

T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

**ELİT VE ELİT OLMAYAN TAKIMLARDA KOLEKTİF
YETERLİK**

Ülkü SAFKAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN-2010

ÖNSÖZ

Sportif performansta sporcunun kendine olan güveni ya da beceriyi yerine getirmeye olan inancı sonucun olumlu olmasında elbette önemlidir. Ancak takım sporlarında her bir sporcunun kendine olan güveni ve yeterliği bireysel spordaki kadar yeterli olmayacaktır. Bunun yanında sporcuların takımlarının başarılı olabileceğini olan inancıda performansın olumlu yönde artmasına katkı sağlayacaktır.

Takım sporlarında sportif başarının kaçınılmaz sebeplerinden biri grup içindeki sporcuların birbirine karşı hissettikleri güven ve başarılı olabilme inancıdır. Bu inanışların gücü takım düzeyinde farklılaşabileceği gibi performans sonucunu da olumlu ve olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Kolektif yeterlik takımların performansını geliştirmede en önemli psikolojik süreçlerden biri sayılmaktadır. Sporcular takımlarındaki diğer arkadaşlarının becerileri gerçekleştirebileceğine olan inancı ve performansa olan katkıları da olumlu yönde olacaktır, takımlar böylece istenilen noktaya ulaşacaklardır.

Çalışmaya görüş ve bilgileriyle destek olan ve çalışmanın her anında yardımlarını esirgemeyen değerli danışmanın Prof. Dr. Şefik TIRYAKI'ye ve çalışmaya önerileriyle katkıda bulunan Arş. Gör. Fatma PEKDAĞ ve Arş. Gör. Esen KIZILDAĞ'a ve ölçekleri uygulama aşamasında yardımcı olan sevgili eşim Beden Eğitimi Öğretmeni Ali SAFKAN'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Ülkü SAFKAN
Nisan, 2010

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

Kabul ve onay.....	
Önsöz.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM: SPORDA KENDİNE YETERLİK VE KOLEKTİF YETERLİK İLE İLGİLİ AÇIKLAMALAR

1.1. Kendine Yeterliğin Tanımı ve Spordaki Görünümü.....	3
1.2. Yeterlik Bilgisinin Kaynakları.....	6
1.2.1. Performans Başarıları.....	6
1.2.2. Başkalarının Deneyimleri.....	6
1.2.3. Sözel İkna.....	7
1.2.4. Fizyolojik Bilgi	8
1.2.5. Duygusal Durumlar.....	8
1.2.6. İmgeleme Deneyimleri.....	9
1.3. Kendine Yeterlikten Kolektif Yeterliğe Geçiş.....	10
1.4. Kolektif Yeterliğin Tanımı.....	10
1.5. Sporda Kolektif Yeterlik ve Kaynakları.....	12
1.5.1. Geçmiş Performans Başarıları.....	13
1.5.2. Başkalarının Deneyimleri.....	13
1.5.3. Liderlik ve Sözel İkna.....	14
1.5.4. Grup Bütünlüğü.....	14
1.5.5. Takım Büyüklüğü.....	15
1.5.6. Motivasyonel İklim.....	16
1.6. Kendine Yeterlik, Kolektif Yeterlik ve Özgüven.....	18

1.6.1. Güven Kaynakları.....	18
1.6.1.1. Uсталık	18
1.6.1.2. Yeteneğin Sergilenmesi.....	18
1.6.1.3. Fiziksel/ Zihinsel Hazırlık.....	18
1.6.1.4. Öz-sunum.....	18
1.6.1.5. Sosyal Destek.....	18
1.6.1.6. Başkası Aracılığıyla Yaşanan Deneyimler.....	18
1.6.1.7. Koçun Liderliği.....	19
1.6.1.8. Çevresel Rahatlık.....	19
1.6.1.9. Durumsal Lehtelik.....	19
2. BÖLÜM:	
2.1. YÖNTEM.....	21
2.1.1. Katılanlar.....	21
2.1.2. Ölçüm Aracı.....	22
2.1.3. Ölçeğin Uygulanması.....	23
2.1.4. Verilerin Analizi	23
2.2. BULGULAR.....	24
2.2.1. Çalışmaya Katılan Takımların Kolektif Yeterlik Ölçeğine İlişkin Bulgular	24
3. BÖLÜM:	
3.1. Tartışma ve öneriler	25
KAYNAKLAR.....	29
ÖZGEÇMİŞ	33

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa no

Şekil 1. Sosyal biliş kuramında sporcunun profesyonel davranış örneği	3
Şekil 2. Yeterlik bilgisinin kaynakları	5
Şekil 3. Kendine yeterlik altında yatan süreçler	9
Şekil 4. Spor takımlarında kolektif yeterliğin öncelikleri ve sonuçları	13
Şekil 5. Bütünlük süreci	15
Şekil 6. Araştırma uygulama için sportif güven kaynağı	19

ÖZET

Elit ve elit olmayan takımların kolektif yeterlilik düzeyleri arasında fark olup olmadığını belirlemek amacıyla farklı spor branşlarından yaşları 15 ile 32 arasında değişen toplam 186 sporcuya kolektif yeterlik ölçeği uygulanmıştır. Farklı spor branşlarından farklı düzeylerdeki takımların kolektif yeterlilik düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda elit düzeydeki takımların kolektif yeterlilik puanlarının olmayan takımların kolektif yeterlik puanları arasında anlamlı düzeyde fark olduğu belirlenmiştir. Elit düzeydeki takımların kolektif yeterlik ortalama puanları elit olmayanlarınkinden anlamlı olarak yüksektir.

Bu bulgular kolektif yeterlilik düzeylerinin takım performansının yordayıcısı olarak ele alınabileceğini göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Elit ve elit olmayan takımlar, kolektif yeterlik, performans.

ABSTRACT

A collective efficacy scale was applied to a total of 186 athletes from different branches ages ranging from 15 to 32, to determine whether there was a difference between the collective efficacy level of elite and non-elite teams. As a result of the t-test conducted to determine the collective efficacy levels of different teams from different branches, a significant difference was seen between the collective efficacy points of elite teams and the collective efficacy points of non-elite teams. The collective efficacy average points of elite teams are significant higher from non-elite teams.

These findings suggest that the collective efficacy levels can be predictor on the team performance.

Key Words: Elit and non-elit teams, collective efficacy, performance.

GİRİŞ

Birey tek başına yaşayan bir varlık değildir. İçinde yaşadığı topluma zamana ve koşullara ayak uydurmak zorundadır. Kişi doğuştan sahip olduğu mizacıyla ve sonradan çevresiyle ve ailesiyle gelişme gösteren kişilik özellikleriyle var olmaktadır. Burada bireyin kişilik özelliklerini belirleyen kriterlerden söz etmek mümkündür. Bu kriterleri, karakter, mizaç, fizik yapısı, yetenek ve beceriler, kişinin sahip olduğu toplumsal değerler, ilgiler, anlatım ve davranış şekilleri ve davranışlardaki aşırılıklar olarak sıralamak mümkündür. Bu kriterleri bireyin algılayış biçimine de “benlik” denir(14).

İnsan davranışını etkileyen birçok faktör vardır. Bandura'nın davranış üzerinde etkili olduğunu düşündüğü kavramlardan biri de öz yeterlik (kendine yeterlik) kavramıdır. Diğer bir deyişle, bireyin gelecekte karşılaşılabileceği güç durumların üstesinden gelmede ne derece başarılı olabileceğine dair kendi hakkındaki inancıdır. Bu yerlilik inanışları bireyin seçtiği aktiviteyi, gösterdiği çaba ve sebatı etkileyebilmektedir (19).

Bireyin gerekli becerilere sahip olduğu düşünülürse, kendine yeterliğin performans üzerinde pozitif etkisi olduğu söylenebilir. Takım sporları doğasında, birbirine bağlı takım birimleri olarak beraber çalışma yer alır. Bu da üyeler arasında bireysel ve kolektif başarıma arzusunu içerir. Buna göre takım üyeleri kendi yeteneklerine göre yargıda bulunmazlar aynı zamanda takımı bir bütün olarak değerlendirirler (6).

Bandura kendine yeterliliğin bir uzantısı olarak gruplar üzerinde etkisi olduğu varsayılan kolektif yeterlik kavramını ortaya koymuştur (1986,1997). Ancak kolektif yeterlik, grup içindeki bireylerin öz yeterliklerinin toplamından daha çok, bireylerin grubun performans kapasitesiyle ilgili algılarını kapsamaktadır (4).

Genel anlamında ele alındığında; kendine yeterlik bireyin kendisinin, kolektif yeterlik ise üyesi olduğu grubun belli bir işi yapabilme kapasitesine ilişkin algısını ifade etmektedir. Takımların başarılı olmadan ve bireylerin yeterli düzeyde takımlarının başarılı olduğuna inanmaları oldukça önemlidir. Çünkü olumlu kolektif yeterlik sporcuların davranışlarını da etkileyebilmektedir.

Tipik olarak araştırmacılar kolektif yeterlik verisinin grupluğu gösterip göstermeyeceğini araştırmak için grup içi ve gruplar arası değişkenlerin ilk değerlendirmelerini oluşturmuşlardır (Feltz &Chase,1998; Moritz &Watson, 1998; Prussia &Kinicki,1996). Sonuçlara göre sadece kolektif yeterlik bir grubun paylaşılan inançlarını yansıttığını göstermiştir ve grubun yetenekleri hakkında anlaşma desteklenmiş, o zaman grubun yeteneklerine göre bireysel algılar grup düzeyine göre toplanabilmiştir(11).

Kolektif yeterliğin performansa yararları hakkında koçlar, beden eğitimi öğretmenleri ve sporcuların aydınlatılması gerekmektedir. Yani antrenörler ve sporcular kolektif yeterlik inancının başarıyı da beraberinde getirdiğini benimsemeleri, onları farklı düzeylere ulaştırabileceğinin farkına varmalarını sağlayacaktır.

Kolektif yeterliğin performansa olan etkisi birçok araştırmada kanıtlanmasına rağmen ülkemizde bu konuya ilişkin fazla araştırma yapılmamıştır. Dolayısıyla bu araştırma çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu çalışmanın hem spor psikolojisi literatürüne hem de antrenör ve sporculara katkı sağlayabileceği düşünülmüştür. Böylece konuyla ilgili diğer ülkelerde yapılan çalışmaları karşılaştırma olanağı sağlamaktadır.

Bu açıklamalardan yola çıkarak araştırmamızda, farklı illerde 1. lig, 2. lig, 3. lig ve amatör kümede oynayan farklı branşlardaki takımların kolektif yeterlik düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Takımın kolektif yeterlik düzeylerinin bilinmesi, özellikle takım antrenör ve yöneticilerine takımın kapasitesi hakkında bilgi verecektir ve sporcularını da bu doğrultuda motive edilebilecekleri konusunda fikir sahibi olmalarına katkı sağlayacaktır.

