

Spor Takımlarında Kolektif Yeterlik, Öz-Yeterlik ve Sargınlık Algıları ile Başarı Algı ve Beklentileri Arasındaki İlişkiler

The Relationships of Collective Efficacy Beliefs, Self Efficacy Beliefs and Group Cohesiveness with Success Evaluations and Expectancies in Sports Teams

Hatem ÖCAL** Orhan AYDIN***

Öz

Bu araştırma takım sporu yapan oyuncuların öz-yeterlik inançları,kolektif yeterlik inançları ve grup sargınlığı algıları arasındaki ilişkiler ile bu değişkenlerin takımlarının geçmişe, içinde buldukları sezona ve geleceğe yönelik başarılarına ilişkin algı ve beklentilerini yordamadaki rollerini incelemek amacıyla yürütülmüştür. Araştırmanın örneklemini Ankara ili sınırları içinde faaliyet gösteren futbol, hentbol, voleybol ve buz hokeyi takımlarında oynayan tamamı erkek 186 lisanslı sporcu oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Öz-yeterlik Ölçeği”, “Kolektif Yeterlik Ölçeği” ile grubun sosyal çekiciliği, grubun görev çekiciliği, grubun sosyal bütünleşmesi ve grubun görevde bütünleşmesi olarak adlandırılan dört alt ölçekten oluşan “Grup Sargınlığı Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Öz-yeterlik inançları, kolektif yeterlik inançları ve sargınlık algıları arasında ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla, katılımcıların kolektif yeterlik puanları, öz yeterlik puanları ve grup sargınlığı ölçeğinden aldıkları toplam ve alt ölçek puanları arasındaki korelasyonlar hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular kolektif yeterlik inancı puanları ile grubun sosyal çekiciliği alt ölçek puanı dışında kalan sargınlık puanları arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu, öz-yeterlik ile sargınlık arasında, sargınlığın grubun görev çekiciliği boyutu dışında anlamlı bir ilişki bulunmadığını, oyuncuların öz-yeterlik algıları ile kolektif yeterlik algıları arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu göstermiştir.

Oyuncuların öz-yeterlik ve kolektif yeterlik inançları ile grup sargınlığı algılarının takımlarının geçmişe, içinde buldukları sezona ve geleceğe yönelik algı ve beklentilerini yordamadaki rollerini belirlemek amacıyla verilere üç ayrı aşamalı regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi denklemlerine oyuncuların öz-yeterlik ve kolektif yeterlik

* Bu çalışma “Takım Sporunu Yapan Oyuncuların Kolektif Yeterlik Öz-Yeterlik ve Sargınlık Algıları ile Başarı Algı ve Beklentileri Arasındaki İlişkiler” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

** Yrd. Doç. Dr., Karabük Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, hatemocel@hotmail.com

*** Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, orhana@hacettepe.edu.tr

inançları ile sargınlık algıları yordayıcı, geçmişe, içinde bulunulan sezona ait başarı algıları ile geleceğe yönelik başarı beklentileri yordanan değişkenler olarak sokulmuştur. Geçmişe dönük başarı algılarına ilişkin regresyon analizi sonuçları oyuncuların takımlarının geçmişte sergilediği performansa ilişkin algılarını anlamlı düzeyde yordayabilen tek değişkenin kolektif yeterlik inançları olduğunu göstermiştir. Oyuncuların içinde bulundukları sezona ilişkin başarı algılarını kolektif yeterlik inancı ve bu inancın yanı sıra sargınlık ölçeğinin grubun sosyal çekiciliği alt ölçeğinden alınan puanlar anlamlı biçimde yordayabilmektedir. Geleceğe yönelik başarı beklentilerini anlamlı şekilde yordayan değişkenler ise, kolektif yeterlik inancı, grubun sosyal çekiciliği ve grubun görev çekiciliğidir.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde, görev gruplarında grup performansını etkileyebilecek öz-yeterlik inançları ve sargınlık algıları gibi değişkenlerin önemli ölçüde üyelerin kolektif yeterlik algıları tarafından belirlendiğini ve kolektif yeterlik algısının üyelerin grubun performansına ilişkin algı ve beklentilerini belirleyen en önemli değişken olduğunu söylemek mümkün gibi görünmektedir.

Anahtar sözcükler: Yeterlik, sargınlık, performans

Abstract

The present study was carried out to investigate the relationships among collective efficacy beliefs, self- efficacy beliefs and group cohesiveness in sports teams, and to determine the role of these variables in predicting players' evaluations of their teams' past and present performance, and their expectations about their teams' future achievements. A sample of 186 football, handball, volleyball and ice hokey players completed "Collective Efficacy Scale", "Self-Efficacy Scale", "Group Environment Questionnaire". To determine the relationships between self-efficacy beliefs, collective-efficacy beliefs and group cohesiveness product moment correlations between participants' collective and self-efficacy scores and four cohesiveness scores they obtained from four subscales of Group Environment Questionnaire were calculated. The results showed that participants' composite cohesiveness scores and Attraction to The Group-task, Group Integration-Task and Group Integration-Social subscales' cohesiveness scores were significantly related to their collective efficacy beliefs. The relationship between group cohesiveness and self-efficacy beliefs was significant only in the case of Attraction to the Group-task subscale scores. The result also showed that there was a moderate correlation between participants' collective efficacy beliefs and self-efficacy beliefs.

Three separate stepwise regression analysis were conducted to investigate the role of collective efficacy beliefs, self-efficacy beliefs and perception of group cohesion in predicting players' evaluations of their teams' past and present performance and their expectations about future achievements. Collective efficacy beliefs, self-efficacy beliefs, perception of group cohesiveness served as predicting variables and participants' evaluation of their teams' past performance, present performance and future performance expectations served as predicted variables. The results showed that collective efficacy beliefs were the only predictor of

participants' past performance evaluations. Participants' evaluations of their teams' present performance were significantly predicted by their collective efficacy beliefs and their scores on Attraction to the Group-task subscale of "Group Environment Questionnaire". Future achievement expectations were significantly predicted by collective efficacy beliefs, Attraction to the group-Social and Attraction to the Group-task subscales of cohesion measure. The overall results of the present study indicate that compared to self-efficacy beliefs and cohesiveness perceptions, collective efficacy beliefs of team players is a better predictor of their evaluations of and expectations about their teams' performance

Keywords: Efficacy, cohesion, performance

Giriş

Grupların güdülenme ve performans düzeyleri ile ilgili olarak son yıllarda üzerinde durulmaya başlanan değişkenlerden biri yeterlik (efficacy) algısıdır. Yeterlik kavramı bilişsel, sosyal ve davranışsal alt becerilerden oluşan üretken bir kapasite olarak tanımlanmış ve öz-yeterlik (self-efficacy) ve kolektif yeterlik (collective efficacy) olmak üzere iki farklı yapı olarak ele alınmıştır. Genel anlamıyla ele alındığında öz-yeterlik bireyin kendisinin, kolektif yeterlik ise üyesi olduğu grubun belli bir işi yapabilme kapasitesine ilişkin algısı olarak ifade edilmektedir. Yapılan araştırmalar, gerek öz-yeterlik gerekse kolektif yeterlik algısının başarı beklentilerini ve dolayısıyla güdülenme düzeyini etkileyerek kişinin performansını yükseltebileceğine işaret etmektedir. Sosyal bilişsel kurama göre bireylerin öz yeterlik düzeyleri ile performansları arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Wood ve Bandura, 1989). Sosyal bilişsel kuramın öz yeterlik ile performans arasında bir ilişki bulunduğu yolundaki önermesi değişik araştırmalarla test edilmiş ve genellikle kuramın bu önermesini destekler nitelikte bulgular elde edilmiştir (Cervone ve Peake, 1986; Judge, Jackson, Shaw Scott ve Rich, 2007; Pinder 1998; Weinberg, 1985).

