisidir. Bir takımda iletişim ve etkileşim ne kadar sağlıklı ve güçlü olursa takım birlikteliği o kadar sağlam bir yapıya bürünür. İkinci unsur ise ortak ülkülerdir. Takımdaki sporcuların amaçları birbiri ile ne kadar paralellik gösterirse birliktelik o düzeyde güçlü bir yapıya ulaşır. Son unsur ise sporcunun takım çalışmasına yatkınlığı ve takıma kişisel bağlılığıdır. Takım çalışmasına yatkın ve takımına bağlı olan sporcuların bir arada bulunması takım birlikteliği için önem arz etmektedir.

Takım halinde yapılan sporlarda, takımı oluşturan oyuncuların ortak amaca yönelik olmalarının kökeninde "Grup Dinamiği" yatar. *"Bir topluluğun takım haline gelebilmesi için bireyler arasında etkileşim, fikir birliği, duygu, düşünce ve bilgi değiş tokuşu olması gerekir. Grup dinamiği söz konusu unsurların yarattığı bütünlükten meydana gelmektedir. Etkileşim ne kadar akıcı ve yoğun ise grup dinamiği de o derece yüksek olur. Ancak, bilgi ve duygu alışverişi olması için bazı nitelikler gerekmektedir. Bu nitelikler şöyle sıralanabilir;*

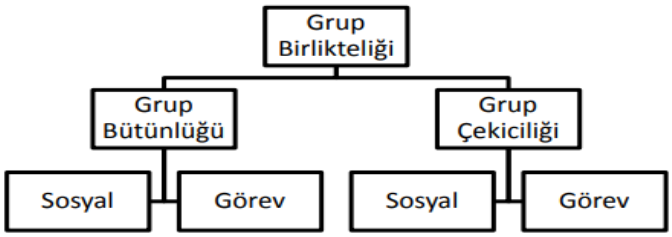
1- Bireyler arasında, bir motifler, normlar, değer ve amaçlar sistemi oluşması.

2- Topluluğu teşkil eden bireyler arasında heyecansal, duygusal, zihinsel, ilişkiler ve etkileşim olması.

3- Grup içindeki bireylerin değişik rol ve konumlara sahip olması." (Moralı & Doğan, 1997)

5.4.1. Grup birlikteliğinin kavramsal modeli

Birlikteliğini tanımlamayı amaçlayan ve yapısını oluşturmaya yönelik ilk pratikler bireye yönelik iken, bireylerin grup halinde kalmalarını amaçlayan güçlerin çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu iddia edilmiştir (Carron A. , 1982). Carron, Widmeyer, Brawley tarafından geliştirilen çok boyutlu birliktelik modelinde, birlikteliği oluşturan iki ana boyuttan bahsedilmiş (grup çekiciliği ve grup bütünlüğü), söz konusu bu iki ana boyut, Grup Çekiciliği-Sosyal, Grup Çekiciliği-Görev, Grup Bütünlüğü-Sosyal ve Grup Bütünlüğü-Görev olmak üzere 4 alt boyuta ayrılmıştır (1985). Grup bütünlüğü, grubu oluşturan bireylerin bir bütün olarak gruba ilişkin algılarını açıklarken, bireysel çekicilik grubun her bir bireye ne kadar çekici geldiğini gösterir. Kavramsal model içerisinde bulunan iki temel ulam ise görev ve sosyal eğilimlere ayrılarak, "grup bütünlüğü-görev", "grup bütünlüğü-sosyal"; "bireysel çekicilik-görev","bireysel çekicilik-sosyal" dört kategoriyi meydana getirir (Carron, Widmeyer, & Brawley, 1985).



Şekil 5.11: Grup Birlikteliği Kavramsal Modeli
Kaynak: (Carron, Widmeyer ve Brawley, 1985)

5.4.2. Takım birlikteliğinin ölçümlenmesi için envanterler

Birlikteliğin ölçümlenmesi ile ilgili çalışmalar, uzun yıllar boyunca sosyal psikoloji disiplini içinde gerçekleştirilmiştir. Spor psikolojisi alanında takım birlikteliğini ölçmeye yönelik envanterlerin geliştirilmesi, 20. yy ikinci yarısına denk gelmektedir. Egzersiz ve spor bilimi alanında birlikteliği ölçmek amacıyla en kullanılan ölçüm aracı, çalışmamızda da Türkçe versiyonu kullanılan Carron, Widmeyer ve Brawley tarafından geliştirilen Takım Birlikteliği Envanteridir (1985). Söz konusu envanter 18 soru içermekte ve grup birlikteliğinin kavramsal modelinde bahsettiğimiz 4 boyutu ölçmektedir.

Söz konusu envanter birçok farklı dile çevrilmiş ve geçerlilği ve güvenirliliği kanıtlanmıştır. Çalışmada Türkçe versiyonu kullanılan, Takım Birlikteliği Envanteri Unutmaz, V., Kiremitçi, O., ve Gençer, R. (2011) tarafından Türkçeye çevrilmiş, geçerliliği ve güvenirliliği ölçülmüştür.

6. GEREÇ VE YÖNTEM

6.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Hipotezleri

Araştırmanın amacını, bireyin öz-anlayış düzeyiyle takım birlikteliği arasındaki ilişkininin incelenmesi oluşturmaktadır. Türkiye'de Profesyonel Futbol liglerindeki lisanslı erkek futbolcuların Öz anlayış seviyeleri ile takım birlikteliği arasında ilişkinin olup olmaması çalışmanın konusunu ve problemini meydana getirmektedir.

Günümüzde profesyonel futbol liglerinde futbolcu kaliteleri yüksek olsa da başarılı sonuçların alınamadığı, ya da daha zayıf kadroların büyük başarılara imza attıkları durumlar yaşanmaktadır. Kaliteli kadroya rağmen başarısız sonuçların alınması veya kalitesi düşük olan kadroların başarılı sonuçlara imza atmaları altında çeşitli nedenler yatmaktadır. Bu nedenlerden biri de takım birlikteliğidir. Takımın belirli bir hedef için birlikte hareket edebilme özelliği başarıyla doğrudan bağlantılı bir unsurdur. Bu nedenlerden biri de takım birlikteliğidir. Takımın belirli bir hedef için birlikte hareket edebilme özelliği başarıyla doğrudan bağlantılı bir unsurdur. Başakşehir Spor Kulübü ve Bursaspor'un yaşadıkları şampiyonluklar söz konusu, rakiplerine göre zayıf olan kadroların gösterdiği başarılara örnek olarak gösterilebilir. Kulüp yöneticilerinin oyuncular arasındaki birlikteliğin güçlenmesi için organize yemek, gezi vb. örneklerin temel amacı da takım birlikteliğinin oluşumuna katkı sağlamaktır. Hatta sporcu ailelerinin de bu organizasyonlara davet edilmesi sporcuların, yaptıkları iş dışında da takım birlikteliğine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Çalışma futbolculardaki öz-anlayış düzenin takım birlikteliğine etkilerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bireysel öz-anlayış düzeyinin takım birlikteliğine bir katkı sağlayıp sağlamadığı veya ne düzeyde katkı sağladığı çalışmanın temel sorununu oluşturmaktadır. Bu bağlamda örneklem olarak Ankara ilinde faaliyet gösteren profesyonel futbol kulüplerindeki futbolculara uygulanacak ölçek ile söz konusu sorunun irdelenmesi amaçlanmakta ve literatüre, futbol endüstrisine katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Spor psikolojisinin konusu olan bu çalışma bireysel gelişimin takıma yansımalarını irdeleyecektir. Bu doğrultuda çalışma kapsamında aşağıdaki hipotezler irdelenmiştir:

H0: Sporcuların öz anlayış seviyeleri ile takım birlikteliğinin görev çekiciliği alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H1: Sporcuların öz anlayış seviyeleri ile takım birlikteliğinin görev çekiciliği alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

H0: Sporcuların öz anlayış seviyeleri ile takım birlikteliğinin sosyal çekicilik alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H1: Sporcuların öz anlayış seviyeleri ile takım birlikteliğinin sosyal çekicilik alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

H0: Sporcuların öz anlayış seviyeleri ile takım birlikteliğinin görev bütünleşmesi alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H1: Sporcuların öz anlayış seviyeleri ile takım birlikteliğinin görev bütünleşmesi alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

H0: Sporcuların öz anlayış seviyeleri ile takım birlikteliğinin sosyal bütünleşme alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H1: Sporcuların öz anlayış seviyeleri ile takım birlikteliğinin sosyal bütünleşme alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

H0:Öz anlayışın takım birlikteliği üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

H1: Öz anlayışın takım birlikteliği üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H0Spor yaşının takım birlikteliği üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

H1: Spor yaşının takım birlikteliği üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H0: Yaşın takım birlikteliği üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

H1: Yaşın takım birlikteliği üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H0: Profesyonel deneyim yaşının takım birlikteliği üzerinde bir etkisi yoktur.

H1: Profesyonel deneyim yaşının takım birlikteliği üzerinde bir etkisi vardır.

6.2. Araştırmanın Sınırlamaları

Uygulanan ölçeğe katılım için çeşitli sınırlamalar bulunmaktadır. Öncelikle araştırmaya katılım için Türkiye'nin Ankara ilinde ikamet etmek gerekmektedir. Diğer iller ve yurtdışından herhangi bir yerden katılım araştırmanın kapsamı dışındadır. Ayrıca araştırmaya katılabilmek için profesyonel bir kulüpte, lisanslı futbolcu olmak gerekmektedir. Belirtilenlerin yanı sıra profesyonel lisanslı futbolcuların erkek olması şartı da aranmaktadır. Yukarıda belirtilen tüm şartları karşılamayan katılımcılar, araştırmanın sınırlamalarına uymadığı gerekçesi ile kapsam dışında bırakılmıştır.

6.3. Literatür Analizi

Literatür incelendiğinde öz-anlayış ve performans arasındaki ilişki ve öz-anlayışın takım atmosferine katkısı üzerine çeşitli araştırmalar yapıldığını görmekteyiz. Dorak ve Vurgun'a ait olan "TAKIM SPORLARI AÇISINDAN EMPATİ VE TAKIM BİRLİKTELİĞİ İLİŞKİSİ" yapılan çalışmalara örnek olarak gösterilebilir (2006). Ancak, öz-anlayış ve takım birlikteliği arasındaki ilişki üzerine araştırmaların bulunmaması çalışmanın önemini arttırmakla birlikte, bu konuda yapılacak olan çalışmanın Türkiye'de takım sporlarında pozitif psikoloji temelli çalışmaların ve yaklaşımların artışına katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Ülkemizde yapılmış benzer bir çalışmaya ne tez olarak ne de makale düzeyinde rastlanmamaktadır. Yurtdışında yapılan araştırmalarda ise yapılan literatür taraması sonucunda sadece Theo Chu ait olan "Exploring the relationship between group cohesion and compassion in varsity athletes" adlı çalışmaya rastlanmıştır (2018). Yurtdışında yapılmış olan çalışma ise sadece üniversite öğrencisi olan sporcuları kapsamaktadır. Bu çalışmadaki amaç ise ülkemizde profesyonel seviyede futbol oynayan sporcuların öz-anlayışı ile grup birlikteliği arasındaki ilişki ölçülecektir. Bu açıdan baktığımızda çalışma hem ülkemiz için hem de evrensel olarak özgün bir nitelik taşıma amacı gütmektedir. Çalışma sonucu elde edilecek veriler ile yeni çalışmalara alan açılması da amaçlanmaktadır.