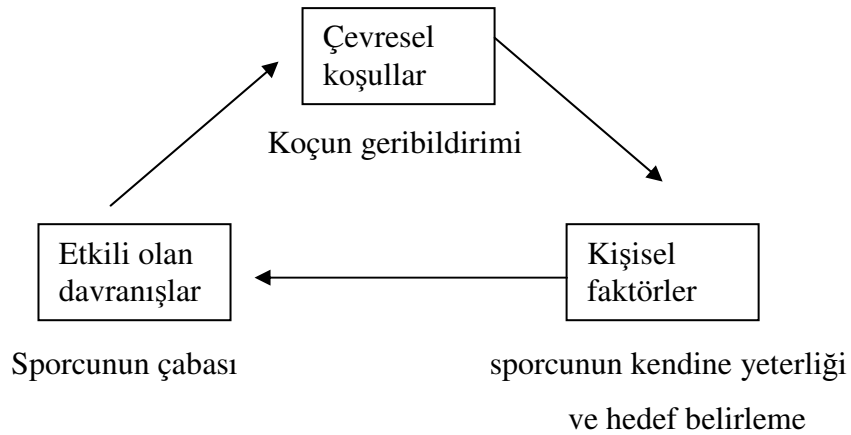
1.BÖLÜM

SPORDA KENDİNE YETERLİK VE KOLEKTİF YETERLİK İLE İLGİLİ AÇIKLAMALAR

1.1. KENDİNE YETERLİĞİN TANIMI VE SPORDAKİ GÖRÜNÜMÜ

Kendine yeterlik kuramı, sosyal biliş kuram yapısı içerisinde geliştirilmiştir (Bandura, 1977, 1986). Sosyal biliş kuramında bireyler çevreye karşı pasif reaktör olmaktan daha çok bilişleri, motivasyonları, hareketleri ve duygularını düzenlemede profesyonel bir işlevci olarak görülürler. Bandura bunun sosyal bilişin küçük ya da büyük çapta etki eden her şey gibi görüldüğünü ifade eder (Bandura, 2001). Küçük ya da büyük çapta etkili olan şeyler olarak şu ifade edilmektedir; insanlar işlevselliklerini etkili kılabilmek için kendini düzenleme (self-regulation) ve kendini yansıtma (self-reflection) gibi öngörülerini kullanırlar (17).

Sosyal biliş kuramı ayrıca çevresel durumlar, kişisel faktörler ve insanların sahip oldukları küçük ya da büyük çapta etki eden davranışlara bağlı nedensel yapıların ağını ortaya koyar. Bu ağ, motivasyon ve davranışı açıklamada diğer bir etkileşim kararları olarak üçlü faktörün işleminde karşılıklı süreci ifade eder (bkz. şekil.1). Örneğin bir koçun pozitif geri bildirimini sporcunun belirlediği hedefin ve davranışı yapabilmekteki inancının ne olduğunu etkileyebilir ki bu da hedeflere ulaşmak için çabayı etkilemektedir. Sonuçta çaba, sporcuya göre koçun tepkisini etkilemektedir (17).



Şekil 1. Sosyal biliş kuramında sporcunun profesyonel davranış örneği (17).

Bandura'nın (1977) kendine yeterlik kuramı üzerinde yaptığı orijinal çalışması ayrıca kendine yeterlik ve kaygı arasındaki ilişkiye dair bir öneri getirmektedir. Orijinal olarak

kuram, kaygının işlenişi için klinik psikolojide kullanılan değişik yöntemlerle, davranışın farklı sonuçlarının nedenini bildirmeyi amaçlamaktadır (13).

Kendine yeterlik inanışları bir hareketi ortaya koymak için becerilerin bir kısmını ortaya koyma kararı ile ilgili değildir. Daha çok, bireyin bu becerilerle ne yapabileceği ile ilgili kararlarıdır. (Bandura, 1977, 1986). Diğer deyişle kişinin neye sahip olduğuyula ilgili olmaktan öte becerileriyle ne yapabileceğine dair düşünceleridir. Bandura (1977) kendine yeterliği, kişinin verilen görevi ortaya koyması için istenilen hareketin yönünü belirlemek ve bunu organize etme yeteneğine olan inancı olarak tanımlamaktadır (10).

Bandura (1977, 1986) kendine yeterliği, insanların sonradan oluşan düşünce kalıpları, duygusal tepkileri, motivasyonel davranışları ve kendini değerlendirme bilgisinin seçimi arasında aracılık eden genel bir bilişsel mekanizma olarak tanımlamaktadır. Bazı motivasyon sağlayan davranışlar ve düşünce kalıpları sporda performansa önemli bir yardımcıdır. Yüksek yeterliğe sahip olan sporcular meydan okuma hedeflerini sürdürmekten korkmazlar ve acıyla başa çıkabilirler. Düşük yeterliğe sahip olan sporcular zor hedeflerden kaçarlar ve başarısızlıkla yüzleştiklerinde bırakma eğilimi gösterirler (17).

Kendine yeterlik inanışları kapsamlı evrensel bir özellik ifadesinden daha çok hareketin belirgin alanlarına göre özeldir. Örneğin golf sporundaki gibi bazı çalışma alanı içerisinde, kişi topu deliğe sokma oyununda kendine daha az güveni olabilirken, delikten deliğe girdirirken dikkatini odaklamayı sürdürme yeteneğinde ya da bu yolda daha çok güvene sahip olabilir (17).

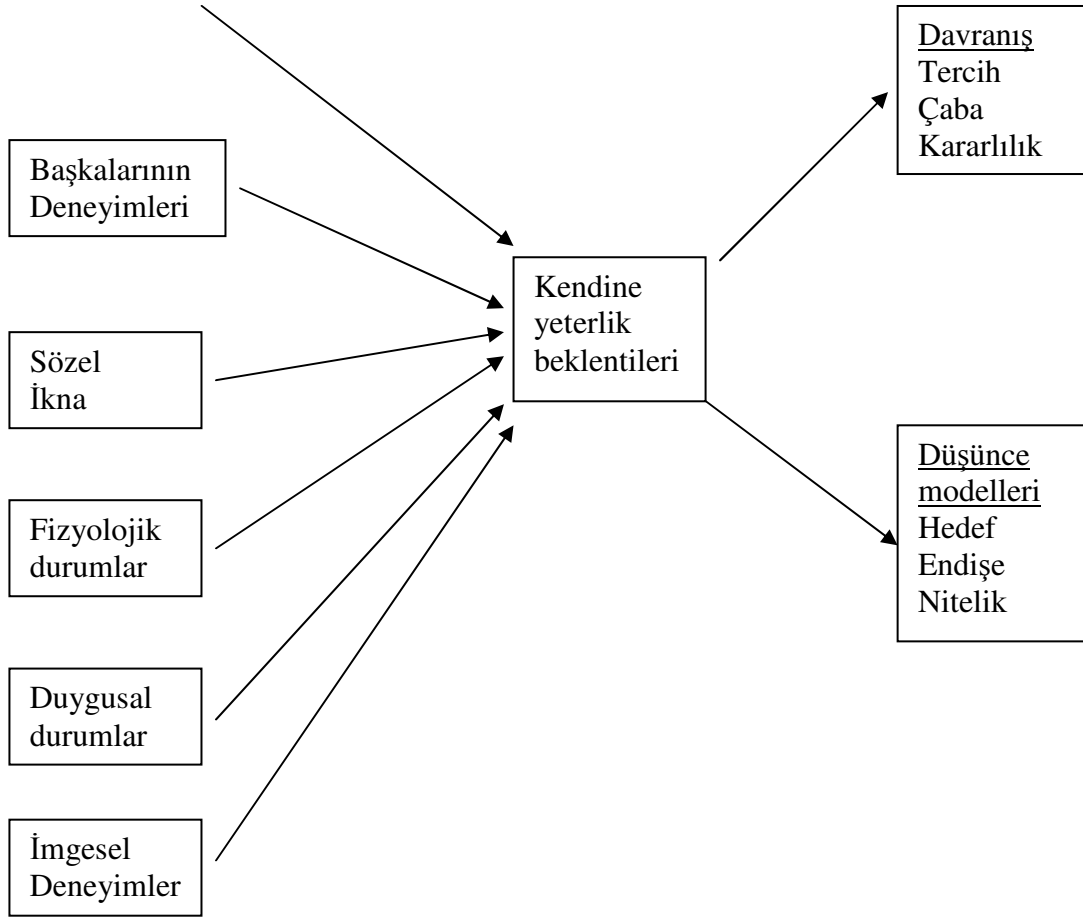
Bandura'ya göre kendine yeterlik bireyin özel bir sonuç geliştirmek için istenilen bir davranışı başarılı bir şekilde yapabileceğine ilişkin inancının derecesini ifade eder (23). Bu yeterlik inanışları bireylerin aktivite, çaba ve kararlılık seçimlerini etkilemede önemli motivasyonel etkilere sahiptir. Buna göre gerekli becerilere sahip bireylere göre kendine yeterliğin performansı pozitif olarak etkilediğinden söz edebiliriz. Bandura (1997) kendine yeterliğin yüksek düzeyde olmasının yenilgi durumunda negatif etkiyi yok ettiğini ve performansı olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir (23).

Bandura, ayrıca kendine yeterliğin üç boyutta değerlendirildiğini ifade etmiştir (23).

1. Düzey: Bireyin beklenen performansa ulaşmasıyla ifade edilmektedir.
2. Güç: Başarıya ulaşmak için bireysel beklentilerini dile getirilmesi.
3. Genellik: Bireylerin kendi yeterliklerinin bireysel düşüncedeki alanlarından biriyle ifade edilmesidir.

Bandura yeterlik bilgisinin değişik kaynakları olduğunu öne sürmüştür (şekil.2).

Performans
başarıları



Şekil 2. Yeterlik bilgisinin kaynakları (13).

Bandura'nın 1970'li yılların sonlarına doğru ileri sürdüğü "algılanan yeterlik" bir kişinin belli bir işi uygulaması, başarı ile bir görevi tamamlaması ile ilgilerine, yeteneklerine ait algıları ve inançlarıdır. "Kendine yeterlik" ise bir kişinin belirli bir hedefe ulaşmak için gerekli olan davranışı kendi başına başarıyla yürütebileceğine duyduğu inanç olarak tanımlanmıştır (1).

1. 2. YETERLİK BİLGİSİNİN KAYNAKLARI

1.2.1. Performans Başarıları:

Geçmiş performanslar yeterlik bilgisinin en önemli kaynağı olduğunu göstermektedir. Çünkü onlar kişinin sahip olduğu üstün tecrübeye dayanırlar (Bandura,1997). Kişinin üstün deneyimleri, performanslarını kendi değerlendirmesine rağmen kendine yeterlik inanışlarını etkiler. Eğer kişi deneyimlerini başarılı olarak nitelendirirse kendine yeterlik inanışları genel olarak artış gösterecektir, eğer bu deneyimler başarısızlık olarak düşünülürse kendine yeterlik inanışları genel olarak düşüş gösterecektir (17).

Bandura (1997), başarısızlık sonrası daha çok çabaya ve kolay başarı sonrası kendini beğenmişliğin oluştuğuna yarışma sırasında sık rastlandığını öne sürmüştür. Kendine yeterlik inanışları üzerinde üstün deneyimlerin etkisi ayrıca algılanan performans zorluğuna, alınan rehberliğin miktarına, başarı ve başarısızlığın geçici modeline, harcanan çabaya ve bireyin doğuştan gelen yeteneğe karşı elde edilebilen beceri gibi ayrı bir “yetenek” olarak algılamasına bağlıdır (1).

Son olarak doğuştan yeteneğe karşı kazanılan bir beceri olarak, kişinin yetenek algısı kendine yeterlik inanışlarını etkilemektedir. Örneğin gelişme aşamasında olan sporcular son performans başarısızlıklarını öğrenme deneyimleri olarak görürler ve hatalarını fiziksel zayıflık olarak yorumladıklarından yeterlik duygusunu güçlü hissederek çok sayıda uygulamada bulunarak yeteneklerini geliştireceklerine inanırlar (12).