Öz-yeterliğin değişik alanlarda sergilenen performans ile ilişkisini incelemeye yönelik çok sayıda araştırma yürütülmüş ve öz yeterliğin problem çözme, öğrenme ve başarıya (Campbell ve Hackett 1986), yeni teknolojilere adapte olabilme (Hill, Smith, ve Mann,1987) ve eğitimin etkililiği (Earley,1994; Gist,1987), doğum ağrılarını kontrol edebilme (Manning ve Wright, 1983) stresle başa çıkma (Wiedenfeld, Bandura, Brown, Levine, O'leary ve Raska, 1990) gibi pek çok alandaki performansı belirlemede önemli bir rol oynadığını gösteren bulgular elde edilmiştir. Yüksek öz-yeterlik inancının bireysel performans üzerindeki olumlu etkisi olduğunu gösteren araştırma bulgularından hareketle, yüksek öz-yeterlik inancına sahip olan üyelere oluşan grupların performans

¹ See <http://www.constitution.org/mac/prince00.htm>

düzeylerinin daha yüksek olacağını düşünmek mümkündür. Bununla birlikte, üyelerin öz-yeterlik inançlarının grup performansı üzerindeki etkisini inceleyen araştırmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Bu çalışmanın bu alandaki literatüre bir katkı sağlaması umulmaktadır.

Birçok araştırmacıya göre, grubun gücü sahip olduğu yeterlik algısından kaynaklanır. Grup üyelerinin grubun yeterliğine ilişkin algıları grup için yapacakları tercihleri, grup için ne ölçüde çaba harcayacaklarını ve başarısızlıklar karşısında grupla birlikte kalmaya ne kadar devam edeceklerini belirler. Bu nedenle algılanan yeterlik düzeyi, grubun kendisi için koyduğu hedefleri, bu hedeflere ulaşma beklentisini, güdülenme düzeyini, üstlendiği görevlerde ne ölçüde başarılı olunacağını, başarı ve başarısızlıklara yaptığı nedensel yüklemeleri ve başarı ve başarısızlıklar karşısında vereceği tepkileri önemli ölçüde etkiler. Yüksek yeterlik inancı olan gruplar kendileri için daha yüksek hedefler koyarlar, buna bağlı olarak güdülenme düzeyleri yükselir ve daha iyi performans gösterirler (Bandura, 1997; Bray, 2004; Gibson, 1999; Gibson,Randel ve Early, 2000; Guzzo,Yost, Campbell ve Shea, 1993; Myers, Feltz ve Short, 2004; Myers, Payment ve Feltz, 2004; Shea ve Guzzo, 1987).

Özetle, kolektif yeterlik inancı ile performans arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yürütülen araştırmalardan elde edilen bulguların, genellikle, kolektif yeterlik inancının üyelerin başarı beklentilerini ve dolayısıyla güdülenme düzeylerini artırarak grup performansını olumlu yönde etkilediğine işaret ettiğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte, az sayıda da olsa, kolektif yeterlik inancı ile performans arasında bir ilişki bulunmadığını, hatta söz konusu iki değişken arasında negatif bir ilişki olabileceğini gösteren araştırmalar da vardır (Lindsley, Brass ve Thomas 1995; Marks,1999). Dolayısıyla, bu çalışmanın başarı algı ve beklentileri aracılığı ile performans ve kolektif yeterlik inancı arasında pozitif bir ilişkinin bulunup bulunmadığı sorusuna yanıt vereceği düşünülmektedir.

Sargınlık (cohesiveness) grup performansı ile ilgili olarak önemle üzerinde durulan bir diğer kavramdır. Bu kavram birçok araştırmacı tarafından çok boyutlu dinamik bir süreç olarak ele alınmakta ve tanımlanmaktadır (Brawley, Carron ve Widmeyer 1987, 1988; Carron, 1982; Carron ve Brawley 2000; Carron, Widmeyer ve Brawley 1985; Carron, Widmeyer ve Brawley, 1990). Carron ve arkadaşları sargınlığı tanımlama ve ölçme amacıyla kavramsal bir model geliştirmişlerdir. Modelde sargınlık hem birey hem de grup düzeyinde bir kavram olarak ele alınmaktadır. Birey-grup ayrımı söz konusu olduğunda, sargınlığın grubun çekiciliği ve grubun bütünleşmesi olmak üzere iki boyutu vardır. Grup üyelerinin, grubun çekiciliğine ve grubun bütünleşmesine ilişkin algıları grubun yürüttüğü göreve ve grubun sosyal yönüne ilişkin olacaktır. Üyeler bir yandan grubun görevini gerçekleştirmek amacıyla ne ölçüde bütünleştiğine ilişkin inançlar beslerken, diğer yandan da sosyal ilişkiler açısından ne ölçüde bütünleştiğine ilişkin inançlar beslerler. Böylelikle, Carron ve arkadaşlarının modelinde sargınlık birey

düzeyinde grubun görev çekiciliği ve grubun sosyal çekiciliği, grup düzeyinde ise grubun görevde bütünleşmesi ve grubun sosyal bütünleşmesi olmak üzere dört boyutu bulunan bir kavram olarak ele alınmaktadır.

Sargınlık, grubun gelişimi ve devamlılığına ilişkin bir çok faktörle yakından ilişkilidir. Bunlar, grup içindeki iletişimin artması, uyum, devamlılık, verimlilik, doyum sağlama, sosyal ve görev etkileşimi ve davranışsal değişim gibi faktörlerdir. Yani sargınlık, grubun gelişimine, devamlılığının olmasına ve grubun hedeflerinde başarılı olmasına katkıda bulunmaktadır (Carron, Widmeyer ve Brawley, 1985). Sargın gruplarda üyeler, sargın olmayan gruplarla karşılaştırıldığında, grup normlarına daha fazla uyma eğilimindedirler. Bu eğilim kısmen sargın gruplarda üyelerin grup normlarına uymaları için diğer üyelere daha fazla baskı yapmalarından kaynaklanır. Sargın gruplarda, üyeler karşılaşılan olumsuz sonuçlar için grubu ya da diğer üyeleri daha az suçlarlar, başarıları daha çok gruba yüklerler ve başarısızlıkların sorumluluğunu üstlenmeye ya da dışsal nedenlere yüklemeye çalışırlar. Sargın olmayan gruplarda ise üyeler başarıları daha çok kendilerine yüklerken, başarısızlıklardan grubu sorumlu tutarlar (Howell ve Dipboye, 1986). Bütün bu bilgiler ışığında sargınlığın grup performansını olumlu yönde etkileyebilecek bir etken olduğu düşünülmektedir (Beal, Cohen, Burke, McLendon, 2003; Carron, Bray ve Eys, 2002; Chang, Duck ve Bordia, 2006; Howell ve Dipboye, 1986). Ancak, sargınlık ile performans arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalardan elde edilen bulgular arasında bir tutarlılığın bulunduğunu söylemek güçtür.

Howell ve Dipboye (1986) sargınlık-performans ilişkisini inceleyen araştırmalardan elde edilen bulguların tutarsız olmasının kısmen grupların performansa ilişkin normlarının farklılık göstermesinden kaynaklanabileceğini öne sürmektedirler. Daha önce belirtildiği gibi, sargın gruplarda üyeler grup normlarına daha fazla uyma eğilimindedirler. Bu nedenle, grup normları daha fazla üretimi ya da daha iyi performansı öngördüğü takdirde sargın gruplar daha iyi performans gösterecek, normların bunun aksini öngördüğü durumlarda ise performansları sargın olmayan gruplardan farklı olmayacak ya da sargın olmayan gruplardan daha kötü olacaktır.

