

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİCİLİĞİ BİLİM DALI

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE TAKIM SARGINLIĞI
ETKİLEŞİMİNİN SPORCU DOYUMUNA OLAN ETKİSİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Esra ERBEKTAŞ


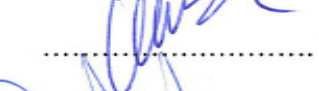
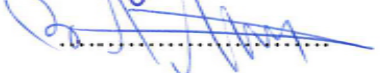
Danışman
Doç. Dr. Hasan Birol YALÇIN

BOLU 2018

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Esra ERBEKTAŞ'a ait "Kişilik Özellikleri ve Takım Sarginlığı Etkileşiminin Sporcuyu Doyumuna Olan Etkisinin İncelenmesi" adlı çalışma, jürimiz tarafından Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliğiyle / oy çokluğuyla kabul edilmiştir.

07.06.2018

	Unvan, Adı, Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı):	Doç. Dr. Hasan Birol YALÇIN	
Üye	: Dr. Öğr. Üy. Hanifi ÜZÜM	
Üye	: Doç. Dr. Ercan POLAT	

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı



Doç. Dr. Yaşar AYYILDIZ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK UYGUNLUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “**Kişilik Özellikleri ve Takım Sarginlığı Etkileşiminin Sporcü Doyumuna Olan Etkisinin İncelenmesi**” başlıklı çalışmanın yazılmasında, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başvuru kaynaklardan yapılan alıntılarının adlarının bilimsel kurallara uygun olarak metin içinde, dipnotlarda ve kaynaklarda gösterildiğini, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.


Esra ERBETAŞ
07.06.2018

ÖN SÖZ

Yüksek lisans tezi olarak hazırlanan bu çalışmada katılımcılara verilen ölçme araçları ile kişilik özellikleri ve takım sarginlığı değişkenlerinin etkileşimlerinin sporcu doyumunu üzerindeki etkilerinin açıklanması amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda yapılan araştırmada araştırmacı tarafından oluşturulan demografik bilgi formu ile takımdan ve kulüpten elde edilen doyumunu tespit etmek amacıyla iki soru kullanılmıştır. Yine kullanılan ölçekler arasında; kişilik özelliklerini ölçmek için Gosling, Rentfrow ve Swann (2003) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlama çalışmaları Atak (2013) tarafından yapılan, 10 Maddelik Kişilik Özellikleri Ölçeği; takım sarginlığını ölçmek için Carron, Widmeyer ve Brawley (1985) tarafından geliştirilen, Öcel ve Aydın (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan Grup Sarginlığı Ölçeği kullanılmıştır.

Çalışmaya Bolu ve Düzce İllerinde amatör futbol takımlarında oynayan 143 erkek sporcu gönüllü olarak katılmıştır. Yüz yüze görüşme tekniği ile anketlerin doldurulması sağlanmıştır.

Esra ERBEKTAŞ

07.06.2018

ÖZET

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE TAKIM SARGINLIĞI ETKİLEŞİMİNİN SPORCU DOYUMUNA OLAN ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Esra ERBEKTAŞ

Yüksek Lisans Tezi

Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Hasan Birol Yalçın

Haziran 2018, 112 + xv Sayfa

Bu çalışmada sportif başarı ve performans açısından önemli olduğu düşünülen kişilik özellikleri, grup sargınlığı ve sporcu doyumunu değişkenleri ile çalışılmıştır. Yapılan araştırmada kişilik özellikleri ile grup sargınlığı etkileşiminin sporcu doyum düzeyine olan etkisinin açıklanması amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda yapılan araştırmada araştırmacı tarafından oluşturulan demografik bilgi formu ile takımdan ve kulüpten elde edilen doyumunu tespit etmek amacıyla iki soru kullanılmıştır. Yine kullanılan ölçekler arasında; beş temel kişilik özelliğini ölçmek için Gosling ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Atak (2013) tarafından yapılan, 10- Maddelik Kişilik Özellikleri Ölçeğinden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçek dışa dönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk ve duygusal dengelilik olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır ve alt boyutların iç tutarlılık katsayıları sırası ile .86, .83, .81, .84 ve .83'tür. Takım sargınlığını ölçmek için Carron ve arkadaşları (1985, 1987) tarafından geliştirilen, Öcel ve Aydın (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, grubun görev çekiciliği, grubun sosyal çekiciliği, grubun görevde bütünleşmesi ve grubun sosyal bütünleşmesi olmak üzere 4 alt boyuttan oluşan Takım Sargınlığı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları sırası ile .73, .69, .76 ve .73'tür.

Çalışmaya Bolu ve Düzce İllerinde amatör futbol takımlarında oynayan 143 erkek sporcu gönüllü olarak katılmıştır. Yüz yüze görüşme tekniği ile veriler toplanmıştır. Araştırma genel tarama modelinde olup; oransız küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda takım sargınlığı alt boyutlarından grubun sosyal bütünleşmesi ile kişilik özellikleri alt boyutlarından sorumluluk ve yumuşak başlılık alt boyutları; grubun sosyal çekiciliği ile dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal dengelilik ve yumuşak başlılık; grubun görev çekiciliği ile sorumluluk ve yumuşak başlılık grubun görevde bütünleşmesi ile dışa dönüklük, sorumluluk ve duygusal dengelilik arasında düşük düzeyde pozitif yönde ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca sporcu doyumunu ile takım sargınlığının tüm alt boyutları arasında ve kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük ve yumuşak başlılık arasında düşük düzeyde pozitif yönde ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Kişilik özellikleri ve takım sargınlığı etkileşiminin sporcu doyumunun %23'ünü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kişilik Özellikleri, Takım Sargınlığı, Sporcu Doyumu.

ABSTRACT**RESEARCH OF THE EFFECT OF INTERACTION OF PERSONALITY TRAIT
AND TEAM COHESION ON ATHLETE SATISFACTION****Esra ERBEKTAŞ****Master Thesis****Sport Management Department****Advisor: Assoc. Prof. Dr. Hasan Birol Yalçın****June, 2018, 112 + xv Pages**

In this study, considering important in terms of sportive success and performane, it is studied with personality trait, team cohesion and athlete satisfaction variables. In research conducted, it is aimed to be clarified the effects of interaction with team cohesion and personality trait on athlete satisfaction level.

The demographic information form used in the study and the two questions used to determine the satisfaction from the club were created by the researcher. Also among the scales using; it is benefit from validity and reliability studies being improved by Gosling and his friends (2003) to measure five basic personality, 10-Point Personality Trait Scale by Atak (2013). Scale at issue is formed of five sub-dimesions as extraversion, openness to experience, agreeableness, conscientiousness, and emotional stability and and internal consistency coefficients of subscales were .86, .83, .81, .84 and .83 respectively.

To measure team cohesion, Team Cohesion Scale being improved by Carron and his friends (1985,1987), being adapted to Turkish by Öcel and Aydın (2006), consisting of four sub-dimensions as the individual attractions to the group-task, the individual attractions to the group-social, the group integration-task and the group integration-

social researcher is used. Internal consistency coefficients of the scale subscales were .73, .69, .76 and .73 respectively.

143 athletes playing amateur football teams in Düzce and Bolu join the study voluntarily. Data were collected by face-to-face interview technique. An unordered cluster sampling method was used in the research.

As a result of the research, low level positive relationships were found between the group integration- social of the group with conscientiousness and agreeableness from sub-dimensions of the personality traits subscales; individual attractions to the group- social of the group with extraversion, conscientiousness, emotional stability and agreeableness from sub-dimensions of the personality traits subscales; individual attractions to the group-task of the group with conscientiousness and agreeableness from sub-dimensions of the personality traits subscales; group integration-task of the group with extraversion, conscientiousness and emotional stability from sub-dimensions of the personality traits subscales. It is also revealed that there is a low positive correlation between the athletic satisfaction and all sub-dimensions of team cohesion and between personality traits sub-dimensions and extraversion and agreeableness. It's concluded that interaction between team cohesion and personality traits explains 23% of athletes' satisfaction.

Keywords: Personality Traits, Team Cohesion, Athlete Satisfaction.

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	ii
ETİK UYGUNLUK BEYANI.....	iii
ÖN SÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİL VE GRAFİKLER LİSTESİ.....	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xv
GİRİŞ.....	1

I. BÖLÜM

1. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, TAKIM SARGINLIĞI, İŞ DOYUMU VE SPORCU DOYUMU	8
1.1. Kişilik Özellikleri.....	8
1.1.1. Kişilik Gelişimine Etki Eden Faktörler.....	9
1.1.1.1. Kalıtım ve Çevre Etkileşimi.....	9
1.1.1.2. Anne - Baba ve Diğer Yetişkinler.....	11
1.1.1.3. Kültürel Faktörler.....	12
1.1.2. Kişilik Kuramları	12
1.1.2.1. Sigmund Freud ve Psikoanalitik Yaklaşımı.....	12
1.1.2.2. Erikson'un Psikososyal Gelişim Kuramı	15
1.1.2.3. Jean Piaget'in Bilişsel Gelişim Kuramı	19
1.1.2.4. Özellik (Trait) Kuramı ve Kişiliğin Beş Faktörü	21
1.1.2.4.1. Beş Faktör Modelinin Temel Boyutları.....	24
1.2.3. Kişilik Özellikleri ve Spor Alanında Yapılan Çalışmalar.....	27

1.2. Takım Sarginlığı	32
1.2.1. Sarginlığın Öncülleri.....	35
1.2.1.1. Kişisel Faktörler	35
1.2.1.2. Liderlik Faktörleri	36
1.2.1.3. Takım Faktörleri	36
1.2.2. Grup Çevre Envanteri	36
1.2.3. Takım Sarginlığı ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	38
1.3. İş Doyumu	43
1.3.1. Kapsam Teorileri	44
1.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	45
1.3.1.2. Herzberg'in Çift Faktörlü Güdülenme Kuramı.....	47
1.3.1.3. Alderfer İhtiyaçlar Teorisi- ERG	48
1.3.1.4. McClelland Başarı Güdüsü Kuramı.....	49
1.3.2. Süreç Teorileri	50
1.3.2.1. Victor Vroom' un Beklenti Teorisi.....	50
1.3.2.2. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Ümit Kuramı.....	51
1.3.2.3. Edwin Locke'un Amaç Kuramı	52
1.3.2.4. Adams'ın Eşitlik Teorisi	52
1.4. Sporcu Doyumu.....	53
1.4.1. Sporcu Doyumu ve Spor Alanında Yapılan Çalışmalar	58
II. BÖLÜM	
2. YÖNTEM	61
2.1. Araştırmanın Modeli	61
2.2. Çalışma Grubu	61
2.3. Veri Toplama Araçları.....	62
2.4. Verilerin Toplanması	64
2.5. Verilerin Çözümlemesi	64
III. BÖLÜM	
3. BULGULAR.....	65
3.1. Betimsel Veriler.....	65

3.1.1. Katılımcıların “Yaş” Değişkenine Göre Yüzde Dağılımları.....	66
3.1.2. Katılımcıların “Eğitim Durumu” Değişkenine Göre Yüzde Dağılımları	66
3.1.3. Katılımcıların “Toplam Spor Yapma Süresi ve Buldukları Takımda Spor Yapma Süresi” Değişkenlerine Göre En Yüksek, En Düşük ve Ortalama Değerleri	67
3.2. Değişkenlerle İlgili Bulgular	67

IV. BÖLÜM

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	72
4.1. Tartışma	72
4.1.1. Kişilik Özellikleri ve Takım Sargınlığı Arasındaki İlişki.....	72
4.1.2. Takım Sargınlığı ve Sporcu Doyumu Arasındaki İlişki	76
4.1.3. Kişilik Özellikleri ve Sporcu Doyumu Arasındaki İlişki.....	80
4.1.4. Takımdan ve Kulüpten Elde Edilen Doyum ile Spor Yapma Süresi Arasındaki İlişki	83
4.1.5. Kişilik Özellikleri ve Takım Sargınlığı Etkileşiminin Sporcu Doyumu Üzerindeki Etkisi.....	85
4.2. Öneriler	87

KAYNAKLAR	91
------------------------	-----------

EKLER

EK 1: Demografik Bilgiler	107
EK 2: Regresyon Analiz Tabloları.....	112

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: Freud’a Göre Kişiliğin Üç Bölümü	12
Tablo 1.2: Freud’un Gelişim Aşamaları.....	14
Tablo 1.3: Erikson’un Psikososyal Gelişim Evreleri.....	16
Tablo 1.4: Piaget’in Bilişsel Gelişim Evresi.....	20
Tablo 1.5: Cattell’in 16 Kişilik Faktörü	23
Tablo 1.6: Kişiliğin Beş Faktörü.....	26
Tablo 1.7: İş Doyumunu Alt Boyutları.....	44
Tablo 1.8: Hijyen Ve Motivasyon Faktörlerinin Karşılaştırılması.....	48
Tablo 1.9: Sporcu Doyumunun Sonuçlar ve Süreçlere Dayalı Sınıflandırılması.....	55
Tablo 1.10: Sporcu Doyumunun Alt Boyutlarının Tanımı	56
Tablo 2.1: Grup Sargınlığı Ölçeğinin Alt Boyutları ve İç Tutarlılık Katsayıları	62
Tablo 2.2: 10 Maddeli Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Alt Boyutları ve İç Tutarlılık Katsayıları	63
Tablo 3.1: Tüm Sporcuların Yaşlarının En Küçük, En Büyük ve Ortalama Değerleri.....	65
Tablo 3.2: Katılımcıların Toplamda ve Takımlarında Spor Yapma Sürelerinin Minimum, Maksimum, Ortalama Değerleri	67
Tablo 3.3: Kişilik Özellikleri Alt Boyutları ile Takım Sargınlığı Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....	67
Tablo 3.4: Toplamda / Takımında Spor Yapma Süresi ile Takım / Kulüp Doyumu Arasındaki İlişki	68
Tablo 3.5: Takım Sargınlığı Alt Boyutları ile Takım ve Kulüp Doyumu Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Sonuçları	69
Tablo 3.6: Kişilik Özellikleri Alt Boyutları ile Takım ve Kulüp Doyumu Arasındaki İlişki	70
Tablo 3.7: Kişilik Özellikleri ve Takım Doyum Düzeyi Regresyon Sonuçları.....	70
Tablo 3.8: Takım Sargınlığı ve Takım Doyumu Regresyon Sonuçları.....	71

Tablo 3.9: Kişilik Özellikleri, Takım Sargınlığı ve Takım Doyumu Regresyon Sonuçları..71



ŞEKİL VE GRAFİKLER LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma Modeli	5
Şekil 1.1: Carron (1982: 131)'un Spor Takımları İçin Kavramsal Modeli	34
Şekil 1.2: Carron, Wildmeyer ve Brawley (1985)'nin Spor Takımları İçin Kavramsal Modeli	37
Şekil 1.3: Carron ve Arkadaşlarının (1985) Kavramsal Takım Sargınlığı Modeli	38
Şekil 1.4: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	46
Şekil 1.5: Adams'ın Eşitlik Teorsisi	52
Şekil 1.6: Süreçler, Sonuçlar ve Doyum Arasındaki İlişki.....	55
Grafik 3.1: Araştırmaya Katılan Tüm Sporcuların Yaşlarının Yüzdelerik Dağılımları ...	66
Grafik 3.2: Araştırmaya Katılan Tüm Sporcuların Eğitim Seviyelerinin Yüzdelerik Dağılımları	66

KISALTMALAR LİSTESİ

DA	: Deneyime Açıklık
DD	: Dışadönüklük
Duy. D	: Duygusal Dengelilik
GGB	: Grubun Görevde Bütünleşmesi
GGÇ	: Grubun Görev Çekiciliği
GSB	: Grubun sosyal bütünleşmesi
GSC	: Grubun Sosyal Çekiciliği
S	: Sorumluluk
YB	: Yumuşak Başlılık

GİRİŞ

İnsanların neden birbirinden farklı oldukları psikolojinin temel sorularından biridir. Elbette beyin yapısı, algılama, hafıza mekanizmaları gibi bazı özelliklerimiz birbirinden farklılaşmaz. Farklılaşmayan bu yapı ve mekanizmalara rağmen, benzer durumlarda düşünce, duygu ve davranışlarımız arasında çok büyük farklılıklar vardır. Kişilik psikolojisi ise bu bireysel farklılıklarla ilgilenmektedir.

Kişilik, tutarlı davranış kalıplarını açıklayan kişilik özelliklerini temsil etmektedir (Jarvis 2005: 135). Cüceloğlu (2006: 404) kişiliği bireyin iç dünyası ve dış çevresi ile inşa ettiği, etrafındaki insanlardan farklılıklar gösteren ve onu diğerlerinden ayırt eden tutarlı ve yapılaşmış ilişki biçimi olarak tanımlamıştır. Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi kişilik bireyin hem iç dünyasında hem de dış dünyasında nasıl davranacağını, içinde bulunduğu olayları nasıl yorumlayacağını, çevresiyle kuracağı ilişki şeklini ve hayattaki tüm etkileşimlerini şekillendirmektedir.

Söz konusu spor ve sportif yapılar olduğunda tabii ki sporcular ilk akla gelenler arasındadır. Gerek bireysel sporlarda, gerekse takım sporlarında sporcuların kişilik özelliklerinin elde edecekleri başarılar üzerinde etkili olduğu bir gerçektir. Ayrıca kişilik özellikleri yalnızca ve doğrudan bireysel başarıları ya da takım başarılarını yordamamaktadır. Bunların yanı sıra kişilik özelliklerinin takımı oluşturan spor yöneticisinin sporcuları ile kurduğu ilişkide, sporcuların birbirleri ile olan etkileşimlerinde, acil durumlarda verdikleri tepkilerde, takımın ya da sporcunun başarısı için gerekli olan tüm süreçlerde etkisi olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Sporcular gerek performans öncesinde, gerek performans esnasında, gerekse performans sonrasında duygu, düşünce ve davranışları ile sportif ortamlarda var olurlar. Bu nedenle kişilik özellikleri araştırmaları spor ve egzersiz psikolojisi içerisinde önemli rol oynamakta ve grup dinamiği perspektifinden takım üyelerinin hem çevrelerindeki kişilerin hem de yöneticilerin etkilerini değerlendirebilmektedir (Beauchamp ve Eys

2007: 26). Buradan da anlaşılacağı üzere sporcunun kişilik özellikleri sportif süreçlerin her anında hayati bir önem arz etmektedir.

Sportif ortamlar ve doğal olarak spor yöneticiliği için kritik olan sadece kişilik özellikleri değildir. Sportif süreçlerin temel karakterleri olan sporcular için oldukça önemli olan bir diğer kavram ise takım sargınlığıdır. Uzun yıllardır grupların başarısında çok önemli bir faktör olarak düşünülen sargınlık takımların başarısında önemli bir rol oynamaktadır (Carron, Colman ve Wheeler 2002: 168; Ramzaninezhad ve Keshtan 2009: 115-117). Carron (1982: 124), takım sargınlığını bir takımın birbirine kenetlenmesi ile hedefler ve hedefler gerçekleştirmek için ısrarcı olma şekliyle ortaya çıkan dinamik bir süreç olarak tanımlamıştır. Sargınlık başarılı grupların, çalışma alanında, spor veya egzersiz alanlarında ayırt edici bir özellik olarak kabul edilmektedir ve grup sargınlığı grup dinamikleri açısından oldukça önemli bir rol oynamaktadır (Beauchamp ve Eys 2007: 118). Sargınlık, sosyal bir birim olan grubun üyelerinin kendi güçlerini grup içindeki sosyal bağın gücünü temsil etmek için kullandıkları yapı olarak tanımlanmıştır (Carron 1982: 124). Takım sargınlığı çok boyutlu, amaca yönelik, grup üyeleri arasında etkileşimi gerektiren; bu etkileşimden doğan duygusal bir bağın olduğu dinamik bir süreçtir (Weinberg ve Gould, 2015: 176). Yani bir grubun bir arada kalmasına neden olan çok sayıda faktör vardır ve bu faktörler gruptan gruba değişebilir; kişilik gibi tutarlı bir grup özelliği değildir, zaman içerisinde değişebilir, sargınlık bir grubun oluşma ve bir arada kalma nedenlerini yansıtmaktadır ve grup üzerinde olumlu etkilere sahiptir (Beauchamp ve Eys 2007: 119). Takım sargınlığı ve takım başarısı hakkında genel olarak daha fazla grup sargınlığının takım başarısı ile ilişkili olduğu varsayılır (Carron, Bray ve Eys 2002: 119). Bu doğrultuda düşük sargınlık düzeyi başarısızlıkla ilişkilendirilmiştir (Beauchamp ve Eys 2007: 117). Görüldüğü üzere takım sargınlığı sportif alanlar ve takım başarıları için oldukça önemli bir kavram olarak spor yöneticiliği alanında üzerinde durulması gereken bir konudur.

Bu çalışmada incelenen bir diğer başlık ise sporcuların icra ettikleri spordan elde ettikleri doyumudur. Spector (1997: 2) çalışanların işlerini sevme derecelerini iş doyumunu olarak aktarmış ve iş doyumunu bireylerin işleri ve işlerinin birbirinden farklı yönleri hakkında hissettikleri, çalışanların işlerini sevip sevmeme dereceleri olarak

tanımlamıştır. Spector (1997: 2)'a göre; iş doyumunu duygusal iyi olma ile psikolojik sağlığın ve örgütsel işleyişin göstergesi olarak kişinin davranışlarını şekillendirebilmektedir. İş doyumunu kavramı uzun yıllar boyunca birbirinden farklı yaklaşımlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktörlü Güdüleme Kuramı, Alderfer'in İhtiyaçlar Teorisi- ERG kuramı ve McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı çalışanları harekete geçiren, davranışlarını güdüleyen faktörlerin neler olduğunu belirlemeye çalışan kapsam kuramları içerisinde yer almaktadır. Aynı zamanda iş doyumunu açıklamak için değerler, beklentiler, ihtiyaçlar ve bunların etkileşimini inceleyen ve bireysel farklılıkların motivasyondaki önemine vurgu yapılan süreç teorileri geliştirilmiştir. Victor Vroom'un Beklenti Teorisi, Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Ümit Kuramı, Edwin Locke'un Amaç Kuramı ve Adams'ın Eşitlik Kuramı süreç teorileri içerisinde yer almaktadır.

Nasıl ki iş görenlerin iş doyumunu düzeyleri performanslarını etkilemektedir; sporcuların ortaya koydukları spordan elde ettikleri doyum da takımlarını yani sporcuların örgütlerini etkilemektedir. Tıpkı çalışanların örgütlerinden sağladıkları iş doyumunu gibi sporcularda sporlarını icra ettikleri takımlardan doyum sağlamaktadır. Sporcuların sportif yaşantıların yararlanıcıları olduğunu aktaran Chelladurai ve Riemer (1997: 135) sporcu doyumunu, atletik yaşama ilişkin yapıların, süreçlerin ve sonuçların karmaşık bir değerlendirmesinden kaynaklanan olumlu bir duygusal durum olarak tanımlamışlardır. Spordaki doyum, spor ortamlarında fiziksel olarak olduğu kadar; hissiyat, düşünce ve değerleri ile de bulunan sporcuların sergilediği performansa karşı tutumları olarak açıklanabilir (Ramazanoğlu ve Çoban 2004: 322).

Sporcu doyum düzeyi sporcunun performansı ile doğal olarak ilişkili olmasından dolayı oldukça önem arz etmektedir. Yani doyum düzeyi yüksek olan sporcu yarışma esnasında daha fazla efor sarf edecek ve başarılı olmak için daha fazla ısrarcı davranacaktır. Sporcu doyumunun son derece önemli olmasının bir başka nedeni ise sporcu katılımının spor programların ve çalışmanın merkezinde yer alması ve bu nedenle sporcunun doyumunun hem teorik hem pratik etkilere sahip olmasıdır. Aynı zamanda sporcu doyumunu; sargınlık ve liderlik gibi diğer yapıların öncülü ya da sonucu

olarak kavramsal çerçeveye dahil edilmiştir (Eys vd. 2003: 391). Sonuç olarak sporcu doyum düzeyinin sportif alanda başta spor yönetimi olmak üzere birçok önemli kavram açısından belirleyici ve yönlendirici olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Takım sporları etkileşimin yüksek olduğu, takımı oluşturan sporcuların hem birbirlerinin için ve hem de takımın başarısı üzerinde oldukça güçlü etkilere sahip olduğu bilinen bir gerçektir. Bu bağlamda futbol takımları için de takımda yer alan sporcuları ve takımın başarısını etkileyecek olan kişilik özellikleri, takım sargınlığı ve sporcu doyumunu değişkenleri önem arz etmektedir.

Yukarıda açıklandığı üzere kişilik özellikleri, takım sargınlığı ve sporcu doyumunu değişkenleri, sporcunun ve takımın önceden belirlenmiş karar ve hedeflerine bilimsel ve akılcı bir düzlemde ulaşmasını sağlamaya çalışan spor yöneticiliği alanında oldukça etkili ve göz ardı edilmemesi gereken bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır.

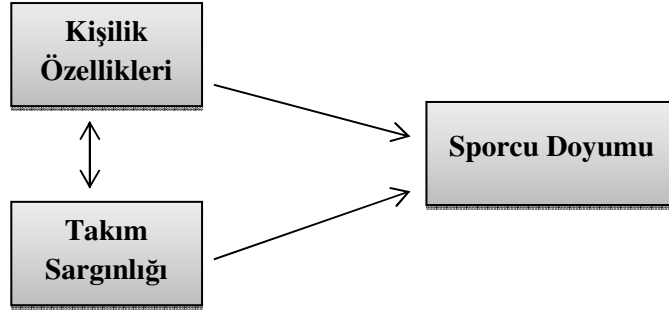
Bu nedenle kişilik özellikleri ve takım sargınlığı etkileşiminin sporcu doyumunu üzerinde etkili olduğu düşünülmüş ve bu etkiyi ortaya çıkarmak amacı ile bu araştırma yapılmıştır.

Problem Cümlesi

Kişilik özellikleri ile takım sargınlığı etkileşiminin amatör futbolcuların sporcu doyumunu üzerindeki etkisi nedir?

Araştırmanın Amacı

Yapılan çalışmada sportif performans ile ilişkili olan kişilik özellikleri ve takım sargınlığı değişkenlerinin yine sportif performans ile ilişkili olan sporcu doyumunu kavramları üzerinde durulmuştur. Yani yapılan çalışmada kişilik özellikleri ile takım sargınlığı etkileşiminin sporcu doyumuna olan etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Böylece sporcu doyumunu açıklamakta kişilik özellikleri ve takım sargınlığının etkilerinin belirlenebilmesi hedeflenmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Kişilik özellikleri ve takım sargınlığı etkileşiminin sporcu doyumu üzerindeki etkisinin belirlenebilmesi amacı ile aşağıdaki problemlere cevap aranmıştır.

Alt Problemler

1. Sporcuların buldukları takımda spor yapma süreleri ile sporcu doyumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Sporcuların toplam spor yapma süreleri ile sporcu doyumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Kişilik özellikleri ve takım sargınlığı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Kişilik özellikleri ve sporcu doyumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Kişilik özelliklerinin sporcu doyumu üzerinde etkisi var mıdır?
6. Takım sargınlığı ile sporcu doyumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
7. Takım sargınlığının sporcu doyumu üzerinde etkisi var mıdır?
8. Kişilik özellikleri ve takım sargınlığının sporcu doyumu üzerinde etkisi var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Spor yönetimi açısından sportif performansı etkileyecek olan her değişken ayrı ayrı hassasiyetle ele alınmalıdır. Sporcu doyumunun sportif performans üzerindeki olumlu etkisi bilinen bir gerçektir. İnsan hayatının her alanında önemini hissettiren kişilik özelliklerinin sporcu doyumundan ayrı düşünmek de bu anlamda pek mümkün

görünmemektedir. Ancak kişilik özellikleri bir sporcunun yaptığı spordan elde ettiği doyumunu açıklamakta tek başına yetersiz olacaktır. Sporcuların ait oldukları takım ve bu takıma ait grup süreçlerinin de elde edecekleri doyum üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada sporcu doyumunu üzerinde etkili olduğu düşünülen kişilik özellikleri ve takım sargınlığı etkileşiminin sporcu doyumunu üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Böylece sporcu doyumunu üzerinde kişilik özellikleri ve takım sargınlığının etkileşiminin etkisinin belirlenmesi ve sporcu doyumunu artırmak için gerekli olan önerilerin sağlanması amaçlanmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırmada 2017 Yılı Ağustos ve Kasım ayları arasında veri toplanmıştır.
2. Araştırmaya yalnızca Bolu ve Düzce illerinde bulunan 143 erkek, amatör futbolcu ile sınırlanmıştır.

Araştırmanın Sayılıları

1. Araştırmada kullanılan anketler uygun bir ortamda, içtenlikle ve dürüst olarak doldurulmuştur.
2. Araştırmada kullanılan anketlerin geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.

Tanımlar

Kişilik Özellikleri: Bireyin çevresi ve kendi iç dünyası ile inşa ettiği, onu etraftaki diğer bireylerden farklı kılan, ayırt eden, tutarlı ve yapılaşmış ilişki şeklidir (Cüceloğlu 2006: 404).

Takım Sargınlığı: Bir takımın birbirine kenetlenmesi ile hedefleri ve hedeflerini gerçekleştirmek için ısrarcı olma şekliyle ortaya çıkan dinamik bir süreçtir (Carron 1982: 124).

Sporcu Doyumu: Sporcu doyumunu, sportif yaşama ilişkin yapıların, süreçlerin ve sonuçların karmaşık bir değerlendirmesinden kaynaklanan olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanmıştır (Chelladurai ve Riemer 1997: 135).



I. BÖLÜM

1. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, TAKIM SARGINLIĞI, İŞ DOYUMU VE SPORCU DOYUMU

Bu bölümde kişilik özellikleri ve takım sargınlığı etkileşiminin sporcu doyumunu üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek amacı ile kişilik özellikleri, takım sargınlığı ve sporcu doyumunu kavramları ayrı ayrı açıklanmıştır.

1.1. Kişilik Özellikleri

1930'lu yıllarda bilim çevrelerince ilgi odağı olan kişilik, sözcük anlamını insanların dış dünyaya takındıkları maske anlamına gelen persona kelimesinden almaktadır. Bireyler dünyaya geldikleri andan itibaren çevreleri ile karşılıklı olarak etkileşim içerisinde hayatlarını sürdürmek durumundadırlar. Bu etkileşim içerisinde yer alan bireyin ve çevrenin özellikleri etkileşimin sonuçlarını belirleyecektir ve şüphesiz ki bu etkileşimin en önemli parçalarından biri de bireylerin kişilikleri olacaktır. Bu nedenle kişilik kavramı hayatın her alanı için ayrı bir önem arz etmektedir. Örneğin bir çalışanın işvereni ile kurduğu ilişkinin şeklinde, bir firmanın beraber çalıştığı yöneticinin elde edecekleri kar miktarına katkısında, bir sporcunun takımının başarısına sağlayacağı katkıda, antrenörün takımı ile kuracağı ilişkinin şeklinde, kulüp yöneticilerinin takımın ihtiyaçlarına cevap verme stillerinde ve sayılabilecek milyonlarca ilişki şeklinde kişilik özelliklerinin etkisinin olduğu açık bir gerçektir.

Hayatımızın her alanında etkisi olan kişilik kavramı için yapılan tanımlar konusunda bir fikir birliği bulunmamaktadır. Dışarıdan bakıldığında birbirine benzer

görünen kişilerin, olaylar karşısındaki tepkilerinin farklı olabildiği görülmektedir (Eren 2001: 83). Bu durumda kişilik özelliklerindeki bireysel farklılıklara işaret etmektedir. Cüceloğlu (2006: 404), kişiliği “Bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi” olarak tanımlamıştır. Kişilik için yapılmış bir başka tanım ise bireyin kendisi hakkında fiziksel, bilişsel ve tinsel özellikleriyle ilgili sahip olduğu bilgi olduğudur (Eren 2001: 83). Atkinson vd. (2002: 433) kişiliği bireyin fiziksel ve sosyal çevresiyle etkileşim tarzını tanımlayan ve bireyin duygu, düşünce ve davranışlarının ayırt edici ve karakteristik davranış kalıpları olarak tanımlamışlardır. Günel (2010: 44) kişiliği bir bireyin tüm davranışları, dikkat alanı, yetenekleri, dış görünüşü, vücut dilini nasıl kullandığı ile ilgili özellikleri olarak tanımlamıştır. Kişilik kavramı tamamen kişiye ve kişisel farklılıklara odaklanır (Ateş 2009: 7).

Kişilik, insanın bilişsel, duygusal, içtimai ve fizyolojik özelliklerinin tutarlı taraflarıdır ve kişiyi farklı kılan, hayata geldiği andan itibaren sahip olduğu ve tecrübeleri sayesinde de sonradan kazandığı özelliklerin tamamıdır (Özdemir vd. 2012: 567).

