



**15-18 YAŞ ARALIĞINDAKİ GENÇ
VOLEYBOLCULARDA ROL KARMAŞASI
ALGILARININ ARAŞTIRILMASI**

Ümit AYDIN

**Yüksek Lisans Tezi
Spor Yönetimi Anabilim Dalı
Yrd. Doç. Dr. Gül Eda BURMAOĞLU
2015**

Her Hakkı Saklıdır

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

Ümit AYDIN

**15-18 YAŞ ARALIĞINDAKİ GENÇ VOLEYBOLCULARDA ROL
KARMAŞASI ALGILARININ ARAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ YÖNETİCİSİ
Yrd. Doç. Dr. Gül Eda BURMAOĞLU**

ERZURUM - 2015



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



TEZ BEYAN FORMU

27/10/2015

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum " 15-18 Yaş Grubundaki Genç Voleybolcuların Rol Karmaşası Algılarının Araştırılması " adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporum sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun 1 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

[27/10/2015]

(Ümit AYDIN)



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



TEZ KABUL TUTANAĞI


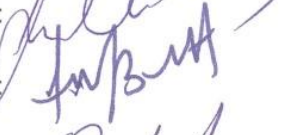

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yrd. Doç. Dr. Gül Eda BURMAOĞLU danışmanlığında, Ümit AYDIN tarafından hazırlanan bu çalışma 27/ 10 / 2015 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Yrd. Doç. Dr. Gül Eda BURMAOĞLU

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Emre BELLİ

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Öztürk AĞIRBAŞ

İmza: 
İmza: 
İmza: 

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. 27/10/ 2015

Prof. Dr. Mustafa YILDIRIM

Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET	IV
ABSTRACT	V
TABLolar DİZİNİ	VI
ÖNSÖZ	VII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM**ROL VE ROL BELİRSİZLİĞİ**

1.1. ROL VE ROL BELİRSİZLİĞİ İLE İLGİLİ GENEL AÇIKLAMALAR	4
1.1.1. Rol Kavramı	4
1.1.1.1. Rol Davranışı Kavramı ve Süreci	5
1.1.1.2. Rol Stresi ve Stres.....	6
1.1.1.3. Rol Stresi İş performansı ve İş Tatmini.....	7
1.1.1.4. Fazla Rol Yükleme	7
1.2. ROL BELİRSİZLİĞİ	8
1.2.1. Rol Belirsizliği Kavramı	8
1.2.2. Rol Belirsizliği Türleri	9
1.2.3. Rol Belirsizliğinin Nedenleri.....	10
1.2.4. Rol Belirsizliğinin Sonuçları ve Etkileri	11
1.2.5. Rol Belirsizliği ile Başa Çıkma Yöntemleri.....	12
1.2.5.1. Rol Belirsizliğiyle Başa Çıkmada Kullanılan Yöntem ve Stratejiler	12
1.2.5.2. Örgüt Geliştirme Yaklaşımı.....	14
1.3. ROL BELİRSİZLİĞİ İLE İLGİLİ KURAMLAR	14
1.3.1. Rol Bölüm (Episode) Kuramı.....	14
1.3.2. Çok Boyutlu Kaygı Kuramı	16
1.3.3. Sosyal Bilişsel Kuram	16
1.3.4. Öz Yeterlik (Self-Efficacy) Kuramı	16
1.3.4.1. Performans Öz Yeterlilik İlişkisi	18
1.3.4.2. Rol Belirsizliği Öz Yeterlilik ilişkisi	18
1.4. ROLLER VE GRUP	19

İKİNCİ BÖLÜM

ROL ÇATIŞMASI

2.1. ROL ÇATIŞMASI	20
2.1.1. Rol Çeşitleri.....	21
2.1.2. Rol Çatışması Türleri	22
2.1.3. Rol Çatışmasının Nedenleri.....	23
2.1.4. Rol Çatışmasının Sonuçları	23
2.1.5. Rol Beklentisi	24
2.1.6. Bireysel Performans ve Tanınma	25
2.1.7. Koçun Rolü.....	26
2.2. MEMNUNİYET KAVRAMI VE SPORCU MEMNUNİYETİ.....	27
2.2.1. Memnuniyet Kavramı.....	27
2.2.2. Rol Memnuniyeti.....	27
2.2.3. Sporcun Memnuniyeti	28
2.2.4. Rol Belirsizliği ve Memnuniyet	30
2.2.5. Memnuniyet ve Liderlik.....	30
2.2.6. Takım İçindeki Roller	32
2.2.7. Sporcun Memnuniyeti Üzerine Yapılan Çalışmalar	32
2.3. TÜRKİYEDE ROL BELİRSİZLİĞİ VE ROL KARMAŞASI İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR	34
2.4. DÜNYADA ROL BELİRSİZLİĞİ VE ROL KARMAŞASI İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR	36
2.5. SPORCUNUN KİŞİLİĞİ	38
2.5.1. Sporcunun Kişilik Özellikleri.....	38
2.5.1.1. İstek Faktörleri.....	39
2.5.1.2. Duygusal Faktörler	40
2.5.2. Sporcuda Yarışma Yeteneği.....	42
2.5.2.1. Yarışmanın Psikolojisi.....	42
2.5.2.2. Yarışmanın Anlamı.....	42
2.5.3. Ryan'a Göre iyi ve zayıf Sporcunun özellikleri	43
2.5.4. Sporda Başarılı Olmada Beisser'in Görüşü.....	44

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
METOT VE BULGULAR

3.1. METOT	45
3.2. BULGULAR	47
TARTIŞMA VE SONUÇ	57
KAYNAKÇA	67
EKLER	80
EK 1. KULLANILAN ÖLÇEK	80
ÖZGEÇMİŞ	85



ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

15-18 YAŞ ARALIĞINDAKİ GENÇ VOLEYBOLCULARIN ROL KARMAŞASI
ALGILARININ ARAŞTIRILMASI

Ümit AYDIN

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Gül Eda BURMAOĞLU

2015, 85 sayfa

Jüri: Yrd. Doç. Dr. Gül Eda BURMAOĞLU (Danışman)

Yrd. Doç. Dr. Emre BELLİ

Yrd. Doç. Dr. Öztürk AĞIRBAŞ

Bu araştırmanın amacı, genç voleybolcuların hücum ve savunmada yaşadıkları rol karmaşalarının algılanmasını çeşitli değişkenlere göre araştırmak ve bu rol karmaşasının demografik özelliklere göre sporcuları nasıl etkilediğini test etmektir.

Araştırmanın evrenini; İstanbul Voleybol SeriA liginde yer alan 15-18 yaş grubundaki genç voleybol takımları oluştururken, örneklem grubunu ise Galatasaray, Fenerbahçe ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde oynayan sporcular arasından rastgele yöntemlerle seçilmiş 56'sı erkek, 69'u kadın olmak üzere toplamda 125 kişi oluşturmuştur. Araştırmada katılımcıların rol karmaşasını ölçmek için; Beauchamp, ve ark., (2002) tarafından geliştirilen, 40 soru ve 4 alt boyuttan oluşan rol karmaşası ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 19.0 istatistik paket programında analiz edildi. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için frekans-yüzde hesaplaması ile ölçeğe ait tanımlayıcı istatistikler yapıldı. Veri setinin normal dağılım göstermemesinden dolayı ikili grup karşılaştırmalarında Mann-Whitney-U, çoklu grup karşılaştırmalarında ise Kruskal Wallis-H testi ile istatistiksel anlamlılık tespit edilen çoklu gruplara ikili gruplar halinde Mann-Whitney-U testleri yapıldı. Sonuçlar 0.05 anlamlılık düzeyine göre yorumlandı.

Araştırmada, voleybolcuların cinsiyetlerine göre savunmada rol belirsizlikleri karşılaştırıldığında, kadınların "Rol sorumluluklarının kapsamıyla ilgili belirsizlikler" faktörü sonuçlarının erkeklerden anlamlı derecede yüksek olduğu ($p<0.05$), diğer faktörlerde ise gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Araştırma sonucunda; erkeklerin "rol sorumluluklarının kapsamıyla ilgili belirsizlikler" konusunda kadınlardan daha fazla rol belirsizliği yaşadığı, yaşın rol belirsizliği üzerine etkisi olmadığı, as oyuncuların yedek oyunculara göre bir çok faktörde daha fazla rol belirsizliği yaşadığı ve pasör çaprazı pozisyonunda oynayan oyuncuların diğer pozisyonlarda oynayanlara göre daha fazla rol belirsizliği yaşadığı sonuçlarına ulaşıldı.

Anahtar Kelimeler: Rol Karmaşası, Spor, Rol Belirsizliği, Rol Memnuniyeti.

ABSTRACT**MASTER THESIS****ANALYSES OF YOUNG VOLLEYBALL PLAYERS ROLE AMBIGUITY
PERCEPTIONS RANGE BETWEEN 15-18 AGES****Ümit AYDIN****Advisor: Assist. Prof. Dr. Gül Eda BURMAOĞLU****2015, 85 page****Jury: Assist. Prof. Dr. Gül Eda BURMAOĞLU (Advisor)****Assist. Prof. Dr. Emre BELLİ****Assist. Prof. Dr. Öztürk AĞIRBAŞ**

The aim of this research is to investigate the perception of the role ambiguity, considering different varieties, which young volleyball players experience while they are in a position for attack and defense, and to test how it has an effect on these players according to demographical features.

The population of this research comprised the volleyball teams, which included 15-18 age-groups, located in Istanbul Serie A league whereas the research sample comprised a total number of 125 players consisting of 56 male and 69 female players, who were chosen with random methods from among Galatasaray, Fenerbahce, Istanbul Municipality teams. Role Ambiguity Scale, which was developed by Beauchamp and his friends in 2002 and consisted of 40 questions and 4 subdimensions, was used to measure the role ambiguity of the participants in the research. The datas obtained from the research were analyzed with the help of SPSS Statistics 19.0” programme. . Frequency-Percentage Counter and descriptive statisticals of scale were used to determine demographical characteristics of the participants. Because of the abnormal distribution of the data set, Mann -Whitney U test was used for pair wised comparisons, Kruskal Wallis- H test was used for multiple group’s comparisons and the Mann Whitney U test was also used for multiple groups in pairs, in which the statistical significance was detected. The results were interpreted according to 0.05 level of signficance.

In this research, it is clear that when the role ambiguities of voleyball players, being in a position of attack, considering their gender were compared, the results of female’s “ambiguities related to the extent of role responsibilities” factor were significantly higher than that of male’s ($p<0,05$), and there was not any significant difference among groups in other factors ($p>0,05$).

As a result of this research, it is concluded that men experienced more role ambiguities than that of females did regarding to “Ambiguities related to extent of role responsibilities”, age had not an effect on role ambiguity, ace players experienced more role ambiguities than that of substitute players did considering many factors and players who played in the position of setter’s diagonal experienced more role ambiguity than that of other players did, who played in different positions.

Keywords: Role Ambiguity, Sport, Role Uncertainty, Role Satisfaction

TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1. Voleybolcuların Cinsiyet, Yaş, Oyuna Başlama Şekli ve Oyundaki Pozisyonlarına Göre Dağılımları	47
Tablo 3.2. Voleybolcuların Rol Belirsizliği Ölçeği Genel Puanları.....	48
Tablo 3.3. Voleybolcuların Hücumda Cinsiyetlerine Göre Rol Belirsizliğinin Mann-Whitney U Testi İle Karşılaştırılması	49
Tablo 3.4. Voleybolcuların Savunmada Cinsiyetlerine Göre Rol Belirsizliğinin Mann-Whitney U Testi İle Karşılaştırılması	50
Tablo 3.5. Voleybolcuların Hücumda Yaşlarına Göre Rol Belirsizliğinin Mann-Whitney U Testi İle Karşılaştırılması	51
Tablo 3.6. Voleybolcuların Savunmada Yaşlarına Göre Rol Belirsizliğinin Mann-Whitney U Testi İle Karşılaştırılması	52
Tablo 3.7. Voleybolcuların Hücumda Oyuna Başlama Şekillerine Göre Rol Belirsizliğinin Mann-Whitney U Testi İle Karşılaştırılması.....	53
Tablo 3.8. Voleybolcuların Savunmada Oyuna Başlama Şekillerine Göre Rol Belirsizliğinin Mann-Whitney U Testi İle Karşılaştırılması.....	53
Tablo 3.9. Voleybolcuların hücumda oyundaki pozisyonlarına göre rol belirsizliğinin Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması	54
Tablo 3.10. Voleybolcuların Savunmada Oyundaki Pozisyonlarına Göre Rol Belirsizliğinin Mann-Whitney U Testi İle Karşılaştırılması.....	55

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimi boyunca ilminden faydalandığım, insani ve ahlaki değerleri ile de örnek edindiğim, yanında çalışmaktan onur duyduğum ve ayrıca tecrübelerinden yararlanırken göstermiş olduğu hoşgörü ve sabırdan dolayı değerli hocam, Yrd. Doç. Dr. Gül Eda Burmaoğlu' na, ve Yrd Doç.Dr Öztürk AĞIRBAŞ hocama, Fenerbahçe, Galatasaray ve İstanbul Büyükşehir Belediyespor'da görev alan antrenör arkadaşlarıma ve sporcu kardeşlerime, en zor anlarda hep yanımda olan biricik eşim DUYGU'ya ve hayatımıza ayrı bir renk, heyecan ve neşe katan kızım Nira'ya ve son olarak bu günlere gelmemde büyük pay sahibi olan aileme teşekkürlerimi sunarım.

Erzurum - 2015**Ümit AYDIN**

GİRİŞ

Rol karmaşası, son zamanlarda uluslararası arenada, farklı alanlarda yapılan araştırmalar ile sürekli kullanılan bir konu haline gelmiştir. Bunun nedeni rol karmaşasının, sporcunun bireysel performansına ve bu bireysel performansların takımın genel performansını, yüksek bir yüzdeyle etkilemiş olması ile ilgilidir.

Rol, bir sporcunun verilen görevi, saha içinde yapması gereken ve kendisinden beklenen davranışların bütünüdür. Lakin görev alanında beklenen davranışlar her zaman gerçekleşmez, rolü gerçekleştirme durumunda olanlar farklı nedenlerle rol önceliklerine karar verip rollerini yerine getiremediklerinde rol çatışması, gerçekleştirmeleri beklenen role yönelik yeterli bilgi donanımına sahip olmadıklarında rol karmaşası ortaya çıkmaktadır. Konu üzerine yapılan çalışmalar, yüksek düzeyde yaşanan rol çatışması ve rol belirsizliğinin stres, huzursuzluk, korku ve düşmanlık duygularını artırdığını, memnuniyet ve kendine güveni azalttığını ve takım performansının negatif etkilediğini göstermektedir (Çimen, 2000).

Rol karmaşası ile rol belirsizliğinin, performans ve memnuniyetsizlik ile ilişkilerini araştırmak için şimdiye kadar çeşitli incelemeler yapılmıştır. Bu stres çeşitidinin düşük bireysel ve takım performansına ve memnuniyetsizliğine yol açabilme ihtimali özellikle rol düzenlemesi, rol analizi ve rol değerlemesi faaliyetleri için önemli bir girdi oluşturmaktadır. Ayrıca, çalışanların performans düzeyini yükseltebilmek ve rol tatminsizliği sonucu ortaya çıkan bireysel ve takım performansının negatif olması takımların ana problemlerinden birini oluşturmaktadır.

Kahn ve arkadaşları (1964), takım oyuncularının saha içindeki rol karmaşası ve rol belirsizliğinin strese neden olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle, sporcuların varolan pek çok faktörden etkilenebilen oyun stresinin nedenlerinden biri de algıladıkları rol karmaşası ve belirsizliğidir. Maslach ve Jackson (1981), stresin kronikleşerek uzun süre devam etmesi durumunda memnuniyetsizliğe yol açtığını vurgulamışlardır.

Günümüzde sporun hızla endüstriyelleşmesi takımların yüksek bütçeli harcamalar yapmaları, profesyonel spor kulüplerinin, sporcuların büyük çoğunluğu yakın performans sergileyebilmeleri için hem saha içinde hem saha dışında kollektif olarak çalışma yapmalarına neden olmuştur. Bu bağlamda, takım kadrolarında yer alan sporcular, herhangi bir rol karmaşası, rol stresi, rol belirsizliği gibi olumsuz psikolojik

belirtilerin üstesinden gelebilmeleri için spor psikologları, koçları, doktorları, fizyoterapistleri, beslenme uzmanları, yöneticileri ve takım arkadaşları ekip halinde takım verimliliğini artırmayı hedeflemektedirler.

1990 ve sonrasında yapılan çalışmalarda sporcuların yaşamış oldukları rol problemleri sporcuların bireysel performansını olumsuz olarak etkilediği, antrenör ve sporcu arasındaki iletişim bağının zayıfladığı ve bu iki negatif sonucun takımdaki diğer oyuncular ve takım performansını, takımların sergiledikleri oyunu ve takım performansını olumsuz olarak etkilediği görülmüştür. Rolünü ve rolünün gereklerini iyi analiz eden ve bunu benimseyen sporcuların ise, bireysel performanslarının ve memnuniyetlerinin yüksek bir yüzdeyle yükselmiş olduğu ve bu durumun takım arkadaşlarını ve takım performansını pozitif olarak etkilediği saptanmıştır (Beacuamp ve ark., 2003).

Tez çalışması kapsamında; ilk kısımda rol ve rol belirsizliği, rol belirsizliğinin nedenleri ve sonuçları, rol stresi, rol belirsizliği ile başa çıkma yöntemleri, rol belirsizliği ile ilgili kuramlar kapsamında çalışılmıştır. İkinci kısımda; rol çatışması, rol çatışması çeşitleri, rol çatışmasının neden ve sonuçları, rol memnuniyeti, rol karmaşası ve performans, sporcunun kişilik özellikleri ve konu ile alakalı ülkemizde ve ülke dışında çalışmalar değerlendirilmiştir. Üçüncü kısımda; hedef, inceleme alanının yapıldığı örneklem, çizgileri, hipotezleri, uygulanan ölçekler ve özellikleri, araştırmanın varsayımları ve bu varsayımları test etmede kullanılan analizler ile elde edilen bulgular ayrıntılı olarak yer almaktadır. ‘Sonuç ve Öneriler’ kısmında ise; ‘Bulgular’ kısmında ortaya çıkan sonuçlar ve tahmin edilen sebepleri değerlendirilerek konu ile alakalı bazı çalışmaların sonuçları ile kıyaslaması yapılmış ve farklı çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

Varolan araştırmalarda spor alanında bulunan sporcuların, rol karmaşası yaşamaya elverişli oldukları ifade edilmiştir. Fakat; sporcularda rol karmaşasına neden olabilecek kişisel ve sporcu yeterlilikleri ayrıntılı olarak incelenmesine rağmen, rol karmaşasının rol çatışması ve belirsizliğine, bu belirsizliğin takım performansına pozitif veya negatif etkisi yeterince ele alınmamıştır. Voleybolcularda rol karmaşasının ve bu karmaşanın algılanması arasındaki ilişkinin belirlenmesinin, nedenin meydana gelmesi ve çözüm önerileri sunmada etkili olabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın hedefi; İstanbul'da mücadele eden SeriA genç voleybol takımlarından Galatasaray, Fenerbahçe ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi spor takımlarında oynayan, 15-18 yaş aralığındaki genç erkek-kız voleybol sporcularında rol karmaşasının algılanmasını araştırılmasını saptayarak, alt evreleri ile rol karmaşası ve belirsizliği arasındaki bağlantıları belirlemektir. İlâveten, karmaşanın alt bölümlerinin sosyo-demografik parametrelerle olan ilişkisini incelemekte yan amaçtır. Bu durumda cevabı aranan sorular şunlardır: Genç voleybolcuların karmaşanın alt boyutları olan, sorumlulukların alanı ve karmaşa ilişkisi, rol davranışının karmaşası, rol karmaşasının değerlendirilmesi ve rol karmaşasının sonuçları arasında rol çatışması, rol belirsizliği ve bazı sosyo-demografik özellikler arasında nasıl ilişkiler vardır? Rol karmaşası, belirsizliği ve stresi ile nasıl baş edilebilir?

Araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde Seri A takımlarından Galatasaray, Fenerbahçe ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi spor takımlarında oynayan 15-18 yaş aralığındaki genç erkek- kız sporcuları oluşturmaktadır. Örneklemin rol karmaşasının algılanması düzeylerini, Beauchamp, Bray, Eys ve Carron (2002) tarafından geliştirilen 20 hücum, 20 savunma olmak üzere toplam 40 sorudan oluşan rol karmaşası ölçeği yapılarak elde edilmiştir. Yine ankette uygulayıcı tarafından hazırlanan 'Sosyo-demografik Bilgiler' bölümü de bulunmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise, bu takımların farklı yaş kategorilerde mücadele eden 56'sı erkek, 69'u bayan sporcu olmak üzere toplam 125 kişiden oluşmaktadır. Anket metodu ile elde edilen datalar SPSS 15.0 programı ile ortalama, standart sapma, frekans, yüzde dağılımı, bağımsız örneklem için t testi, one-way ANOVA, Scheffe, Mann-Whitney U testi, chi-square testleri, Pearson korelasyon analizi ve çok değişkenli regresyon çözümleme yapılarak değerlendirilmiştir. Ulaşılan bulgular, konu ile alakalı diğer çalışmaların sonuçları ile karşılaştırılarak, 'Sonuç ve Öneriler' bölümünde ayrıntılı olarak vurgulanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ROL VE ROL BELİRSİZLİĞİ

1.1. ROL VE ROL BELİRSİZLİĞİ İLE İLGİLİ GENEL AÇIKLAMALAR

1.1.1. Rol Kavramı

Amerikalı antropolog **Ralp Linton** (1946)' da 'ROL' terimini sosyal bilimler literatürüne kazandıran kişidir. Linton, rolü statü ile ilişkilendirerek, rolü 'statünün etkin yönü' olarak ifade etmiş ve "kişinin örgütsel düzlemdeki pozisyonunu sınıflandırmak hak ve görevlerinin toplamı" olarak ifade etmiştir (Kılınç, 1988a: 103-104; Erdoğan, 1994:84).

Newcomb (1951), rol algısını psikolojiye yerleştirerek kurumsallığın merkezi haline getirmiş; Parsons (1951) ve Merton (1957), ise rol algısını toplumsal yapıyı anlamada etkin olduğunu belirtmişlerdir (Katz ve Kahn, 1977:187). Sonrasında Kahn ve arkadaşları (1964), sosyal psikoloji ve toplumsal davranış alanına Parsons'un rol açıklamalarını başarıyla açıklamışlardır (Erkenekli, 2000:9).

Morgan (1967), rolü beklenti ile bağdaştırmıştır. Kazmier'e (1979:190) göre rol; "bir daire içerisinde var olan bir görev yeriyle bağlantılı birtakım davranış beklentileri"dir (Savcı-Gökgöz, 1995:64). Lakin, sosyal psikolojinin merkezinde olan sembolik ve etkileşimci sosyologlara göre rol kavramı, ferde yaşadığı çevreden enjekte edilen bir davranış değil; aksine, ferdin bulunduğu ortamdaki düzgülü ve değerleri birey tarafından algılanması olarak değerlendirilmektedir (Kundakçı, 2003:4). Rol kavramını, 'formel' ve 'informel' olarak ifade etmektedir. İş ifadeleri ve görev belirlenmesi gibi süreçler formel rollerdir. İformel olmayan roller ise kişilerin formel rol konumları ile belirlenemeyen davranışları şeklinde açıklanabilir (Wilson ve Rosenfeld, 1990:125, Akt. Yalçın, 1995:4).

Rol ve statü kavramları arasında net bir ifade farkı bulunmadığını düşünenler olsa da, bir farklılıktan bahsetmek mümkündür. Statü sporunun kim olduğunu ifade ederken, rol ise, ferdin yapması gerekeni ve yaptıklarını açıklamaktadır. Statü sporunun görevinden ayrı bir olgudur; zira fert kimi pozisyonlarda ve yaşamı süresince

var olan bir statünün ihtiyaçlarına uygun davranış göstermeyebilir. Özellikle kazanılmış statü, ferdi belirlenmiş olan rol gereklerini yapmaya zorlamaktadır. Tam tersi durumlarda, rol gereklerine uyulmayan statünün kaybedilme tehlikesi olur. Pozisyon değişik rol öğelerinin bir araya toplanmasından oluşan bir olgudur. Rol ve statüler birbirleriyle ilişkilidir; ancak, bir başına herhangi bir rol statüyü meydana getirmez (Tekarslan ve diğ., 2000; 29-30). Bierstedt (1970)'e göre; pozisyonun somut ve soyut davranışlar bütünlüğü olması, rol davranışlarının ise pratik ve somut bir uygulama olması, rol ve statü olguları arasındaki en temel farklılığın nedenini meydana getirmektedir(Eroğlu, 1996:82). Aslında fertlerin birçok örgüt içi ve örgüt dışı görevleri aynı zamanda kabul etmesi, modern toplum ve işleme hayatının kaçınılmaz doğal bir gereğidir. İnsanlar birbirleriyle etkileşebilmek için diğerlerinin davranışlarını tahmin edebilmelidirler ki rol, bu görevi icra etmektedir (Tekarslan ve diğ., 2000:40).

1.1.1.1. Rol Davranışı Kavramı ve Süreci

Bonner'e (1959) göre rol davranışı, ‘‘pozisyonun belirlediği görev ve hakların, uygun özellikteki kişilerce gerçekleştirilmesi’’ olarak belirtmektedir. Rol, ferdin icra etmek mecburiyetinde olduğu fonksiyon ; ‘Rol davranışı’ ise, kişinin var olan fonksiyonu icra etmeye ilişkin davranışı olarak belirtilebilir (Kılınç, 1991: 21).

Katz ve Kahn'a (1977:199) göre rol davranışı, odak rol taşıyıcısının aldığı bilgi ve etki yığımına verdiği tepkidir. Rol davranışı, bireyin kendinden beklenen davranışları ne şekil değil, nasıl gerçekleştireceği olarak değerlendirmektedir. Bu durumda ferdin karakteri, biçimsel olan ve olmayan örgüt kavramları, rol davranışına neden olan faktörler olarak görölmektedir (Savcı-Gökgöz, 1995: 64). ayrıca aynı pozisyon içinde bir rolün farklı durumlarda meydana gelmesi mümkün olan, bireyin karakterinin rol davranışını etkilediğinin bir sonucudur (Erdoğan, 1994: 84-85).

Kahn ve arkadaşları (1964) rol davranışını; model ilişkili olan davranışlar ve diğerlerince modelin üyesi olan fert tarafından yapılan davranışlardır. Var olan bu ölçütler, organizasyonun kural ve yönetmelikleri ile derlenir. Rol davranışının, meydana geldiği organizasyon dıőından kaynaklanan kuvvetler ve zorlamalarca belirlenmiş olma olasılığı vardır. Önemli olan asıl hedeflenen nokta, rol davranışdır ve bunun sebeplerini öncelikle görev durumuna bağlı olarak meydana gelen kuvvetler

arasında, akabinde ise görev dışı yerlerde bulmak gerekir (Kahn ve diğ., 1964:17-18). Etkinlikten olmayan rollerde bireyin davranışlarına etki etmekte, örgüt içi rollerin kişinin örgütsel davranışları üzerinde rol karmaşası ve çatışması açısından birçok etkiye sahip olduğu belirtilebilir (Kılınç, 1998). Rol davranışları ile ilgili olan çevresel faktörlerin bir bölümü strese neden olur. Bu ölçüde organizasyonlarda gönderilen rol sayesinde kişiler, yapması ve yapmaması gereken davranışlar hakkında bilgilidir. Verilen rolün çapı, yoğunluğu, özelliği, idarecilerin role ilişkin fikirlerindeki özgürlük, rol baskısının etki alanını belirleyen kuvvetlerdir (Bumin ve Şengül, 2000:572).