Diğer bir grup araştırmacı, sargınlık-performans ilişkisi konusunda yapılan araştırmalardan çelişkili bulgular elde edilmesini, sargınlığın performans üzerindeki etkisinin grubun yaptığı görevin niteliğine bağlı olarak değişmesi ile açıklamaktadır (Carron, Colman, Wheeler ve Stevens, 2002; Dyaram ve Kamalanabhan, 2005; Howell ve Dipboye, 1986; Matheson ve Mathes, 1997; Williams ve Widmeyer, 1991; Zaccaro ve Lowe, 1988). Grup üyelerinin daha fazla etkileşimini, iletişim halinde olmalarını, karşılıklı olarak birbirlerini izlemelerini ve birbirlerine bağlı hareket etmelerini gerektiren görevlerde grup üyeleri arasındaki sosyal sargınlık görev sargınlığından daha fazla olacaktır. Stogdill (1972) de sargınlık ile performans arasındaki ilişki konusunda

yapılan araştırmaları gözden geçirdiği bir literatür taramasında, sargınlık ile performans arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu gösteren araştırma sayısı kadar, ilişki olmadığını ya da negatif bir ilişki bulunduğunu gösteren araştırma olduğu sonucuna varmıştır.

Yukarıda yürütölen tartışmaların ışığı altında planlanan bu araştırmada öz-yeterlik ve kolektif yeterlik algıları ile sargınlığın spor takımlarında performansı ne ölçüde yordadıkları incelenmiştir. Söz konusu değişkenlerin grup performansını doğrudan doğruya değil, üyelerin başarı beklentilerini ve dolayısıyla güdülenme düzeylerini yükselterek etkilediğini öne süren görüşlerden (örneğin, Greenlees, Nunn, Graydon, ve Maynard, 1999) hareketle, doğrudan doğruya performans ölçümleri almak yerine yordanan değişken olarak oyuncuların takımlarının performansına ilişkin geçmişe dönük başarı algıları, şu ana ilişkin başarı algıları ve geleceğe yönelik başarı beklentileri kullanılmıştır. Ayrıca, sargınlığın çok boyutlu bir özellik olduğu ve bu boyutlardan her birinin performansa yaptığı katkının derecesinin grubun niteliğine bağlı olarak değişeceği yolundaki görüşler dikkate alınarak, Carron ve arkadaşları (1985, 1987) tarafından önerilen grubun görev çekiciliği, grubun sosyal çekiciliği, grubun görevde bütünleşmesi ve grubun sosyal bütünleşmesi boyutlarından her birinin başarı algı ve beklentilerine yaptığı katkı ayrı ayrı incelenmiştir. Diğer yandan, kolektif yeterlik inancının üyelerin öz-yeterlik inançlarından kaynaklanıp kaynaklanmadığı ve sargınlığın kolektif yeterlik inancının oluşmasında bir rol oynayıp oynamadığı konularında yürütölen tartışmalar dikkate alınarak, bu konudaki bilgi birikimine katkıda bulunmak amacıyla, araştırmaya katılan deneklerin kolektif yeterlik inançları ile öz-yeterlik inançları ve sargınlık algıları arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığı da incelenmiştir.

Yöntem

Örnekleme

Araştırma Ankara ilinin sınırları içinde faaliyet gösteren değişik spor kulüplerinde yer alan toplam 186 lisanslı futbol, voleybol, hentbol ve buz hokeyi oyuncusu ile yürütölmüştür. Araştırmaya katılan deneklerin tümü erkek olup, yaşları 18 ile 30 arasında değişmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak deneklerin takımlarının bir önceki sezonda ve içinde bulunulan sezondaki başarısına ilişkin değerlendirmelerini ve geleceğe yönelik başarı beklentilerini belirlemek amacıyla hazırlanan bir bilgi formu ile öz-yeterlik inançlarını, kolektif yeterlik inançlarını ve sargınlık algılarını belirlemeye yönelik üç ölçek kullanılmıştır.

Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından hazırlanan bu formda, deneklerin adı, soyadı, yaşı, eğitim durumu, yaptığı sporun türü, kaç yıldır bu takımda olduğuna ilişkin sorular ile takımlarını geçen sezonda ne ölçüde başarılı bulduklarını, içinde buldukları sezonda ne ölçüde başarılı bulduklarını ve gelecek sezon ne ölçüde başarılı olacağını beklediklerini belirlemeye yönelik üç soru yer almaktadır. Deneklerin 5 basamaklı ölçekler üzerinde yanıtladığı bu sorular, bir grup sporcu ile yapılan ön görüşmeden elde edilen bilgilerden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Öz-Yeterlik Ölçeği

Öz-Yeterlik Ölçeği (Self Efficacy Scale), Riggs, Warka, Babasa, Betancourt ve Hooker (1994) tarafından bireylerin kendi kapasitelerine duydukları inancı ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek toplam 10 maddeden oluşmaktadır (örn. “Bir sporcu olarak kendi yeteneklerimden eminim”). Denekler maddelerde yer alan ifadelere ne ölçüde katıldıklarını 5 basamaklı ölçekler (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) üzerinde değerlendirmekte ve maddeler için işaretlenen sayısal değerler toplanarak tek bir öz-yeterlik puanı elde edilmektedir. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı .61 olarak hesaplanmıştır.

Kolektif Yeterlik Ölçeği

Kolektif Yeterlik Ölçeği (Collective Efficacy Scale), bireyin üyesi olduğu grubun kapasitesine duyduğu inancı ölçmek amacı ile Riggs, Warka, Babasa, Betancourt ve Hooker (1994) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, toplam 7 maddeden oluşmakta ve bütün maddeleri 5 basamaklı (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) olan Likert-tipi bir ölçme aracıdır (örn.“Takım arkadaşlarım kusursuz bir oyun becerisine sahiptir”). Ölçeğin iç tutarlık katsayısı .70 olarak hesaplanmıştır.

Grup Sarginlığı Ölçeği

Grup Sarginlığı Ölçeği (Group Environment Questionnaire) Carron, Widmeyer ve Brawley (1985,1987) tarafından geliştirilmiş olup takım sporu yapan grupların sarginlık düzeyini ölçmektedir. Grup Sarginlığı Ölçeği Carron ve arkadaşlarının sarginlık modelinde (1985, 1987) öngörülen dört sarginlık boyutunu ölçen toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 5 maddesi üyelerin “grubun görevde bütünleşme” düzeyine ilişkin algılarını, 4 maddesi “grubun sosyal bütünleşme” düzeyine ilişkin algılarını; 5 maddesi “grubu sosyal açıdan” ne ölçüde çekici bulduklarına ilişkin ve 4 maddesi de “grubun yaptığı görevi” ne ölçüde çekici bulduklarına ilişkin algılarını ölçmektedir. Ölçek bütün maddeleri 9 basamaklı olan Likert-tipi bir ölçme aracıdır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum). Öcel ve Aydın (2006) tarafından yapılan ölçeğin Türk örnekleme uyarlama çalışmasında Cronbach Alfa iç tutarlık katsayıları grubun görevde bütünleşmesi boyutu için .76, grubun sosyal bütünleşmesi boyutu için

.73, grubun sosyal çekicilik boyutu için .69, grubun görev çekiciliği boyutu için ise .73 ve tümü için .79 olarak bulunmuştur.

İşlem

Ölçekler karışık sırada birbirlerine zımbalanmış halde katılımcılara toplu olarak uygulanmıştır. Uygulamadan önce sporculara araştırma hakkında kısa bir açıklama yapılmış ve anlaşılmayan bir yer olduğu takdirde sorabilecekleri belirtilmiştir. Daha sonra sporcuların ölçekleri kendi başlarına doldurmaları için gerekli ortam sağlanarak uygulamaya geçilmiştir. Ölçekler doldurulurken zaman sınırlaması yapılmamış, sporculardan düşünerek sorulara dürüst yanıtlar vermeleri istenmiştir.