Yapılan birbirinden farklı tanımlardan da anlaşıldığı gibi kişiliğin tanımı konusunda tam anlamıyla bir fikir birliği bulunmamaktadır. Kişiliğin tanımı noktasında fikir birliği olmamasına ve birçok farklı kişilik tanımı bulunmasına rağmen bu tanımlar bazı özellikler etrafında toplanmıştır. Bu özellikler kişisel başlıklara, şeffaf ve gözlenebilen tutumların örgütlenip birleştirilmesine; süreklilik gösteren tutumları izah eden özelliklerin tamamı şeklinde yorumlanmasına ve kişilik kavramının gelişim boyutları açısından araştırılmasına vurgu yapmaktadır (İnanç ve Yerlikaya 2012: 3).

1.1.1. Kişilik Gelişimine Etki Eden Faktörler

1.1.1.1. Kalıtım ve Çevre Etkileşimi

İnsanlar anneden 23 kromozom babadan 23 kromozom alarak dünyaya gelirler. Anne ve babada binlerce yumurta ve sperm var olmasına rağmen bunlardan yalnızca bir

yumurta ve bir sperm zigotu oluşturur ve yaşam seçilen bu yumurta ve zigotla başlar. Oysa ki her yumurta ve sperm farklı bir gen kodu taşımaktadır. Bu farklı gen kodları sayesinde kardeşler arasında dahi büyük farklılıklar gözlemlenebilmektedir. Ancak sadece tek yumurta ikizlerinde genetik dizilim çok büyük oranda benzerlik göstermektedir (Özbay ve Erkan 2015: 104). Genetik miras ile çevre etkileşimi bireyin kişiliğinin gelişiminde oldukça önemlidir. Anne karnında döllenmenin gerçekleştiği andan itibaren kişilik gelişimi kalıtsal ve çevresel faktörlerle şekillenir. Ebeveynlerden alınan genetik yapı ile doğum öncesi, doğum esnası ve doğumun ardından maruz kalınan çevresel faktörler kişilik gelişimini etkilemektedir. Doğum öncesinde yumurta ve spermin döllenmesi ile beraber annenin içinde bulunduğu sosyal koşullardan (savaş, göç, vb.) sağlık durumuna kadar birçok değişken dünyaya gelecek bireyin kişilik gelişimini etkileyecektir. Aynı şekilde doğum esnasında sahip olunan sağlık imkânlarının yanı sıra doğum esnasında yaşanan olumsuzluklar da bebeğin kişiliği üzerinde etkilidir. Son olarak doğumdan sonra sahip olunan aile, ailevi ilişkiler, sosyo-ekonomik koşullar, ebeveynlerin sahip oldukları tutum ve beceriler çevresel faktörlerdir ve kişilik gelişimi üzerinde etkilidirler. Kalıtımın psikososyal gelişime olan etkisi günümüzde araştırılmaya devam etmektedir ancak fiziksel ve bilişsel özellikler üzerinde oldukça etkili olduğu da açık bir gerçektir (Özbay ve Erkan 2015: 104).

Çevre reaktif etkileşim, evokatif etkileşim ve proaktif etkileşim olmak üzere üç farklı şekilde kişilik gelişiminde rol oynamaktadır (Atkinson vd., 2002:446). Reaktif etkileşim bireyin kendine has psikolojik durumunun var olan çevresel koşullardan etkilenmesidir. Aynı ortamda bulunan farklı kişiler buldukları çevreyi birbirinden farklı şekillerde yaşayacak, yorumlayacak ve bu çevreye farklı tepkiler vereceklerdir. Evokatif etkileşimde bireyin kişilik özelliklerinin çevresini etkilemesine vurgu yapılmaktadır. Bu etkileşime göre çocuğun kişiliği ebeveynlerin çocuk yetiştirme tarzlarının belirlemektir. Son olarak proaktif etkileşimde ise bireylerin kişilik gelişimlerinde aktif olarak rol almalarını ifade etmektedir. Buna göre çocuklar var olan çevrelerini değiştirip kendi ortamlarını şekillendirme eğiliminde olabilirler (Atkinson vd. 2002: 447).

1.1.1.2. Anne-Baba ve Diğer Yetişkinler

Ebeveynlerin çocuklarını yetiştirme konusundaki tutumları çocuklarının sahip olacakları kişilik üzerinde etkilidir. Etkili ebeveyn davranışları üniversite yıllarına kadar çocuklarda çevreleri ile kurdukları ilişkilerde, akademik başarılarında ve yüksek motivasyona sahip olmalarında olumlu etkilerini sürdürmektedir (Özbay ve Erkan 2015: 105). Ebeveynler demokratik, otoriter, aşırı koruyucu ve ilgisiz olmak üzere dört farklı çocuk yetiştirme tarzına sahip olabilirler. Demokratik ebeveyn tarzında anne babalar kurallar ve ilkeler belirler ve bu kural ve ilkelerin nedenlerini de çocuklarına açıklarlar (Özbay ve Erkan 2015: 106). İlgili ve sıcak olan demokratik tarzdaki ebeveyn çocuklarını sabırlı ve duyarlı bir şekilde dinler, aileyi ilgilendiren kararlarda çocuklarının fikirlerine önem verir. Otoriter ebeveynlerden bağımsızlığı ve bireyselliği desteklemeleri açılarından farklıdır (Afat 2013: 158). Demokratik tarzda ebeveyne sahip olan çocukların kendilerine güvenlerinin, kendilik algılarının ve okul başarılarının yüksek olması ayrıca bu çocukların risk almak konusunda diğerlerine göre daha istekli olmaları beklenmektedir (Özbay ve Erkan 2015: 106). Otoriter tarzdaki ebeveynler koydukları kuralların nedenlerini çocuklarına açıklamazlar ve çocuklarının bu kurallara mutlak şekilde uymalarını beklerler. Ailenin tamamını ilgilendiren konularda çocuklarının fikirlerine önem vermezler. Bu tarzdaki ebeveynlere sahip olan çocuklar sorunları çözmekten daha fazla ebeveynlerinin kendisine nasıl davranacağı ile ilgilienirler. Savunucu ve sosyal beceriden yoksun olan çocuklar kolayca küserler, duygu ve düşüncelerini ifade etmekte zorlanırlar, kendilerinden güçlü kişilere karşı boyun eğme eğilimindedirler, düşük benlik saygısına sahiptirler ve karar vermede güçlük yaşarlar (Özbay ve Erkan 2015: 106; Afat 2013-1: 159). Bir diğer ebeveyn tarzı da aşırı koruyuculuktur. Bu tarzdaki ebeveynler çocuklarının çözmesi gereken problemleri onların yerine çözen, sürekli çocuklarını koruma çabası içerisinde olan, çocuklarından fazla beklentisi olmayan, çocukları ile aşırı temas halinde olan ve onlara bebek gibi davranan, çocuklarını sürekli kontrol etme ihtiyacı hisseden anne babalardır. Bu tarz ebeveyne sahip çocukların çok fazla tepkisel olmaları, olgun olmayan kişilik özellikleri sergilemeleri, düşük düzeyde oto kontrole ve motivasyona sahip, sosyal ilişkilerinde pasif olmaları beklenir (Özbay ve Erkan 2015: 106; Afat 2013-1: 159). Son olarak

ilgisiz tarzdaki ebeveyn tutumuna sahip anne babalar çocukların hayatına ve davranışlarına minimum düzeyde ilgi gösterirler, çocuklarına herhangi bir hedef göstermezler ve çocuklarına dair herhangi beklentiye sahip değildirler. Bu tarzda ebeveynine sahip olan çocukların kolay öfkelenmeleri, kurallara ve kanunlara uymakta zorluk çekmeleri, oto kontrol konusunda sorun yaşamaları beklenmektedir. Aynı zamanda bu çocukların uzun vadeli amaçlar edinmemesi de olası sonuçlar arasındadır (Özbay ve Erkan 2015: 106).

1.1.1.3. Kültürel Faktörler

Her toplumun kendine has kültürel bir yapısı ve özellikleri vardır. Bireyin sahiplendiği değer yargıları ve kültür kişilik gelişiminde önemli faktörlerdir. Sosyal bir canlı olan birey belirli bir kültür içerisinde yaşar ve bu kültürle kişilik yapısı harmanlanır. Birey dünyaya geldiği andan itibaren içinde bulunduğu çevre, ait olduğu toplum ve kültürle etkileşim kurmaya başlar. Bireyin kişilik yapısı içinde yaşadığı toplumun inancı, yaşam tarzı, giyinme şekli, önyargıları gibi özelliklerinin tümünden etkilenir (Sarıtaş 1997: 531-532; Özbay ve Erkan 2015: 107).

1.1.2. Kişilik Kuramları

1.1.2.1. Sigmund Freud ve Psikoanalitik Yaklaşımı

İlk kapsamlı kişilik kuramının sahibi Freud olmuştur. Freud'a göre bireyin davranışları bilinçli süreçlerden çok bilinçdışı süreçlerden etkilenmektedir (Eren 2001; 85). Bireyin kişilik yapısı id, ego ve süper egodan oluşmaktadır (Cüceloğlu, 2006: 406). İd, ego ve süperregonun birbirleri ile olan etkileşimi ise insan davranışını belirlemektedir (Atkinson vd. 2002: 460).

Tablo 1.1: Freud'a göre kişiliğin üç bölümü

SÜPEREGO (ÜST BENLİK)
EGO (BENLİK)
İD (ALT BENLİK)

İd

İd ilkel benlik anlamına gelmektedir (Atkinson ve vd. 2002: 460) ve kişiliğin içgüdüsel kısmını tasvir etmektedir. Tüm bireylerde doğuştan var olan id; birincil fizyolojik dürtülerden oluşur (Atkinson ve vd. 2002: 460) ve tamamen bilinçdışı düzeyde işlev gösterir (İnanç ve Yerlikaya 2012: 21). Freud saldırganlığı ana fiziksel itki olarak görüyor, cinsel ve saldırgan itkileri bireyin kişiliğinin oluşmasında başrol oynadıklarını vurguluyordu (Atkinson vd. 2002: 460). İd ahlak ya da mantık kurallarına bağlı kalmaksızın, gerçeklikten uzak olarak acıdan kaçınır ve haz elde etmeye çalışır (Atkinson vd., 2002: 460).

Ego

Benlik olarak bilinen ego mantıklı, akılcı ve pratiktir. İd ve süperego arasında uzlaşmacı olan ego bireyin içinde bulunduğu çevrenin etkisiyle gelişir (Özdemir vd. 2012: 570). Gerçeklik ilkesini esas alarak ego tarafından idin isteklerinin karşılanmasının bekletilmesi, hangi davranışın münasip olduğuna ve hangi isteğin nasıl gerçekleştirileceğine karar verilmesi; idin istekleri, mevcut koşullar ile süperegonun beklentileri arasında denge kurulmasıdır (Atkinson vd. 2002: 461).

Süperego

Kişilik yapılarının sonuncusu süperego yani üstbenliktir. Süperego bireyin davranışlarını çevresinde onu denetleyecek ya da değerlendirecek kimse yokken dahi adalet, eşitlik ve vicdan gibi manevi duygularla kontrol eder (Eren 2001: 86). En son gelişen yapı süperegodur ve dış dünyanın kurallarının benimsenmesini ifade eder. Değer yargılarının depolandığı bölüm olan süperego doğuştan bireyin sahip olduğu bir kişilik yapısı değildir ancak; bireylerin, bakım verenleri gibi etrafındaki diğer rol modellerle temasları sonucunda ortaya çıkan bir yapıdır (İnanç ve Yerlikaya 2012: 23). Süperego kişiyi ikaz eder, kontrol altında tutar, sorgular ve cezalandırır (Özdemir vd. 2012: 571).

Kişilik gelişimini nihayete erdirmek için birey yaşamının ilk beş yılında birden fazla aşamadan geçer, bu aşamaların izleri hiçbir zaman tamamıyla yok olmaz ve kişinin davranışlarını yetişkinlik yıllarında da etkilemeye devam eder (Cüceloğlu 2006: 412, Atkinson vd. 2012: 462; Özbay ve Erkan 2015: 74). Freud bu aşamaları beş başlıkta toplamıştır.

Tablo 1.2: Freud'un gelişim aşamaları

Evreler	Odaklanılan Aktivite
Oral Dönem 0-18 Ay	Emme, ısırma, çiğneme
Anal Dönem 1,5- 3 Yaş	Dışkıının bırakılması ve tutulması
Fallik Dönem 3- 6 Yaş	Genital organ ile oynamak
Latant Dönem 6- 12 Yaş	Dikkat çevreye yönelmiştir
Genital Dönem 13- ...	Yetişkin cinselliği oluşmaya başlar, karşı cinsle duygusal ilişki kurulur

Oral Dönem

Emme ve yeme yöntemi, hem bebeğin yeme ihtiyacını karşılamakta hem de bu eylemlerden haz almaktadır. Bebekler bu dönemde uzanabildiği her şeyi ağızlarına almaya çalışırlar (Atkinson vd. 2002: 463). Haz merkezi ağız ve çevresidir (İnanç ve Yerlikaya 2012: 30). Bu dönemde saplanma yaşayan bireylerin sinirli, bağımlı ve anlaşılması güç bir duygusal yapıya sahip olması ön görülmektedir (Özbay ve Erkan 2015: 76).

Anal Dönem

Bu dönemde çocuk emmekten daha fazla dışkılamadan ve dışkıyı tutmaktan haz almaya başlar (Cüceloğlu 2006: 413). Haz merkezi anüs ve çevresidir (İnanç ve Yerlikaya 2012: 31). Cezalandırıcı, katı ve aşırı denetleyici ebeveyn tutumu bebeğin bu dönemde saplanma yaşamasına ve gereğinden fazla titizlik, pıntılık, ketumluk, aşırı düzenli olma ve inatçılık gibi kişilik özellikleri geliştirmesine neden olmaktadır (Özbay ve Erkan 2015: 77).

Fallik Dönem

Bu dönemde cinsel organ fark edilir, çocuk cinsel organına dokunmaktan zevk almaya başlar, erkeklerle kadınların birbirinden farklı olduğunu ayırt eder ve cinsel

itkilerini karşı cinsten olan ebeveyne yöneltir (Cüceloğlu 2006: 412, Atkinson vd. 2002: 462). Fallik dönemde saplanma yaşanması durumunda yetişkin kişinin ebeveynlerden ayrılması gerektiğinde çok fazla suçluluk yaşamaması, aşırı utangaçlık, cinsellikten korkması, karşı cinse yönelik yıkıcı tutumlara sahip ve aşırı eleştirel olması beklenir (Özbay ve Erkan 2015: 80).

Latant Dönem

Cinsel itkinin gizli olduğu bu dönemde çocuk kadın ya da erkek olmakla alakalı konulardan uzak durur, bedeni ile daha az ilgilenir ve ilgisini, dikkatini çevresine yöneltir. Haz bölgesi herhangi bir organ ya da vücudun bir bölgesi değildir (Cüceloğlu, 2006: 412, Atkinson vd. 2002: 462, İnanç ve Yerlikaya, 2012: 35). Bu dönemde başarısızlık kaygısı, aşağılık duygularının gelişmesi, yalnızlık ve içe dönüklük, yasalara uymama ve toplumsal kurallara karşı gelme sorunları yaşanabilir (Özbay ve Erkan 2015: 82).

Genital Dönem

Bu dönemde çocuk duygusal ilişkiler kurmaya başlar, genital organlar arasında bir ilişki olduğunu keşfeder. Çocuk ergenlik ile beraber bu döneme girmiştir ve bu dönemde yetişkin cinselliği gelişir (Atkinson vd. 2002: 462, İnanç ve Yerlikaya 2012: 35).

Anal, oral, fallik, latent ve genital evrelerin kendine has problemleri vardır ve bu problemlerin çözümü ya da çözümsüzlüğü kişiliği şekillendirmektedir (Atkinson vd. 2002: 462).

1.1.2.2. Erikson'un Psikososyal Gelişim Kuramı

Kişilik gelişimini belirli sınırları olan dönemler içerisinde ele alan bu kuram bireyin cinsel gelişimi yerine onun sosyal gelişimini temel almıştır (Özdemir vd 2012: 571). Söz konusu sınırları belirli olan dönemler psikososyal evrelerdir ve bu evreler

kişiliğin bilişsel, moral ve sosyal yönlerdeki gelişimi için kritiktir (Gürses ve Kılavuz 2011: 155). Sosyal çevreyi şekillendiren figürler de psiko-sosyal gelişim için hayati bir etkiye sahiptir (Özdemir vd. 2012: 572). Psikososyal gelişim kuramının sekiz gelişim evresinin her birinde kişi krizler yaşar ve her evrede yaşanan krizleri çözmek zorundadır. Kişilik gelişiminin gerçekleştiği bu sekiz evrenin evrensel olmasına rağmen bireylerin bu evrelerdeki krizlerle baş etme ve problemleri çözüme ulaştırma tercihleri kişiden kişiye farklılaşabilmektedir (İnanç ve Yerlikaya 2012: 165). Bireyin sağlıklı bir kişilik geliştirebilmesi bu evrelerdeki krizleri nasıl yönettiği ile ilişkilendirilir ve krizlerin uygun şekilde çözülmesinin daha sonraki gelişim evrelerindeki krizlerin çözümü için bireye gerekli yeterliliği sağlayacağı vurgulanır (Özdemir vd. 2012: 572). Her gelişim evresi kendisinden sonra gelen evre için bir basamak oluşturur ve bir sonraki evre kendisinden önceki evrelerin etkisi ile biçimlenir. Kişinin herhangi bir evredeki krizi çözmede başarısız olması kişilik gelişimine kalıcı olarak zarar vermemekte bir sonraki gelişim evresinde bu başarısızlığın telafisi yapılabilmektedir (Gürses ve Kılavuz 2011: 155). Erikson yaşanabilecek psikososyal krizleri sekiz başlıkta açıklamaktadır.

Tablo 1.3: Erikson'un psikososyal gelişim evreleri

Psikososyal Krizler	
1.	Temel Güvene Karşı Güvensizlik Duygusu (0-1 Yaş)
2.	Özerkliğe Karşı Kuşku ve Utanç Duygusu (1-3 Yaş)
3.	Girişimciliğe Karşı Suçluluk Duygusu (3-6 Yaş)
4.	Başarılı Olmaya Karşı Yetersizlik Duygusu (7-11 Yaş)
5.	Kimlik Kazanmaya Karşı Kimlik Karmaşası (11-17 Yaş)
6.	Yakınlığa Karşı Yahtılmışlık (17-30 Yaş)
7.	Üretkenliğe Karşı Durgunluk (30-60 Yaş)
8.	Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk (60+ Yaş)

Temel Güvene Karşı Güvensizlik Duygusu

Bu evrede yeni doğan bebeğin ana ihtiyaçlarının bakım veren tarafından vaktinde ve sürekli olarak giderilip giderilmemesi, bebekte “güven” duygusunun gelişmesinde rol oynar (Gürses ve Kılavuz 2011: 156). Bir bireyin psikolojik olarak da sağlıklı olması gerekir ve bu nedenle bireyin güven duygusu gelişmelidir. Bu evre başarılı şekilde tamamlanırsa birey temel güven duygusu edinecektir ve bireyin umut ve uyum hissiyatları gelişecektir (Gürses ve Kılavuz 2011: 156; İnanç ve Yerlikaya, 2012:

167). Eğer bu evre başarılı bir şekilde tamamlanamaz ise bebek çevresindeki insanlara güvenmemeyi öğrenecektir. Bu evrede kendisine, ebeveyne ya da bakım veren kişiye ve bakım veren aracılığıyla dışarıdaki insanlara güvenmeyi ya da güvenmemeyi deneyimleyen bebek ilk psikososyal çatışmasını yaşar (İnanç ve Yerlikaya 2012: 167).

Özerkliğe Karşı Kuşku ve Utanç Duygusu

Çocuğun özerk olmak istediğı ve vücudundaki kas değişimlerinin tesirli olduğu evredir. Çocuklar bu evrede kendi kendine yemek yemeye, kıyafetlerini giyip çıkarmaya çalışarak kendi sınırlarını ve kontrollerini sınarlar (Arslan ve Arı 2008: 54). Bu dönemi başarıyla atlatan çocuklar kendilerinden şüphe ve utanç duymaz, özgüven kazanırlar. Bunu yapamayanlarsa bağımlılık duygusu, utanç ve kendilik algısı hakkında şüphe geliştirirler (Arslan ve Arı 2008: 54; İnanç ve Yerlikaya 2012: 168).

Girişimciliğe Karşı Suçluluk Duygusu

Bu evrede çocuk, inisiyatif kullanmak için girişimlerde bulunur ve neler yapabileceğini bulmaya çalışır (Arslan ve Arı 2008: 55). Kas gelişimi ilerleyen ve artık sözel olarak da kendisini ifade edebilen çocuk fiziki ve sosyal çevresini araştırmaya ve keşfetmeye çalışır. Çocuğun çabası engellenir ise suçluluk hissi geliştirecektir; ancak çocuğun sergileyebileceğı ve sergileyemeyeceğı davranışların belirlenmesi çocuğun girişimciliğini artıracaktır (Gürses ve Kılavuz 2011: 156).

Başarılı Olmaya Karşı Yetersizlik Duygusu

Bu evrede eğitim hayatı başlar, okuma yazma ve hesaplamalar öğrenilmeye başlar (Morsünbül 2015: 183). Çocuklar kendileri için güvenli alan olan ailelerinin yanından ayrılırlar ve ilgileri arkadaş çevresi ve okul ile ilgili konulara kayar. Çocuğun arkadaş çevresi, akranları, okul figürleri ve diğer rollerin katılmasıyla sosyal dünyaları şekillenmeye devam edecektir (İnanç ve Yerlikaya 2012: 169). Bu evrenin krizini başarılı bir şekilde arkasında bırakıp çalışkanlık duygusunu geliştiren çocuğun ilerleyen dönemlerdeki çalışkanlığı ve çalışmaya karşı olan tutumları bu dönemde oluşur ve

gelişir (Arslan ve Arı 2008: 55). Diğer bir kritik durum ise çocuğun bu evrede kendisini akranları ile kıyaslamasıdır. Bu kıyaslama sonucunda istenmeyen aşağılık ve yetersizlik hisleri ortaya çıkabilir (Gürses ve Kılavuz 2011: 157).

Kimlik Kazanmaya Karşı Kimlik Karmaşası

Bireyin kendisine kim olduğunu sorduğu ve ergenliğe adım attığı bu evre, çocukluğun sona erdiği ve gençlik çağının başladığı dönemdir. Ergenler, cinsel olgunlaşmanın yaşandığı evrede meydana gelen fiziksel değişimler ve maruz kaldıkları yetişkin rollerindeki belirsizlik ile uğraşmak zorunda kalırlar. Ergenler, çevresindeki yetişkinlerin beceri, rol ve değerleriyle, daha önceki dönemlerde sahip oldukları beceriler, değerler ve rolleri karşılaştırarak toplumun beklentisi yönünde kendilerini değiştirmeye çalışırlar. Bu durumun sonucunda ise kimlik bunalımı ortaya çıkar (Morsünbül 2015: 183; İnanç ve Yerlikaya 2012: 170). Bu evrede kimlik bunalımı başarılı bir şekilde çözülür ise kişi kendine güvenen bir birey olarak yaşamına devam edecektir; ancak çözülemez ise rol yadsıması ortaya çıkacaktır (İnanç ve Yerlikaya 2012: 170).

Yakınlığa Karşı Yalıtılmışlık

Genç yetişkinlerin yakınlığa karşı yalıtılmışlık evresinde üstesinden gelmesi gereken ana kriz diğer bireylerle yakınlık kurmaktır. Topluma entegre olmaya başlayan bireyin hayatında eş ve meslek tercihleri önem arz etmeye başlamıştır ve cinsellik gerçek anlamda bu dönemde yaşanmaya başlanmaktadır (Gürses ve Kılavuz 2011: 158; İnanç ve Yerlikaya 2012: 172). Genç yetişkinin yakınlık kurabilmesi için kimlik arayışını başarılı bir biçimde tamamlamış olması gerekmektedir. Bu evredeki krizi başarılı bir şekilde çözen genç yetişkin yakınlık kurabilecektir; ancak kriz başarılı bir şekilde çözülemez ise toplumdan soyutlanmış ve yalnız bırakılmış hissedecektir (Gürses ve Kılavuz 2011: 158).

Üretkenliğe Karşı Durgunluk

Genç yetişkinlikten yetişkinlik dönemine giren birey için bu dönemde mesleki başarıları ve ailesi önemli bir hal almıştır (Hamamcı ve Hamamcı 2015: 129). Üretkenlik ile sadece neslin devamı kastedilmemekte; aynı zamanda topluma katkı sağlama, ortaya yenilikler koyabilme, gelecek nesillere yol gösterebilme de vurgulanmaktadır (İnanç ve Yerlikaya 2012: 173). Üretim yapamayan, meslek sahibi olmayan ya da kendi ailesini kurmamış bireyler bu evredeki krizi başarılı bir şekilde çözemez ve kendilerini yetersiz hissedebilirler (Gürses ve Kılavuz 2011: 158).

Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk

Bu evre yetişkinlikten yaşlılığa geçilen dönemdir. Bu evrede birey çocuk sahibi olamasa da Üretkenliğe Karşı Durgunluk evresinde bahsedilen diğer üretkenlik şekilleri devam etmektedir (İnanç ve Yerlikaya 2012: 173). Birey bu döneme kadar karşılaştığı krizler konusunda başarılı olmuş ise kimliğini uygun şekilde oluşturmuş olacaktır. Ancak eğer önceki dönem krizleri başarısızlıkla sonuçlanmış ise kişi ümitsizlik yaşayacaktır (Gürses ve Kılavuz 2011: 159).

1.1.2.3. Jean Piaget'in Bilişsel Gelişim Kuramı

Piaget bilişsel gelişimi ayrıntılı olarak doğumdan ergenliğe kadar incelemiştir. Piaget' ye göre beynin ve sinir sisteminin gelişimini tamamlaması ve kişinin sosyal entegrasyonu ile bilişsel gelişim gerçekleşmektedir (Özdemir vd. 2012: 574). Piaget çalışmaları sonrasında bilişsel gelişimin birbirini takip eden dört evreden oluştuğunu ortaya koymuştur (Özbay ve Erkan 2015: 138). Gelişim aşamalarına başlama ve nihayete erdirme yaşlarının birbirinden farklılık gösterebilmesine rağmen süre farklı olsa da tüm çocukların bu gelişim aşamalarının sırasıyla geçirmesi gerekmektedir (Özdemir vd. 2012: 575). Piaget biyolojik olarak gelişen bireyin çevreyle olan etkileşimine odaklanmış ve bireyi çevreden gelen uyarıcıları edilgen bir alıcı olmadığını, aksine gelişim sürecine aktif katılan bir özne olduğunu altını çizmiştir (Atkinson vd. 2002: 80).

Tablo 1.4: Piaget'in bilişsel gelişim evresi (Atkinson vd. 2002: 81)

Bilişsel Gelişim Evleri	Gelişim Özellikleri
1. Duyusal Motor Evre (0-2 yaş)	Zihinsel temsiller yoktur, duyu ve motor aktiviteler ile bilişsel süreçler işler.
2. İşlem Öncesi Evre (2-7 yaş)	Tamamen benmerkezcilik esastır. Korunma kavramı henüz kazanılmamıştır.
3. Somut İşlemler Evresi (7-11 yaş)	Sayı, kütle, ağırlık korumun kavramları artık edinilmiştir. İşlem yapma yeteneği somut ve gerçek durumlarla sınırlıdır.
4. Soyut İşlemler Evresi (11 yaş ve sonrası)	Soyut problemler üzerinde mantıksal olarak düşünülebilir. Varsayımsal, gelecekle ilgili sorunlarla ilgilenilir.

Duyusal Motor Evre

Dünyaya geldiklerinde herhangi bir zihinsel simgelemeye sahip olmayan bebekler etraftaki uyarıcıları derhal almaya başlarlar. İki yaşına kadar bilişsel süreçler duyu ve motor aktivitelerde gerçekleşir (Özbay ve Erkan 2015: 138-139). Bebekler bu evrede fiziksel hareketlerini ve sonuçlarını kavramaya çalışırlar. Bu dönemin özelliği bebeğin kendisini nesnelere ayırt etmesidir (Atkinson vd. 2002: 80-81; Özbay ve Erkan 2015: 138-139). Bu dönemdeki en önemli kazanımlardan biri herhangi bir nesnenin duyuyla algılanmadığı zamanlarda da var olmaya devam etmesi anlamına gelen nesne kalıcılığıdır. Bu evrede taklit, bellek ve düşünceyi kullanabilme henüz başlamaktadır. Bebeklerin zihinsel gelişimleri bu evrede sadece o esnada yakın çevreleriyle ilgilenmeleri için yeterlidir (Çukur ve Delice 2011: 26).

İşlem Öncesi Evre

2 yaş ile 7 yaş arasındaki süreci kapsayan dönemde çocuklar, konuşmaya başlar ve sembolik düşünce yeteneği ile belirli zihinsel sembelleri kullanabilir (Özbay ve Erkan 2015: 141; Çukur ve Delice 2011: 27). Çocuğun düşünce yapısı egosentriktir. Çocuk kendi düşüncelerine odaklanmıştır ve diğerlerinin farklı düşüncelerinin farkına varamaz (Çukur ve Delice 2011: 27). Akla uygun düşünme hala oluşmamıştır. Bu nedenle, çocuklar cisimlerin fiziksel görünüşleri farklılaştığında cismin olduğu gibi kalacağını idrak edemezler (Atkinson vd. 2002: 82).

Somut İşlemler Evresi

Bu evredeki çocuklar elle tutulabilen gözle görülebilen ve kolaylıkla zihinlerinde canlandırabilecekleri reel durumlarla ilişkili olan düşüncelerini test edebilirler (Özbay ve Erkan 2015: 141-142). Çocuklar artık çeşitli korunum kavramını kazanmıştır ve cisimleri fiziksel özelliklerine göre sıralayabilecek zihinsel becerileri de gelişmiştir (Atkinson vd. 2002: 84). Ancak çocuk henüz duyu organları ile algılayamadıkları nesnelere için zihinsel işlemler gerçekleştirememektedir (Özbay ve Erkan 2015: 141-142).

Soyut İşlemler Evresi

Bu dönemde çocuklar simgesel kavramlar ile akıl yürütebilirler erişkinlerin akıl yürütme şekillerine sahiptirler (Atkinson vd. 2002: 84). Artık soyut kavramları herhangi bir tecrübe ya da hakikate ihtiyaç duymadan zihinsel süreçlerden geçirebilir (Özbay ve Erkan 2015: 143). Bu dönemde ergenlik dönemine giren çocuklar bir olayı farklı açılardan değerlendirebilmekte ve soyut çıktılar elde edebilmektedir (Özdemir vd. 2012: 586).

1.1.2.4. Özellik (Trait) Kuramı ve Kişiliğin Beş Faktörü

Özellik yaklaşımı kuramsal bir yapı göstermemekle beraber kişilik özelliklerinin nispeten sabit olduğu düşüncesinin etkisi altındadır (Cüceloğlu 2006: 416; Weinberg ve Gould 2015: 30-31). Bu yaklaşıma göre kişilik; kişinin esas, ana özelliklerinin birleşimidir ve kişilik özelliklerinin ne olduğu bilgisine sahip olunması, kişiliğin bilinmesi anlamına gelmektedir (Cüceloğlu 2006: 416). Özellik kuramında kişiliğin gelişiminde etrafımızda bıraktığımız tesirin ve etrafımızın bizdeki tesiri önemli etkenlerdir ancak, söz konusu çevrenin tesirinden tamamen yoksun olan kişiler de kişilik sahibidir. Dışarıdan gözlemlenebilen tepkilerimiz kişinin kendisi ile ilgilidir fakat etrafımızın ve ana özel etmenlerin de ufak bir payı bulunmaktadır (Cüceloğlu 2006: 416; Weinberg ve Gould 2015: 30-31).

Ayırıcı özellik (Trait) kavramı ile hiçbir zaman bireylerin her şeyi ile aynı olamayacağı aktarılırken; bu kavram davranışların bireye has özellikler barındırdığını ve bireyin diğerlerinden nasıl farklılaştığını, ne şekilde tutumlar sergilediğini incelemek için kullanılır (İnanç ve Yerlikaya 2012: 251-252). Ayırıcı özellik, kişinin muayyen bir kişilik özelliğini hangi ölçüde gösterdiğine göre bireyi belirli bir kategoriye yerleştiren kişilik boyutudur. Bu yaklaşıma göre kişilik özellikleri değişen koşul ve zamanlarda durağan ve çelişkisizdir (İnanç ve Yerlikaya 2012: 251-252; Weinberg ve Gould 2015: 31). Kişilik özelliklerini tanımlayan ön adlar kişiliği tüm boyutları ile ortaya koyamamaktadır ancak kişiliğin hudutlarını ortaya koymaktadırlar (Somer 1998: 18).