6.4. Araştırmanın Yöntemi ve Modeli

Araştırma sporcularla gerçekleştirilecektir. Bu çalışma Türkiye'de, Ankara İlinde yer alan profesyonel liglerdeki futbol kulüpleri arasından olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden kota örnekleme yöntemi kullanılarak seçilecek beş kulüp bünyesindeki yer alan 100 birimin üzerinde futbolcu ile yürütülecektir. Araştırmanın Ankara İli ile sınırlandırılmasından dolayı kota örneklemesi tercih edilmiştir. Türkiye Futbol Federasyonu verilerine göre Ankara İli sınırları içinde MKE Ankaragücü, Ankara Keçiörengücü,

Gençlerbirliği, Ankara Demirspor, Ankaraspor, Etimesgut Belediyespor, Çankaya Futbol Kulübü, Kalecik Futbol Kulübü dahil olmak üzere 8 profesyonel (Süper Lig, 1. Lig, 2. Lig, 3. Lig) futbol kulübü bulunmakta ve kulüplerin toplam 232 profesyonel lisanslı futbolcusu bulunmaktadır (Türkiye Futbol Federasyonu, 2023). Araştırmanın anakütlesi hesaplanırken, büyük anakütleler için örneklem büyüklüklerinin belirlenmesine yönelik araştırmalarda 500 ≥ N ≥ 100 olduğunda, %90 güvenirlilik düzeyinde, p=0.5 q=0.5 değer aralığında n=81 birim yeterli sayılmaktadır (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2004, s. 50). Söz konusu dayanaklar doğrultusunda, 100 birimin üzerinde, profesyonel futbolcu katılımcısı (7 futbol takımı) çalışma için yeterli bir düzeydedir. Ayrıca Gay ve meslektaşlarına (2012) göre, değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için korelasyonel çalışmalarda örneklem sayısının en az 30 kişiden oluşması yeterlidir. Gönüllülere ulaşmak için öncelikle Türkiye Futbol Federasyonu Bilgi Bankası'ndan il ve statüye göre detaylı arama yapılacak ve örneklem grubuna giren futbolcularla yüz yüze iletişime geçilerek, çalışmaya katılımları talep edilecektir. Çalışma kulüp bünyelerinde gerçekleşmeyeceği için özel bir izne ihtiyaç duyulmamaktadır. Katılımcının onamı yeterlidir. Yukarıda bahsi geçen 8 kulüp bünyesinde futbol oynayan 232 futbolcudan olasılıklı olmayan kota örneklemi yöntemiyle örneklem seçimi gerçekleşecektir. Örneklem büyüklüğünün ana kütlesinin hesaplamasına göre 81 birim katılımcı çalışma için yeterli sayıyı oluşturmaktadır. Elde edilen veriler ile ana hipotez ve alt hipotezler sınanacaktır. Çalışma nicel bir yönteme dayanmaktadır. Çalışmada elde edilecek veriler ölçülebilir verilerdir. Çalışma kapsamında herhangi bir deneysel yönteme başvurulmayacaktır. Araştırma nicel araştırma desenine sahiptir.

Çalışmada kullanılan ölçek üç bölümden oluşacaktır. Birinci bölüm demografik özelliklere yönelik soruları kapsayacak, ikinci bölümde ise Türkçe Öz-Anlayış Ölçeği (ÖZAN) kullanılacaktır. Öz-Anlayış Ölçeği Neff (2003) tarafından geliştirilmiştir. Deniz, Kesici ve Sümer (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Öz-Anlayış Ölçeği'nin dil eşdeğerliliği, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ve ulusal literatüre kazandırılmıştır. Öz-Anlayış Self-Compassion Scale 26 madde ile birlikte 6 alt ölçekten oluşur. Türkçe Öz-Anlayış Ölçeği (ÖZAN) orijinal ölçekten farklı bir biçimde tek boyut olarak ortaya çıkmıştır ve aynı zamanda madde toplam korelasyonunda .30' altında maddeler çıkarılmış olan 24 maddelik bir ölçektir. Beşli likert tipe göre derecelendirilen ölçekte maddelere verilen cevaplar "Hemen hemen hiçbir zaman=1" ve "Hemen hemen her zaman=5" şeklindedir. Türkçe'ye uyarlanması çalışmasında üç aşamada üç ayrı örneklem kullanılmıştır. Örneklemler 66 İngilizce öğretmeni, 341 üniversite öğrencisi ve 189 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Uygulamanın sonucunda öz anlayış ile benlik saygısı arasında (r = .62); yaşam doyumu

arasında (r = .45); pozitif duygu arasında (r = .41) ve negatif duygu arasında (r = -.48) anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Ayrıca iç tutarlılık katsayısı .89 ve test-tekrar test korelasyon .83 olarak hesaplanmıştır (Deniz, Kesici, & Sümer, 2008).

Ölçeğin 3.bölümünde ise Carron, Widmeyer ve Brawley (1998) tarafından geliştirilen Team Cohesion Scale adlı ölçeğin Türkçe uyarlaması olan Takım Birlikteliği envanteri uygulanacaktır. Takım Birlikteliği Envanteri Unutmaz, V., Kiremitçi, O., ve Gençer, R. (2011) tarafından Türkçeye çevrilmiş, geçerliliği ve güvenirliliği ölçülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarından elde edilen değerler, verinin modele iyi uyum gösterdiğini ortaya koymuştur. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin iç tutarlık katsayıları .61 ve .67 arasında değişkenlik göstermekte olup, ölçeğin toplam iç tutarlık katsayısının .82 olduğunu belirlenmiştir. 9'lu Likert (1=hiç katılmıyorum ve 9=tamamen katılıyorum) yapısında oluşturulan ölçek, 8 madde ve 4 faktörlü yapıdadır. Çalışma için, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulu'ndan 19.09.2022 tarihinde, 88 onay sayısı ile izin alınmıştır.

6.5. Veri Toplama Kaynakları

Araştırmanın geçerlilik ve güvenirlilik düzeyini arttırmak için ulusal ve uluslararası kaynak araştırması yapılarak; fiziksel kütüphanelerden ve elektronik veri tabanlarından yararlanılmıştır. Bu aşamada hem Türkçe kaynaklar hem de yabancı kaynaklar değerlendirilmiş, Anket formunun geliştirilmesi sürecinde, uluslararası literatürden ilham alınmıştır.

Araştırma yüzyüze olarak belirtilen kulüpler bünyesindeki profesyonel lisanslı katılımcılar ile gerçekleşmiştir. Onam formu her katılımcıya tek tek okunmuş, arzu etmeleri halinde bir ölçeğin bir nüshası kendilerine teslim edilmiştir. Belirtilen külüplerdeki profesyonel lisanslı futbolculardan 6'sı onam vermediği için çalışmanın kapsamı dışında tutulmuştur. Çalışma yaklaşık 2 aylık süre içinde tek tek kulüpler ziyaret edilerek gerçekleşmiştir. Çalışma sonucunda 7 Ankara profesyonel kulübünden 157 katılımcıya ulaşılmıştır.

6.6. Veri Analizi

Araştırma sonucu elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılarak Microsoft Excel paket programı ile düzenlendikten sonra SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 29.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Verilerin normallik testi için basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş,verilerin normal dağılımdan geldiği görülmüştür. İki kategoriye sahip değişkenler ile ölçekler arasındaki farklılığın analizi t testi, ikiden fazla kategorisi bulunan değişkenler ile ölçekler arasındaki farklılıklar ANOVA Testi ile analiz edildi. Gruplar arası farklılıklara bakarken her bir grupta bulunan gözlem sayısı 30'un altında olduğu için veriler parametrik olmayan testler kullanılarak analiz edilmiştir. Kategorik veriler frekans ve yüzde değerleri ile gösterilirken sayısal veriler normallik varsayımını sağlamaması sebebiyle ortalama, standart sapma, medyan, minimum ve maksimum değerleriyle gösterilmiştir. Ölçeklerden alınan puanların gruplar arasındaki farklılığını analiz etmek amacıyla Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır. Sayısal değişkenler arasındaki ilişkinin analizi için veriler normal dağılımdan geldiği için Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi basit doğrusal regresyon analizi ile, birden fazla bağımsız değişkenin kademeli olarak bağımlı değişken üzerindeki etkisi hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir. Tüm testler için anlamlılık düzeyi $p<0,05$ kabul edilmiştir.

7. BULGULAR

Tablo 7.1: Ölçekler ve Alt Faktörlerine ait Cronbach Alfa Değerleri

	Cronbach Alpha
Öz Anlayış Ölçeği	0,857
Takım Birlikteliği Ölçeği	0,861
Grubun Sosyal Çekiciliği	0,716
Grubun Görev Çekiciliği	0,739
Grubun Sosyal Bütünlüğü	0,709
Grubun Görev Bütünlüğü	0,715

Tablo 7.1'de öz anlayış ölçeği, takım birlikteliği ölçeği ve alt faktörlerine ait Cronbach alfa değerleri gösterilmiştir. Cronbach alfa değerinin 0.70'in üzerinde olması güvenilir olduğu anlamına gelmektedir. Ölçekler ve alt faktörlerine verilen cevapların güvenilir olduğu görülmektedir.

Tablo 7.2:Ölçekler ve Alt Faktörlerine ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	Çarpıklık	Basıklık
Öz Anlayış Ölçeği	-0,206	-0,342
Takım Birlikteliği Ölçeği	-0,215	-0,790
Grubun Sosyal Çekiciliği	-0,329	-0,701
Grubun Görev Çekiciliği	-0,483	-0,851
Grubun Sosyal Bütünlüğü	-0,243	-0,058
Grubun Görev Bütünlüğü	-0,223	-0,633

Tablo 7.2'de öz anlayış ölçeği, takım birlikteliği ölçeği ve alt faktörlerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri gösterilmiştir.

Tablo 7.3: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistikler

		n	%
Grup	A	22	14,0%
	B	18	11,5%
	C	26	16,6%
	D	24	15,3%
	E	23	14,6%
	F	20	12,7%
	G	24	15,3%
Yaş	23 yaş ve altı	47	29,9%
	24-29 yaş arası	78	49,7%
	30 yaş ve üzeri	32	20,4%
Eğitim Durumu	Lise ve altı	103	65,6%
	Üniversite	54	34,4%

Tablo 7.3'te katılımcıların sosyodemografik özelliklerine yer verilmiştir. Katılımcıların en yüksek %16,6 oranla C grubunda en düşük %11,5 oranla B grubunda bulunmaktadır. Katılımcıların %49,7'si 24-29 yaş arası ve %65,6'sı lise ve altı eğitim düzeyindedir.