Bulgular

Sporcuların öz-yeterlik ve kolektif yeterlik inançları ile sargınlık algılarının takımlarının bir önceki sezondaki başarı durumuna ilişkin algılarını, içinde bulunulan sezondaki başarı durumuna ilişkin algılarını ve geleceğe yönelik başarı beklentilerini ne ölçüde yordadıklarını belirlemek amacıyla verilere ayrı ayrı aşamalı regresyon analizi uygulanmıştır. Öz-yeterlik ölçeği, kolektif yeterlik ölçeği, ve sargınlık ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin korelasyon matrisi, ortalama ve standart sapma puanları ile başarı beklenti ve algılarına ilişkin puanların ortalama ve standart sapmaları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Geçmişe Dönük Başarı Algısı

Tablo1: Korelasyon Matrisi, Ortalamalar ve Standart Sapmalar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.GDBA	1.00								
2. UAB	.31**	1.00							
3.GYBB	.26**	.65**	1.00						
4.KOLY	.19**	.41**	.45**	1.00					
5.ÖZY	.16*	.10	.20**	.32**	1.00				
6.GSOÇ	-.08	.23**	.19**	.14	.09	1.00			
7.GGÖÇ	-.05	.21**	.27**	.25**	.20**	.30**	1.00		
8.GGÖB	.06	.22**	.16*	.35**	.09	.26**	.42**	1.00	
9.GSOB	-.02	.16*	.12	.15*	-.06	.16*	-.01	.13	1.00
Ort.	3.06	3.07	3.64	25.95	36.37	18.80	15.01	18.49	12.97
Ss	1.16	1.18	.98	5.18	5.74	3.99	4.17	4.99	4.20

*p < .05; **p < .01(N= 186)

GDBA= Geçmişe dönük başarı algısı. UAB= u andaki başarı algısı. GYBB= Geleceğe yönelik başarı beklentisi. KOLY= Kolektif yeterlik. ÖZY= Öz-yeterlik. GSOÇ= Grubun sosyal çekicilik i. GGÖÇ= Grubun görev çekicilik i. GGÖB= Grubun görevde bütünlümesi. GSOB= Grubun sosyal bütünlümesi

Sporcuların geçmişe dönük başarı algılarını yordamak amacıyla ele alınan kolektif yeterlik inancı, öz-yeterlik inancı ve sargınlığın alt boyutları olan grubun sosyal bütünleşmesi, grubun sosyal çekiciliği, grubun görev çekiciliği ve grubun görevde bütünleşmesine ait puanlara uygulanan regresyon analizinin sonuçlarına göre, sadece kolektif yeterlik inancı temel etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, kolektif yeterlik inancı yüksek olan sporcular takımlarını geçen sezonda kolektif inancı yüksek olmayanlara göre daha başarılı olarak algılamaktadırlar.

Tablo 2: Sporcuların Geçmişe Dönük Başarı Algılarını Yordamada İlgili Değişkenlerin Katkılarına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişken	Beta	R	R ²	R ² 'deki Artı	Hata Varyansı	F
Kolektif Yeterlik	.172	.195	.038	.038	.018	7.26*
Öz-Yeterlik	.131	.225	.051	.012	.016	4.84
Grubun Sosyal Çekiciliği	-.104	.252	.064	.013	.023	4.09
Grubun Görev Çekiciliği	-.066	.256	.065	.002	.023	3.15
Grubun Görev Bütünleşmesi	.051	.259	.067	.002	.020	2.57
Grubun Sosyal Bütünleşmesi	-.038	.261	.068	.001	.021	2.17

* p<.05,** p<.001

Şu Andaki Başarı Algısı

Sporcuların takımlarının içinde bulunulan sezondaki başarı durumuna ilişkin algılarını yordamada ele alınan kolektif yeterlik inancı, öz-yeterlik inancı ve sargınlığın alt boyutları olan grubun sosyal bütünleşmesi, grubun sosyal çekiciliği, grubun görev çekiciliği ve grubun görevde bütünleşmesine ait puanlara uygulanan regresyon analizinin sonuçlarına göre, içinde bulunulan sezona ilişkin başarı algılarını yordamada anlamlı katkıların kolektif yeterlik inancı ve sargınlığın alt boyutlarından olan grubun sosyal çekiciliği değişkenlerinden kaynaklandığına işaret etmektedir. Bu bulgulara göre kolektif yeterlik inancı yüksek olan ve içinde buldukları grubu sosyal olarak daha çekici bulan sporcular takımlarını içinde buldukları sezonda daha başarılı olarak algılamaktadırlar.

Geleceğe Yönelik Başarı Beklentisi

Sporcuların takımlarının geleceğe yönelik başarı beklentilerini yordamada ele alınan kolektif yeterlik inancı, öz-yeterlik inancı ve sargınlığın alt boyutları olan grubun

Tablo 3: Sporcuların Şu Andaki Başarı Algılarını Yordamada İlgili Değişkenlerin Katkılarına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişken	Beta	R	R ²	R ² 'deki Artı	Hata Varyansı	F
Kolektif Yeterlik	.372	417	.174	.174	.017	38.45**
Öz-Yeterlik	-.044	418	.175	.001	.015	19.24
Grubun Sosyal Çekiciliği	.144	454	.206	.032	.021	15.68*
Grubun Görev Çekiciliği	.071	459	.211	.004	.022	11.99
Grubun Görev Bütünleşmesi	.021	460	.211	.001	.018	9.58
Grubun Sosyal Bütünleşmesi	.086	467	.218	.007	.019	8.27

* p<.05, ** p<.001

sosyal bütünleşmesi, grubun sosyal çekiciliği, grubun görev çekiciliği ve grubun görevde bütünleşmesine ait puanlara uygulanan regresyon analizinin sonuçlarına göre, anlamlı katkıların kolektif yeterlik inancı ve sargınlığın alt boyutlarından olan grubun sosyal çekiciliği ve grubun görev çekiciliği değişkenlerinden kaynaklanmaktadır. Bu bulgulara göre, kolektif yeterlik inancı yüksek olan, içinde buldukları grubu sosyal olarak ve yapılan görev açısından daha çekici bulan sporcular takımlarının gelecek sezonda daha başarılı olacağını düşünmektedirler.

Tablo 4: Sporcuların Geleceğe Yönelik Başarı Beklentilerini Yordamada İlgili Değişkenlerin Katkılarına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişken	Beta	R	R ²	R ² 'deki Artı	Hata Varyansı	F
Kolektif Yeterlik	.401	451	.203	.203	.014	46.61**
Öz-Yeterlik	.034	454	.206	.003	.012	23.64
Grubun Sosyal Çekiciliği	.091	471	.222	.016	.017	17.24*
Grubun Görev Çekiciliği	.176	489	.239	.017	.018	14.16*
Grubun Görev Bütünleşmesi	-.084	494	.244	.005	.015	11.54
Grubun Sosyal Bütünleşmesi	.062	.497	.247	.003	.016	9.75

* p<.05, ** p<.001

Kollektif Yeterlik İnancı ile Öz-Yeterlik İnancı Arasındaki İlişki

Kollektif yeterlik inancı ile öz-yeterlik inancı arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla deneklerin kolektif yeterlik ve öz yeterlik ölçeklerinden aldıkları puanlar arasındaki korelasyon Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon tekniği ile incelenmiştir. Elde edilen sonuç, kolektif yeterlik inancı puanları ile öz-yeterlik inancı puanları arasındaki korelasyonun ($r=.32$, $p<.001$) anlamlı olduğunu göstermiştir.

Kollektif Yeterlik İnancı ile Sargınlık Arasındaki İlişki

Kollektif yeterlik inancı ile sargınlık arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla deneklerin kolektif yeterlik ölçeğinden aldıkları puanlar ile grup sargınlığı ölçeği ve bu ölçeğin alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki korelasyonlar Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon tekniği ile ayrı ayrı hesaplanmıştır.

Elde edilen korelasyon katsayısı kolektif yeterlik inancı ile sargınlık arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu göstermiştir ($r=.62$, $p<.001$). Bunun yanı sıra, kolektif yeterlik inancı ile sargınlığın alt boyutlarından grubun görevde bütünleşmesi ($r=.35$, $p<.001$), grubun görev çekiciliği ($r=.25$, $p<.001$) ve grubun sosyal bütünleşmesi boyutları ($r=.15$, $p<.05$) arasında da anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmüştür. Kollektif yeterlik inancı ile grubun sosyal çekiciliği arasındaki ilişki ($r=.14$) ise anlamlı değildir.