Özellik kuramı ile kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik ilk çalışma 1936 yılında Allport ve Odbert tarafından yapılmıştır. Allport ve Odbert (1936)' in kişilik özelliklerini tanımlayan sıfatları sınıflandırmaları, insanların davranışlarında ve deneyimlerinde bireysel farklılıkları ayırt etmek, sıralamak ve isimlendirmek için sistematik bir çerçeve sağlamayı amaçlamış olan Cattell (1943) için çok yönlü kişilik yapısı modelinin başlangıç noktası olmuştur. Cattell (1947: 201-206); 4,500 sıfatla yaptığı çalışmasında 35 iki uçlu değişken elde etmiştir. Daha sonra yaptığı yoğun faktör analizleri ile 16 kişilik faktörü elde etmiştir (Somer 1998: 18; İnanç ve Yerlikaya 2012: 266; John ve Srivastav 1999: 5).

Tablo 1.5: Cattell'in 16 kişilik faktörü (Akt: İnanç ve Yerlikaya 2012: 267)

Yüksek Puan	Faktör Adı	Düşük Puan
Cana yakın, sevgi dolu, yumuşak başlı	SICAKLIK	Uzak, eleştirel, soğuk, ilgisiz
Daha zeki, soyut düşünebilen	AKIL YÜRÜTME	Daha az zeki, soyut düşünemeyen
Sakin, duygusal açıdan kararlı, gerçekçi	DUYGUSAL KARARLILIK	Duygusal açıdan daha az kararlı, çabucak sinirlenen ya da üzülen, gerçekçi olmayan
Atılgan, yarışmacı, inatçı	BASKINLIK	Uysal, alçakgönüllü, mahcup
Kaygısız, neşeli, hevesli	CANLILIK	Ciddi, ağırbaşlı, suskun
Kurallara bağlı, ahlakçı, sorumlu	KURALLARA BAĞLILIK	Kural tanımaz, ihmalkâr, hercai
Cüretli, gözü pek, maceraperest	SOSYAL GİRİŞKENLİK	Ürkek, uzak, utangaç
İnatçı, kendine güvenen, bağımsız	HASSASLIK	Bağımlı, hassas, alıngan
Başkalarına güvenen, kabul edici	İHTİYATLILIK	Şüpheli, tedbirli
Hayal gücü kuvvetli, unutkan, sanatçı	DALGINLIK	Geleneksel, ayakları yere basan, pratik
Kurnaz, gösterişli, abartılı	İÇTENLİK	Dosdoğru, yapmacıksız, sosyal açıdan beceriksiz
Evhamlı, kendini suçlayıcı, sorunlu	ENDİŞE	Kendinden hoşnut, güvenli, kendinden emin
Tutucu, geleneksel	DEĞİŞİKLİĞE AÇIKLIK	Özgür düşünceli, açık fikirli
Kendine güvenen, becerikli, kendi kararlarını tercih eden	KENDİNE YETME	Katılımcı, takipçi, gruba bağlı
Kontrollü, kompulsif, düzenli	MÜKEMMELİYETÇİLİK	Disiplinsiz, savsak, düşüncesizce davranan
Gergin, engellenmiş, güdülenmiş	GERGİNLİK	Rahat, sakin, dingin

Ancak Cattell'in değişkenleri ile çalışan bazı araştırmacılar adı geçen 16 faktör yerine yalnızca beş genel faktör elde etmişlerdir (Somer 1998: 18). Bu özellik yaklaşımı, Beş Faktör Modeli'nin temelini oluşturmuştur (Deniz ve Erciş 2008: 302). Fiske (1949: 30), Cattell'in çalışmalarındaki bulgularda hata olabileceğini ve 16 faktörün aslında beş faktör ile ifade edilebileceğini öne sürmüştür. Norman (1963) ve Goldberg (1980) araştırmalarında beş faktör yapısı ile aynı doğrultuda sonuçlar elde etmişlerdir (Akt: McCrae ve Costa 1987: 82). On yıllar boyunca yapılan araştırmaların ardından, kişilik özelliklerinin genel bir taksonomisi olan "Büyük Beş" kişilik boyutlarıyla üzerinde uzlaşmaya varılmıştır (John ve Srivastava 1999: 6).

Türkiye'de bu konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde uyarlama ve ölçek geliştirme çalışmalarına rastlanmaktadır. Somer (1998: 17) yetişkin bireylerle çalışmış ve Türkçe'de kişilik özelliklerinin temsilcisi olarak 235 tane sıfat belirlemiştir. Bu sıfatların, faktör analizi sonucunda beş temel boyutta temsil edildiği sonucuna

ulaşmıştır (Somer, 1998: 30). Yine Somer ve Goldberg (1999: 431), dilimizde kişilik özelliklerini betimleyen ön adlarla yaptıkları çalışmada beş faktör modelini destekleyen sonuçlar elde etmişlerdir. Beş Faktör Kişilik Envanterinin ülkemizde geliştirme çalışması Somer, Korkmaz ve Tatar (2002: 21-33) tarafından gerçekleştirilmiş ve 220 maddeden ve 15 alt boyuttan oluşan bir envanter ortaya çıkarılmıştır. Bacanlı, İlhan ve Aslan (2009: 261-279), Beş Faktör Modeline dayanarak üniversite örneklemini üzerinden “Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi” nin geliştirilmesi çalışmasını yapmışlardır. Atak (2013: 312-319) ise yine Beş Faktör Modeli üzerinden “On Maddeli Kişilik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması” çalışmasını gerçekleştirmiştir.

1.1.2.4.1. Beş Faktör Modelinin Temel Boyutları

Dışadönüklük

Bu faktörün pozitif ucunda kişilerin heyecanlı, keyifli, konuşmayı seven, başkalarıyla kolayca ilişki kuran, sıcakkanlı, olumlu, kendine güvenen, enerjik, hoşagiden, sosyal olma, diğer insanlarla zaman geçirmekten hoşlanma, öncülük edebilme gibi özelliklere sahip olduğu aktarılmaktadır. Faktörün diğer ucunda ise; çekingen, sessiz, durgun, içine kapanık, başkaları ile beraber olmaktan hoşlanmayan, konuşmayı sevmeyen, etrafındaki insanlarla samimi olmayı tercih etmeyen gibi özellikler bulunmaktadır (Günel 2010: 47; Somer, Korkmaz ve Tatar 2002: 23; Doğan, 2013: 57; Basım, Çetin ve Tabak 2009: 23).

Yumuşak Başlılık

Kişiler bu boyutun pozitif ucunda yer alıyorsa iyicil, sınırlarının farkında olan, işbirliğine yatkın, duyarlı, duygusal, olgun, içinde bulunulan şartlara uyum sağlayabilen, çözüm odaklı, diğer insanlara yardımcı olma taraftarı, etrafındaki bireyler konusunda hassas, kendini açıkça ifade edebilen, özverili, mütevazi, görüş ve tutumlarında katı olmayan, hassas, itimatlı, nazik, anlayışlı, samimi, insanlarla birlikte olmaktan hoşlanma gibi özelliklere sahiptirler. Bu boyutun diğer ucunda ise şüpheli, eleştirici, çabuk kızan, cimri ve düşmanca insanlar yer alır. Boyutun negatif ucunda

çekişmeci, saldırgan, zarar vermeye yatkın eğilimler gösterme, huysuzluk, direngen, dik başlı ve kuşkucu gibi özellikleri bulunmaktadır (Somer, Korkmaz ve Tatar 2002: 23; Çeliköz ve Sır 2016: 119; İnanç ve Yerlikaya 2012: 288; Günel 2010: 47).

Öz Denetim/ Sorumluluk

Bireyler sorumluluk boyutunun olumlu tarafında sınıflandırılıyorsa nizamlı, mesuliyet alabilen, özenli, çaba gösteren, tedarikli ve disiplinli olma, bilinçli olma, başarı odaklı, düzenli olma, planlı, mükemmeliyetçilik, yoğun efor sarf etmek gibi özelliklere sahiptirler; ancak diğer uçta yer alıyorsa nizamsız, disiplinden yoksun, çalışmayı sevmeyen, vazife bilincine sahip olmayan özellikler taşımaktadırlar (Çeliköz ve Sır 2016: 119; Doğan 2013: 57; Somer, Korkmaz ve Tatar 2002: 23; İnanç ve Yerlikaya 2012: 288).

Duygusal Dengelilik/ Tutarlılık

Rahat, kendine güvenen, sabır gösterebilen, eleştirilmekten rahatsızlık duymayan, baskıya direnç gösterebilme gibi özellikler bu faktörde açıklanmaktadır. Bu faktörün diğer ucunda; kaygılı, tetikte olma, tutuk, itimatsız, kendini beğenmeyen, kararsız, mantıklı olmayan düşünce tarzına sahip olma ve sinirli gibi özellikler bulunmaktadır. Bu boyutta düşük puan alan bireylerin ise aşırı ve uyumsuz duygusal tepkilere yatkın olmayan, sakin, rahat ve iyi uyum göstermiş kimseler olmaları beklenmektedir (İnanç ve Yerlikaya 2012: 288; (Somer, Korkmaz ve Tatar 2002: 24; Günel 2010: 47).

Deneyime Açıklık

Bu boyutta pozitif uçta yer alan bireyler, orijinal olma, alakadar olma, yeni bilgiler edinmek için istekli olma, yeni deneyimlere açıklık, özgürlük, ortaya yenilikler koyabilme, değişimlere ayak uydurabilme, sanatla alakadar olma, alışlagelmiş doğruları sorgulama eğiliminde olma, cesur olma özelliklerine sahip olurlar. Deneyime açıklık düzeyi düşük olan bireyler ise muhafazakâr, tradisyonel, katı düşünce yapısına

sahip ve değişikliklerden haz etmeyen bireylerdir (Doğan 2013: 57; İnanç ve Yerlikaya 2012: 288; Somer, Korkmaz ve Tatar 2002: 24).

Tablo 1.6: Kişiliğin beş faktörü (Akt. Weinberg ve Gould 2015: 435)

Özellik Faktörü	Örnek Özellik Ölçütleri
Dışadönüklük	Sosyal - Çekingen İletişime Açık - Konuşkan Olmayan Atak – Tutuk
Yumuşak Başlılık	Uysal - Alıngan İyi Kalpli - Zarar Vermeye Yatkın Özverili – Bencil
Sorumluluk	Dikkatli - Dikkatsiz Güvenilir - Güvenilmez Mesuliyet Alabilen – İhmalkâr
Duygusal Dengelilik	Sakin - Kaygılı Baskıya Direnç Gösterebilen - Kolay İncinebilen Kendinden Emin - Kendine Güvenemeyen
Deneyime Açıklık	Geleneksel Olmayan - Geleneksel Macera Seven - Macera Sevmeyen Değişime Açık – Tutucu

Her bir insanın iç dünyasını, dış dünya ile kurduğu ilişkiyi, bu ilişkiyi kurarken çevresine verdiği tepkileri açıklayan kişilik özellikleri sporcunun ve spor takımlarının hedeflerine, amaçlarına ulaşmalarında şüphesiz ki etkili olacaktır. Bu bakış açısı ile hem spor yönetimi hem de spor yöneticileri için sportif süreçlerin her anında kullanılacak bir anahtar durumundadır.

Bu çalışmada Beş Faktör Kişilik Modeli kullanılmıştır. Bu modelin tercih edilmesinin nedeni kişiliğin temel boyutunun, zaman içinde tutarlı, ortaya çıkan durumlar karşısında nispeten kararlı, kültürlerarası dengeli ve biyolojik temellerin bir derece etkisinde olan bir boyut olmasıdır. Kişilik özellikleri bireylerin önemli düşüncelerini, duygularını ve davranışlarını açıklamaya ve tahmin etmeye de yardımcı olmalıdır. Beş Faktör Modeli tüm bu kriterleri karşılamaktadır ve davranış kalıplarını açığa çıkarma gücünü ve etkisini uzun süre korumaktadır. Modelde açıklanan beş faktörün her biri ile ilişkili olan özellikler, bu özelliklerin araştırıldıkları farklı toplum dilinde ve kişilik sistemlerinde bulunmaktadır. Bu beş faktör farklı yaş, cinsiyet, ırk ve dil guruplarında, bununla beraber farklı kültürlerde farklı şekillerde geçerliliği kanıtlanmıştır (Akt. Somer, Korkmaz ve Tatar 2002: 22; Korkmaz, Somer ve Güngör 2013: 121-134).

1.2.3. Kişilik Özellikleri ve Spor Alanında Yapılan Çalışmalar

Karabulut ve Kuru (2009: 119-127) beden eğitimi öğretmenliği bölümünde öğrenci olan 181 gönüllü katılımcı ile kişilik özellikleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Bu çalışmalarında öğrencilerin sahip oldukları olumlu kişilik özelliklerinin problem çözme becerilerini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Karabulut ve Kuru 2009: 119-127).

Amatör ve paf liginde oynayan futbolcular ile yapılan çalışmada Yıldız (2009: 15-27) kişilik tipleri ve sürekli öfke - öfke ifade tarzlarını araştırmıştır. Yıldız (2009: 15-27) 167 futbolcu ile yaptığı araştırmada kişilik tipleri ile sürekli öfke – öfke ifade tarzları arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yıldız, bu sonuca göre sürekli öfke-öfke ifade tarzları ile psikotizm, dışa dönük, nörotik ve yalan alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Kaya (2007: 439-450) 38 gönüllü sporcu ile yaptığı çalışmasında bisikletçiler ile halk oyuncuların kişilik özelliklerinin birbirinden farklı olup olmadığını araştırmıştır. Her iki branştaki sporcuların teslimcilik, ihtiyatlı olma, başarı tutkusu kişilik özelliklerinde yüksek skorlar elde ettiklerini ortaya koyulmuş, ancak iki branş arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Kişilik özelliklerini alt boyutlarından saldırganlık- uysallık alt boyutunda ise halk oyuncuların uysallık ucunda, bisikletçilerin saldırganlık ucunda yer aldıkları ortaya çıkmıştır (Kaya 2007: 439-450).

Ulucan ve Bahadır (2011: 175-183) haltercilerin kişilik özelliklerini bazı değişkenlere göre incelemiştir. Yaptıkları çalışmada 74 haltercinin kişilik özelliklerinin yaş, medeni durum ve eğitim seviyesi değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını araştırmışlar ve eğitim seviyesi ile dışa dönüklük alt boyutunda; duygusal dengesizlik alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulmuşlardır. Buna göre eğitim seviyesi arttıkça haltercilerin dışa dönüklük düzeylerinin arttığı ve kadın haltercilerin erkeklere göre duygusal olarak daha dengesiz olduklarını ortaya koymuşlardır (Ulucan ve Bahadır 2011: 175-183).

Güçlü ve Yentür (2008: 183-192) farklı spor branşlarında yer alan 159 kadın sporcu ile yaptıkları çalışmada katılımcıların kişilik yapıları ile bedenlerini algılama düzeylerini incelemişlerdir. Araştırma sonuçları kadın sporcuların kişisel uyum düzeyinin yaptıkları sporun branşına göre değişiklik gösterdiğini söylemektedir. Aynı zamanda güreş ve halter branşlarında yer alan sporcular uyum problemi yaşamaktadırlar. Yine kadın sporcuların beden algıları ve kişisel uyum ve sosyal uyum düzeyleri pozitif yönde ilişkili bulunmuştur (Güçlü ve Yentür 2008: 183-192).

Saygılı, Atay ve Hekim (2015: 161-170) aktif olarak spor yapan lisanslı ilköğretim 8. Sınıf öğrencileri ile yine 8. sınıfta eğitim alan ancak spor yapmayan toplam 214 katılımcı ile yaptıkları çalışmada kişilik özellikleri ile akademik başarı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Söz konusu araştırma sonucunda spor yapan öğrencilerin dışa dönüklük ve açıklık düzeylerinin yüksek olduğu ve cinsiyetlerine göre kişilik özelliklerinin farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine akademik başarı düzeyi ile dışa dönüklük ve açıklık düzeylerinin doğru oranda arttığı araştırmanın sonuçları arasındadır (Saygılı, Atay ve Hekim 2015: 161-170).

Selçuk ve Aydos (1998: 28-41) polis akademisi dördüncü sınıf öğrencileri arasından bireysel branşlarda spor yapan 30 ve spor yapmayan 30 katılımcı ile yaptıkları çalışmada spor yapan öğrencilerin duygusal olarak daha dengeli ve esnek oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Kural, Türkmen ve Dilek (2016: 870-881) Bartın Üniversitesinde BESYO öğrencisi olan 243 katılımcının sosyal medya kullanımını ve kişilik özelliklerini araştırmışlardır. Yaptıkları çalışmaya göre kişilik özelliklerinden dışa dönüklük alt boyutu ile paylaşım ihtiyacı, sosyal yetkinlik ve öğretmenlerle ilişki alt boyutları arasında olumlu yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Böylece sosyal medya kullanımının kişilik özelliklerini etkilediğini aktarmışlardır. Ayrıca çalışmada erkek öğrencilerin kadın öğrencilerden daha fazla yalan söylemeye yatkın olduğu sonucu elde edilmiştir (Kural, Türkmen ve Dilek 2016: 870-881).

Arslan, Bayraktar ve Akdoğan (2006: 40-47) Gazi Üniversitesi BESYO öğrencilerinden aktif olarak spor yapan ve aktif spor yapmayan 293 katılımcının kişilik özelliklerini incelemişlerdir. Araştırma sonuçları aktif spor yapan profesyonel ve amatör gruptaki öğrencilerin, spor yapmayan öğrencilere göre daha fazla dışa dönük olduklarına; aynı zamanda da profesyonel spor yapanların amatör olarak spor yapanlara göre daha dışadönük olduklarına işaret etmektedir (Arslan, Bayraktar ve Akdoğan 2006: 40-47).

Tatar (2009: 70-79) 117 kadın ve 159 erkek sporcudan oluşan 276 katılımcının kişilik özellikleri ile cinsiyetleri arasındaki farkı incelemiştir. Araştırmacı çalışmasında kadınların erkeklere göre daha girişken, duygusal açıdan değişken, kaygılı, analitik düşünebilen, hassas ve yeniliklere açık olduklarını; erkelerin ise kadınlara göre daha sakin ve uzlaşmacı olduklarını aktarmıştır (Tatar, 2009: 70-79).

Şeşen ve Basım (2012: 21-28) demografik değişkenler ile kişilik özelliklerinin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisini araştırmak üzere spor bilimlerinde öğrenci olan 185 katılımcı ile çalışmışlardır. Bu çalışma sonucunda araştırmacılar kişilik özelliklerinin öğrencilerin girişimcilik niyetleri ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ve girişimcilik niyeti ile en çok kişilik özelliklerinden öz yeterliliğin ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır (Şeşen ve Basım, 2012: 21-28).

Tazegül (2015: 453-461) kişilik özellikleri ile stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkiyi incelemek için 50 güreşçi, 45 halterci ve 37 boksörden oluşan toplam 132 gönüllü katılımcı ile çalışmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlardan biri tüm sporcuların dışa dönük olduklarıdır. Bununla beraber araştırmacı psikotik ve nevrotik kişilik özelliklerine sahip sporcuların strese daha yatkın olduklarını aktarmıştır. Yine araştırma sonuçları sporcuların psikotik kişilik özelliklerine sahip olma seviyeleri arttıkça stresle başa çıkmada kendine güvenli yaklaşım ile iyimser yaklaşım gösteremediklerini ve nörotizm kişilik özellikleri arttıkça da stresle başa çıkmada çaresiz yaklaşım sergilediklerini göstermektedir (Tazegül, 2015: 453-461).

Yıldız, Tekin ve Lök (2009: 437-443) profesyonel, paf ve amatör lig oyuncusu 100 futbolcu ile çalışarak farklı statüdeki sporcuların kişilik özelliklerini incelemiştir. Araştırma sonuçları futbolcuların statüleri ile kişilik özelliği alt boyutları olan dışadönüklük ve nörotizm boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını; ancak paf liginde yer alan futbolcuların kişilik özellikleri yalan alt boyutu ortalamalarının diğer statülerdeki futbolculara göre daha yüksek olduğunu ve son olarak paf ligindeki futbolcuların psikotizm puanlarının diğer statülere göre düşük olduğunu göstermektedir (Yıldız, Tekin ve Lök 2009: 437-443).

Kaplan, Aktaş ve Tükel (2017: 135-144) spor bilimleri fakültesinde eğitim alan öğrenciler arasında bulunan 306 gönüllü katılımcının yer aldığı çalışmalarında kişilik özellikleri ve eğitim alınan bölüm ile kadın ya da erkek olmak arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yaptıkları çalışma sonucunda cinsiyetin kişilik özelliklerini etkilemediğini ortaya koymuşlardır. Ancak öğrencilerin eğitim aldıkları bölümünün kişilik özellikleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlara göre beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünde eğitim alan katılımcılar; antrenörlük ve spor yöneticiliği bölümlerinde eğitim alanlara göre daha dışa dönüktür. Spor yöneticiliği öğrencileri ise diğer iki bölümün öğrencilerine göre gelişime açık, özdenetimleri yüksek ve daha fazla sorumluluk duygusuna sahip, daha yumuşak başlı olarak değerlendirilmiştir. Son olarak antrenörlük bölümü öğrencileri diğer iki bölümün öğrencilerine göre duygusal olarak tutarsız bulunmuştur (Kaplan, Aktaş ve Tükel 2017: 135-144).

Gözmen ve Aşçı (2016: 40-48) mükemmeliyetçilik ile kişilik özelliklerinin sporcuların optimal performans duygu durumu üzerindeki etkisi araştırmışlardır. Araştırmalarını kadın ve erkeklerden oluşan 263 sporcu ile gerçekleştirmişlerdir. Çalışmalarının sonunda öz denetimi yüksek ve gelişime açık olan sporcuların optimal performans duygu durumunu yaşamalarının diğer kişilik özelliklerine sahip sporculardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Gözmen ve Aşçı, 2016: 40-48).

Acet ve diğeri (2016: 156-162) ego, kişilik ve saldırganlık seviyelerinin kadın ya da erkek olmaya göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmışlardır. Çalışmalarını taekwondo hakemleri ve antrenörlerden oluşan toplam 198 katılımcı ile gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre taekwondo hakem ve antrenörlerinin kadın ya da erkek olmaları kişilik özelliklerini farklılaştırmamaktadır (Acet vd., 2016: 156-162).

Mount, Barrick ve Stewart (1988: 145) tarafından kişiliğin beş faktörünün, kişiler arası etkileşimleri içeren işlerde performans ile ilişkili olduğunu araştıran bir meta analiz sonuçları rapor edilmiştir. Alan yazınında 11 çalışmanın meta analizine dayanan araştırma; kişiliğin sorumluluk, yumuşak başlılık ve tutarlılık boyutlarına sahip çalışanların kişiler arası etkileşimleri içeren işlerde performanslarının arttığı sonucuna ulaşmışlardır. . Sonuçlar aynı zamanda, tutarlılık ve yumuşak başlılık özelliklerine sahip olan çalışanların, müşteri ya da hastalara doğrudan hizmet sunması gereken işlere göre ekip çalışması gerektiren işlerde performanslarının daha yüksek olduğunu aktarmışlardır (Mount, Barrick ve Stewart 1988: 145).

Yılmaz ve diğeri (2016: 270-277) taekwondo hakemleri ve antrenörlerinin görev yönelimi, kişilik ve saldırganlık seviyelerini karşılaştırmışlardır. Taekwondo hakemleri ve antrenörlerden oluşan toplam 198 katılımcı ile gerçekleştirdikleri araştırmada hakemlerin ve antrenörlerin kişilik özellikleri açısından farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Aynı zamanda Taekwondo hakemleri ve antrenörlerinin eğitim düzeylerine göre kişilik özelliklerinin farklılaşmadığı araştırmacıların elde ettiği sonuçlar arasındadır (Yılmaz vd. 2016: 270-277).

Ceyhun ve Diker (2016: 100-110)'in spor sağlık merkezi çalışanları ile yaptıkları çalışmalarında kişilik özellikleri ile hizmet verme yatkınlığı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Toplamda Ankara İlinden 201 katılımcı ile yaptıkları analiz sonucunda kişilik özelliklerinin hizmet verme yatkınlıkları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Spor-sağlık işletmeleri çalışanlarının beş faktör kişilik ölçeğinin alt boyutlarına göre hizmet verme yatkınlığının; kişilik özellikleri alt boyutlarından yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açık olma alt boyutları arasında anlamlı

ilişki olduğu ancak; dışa dönüklük ve duygusal dengelilik alt boyutları ile anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Katılımcıların çalıştıkları bölümlerdeki konumlarına göre kişilik özellikleri ile hizmet verme yatkınlıkları arasında anlamlı farklılık tespit etmişlerdir (Ceyhun ve Diker 2016: 100-110).

Güvendi ve diğerleri (2016: 43-61)'nin İstanbul'da farklı spor kulüpleri ve branşlarda görevli 92 antrenörün gönüllü olarak katıldıkları çalışmalarında mesleki etik ilkelere uyma düzeyleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların kişilik özellikleri ile cinsiyet ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ve etik ilkelere uyma düzeyi ile kişilik özellikleri alt boyutlarından nörotizm alt boyutu arasında negatif yönde; ayrıca diğer boyutlar arasında pozitif yönde ilişki bulunmaktadır (Güvendi vd., 2016: 43-61).

Türksoy ve diğerleri (2013: 77-90) kişilik özellikleri ve stres kaynaklarının belirlenmesini; ayrıca stres kaynakları üzerinde etkili olan kişilik özelliklerinin tespit edilmesini amaçladıkları araştırmayı futbol kulüplerinde antrenör ve yönetici olarak görev yapan 75 çalışan ile yapmışlardır. Araştırma neticesinde kişilik özellikleri ve stres arasında anlamlı ilişki tespit etmişler ve katılımcıların stres düzeylerinin kişilik özelliklerine göre değiştiğini ortaya koymuşlardır. Buna göre yapılan işin özelliğiyle ilgili, yöneticiyle ilgili ve terfi- takdir ile ilgili stres kaynakları alt boyutu düzeyi yükseldikçe nörotizm özellikleri azalmaktadır. Araştırma sonuçları yapılan işin özelliği, iş arkadaşları ve yönetici ile ilgili stres kaynakları alt boyutunun puanı yükseldikçe çalışan antrenör ve yöneticilerin yalan söyleme eğiliminde olduklarını göstermiştir (Türksoy vd. 2013: 77-90).

1.2. Takım Sargınlığı

Geçmişten günümüze sosyal psikoloji başta olmak üzere birçok alanda takım sargınlığı ile ilgili pek çok araştırma yapılmıştır (Vianen and Dreu 2001: 97-120; Carron, Bray ve Eys 2002: 119-126; Murray 2006: 216-225; Çelik 2015: 104-122). Takım sargınlığı, sosyal psikolojide sıklıkla incelenen başlıklardan birisidir. Sargınlık yazında genel olarak grup üyelerinin birbirlerini ve/veya grubu çekici bulma seviyeleri

olarak kavramsallaştırılmıştır (Öcel 2006: 20). Takımın birlikte başarıya ulaşma yeteneği olarak bahsedilecek takım sargınlığı 1940 ve 1950’li yıllarda grup süreçleri ile ilgili çeşitli çalışmalardan doğmuştur. (Çelik 2015:110). Festinger, Schacter ve Back (1950) takım sargınlığı kavramını “bireylerin grup içinde beraber kalmalarını sağlayan güçlerin tamamı” şeklinde tanımlamıştır (Akt: Weinberg ve Gould 2015:176). Carron (1982: 124) grupların sosyal bir birim olduğunu aktarmış ve sargınlığın, grup üyelerinin kendi gücünü grup içindeki sosyal bağın gücünü temsil etmek için kullanılan yapı olarak tanımlamıştır. Carron (1982: 124), takım sargınlığını bir takımın birbirine kenetlenmesi ile hedefler ve hedefleri gerçekleştirmek için ısrarcı olma şekliyle ortaya çıkan dinamik bir süreç olarak tanımlamıştır. Takım sargınlığı için en kapsamlı tanımlardan biri de; ilk olarak Carron, Brawley ve Wildmeyer’ in (1998) ortaya koyduğu ve Carron, Bray ve Eys (2012)’ in yeniden yaptığı; grup sargınlığının, grubun birlikte kalma arzusunun gösteren devimsel bir süreç olduğu ve/veya grup üyelerinin duygusal ihtiyaçlarını doyuran ve grubun bir arada kalmasını sağlayan çok boyutlu bir araç olduğu tanımıdır (Akt: Weinberg ve Gould 2015:176).

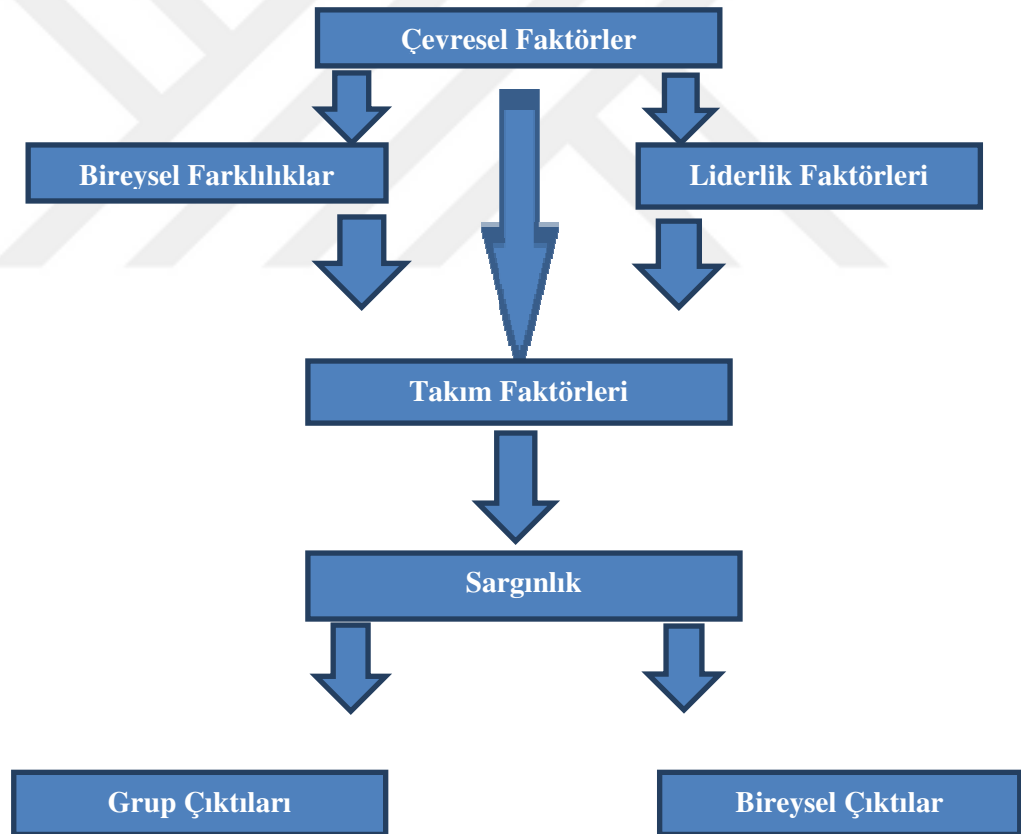
Takım sargınlığının, takım başarısı ile ilişkili olduğunu varsayan Carron, Bray ve Eys (2002: 119) voleybol gibi takım üyelerinin etkileşiminin gerekli olduğu spor dallarında grup sargınlığı ve takım başarısı arasında bir ilişki olduğunu; ancak bowling gibi takım üyelerinin birlikte hareket etmesine gerek duyulmayan spor dallarında sargınlık ve başarı arasında bir ilişki bulunmadığını aktarmışlardır.

Takım sargınlığı için Carron’un tanımına bakıldığında sargınlığın:

1. Çok boyutlu olduğu, yani grup üyelerinin birlikte kalmaları için birden fazla neden olduğu;
2. Dinamik olduğu; durağan bir yapı olmadığı, zaman içerisinde farklılaşan bazı koşullara bağlı olarak değişebileceği;
3. Amaca yönelik olduğu; yani grup üyelerinin bir amaç etrafında toplandıkları;
4. Sargınlığın grup üyeleri arasında etkileşimi gerektirdiği ve bu etkileşimden doğan duygusal bir bağ olduğu anlaşılmaktadır (Beauchamp and Eys 2007: 119; Weinberg ve Gould, 2015: 176; Kocaekşi 2010: 15).

Çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanan sargınlık, görev ve sosyal sargınlık boyutlarının toplamıdır. Görev sargınlığı ortak hedeflerde başarılı olmak için grup üyelerinin bir arada çalışma düzeylerini anlatırken; sosyal sargınlık takımı oluşturan üyelerinin birbirlerini sevmesini, bir arada olma, birbirlerine eşlik etme durumlarını ifade etmektedir (Weinberg ve Gould, 2015: 176).