Rol davranışının istenilen şekilde icra edilebilmesi için, oyuncunun rol sınırını, içeriğini bilmesi ve anlaması ifade edilmelidir (Esatoğlu ve diğ., 2004:133). Eroğlu'na (1996) göre fert, pozisyonun gereklerinin ne olduğunu somut olarak bilebilir, lakin rolün anlaşılabilmesi için rol davranışı icra edilmelidir.

1.1.1.2. Rol Stresi ve Stres

Stres, takım yönetimi açısından ele alınması gereken bir kavramdır. Stres, sporcuları direkt etkilemekte, onların davranışlarını, performanslarını ve arkadaşları ile olan ilişkilerini belirlemektedir. Stres çeşitli sebeplere bağlı olarak ortaya çıkabilir. Kişinin kendisiyle ilgili olan kişisel stres kaynakları arasında ferdin kişiliği, rol belirsizliği ve rol çatışması sayılabilir (Luthans, 1994).

Sporcunun müsabaka stresi kaynaklarından biri de rol stresidir ve rol stresinin iki ana bileşeni vardır: Rol belirsizliği ve rol çatışması (Dubinsky, 1992; Fisher, 2001). Rol karmaşası, sporcunun saha icersinde kendisine verilen görevde hedeflenen performansı icra edilmesi için gerekli olan bilgi olmadığı durumda ortaya çıkar. Rol çatışması ise, sporcunun saha içerisinde takım arkadaşlarıyla aksine olan istek ve beklentilerinin karşılaşması durumunda meydana gelmektedir. Bu durumda sporcu bir isteği karşıladığında, diğer isteklerden en az birinin karşılanması zorlaşmaktadır (Fisher, 2001).

Rol, sporcuların bir takımdan beklediği ve istediği işlem ve eylemlerdir. Rolün görevden ayrılan temel yönleri: Rol için yapılan işlem ve eylemlerin bazıları çalışanın görevi ile ilgili olmayabilir; sporcudan rol bekleyenler kendi üstlerinden başkası da olabilir. Görev için yapılan işlem ve eylemlerin tümü, işletmenin hedefleri içindir. Bu

işlem ve eylemlerin yapılması da yasal belgelere dayalı olarak sporcunun üstleri tarafından istenir (Başaran, 1982).

Sporcunun üstlendiği rollerin gereği olarak birbirleriyle çelişkili beklentiler olduğunda rol çatışması ortaya çıkar. Rol çatışması, çalışandan rol takımınca beklenen rollerin birbirinden farklı ve birbiriyle çelişkili olmasından dolayı çalışana kararsızlığa itmesidir. Çalışanın rolü ne kadar belirsiz ise, role ilişkin beklentiler de çalışana o kadar tereddüt içinde bırakır.

1.1.1.3. Rol Stresi İş performansı ve İş Tatmini

Rol çatışması ve rol belirsizliği ile görev performansı arasında pozitif olmayan bir ilişki olduğunu birçok araştırmacı ileri sürmüştür (Fried, 1998; Fisher, 2001; Behrman, 1984). Ancak bu ilişki hakkında farklı sonuçlara ulaşan araştırmacılar da mevcuttur (Dubinsky, 1992; Travis, 2000).

Rol tatmini, kişinin işinin özelliklerinin, kendisi için önemli olan nitelikleri taşıması ve doldurması halinde ortaya çıkan bir doyumdur (Fisher, 2001). İş tatminsizliği ise, bir işin her ne nedenle olursa olsun ferdin işle ilgili olan beklentilerini tam olarak karşılayamaması sonucu görülmektedir.

1.1.1.4. Fazla Rol Yükleme

Fazla rol yüklemenin, ilk olarak rol çatışmasının bir alt boyutu olduğu düşünülmüştür (Kahn, 1964). Rol belirsizliği ve rol çatışmasıyla birlikte farklı ve ayrı bir alan olan fazla rol yüklemenin rol stresinin daha farklı bir yapısını meydana getirdiğini ortaya çıkarmıştır. Başlangıçta fazla rol yükleme, yasal, uygun ve açık olsa bile kişinin enerji ve zamanını alacağından kişiden beklenen rol performansının düşmesine neden olacaktır (Örtqvist, 2007).

1.2. ROL BELİRSİZLİĞİ

1.2.1. Rol Belirsizliği Kavramı

Kişinin ne yapması gerektiğini bilmemesi olan rol karmaşasına ait, literatürde birçok tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Rol belirsizliği; bireyin görevini icra etmek için istenen yeterli bilgiden yoksun olması ve rol kümesinin kendisinden istenilenleri tam olarak bilememesi nedeniyle rolle alakalı olarak ne yapacağını anlamaması halidir (Walker, 1975; Sager, 1994; akt. Erkenekli, 2000:41; Katz ve Kahn, 1977:215).

Kahn ve arkadaşlarına (1964) göre rol belirsizliği; sporcunun rolü gereği istenen performansı sağlayabilmesi için lazım olan bilgi ile kişiye iletilen, kendisinde var olan bilgi arasındaki farkın bir sonucudur. Ferdin, rol çemberinin bireylerince gönderilen beklentilerle uyumlu olan gerekli bir rol performansı gösterebilmesi için net bilgilere ihtiyacı vardır. sporcunu, ne beklediğini bilmelidir. Yapması gereken görevlerin sahadaki sorumluluklarını karşılayabileceği ve görevlerden hangilerini en mükemmelce yapacağı konusunda bir önerisi olmalıdır. Sporcunu, görevini icra etmesi veya etmemesi durumunda meydana gelecek sonuçları da bilmelidir (Kahn ve diğ., 1964).

Hellriegel ve arkadaşlarına (1992) göre rol karmaşası, sporcunun yapması gereken görevleri hakkında net ve güvenilir bilgiye sahip olmadığını algılamasıdır. Robbit ve arkadaşlarına göre (1978) ise; odak rol yükümlüsünün rolü ile alakalı istenilenleri algılamadaki yetersizliğidir (Yalçın, 1995).

Eğer sporcunun, yönetimin neye karar vereceği, kendisinden nelerin istediği, neleri hedeflemesi gerektiği ve nasıl değerlendirileceği alanında önerisi yoksa, bu durumda karar vermekte sıkıntı yaşar ve antrenörlerinin kendisinden istenilenleri anlamak için deneme-yanılma yoluna gidebilir (Rizzo ve diğ., 1970).

Teknolojik gelişmeler ve spor dünyasının artarak karmaşıklaşması, sonradan gelen sporcunun hangi pozisyonda görev alacağını, yapacağını acıkça belirlenmesini güçleştirir. Yapılacak iş daha fazla profesyonellik gerektirdikçe, üst yönetimin karar alması güçleşmekte, dolayısıyla görev ve yükümlülükleri bilinçli olarak belirsiz de kalabilmektedir. Böylece yönetenler, sporcunu yapması gerekeni açıklamaktansa astların kendilerini mücadele ederek kanıtlamalarını görev ve sorumlulukların bu

sayede belirlenmesini tercih edebilirler. Böyle bir mücadele sonucunda da birileri zarar görür. Kişilerin belirsiz görev ve sorumluluklarla yaşayabilme durumları, doğrudan onların yeterliliklerine veya söz konusu belirsiz görevleri yaparken resmi organizasyon için bir tehlike oluşturmayacak şekilde davranabilme derecelerine bağlıdır (Cole, 1989).

Rol belirsizliği, **Beauchamp ve arkadaşları (2002)**, tarafından geliştirilen Rol Algı Ölçeği kullanılarak ölçüldü. Bu tedbir her sporcunun algı ya da takımında onun rolünü değerlendirmek için tasarlanmıştır. Algılanan belirsizlik türleri dört sporcu tarafından deneyimli ölçen 40 maddeden (savunma için 20 öge ve hücum için 20 öge) oluşur. Belirsizliğin dört boyut da her sporcuya karşılık gelen beş maddelik alt ölçeklerle değerlendirilir: a)sorumluluklarının kapsamı (örn,”rolümün getirdiği farklı sorumluluklar hakkında netim”), b) rol davranışları (örn,”rolümün kapsamında hangi davranışları sergileyeceğim konusunda netim”), c) rol değerlendirmesi (örn,”rolümün nasıl değerlendirildiğini anlıyorum”), d) rolün sonuçları (örn, “eğer rolümün sorumluluklarını yerine getirmezsem neler olacağını biliyorum”). Orijinal ölçekte, her 20 maddelik set, soruya “savunma” da “hücum” da eklense aynıdır. Bu çalışmanın amacına göre gerekli olan savunma ve saldırı sorumlulukları değildir, bu nedenle ölçek basitçe “savunma” ya da “hücum” terimleri çıkarılarak 20 maddeye indirgenmiştir. Sporcular 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 9 (kesinlikle katılıyorum) arasında seçeneklere sahip 9 noktalı Likert ölçeğine göre her duruma cevap verdi. Her dört alt ölçek de ayrı ayrı puanlandırıldığı için toplam puan yoktur. Yüksek puanlar daha çok rol netliğini daha az rol belirsizliğini gösterir. Bu ölçek için orijinal alfa katsayısı hücum için 79-90 ve savunma için 85-90 aralığındadır (Beauchamp, Bray, Eys ve Carron, 2002).

1.2.2. Rol Belirsizliği Türleri

Belirsizlik, objektif ve sübjektif olmak üzere iki grupta değerlendirilebilir. Genel olarak, objektif belirsizlik çevresel durumları, yaşanan belirsizlik ise bu çevresel durumlardan etkilenen psikolojik durumları ifade etmektedir (Kahn ve diğ., 1964:22). İkinci bir tanımda ise, fiziki ve sosyal çevrenin fert üzerinde meydana getirdiği etki, sübjektif belirsizliği oluşturur (Kılınç, 1988a:110).

Tosi ve Hamner’e göre (1982) ise, ‘rol belirsizliği’ ve ‘sosyal-duygusal belirsizlik’ olmak üzere iki tip rol belirsizliği bulunmaktadır. Rol belirsizliği de rol

karmaşasında olduğu gibi, fertlerde bazı duygusal tepkilere neden olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2005: 439).

- ✓ **Rol Belirsizliği:** Rol belirsizliği, sporcunun icra edeceği görev hakkında bir belirsizlik olmasıdır (Özkalp ve Kirel, 2005:439). Shirom ve arkadaşlarına göre (1989); kişinin, icra ettiği görevlere ilişkin kendisinden istenilenlerin net olmaması ve bu rolleri davranışa yöneltmesi için net yönlendirmeler bulunmaması durumunda, karmaşa oluşmaktadır (Kundakçı, 2003:13).
- ✓ **Sosyal-Duygusal Belirsizlik:** Sporcunun, kendi başarımının takımca nasıl değerlendirileceğinden tam olarak emin olmamasıdır. Değerlendirme kriterleri net olmadığı zaman ve takım arkadaşlarından buna ilişkin dönüt alınamadığında, sosyal-duygusal belirsizlik meydana gelmektedir (Özkalp ve Kirel, 2005:439).

Kahn ve arkadaşlarına göre (1964), sosyal-duygusal karmaşası olan fert, içinde bulunduğu ortama nasıl bir faydasının olduğunu bilememekte ve kendi kişisel ideallerine ne kadar yaklaştığını kestirememektedir (Bumin ve Şengül, 2000:574-575). Rolün belirsizliği, gereken bilginin takımın hiçbir yerinde olmamasından ya da bilgi takımında mevcut fakat söz konusu merkez pozisyonun rol çemberi için ulaşılabilir olmamasından meydana gelmektedir. Bu nedenle rol karmaşası, her organizasyonel durum için gereken bilginin varlığının derecesi ile açıklanır (Kahn ve diğ., 1964:25).

1.2.3. Rol Belirsizliğinin Nedenleri

Kahn ve arkadaşlarına (1964:75-78) göre rol belirsizliğinin kökeni :

- ✓ **Modern Organizasyonların Kompleks Yapısı:** Organizasyonlar, genişledikçe daha bütün hale gelmekte; görev bölümü daha farklılaşmakta ve kişiselleşmektedir. Bu nedenle, koordinasyonu ve kontrolü sağlamak için daha çok analiz gerekmekte ve bunun için organizasyonel planlamak için fazlaca sporcuya ihtiyaç vardır.
- ✓ **Organizasyonel Değişim Derecesi:** Eğer hedefli denge halinde bile organizasyonun büyüklüğü ve kompleksliği kavramayı sağlamak için zorluk çıkarıyorsa, değişim süreçlerinde yeterli düzeyde anlamayı sağlamak daha da güç bir hale gelecektir. Örgütsel değişimin; hızlı büyüme ile birlikte yeniden

örgütlenme, örgütlerin sosyal çemberinde birleşik farklılıklar gerektiren teknolojik değişim ve bireyin kendi arasında yer değiştirmesi olarak ifade edilebilecek üç boyutu bulunmaktadır.

- ✓ **Yönetmel Felsefe:** Genel olarak yönetimin kurum içinde etkin bir bilgi akışını sağlayamaması olarak ifade edilebilir. Ancak, bilgi akışının sınırlanması kısmen de olsa istemeden oluşan bir durumdur. Kilit bir organizasyonel rolde olan birey, sıklıkla, sahip olduğu bilgiye diğerlerinin de ortak olma isteklerine karşı duyarsızdır.

Ayrıca, örgütlerde her bireye belli roller yüklenmiştir ve eğer fert bunları istenilen düzeyde icra edemezse bazı yaptırımlarla karşılaşacaktır. Ancak, diğer bireyler bilgilere ulaşamıyorsa, ferdin kararları sorgulanamayacaktır. Dolayısıyla, herkesin görevini etkileyen konularda, diğerlerinden daha iyi bilgilenmeyi istemek için geçerli nedeni vardır (Kahn ve diğ., 1964:77-78).

1.2.4. Rol Belirsizliğinin Sonuçları ve Etkileri

Kahn ve arkadaşları (1964:84-85), sürekli rol karmaşası içerisinde olan sporcuların, rol belirsizliği yaşamayanlara göre daha çok performans doyumsuzluğu, stres, değer vermeme ve daha düşük düzeyde kendine güven duygusu yaşadıklarını açıklamaktadırlar. Rol karmaşasıyla beraber rol belirsizliği, görev stresinin önemli sebeplerindedir. Araştırmacılar da (Jayaratne ve Chess, 1984; Kahn, 1978; La Rocco ve Jones, 1978; Seers ve diğ., 1983; Van Sell, Brief ve Schuler, 1981) bu sonucu pozitif etkileyecek bulgular elde etmişlerdir (Miller ve diğ., 1990). Sporcular icra edecekleri rollerinde emin değillerse icra edilmesi gereken görevler stresli olabilmektedir (Cooper, 1987:57-58). ‘Gönderilen rol’ ile uyumlu olan ‘alınan rol’, sporcu üzerinde belli bir evreye kadar belli bir çizgide psikolojik rol baskıları doğurmaktadır. Yaşanan bu rol baskıları, doğası gereği strese sebep olabilir. Söz konusu baskı ve zorluklar belli bir yapı kazandığında, sporcu sorumluluk stresini algılamaya başlar (Beehr, 1987:80).

Ivanchevich ve Matteson’un (1980:112) çalışmalarında, karmaşa ile ruhsal sıkıntı, hayattan haz alamama, düşük motivasyon, takımdan ayrılma amacı, kaygı ve içerleme duyguları arasında bir bağ olduğu ifade edilmektedir (Yalçın, 1995:47).

Rol teorisine göre de rol belirsizliği, sporcunun mesleki yaşam rolünden dolayı tatminsiz olmasına, çabuk agresifleşmesine, anksiyete yaşamasına, gerçekleri çarpıtmasına ve etkinliğinin azalmasına neden olmaktadır. fakat, işten ayrılmanın imkan dahilinde olduğu durumlarda, rol stresi anksiyeteye neden olmayabilir (Rizzo ve diğ., 1970:151, 162). Ayrıca Kahn ve arkadaşlarına (1964:25,88-89) göre, çeşitli rol göndericiler, fokus rol yükümlüsü ile belli bir durum ile ilgili olarak iletişimdeyken, gönderilen iletiler birbiriyle çelişkili ve sonuçta karmaşıklık ve belirsizlik oluşturu nitelikte olabilir. Belirsizliğin bu şekli, rol karmaşası ile yakından ilişkilidir. Sonuçta, rol belirsizliğinin etkilerinin, rol çatışmasının etkilerine benzerlik gösterdiği ama yine de bu iki durumun birbirinden bağımsız olarak ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Kahn ve diğ., 1964:95).

1.2.5. Rol Belirsizliği ile Başa Çıkma Yöntemleri

Bu strateji ve yöntemler, durumsal bir yaklaşımla değerlendirilmeli, takımın içinde bulunduğu milli kültür, sektör, teknoloji, işletme kültürü gibi kıstaslar dikkate alınmalıdır (Erkenekli, 2000:49).

1.2.5.1. Rol Belirsizliğiyle Başa Çıkma Kullanılan Yöntem ve Stratejiler

Bireysel Başa Çıkma Yöntem ve Stratejileri: Rol belirsizliği ile başa çıkma kullanılan kişisel yöntem ve stratejileri şöyle sıralayabiliriz (Kılınç, 1988a:111-112) :

- ✓ Rol icracısının, önemli olarak kabul edilen rol göndericilere öncelik verip diğerlerini ikinci plana atması.
- ✓ Rol baskılarının kalıcı olmadığı durumlarda, rol baskısının kesilmesinin beklenmesi,
- ✓ Rol icracısının, kişisel olmayan ideallere fazlaca bağlanarak, biçimsel kurallara ters düşmeye kuvvetinin yetmeyeceğini belirtmesi ve beklentileri yerine getiremeyeceğini bildirmesi.
- ✓ Rol icracısının, davranışın değiştirilmesi yerine, beklentilerin tekrar tanımlanması yöntemini tercih etmesi.
- ✓ Roller karmaşanın ve çatışmanın olduğu durumlarda, rol icracısının rolünün

önemini azaltarak yaşamının başka yönlerine ağırlık vermesi.

- ✓ Rol icracısının, düşük rol üstlenmenin neden olabileceği karmaşaların çözümlenmesi için, kendi rolüne ek olarak başkasının rol ve sorumluluklarını da üstlenebilmesi olarak açıklanmaktadır.
- ✓ Belirsizlik bulunan durumlarda, fertlerin iki ve üzeri rol üstlenme pozisyonunda olmasının engellenmesi.
- ✓ Belirsiz rol beklentileri olan durum ve şartların, mekan ve zaman açısından bir araya getirilmeye çabalanması.
- ✓ Sporcuların, rol çemberiyle ilgili olarak birimler arası rotasyona tabi tutularak, birbirlerinin çalışma şartlarını ve kısıtlarını anlamalarının sağlanması.
- ✓ Demokratik ve katılımcı liderlik uygulamasına ağırlık verilmesi.
- ✓ Rol icracısı alternatif oyuncuların, kendilerini ilgilendiren konularda kararlara katılımının sağlanması; rolleri ile faaliyetlerinin net tanımlanarak mümkün olduğunca biçimselleştirilmesi.
- ✓ Rol karmaşasıyla başa çıkma ve ona tolerans gösterme konusunda gerekli olan bilgi ve yöntemleri öğrenmek amacıyla, rol karmaşası alanında uzmanlaşmış danışman ya da danışmanlık kuruluşlarından yardım istenmesi.
- ✓ Önemli mevkilerde bulunan fertlere, örgütsel bazı yaptırımlardan muaf tutulma ayrıcalığının tanınması.
- ✓ Örgütsel faaliyetler ve bölümler arasındaki karşılıklı bağımlılığı azaltmayı sağlayacak yapısal değişiklikler yapılması.
- ✓ Rol karesinde yer alan bireylerin ve ilişkili birimlerin sayısının azaltılması.

Rosenblatt'ın (2001) yaptığı çalışmada, ferdin yeteneklerindeki çeşitliliğin ve esnekliğin, birçok role sahip olmanın belirsizlik üzerindeki negatif etkisini azalttığı belirlenmesi de konu ile ilgili sıra dışı bir sonuçtur.

- ✓ **Organizasyonel Başa Çıkma Yöntem ve Stratejileri:** Rol belirsizliği ile mücadelede kullanılacak organizasyonel başa çıkma yöntem ve stratejilerini aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür (Kılınç, 1988a:113):

1.2.5.2. Örgüt Geliştirme Yaklaşımı

Rol belirsizliği ile mücadelede en önemli teknikler ‘Rol Analiz Tekniği’ ve ‘Rol Müzakeresi Tekniği’dir (Kılınç, 1988a:113-114) :

a) Rol Analiz Tekniği (RAT): Dayal ve Thomas’un geliştirdiği ve bir danışman yardımı ile bir işletme geliştirme ortamında yürütülmek ön şartını taşıyan bu teknik temel olarak, örgütsel gruplar ve birimlerde var olan rol karmaşalarının önlenmesi ve yeni oluşturulacak örgütsel birimler için işin başında rollerin açıkça belirlenmesi hedefini taşımaktadır (Kılınç, 1988a:113-114).

b) Rol Müzakeresi Tekniği (Role Negotiation): Roger Harrison’un kurduğu ve fazlaca insanın belirsizlikleri çözümleyemedikleri durumlarda açıkça anlaşmaya dayalı bir çözümü tercih edecekleri, bu çözümü elde edebilmek için de zaman ayırmaya ve ödün vermeye istekli olacakları varsayımını temel alan bu teknik, bir örgütsel grubun problemleriyle ilgilenmede davranış beklentilerinin paylaşılmasını hedeflemekte olup, takım oyuncularının bu beklentileri tartışmalarını, sebeplerini açıklamalarını ve sonuçta ‘sözleşme’ hazırlamalarını gerektirmektedir (Kılınç, 1988a:114).

1.3. ROL BELİRSİZLİĞİ İLE İLGİLİ KURAMLAR

1.3.1. Rol Bölüm (Episode) Kuramı

Bu rol beklentileri, bir kişi için rol içi davranışların uygun olduğunu belirleyen bir rol grubunun üyeleri tarafından takınılan tavır ve inançları içerir. Rol gönderme, bir rol grubunun üyeleri tarafından yapılan rol beklentileri iletişiminin tamamıdır. Rol alma, rol grubunun üyeleri tarafından gönderilen beklentilerin rolü yapacak kişi tarafından alındığını ifade etmedir. Sonuç olarak, algılar ve bilişler rolü üstlenen kişinin rolüne fayda sağlayacak şekilde onun davranışını etkiler. Rolü yerine getiren kişi, rolün gerektirdiği beklentileri daha çok veya daha az yerine getirebilir, bu da rol beklentileri döngüsünün oluşmasına sebep olur (Katz ve Kahn, 1977).

Yöneticinin rol kavramı; değerlendirme, ödüllendirme, düzeltme, disipline etme gibi tekrarlanan ve çalışanın çalışmalarını kontrol etmek olarak tanımlanmıştır. Oyuncuların, yöneticilere karşı saygı ve sorumluluk çerçevesinde davranmaları beklenir. Bazı durumlarda bir rolden bahsederken şartlara ve ortama bağlı daha özel

rollerden de bahsedebiliriz. Bundan dolayı herhangi bir rol tanımlanırken genel ile özel rol arasındaki denge de dikkate alınmalıdır. Rol bölümü modelinde Kahn ve ark. (1977), katılımcılar rolleri içinde ne yapmaları beklendiğini bilmiyorlarsa, rolleriyle ilgili uygunsuz davranabilecekler ve buda tatminsizlik ve işe yaramadıkları hissine kapılmalarına sebep olabilecektir düşüncesini savunmuşlardır. Bu kuramla tutarlı olarak Beauchamp ve ark. (2005), sporcuların sorumlulukları konusunda net olunmadığında rol performanslarının düştüğünü ve rollerine uygun davranmakta zorlandıklarını bulmuşlardır. Sporcuların rol belirsizliği yaşamalarında antrenörün etkisi büyüktür. Eys ve ark. (2003) yaptıkları bir araştırmada sporcuların kendi rol belirsizliklerini netleştirmede takım liderini sorumlu tuttıklarını vurgulamışlardır. Başka bir araştırmada da rol belirsizliğinin çevreden etkilendiği, koçlar ya da liderin rol belirsizliğini etkilediği öne sürülmüştür (Eys, Carron, Beauchamp ve Bray, 2003).

Rol Bölüm Kuramı işle ilgili gerilim yüksek seviyelerde olduğunda, yüksek iş memnuniyetsizliğinde, düşük performansta rol belirsizliği ve rol çatışmalarıyla bağlantılıdır (Schein, 1978).

Schein (1978)'in belirttiğine göre; Kahn, “gruplar” yerine sosyologların deyimiyle “rol kümesi”nin göz önüne alınmasını önermektedir. Bir örgütteki pozisyonları “mevkiler” olarak ve bir mevki işgal eden herhangi bir kişiden beklenen davranışları onun “rol”ü olarak düşünürsek şu soru sorulabilir: “Faaliyet halindeki örgütte, incelenmekte olan mevkiye diğer hangi mevkiler bağlanmıştır?” veya, rol kavramına göre ifade edilirse şu soru sorulabilir: “Bir örgütsel rolü yerine getiren odak kişi, rolünü yaparken başka kiminle bağlantılı veya ilişkilidir?”. Rolle ilgili ilişkileri bulunan insan kümesi; üstler, astlar, eşitler ve dışarıdakiler onun “rol kümesi”ni meydana getirir. Tüm örgüt, bir kısmı örgüt sınırlarını aşan, geçişmeli ve birbirine kenetlenmiş rol kümelerinden oluşan bir bütün olarak düşünülebilir (Schein, 1978). Bu durumda, bir grup üyelerinin davranışları rol belirsizliği kavramları içinde incelenebilir. Rol çatışması; rol kümesinin muhtelif üyelerinin odak kişiden farklı şeyler beklemesidir (Schein, 1978).

Rol belirsizliği ise; rol kümesinin üyelerinin odak kişiye, rolünü yapmak için ihtiyaç duyduğu bilgileri, ya bu bilgilere sahip olmamaları ya da vermek istememeleri nedeniyle oluşur (Schein, 1978).

1.3.2. Çok Boyutlu Kaygı Kuramı

Çok boyutlu kaygı kuramı, kaygı tepkisinde en az iki bileşenin olduğunu belirtmektedir. Bu iki bileşen, başarısızlık hakkında korkuya ilişkin bilişsel ve fizyolojik tepkilerin algılanmasını yansıtan bileşenlerdir. Bu bileşenler; bilişsel durumluk kaygı ve somatik durumluk kaygıdır. Bu durumluk kaygı bileşenlerinin performansı farklı şekilde etkilediği düşünülür. Yani, psikolojik uyarılma ve bilişsel durumluk kaygı oyuncuları farklı şekilde etkiler (Weinberg, 1995).