Öz-Yeterlik İnancı ile Sargınlık Arasındaki İlişki

Öz-yeterlik inancı ile sargınlık arasında bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla deneklerin öz-yeterlik ve sargınlık ölçeklerinden aldıkları puanlar arasındaki korelasyon Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon tekniği ile incelenmiştir. Elde edilen, öz-yeterlik inancı ile sargınlık toplam puanları arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını göstermiştir. Ancak sargınlığın alt boyutlarından grubun görev çekiciliği ile öz-yeterlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir.

Tartışma

Bu araştırmada temel amaç takım sporu yapan sporcuların öz-yeterlik inançları, kolektif yeterlik inançları ve sargınlığın alt boyutları olan grubun sosyal çekiciliği, grubun görev çekiciliği, grubun görevde bütünleşmesi ve grubun sosyal bütünleşmesinin grubun geçmiş ve halihazırdaki başarılarına ilişkin algılarını ve geleceğe yönelik başarı beklentilerini ne ölçüde yordadıklarını incelemektir. Araştırmada ilgilenilen bir diğer nokta, kolektif yeterlik inancı ile öz-yeterlik inancı, sargınlık ve sargınlığın alt boyutları arasında bir ilişki bulunup bulunmadığı idi.

Araştırmada yanıt aranan sorulardan ilki “öz-yeterlik, kolektif yeterlik inançları ile sargınlığın alt boyutları olan grubun sosyal çekiciliği, grubun görev çekiciliği, grubun görevde bütünleşmesi ve grubun sosyal bütünleşmesine ilişkin algıları takım sporu yapan oyuncuların geçmişe dönük başarı algılarını ne ölçüde yordamaktadır” şeklinde idi. Elde edilen bulgular söz konusu değişkenler arasından geçmişe yönelik başarı algılarını anlamlı olarak yordayabilen tek değişkenin kolektif yeterlik inancı olduğunu göstermiştir.

Kolektif yeterlik inancı ile geçmişe dönük başarı algıları arasındaki ilişkinin iki olası açıklamasını yapmak mümkündür. Bu olasılıklardan biri kolektif yeterlik inancı yüksek ve düşük olan deneklerin takımlarının geçmişteki başarı durumlarına ilişkin algılarının bir gerçeği yansıttığı olmasıdır. Yani, kolektif yeterlik algısı yüksek olan deneklerin takımlarının bir sezon önce, en azından kendileri için koydukları hedefler çerçevesinde, gerçekten başarılı, bu inancı düşük olan deneklerin takımlarının da gerçekten başarısız olmalarıdır. Birçok araştırmacıya göre, üyelerin grubun başarı kapasitesine olan inançları ile grubun gerçek performansı arasında pozitif bir ilişki vardır (Beverly ve Robert, 1997; Gibson, Early ve Randel, 2000; Grenlees, Nunn, Graydon ve Mynard, 1999; Hodges ve Carron, 1992; Marks, 1999;). Yüksek yeterlik inancı üyelerin güdülenme düzeylerini, hedefe ulaşmak için gösterdikleri çabanın artmasına yol açarak performansı olumlu yönde, düşük yeterlik inancı ise üyelerin güdülenme düzeyini düşürerek olumsuz yönde etkilemektedir. Bir başka deyişle, diğer koşullar eşit olduğu takdirde, üyelerinin kolektif yeterlik inançları yüksek olan gruplar başarılı düşük olan gruplar ise başarısız olmaktadır.

Kolektif yeterlik inancı ile geçmişe dönük başarı algısı arasındaki ilişkinin bir diğer olası nedeni, bu inancın doğrudan doğruya performansa ilişkin algıları etkilemesi olabilir. Birçok araştırmacıya göre, grubun algılanan yeterlik düzeyi sadece performansını etkilemekle kalmamakta, aynı zamanda performans düzeyine ilişkin algılarını ve performanslarına yaptıkları nedensel yüklemeleri de etkilemektedir. Örneğin, Lee (1992, Little ve Madigan, 1997) kolektif yeterlik inancı yüksek olan grupların kendi performanslarını daha yüksek değerlendirdiklerine işaret eden bulgular elde etmiştir. Benzer şekilde, Vallerand ve Reid (1984) artan kolektif yeterlik algısının başarı algısının da artmasına yol açtığını bulmuşlardır.

Bulgular takımların, halihazırdaki başarı durumuna ilişkin algıların yordanmasına anlamlı katkıların, kolektif yeterlik inançları ile sargınlığın bir alt boyutu olan grubun sosyal çekiciliği değişkenlerinden geldiğini göstermiştir. Öz-yeterlik inancı ile sargınlığın diğer alt boyutlarının halihazırdaki başarıya ilişkin algıların yordanmasına herhangi bir katkıları bulunmamaktadır. Birçok araştırmacıya göre, grubun gücü sahip olduğu yeterlik algısından kaynaklanır. Grup üyelerinin grubun yeterliğine ilişkin algıları grup için yapacakları tercihleri, grup için ne ölçüde çaba harcayacaklarını ve başarısızlıklar karşısında grupla birlikte kalmaya ne kadar devam edeceklerini belirler. Bu nedenle algılanan yeterlik düzeyi grubun kendisi için koyduğu hedefleri, bu

hedeflere ulaşma beklentisini, güdülenme düzeyini, üstlendiği görevlerde ne ölçüde başarılı olunacağını, başarı ve başarısızlıklara yaptığı nedensel yüklemeleri ve başarı ve başarısızlıklar karşısında vereceği tepkileri önemli ölçüde etkiler. Yüksek yeterlik inancı olan gruplar kendileri için daha yüksek hedefler koyarlar, buna bağlı olarak güdülenme düzeyleri yükselir ve daha iyi performans gösterirler. Bu yüksek performans başlangıçtaki yeterlik inançlarını destekler ve hedef büyütülmesine yol açar. Görünüşe göre eşit yetenek, beceri ve kaynaklara sahip olan grupların performansları arasında gözlenen farklılıkların önemli nedenlerinden biri yeterlik inançları arasındaki farklılıklardır (Bandura, 1997; Gibson, 1999; Gibson, Randel ve Early, 2000; Guzzo, Yost, Campbell ve Shea, 1993; Shea ve Guzzo, 1987; Tasa, Tagar ve Seijts, 2007).

Geçmişe yönelik ve halihazırdaki başarı algısına ilişkin verilere ek olarak, kolektif yeterlik inancının takımların geleceğe yönelik başarı beklentilerini de yordayan değişkenlerden biri olduğu görülmektedir. Geleceğe yönelik başarı beklentisini yordayan diğer değişkenler ise sargınlığın alt boyutlarından olan grubun sosyal çekiciliği ve grubun görev çekiciliği boyutlarıdır.

Yapılan analizler, öz-yeterlik inancının, deneklerin geçmişe dönük başarı algıları, halihazırdaki ve geleceğe yönelik başarı beklentileri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Öz-yeterlik algısı, aslında, bireylerin kendi kapasitelerine olan inançlarına işaret etmek için ortaya atılmış bir kavramdır. Buna bağlı olarak da performans ve performansa ilişkin algılar açısından doğurguları gruplardan çok bireyler söz konusu olduğunda gündeme gelmektedir. Araştırmamızda bireysel başarılarla değil, grubun başarısına ilişkin algılar üzerinde durulmuştur. Dolayısıyla, öz-yeterlik inancının grubun başarısına ilişkin algıların yordanmasına herhangi bir katkı yapmaması şaşırtıcı değildir.

