



## Turnuva öncesi ve turnuva sonrası basketbolcuların algıladıkları antrenörlük davranışı, görev-ego yönelimli hedefleri, takım sargınlığı, ustalık- performans iklimi ve kolektif yeterlik arasındaki ilişki

Turhan TOROS<sup>1</sup>

### Özet

Bu çalışma, genç erkek basketbolcularda, turnuva öncesi ve turnuva sonrası, sporcuların Algıladıkları antrenörlük davranışı, Hedef Yönelimleri, Takım sargınlığı, Algılanan motivasyonel iklim ve Kolektif yeterlik ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmaya 2005-2006 sezonunda, Genç Erkek Takımlarında oynayan, ayrıca Türkiye Şampiyonasına katılan toplam 16 takımdan, 12 takım (144 basketbolcu) katılmıştır. Verilerin toplanmasında Sporda Liderlik Ölçeği (Leadership for Sport Scale-LSS), Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği (Task and Ego Orientation in Sport Questionnaire-TEOSQ), Grup Sargınlığı Ölçeği (Group Environment Questionnaire-GEQ), Sporda Algılanan Motivasyonel İklim Ölçeği (Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire-PMCSQ), Kolektif Yeterlik Ölçeği (Collective Efficacy Scale-CES) kullanılmıştır. Türkiye şampiyonası öncesi ve Türkiye şampiyonası sonrasında uygulanmıştır. Veriler Betimsel İstatistiksel Teknikleri, Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi, Part Korelasyon Analizi ve Partial Korelasyon Analizi ile hesaplanmıştır. Turnuva öncesi, görev yönelimi puanları ile otoriter davranış ( $r=.195; p<.05$ ) ve sosyal destek ( $r=.664; p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva sonrası, ustalık iklimi puanları ile eğitim-öğretim ( $r=.174; p<.05$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva sonrası, performans iklimi puanları ile otoriter davranış ( $r=.330; p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Sonuç olarak turnuva öncesi ve turnuva sonrası antrenörlük davranışı, hedef yönelimleri, takım sargınlığı, motivasyonel iklim ve kolektif yeterlik arasında ilişki vardır ve düzeyleri değişebilmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Antrenörlük davranışı; hedef yönelimleri; takım sargınlığı; motivasyonel iklim; kolektif yeterlik

<sup>1</sup> Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, Ankara [turhantoros@yahoo.com](mailto:turhantoros@yahoo.com)

**Not:** Bu makale Turhan TOROS'un bitirmiş olduğu doktora tez çalışmasının bir kısmıdır.

## **The relationship between perceived coaching behaviors, goal orientation, team cohesion, perceived motivational climate ve collective efficacy among basketball players before and after the tournament**

**Turhan TOROS<sup>1</sup>**

### **Abstract**

This paper aims to examine the perceived coaching behaviors, the goal orientation, the team cohesion, the perceived motivational climate and the relationship of the collective efficacy among basketball players before and after the tournament. In this research, the young male basketball players who played in the young male basketball teams in 2005-2006 league season and moreover, the ones who took parts in the teams participated into the Turkish National Championship were included. The only 12 teams(144 players) of the total 16 teams who participated into the Turkish National Championship were included. In collecting the data, Leadership for Sport Scale-LSS, Task and Ego Orientation in Sport Questionnaire-TEOSQ, Group Environment Questionnaire-GEQ, Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire- PMCSQ and Collective Efficacy Scale-CES were used. The data were calculated with The Analysis of the Descriptive Statistical Techiques, Partial, Part and Pearson Correlation Analysis. Results revealed significant relationship with task orientation and autocratic ( $r=.195$ ;  $p<.05$ ) social support ( $r=.664$ ;  $p<.05$ ) before the Turkish National Championship. revealed significant relationship with mastery climate and training and instruction ( $r=.174$ ;  $p<.05$ ) after the Turkish National Championship. In conclusion; There is a relation between over the course of a season, the pre-tournament and after the tournament.

**Key Words:** Perceived coaching behaviors, Goal orientation, Team cohesion, Perceived motivational climate ve Collective efficacy.

---

<sup>1</sup> General Directorate of Youth and Sports, Ankara [turhantoros@yahoo.com](mailto:turhantoros@yahoo.com)

## GİRİŞ

Başarılı bir antrenör olmak için, motivasyon, takım birlikteliği, doğru hedefler belirlemek ve sporda liderlik gibi başlıklar altında etkinlikleri başlatan nedenler, etkinliklerin gelişim seyri ve sonuçları incelenmektedir.