1. 2. 2. Başkalarının Deneyimleri:

Yeterlik bilgisi kişinin kendi kendini başkalarıyla karşılaştırma ya da gözlemlemesiyle ortaya çıkabilir. Buna “model alma süreci” de denilmektedir. Sporcuların performanslarını sergilerken kullandıkları model alma tekniğinin katkısı yadsınamaz. Bu model alma süreci bireyi ya da daha çok diğer bireylerin performanslarını gözlemleme, gözlemlenen bilgiyi kodlama, performansın sonucunu not etme ve o zaman bireyin sahip olduğu performansın kararlarını oluşturmada bu bilgiyi kullanmayı içerir (Bandura, 1997; Maddux, 1995). Model alma ve sosyal karşılaştırma kişiyi birkaç şekilde yeterlik bilgisine ulaştırabilir. Ustaca sergilenen bir modelle gösterileri tekrar tekrar gözlemlemek, öğrenilebilen yeterlik bilgisi ve bir görevin doğru şekilde nasıl gösterilmesi konusunda eğitsel bilgi sağlayabilir (17).

Televizyon ve diğer medya türleri, yeterliği etkileyen başka etkilerde ortaya çıkan potansiyel kaynaklar olarak ifade edilebilir. Örneğin bayanlar genellikle televizyonda bayan sporcuların müsabakalarını izlerler ki bu da onların sahip oldukları sportif yeteneklerine olan

inaçlarını arttırabilir. Yeterlik bilgisi kişinin kendini başkalarıyla sosyal karşılaştırmasından da kaynaklanmaktadır (15).

Kişinin sporda performans ve yeterlik duygusunu artırdığını gösteren model alma etkisinin diğer özel şekli de kendini model (self-modeling) almadır (1). Kendini model almada, kişi tekrar tekrar kendinin yaptığı son performansın en iyi ya da doğru bölümlerine dikkat eder ve bunları gelecek performans için bir model olarak kullanır (1). Bandura (1997) kendini model almanın yeterlik inanışları üzerinde etkiye sahip olmasından dolayı performansı etkilediğini ifade etmiştir (12).

1. 2. 3. Sözel İkna:

İkna teknikleri sözel ikna, geribildirimi değerlendirme, diğerlerinden beklentiler, kendi kendine konuşma ve diğer bilişsel stratejileri içerir. Bu teknikler koçların, ailelerin ve idarecilerin çokça kullandığı tekniklerdir. Koçlar, sporcuların yeterlik inanışlarını artırmak için daha etkili bir yol olarak sözel ikna tekniklerini kullanmışlardır (17).

Sözel ikna kendiyile sınırlı etkiye sahip olmasına karşın, eğer ikna edicinin değerlendirmesi gerçekçi sınırlar dahilinde ise çabalarında sebat etmeleri için insanları motive etmeye yardımcı olabilir. Kendine yeterlik üzerindeki ikna etkisinin gücü ikna edenin güvenilirliği, ustalığı, inanılabilirliği ve prestijine bağlı olduğu varsayılmıştır. Koçlar genellikle inanılır bilgi kaynağı olarak sporcunun yetenekleri olduğuna inanırlar. Ayrıca Vargas ve Tonsing (2004), koçun oyun öncesi konuşma tarzının, sporcuların olması yakın oyunları hakkında kendine yeterlik inanışlarını anlamlı düzeyde arttırdığını bulmuşlardır (17).

Koçların sporcuların yeterlik algılarını artırmada güçlü bir ikna yeteneğine sahip olmalarına rağmen, Bandura (1997) ikna bilgisinin zayıf etkilerinin mümkün olan etkilerden daha güçlü olduğunu bildirmiştir (17). Yani meyden okuma gerektiren aktivitelerle karşılaşma yeteneği az olanlar ikna edildiklerinde, bu aktivitelerden kaçmaya meylederler ya da hemen bırakırlar. Koçlar kendilerinde yeterliğin güçlü duygusunu oluşturmaları için, sporcuların zayıf ve güçlü yanlarına dair becerileri iyi çözümlenmelidirler.

Son olarak kendi kendilerini ikna eden insanlar, belli görevlerle başa çıkabilir ya da bunları ortaya koyabilir. Sosyal biliş kuramında bireyler sahip oldukları düşünce yöntemlerini düzenleme kapasitesine sahiptirler. Böylece sporcular pozitif benlik ve görev ilişkili durumlar aracılığıyla bir hedefi başarabileceklerine kendilerini inandırmaya yardım edebilirler.

1. 2. 4. Fizyolojik Bilgi:

Fizyolojik bilgi bireyin acı, yorgunluk, uygunluk ve gücünün düzeyini kapsar. Fizyolojik bilgi fiziksel olmayan görevden daha çok fiziksel aktivite görevleri ve spor hususunda yeterlik bilgisinin önemli bir kaynağı olduğunu göstermektedir (17).

Bandura'ya göre (1997) yeterlik inanışları üzerinde psikolojik durumların etkisi durumsal faktörler ve onlara verilen anlamlar gibi bazı birkaç şeye bağlı olacaktır. Sporda bir sporcunun otonomik (kendi kendini yönetme) uyarılmışlık düzeyi, performans için hazır oluş ve akli havada olmakla ya da kendinden şüphe etmesi ve korkuyla değerlendirilmiştir. Ya da kas ağrıları ve yorgunluğu fiziksel uygunluğun az olmasına bağlayan kişiler, kendilerini sürükleyeceklerini düşündükleri fiziksel kondisyonlarına güvendiklerinden performans süresince korunan enerji ve çabalarını azaltmaya eğilimlidirler (12).

Kişinin uygunluğunu sürdürmesi ve algılanan fiziksel uzmanlık yaşlanma süreciyle gelen fizyolojik değişimlere adapte olduklarından özellikle üstün sporcular için önemli olabilir.

1. 2. 5. Duygusal Durumlar:

Bandura (1997) yeterlik inanışlarının kaynağı olarak fiziksel ve duygusal durumların her ikisini birlikte öne sürmüştür. Bandura duyguların, heyecanla açığa vurulan bilginin bilişsel değerlendirilmesinden dolayı davranışı etkilediğini ifade etmiştir. Ayrıca, Bandura bunu biliş sürecini etkileyen faktörlerin en başında ele almıştır. Sözcüğü fizyolojik uyarılmış gibi algılanan duygular performans için hazır olma, akli havada olma ya da kendinden şüphe etme ve korkuyla değerlendirilir (17).

Duygusal uyarılmışlık, insanlar kaygılarını kontrol ettiklerinde inandıklarında performansa ulaşmada yeterlik inanışlarını arttırabilir. Dahası, sakinlik, neşe, mutluluk gibi bazı pozitif duygular; depresyon, üzüntü ve kaygı gibi negatif duygulardan daha çok yeterlik kararlarını arttırmaktadır (15).

Bandura (1997) ayrıca yeterlik inanışları üzerinde ruh halinin, son başarı ve başarısızlığın seçilerek hatırlanmasıyla kısmen aracılık ettiğini ifade etmiştir (15). Pozitif ruh hali altında elde edilen başarılar, yüksek düzeyde yeterlik doğurur. Negatif ruh halindeki başarısızlık ise, düşük düzeyde yeterliği besler. Yeteneklerini gözünde fazla büyüten mutlu bir ruh halinin altında insanlar başarısız olabilirken, tam tersi olarak yeteneklerini küçük görüp üzgün bir ruh hali altında ise başarılı olabilirler.

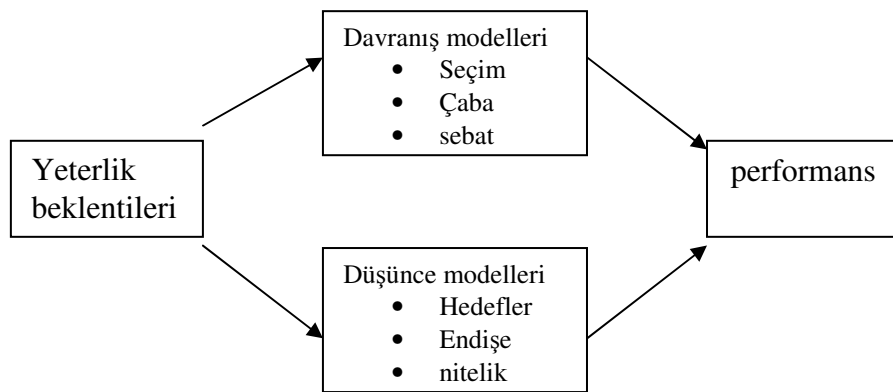
1. 2. 6. İmgeleme deneyimleri:

Maddux (1995), yeterlik bilgisinin ayrı bir kaynağı olarak imgesel deneyimleri öne sürmüştür (1). Bandura (1997) bu kaynağı kendini model alma bilgisi olarak ifade etmiş ve model alma etkisinin bir formu olarak tanımlamıştır (13).

Sporcular beklenen performans durumlarında kendilerinin ya da başkalarının başarılı ya da başarısız davranışlarını imgelemeleriyle yeterlik inanışları oluşturabilirler. Feltz ve Riessinger (1990), kendi kendine rakibe karşı kazanmayı imgelemenin, dayanma performansını ve yeterlilik kararlarını arttırdığını ifade etmişlerdir. Ayrıca Callow ve arkadaşları (2001), mental tekrarlama gibi diğer bilişsel durumların rekabete dayalı performansı ve yeterlik inanışlarını arttırdığını ifade etmişlerdir (1).

Kişinin imgeleme yeteneğindeki güveni onun performansındaki güvenini arttırmada etkili bir araç olarak kullanabilmeye başlamak önemlidir. Short, Sullivan ve Feltz (2008), çoğu sporcunun kesin bir imgeleme kullanma yeteneğine güvendiklerini ve bunu çoğunlukla kullandıklarını ortaya koymuşlardır. Ayrıca imgeleme kullanmada yeterliğin, imgeleme kullanma ve imgeleme yeteneği arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur (17).

Yeterlik üzerine yapılan ilk çalışmalar gruptan çok bireyler üzerinde yoğunlaşmıştır. Kısacası kendine yeterlik motivasyon üzerinde direk etkiye sahiptir. Bireylerin seçtiği aktiviteler üzerinde, onların gösterdiği kuvvet üzerinde ve güçlkle yüzleştiklerinde kararlıklarının derecesi üzerinde direkt etkiye sahiptir diyebiliriz.



Şekil 3. Kendine yeterlik altında yatan süreçler (13).

1. 3. KENDİNE YETERLİKTEN KOLEKTİF YETERLİĞE GEÇİŞ

Her iki kendine yeterlik ve kolektif yeterlik inanışları bireylerin içinde var olan “yapacak” değil “yapabilir” algılarını içerir (Bandura, 1997). Ayrıca kendine yeterlik ve kolektif yeterlik etki birlikteliğinde farklılaşmaktadır. Kendine yeterlik kişinin spesifik bir görevi başarmak için kapasiteye sahip olma inancına ilişkin bireysel fenomenidir. Kolektif yeterlik ise grup düzeyinde odaklanır. Bir sporcu takımının yeteneğindeki inanışlarından farklılaşabilen yetenekleri hakkındaki inanışlarını içerir. Yani bireysel olarak sporcular takımın gücü hakkındaki inanışlarında farklılık gösterebilirler (25).