Araştırma bulgularına bakıldığında sargınlığın hiçbir alt boyutunun da geçmişe dönük başarı algılarının yordanmasına anlamlı bir katkısının olmadığı görülmektedir. Bu bulgular ilk bakışta sargınlık ile grup performansı arasında bir ilişkinin bulunmadığını gösteren araştırmaları destekler gibi görünmektedir. Ancak, katılımcıların halihazırdaki başarı algılarına ve geleceğe yönelik başarı beklentilerine ilişkin analizler, sargınlığın bir alt boyutunun halihazırdaki performansa ilişkin algıları, iki alt boyutunun da geleceğe yönelik başarı beklentilerini anlamlı bir biçimde yordadıklarını göstermiştir. Diğer yandan, kolektif yeterlik inancında olduğu gibi, ilgili kaynaklarda sargınlığın üyelerin geçmişe dönük başarı algılarını etkileyebileceği görüşü zaman zaman dile getirilse de mevcut araştırmaların hemen hemen tümünde sargınlığın mevcut performans ya da performansa ilişkin algılar üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Sargınlık ile geçmişe dönük performans algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla, sargınlığın hiçbir alt boyutunun geçmişe dönük performans algılarını yordamadığını gösteren bulguların sadece kendi içinde değerlendirilmesi daha uygun gibi görünmektedir.

Geçmişe dönük başarı algılarının aksine, ilgili analizlerin sonuçları sargınlığın en azından bir alt boyutunun, grubun sosyal çekiciliğinin, deneklerin takımlarının şu andaki başarı durumuna ilişkin algılarının yordanmasına anlamlı katkısının olduğunu göstermiştir. Performansa ilişkin algıların bir dereceye kadar gerçek performansı yansıttığı kabul edilirse, genel anlamda ele alındığında, bu bulgunun sargınlık ile performans arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğunu gösteren araştırmaları desteklediğini söylemek mümkündür. Ayrıca, bazı araştırmacılar sargınlığın, üyelerin birbirlerinden bağımsız olarak çalışmalarını gerektiren görevlerde performansı olumsuz yönde, bir eşgüdüm içinde çalışmalarını gerektiren görevlerde ise olumlu yönde etkilediğini gösteren bulgular rapor etmişlerdir (Matheson ve Mathes, 1997; Williams ve Widmeyer, 1991; Zaccaro ve Lowe, 1988). Araştırmamıza katılan denekler takım sporu yapan oyuncular ve dolayısıyla yaptıkları görev bir eşgüdüm içinde çalışmalarını gerektirmektedir. Bu açıdan bakıldığında, elde edilen bulgular sargınlığın üyelerin bir eşgüdüm içinde çalışmalarını gerektiren görevlerde performansı olumlu yönde etkileyeceğini gösteren araştırma bulgularını da desteklemektedir. Ancak, araştırmamız sadece üyelerin bu tür bir görev yapan grupların üyesi olan deneklerle yürütüldüğü için, elde edilen bulgulara dayanarak sargınlığın üyelerin birbirlerinden bağımsız olarak çalışmalarını gerektiren türde görev yapan gruplarda performansını olumsuz yönde etkileyip etkilemeyeceği konusunda bir sonuca varmak mümkün değildir.

Diğer yandan bazı araştırmacılar, sargınlık ile performans arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalardan tutarsız sonuçlar elde edilmesinin temelinde sosyal sargınlık ile görev sargınlığı arasında bir ayırım yapılmamasının yattığını belirterek, görev gruplarında grubun sosyal çekiciliğinden çok görev çekiciliğinin performansı belirleyici bir rol oynadığını ileri sürmüşlerdir (Boone ve Bietel, 1997; Davids ve Nutter, 1988; Prapavessis ve Carron, 1997; Williams ve Widmeyer, 1991; Widmeyer ve Williams, 1991). Benzer şekilde, Mullen ve Copper (1994) 49 araştırmayı gözden geçirdikleri bir literatür taramasına dayanarak, sargınlığın görev çekiciliği olarak işevuruk hale getirildiği araştırmalarda sargınlık ile performans arasında bir ilişkinin gözlemlendiği, üyeler arası çekicilik olarak işevuruk hale getirildiği araştırmalarda ise söz konusu iki değişken arasında bir ilişki bulunamadığı sonucuna varmışlardır. Buna karşı Carron, Bray ve Eys (2002a) 46 tane yayımlanmış araştırmanın sonuçlarını inceledikleri bir meta analiz çalışmasında, beklenenin aksine grubun görev çekiciliğinden çok sosyal çekiciliği ile performans arasında bir ilişki olduğunu gösteren bulgular elde etmişlerdir. Araştırmamızdan elde edilen bulgular grubun görev çekiciliğinin performansa ilişkin algıların yordanmasına herhangi bir katkısının olmadığını, tam aksine sosyal çekiciliğin performansa ilişkin algıları yordayan bir değişken olarak görüldüğünü ortaya koymuştur. Bu bulgular Carron ve Brawley'nin (2000) meta analiz çalışmasından elde ettiği sonuçları destekler niteliktedir.

Grubun görev çekiciliğinin yanı sıra sargınlığın diğer iki boyutu olan grubun görevde bütünleşmesi ve grubun sosyal bütünleşmesinin de deneklerin takımlarının şu

andaki başarılarının yordanmasına anlamlı katkıları olmadığı görülmüştür. Daha önce belirtildiği gibi, bazı araştırmacılara göre, grubun sosyal çekiciliği ve bütünleşmesinin performans üzerindeki olumlu etkisi daha çok sosyal amaçlı gruplarda görülmekte, görev gruplarında performansa fazla bir katkıları olmamaktadır. Bu noktadan hareketle grubun sosyal bütünleşmesinin performansa ilişkin algıların yordanmasına herhangi bir katkısının bulunmamasının araştırmamızın yürütüldüğü grupların sosyal amaçlı olmaktan çok görev grupları olmasıyla açıklanması mümkün gibi görünmektedir. Ancak, sargınlığın bir diğer sosyal boyutu olan grubun sosyal çekiciliğinin performansa ilişkin algıları anlamlı bir biçimde yordadığı olgusu, bu açıklamanın geçerli olmadığını göstermektedir. Bu nedenle, grubun sosyal çekiciliğinin performansı yordarken sosyal bütünleşmesinin niçin yordamadığı sorusu yanıtlanması güç bir soru olarak kalmaktadır. Son yıllarda yapılan iki literatür taraması çalışmasından birinden göreve ilişkin sargınlığın performansı daha iyi yordadığı (Mullen ve Copper, 1994), diğerinden ise performansın sosyal çekicilik ile daha fazla bağlantılı olduğu (Carron ve Brawley, 2000) sonucu çıkarılmıştır. Bulgularımız daha çok Carron ve Brawley'nin (2000) çıkardıkları sonuçlarla tutarlı gibi görünmektedir.

Takımların geleceğe ilişkin başarı beklentileri ile sargınlığın alt boyutlarının ilişkisine bakıldığında, başarı beklentisinin grubun sosyal çekiciliği ve grubun görev çekiciliği boyutları tarafından yordandığı görülmektedir. Gruplarda sargınlığın artmasının grup üyelerinin grubun hedeflerine ulaşma beklentilerinin ve çabalarının da artmasına yol açtığı bir çok araştırmacı tarafından vurgulanmıştır (Carron, Widmeyer ve Brawley, 1988; Prapavessis ve Carron, 1997). Dolayısıyla, sargınlık ile geleceğe yönelik başarı beklentileri arasında bir ilişki bulunduğunu gösteren bulgularımız bu görüşlerle tutarlıdır.