Tablo 7.4 Katılımcıların Öz Anlayış Ölçeğinde Bulunan İfadelere Vermiş Oldukları Cevapların Dağılımı

	1		**2**		**3**		**4**		**5**	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
S1	8	5,1%	30	19,1%	41	26,1%	55	35,0%	23	14,6%
S2	6	3,8%	23	14,6%	29	18,5%	62	39,5%	37	23,6%
S3	6	3,8%	18	11,5%	34	21,7%	37	23,6%	62	39,5%
S4	11	7,0%	30	19,1%	46	29,3%	48	30,6%	22	14,0%
S5	16	10,2%	27	17,2%	31	19,7%	42	26,8%	41	26,1%
S6	17	10,8%	26	16,6%	48	30,6%	49	31,2%	17	10,8%
S7	7	4,5%	19	12,1%	39	24,8%	44	28,0%	48	30,6%
S8	6	3,8%	22	14,0%	37	23,6%	62	39,5%	30	19,1%
S9	21	13,4%	41	26,1%	57	36,3%	27	17,2%	11	7,0%
S10	7	4,5%	17	10,8%	36	22,9%	49	31,2%	48	30,6%
S11	9	5,7%	18	11,5%	57	36,3%	55	35,0%	18	11,5%
S12	2	1,3%	19	12,1%	38	24,2%	50	31,8%	48	30,6%
S13	4	2,5%	26	16,6%	46	29,3%	52	33,1%	29	18,5%
S14	12	7,6%	24	15,3%	39	24,8%	54	34,4%	28	17,8%
S15	7	4,5%	16	10,2%	40	25,5%	48	30,6%	46	29,3%
S16	13	8,3%	23	14,6%	51	32,5%	51	32,5%	19	12,1%
S17	7	4,5%	27	17,2%	31	19,7%	39	24,8%	53	33,8%
S18	11	7,0%	24	15,3%	39	24,8%	55	35,0%	28	17,8%

Tablo 7.4 Katılımcıların Öz Anlayış Ölçeğinde Bulunan İfadelere Vermiş Oldukları Cevapların Dağılımı(devam)

	1		**2**		**3**		**4**		**5**	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
S19	14	8,9%	27	17,2%	35	22,3%	37	23,6%	44	28,0%
S20	5	3,2%	26	16,6%	47	29,9%	53	33,8%	26	16,6%
S21	13	8,3%	39	24,8%	39	24,8%	47	29,9%	19	12,1%
S22	11	7,0%	12	7,6%	32	20,4%	48	30,6%	54	34,4%
S23	3	1,9%	12	7,6%	27	17,2%	50	31,8%	65	41,4%
S24	9	5,7%	30	19,1%	24	15,3%	64	40,8%	30	19,1%

Tablo 7.4'te katılımcıların öz anlayış ölçeğinde yer alan her bir soruya hangi cevabı verdiğine dair betimsel istatistikler yer almaktadır. "Kendimi kötü hissettiğimde, kötü olan her şeye takılma eğilimim vardır." İfadesine kesinlikle katılıyorum (1) cevabını verenlerin oranı %5,1, kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin oranı %14,6'dır. En çok cevap %35 oranıyla katılmıyorum (4) cevabıdır. "İşler benim için kötü gittiğinde zorlukların yaşamın bir parçası olduğunu ve herkesin bu zorlukları yaşadığını görebilirim." İfadesine kesinlikle katılıyorum (1) cevabını verenlerin oranı %3,8, kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin oranı %23,6'dır. En çok cevap %39,5 oranıyla katılmıyorum cevabıdır.

Tablo7.5: Katılımcıların Takım Birlikteliği Ölçeğinde Bulunan İfadelere Vermiş Oldukları Cevapların Dağılımı

		Takım Birlikteliği Ölçeği								
		1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
S1	n	10	9	5	9	14	4	9	16	81
	%	6,4%	5,7%	3,2%	5,7%	8,9%	2,5%	5,7%	10,2%	51,6%
S2	n	19	3	9	14	16	8	2	13	73
	%	12,1%	1,9%	5,7%	8,9%	10,2%	5,1%	1,3%	8,3%	46,5%
S3	n	5	3	3	12	22	6	15	10	81
	%	3,2%	1,9%	1,9%	7,6%	14,0%	3,8%	9,6%	6,4%	51,6%
S4	n	7	6	10	8	21	6	8	9	82
	%	4,5%	3,8%	6,4%	5,1%	13,4%	3,8%	5,1%	5,7%	52,2%
S5	n	13	5	10	10	15	16	22	16	50
	%	8,3%	3,2%	6,4%	6,4%	9,6%	10,2%	14,0%	10,2%	31,8%

Tablo 7.5: Katılımcıların Takım Birlikteliği Ölçeğinde Bulunan İfadelere Vermiş Oldukları Cevapların Dağılımı(devam)

		Takım Birlikteliği Ölçeği								
		1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
S6	n	13	15	14	12	21	8	10	17	47
	%	8,3%	9,6%	8,9%	7,6%	13,4%	5,1%	6,4%	10,8%	29,9%
S7	n	17	13	14	8	25	11	18	13	38
	%	10,8%	8,3%	8,9%	5,1%	15,9%	7,0%	11,5%	8,3%	24,2%
S8	n	6	8	14	11	4	16	15	21	62
	%	3,8%	5,1%	8,9%	7,0%	2,5%	10,2%	9,6%	13,4%	39,5%
S9	n	21	11	15	20	21	5	19	18	27
	%	13,4%	7,0%	9,6%	12,7%	13,4%	3,2%	12,1%	11,5%	17,2%
S10	n	7	3	6	9	19	20	22	22	49
	%	4,5%	1,9%	3,8%	5,7%	12,1%	12,7%	14,0%	14,0%	31,2%
S11	n	5	4	12	9	20	27	21	15	44
	%	3,2%	2,5%	7,6%	5,7%	12,7%	17,2%	13,4%	9,6%	28,0%
S12	n	8	7	13	10	19	12	14	17	57
	%	5,1%	4,5%	8,3%	6,4%	12,1%	7,6%	8,9%	10,8%	36,3%
S13	n	11	10	13	6	35	19	22	13	28
	%	7,0%	6,4%	8,3%	3,8%	22,3%	12,1%	14,0%	8,3%	17,8%
S14	n	15	6	15	13	32	20	15	11	30
	%	9,6%	3,8%	9,6%	8,3%	20,4%	12,7%	9,6%	7,0%	19,1%
S15	n	15	17	15	16	26	14	15	15	24
	%	9,6%	10,8%	9,6%	10,2%	16,6%	8,9%	9,6%	9,6%	15,3%
S16	n	8	10	4	10	13	23	28	13	48
	%	5,1%	6,4%	2,5%	6,4%	8,3%	14,6%	17,8%	8,3%	30,6%
S17	n	5	4	6	11	18	10	10	24	69
	%	3,2%	2,5%	3,8%	7,0%	11,5%	6,4%	6,4%	15,3%	43,9%
S18	n	2	12	5	12	22	17	11	18	58
	%	1,3%	7,6%	3,2%	7,6%	14,0%	10,8%	7,0%	11,5%	36,9%

Tablo 7.5'de katılımcıların takım birlikteliği ölçeğinde yer alan her bir soruya hangi cevabı verdiğine dair betimsel istatistikler yer almaktadır. "Bu takımın sosyal aktivitelerinde yer almaktan hoşlanmıyorum." ifadesine 1 yanıtını verenlerin oranı %6,4 iken 9 yanıtını verenlerin oranı %51,6'dır. "Maçlarda aldığım süre nedeniyle mutlu değilim." İfadesine 1 yanıtını verenlerin oranı %12,1 iken 9 yanıtını verenlerin oranı %46,5'tir.

Tablo 7.6: Ölçekler ve Alt Faktörlerine ait İstatistikler

	n	Ortalama	SS	Medyan	Minimum	Maximum
Öz Anlayış Ölçeği	157	83,75	13,23	83,00	40,00	111,00
Takım Birlikteliği Ölçeği	157	113,51	25,18	117,00	45,00	160,00
Grubun Sosyal Çekiciliği	157	31,34	7,70	32,00	10,00	45,00
Grubun Görev Çekiciliği	157	26,01	8,31	28,00	6,00	41,00
Grubun Sosyal Bütünlüğü	157	24,36	6,55	25,00	4,00	36,00
Grubun Görev Bütünlüğü	157	31,81	8,36	31,00	10,00	45,00

Tablo 7.6'de öz anlayış ölçeği ile takım birlikteliği ölçeği ve alt faktörlerine ait sayısal verilere yer verilmiştir. Öz anlayış ölçeğinden alınan puanların ortalama ve standart sapması 83,75±13,23, medyan değeri 83, alınan minimum puan 40 ve maksimum puan 111'dir. Takım birlikteliği ölçeğinden alınan puanların ortalama ve standart sapması 113,51±25,18, medyan değeri 117, alınan minimum puan 45 ve maksimum puan 160'tır.

Tablo 7.7:Öz Anlayıştan Alınan Puanların Gruplara Göre Farklılığının Analizi
Kruskal-Wallis H Testi; $p<0,05$

		Grup							
		n	Ortalama	SS	Medyan	Minimum	Maximum	H	p
Öz Anlayış	A	22	79,86	17,18	77,50	40,00	111,00	10,969	0,089
	B	18	82,17	13,06	84,50	56,00	101,00		
	C	26	81,73	12,41	79,00	61,00	103,00		
	D	24	79,88	12,15	79,00	55,00	107,00		
	E	23	89,04	12,43	91,00	64,00	108,00		
	F	20	85,70	11,59	84,50	60,00	102,00		
	G	24	87,83	11,49	91,50	69,00	104,00		

A, B, C, D, E, F ve G harflerinin her biri bir futbol takımını ifade etmektedir.

Öz Anlayıştan alınan puanların gruplara göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis H Testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 7.7'de gösterilmiştir. Öz anlayıştan alınan puanlar gruplara göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Fakat tablo incelendiğinde öz anlayış ölçeğinden alınan puanın en yüksek olduğu grup E Grubu (89,04±12,43), en düşük olduğu grup A grubudur (79,86±17,18).

Tablo 7.8: Takım Birlikteliğinden Alınan Puanların Gruplara Göre Farklılığının Analizi

	Grup								
		n	Ortalama	SS	Medyan	Minimum	Maximum	H	p
Takım Birlikteliği	A	22	100,23	26,62	98,50	45,00	147,00	40,674	**<0,001**
	B	18	110,44	21,48	112,00	77,00	147,00		
	C	26	130,27	20,97	133,50	82,00	160,00		
	D	24	96,46	20,32	91,50	73,00	154,00		
	E	23	130,04	17,94	131,00	95,00	154,00		
	F	20	106,70	22,60	111,00	68,00	142,00		
	G	24	116,71	23,91	126,50	77,00	149,00		

Kruskal-Wallis H Testi; p<0,05

A, B, C, D, E, F ve G harflerinin her biri bir futbol takımını ifade etmektedir.

Takım Birlikteliği Ölçeğinden alınan puanların gruplara göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis H Testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 7.8'de gösterilmiştir. Takım birlikteliğinden alınan puanlar gruplara göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir (p<0,001). Takım birlikteliği A grubunda 100,23±26,62, B grubunda 110,44±21,48, C grubunda 130,27±20,97, D grubunda 96,46±20,32, E grubunda 130,27±20,97, F grubunda 106,70±22,60 ve G grubunda 116,71±23,91'dir. En yüksek takım birlikteliği C, en düşük takım birlikteliği D grubuna aittir.

Tablo 7.9: Grubun Sosyal Çekiciliği Alt Faktöründen Alınan Puanların Gruplara Göre Farklılığının Analizi

	Grup								
	n	Ortalama	SS	Medyan	Minimum	Maximum	H	p	
Grubun Sosyal Çekiciliği	A	22	30,77	8,60	34,00	10,00	41,00	31,660	**<0,001**
	B	18	30,22	7,88	31,00	18,00	44,00		
	C	26	37,00	6,49	38,50	21,00	45,00		
	D	24	25,42	7,40	24,00	15,00	41,00		
	E	23	32,13	5,95	33,00	20,00	41,00		
	F	20	29,20	5,66	29,50	17,00	38,00		
	G	24	33,50	6,64	34,50	21,00	44,00		

Kruskal-Wallis H Testi; p<0,05

A, B, C, D, E, F ve G harflerinin her biri bir futbol takımını ifade etmektedir.