Hem iş sahasında hem spor alanında bireysel performans ve kendine yeterlik arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan bir çok araştırma bulunmaktadır. Bulgular sürekli olarak kendine yeterliğin performansı arttırdığı ya da geliştirdiği yönündedir (8).

Bireysel performans üzerinde kendine yeterlik etkilerinin daha fazla olduğunun bilinmesine rağmen, takım performansı üzerindeki etkisi hakkında bilgi azdır. Bu günün organizasyonları takım formatına doğru taşınmaktadır, bu da açıklanma ihtiyacı duyulan önemli bir saha olmuştur. Organizasyonların takım düzenine doğru taşınmasının bir sonucu olarak Bandura (1986, 1997) tarafından **kolektif yeterlik** terimi ortaya çıkmıştır. Kolektif yeterlik ortak hedef için birlikte hareket eden grubun altında yatan motivasyon düzeyini anlamak için bizlere yardımcı olacak kendine yeterliğin bir uzantısı olarak ifade edilmektedir (35).

Bandura(1997) ayrıca kolektif yeterliğin kendine yeterlik içerisinde oluştuğunu varsaymıştır. Her iki yapı performansın bilişsel araçları olarak varsayılmıştır. Böylece her iki yapı zorlukla yüzleşmedeki kararlılık, görev üzerinde harcanan çaba ve davranış seçimini etkilediğini açığa vurmaktadır. Bu sonuçların tümü sporda takım performansını etkileyebilmektedir (12).

1. 4. KOLEKTİF YETERLİĞİN TANIMI

Bandura'ya göre (1986) kolektif yeterlik, gurup yeteneklerinin bireylerin kararlarına ilişkin olmasıdır. Ayrıca **kolektif yeterliği** “bir gurubun sonuca varmayı sağlamada istenilen hareketin yönünü bulmak ve organize etmek için yeteneklerindeki paylaşılan inanç” olarak tanımlar (1). Grupların başarı için kolektif yetenek ve beklenti algılarında farklılaşmalar olduğunu ifade etmiş ve bu yetenek ve beklentileri “kolektif yeterlik” olarak tanımlamıştır. Ek olarak kolektif yeterlik grup aktivitelerinin seçiminde, bu aktivitelere karşı gurubun

yönelttiği çabayı ve güçlkle yüzleşildiğinde gösterilen sebatı etkiler. Bandura'nın bu tanımı içerisinde dört önemli nokta belirtilmiştir (2).

Bunlardan ilki, kolektif yeterlik anlaşmanın kesin derecesini içeren paylaşılmış bir algıdır. İkinci nokta, grubun toplam yetenekleri hakkındaki inanışlarıdır. Bandura'nın tanımıyla ilgili üçüncü nokta, hareketin yönünü oluşturma ve organize etmeyle düşünülmüştür. Son nokta olarak aslında bu inanışların kesin görev ile ilişkili olduğudur (2).

Zaccaro, Blair, Peterson ve Zazanis (1995), kolektif yeterliği “özel durumsal taleplere karşı birlikte verilen başarılı yanıt olarak üyeler arasında kaynaklarını paylaşma, koordine olma ve bütünlük sağlamada paylaşılan kolektif yetenek duygusu” olarak tanımlamışlardır (14).

Zaccaro ve arkadaşları (1995) kolektif yeterliğin birkaç açıklaması olduğunu açıklamış ve ilk temel açıklama olarak kolektif yeterliğin paylaşılan inançlardan oluştuğunu vurgulamıştır (5). Zaccaro'nun tanımının ikinci açıklaması grubun uyumlu becerilerde üyelerinin yeteneği algılamaları üzerinde odaklanmasındır. Örneğin, bireyler hiçbir kolektif çaba göstermediklerinde bile kişiler arası görevlerin en iyisini yerine getirmeye çalışacaklardır.

Zaccaro ve arkadaşlarının özetle tanımladıkları kolektif yeterlik, uyumlu bir şekilde birlikte iyi iş yapabilen grup üyelerinin paylaştığı inanç olarak açıklanabilir.

Zaccaro'nun üçüncü açıklaması, mevcut kolektif kaynaklarla ilişkilendirilmiştir. Kolektif yeterliği ortaya koymak için, grup üyelerinin görevi başarmada üyelik özellikleri içinde bulunan yeterli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olduklarına inanmalarıdır.

Zaccaro'nun dördüncü ve son açıklaması, kolektif yeterliğin durumsal özelliklerle ilişkisidir. Bunu bir örnekle açıklamak mümkün; örneğin, takım üyelerinin takımın savunma becerileri için düşünülen kolektif yeterliğe sahip olabilmesi olasıdır fakat takımın hücum becerileri için kolektif yeterlik ise minimal düzeyde olabilir (5).

Feltz ve Lirg (1998) kolektif yeterliği, bireysel algıların toplanmasıyla ortaya çıkan grup niteliği olarak tanımlamışlardır (5).

Paskevich (1995) koordinasyon ve bütünlük gerektiren görev ilişkili beceri ve yeteneklerin bir türü olarak kolektif yeterlik üzerinde odaklanmıştır. Kolektif yeterlik içinde değerlendirilen beceri ve yetenekleri şöyle sıralamaktadır (5).

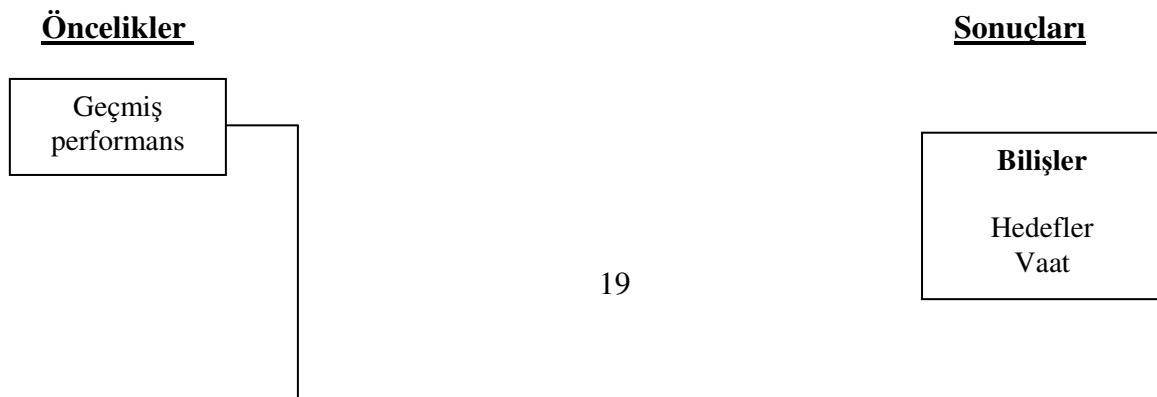
- Hücum
- Savunma
- İkisi arasındaki geçiş

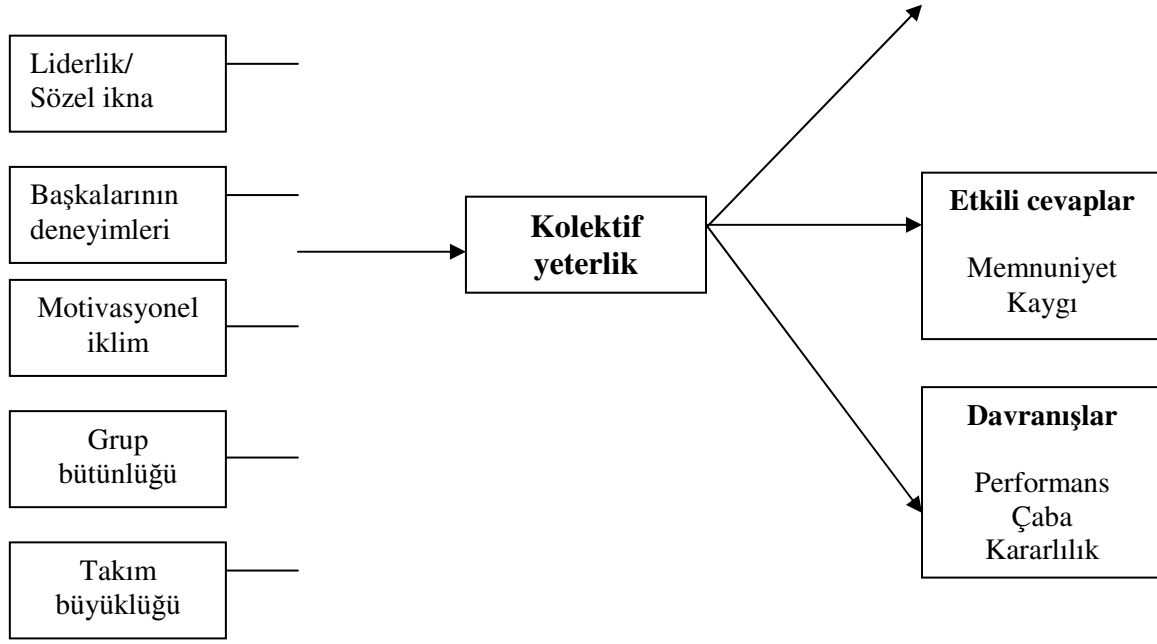
- İletişim
- Motivasyon
- Takım arkadaşlarıyla birlikte engellerin üstesinden gelmek (yorgunluk, kötü performans göstermek, zayıf idman dönemleri v.b.)
- Engelle yüzleşmede takım güveni (kilit adamın sakatlanması v.b.)
- Genel kolektif yeterlik

Role ilişkin yeterlik inanışları takım üyelerinin özel bireysel sorumluluklarını sergileyebilen bir takımın bilişleri ile ilgili olup, kolektif yeterlik takımın kolektif yetenekleri hakkındaki algıları ile ilişkilidir.

1. 5. SPORDA KOLEKTİF YETERLİK VE KAYNAKLARI

Bandura (1997,1983, 1986) ile Zaccaro ve arkadaşları (1995), kolektif yeterliğinde kendine yeterlikte olduğu gibi kaynakları olduğunu ve kolektif yeterliğin bu kaynaklardan biriyle geliştirilebileceğini öne sürmüşlerdir (2),(Şekil. 4).





Şekil 4. Spor takımlarında kolektif yeterliğin öncelikleri ve sonuçları (2).

1. 5. 1. Geçmiş Performans Başarıları:

Genellikle yeterliğin en güçlü kaynaklarından biri olarak tanımlanır. Bir grup başarılı olduğunda yeterlik algısı gelişir ki bu da benzer durumlarda gelecek başarılar için beklenti oluşturur (5).

1. 5.2. Başkalarının Deneyimleri:

Yeterlik algıları başarılı olan diğer gruplardaki başkalarının tecrübelerini görmekte değişiklik gösterebilir. Eğer başka gruplar yarışmada yetenek ya da diğer önemli karakteristik özellikler benzerlik gösterirse yeterlik duygularının gelişmesine katkı sağlar. Araştırmacılar başkalarının deneyimlerinin grup düzeyinde yeterlik inanışlarının önemli bir kaynağı olabileceğini ifade etmişlerdir (5).