Carron ve arkadaşları (1985, 1987), çok yönlü kavramsal bir grup sargınlık modeli geliştirmiş, bu modelde grup sargınlığının hem öncüllerini hem de sonuçlarını ileri sürmüştür. Buna göre grup sargınlığının öncüllerini liderlik, çevre, kişisel ve takım faktörleri olmak üzere dört kategoriye ayırmış; sonuçları ise bireysel ve grup olmak üzere iki kategoride tanımlamışlardır (Akt. Carron 1982: 133).



Şekil 1.1: Carron (1982: 131)'un spor takımları için kavramsal modeli

1.2.1. Sargınlığın Öncülleri

Çevresel Faktörler: Genel olarak grubu bir arada tutan düzgüsel güçler olan çevresel faktörlerin etkisi takım arasında belirli bir organizasyonel düzeyde nispeten sürekli olmalıdır (Carron 1982: 131; Weinberg ve Gould 2015: 177). Bu faktörler sargınlığın öncülleri arasında en genel ve kontrol edilemez olanlardır (Carron 1982: 131). Sporcular ile takım yönetimi arasında yapılan yazılı antlaşmalar, spor branşı, sporcuların burs alması, coğrafi ve sosyal kısıtlamalar, yakın çevrelerinin ve ailelerinin sporculardan beklentileri, grubun büyüklüğü çevresel faktörler içerisinde yer almaktadır (Weinberg ve Gould 2015: 177). Örneğin Carron ve Spink (1995: 102) yaptıkları çalışmalarında küçük egzersiz gruplarının büyük egzersiz gruplarına göre takım sargınlığı algılarının daha güçlü olduğunu ortaya koymuşlardır.

1.2.1.1. Kişisel Faktörler

Grup üyelerinin ırk, din, sosyoekonomik düzey, bilişsel süreçler, dürtüler, takıma devamlılık davranışları gibi kişisel özelliklerine işaret eden bu faktörler grup üyelerinin kendilerine has özelliklerini ve gruba katılım motivasyonlarını temsil etmektedir (Carron 1982: 132). Gruba katılım motivasyonları; görev motivasyonu, yakınlık motivasyonu ve kendilik motivasyondur. Görev motivasyonu yüksek olan grup üyeleri grubun görev sargınlığına; yakınlık motivasyonu yüksek olan grup üyeleri ise sosyal sargınlığa daha fazla katkı sağlayacaktır. Son olarak grup üyelerinin kendi yeteneklerindeki ilerlemeyi görerek bundan doyum ve keyif duyması anlamına gelen kendilik motivasyonu da grupta hem görev hem sosyal sargınlığı olumlu yönde etkileyecektir (Kocaekşi 2010: 18). Carron ve Dennis (2001) yaptıkları çalışma sonucunda kişisel doyumunun spor takımlarında görev ve sosyal sargınlık gelişimi konusunda en önemli kişisel faktör olduğunu aktarmıştır. Benzer şekilde Wilmeyer ve Williams (1991) golf sporunda grup üyelerinin kişisel doyumun hem sosyal sargınlık hem de görev sargınlığı için en önemli faktör olduğunu belirtmişlerdir (Akt: Weinberg ve Gould 2015: 177).

1.2.1.2. Liderlik Faktörleri

Takımda veya grupta antrenör, koç gibi lider konumunda bulunan kişilerin kullandıkları liderlik tarzlarını ve grup/ takım üyelerine karşı sergiledikleri davranışlarını ifade etmektedir (Carron 1982:133). Geçmişte yapılan çalışmalar liderin takım sargınlığı için yaşamsal bir fonksiyonu olduğunu göstermiştir. Brawley, Carron, Widmeyer (1993) ve Westre ve Weiss(1991) yaptıkları çalışmalarda takım üyelerinin rolleri, görevleri ve takımın amaçları ve değerleri konusunda açık, anlaşılır, kesintisiz iletişim kurabilen antrenör ve kaptanların takım sargınlığını anlamlı şekilde etkilediğini bulmuşlardır (Akt: Weinberg ve Gould 2015: 177). Turman (2003: 100) yaptığı çalışmada antrenör davranışlarının takımında takım sargınlığının artmasında ve azalmasında önemli rol oynadığını aktarmıştır. Buna göre adil davranmayan, rencide eden, alay eden, utandıran antrenör davranışlarının takımın sargınlık düzeyini azalttığını aktarmıştır.

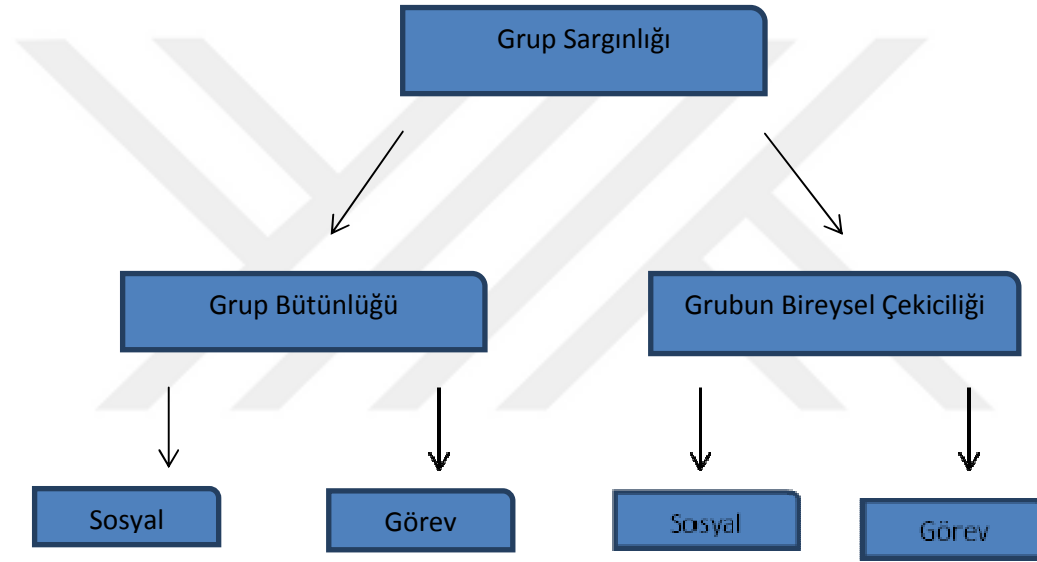
1.2.1.3. Takım Faktörleri

Grup/ takımın yönlendirilmesi, verimliliği, grup/ takım üyelerinin birbirilerini uzun vadeli ya da sürekli olarak desteklemeleri anlamına gelen grup/ takım kararlılığı, görevi, yeteneği ve üyelerin grup/ takım başarısına yönelik duydukları arzu bu faktörler arasında yer alır (Carron 1982: 133). Carron, Shapcott ve Burke (2011) yaptıkları çalışmalarında uzun zamandır beraber olan ve takım başarısı konusunda güçlü bir istek duyan takım üyelerinin sargınlık düzeylerinin de yüksek olacağını aktarmışlardır (Akt: Weinberg ve Gould, 2015: 179).

1.2.2. Grup Çevre Envanteri

Carron (1982: 124) sargınlığın durağan olmayan, dinamik ve çok boyutlu bir yapı olduğunu aktarmıştır. Carron, Widmeyer ve Brawley'in geliştirdikleri bu takım sargınlık modeli hem birey hem de grup düzeyinde açıklanmıştır. Model grubun bireysel çekiciliği ve grup bütünlüğü olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Grubun bireysel çekiciliği birey düzeyindeki sargınlık boyutudur ve grup üyelerinin gruplarını

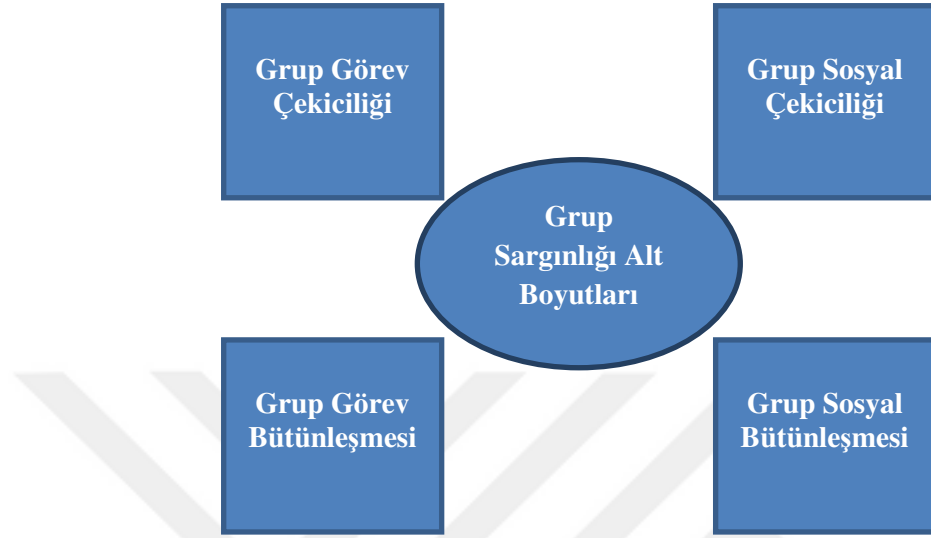
hangi düzeyde çekici bulduğu, gruba dair duyguları ve grubun üyesi olarak kalmayı isteme düzeylerini ifade etmektedir. Grup bütünlüğü ise grup üyelerin grubun bütünlüğüne dair algılarını, grubun birliği ve bütünlüğüne ilişkin inançlarını ifade etmektedir (Weinberg ve Gould, 2015: 180; Öcel 2006: 21; Kocaekşi 2010: 22; Çelik 2015: 111). Bu modelden yola çıkılarak 1985 yılında Carron, Widmeyer ve Brawley, grup sargınlığını çok boyutlu bir varlık olarak incelemek için Grup Çevre Envanterini geliştirmişlerdir (Ramzaninezhad ve Keshtan 2009: 114; Carron, Bray ve Eys 2002: 120; Çelik 2015: 110; Öcel 2006: 21).



Şekil 1.2: Carron, Wildmeyer ve Brawley (1985)'nin spor takımları için kavramsal modeli (Akt. Beauchamp and Eys 2007: 118)

Şekil 1.2'de verildiği üzere grup bütünlüğü, grup- sosyal bütünlüğü ve grup- görev bütünlüğü olmak üzere; grubun bireysel çekiciliği de grup- sosyal çekiciliği ve grup- görev çekiciliği olmak üzere ikişer yapıdan oluşmaktadır. Grup- sosyal bütünlüğü grup üyeleri arasındaki sosyal ilişkilerin devamlı olması ve geliştirilmesidir. Grup- görev bütünlüğü grup üyelerinin grubun hedeflerinin gerçekleştirilmesi için kenetlenmesi, bütünleşmesidir. Grup- sosyal çekiciliği grup üyelerinin grup görevleri dışında, sosyal hayatta da görüşmesi, beraber sosyal etkinliklere katılmasıdır. Son olarak grup- görev çekiciliği ise grubun hedeflerinin gerçekleştirilmesinin grup üyeleri için çekici, istenilir olmasıdır (Carron vd., 2004: 468; Høigaard, Säfvenbom ve

Tønnessen 2006: 219; Weinberg ve Gould, 2015: 180; Kocaekşi 2010: 23; Çelik 2015: 111; Öcel 2006: 21).



Şekil 1.3: Carron ve arkadaşlarının (1985) kavramsal takım sargınlığı modeli (Akt. Beauchampand Eys 2007:118)

Spor yönetimi alanı ve spor yöneticileri açısından kabaca takım üyelerinin bir arada kalma isteğini yansıtan takım sargınlığı oldukça önemlidir. Literatür çalışmalarında da görüldüğü üzere takım sargınlığı takımın başarısı ile ilişkilendirilmiştir (Carron, Bray ve Eys 2002: 119; Weinberg ve Gould 2015: 176). Spor takımının hedeflerine ve başarıya ulaşmasına katkı sağlayabilecek olan takım sargınlığı; bu işlevleri nedeni ile spor yönetimi alanında en önemli bir yer işgal etmektedir.

1.2.3. Takım Sargınlığı ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Carron, Colman ve Wheeler (2002: 168) sporda takım sargınlığı ve performans ilişkisinin meta-analizini yaptıkları çalışmalarında bazı potansiyel ara değişkenlerin sargınlığa etkisini ve Grup Çevre Anketi (GEQ) kullanan çalışmalarda ortaya konulan sargınlık ile performans arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda literatürde yer alan 46 araştırmayı incelenmişlerdir. Çalışmalarının sonucunda; genel olarak, sargınlık ve performans arasında orta düzeyde bir ilişki olduğunu; Grup Çevre

Anketi (GEQ) kullanılan araştırmalarda sargınlık ve performans arasında orta seviyede bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Yine çalışmalarının sonucuna göre yayınlanan kaynaklarda (yayınlanmayan kaynaklara göre) ve kadınlardan oluşan takımlarda sargınlık ile performans arasında daha güçlü bir ilişkiye rastlamışlardır. Araştırmanın sonuçları arasında sosyal sargınlığın şaşırtıcı bir şekilde görev sargınlığına göre performans ile daha yüksek düzeyde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı zamanda etkileşimli sporlara göre beraber yapılan sporlar branşlarında sargınlık ve performans arasında nispeten güçlü bir ilişki bulunmasına rağmen bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı; yani spor türünün sargınlık ile performans ilişkisi üzerinde etkili olmadığı da yer almaktadır (Carron, Colman ve Wheeler, 2002: 168).

Ramzaninezhad ve Keshtan (2009: 115-117) İnan profesyonel futbol kulüplerinde 2006-2007 sezonunda takım sargınlığı ve antrenörlerin liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. 12 futbol takımından 264 sporcu ile gerçekleştirilen çalışmada; sporcuların takım sargınlığı düzeylerindeki artışın antrenörlerinin eğitici ve öğretici, sosyal destek, pozitif geribildirim, demokratik davranış ve daha düşük düzeyde otokratik davranış ile pozitif korelasyon gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Buna göre başarılı futbol takımlarının sargınlık düzeyinin daha yüksek olduğunu ve antrenörlerinin demokratik davranış ile sosyal destek davranışı sergilediklerini aktarmışlardır. Genel olarak elde ettikleri sonuçlar takım sargınlığı ve liderlik davranışı arasındaki önemli ilişkiyi desteklemekte ve takımın başarisını artıran takım sargınlığını vurgulamaktadır (Ramzaninezhad ve Keshtan 2009: 115-117).

Salas ve arkadaşları (2015: 366) sargınlığın ölçümü ile ilgili literatürü gözden geçirerek, sargınlık için gelişmekte olan ölçüm yaklaşımlarını keşfetmek ve sargınlık ölçümünü en ideal hale getirmek adına teorik ve pratik öneriler sunmak amacı ile 210 yayınlanmış araştırma ile çalışmışlar ve bu çalışmalarının sonuçlarını sargınlık için yapılan en son iki meta analiz çalışması ile de desteklemişlerdir. Salas ve arkadaşları bu çalışmalarında; sargınlığın, sosyal ve görev boyutlarını kullanarak kavramlaştırıldığında ve takım düzeyinde analizler yapıldığında, sargınlık ile performans arasında daha güçlü ilişkiler ortaya çıktığını aktarmışlardır. Ayrıca sargınlığın kalıcı, daimi olmadığını fakat yapılan araştırmaların çok azında takım hayatı boyunca birden fazla noktada sargınlığın

ölçüldüğüne de vurgu yapmışlardır. Yani takımlarda dinamik olan takım sargınlığının farklı zamanlarda tekrar ölçülmesi gerektiğini söylemişlerdir (Salas vd., 2015: 366).

Hardy, Eys ve Carron (2005: 166) “Spor Takımlarında Yüksek Sargınlık Düzeyinin Potansiyel Dezavantajları” isimli çalışmalarını, 105 sporcuya yüksek görev sargınlığı ve sosyal sargınlığın potansiyel dezavantajlarıyla ilgili açık uçlu sorular sorarak yapmışlardır. Elde ettikleri sonuçlar sporcuların %56’sının yüksek sosyal sargınlık için; %31’inin görev sargınlığı için dezavantajlı olabileceğini bildirdiğini göstermektedir. Yapılan analizlerin hem yüksek görev hem de sosyal sargınlık için çok boyutlu olumsuz sonuçlar ortaya koyduğunu ve bu bulguların, yüksek sargınlık düzeyinin takımlar ve takım üyeleri için her zaman faydalı olduğu düşüncesi ile çeliştiğini aktarmışlardır (Hardy, Eys ve Carron 2005: 166).

Carron ve Spink (1995: 102) grup büyüklüğü ve sargınlığı arasındaki ilişkiyi incelemek için 134 gönüllü katılımcı ile 13 hafta boyunca haftada 3 kez birer saat olmak üzere egzersiz yaptırarak çalışmışlardır. Araştırmalarının sonucunda küçük grupların sargınlık algılarının büyük gruplara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca egzersiz grupları oluşturulurken ekip oluşturma programı hakkında bilgi verildiğinde büyük ve küçük grupların sargınlık düzeyleri arasındaki farkın kalktığını aktarmışlardır.

Shapcott ve arkadaşları (2006: 701) topluluk temelli bir fiziksel aktivite programı olan “Walk Kansas”a gönüllü olarak katılan 6,530 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmada grup üyelerinin sahip olduğu öz yeterlilik, geçmişteki fiziksel aktivite seviyesi, kişisel hedefler gibi görevle ilgili özellikler ve etnik köken, cinsiyet gibi görevle ilgili olmayan özelliklerin görev sargınlığı ve görev performansı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda görevle ilgili olan özelliklerden geçmişteki fiziksel aktivite düzeyindeki çeşitlilik arttıkça; görev sargınlığı ve grup performansı azalmasının azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Görev ile ilgili olmayan özelliklerden grup üyelerinin cinsiyetlerindeki çeşitlilik arttıkça, görev sargınlığı azalmıştır (Shapcott 2006: 701).

Halbrook ve arkadaşları (2012: 61) farklı branşlarda bireysel ve takım sporu yapan 253 kadın ve erkek üniversiteli sporcu ile motivasyon, cinsiyet ve sargınlık düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmalarının sonunda sosyal sargınlık ve görev sargınlığı ile içsel motivasyonun bilme ve öğrenme, başarıya ve deneyimi teşvik etme alt boyutları ve dışsal motivasyonun tanımlanmış düzenleme ve zorla kabul ettirilen düzenleme alt boyutları arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Cinsiyetin ise sargınlık ve motivasyon türleri açısından belirleyici olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlara göre içsel motivasyonun artırılması cinsiyet fark etmeksizin görev ve sosyal sargınlık düzeylerini artıracaktır (Halbrook vd., 2012: 61).

Vianen ve Dreu (2001: 114-116) Barrick ve arkadaşlarının 1998 yılında yapmış oldukları çalışmanın devamı olarak takımdaki kişilik yapıları ile sosyal sargınlık ve takım performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Barrick ve arkadaşlarının 50 kişilik örneklemi, ABD (25) ve Hollandalı (25) öğrenci takımlarından oluşan iki yeni örneklem ile karşılaştırılmıştır. bu çalışmada kişilik yapısı ile görev sargınlığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar arasında görev sargınlığının takımın performansını sosyal sargınlıktan daha güçlü bir şekilde açıkladığı yer almaktadır. Yine elde edilen sonuçlar Barrick ve arkadaşlarının sonuçlarını kısmen doğrulamıştır. Kişiliğin sorumluluk ve yumuşak başlılık boyutları ile görev sargınlığı ve takım performansına arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca dışa dönüklük ve duygusal dengelilik/tutarlılık alt boyutları ile sosyal sargınlık arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Barrick ve arkadaşları da geçmişteki çalışmalarında sosyal sargınlık ile dışa dönüklük ve duygusal dengelilik alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptamışlardır.

Aeron ve Pathat (2012: 274-278) grup üyelerinin kişilik özellikleri ile görev ve sosyal sargınlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında IT Endüstrisinden 37 profesyonel ile araştırmalarını yürütmüşlerdir. Araştırmaların sonucunda katılımcıların sosyal sargınlık düzeylerinin kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymuşlardır. Ancak yine kişilik özelliklerinden duygusal dengelilik alt boyutunda sosyal sargınlık ile negatif yönde bir ilişki olduğu ve sorumluluk alt boyutunda ise herhangi bir ilişki

olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılar görev sargınlığı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelediklerinde ise görev sargınlığı ile kişilik özellikleri alt boyutlarından yumuşak başlılık düzeyi ile pozitif yönde; nevroz ile negatif yönde bir ilişki olduğunu ancak deneyime açıklık alt boyutu ile görev sargınlığı arasında herhangi bir ilişki olmadığını ortaya koymuşlardır.

Karn ve arkadaşları (2007: 108-109) sargınlığın; kişilik özellikleri, performans ve belirli bir yazılım mühendisliği metodolojisiyle olan ilişkisini niteliksel bir şekilde açıklamaya çalıştıkları araştırmalarını kişilik özelliklerine, hangi ülkenin vatandaşı olduğuna, geçmiş deneyimlerine ve yeteneklerine göre oluşturulmuş 5 öğrenci grubu ile gerçekleştirmişlerdir. Söz konusu araştırmada öğrenci takımlarının grup sargınlığı düzeyi dört farklı aşamada ölçülmüştür. Araştırmacılar çalışmalarının sonucunda üç bulguya ulaşmıştır. Bu bulgulardan ilki kişilik türü kombinasyonunun performans ve grup sargınlığı düzeyi üzerinde etkili olduğudur. İkinci bulgu ise sargınlık düzeyi yüksek olan takımlar performans düzeyi düşük olan takımlara göre daha iyi performans sergilemekte olduklarıdır. Üçüncü bir bulgu ise sargınlık düzeyinin en yüksek ölçümüne sahip olan takımın en performans açısından en başarılı takıma eşit olmadığıdır. Araştırma sonuçlarına göre ortaya çıkan dördüncü bir sonuç ise; ekip gündeminin kişisel konularla ya da tamamen proje konularıyla meşgul olmasına göre sosyal ve teknik olarak iki tür sargınlık çeşidine ayrılabilir. Bu sonuca göre teknik sargınlık düzeyi yüksel olan ancak yakın ilişkiler kurmayan takımlar yüksek performans sergileyerek ve görevlerine yoğunlaşarak başarıya ulaşabileceklerdir.

Çelik (2015: 104-122)'in sportif alanlarda takipçilerce algılanan karizmanın takım sargınlığını ne şekilde etkilediğini ortaya koymak amacı ile yaptığı çalışmada; farklı liderlik stillerinin takım sargınlığını oluşturan faktörlerle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmacı antrenörlerin takımlarında pozitif örgüt iklimi oluşturmalarının takım sargınlığına katkı sağlayacağı sonucunu ortaya koymuştur.

Toros (2010: 1118-1142) gerçekleştirdiği araştırmada takım sargınlığı ile algılanan antrenörlük davranışı, motivasyonel iklim, hedef yönelimleri ve kolektif yeterlilik arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışma sonucunda adı geçen

değişkenler ile takım sarginlığının turnuva öncesinde ve sonrasında değişik düzeylerde ilişki içersinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.3. İş Doyumu

Örgütlerle ilgili kavramlar gelişen ve değişen dünyada gitgide daha fazla önem arz etmeye başlamıştır. Örgütün işleyişinin bir yansıması olan iş doyumu (Spector 1997: 2), ilk kez 1920' lerde bilim çevrelerinin dikkatini çekmiş ve 1930' lu ve 1940' lı yıllarda iş doyumuna gereken önem vermeye başlanmıştır (Yıldırım 2007: 254; Asık 2010: 32). İş doyumu, duygusal iyi olma ve psikolojik sağlığın ve örgütsel işleyişin göstergesi olarak kişinin davranışlarını şekillendirebilmektedir (Spector, 1997: 2). Bunların yanı sıra iş doyumu düzeyi bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde etkili bir faktör olmakla beraber yaşam doyumu ve iş performansı ile ilişkili olduğundan dolayı örgütler için oldukça önemli bir başlıktır (Aşık 2010: 32). Spector (1997: 2) iş doyumundan kısaca çalışanların işlerini sevme düzeyleri olarak bahsetmiş ve iş doyumunu insanların işleri ile işlerinin farklı yönleri hakkındaki hissettikleri; işlerini sevip sevmeme durumları olarak tanımlayarak davranışsal bir değişken olduğunun altını çizmiştir. İş doyumu bireylerin işlerinde çalışarak sağladıkları maddi kazançların yanı sıra iş arkadaşları ile çalışmaktan keyif alması ve işin sonunda elde ettiği çıktıdan dolayı mutlu olmasıdır (Eren 2001: 202). Kişinin birey olarak hedefler ve ödüller konusundaki beklentileri ile örgütün hedefleri ve karşıladığı ödüllerin uyuma düzeyi iş doyumu ile yakından ilgilidir (İşcan ve Sayın 2010: 198).

Spector (1997: 3) İş doyumunun, genel iş doyumu ya da işin çeşitli yönleri ve unsurları hakkındaki tutumlar takımı olarak ele alınabileceğini aktarmıştır.

Tablo 1.7: İş doyumunu alt boyutları (Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences, Spector 1997: 3)

İş Doyumu Alt Boyutları
Takdir
İletişim
Ek Gelir
İşin Koşulları
İşin Kendi Doğası
Örgütün Kendisi
Örgütün Politikaları ve Prosedürleri
Ödemeler
Kişisel Gelişim
Promosyon Fırsatları
Onaylanma
Güvenlik
Gözetmen

İş doyumunu alt boyutları işin herhangi bir yönü ya da parçası olabilir. Söz konusu alt boyutlar arasında ödeme, ek gelir gibi ödüller, iş arkadaşı, gözetmen gibi insanlar, işin kendi doğası veya örgütün kendisi yer alabilir. Unsur yaklaşımları bireyin iş doyumunu tanımlamada, bütün yaklaşımlarından daha geniş bir çerçeve sağlayabilir. Bireylerin iş doyum düzeyi sadece iş doyumunu alt boyutuna göre değişmez; bu unsurlar da birbirleri ile ilişkilidir (Spector 1997: 3).

İş doyum düzeyinde yaşanan düşüşler, bireyin kişilik özellikleri ve iş yaşantısı dışındaki özel hayatı ile ilgili olumsuzlukların da etkisi ile negatif duygulanımlar ve fizyolojik sorunlar şeklinde ortaya çıkabilir. Söz konusu sorunlar iş performansını olumsuz etkileyecek olan konsantrasyon güçlüğü, verimde düşme, sık hata yapma, hoşgörü düzeyinin azalması, çatışmacı yaklaşımlar ve duyarsızlıklar, rapor alma sayısında ve iş geç kalmalarda artış gibi davranışlarla sonuçlanabilir (Batıgün ve Şahin 2006: 33).

1.3.1. Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri, çalışanı harekete geçiren, davranışlarını güdüleyen faktörlerin neler olduğunu belirlemektedir.

1.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow kişilerin kendilerinden bir takım ödünler vererek örgütlerde çalışmayı kabul etmelerinin ve başkalarının fikirleri ile emirleri doğrultusunda hareket etmelerinin nedenlerini araştırmıştır. Bu araştırmalar sonucunda biyolojik, sosyal ve psikolojik bir varlık olan bireyin bazı ihtiyaçlarının olduğu ve bu ihtiyaçları karşılamak arzusunun davranışlarını şekillendirdiği sonucuna ulaşmıştır. Maslow hiyerarşik bir düzende söz konusu ihtiyaçları niteliklerine göre beş gruba ayırmıştır (Eren 2001: 30; Erdem 1997: 71; Mavi 2008: 53; Demirsoy 2009: 12; Aşık 2010: 36; Eğinli 2009: 37; Örucü, Yumuşak ve Bozkır 2006: 42).

Fizyolojik İhtiyaçlar

Birey öncelikle bir canlı olarak yaşamını sürdürebilmesi için temel ihtiyaçları olan yemek, içmek, cinsellik, barınmak gibi en temelde yer alan fizyolojik gereksinimlerini karşılamak zorundadır. Ücret, yeme-içme, ortamın ısısı örgütlerde fizyolojik ihtiyaçlara örnek olabilir.

Güvenlik İhtiyaçları

Bireyin can güvenliği, tehditlerden korunma, bedensel bütünlüğünü koruma gibi gereksinimleri güvenlik ihtiyaçları arasında yer almaktadır. Kişinin çalışmadığı ya da herhangi bir nedenle işsiz kaldığı koşullarda yaşantısını devam ettirebilmesi için gerekli olan ihtiyaçlarıdır. İş güvencesi, sendika üyeliği, emeklilik, sağlık ve kaza sigortası örgütlerdeki güvenlik ihtiyaçlarına örnektir.

Sevgi ve Ait Olma

Sosyal bir varlık olan kişi diğer insanlarla bir arada hayatını sürdürmek durumundadır. Bir gruba ait olma, değer görme, kimlik kazanma ihtiyaçları bu grupta yer almaktadır. Örgüt içerisinde ise örgüt üyeleri ile sosyal faaliyetler, arkadaşlık ilişkileri sevgi ve ait olma ihtiyaçları içerisinde yer almaktadır.

Takdir ve Saygı

Bireyin diğer kişiler tarafından saygı görme ve takdir edilme ihtiyacı olan bu gereksinimler örgütlerde kişinin verdiği hizmetlerin örgütün diğer üyeleri tarafından takdir edilmesi, saygı duyulması şeklinde ortaya çıkar.

Kendini Gerçekleştirme

Kişinin içinde bulunduğu örgütte yaratıcılığını kullanıp farkını ortaya koyabilmesi, aldığı eğitimi yaptığı işte ya da çalıştığı kurumda kullanabilmesi ve potansiyelini fark etmesi ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağını oluşturmaktadır (Eren 2001: 30; Erdem 1997: 71; Mavi 2008: 53; Demirsoy 2009: 12; Aşık 2010: 36; Eğinli 2009: 37; Örücü, Yumuşak ve Bozkır 2006: 42).



Şekil 1.4: Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramına göre yukarıda açıklanan hiyerarşik gruplardan herhangi birindeki karşılanmamış ihtiyaçlar bireyin davranışını yönlendirir, şekillendirir; karşılanmış ihtiyaçlar ise artık kişinin davranışlarını yönlendirmede gücünü kaybeder (Eren 2001: 30; Erdem 1997: 71; Mavi 2008: 53). Hiyerarşik

gruplardan üst düzeydekine söz konusu ihtiyaçlar tamamen karşılanmadan, belirli bir düzeyde doyumluluk sağlanarak da geçilebilir; hangi ihtiyaç grubunun daha önemli olduğu noktasında bireyden bireye farklılık göstermektedir. Kişinin yetiştiği ve var olduğu aile ortamı ve kültürel değerleri hangi grup ihtiyaçların daha önemli bir rol oynayacağını etkiler (Cüceloğlu 2006: 237).

1.3.1.2. Herzberg'in Çift Faktörlü Güdülenme Kuramı

1959 yılında Herzberg, Mausner and Snyderman Motivasyonun İki Faktör Modeli çalışmasını yayınlamışlar ve Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramından etkilenmiş olan Motivasyon- Hijyen teorisini geliştirmişlerdir (Alshmemri, Shahwan-Akl ve Maude 2017: 12). İş doyumunun ve doyumsuzluğunun birbirinden farklı faktörlerden kaynaklandığını ilk kez ortaya koyan Herzberg; insanların işe karşı tutumlarını içeren iki faktörlü bir kuram ortaya koymuştur (Kurt 2005: 288; Alshmemri, Shahwan-Akl ve Maude 2017: 12). Maslow gibi Herzberg de bu ihtiyaçların insan davranışlarını güdülediğini varsaymıştır (Köroğlu 2012: 277; Demirsoy 2009: 15). İş doyumunu hijyen faktörler ve güdüleyici faktörler iş doyumunun iki boyutunu oluşturmaktadır (Kurt 2005: 288; Örucü, Yumuşak ve Bozkır 2006: 42).

Hijyen Faktörleri

Hijyen faktörleri kategorisi bireylerin örgütlerindeki hoşnutsuzluğun önlenmesi ihtiyacı ile ilgidir. Hijyen faktörleri arasında şirket politikaları ve yönetimi, denetçilerle ilişkiler, kişilerarası ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret bulunmaktadır. Hijyen faktörleri iş doyumsuzluğunu önlemekte ancak iş doyumunu sağlamamaktadır (Alshmemri, Shahwan-Akl ve Maude 2017: 12; Kurt 2005: 288; Mavi 2008: 59; Demirsoy 2009: 16).

Motivasyon Faktörleri

Gelişme ya da kendini gerçekleştirme ihtiyacı ile ilişkili olan başarı, tanıma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme ve gelişme ihtimali motivasyon faktörlerini oluşturmuştur. Motivasyon faktörlerinin varlığı bireyin iş doyumunu sağlamakta ancak yokluğunda iş

doyumsuzluğuna neden olmamaktadır (Alshmemri, Shahwan-Akl ve Maude 2017: 12; Kurt 2005: 288; Mavi 2008: 59; Demirsoy 2009: 16).