Çok Boyutlu Kaygı Kuramı, bilişsel durumluk endişenin performansla olumsuz ilişkili olduğunu öngörmektedir. Bilişsel durumluk endişenin artması performansın azalmasına yol açmaktadır. Çok boyutlu kaygı kuramı, uygulamalara rehberlik etmesine ve performansla ilgili tahminlerde bulunmasına rağmen çok az destek görmüştür (Weinberg, 1995).

1.3.3. Sosyal Bilişsel Kuram

Bu kuram, kişilerin sahip olduğu yeterlikleri vurgular. Özellikle, bilişsel yeterlikler ve yeteneklerle yani problemi çözme ve yaşam problemiyle başa çıkma için kişinin yeteneğiyle ilgilidir. Sosyal Bilişsel Kuram, bir kişinin özelliklerini vurgulamaktan çok kişinin belirtilen yeterliklerini belirler. Bu yeterlikler, onlar için çözüm üretmede hem yaşam problemiyle ilgili düşünce yollarını hem de davranışsal becerileri içerir. Bu kurama göre kişinin belirli bir alanda yeterli olması o kişinin başka bir alanda da yeterli olduğu anlamına gelmez (Katz ve Kahn, 1977).

1.3.4. Öz Yeterlik (Self-Efficacy) Kuramı

Yeterlik, bir şeyi başarılı, etkili ve yeterli olarak yapmak için gereken yetenek olarak tanımlanır. Birey, çevreyi ve kendini gözlemleyerek, hem kendisi hem de çevresinin sosyal ve fiziki yönüyle ilgili bilgi alır. Böylece çevre ile baş etmede aktif olarak kullanacağı becerileri, kavramları, problem çözme stratejilerini geliştirir. Yeterlikler, bireyin çevre ile etkileşiminde kullandığı araçlardır. Kişinin gerçek yaşamda davranışta bulunmasına ve kendi yeterlik kapasitesine ait beklentisi, benliğe ilişkin yeterlik olmaktadır. Kişisel yeterlik, aynı zamanda bireyin bir eylemi yürütme

kapasitesinde olmasıdır. Kişinin kendini belirli bir eylemi yapabilir olarak görmesine algılanan kişisel yeterlik denir (Bandura, 1977).

Bandura (1977) insanların, yaşamları boyunca edindikleri deneyimlere dayalı olarak, kendi baş etme yeteneklerine ilişkin özel inançlar geliştirdiklerini ve sahip oldukları öz-yeterlik inançları büyüdükçe davranış değişikliğinin de arttığını belirtmiştir. Böylelikle, bir davranışın başarı ile yapılmasında, kişinin sahip olduğu yeterlik inancının, o davranışın yapılmasını etkilediği ve yönlendirdiği söylenebilir (Bandura, 1977). Öz Yeterlik Kuramı, kendilerini etkili değerlendiren kişilerin hareketlerinin olası sonuçlarını daha iyi görüp, etkilerini anlayabildiklerini ve bu durumun da yeterlik hissini arttıracaklarını öne sürer (Bandura, 1989). Öz-Yeterlik inancı, “kişinin belli bir performansı göstermek için gerekli etkinliği organize edip, başarılı olarak yapma kapasitesine duyduğu inanç ” olarak ifade edilmektedir (Akbulut, 2006). Bandura’ya (1977) göre öz yeterlik inancı, yeteneklerimiz üzerindeki inanca dayanır ve belirli amaçlara ulaşmak için belirli bir davranışı organize etmek ve onu gerçekleştirmek için gereklidir. Öz Yeterlik inancı, birbiri ile etkileşim halinde olan başlıca dört bilgi kaynağına dayandırılmaktadır. Bunlar:

a. Yapılan İşler ve Erişilen Hedefler: Ferdin giriştiği işlerde gösterdiği başarı onun daha sonra benzer işlerde başarılı olacağına göstergesidir. Dolayısıyla yaşanan başarı ödül etkisi yapmakta ve bireyi gelecekte de benzer davranışlara güdülemektedir.

b. Başkalarının Deneyimleri: Birçok beklenti diğer kişilerin yaşantılarından kaynaklanır. Başka kişilerin başarılarını gözlemek, kişinin başarılı olabileceği beklentisine girmesini sağlayabilir.

c. Sözel İkna: Bir davranışın başarıyla yapılabileceğine ilişkin teşvik ve öğütlerle bireyin cesaretlendirilmesi, öz-yeterlik beklentilerinin değişmesine neden olabilir.

d. Duygusal Durum: S davranışta bulunacağı sırada bedensel ve duygusal olarak iyi durumda olması girişimde bulunma olasılığını artırır. Araştırmalarda, insanların davranışı gerçekleştirmeden önce, Öz-Yeterlik düzeylerine bağlı olarak, davranışla ilgili iyimser ya da kötümser düşüncelere sahip oldukları, bunun da davranışa hazırlanmalarını etkilediği belirtilmektedir. Öz- Yeterliği yüksek insanların davranış yapıldıktan sonra Öz-Yeterliği düşük insanlara oranla daha fazla çaba gösterdiği ve bu çabalarını uzun süre sürdürdükleri bildirilmektedir. Buna bağlı olarak, Öz-Yeterliği

yüksek olan kişilerin engellerle karşılaştıklarında daha hızlı toparlanabildikleri ve hedeflerine bağlılıklarını sürdürdükleri belirtilmekte ve Öz-Yeterliğin yüksek olmasının aynı zamanda insanların zorlayıcı ortamlar seçmesine, yeni çevreler yaratmasına olanak verdiği de söylenmektedir. Öz yeterlik inancı kavramı, bireylerin olası durumlarla başa çıkabilmek için gerekli olan eylemleri ne kadar iyi yapabileceklerine ilişkin bireysel yargılarıyla da ilgilidir (Bandura, 1994).

1.3.4.1. Performans Öz Yeterlilik İlişkisi

Bandura'ya (1989) göre, motivasyon ve performans üzerinde yeterli benliğin sporcunun etkileriyle ilgili şunları özetler: “Kendine güven, başarı sağlamak için zorunlu değildir; fakat kendine güvensizlik kesin olarak başarısızlık meydana getirir”.

1.3.4.2. Rol Belirsizliği Öz Yeterlilik ilişkisi

Beauchamp (2001)'in belirttiğine göre, rol belirsizliği ve görev performansı arasındaki olumsuz ilişki çeşitli çalışmalarda gözlenmiş olmasına rağmen, rol belirsizliğinin performansı etkileyebileceği olası işleyişler belirlenmemiştir. Öz yeterlik kuramı rol belirsizliği ve performans arasındaki olumsuz etkileşimi açıklayabilecek bir yapı içerir. Bir araştırmada rol belirsizliğinin rol yeterliğini olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur (Beauchamp ve Bray, 2001). Öz yeterlilik kuramına göre, bilişlerin davranışa çevrildiği işleyiş, bağlamsal bir eşleştirme süreci içerir.

Bandura (1997), bilişsel betimlemelerin ustalık hareketine rehber olarak ve davranışsal ustalıkta ki düzeltici ayarlar yapmada ara standartlar olarak hizmet ettiğini açıkça belirtmiştir. Bununla birlikte bu davranışsal döngü halkası bozulduğunda, bireyin kişisel etkililiği olumsuz bir şekilde etkilenebilir. Örneğin bir sporcu öncelikle rol görevlerinin ne olduğunu net bir şekilde anlamakta hataya düşerse, davranışı yönlendiren bilişsel tanımlamaların doğruluğundan emin olmayacaktır ve yeteneklerini azımsayabilecektir. Bundan dolayı, bir kişi rolüyle ilgili net bilgi eksikliği algılsa, bu davranışlarla ilgili kişisel etkililiği de muhtemelen kuramda öngörüldüğü üzere azalan çaba, ısrar ve performans bozukluğuna götüren bir duruma dönüşür (Beauchamp ve Bray, 2001).

1.4. ROLLER VE GRUP

Roller, bir bireyin grup içinde nasıl davranması gerektiğini belirleyen, grup üyeleri arasında ortaklaşa paylaşılan beklentilerdir. Grupta her pozisyon, bu pozisyonu işgal eden bireye ilişkin belirli davranış beklentileri oluşturur. Grupta kişilerden beklenen rol ile bireyin gerçekleştirdiği rol arasında genellikle farklılık olduğu görülmektedir. Kimi araştırmalar formal roller ve informal roller üzerine yapılmıştır. Bazı araştırmalar formal roller (takım kaptanı vs.) üzerinde çalışılmış, bazıları da informal roller üzerinde yapılmıştır (Aktaş, 1997).

Aktaş'ın (1997) belirttiğine göre, yeni üyelerin daha endişeli, pasif, bağımlı ve uzlaşmacı olduklarını bu nedenle de eski üyeler tarafından kolaylıkla kabul edildiklerini belirtmektedir. Rolü üstlenen birey, bu rolü yerine getirebilmek için yeterli bilgi, yetenek ve motivasyona sahip olmayabilir. Bu durum kişinin rolünü verimli bir şekilde gerçekleştirmesine engel olur ve kişi bu rolü kendi kişiliğine ya da yeteneklerine uygun bulmayabilir. Bireyin role ilişkin yetersizliği kendi kişisel özelliklerinden kaynaklanabileceği gibi bazı durumlarda da grup üyeleri bireyi bu rolü gerçekleştirmek için bu rolün o kişi tarafından gerçekleştirilmesine karşı çıkabilir. Çalışma gruplarındaki çatışma üzerinde yapılan araştırmalarda grup içindeki çatışmanın artmasının grubun verimliliğini olumsuz yönde etkilediği ifade edilmektedir. Grup içindeki rol çatışması bazen rollerle ilgili uygun değişiklikler yapıldığında çözüme ulaşabilir. Ancak bu tür rol değiştirme ve yenileme çeşitli faktörlere bağlıdır. Grupta herhangi bir rolü yerine getiren bireylerin rolleriyle ilgili kendine güvenmesi gerekir.

Nicholson (1984)'ın saptamasına göre diğer grup üyelerinin de bu rolün nasıl gerçekleştirildiği, ne düzeyde ve kim tarafından gerçekleştirilmesi gerektiği ve rolün önemine ilişkin fikir birliği içinde olmaları gerekir. Spor takımlarında da bu konu en çok üzerinde durulan konulardandır. Literatürde çok az çalışmada rollerin tüm grup üzerindeki etkisinin değerlendirildiği dikkat çekmesine rağmen, bazı çalışmalarda rol farklılıklarının gelişmiş grup performansı ile yakından ilişkili olduğu vurgulanmıştır (Aktaş, 1997).

İKİNCİ BÖLÜM

ROL ÇATIŞMASI

2.1. ROL ÇATIŞMASI

Katz ve Kahn (1977) rol çatışmasını; “aynı anda en az iki ya da daha fazla rol gönderiminin, birine uymanın ötekine uymayı zorlaştıracak şekilde meydana gelmesidir”. Söz konusu bekleyişler birbirinden farklıdır.

Rizzo ve arkadaşları (1970) rol çatışmasını, rol gereklerinin mutabık olup olmaması açısından ele almışlardır. Bu durumda bağdaşır olma, rol performansına etki eden durum ve standartlarla ilişkili olarak ifade edilmiştir.

Rol kuramına göre, rol karmaşası durumunda sporcunun stres yaşaması, tatmin olmaması ve görelî olarak daha az etkin performans ortaya koyması söz konusudur. Bu anlamda rol karmaşası, sporcunun tatminini ve takımsal etkinliği azaltan bir süreç olarak açıklamaktadır (Rizzo ve diğ., 1970).

Kazmier (1979), içinde bulunulan durumun niteliği ve kişilerin karakterleri, rol çatışmasının seviyesini belirleyen iki etmendir. Durum açısından, uzlaşmayan beklentiler ne kadar zorlanırsa, rol çatışması da o ölçüde artmaktadır. Karakter açısından ise, fert kimi rol beklentilerinden vazgeçtiği ölçüde rol çatışmasının derecesi de azalmaktadır (Savcı-Gökgöz, 1995).

Bireysel anlamda çatışma, birbirleriyle bağdaşmayan iki veya daha fazla güdü aynı anda sporcuyla etkilediği anlarda ortaya çıkar; güdülerin türüne, şiddetine, içinde bulunulan mekana göre değişik görüntüler gösterir (Cüceloğlu, 1992). Örgütsel açıdan rol, bir sporcunun verilen sorumluluğu yerine göre icra etmek durumunda olduğu ve kendisinden beklenen davranışlar dizimidir. Fakat saha içinde her zaman beklenen davranışlar gerçekleşmez, rolü gerçekleştirme durumunda olanlar değişik sebeplerle kendilerinden beklenen birden fazla rolün etkisi ile yapması gerekenlere karar verip rollerini yerine getiremediklerinde, rol çatışması ortaya çıkmaktadır (Fisher. 2001). Belirli bir görev rolünü kapsamı ve öğelerinin görelî önemi konusuna ilişkin algılama farklarıdır (Muchisky, 1997). Rol çatışması, bir sporcunun sahada birbirinin zıttı olan istek ve beklentilerle karşılaşması durumunda ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda

oyuncu bir talebi karşıladığında öteki taleplerden birini karşılaması zorlanmaktadır (Katz ve Kahn, 1997).

Rol çatışması kendini farklı şekillerde gösterir. Aynı anda birden çok rolü icra etmek durumunda olan sporcunun rol gereklerinden birisine, ötekilerine oranla daha fazla uyması buna örnektir. Bu durumda sporcunun birden fazla rolü aynı anda üstlenmesi bu rollerden birinin yapılması ötekinin yapılmasına mani olması durumunda rol çatışması meydana gelmektedir (Fisher, 2001).

Rol çatışması yaşayanların kulüpten ayrılma düşüncelerinin daha belirgin olduğunu ve takım değiştirme düşüncesini taşıdıklarını gösteren çalışmalarda vardır. Rol çatışması ve belirsizliğin oyunculara yarattığı stres yoluyla memnuniyetsizlik düzeylerini etkilediği ve daha çok memnuniyetsizlik belirtileri gösterdiğini belirten çalışmalar bulunmaktadır (King ve Selhi, 1997, Marc 2002, Chung ve Schneidi, 2002).

2.1.1. Rol Çeşitleri

Banton rolleri, temel roller, genel roller ve bağımsız roller olarak açıklamıştır (Banton, 1968).

- ✓ **Temel Roller:** Fertlerin cinsiyetlerine ve yaşlarına göre gerçekleştirmek durumunda oldukları rollerdir. Cinsiyete ve yaşa göre toplumların fertlere ilişkin beklentileri de temel rolleri oluşturur. Anne ve baba rolleri, temel roller içersindedir (Banton, 1968).
- ✓ **Genel Roller:** Toplumca kabul görülen, sonuçları çoğu zaman topluma etki eden rollerdir. Mesleki roller örnek verilebilir (Banton, 1968).
- ✓ **Bağımsız Roller:** Genel rollerden bağımsız, etkisi kişisel ve yerine getirilmesi zorunlu olmayan rollerdir (Banton, 1968). Toplumların refah düzeylerine göre rollerin birbirlerine göre konumları da değişmektedir. Önemli olan, gerçekleştirilen temel, genel ve bağımsız roller arasındaki dengenin sağlanıp bozulmamasıdır (Erdoğan, 1996).

2.1.2. Rol Çatışması Türleri

Kahn ve arkadaşları (1977) rol çatışmasını, beşe ayırmışlardır, bunlar:

- a) Rol verenin kendi içinde çatışması
- b) Rol icracılar arası çatışma
- c) Roller arası çatışma
- d) Birey-rol çatışması
- e) Fazla rol yüklenmesidir.

a) Rol Göndericinin Kendi İçinde Çatışması: Rol sorumlusuna üstünden birbiriyle bağdaşmayan istekler bulunması halinde ortaya çıkan çatışma türüdür (Kılınç, 1991). Koçun, rolü icra etmesini istediği sporcudan çelişen ve uyumsuz beklentilerde olması, rol sorumlusunun karmaşaya düşmesine sebep olabilmektedir. Bazen beklentileri yerine getirmek, ötekini olanaksız kılabilir (Kılınç, 1985).

b) Rol Göndericiler Arası Çatışma: Sporcunun aynı anda birbirleriyle çelişen farklı rolleri üstlenmek zorunda kalması söz konusudur. Birden fazla rol verenin isteklerinin çakışması rol sorumlusunun karmaşaya düşmesine sebep olabilmektedir (Kılınç, 1985).

c) Roller Arası Çatışma: Sporcunun farklı beklentiler içeren birden fazla rolü aynı anda yüklenmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Bovee, 1993). Sporcunun yerine getirmesi gereken rollerden birini tercih edememesinden kaynaklanır (Kılınç, 1985).

d) Kişi Rol Çatışması: Sporcunun rolü ile uyumsuzluğudur. Rol memnuniyetsizliği olarak da ifade edilebilir. Sporcunun sahip olduğu bilgi, beceri, inanç, tutum, dünya görüşüyle uyumsuz davranışlar beklenmesi halinde meydana gelen bir çatışma türüdür (Kılınç, 1991). Bir grup İngiliz mühendis üzerine yapılan bir araştırma, eğitim ve becerilerin yapılan işte yeterince kullanılmaması durumunda önemli oranda rol karmaşası yaşandığını göstermiştir (Ertekin, 1993).

e) Aşırı Rol Yüklenme: Sporcunun kendisinden beklenileni verilen zaman ve istenilen niteliklerde gerçekleştirmesi mümkün olamayacağını sezdiğinde hangisine öncelik tanıyacağı konusunda kararsızlık yaşayıp baskı altında kalarak karmaşa yaşaması halidir. Böyle bir durumda sporcu, kapasitesini zorlayacak ancak büyük bir olasılıkla istenileni yerine getiremeyecektir ve bir karmaşa yaşayacaktır (Kılınç, 1991).

Sporcuya kapasitesinin üzerinde rolün yüklenmesi, sporcuyu rol çatışmasına itmektedir. Rol fazlalığı olarak da ifade edilen bu durum, pek çok araştırmada en önemli rol çatışması kaynağı olarak gösterilmiştir (Kılınç, 1985).

2.1.3. Rol Çatışmasının Nedenleri

Rol çatışmasını belirleyen çok sayıdaki neden, genel ve örgütsel faktörler olarak açıklanmıştır.

a) Genel Faktörler: Evrim (1972), rol çatışmasına sebep olan, bir pozisyonu işgal eden sporcu, belli bir role sahiptir. Bu roldeki sporcu, hangi rolü icra edeceğini net ve kesin olarak bilir. Zaman içerisinde rollerin birbirini takip eden bir tutarlılık içerisinde olmaması ya da değişik rollerin kendi aralarında uyuşmamaları rol çatışmasının başka sebebidir. Rolün kendisinin, rol sorumlusunun subjektif kanılarına göre çelişen gereksinimler içermesi durumunda da rol karmaşası görülür (Evrin, 1972).

b) Örgütsel Faktörler: Örgütsel olarak rol çatışmasına sebep olan, Rolün evreninin örgütsel çizgileri aşmayı gerektirmesi: Rol kapsamı, bir sporcudan yapması beklenen roller toplamıdır. Rol kapsamının geniş olması halinde, beklentiler de değişiklik göstereceğinden rol çatışmaları kaçınılmaz olacaktır. Rolün yenilik getirici ve yaratıcı bir nitelik taşıması: Kurumun gelişen durum nedeniyle reformcu ve yaratıcı bir rol üstlenmeyi gerektirmesi de rol çatışması potansiyelini artırıcı bir faktördür.

c) Kişiler arası ilişkilerin niteliği: Oyuncular arası ilişkilerin niteliği rol çatışmasının şiddetini belirler, bu ilişkilerin fazla baskı ve güç kullanımı şeklinde olması rol çatışmasını tetikleyecektir (Kılınç, 1998).

2.1.4. Rol Çatışmasının Sonuçları

Spor takımlarında, fazlaca yaşanan rol çatışmaları sporcular ve yönetim açısından, olumlu olmayan pek çok sonucu vardır.

a) Sporcunun Engellemeye Uğraması: Oyuncunun takımdan, takımın sporcudan istekleri vardır, eğer bu istekler uyuşmuyor ve sporcu beklentilerini takımından karşılayamıyorsa, ondan istenilen davranışlar oyuncunun beklentilerine uygun düşmüyorsa sporcu beklentilerinin engel teşkil edeceğini düşünecektir. İsteklerini

karşılacak yeni olanaklar, yeni takımların arayışı içine girecektir. O halde yetiştirdiği ve üzerine yatırım yaptığı sporcusunu kaybetmek istemeyen yönetici sporcunun bu isteklerini karşılayabildiği derecede onu takım içinde tutabilecektir (Kılınç, 1991).

b) Stresin Artması: Sporcuda rol çatışmalarının meydana gelmesi stresi beraberinde getirir. Ancak stres fizyolojik ve psikolojik tepkiler olarak kendini gösterir. Kimi zaman fizyolojik tepkiler; kalp, mide şikayetleri gibi bozukluklar veya keyif verici maddeleri kullanma olarak kendini gösterir. Kimi zaman ise tepkiler davranışlara yansır. Şüphe yokki bu tür problemleri fazlaca yaşayan sporcular memnuniyetsizliklerini takıma taşıyacak, motivasyonu düşecek, başarısız ve tatminsiz olacaktır (Kılınç, 1991).

c) Düşük Moral, İş Tatmini ve Güvenin Azalması: Rol çatışması yaşayan sporcular istenilen davranışı gösteremediklerinden performansları azalacak bu da onların başarısızmış gibi değerlendirilmesine sebep olacaktır. Bu durum karşısında sporcunun kendine güveni azalacak ve takımında tatmin olmayacaktır. Bu olumsuzluklar oyuncunun moralini bozacak, dolayısıyla performansı düşecektir (Kılınç, 1991).

d) İletişim Güçlükleri: Sporcular ve takım arasındaki iletişim eksiklikleri muhtemel bir çatışma kaynağıdır. Çalıştığı takımdan, yönetiminden kendini soyutlayarak rol çatışması içine giren oyuncu gittikçe içe kapanır. Yaşanan bu iletişim güçlükleri sporcunun kendini ifade etmesini zorlaştıracak, tatminsizliğinin sebebi olan olumsuzlukları karşı tarafa iletemeyecek ve bir kısır döngü gibi olumsuzluklar artarak yaşanacaktır (Kılınç, 1991).

2.1.5. Rol Beklentisi

Sporcunun rol çemberindeki tüm bireyler, o oyuncunun performansına bir şekilde bağlıdır. O sayede ödüllendirilirler veya kendi rolünü icra edebilmek için ona gereksinimleri vardır. Sporcunun performansından beklentileri olduğu için, ne yapması ve yapmaması gerekenler üzerine inanç ve davranışlar geliştirirler. Dolayısıyla rol çemberinin sporcuları tarafından getirilen bu kural koyma ve yasaklamalar, 'rol beklentileri' olarak adlandırılmaktadır (Kahn ve diğ., 1964). Rol beklentileri, rol sorumlusunun giyim tarzı ve üretim biçiminden, üretim miktar ve kalitesine kadar

değişik şekillerde açıklanabilir ve pozisyonun adı ve niteliği ya da organizasyondan gelen bildirimler şeklindeki bir sıra araçla belirlenebilir (Kılınç, 1991).

Kahn ve arkadaşları (1964), beş normsal bekleyiş boyutu tanımlamışlardır. Bunlar; sporcudan beklenen kurallara uyma ve emirleri yerine getirme derecesi, üstlerin astlarına göstermesi beklenen kişisel ilgi ve destek derecesi, denetimi yürütmeye yakınlık ve genellik, bütün ilişkilerin genel standartlara göre yürütülme derecesi ve organizasyon üyelerinin başarılı olma ve ilerleme için sıkı çalışma derecesidir (Katz ve Kahn, 1977).

2.1.6. Bireysel Performans ve Tanınma

Performans sporda büyük bir sonuç (Baker, 2003). Bu faktörle birlikte, atletlerin bireysel performans ve tanınmadan etkilendikleri kanıtlanmıştır. Bebestos ve Theodorakis (2003), her hafta düzenli olarak daha çok alıştırma yapan sporcuların kişisel performanslarından daha memnun kaldıklarını belirtmiştir. Singh ve Surujlal'e (2006) göre, sporcular bir takıma yaptıkları katkı ile ilgileniyor. Herhangi bir olumlu katkı sporcunun memnuniyet seviyesinin yükselmesini sağlar. Voleybol oyuncuları kendilerini bireysel performans hedeflerine odaklayabilirler. Bu amaçların gerçekleşmesi ne ölçüde olursa oyuncular da o ölçüde memnun olurlar (Maynard ve Howe, 1987). Kendileri için hedef belirlediklerinde, voleybol oyuncuları mükemmelliği isteyebilir ve elde ettikleri mükemmelliğe yaklaştıkça kendileri ile ilgili daha olumlu düşünceler hissederler. Tanınma ile ilgili, voleybol oyuncularının tanınması için çeşitli yollar var. Singh ve Surujlal'e (2006) göre, sporcular koçtan, takım arkadaşlarından, hayranlarından, toplumdaki ve medyadan tanınırlık kazanabilirler. Bu tanınma başarılı bir performans veya takıma olan katkı sayesinde olabilir ve memnuniyetini arttırarak sporcuyu motive edebilir (Maday,2000). Sporcuların hedef koyarak çalışmalarını ve mükemmelliğe ulaşmaları için programlarını aksatmadan, zorluklardan yılmadan ve motivasyonlarını kaybetmeden yollarına devam ederek istenilen sonuçlara ulaşabileceğini bilmelidirler. Kişisel performans haricinde çok fazla çalışmalar voleybol oyuncusu takım arkadaşları, yeteneklerini ve onların tanıma performansına olan ilgisi olduğu açık bir gerçektir.

2.1.7. Koçun Rolü

Voleybol koçunun en önemli rolü oyuncularının becerilerini geliştirmelerinde yardımcı olmak, basit becerilerini daha özelleştirerek fiziksel, teknik, taktiksel ve psikolojik olarak hazırlamaktır. Etkili koçluk davranışları sporcuların özellikleri ve öngörülen durum değişikliği olarak belirli bağlamlar arasında değişir. Spor durumu ve koç özellikleri, sporcular kendilerini kapsamında uygun liderlik davranışı dikte edilmelidir. Atletik performans geliştirme elde etmek için, antrenör, sporcu anlayışlı koçluk davranışları meşgul etmek için gerekli olabilir (Ratten,2009). Teknik direktörün oyuncu memnuniyetini etkileyebileceğine dair kanıtlar vardır. Örneğin, akademik sektöründe bir araştırma öğretmen davranışları öğrenci davranışları ve performansı etkiler gösterir (Amorose ve Horn, 2000). Sporcuya Koç iletişim gerekli işlemleri başlatacaktır. Bu, ancak sporcuyu sadece bilgi almak için değil, aynı zamanda koç sporcuyu anlamalı ve kabul etmesi gerekir. Chelladurai ve Ogasawara, (2003) göre, başarılı bir teknik direktör olmak için çok büyük bir mücadele göstermelidirler.