Diğer taraftan benzerlerinde yüksek çabaya rağmen başarısızlık gözlendiğinde başarı beklentileri düşer. Yani takımlar kendi başarılarına benzeyen başarıları gördüklerinde yeterlik inanışlarının artmasına karşın, diğerlerinin başarısızlıklarını gördüklerinde benzer görevleri ortaya koymak için sahip oldukları yetenekleri sorgulayabilirler (2).

Başkalarının deneyimleri Bandura (1982,1986) tarafından model alma etkileri olarak öne sürülmektedir (5).

1. 5. 3. Liderlik ve Sözel İkna:

Sözel ikna - başkalarının teşviki ve desteği- kendine yeterliğin gelişmesi için etkili olabilir. Genelde bu yeterliğin en zayıf halkası olarak düşünülmektedir (5). Kolektif yeterlikte düşünüldüğü gibi Zaccaro ve ark. (1995) sözel iknayı, grubun önceki performans deneyimleri gibi kritik bir karar olarak oluşan algı ve yeteneğe bağlı inanışları geliştiren liderlik davranışı formunda açıklamışlardır (5).

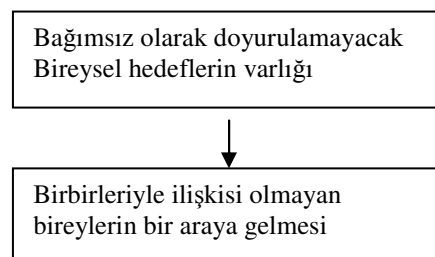
Grup için kolektif yeterliğin bir diğer kaynağı grup liderliğidir. Zaccaro'ya (1995) göre liderler özellikle grup fonksiyonunu artırmakla kolektif yeterliğe doğrudan katkıda bulunurlar. Örneğin, Chelladurai'nin (1990) liderlik modelinde, sporcular özel lider davranışları için tercihlere sahiptirler. Sırayla, liderlik performansı, memnuniyet ve Chelladurai'nin modelinde olmamasına karşın **yeterlik** sporcu için öneme sahiptir. Örneğin, sporcular, antrenman miktarı hakkında tercihte bulunabilir ve eğer koçun davranışı bu yönde olursa koçları tarafından yapılan eğitimden fazlasıyla emin olacaklardır (5).

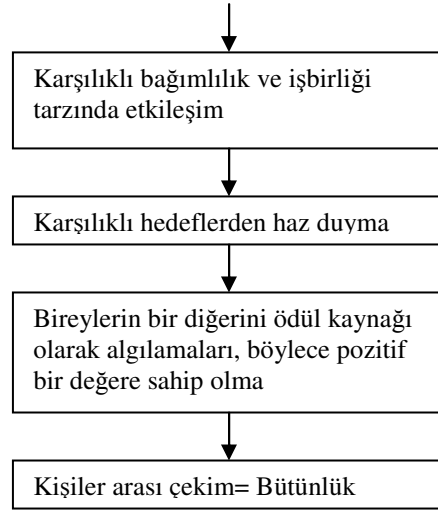
Watson ve ark. (2001) sezon akışı sırasında azalan kolektif yeterlik üzerinde liderliğin etkisine dikkat çekmişler ve başarının kolektif tecrübelerinin bir sonraki sonuçları göstermesi nedeniyle daha etkili olduğunu ifade etmişlerdir (2).

Sözel ikna ve yetki verme eş anlamlı yapılar olmamasına rağmen kavramsal olarak her ikisi de algının süreçlerini içerir (2).

1. 5. 4. Grup Bütünlüğü:

Grup bütünlüğü ifadesi ilk kez 1950 yılında kullanılmış daha sonraları bütünlük karşılığı olarak “çekicilik” terimi kullanılmaya başlanmıştır. Carron (1982), grup bütünlüğünü “amaç ve hedeflerin sürdürülmesinde grubu bir bütün olarak bir arada tutan, eğilimlerde yansıtılan dinamik bir süreç” olarak tanımladıktan sonra, çekicilik terimini kullanarak şöyle bir tanım yapmıştır: “odak noktasını çekiciliğin bazı formlarının oluşturduğu duygulardaki tek boyutluluk”. Turner ve ark. (Akt. Hogg, 1992,25) çekicilikle bütünlüğü eş anlamda kabul ettikleri süreci şu şekilde göstermişlerdir (37).





Şekil 5: Turner ve Ark.'na göre bütünlük süreci (37).

Zaccaro ve ark. (1995), grupta kolektif yeterlik düzeyini etkileyebilecek grubun bütünlük derecesini öne sürmüştür. Büyük kolektif yeterliğe sahip olan takımlar fazlasıyla bütün olmayı beklerler ve dolayısıyla bütünlüğü olan takımlar ise daha fazla kolektif yeterliğe sahip olmayı beklerler (5).

Paskevich (1995) bu varsayımı şöyle açıklamıştır. Sezon öncesinde kolektif yeterlikleri üstün olan takımlar, sezon sonuna doğru daha büyük görev bütünlüğüne sahiptirler (5).

1. 5. 5. Takım Büyüklüğü:

Zaccaro ve ark. (1995), takım büyüklüğünün kolektif yeterlikle ilişkili olduğunu ifade etmişler ve ilişkinin doğasında belirsizlik olduğunu da öne sürmüşlerdir. Geniş gruplar daha çok kaynağı elinde bulundurur. Sonuç olarak bir grubun büyüklüğünün artması, görevi başarmak için gruplarındaki üyelerin yeterli bilgi, beceri ve yeteneğe sahip olma inancında artış olması beklentisi meydana gelir (2).

Diğer yandan grup büyüklüğünde üyelerin hareketlerini koordine etmek daha zor olabilirken, büyük olasılıkla grup büyüklüğüyle sosyal boşluk artacaktır. Sonuçta grubun büyüklüğünün artması etkili çalışmada grubun yeteneğini sorgulama aşamasında üyelere yön verebilir (5).

Amaca ulaşmak için grubun koordine içinde olması gerekliliği açıktır. Ama gruptaki elemanların sayısı arttıkça hem iletişim azalmakta, hem de kişileri koordine etmek güçleşmektedir. Grup içerisindeki üyelerin güdüsel kayıpları, toplumsal kaytarıcılık olarak isimlendirilir. Bu durum yukarıda da anlatıldığı gibi bir süreç kaybıdır ve potansiyel verimliliğin azalmasına neden olmaktadır. Grupta aynı işi yapan birey sayısı arttıkça verim azalmaktadır. Örneğin, futbolda kalabalık bir savunma arasından rakip bir forvet oyuncusunun gol atmasına sık rastlanmaktadır (38).

1. 5. 6. Motivasyonel İklim:

Magyar ve ark. (2004), kolektif yeterliğin bir diğer potansiyel kaynağı olarak motivasyonel iklimi açıklamışlardır (5).

Takımın çevresini performans ya da üstünlük üzerinde odaklanıp odaklanmayacağı takımın bir bütün gibi olduğunun nasıl algılandığını etkileyebilir. Magyar (2004), kolektif yeterliği üstünlük-yönelimli motivasyonel bir iklimde daha yüksek seviyeye çıkardığını ifade etmiştir (5). Motivasyonel iklim koçlar ve ailelerle yaratılan çevrenin durumsal hedef yapısına ilişkindir ki koçlar ve aileler görev ya da ego içerikli sayılır. Ames ve ark. (1988, 1992) motivasyonel iklimi ikiye ayırmışlardır. En önemlisi takımın çabalarına göre üyelerin katkıları, gelişimi, çabadaki önemle ve gereken görevi geliştirmek ve her birini öğrenmeye yardım etmeyle nitelendirilmektedir (22).

Ek olarak performansta motivasyonel iklim, kişilerarası yarışmayı, rakiplerin sosyal karşılaşmalarını, normatif geribildirim, genel değerlendirme ve sosyal karşılaşmayı vurgular(22).

1. 6.KENDİNE YETERLİK , KOLEKTİF YETERLİK VE SPORTİF GÜVEN

Güven sporda başarıya ulaşmada tek başına en etkili psikolojik yardımcı olabilir. Sporcular hedeflerini başarabilme ve performanslarını en iyi şekilde gösterecekleri dünyadaki

tüm yeteneklere sahip olabilirler ama onlar sahip oldukları yeteneklere inanmazlarsa, o zaman yeteneklerinin tümünü kullanamayacaklardır (33).

Schmidt ve ark. (2005)'nin belirttiğine göre, Vealey (1986) tarafından geliştirilen sportif güven kavramı sporcuların sporda başarılı olabilecek yeteneklere sahip olmaları olarak tanımlanmıştır. Otoriteler güvenin sporculara risk almalarına, yaratıcı olmalarına, başka türlü yapamayacakları yönünde performans göstermelerine izin verdiğini ifade etmişlerdir. Güvene sahip sporcular ihtiyaçları olduğunda duygusal olarak kontrol etmede, odaklanmada, heyecan ve motive olmada pozitif olabilmektedirler. Bu inanışlara sahip sporcular iyi performans sergilemediklerinde dahi güvenlerini sürdürebilmektedir (33).

Bandura'nın kendine yeterlik ve kolektif yeterlik kavramı *öz-güven* kavramıyla benzer özellikler taşımaktadır. Vealey (2001), sportif güvenin kavramsal modelini öne sürmüştür. Vealey spor güveni modelindeki rekabet yönelimlerini temsil etmek için sporun iki özelliğini seçmiştir; **iyi performans göstermek ve kazanmak**, bu iki özellik bir sporcunun bunlardan birine ulaşmanın yeterlik ve başarı anlamına geldiği inancını yansıtır (41).

Özgüvenin spor için spesifik olarak tasarlanmış bir kavramı olan "sportif güven", bireylerin sporda başarılı olma yetenekleri hakkında sahip oldukları inanç veya kesinlik derecesi olarak tanımlanmıştır. Sportif güven bu anlamda Bandura tarafından kişinin istenen bir sonucu elde etmek için spesifik bir görevi yerine getirebilme konusunda kendine olan inancın olarak tanımlanan kendine yeterlik ile benzerlik göstermektedir (41).

Bandura (1986) kişinin çevresiyle etkileşimi dahilinde gelişen güven ve kendine yeterlik gibi hayati olguların kaynaklarını anlamak gerektiğini vurgular (8). Bu anlamda etkili performansı ortaya koymada etkisi olduğu savunulan kendine yeterlik, kolektif yeterlik kaynaklarına ek olarak sportif güvenle ilgili yapılan araştırmalarda kendine yeterlik kaynaklarını destekleyen nitelikte dokuz sportif güven kaynağı öne sürülmüştür (41) (Şekil 6).

Sportif güven bireylerin sporda başarılı olabilme yetenekleri hakkında elinde bulundurdukları kesinlik derecesi ya da inançları olarak tanımlanır. Sportif güven bir sosyal biliş yapısı olarak kavramsallaştırılmıştır (41).

Cook (1992) güvenin sporcuların yaptığı bir seçim olduğunu ifade etmiştir. "Çok güvenen bir sporcu olmayı kendim seçiyorum". Vealey (1986), Bandura'nın güven oluşumu kategorisine sportif güvenin dokuz kaynağını eklemiştir (33).

1. 6. 1. GÜVEN KAYNAKLARI

1.6.1.1. Ustalılık; kişisel yeteneklerin ustalaşması ve gelişmesinden türeyen bir güven kaynağıdır (41).

1.6.1.2. Yeteneğin sergilenmesi; Bandura'nın performans başarılarının önemli öz güven kaynakları olduğu yönündeki tezini destekler niteliktedir. Bu iki kaynağın ortaya çıkışı, başarının sporda iki şekilde gösterildiğini ortaya koymaktadır: YETENEKLERDE USTALAŞMA VE YETENEĞİ SERGİLEME (41).