Tablo 1.8: Hijyen ve motivasyon faktörlerinin karşılaştırılması

	Hijyen Faktörleri	Motivasyon Faktörleri
Olmadığı Durum	Sonuç iş doyumsuzluğudur	Sonuç iş doyumu değildir
Olduğu Durum	Sonuç iş doyumu değildir	Sonuç iş doyumudur

1.3.1.3. Alderfer İhtiyaçlar Teorisi - ERG

Alderfer, ihtiyaç hiyerarşisini ampirik araştırmayla sıraya koyarak Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisindeki eksiklikleri ele almaya çalışmıştır. Clayton Alderfer'in ERG adını verdiği İhtiyaçlar Teorisinde insanları Var Olma, İlişki Kurma ve Büyüme olmak üzere üç temel ihtiyaç grubunun motive ettiği belirtilmektedir (Arnolds ve Boshoff 2002: 698).

Var Olma (Existence) İhtiyaçları: Var olma ihtiyaçları insanın varlığını sürdürebilmesi için temelde gereksinim duyduğu fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını içerir. Açlık, susuzluk, fiziki güvenlik gibi temel ihtiyaçlar bu gruba girmektedir ve örgütün mevcut kaynak miktarıyla bu ihtiyaçlar giderilir (Arnolds ve Boshoff 2002: 698; Erdem 1997: 72; Demirsoy 2009: 13).

İlişki Kurma (Relatedness) İhtiyacı: Bu ihtiyaç grubu insanların önemli olarak gördüğü kişilerarası karşılıklı ilişkileri sürdürme isteğini anlatmaktadır. Bunlar insanın sosyal ilişkiler kurma, kabul görme, ait olma ve statü istekleridir (Arnolds ve Boshoff 2002: 698; Erdem 1997: 72).

Büyüme (Growth) İhtiyacı: Son ihtiyaç grubu, kişisel gelişim, kendini geliştirme ve gerçekleştirme isteklerini temsil eden büyüme ihtiyaçlarıdır. Bireyin yaratıcılığını kullanma, üretme, yeteneklerini ortaya koyma, yeni yetenekler edinme ve çevresine tüm bunları yansıtabilme gereksinimleri bu ihtiyaçlar grubunda yer almaktadır (Arnolds ve Boshoff 2002: 698).

ERG Teorisinin, Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisinden ve Herzberg İki Faktör Teorisinden ayrıldığı nokta, söz konusu ihtiyaçların hiyerarşik bir sıra izlemekten çok birbirlerinin tamamlayıcısı olması, herhangi bir ihtiyacın kişiyi motive etmesi için bir alt basamaktaki ihtiyaçların tatmin edilmiş olma zorunluluğunun bulunmamasıdır (Arnolds ve Boshoff 2002: 698; Erdem 1997: 72; Mumcu 2014: 25).

1.3.1.4. McClelland Başarı Güdüsü Kuramı

McClelland sosyal olarak öğrenilen bağlılığın, güçlü olma ve başarı ihtiyaçlarının, bireyler için olduğu kadar toplumsal yaşam için de önem taşıdığını vurgulamıştır (Royle ve Hall 2012: 21; Eren 2001: 517). Başarı güdüsü kuramına göre bireyin davranışını bağlılık, güçlü olma ve başarı ihtiyaçları motive eder ve bu güdülerin her biri farklı tatmin duygusu ortaya çıkarır.

Başarı İhtiyacı

McClelland en fazla başarı ihtiyacının bireyi ve çevresini etkilediğini, bireyin yaptığı işlerde başarılı olmak istediği ölçüde bir o kadar da başarısızlık yaşamaktan korktuğunun altını çizmiştir. Başarısızlık korkusu kişinin harekete geçmesini engelleyebilir. Kişi bu korkuyu yendiği takdirde başarılı olma arzusu ile harekete geçecektir (Eren 2001: 518). Yüksek başarı ihtiyacı kişisel ve profesyonel amaçlar için istekli ve gayretli çalışma ile engelleri aşma motivasyonunun yüksek olduğunu bildirmektedir (Kaya ve Selçuk 2007: 176). Başarı ihtiyacı yüksek bireyler genel olarak sorunların çözümünde sorumluluk almak isterler, ortalama, reel ve ulaşılabilir hedefler belirleyerek alabilecekleri risk miktarını belirlerler, yaptıkları işin somut ve soyut çıktılarını görmek isterler, yüksek enerji ve istekleri ile zorlayıcı görevlerde yer alırlar (Erdem 1997: 75).

Güçlü Olma İhtiyacı

Bireyin içinde bulunduğu çevreye hakim olma arzusuna dayanmaktadır. Güçlü olma ihtiyacı yüksek olan kişilerin maddi kaynakları, bilgiyi ve diğer kişileri kontrolleri

altında tutma istekleri de yüksek olacaktır. Yine bu kişiler diğerlerinin üzerinde güç sahibi olmayı ve bu gücü elde edecekleri durumlarda da diğerleri ile rekabet etme arzusu içerisindedirler (Eren 2001: 517; Erdem 1997: 75).

Bağlılık İhtiyacı

Bu ihtiyaç grubu toplumsal hayatın içinde var olan insanın tek başına yaşamadığını ve etrafındaki diğer insanlarla ilişki içerisinde olduğunu vurgulamaktadır. İlişki kurma ihtiyacı yüksek bireyler rekabet etmektense dayanışmayı seçerler, bir gruba dahil olmayı ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi amaçlarlar (Eren 2001: 517; Demirsoy 2009: 15).

1.3.2. Süreç Teorileri

Süreç teorileri iş doyumunu değerler, beklentiler, ihtiyaçlar ve bunların etkileşiminden yola çıkarak açıklamaktadır. Bireysel farklılıkların motivasyondaki önemi bu kuramlarla ele alınmıştır (Eren 2001: 528).

1.3.2.1. Victor Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom'un beklenti teorisi bireyin davranışını belirleyen etkenin bu davranış sonucundaki beklentiler olduğuna vurgu yapar yani bu kuramda bir davranış- sonuç ilişkisi söz konusudur. Vroom beklenti kavramını; bir davranışın belirli bir amaçla sonuçlanacağı konusunda kalıcı olmayan, değişebilecek bir inanç olarak tanımlıyor (Onaran 1981: 72).

Vroom, bir bireyin hem işinde hem de örgütte yüksek performans gösterme çabası göstermesine etki eden beklenti, amaçsallık ve çekicilik olmak üzere 3 öge belirlemiştir.

Beklenti

Kişinin göstereceği efor sonucunda elde edeceği performans olarak aktarılabilecek olan beklenti; bireyin gelecekle ilgili kurguladığı, hali hazırda

gerçekleşmemiş bir durumdur. Kişi yaşanmış tecrübelerini referans alarak elde etmeyi beklediği performans ve bunun için harcamayı ön gördüğü emeği hesaplar. Eğer kişi göstereceği performans konusunda yüksek bir beklentiye sahipse, performansı ortaya koymak için daha fazla çaba gösterecektir (Şeker 2014: 15).

Amaçsallık

Bireyin işini yaparken göstereceği çabayı algılaması, onun belli bir performansa yönelmesine yardımcı olur. Amaçsallık beklenti sonucundaki performansın kişiye yansıyan ödülüdür. Ortaya başarılı bir iş çıkarma sonucunda, ücret artışı gibi başka bir sonuç elde edilmesi amaçsallık ile açıklanmaktadır (Onaran 1981: 74; Mumcu 2014: 26).

Çekicilik

Birey başarı sonunda kendisine verilecek ödülleri elde etme isteği duymalıdır ve ödüller onun için bir değer taşımalıdır. Çekicilik davranışın motivasyonu belirleyen son değerdir ve ödülün kişi için önemine göre motivasyonun etkisi de farklılaşır yani ödül kişi için yüksek değer taşıyorsa daha fazla efor harcamasına neden olur (Şeker 2014: 16; Mumcu 2014: 26).

Anlaşılabacağı üzere beklentiler kuramına göre insanların gösterdikleri efor karşılığında elde etmeyi bekledikleri ve arzuladıkları değer, ödül, amaç şeklindeki beklentilerinin karşılanması ile iş doyumuna ortaya çıkmaktadır (Kuşlivan ve Kuşlivan 2005: 184).

1.3.2.2. Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Ümit Kuramı

Bu modelde ödülün değerine ve ödülü kazanma ihtimaline göre harcanacak efora ve motivasyon düzeyine vurgu yapılmıştır. Bu değerler incelenecek olursa, bir işi başarmak için bireyin eforla beraber, bireyin yetenekleri ve bilgisi, görevi algılamış olmasını da içermektedir. Burada ödül hem maddi bir kazanç ve terfi olabilir hem de tatmin olma ve başarı hissi olabilecektir. Lawler ve Porter geliştirdikleri kuramla

bireyin kendi başarısını değerlendirmesiyle beliren ve ulaşılabilecek en son doyumunu etkileyen ödüllendirmenin adaletli olmasıyla ilgili olduğunu ve örgütlerde çalışanların kendilerinden beklenen davranış düzeyini düşüren, sergilenen efor ve başarıları azaltan rol çatışmaları olduğunu ortaya koymuşlardır (Erdem 1998: 55; Eren 2001: 537).

1.3.2.3. Edwin Locke'un Amaç Kuramı

Locke tarafından geliştirilen Amaç Teorisinde bireylerin belirlediği amaçlar onların motivasyon derecelerini belirleyecektir (Önen ve Kanayran 2015: 53). Amaçların erişilme zorluğu ve yüksekliği, elde edilmesi kolay amaçlara göre bireyin elde edeceği motivasyonu artıracaktır (Erdem 1998: 56). Bireysel amaçların belirlenmesi, belirli bir görev üzerinde dikkatinin yoğunlaşmasını, kişinin harcadığı eforun düzenlenmesi ve artırılmasını ve rekabet ortamında kazanma kararlılığını artırır (Demirsoy 2009: 17).

Bireyin belirlediği amaçların açık ve net olması iş başarısını artırmaktadır. Bireysel amaçların örgütün amaçları, koşullar ve ortam ile çatışma düzeyi iş yerinde başarılı olma oranı ile ters orantılıdır (Eren 2001: 521).

1.3.2.4. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Adams'ın Eşitlik Teorisi, bireyin elde ettiği ödülleri, kazanımları diğerlerinin ödülleri, kazanımlarıyla kıyaslayıp; eşitlik olup olmadığını sorgulamasıdır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009: 4). Örgüt çalışanları ortaya koydukları çalışma ve girdiler (eğitim durumu, tecrübe, çalışma miktarı, vb.) karşılığında kendilerine verilen çıktılar (ödül, ücret, statü, terfi vb.) ile diğerlerinin elde ettiği çıktıları karşılaştırarak benzer başarılar elde etmiş diğer çalışanlarla eşit çıktılara ulaşıp ulamadıklarını öğrenmeye çalışırlar. Eğer birey bu karşılaştırmanın sonucunda eşitsizlik olduğuna inanırsa iş doyumсуuzluğu ortaya çıkar; eşitliğin ve denkliğin sağlandığına inanırsa iş doyumu ortaya çıkar (Eren 2001: 538).

$$\frac{\text{Kişiyе Verilen Çıktılar}}{\text{Kişinin Sunduğu Girdiler}} = \frac{\text{Diğerlerine Verilen Çıktılar}}{\text{Diğerlerinin Sunduğu Girdiler}}$$

Şekil 1.5: Adams'ın eşitlik teorsі (Eren 2001: 538)

1.4. Sporcu Doyumu

Sporcu doyumu, sportif yaşama ilişkin yapıların, süreçlerin ve sonuçların karmaşık bir değerlendirmesinden kaynaklanan olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanmıştır (Chelladurai ve Riemer 1997: 135). Bu değerlendirme, beklentiler ile psikolojik ve çevresel alanlara dair algı arasındaki tutarlı olan yönler ve tutarsız olan yönler göre yapılmaktadır. Bu duygulanım durumları hem çıktılardan hem de çevredeki benzer durumların gözlemlenmesinden etkilenir (Onağ ve Tepeci 2014: 422). Spordaki doyum sporcuların sergilediği performansa karşı tutumları olarak açıklanabilir ve sporcular spor ortamlarında fiziksel olarak olduğu kadar; duygu, düşünce ve değerleri ile de bulunurlar (Ramazanoğlu ve Çoban 2004: 322). Chelladurai ve Riemer (1997: 134) sporcuların sportif programların başlıca faydalanıcıları olduğunu belirtmiştir, ancak sporu icra eden sporcuların doyum düzeyine dair araştırmaların ilgi görmemesine rağmen; sporla ilgili literatürde yapılan çok sayıda araştırma, çeşitli spor ortamlarında antrenörlerin, yöneticilerin, seyircilerin ve katılımcıların doyumuna odaklanmıştır (Bebetsos ve Theodorakis 2003: 1203).

Riemer ve chelladurai (1998) sporcunun algıladığı doyum düzeyinin önemli olmasının başlıca nedenlerinden birinin sporcunun doyum düzeyi ve performansının doğal olarak ilişkili olduğu yani doyum düzeyi yüksek olan bir sporcunun yarışma esnasında ya da rekabet ortamında daha fazla çaba sarf edeceği ve kazanmak başarılı olmak için daha fazla ısrarcı davranacağına beklenmesi olduğunu; diğerinin sporcu katılımının spor programların ve çalışmanın merkezinde yer alıyor olması ve bu nedenle sporcunun doyumunun hem teorik hem pratik etkilere sahip olması olduğunu ve son olarak sporcu doyumunun, sargınlık ve liderlik gibi diğer yapıların öncülü ya da sonucu olarak kavramsal çerçeveye dahil edilmesi olduğunu aktarmışlardır (Akt: Eys vd. 2003: 391).

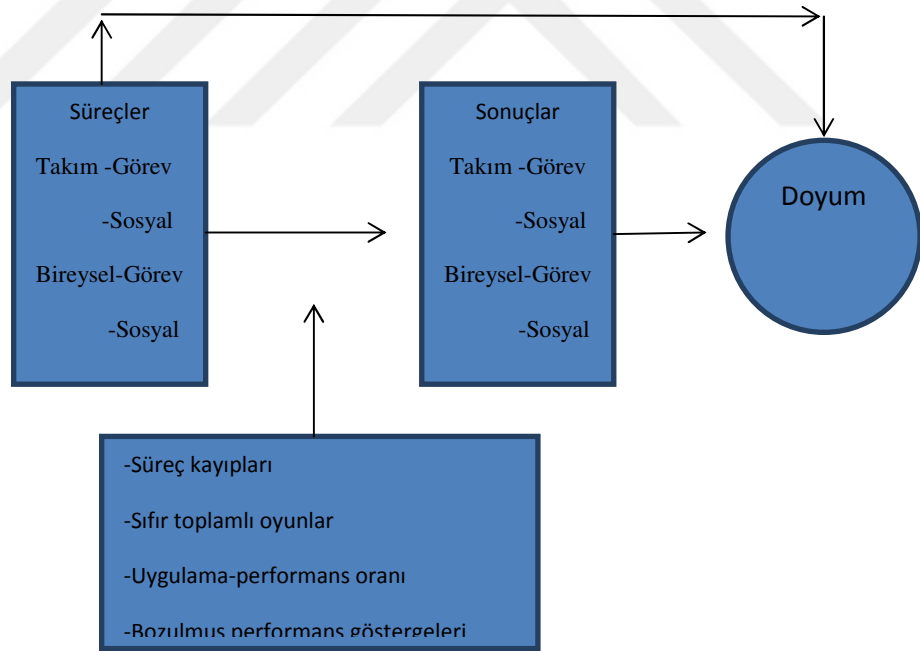
Riemer (1995: 48) ve Chelladurai ve Riemer (1997: 138) sporcu doyumunun alt boyutlarını belirlemede bazı kriterler kullanmışlardır. İlk kriter söz konusu alt boyutların, kazanma, mutlak performans, amaca ulaşma, takım bütünlüğü gibi sonuçlarla ilişkili olanlar ve bu sonuçlara yol açan süreçlerle ilişkili olanlar olmak üzere

iki kategorilere ayrılması gerektiği şeklindedir. İkinci kriter ise spor örgütlerinde takım üyeleri sadece kişisel sonuçlar ve süreçler ile değil takım sonuçları ve süreçleri ile de ilgilendiğidir (Riemer 1995: 48). Yani, sporcunun bireysel olarak kendisi için bazı sonuçlar ve süreçler elde edebilecek iken, bu sonuçlardan ve süreçlerden bazılarını ekibin diğer üyelerinin çabaları ve performansı ile elde edilebilir. Bu bakış açısı takım etkilerini bir ön koşul ve kişisel etkilerin bir kaynağı olarak vurgulayan bazı araştırmacıların sporcu ekibini bir bütün olarak düşünmesini sağlamıştır. Sporcuların gösterdiği çabalar, bireysel sonuçlara ek olarak takım sonuçları da içerir (Riemer 1995: 49). Farklı bir bakış açısı ise sporcu kendisini takımdan ayırarak, nesnel bir şekilde takıma karşı algılarını duygularını ve tepkilerini yansıtabilir. Bu nedenle, bireyin kendisi ve takım hakkındaki tepkileri ilgili bu doyum alt boyutları arasındaki ayrımı korumak önemlidir. Sporcunun kendisi ve takımı hakkındaki tepkileri, duyguları ve algıları güreş ve yüzme gibi bireysel sporlarda önemli bir faktör olmayabileceğini belirtmek gerekir (Chelladurai ve Riemer 1997: 139; Riemer 1995: 49). Son kriter ise sonuçların ve süreçlerin bazılarının tamamen görevle alakalı olduğu ve bir kısmının daha sosyal alanlarla ilgili olduğu düşüncesi olarak aktarılmıştır (Riemer 1995: 49). Sporcu doyumunu görev ve sosyal alt boyutlarda kategorize etmişlerdir (Chelladurai ve Riemer 1997: 139; Riemer 1995: 49).

Özetle sporcu doyumunu alt boyutlarının sınıflandırılmasının temelinde, süreçlere karşı sonuçlar, kişisel etkilere karşı takım etkileri ve göreve karşı sosyal yönler bulunmaktadır.

Tablo 1.9: Sporcu doyumunun sonuçlar ve süreçlere dayalı sınıflandırılması
(Chelladurai ve Riemer 1997: 140)

SONUÇLAR		SÜREÇLER	
BİREYSEL	TAKIM	BİREYSEL	TAKIM
Görev			
-Performans	-Performans	-Yetenek kullanımı	-Strateji seçimi
-Kişisel amaca ulaşma	-Takım amaçlarına ulaşma	-Antrenman ve eğitim	-Harekete geçirme
-Performans ilerlemesi	-Performans ilerlemesi	-Olumlu geri bildirim	-Yerleştirilme
-Kişisel gelişim	-Takım olgunlaşması	-Kişisel girdiler	-Antrenman yapmak
-Görev rolü	-Grup bütünleşmesi	-Takım katkısı	-Yarışma taktikleri
-Kişisel yoğun pratik		-Tanınma	-Adil muamele
		-Tazminat	-Etik ilkeler
		-Aile desteği	-Takım çabası koordinasyonu
			-Olanaklar
			-Bütçe
			-Yardımcı destekler
			-Toplum desteği
Sosyal			
-Aidiyet	-Kişilerarası uyum	-Sosyal destek	-Bağlılık desteği
-Arkadaşlık		-Bağlılık desteği	-Kararlara katılım
-Rol			



Şekil 1.6: Süreçler, sonuçlar ve doyum arasındaki ilişki (Chelladurai ve Riemer 1997: 140; Riemer 1995: 51)

Şekil 1.6'ya göre süreçler sonuçlara götürmekte, bunun sonucunda doyuma yol açmakta ve süreçlerin kendisi de doyum kaynağı olarak aktarılmaktadır. Chelladurai ve Riemer (1997: 139) hem süreçlerin hem de sonuçların bireye veya takıma ait

olabileceğini ve görev yönelimli veya sosyal yönelimli olabileceklerini aktarmışlardır. Riemer (1995: 53) çalışmasında sporcu doyumunun alt boyutları için tanımlar önermiştir. Önerilen tanımlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 1.10: Sporcu doyumunun alt boyutlarının tanımı (Riemer 1995: 53-56)

Kategori	Alt Boyut	Tanım
Bireysel Görev Sonuçları	Performans	Bir kişinin mutlak görev performansı ile ilgili doyum.
	Kişisel amaca ulaşma	Bir bireyin kendi hedeflerine ulaşmış/ ulaşmadığı ile ilgili doyum.
	Performans ilerlemesi	Görev performansında kişinin kendi gelişimiyle ilgili doyum.
	Görev Rolü	Bir kişinin ekibe yaptığı katkının önemi ile doyum.
	Kişisel Gelişim	Stratejileri, taktikleri, görev becerilerini geliştirme ve görev yürütmeye yardımcı olmak için psikolojik becerileri ilerletme ile ilgili psikolojik ve zihinsel gelişmeden sağlanan doyum.
	Kişisel Yoğun Pratik	Görev performansı ile ilişkili estetik zevkle doyum.
Takım Görev Sonuçları	Performans	Takımın kazanma/ kaybetme sicilinden elde edilen doyum.
	Takım amaçlarına ulaşma	Takımın amaçlarına ulaştığı ölçüde doyum.
	Performans ilerlemesi	Takımın görev performansının gelişmesinden elde edilen doyum.
	Takımın olgunlaşması	Sezon boyunca, ekibin beceri, spor, strateji vb. bakımından nasıl olgunlaştığı konusunda elde edilen doyum.
Bireysel sosyal sonuçlar	Grup bütünleşmesi	Grubun üyelerinin, grubun görevinin başarılmasına yönelik çaba göstermeleri ve bu başarıya ne ölçüde katkıda bulunduğu ile ilgili elde edilen doyum.
	Aidiyet	Bir sporcunun ait olduğunu ve takım tarafından kabul edildiği ölçüde elde ettiği doyum.
	Arkadaşlık	Ekibin bireysel üyeleri tarafından geliştirilen yakınlıklarla ilgili elde edilen doyum.
Takım sosyal sonuçlar	Rol (Sosyal)	Bir sporcunun yer aldığı takım sayesinde toplumda sergilediği sosyal rolünden elde ettiği doyum.
	Kişilerarası uyum	Sporcuların takım üyeleri ile anlaşması/ iyi geçinmesi ile elde edilen doyum.

Tablo 1.10 (devamı): Sporcu doyumunun alt boyutlarının tanımı (Riemer 1995: 53-56)

Kategori	Alt Boyut	Tanım
Bireysel görev süreç	Yetenek kullanımı	Bir kişinin yeteneklerinin nasıl kullanıldığı ve görevlendirildiği ile ilgili elde edilen doyum.
	Antrenman ve eğitim	Bireyin fiziksel becerilerinin ve zihinsel stratejilerinin nasıl geliştirildiğine ilişkin elde ettiği doyum.
	Olumlu geribildirim	Başarılı performans sonucunda sağlanan destekten elde edilen doyum.
	Kişisel girdiler	Sporcunun ortaya koyduğu kişisel gayretten elde ettiği doyum
	Takım katkısı	Bir sporcunun çabalarının ekibin geri kalanının çabalarına nasıl uyduğuna ilişkin elde edilen doyum; sporcu takımın geri kalanından olumlu geribildirim alıyor mu?
	Tanınma	Sporcunun görev süreçlerine katkılarıyla tanınmasından elde edilen doyum.
	Tazminat	Sporcunun gösterdiği çabanın nasıl tanzim edildiği (ödeme) ile ilgili elde edilen doyum.
	Aile desteği	Sporcunun ailesinin sportif katılımı için verdiği destek ile ilgili elde edilen doyum.
Takım görev süreç	Strateji seçimi	Bir sezonda antrenörün seçtiği stratejiler ile ilgili elde edilen doyum.
	Harekete geçirme	Uygun ve gerekli yeteneklerin ne dereceye kadar kullanıldığı ile ilgili elde edilen doyum.
	Yerleştirilme	Antrenörün başarıyı elde etmek için mevcut yeteneği uygun bir şekilde nasıl kullandığıyla ilgili elde edilen doyum.
	Antrenman yapmak	Antrenman yapmaktan elde edilen doyum.
	Yarışma taktikleri	Yarışma sırasında bir antrenör tarafından uygulanan spesifik taktiklerle ilgili elde edilen doyum.
	Adil muamele	Antrenörün karar verme sürecindeki adil davranması ile ilgili elde edilen doyum.
	Etik ilkeler	Liderin etik ilkeleri ile ilgili elde edilen doyum.
	Takım çabası koordinasyonu	Ekip üyeleri tarafından ortaya konan çabanın koordine edilip edilmediği ile ilgili elde edilen doyum (sosyal kaytarma).
	Olanaklar	Fiziksel olanaklardan elde edilen doyum.
	Bütçe	Takımın mevcut bütçesi ile ilgili elde edilen doyum.
	Yardımcı destekler	Sporcuların akademik danışmanlık, eğitimciler, tıbbi sigorta kapsamı, oyun yönetimi ile ilgili elde edilen doyum.
	Toplum desteği	Toplumun, medyanın takıma verdiği destek ile ilgili elde edilen doyum.

Tablo 1.10 (devamı): Sporcu doyumunun alt boyutlarının tanımı (Riemer 1995: 53-56)

Kategori	Alt Boyut	Tanım
Takım sosyal süreçler	Bağlılık desteği	Performansa herhangi bir atıfta bulunulmadan antrenörün ve yönetimin takıma olan sadakati ile ilgili elde edilen doyum.
	Kararlara katılım	Antrenörün, sporcuların takımın karar verme süreçlerine ne ölçüde katılmasına izin vermesi ile ilgili elde edilen doyum.
Bireysel sosyal süreçler	Sosyal destek	Antrenör ve takım üyeleri arasındaki kişilerarası ilişkilerden (sıcak, destekleyici, görevle ilgili olmayan) elde edilen doyum.
	Bağlılık desteği	Performansa herhangi bir atıfta bulunulmadan antrenörün ve yönetimin sporcuya olan sadakati ile ilgili elde edilen doyum.

Tablo 1.10'dan da görüldüğü üzere sporcu doyumunun alt boyutları sosyal süreçler, görev süreçleri, sosyal sonuçlar, görev sonuçları başlıklarında bireysel ve takım boyutlarında ayrılarak tanımlanmıştır. Tüm bu boyutlardan da anlaşılacağı üzere sporcu doyumunu etkileyen değişkenler yelpazesi oldukça geniştir. Yine görüldüğü üzere spor yöneticileri de bu geniş yelpaze içerisinde yerlerini almışlardır.

Spor yönetimi alanında sporun birincil öznelere olan sporcuların başarısını bu denli etkileyen sporcu doyumunu üzerinde durulması gereken bir başlıktır. Spor yöneticilerinin, sporcu doyum düzeyini artırmaya yönelik bilgilere sahip olmaları, sporcularının ve takımlarının yüksek başarı ve performans sergileyebilme koşulları üzerinde etkili olacaktır.

1.4.1. Sporcu Doyumu ve Spor Alanında Yapılan Çalışmalar

Evangelos Bebetos ve Nicholas Theodorakis (2003: 1206- 1207) Yunanistan'da Gençlik takımları Hentbol Final Turnuvasına katılan 99 erkek ve 135 kadın sporcu ile yaptıkları çalışmalarında sporcuların doyum düzeyini ölçmeyi amaçlamışlardır. Söz konusu çalışmada hentbol takımı oyuncularının sporcu doyumlarının kişisel çıktı ve lider davranışlarından etkilendiği; cinsiyetlerinin sporcu doyumunu açısından bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlar ve lider davranışlarının yanı sıra; sporcuların katıldıkları haftalık antrenman sayısının artmasının da doyum düzeylerini artırdığını ortaya koymuşlardır.

Saybani ve arkadaşları (2013: 1479-1480) antrenörlerin dönüşümcü liderlik tarzları ile futbol oyuncularının sportif bağlılıklarının arasındaki ilişkide sporcu doyumunun aracılık rolünü araştırdıkları çalışmalarında; sporcu doyumunun söz konusu ilişkideki rolünü ortaya koymayı ve ayrıca bir koçluk modeli geliştirmeyi amaçlamışlardır. Araştırmalarını 15-20 yaş aralığında 255 futbolcu ve 10 antrenör ile gerçekleştirmişlerdir. Araştırmalarının sonucunda 19-20 yaş grubu sporcunun 17-18 yaş grubu sporcuya göre sporcu doyumunda anlamlı olarak farklılık gösterdiğini ve yaşı büyük sporcuların sporcu doyumlarının da yüksek olduğunu göstermişlerdir. Ayrıca yaptıkları analizler sporcu doyumunu ile sportif deneyim arasında bir ilişkinin olmadığını aktarmıştır. Çalışmalarının sonucunda sporcu doyumunu ile dönüşümcü liderlik tarzı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Özdevecioğlu ve Yalçın (2010: 74) sporcuların spor doyumları, stresleri ve saldırganlıkları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında farklı branşlardaki 173 kadın 247 erkek olmak üzere toplam 420 sporcu ile çalışmışlardır. Araştırmacıların ortaya koydukları sonuçlar stres ve saldırganlığın sporcu doyumunu ile negatif yönde ilişki tespit etmişlerdir. Araştırmacılar elde ettikleri sonuçlarla arasında spor doyumunun stresi ve saldırganlığı açıklayan anlamlı bir değişken olduğunu ortaya koymuşlardır.

Kırtepe, Atungül ve Karahüseyinoğlu (2017: 409) Türkiye Uluslararası Hentbol Müsabakalarına katılan sporcular ile yaptıkları çalışmada bazı demografik değişkenlere göre sporcuların sporcu doyum düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmacıların ortaya koymuş oldukları sonuçlar arasında spor tatmin düzeyi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, sporcuların çalıştıkları antrenörlerin tecrübe düzeyleri ile sporcuların bireysel ve takım doyum algılamaları arasında anlamlı bir fark olduğu yer almaktadır. Araştırmacılar sporcuların bireysel ve takım doyum düzeyleri daha tecrübeli antrenörlerle çalıştıklarında aynı doğrultuda artmakta olduğunu aktarmışlardır.

Şirin, Bilir ve Sangun (2016: 118) Üniversiteler Türkiye Güreş Şampiyonasına katılmış olan sporcularla yaptıkları çalışmalarında sporcuların sporcu doyum düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu kapsamda 32 kadın ve 73 erkek olmak

üzere toplam 105 sporcu ile çalışmalarını yürütmüşlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre sporcu doyum düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Yine araştırmanın sonuçlarına göre antrenörden tatmin, bireysel tatmin ve takım tatmini alt boyutlarının yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Araştırmaya katılan sporcuların antrenörlerinin tecrübe sürelerinin bireysel tatmin düzeylerini anlamlı olarak farklılaştırdığı elde edilen sonuçlar arasındadır.

Eys ve arkadaşları (2003: 399) sporcuların doyum düzeyi ve rol belirsizliği algıları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarına gönüllü olan 46 kadın ve 55 erkek futbolcu katılmıştır. Araştırmalarının sonucunda sezonun başında ve sonunda eş zamanlı olarak yapılan ölçümlerde; düşük rol belirsizliği algısının yüksek sporcu doyumunu ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır, yani rol belirsizliği ve sporcu doyumunu arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Pilus ve Saadan (2009: 85) sporcuların antrenörlerinden tercih ettiği liderlik davranış tarzı, takım sporunda sporcu doyum faktörleri ve antrenörlerin liderlik tarzı ile sporcu doyumunu arasındaki ilişkiyi tanımlamak amacı ile 101 hokey oyuncusu ile araştırma yapmışlardır. Araştırmaya göre; üniversite hokey takımında sporcu doyumunu etkileyen en önemli alt ölçeğin takımın bütünleşmesi edilmesi olduğu ve hemen arkasından eğitim ve öğretim düzeyi geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmacılar, sporcuların üniversitelerin hokey takımında eğitici ve öğretici liderlik tarzlarını tercih ettiklerini ve üniversitelerdeki hokey takımında antrenörlerin liderlik tarzları ile sporcu doyumunu arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bekiari ve Syrmpas (2015: 323) 322 gönüllü sporcunun katılımı ile amaçlarından biri algılanan motivasyonel iklimin ve antrenörlerin sözlü saldırganlığının sporcu doyumuna etkisini incelemek olan bir araştırma yürütmüşlerdir. Araştırmacılar çalışmalarının sonucunda ustalık ikliminin antrenman esnasında sporcu doyumunun olumlu bir belirleyicisi olduğunu, ancak performans iklimi ve antrenörlerin sözel saldırganlığının sporcuların doyumunun negatif yordayıcıları olduğunu ortaya koymuşlardır.