Takım Birlikteliği grubun sosyal çekiciliği alt faktöründen alınan puanların gruplara göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis H Testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 7.9'da gösterilmiştir. Takım Birlikteliği grubun sosyal çekiciliği alt faktöründen alınan puanlar gruplara göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir (p<0,001).

Grubun sosyal çekiciliği A grubunda 30,77±8,60, B grubunda 30,22±7,88, C grubunda 37,00±6,49, D grubunda 25,42±7,4, E grubunda 32,13±5,95, F grubunda 29,20±5,66 ve G grubunda 33,50±6,64'tür. Grubun sosyal çekiciliği en yüksek C, en düşük D grubuna aittir.

Tablo 7.10: Grubun Görev Çekiciliği Alt Faktöründen Alınan Puanların Gruplara Göre Farklılığının Analizi

	Grup								
	n	Ortalama	SS	Medyan	Minimum	Maximum	H	p	
Grubun Görev Çekiciliği	A	22	20,86	6,86	20,50	6,00	32,00	48,969	**<0,001**
	B	18	27,89	7,01	26,00	12,00	41,00		
	C	26	31,54	5,75	32,50	12,00	36,00		
	D	24	20,38	7,73	18,50	9,00	36,00		
	E	23	32,17	3,23	32,00	25,00	36,00		
	F	20	23,15	9,60	23,50	8,00	36,00		
	G	24	25,42	8,10	28,00	10,00	36,00		

Kruskal-Wallis H Testi; p<0,05

A, B, C, D, E, F ve G harflerinin her biri bir futbol takımını ifade etmektedir.

Takım Birlikteliği grubun görev çekiciliği alt faktöründen alınan puanların gruplara göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis H Testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 7.10'da gösterilmiştir. Takım Birlikteliği grubun görev çekiciliği alt faktöründen alınan puanlar gruplara göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir (p<0,001). Grubun görev çekiciliği A grubunda 20,86±6,86, B grubunda 27,89±7,01, C grubunda 31,54±5,75, D grubunda 20,38±7,73, E grubunda 32,17±3,23, F grubunda 23,15±9,60 ve G grubunda 25,42±8,10'dur. Grubun sosyal çekiciliği en yüksek E, en düşük D grubuna aittir.

Tablo 7.11: Grubun Sosyal Bütünlüğü Alt Faktöründen Alınan Puanların Gruplara Göre Farklılığının Analizi

	Grup								
	n	Ortalama	SS	Medyan	Minimum	Maximum	H	p	
Grubun Sosyal Bütünlüğü	A	22	20,82	8,73	21,00	4,00	35,00	24,525	**<0,001**
	B	18	22,56	6,06	21,00	11,00	34,00		
	C	26	27,54	7,02	27,50	12,00	36,00		
	D	24	21,42	4,87	20,50	15,00	32,00		
	E	23	27,65	5,52	28,00	18,00	36,00		
	F	20	23,80	5,05	24,00	15,00	31,00		
	G	24	25,75	4,33	26,50	19,00	35,00		

Kruskal-Wallis H Testi; p<0,05

A, B, C, D, E, F ve G harflerinin her biri bir futbol takımını ifade etmektedir.

Takım Birlikteliği grubun sosyal bütünlüğü alt faktöründen alınan puanların gruplara göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis H Testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo

7.11'de gösterilmiştir. Takım Birlikteliği grubun sosyal bütünlüğü alt faktöründen alınan puanlar gruplara göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir (p<0,001). Grubun sosyal bütünlüğü A grubunda 20,82±8,73, B grubunda 22,56±6,06, C grubunda 27,54±7,02, D grubunda 21,42±4,87, E grubunda 27,65±5,52, F grubunda 23,80±5,05 ve G grubunda 25,75±4,33'tür. Grubun sosyal bütünlüğü en yüksek E, en düşük A grubuna aittir.

Tablo 7.12: Grubun Görev Bütünlüğü Alt Faktöründen Alınan Puanların Gruplara Göre Farklılığının Analizi

	Grup								
	n	Ortalama	SS	Medyan	Minimum	Maximum	H	p	
Grubun Görev Bütünlüğü	A	22	27,77	9,68	27,50	10,00	43,00	24,196	**<0,001**
	B	18	29,78	7,43	29,50	14,00	45,00		
	C	26	34,19	8,52	37,00	13,00	45,00		
	D	24	29,25	7,07	28,00	15,00	45,00		
	E	23	38,09	7,53	40,00	20,00	45,00		
	F	20	30,55	6,16	28,00	21,00	41,00		
	G	24	32,04	7,75	30,50	21,00	44,00		

Kruskal-Wallis H Testi; p<0,05

A, B, C, D, E, F ve G harflerinin her biri bir futbol takımını ifade etmektedir.

Takım Birlikteliği grubun görev bütünlüğü alt faktöründen alınan puanların gruplara göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis H Testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 7.12'de gösterilmiştir. Takım Birlikteliği grubun görev bütünlüğü alt faktöründen alınan puanlar gruplara göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir (p<0,001). Grubun görev bütünlüğü A grubunda 27,77±9,68, B grubunda 29,78±7,43, C grubunda 34,19±8,52, D grubunda 29,25±7,07, E grubunda 38,09±7,53, F grubunda 30,55±6,16 ve G grubunda 32,04±7,75'tir. Grubun görev bütünlüğü en yüksek E, en düşük A grubuna aittir.

Tablo 7.13:Öz Anlayış ve Takım Birlikteliği Alt Boyutlarından Alınan Puanların Yaşa Göre Farklılığının Analizi

		Yaş				
		n	Ortalama	SS	F	p
Öz Anlayış	23 yaş ve altı	47	86,34	13,08	1,466	0,234
	24-29 yaş arası	78	83,10	12,00		
	30 yaş ve üzeri	32	81,50	15,90		
Takım Birlikteliği	23 yaş ve altı	47	116,47	22,84	0,990	0,374
	24-29 yaş arası	78	110,67	26,23		
	30 yaş ve üzeri	32	116,09	25,86		
Grubun Sosyal Çekiciliği	23 yaş ve altı	47	31,72	7,64	0,753	0,473
	24-29 yaş arası	78	30,63	7,91		
	30 yaş ve üzeri	32	32,50	7,30		
Grubun Görev Çekiciliği	23 yaş ve altı	47	27,30	8,74	1,239	0,293
	24-29 yaş arası	78	24,99	8,27		
	30 yaş ve üzeri	32	26,59	7,64		
Grubun Sosyal Bütünlüğü	23 yaş ve altı	47	24,68	5,94	0,181	0,834
	24-29 yaş arası	78	24,04	6,62		
	30 yaş ve üzeri	32	24,66	7,36		
Grubun Görev Bütünlüğü	23 yaş ve altı	47	32,77	7,79	0,725	0,486
	24-29 yaş arası	78	31,01	8,01		
	30 yaş ve üzeri	32	32,34	9,94		

ANOVA Testi; $p<0,05$

Öz anlayış ve takım birlikteliğinden alınan puanların yaşa göre farklılık gösterip göstermediği ANOVA Testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 7.13'de gösterilmiştir. Öz anlayış ve takım birlikteliğinden alınan puanlar gruplara göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Fakat tablo incelendiğinde 23 yaş ve altı kişilerin öz anlayış ve takım birlikteliğinden almış oldukları puan en yüksektir.

Tablo 7.14: Öz Anlayış ve Takım Birlikteliği Alt Boyutlarından Alınan Puanların Eğitim Durumuna Göre Farklılığının Analizi

		Eğitim Durumu				
		n	Ortalama	SS	t	p
Öz Anlayış	Lise ve altı	103	84,95	13,35	1,586	0,115
	Üniversite	54	81,44	12,80		
Takım Birlikteliği	Lise ve altı	103	116,07	24,33	1,770	0,079
	Üniversite	54	108,63	26,27		
Grubun Sosyal Çekiciliği	Lise ve altı	103	32,08	7,28	1,673	0,096
	Üniversite	54	29,93	8,33		
Grubun Görev Çekiciliği	Lise ve altı	103	26,97	8,01	2,029	**0,044**
	Üniversite	54	24,17	8,62		
Grubun Sosyal Bütünlüğü	Lise ve altı	103	24,70	6,47	0,904	0,367
	Üniversite	54	23,70	6,71		
Grubun Görev Bütünlüğü	Lise ve altı	103	32,32	8,42	1,059	0,291
	Üniversite	54	30,83	8,23		

Independent-Samples t Testi; $p<0,05$

Öz anlayış ve takım birlikteliğinden alınan puanların eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği Independent-Samples t Testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 7.14'de gösterilmiştir. Öz anlayış ve takım birlikteliğinden alınan puanlar gruplara göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Fakat tablo incelendiğinde eğitim durumu lise ve altı olan kişilerin öz anlayış ve takım birlikteliğinden almış oldukları puan en yüksektir.

Takım birlikteliği grubun görev çekiciliği alt faktöründen alınan puanların eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği Independent-Samples t Testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 14'te gösterilmiştir. Takım birlikteliği grubun görev çekiciliği alt faktöründen alınan puanlar eğitim durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,001$). Grubun sosyal çekiciliği eğitim durumu lise ve altı olan kişilerin ortalama ve standart sapma değeri 26,97±8,01 iken eğitim durumu üniversite olan kişilerin ortalama ve standart sapma değeri 24,17±8,62'dir. Eğitim durumu lise ve altı olan kişilerin grubun görev çekiciliği daha yüksektir.

Tablo 7.15: Yaş ile Öz Anlayış ve Takım Birlikteliği Arasındaki İlişkinin Analizi

		1	2	3	4	5	6	7
1- Yaş	*rh*	1	-,141	-,056	-,007	-,053	-,041	-,077
	p		,078	,487	,929	,511	,611	,335
2- Öz Anlayış	*rh*		1	,500	,320	,390	,386	,521
	p			<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
3- Takım Birlikteliği	*rh*			1	,789	,809	,828	,833
	p				<,001	<,001	<,001	<,001
4- Grubun Sosyal Çekiciliği	*rh*				1	,539	,560	,483
	p					<,001	<,001	<,001
5- Grubun Görev Çekiciliği	*rh*					1	,522	,540
	p						<,001	<,001
6- Grubun Sosyal Bütünlüğü	*rh*						1	,677
	p							<,001
7- Grubun Görev Bütünlüğü	*rh*							1
	p							

Pearson Korelasyon Testi; p<0,05

Yaş ile öz anlayış ve takım birlikteliği arasındaki ilişkinin analizi Pearson Korelasyon testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 7.15'de gösterilmiştir. Yaş ile öz anlayış ve takım birlikteliği arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmamıştır (p>0,05).

Tablo 7.16: Spor Yaşı ile Öz Anlayış ve Takım Birlikteliği Arasındaki İlişkinin Analizi

		1	2	3	4	5	6	7
1- Spor Yaşı	*rh*	1	-,139	-,039	-,012	-,020	-,030	-,062
	p		,082	,631	,879	,803	,714	,441
2- Öz Anlayış	*rh*		1	,500	,320	,390	,386	,521
	p			<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
3- Takım Birlikteliği	*rh*			1	,789	,809	,828	,833
	p				<,001	<,001	<,001	<,001
4- Grubun Sosyal Çekiciliği	*rh*				1	,539	,560	,483
	p					<,001	<,001	<,001
5- Grubun Görev Çekiciliği	*rh*					1	,522	,540
	p						<,001	<,001
6- Grubun Sosyal Bütünlüğü	*rh*						1	,677
	p							<,001
7- Grubun Görev Bütünlüğü	*rh*							1
	p							

Pearson Korelasyon Testi; p<0,05

Spor yaşı ile öz anlayış ve takım birlikteliği arasındaki ilişkinin analizi Pearson Korelasyon testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 7.16'da gösterilmiştir. Spor yaşı ile öz anlayış ve takım birlikteliği arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmamıştır (p>0,05).