Başarılı koçluk sadece kazanmaktan çok daha fazlasıdır. Başarılı antrenörler, sporcuların yeni becerileri keşfetmelerine, rekabetten zevk almalarına ve bütünsel iyi hissetmelerine yardımcı olur. Başarılı antrenörler sadece bilginin spor becerilerini değil, aynı zamanda öğretmek ve modeli becerileri toplumda başarılı bir yaşam için gereklidir. Çok yönlü olan koç, diğer davranışlar arasında, bir öğretmen olarak görülebilir (Surujlal, 2004). Voleybol oyuncuları sürekli antrenörler ile etkileşim içindedir ve bu etkileşimler memnuniyet seviyesini etkileyen çeşitli şekillerde sonuçlanabilir (kazanma/kaybetme, geliştirilmiş/geliştirilmemiş performans). Sporcular, koçları rollerinin sorumluluklarını netleştirmeleri için sorumlu tutar (Eys, Carron, Bray ve Beauchamp, 2003). Bu nedenle, oyuncu koçu olsun kişisel tedavi memnuniyetinin etkisi olabilir sonucuna varılabilir. Bu çalışma, özellikle ekip üyeleri, oyun planı, motivasyon fikirleri aktarmanın bilgi ve genel bağlılıklarını seçim, voleybol koçları tarafından rol ele alındı. Yapılan çalışmalar, en yaygın, diğer kurumlar ve iyi koç nitelikleri ile karşılaştırmadan söz edildi.

2.2. MEMNUNİYET KAVRAMI VE SPORCU MEMNUNİYETİ

2.2.1. Memnuniyet Kavramı

Memnuniyet arzu, ihtiyaç veya bir iştah yerine getirme eylemidir. Bir hissi memnuniyettir (Jones, 2006). Memnuniyet, yerine getirilmesi gereken bir arzu, ihtiyaç ve iştah ya da haz olarak ifade edilebilir (Unruh, 1998). Spor biliminde memnuniyet başarı duygusu ve giderilecek bir ihtiyaç olarak görülüyor. Young (1988) tepki tutkusu, sosyal iletişim, saldırganlık, çalma ve kendine pişkinlik gibi birçok arzuların memnuniyeti ifade edebildiği varsayılmıştır. Memnuniyet bu nedenle belirsiz ve soyut bir kavramdır ve memnunluk gerçek tezahürü insandan insana ve üründen/hizmetten ürüne/hizmete göre değişir. Memnunluk psikolojik ve fiziksel değişkenlere bağlıdır (Hodge, Lonsdale ve Johann, 2008). Memnuniyet basitçe psikolojik bir durumdur bu nedenle bu alanda çok kapsamlı bir araştırma kısa bir süre önce geliştirilmiş olsa da nicel ölçek için gerekli dikkat gösterilmelidir (Berty, Griffy, Luckey ve Wiemers, 2002).

2.2.2. Rol Memnuniyeti

Rol memnuniyetini rol katılımı etkili bir unsur olarak görülür ve literatürde tespit edilmiş tek etkili elemandır (Eys, Bray ve Beauchamp, 2003). Önceki bölümde belirtildiği gibi, rol memnuniyetini rolü kabullenmek için kullanılmıştır. Ancak, Eys ve arkadaşları (basında) endüstri ve örgüt yazınında kullanılan rol memnuniyeti için tanım spor etki alanına kolayca adapte edilebilir olduğunu kaydetti. Locke (1976), iş memnuniyetini bir görevi veya rolü yerine getirmek veya duygu sonucu kişinin işi karşılayan hoş bir devlet olarak kişinin işi, rolü veya değerleri olarak tanımlar. Rol memnuniyeti üzerine çok araştırma olmamıştır, ama sınırlı edebiyat bunun önemini destekler.

Bireylerin kendi rolünden tatmin olabilecek faktörleri belirlemek için, **Rail** (1987), gönüllü spor yöneticileri ile bir çalışma yaptı. Katılımcılarla yapılan röportajlarda rol memnuniyeti algısında dört unsur ortaya çıktı: (a) yeteneklerinin kullanıldığı derece, (b) rollerini ne kadar önemli gördükleri, (c) kendi rolü için geri bildirim ve takdir aldıkları ölçüde ve (d) rollerinin sorumlulukları yerine gelince izin

verilen bağımsızlık seviyesi. Eys ve arkadaşları (basındaki) bu algıları interaktif bir spor ortamında nasıl uygulayacaklarını katılımcılara tarif etti. Örneğin, sporcular kendi rollerinin önemli olduğuna inanırsa, yeteneklerini etkili bir şekilde kullanırsa ve rolleri için geribildirim ve takdir alırlarsa rollerinden daha fazla memnun olurlar. Bray (1998), özellikle spor takımlarına baktı ve üniversiteler arası basketbol oyuncularının rol doyumunu (yanı sıra diğer birçok rol yapıları) algılarını incelemiştir. Bir ölçü örgüt psikolojisi alanında iş tatmini ölçeklerini adapte ederek, rol doyumunu olumlu görev uyum, rolü, etkinliği ve rolü önemi ile ilgili ve olumsuz rol belirsizliği ile ilgili olarak bulundu. Başka bir çalışmada, Beauchamp ve arkadaşları benzer yazından rolü memnuniyeti bir ölçü geliştirmek için çekti. Bu durumda, rol memnuniyeti, rugby ve çim hokeyi oyuncularındaki rol belirsizliği ile ilişkili görüldü. Bulguları, sezon ortasındaki rol karmaşası tecrübesinin sezon sonunda rol memnuniyetine dönüşeceğini gösterdi. Birincil memnuniyet kontrol altına alındıktan ve atletlerin negatif duygulara olan eğiliminden sonra bile ilişkileri hala varlığını korudu.

Takım uyumu üzerinde literatür taraması, sporcu doyumunu, rol belirsizliği, rolü kabul ve rol tatmini, pek çok farklı yapıları ve ilişkileri daha fazla inceleme emri gösterir. İlk başta, rol karmaşası üzerine diğer rol unsurlarından daha fazla çalışıldı, sporcunun rolü hakkında net olması (düşük karmaşa) ama bulunduğu rolü kabul etmeme veya tatmin olmama ihtimali göz önünde bulundurulmadı. Bu iki unsur (rolü kabullenme ve rol memnuniyeti) hem takım uyumunda hem de sporcu memnuniyetinde önemli etkilere sahip olabilir, aynı zamanda spor psikolojisi alanında hem teorik hem de pratik uygulamaların yapılmasını sağlayabilir. Ayrıca rolü kabullenme ve rol memnuniyeti yapısının açıklanmasına ihtiyaç vardır. Özellikle rolü kabullenme ve rol memnuniyetinin rol katılımında farklı iki unsur olduğunu göstermek için bunlar farklı yapılar gibi ölçeklendirilmeli. Bu çalışma ayrı rol yapılarını daha derinlemesine inceleyerek mevcut literatüre katkıda bulunacaktır.

2.2.3. Sporcu Memnuniyeti

Memnuniyet, spora olan katılımın ve eğlenmenin tamamlayıcı parçasıdır. Memnuniyet olmadan sporcular potansiyel başarı ve eğlence için farklı kaynaklara yönelirler (Maday, 2000). Memnuniyetin önemi hiçbir yaşta küçümsenmemelidir. Chelladurai (1984), sporcuların kendisinin ve takımının performansı ile ilgili

memnuniyetleri, kendisinden ve takımından beklenen performansa ulaşım ulaşamamasıyla alakalı olduğunu kanıtlamıştır. Petlichkoff (1993), sporcunun spora dahil olduğu sıradaki memnuniyetin seviyesi ayrıca performansın anlayışında da rol oynadığını iddia etmiştir. Sporcu memnuniyeti atlet tarafından algılanan hayat kalitesi ve organizasyonların yönetim kalitesi olarak kabul edilir (Sriboon, 2001). Bu, yapı, süreç ve sportif tecrübe ile ilişkilendirilmiş sonun karmaşık bir değerlendirme sebebiyle meydana gelen pozitif bir etkidir. Memnuniyet, “sporcuların elde ettiği ve istediği arasındaki anlayış farkıdır” (Chelladurai ve Riemer, 1997). Sporcu memnuniyeti, sporcular ile ilişkilendirilmiş fiziksel, psikolojik ve çevresel durumlardan türemiştir. Memnuniyetin seviyesi sporcunun takım çevreleri hakkındaki hislerinin göstergesidir (Chelladurai ve Riemer, 1997).

Sportdaki memnuniyet birçok değişken ile (çoğunlukla liderlik) kapsamlı bir şekilde araştırıldı (Chelladurai, 1984). Spor psikolojisindeki birçok bilim adamı sporcu memnuniyetini çalışmaları içerisine bir öncül ya da bir sonuç değişkeni olarak dahil ettiler. Örneğin, liderliğin çok boyutlu modeli, memnuniyeti performans ile birlikte bir sonuç değişkeni olarak dahil eder (Chelladurai, 1980). Ayrıca sporcu memnuniyeti teorik çalışmalara da dahil edilir. Mesela Carron (1982), kohezyon modelinde memnuniyeti hem bir öncül (başka bir deyişle kişisel faktör) hem de sonuç (yani bireysel sonuç) olarak ele almıştır. Aynı zamanda memnuniyetin, koçun etkisinin tahmin edilebilir bir sonucu olduğu kabul edilir (Feltz, Chase, Hodge, Simensky ve Shi, 1996). Ayrıca, hedef oryantasyonlarında koç ve oyuncu hedef oryantasyonu ve motivasyonel iklim, koç ve oyuncunun uyumu araştırmalarında bağımlı değişken olarak kullanılmıştır (Horne ve Carron, 1985).

Bağlılık, eğlence ve oyuncuların değerlendirilen tepkileri gibi diğer kavramlarla birbirini takip eden yapıların spor psikolojisindeki çeşitli teorik modellere dahil edildiği de ayrıca not edilmelidir. Spora bağlılık modelinde memnuniyeti, bağlılığın ve sonradan ortaya çıkan bırakmanın tahmin edilen seviyesinde kullanılan bir öncül olarak kabul etmiştir (Scanlan, Simons, Carpenter, Schmidt, ve Keeler, 1993). Spor keyfi, biraz benzer yapı dahil ve bazen birbirinin yerine spor bağlılığın bir öncülü olarak memnuniyet ile kullanılmaktadır. Benzer bir şekilde, Smoll, Smith, Curtis, ve Hunt'ın (1978), liderliğin aracılı modelindeki oyuncuların değerlendirilen tepkileri; koça, takım arkadaşlarına, oyuncuların kendilerine ve tecrübelerine karşı davranışlarına

odaklanmıştır. Bu tepkilerin oluşması ile ilgili olan ölçekteki çoğu ögenin ortaya çıkması yukarıdaki unsurları sevmesine bağlıdır. Bu yapıları (memnuniyet, zevk, bağlılık ve değerlendirmeli tepkiler) olumlu duygusal olarak tanımlanmış tüm yanıtları atlet memnuniyeti bir sonuç kendi içinde değişken olduğu sonucuna götürür. (Riemer ve Chelladurai, 1995; Scanlan, 1993; Smoll, 1978).

2.2.4. Rol Belirsizliği ve Memnuniyet

Daha önceki çalışmalar iş memnuniyeti ile rol belirsizliği arasında başka bir ilişki olduğunu göstermiştir. İş memnuniyeti “birinin işe duygusal bağlılığının tüm yönüyle (küresel memnuniyet) ya da belirli yönlerine ilişkin görülmesi (memnuniyet modeli; örneğin, gözetim)” olarak tanımlanır (Tett ve Meyer, 1993). Çalışmalar daima rol belirsizliği ile küresel iş memnuniyeti arasında negatif ilişki olduğunu göstermiştir (Jackson ve Schuler, 1985; Sakires, 2009; Thompson, 1997). Özellikle, Eys ve arkadaşları (2003), daha spesifik olarak, belirsizlik ile sorumlulukların kapsamına olan saygı, memnuniyet ile en güçlü olumsuz ilişkiyi üreteceğini buldu. Benzer bir şekilde, gönüllü bir spor organizasyonu bağlamında, belirsizlik ile sorumlulukların kapsamına olan saygı memnuniyetin en iyi göstergesiydi (Sakires, 2009). Bugüne kadar yapılan araştırmalara dayanarak, bazı hipotezler ortaya atıldı: yüksek rol belirsizliği düşük rol memnuniyetini ön görür.

2.2.5. Memnuniyet ve Liderlik

Liderliğin çok boyutlu modelini ele alan araştırma büyük ölçüde sporcu tatmini ile liderlik dinamikleri bağlama ile ilgili olmuştur. Memnuniyet, liderliğin çok boyutlu modeline dayalı farklı liderlik çalışmalarında kullanılmıştır (Chelladurai, 1984). Çok boyutlu modelde liderlik davranışları, memnuniyetin öncüllerinden biri olarak kabul edilir. Modele göre, sporcular arasındaki tutarsızlık ve tercih edilen liderlik stili oyuncuların memnuniyet seviyesini etkiler. Özellikle, algılanan ve tercih edilen liderlik, sporcu memnuniyetini artırır. Chelladurai (1984) tercih edilen koç liderlik davranışları ve sporcu doyumunu arasındaki ilişki incelendi. Her ikisi de tercih edilen Koç liderlik davranışı önemli bir sporcu tatmini ile ilişkili olduğunu buldu. Çeşitli spor dallarında sporcular için koç liderlik davranışlarında tutarsızlık memnuniyeti, üç ölçü ile ilişkili

olduğunu ortaya koymuştur: performans, liderlik doyumu ve genel katılımı ile memnuniyet. Basketbol oyuncularında, tüm boyutları ile tutarsızlık puanları anlamlı öncülüğünde memnuniyeti ile ilgili idi. Eğitim ve öğretim, demokratik davranış, sosyal destek ve olumlu tepkiler algıları daha yüksek ve daha düşük otokratik davranış algıları tercihlerine göre, memnuniyeti o kadar artar. Güreşçiler, yüksek algıları eğitim ve öğretim yılında tercihlerine göre sosyal destek, daha fazla liderlik ile memnuniyeti. Schliesman (1987), liderlik ile genel memnuniyet sosyal destek, demokratik davranış ve gerçek puanları ile ilişkili olduğunu buldu. Horne ve Carron (1985), Kanada Üniversitesi'nde voleybol, basketbol, atletizm ve yüzme alanındaki sporcularda, koç-sporcu ilişkisi üzerine çalışmalar yürüttü. Algılanan ve tercih edilen eğitim ve öğretim, sosyal destek ve ödüllendirici liderlik davranışları arasındaki farklılıklar ile alt sporcular memnuniyet düzeylerinin de yüksek olduğunu buldular. Ayrıca, sporcular arasında daha düşük farklılıklar' algılanan ve tercih edilen liderlik davranışları artan bir başarı sağladı. Bu bulgular yüksek başarı sporcu memnuniyeti ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmalar liderliğin çok boyutlu modeli dayanan liderlik stilleri en yakın atlet memnuniyeti ile ilgili daha fazla bilgi sağladı. Weiss ve Friedrichs (1986), lider davranışlarının etkisi, koç özellikleri ve performansı üzerinde kurumsal değişkenler ve üniversite basketbol takımlarının memnuniyetini araştırdı. Buldukları algıların hepsi beş lider davranış boyutları vardı önemli ölçüde akıllı takım ve bireysel memnuniyeti ile olumlu tepkiler hizmet olarak en iyi göstergesi takım memnuniyeti ve demokratik davranış ve sosyal destek olmanın en iyi tahminçiler bireysel memnuniyeti. Önceki bulguların aksine, eğitim ve öğretim sporcu veya takım memnuniyetini en iyi belirleyicileri arasında yer aldı.

Chelladurai ve Riemer (1995), yaptıkları çalışmada sosyal destek boyutunda tercih edilen ve algılanan liderlik, sözüne üye memnuniyetini kritik olduğunu buldular. Onlar da daha açık olan Defans oyuncularını, oyun ortamında daha az değişkenliği ile hücum oyuncularını daha demokratik davranış ve sosyal destek daha yüksek miktarda tercih ettiğini buldu. Chelladurai ve Riemer (1995), memnuniyeti çok az değişim tek madde 40 önlemi nedeniyle muhtemelen, puanları, ve büyük bir örnek eksikliği bulundu. Memnuniyet puanları elde alınılmadık derecede yüksek olduğunu ve çok ünlü önlemler ile ekiplerin daha fazla sayıda test anlamlı bir sonuç tespit edilebilir önce yapılması gerekiyor. Otokratik dışındaki tüm liderlik tarzları, algıları daha yüksek

sporcu memnuniyeti ile ilgili idi ve daha yüksek bulundu. Düşük algılanan otokratik liderlik tarzı, yüksek sporcu memnuniyeti ile ilişkilidir. Buna karşılık, bazı çalışmalarda memnuniyeti ve liderlik stili arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir. Dwyer ve Fischer güreşçilerin koçun liderlik davranışları konusundaki algıları üzerine çalışmalar yaptı. Özel algılanan liderlik tarzı memnuniyeti ile ilgili bulundu (Dwyer, 1990; Riemer ve Toon Fischer, 2001).

2.2.6. Takım İçindeki Roller

Spor, takım içindeki rollere bakıldığında, iki temel kategoride, rolleri ve türlerini tanımlamak için kullanılmıştır. İlk sınıflandırma rolü formalite derecesini ifade eder. Roller resmi veya gayri resmi olabilir (Mabry ve Barnes, 1980). Resmi rolleri belli bir konumu ve saygınlığı olan pozisyonları ifade eder. Bu roller de sık sık bireysel grup ya da kuruluş tarafından reçete edilir. Örneğin, bir takım ya da ileri bir futbol kaptanının resmi bir rolü olacaktır. Resmi olmayan bir rol dernekler sonucu ve grup üyeleri arasındaki etkileşimi geliştiren bir rolü olacaktır. Sporda resmi olmayan rollerin örnekleri ekibinin işlerine koşturan veya takım maskotu olur. Spor rollerindeki ikinci kategori rolünün temel amacı ile ilgilidir. Roller amaç, görev ya da sosyal olabilir. Görev odaklı rolleri sahne sorumlulukları ilgili grup hedeflerini gerçekleştirerek; toplum odaklı rolleri odak teşvik uyum ve grup üyeleri arasında entegrasyondur (Eys, Beauchamp ve Bray, 2003). Literatürde birkaç denemeden rolleri ve rol sorumlulukları daha özel bir tür, dikkate farklı kategorilerde, resmi ve gayri resmi görev ve sosyal olarak çekici olmuştur. Spor takımları ile rolleri daha ayrıntılı bir görünüm elde etmek için bir çaba, birbirine bağımlı ve bağımsız spor takımı üyeleri ile odak grup çalışmaları yaptı. Roller de dahil olmak üzere ortaya çıkan sekiz genel kategori; konum, resmi liderlik, sosyal, iletişim, motivasyon, organizasyon ve rehberlik gayri resmi liderlik rolleri. Tüm farklı roller spor takımında mümkündür, karışıklık genellikle belirsiz veya çelişkili beklentiler oluşturur.

2.2.7. Sporcu Memnuniyeti Üzerine Yapılan Çalışmalar

Sporcu memnuniyeti alanı üzerine çok çeşitli bakış açılarından ve Amerika, Kanada ve Avrupa'da çok farklı yerlerde araştırmalar yapıldı. Bu araştırmalardan

bazıları koçun davranışı ile spocu memnuniyeti, (Amorose ve Horn, 2000; Baker, 2003); fizyoterapistlik ve tıbbi örtü (Unruh, 1998); belirsizliğin rolü, (Eys, Carron ve Beauchamp, 2003); bütünsel üniversite deneyimi (Berty, 2002) ve seçilen hedef ve süreçleri ile hissedar memnuniyeti (Trail ve Chelladurai, 2000) üzerine yoğunlaşır. Amerika, Kanada ve bazı Avrupa ülkeleri gibi batılı ülkeler spordaki ideal performansın öneminin ve voleybol oyuncularında psikolojik etkiye ihtiyaç olduğunun farkına vardılar. Memnun oyuncuların memnun olmayanlara göre daha iyi bir oyun sergilediklerini anladılar. Spordaki memnuniyet, liderlikle alakalı birçok değişken ile farklı kombinasyonlarla, kapsamlı bir şekilde araştırıldı (Chelladurai ve Ogassawara., 2003; Coffman, 1999; Riemer ve Toon, 2001; Sriboon, 2001).

Spor psikolojisindeki birçok başka bilim adamı sporcu memnuniyetini çalışmalarına bir sonuç değişkeni olarak dahil etti. Örneğin, liderliğin çok boyutlu modeli (Chelladurai ve Ogassawara, 2003) memnuniyeti performans ile birlikte bir sonuç değişkeni olarak kabul eder. Atlet memnuniyeti daha önce diğer teorik çalışmalara dahil edilmiştir. Örneğin, Jones (2006) kohezyon modelinde memnuniyeti hem bir öncül (başka bir deyişle kişisel faktör) hem de sonuç (yani bireysel sonuç) olarak ele almıştır. Aynı zamanda memnuniyetin, koçun etkisinin tahmin edilebilir bir sonucu olduğu kabul edilir (Singh ve Surujlal, 2006). Ayrıca, hedef oryantasyonlarında, koç ve oyuncu hedef oryantasyonu ve motivasyonel iklim, koç ve oyuncunun uyumu araştırmalarında bağımlı değişken olarak kullanılmıştır (Baker, 2003).

Bağlılık, eğlence ve oyuncuların değerlendirilen tepkileri gibi diğer kavramlarla birbirini takip eden yapıların spor psikolojisindeki çeşitli teorik modellere dahil edildiği de ayrıca not edilmelidir. Örneğin, Baker, (2003), spora bağlılık modelinde memnuniyeti, bağlılığın ve sonradan ortaya çıkan bırakmanın tahmin edilen seviyesinde kullanılan bir öncül olarak kabul etmiştir. Bostjan (2005), spor keyfi, biraz benzer yapı dahil ve bazen birbirinin yerine spor bağlılığın bir öncülü olarak memnuniyet ile kullanmaktadır. Benzer bir şekilde, liderliğin aracılı modelindeki (Karneman, Dorsch ve Riemer, 2009) oyuncuların değerlendirilen tepkileri; koça, takım arkadaşlarına, oyuncuların kendilerine ve tecrübelerine karşı davranışlarına odaklanmıştır. Bu tepkilerin oluşması ile ilgili olan ölçekteki çoğu ögenin ortaya çıkması yukarıdaki unsurları sevmesine bağlıdır. Bu yapıları (memnuniyet, zevk, bağlılık, ve değerlendirmeli tepkiler olumlu duygusal olarak tanımlanmış tüm yanıtları atlet

memnuniyeti bir sonuç, kendi içinde değişken olduğu sonucuna götürür (Altahayneh, 2003; Riemer ve Chelladurai, 2001).

2.3. TÜRKİYEDE ROL BELİRSİZLİĞİ VE ROL KARMAŞASI İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Erigüç (1994), Yalçın (1995), (Gökgöz 1995). Yıldırım (1996), Çimen (2000), Erkenekli (2000), Taşdelen (2000), Kundakçı (2003), Esatoğlu ve arkadaşları (2004), Ceylan ve Ulutürk (2006), tarafından yapılan araştırmalar, Türkiye’deki rol çatışması ve rol belirsizliği konusunda icra edilen araştırmalara örneklerdir.

Erigüç’ün (1994), tabipleri konu alan çalışmasında, hastanede çalışma zamanı ile rol çatışması arasındaki bağlantıya dikkat çekmekte ama gruplar arasında anlamlı fark olmadığını, yaş gruplarına göre rol belirsizliği seviyelerine ilişkin anlamlı fark bulunduğunu saptamıştır.

Yalçın’ın (1995), İzmir’de yer alan 25 sigorta şirketinde görev alan 150 fert üzerinde yaptığı araştırmada, rol çatışması ve rol belirsizliğiyle stres arasındaki münasabet araştırılmıştır. Sonuç olarak, rol çatışması ve belirsizliği seviyesi ile stres arasında anlamlı bir münasabet olduğu belirlenmiştir.

Gökgöz’ün (1995), Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi klinik departmanlarında görev yapan 69 hemşireye ve 82 araştırma görevlisine yaptığı araştırmada; rol fazlalığı, tabiplerde ve hemşirelerde oldukça yüksek seviyede saptanmıştır. Hemşirelerin yaşları ilerledikçe işlerinden duydukları memnuniyet azalmakta ve bundan kaynaklanan rol çatışması artmaktadır. Tabipler ve hemşireler rollerini net olarak bilme konusunda, çok az rol belirsizliğine sahipken; servise ilk geldiklerinde ne yapacakları konusunda orta derecede rol belirsizliği yaşamaktadırlar.

Yıldırım’ın (1996), araştırmada ise, rol çatışması ve rol belirsizliği ile tükenmişlik arasındaki münasabet, Ankara’daki bazı banka departmanlarında görev yapan 240 çalışan üzerinde araştırılmıştır. Araştırmada, rol çatışması ile tükenmişlik arasında güçlü bir münasabet olduğu saptanmıştır.

Çimen'in (2000), Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan 1457 sağlık çalışanı üzerine yaptığı çalışmada, rol çatışması açısından yaş, meslek ve görev alanı değişkenlerinde genel ortalamanın yüksek, rol belirsizliğinin ise daha düşük olduğu sonucu saptanmıştır.

Erkenekli'nin (2000), rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş tatmini ile münasabetini saptamak için bilişim sektöründe görevli 274 fert üzerinde yaptığı çalışmada, rol çatışması ve rol belirsizliğinin belirli bir seviyede olmasının rol tatminini pozitif ya da negatif etkilediği, benzer pek çok araştırmadaki gibi ortaya çıkmıştır. Değişik örgütsel faktörler ışığında bu münasebetin niteliği az ya da çok değişmektedir.

Taşdelen'in (2000), İstanbul'da bulunan 9 bankada görevli 149 bireye uyguladığı araştırmasında; bankalarda gözlemlenen aşırı hiyerarşik yapı ve detaylı iş bölümü örgüt içinde unvan karmaşasına neden olmakta böylece rol belirsizliği ve çatışması kaçınılmaz olmaktadır. Rol belirsizliği ve rol çatışması ne kadar fazla yaşanırsa iş memnuniyetsizliğide o kadar artmaktadır, sonucuna varılmıştır.

Kundakçı'nın (2003), Ankara Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesinde 352 tabip,124 hemşire üzerinde yaptığı araştırmasında; tabiplerde ve hemşirelerde, hastanede görev alma süresi arttıkça, rol çatışması ve rol belirsizliğinin de artış gösterdiği belirlenmiştir. Tabip ve hemşire gruplarının her birinde hem rol çatışması, hem de rol belirsizliği yaşandığı, rol çatışmasının hemşirelerde, rol belirsizliğinin de tabiplerde daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Esatoğlu, Ağırbaş, Akbulut ve Çelik'in (2002), Sağlık Bakanlığı tarafından yapılan 'yönetim eğitimi' toplantısında yer alan farklı hastanelerin başhemşirelerinden 102 başhemşireye uyguladıkları araştırmada. hastanelerin verimlilik, etkililik dolayısıyla performansları üzerinde rol karmaşası ve rol çatışmasının büyük oranda etkisinin bulunduğu meydana gelmiştir.