II. BÖLÜM

2. YÖNTEM

Bu bölümde, kişilik özellikleri ve takım sargınlığı etkileşiminin sporcu doyumuna olan etkilerinin nicel olarak belirlenmesi aşamasında kullanılan araştırma yöntemleri ele alınmıştır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma genel tarama modelinde olup kesit alma yaklaşımı benimsenmiştir. Konu ile ilgili literatür taranarak gerekli teorik alt yapı oluşturulmuş, kişilik özellikleri ve takım sargınlığı etkileşiminin sporcu doyumunu üzerindeki etkisini saptamak amacı ile genel tarama yöntemi kullanılmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Çalışma grubu, Bolu ve Düzce İllerindeki 8 amatör futbol takımında yer alan, ortalama 18,75 yaş ortalamasına sahip 143 erkek futbol oyuncusundan oluşmaktadır. Çalışma evrenimiz, örneklem ile aynı olup, araştırmamıza gönüllü olarak katılan sporculardan oluşmuştur. Örneklem yöntemi olarak oransız küme örneklem yöntemi seçilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak likert tipi anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Grup Sargınlığı Ölçeği, ikinci bölümde 10 Maddeli Kişilik Ölçeği, üçüncü bölümde Demografik Bilgi Formu ile takımdan ve kulüpten elde edilen doyumunu tespit etmek için kullanılan tek maddeli soru iki soru yer almaktadır.

Araştırmada katılımcıların takım sargınlığı düzeylerini ölçmek için Carron, Widmeyer ve Brawley (1985: 244-266; 1987: 275-294) tarafından geliştirilen ve Öcel ve Aydın (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan “Grup Sargınlığı Ölçeği” ve kişilik özelliklerini ölçmek için Gosling, Rentfrow ve Swann (2003) tarafından geliştirilen ve Atak (2013) tarafından yılında Türkçeye uyarlanan “10 Maddeli Kişilik Ölçeği” kullanılmıştır. Demografik Bilgi Formu ve takımdan ve kulüpten elde edilen doyumunu tespit etmek için ile tek maddeli soru iki soru araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Öcel ve Aydın (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan Grup Sargınlığı Ölçeği 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı bu çalışmada .79 olarak bulunmuştur. Ölçek orijinali ile uyumlu olarak dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte 5, 9, 10, 12, 15 ve 16. maddeler düz; 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 11, 13, 14, 17 ve 18. maddeler ters puanlanmıştır. Ölçek 5’li likert tipidir ve cevaplar; kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılıyorum (5) şeklindedir. Tablo 2.1’de ölçeğin alt boyutları, alt boyutlarda hangi maddelerin yer aldığı ve hem orijinal versiyonu hem de Türkçeye uyarlanmış versiyonu için alt boyutların iç tutarlılık katsayıları verilmiştir.

Tablo 2.1: Grup sargınlığı ölçeğinin alt boyutları ve iç tutarlılık katsayıları

Grup Sargınlığı Alt Boyutları	Madde Numaraları	İç Tutarlılık Katsayıları	
		Orijinal Ölçek	Türkçeye Uyarlanan Ölçek
Grubun Görev Çekiciliği	4, 6, 8, 2	.74	.73
Grubun Sosyal Çekiciliği	3, 5, 7, 9, 18	.58	.69
Grubun Görevde Bütünleşmesi	12, 16	.78	.76

Grubun Sosyal Bütünleşmesidir	1, 10, 11, 13, 14, 15, 17	.61	.73
-------------------------------	---------------------------	-----	-----

Tablo 2.1’de gösterildiği gibi ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları $\alpha \geq 0.50$ değerinden büyüktür ve bu durum ölçeğin kabul edilebilir bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların kişilik özelliklerini ölçmek amacı ile Gosling, Rentfrow ve Swann (2003) tarafından geliştirilen ve Atak (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan 10 Maddeli Kişilik Ölçeği 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçek orijinali ile uyumlu olarak 5 alt boyuttan oluşmaktadır ve her bir alt boyutta iki madde yer almaktadır. Ayrıca 2, 4, 6, 8 ve 10. maddeler ters puanlanmıştır. Ölçek 7’li likert tipi olarak hazırlanmış ve cevaplar tamamen katılmıyorum (1), kısmen katılmıyorum (2), biraz katılmıyorum (3), kararsızım (4), biraz katılıyorum (5), kısmen katılıyorum (6), tamamen katılıyorum (7) şeklindedir. Tablo 2.2’de ölçeğin alt boyutları, alt boyutlarda hangi maddelerin yer aldığı ve hem Türkçeye uyarlanmış formunun hem de orijinal formunun alt boyutların iç tutarlılık katsayıları verilmiştir.

Görüldüğü üzere ölçeğin orijinal versiyonunda iç tutarlılık katsayıları düşük hesaplanmıştır. Güvenirlik için bulunan değerlerin likert tipi çalışmalarda yeterli kabul edilebilmesi için $\alpha \geq 0.50$ olması beklenmektedir. Buna karşılık, ölçeğin alt boyutlarında yalnızca iki madde yer almaktadır ve daha homojen ölçeklerden düşük iç tutarlılıkla sonuçlanmıştır. İç tutarlılık değerlerinin olması gereken değerlerin altında olması sonucu; 10 maddeli kişilik ölçeğinde alt boyutların sadece iki maddeye sahip olması gerçeğiyle açıklamaktadırlar (Gosling, Rentfrow ve Swann 2003: 516; Denissen ve ark. 2008: 47; Renaua ve ark. 2013: 87). Bu nedenle çalışmamızda ölçeğin tamamı üzerinden iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve .62 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı $\alpha \geq 0.50$ değerinden büyüktür ve bu durum ölçeğin kabul edilebilir bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.2: 10 maddeli kişilik özellikleri ölçeğinin alt boyutları ve iç tutarlılık katsayıları

10 Maddeli Kişilik Özellikleri Ölçeği Alt Boyutları	Madde Numaraları	İç Tutarlılık Katsayıları	
		Orijinal Ölçek	Türkçeye Uyarlanan Ölçek
Dışa Dönüklük	1, 6	.68	.86
Deneyime Açıklık	5, 10	.45	.83

Yumuşak Başlılık	2,7	.40	.81
Sorumluluk	3,8	.50	.84
Duygusal Dengelilik	9,4	.68	.83

2.4. Verilerin Toplanması

Veriler Bolu ve Düzce illerinde amatör olarak spor yapan ve gönüllü olarak araştırmamıza katılan 143 erkek futbol oyuncusundan yüz yüze görüşme tekniği ile toplanmıştır. Öncelikle futbol takımlarının antrenörlerinden randevu alınarak antrenman sahasına gidilmiştir. Antrenman öncesinde anket formları futbolculara dağıtılmış ve gerekli açıklamalar yapılarak anketlerin tamamlanması beklenmiştir.

2.5. Verilerin Çözümlemesi

Kaynak tarama ve anket veri toplama araçları ile elde edilen veriler betimsel ve istatistiksel çözümleme yöntemleriyle değerlendirilmiştir. SPSS_13 paket istatistik programından faydalanılarak, araştırma soru gruplarına uygun olarak korelasyon, regresyon analizleri kullanılmıştır.

Bu çalışmada kullanılan istatistiksel analizle; araştırmaya katılan sporcuların profilini çıkarmak (betimsel istatistik), kişilik özellikleri ile takım sargınlığı arasındaki ilişkiyi (pearson korelasyon), kişilik özellikleri ile sporcu doyumunu arasındaki ilişkiyi (pearson korelasyon), takım sargınlığı ile sporcu doyumunu arasındaki ilişkiyi (pearson korelasyon), spor yapma süresi ile bulunduğu takımda spor yapma süresi ile sporcu doyumunu arasındaki ilişkiyi (pearson korelasyon), kişilik özellikleri ile sporcu doyumunu arasındaki etkileşimi (regresyon), takım sargınlığı ile sporcu doyumunu arasındaki etkileşimi (regresyon) ve son olarak da kişilik özellikleri ile takım sargınlığı etkileşiminin sporcu doyumunu üzerindeki etkisini (regresyon) ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

III. BÖLÜM

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda toplanan verilerin analizleri yapılarak elde edilen sonuçlar aktarılmıştır.

3.1. Betimsel Veriler

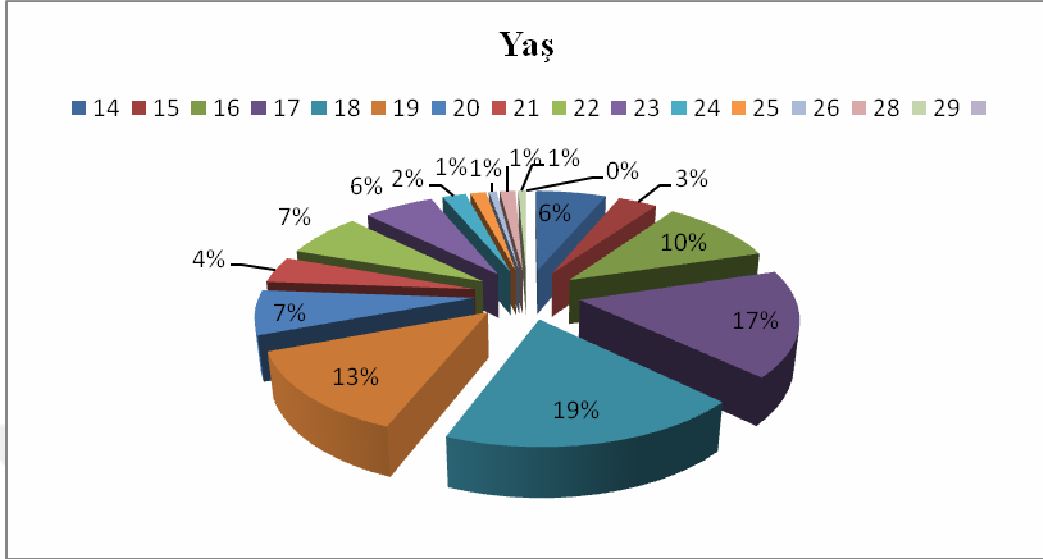
Bu bölümde çalışmaya katılan bireyleri tanımlamak için betimsel istatistik yöntemleri kullanılmış ve sonuçlar açıklanmıştır.

Tablo 3.1: Tüm sporcuların yaşlarının en küçük, en büyük ve ortalama değerleri

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	ss
Yaş	143	14,00	29,00	18,75	3,00

Tablo 3.1'e bakıldığında araştırmamıza katılan sporcuların en küçüğünün 14; en büyüğünün ise 29 yaşında olduğu anlaşılmaktadır. Aynı zamanda tablo 14'e göre örneklemimizi oluşturan tüm sporcuların yaşlarının ortalaması $18,75 \pm 3$ olarak saptanmıştır.

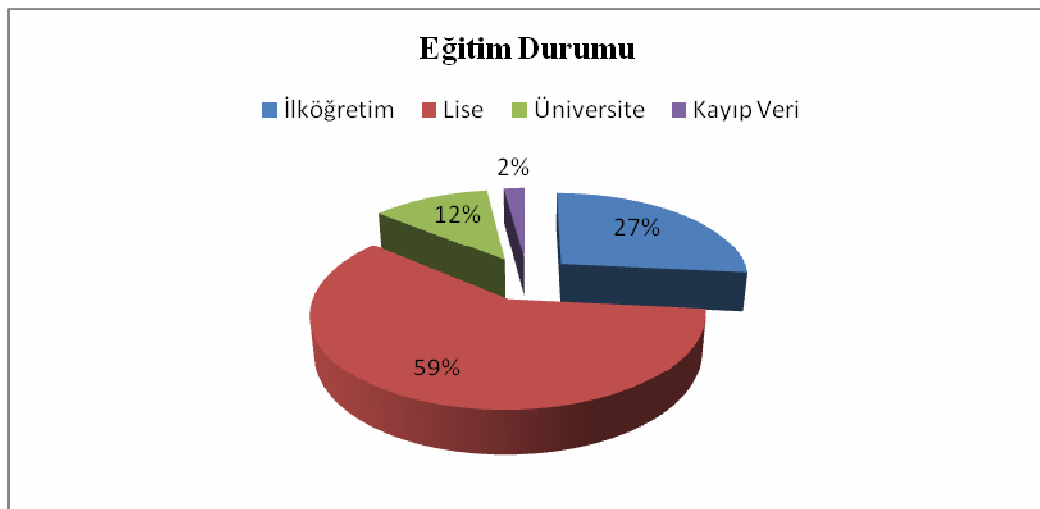
3.1.1. Katılımcıların “Yaş” Değişkenine Göre Yüzde Dağılımları



Grafik 3.1: Araştırmaya katılan tüm sporcuların yaşlarının yüzdelik dağılımları

Grafik 3.1'e bakıldığında araştırmamıza katılan toplam N=143 sporcunun yaşlarının yüzdelik oranları görülmektedir. Bu tabloya göre araştırma grubunu oluşturan sporcuların %18,9'u 18 yaşındadır.

3.1.2. Katılımcıların “Eğitim Durumu” Değişkenine Göre Yüzde Dağılımları



Grafik 3.2: Araştırmaya katılan tüm sporcuların eğitim seviyelerinin yüzdelik dağılımları

Grafik 3.2'ye bakıldığında araştırmaya katılan sporcuların %59,4'ünün lise mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

3.1.3. Katılımcıların “Toplam Spor Yapma Süresi ve Buldukları Takımda Spor Yapma Süresi” Değişkenlerine Göre En Yüksek, En Düşük ve Ortalama Değerleri

Tablo 3.2: Katılımcıların toplamda ve takımlarında spor yapma sürelerinin minimum, maksimum, ortalama değerleri

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	ss
Takımda spor yapma yılı	142	1,00	10,00	2,99	1,81
Toplam spor yapma yılı	142	1,00	20,00	6,57	2,95

Tablo 3.2 incelendiğinde araştırmamıza katılan tüm sporcular arasında toplam spor yapma süresi bakımından en az 1 yıl spor yapıldığı; en fazla ise 20 yıl spor yapıldığı görülmektedir. Araştırmamıza katılan tüm sporcuların toplam spor yapma süreleri ortalama $6,57 \pm 2,95$ olarak bulunmuştur.

Yine tablo 3.2'ye göre araştırmamıza katılan tüm sporcuların buldukları takımda en az 1 yıl süre ile en fazla ise 10 yıl süre ile spor yaptıkları anlaşılmaktadır. Katılımcıların buldukları takımda spor yapma ortalamaları ise $2,99 \pm 1,81$ olarak bulunmuştur.

3.2. Değişkenlerle İlgili Bulgular

Tablo 3.3: Kişilik özellikleri alt boyutları ile takım sargınlığı alt boyutları arasındaki ilişki

	DD	S	Duy. D	YB	DA
GSB	-0,19	0,34**	0,14	0,17*	0,03
	0,82	0,00	0,08	0,03	0,64
	143	143	143	143	143
GSC	0,17*	0,40**	0,24**	0,23**	0,14
	0,03	0,00	0,00	0,00	0,09
	143	143	143	143	143
GGÇ	-0,03	0,27**	0,09	0,18*	0,07
	0,71	0,00	0,24	0,02	0,38
	142	142	142	142	142
GGB	0,27**	0,22**	0,27**	0,07	0,00
	0,00	0,00	0,00	0,38	0,91
	143	143	143	143	143

** p<.01 * p<.05

Tablo 3.3'te yer alan korelasyon sonuçları incelendiğinde; takım sargınlığı alt boyutlarından grubun sosyal bütünleşmesi alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutlarından sorumluluk alt boyutu arasında ($r=.34$; $p<.01$) pozitif yönde düşük düzeyde ve yumuşak başlılık alt boyutunda da ($r=.17$; $p<.05$) düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Elde edilen korelasyon sonuçlarına göre takım sargınlığı alt boyutlarından grubun sosyal çekicilik alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük alt boyutu arasında ($r=.17$; $p<.05$) düşük düzeyde pozitif yönde; sorumluluk alt boyutunda ($r=.40$; $p<.01$) düşük düzeyde pozitif yönde; duygusal dengelilik alt boyutu ile ($r=.24$; $p<.01$) düşük düzeyde pozitif yönde ve son olarak yumuşak başlılık alt boyutu ile ($r=.23$; $p<.01$) düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki mevcuttur.

Takım sargınlığının grubun görev çekiciliği alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde ise; grubun görev çekiciliği ile sorumluluk alt boyutu arasında ($r=.27$; $p<.01$) düşük düzeyde pozitif bir ilişki ve yumuşak başlılık alt boyutu ile ($r=.18$; $p<.05$) düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Son olarak takım sargınlığı alt boyutlarından grubun görevde bütünleşmesi alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük ile ($r=.27$; $p<.01$) düşük düzeyde pozitif yönde; sorumluluk alt boyutu ile ($r=.22$; $p<.01$) düşük düzeyde pozitif ve duygusal dengelilik alt boyutu ile ($r=.27$; $p<.01$) düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu elde edilen sonuçlardan anlaşılmaktadır.

Tablo 3.4: Toplamda / takımında spor yapma süresi ile takım/ kulüp doyumunu arasındaki ilişki

		Toplam Spor Yapma Yılı	Takımında Spor Yapma Yılı
Takım Doyumu	Pearson	-0,03	0,06
	Korelasyon	0,69	0,46
Kulüp Doyumu	Pearson	-0,05	0,03
	Korelasyon	0,50	0,66
		142	143

** $p<.01$

Tablo 3.4 incelendiğinde takım doyumunu ve kulüp doyumunu ile sporcuların toplam spor yapma süreleri ve takımlarında spor yapma süreleri ile anlamlı herhangi bir ilişki tespit edilemediği görülmektedir.

Tablo 3.5: Takım sargınlığı alt boyutları ile takım ve kulüp doyumunu arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon sonuçları

	Takım Doyumu	Kulüp Doyumu
GSB	0,17*	0,25**
	0,04	0,00
	143	143
GSC	0,19*	0,27**
	0,02	0,00
	143	143
GGÇ	0,17*	0,21**
	0,03	0,00
	142	142
GGB	0,35**	0,31**
	0,00	0,00
	143	143

** p<.01 * p<.05

Tablo 3.5 incelendiğinde takım doyumunu ile takım sargınlığı alt boyutlarından grubun sosyal bütünleşmesi alt boyutu ile ($r=.17$; $p<.05$) anlamlı olarak düşük düzeyde pozitif; grubun sosyal çekiciliği alt boyutu ile ($r=.19$; $p<.05$) anlamlı olarak düşük düzeyde pozitif; grubun görev çekiciliği alt boyutu ile ($r=.17$; $p<.01$) anlamlı olarak düşük düzeyde pozitif ve grubun görevde bütünleşmesi alt boyutu ile ($r=.35$; $p<.01$) düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Yine tabloda yer alan sonuçlar kulüp doyumunu ile takım sargınlığı alt boyutlarının tamamının ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre kulüp doyumunu ile grubun sosyal bütünleşmesi alt boyutu arasında ($r=.25$; $p<.01$) düşük düzeyde pozitif; grubun sosyal çekiciliği alt boyutu ile ($r=.27$; $p<.01$) düşük düzeyde pozitif; grubun görev çekiciliği alt boyutu ile ($r=.21$; $p<.01$) düşük düzeyde pozitif ve grubun görevde bütünleşmesi alt boyutu ile ($r=.31$; $p<.01$) düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 3.6: Kişilik özellikleri alt boyutları ile takım ve kulüp doyumları arasındaki ilişki

	DD	S	Duy. D	YB	DA
Takım	0,23**	0,15	0,14	0,28**	0,07
Doyumu	0,00	0,05	0,09	0,00	0,35
	143	143	143	143	143
Kulüp	0,22**	0,10	0,15	0,22**	0,11
Doyumu	0,00	0,19	0,05	0,00	0,17
	143	143	143	143	143

** p<.01 * p<.05

Tablo 3.6 incelendiğinde takım doyumları ile kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük alt boyutu ile ($r=.23$; $p<.01$) düşük düzeyde pozitif ve yumuşak başlılık alt boyutu ile ($r=.28$; $p<.01$) düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Yine tablo 3.6’da yer alan sonuçlara göre kulüp doyumları ile kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük alt boyutu ile ($r=.22$; $p<.01$) düşük düzeyde pozitif ve yumuşak başlılık alt boyutu ile ($r=.22$; $p<.01$) düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Yapılan korelasyon sonuçlarına göre takım doyumları ile kişilik özellikleri alt boyutlarından sorumluluk, duygusal dengelilik ve deneyime açıklık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Aynı şekilde kulüp doyumları ile kişilik özellikleri alt boyutlarından sorumluluk, duygusal dengelilik ve deneyime açıklık alt boyutları arasında da anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tablo 3.7: Kişilik özellikleri ve takım doyum düzeyi regresyon sonuçları

Model	R	R ²	Ayarlanmış R ²	Std. Hata Tahmini
1	0,34(a)	0,12	0,08	1,14

a. Belirleyiciler: (Sabit), Deneyime Açıklık, Duygusal Dengelilik, Dışa Dönüklük, Yumuşak Başlılık, Sorumluluk

Takım doyumunu açıklamak için çalışmamızdaki kişilik özellikleri alt boyutları olan deneyime açıklık, duygusal dengelilik, dışa dönüklük, yumuşak başlılık ve sorumluluk değişkenleri regresyon analizine dahil edilmiştir ve sonuçlar tablo 3.7’de gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde kişilik özellikleri ve takım doyum düzeyi regresyon sonuçları incelendiğinde; kişilik özelliklerinin takımdan doyum düzeyinin %12’sini açıkladığı görülmektedir.

Tablo 3.8: Takım sargınlığı ve takım doyumunu regresyon sonuçları

Model	R	R ²	Ayarlanmış R ²	Std. Hata Tahmini
1	0,39(a)	0,15	0,13	1,11

a. Belirleyiciler (Sabit): Grubun Görev de Bütünleşmesi, Grubun Görev Çekiciliği, Grubun Sosyal Çekiciliği, Grubun Sosyal Bütünleşmesi

Takım doyumunu açıklamak için çalışmamızdaki takım sargınlığı alt boyutları olan grubun görevde bütünleşmesi, grubun görev çekiciliği, grubun sosyal çekiciliği ve grubun sosyal bütünleşmesi değişkenleri regresyon analizine dahil edilmiştir ve sonuçlar tablo 3.8'de gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde kişilik özellikleri ve takım doyum düzeyi regresyon sonuçları incelendiğinde; kişilik özelliklerinin takımdan doyum düzeyinin %15'ini açıkladığı görülmektedir.

Tablo 3.9: Kişilik özellikleri, takım sargınlığı ve takım doyumunu regresyon sonuçları

Model	R	R ²	Ayarlanmış R ²	Std. Hata Tahmini
1	0,47(a)	0,23	0,17	1,08

a. Belirleyiciler (Sabit): Grubun Görev de Bütünleşmesi, Grubun Görev Çekiciliği, Grubun Sosyal Çekiciliği, Grubun Sosyal Bütünleşmesi, Deneyime Açıklık, Duygusal Dengelilik, Dışa Dönüklük, Yumuşak Başlılık, Sorumluluk

Takım doyumunu açıklamak için çalışmamızdaki tüm bağımsız değişkenler regresyon analizine dahil edilmiştir ve sonuçlar tablo 3.9'da gösterilmiştir. Tablo incelendiğinde takım sargınlığı alt boyutları olan grubun görev bütünlüğü, grubun görev çekiciliği, grubun sosyal çekiciliği, grubun sosyal bütünleşmesi ve kişilik özellikleri alt boyutları olan deneyime açıklık, duygusal dengelilik, dışa dönüklük, yumuşak başlılık ve sorumluluk değişkenlerinin takım doyumunu değişkeninin %23'ünü açıkladığı saptanmıştır.

IV. BÖLÜM

4. TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde yapılan istatistiki analizler kapsamında elde edilen bulguların yorumlanması, literatürle tartışılması ve araştırmanın sonucunda yapılan öneriler yer almaktadır.

4.1. Tartışma

Araştırma Bolu ve Düzce illerinde 8 amatör futbol takımında oynayan 143 erkek sporcu ile gerçekleştirilmiştir. Yaş ortalaması 18,75 olarak hesaplanan katılımcıların %59'unun lise mezunu olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber araştırmaya katılan sporcular buldukları takımında en fazla 10; en az 1 yıl spor yaptıklarını ve toplamda ise en fazla 20 yıl en az 1 yıl spor yaptıklarını aktarmışlardır.

4.1.1. Kişilik Özellikleri ve Takım Sargınlığı Arasındaki İlişki

Kişilik özellikleri ve takım sargınlığı düzeyinin sporcu doyumuna olan etkisinin incelendiği araştırmada ilk olarak sporcuların kişilik özellikleri ve takım sargınlığı düzeylerinin birbiri ile olan ilişkilerinin saptaması amaçlanmıştır.

Elde edilen sonuçlar takım sargınlığı ile kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre; takım sargınlığı alt boyutlarından grubun sosyal bütünleşmesi alt boyutu ile kişilik özellikleri alt

boyutlarından sorumluluk ($r=.34$) ve yumuşak başlılık ($r=.17$) alt boyutları arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (Tablo 3.3). Bu sonuca dayanarak; sorumluluk ve yumuşak başlılık kişilik özellikleri yüksek olan sporcuların sosyal bütünleşme düzeylerinin yüksek olmasını beklemek yanlış olmayacaktır.

Elde edilen korelasyon sonuçları arasında takım sargınlığı alt boyutlarından grubun sosyal çekiciliği alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük ($r=.17$), sorumluluk ($r=.40$), duygusal dengelilik ($r=.24$) ve yumuşak başlılık ($r=.23$) alt boyutları ile düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu yer almaktadır (Tablo 3.3). Elde edilen sonuçlara göre dışa dönük, sorumluluk düzeyi yüksek, duygusal olarak dengeli ve yumuşak başlı sporcuların bulunduğu takımların sosyal çekicilik düzeylerinin de yüksek olması beklenebilir. Buna dayanarak söz konusu sporcuların buldukları takımları sosyal olarak daha çekici buldukları ve takım görevlerinin dışında da beraber zaman geçirme eğiliminde oldukları söylenebilir.

Takım sargınlığının grubun görev çekiciliği alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutlarından sorumluluk ($r=.27$) ve yumuşak başlılık ($r=.18$) alt boyutları ile düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 3.3). Bu sonuçlara göre sorumlu ve yumuşak başlı sporculardan oluşan takımların görev çekiciliğinin yüksek olması beklenebilir.

Son olarak takım sargınlığı alt boyutlarından grubun görevde bütünleşmesi alt boyutu ile kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük ($r=.27$), sorumluluk ($r=.22$) ve duygusal dengelilik ($r=.27$) alt boyutu ile düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu elde edilen sonuçlardan anlaşılmaktadır (Tablo 3.3). Bu sonuçlara dayanarak dışa dönük, duygusal olarak dengeli ve sorumlu sporculardan oluşan takımların görevde bütünleşme düzeylerinin de yüksek olması beklenebilir.

Yapılan korelasyon sonuçlarına göre takım sargınlığı alt boyutları ile kişilik özellikleri alt boyutlarından deneyime açıklık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Yani bu araştırmanın sonuçlarına göre sporcuların deneyime açık olma düzeyleri, takım sargınlığı düzeyleri üzerinde etkili değildir.

Vianen ve Dreu (2001: 97-120) takımlarda sosyal sargınlık, görev sargınlığı ve takım performansının kişilik özellikleri ile ilişkilerini inceledikleri araştırmalarında; Amerika Birleşik Devletleri'nden 24 ve Hollanda' dan 25 spor takımı ile yaptıkları çalışmada kişilik özellikleri ile sosyal sargınlık ve takım performansı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmacılar kişilik özelliklerinin alt boyutlarından sorumluluk ve yumuşak başlılık boyutları ile görev sargınlığı ve takım performansına arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Söz konusu sonuç bu araştırmada ulaşılan sonuçlarla paralellik göstermektedir. Ayrıca Vianen ve Dreu (2001: 97-120) araştırmalarında kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük ve duygusal dengelilik ile sosyal sargınlık arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yine bu sonuç yapılan araştırmada elde edilen takım sargınlığı alt boyutlarından grubun sosyal bütünleşmesi ve grubun sosyal çekiciliği alt boyutları ile kişilik özellikleri alt boyutları arasındaki ilişkileri desteklemektedir. Son olarak araştırmacıların deneyime açıklık ve sosyal sargınlık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonuç da deneyime açıklık alt boyutu ile takım sargınlığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucunu desteklemektedir.

Aeron ve Pathak (2012: 267-282) ekip üyelerinin kişilik özellikleri ve takım sargınlığını araştırdıkları çalışmalarını en az 6 ay en fazla 6,5 yıl şirketlerinde görev almış ve sektörde en az 5 ay, en fazla 7,5 yıllık bir deneyime sahip 37 katılımcı ile gerçekleştirmişlerdir. Yazarlar; bu araştırmada elde edilen sonuçların aksine takım sargınlığı alt boyutlarından sosyal sargınlık ile kişilik özellikleri alt boyutlarından sorumluluk alt boyutu ile ilişki tespit edememişlerdir. Söz konusu bulgu bu araştırmada elde edilen grubun sosyal bütünleşmesi ve grubun sosyal çekiciliği alt boyutları ile sorumluluk alt boyutu arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusu ile örtüşmemektedir. Aeron ve Pathak (2012: 267-282) dışa dönüklük ile sosyal sargınlık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu aktarmışlardır. Yine bu çalışmada da dışa dönüklük ile grubun sosyal çekiciliği alt boyutları arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Takım sargınlığının öncülleri arasında yer alan kişisel faktörler; grubu oluşturan bireylerin kişisel özelliklerine işaret etmektedir ve bu faktörler grup üyelerinin kendilerine has özelliklerini ve gruba katılım motivasyonlarını temsil etmektedirler (Carron 1982: 132). Diğer taraftan beş faktör kişilik kuramında

dışa dönük bireyler heyecanlı, keyifli, kolay bir şekilde ilişki kurabilen, enerjik ve sıcakkanlı bireyler olarak tanımlanmaktadır. Beş faktör kuranıma göre bu kişiler sahip oldukları bu özellikler sayesinde diğerleri ile daha kolay çalışacak, takım amaçlarına ulaşacak ve sosyal sargınlıklarını artırma eğiliminde olacaklardır (Aeron ve Pathak 2012: 276). Araştırmacılar sosyal sargınlık ile yumuşak başlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını sonucuna ulaşımlardır. Bu bulgu yapılan araştırmada elde edilen grubun sosyal çekiciliği ile yumuşak başlılık düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ile aynı doğrultuda değildir. Beş faktör kişilik kuramına göre iş birliğine daha yatkın, duygusal, duyarlı, var olan şartlara uyum sağlayabilen bireyler olarak tanımlanan yumuşak başlı kişiler; sahip oldukları özelliklerle kişiler arasındaki etkileşimi kolaylaştırarak takımda iş birliği ve sosyal sargınlık düzeyini artıracaklardır. Bu noktadaki farklılık içinde yaşadığımız toplumda yardımlaşmanın önemli bir olgu olması, gibi kültürel farklılıklardan kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Kişilik gelişiminde çevrenin etkisinden bahsedilirken reaktif etkileşim üzerinde durulur ve bireyin psikolojik durumunun içinde bulunduğu çevreden etkilendiği vurgulanır (Atkinson vd. 2002:446). Araştırmacılar kişilik özellikleri alt boyutlarından nevrozizmi ise sosyal sargınlık ile negatif yönde anlamlı olarak ilişkili bulmuşlardır. Aynı doğrultuda bu çalışmada da grubun sosyal çekiciliği alt boyutu ile duygusal dengelilik alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu noktada duygusal dengelilik alt boyutunun nevrozizm alt boyutunun tam tersi olarak düşünülmesi gerekmektedir. Nevrozizm düzeyi yüksek bireyler beş faktör kişilik kuramında endişeli, kızgın, utanmış ve güvensiz olarak tanımlanmaktadır. Kişilik gelişiminde çevrenin etkisini açıklamak için kullanılan evokatif etkileşime göre bireylerin kişilik özellikleri çevrelerini etkileyecektir. Bu nedenle nevrozik kişilik özellikleri yüksek olan sporcular takımda gergin ve stresli bir atmosfere neden olacaklar ve böylece sosyal sargınlık düzeyi de olumsuz etkilenecektir. Araştırmacılar görev sargınlığı ile sorumluluk alt boyutunda ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Söz konusu sonuç bu araştırmada elde edilen verilerle tezat düşmektedir. Bu çalışmada sorumluluk düzeyi yüksek olan bireylerin görev sargınlık düzeylerinin de yüksek olacağı bulgusuna ulaşılmıştır. Sorumluluk düzeyi yüksek kişiler beş faktör kişilik kuramında güvenilir, planlı, organize ve çalışkan olarak tanımlanmaktadır. Yüksek sorumluluk düzeyine sahip sporculardan oluşan takımlar hedeflerine uygun şekilde yaklaşacak, anlaşmazlıkları

azaltarak başarıya ulaşacaklardır. Bu haliyle grubun görev bütünlüğünün de artması beklendik bir sonuçtur. Araştırmacılar görev sargınlığı ve yumuşak başlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir (Aeron ve Pathak 2012: 267-282). Benzer şekilde yapılan bu çalışmada da grubun görev çekiciliği alt boyutu ile yumuşak başlılık alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yumuşak başlılık düzeyi yüksek kişiler takım hedeflerine kolay uyum sağlayarak ve takımda çatışma durumlarını azaltarak görev sargınlığı düzeyinin de artmasını sağlayacaklardır. Aeron ve Pathak (2012: 267-282) dışa dönüklük alt boyutu ile görev sargınlığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuşlardır. Aksine bu çalışmada dışa dönük bireylerin buldukları takımlarda grubun görevde bütünlüşme düzeylerinin yüksek olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Yine araştırma sonuçları nevrozizm alt boyutu ile görev sargınlığı arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca deneyime açıklık alt boyutu ile görev sargınlığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Her iki sonuç da bu çalışmada elde edilen bulguları desteklemektedir.