Tablo 7.17: Profesyonel Deneyim Yaşı ile Öz Anlayış ve Takım Birlikteliği Arasındaki İlişkinin Analizi

		1	2	3	4	5	6	7
1- Profesyonel Deneyim Yaşı	*rh*	1	-,144	-,078	-,062	-,042	-,069	-,081
	p		,071	,333	,442	,599	,390	,311
2- Öz Anlayış	*rh*		1	,500	,320	,390	,386	,521
	p			<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
3- Takım Birlikteliği	*rh*			1	,789	,809	,828	,833
	p				<,001	<,001	<,001	<,001
4- Grubun Sosyal Çekiciliği	*rh*				1	,539	,560	,483
	p					<,001	<,001	<,001
5- Grubun Görev Çekiciliği	*rh*					1	,522	,540
	p						<,001	<,001
6- Grubun Sosyal Bütünlüğü	*rh*						1	,677
	p							<,001
7- Grubun Görev Bütünlüğü	*rh*							1
	p							

Pearson Korelasyon Testi; p<0,05

Profesyonel deneyim yaşı ile öz anlayış ve takım birlikteliği arasındaki ilişkinin analizi Pearson Korelasyon testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 7.17'da gösterilmiştir. Profesyonel deneyim yaşı ile öz anlayış ve takım birlikteliği arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmamıştır (p>0,05).

Tablo7.18: Öz Anlayışın Takım birlikteliği Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

	$\widehat{\beta}$	SE $\widehat{\beta}$	Beta	t	p değeri
Sabit (Takım Birlikteliği)	33,837	11,230		3,013	,003
Öz Anlayış	,951	,132	,500	7,182	<,001
	R	**R^2**	**F**	**p**	
	0,500	0,250	51,58	<0,001	

Tablo 7.18'de öz Anlayışın Takım birlikteliği üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelenmiş ve sonuçları raporlanmıştır. Öz anlayış, takım birlikteliğini anlamlı ve pozitif şekilde etkilemektedir ($\widehat{\beta}$=0,951; F=51,58; p<0,001). Öz anlayışın takım birlikteliğini açıklama oranı %25 olarak bulunmuştur (R^2=0,250).

Tablo 7.19: Öz anlayışın Grubun Sosyal Çekiciliği Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

	$\hat{\beta}$	SE $\hat{\beta}$	Beta	t	p değeri
Sabit (Grubun Sosyal Çekiciliği)	15,753	3,755		4,195	<,001
Öz Anlayış	,186	,044	,320	4,201	<,001
	R	**R^2**	**F**	**p**	
	0,320	0,102	17,65	<0,001	

Tablo 7.19'da öz Anlayışın grubun sosyal çekiciliği üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelenmiş ve sonuçları raporlanmıştır. Öz anlayış, grubun sosyal çekiciliğini anlamlı ve pozitif şekilde etkilemektedir ($\hat{\beta}$=0,186; F=17,65; p<0,001). Öz anlayışın grubun sosyal çekiciliğini açıklama oranı %10 olarak bulunmuştur (R^2=0,102).

Tablo 7.20: Öz anlayışın Grubun görev çekiciliği üzerindeki etkisinin incelenmesi

	$\hat{\beta}$	SE $\hat{\beta}$	Beta	t	p değeri
Sabit (Grubun Görev Çekiciliği)	5,499	3,937		1,397	,165
Öz Anlayış	,245	,046	,390	5,273	<,001
	R	**R^2**	**F**	**p**	
	0,390	0,152	27,80	<0,001	

Tablo 7.20'de öz Anlayışın grubun görev çekiciliği üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelenmiş ve sonuçları raporlanmıştır. Öz anlayış, grubun görev çekiciliğini anlamlı ve pozitif şekilde etkilemektedir ($\hat{\beta}$=0,245; F=27,80; p<0,001). Öz anlayışın grubun görev çekiciliğini açıklama oranı %15 olarak bulunmuştur (R^2=0,152).

Tablo 7.21:Öz anlayışın Grubun Sosyal Bütünlüğü Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

	$\hat{\beta}$	SE $\hat{\beta}$	Beta	t	p değeri
Sabit (Grubun Sosyal bütünlüğü)	8,350	3,110		2,685	,008
Öz Anlayış	,191	,037	,386	5,210	<,001
	R	**R^2**	**F**	**p**	
	0,386	0,149	27,14	<0,001	

Tablo 7.21'de öz anlayışın grubun sosyal bütünlüğü üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelenmiş ve sonuçları raporlanmıştır. Öz anlayış, grubun sosyal bütünlüğünü anlamlı ve pozitif şekilde etkilemektedir ($\hat{\beta}$=0,191; F=27,14; p<0,001). Öz anlayışın grubun sosyal bütünlüğünü açıklama oranı %15 olarak bulunmuştur(R^2=0,149).

Tablo 7.22: Öz anlayışın Grubun görev Bütünlüğü Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

	$\widehat{\beta}$	SE $\widehat{\beta}$	Beta	t	p değeri
Sabit (Grubun Görev bütünlüğü)	4,235	3,672		1,153	,251
Öz Anlayış	,329	,043	,521	7,602	<,001
	R	**R^2**	**F**	**p**	
	0,521	0,272	57,78	<0,001	

Tablo 7.22'de öz anlayışın grubun görev bütünlüğü üzerindeki etkisi regresyon analizi ile incelenmiş ve sonuçları raporlanmıştır. Öz anlayış, grubun görev bütünlüğünü anlamlı ve pozitif şekilde etkilemektedir ($\widehat{\beta}$=0,329; F=57,78; p<0,001). Öz anlayışın grubun görev bütünlüğünü açıklama oranı %27 olarak bulunmuştur (R^2=0,272).

Tablo 7.23: Öz anlayış, Yaş, Spor Yaşı ve Profesyonel Deneyim Yaşı Değişkenlerinin Takım Birlikteliği Üzerindeki Etkisinin Hiyerarşik Regresyon Analizi ile İncelenmesi

		$\widehat{\beta}$	SE $\widehat{\beta}$	Beta	t	p değeri
1	(Sabit)	33,837	11,230		3,013	,003
	Öz Anlayış	,951	,132	,500	7,182	**<,001**
		R^2	**Adj. R^2**	**F**	**p**	
		0,250	0,245	51,58	<0,001	
2	(Sabit)	46,336	30,698		1,509	,133
	Öz Anlayış	,951	,134	,500	7,089	**<,001**
	Yaş	-1,506	1,978	-,261	-,761	,448
	Spor Yaşı	2,651	1,994	,451	1,330	,186
	Profesyonel Deneyim Yaşı	-1,109	1,129	-,180	-,982	,328
		R^2	**Adj. R^2**	**F**	**p**	
		0,261	0,241	13,411	<0,001	

a. Bağımlı Değişken: Takım Birlikteliği

İlk aşamada öz anlayışın takım birlikteliği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Öz anlayış, takım birlikteliğini anlamlı ve pozitif şekilde etkilemektedir ($\widehat{\beta}$=0,951; F=51,58; p<0,001). Öz anlayışın takım birlikteliğini açıklama oranı %25 olarak bulunmuştur (R^2=0,250). 2. Aşamada ise öz anlayışın yanında yaş, sporcu yaşı ve profesyonel deneyim yaşı değişkenleri modele dahil edilerek takım birlikteliğini açıklama oranına bakılmıştır. 2.aşama sonunda öz anlayışın takım birlikteliği üzerindeki etkisinin devam ettiği ancak yaş, spor yaşı ve profesyonel deneyim yaşının (p>0,05) takım birlikteliği üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Öz anlayışın tek başına takım birlikteliğini açıklama oranı %25 iken yaş, spor yaşı ve profesyonel deneyim yaşı modele eklendiğinde açıklama oranı %26 olmuştur. Bu sonuç yaş, spor yaşı ve profesyonel deneyim yaşının takım birlikteliği üzerinde etkisinin olmadığını göstermektedir.

Çalışma kapsamında ele alınan hipotezler sınandığında Tablo 7.24'daki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 7.24: Çalışma Kapsamındaki Hipotezlerin Sınanması

Hipotez	**Desteklendi**
H_0: Bireylerin öz-anlayış seviyeleri ile takım birlikteliği arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur. H_1: Bireylerin öz-anlayış seviyeleri ile takım birlikteliği arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.	H_1 hipotezi desteklendi.
H_0: Sporcuların öz anlayış seviyeleri ile takım birlikteliğinin görev çekiciliği alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur. H_1: Sporcuların öz anlayış seviyeleri ile takım birlikteliğinin görev çekiciliği alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.	H_1 hipotezi desteklendi.
H_0: Sporcuların öz anlayış seviyeleri ile takım birlikteliğinin sosyal çekicilik alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur. H_1: Sporcuların öz anlayış seviyeleri ile takım birlikteliğinin sosyal çekicilik alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.	H_1 hipotezi desteklendi.
H_0: Sporcuların öz anlayış seviyeleri ile takım birlikteliğinin görev bütünleşmesi alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur. H_1: Sporcuların öz anlayış seviyeleri ile takım birlikteliğinin görev bütünleşmesi alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.	H_1 hipotezi desteklendi.
H_0: Sporcuların öz anlayış seviyeleri ile takım birlikteliğinin sosyal bütünleşme alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur. H_1: Sporcuların öz anlayış seviyeleri ile takım birlikteliğinin sosyal bütünleşme alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.	H_1 hipotezi desteklendi.
H_0: Öz anlayışın takım birlikteliği üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. H_1: Öz anlayışın takım birlikteliği üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	H_1 hipotezi desteklendi.
H_0: Spor yaşının takım birlikteliği üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. H_1. Spor yaşının takım birlikteliği üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	H_0 hipotezi desteklendi.
H_0: Yaşın takım birlikteliği üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. H_1: Yaşın takım birlikteliği üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	H_0 hipotezi desteklendi.
H_0: Profesyonel deneyim yaşının takım birlikteliği üzerinde bir etkisi yoktur. H_1: Profesyonel deneyim yaşının takım birlikteliği üzerinde bir etkisi vardır.	H_0 hipotezi desteklendi.

8. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışma kapsamında öz-anlayış ve takım birlikteliği kavramları, literatürdeki bilgiler ışığında detaylı olarak irdelenmiştir. Her kavram kendi içinde bir özerkliğe sahiptir. Her ne kadar özerklik unsuru olmasına karşın öz-anlayış, takım birlikteliğinin düzeyi üzerinden doğrudan bir etkiye sahiptir. Öz-anlayış öncelikle bireyin iyilik hali ve işlevselliği özelinde dinamik bir unsur konumundadır. Öz-anlayışı gelişmemiş bir bireyde kendini ve çevreyi anlamlandırma zayıf bir yapıya sahiptir ve birey olumsuz durumlara maruz kaldığında söz konusu durumla baş edemeyebilir veya zorluk yaşayabilir. Söz konusu durumda ruhsal ve fiziksel bir iyilik halinden söz etmemiz pek mümkün olmamakla birlikte kişinin günlük yaşamdaki işlevselliği de sekteye uğrayabilir. Bireyin öz-anlayışının yüksek olması için çeşitli etmenlerin bütünlüğü gerekmektedir. Bireyde öz-anlayışın yüksek olabilmesi için, kendine şefkat gösterebilmesi, ortak paydaşım olarak adlandırılan çevresindeki insanları anlayabilmesi, bilinçli farkındalığın yüksek olması ve duygularını yönetebilmesi gerekmektedir. Söz konusu bu alt boyutların dışında, en önemli unsurlardan biri olan fiziksel ve ruhsal iyilik halinin bireyde sekteye uğramaması gerekmektedir.