1.6.1.3. Fiziksel/ zihinsel hazırlık; performans için en uygun odaklanma ile fiziksel ve zihinsel olarak hazır hissetmeyi içerir. Ek olarak Bandura fizyolojik uyarılmayı kendine yeterli kaynağı olarak tanımlamıştır. Horn, Hasbrook ve Williams, çabanın sporcular tarafından yeterli bilgisi kaynağı olarak kullanıldığını ifade etmişlerdir (41).

1.6.1.4. Öz-sunum; sporcuların fiziksel beklentilerini veya vücut görüntülerini algılayışları olarak tanımlanmıştır. Daha önceki kendine yeterli araştırmaları, kişinin kendi vücudunu ve fiziksel durumunu algılayışına bağlı bir fiziksel kendine yeterli yapısını destekler niteliktedir (41).

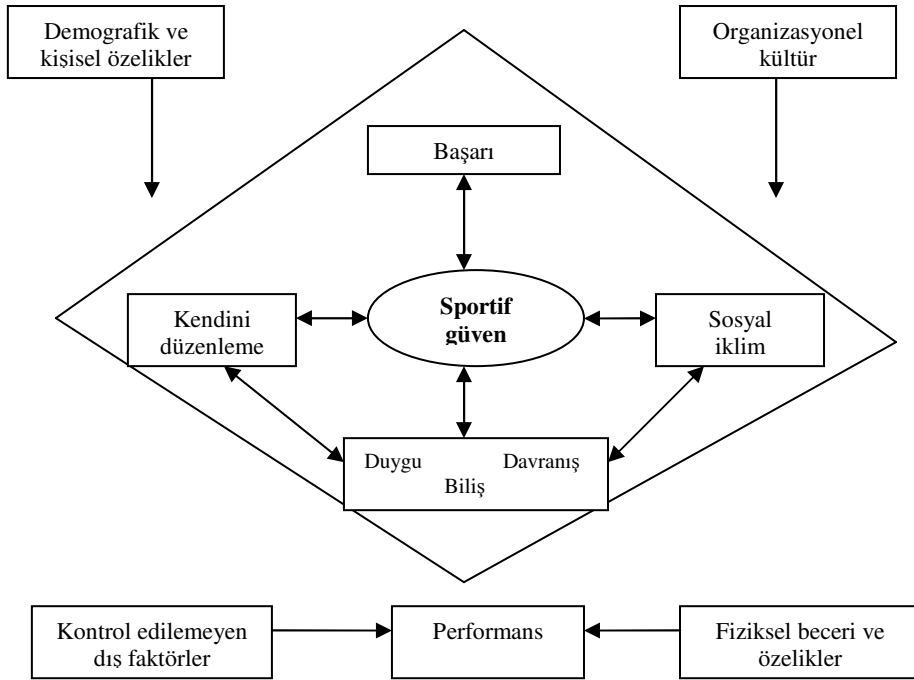
1.6.1.5. Sosyal destek; Bandura'nın kuramındaki kendine yeterli kaynağı olan sözel iknaya benzerdir. Weinberg, Grove ve Jackson, sözel iknanın koçların, tenis oyuncularının güvenini arttırmak için en çok kullandıkları stratejilerden biri olduğunu bulmuşlardır. Harter, sporcunu önem verdiği kişilerden gelen pekiştirmenin algılanan yeterliği artırdığını belirtmiştir (41).

1.6.1.6. Başkası aracılığıyla yaşanan deneyimler; takım arkadaşları gibi diğer kişilerin başarılı performanslarını izlemeyi içerir. Benzer şekilde Bandura'nın kendine yeterli kuramı, başka birinin başarılı performansını izlemenin kişinin kendi güvenini artırdığını öne sürer. Başkaları aracılığıyla yaşanan deneyimin bir güven kaynağı olduğu spor psikolojisi literatüründe destek bulmuştur (41).

1.6.1.7. Koçun liderliği; koçun karar verme ve liderlik konularında yeteneğine inançtan türeyen bir güven kaynağıdır. Bu kaynak antrenör davranışları ile sporcuların yeterli algısı arasında bir bağ oluşturduğu araştırmalar tarafından da desteklenmiştir (41).

1.6.1.8. Çevresel rahatlık; rekabetin olacağı belirli bir spor salonu veya havuz gibi bir yarışma ortamında rahat hissetmekten gelen bir güven kaynağıdır. “Ev sahibi olma “ avantajı veya dengeli bir ev deplasman programı dahilinde yapılan yarışmalarda ev sahibi takımların maçların %50’sinden fazlasını kazanmaları sporcular için güven kaynağı olarak nitelendirilmektedir (41).

1.6.1.9. Durumsal lehtelik; belli bir durumda terazinin kefesinin kişiden yana olduğundan gelen bir güven kaynağıdır (41).



Şekil 6. Araştırma ve uygulama için sportif güvenin bütünleşmiş modeli (41).

Araştırmalar tarafından desteklenen dokuz sportif güven kaynağı kavramsal olarak kolaylık sağlamak için üç geniş alan altında sınıflandırılmıştır. Modelin ortasındaki dörtgen, güveni tanımlayan, varlığını besleyen ve sportif performans üzerindeki etkiyi açıklayan psikososyal yapıları içermektedir. Bunların arasında sportif güven yapısının kendisi, sporcular

için güven kaynaklarını temsil eden üç alan (başarı, öz-düzenleme ve sosyal iklim) ve sporcu performansını doğrudan etkilediği düşünülen (duygu, davranış ve biliş) üçgeni yer almaktadır. Sportif güvene modelin kalbi konumu verilmiştir; sportif güven kişilerin sporda başarılı olmak konusunda sahip oldukları inançlar veya kesinlik düzeyi şeklinde tanımlanmaktadır (14).

İlk olarak, sporcular *başarı*dan güven alırlar ve bu alana hem ustalık hem de yeteneği sergileme dahildir. İkinci olarak, sporcular *kendini düzenlemeden* güven kazanırlar ve bu alanda fiziksel/zihinsel hazırlık ve fiziksel öz sunun yer alır. Üçüncü olarak, sporcular olumlu ve başarıyı teşvik eden bir *sosyal iklim*den güven alırlar ve bu alana da sosyal destek, başkaları aracılığıyla yaşanan deneyimler, koçun liderliği, çevresel rahatlık ve durumsal lehtelik dahildir. Yani sporcular amaçlarına ulaştıklarında; *bilişlerini*, *duygularını* ve *davranışlarını* etkili biçimde düzenlediklerinde ve destekleyici, teşvik edici, rahat ve güdüleyici bir yarışma ortamında antrenman yaptıkları ve rekabet ettikleri zaman güven kazanırlar (41).

Güvenin sosyal bilişsel doğası, Bandura'nın güdülenimi, bilişsel kaynakları ve görevin gerektirdikleri üzerinde kontrol sağlamak için gerekli eylem biçimini harekete geçirme yeteneği şeklinde tanımladığı, kendine yeterlik kavramı tarafından da desteklenmektedir.

Çoğu spor psikoloğu, koçlar, sporcular güvenin optimal sportif performansa temel yardımcı olduğunda hemfikirlerdir. Araştırmalar güveni başarılı ve başarısız sporcular arasında algılanan karakteristik bir özellik olarak tanımlamıştır (14).

2. BÖLÜM

ELİT VE ELİT OLMAYAN TAKIMLARIN KOLEKTİF YETERLİKLERİNİN ARAŞTIRILMASI

2.1. YÖNTEM

2.1.1. Katılanlar

Araştırmamıza 16 takımdan yaşları 15 ile 42 arasında değişen ($M_{yaş} = 21.96 \pm 5.6$) toplam 166 sporcu katılmıştır. Araştırmamızın örneklem grubunu basketbol, futbol ve hentbol sporcuları oluşturmaktadır (basketbol $n=120$, $M_{yaş} = 20.05 \pm 2.5$; futbol $n=39$, $M_{yaş} = 18.80 \pm 3.05$; hentbol $n=7$, $M_{yaş} = 20.60 \pm 1.5$). Sporcuların yarışma düzeyleri amatör kümeden 1. lig düzeyine kadar değişmektedir. Elit olan grup 1. lig ve 2. lig takımlarından toplam 82 sporcudan oluşurken, elit olmayan grup 3. lig ve amatör takımlardan toplam 84 sporcudan oluşmaktadır. Elit ve elit olmayan sporcuların spor branşlarına ve cinsiyete göre dağılımı tablo 1’de görülmektedir.

		Basketbol	Futbol	Hentbol	Toplam
		n	n	N	n
Elit Olan	Kadın	37	-	-	82
	Erkek	18	20	7	
Elit Olmayan	Kadın	-	-	-	84
	Erkek	66	18	-	

Tablo 1. Çalışmaya katılan elit ve elit olmayan takımların cinsiyet ve branşlarına göre dağılımları.

Araştırmamızda takımların elit ve elit olmayan gruplar olarak ayrılmasının neye göre belirlendiği düşünülebilir. Elit olan ve olmayan sporcu ya da takımları diğerlerinden ayıran en belirgin özellik onların göze çarpan performans üstünlükleridir. Literatürde Deborah ve Ark. (1987) elit olma ve vasat olma ayrımını yaparken sportif performans yönünden elit sporcu ya da takım olmanın birkaç kriterini açıklamışlardır. Bunlar;

- uluslararası yarışmalarda derece alan
- ülkesinin olimpiyat takımına girebilen
- ulusal yarışmalarda ülkesini temsil eden
- ulusal takım kamplarına katılan

e) üst kategorilerde yarışan (1. lig, süper lig gibi)

ve ilk beş sporcu veya takım arasında yer aldıkları şeklinde ifade edilmektedir (7).

Yukarıdaki kriterler göz önüne alındığında araştırmada yer alan takımların göstermiş oldukları performans sonuçlarına bakılarak, elit olan grup Süper lig ve 1. lig takımları, elit olmayan grup ise 3.lig ve amatör takımlar olarak belirlenmiştir.

2.1.3. Ölçüm Aracı

Araştırmamızda farklı düzeydeki takımların kolektif yeterlik düzeylerini belirlemek amacıyla Riggs, Warka, Babasa, Betancoyrt ve Hooker (1994) tarafından geliştirilmiş olan “Kolektif Yeterlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek aslında iç ortam için geliştirilmiş olmakla birlikte Riggs ve ark. Ölçeği tanımlarken ölçek maddelerinin her birinin birlikte bir arada çalışmayı gerektirecek her ortam için uyarlanabileceği (ofis, akademik çalışma grupları v.b.) belirtmektedirler (31). Ölçeğin, orijinal adı “Kolektif Yeterlik İnanışları Ölçeği” (Collective Efficacy Beliefs Scale) olan ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Öçel (2002) tarafından yapılmış ve “Kolektif Yeterlik Ölçeği” olarak isimlendirilmiş ve maddeleri spor takımları için değiştirmiştir.