4.1.2. Takım Sargınlığı ve Sporcu Doyumu Arasındaki İlişki

Araştırmanın bir diğer alt problemi takım sargınlığı ile sporcu doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmeye yöneliktir. Burada sporcu doyumunu tespit edebilmek için sporcuların takımlarından ve kulüplerinden ayrı ayrı ne kadar doyum elde ettiklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın sonuçları göstermiştir ki hem takımdan elde edilen doyum; hem de kulüpten elde edilen doyum ile takım sargınlığının tüm alt boyutları düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişkiye sahiptir. Sonuçlar şu şekildedir: Grubun sosyal bütünlüşmesi alt boyutu takımdan elde edilen doyum ile düşük düzeyde pozitif ($r=.17$) ve kulüpten elde edilen doyum ile düşük düzeyde pozitif ($r=.25$) bir ilişki içerisindedir. Grubun sosyal çekiciliği alt boyutu takımdan elde edilen doyum ile düşük düzeyde pozitif ($r=.19$) ve kulüpten elde edilen doyum ile düşük düzeyde pozitif ($r=.27$) bir ilişkiye sahiptir. Grubun görev çekiciliği alt boyutu takımdan elde edilen doyum ile pozitif yönde düşük düzeyde ($r=.17$) ve kulüpten elde edilen doyum ile pozitif yönde düşük düzeyde ($r=.21$) anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Son olarak grubun görevde bütünlüşmesi alt boyutu ile takımdan elde edilen doyum arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($r=.35$) ve kulüpten elde edilen doyum arasında

pozitif yönde düşük düzeyde ($r=.31$) ilişki tespit edilmiştir (Tablo 3.5). Bu bulgular ışığında takım sargınlığı yüksek olan sporcuların, sporcu doyumlarının da yüksek olacağını beklemek yanlış olmayacaktır.

Aynı zamanda takımdan elde edilen doyumunu açıklamak için çalışmamızdaki takım sargınlığı alt boyutları olan grubun görevde bütünleşmesi, grubun görev çekiciliği, grubun sosyal çekiciliği ve grubun sosyal bütünleşmesi alt boyutları regrasyon analizine dahil edilmiş ve takım sargınlığının sporcu doyumunun %15'ini açıkladığı bulgusu elde edilmiştir (Tablo 3.8).

Turman (2008: 162-179) yaptığı araştırmada antrenörlerin yakınlık davranışlarının, sporcuların doyumlarına ve takım sargınlık düzeylerine atfedilen varyansın %9 ile %19'unu oluşturduğu sonucuna ulaşılan araştırmada; sporcu doyumunu ile takım sargınlığı alt boyutlarının tamamı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Buna göre sporcu doyumunu ile grubun sosyal çekiciliği alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde; görev çekiciliği alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde; sosyal bütünleşme alt boyutunda pozitif yönde düşük düzeyde ve son olarak görevde bütünleşme alt boyutunda yine pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir (Turman 2008: 170). Elde edilen sonuçlara dayanarak, bu araştırmada da olduğu gibi, takım sargınlığı düzeyinin yükseldiği durumlarda sporcu doyumunun da yükselmesi beklenebilir.

Jowett, Vaithehy and Sophia (2012: 66-78) kolektif etkinliğin, antrenör-atlet ilişkisi ile sporcu doyumunu arasındaki ilişkiye ve takım sargınlığı ile sporcu doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık edip edemeyeceğini inceledikleri çalışmalarına, 77 erkek ve 58 kadın olmak üzere toplam 135 sporcu katılmıştır. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular, kolektif etkinliğin takım sargınlığının görev sargınlığı ve sosyal sargınlık alt boyutları ile sporcu doyumunu arasındaki ilişkinin ve antrenör-atlet ilişkileri ile sporcu doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir. Bununla beraber bu araştırmada elde edilen sonuçlarla paralel olarak sosyal sargınlık ve takım sargınlığı ile sporcu doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre sosyal sargınlık alt boyutu ile stratejiden doyum arasında pozitif yönde düşük

düzeyde bir ilişki olduğunu; kişisel davranıştan doyum ile pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişkinin olduğunu ve takım bütünlüğünden doyum ile yine pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görev sargınlığı ile ise stratejiden doyum ile pozitif yönde orta düzeyde; kişisel davranıştan doyum ile pozitif yönde orta düzeyde ve son olarak takım bütünlüğünden doyum ile pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu gösterilmiştir (Jowett, Vaithehy and Sophia 2012: 73). Çalışmadan elde edilen sonuçlar bu araştırmada ortaya koyulan sonuçları destekler niteliktedir. Chelladurai ve Riemer (1997: 135)'ın sportif yaşama ilişkin yapıların, süreçlerin ve sonuçların karmaşık bir değerlendirmesinden kaynaklanan olumlu bir duygusal durum şeklinde tanımladığı sporcu doyumunun artması ile birlikte; sporcuların ait oldukları takımda kalma isteklerini de artıracaktır. Sporcular icra ettikleri spordan doyum elde ettikleri doyumunu devam ettirmek amacı ile mevcut takımlarında kalma eğiliminde olacaklardır.

García-Calvo ve arkadaşları (2014: 1738-1750) algılanan antrenör ve akranların yarattığı motivasyonel iklimlerin, sporcu-grup sargınlığı ve İspanya Ulusal Futbol Şampiyonası'nda yarışan İspanyol futbolcular arasında katılımdan memnuniyet düzeylerini incelemek için boylamsal bir çalışma yürütmüşlerdir. Araştırmacıların yaptıkları analizler sonucunda; sezon başında yapılan ilk ölçümlerde sporcu doyumunu ile takım sargınlığı alt boyutlarından grubun görev çekiciliği arasında düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Sezonun ortasında yapılan ikinci ölçümlerde ise sporcu doyumunu ile grubun görevde bütünleşmesi alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve son olarak sezonun sonunda yapılan üçüncü ölçümlerde ise sporcu doyumunu ile grubun sosyal çekiciliği ve grubun görev çekiciliği alt boyutları arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu gösterilmiştir (García-Calvo ve arkadaşları 2014: 1745-1746). Sporcu doyumunu ve takım sargınlığı alt boyutları arasında sezon içerisinde değişen ilişki durumlarının görülmesinin nedeni, sargınlığın öncüllerinden olan takım faktörleri arasında düşünülebilecek sezon içerisinde yaşanabilecek galibiyet, yenilgi, kaygı seviyesi, takımın kadrosunda meydana gelebilecek değişiklikler vb. dinamikler ile açıklanabilir.

Dhurup ve Reddy (2013: 381-393) spor ve rekreasyon birinci sınıf öğrencilerinin takım sporu memnuniyeti ve akademik performansı üzerine sosyal ve görev sargınlığı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacı ile bir çalışma yapmışlardır. Sonuçlar, öğrencilerin okuldan birinci sınıf üniversiteye geçiş sürecini stresli bulmalarına karşın, sosyal ve görev sargınlığı ile takımın spor memnuniyeti arasında orta ve güçlü korelasyonlar tespit edildiğini göstermiştir. Buna göre sargınlık ve grup/takım çalışması memnuniyeti arasındaki ilişki üzerine, orta ve güçlü pozitif ilişkiler olduğu ortaya konulmuştur. Bu ilişki, sosyal ve bireysel bütünleşme arttıkça; takım/grupta bulunma memnuniyetinin de arttığını göstermektedir. Sonuçlar, öğrenciler grup halinde çalışırken daha yüksek takım memnuniyeti derecesine sahip olduklarını göstermiştir. Araştırmacılar takım sargınlığının tüm alt boyutları ile takım sporu doyumu arasında pozitif yönde ilişki tespit etmişlerdir (Dhurup ve Reddy 2013: 388). Regresyon modeli incelendiğinde takım sargınlığı alt boyutları takım/grup memnuniyetindeki varyansın yaklaşık %44'ünü oluşturmaktadır (Dhurup ve Reddy 2013: 389). Söz konusu bulgular bu çalışmada elde edilenlerle paralel yöndedir. Yukarıda açıklandığı üzere sporcular ortaya koydukları spordan haz elde ettiklerinde, içinde buldukları takımda olma arzuları da artacaktır.

Spor psikolojisi literatüründe örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumunu tanıtmak ve sporda kullanımını incelemek amacıyla yapılan çalışmada Aoyagi, Cox, ve Mcguire (2008: 25-41) toplamda 193 sporcu öğrenci ile araştırmalarını yürütmüşlerdir. Araştırmanın amacı doğrultusunda literatürdeki örgütsel vatandaşlık davranışı araştırmalarına dayanarak teorik olarak sporda örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkilendirilecek kuvvetli öncüller olan çok boyutlu liderlik modeli, takım uyumunun kavramsal çerçevesi ve bir sporcu memnuniyeti modeli ile çalışılmıştır. Yapılan analizlere göre takım sargınlığının tüm alt boyutları ile sporcu doyumu arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre yapılan korelasyon analizi sonucunda sporcu doyumu ile takım sargınlığı alt boyutlarından grubun görev çekiciliği alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde, grubun sosyal çekiciliği alt boyutu ile pozitif yönde düşük düzeyde, grubun görevde bütünleşmesi alt boyutu ile pozitif yönde orta düzeyde ve sosyal bütünleşme alt boyutunda ise pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur (Aoyagi, Cox, ve Mcguire 2008: 33). Çalışma

sonucunda ortaya konulan bulgular bu araştırmada elde edilen sonuçları desteklemektedir. Yapılan alan taraması da göstermektedir ki takım sargınlığı ve sporcu doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Başka bir deyişle sporcu doyumunun yüksek olduğu takımlarda sargınlık düzeyinin de yüksek olması beklenmektedir ya da takım sargınlığının düşük olduğu takımlarda sporcuların doyum düzeylerinin de düşük olması şaşırtıcı olmayacaktır.

Tıpkı bu araştırmada olduğu gibi literatürde yer alan çalışmalar da göstermiştir ki grup sargınlığı ile sporcu doyumunu arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur. Tüm sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde grup sargınlığının sporcu doyumunu için önemli bir değişken olduğunu ve birbirlerini pozitif yönde etkiledikleri görülmektedir.

4.1.3. Kişilik Özellikleri ve Sporcu Doyumu Arasındaki İlişki

Çalışmada yer alan başka bir alt problem kişilik özellikleri ile sporcu doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı idi. Kişilik özellikleri ve takım memnuniyeti arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük ile takım memnuniyeti arasında düşük düzeyde pozitif yönde ($r=.23$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Tablo 3.6). Yine kişilik özellikleri alt boyutlarından yumuşak başlılık alt boyutu ile takım memnuniyeti arasında düşük düzeyde pozitif yönde ($r=.28$) anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 3.6).

Kişilik özellikleri ve kulüp memnuniyeti arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda ise kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük ile kulüp memnuniyeti arasında düşük düzeyde pozitif yönde ($r=.22$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Tablo 3.6). Bununla beraber kişilik özellikleri alt boyutlarından yumuşak başlılık alt boyutu ile kulüp memnuniyeti arasında düşük düzeyde pozitif yönde ($r=.22$) anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 3.6).

Ayrıca takım memnuniyetini açıklamak için çalışmamızdaki kişilik özellikleri alt boyutlarının tamamı regresyon analizine dahil edilmiş ve kişilik özelliklerinin

takımdan memnun olma düzeyinin %12'sini açıkladığı sonucu ortaya çıkarılmıştır (Tablo 3.7).

Elde edilen bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde; beş faktör kişilik kuramında heyecanlı, keyifli, kolay bir şekilde ilişki kurabilen, enerjik, sıcakkanlı olarak tanımlanan dışa dönük bireyler ve iyicil, sınırlarının farkında olan, işbirliğine yatkın, duyarlı, duygusal, olgun olarak tanımlanan yumuşak başlı bireylerden oluşan takımların sporcu doyum düzeylerinin yüksek olması şaşırtıcı olmayacaktır. Bu durum sayılan özelliklere sahip sporculardan oluşan takımlarda kişiler arası çatışma oranının daha az olma durumu ve var olan çatışmaların da daha kısa sürede çözülebilmeleri (Aeron ve Pathak 2012: 278); aynı zamanda bu sporcuların sahip oldukları özellikler sayesinde hem etrafındaki diğer insanları pozitif yönde etkileyebilecekleri hem de kendi duygu durumlarını pozitif yönde düzenleyebilme ihtimalleri ile açıklanabilir. Riemer (1995: 48) ve Chelladurai ve Riemer (1997: 140)'ın yapmış oldukları sporcu doyumunu sonuçlar ve süreçlere dayalı sınıflandırılmada görevle ilgili olan faktörler arasında takım bütünlüğü ve sosyal faktörler arasında ise kişilerarası uyum, sosyal destek, bağlılık desteği, aidiyet, arkadaşlık ve rol yer almaktadır. Söz konusu alt boyutların ortaya çıkmasını destekleyecek olan kişilik özelliklerinin ise araştırmamızda ortaya koyduğumuz üzere dışa dönüklük ve yumuşak başlılık kişilik özellikleri olduğu düşünülmektedir.

Whelan ve arkadaşlarının (2009: 1-21) farklı bir alanda yaptıkları çalışma ile grup kişilik kompozisyonunun çoklu performans kaynakları oranları üzerindeki etkisini ve yarı deneysel bir tasarım kullanarak memnuniyet sonuçlarını değerlendirmişlerdir. Araştırma, çok kullanıcı sanal ortamlarda ekip çalışması gerektiren ders projelerinin bir parçası olarak çalışmaya katılan 113 öğrenci ile yürütülmüştür. Araştırmada yapılan regresyon sonuçlarına göre kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük ve sorumluluk alt boyutları doyum için anlamlı çıkmamıştır. Söz konusu sonuçlar bu çalışmada elde edilen sonuçlarla ters düşmektedir. Söz konusu farklılığın araştırmaların konu edindiği örneklerdeki farklılıklardan kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Whelan ve arkadaşlarının (2009: 1-21) araştırmalarını gerçekleştirdikleri örneğin

ekip çalışmasını sanal ortamda gerçekleştirmiş olması nedeni ile fiziksel etkileşim gibi büyük farklar ortaya çıkarmaktadır.

Judge, Heller ve Mount (2002: 530-541) farklı bir alanda, kişilik özellikleri ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptıkları meta analiz çalışması yürütmüşlerdir. Çalışmada elde edilen sonuçlar arasında iş doyumunu ile kişilik özellikleri alt boyutlarından nevrozizm alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde; dışa dönüklük, sorumluluk ve yumuşak başlılık alt boyutları ile pozitif yönde düşük düzeyde ilişki tespit etmişlerdir (Judge, Heller ve Mount 2002: 533). Deneyime açıklık alt boyutu ile iş doyumunu arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonuçlar yukarıda açıklandığı üzere yapılan araştırmanın bulgularını kısmen destekler niteliktedir.

Sudak ve Zehir (2013: 141-165)'in akademisyenlerin kişilik özellikleri ve duygusal zekalarının iş doyumunu üzerindeki etkilerini araştırdıkları çalışmalarında mail yolu ile 748 akademisyene ulaşımlardır. Araştırmacılar çalışmalarının sonucunda beş büyük kişilik özelliğinin tamamı (dışa dönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık, duygusal dengelilik, deneyime açıklık) ile iş doyumunu arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır (Sudak ve Zehir 2013:158). Yine bu çalışmada da kişilik özelliklerinden dışa dönüklük ve yumuşak başlılık alt boyutları ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki tespit etmesiyle çalışmamızı tam anlamı ile olmasa da destekler niteliktedir.

Yang, Jowett ve Chan (2015: 568-580) antrenör-sporcu ilişkisinin niteliği ve kişilik özelliklerinin spor tatmini üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Toplam 350 Çinli antrenör ve sporcu ile çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırmacılar çalışmalarında sporculardan elde ettikleri sonuçlar ile yaptıkları korelasyon analizi sonucunda sporcu doyumunu ile kişilik özellikleri alt boyutlarından nevrozizm alt boyutu ile düşük düzeyde negatif yönde; dışa dönüklük alt boyutu ile pozitif yönde düşük düzeyde; sorumluluk alt boyutu ile düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Deneyime açıklık ve yumuşak başlılık alt boyutlarında ise sporcu doyumunu ile anlamlı bir ilişki tespit etmemişlerdir (Yang, Jowett ve Chan 2015: 573). Elde edilen

sonuçlar sporcu doyumunu ile dışa dönüklük alt boyutu bakımından bu çalışmayı desteklemiş olsa da sporcu doyumunu ile yumuşak başlılık alt boyutunda tespit etmiş olduğumuz ilişkiyi doğrular nitelikte değildir.

Yang, Jowett ve Lorimer (2012: 3-20) kişilik özellikleri, antrenör- sporcu ilişki kalitesi, antrenör empati algıları ve sporcu doyumunu arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmalarında farklı branşlarda spor yapan 178 sporcu ile çalışmalarını gerçekleştirmişlerdir. Araştırmacılar çalışmalarında amaçlarına ulaşmak için gerçekleştirdikleri analizler sonucunda kişilik özellikleri alt boyutları ve sporcu doyumunun korelasyon sonuçlarını elde etmişlerdir. Bu sonuçlara göre sporcu doyumunu ile kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde; yumuşak başlılık alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde ve son olarak duygusal dengelilik alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır (Yang, Jowett ve Lorimer 2012: 11). Bu haliyle söz konusu araştırma bu çalışmada elde edilen sonuçlarla büyük oranda örtüşmektedir.

Ele alınan tüm çalışmaların kişilik özellikleri ve sporcu doyumunu arasındaki ilişki bakımından kimi zaman birbirinden ayrıldığı kimi noktalarda ise birbirini desteklediği görülmektedir. Bu noktada genel olarak kişilik özelliklerinden dışa dönüklük alt boyutu ile yumuşak başlılık alt boyutunun sporcu doyumunu ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Farklılaşmalar ise çalışmaların yapıldıkları alanların birbirinden farklı olması, farklı kültürlerde icra edilen işte ya da sporda başarılı olmaya atfedilen değer farklı olabileceği gibi nedenlerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

4.1.4. Takımdan ve Kulüpten Elde Edilen Doyum ile Spor Yapma Süresi Arasındaki İlişki

Araştırmanın alt problemlerinden biri de takım memnuniyeti ve kulüp memnuniyeti ile sporcuların toplam spor yapma süreleri ve takımlarında spor yapma süreleri ile anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Yapılan korelasyon sonuçlarına göre takım memnuniyeti ve kulüp memnuniyeti ile sporcuların toplam spor

yapma süreleri ve takımlarında spor yapma süreleri ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuçlara göre sporcuların sporlarını icra ettikleri süre ile sporcu doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (Tablo 3.4).

Alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde yapılan sporcuların branşlarında yaptıkları spor süresi ile sporcu doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen birden fazla araştırmanın olduğu görülüyor.

Bu araştırmalardan biri de Saybani ve arkadaşlarının (2013: 1475-1483) sporcu memnuniyetinin, İran lise antrenörlerinin dönüşümcü liderlik stili ile İran lise futbol takımlarının spor bağlılıkları arasındaki ilişkide aracılık rolünü araştırmak ve ayrıca bir koçluk modeli geliştirmek amacı ile yürüttükleri çalışmada yapılan ANOVA analizleri sonucunda spor deneyimi süresi ile sporcu doyumu arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Araştırmacıların elde ettiği söz konusu sonuç bu çalışmada ulaşılan sporcu doyumu ile sporu icra etme süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucunu desteklemektedir. Bireyin sporu icra etme süresi uzadıkça aynı doğrultuda spordan elde ettiği doyumun artmasını bekleyemeyiz. Sporun icra edildiği her andaki doyum düzeyi muhakkak ki aynı seyri gösteremez. Sporcu doyumunu etkilen birden fazla faktör bulunmaktadır ve bu faktörler zaman içerisinde olumlu ya da olumsuz değişimler gösterecektir. Bu nedenle spor yapma süresi ile sporcu doyumu arasında doğrudan bir ilişki olmaması anlamlı bir sonuç olarak değerlendirilmiştir.

Bir başka çalışma ise Ramazanoğlu ve Bilal (2004: 321- 330) tarafından elit taekwondocular ile yapılmıştır. Araştırmacılar çalışmalarına katılan sporcuların spor doyumu düzeylerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada sporcu doyumu ile çalışma süresi arasında yapılan t- test sonuçlarına göre 2-5 yıl arası çalışan taekwondocuların iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan sonuçlar bu çalışmada elde edilen bulguları desteklememektedir ancak gerçekleştirilen araştırma amatör futbolcular ile yürütülmüştür. İş doyumunu etkileyen faktörden biri de gelir düzeyidir. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramında fizyolojik bir ihtiyaç olarak; Herzberg' in Çift Faktörlü Güdülenme kuramında bir hijyen faktörü olarak yer alan ücret icra edilen işten edinilecek doyum durumunu etkilemektedir.

Çalışmamızın katılımcıları icra ettikleri spordan herhangi bir gelir elde etmemektedir. Sonuçlardaki farklılığın yapılan Victor Vromm'un beklenti teorisinde de vurguladığı gibi; spordan elde edilmesi beklenen çıktıların farklılık göstermesinin olabileceği düşünülmektedir.

Demirsoy (2009: 1-82)'un beden eğitimi öğretmenlerine yönelik olarak iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçladığı tez çalışmasında yapılan ANOVA analizi sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin toplam çalışma süreleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir (Demirsoy 2009: 71). Araştırma her ne kadar farklı bir alanda yapılmış olsa da bu çalışmada elde edilen bulgularla paralel yöndedir. Demirsoy (2009: 1-82)'un çalışmasında ulaşılan sonuçlar arasında aynı okulda çalışma süresinin beden eğitimi öğretmenleri için anlamlı olarak farklılaştığı yer almaktadır. Buna göre 8 yıl ve üstü çalışanların iş doyum düzeyi 4 ile 7 yıl arasında çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur. Araştırma sonuçları göstermiştir ki 8 yıldan daha fazla süre ile aynı okulda çalışan beden eğitimi öğretmenleri fiziksel şartlar ile ücret ve personel konularında iş doyum düzeyleri daha fazladır (Demirsoy 2009: 71). Bu çalışmada ise aynı takımda spor yapma süresi ile sporcu doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırma sonuçlarının birbirinden ayrılmasının nedeni olarak daha önce de açıklandığı üzere sporcu doyumunun durağan bir çıktı olmadığı, sporcunun kendisi, çevresi, sporunu icra ettiği takımın kendine has özellikleri ve dinamikleri gibi birçok değişkenden etkilenmesi ile açıklanabilir. Yine bu çalışmanın amatör futbol takımlarında oynayan sporcular ile yapılması; başka bir deyişle sporcular icra ettikleri spordan gelir elde etmemesi söz konusu değişkenler arasında yer almaktadır.

4.1.5. Kişilik Özellikleri ve Takım Sargınlığı Etkileşiminin Sporcu Doyumu Üzerindeki Etkisi

Kişilik özellikleri ve takım sargınlığının sporcu doyumunu üzerindeki etkileşim etkisinin ne olduğunu belirlemeye yönelik oluşturulan problem cümlesi araştırmamızın son problem cümlesidir. Aynı zamanda bu çalışmayı orijinal yapan nokta bu problem cümlesidir. Yapılan literatür çalışmasında üç konu başlığında da ayrı ayrı ve ikili

başlıklar halinde birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Ancak kişilik özellikleri ve takım sarginlığı etkileşiminin sporcu doyumunu üzerindeki etkisinin ortaya konulduğu bir araştırma tespit edilememiştir. Performansın sporcu doyumunun alt boyutu olarak tanımlanması ve sporcu doyumunun performans ile ilişkisi (Riemer 1995: 48; Chelladurai ve Riemer 1997: 138) göz önünde tutulduğunda; sporcu doyumunu artıracak her türlü değişken oldukça önem arz etmektedir. Bu bakış açısı ile hem araştırmamızda elde ettiğimiz kişilik özelliklerinin tek başına takımdan memnun olma düzeyinin %12'sini açıkladığı sonucu hem de alanda yapılan diğer çalışmalar (Yang, Jowett ve Lorimer 2012: 3-20; Judge, Heller ve Mount 2002: 530-541; Yang, Jowett ve Chan 2015: 568-580) kişilik özelliklerinin sporcu doyumunu için önemini gözler önüne sermektedir. Kişilik özelliklerinin önemi yaşamın her alanında olduğu gibi sportif alanlarda da artık bilinen bir gerçektir. Birey içinde var olduğu her türlü ortam ve örgütü kişiliğinden birçok şey katmakta; bununla beraber içinde bulunduğu ortamdan da etkilenmektedir. Kişilik özellikleri araştırmalarının spor ve egzersiz psikolojisi içerisinde önemli rol oynamakta ve grup dinamiği perspektifinden takım üyelerinin hem çevrelerindeki kişilerin hem de ekip üyelerinin etkilerini değerlendirebilmektedir (Beauchamp ve Eys 2007: 26). Yine takım sarginlığı ile de performans arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır (Carron vd. 2002: 168-188). Takım sarginlığı grupların birçok alanda olduğu gibi spor ya da egzersiz alanlarında ayırt edici bir nitelik olarak kabul edilir. Takım sarginlığının rolü o kadar önemlidir ki bazı sosyal bilimciler tarafından en önemli küçük grup değişkeni olarak tanımlanır (Beauchamp ve Eys 2007: 118). Takım sarginlığı ile sporcu doyumunu arasındaki ilişki çalışmamızda olduğu gibi literatürde yer alan birçok çalışma tarafından doğrulanmış ve bu ilişkinin pozitif yönde olduğu ortaya konulmuştur (Turman 2008: 162-179; Jowett, Vaithehy and Sophia 2012: 66-78; Dhurup ve Reddy 2013: 381-393; García-Calvo ve ark. 2014: 1738-1750; Aoyagi, Cox, ve Mcguire 2008: 25-41). Araştırmada gerçekleştirilen regresyon sonuçlarına göre takım sarginlığı tek başına sporcu doyumunun %15' ini açıklamaktadır (Tablo 3.8). Bir kez daha anlaşılmaktadır ki takım sarginlığı sporcu doyumunu açıklamakta oldukça önemli bir değişkendir. Tüm bunların yanı sıra kişilik özellikleri ile takım sarginlığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin bulunduğu hem bu çalışmada elde edilen sonuçlar arasında yer almaktadır; hem de literatürde yer alan

çalışmalar tarafından doğrulanmıştır (Vianen ve Dreu 2001: 97-120; Aeron ve Pathak 2012: 267-282).

Hem kişilik özelliklerinin hem de takım sargınlığının sporcu doyumunu için oldukça önemli birer değişken olduğu ve her iki değişkenin de kendi içlerinde bir ilişki barındırdığı açıkça ortadadır. Tüm bunlar birlikte değerlendirildiğinde kişilik özellikleri ve takım sargınlığı etkileşiminin sporcu doyumunu açıklamakta oldukça önemli olduğu düşünülmüştür. Çalışmamızda kişilik özellikleri ve takım sargınlığı etkileşiminin sporcu doyumunu üzerindeki etkisini tespit etmek amacı ile regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda kişilik özellikleri ve grup sargınlığı etkileşiminin sporcu doyumunun %23'ünü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 3.9). Sporcu doyumunun spor ortamlarındaki yeri tartışılmazdır. Böyle bir değişkenin %23'lük bir oranın hangi değişkenlerle açıklandığını bilmek spora ve sportif ortamlara yönelik önemli olarak değerlendirilen ve performans gibi artırılması hedeflenen tüm durumlar için yol gösterici, aydınlatıcı bir bulgu olacağı düşünülmektedir. Böylece spor yönetimi alanında sporcular ve takımları için belirlenen hedeflere ulaşmak ve başarı elde etmek için söz kişilik özelliklerinden ve takım sargınlığından faydalanarak sporcu doyum düzeyinin artırılabilirliği düşünülmektedir. Sporcu doyum düzeyi ve performans doğal olarak ilişkilendirilmesi (Eys vd. 2003: 391), Riemer (1995: 48) ve Chelladurai ve Riemer (1997: 138)'ın yaptıkları çalışmalarda performans ilerlemesi, takımın hedeflerine ulaşması gibi sporcu doyumunu takım süreçleri ve sonuçları ile ilişkilendirilmesi bu düşünceyi desteklemektedir.

4.2. Öneriler

1. Araştırma yalnızca futbol branşını kapsayacak şekilde yapılmıştır. Farklı branşlarda, elit ve kadın sporcularla yapılmalıdır.
2. Daha büyük örneklerle de benzer çalışmalar yapılmalıdır.
3. Araştırmamızın sonuçlarına göre kişilik özelliklerinden sorumluluk ve yumuşak başlılık alt boyutları ile takım sargınlığı alt boyutlarından grubun sosyal bütünleşmesi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur. Buna

göre kişilerin sportif süreçlerinde, spora başladıkları erken yaşlardan sorumluluk ve yumuşak başlılık kişilik özelliklerini destekleyecek programların yer alması takım oyuncularının sosyal olarak bütünleşmelerine katkı sağlayacaktır.

4. Araştırmanın başka bir sonucu ise kişilik özellikleri alt boyutları olan dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal dengelilik ve yumuşak başlılık boyutları ile takım sargınlığının grubun sosyal çekiciliği alt boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğudır. Söz konusu kişilik özelliklerinin yüksek olduğu bir futbol takımının sporcuları takımlarını sosyal olarak çekici bulacaklardır. Bu nedenle yine bu kişilik özelliklerinin desteklenmesini sağlayacak program ve eğitimlerin takımların sargınlık düzeylerini yükseltmek için faydalı olacağı düşünülmektedir.
5. Kişilik özellikleri alt boyutlarından sorumluluk ve yumuşak başlılık boyutları ile aynı zamanda takım sargınlığı alt boyutlarından grubun görev çekiciliği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu araştırmamızda elde edilen sonuçlar arasındadır. Bu sonuçtan yola çıkarak sorumluluk ve yumuşak başlılık kişilik özellikleri yüksek olan sporculardan oluşmuş bir futbol takımının üyeleri için takımın görevleri daha çekici olarak algılanacaktır. Söz konusu kişilik özelliklerinin gelişmesini sağlayacak ve bu özellikleri destekleyecek programlar, eğitimler ve etkinliklerin erken yaşlarda sporculara sunulması takımın sargınlık düzeyini yükselteceği beklenmektedir.
6. Kişilik özellikleri ve takım sargınlığı alt boyutları arasında tespit edilen sonuç ise dışa dönüklük, sorumluluk ve duygusal dengelilik alt boyutları ile grubun görevde bütünleşme alt boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğudır. Bu bulgu dışa dönük, sorumluluk düzeyi yüksek ve duygusal olarak dengeli olan sporculardan oluşan futbol takımlarının görevlerinde bütünleşme düzeylerinin daha yüksek olacağı beklenmektedir. Sporculara spora başladıkları küçük yaşlardan itibaren bu kişilik özelliklerini destekleyecek eğitimlerin, programların ve etkinliklerin sunulması sporcuların görevde bütünleşme düzeylerini artıracığı düşünülmektedir. Takım sargınlığı düzeyini artıracak kişilik özelliklerinin sportif süreçlerde

desteklenmesi ile takımı oluşturan sporcuların birbirine kenetlenmesini ve takım hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba sarf etmesini sağlayacaktır.