Ceylan ve Ulutürk'ün (2006), rol belirsizliği, rol çatışması, görev tatmini ve performans arasındaki münasabetleri inceleyen araştırmalarında, rol çatışması ve rol doyumunun olumsuz yönlü, rol çatışması ve rol belirsizliğinin olumlu yönlü bir münasabet içinde olduğunu açıklamışlardır. Fakat; rol çatışmasının, rol belirsizliğinin, iş doyumunu ve performans üzerindeki etkilerini yok ettiğinin saptanması oldukça ilginçtir.

2.4. DÜNYADA ROL BELİRSİZLİĞİ VE ROL KARMAŞASI İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Carron ve Eys'in (2005), rol karmaşasının aktif olan spor takımlarındaki, 97 bayan ve 54 erkek toplam 151 sporcuya uyguladıkları araştırmalarındaki, anket sonuçlarına göre rol karmaşasının memnuniyetle olumsuz bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Pool'un (2000), yaptığı çalışmada, rol stresi oluşturan rol çatışması, rol belirsizliği gibi faktörlerin, iş adamlarında iş doyumunu ve organizasyona bağlılık üzerine etkileri ve organizasyonel performansla ilişkisi araştırılmıştır. Örgüt kültürünün rol stres faktörlerinin etkisini azaltabileceği, pasif ve agresif örgüt kültürünün rol stresörlerinin etkisini arttırarak işte gerilim düzeyini yükseltebileceği hipotezi kurulmuştur. 305 Amerikan işletmesinde yürütülen söz konusu çalışmada, bu hipotezin doğruluğu ispatlanmıştır.

Beauchamp, Bray, Eys ve Carron'un (2002), takım sporlarındaki liderlik boyutu ve çok boyutlu rol karmaşasının algılanması çalışmasında, Kanada Üniversitesi'nin çeşitli takımlarında spor yapan, yaş ortalamaları 21.14 olan 76 erkek ve yaş ortalaması 20.55 olan 83 bayan sporcu üzerine araştırma yapılmıştır. Bu sporcuların 85'i as oyuncu, 72'si yedek oyuncu ve 2 tanesinde süre alamayan oyuncu gruplarından oluşmaktaydı. Sporcuların verdikleri cevapların Monova analizindeki sonuçlarına göre, koç davranışlarının rol karmaşasını olumlu ve olumsuz olarak etkilediği test edilmiştir.

Kahn ve arkadaşlarının (1964), bir çalışmasında, Amerikan toplumunu örnekleyen çalışma popülasyonunun %35'inin, görev ve sorumlulukları konusunda açık fikirlere sahip olmadığı belirlenmiştir. Görüşülen bireyler, yüksek rol belirsizliği olduğunda gerilim, anksiyete, korku ve saldırganlığın arttığını, iş doyumunu, kendine güven ve üretkenliğin azaldığını ifade etmişlerdir.

Bahlekeh, Tojari, Zarei ve Farideh Ganjooee'nin (2013), İran basketbol süper ligindeki 11 takımda oynayan 171 erkek basketbol sporcusunu içeren, basketbolcuların rol memnuniyeti ve rolü kabullenme, rol karmaşası ve takım uyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi çalışmalarında, sporculara uygulanan 4 alt ölçekli anket sorularına verilen yanıtların analizindeki sonuçlara göre rol karmaşasının takım uyumunu negatif etkilediğini ve bu olumsuzluğun sporcu memnuniyetinde yansıdığı saptanmıştır.

Ayrıca rol uyumunun ve rolü benimsemenin takım performansına pozitif etki yaptığı bulgularına ulaşılmıştır.

Eys ve Carron'un (2003), Western Ontario Üniversitesi'nin ragbi takımında oynayan 271 oyuncuyu içeren, spor takımlarındaki, rol etkisi, rol karmaşası, rol performansı arasındaki çok boyutlu ilişkinin incelenmesi çalışmasının sonuçlarına göre, sporculara yapılan 20 ofansif, 20 defansif ve 4 alt ölçeği bulunan rol karmaşası anketine, sporcuların vermiş oldukları yanıtlarda, karmaşanın takım uyumunu ve bağlılığını olumsuz etkilediği görülmüştür.

Bebetsos, Theodorakis ve Tsigilis'in (2008), Yunanistan hentbol liginde oynayan, yaş ortalamaları 16.5 olan 53 erkek ve 116'sı bayan toplam 169 sporcunun katıldığı, hentbolcuların takım içindeki sporcu memnuniyeti ve rol karmaşası arasındaki ilişkinin incelenmesi çalışmasındaki, Beauchamp (2002), tarafından geliştirilen rol karmaşası anketine sporcuların vermiş oldukları cevapların analizindeki sonuçlara göre karmaşanın memnuniyeti olumsuz etkilediği görülmüştür.

Jex ve Elacqua'nın (1999), ABD'de bir üniversitede görevli 150 büro çalışanı ile yarı zamanlı çalışan 152 talebe üzerinde yürüttükleri çalışmada, kendine güven faktörünün rol stresi meydana getiren rol çatışması, belirsizliği ve psikolojik stres ile fiziksel stres faktörleri arasındaki münasabet araştırılmıştır. Bu çalışmada genel ve organizasyona bağlı kendine güven ölçülmüştür. Sonuçta, kendine güveni daha yüksek fertlerde rol belirsizliği ile savaşmanın daha fazlaca olduğu anlaşılmıştır.

Tubre ve Collins'in (2000:155), Jackson ve Schuler'in 1985 yılındaki araştırmalarının genişletilmiş bir versiyonu niteliğindeki meta analizlerinde, görev performansı ile rol belirsizliği ve rol çatışması arasındaki münasabetler araştırılmıştır. Yapılan araştırmada, rol belirsizliğinin performansı olumsuz etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Bunu düzenleyen faktörler de, işin kompleksliği ve bilinç düzeyi olarak saptanmıştır. Rol çatışmasının ise performans arasında kuvvetli bir münasabet bulunamamıştır.

Rol çatışması ve belirsizliğinin modern olmayan ölçütleri, fertlerin geleneksel rol beklentileriyle birlikte hangi ölçüde yaşadıklarını tahmin etmeye dayanmaktadır. 1984'de Lazarus ve Folkman'un geliştirdiği 'stresin bilişsel modeli'nde ise, potansiyel

olarak stres oluşturan pozisyonların, tehdit edici olarak algılanmadığı sürece gerçekte strese sebep olmadığını vurgulamaktadır.

Siegal'ın (2000) çalışması, sözü edilen klasik modellerde Lazarus ve Folkman modelini entegre etmek üzere yapılmıştır. Bu amaçla, klasik ölçütlere korku-tehdit ile ilgili sorular da eklenmiştir. Bir elektronik-yazılım firmasının çalışanlarına rol stresi, fiziksel ve psikolojik gerginlik, işle ilgili çeşitli tavırlar ve geri çekilme davranışlarına ilişkin sorular içeren anketler dağıtılmıştır. Sonuçta rol belirsizliğinin yeni ölçeğinin, gerginlik oluşturan durumları geleneksel ölçeğe göre daha iyi tespit edebildiği ileri sürülmüştür.

2.5. SPORCUNUN KİŞİLİĞİ

Koç beraber çalıştığı sporcuların karakteri hakkında bilgi sahibi olmak zorundadır. Sporcusuna farklı durumlarda farklı yaklaşımlarda bulunma imkanına kavuşur. Çoğu zaman sporcular yarışma için motive edilirse bile elit sporcular seçkin bir topluluk oluştururlar. Onlar buldukları ortamlarda sevilen kişiliklerdir. Sporcuların yeteneklerini doğru zamanda kullanılır bir şekilde organize edebilmektir esas olan. Bu özellikler kondisyonel yetenekle birleşince yüksek seviyede performansa sahip sporcular elde edilmiş olur. Şunu unutmamak gerekir ki farklı sporlar oyuncularında farklı yetenekler gerektirir. Bu da sporcunun tek taraflı incelenmesini zorlaştırır (Tutku ve Richards, 1971).

Sporcunun hırslı bir karaktere ve iyi bir ahlaki eğitime sahip olması onun bireysel performansını geliştirir. Bireysel sporcuların değerlendirilmesi ve çok sayıda gözlemlerin ışığı altında oyuncunun yüksek başarılarıyla ilgili karakter özellikleri tespit edilmiştir. Bunlar şöyle sıralanabilir: Hırs, zeka, azim kondisyon, liderlik, organizasyon, müsabakaya hazırlanma yeteneği, hassasiyet, kendine güven, sorumluluk, motivasyon ve istikrardır (Tutku ve Richards, 1971).

2.5.1. Sporcunun Kişilik Özellikleri

Karakter oyuncunun ilgileri, tutumları, yetenekleri ve çevresine uyum sağlamak için geliştirdiği davranış özellikleridir (Yüksel, 2006). Oyuncu var olan yetenekleri ile çevresiyle uyum sağlarken karakteri de biçimlenir (Kulaksızoğlu, 2006). Karakter ferdi

diğer fertlerden ayıran davranışları içerir ve kendine özgü ahenkli bir yapıya sahiptir (Baymur, 1993). Sosyal aktivite olan sportif etkinliklere katılımında sporcunun psikolojik ve toplumsal gelişimini olumlu yönde etkiler. Sporcularla sporcu olmayanların karakter özelliklerinin farklı olduğu bildiren çalışmalar mevcuttur (Weinberg ve Gould, 2007).

Karakter özellikleri ile sportif performans arasında doğrusal bir ilişki söz konusudur, ancak karakter sportif performansı dolaylı olarak etkileyen bir unsurdur, sportif performansı asıl belirleyen oyuncunun fiziksel ve fizyolojik kapasiteleridir (Blanco, 1999). Fertlerin karakter özellikleri uğraştıkları farklı spor branşlarına bağlı olarak değişkenlik gösterir (Egloff ve Gruhn, 1996). Aerobik metabolizmanın ön plana çıktığı yüksek konsantrasyon gerektiren branşlarda duygusal değişikliklerin daha fazla olduğu bildirilmektedir (Blanco, 1999). Karakter özellikleri egzersize olan motivasyonu etkiler (Courneya ve Hellsten, 1998). Karakter, çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmış olsa da; 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar dışadönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklıktır (Yazgan ve Yerlikaya, 2008).

2.5.1.1. İstek Faktörleri

a) Motivasyon

Oyuncunun kazanma ve başarılı olma arzusudur. Sporcu saha içinde bireysel performansını ve mücadele gücünü takım arkadaşlarıyla beraber sahaya yansıtmak zorundadır. Onun için kazanma ve mücadele ön plandadır. Bu duygu, sporcuda olmazsa olmaz karakter özelliklerinin en başında gelir. Eğer koç oyuncuda bu özelliği negatif bulursa yeteneğini yüksek yüzdeye çıkarmak için çeşitli ödüllendirme metotlarını kullanabilir. Motivasyon, kısaca insanı çalışmaya sevk etmek, çalışmak için bireyi harekete geçirmek ve isteklendirmek anlamına gelmektedir. Motivasyonu “kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları” şeklinde de tanımlamak mümkündür (Koçel, 2003).

b) Kararlılık ve Zeka

Hedefe kitlenmiş bir sporcu kolay kolay mücadeleden vazgeçmez. Amacına ulaşabilmesi için sezon boyunca uzun ve yorucu antrenman temposuna hazırdır. O antrenman bitiminde ekstra çalışan, antrenmandan sonra beslenmesine ve dinlenmesine özen gösteren, planlı ve programlı çalışan kişidir. Sporcunun boş zamanı yoktur,

zamanını yeteneklerini geliştirmede ve takım performansına katkıda bulunmak için harcar. Eğer sporcuda motivasyon yeterli değilse ko bir program dahilinde ne kadar süre çalışması, ne kadar çalışma yapması gerektiği ve neleri başarmak gerektiği konusunda sporcusunun yanında olarak motivasyon kaybını önlemelidir.

Zeka faktörü, sporcunun yeteneğini ortaya koyabilmesi ve verilen direktifleri istenilen şekilde icra etmesiyle ilgilidir. Verilen taktikleri hemen algılama kapasitesi onun o konuda yeterli zeka düzeyine sahip olduğunu gösterir.

c) Mücadele Ruhu ve Liderlik

Sahaya çıkan tüm oyuncular kazanabilmek için mücadele ruhundan müsabaka bitene kadar vazgeçmemelidir. Mücadeleci sporcu rekabeti sever ve hata yapan arkadaşının eksiğini kapatır. Sporcu her zaman kendisiyle yarışabilmek için büyük efor harcamalıdır. Motivasyon ruhu azaldığı zaman kolay kolay mücadeleden vazgeçmez. Bazı sporcularda rekabet özelliği yoktur. Koç oyuncusuna mücadele ruhunu aşılamalıdır (Tutku ve Richards, 1971).

Lider, saha içindeki takım arkadaşlarını kazanma ruhuna motive etmek, onları saha içinde yönlendirmek, arkalarında destek veren bir güç olduğunu hissettirmelidir. Takım kaos yaşadığı zaman kritik kararlar alır ve bu kararları arkadaşlarına empoze eder. Antrenörler takımın başarısı için gerekli görev sorumluluklarını sporcuya yüklemek amacıyla sporcuların liderlik özelliklerini sahaya yansıtmaya yardımcı olmalıdırlar. Başarıya ulaşan takımlar saha içinde kazanma ruhunu taşıyan karakter özellikleri güçlü liderlere sahiptirler (Tutku ve Richards, 1971).

2.5.1.2. Duygusal Faktörler

a)Müsabakaya Motive Olma Özelliği

Sporcu müsabakadan önce mental olarak kendisini hazırlamalı, antrenörün vermiş olduğu direktifleri müsabakadan önce zihninde oynatmalıdır. Bu sporcu antrenman kaçırmaz, takım ahengini bozmaz, takım kaptanının liderliğini kabul eder, antrenörünün vermiş olduğu taktikleri ve sorumlulukları yerine getirir ve elit bir sporcu olmak için çalışmaktan asla vazgeçmez (Tutku ve Richards, 1971).

b) Hassasiyet ve Kendine Güvenme

Sporcular vardır ki duygularını kontrol eder, son dakikaya kadar mücadeleden vazgeçmez ve istikrarlarını koruyabilmek için hassas bir şekilde çalışırlar. Saha içinde adrenalinin yükselmiş olduğu durumlarda kendilerini kontrol etmeyi bilirler ve yapacakları hatanın takımın müsabakayı kaybetmesine neden olacağını bilirler ama hata yapmamak için son derece hassas davranırlar. Öfkelerini kontrol edebilmelidirler çünkü elit sporcuların içsel motivasyon güdeleri çok yüksektir.

Özgüveni yüksek olan sporcular var olan yeteneklerini sahaya yansıtmak için çevresel etmenlerden etkilenmezler. Her hangi bir kararsızlık duygusu yaşamamalı ve soğukkanlılıklarını koruyabilmelidirler. Sergileyecekleri rollerini sahaya yansıtırken kendilerinden emin olmalıdırlar. Saha içinde ve saha dışında özgüvenini kaybetmiş olan takım arkadaşlarını motive etmeli, onları müsabakaya hazır hale getirmelidir. Antrenörler sporcularının özgüvenini yüksek tutmaları için motive etmeli, onları cesaretlendirmelidirler. Sporda kendine güveni incelerken üç farklı olgu ile karşılaşılmaktadır;

- ✓ Tahmin edilen davranışları gerçekleştirmede bireylerin yeterlilik beklentilerinin ölçüldüğü ve 1977 yılında Bandura tarafından geliştirilen özyeterlilik teorisidir (Bandura, 1997).
- ✓ Spordaki hareketlerin algılanan rekabet teorisi içinde var olan performans beklentilerinin spora adaptasyonu için kullanılmasıdır.
- ✓ Kendine güven duygusunun incelenmesinde ki son aşama ise spora özel olarak konunun kavramlaştırılması ve ölçüm mekanizmalarının geliştirilmesidir (Vealey, 1988).

c) Mental Dayanıklılık ve Sorumluluk

Müsabakanın başından sonuna kadar sporcu mental olarak kendini hazır tutmalı, takım arkadaşlarına itici güç olmalıdır. Saha içi ve saha dışındaki olumsuzluklar sporcu mental olarak olumsuz etkilese de hedefe odaklanmış sporcu bu durumu lehine çevirmelidir. Antrenörler sporcularını mental olarak sürekli hazır tutmalı, saha içinde ve saha dışında sporcusundan yüksek seviyede performans sergilemesini desteklemelidir. Sporcunun sorumluluk duygusu, verilen görevleri yerine getirmek için takım arkadaşlarıyla birlikte müsabakayı kazanmak için performanslarını istenilen

düzyeyde sahaya yansıtmalıdır. Sporcu kendi zayıf noktalarıyla mücadele eder ve kendini geliştirir. Fiziksel ve mental olumsuzlara karşı dayanma gücü yüksektir. Antrenörler sporcularına taşıyamayacakları sorumluluklar vermemelidirler.

2.5.2. Sporcuda Yarışma Yeteneği

2.5.2.1. Yarışmanın Psikolojisi

Spor hareketinin en belirgin davranış özelliği, sporcuların rollerini icra ettikleri müsabakalardır. Günlük yaşamda bireyler ve gruplar başarı, prestij, statü ve toplumun beğenisi ve toplumun kabullenmesi için yarışma davranışı göstermektedirler. Ünlü bir antropolog olan Margaret'e göre bir toplumun eğilimlerini, davranışlarındaki belirleyicilerden anlayabiliriz. Kuşkusuz yarışma performans ve başarı için rollerin sergilendiği en önemli alandır (Çetinözoğlu, 1977).

2.5.2.2. Yarışmanın Anlamı

Birçok kişinin yarışma terimini yorumlaması, yarışmanın bazı ortak amaç ya da hedef için bireyler veya gruplar arasında bir mücadele ortamında toplanmaktadır. Sporda bu iki terim davranışları psikolojik boyutta incelerken zaman zaman aynı anda kullanılmaktadır. Bazı sosyal görüntüler saldırganlık, kuvvet ve taklit davranış terimleri olarak ele alınmalı ve bazı sosyal görüntüler kooperasyon ve yarışma ise sosyal durumlar olarak incelenmelidir. Bu çerçevede yapılan farklılaştırmayı atletizm ve fiziki hareketteki davranışa uygularsak kooperatif durum her birey için iki veya daha çok bireyin birlikte davranışlarına dayandığında oluşmaktadır. Örneğin voleybolda oyuncuların bireysel olarak rol ve hedefleri olmakla beraber esas amaç takımın kazanma arzusudur (Çetinözoğlu, 1977).

Yarışmanın ortaya koyduğu sonuçlara göre, doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki ana tip yarışma olduğu ileri sürülmektedir. Golf, kayak, dağcılık, yelken, tenis gibi dolaylı yarışmalarda sporcu canlı olmayan rakiple, bir standart rekorla daha önceki başarısıyla veya kendi performansının en üst düzeyini temsil eden rekorla başarı için mücadele etmektedir. Boks, hentbol, güreş, judo, futbol gibi doğrudan yarışma türlerinde ise sporcular birbirleriyle kontakt olarak mücadele etmektedir. Bu tür

yarışmada sporcu kendi başarısını en üst düzeye çıkarmaya, aynı zamanda da rakibin performansını en alt düzeye indirmeye çalışmaktadır(Çetin özoğlu, 1977).

Bu konuda ilk araştırmaları yapan bilim adamları, 1967 de Arnold Beisser ve 1958’de Francis Ryander’dır. Bir sporcu fiziksel sorunların üstesinden gelmekle beraber kazanmak için psikolojik sorunlarında üstesinden gelebilmelidir.

2.5.3. Ryan’a Göre iyi ve zayıf Sporcunun özellikleri

- ✓ İyi ve kötü yarışmacılar yüksek derecedeki sportif başarıları kazanmada farklı hissi yeteneklere sahiptirler.
- ✓ Normal ve iyi bir oyuncu kötü bir müsabaka çıkardığında aşırı heyecanın kurbanı olmuş olabilir.
- ✓ İyi bir yarışmacı müsabaka halinde rakipleri ile sıcak ilişkiler içindedir; ama zayıf yarışmacı yalnız bulabildiği ortamı tercih eder. Zayıf yarışmacı öfkeli ve sert değildir.
- ✓ Zayıf yarışmacı devamlı başkasını yargılar, hata yapmaktan korkar ve yaklaşımı her zaman olumsuzdur. Başarıyı kabul etmek için hissi kabiliyet yönünde eksikliğe sahiptir.
- ✓ Zayıf yarışmacı kötü bir yarışma performansından sonra iyi bir ruh hali gösterdiği halde, iyi yarışmacı için bu kabullenilmesi zor bir durumdur (Vanek ve Cratty, 1970).

Güçlü ve zayıf yarışmacıların karakter yapıları gerçek olarak ayrıştırılabilseydi, koçlar sporcuları hakkında daha anlamlı sonuçlara varabilmelidir. Zayıf yarışmacının yarışma sonucu hakkında olumsuz hissi etkileri vardır. Bu onların genel özelliklerinden biridir. Bu sorunun derin bir kökeni vardır. Eğer antrenörler bu bilgileri daha önce anlayabilirse güçlü ve zayıf yarışmacıyı belirlerken daha mantıklı bir sınıflandırmaya girebilir.

1968’ de Ryan’ın yapmış olduğu araştırmada güçlü yarışmacıyı tanımlarken ‘‘sosyal yönü gelişmiş, farklı etkiler altında olmayan, fikrini kolayca ifade edebilen sporcudur.’’ Bu bakımdan antrenörün farklı yetenekli sporculara tutumlarını belirlemesi gerekir.

2.5.4. Sporda Başarılı Olmada Beisser'in Görüşü

Beisser 1967'de sporcular üzerine bazı açıklamalarda bulunmuştur. Bir psikiyatrist olarak sporcuların problemlerine eğilmiştir. Yarışma şekilleri ve yarışmanın yapıldığı ortam büyük ölçüde kişinin geçmişiyle ilişkili psikolojik olaylarla bağlantılıdır. Sportif müsabakalarda çocukluk çağında ailenin göstermiş olduğu rol çok etkilidir. Sporda başarılı olmak mücadele eğilimini başarmaya doğru hedeflenmesi ile ortaya çıkar. Beisser zayıf yarışmacıyı genellikle özgüveni düşük, mücadeleden yoksun olarak tanımlarken iyi yarışmacıyı ise kendine güvenen, mücadeleden vazgeçmeyen sporcu olarak tanımlamıştır. Birçok psikolojik faktörler davranışlar ve performans üzerinde etkilidir. Beisser, psikolojik faktörlerdeki zorlamaların sporcuda kazanma amacının, sporcunun zihninden silme eğilimini gösterdiğini iddia etmiştir. Ayrıca kazanma tecrübesini belirtmiş ve bir oyuncu başarılı olmadan önce, kazanmanın ne olduğunu bilmesi gerektiğini söylemiştir. Sporcuların yeteneklerini müsabakada neden kullanmadığına dair birçok gizli şüphesi vardır. Antrenör onu psikolojik davranış açısından yönlendirebilmeli ve sporcu da antrenörüne güvenebilmelidir. Sonuç olarak antrenör sporcunun gözünde güçlü, koruyucu ve anlayışlı olmalıdır (Vanek ve Cratty, 1972).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

METOT VE BULGULAR

3.1. METOT

Bu araştırmanın amacı; İstanbul'da mücadele eden SeriA genç voleybol takımlarından Galatasaray, Fenerbahçe ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi spor takımlarında oynayan, 15-18 yaş aralığındaki genç erkek-kız voleybol sporcularının, cinsiyet, yaş, başlama pozisyonu, rolü, oynadığı takım ve pozisyon gibi değişkenlerle rol karmaşasının algılanmasını araştırılmasını saptayarak, alt boyutları ile rol çatışması ve belirsizliği arasındaki ilişkileri belirlemektir. Ayrıca, cinsiyet, yaş karmaşasının alt boyutlarının sosyo-demografik değişkenlerle ilişkisini irdelemek de yan amaçtır.

Araştırmanın evrenini; İstanbul ilinde SeriA grubunda mücadele eden **Galatasaray, Fenerbahçe ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi** spor takımlarında oynayan voleybol sporcuları oluştururken; örneklem grubunu ise bu takımların **15-18** yaş kategorilerinde forma giyen **56'sı** erkek, **69'u** kadın olmak üzere toplamda **125** kişi oluşturmuştur.

Araştırmada sporcuların rol karmaşası algılarını ölçmek için **Beauchamp, Bray, Eys ve Carron (2002)** tarafından geliştirilen 20 hücum ve 20 savunma alanları olmak üzere toplam **40 soru** ve **4** alt boyuttan oluşan "Rol Karmaşası" ölçeği kullanılmıştır. Ölçek alan uzmanları ve dil editörleri tarafından Türkçe'ye çevrildi. Ölçek 9'lu likert tipi ölçek olup, Tamamen katılıyorumdan (9 puan), Hiç katılmıyorum (1 puan)'a doğru dokuzdan bire doğru seçeneklerin olduğu, her bir faktör 5 soru ve minimum 5 maksimum ise 45 puan aralığında puanlamaya sahiptir. Genel rol belirsizliği ise hücum ve savunma için ayrı ayrı 20 ile 180 puan aralığındadır. Ölçeğin güvenirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değerleri hücumda 0.765 savunmada ise 0.804 olarak yüksek düzeyde güvenilir olarak tespit edildi. **Rol ve sorumlulukların kapsamıyla ilgili belirsizlikler** boyutu 5 madde, (1,5,9,13,17) **rol ve sorumlulukların belirsizliği** boyutu 5 madde (2,6,10,14,18,) **rol belirsizliğinin değerlendirilmesi** boyutu 5 madde (3,7,11,15,19) **rol belirsizliğinin sonuçları** boyutu 5 maddeden (4,8,12,16,20)

oluşmaktadır. Yüz yüze görüşme tekniği ile çalışmanın önemi anlatılan katılımcıların verdiği cevaplardan alınan toplam **125** anket sonucu değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmada İlk olarak Rol Algılama Ölçeğinin güvenilirliği için **Cronbach Alfa** katsayısı güvenilirliği ile **Madde-Toplam puan korelasyonları** incelenmiş; yapı geçerliğinin belirlenmesi için faktör yapısı incelendi. Araştırmada katılımcıların genel ortalamalarını belirlemek için betimsel istatistik; Elde edilen verilerin çözümlenmesinde Elde edilen verilere SPSS 19.0 istatistik paket programında analiz edildi. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için frekans-yüzde hesaplaması ile ölçeğe ait tanımlayıcı istatistikler yapıldı. Veri setinin normal dağılım göstermemesinden dolayı ikili grup karşılaştırmalarında Mann-Whitney-U, çoklu grup karşılaştırmalarında ise Kruskal Wallis-H testi ile istatistiksel anlamlılık tespit edilen çoklu gruplara ikili gruplar halinde Mann-Whitney-U testleri yapıldı. Sonuçlar 0.05 anlamlılık düzeyine göre yorumlandı.

Araştırma Grubu

Problem

Genç voleybolcuların hücumda ve savunmada çeşitli değişkenlere göre rol belirsizlikleri arasında anlamlı fark var mıdır?

Alt Problemler

1- Genç voleybolcuların hücumda cinsiyet değişkenine göre rol belirsizliklerinde gruplar arasında anlamlı fark var mıdır?