Takım birlikteliği ile kişinin öz-anlayış düzeyini ele aldığımızda iki farklı durum ortaya çıkmaktadır. Bireyin öz-anlayış düzeyinin gelişmiş olması hem kendi performansına olumlu katkı sağlayacaktır hem de takım başarısına olumlu etki edecektir. Gelişmiş bir öz-anlayışa sahip olan oyuncu, takım performansına doğrudan veya dolaylı olarak katkı sağlayacaktır. Takımdaki diğer arkadaşlarıyla ortak bir paydada buluşabilecek ve farkındalığı yüksek olacaktır. Söz konusu durum takım içerisinde bireyin daha fazla sorumluluk alabilmesine etki edecektir. Ayrıca takım arkadaşlarını daha iyi anlamlandırabileceği için söz konusu durum takım içerisindeki iletişime yansıyacaktır. Güçlü ve olumlu düzeyde bir takım içi iletişim performansa katkı sağlayacaktır. Ayrıca takım içindeki iletişimin ve ilişkilerin güçlü olması karşılaşılan olumsuz durumlarda çözüm sürecini kolaylaştırıcı bir etki sağlayacaktır. Çalışma kapsamında yapılan araştırma yukarıda bahsi geçen unsurları desteklemiştir. Öyle ki öz-anlayış düzeyiyle takım birlikteliği arasındaki ilişkinin analizine baktığımızda, iki faktör arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Oyuncuda öz-anlayış düzeyi arttıkça takım birlikteliği de artmaktadır. Söz konusu ilişki analizi yukarıda bahsi geçen savları destekler niteliktedir.

Takım başarısına bireyin öz-anlayış düzeyi dışında etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Takım birlikteliği sadece sporcuların öz-anlayış düzeyiyle ilintili değildir. Literatürde söz konusu durum için (grup sargınlığının oluşması) takımın yapısının da önem arz ettiği vurgulanmıştır. Takım içerisindeki iş bölümü, oyuncuların kişilik yapısı, yaşları, fiziksel

kondisyonları, takımdaki iletişim ve ilişki örüntüleri, roller, takım içerisindeki kurallar ve normatif beklentiler, taraftarlar, yönetim, rakipler, takımın ruhsal açıdan iyi oluş düzeyi, empati yeteneği, öfke kontrolü, stres ve baskıyla başa çıkma özellikleri, içsel ve dışsal motivasyonlar gibi birçok faktör takım başarısına etki etmektedir. Saydıklarımız takım başarısına etki eden faktörlerin çoğunluğunu oluştursa da faktörler bunlarla sınırlı kalmayabilir. Sergilenen spor türüne (branşa) göre faktörler farklılaşabilir. Örneğin profesyonel düzeyde sergilenen basketbol faaliyetleri kapalı sahada gerçekleşirken futbol oyunu açık havada oynanmaktadır. Söz konusu durumdan ötürü hava koşulları ve zemin basketbolda takım başarısına etki eden bir unsur olmazken futbol için bu durum geçerli değildir. Takım sadece fiziksel bir yapı değildir. İçinde insan olan her durumda etkili olan ruhsal faktörler de takım başarısına etki etmektedir. Bu ruhsal faktörler bireysel bazda etkili gibi gözükse de topluluğa yansımaktadır.

Ülkemizde öz-anlayış ve takım birlikteliği arasındaki ilişki üzerine yapılmış herhangi bir çalışma bulunmamaktadır.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde öz-anlayış ve performans arasındaki ilişki ve öz-anlayışın takım atmosferine katkısı üzerine çalışmalar bulunmaktadır. Dorak ve Vurgun tarafından gerçekleştirilen “Takım Sporları Açısından Empati ve Takım Birlikteliği” adlı çalışmayı ele aldığımızda, takım halinde spor yapan sporcuların empati seviyeleri ile takım birlikteliği seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır (2006). Empati yapabilme yeteneğinin öz-anlayışa etki ettiği varsayımına dayanarak çalışmaları kıyasladığımızda, çalışma bulgularımız ile benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Çalışmamızın araştırma verilerinin sonuçlarına göre öz-anlayış düzeyiyle takım birlikteliği arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Dorak ve Vurgun’un çalışmasında futbolda dahil 4 spor dalı karşılaştırılmıştır (2006). Çalışmada ayrıca cinsiyet faktörleri, deneyimli ve deneyimsiz takım sporcularının empati düzeyleri ile takım birlikteliği seviyeleri karşılaştırılmıştır. Bu çalışmada sadece futbol spor dalı, profesyonel futbolcular ve erkek cinsiyeti üzerinden araştırma yapılmıştır. Söz konusu durumdan ötürü daha fazla kıyaslama yapabilmemiz mümkün değildir. Çalışmanın çıktıları arasında olan yaş ve takım birlikteliği arasındaki ilişkiye baktığımız zaman aralarında herhangi bir ilişki saptanamamıştır. Yapılan çalışmaları incelediğimiz zaman Soyer ve diğerleri (2010) tarafından gerçekleştirilen, makale olarak yayınlanan çalışmaya göre yaş ile takım birlikteliği arasında 0,01 düzeyinde negatif düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur(r=-,192). Çalışma kapsamında elde edilen verilere göre yaş arttıkça takım birlikteliği azalmaktadır bu durumun nedenleri arasında da kişinin yaşı büyüdükçe sorumluluklarının fazlalaşması, ilgi alanlarının değişikliğe uğraması veya artması, toplumsal statüsünün

farklılaşması gösterilmektedir (Soyer, ve diğerleri, 2010). Bu farklılıktan kaynaklı olarak daha geniş bir örneklem üzerinden çalışma yapılması daha geçerli verilere ulaşmayı sağlayacaktır. Spor yaşı ve takım birlikteliği arasındaki ilişkiye baktığımızda anlamlı bir farklılığa ulaşılamamıştır. Dorak ve Vurgun'a ait çalışma da spor yaşı ve takım birlikteliğini incelemiştir. Çalışmada elde edilen bulgulara göre spor yaşı ve takım birlikteliği arasındaki ilişki tek yönlü varyans analizi ile incelenmiş, 5 yıl ve altı süre spor yapanlar takım birlikteliği puan ortalamaları 11 yıl ve üstü oynayanlara göre daha yüksek bulunmuştur $F(2,402)3,4533;p<0.05$) (Dorak & Vurgun, 2006).Yabancı literatürü incelediğimizde Nascimento ve arkadaşlarına ait olan çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (2019). Söz konusu çalışmadan elde edilen sonuçlar çalışmamızı destekler niteliğe sahiptir. Çalışma kapsamında eğitim durumu ve takım birlikteliği arasındaki ilişkide incelenmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre aralarında herhangi bir ilişkiye rastlanamamıştır. European Management Journal yayınlanan ve Tayvan'da yapılan bir çalışmada ise eğitim durumu ve takım birlikteliği arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur (Liang, Shih, & Chiang, 2014). Bu farklılığın temel nedenleri arasında kültürel ve coğrafi farklılıklar bulunmaktadır.

Yabancı literatüre baktığımız zaman, Theo Chu tarafından gerçekleştirilen, "Exploring the relationship between group cohesion and compassion in varsity athletes" adlı çalışma, üniversite öğrencisini olan sporcuları kapsayan benzer bir çalışmadır (2018). Üniversitedeki öğrencilerin öz-şefkatleri ile takım birlikteliği arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Chu'nun çalışmasının çıktılarına göre, takım içerisindeki uyum, öz-anlayışın takım birlikteliğine olan yansımasını etkilemektedir. Ayrıca öz-anlayış ile takım birlikteliği arasında anlamlı bir ilişki bulunamamasına rağmen, takımdaki sporcuların arkadaşlarına duyduğu şefkat, takım birlikteliği öğelerini yordamıştır (2018). Ayrıca bu ilişki yalnızca erkek sporcular için bulunmuştur. Çalışma bulgularımıza göre ise öz-şefkat ile takım birlikteliği arasında orta düzeyde bir ilişkiye rastlanmıştır: Chou'nun çalışmasında iki farklı cinsiyet değişkeni bulunurken elimizdeki çalışmada cinsiyet değişkeni bulunmamaktadır, sadece erkek sporcular değerlendirilmiştir. Ayrıca Chou sadece üniversite bünyesinde bulunan sporcularla çalışmayı gerçekleştirirken, elimizdeki çalışma Ankara İlindeki erkek lisanslı futbol oyuncuları ile gerçekleşmiştir.

Araştırma sadece profesyonel futbolcular ile sınırlandırılmıştır. Sınırlamadan kaynaklı olarak tüm takım oyunları için genel geçer bir yargıda bulunabilmemiz mümkün değildir. Ayrıca kültürel normlar, coğrafi özellikler, sergilenen sporun profesyonellik seviyesi vb. unsurlarda elde edilen sonucu değişime uğratabilir. Keza kadın sporcular için de elde edilen sonuçlar farklılık gösterebilir. Bu çalışma Ankara ili ile sınırlı bir sonuca sahiptir. Elde edilen

sonuçlarla literatüre görece olarak değişken olsa da küçük bir katkı sağlanması amaçlanmıştır. Ayrıca yapılacak olan çalışmalara da ışık tutması amacı güdülmüştür. Gelecekteki çalışmalar ne kadar büyük bir evreni kapsarsa ve örneklem ne kadar fazla olursa, genel geçer bir sonuca ulaşılması o kadar olanaklı olacaktır.

9. KAYNAKÇA

Adams, S. J. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, s. 267-269. doi:http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2

Aşık Mola, Y. (2022, 11 16). *Öz Şefkati Geliştirmek İçin 10 Etkili Adım*. 03 02, 2023 tarihinde Uplifers: https://www.uplifers.com/oz-sefkati-gelistirmek-icin-10-etkili-adim/ adresinden alındı

Bahçeşehir Psikoloji. (t.y.). *A,B,C ve D Tipi Kişilikler*. 03 04, 2023 tarihinde Bahçeşehir Psikoloji: https://bahcesehirpsikoloji.com/kisilik-tipleri/ adresinden alındı

Barsade, S. G., & O'Neill, O. A. (2014). What's Love Got To Do With It? A Longitudinal Study of The Culture of Companionate Love and Employee and Client Outcomes in a Long-Term Care Setting. *Administrative Science Quarterly, 59*(4), s. 551-598. doi:https://doi.org/10.1177/0001839214538636

Basch, M. F. (1983). Empathic Understanding: A Review of the Concept and Some Theoretical Considerations. *J Am Psychoanal Assoc*(31), s. 101-126.

Bayter, M., & Alaca, E. (2014). Spor Yöneticiliğinde Bilgi Yönetiminin Önemi. *Turkish Studies, 2*(9), s. 1781-1791.

Brown, B. (1999). *Solu Without Shame.* Boston: Shambhala Publications.

Burger, J. M. (2006). *Kişilik.* (İ. D. Erguvan Sarıoğlu, Çev.) İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Can, H., Aşan Azizoğlu, Ö., & Miski Aydın, E. (2015). *Örgütsel Davranış.* Ankara: Siyasal Kitabevi.

Carron, A. (1982). Cohesiveness in Sport Groups - Interpretations and Considerations. *Journal of Sport Psychology, 2*(4), s. 123-128.