Ölçek, bireyin üyesi olduğu grubun kapasitesine duyduğu inancı ölçmektedir. Araştırmada kullanılan “Kolektif Yeterlik Ölçeği” toplam 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerinin bazıları tersten puanlanmıştır. Ölçek bütün maddeleri 5 dereceli olan Likert tipi bir ölçme aracıdır. Tüm ölçekten alınan en düşük puan 7 en yüksek puan 35’dir. Maddeler için işaretlenen sayısal değerler toplanarak her denek için toplam bir genel kolektif yeterlik puanı elde edilmektedir. Toplam puandaki artış yüksek bir kolektif yeterlik inancını göstermektedir. Yukarıda belirtildiği gibi ölçekte yer alan maddeler genel kolektif yeterliği ölçme özelliğinde düzenlenmiştir (29).

Riggs ve ark. (1994) ölçeğin iç tutarlık katsayısını (cronbach alpha) .88 olarak rapor etmişlerdir. Ölçeğin Türkçe uyarlamasının yapı geçerliğini irdelemek amacıyla yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu bulunmuş ve maddelerin faktör yüklerinin .65 ile .87 arasında değiştiğini göstermektedir. Diğer yandan ölçeğin iç tutarlık katsayısı .70 olarak hesaplanmıştır (29).

2.1.4. Ölçeğin Uygulanması

Ölçeğin uygulama aşamasında öncelikle takım antrenörlerine çalışma hakkında kısaca bilgi verilmiş ve uygulama için izin alınmıştır. Ölçek araştırmaya katılan sporculara birebir

görüşme yoluyla uygulanmıştır. Ölçek, sporculara takımların antrenmanlarından önce uygulanmış, ölçek doldurulurken zaman sınırlaması yapılmamış ve sporculardan içten yanıtlar vermeleri istenmiştir. Ölçeği doldurmak için gerekli olan süre yaklaşık 5 dakikadır.

2.1.5. Verilerin Analizi:

Araştırmanın analizinde elit olan ve olmayan takım sporcularının kolektif yeterlik ölçeğinden almış oldukları puanların betimsel istatistiklerinin iki grup arasında bir fark olup olmadığını belirlemek için bağımsız gruplar için t-testi yapılmıştır.

2.2. BULGULAR

2.2.1. Farklı Spor Branşlarında Elit ve Elit Olmayan Takımların Kolektif Yeterlik Ölçeğinden Almış Oldukları Puanlara İlişkin “t” Testi Sonuçları

Tablo 2. Elit ve elit olmayan takımların kolektif yeterlik ölçeğine ilişkin *t* testi sonuçları.

	N	M	S.D.	T
Elit olan	82	3.9	.51	3.713*
Elit olmayan	84	3.5	.73	

* $p < 0.05$

Tablo 1’de araştırmamıza katılan elit ve elit olmayan takımların kolektif yeterlik ölçeğinden almış oldukları puanlara ilişkin t-testi sonuçları görölmektedir. Elit ve elit olmayan takımların kolektif yeterlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre araştırmamıza katılan elit olan takımların puanları elit olmayan takım puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

3. BÖLÜM: TARTIşMA VE SONUÇ

3.1.TARTIşMA

Farklı düzeydeki takımların kolektif yeterlik düzeylerini belirlemek amacıyla elitlik (elit olan-elit olmayan) durumuna göre yapılan t-testi sonucunda elit olan takımların kolektif yeterlik düzeyleri ortalama puanlarının, elit olmayan takımların kolektif yeterlik düzeyleri ortalama puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmamızda sınıflandırılan takımların elit olma ve elit olmama düzeyleri onların diğerlerine göre daha farklı düzeyde performans özelliklerine sahip olmalarıyla ve bu performans üstünlüklerini doğru şekilde kullanma ölçütlerine göre belirlenmiştir. Dolayısıyla kişi ya da takımın göstermiş oldukları üstün performans özellikleri onların en ayırıcı özellikleri olarak göze çarpmaktadır ki daha önce de belirtilen (bkz. sf. 21) Deborah ve Ark. 'nın (1987) elit olma ve vasat olma ayrımını yaparken sportif performans yönünden elit sporcu ya da takım olmanın kriterlerinden "üst kategorilerde yer alan-yarışan" kriterine uygun olduğu görülmektedir (7).

Buna dayanarak araştırmada ifade ettiğimiz 1. lig ve süper lig takımlarını elit olan grup, 3. lig ve amatör kümede yarışan takımları elit olmayan grup olarak sınıflandırmak mümkün olmuştur.

Heuze ve ark. (2007)'nin elit hentbol takımlarında yaptığı araştırmada, bu takımların kolektif yeterliklerinin elit olmayan takımlardan daha yüksek ve kolektif yeterlikteki öncülün ise görev bütünlüğü olduğunu bulunmuşlardır (20).

Benzer şekilde Shearer ve ark. (2007)'nin yaptığı bir çalışmada elit takımlardaki yüksek kolektif yeterliğin beceri düzeyinin bir fonksiyonu olduğunu ifade edilmiştir (34).

Elit hentbol takımlarıyla yaptığı araştırmasında Ronglan (2007), kolektif yeterliğin takımın önceki performansıyla, takımın kazanma kaybetme geçmişiyle, gelecek maçlara hazırlanmasıyla oluştuğunu ifade etmiştir (32).

Yukarıdaki çalışmalarda da görüldüğü gibi elit takımları elit olmayanlardan ayıran özellikler arasında bütünlük, iyi hazırlık, iletişim, etkileşim, koçun teşviki bulunmakla birlikte dikkati çeken husus bizim de belirttiğimiz gibi bu takımların yüksek beceri ve performans düzeyleri takımın önceki performansı, takımın kazanma kaybetmeye ilişkin hikayesi önemli olmaktadır.

Takım sporları doğasında, üyeler arasında hem bireysel hem kolektif başarıyı talep etmede birbirine bağlı birimler olarak sporcuların birlikte çalışmalarını içermektedir. Ek olarak takım üyeleri yalnızca sahip oldukları yeteneklere ilişkin kararlar vermezler aynı zamanda bir bütün olarak takımlarının fonksiyonuna ilişkin kararlar verirler.

Takım sporlarında birçok farklı değişken takımın performansını etkileyebilir. Takım performansını etkileyen değişkenlerden biri takımın başarılı performans göstereceklerine olan

güvenidir. Başarılı olacağına inanan takımlar büyük olasılıkla daha çok çaba gösterecekler ve yeterliği az olan takımlara göre üst düzey rekabetle karşılaştıklarında sebatlarını sürdürürler (26).

Gully, Incalcaterra, Jashi ve Besubien (2002), tarafından yapılan deneysel bir çalışmada spor ortamında yapılan bir araştırma gibi sosyal psikoloji, idari, endüstri ve iş kurumu gibi farklı araştırma değişken gruplarından takımlar arasında performans ve kolektif yeterlik arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmışlardır. Gully ve arkadaşları kolektif yeterliğin performansla pozitif ilişkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Diğer görüşlerde yüksek kolektif yeterliğin daha iyi performansa öncülük ettiği yolundadır. Gully ve arkadaşlarının bulgularında iki ilginç nokta ortaya çıkmıştır. Bunlardan ilki; kolektif yeterlik-performans ilişkisinin bütünlük-performans ilişkisinden daha güçlü olduğu, ikincisi; kolektif yeterlik-performans arasındaki ilişkide bir yol gösterici olarak grubun birbirine bağlılık derecesini ifade eder. Bu da kolektif yeterlik-performans ilişkisini güçlü kılan grup üyeleri arasında paylaşılan hedefler olması ve düşünülen etkileşim ve koordinasyon isteyen görevleri içerir (5).

Yapılan bir araştırmada kolektif yeterliği yüksek olan takımlar, yüksek performans standartlarını ve en iyiyi yapabileceklerine inandıkları hedefleri seçmeye meyilli oldukları ifade edilirken (Bray, 2004), bununda kolektif yeteneklerinde düşük güvene sahip takımların özellikle performans başarısızlığını takiben daha az zorlukta grup hedefleri seçmeye meyilli olacakları ifade edilmiştir (6). Ek olarak Feltz, Lirgg ve Myers (1998,2004) tarafından yapılan bir çalışmada önceki performans sonucunun sonra gelen kolektif yeterliğin pozitif yordayıcısı olduğunu ifade etmişlerdir. Elit takımların performans düzeyi daha iyi olduğundan, sonra çıkan kolektif yeterliklerinin bu yüzden yüksek olduğunu söylemek mümkündür (21).

Araştırmamızdaki elit olmayan grup performansındaki istikrarsız gelişmeleri buna bağlayabiliriz. Gerçekleşmeyen olumlu performans yokluğunda seçilen hedeflerinde bu doğrultuda zayıfladığını, zayıf hedeflerinde takımı istenilen seviyeye ulaştırmada etkisinin olmadığını ve dolayısıyla takımda ve kişilerde güvenin azalmasına kadar gidebileceğini söylemek mümkün olacaktır.

Araştırmamıza katkı sağlayacak nitelikte bir çalışmada Zander ve Forward (1991) tarafından voleybol takımlarıyla yapılmıştır. Bunlar kolektif yeterlik düzeyinin performans sonucuyla pozitif ilişkisi olduğunu kanıtlamış ve kolektif yeterliğin en iyi derecesine sahip takımların en çok başarıyı da elde ettiklerini kanıtlamışlardır (35). Ek olarak yüksek kolektif yeterliğe sahip takımların üyelerinin grup hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik daha güçlü

eğilim gösterdikler, düşük kolektif yeterliğe sahip takımların grup üyelerinin grup hedeflerini seçme doğrultusunda daha zayıf eğilim gösterdiklerini ortaya koymuştur (35).

Kolektif yeterlik sonuçları çeşitli davranışsal, bilişsel ve duygusal sonuç süreçlerinde ortaya çıkabilir. Geçmiş başarı deneyimleri kolektif yeterlik olarak açıklanmasına karşın, araştırmalar ayrıca bir davranış sonucu olarak takım performansını ortaya çıkarmışlardır. Bu sonuca destek olarak Myers ve ark. (2004) tarafından buz hokeyi ve Amerikan futbolu takımlarıyla yapılan bir araştırmada, kolektif yeterliğin önceki performans etkilerini kontrol etmese bile, takım performansının güçlü bir yordayıcısı olduğunu ifade etmişlerdir (6).

Elit takımların buldukları konumları itibariyle sorumlu oldukları kurum ya da kişiler bulunduğundan elde edecekleri başarı ya da başarısızlığın sonuçlarının sadece kişiye değil, tüm takıma etki edeceği düşüncesi, kişilerin bu doğrultuda takımın yapabileceğine güvenmeyi gerektirecektir (35). Bireylerin takımına güvenmesi, onların yeteneklerine olan inancını arttırmasıyla mümkün olacaktır. Dolayısıyla kişi takımın ortak amaca ulaşması doğrultusunda birlikte hareket etmesi gerektiğini daha çok algılar bu da güvenin gelişmesine sebep olur. Böylece yüksek güvene sahip olan birey yüksek düzeyde koordinasyon gerektiren görevleri başarılı bir şekilde gerçekleştirmek için takımın kapasiteye sahip olduğu inancını güçlendirir. Bu sonuç Zaccaro'nun (1995) ifadesini desteklemektedir (31). Kolektif yeterlik kişinin kısmen etkili tarzda kaynaklarını toplayan ve koordine etmede grup üyelerinin yeteneklerine dair kararlarından türeyen inanışlarıdır (1).