2- Genç voleybolcuların savunmada cinsiyet değişkenine göre rol belirsizliklerinde gruplar arasında anlamlı fark var mıdır?

3- Genç voleybolcuların hücumda yaş değişkenine göre rol belirsizliklerinde arasında gruplar anlamlı fark var mıdır?

4- Genç voleybolcuların savunmada yaş değişkenine göre rol belirsizliklerinde arasında gruplar anlamlı fark var mıdır?

5- Genç voleybolcuların hücumda oyuna başlama şekilleri değişkenine göre rol belirsizliklerinde gruplar arasında anlamlı fark var mıdır?

6- Genç voleybolcuların savunmada oyuna başlama şekilleri değişkenine göre rol belirsizliklerinde gruplar arasında anlamlı fark var mıdır?

7- Genç voleybolcuların hücumda oyundaki pozisyon değişkenine göre rol

belirsizliklerinde arasında gruplar anlamlı fark var mıdır?

8- Genç voleybolcuların savunmada oyundaki pozisyon değişkenine göre rol belirsizliklerinde arasında gruplar anlamlı fark var mıdır?

Çalışmanın Sınırlılıkları

- ✓ Bu çalışma 15-18 yaş grubu voleybolcularla,
- ✓ Pasör Çaprazı, Smaçör, Pasör ve Orta Oyuncu pozisyonundaki oyuncularla sınırlıdır.

3.2. BULGULAR

Genç voleybolcuların demografik özellikleri Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Voleybolcuların Cinsiyet, Yaş, Oyuna Başlama Şekli ve Oyundaki Pozisyonlarına Göre Dağılımları

Değişken	Grup	f	%
Cinsiyet	Erkek	56	44.8
	Kadın	69	55.2
Yaş	15 Yaş	37	29.6
	16 Yaş	38	30.4
	17 Yaş	24	19.2
	18 Yaş	26	20.8
Oyuna Başlama Şekli	As Oyuncu	91	72.8
	Yedek Oyuncu	34	27.2
Oyundaki Pozisyon	Pasör Çaprazı	25	20
	Smaçör	39	31.2
	Pasör	25	20
	Orta Oyuncu	36	28.8
Toplam		125	100

Çalışmaya katılan katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin dağılımlarına bakıldığında 69 kişi ile % 55,2’sinin **kadın**; 56 kişi ile % 44,8’inin **erkek**; katılımcıların yaşlarına ilişkin dağılımlarına bakıldığında 15 yaş 37 kişi ile %29,6, 16 yaş 38 kişi ile %30,4, 17 yaş 24 kişi ile %19,2, 18 yaş 26 kişi ile %20,8 kişiden; Katılımcıların oyuna başlama şekli ile ilişkin dağılımlarına bakıldığında 91 kişi %72,8 as oyuncular oluştururken, 34

kişi %27.2 yedek oyuncuların oluşmakta; katılımcıların oyundaki pozisyonlarına ilişkin dağılımlarına bakıldığında 25 kişi %20 ile pasör çaprazı oyuncuları, 39 kişi %31.2 ile smaçör oyuncuları, 25 kişi %20 ile pasör oyuncuları, 36 kişi %28.8 ile orta oyuncuların oluşturduğu görülmektedir.

Genç voleybolcuların tanımlayıcı analiz sonuçları Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. Voleybolcuların Rol Belirsizliği Ölçeği Genel Puanları

	Faktör	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	ss
Hücum	Rol sorumluluklarının kapsamıyla ilgili belirsizlikler	125	22	45	4478	35.82	4.09
	Rol ve sorumlulukların belirsizliği	125	20	45	4484	35.87	4.35
	Rol belirsizliğinin değerlendirilmesi	125	22	45	4398	35.18	4.25
	Rol belirsizliğinin sonuçları	125	24	45	4324	34.59	3.37
	Genel rol belirsizliği	125	96	172	17684	141.47	13.82
Savunma	Rol sorumluluklarının kapsamıyla ilgili belirsizlikler	125	15	45	4416	35.33	4.99
	Rol ve sorumlulukların belirsizliği	125	17	45	4396	35.17	5.08
	Rol belirsizliğinin değerlendirilmesi	125	18	45	4398	35.18	4.57
	Rol belirsizliğinin sonuçları	125	17	44	4277	34.22	4.02
	Genel rol belirsizliği	125	76	172	17487	139.89	16.44

Çalışmaya katılan voleybolcuların rol belirsizliği ile hücum ve savunmada tanımlayıcı analiz sonuçlarına bakıldığında; hücum alanındaki alt boyutları karşılaştırıldığında; rol sorumlulukların kapsamıyla ilgili belirsizliklerin ortalama değeri 35,82, rol ve sorumlulukların belirsizliği alt boyutunun ortalama değeri 35,87, rol belirsizliğinin değerlendirilmesi alt boyutunun ortalama değeri 35,18, rol belirsizliğinin

sonuçları alt boyutunun ortalama değeri 34,59 ve genel rol belirsizliğinin ortalama değeri 141,47 olarak görülmektedir.

Çalışmaya katılan voleybolcuların rol belirsizliği ile savunmadaki tanımlayıcı analiz sonuçlarına bakıldığında; savunma alanındaki alt boyutları incelendiğinde; rol sorumlulukların kapsamıyla ilgili belirsizliklerin ortalama değeri 35,33, rol ve sorumlulukların belirsizliği alt boyutunun ortalama değeri 35,17, rol belirsizliğinin değerlendirilmesi alt boyutunun ortalama değeri 35,18, rol belirsizliğinin sonuçları alt boyutunun ortalama değeri 34,22 ve genel rol belirsizliğinin ortalama değeri 139,89 olarak görülmektedir. Tabloda dikkat çeken diğer bir nokta ise; hücum ve savunma alanının alt boyutlarından rol belirsizliğinin değerlendirilmesinin ortalama değerlerinin savunma ve hücum alanında (35,18) eşit olduğu görülmektedir.

Genç voleybolcuların hücumda cinsiyetlerine göre rol belirsizliklerine ait analiz sonuçları Tablo 3.3’de verilmiştir.

Tablo 3.3. Voleybolcuların Hücumda Cinsiyetlerine Göre Rol Belirsizliğinin Mann-Whitney U Testi İle Karşılaştırılması

Faktör	Grup	N	Medyan	Sıra Ortalaması	Z	p
Rol sorumluluklarının kapsamıyla ilgili belirsizlikler	Erkek	56	37	66.93	-1.108	.268
	Kadın	69	36	59.81		
Rol ve sorumlulukların belirsizliği	Erkek	56	37	61.73	-.358	.720
	Kadın	69	37	64.03		
Rol belirsizliğinin değerlendirilmesi	Erkek	56	36	62.49	-.143	.886
	Kadın	69	36	63.41		
Rol belirsizliğinin sonuçları	Erkek	56	36	62.29	-.202	.840
	Kadın	69	36	63.57		
Genel rol belirsizliği	Erkek	56	146	64.27	-.353	.724
	Kadın	69	145	61.97		

Çalışmaya katılan voleybolcuların cinsiyetlerine göre hücumdaki rol belirsizlikleri karşılaştırıldığında, rol sorumlulukların kapsamıyla ilgili belirsizlikler alt boyutu, rol ve sorumlulukların belirsizliği alt boyutu, rol belirsizliğinin değerlendirilmesi alt boyutu, rol belirsizliğinin sonuçları alt boyutu ve genel rol belirsizliği alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Genç voleybolcuların savunmada cinsiyetlerine göre rol belirsizliklerine ait analiz sonuçları Tablo 3.4’te verilmiştir.

Tablo 3.4. Voleybolcuların Savunmada Cinsiyetlerine Göre Rol Belirsizliğinin Mann-Whitney U Testi İle Karşılaştırılması

Faktör	Grup	N	Medyan	Sıra Ortalaması	Z	p
Rol sorumluluklarının kapsamıyla ilgili belirsizlikler	Erkek	56	36	54.63	-2.357	.018*
	Kadın	69	37	69.80		
Rol ve sorumlulukların belirsizliği	Erkek	56	36	57.70	-1.489	.136
	Kadın	69	36	67.30		
Rol belirsizliğinin değerlendirilmesi	Erkek	56	36.5	61.42	-.448	.654
	Kadın	69	36	64.28		
Rol belirsizliğinin sonuçları	Erkek	56	35.5	59.86	-.895	.371
	Kadın	69	36	65.55		
Genel rol belirsizliği	Erkek	56	144	57.86	-1.434	.152
	Kadın	69	145	67.17		

*p<0.05

Çalışmaya katılan voleybolcuların cinsiyetlerine göre savunmadaki rol belirsizlikleri karşılaştırıldığında, rol sorumlulukların kapsamıyla ilgili belirsizlikler alt boyutu, rol ve sorumlulukların belirsizliği alt boyutu, rol belirsizliğinin değerlendirilmesi alt boyutu, rol belirsizliğinin sonuçları alt boyutu, ve genel rol belirsizliği alt boyutlarında kadınların “Rol sorumluluklarının kapsamıyla ilgili belirsizlikler” faktörü sonuçlarının erkeklerden anlamlı derecede yüksek olduğu (p<0.05), diğer faktörlerde ise gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir (p>0.05).

Genç voleybolcuların hücumda yaşlarına göre rol belirsizliklerine ait analiz sonuçları Tablo 3.5’de verilmiştir.

Tablo 3.5. Voleybolcuların Hücümde Yaşlarına Göre Rol Belirsizliğinin Mann-Whitney U Testi İle Karşılaştırılması

Parametre	Grup	N	Medyan	Sıra Ortalaması	X ²	p
Rol sorumluluklarının kapsamıyla ilgili belirsizlikler	15 Yaş	37	37	70.38	2.405	.493
	16 Yaş	38	37	61.29		
	17 Yaş	24	36.5	60.15		
	18 Yaş	26	36.5	57.63		
Rol ve sorumlulukların belirsizliği	15 Yaş	37	36	65.15	.655	.884
	16 Yaş	38	37	59.80		
	17 Yaş	24	36	61.56		
	18 Yaş	26	37	65.94		
Rol belirsizliğinin değerlendirilmesi	15 Yaş	37	35	62.18	1.725	.631
	16 Yaş	38	36	57.79		
	17 Yaş	24	37	69.08		
	18 Yaş	26	36	66.17		
Rol belirsizliğinin sonuçları	15 Yaş	37	35	55.86	2.852	.415
	16 Yaş	38	36	68.16		
	17 Yaş	24	36	60.94		
	18 Yaş	26	36	67.52		
Genel rol belirsizliği	15 Yaş	37	145	65.19	.408	.939
	16 Yaş	38	146	60.57		
	17 Yaş	24	146	61.56		
	18 Yaş	26	145	64.77		

Çalışmaya katılan voleybolcuların yaşlarına göre hücumdaki rol belirsizlikleri karşılaştırıldığında, rol sorumlulukların kapsamıyla ilgili belirsizlikler alt boyutu, rol ve sorumlulukların belirsizliği alt boyutu, rol belirsizliğinin değerlendirilmesi alt boyutu, rol belirsizliğinin sonuçları alt boyutu, ve genel rol belirsizliği alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Genç voleybolcuların savunmada yaşlarına göre rol belirsizliklerine ait analiz sonuçları Tablo 3.6'da verilmiştir.

Tablo 3.6. Voleybolcuların Savunmada Yaşlarına Göre Rol Belirsizliğinin Mann-Whitney U Testi İle Karşılaştırılması

Parametre	Grup	N	Medyan	Sıra Ortalaması	X ²	p
Rol sorumluluklarının kapsamıyla ilgili belirsizlikler	15 Yaş	37	37	64.82	.971	.808
	16 Yaş	38	37	65.33		
	17 Yaş	24	36	56.83		
	18 Yaş	26	36	62.69		
Rol ve sorumlulukların belirsizliği	15 Yaş	37	36	66.43	.959	.811
	16 Yaş	38	36	62.74		
	17 Yaş	24	36	64.02		
	18 Yaş	26	36	57.56		
Rol belirsizliğinin değerlendirilmesi	15 Yaş	37	36	62.58	.548	.908
	16 Yaş	38	36.5	63.01		
	17 Yaş	24	36	59.46		
	18 Yaş	26	36	66.85		
Rol belirsizliğinin sonuçları	15 Yaş	37	35	55.18	2.817	.421
	16 Yaş	38	36	65.86		
	17 Yaş	24	36	69.15		
	18 Yaş	26	36	64.29		
Genel rol belirsizliği	15 Yaş	37	144	62.27	.144	.986
	16 Yaş	38	146	64.57		
	17 Yaş	24	146	63.44		
	18 Yaş	26	144	61.35		

Çalışmaya katılan voleybolcuların yaşlarına göre savunmadaki rol belirsizlikleri karşılaştırıldığında, rol sorumlulukların kapsamıyla ilgili belirsizlikler alt boyutu, rol ve sorumlulukların belirsizliği alt boyutu, rol belirsizliğinin değerlendirilmesi alt boyutu, rol belirsizliğinin sonuçları alt boyutu, ve genel rol belirsizliği alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Genç voleybolcuların hücumda oyuna başlama şekillerine göre rol belirsizliklerine ait analiz sonuçları Tablo 3.7’de verilmiştir.

Tablo 3.7. Voleybolcuların Hücümde Oyuna Başlama Şekillerine Göre Rol Belirsizliğinin Mann-Whitney U Testi İle Karşılaştırılması

Faktör	Grup	N	Medyan	Sıra Ortalaması	Z	p
Rol sorumluluklarının kapsamıyla ilgili belirsizlikler	As Oyuncu	91	37	66.65	-1.868	.062
	Yedek Oyuncu	34	35	53.24		
Rol ve sorumlulukların belirsizliği	As Oyuncu	91	37	64.56	-.800	.424
	Yedek Oyuncu	34	36	58.82		
Rol belirsizliğinin değerlendirilmesi	As Oyuncu	91	36	67.23	-2.160	.031*
	Yedek Oyuncu	34	34.5	51.69		
Rol belirsizliğinin sonuçları	As Oyuncu	91	36	68.10	-2.655	.008*
	Yedek Oyuncu	34	34	49.34		
Genel rol belirsizliği	As Oyuncu	91	146	67.65	-2.355	.019*
	Yedek Oyuncu	34	140,5	50.54		

*p<0.05

Çalışmaya katılan voleybolcuların oyuna başlama şekillerine göre hücumdaki rol belirsizlikleri karşılaştırıldığında, as oyuncuların “Rol belirsizliğinin değerlendirilmesi”, “Rol belirsizliğinin sonuçları” ve “Genel rol belirsizliği” faktörü sonuçlarının yedek oyunculardan anlamlı derecede yüksek olduğu ($p<0.05$), diğer faktörlerde ise gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Genç voleybolcuların savunmada oyuna başlama şekillerine göre rol belirsizliklerine ait analiz sonuçları Tablo 3.8’de verilmiştir.

Tablo 3.8. Voleybolcuların Savunmada Oyuna Başlama Şekillerine Göre Rol Belirsizliğinin Mann-Whitney U Testi İle Karşılaştırılması

Faktör	Grup	N	Medyan	Sıra Ortalaması	Z	p
Rol sorumluluklarının kapsamıyla ilgili belirsizlikler	As Oyuncu	91	37	65.47	-1.261	.207
	Yedek Oyuncu	34	35	56.40		
Rol ve sorumlulukların belirsizliği	As Oyuncu	91	36	67.15	-2.115	.034*
	Yedek Oyuncu	34	35	51.90		
Rol belirsizliğinin değerlendirilmesi	As Oyuncu	91	37	68.05	-2.602	.009*
	Yedek Oyuncu	34	34	49.47		
Rol belirsizliğinin sonuçları	As Oyuncu	91	36	70.02	-3.628	.000*
	Yedek Oyuncu	34	32.5	44.22		
Genel rol belirsizliği	As Oyuncu	91	146	68.37	-2.718	.007*
	Yedek Oyuncu	34	137	48.63		

*p<0.05

Çalışmaya katılan voleybolcuların oyuna başlama şekillerine göre savunmadaki rol belirsizlikleri karşılaştırıldığında, rol sorumlulukların kapsamıyla ilgili belirsizlikler alt boyutu, rol ve sorumlulukların belirsizliği alt boyutu, rol belirsizliğinin değerlendirilmesi alt boyutu, rol belirsizliğinin sonuçları alt boyutu, ve genel rol belirsizliği alt boyutlarında as oyuncuların “Rol ve sorumlulukların belirsizliği”, “Rol belirsizliğinin değerlendirilmesi”, “Rol belirsizliğinin sonuçları” ve “Genel rol belirsizliği” faktörü sonuçlarının yedek oyunculardan anlamlı derecede yüksek olduğu ($p<0.05$), “Rol sorumluluklarının kapsamıyla ilgili belirsizlikler” faktöründe ise gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Genç voleybolcuların hücumda oyundaki pozisyonlarına göre rol belirsizliklerine ait analiz sonuçları Tablo 3.9’da verilmiştir.

Tablo 3.9. Voleybolcuların hücumda oyundaki pozisyonlarına göre rol belirsizliğinin Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılması

Parametre	Grup	N	Medyan	Sıra Ortalaması	X ²	p	Fark Olan Gruplar
Rol sorumluluklarının kapsamıyla ilgili belirsizlikler	Pasör Çaprazı	25	37	77.02	5.282	.152	-
	Smaçör	39	36	58.88			
	Pasör	25	36	56.20			
	Orta Oyuncu	36	37	62.44			
Rol ve sorumlulukların belirsizliği	Pasör Çaprazı	25	37	81.02	8.509	.037*	1-2*
	Smaçör	39	36	61.64			1-3*
	Pasör	25	36	55.38			1-4*
	Orta Oyuncu	36	36	57.25			2-3*
Rol belirsizliğinin değerlendirilmesi	Pasör Çaprazı	25	37	76.34	4.785	.188	-
	Smaçör	39	36	61.04			
	Pasör	25	36	55.56			
	Orta Oyuncu	36	36	61.03			
Rol belirsizliğinin sonuçları	Pasör Çaprazı	25	37	81.98	9.521	.023*	1-2*
	Smaçör	39	35	57.59			1-3*
	Pasör	25	35	55.28			1-4*
	Orta Oyuncu	36	35.5	61.04			2-3*
Genel rol belirsizliği	Pasör Çaprazı	25	148	81.44	8.410	.038*	1-2
	Smaçör	39	145	60.24			1-3
	Pasör	25	141	55.38			1-4
	Orta Oyuncu	36	144.5	58.47			2-3

* $p<0.05$

Çalışmaya katılan voleybolcuların oyundaki pozisyonlarına göre hücumdaki rol belirsizlikleri karşılaştırıldığında, rol sorumlulukların kapsamıyla ilgili belirsizlikler alt boyutu, rol ve sorumlulukların belirsizliği alt boyutu, rol belirsizliğinin değerlendirilmesi alt boyutu, rol belirsizliğinin sonuçları alt boyutu, ve genel rol belirsizliği alt boyutlarında “Rol ve sorumlulukların belirsizliği, “Rol belirsizliğinin sonuçları” ve “Genel rol belirsizliği” faktörlerinde “pasör çaprazı” oynayan voleybolcuların diğerlerinden anlamlı derecede yüksek olduğu ($p<0.05$), diğer faktörlerde ise gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Genç voleybolcuların savunmada oyundaki pozisyonlarına göre rol belirsizliklerine ait analiz sonuçları Tablo 3.10’da verilmiştir.

Tablo 3.10. Voleybolcuların Savunmada Oyundaki Pozisyonlarına Göre Rol Belirsizliğinin Mann-Whitney U Testi İle Karşılaştırılması

Parametre	Grup	N	Medyan	Sıra Ortalaması	X ²	p	Fark Olan Gruplar
Rol sorumluluklarının kapsamıyla ilgili belirsizlikler	Pasör Çaprazı	25	37	66.18	.392	.942	-
	Smaçör	39	37	61.33			
	Pasör	25	36	60.96			
	Orta Oyuncu	36	37	64.01			
Rol ve sorumlulukların belirsizliği	Pasör Çaprazı	25	37	78.88	7.369	.061	-
	Smaçör	39	36	56.60			
	Pasör	25	36	65.96			
	Orta Oyuncu	36	36	56.85			
Rol belirsizliğinin değerlendirilmesi	Pasör Çaprazı	25	37	71.94	2.128	.546	-
	Smaçör	39	36	60.56			
	Pasör	25	36	63.00			
	Orta Oyuncu	36	36	59.43			
Rol belirsizliğinin sonuçları	Pasör Çaprazı	25	37	78.82	9.638	.022*	1-2*
	Smaçör	39	35	58.14			
	Pasör	25	34	49.68			
	Orta Oyuncu	36	36	66.53			
Genel rol belirsizliği	Pasör Çaprazı	25	146	76.56	4.547	.208	-
	Smaçör	39	144	58.09			
	Pasör	25	142	59.60			
	Orta Oyuncu	36	144	61.26			

* $p<0.05$

Çalışmaya katılan voleybolcuların oyundaki pozisyonlarına göre savunmadaki rol belirsizlikleri karşılaştırıldığında, rol sorumlulukların kapsamıyla ilgili belirsizlikler alt boyutu, rol ve sorumlulukların belirsizliği alt boyutu, rol belirsizliğinin değerlendirilmesi alt boyutu, rol belirsizliğinin sonuçları alt boyutu, ve genel rol belirsizliği alt boyutlarında “Rol belirsizliğinin sonuçları” faktöründe “pasör çaprazı” oynayan voleybolcuların diğerlerinden anlamlı derecede yüksek olduğu ($p<0.05$), diğer faktörlerde ise gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).



TARTIŞMA VE SONUÇ

Genç voleybolcuların çeşitli değişkenlere göre rol belirsizliklerini incelediğimiz bu çalışmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin rol belirsizliklerinde, hücum esnasında cinsiyetin rol belirsizliğine etkisi görülmezken ($p>0.05$), savunmada Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin rol belirsizliklerinde, kadınların “Rol sorumluluklarının kapsamıyla ilgili belirsizlikler” faktörünün erkeklerden anlamlı derecede yüksek olduğu ($p<0.05$), diğer faktörlerde ise gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edildi ($p>0.05$).

Beachuamp’a (2001) göre sporcunun rol memnuniyeti, ilişkilerinden memnun olması, koçluk yapma stili ve cinsiyet gibi faktörleri incelemek de faydalı olacaktır. Bu, koçlara ve sporculara ilişkin öneminin anlaşılmasını sağlar. Fakat beklenmedik bu analizde rol kabulünün sporcu memnuniyetinde önemli bir belirleyici olmadığı görülmüştür. Rol kabulü ve sporcu memnuniyeti arasında verilen yüksek korelasyona dayanarak rol memnuniyeti ile çakışma vardır. Erkek sporcular, bayan sporculara göre verilen rol ve sorumlukları daha iyi analiz eder ya da bayan sporcular verilen rol ve sorumlulukları erkek sporculara göre daha iyi analiz eder diyemeyiz. Rol algılama analizini, sporcunun karakterine, mental ve zihin gelişimine göre yorumlamak daha geçerli sonuç verebilir.

Çalışmaya katılan voleybolcuların yaşlarına göre hücumdaki rol belirsizlikleri karşılaştırıldığında, rol sorumlulukların kapsamıyla ilgili belirsizlikler alt boyutu, rol ve sorumlulukların belirsizliği alt boyutu, rol belirsizliğinin değerlendirilmesi alt boyutu, rol belirsizliğinin sonuçları alt boyutu, ve genel rol belirsizliği alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Çalışmaya katılan voleybolcuların yaşlarına göre savunmadaki rol belirsizlikleri karşılaştırıldığında, rol sorumlulukların kapsamıyla ilgili belirsizlikler alt boyutu, rol ve sorumlulukların belirsizliği alt boyutu, rol belirsizliğinin değerlendirilmesi alt boyutu, rol belirsizliğinin sonuçları alt boyutu, ve genel rol belirsizliği alt boyutlarında gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Araştırma örnekleminin rol belirsizliği düzeyleri incelendiğinde, alt yaş gruplarının, üst yaş gruplarına göre, anlamlı olarak daha fazla rol belirsizliği yaşadığı söylenemez.

Erigüç'ün (1994), tabiileri konu alan çalışmasında, hastanede çalışma zamanı ile rol çatışması arasındaki bağlantıya dikkat çekmekte ama gruplar arasında anlamlı fark olmadığını, yaş gruplarına göre rol belirsizliği seviyelerine ilişkin anlamlı fark bulunduğunu saptamıştır. Bu sonuçlar da elde ettiğimiz bulgularla çelişmektedir.

Çimen'in (2000), Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan 1457 sağlık çalışanı üzerine yaptığı çalışmada, rol çatışması açısından yaş, meslek ve görev alanı değişkenlerinde genel ortalamanın yüksek, rol belirsizliğinin ise daha düşük olduğu sonucu saptanmıştır. Sporcunun takım içindeki rolüne olan güveni ne kadar açıksa, sporcunun rolünü kabullenerek memnun olması o kadar olasıdır. Bu bulgular, takımdaki rollerini kabul eden ve bu rolden memnun olan oyuncular ile ilgilenen koçlar ve araştırmacılar için önemli içeriklerdir. Antrenörler için sadece sporcunun rolü ile ilgili açıklığı değil, sporcunun rolünün ne kadar önemli olduğunu hissetmesi de önemlidir.

Çalışmaya katılan voleybolcuların oyuna başlama şekillerine göre hücumdaki rol belirsizlikleri karşılaştırıldığında, rol sorumlulukların kapsamıyla ilgili belirsizlikler alt boyutu, rol ve sorumlulukların belirsizliği alt boyutu, rol belirsizliğinin değerlendirilmesi alt boyutu, rol belirsizliğinin sonuçları alt boyutu, ve genel rol belirsizliği alt boyutlarında; as oyuncuların "Rol belirsizliğinin değerlendirilmesi", "Rol belirsizliğinin sonuçları" ve "Genel rol belirsizliği" faktörü sonuçlarının yedek oyunculardan anlamlı derecede yüksek olduğu ($p<0.05$), diğer faktörlerde ise gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Çalışmaya katılan voleybolcuların oyuna başlama şekillerine göre savunmadaki rol belirsizlikleri karşılaştırıldığında, rol sorumlulukların kapsamıyla ilgili belirsizlikler alt boyutu, rol ve sorumlulukların belirsizliği alt boyutu, rol belirsizliğinin değerlendirilmesi alt boyutu, rol belirsizliğinin sonuçları alt boyutu, ve genel rol belirsizliği alt boyutlarında; as oyuncuların "Rol ve sorumlulukların belirsizliği", "Rol belirsizliğinin değerlendirilmesi", "Rol belirsizliğinin sonuçları" ve "Genel rol belirsizliği" faktörü sonuçlarının yedek oyunculardan anlamlı derecede yüksek olduğu ($p<0.05$), "Rol sorumluluklarının kapsamıyla ilgili belirsizlikler" faktöründe ise gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Beauchamp, Bray, Eys ve Carron'un (2002), takım sporlarındaki liderlik boyutu ve çok boyutlu rol karmaşasının algılanması çalışmasında, Kanada Üniversitesi'nin

çeşitli takımlarında spor yapan, yaş ortalamaları 21.14 olan 76 erkek ve yaş ortalaması 20.55 olan 83 bayan sporcu üzerine araştırma yapılmıştır. Bu sporcuların 85'i as oyuncu, 72'si yedek oyuncu ve 2 tanesinde süre alamayan oyuncu gruplarından oluşmaktaydı. Sporcuların verdikleri cevapların Monova analizindeki sonuçlarına göre, koç davranışlarının rol karmaşasını olumlu ve olumsuz olarak etkilediği test edilmiştir. Bu bulgular yapmış olduğumuz çalışmayla paralellik göstermektedir.