Sargınlığın geleceğe yönelik başarı beklentilerinin artmasına yol açmasının olası bir açıklaması bilişsel çelişki çerçevesinde yapılabilir. Bilindiği gibi, bilişsel çelişki kuramına göre, bireylerin aynı zamanda birbirleriyle çelişen iki bilişe sahip olmaları bireylerde bir gerginlik yaratmakta ve bu gerginlik onları yaşanan çelişkiyi ortadan kaldırmak üzere güdülemektedir. Bir üyenin sosyal ve yaptığı görev açısından çekici bulunduğu bir grubun ileride başarısız olacağını düşünmesinin bilişsel bir çelişkiye yol açacağı açıktır. Olası bir diğer açıklama ise, bu tür gruplarda üyelerin grubun devamlılığı konusunda daha duyarlı olmaları olabilir. Sargın gruplarda üyeler grupla daha fazla özdeşim kurar, grubun başarılı olmasını daha fazla ister ve grubun dağılmasına karşı daha fazla direnç gösterirler (Matheson ve Mathes, 1997; Turner, Hogg, Turner ve Smith, 1984; Zander 1968; Zander ve Cartwright, 1960). Başarı grup üyelerini bir arada tutan önemli etkenlerden bir tanesidir. Üyeler belki de sezgisel olarak başarısız grupların dağılabileceklerinin farkında oldukları için, başarılı olacağı yönünde bir beklenti geliştirerek gruplarının dağılmayacağına kendilerini inandırmaya çalışabilirler.

Araştırmamızda yanıt aranan sorulardan bir tanesi de takım sporu yapan oyuncuların kolektif yeterlik inançları ile öz yeterlik inançları arasında bir ilişki olup olmadığı idi. Deneklerin kolektif yeterlik inancı puanları ile öz yeterlik inancı puanları arasında hesaplanan korelasyon katsayısı ($r = .32$) söz konusu iki değişken arasında anlamlı, ancak çok yüksek olmayan bir ilişki bulunduğunu göstermiştir. Gerek araştırmamızdan gerekse diğer bazı araştırmalardan elde edilen bulgular kolektif yeterlik inancı ile öz yeterlik inancı arasında bir ilişki bulunduğu görüşünü desteklemektedir (Feltz, Bandura, Albrecht ve Corcoran, 1988; Greenlees, Nunn, Graydon ve Maynard, 1999; Little ve Madigan, 1997). Bir başka anlatımla, bir grubun üyelerinin öz yeterlik inançlarından tamamen bağımsız olarak kolektif yeterlik inancı oluşturabileceği görüşünün tartışmaya açık olduğuna işaret etmektedir. Ancak, araştırmamız da dahil olmak üzere, öz yeterlik ile kolektif yeterlik puanları arasında elde edilen korelasyon katsayılarının fazla yüksek olmaması, kolektif yeterlik inancının tamamen öz yeterlik inancının bir sonucu olarak şekillenmediğini de göstermektedir. Bu konuda varılabilecek en mantıklı sonuç, Hodges ve Carron'ın (1992) da belirttikleri gibi, öz yeterlik inancının kolektif yeterlik inancının oluşmasına katkıda bulunduğu, ancak ikisinin bir ve özdeş kavramlar olmayıp, ikisinin doğasının, belirleyicilerinin ve sonuçlarının farklı olduğudur.

Son olarak kolektif yeterlik ile sargınlık ve alt boyutlarını oluşturan grubun görev çekiciliğine, grubun sosyal çekiciliğine, grubun görevde bütünleşmesine ve grubun sosyal bütünleşmesine ilişkin algıları arasında bir ilişki olup olmadığı idi. Deneklerin kolektif yeterlik inancı puanları ile toplam sargınlık ve sargınlık alt boyut puanları arasında elde edilen korelasyon katsayıları, kolektif yeterlik ile sargınlık ve sargınlığın, grubun görevde bütünleşmesi, grubun görev çekiciliği ve grubun sosyal bütünleşmesi boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Kolektif yeterlik inancı ile grubun sosyal çekiciliği boyutu puanları arasında elde edilen korelasyon katsayısı anlamlı olmamakla birlikte, .05 anlamlılık düzeyine çok yakındır.

Genel anlamda ele alındığında elde edilen bu bulgular, kolektif yeterlik inancı ile sargınlık arasında dikkate değer bir ilişki olduğunu göstermektedir. Kolektif yeterlik inancı ile sargınlık arasındaki ilişkileri inceleyen Spink (1990) grup performansı açısından doğrudukları sonuçlar arasındaki benzerliklere dikkat çekerek sargınlık ve kolektif yeterlik inancı arasında bir ilişki olma olasılığının oldukça yüksek olduğunu belirtmiştir. Paskevich, Brawley, Dorsch ve Widmeyer (1999). üniversitelerin voleybol takımlarından oluşan bir örnekleme yürüttükleri çalışmada kolektif yeterliğin grup sargınlığı ile pozitif bir ilişkisinin olduğunu saptamışlardır Kozup ve McDonnell (2000) tarafından yürütülen bir başka araştırmada da kolektif yeterlik ile sargınlık arasında bir ilişki bulunduğunu ve her ikisinin de grup performansını olumlu yönde etkilediğini gösteren sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmacılar bulgularını yorumlarken kolektif yeterlik inançlarının önemli ölçüde sargınlığın bir işlevi olarak ortaya çıktığını

belirtmişlerdir. Bu yorumun doğru olduğu kabul edilirse, araştırmamızda deneklerin özellikle halihazırdaki performanslarına ilişkin algılarının sargınlık tarafından beklendik ölçüde yordanmamasının, sargınlığın etkisini kolektif yeterlik yoluyla göstermesinden kaynaklandığını düşünmek mümkündür. Ayrıca Heuze, Raimbault ve Fontayne (2006) de basketbol takımlarıyla yaptıkları çalışmada sargınlık, kolektif yeterlik ve performans arasında ilişki olduğunu gösteren bulgular elde etmişlerdir.

Özetle, bu araştırmadan elde edilen bulgular geçmişe dönük ve halihazırdaki başarılarla ilişkin algılar ile geleceğe yönelik başarı beklentilerinin tümünü anlamlı bir biçimde yordayabilen tek değişkenin kolektif yeterlik inancı olduğunu göstermiştir. Sargınlık bazı boyutlarıyla halihazırdaki başarıya ilişkin algılar ile geleceğe yönelik başarı beklentilerini yordayabilmekle birlikte, kolektif yeterlik gibi tüm analizlerde başarıya ilişkin algı ve beklentilerin yordanmasına katkı yapan bir değişken olarak ortaya çıkmamıştır. Öz-yeterlik inancı ise hiçbir analizde deneklerin takımlarının başarısına ilişkin algı ve beklentilerinin yordanmasına katkıda bulunan bir değişken olarak gözükmemiştir. Sonuç olarak, bu araştırmadan elde edilen bulguların üyelerin kolektif yeterlik inançları ile grubun başarısına ilişkin algı ve beklentileri arasında bir ilişkinin bulunduğunu, öz- yeterlik inancı ile başarı algı ve beklentileri arasında bir ilişkinin bulunmadığını kesin bir biçimde ortaya koyduğunu söylemek mümkün gibi görünmektedir. Sargınlık ile başarı beklenti ve algıları arasındaki ilişkiler konusunda, bulgulara dayanarak kesin bir yargıya varmak mümkün gibi görünmemektedir.

Kaynakça

- Bandura, A. (1982). Self efficacy mechanisms in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A.(1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice- Hall,
- Bandura, A. (1997). Self Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Beal, D.J., Cohen,R.R., Burke, M. J., ve McLendon,C.L. (2003). Cohesion and performance in groups: A meta-analytic clarification of construct relations. *Journal of Applied Psychology*, 88, 989-1004.
- Beverly,L. ve Robert,M..M. (1997). The relationship between collective efficacy and performance in manufacturing work teams. *Small Group Research*, 28, 517-530.
- Boone, K.S.ve Bietel, P. (1997). The effects of the win/loss record on cohesion. *Journal of Sport Behavior*, 20, 125-134.
- Bray, S.R. (2004). Collective efficacy, group goals and group performance of a muscular endurance task. *Small Group Research*, 35, 230-238.