Carron, A. W., Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. (1998). The measurement ofcohesiveness in sport. J. L. Duda içinde, *Advances in sport andexercise psychology measurement* (s. 213-226). Morgantown: FitnessInformation Technology.

Carron, A., & Brawley, L. (2000). Cohesion - Conceptual and Measurement Issues. *Small Group Research, 1*(3), s. 89-106.

Carron, A., Brawley, L., & Widmeyer, W. (1998). The Measurement of Cohesiveness in Sport Groups. L. Duda içinde, *Advances in Sport and Exercise Psychology Measurement* (s. 119-126). Morgantown: Fitness Information Technology.

Carron, A., Widmeyer, W., & Brawley, L. (1985). The Development of An Instrument to Assess Cohesion in Sport Teams. *Journal of Sport Psychology, 3*(7), s. 244-266.

Chodron, B. (1997). *Whenthings Fall Apart: Heart Advice for Difficult Times.* Boston: Shambhala Publications.

Choi, H. J., Lee, S., No, S.-R., & Kim, E. (2016). Effects of Compassion on Employees' Self-Regulation. *Social Behavior and Personality; Palmerston North, 44*(7), s. 1173-1190. doi:10.2224/sbp.2016.44.7.1173

Chu, T. (2018). Exploring the relationship between group cohesion and compassion in varsity athletes compassion in varsity athletes. Kanada: Wilfrid Laurier University Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Chwyl, C. (2021, 03 24). *Self-Compassion is not Self-Indulgence: Here is How to Try It*. 03 02, 2023 tarihinde Psyche: https://psyche.co/ideas/self-compassion-is-not-self-indulgence-heres-how-to-try-it adresinden alındı

Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What Makes Teams Work: Group Effectiveness Research From Shop Floor To The Executive Suite. *Journal Of Management, 3*(23), s. 239-290.

Connor, K. M. (2006). Assessment of Resilience in the Aftermath of Trauma. *The Journal of Clinical Psychiatry, 2*(67), s. 46-49.

Csikszentmihaly, M. (2017). *Akış: Mutluluk Bilimi.* Ankara: Buzdağı Yayınevi.

Cüceloğlu, D. (2015). *İnsan ve Davranışı* (31 b.). İstanbul: Remzi Kitabevi.

Dal, A. (2012). Grup İletişimi ve Örgüt İçi İletişim. N. Orhon, & U. Eriş içinde, *İletişim Bilgisi* (s. 95-115). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Deniz, E. M., Kesici, Ş., & Sümer, S. A. (2008). The Validity and Reliability of the Turkish Version of the Self-Compassion Scale. *Social Behavior and Personality, 36*(9), s. 1151-1160. doi:https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.9.1151

Deniz, M. E., Kesici, Ş., & Sümer, A. S. (2008). The Validity and Reliability of the Turkish Version of the Self-Compassion Scale. *Social Behavior and Personality, 9*(36), s. 1151-1160.

Dorak, F., & Vurgun, N. (2006). Takım Sporları Açısından Empati ve Takım Birlikteliği İlişkisi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, s. 73-77.

Dökmeci, M. (2022, 04 18). *Öz Şefkat: Benliği Yargılamadan, Şefkatle Kucaklayabilmenin Gücü*. 02 27, 2023 tarihinde Uplifers: https://www.uplifers.com/oz-sefkat-benligi-yargilamadan-ve-cezalandirmadan-nezaketle-kucaklayabilmenin-gucu/ adresinden alındı

Durna, U. (2010). A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi / Journal of Economics And Administrative Sciences, 1*(19), s. 275-290.

Eagles, M., & Wolitzky, D. (1999). Empathy: A Psychoanalytic Prespective. A. C. Bohart, & L. S. Greenberg içinde, *Empathy: Reconsidered:New Directions in Psychotherapy.* Washington DC: American Psychiatric Press.

Ece, F. (2022, 06 22). *Well Being (Psikolojik İyi Oluş)*. 08 27, 2023 tarihinde Dünya Danışmanlık ve Psikoloji Merkezi: https://www.dunyadanismanlikmerkezi.com/well-being/#:~:text=Ki%C5%9Finin%20%E2%80%9Ckendini%20iyi%20hissetmesi%20ve,olumlu%20y%C3%B6nlerine%20a%C4%9F%C4%B1rl%C4%B1k%20verme%E2%80%9D%20yetene%C4%9Fidir. adresinden alındı

Eğitim Yönetimi. (2020). *Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Kuramı*. 09 21, 2023 tarihinde https://egitimyonetimi.org/: https://egitimyonetimi.org/lawler-ve-porterin-gelistirilmis-beklenti-kurami/#:~:text=Lawler%20ve%20Porter%2C%20geli%C5%9Ftirdikleri%20beklenti,adaletli%20olmas%C4%B1n%C4%B1n%20gerekli%20oldu%C4%9Funu%20savunmu%C5%9Ftur. adresinden alındı

Eldor, L., & Shoshani, A. (2016, 10). Caring Relationships in School Staff: Exploring the Link Between Compassion and Teacher Work Engagement. *Teaching and Teacher Education*, s. 126-136. doi:https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.06.001

Ercan, E. (2022, 11 04). *Belbin Takım Rolleri Teorisi ve Avantajları*. 08 23, 2023 tarihinde Hayatın Ritmi: https://hayatinritmi.com.tr/belbin-takim-rolleri-teorisi-ve-avantajlari/#Degerlendirici adresinden alındı

Festinger, L., Back, W. K., & Schachter, S. (1950). *Social Pressures in Informal Groups: A Study of Human Factors in Housing.* California: Stanford University Press.

Frost, P. J., Dutton, J. E., Maitlis, S., Lilius, J. M., Kanov, J. M., & Worline, M. C. (2006). Seeing Organizations Differently: Three Lenses on Compassion. *The SAGE Handbook of Organization Studies*, s. 843-866. doi:https://doi.org/10.4135/9781848608030

Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. W. (2012). *Educational Research: Competencies for Analysis and Application* (10.Baskı b.). Londra: Pearson Publishing.

Germer, C. K. (2009). *The Mindful Path to Self-Compassion: Freeing Yourself From Destructive Thoughts and Emotions.* New York: Guilford Press.

Goleman, D. (2004a). What Makes a Leader? *Harvard Business Review Magazine*.

Goleman, D. (2004b). *İş Başında Duygusal Zekâ.* İstanbul: Varlık Yayınları.

Griffin, R. W., & Moorhead, G. (1992). *Organizational Behavior.* Boston: Houghton Mifflin Company.

Güneş, Ş. (2023, 01). Beşiktaş Teknik Direktörü Şenol Güneş: 'Biz bir aileyiz, iyi bir ekibiz. (Hürriyet, Röportaj Yapan) 08 21, 2023 tarihinde Microsoft Start:

https://www.msn.com/tr-tr/haber/diger/be%C5%9Fikta%C5%9F-teknik-direkt%C3%B6r%C3%BC-%C5%9Fenol-g%C3%BCne%C5%9F-biz-bir-aileyiz-iyi-bir-ekibiz/ar-AA15jQpU?ocid=a2hs adresinden alındı

Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri.* Ankara: Nobel Yayınları.

Heilbrun, A. B., Palchanis, N., & Friedberg, E. (1986). Self-Report Measurement of Type A behavior: Toward Refinement and Improved Prediction. *Journal of Personality Assessment, 4*(50), s. 525-539.

İdenfit. (2021, 10 14). *Belbin Takım Rolleri Teorisi Nedir? Avantajları Nelerdir?* 08 23, 2023 tarihinde İdenfit: https://idenfit.com/blog/belbin-takim-rolleri-teorisi/ adresinden alındı

İskender, M. (2009). The Relationship Between Self-Compassion, Self-Efficacy, and Control Belief About Learning in Turkish University Students. *Social Behavior and Personality*(37), s. 711-720. doi: 10.2224/sbp.2009.37.5.711

Kağıtçıbaşı, Ç. (t.y.). *Yeni İnsan ve İnsanlar* (10.Baskı b.). İstanbul: Evrim Yayınevi.

Kirkpatrick, L. A. (2005). *Attachment, Evolution, and the Psychology of Religion.* New York: Guilford Press.

Kornfiled, J. (1993). *A Path with Heart.* New York: Bantam Books.

Kuş, Ö. A. (2023). *Oyun, Dijital Oyun, Bağımlılık ve Motivasyon Kavramları Arasındaki İlişkiler.* İstanbul: Urzeni Yayıncılık.

Kuş, Ö. A. (2023B). İnteraktif Bir İletişim Alanı Olarak Dijital Oyunlar; Oyun Oynama Motivasyonlarının Dijital Oyun Bağımlılığına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. İstanbul: Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Leavitt, H. J. (1951). Some Effects of Certain Communication Patterns on Group Performance. *Journal of Abnormal and Social Psyhology*(46), s. 38-50.

Liang, H. Y., Shih, H. A., & Chiang, Y. H. (2014). Team Diversity and Team Helping Behavior: The Mediating Roles of Team Cooperation and Team Cohesion. *European Management Journal*, s. 1-12.

Locke, E. A. (2001). Motivation by Goal Setting. R. T. Golembiewski içinde, *Handbook of Organizational Behavior, Revised and Expanded* (s. 43-57). New York: Taylor & Francis Group.

Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior.* İstanbul: Literatür Yayınları.

Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The Construct of Resilience: A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work. *Child Development, 71*(3), s. 543-562.

Mc Grath, J. E. (1964). *Social Pschology: A Brief Introduction.* New York: Holt.

Moralı, S., & Doğan, B. (1997). Bireysel ve Takım Sporlarında Takım Birlikteliği Düzeylerinin Karşılaştırılması. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2*(1), s. 7-17. https://dergipark.org.tr/tr/pub/cbubesbd/issue/32219/357745 adresinden alındı

Nascimento, J. R., Silva, A. A., Granja, C. T., Oliveira, D. V., Batista, R. P., & Fortes, L. P. (2019). Do Sporting Experiences Predict Team Cohesion in Youth Athletes? *Cuadernos de Psicología del Deporte, 3*(19), s. 102-112.

Neff, K. D. (2003). The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion. *Psychology Press*, s. 223-250. doi:10.1080/15298860390209035

Neff, K. D., & Harter, S. (2002). The Authenticity of Conflict Resolutions Among Adult Couples: Does Women's other-Oriented Behavior Reflect Their True Selves? *Sex Roles: A Journal of Research*, s. 403-417. doi:https://doi.org/10.1023/A:1021692109040

Neff, K. D., Hsieh, Y. P., & Dejitterat, K. (2005). Self-Compassion, Achievement Goals, and Coping with Academic Failure. *Self and Identity*(4), s. 263-287. doi:https://doi.org/10.1080/13576500444000317

Newcomb, T. M. (1950). *Social Psycology*. New York: Dryden.

Oksay, A. (2005). Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma. Isparta: (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özkalp, E., & Kırel, Ç. (2021). *Örgütsel Davranış* (9.Baskı b.). Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.

Pelit, E., Türkmen, F., & Yarmacı, N. (2010). Turizm Sektöründeki İşgörenlerin Kişilik Özelliklerini Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, s. 9-16.

Robbins, S. P. (2002). *Essentials of Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall.

Salovey, P., & Pizarro, D. A. (2003). The Value of Emotional Intelligence. R. J. Sternberg, & J. Lautrey içinde, *Models of Intelligence: International Perspectives.* Washington: American Psychological Association.

Sarı, T., & Çakır, S. G. (2016, 12). Mutluluk Korkusu ile Öznel ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 5*, s. 222-229.