Sporcunun başlangıç durumu ile ilgili sonuçlar sürpriz olmamakla birlikte oyunda süre almak isteyen ama alamayan oyuncuların daha az tatmin olduğu görülmüştür. Bu çalışmada rol kabulü, rol memnuniyeti rol belirsizliğinin algılanması ve takım memnuniyetinin bireysel cazibe olarak oyuncuya yansımaları üzerinde başlama durumunun önemli bir etkisi vardır. En tutarlı fark as kadro ve yedekler arasındaki düşüş olarak görülmüştür. Genellikle as/yedekler aslara daha yakındır ve asların rol memnuniyeti ve rol kabulünden farklı değildir. Bu bulgu koçlar üzerinde önemli birer içeriktir. Özelinde aslar koçun dikkatinden ve enerjisinden daha fazla faydalanmaya çalışırken bu durum yedek oyuncuların takımdan dışlanmış, grubun dışında kalmış hissetmelerine sebep olabilir. Sonuçların göstergelerine göre as ve yedek oyuncuların rol belirsizlikleri, rol kabulleri, rol memnuniyetleri, kendi memnuniyetleri açısından farklar açık şekilde görünmektedir. Antrenörler, rol açıklığı ve rol önemi konusunda yedek oyunculara daha fazla odaklanıp onlara daha fazla şans vermesi gerektiği söylenebilir.

Antrenörlerin as oyunculara ve as/yedek oyunculara gösterdiği ilgi ve onlara verdiği oyun süreleri arasındaki farkın çok olmaması sürpriz değildir. Yedek oyunculara olan ilginin azlığı bu oyuncuların zihinlerinin rahat olmamasını, rollerinden memnun olmamasını, takım bağlarının daha az görünmesini ve bu oyuncuların koçtan daha az memnun olmalarına sebep olabilir. Eğer antrenörler oyuncularını ikna etmek için bir yol bulabilir, süre alamayan oyuncuların takımın bir parçası olduğunu hissettirebilir, takımdaki her rolün önemli olduğunu düşündürebilir ve yıldız olmayan oyunculara özel ilgi gösterebilirse belki de as ve yedek oyuncular arasındaki boşluklar/farklar küçülerek daha büyük, memnuniyeti yüksek bir sporcu grubu oluşmasına zemin hazırlanabilir.

Çalışmaya katılan voleybolcuların oyundaki pozisyonlarına göre hücumdaki rol belirsizlikleri karşılaştırıldığında, rol sorumlulukların kapsamıyla ilgili belirsizlikler alt

boyutu, rol ve sorumlulukların belirsizliği alt boyutu, rol belirsizliğinin değerlendirilmesi alt boyutu, rol belirsizliğinin sonuçları alt boyutu, ve genel rol belirsizliği alt boyutlarında “Rol ve sorumlulukların belirsizliği, “Rol belirsizliğinin sonuçları” ve “Genel rol belirsizliği” faktörlerinde “pasör çaprazı” oynayan voleybolcuların diğerlerinden anlamlı derecede yüksek olduğu ($p<0.05$), diğer faktörlerde ise gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Çalışmaya katılan voleybolcuların oyundaki pozisyonlarına göre savunmadaki rol belirsizlikleri karşılaştırıldığında, rol sorumlulukların kapsamıyla ilgili belirsizlikler alt boyutu, rol ve sorumlulukların belirsizliği alt boyutu, rol belirsizliğinin değerlendirilmesi alt boyutu, rol belirsizliğinin sonuçları alt boyutu, ve genel rol belirsizliği alt boyutlarında “Rol belirsizliğinin sonuçları” faktöründe “pasör çaprazı” oynayan voleybolcuların diğerlerinden anlamlı derecede yüksek olduğu ($p<0.05$), diğer faktörlerde ise gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Bulgulara göre yorumlama yapılırsa, pasör çaprazı pozisyonunda oynayan sporcuların takımın skor yükünü çekmekle görevli oldukları için, müsabaka motivasyonları yüksek, antrenmandan elde ettikleri verim fazla, beslenme ve dinlenme bileşenlerine ayırdıkları zamanın düzenli olduğu gibi değişkenler söylenebilir. Ayrıca, pasör çaprazı pozisyonunun getirdiği sorumluluğun diğer pozisyonlara göre daha ağır olması ile açıklanabilir.

Bahlekeh, Tojari, Zarei ve Farideh Ganjooee'nin (2013), İran basketbol süper ligindeki 11 takımda oynayan 171 erkek basketbol sporcusunu içeren, basketbolcuların rol memnuniyeti ve rolü kabullenme, rol karmaşası ve takım uyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi çalışmalarında, sporculara uygulanan 4 alt ölçekli anket sorularına verilen yanıtların analizindeki sonuçlara göre rol karmaşasının takım uyumunu negatif etkilediğini ve bu olumsuzluğun sporcu memnuniyetinde yansıdığı saptanmıştır. Ayrıca rol uyumunun ve rolü benimsemenin takım performansına pozitif etki yaptığı bulgularına ulaşılmıştır.

Eys ve Carron'un (2003), Western Ontario Üniversitesi'nin ragbi takımında oynayan 271 oyuncuyu içeren, spor takımlarındaki, rol etkisi, rol karmaşası, rol performansı arasındaki çok boyutlu ilişkinin incelenmesi çalışmasının sonuçlarına göre, sporculara yapılan 20 ofansif, 20 defansif ve 4 alt ölçeği bulunan rol karmaşası

anketine, sporcuların vermiş oldukları yanıtlarda, karmaşanın takım uyumunu ve bağlılığını olumsuz etkilediği görülmüştür.

Riemer ve Chelladurai'nin bulguları gibi, koçlar strateji-taktik seçimi ve geliştirilmesi, insan kaynak kullanımı, gelişim konularında en büyük role sahiptirler. Bu bulgular hem koçlar hem de alandaki antrenörler için de önemlidir. Eğer sporcu memnuniyetinin liderlik yönünün en belirgin belirleyici olduğu düşünülürse sporcunun koç ile olan ilişkisine müdahaleler sporcu memnuniyetini arttırmada en kullanışlı yöntem olabilir. Bununla birlikte koça yardımı olacak ve oyuncunun rolüne duyduğu memnuniyeti artıracak müdahalelerde etkili olabilir. Rol memnuniyeti, sporcu memnuniyetinin ve sporcunun liderliğe olan saygısının en güçlü belirleyicilerinden biridir. Bir sporcu rolünden ne kadar memnun ise liderlikten (antrenörden) de o kadar memnundur, ne kadar rolünden hoşnutsuz ise liderlikten de o kadar hoşnutsuzdur..

Antrenörler, sporcuların takımdaki rollerini kabul etmelerinde etkin olan faktörlerden haberdar olmalıdır. Rol kabulü ve rol memnuniyeti ile takım bağlılığı ve bağlılığın güven eksikliğinin alt ölçekleri arasındaki ilişkiler hakkında kesin sonuçlara varmak zordur. Rol memnuniyeti, takım bağlılığının bileşeni olan bireysel öngörüler ile de ilgilidir. Bu bulgu, dikkatli yorumlandığında gösteriyor ki sporcular rollerinden ne kadar memnun ise takımın hedeflerine bağlılıkları da o kadar fazladır. Gelecekte yapılacak araştırmalar performans ve diğer grup yapıları arasındaki ilişki bağına daha iyi inceleyecektir.

Beauchamp'a göre (2001), sporcuların kendilerine verilen rolünden tatmin olmaları yaptıkları spordaki pek çok faktörle ilgilidir. Antrenör, takım, seyirci, fiziksel koşullar, başarı ve gelir gibi. Spor tatmini diğer tatminlerde olduğu gibi zaman içerisinde değişkenlik gösterebilir. Belirli dönemlerde bu tatmin düşebilir belirli dönemlerde artabilir. Takım halindeki başarılar veya bireysel başarılar tatmini artırabilir; aksi durumda başarısızlıklar ise tatmini azaltabilir. Ancak tatmin seviyesinin düşük olması performansı olumsuz etkileyecektir. Spordaki memnuniyet gerçek sportif başarıdan çok daha önemlidir. Eğer bir sporcu kendini memnun hissetmiyorsa bazı faktörler (kapasite, performans, antrenman, antrenör, takım arkadaşları vb.) buna neden olabilir ve bu durumda performans başarısı ve spor tatmini muhtemel olmayacaktır.

Bunun sonucunda sporcunun performansı düşebilir, daha negatif ve kötümser düşünceye sahip olabilir ayrıca, memnuniyette azalma devam edebilir.

Maday (2000), atlet memnuniyeti alanındaki çalışmaları, öncelikle ilgili antrenörlerin liderlik davranışları ile tamamlanmıştır. Koç, liderlik davranışları, başarı belirlenmesi ve sporcuların memnuniyeti önemli rol oynar. Bu değişkenler arasındaki ilişkileri, sporcuların ve takımın performansı açısından oldukça önemlidir. Spordaki memnuniyet ile ilgili olan teoriyi geliştirebilmek için daha kapsamlı araştırmalar gereklidir. Spor memnuniyeti iyi gelişmiş bir teori memnuniyeti ile ilgilenen araştırmacılar Bilgi Bankası bu yapı ile ilgili genişletmek için izin verir.

Katz ve Kahn'a göre (1977), sporcuların sıklıkla karşılaştıkları rol çatışması ve rol belirsizliğinin, sporcu ve takımlarda stres, huzursuzluk gibi negatif duyguların artmasına neden olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda, aynı anda iki ya da daha fazla rol gönderiminin birbiri ile çelişki oluşturacak şekilde üst üste gelmesi olarak ifade edilen rol çatışması ve sporcunun rolünü yerine getirebilmesi için gereken yeterli bilgiden yoksun olması sonucu oluşan rol belirsizliği, takımlarda; performansın düşmesine, strese ve uzun vadede de tükenmişliğe neden olan rol stresi faktörleridir (Kahn, 1964). Bu durumda sporcular, antrenörler ve takım arkadaşlarıyla pozitif olarak referans etkileşiminde bulunamazlar ise rol çatışması, rol belirsizliği ve rol stresi gibi negatif durumlarla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Bu çalışmanın sonuçları rol kabulü ve rol memnuniyetinin ayrı bileşenler olarak ölçülmesi gerekliliğini desteklemiştir Ancak dikkat edilmelidir ki anket soruları doldurulurken sporculara takımdaki rollerini tanımlamaları istenmiştir. Bu subjektif soru dahilinde oyunculara birçok rol verilmiş ve sporcuların çoğu en rahat ve memnun oldukları rolleri seçmiştir. Gelecekteki araştırmacılar için koçun sporcunun rolünü açıklaması ve sonrasında sporcunun rolü bazında anket sorularına verdiği cevaplar ilginç olacaktır Bununla birlikte bazı sporcular koçun sporcunun kendisi için gördüğü rol konusunu anlamamış olabilir. Bu sporcular kendilerince basit listelenmiş ama açık olan rollere sahip olmak isterler. Tüm söylenenler doğrultusunda rol kabulü ve rol memnuniyetinin ayrı ayrı ölçülmesi önemlidir.

Yapılan analizler sonucu rol belirsizliği ile rol çatışması arasında pozitif yönlü bir korelasyon vardır. Yani bu iki değişken birlikte aynı yönde bir değişim göstermektedir. Rol çatışması ise rol belirsizliğinin de olduğu bir oyuncuda performansı düşürmektedir. Yani aralarında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Ancak bu sporcuda rol belirsizliğinin performansı etkilediğini (0.05) anlamlılık düzeyinde söylemek mümkün değildir. Buna göre rol belirsizliği ve rol çatışmasının takımlarda birlikte ele alınıp, tedbirlerin aynı anda getirilmesi sadece birine tedbir getirilmesinden daha etkili olacaktır. Rol belirsizliği veya rol çatışmasından herhangi birinde olacak bir iyileşmenin, bu iki değişken ilişkili olduğu ve birbirini etkilediği için diğerinde de bir iyileşmeyi beraberinde getireceğidir. Yöneticiler örneğin rol çatışmasını giderici tedbirler alırken unutmamalıdır ki bu tedbirler rol belirsizliğini de giderici özelliğe sahiptir. Rol çatışmasını giderici tedbirler alınması, iş tatmini üzerinden performansı artırma açısından, rol belirsizliğini giderici tedbirler alınmasından daha değerlidir. Çünkü rol çatışması rol belirsizliğinin iş tatmini üzerindeki etkilerini yok etmektedir. Belki rol çatışması tamamen ortadan kaldırıldıktan sonra rol belirsizliği üzerine eğilmek gerekmektedir. Bir başka söylenebilecek konu da rol çatışmasının olduğu bir takımda performansı artırmak için rol belirsizliği üzerine eğilmenin bir anlamı olmayacaktır. Çünkü rol çatışması rol belirsizliğinin performans üzerinde olan etkisini yok etmektedir. Memnuniyeti artırarak performansı da artırma çabaları rol çatışmasını ve rol belirsizliğini de düşünerek daha verimli olacağı söylenebilir.

Memnuniyet, rol çatışması ve rol belirsizliğinin de olduğu bir oyuncuda oyun performansını artırmaktadır. Bu takımlarda oynayan sporcularda ise rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin saha içindeki performansını etkilediği söylenemez. Araştırma sonucu rol çatışması ve rol belirsizliğinin performans üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığını görülmesi ilginç bir bulgudur. Bundan çıkan anlam şudur ki saha içi performansını artırmak için rol çatışması ve rol belirsizliğini düşürmeden önce rol tatminini artırma yoluna gidilmelidir. Çünkü rol çatışması ve rol belirsizliğini azaltmak doğrudan performansı artırmamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre söylenebilecek bir başka bulgu da rol çatışmasının, rol belirsizliğinin hem oyun tatmini hem de performans üzerindeki etkilerini azalttığıdır. İki değişken birlikte ele alındığında rol belirsizliği hem performans hem de memnuniyet üzerinde etkisiz kalmaktadır. Oysa ayrı ayrı

korelasyonlarına bakıldığında rol belirsizliğinin, saha içindeki tatmini ve performans üzerinde etkileri olduğu görülmektedir.

Bu sonuçlar antrenörlere, farklı faktörlerin sporcuların genel olarak duyduğu memnuniyetler üzerindeki etkilerini göstermekte yardımcı olabilir. Bu faktörlerin farkında olarak koçlar sporcuların rollerini kabul etmeleri ve bu rollerden memnun olmaları doğrultusunda çalışmalar yapabilir. Yapılacak bu çalışmalar oyunculara memnun edici tecrübeler kazandırarak takıma olan bağlılığı ve takım üretkenliğini arttırabilir. Ayrıca gelecekte araştırma yapacak araştırmacıların Rol Bölüm Modeli ve grup dinamikleri çerçevesi öğelerinin diğer yönlerini incelemelerine yol gösterecektir. Rol iletişiminin doğasını daha iyi anlaşılması ile oyuncular oyuna daha efektif müdahalelerde bulunabilecek şekilde gelişecek ve diğer oyuncuların da bu oyunculara katılımı artacaktır.

Çalışma sonuçları, düşük performans boyutunun rol belirsizliği ile olan ilişkinin rol çatışması ile olan ilişkisine göre daha belirgin olduğunu göstermektedir. Ayrıca; rol çatışması rol belirsizliğindeki değişimin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarındaki değişimi açıklamaya anlamlı katkıda bulunduğu ortaya konmuştur. Ancak, düşük performans boyutunda, rol belirsizliği modelin açıklanmasında anlamlı katkıda bulunurken, rol çatışmasının katkısı anlamlı değildir. Elde edilen sonuçlar, literatürle genel olarak uyumludur. Yapılan çeşitli çalışmalarda;

- ✓ **Piko** (2006), rol belirsizliğinin her üç alt boyutu ile rol çatışması arasında anlamlı ilişki olduğunu,
- ✓ Firth ve arkadaşları (1987), uzun zamandır spor yapanlarda, rol belirsizliğinin her üç tükenmişlik boyutuyla da ilişkili olduğunu (Riemer, 2001),
- ✓ Lee ve Ashforth (1991), rol çatışması ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında güçlü bir ilişki olduğunu (Yıldırım, 1996:16),
- ✓ Capel, Sisley ve Desertrain (1987), rol belirsizliğinin duyarsızlaşma boyutunu en iyi açıklayan değişken olduğunu,
- ✓ Crane ve Iwanicki (1986), rol çatışmasının tükenmişlik alt boyutlarını açıklamada katkısı olduğunu,
- ✓ Gil-Monte ve Peiro (1997) ile Jackson ve arkadaşları (1986) rol çatışmasının duygusal tükenme ile ilişkili olduğunu (Taşdelen, 2000) saptamışlardır.

Kısıtlamalar ve Geleceğe Yönelik Yönlendirmeler:

Tüm katılımcıların Galatasaray, Fenerbahçe ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor takımlarından olması sebebi ile diğer spor dallarındaki sporcularla ya da diğer takımlarda voleybol oynayan sporcularla ilişkilendirilerek sonuçlar hakkında genelleme yapılmamalıdır. Aynı zamanda katılımcıların takımların genç sporcuları olmasına bağlı olarak sonuçlar gençlik sporlarına bağlanmamalıdır.

Gelecek araştırmalar bu değişkenleri daha geniş bir yaş ve spor çeşidini kapsayacak şekilde incelemelidir.

Bu sonuçlar ayrıca verilerin sadece güncel yılı kapsamı nedeni ile kısıtlıdır. Gelecekte yapılacak araştırmalar bu değişkenleri sezon biter bitmez toplamalıdır. Verilerin sezon biter bitmez toplanması oyuncular tarafından daha adil ve verimli cevapların alınmasını sağlayacaktır.

Araştırmacının anket sorularını kişisel olarak yönetmesi/hazırlaması, hazır alacağı anketlerden daha faydalı sonuçlar sağlayacaktır.

Tüm takımların yönetimde aynı yönü takip etmesi imkansızdır. Eğer koç anket sorularını kendisi hazırlamışsa, sorulara hakimse ve cevaplanması istenen sorular açık ve anlaşılır değilse, sonuçlar önyargılı olarak çıkabilir.

Ayrıca araştırmacı anketi kendi yönetmediği takdirde kaç oyuncunun soruları yanıtlamadığı gibi cevaplama durumlarını kendisi belirleyemeyecektir.

Bazı oyuncular farkında olarak ya da olmayarak aynı sorulara farklı cevaplar vermiştir. Araştırmacı anketleri teslim alındığı anda kontrol ederek bu problemin oluşmasını engelleyebilir.

Ankette Soruları cevaplamayan sporcular ortalama ve sapma hesaplarında doğru sonuçların alınamamasına sebep olmaktadır.

Kısıtlılıklarına rağmen bu çalışmanın bazı güçlü noktaları da vardır. İlk olarak İstanbul'un farklı takımlarından genç voleybol sporcularının olması bu araştırmayı doğası gereği diğer çalışmalardan daha temsili yapmaktadır.

Bu çalışma aynı zamanda bir alt ölçüm hariç tüm ölçümlerde daha fazla güvenilirliğe sahiptir.

Çalışmanın 3. Gücü de literatürde faydalı olduğu görülmüş grup dinamikleri çerçevesi ile uyuyor olmasıdır.

Gelecek araştırmalar rol ilgisinin diğer etkenleri ve bu etkenlerin yapıtaşları üzerindeki etkisini incelemelidir.

Gelecek araştırmacıların Grup dinamikleri bağlamlarının yapıtaşlarını incelemeye devam etmeleri atletik tecrübelerin kapsamlı şekilde anlaşılmasına izin verecek araştırma çalışmalarının da devam etmesini sağlayacaktır.

Akabinde bu bağlam, araştırmacılara hangi yapıtaşlarının incelenip hangilerinin incelenmemesinin daha iyi resmedilebileceği konusunda yönlendirici olacaktır.

Takımların yönetim ve teknik ekiplerinin, sporcuların mental ve psikolojik olarak kendilerini pozitif olarak geliştirebilecek çalışmalara daha fazla önem vermelidirler.

Antrenörler sporcularını iyi tanımalı, yeteneklerini analiz etmeli ve bu özelliklere göre sporcularına rol görevi vermelidirler. Müsabaka öncesinde yapılan antrenmanlarda, koçlar sporcularına yükleyeceği rolleri iyice analiz ettirmeli, sporcusunun anlamasını sağlayarak müsabakada rol karmaşası yaşamasını önlemeye çalışmalıdırlar.

SONUÇ

Genç voleybolcuların çeşitli değişkenlere göre rol belirsizliklerini incelediğimiz bu çalışmada:

Erkeklerin “Rol sorumluluklarının kapsamıyla ilgili belirsizlikler” konusunda kadınlardan daha fazla rol belirsizliği yaşadığı, yaşın rol belirsizliği üzerine etkisi olmadığı, as oyuncuların yedek oyunculara göre birçok faktörde daha fazla rol belirsizliği yaşadığı ve Pasör çaprazı pozisyonunda oynayan oyuncuların diğer pozisyonlarda oynayanlara göre daha fazla rol belirsizliği yaşadığı sonuçlarına ulaşıldı.

KAYNAKÇA

- Aiken, L.R. (1994). "Psychological Testing and Assessment. Boston: Allyn and Bacon". Aktaran: Ayvaşık, H.B. (2000) "Kaygı Duyarlığı İndeksi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46), 43-57.
- Akbulut, Efe, (2006). "Müzik Öğretmeni Adaylarının Mesleklerine İlişkin Öz Yeterlik İnançları", *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 24-33.
- Aktaş, A.M. (1997). *Grup Süreçleri ve Grup Dinamikleri*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Althayneh Z. (2003). *The Effects of Coaches' Behaviours and Burnout on Satisfaction and Burnout of Athletes*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Unpublished Doctora Thesis. Florida: University of Florida State University.
- Anderson, J.C., Gerbing, D.W. (1984). "The Effect of Sampling Error on Convergence, İmporter Solution, and Goodness of fit Indices for Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis". *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Amorose, A.J., Horn, T.S. (2000). Intrinsic Motivation: Relationships With Collegiate Athlete's Gender, Scholarship Status, and Perceptions of Their Coaches' Behaviour. *Journal of Sport Exercise Psychology*, 22, 63-84.
- Baker, J., Yardley, J., Cote, J. (2003). "Coach Behaviors and Athlete Satisfaction in Team and Individual Sports". *International Journal of Sport Psychology*, 34, 226-239.
- Bandura, A. (1977). "Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change". *Psychological*. 84, 191-215.
- Bandura, A. (1989). "Social Cognitive Theory". In R. Vasta (Ed.), *Annals of Child Development. Six Theories of Child Development*, Vol: 6. (pp. 1-60). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bandura, A. (1994). "Self-efficacy", In V.S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior*. (4), 71-81. New York: Academic Press.
- Banton, M. (1968). *Roles*. Londra, Tavistock Publications.

- Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: AMOS Uygulamaları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütsel Davranışın Yönetimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Baymur F. (1993). *Genel Psikoloji*. İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- Beauchamp, M. R., Bray, S. R. (2001). "Role Ambiguity and Role Conflict Within Interdependent Teams". *Small Group Research*, 32, 133-157.
- Beauchamp, M. R., Bray, S. R., Eys, M. A., Carron, A. V. (2003). "The Effect of Role Ambiguity on Competitive State Anxiety". *Journal of Sport Exercise Psychology*, 25, 77-92.
- Beauchamp, M. R., Bray, S. R., Eys, M. A., Carron, A. V. (2005). *Leadership Behaviors and Multidimensional Role Ambiguity Perceptions in Team Sports*. Small Group Research, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). 36, 5-20.
- Bebetsos, E, Theodorakis, N. (2003). *Athletes' Satisfaction Among Team Handball Players in Greece: Perceptual and Motor Skills* 97, 1203-1208.
- Beehr, Terry (1987). "The Themes of Social-Psychological Stress In Work Organizations: From Roles to Goals", Edited by Anne W.Riley ve Stephen J.Zaccaro, *Occupational Stress And Organizational Effectiveness*, Praeger Publishers, s.80.
- Behrman, D.N., Perreault, W.D. (1984). A Role Stress Model of the Performance and Satisfaction of Industrials Salespersons. *Journal of Marketing*, 48, 9.
- Beisser, Arnold R. (1967). *The Madness in Sports*, New York: Meridith Publishing Co.
- Berty, D., Griffy, L., Luckey, J., Wiemers, R. (2002). A Comparison of the Satisfaction Levels of Collegiate Student-Athletes and Their Non-Athlete Peers With Their Collegiate Experience. *The Academic Athletic Journal*, 16, 11-21.
- Bierstedt, R. (1970). *The Social Order* (3rd ed.), New York: McGraw-Hill, Inc.
- Blanco S, Hill D., Piedmont RL. (1999). "Predicting Athletic Performance Using the Five- Factor Model of Personality". *Personality and Individual Differences*, 27, 769-777

- Bonner, E. (1959). 'The Politique of Henri II: de facto French rule in Scotland', *Journal of the Sydney Society for Scottish History*, 7.
- Bostjan, K. (2005). *An Examination of Coaches and Their Efforts to Maximize Team Cohesion an Team Satisfaction*. A Senior Research Thesis, St. Anslem College, U.S.A.
- Bovee, CL. (1993). *Management*. Newyork: Mc Graw Hill Inc.
- Bray, S. R. (1998). *Role Efficacy Within Interdependent Teams: Measurement Development and Tests of Theory*. (Unpublished Doctoral Thesis). Canada: University of Waterloo.
- Bumin, Birol ve Şengül Arzu (2000), "İnsan Kaynaklarının Değerliliği ve Organizasyonlarda Role Dayalı Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma", *8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, Nevşehir, 571-581.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Carron, A.V. (1982). "Cohesiveness in Sport Groups: Interpretations and Considerations". *Journal of Sport Psychology*, 4, 123-138.
- Carron, A. V., Hausenblas, H. A., Eys, M. A. (2005). *Group Dynamics in Sport*. Morgantown: Fitness Information Technology.
- Ceylan, Adnan ve Yıldırım, Hüseyin, Ulutürk, (2006). "Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7 İstanbul, 48-58.
- Chelladurai, P., Saleh, S. D. (1980). "Dimensions of Leader Behavior in Sports: Development of a Leadership Scale". *Journal of Sport Psychology*, 2, 34-45.
- Chelladurai, P. (1984). "Discrepancy Between Preferences and Perceptions of Leadership Behavior and Satisfaction of Athletes in Varying Sports". *Journal of Sport Psychology*, 6, 27-41.
- Chelladurai, P., & Ogasawara, E. (2003). "Satisfaction and Commitment of American and Japanese Collegiate Coaches". *Journal of Sport Management*, 11,133-159

- Chelladurai, P., Riemer, H. (1997). "A Classification of Facets of Athletic Satisfaction". *Journal of Sport Management*, 11, 133-159
- Cüceloğlu, D. (1992). *İnsan ve Davranışı*. (3. Baskı). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Chung, B.G., Schneidi, B. (2002). "Serving Multiple Masters, Role Conflict Experienced by Service Employees". *Journal of Services Marketing*, 6, 70-87.
- Coffman, J. P. (1999). *The Community College Coach: Leadership Practices and Athlete Satisfaction*. (Unpublished Doctoral Dissertation). University of San Diego.
- Cole, Donald, W. (1989). *Meslek İntiharı*. (Çev.: Yakup Coşar). İstanbul: McGraw-Hill\Kesim Ajans, İlgi Yayıncılık ve Tic.Ltd.Şti.
- Cooper, Cary L. (1987). "The Experience And Management of Stress: Job And Organizational Determinants", Edited by Anne W.Riley ve Stephen J.Zaccaro, *Occupational Stress And Organizational Effectiveness*, Praeger Publishers, 57-58.
- Courneya K.S., Hellsten LAM. (1998). "Personality Correlates of Exercise Behavior, Movives, Barriers and Preferences: An Application of the Five-Factor Model". *Personality and Individual Differences*, 24(5), 625-633.
- Çetinözoğlu, Süleyman (1977). *19 Mayıs Gençlik ve Spor Akademisi Spor Psikolojisi Ders Notları*. Ankara.
- Çimen, M. (2000). *Türk Silahlı kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara: T.C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,
- Dubinsky, A.J., Mattson, Bruce, A. (1979). "Consequences of Role Conflict and Ambiguity Experienced by Retail Salespeople". *Journal of Retailing*, 55(4), 70.
- Dubinsky, A.J., Ronald E., Kotabe, M., Lım C.U., Moon, H. (1992). "Influence of Role Stres on İndustrial Salespeople's Work Outcomes in the United States, Japan and Korea". *Journal of International Business Studies*, 23, 1-77.