- Brawley,L.R.,Carron,A.V. ve Widmeyer,W.N. (1987). Assessing the cohesion of teams: Validity of group environment questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 9, 275-294.
- Brawley,L.R.,Carron,A.V. ve Widmeyer,W.N. (1988). Exploring the relationship between cohesion and group resistance to disruption. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 10, 199-213.
- Campbell, N.K. ve Hackett,G. (1986). The effects of mathematics task performance on math self-efficacy and task interest. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 149-162.
- Carron,A.V. (1982). Cohesiveness in sport groups. Interpretations and considerations. *Journal of Sport Psychology*, 4, 123-138.
- Carron,A.V., Widmeyer,W.N. ve Brawley,L.R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The group environment questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7, 244-266.
- Carron,A.V., Widmeyer,W.N. ve Brawley,L.R. (1988). Group cohesion and individual adherence to physical activity. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 10, 127-138.
- Carron, A.V., Widmeyer, W.N. ve Brawley, L.R. (1990). The effects of group size in sport. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 12, 177-190.
- Carron,A.V. ve Brawley,L.R. (2000). Cohesion: Conceptual and measurement issues. *Small Group Research*, 31, 89-108.
- Carron, A.V., Bray, S.R., ve Eys, M.A. (2002a). Team cohesion and team success in sport. *Journal of Sports Science*, 20, 119-127.
- Carron,A.V., Colman,M.M., Wheeler,J. ve Stewens, D. (2002b). Cohesion and performance in sport : A meta analysis. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 24, 168-188.
- Cervone,D. ve Peake,P.K. (1986). Anchoring, efficacy, and action: The influence of judgmental heuristics on self efficacy judgments and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 492-501.
- Chang, A., Duck, J., ve Bordia, P. (2006). Understanding the multidimensionality of group development. *Small Group Research*, 37, 327-350.
- Davids, K. ve Nutter,A. (1988). The cohesion-performance relationship of English national league volleyball efficacy in collegiate hockey. *Journal of Human Movement Studies*, 14, 205-213.
- Dyaram, L. ve Kamalanabhan,T.J. (2005). Unearthed: The other side of group cohesiveness. *Journal of Social Science*, 10, 185-190.
- Early, P. C.(1994). Self or group? Cultural effects of training on self-efficacy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 39, 89-117.
- Feltz,D.L., Bandura,A., Albrecht,R.R. ve Corcoran,J.P. (1988). Perceived team efficacy in collegiate hockey. *Psychology of Motor Behavior and Sport- 1988: Abstracts*. North American Society for the Psychology of Sport and Physical Activity.
- Gibson, C. B. (1999). Do they do what they believe they can? Group efficacy and group effectiveness across tasks and cultures. *Academy of Management Journal*, 42, 138-152.

- Gibson,C.B., Randel,A. E. ve Early,P.C. (2000). Understanding group efficacy. *Group and Organization Management*, 25, 67-98.
- Gist, M.E. (1987). Self efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. *Academy of Management Review*, 12, 472-485.
- Greenlees,A.I., Nunn,R.L., Graydon,K.J. ve Maynard,W.I. (1999). The relationship between collective efficacy and precompetitive affect in rugby players: Testing Bandura's model of collective efficacy. *Perceptual and Motor Skills*, 89, 431-440.
- Guzzo, A.R., Yost,R.P., Campbell,J.R. ve Shea,P.G. (1993). Potency in groups: Articulating a construct. *British Journal of Social Psychology*, 32, 87-106.
- Heuz, J.P., Raimbault, N., ve Fontayne, P. (2006). Relationship between cohesion, collective efficacy and performance in professional basketball teams: An examination of mediating effects. *Journal of Sport Science*, 24, 59-68.
- Hill,T., Smith,N.D. ve Mann,M.F. (1987). The role of efficacy expectations in predicting the decision to use advanced technologies. *Journal of Applied Psychology*, 72, 307-314.
- Hodges, L. ve Carron,A. (1992). Collective efficacy and group performance. *International Journal of Sport Psychology*, 23, 48-59.
- Howel,W. ve Dipboye, R. (1986). *Essential of industrial organizational psychology. (3rd Ed.)* Chicago: The Dorsey Pres.
- Judge, T.A., Jackson, C.L., Shaw, J.C., Scott, BA., ve Rich, B.L. (2007). Self efficacy and work related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 107-127.
- Kozub, S.A. ve Mcdonnell, J.F. (2000). Exploring the relationship between cohesion and collective efficacy in rugby teams. *Journal of Sport Behavior*, 23, 120-130.
- Little, B.L. ve Madigan, R.M. (1997). The relationship between collective-efficacy and performance in manufacturing work teams. *Small Group Research*, 28, 517-534.
- Manning, M.M. ve Wright, T.L. (1983). Self efficacy expectancies, outcome expectancies and the persistence of pain control in childbirth. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 421-431.
- Marks, M.A. (1999). A test of the impact of collective efficacy in routine and novel performance environments. *Human Performance*, 12, 295-310.
- Matheson, H. ve Mathes, S. (1997). The effect of winning and losing on female interactive and coactive team cohesion. *Journal of Sport Behavior*, 20, 284-299.
- Mullen,B. ve Copper,C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance an integration. *Psychological Bulletin*, 2, 210-227.
- Myers, N.D., Feltz, D.L., ve Short, S. E. (2004). Collective efficacy and team Performance a longitudinal study of collegiate football teams. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 8, 126-138.
- Myers, N.D., Payment, C.A., ve Feltz, D.L. (2004). Reciprocal relationships between collective efficacy and team performance in women's ice hockey. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 8, 182-195.

- Öcel, H. ve Aydın, O. (2006). Grup sarginlığı ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 9, 919-932.
- Paskevich, D.M., Dorsch, K.M., Brawley, R.L., ve Widmeyer, W.N. (1999). Relationship between collective efficacy and team cohesion: Conceptual and measurement issues. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 3, 210-222.
- Pinder, C.C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. New Jersey: Hall, Inc.
- Prapavessis, H. ve Carron, A.V. (1997). Cohesion and work output. *Small Group Research*, 28, 294-302.
- Riggs, M.L., Warka, J., Babasa, B., Betancourt, R. ve Hooker, S. (1994). Development and validation of self-efficacy and outcome expectancy scales for job-related applications. *Educational and Psychological Measurement*, 54, 793-802.
- Shea, G.P. ve Guzzo, R.A. (1987). Group effectiveness: What really matters? *Management Review*, 28, 25-31.
- Stogdill, R.M. (1972). Group productivity, drive and cohesiveness. *Organizational Behavior and Human Performance*, 8, 26-43.
- Tasa, K., Taggar, S., ve Seijts, G.H. (2007). The development of collective efficacy in teams: A multilevel and longitudinal perspective. *Journal of Applied Psychology*, 92, 17-27.
- Turner, J.C., Hogg, M.A., Turner, P.J., ve Smith, P.M. (1984). Failure and defeat as determinants of group cohesiveness. *British Journal of Social Psychology*, 23, 97-111.
- Vallerand, R.J. ve G, Reid. (1984). On the causal effects of perceived competence on intrinsic motivation: A test of cognitive evaluation theory. *Journal of Sport Psychology*, 6, 94-102.
- Weinberg, R. (1985). Relationship between self-efficacy and cognitive strategies in enhancing endurance performance. *International Journal of Sport Psychology*, 17, 280-292.
- Wiedenfeld, S.A., Bandura, A., Levine, S., O'Leary, A., Brown, S. ve Raska, K. (1990). Impact of perceived self-efficacy in coping with stressors on components of the immune system. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1082-1094.
- Williams, J.M. ve Widmeyer, W.N. (1991). The cohesion-performance outcome relationship in a coaching sport. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 13, 364-371.
- Wood, R. ve Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational Management. *Academy of Management Review*, 14, 361-384.
- Zaccaro, S.J. ve Lowe, C.A. (1988). Cohesiveness and task performance on an Cohesion and Collective Efficacy in Rugby Teams. *Journal of Sport Behavior*, 23, 120-130.
- Zander, A. (1968). *Motives and goals in groups*. New York : Academic Press
- Zander, A., ve Cartwright, D. (1960). *Group dynamics: Research and theory* (2nd. Ed.), New York: Harper & Row.