Sarıcaoğlu, H. (2015). *Bilinçli Öz-Anlayış Programının Üniversite Öğrencilerinin Öz-Anlayışına Etkisi.* Konya: Necmettın Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Soyer, F., Can, Y., Güven, H., Hergüner, G., Bayansalduz, M., & Tetik, B. (2010). Sporculardaki Başarı Motivasyonu ile Takım Birlikteliği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 7*(1), s. 225-239.

Stroh, L. K., Northcraft, G. B., Neale, M. A., Kern, C. M., & Langlands, C. C. (2001). *Organizational Behavior: A Management Challenge*. London: Taylor and Francis.

Tabachnick, G. B., & Fidell, S. L. (2007). *Using Multivariate Statistics.* Boston: Pearson.

Tamminen, K., & Gaudreau, P. (2014). Coping, Social Support, and Emotion Regulation in Teams. M. Beauchamp, & M. Eys içinde, *Group Dynamics in Exercise and Sport Psychology: Contemporary Themes* (s. 222-239). New York: Routledge.

Tatar, G. (2009). Futbolda Takım Birlikteliği ve Liderin Takım Birlikteliği Üzerindeki Etkinin İncelenmesi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

TDK. (t.y.). *Güncel Türkçe Sözlük*. 02 12, 2023 tarihinde Türk Dil Kurumu Sözlükleri: https://sozluk.gov.tr/ adresinden alındı

Türkiye Futbol Federasyonu. (2023). *TFF Veritabanı*. 05 23, 2023 tarihinde Türkiye Futbol Federasyonu. adresinden alındı

Türkiye Zeka Vakfı. (2022, 03 01). *Motivasyon Nedir ve Nasıl Artırılır?* 09 16, 2023 tarihinde Türkiye Zeka Vakfı: https://tzv.org.tr/psikoloji/motivasyon-nedir-ve-nasil-artirilir/ adresinden alındı

Unutmaz, V., Kiremitçi, O., & Gençer, R. (2011). Takım Birlikteliği Envanterinin psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 2*(6), s. 23-30.

Wallace, A. B. (1999). *Compassion InBoundlessheart: The Four Immeasurables.* New York: Snow Lion Publications.

Yalom, I. D. (2022). *Nietzsche Ağladığında.* İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri.* Ankara: Detay Yayıncılık.

Yetim, A., & Şenel, Ö. (2001). Türkiye'de Spor Yöneticisi Yetiştirme Faaliyetlerinin Görünümü. *Milli Eğitim Dergisi*(150).

11. BİLİMSEL FAALİYETLER

Bildiri

Aydın S. & Bozkurt S., “Profesyonel Liglerde Oynayan Futbolcuların Öz-Anlayış Seviyeleri ile Takım Birliktelik Seviyeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi; Ankara İli Kapsamında Bir Araştırma, 9. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi, 22-24 Eylül 2023, İzmir, Türkiye

EK 1: Katılımcılara Uygulanan Ölçek

Sizi Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Egzersiz ve Spor Psikolojisi programı bünyesinde gerçekleştirilen, yüksek lisans tezi kapsamında olan, Doç. Dr. Sinan Bozkurt danışmanlığında, Soner Aydın tarafından yürütülen "PROFESYONEL LİGLERDE OYNAYAN 18-25 YAŞ ARALIĞINDAKİ FUTBOLCULARIN ÖZ-ANLAYIŞ SEVİYELERİ İLE TAKIM BİRLİKTELİK SEVİYELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ; ANKARA İLİ KAPSAMINDA BİR ARAŞTIRMA" adlı bilimsel bir araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırma 18-25 yaş aralığında, Ankara'da yaşayan profesyonel erkek futbolcuların, öz-anlayış seviyeleri ve takım birlikteliğine yönelik bazı bulguları elde etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmaya sizden 15-20 dakika aralığında bir süre ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya siz dahil toplam 100 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. Elde edilen verilerin gizliliğinden araştırmacı ve danışmanı sorumludur. Elde edilen tüm veriler anonim olarak toplanacaktır. Araştırma, içeriği gereği hassas bilgiler içermemekte ve elde edilen bilgiler sadece tümevarımsal sonuçlar elde etmek için kullanılacaktır. Çalışma yayına döndükten sonra dijitale aktarılmış olan veriler mevcut cihazlardan silinecek ve ölçek formları imha edilecektir. Araştırmanın çalışmaya dönmesi ve yayınlanması 1 yıl gibi bir vakit alabileceğinden veriler, belirtilen süre kadar muhafaza edilecektir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya aydinsoner03@gmail.com e-posta adresi ve 0536 709 00 66 numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Yukarıda yer alan "PROFESYONEL LİGLERDE OYNAYAN 18-25 YAŞ ARALIĞINDAKİ FUTBOLCULARIN ÖZ-ANLAYIŞ SEVİYELERİ İLE TAKIM BİRLİKTELİK SEVİYELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ; ANKARA İLİ KAPSAMINDA BİR ARAŞTIRMA" adlı çalışmaya ilişkin, araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı açıklama yukarıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi. Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum. Ayrıca çalışmadan istediğim zaman ayrılabileceğim konusunda bilgi sahibi olmakla beraber bu durumun herhangi bir cezai yükümlülüğü olmadığının da bilincindeyim. Çalışmaya katılmak için gerekli olan minimum yaş sınırı olan 18 yaşından büyük olduğumu beyan ediyorum. Aşağıdaki kutucuğu "kabul ediyorum" diye işaretlemeniz durumunda yukarıda belirtmiş olduğumuz metni onayladığınız anlaşılacaktır. "Kabul etmiyorum" seçeneğini işaretlerseniz çalışma sonlanacaktır.

☐ Kabul Ediyorum ☐ Kabul Etmiyorum. (Çalışma sonlanır)

Katılımcının Adı Soyadı:

Katılımcının İkamet Ettiği İl:

Katılımcının Cinsiyeti:

Katılımcının Yaşı:

Katılımcının Profesyonel Futbol Lisansı Var mı:

Katılımcının Oynadığı Takım:

ÖZ-ANLAYIŞ ÖLÇEĞİ

ZORLUKLAR KARŞISINDA KENDİME GENEL OLARAK NASIL DAVRANIYORUM? Yanıtlamadan önce her bir ifadeyi dikkatle okuyunuz. Her bir maddenin sağında takip eden ölçeği kullanarak, belirtilen durumda ne kadar sıklıkla hareket ettiğinizi belirtiniz.					
	Hemen Hemen Hiçbir Z...	**Nadiren**	**Arasıra**	**Çoğu Zaman**	**Hemen Hemen Her Zaman**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
1. Kendimi kötü hissettiğimde, kötü olan her şeye takılma eğilimim vardır.					
2. İşler benim için kötü gittiğinde zorlukların yaşamın bir parçası olduğunu ve herkesin bu zorlukları yaşadığını görebilirim.					
3. Yetersizliklerimi düşünmek kendimi daha yalnız ve dünyadan kopuk hissetmeme neden olur.					
4. Duygusal olarak acı yaşadığım durumlarda kendime sevgiyle yaklaşmaya çalışırım.					
5. Benim için önemli bir şeyde başarısız olduğumda, yetersizlik hisleriyle tükenirim.					
6. Kötü hissettiğimde, dünyada benim gibi kötü hisseden pek çok kişi olduğunu kendi kendime hatırlatırım.					
7. Zor zamanlar geçirdiğimde kendime daha katı (acımasız) olma eğilimindeyim.					
8. Herhangi bir şey beni üzdüğünde hislerimi dengede tutmaya çalışırım.					
9. Kendimi bir şekilde yetersiz hissettiğimde kendi kendime birçok insanın aynı şekilde kendi hakkında yetersizlik duyguları yaşadığını hatırlatmaya çalışırım.					
10. Kişiliğimin sevmediğim yanlarına karşı hoşgörüsüz ve sabırsızım.					
11. Çok sıkıntılıysam, kendime ihtiyacım olan ilgi ve şefkati gösteririm					
12. Kendimi kötü hissettiğimde diğer insanların çoğunun benden mutlu olduğunu düşünme eğilimindeyim.					
13. Acı veren bir şey olduğunda, durumu dengeli bir bakış açısıyla görmeye çalışırım.					
14. Başarısızlıklarımı insan olmanın bir parçası olarak görmeye çalışırım.					
15. Sevmediğim yanlarımı gördüğümde kendi kendimi üzerim.					

16. Benim için önemli bir şeyde başarısız olduğumda, işleri belli bir bakış açısı içerisinde tutmaya çalışırım.					
17. Ben mücadele halindeyken diğer herkesin işlerinin benimkinden kolay gittiğini hissetme eğilimim vardır.					
18. Acı çektiğim zamanlarda, kendime karşı iyiyimdir.					
19. Bir şey beni üzdüğünde, duygusal olarak bunu abartırım.					
20. Acı çektiğim durumlarda kendime karşı bir parça daha soğukkanlı olabilirim.					
21. Kendi kusur ve yetersizliklerime karşı hoşgörülüyümdür.					
22. Acı veren bir şey olduğunda, olayı büyütme eğilimim vardır.					
23. Benim için önemli bir şeyde başarısız olduğumda, başarısızlığın yalnız benim başıma geldiği duygusunu hissetme eğiliminde olurum.					
24. Kişiliğimin sevmediğim yönlerine karşı anlayışlı ve sabırlı olmaya çalışırım.					

Açıklama: Aşağıda, takım birlikteliğinin tespitine yönelik ifadeler yer almaktadır. Her bir cümlede ifade edilen durum hakkında, 9 (dokuz) önerme arasından, sizin görüşünüzü en iyi yansıtan seçeneği **(X)** işareti koyarak belirtiniz.		**Hiç Katılmıyoru**								**Tamamen Katılıyorum**
1*	Bu takımın sosyal aktivitelerinde yer almaktan hoşlanmıyorum.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2*	Maçlarda aldığım süre nedeniyle mutlu değilim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3*	Sezon sona erdiğinde bu takımın oyuncularını özlemeyeceğim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4*	Takımımın maçlardaki kazanma arzusu yönünden mutsuzum.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	En iyi arkadaşlarımdan bazıları bu takımdadır.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6*	Bu takım bana bireysel performansımı geliştirmek için yeterli olanakları sağlamıyor.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7*	Takım birlikteliklerinden ziyade diğer birlikteliklerden keyif alırım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8*	Bu takımın oynadığı oyun tarzını beğenmiyorum.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9	Bana göre bu takım, ait olduğum en önemli sosyal gruplardan biridir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Takımımız performans hedeflerine ulaşma çabalarında birlik içindedir.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11*	Takımımızın üyeleri takım olarak beraber bir araya gelmektense, kendi başlarına dolaşmayı tercih ederler.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Takım kaybettiğinde ya da kötü performans sergilediğinde hepimiz tüm sorumluluğu alırız.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13*	Takım üyelerimiz nadiren beraber eğlenirler.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14*	Takım üyelerimizin takım performansına yönelik çelişkili hedefleri vardır.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Takım üyelerimiz sezon dışında beraber zaman geçirmeyi sever.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16	Eğer takım üyelerimiz arasında antrenmanlarda sorun yaşanırsa, tekrar bir araya gelebilmek için hepimiz onlara yardım ederiz.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17*	Takım üyelerimiz maçlar ve antrenmanlar dışında bir araya gelmez.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
18*	Takım üyelerimiz antrenman veya maç sırasında her oyuncunun sorumlulukları hakkında açıkça iletişim kurmaz.	1	2	3	4	5	6	7	8	9