Watson ve ark. (2002), basketbol takımlarıyla yaptığı bir çalışmada sezon başında ve sonunda test edilen kolektif yeterliğin sonuçları ve öncelikleri üzerinde durmuştur. Sezon başındaki kolektif yeterlik inanışlarının sezon sonundaki total takım performansının ve son kolektif yeterliğin pozitif yordayıcısı olduğunu rapor etmiştir (21). başka bir deyişle onlar spor takımlarının nispeten erken kararlı yeterlik inanışları geliştirdiği ve sonraki performans üzerinde pozitif etkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Üstelik Watson ve ark., geçmiş performansın grup düzeyinde kolektif yeterliğin pozitif yordayıcısı olduğunu ifade etmişlerdir (21).

Feltz, Lirgg ve Myers (1998,2004), bu bulguları genişleterek ard arda hafta sonları 24 saat boyunca Amerikan futbol takımları ve buz hokeyi takımlarını incelemiş ve genel olarak onların sonuçları kolektif yeterliğin takımlar arası takım performansının pozitif yordayıcısı olduğunu ortaya çıkarmışlardır (28). Feltz ve Lirgg (1998) yaptıkları çalışmada ayrıca takım performansı, kolektif yeterlik ve kendine yeterlik arasındaki ilişkiyi açıklamışlar ve sezon süresi boyunca takım içerisindeki kolektif yeterliğin takım performansını yordadığını ancak kendine yeterliğin takım performansını yordamadığını ortaya koymuşlardır (11).

Araştırma sonucumuza destek niteliğinde bir başka araştırma, elit voleybol takımlarıyla Spink(1990) tarafından yapılmıştır. Kolektif yeterliğin yüksek algılarına sahip elit voleybol takımlarının bir turnuvayı, düşük kolektif yeterliğe algılarına sahip takımlardan daha iyi düzeyde sonlandırdığını bulmuşlardır (11). Dolayısıyla burada kolektif yeterlik düzeyinin takım performansını etkileyen önemli bir faktör olduğunu ifade edebiliriz.

Yapılan araştırmalara bakıldığında bir çoğu kolektif yeterliğin kaynaklarının ayrı ayrı olumlu ya da olumsuz etkilerinden söz etmektedir. Yaptığımız çalışmada kolektif yeterlik performans ilişkisini inceledik, çalışmamızda bir öneri niteliğinde ileriki dönemlerde elit ve elit olmayan takımlarda grup bütünlüğü, kolektif yeterlik ve performans ilişkisini irdeleyen bir çalışma yapılması mümkün olabilir.

KAYNAKLAR

- 1. Bandura, A. (1997).** *Self Efficacy: The exercise of control.* New York: Freeman.

2. **Beauchamp, M.R.**, (2007). Efficacy Beliefs Within Relational and Group Contexts in Sport. In *Social Psychology in Sport*. S. Jawet, D. Lavellee (Eds.). Champaign,IL. Human Kinetics. pp. 181-192.
3. **Brawley, L.R., Carron, A.V. & Widmeyer, W.N.** (1987). Assessing the cohesion of teams: Validity of the group environment Questionnaire. *Journal of sport psychology*,9, 275-294.
4. **Carron, A.V., Widmeyer, W.N. & Brawley, L.R.** (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport psychology*, 7, 1-17.
5. **Carron, A. V., Hausenblas, H.A., Eys, M.A.** (2005). Collective Efficacy. In *Group Dynamics in Sport*. pp.315-323. Morgantown, WV.
6. **Chow, G.M., Feltz, D.L.** (2008). Exploring the relationships between collective efficacy, perceptions of success and tema attributions. *Journal of Sports Sciences*. 26 (11): 1179-1189.
7. **Deborah, L., Ewing, F., Ewing, M.E.**, (1987). Psychological Characteristics of Elite Young Athletes. *Journal of Medicine and Science in Sport and Exercise*, vol. 19, no 5, 98-105.
8. **Diamond, K.L., Brannick, T.M.**, (2003). "Performance and perceived Team and Player Efficacy in Bowling Teams". Poster Presented at the 18. Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Universty of South Florida.
9. **Feltz, D.L.** (1992). Understanding motivation in sport: *In motivationin Sport and Exercise* (edited by G.C. Roberts).Champaign, IL: Human Kinetics.
10. **Feltz, D.L., &Chase, M.A.** (1998). The measurement of self-efficacy and confidence in sport. In J.L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement*,65-80.

11. **Feltz, D.L., & Lirgg, C.M.** (1998). Perceived team and player efficacy in hockey. *Journal of Applied Psychology*, 83, 557-564.
12. **Feltz, D.L., & Lirgg, C.D.,** (2001). Self efficacy beliefs of athletes, teams, and coaches. In R. N. Singer, H.A. Hausenblas, & C. M. Janelle (Eds)., *Handbook of Sport Psychology* (2nd ed.)(pp. 340-361). New York: John Wiley & Sons, Inc.
13. **Feltz, D.L.,** (2007). Self Confidence and Sport Performance. In *Essential Readings in Sport and Exercise Psychology*. D. Smith, M. Bar-Eli. pp. 278-288. Morgantown, WV.
14. **Feltz, D.L., Chase, M.A.,** (2005). The Measurement of Self Efficacy and Confidence In Sport. In *Advances in Sport AND, Exercise Psychology Measurement*. pp. 66-75.
15. **Feltz, D. L., Short, S.E., Sullivan, P. J.,** (2008). Efficacy Beliefs of Teams. *Self Efficacy in Sport*. pp. 119-147. Human Kinetics, Champaign, IL.
16. **Feltz, D. L., Short, S.E., Sullivan, P. J.,** (2008). Enhancing Efficacy Beliefs of Teams. *Self Efficacy in Sport*. pp. 219-241. Human Kinetics, Champaign, IL.
17. **Feltz, D. L., Short, S.E., Sullivan, P. J.,** (2008). Self Efficacy Theory in Sport. *Self Efficacy in Sport*. pp. 4-36. Human Kinetics, Champaign, IL.
18. **George, T.R., & Feltz, D.L.** (1995). Motivation in sport from a collective efficacy perspective. *International Journal of Sport Psychology*, 26, 98-116.
19. **Hodges, L., & Carron, A. V.** (1992). Collective efficacy and group performance. *International Journal of Social Psychology*, 23, 48-59.
20. **Heuze, J.P., Bosselut, G., Thomas, J.P.** (2007). *Sport Psychologis*, vol. 21, no. 4, 383-399.

21. **Heuze, J.P., Raimbault, N. & Fontayne, P.** (2006). Relationship between cohesion, collective efficacy and performance in professional basketball teams: examination of mediating effects. *Journal of Sport Sciences*, 24, 59-68.
22. **Heuze, J.P., Sarrazin, P., Masiero, M., Raimbault, N. & Thomas, J.P.** (2006). The relationship of perceived motivational climate to cohesion and collective efficacy in elite female teams. *Journal of Applied Sport Psychology*, 18, 201-219.
23. **Kozup, S.A., & McDonnell, J.F.** (2000). Exploring the relationship between cohesion and collective efficacy in rugby teams. *Journal of Sport Behavior*, 23, 120-129.
24. **Magyar, T.M., Feltz, D.L., & Simpson, I.P.** (2004). Individual and crew level determinants of collective efficacy in rowing. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 26, 136-153.
25. **Myers, N.D., & Feltz, D.L.,** (2007). From self-efficacy to collective efficacy in sport: Transitional issues. In G. Tenenbaum & R.C. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology*. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey, 3, 799-819.
26. **Myers, N.D., Paiement, C.A., Feltz, D.L.** (2007). Regressing Team Performance on Collective Efficacy: Considerations of Temporal Proximity and Concordance. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 11 (1), 1-24.
27. **Myers, N. D., Feltz, D.L., & Short, S. E.** (2004). Collective efficacy and team performance: A longitudinal study of collegiate football teams. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 8, 126-138.
28. **Myers, N.D., Payment, C.A. & Feltz, D.L. (2004).** Reciprocal relationship between collective efficacy and team performance in women's ice hockey. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 8 (3), 182-195.
29. **Öçel, H.** (2002). Takım sporu Yapan Oyuncuların Kolektif Yeterlik, Öz Yeterlik ve Sargınlık ile Başarı Algı ve Beklentisi Arasındaki İlişkiler. (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- 30. Paskevich, D.M., Brawley, L. R., Dorsh, K.D., & Widmeyer, W.N.** (1999). Relationship between collective efficacy and cohesion. Conceptual and measurement issues. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 3 (3), 210-222.
- 31. Riggs, M.L., Warka, J., Babasa, B, Betancourt, R. & Hooker, S.,** (1994). Development and Validation of Self Efficacy and Outcome Expectancy Scale For Job-Related Applications. *Educational and Psychology Measurement*, 54, 793-802.
- 32. Ronglan., L.T.** (2007). *Sport Psychologist*. Vol. 21, no. 1, 78-93.
- 33. Schmidt, U., McCuire, M., Humphrey, S. & George, W., Grawer, B.** (2005). Team Cohesion. In *Applying Sport Psychology*. Champaign, IL. Human Kinetics. pp. 171-183.
- 34. Shearer, D.A., Thomson, R., Mellalieu, S.D., Shearer, C.R.** (2007). "Journal of Sport Science and Medicine". Vol. 6, no.2, 180-187.
- 35. Spink, K.S.** (1990). Group cohesion and collective efficacy of volleyball teams. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 12, 301-311.
- 36. Spink, K.S. & Carron, A.V.** (1992). Group cohesion and adherence in exercise classes. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 14, 78-86.
- 37. Tiryaki, Ş.** (2000). Spor psikolojisi: kavramlar, kuramlar ve uygulama. Eylül kitap ve yayınevi, 120-121.
- 38. Weinberg, R., Jackson, A.** (1990). Building self-efficacy in tennis players: A coach's perspective. *Journal of Applied Sport Psychology*, 2, 164-174.
- 39. Zaccaro, S.J., Blair, V., Peterson, C., & Zazanis, M.** (1995). Collective efficacy. In J.E. Maddux (Ed.), *Self Efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application*, 305-328. New York: Plenum Press.

- 40. Watson, C.B., Chemers, M.M.,& Presier, N.** (2001). Collective efficacy: A multilevel analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 1057-1068.
- 41. Vealey, R.S.** (1986). Understanding and Enhancing Self Confidence in Athletes. In *Handbook and Sport Psychology*. R.N. Singer, H.A. Hausenblas, and C.M. Janelle (Eds.). New York, NY. John Wiley& Sons. pp. 550-565.
- 42. Widmeyer, W.N., Brawley, L.R. & Carron, A.V.** (1990). The effect of group size in sport. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 12, 177-190.

ÖZGEÇMİŞ

02.12.1979 Mersin doğumlu. İlk ve orta öğrenimini sırasıyla İleri İlköğretim Okulu ve Tevfik Sırrı Gür Lisesinde tamamladı.

1998 yılında Mersin Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunu kazandı. 2002 yılında spor psikolojisi ağırlıklı alan ders programı ile tenis uzmanlık ve voleybol yardımcı uzmanlık dersleri alarak mezun oldu. 2003 yılında Mersin üniversitesi Sağlık bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim dalında yüksek lisans öğrenimine başladı. Aynı yılda Beden Eğitim Öğretmeni olarak ataması yapıldı ve göreve başladı. Yedi yıldır bu grevi yapmaktadır. Bu süreç içerisinde çeşitli kulüplerde tenis antrenörlüğü yaptı.

Şu anda Mersin'de bir devlet okulunda Beden Eğitimi Öğretmeliğine devam etmektedir.