- Dwyer, J.M., Fischer, D.G. (1988). "Psychometric Properties of the Coach's Version of Leadership Scale for Sports". *Perceptual and Motor Skills*, 67, 795-798.
- Dwyer, J. M., Fischer, D.G. (1990). "Wrestlers' Perceptions of Coaches' Leadership as Predictors of Satisfaction With Leadership". *Perceptual and Motor Skills*, 71, 511-517.
- Egloff, B, Gruhn, A.J. (1996). "Personality and Endurance Sports", *Personality and Individual Differences*, 21(2), 223-229.
- Erdoğan, İlhan (1994). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Beta Basım Dağıtım.
- Erdoğan, İlhan (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını.
- Erigüç, G. (1994). *Hastanelerde Personelin İşle İlgili Tutumları -Personel Devri – Ankara İli Örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Erkenekli, Mehmet, (2000). *Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin gören Tatmini Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi: Uygulamalı Bir Aratırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eroğlu, Feyzullah, (1996), *Davranış Bilimleri*. (3.Baskı), İstanbul: Beta Basım-Yayım Dağ.A.Ş.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve Yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Esatoğlu, A., Ezel, İsmail Ağırbaş, Yasemin Akbulut, Yusuf Çelik (2004). "Hastanelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği: Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Bir Uygulama", *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 133-146.
- Evrin, S. (1972). *Şahsiyet Alanında Psikososyolojik Bir Kavram Olarak Rol Sorununa Giriş*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınevi.
- Eys, M. A., Carron, A.V., Bray, S. R., Beauchamp, S. R. (2003). "Role Ambiguity and Athlete Satisfaction". *Journal of Sports Sciences*, 21, 391-401.
- Feltz, D. L., Chase, M. A., Hodge, C. N., Simensky, S. G, Shi, J. (1996). "Preliminary Test of the Model of Coaching Efficacy: Sources and Outcomes". *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18, 28.

- Fisher, R.T. (2001). "Role Stress, the Type a Behaviour Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance". *Behavioral Research in Accounting*, Vol.13, 143.
- Fried, Y., Ben-David, H., Ailan, V.D. (1998). "The Interactive Effect of Role Conflict and Role Ambiguity on Job Performance". *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 71(1), 19.
- Gökgöz, G.S. (1995). *Örgütsel Çatışma ve Rol Çatışmasına İlişkin Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hamner, W., and Tosi, H. (1974). "Relationship of Role Conflict and Role Ambiguity to Job Involvement Measures". *Journal of Applied Psychology*, 59, 497-499.
- Hellriegel, Don, John, W., Slocum, Jr. ve Richard W. Woodman (1992). *Organizational Behavior*. Sixth Edition, West Publishing Company.
- Hodge, K., Lonsdale, C., Johann, Y.Y. (2008). "Burnout in Elite rugby: Relationships With Basic Psychological Needs Fulfillment". *Journal of Sports Sciences*, 26(8), 835-844.
- Horne, T., & Carron, A.V. (1985). "Compatibility in Coach-Athlete Relationships". *Journal of Sport Psychology*, 7, 137-149.
- Jackson, S., & Schuler, R. (1985). "A Meta-Analysis and Conceptual Critique of Research On Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 16-78.
- Jayarathne, S., Chess, W.A. (1984). *Job Satisfaction, Burnout And Turnover: a national Study*. Social Work, Sept. Oct., 448-457
- Jex, Steve, M. ve Tina C. Elaqua (1999). "Self-Esteem As a Moderator: A Comparison of Global and Organization-Based Measures", *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (UK), 72(1), 71.
- Jones, H.R. (2006). "The Relationships Among Role Involvement, Team Cohesion and Athlete", *Journal of Sports Sciences*, 28(8), 735-744

- Jöreskog, K.G., Sorbom, D. (1996). *LISREL 8.54 reference guide*. Lincolnwood, IL: Scientific Software International. Thesis, Satisfaction. Unpublished M.Sc., University of North Carolina.
- Kahn, Robert L., Donald, M.Wolfe, Robert, P.Quinn, J. Diedrick, Snoek, Robert A., Rosenthal (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict And Ambiguity*. New York: John Wiley&Sons Inc.
- Karneman, E, Dorsch, K., Riemer, H. (2009). *Athlete Satisfaction and Leadership: Assesing Group- Level Effects*. Small Group Research Online First.
- Katz, Daniel ve Robert Kahn, (1977), *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Çev.: Halil Can ve Yavuz Bayar). Ankara: TODAİE Yayınları, No:167.
- Kazmier, Leonard, J. (1979). *Örgütlenme Yönetme İlkeleri*. (Çev.: Cemil Cem), Ankara: Todaie Yayını.
- Kelecioğlu, H., Bilge, F. ve Akman, Y. (2006). “Öğretim Elemanları İş Doyumu Ölçeğinin Geliştirilmesi”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 115-128.
- Kılınç, T. (1985). “Örgütlerde Çatışma Mahiyeti ve Nedenleri”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, İstanbul, 14(10). 103-124.
- Kılınç, T. (1988a). “Örgütlerde Rol Çatışması ve Belirsizliğiyle Başa Çıkma Yöntemleri”, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 17(2).
- Kılınç, T. (1988b), “Satış Elemanlarının Rol Çatışmasını Belirleyen Etkenler Üzerine Sektörel Bir Araştırma”, İstanbul.
- Kılınç, T. (1991), “Rol Çatışmasını Belirleyen Örgütsel Faktörler ve Satış Elemanlarına Yönelik Bir Araştırma”, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, İstanbul.
- Kılınç, T. (1998). “Hemşirelerde Rol Çatışmasını Belirleyen Örgütsel Etmenler Üzerine Sektörel Bir Araştırma”, *Modern Hastane Yönetimi*, 2(4), 25-30.
- King, R.C., Selhi, V. (1997). “The Modeoting Effects Of Organizational Commitment on Burnout in İnformation Systems Professionals Eurapean”, *Journal of İnformation Systems*, 6, 86-96.
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis*. UK: Routledge.

- Koçel, T, (2003). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Kulaksızoğlu, A. (2006). *Ergenlik Psikolojisi*, (VIII. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kundakçı, A.H. (2003), *Ankara Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi Hekimlerinin ve Hemşirelerinin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Düzeylerinin Belirlenmesi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Linton, R. (1992). *The Study of Man: An Introduction*. New York: *Asfleton-Century-Crofts*, (Aktaran: Gates, Eugene, Murray. "The Woman Composer Question: Four Case Studies from the Romantic Era" (Yayımlanmış Doktora Tezi). University of Toronto.
- Locke, E. A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction". In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (1994). *Organizational Behaviour*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Mabry, E. A., Barnes, R. E. (1980). *The Dynamics of Small Group Communication*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maday, K. M. (2000). *Goal Orientation and Level of Satisfaction in Runners*. Unpublished MSc. Thesis, MA: Springfield College.
- Marc, S. (2002). "Puttinh The Stres Back İnto Role Stres: İmproving The Measurement of Role Conflict and Role Ambiquity". *Journal of Managerial Psychology*, 15(5), 427-435.
- Marsh, H.W., Balla, J.R. ve McDonald, R.P. (1988). "Goodness of Fit İndexes in Confirmatory Factor Analysis: The Effect of Sample Size". *Psychological Bulletin*, 103, 391-410.
- Maslach, Christina ve Susan, E., Jackson, (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behavior*, Volume 2, 99-113.
- Maynard, I., Howe, B.L. (1987). "Interrelations of Trait and State Anxiety With Game Performance of Rugby Layers". *Perceptual and Motor Skills*, 64(4), 599-602.

- Merton, K., Robert K. (1973). "The Sociology of Science, Chicago, 32 (Sociology of Science)", *Journal of Managerial Sociology*, 12(4), 127-135.
- Merton, (1957). *Social Structure And Anomie, Social Theory And Social Structure*, C.I., Illinois.
- Meydan, H.C., Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi, AMOS Uygulaması*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Morgan, C. (1967). *Psikolojiye Giriş*. (Çev.: Hüsni Arıcı). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayını, No.1.
- Muchisky, P.M. (1997). *Psychology Applied to Work*. (5 th Ed) C.,A: Brooks / Cole Publishing Company.
- Newcomb, T. M. (1951). "An Approach to the Study of Communicative Acts", *Psychological Review*, 60, 393-404.
- Örtqvist, D, Drnovsek, M, Wincent, J. (2007). "Entrepreneurs coping With Challenging Role Expectations". *Baltic Journal of Management*, 2(3), 288-304.
- Özkalp, E, Kirel, Ç. (1996). *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları, Eskişehir: Vakıf Yayınları.
- Parsons, T. (1951). *The Social System. Glencloe III.*: Free Press.
- Pool, Steven, W. (2000). "Organizational Culture And Its Relationship Between Job Tension In Measuring Outcomes Among Business Executives", *Journal of Development (UK)*, 19(1), 32.
- Petlichkoff, L. (1993). "Group Differences on Achievement Goal Orientations, Perceived Ability and Level of Satisfaction During an Athletic Season". *Pediatric Exercise Science*, 5(1), 12-24.
- Rail, G. (1987). "Perceived Role Characteristics and Executive Satisfaction in Voluntary Sport Associations". *Journal of Sport Psychology*, 9, 376-384.
- Ratten,V, (2009). *Team Performance Management*, General Group Publishing Limited, USA. 15(3), 97-99.
- Riemer, H. A., Chelladurai, P. (1995). "Leadership and Satisfaction in Athletics". *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17, 276-293.

- Rierner, H. A., Chelladurai, P. (2001). "Satisfaction and Commitment of Canadian University Athletes: The Effect Of Gender And Tenure". *Avante* 7, 27-50.
- Rierner, H. A., & Toon, K. (2001). "Leadership and Satisfaction in Tennis: Examination of Congruence, Gender and Ability". *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 72(3), 243- 256.
- Rizzo, John, R., Robert J. House ve Sidney, I. Lirtzman. (1970). "Role Conflict And Ambiguity In Complex Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Rosenblatt, Zehova (2001). "Teachers' Multiple Roles And Skill Flexibility: Effects On Work Attitudes", *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 684-708.
- Sager, Jeffrey, C. Futrell, and R. Varadarajan, (1989). "Exploring Salesperson Turnover," *Journal of Business Research*, 18, 303-26.
- Sakires, J., Doherty, A., Misener, K. (2009). "Role Ambiguity in Voluntary Sport Organizations". *Journal of Sport Management*, 23(5), 615-643.
- Savcı-Gökgöz, Gülsüm (1995). *Örgütsel Çatışma ve Rol Çatışmasına İlişkin Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde Bir Uygulama*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Scanlan T. K., Simons J. P., Carpenter P. J., Schmidt, G. W., Keeler, B. (1993). "The Sport Commitment Model: Measurement Development for the Youth-Sport Domain". *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15, 16-38.
- Schein, E.H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs* Reading. M.A: Addison Wesley.
- Schliesman, E. S. (1987). "Relationship Between the Congruence of Preferred and Actual Leader Behavior and Subordinate Satisfaction With Leadership". *Journal of Sport Behavior*, 10, 157-166.
- Schumacker, R.E. ve Lomax, R.G. (1996). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modelling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Sheehan, J.C. (1976). *Statistics on Social Work Education*. New York: Council on Social Work Education.
- Siegall, M. (2000). "Putting The Stress Back Into Role Stress: Improving The Measurement of Role Conflict And Role Ambiguity", *Journal of Managerial Psychology*, 15(5), 427-439.
- Singh, P.C., & Surujlal J. (2006). "Athlete satisfaction at Universities in Gauteng". *South African journal for research in sport, Physical Education And Recreation*, 28(2), 121-131.
- Smoll, F. L., Smith, R. E., Curtis, B., & Hunt, E. (1978). "Toward a Mediational Model of Coachplayer Relationships". *Research Quarterly*, 49, 528-541.
- Sriboon, N. (2001). *Coach Leadership Behaviors, Team Cohesion, and Athlete Satisfaction in Relation to the Performance of Athletes in the Rajabhat Games*. (Unpublished Doctoral Dissertation). Tallahassee: The Florida State University.
- Surujlal, J. (2004). *Human Resources Management of Professional Sport Coaches in South Africa*. (Unpublished Doctoral Dissertation). Johannesburg: Rand Afrikaans University.
- Sümer, N. (2000). "Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulama". *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-73, 76-79.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş; Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Taşdelen, N. (2000). *İş Tatmininin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasıyla İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.
- Tekarslan, E., Tanıl K., Hüner S. ve A.Can B. (2000). *Davranışın Sosyal Psikolojisi*. İstanbul: İ.Ü İşletme Fakültesi Yayın No:278.
- Tett, R.P., Meyer, J.P. (1993). "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings". *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.

- Thompson, D.P., McNamara, J.F., Hoyle, J.R. (1997). "Job Satisfaction in Educational Organizations: A Synthesis of Research Findings". *Educational Administration Quarterly*, 33, 7-37.
- Tosi, H. (1971). "Organization Stress as a Moderator of the Relationship Between Influence and Role Response). *Academy of Management Journal*, 14, 7-20.
- Tosi, H., Tosi, D. (1982). "Some Correlates of Role Conflict and Role Ambiguity Among Public School Teachers". *Journal of Human Relations*, 18, 1068-1076.
- Trail, G., Chelladurai, P. (2000). "Perceptions of Goals and Processes of İntercollegiate Athletics: A case Study". *Journal of Sport Management*, 14, 154-178.
- Travis, C.T., Judith M.C. (2000). "Jackson and Schuler (1985) Revisited: a Metaanalysis of the Relationships Between Role Ambiguity, Role Conflict, and Job Performance". *Journal of Management*, 26(1), 155.
- Tubre, T.C Ve J.M Collins (2000). "Jackson And Schuler (1985) Revisited: A Meta-Analysis of The Relationships Between Role Ambiguity, Role Conflict, And Job Performance", *Journal of Management (USA)*, 26(1), 155-169.
- Tutko, A. Thomas, R. (1971). *Psychology of Coaching*, Boston.
- Unruh, S. (1998). "Perceptions of Athletic Training Services by Collegiate Student-Athletes: A Measurement of Athlete Satisfaction". *Journal of Athletic Training*, 33(4), 347-35.
- Vanek, Miroslav, Cratty, J. Bryant (1970). *Psychology and the Superior Athlete*. London.
- Vealey, R.S. (1988). "Future Directions in Psychological Skills Training". *The Sport Psychologist*, 2, 318-336.
- Voltan, A., N. ve Öğretmen, T. (2007). "Kendini Belirleme (Güvengenlik) Ölçeği Geliştirme Çabaları". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 67-78.
- Yalçın, M. (1995). *Rol Çatışması-Rol Belirsizliği ve Stres Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yazgan-İnanç, B. ve Yerlikaya, E.E. (2008). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yıldırım, F. (1996). *Banka Çalışanlarında İş doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Young, K. (1988). "Performance, Control and Public Image of Behavior in a Deviant Subculture: the Case of Rugby". *Deviant Behavior*, 3(9).
- Yüksel, Ö. (2006). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Walker, Orville C., Jr., Gilbert A. Churchill, Jr., and Neil M. Ford (1975). "Organizational Determinants of the Industrial Salesmen's Role Conflict and Ambiguity," *Journal of Marketing*, 39 (January), 32-9.
- Wenberg, R.S. Gould, D. (1995). *Foundations of Sports & Exercise Psychology*. Human Kinetics. Champaign Il.
- Weinberg, S. R.,Gould, D. (2007). *Foundation of Sport and Exercise Psychology*, Champaign, Il: Human Kinetics Publishers.s40
- Weiss, M. R., Friedrichs, W. D. (1986). "The Influence of Leader Behaviors, Coach Attributes, and Institutional Variables on Performance and Satisfaction of Collegiate Basketball Teams". *Journal of Sport Psychology*, 8, 332-346.
- Wilson, D.C. and Rosenfield, R.H. (1990). *Managing Organisations*, Text, Readings and Cases, Mc Graw Hill.

EKLER

EK 1. KULLANILAN ÖLÇEK

Rol Algılama Ölçeği

Bu anket rol algınızı değerlendirmek için tasarlanmıştır. Anketteki soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Bu sebeple lütfen o anki tepkinizi verin ve yanıtlarımızı bu sezonki rolünüzle ilgili duygu ve düşüncelerinize göre değerlendirin.

Bazı sorular tekrarlanmış gibi gözükebilir ama siz bütün sorulara anlık cevaplarınızı veriniz. Dürüstçe vermiş olduğunuz cevaplar bizim için çok önemli. Verdiğiniz bütün bilgiler, kesinlikle gizli kalacaktır. Tüm yanıtlar grupça değerlendirilecek ve hiçbir anket aşağıda belirtilen temel araştırmalar dışında kullanılmayacak ve başkaları tarafından erişilebilir olmayacaktır.

Eğer bu çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuzun ve endişenizin olması durumunda lütfen bizimle iletişime geçiniz.

T.C No (çok önemli): _____

Doğum Tarihiniz: _____

Kardeş sayınız: _____

Takımınız: _____

Bugünün Tarihi: _____ Yaş: _____ Cinsiyet: _____

Pozisyonunuz / mevkiniz: _____ Kaç Yıldır Bu Takımdasınız: _____

Başlangıç mevkiniz: as oyuncu yedek

Bu sezon bu takımda oynadığınız tahmini maç sayınız: _____

Bir spor takımındaki her oyuncunun yapması gereken özel bir rolü vardır. Sizin rolünüz etkin-etkili- takım sistemleri oluşturmak için takım arkadaşlarımızın rolleri ile birleştirilir. Sizin rolünüz takım içinde (hücum ve savunmada) gerçekleştirdiğiniz görevlerden veya sorumluluklarımızdan oluşur. Takımınızdaki genel rolünüz nedir?

Yaklaşık olarak oyun süresinin yüzde (%) olarak ne kadarlık kısmında hem savunma hem de hücum pozisyonunuzdaki (tüm rollerinizde) oynamayı arzu edersiniz?

Hücum _____% Defans _____%

Yaklaşık olarak her hafta ne kadar süre ile egzersiz yapıyorsunuz?

Hücum rolün için:.....saat Savunma rolün için:.....saat.

HÜCUM İÇİN

Lütfen size özgü yürütmekte olduğumuz hücum görevlerinizi takım oyununuzu en az önemliden, en önemliye doğru sizden istenen ölçüde değerlendir ve her bir hücum göreviniz için yeteneğinize olan güveninizi (%) yüzdeler oran olarak aşağıdaki boşluklarda belirtiniz.

Her bir görevi tanımlarken (icra ederken) diğer oyuncularla ve antrenörlerle konuşmak için kullanmak istediğiniz sizin seviyenize uygun ortak bir dili kullanınız.

Hücum görevi için örnekler:

*Aldığım pası hücum oyuncularına gönderme yeteneği.

*Savunma oyuncularını aldatıp topu merkeze(hücum oyuncularına) hatasız ulaştırmak.

"Her bir uygulama için yeteneğime olan güvenim"										
0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Hiç										Tamamen
Güvenmiyorum										Güveniyorum

Hücum Görevi 1 _____ %

Hücum Görevi 2 _____ %

Hücum Görevi 3 _____ %

Hücum Görevi 4 _____ %

Eğer yukarıda belirttiğiniz 4 önemli hücum görevinizden başka hücum göreviniz varsa lütfen aşağıda listeleyiniz ve güven oranınızı belirtiniz.

Hücum Görevi 5 _____ %

Hücum Görevi 6 _____ %

Bu ofansif görevlerinizin, bütün hücum rolünüz olduğunu kurgulayıp düşününüz. Şimdi bu rollerinizden aşağıdaki ifadelerden her birini, kesinlikle katılmıyorum dan, kesinlikle katılıyorum seçeneğine doğru olarak ,size uygun olanı oranlarıyla belirtiniz.

1. Hücum alanındaki sorumluluklarımı biliyorum(anlıyorum).	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum									Kesinlikle Katılıyorum
2. Hücum görevini gerçekleştirmek için hangi uygulamaların(ayarlamaların) gerekli olduğunu anlarım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum									Kesinlikle Katılıyorum
3. Hücum rol sorumluluklarımın, hangi kriterinin değerlendirildiğini anlarım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum									Kesinlikle Katılıyorum
4. Hücumdaki sorumluluklarımda başarısız olursam neler olacağı net olarak (açıkça) bilirim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum									Kesinlikle Katılıyorum
5. Hücum sorumluluklarımın derecesini(önemini)biliyorum.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum									Kesinlikle Katılıyorum
6. Hücum rolümü(görevimi) gerçekleştirmek için göstermem gereken davranışları biliyorum.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum									Kesinlikle Katılıyorum

Savunma İçin

Lütfen size özgü yürütmekte olduğumuz hücum görevlerinizi takım oyununuzu en az önemliden , en önemliye doğru sizden istenen ölçüde değerlendir ve her bir savunma göreviniz için yeteneğinize olan güveninizi (%) yüzdeler oran olarak aşağıdaki boşluklarda belirtiniz.

Her bir görevi tanımlarken (icra ederken) diğer oyuncularla ve antrenörlerle konuşmak için kullanmak istediğiniz sizin seviyenize uygun ortak bir dili kullanınız.

Savunma görevini içeren örnekler:

*Rakip oyuncuların hücumlarını engelleme yeteneği.

*Savunma oyuncularını aldatıp topu merkeze(hücum oyuncularına) hatasız ulaştırmak.

"Her bir uygulama için yeteneğime olan güvenim"										
0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Hiç güvenmiyorum									Tamamen Güveniyorum	

Güvenilirlik Yüzdesi

Savunma Görevi 1 _____ %
 Savunma Görevi 2 _____ %
 Savunma Görevi 3 _____ %
 Savunma Görevi 4 _____ %

Eğer yukarıda belirttiğiniz 4 önemli Savunma görevinizden başka Savunma göreviniz varsa lütfen aşağıda listeleyiniz ve güven oranınızı belirtiniz.

Savunma Görevi 5 _____ %
 Savunma Görevi 6 _____ %

Bu savunma görevlerinizin, bütün **defansif** rolünüz olduğunu kurgulayıp düşününüz. Şimdi bu rollerinizden aşağıdaki ifadelerden her birini, kesinlikle katılmıyorum dan, kesinlikle katılıyorum seçeneğine doğru olarak ,size uygun olanı oranlarıyla belirtiniz.

1. Savunma alanındaki sorumluluklarımı biliyorum(anlıyorum).	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum									Kesinlikle Katılıyorum
2. Savunma görevini gerçekleştirmek için hangi uygulamaların(ayarlamaların) gerekli olduğunu anlarım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum									Kesinlikle Katılıyorum
3. Savunma rol sorumluluklarımın, hangi kriterinin değerlendirildiğini anlarım.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum									Kesinlikle Katılıyorum
4. Savunmadaki sorumluluklarımda başarısız olursam neler olacağımı net olarak (açıkça) bilirim.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum									Kesinlikle Katılıyorum

5. Savunma sorumluluklarının derecesini(önemini)biliyorum								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum								Kesinlikle Katılıyorum
6. Savunma rolümü(görevimi) gerçekleştirmek için göstermem gereken davranışları biliyorum.								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum								Kesinlikle Katılıyorum
7. Savunma (defansif) rolümün nasıl değerlendirildiğini anlıyorum.								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum								Kesinlikle Katılıyorum
8. Savunma rolümün sorumluluklarını yerine getiremezsem sonuçların başarısız olacağını biliyorum.								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum								Kesinlikle Katılıyorum
9. Savunmadaki sorumluluklarının hepsini anlıyorum.								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum								Kesinlikle Katılıyorum
10. Savunmadaki sorumluluklarını gerçekleştirmek için hangi uygulamaların gerekli olduğunu biliyorum.								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum								Kesinlikle Katılıyorum
11. Defansif rol sorumluluklarının nasıl değerlendirildiği biliyorum.								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum								Kesinlikle Katılıyorum
12. Savunmadaki rolümün sorumluluklarını yerine getiremezsem sonuçların başarısız olacağını biliyorum								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum								Kesinlikle Katılıyorum
13. Savunmadaki rolümün sınırları hakkında belirsizimdir.								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum								Kesinlikle Katılıyorum
14. Savunma rolümü gerçekleştirmek için hangi davranışları göstermem gerektiği açıktır.								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum								Kesinlikle Katılıyorum
15. Savunmadaki rol sorumluluklarının hangi amaçla değerlendirildiği konusunda belirsizimdir(net değildir).								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum								Kesinlikle Katılıyorum
16. Savunma rolümde başarısız performansımın sonuçlarını biliyorum.								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum								Kesinlikle Katılıyorum
17. Savunmadaki rolümü gerçekleştirmemi sağlayan diğer sorumluluklarımı biliyorum.								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum								Kesinlikle Katılıyorum
18. Defansif rolümü gerçekleştirmek için benden beklenen davranışlar konusunda net değilimdir..								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum								Kesinlikle Katılıyorum
19. Savunmadaki rolümün hangi kriterinin değerlendirildiğini bilirim.								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum								Kesinlikle Katılıyorum
20. Eğer defansif sorumluluklarımı yerine getiremezsem ne olacağını bilirim.								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kesinlikle Katılmıyorum								Kesinlikle Katılıyorum

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Ümit AYDIN
Doğum Yeri ve Tarihi	21/08/1985 / Erzurum
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Öğretmenliği Bölümü
Y. Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri	
İş Deneyimi	
Stajlar	Erzurum
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	İstanbul Suadiye Anadolu Lisesi (657)
İletişim	
E-Posta Adresi	duygu_dent@hotmail.com
Tarih	25.09.2015