7. Araştırmamızda elde ettiğimiz sonuçlar arasında takım sargınlığının tüm alt boyutları ile sporcuların takımlarından ve kulüplerinden elde ettikleri doyum düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmaktadır. Bununla beraber takım sargınlığının sporcu doyumunun %15'ini açıkladığı yine araştırmamızda elde ettiğimiz sonuçlar arasındadır. Bu iki sonuca dayanarak sporcuların takımlarından ve kulüplerinden elde ettikleri doyum düzeylerini artırabilmek için takım sargınlık düzeylerinin yükseltilmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle alanda takım sargınlığını artırmak için yapılması gerekenlerin araştırılması ve ulaşılan sonuçların uygulamalara dahil edilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Riemer ve Chelladurai (1998)'nin de aktardığı üzere sporcu doyum düzeyi yüksek olan sporcular rekabet ortamında daha fazla çaba sarf edecek ve başarılı olmak için daha fazla ısrarcı olacaktır. Bu perspektif ile bakıldığında takımın ve sporcuların hedeflerine ulaşmaları için sporcu doyum düzeyini artırmak amacı takım sargınlığı düzeyini yükseltecek yöntemlerin ve değişkenlerin alana kazandırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

8. Çalışmamızda elde edilen bir diğer önemli bulgu ise kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük ve yumuşak başlılık alt boyutları ile sporcuların takım ve kulüplerinden elde ettikleri doyum arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin tespit edilmesidir. Yani dışa dönük ve yumuşak başlılık düzeyleri yüksek olan sporcuların takımlarından ve kulüplerinden elde ettikleri doyum düzeylerinin de yüksek olacağı beklenmektedir. Aynı zamanda yapılan analizler kişilik özelliklerinin sporcu doyumunun %12'sini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu iki sonuç birlikte değerlendirildiğinde söz konusu kişilik özellikleri boyutlarının desteklenmesi için neler yapılması gerektiğinin araştırılması, daha büyük örneklerde ve farklı branşlarda çalışmaların yapılması ve elde edilen sonuçların sportif süreçlere dahil edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Aynı zamanda daha önce de belirtildiği üzere sporcu doyum düzeyinin artırılması takımın başarıya ulaşma oranı ve bu başarı için sergileyeceği çaba miktarını artırmada olumlu etkilere sahip olacağı için bu

kişilik özelliklerinin desteklenmesinin takımın hedeflerine ulaşması ve başarılı olması için de önemli olacağı düşünülmektedir. Ayrıca sporcu doyum düzeyi ile ilişkili bulunan kişilik özelliklerinin sportif süreçlerde desteklenmesinin farklı branşlarda oluşturulacak takımlar için belirlenen kişilik özelliklerinin de göz önünde tutulmasının takım başarısı üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir.

9. Çalışmamızda elde ettiğimiz en özgün sonuç ise kişilik özellikleri ve takım sargınlığı etkileşiminin sporcu doyumunun %23'ünü açıkladığı bulgusudur. Sporcu doyumunun oldukça büyük bir kısmının kişilik özellikleri ve takım sargınlığı etkileşimi ile açıklanıyor olmasının sporcu doyumunu artırmak için yapılacak çalışmalara yeni bir bakış açısı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu sonuç dikkate alındığında kişilik özellikleri ve takım sargınlığı etkileşiminin sporcu doyum düzeyini açıklamada çok önemli olduğu açıkça görülmektedir. Bu nedenle farklı branşlarda ve daha büyük örneklerde benzer çalışmaların yapılmasının alana katkı sağlayacağı ve sporcu doyumunu yükseltmek için neler yapılması gerektiği konusuna yönlendirici olacağı ön görülmektedir.

KAYNAKLAR

- Acet, Mehmet (2016). "Taekwondo Hakemleri ile Antrenörlerinin Ego, Kişilik ve Saldırganlık Düzeylerinin Cinsiyet Faktörüne Göre İncelenmesi". *International Journal of Science Culture and Sport 4 (Special Issue 1)*: 156-162.
- Aeron, Sapnaa and Pathak, Suman (2012). "Relationship between Team Member Personality and Team Cohesion An Exploratory Study in IT Industry". *Management and Labour Studies, 37 (3)*: 267–282.
- Afat, Nüket (2013). "Çocuklarda Üstün Zekanın Yordayıcı Olarak Ebeveyn Tutumları". *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi 20*: 155-168.
- Akbaba, Sırrı vd. (2015) *Eğitim Psikolojisi*. Ed. Yaşar Özbay ve Serdar Erkan. Ankara: Pegem Akademi.
- Alshmemri, Mohammed, Shahwan-Akl, Lina and Maude, Phillip (2017). "Herzberg's Two-Factor Theory". *RMIT University School of Health Sciences (Nursing and Midwifery) Life Science Journal 14 (5)*: 12-16.
- Aoyagi, Mark W., Cox, Richard H. and Mcguire, Richard T. (2008). "Association for Applied Sport Psychology "Organizational Citizenship Behavior in Sport: Relationships with Leadership, Team Cohesion, and Athlete Satisfaction". *Journal of Applied Sport Psychology 20*: 25–41.
- Arnolds, C. A. and Boshoff, Christo (2002). "Compensation, esteem valence and job performance: an empirical assessment of Alderfer's ERG theory". *The International Jpurnal of Human Resource Management 13 (4)*: 697–719.

- Arslan, Emel ve Ari, Ramazan (2008). “Erikson'un Psikososyal Gelişim Dönemleri Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlama, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*: 8 (19): 53-60.
- Arslan, Fatma, Bayraktar, Gökhan ve Akdoğan, Selcen (2006). “Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulunda Amatör ve Profesyonel Spor Yapan Öğrencilerle Aktif Spor Yapmayan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi”. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*: 40-47.
- Aşık, Nuran Akşit (2010). “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”. *Türk İdare Dergisi* 467: 31-51.
- Atak, Hasan (2013). “On-Maddeli Kişilik Ölçeği'nin Türk Kültürü'ne Uyarlanması”. *Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi* 50: 312-319.
- Ateş, Fatma (2009). *Dans Sporuyla Uğraşan Bireylerle Diğer Spor Branşlarıyla (Atletizm, Basketbol, Voleybol, Tenis vb.) Uğraşan Sporcuların Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Sporda Psiko-Sosyal Alanlar Anabilim Dalı Programı.
- Atkinson, Richard vd. (2002). *Psikolojiye Giriş*. Çev. Y. Alagan. Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- Bacanlı, Hasan, İlhan, Tahsin ve Aslan, Sevda (2003). “Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT)”. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 7 (2): 261-279.
- Barrick, Murray R. vd. (1998). “Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness”. *Journal of Applied Psychology* 83 (3): 377–391.

- Basım, Nejat, Çetin, Fatih ve Tabak, Akif (2009). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi”. *Türk Psikoloji Dergisi* 24 (63): 20-34.
- Batıgün, Ayşegül Durak ve Şahin, Nesrin H. (2006). “İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu”. *Türk Psikiyatri Dergisi* 17 (1): 32-45.
- Beauchamp, Mark R. and Eys, Mark A. (2007). *Group Dynamics in Exercise and Sport Psychology Contemporary Themes*. New York: Taylor & Francis e-Library.
- Beauchamp, Mark R. and Eys, Mark A. (2007). *Group Dynamics in Exercise and Sport Psychology Contemporary Themes*. Taylor & Francis e-Library.
- Bebetsos, Evangelos and Theodorakis, Nicholas (2003). “Athletes' Satisfaction Among Team Handball Players in Greece”. *Perceptual and Motor Skills* 97: 1203- 1208.
- Bekiari, Alexandra and Syrmpas, Ioannis (2015). “Coaches' Verbal Aggressiveness and Motivational Climate as Predictors of Athletes' Satisfaction”. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science* 9 (4): 318-329.
- Carron, Albert (1982). “Cohesiveness in sport Groups: Interpretations and Considerations”. *Journal of Sport Psychology* 4: 123-138.
- Carron, Albert, Bray, Steven R. and Eys, Mark A (2002). “Team cohesion and team success in sport”. *Journal of Sports Sciences* 20 (2): 119-126.
- Carron, Albert and Spink, Kevin S. (1995). “The Group Size-Cohesion Relationship in Minimal Groups”. *Small Group Research* 1 (26): 86-105.
- Carron, Albert vd. (2002). “Cohesion and performance in sport: a meta analysis”. *Journal of Sport and Exercise Psychology* 24: 168-188.

- Carron, Albert, Widmeyer, W. Neil and Brawley, Lawrence R. (1985). "The development of an instrument to asses cohesion in sport teams: Group Environment Questionnaire". *Journal of Sport Psychology* 7: 244-266.
- Carron, Albert, Widmeyer, W. Neil and Brawley, Lawrence R. (1987). "Assessing the Cohesion of Teams: Validity of the Group Environment Questionnaire". *Journal of Sport Psychology* 9: 275-294.
- Carron, Albert vd. (2002). "Human Kinetics Publishers, Inc. Cohesion and Performancein Sport: A Meta Analysis". *Journal of Sport Exercisepsychology* 24: 168-188.
- Carron, Albert vd. (2004). "Implications for the Cohesion–Group Success Relationship". *Small Group Research* 4 (35): 466-491.
- Cattel, Raymond B., (1947). "Confirmation and Clarification of Primary Personality Factors". *Psychometrika* 2 (3): 197-198.
- Ceyhun, Serdar ve Diker, Oğuz (2016). "Effects of Personality Traits of Sports-Health Center Employees on Service Orientation in Province of Ankara". *Niğde University Journal of Physical Education And Sport Sciences* 1 (10): 100-110.
- Chelladurai, Packianathan and Riemer, Harold A. (1997). "A classification of the facets of athlete satisfaction". *Journal of Sport Management* 11: 133–159.
- Cüceloğlu, Doğan (2006). İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları. Ankara: Remzi Kitabevi.
- Çelik, Veli Onur (2015). "Spor Alanında Karizmatik Liderlerin Grup Bütünlüğü Üzerindeki Etkileri". *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 14: 104-122.

- Çeliköz, Nadir ve Şeker, Nilüfer (2016). “Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT): Geçerlik Güvenirlik Çalışması”. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi* 2 (5): (118-131).
- Çukur, Duygu ve Delice, Ebru (2011). “Erken Çocukluk Döneminde Görsel Algı Gelişimine Uygun Mekan Tasarımı”. *Aile ve Toplum Dergisi* 24 (7): 25-36.
- Demirsoy, Erdem (2009). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Denissen, Jaap J. A. vd. (2008). “Single-item Big Five Ratings in a Social Network Design”. *Journal of Personality Eur. J. Pers.* 22: 37–54.
- Deniz, Arzu ve Erciş, Aysel (2008). “Kişilik Özellikleri ile Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2 (22): 301-330.
- Dhurup, M. and Reddy L. (2013). “ Social and Task Cohesion and the Relationship with Team Sport Satisfaction and Academic Performance Among a First Year University Cohort: Social Psychology”. *African Journal for Physical Health Education, Recreation and Dance* 19 (2): 381-393.
- Doğan, Tayfun (2013). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 14 (1): 56-64.
- Eğimli, Ayşen (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 3 (23): 35-52
- Erdem, Ali Rıza (1997). “İçerik Kuramları ve Eğitim Yönetimine Katkıları”. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 3: 68-77.

- Eren, Erol (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Erikson, Eric (1963). *Childhood and Society*. New York: W. W. Norton.
- Eys, Mark vd. (2003). "Role ambiguity and athlete satisfaction". *Journal of Sports Science* 21: 391–401.
- Garcia-Calvo, Tomas (2014). "Perceived coach-created and peer-created motivational climates and their associations with team cohesion and athlete satisfaction: evidence from a longitudinal study" *Journal of Sports* 32 (18): 1738–1750.
- Gosling, Samuel D., Rentfrow, Peter J., and Swann Jr., William B. (2003). "A very brief measure of the Big-Five personality domainsq". *Journal of Research in Personality* 37: 504–528.
- Gözmen, Aydan ve Aşçı, Hülya (2016). "Sporcularda Optimal Performans Duygu Durumunun Yordanmasında Beş Faktörlü Kişilik Özelliklerinin ve Mükemmeliyetçiliğin Rolü". *Hacettepe Üniveristesi Spor Bilimleri Dergisi* 27 (1): 40–48.
- Güçlü, Mehmet ve Yentür, Jale (2008). "Milli Takım Düzeyindeki Elit Bayan Sporcuların Kişisel ve Sosyal Uyum Düzeyleri ile Bedenlerini Algılama Düzeylerinin Karşılaştırılması". *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi* 6 (4): 183-192.
- Günel, Devrim (2010). "İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 3 (12): 37-65.
- Gürses, İbrahim ve Kılavuz, M. Âkif (2011). "Erikson'un Psiko-Sosyal Gelişim Dönemleri Teorisi Açısından Kuşaklararası Din Eğitimi ve İletişiminin Önemi". *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 2 (20): 153-166.

- Güvendi, Burcu vd. (2016) “Antrenörlerin Mesleki Etik İlkelerine Uyma Düzeyleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Uluslararası Hakemli Psikiyatri ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi* 7: 43-59.
- Halbrook, Meghan vd. (2012). “Relationship Among Motivation, Gender and Cohesion in a Sample of Collegiate Athletes”. *Ball State University Journal of Sport Behaviour* 35 (1): 61-77.
- Hamamcı, Zekeriya ve Hamamcı, Ezgi (2015). “Çocuk Gelişimi Kuramları ve Dil Öğretmenleri İçin Yansımaları”. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi* 1 (4): 125-134.
- Hardy, James, Eys, Mark and Carron, Albert (2005). “Exploring The Potential Disadvantages of High Cohesion in Sports Teams”. *Small Group Research* 2 (36): 166-187.
- Hoigaard, Rune, Safvenbom, Reidar and Tønnessen, Finn Egil (2006). “The Relationship Between Group Cohesion, Group Norms, and Perceived Social Loafing in Soccer Teams”. *Small Group Research* 3 (37): 217-232.
- İnanç, Banu ve Yerlikaya, Ercüment (2012). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi.
- İşcan, Ömer Faruk ve Sayın, Ufuk (2010). “Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 24 (4): 195-216.
- Jarvis, Matt. (2005). *Sport psychology*. London and New York: Taylor & Francis e-Library.
- John, Oliver P. and Srivastava, Sanjay (1999). *The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives*. Berkeley: University of California.

- Jowett, Sophia, Shanmugam, Vaithehy and Caccoulis, Sophia (2012). "Collective efficacy as a mediator of the association between interpersonal relationships and athlete satisfaction in team sports". *International Journal of Sport and Exercise Psychology* 10 (1): 66–78.
- Judge, Timothy A., Heller, Daniel and Mount, Michael K. (2002). "Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology* 87 (3): 530–541.
- Kaplan, Turgut vd. (2017). "Rekreasyonel Olarak Aktif Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Tiplerinin İncelenmesi". *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi* 8 (2): 135-144.
- Karabulut, Ebru Olcay ve Kuru, Emin (2009). "Ahi Evran Üniversitesi Beden Eğitimi Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Problem Çözme Becerileri ile Kişilik Özelliklerinin Çeşitli Değişkenler Bakımından İncelenmesi". *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 3 (10): 119-127.
- Karn, John S. vd. (2007). "A study into the effects of personality type and methodology on cohesion in software engineering teams". *Behaviour & Information Technology* 26 (2): 99 – 111.
- Kaya, İsmail (2007). "Bisikletçiler ile Erkek Halkoyuncuların Bazı Kişilik (Psikolojik) Özelliklerinin Karşılaştırılması". *Kastamonu Eğitim Dergisi* 1 (15): 439-450.
- Kaya, Nihat ve Selçuk, Seçil (2007). "Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?". *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 8 (2): 175-190.
- Kırtepe, Abdurrahman, Altungül, Oğuzhan ve Karahüseyinoğlu, Mehmet Fatih (2017). "Üniversiteler Arası Türkiye Hentbol Müsabakalarına Katılan Sporcuların Sporcu Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesi". *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 51: 404-411.

Kocaekşi, Serdar (2010). *Hentbol Bayan Milli Takımında Zaman Değişimi ve Performansın Grup Sargınlığı, Sportif Kendine Güven, Öz-yeterlik, Hedef Yönelimi ve Yarışma Kaygısı Üzerine Etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Kocaekşi, Serdar ve Koruç, Ziya (2012). “Başarılı ve Başarısız Hentbol Takımlarının Grup Sargınlığı, Kaygı, Güdülenme ve Yeterlik Düzeylerinin Karşılaştırılması”. *Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi* 23 (3): 129–143.

Korkmaz, Mediha, Somer, Oya ve Güngör, Duygu (2013). “Ergen Örnekleme Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Cinsiyetlere Göre Ortalama ve Kovaryans Yapılarıyla Ölçme Eşdeğerliği”. *Eğitim ve Bilim Dergisi* 170 (38): 121-134

Köroğlu, Özlem (2012). “İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 13 (2): 275-289.

Kural, Sercan, Türkmen, Mutlu ve Dilek, Ahmet Naci (2016). “Bartın Üniversitesi BESYO Öğrencilerinin Sosyal Medya Kullanım Alışkanlıkları ile Kişilik Özellikleri İlişkisinin Araştırılması”. *International Journal of Science Culture and Sport* 4 (Special Issue 3): 870-881.

Kurt, Türker (2005). “Herzberg'in Çift Faktörlü Güdüleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözümlemesi”. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi* 1 (25): 285-299.

Kuşluyan, Zeynep ve Kuşluyan, Salih (2005). “Otel İşletmelerinde İş ve İşletme ile İlgili Faktörlerin İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği”. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi* 2 (16): 183-203.

Mavi, Latif (2008). *Kütahya İlinde Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- McCrae, Robert and Costa, Paul (1987). "Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers". *Journal of Personality and Social Psychology* 52: 81–90.
- Morsünbül, Ümit (2015). "Bal, Süt ve Yumurta Filmlerinin Erikson'un Psikososyal Gelişim Kuramı Açısından Analizi". *Elementary Education Online* 14 (1): 181-187.
- Mount, Michael, Barrick, Murray and Stewart, Greg (1998). "Five-Factor Model of Personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions". *Human Performance Journal* 11 (2): 145-165.
- Mumcu, Levent (2014). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Murray, Nicholas (2006). "The Differential Effect of Team Cohesion and Leadership Behavior in High School Sports". *Individual Differences Research* 4 (4): 216-225.
- Norman, Warren (1998). "In Memoriam (1930–1998): An Appreciation Lewis R. Goldberg University of Oregon and Oregon Research Institute". *Journal of Research in Personality* 32: 391–396.
- Onağ, Zeynep ve Tepeci, Mustafa (2014). "Team Effectiveness in Sport Teams: The Effects of Team Cohesion, Intra Team Communication and Team Norms on Team Member Satisfaction and Intent to Remain". *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150: (420-428).
- Onaran, Oğuz (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

- Öcel, Hatem ve Aydın, Orhan (2006). “Grup Sarginlığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Türk Psikoloji Yazıları* 9 (18): 19-32.
- Önen, Mustafa ve Kanayran, Hasibe Gül (2015). “Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme”. *Birey ve Toplum Dergisi* 10 (5): 43-63.
- Örücü, Edip, Yumuşak, Sedat ve Bozkır, Yasin (2006). “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 1 (13): 39-51.
- Özdemir vd. (2012). ‘Kişilik Gelişimi’. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar Dergisi* 4 (4): 566-589.
- Özdevecioğlu, Mahmut ve Yalçın, Yasemin (2010). “Spor Tatmininin Sporcuların Stres ve Saldırganlık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi”. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi* 1 (4): 63-76.
- Pilus, Asiah Hj Mohd and Saadan, Rosli (2009). “Coaching Leadership Styles and Athlete Satisfactions Among Hockey Team”. *Centre for Languages and Human Development Universiti Teknikal Malaysia Melaka* 2 (1): 78-87
- Ramazanoğlu, Fikret ve Çoban, Bilal (2004). “Elit Taekwondocuların Spor Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi”. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2 (14): 321-330.
- Ramzaninezhad, Rahim and Keshtan, Misagh Hoseini (2009). “The Relationship Between Coach's Leadership Styles and Team Cohesion in Iran Football Clubs Professional League”. *Brazilian Journal of Biomotricity* 2 (3): 111-120.
- Renaua, Vanessa vd. (2013). “Translation and validation of the Ten-Item-Personality Inventory into Spanish and Catalan”. *Revista de Psicologia* 31 (2): 85-97.

- Rierner, Harold Albert (1995). *Development of the Athlete Satisfaction Questionnaire Dissertation*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Ohio: The Ohio State University.
- Royle, Todd and Hall, Angela (2012). “The Relationship Between McClelland’s Theory of Needs, Feeling Individually Accountable and Informal Accountability For Others”. *International Journal of Management and Marketing Research* 1(5): 21-42.
- Salas, Eduardo vd. (2015). “Measuring Team Cohesion: Observations from the Science”. *Human Factors* 3 (57): 365–374.
- Sarıtaş, Mustafa (1997). “Yönetimde Kişilik Faktörü”. *Eğitim Yönetimi Dergisi* 4: 527-548.
- Saybani, Harat vd. (2013). “Athletes’ Satisfaction as Mediator of Transformational Leadership Behaviors of Coaches and Football Players’ Sport Commitment Relationship”. *World Applied Sciences Journal* 21 (10): 1475-1483.
- Saybani, Harat vd. (2013). “Athletes’ Satisfaction as Mediator of Transformational Leadership Behaviors of Coaches and Football Players’ Sport Commitment Relationship”. *World Applied Sciences Journal* 21 (10): 1475-1483.
- Saygılı, Gizem vd. (2015). “Düzenli Olarak Spor Yapan ve Yapmayan Öğrencilerin Kişilik Özellikleri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 1 (23): 161-170.
- Selçuk, Ercan ve Aydos, Latif (1998). “Ankara Polis Akademisi Sporcu Olan ve Sporcu Olmayan Öğrencilerinin Bazı Kişilik ve Davranış Özelliklerinin Araştırılması”. *Beden Eğitimi Spor Bilimleri Dergisi* 1: 28 – 41.
- Shapcott, Kim vd. (2006). “Member Diversity and Cohesion and Performance in Walking Groups”. *Small Group Research* 6 (37): 701-720.

- Somer, Oya (1998). “Türkçe’de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli”. *Ege Üniversitesi Ege Psikoloji Dergisi* 42 (13): 17-32.
- Somer, Oya ve Goldberg, Lewis (1999). “The structure of Turkish trait-descriptive adjectives”. *Journal of Personality and Social Psychology* 3 (76): 431-450.
- Somer, Oya, Kormaz, Mediha ve Tatar, Arkun (2002). “Beş Faktör Kişilik Envanterinin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerinin Oluşturulması”. *Türk Psikoloji Dergisi* 17 (49): 21-33.
- Spector, Paul E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. London, New Delhi: Sage Publications.
- Sriboon, Nilmanee (2001). *Coach Leadership Behaviors, Team Cohesion and Athlete Satisfaction in Relation to the Performance of Athletes in the 1999 Rajabhat Games*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Florida: The Florida State University College of Education.
- Sudak, Melike Kıvanç ve Zehir, Cemal (2013). “Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma”. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 22 (11): 141-165.
- Şeker, Şadi Evren (2014). Beklenti Teorisi, Yönetim Bilişim Sistemleri Ansiklopedisi, v. 1, is. 3, pp. 15 – 17.
- Şeşen, Harun ve Basım, Nejat (2012). “Demografik Faktörler ve Kişiliğin Girişimcilik Niyetine Etkisi: Spor Bilimleri Alanında Öğrenim Gören Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”. *Ege Akademik Bakış Dergisi* 12 (Özel Sayı): 21-28.
- Şirin, Yeliz vd. (2016). “Üniversiteler Arası Türkiye Güreş Şampiyonasına Katılan Sporcuların Demografik Özelliklerine Göre Sporcu Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesi”. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi* 2 (7): 113-119.

- Tatar, Arkun (2009). “Beş Faktör Kişilik Modeline Dayalı Olarak Sporcu Kadın ve Erkeklerin Kişilik Profillerinin Karşılaştırılması”. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi* 20 (2): 70-79.
- Tazegül, Ünsal (2015). “Elit Düzeydeki Sporcuların Kişilik Özellikleri ile Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”. *The Journal of Academic Social Science Studies* 40: 453-461.
- Turhan, Toros (2010). “Turnuva öncesi ve turnuva sonrası basketbolcuların algıladıkları antrenörlük davranışı, görev-ego yönelimli hedefleri, takım sargınlığı, ustalıkperformans iklimi ve kolektif yeterlik arasındaki ilişki”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 7 (2): 1118-1142.
- Turman, Paul (2003). “Coaches and Cohesion: The Impact of Coaching Techniques on Team Cohesion in the Small Group Sport Setting”. *Journal of Sport Behavior* 26 (1): 86-104.
- Turman, Paul D. (2008). “Coaches' Immediacy Behaviors as Predictors of Athletes' Perceptions of Satisfaction and Team Cohesion” *Western Journal of Communication* 72 (2): 162–179.
- Türksoy, Ayşe vd. (2013). “Futbol Kulüplerinde Çalışan Antrenör ve Yöneticilerin Kişilik Özelliklerine Göre Stres Kaynaklarının İncelenmesi”. *Pamukkale Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi* 1 (4): 77-90.
- Ulucan, Hakkı ve Bahadır, Ziya (2011). “Halteçilerin Kişilik Özelliklerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi”. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi* 2 (5): 175-183.
- Van Vianen, E.M. Annelies and De Dreu, Carsten K.W. (2001). “Personality in teams: Its relationship to social cohesion, task cohesion, and team performance”. *European Journal of Work and Organizational psychology* 10 (2): 97–120.

- Weinberg, Robert S. ve Gould, Daniel (2015). “Spor ve Egzersiz Psikolojisinin Temelleri”. Ed. M. Şahin ve Z. Koruç. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Whelan, Thomas J. vd. (2009). “Group Personality Composition, Satisfaction and Performance in Virtual Teams”. *Paper presented at the 24th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*. New Orleans, LA.
- Yang, S. Xiao, Jowett, Sophia and Chan, Dean K. C. (2015). “Effects of big-five personality traits on the quality of relationship and satisfaction in Chinese coach–athlete dyads”. *Scand J Med Sci Sports* 25: 568–580.
- Yang, S. Xiao, Jowett, Sophia and Lorimer, Ross (2012). “The Role of Personality, Empathy and Satisfaction with Instruction within the Context of the Coach-Athlete Relationship”. *International Journal of Coaching Science* 6 (2): 3-20.
- Yazıcıoğlu, İrfan ve Topaloğlu, Işıl Gökçe (2009). “Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 1 (1): 3-16.
- Yıldırım, Fatma (2007). “İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* 62 (1): 253-278.
- Yıldız, Mustafa (2009). “Amatör ve Paf Liginde Oynayan Futbolcuların Kişilik Tipleri ve Sürekli Öfke-Öfke İfade Tarzlarının İncelenmesi”. *ATABESBD* 11 (3): 15-27.
- Yıldız, Mustafa, Tekin, Murat ve Lök, Sefa (2009). “Farklı Statüdeki Futbolcuların Kişilik Tiplerinin İncelenmesi”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 22: 437-443.
- Yılmaz, Taner vd. (2016). “Taekwondo Hakemleri ile Antrenörlerinin Görev, Kişilik ve Saldırganlık Düzeylerinin Karşılaştırılması”. *International Journal of Science Culture and Sport* 4 (Special Issue 1): 270-277.



EKLER

EK 1: Demografik Bilgiler

Lütfen aşağıdaki maddeleri okuyup uygun olan bilgileri işaretleyerek veya yazarak doldurunuz.

1. Branşınız :
2. Doğum Yılıınız :
3. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
4. Toplam kaç yıldır bu branşta spor yapıyorsunuz?yılay
5. Toplam kaç yıldır bu takımda bulunuyorsunuz?yıl.....ay
6. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekar
6. En son mezun olduğunuz okul / veya sınıfınız:
7. Takımınızın ismi nedir?

Aşağıda takımınızdan ve kulübünüzden memnuniyet derecenizi belirlemek amacı ile iki ifade yer almaktadır. Lütfen size en uygun ifadeyi işaretleyiniz.

Lütfen takımınızdan memnuniyet düzeyinizi 1 ile 5 arasında derecelendiriniz.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Kesinlikle Memnunum

Lütfen kulübünüzden memnuniyet düzeyinizi 1 ile 5 arasında derecelendiriniz.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Kesinlikle Memnunum

Grup Sargınlığı Ölçeği

Aşağıda sizin kendinize ve takımınıza ilişkin duygu ve dűřüncelerinizi öğrenmek amacıyla hazırlanmış bazı ölçek bulunmaktadır. Bu ölçekteki ifadeleri dikkatle okumanız ve sizin duygu ve dűřüncelerinizi ne ölçüde yansıttığını altında bulunan ölçekteki uygun rakamı işaretleyerek belirtmeniz gerekmektedir. **Örneđin sizi hiç yansıtmıyorsa kesinlikle katılmıyorum üzerindeki 1 rakamını, bir miktar yansıtıyorsa 2 rakamını, tamamen yansıtıyorsa kesinlikle katılıyorum üzerindeki 5 rakamını işaretleyiniz.** Cevaplarınızın samimi olması bizim için çok önemlidir. Verdiđiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Araştırmacının dışında herhangi bir kiři ya da antrenörünüz cevaplarınızı görmeyecektir. LÜTFEN size verilen bu ölçekler üzerinde isim belirtmeyiniz.

1) Bu takımın katıldığı sosyal faaliyetlerin bir parçası olmaktan hoşlanmıyorum.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

2) Bu takımda bana oynamam konusunda yeteri kadar şans verilmiyor.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

3) Sezon bittiğinde takım arkadaşlarımı özlemeyeceğim.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

4) Takımımın kazanma hırsından dolayı memnun değilim.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

5) En iyi arkadaşlarımın bazıları bu takımdadır.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

6) Bu takımda oyunculuğumu geliştirmek için bana yeterince fırsat verilmemektedir.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

7) Diğer arkadaşlarımla yapılan eğlencelere katılmayı takımla yapılan eğlencelere tercih ederim.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

8) Bu takımın oyun tarzını sevmiyorum.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

9) Bu takım ait olduğum en önemli sosyal gruplardan bir tanesidir.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

10) Takımımız hedefine ulaşmak için kenetlenmiştir.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

11) Takım arkadaşlarım takımla birlikte olmaktan çok kafalarına göre takılmayı tercih ederler.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

12) Kötü performans gösterdiğimizde sorumluluğu hep birlikte üstleniriz.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

13) Takım arkadaşlarımız nadiren birlikte eğlenirler.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

14) Takımımın hedefleri konusunda arkadaşlarımın birbirinden farklı görüşleri vardır.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

15) Takım arkadaşlarımız ölü sezonda da birlikte olmaktan hoşlanırlar.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

16) Bazı arkadaşlarımız antrenman eksikliği ve benzeri nedenlerden dolayı sorun yaşadıklarında tekrar bir arada olmak için hepimiz onlara yardım ederiz.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

17) Takım arkadaşlarımız antrenman ve maçların dışında pek bir şey paylaşmazlar.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

18) Maçlarda ve antrenmanlarda takım arkadaşlarımız birbirlerine uyarıda bulunamazlar.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

On Maddeli Kişilik Ölçeği-(OMKÖ)

Aşağıda sizi tanımlayan ya da tanımlamayan birçok kişilik özelliği bulunmaktadır. Lütfen her bir ifadenin yanına, o ifadenin size tanımlama düzeyini dikkate alarak, o ifadeye katılıp katılmadığınızı belirtmek için 1 ile 7 arasında bir rakam yazın. İfadelerde size en çok tanımlayan özelliği dikkate alarak, uygun gördüğünüz rakamı yazın.

1 = Tamamen katılmıyorum

2 = Kısmen katılmıyorum

3 = Biraz katılmıyorum

4 = Kararsızım

5 = Biraz Katılıyorum

6 = Kısmen katılıyorum

7 = Tamamen katılıyorum

Kendimi olarak görürüm:

- 1) ___ Dışa dönük, istekli
 - 2) ___ Eleştirel, kavgacı
 - 3) ___ Güvenilir, öz-disiplinli
 - 4) ___ Kaygılı, kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan
 - 5) ___ Yeni yaşantılara açık, karmaşık
 - 6) ___ Çekingen, sessiz
 - 7) ___ Sempatik, sıcak
 - 8) ___ Altüst olmuş, dikkatsiz
 - 9) ___ Sakin, duygusal olarak dengeli
 - 10) ___ Geleneksel, yaratıcı olmayan
-

EK 2: Regresyon Analiz Tabloları**Tablo 1:** Kişilik Özellikleri ve takımdan elde edilen doyum regresyon sonuçları

Anova (b)

Model		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regresyon	24,42	5	4,88	3,75	,003(a)
	Kalıcı	178,20	137	1,30		
	Toplam	202,62	142			

a. Belirleyiciler: (Sabit), Deneyime Açıklık, Duygusal Dengelilik, Dışa Dönüklük, Yumuşak Başlılık, Sorumluluk

b. Bağımlı Değişken: Takımdan elde edilen doyum

Tablo 2: Takım sargınlığı ve takımdan elde edilen doyumun regresyon sonuçları

Anova (b)

Model		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regresyon	31,616	4	7,904	6,357	,000(a)
	Kalıcı	170,328	137	1,243		
	Toplam	201,944	141			

a. Belirleyiciler (Sabit): Görev Bütünlüğü, Görev Çekiciliği, Sosyal Çekicilik, Sosyal Bütünleşme

b. Bağımlı Değişken: Takım Memnuniyeti

Tablo 3: Kişilik özellikleri, takım sargınlığı ve takımdan elde edilen doyumun regresyon

Sonuçları Anova (b)

Model		Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regresyon	46,421	9	5,158	4,378	,000(a)
	Kalıcı	155,523	132	1,178		
	Toplam	201,944	141			

a. Belirleyiciler (Sabit): Görev Bütünlüğü, Görev Çekiciliği, Sosyal Çekicilik, Sosyal Bütünleşme, Deneyime Açıklık, Duygusal Dengelilik, Dışa Dönüklük, Yumuşak Başlılık, Sorumluluk

b. Bağımlı Değişken: Takım Memnuniyeti