Bu nedenle sporda liderlik konusunun araştırmacılar tarafından yoğun ilgi topladığı bilinmektedir (Yukl, 1998). Liderlik konusuna gösterilen yoğun ilgi liderlik kavramının tanımlanması için kullanılan yeni tanımların ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bunun yanı sıra liderlik çalışmaları için çok sayıda farklı yaklaşım belirtilmiştir (Vazou, Ntoumanis ve Duda; 2006). Yaklaşık bir asırdır çalışılan, sayısız liderlik kuramlarına bakıldığında, bir liderin etkililiğini artıran davranış türleri konusunda araştırmacılar şu ana kadar ortak bir noktada birleşmemişlerdir (Yukl, 1998). Bu nedenle etkili liderlik davranışı tanımları ve araştırmaları devam etmektedir. Etkili liderliği araştıran çalışmaların bir bölümü sporda liderlik algısı, takım sarginlığı, hedef yönelimleri, yeterlik algısı ve motivasyonel iklim olarak düşünülmektedir. Ülkemizde yeteri kadar yerini alamamış konuların başında sporda liderlik algısı gelmektedir. Etkili lider davranışı, hayatın değişik dönemlerinde, bireylerin bir grup ortamına girmesini sağlar.

Grup ortamının önemini ve değişen doğasını inceleyen grup dinamiği çalışmaları, sosyal psikoloji çalışmaları açısından vazgeçilmez bir öneme sahiptir ve araştırma alanlarında büyük yer tutmaktadır. Sosyal psikoloji alanında bir grup yapısı içerisinde meydana gelen dinamikleri incelemek amacıyla yapılan çalışmaların sayısı ciddi bir artış göstermiştir (Horn, 2002). Grup dinamiği ifadesi, grupların davranış özellikleri üzerinde yapılan çalışmaları olduğu gibi, grupların önemi ve değişen doğası konusunda yapılan çalışmaları tanımlamak için de kullanılmaktadır (Widmeyer, Brawley ve Carron, 2002). Grup dinamiği, sporcuların ve takımların başarı düzeyinin belirlenmesinde önemli roller oynayabilir. Aynı zamanda grup üyeleri arasında gözlemlenen ilişkiler durağan olmayıp, dış etkenlerden kolaylıkla etkilenebilmektedir (Widmeyer, Brawley ve Carron, 2002). Dış etkenlerden kolaylıkla etkilenen ilişkiler sonucu, takım sporcularının bütünleşmesi takımın hedef yönelimlerinin açığa çıkmasını sağlayacaktır. Takım içindeki hedef yönelimleri görev ve ego, takım performansını oluşturan bireylerin performansını da belirleyeceği için motivasyonel iklim ustalık ve performans olarak birçok iç ve dış faktörlerden etkilenebilir (Vlachopoulos ve

Karageorghis, 2005). Ayrıca liderin sahip olduğu rol sayesinde, motivasyonel iklimin artabildiği ve takım içindeki kolektif yeterliğin belirleyici olduğu da düşünülebilir.

Başarıya koşan bir takım oluşturmada, kolektif yeterlik takım performansının da belirleyici olmasını sağlayacağı için, antrenörlerin davranışları, hedef yönelimleri, takım sargınlığı ve motivasyonel iklim, zaman içinde farklılık da gösterebilir. Algılamalardaki bu farkların bir sezon boyunca nasıl bir ilişki gösterdiğini araştırmak, bu oluşumları ve gelişimini içeren etmenleri tanımlamak için kuramsal yaklaşımlara ihtiyaç vardır. Bu kuramsal yaklaşımlarda beş önemli yön üzerinde durulmuştur. Bunlar; Sporcuların algıladıkları antrenörlük davranışı (Chelladurai ve Saleh, 1978, 1980), hedef yönelimleri (Duda ve Nicholls, 1992), takım sargınlığı (Carron, Widmeyer ve Brawley, 1985, 1998) algılanan motivasyonel iklim (Walling, Duda ve Chi, 1993) ve kolektif yeterlik (Riggs ve diğerleri, 1994).

Bu çalışmanın amacı; sporcuların, antrenörlerinin davranışlarının ve liderlik stillerinin, sporcuların hedef yönelimlerinin, takım sargınlığının, motivasyonel iklimin ve kolektif yeterliğin nasıl bir ilişki gösterdiğini, Türkiye şampiyonası öncesi ve Türkiye şampiyonası sonrası incelemektir. Bu araştırma sonucunda, takım sporları için önemli olduğu düşünülen liderlik davranışının, etkileme olasılığı bulunan hedef yönelimi, takım sargınlığı, algılanan motivasyonel iklim ve kolektif yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkinin ve etkileşimin belirlenmesiyle, spor psikolojisinin Türkiye’de pek de ele alınmayan bir boyutu çalışma alanlarına çıkartılmış olabilecektir. Liderlik, hedef yönelimi, motivasyonel iklim, takım sargınlığı ve kolektif yeterlik arasındaki ilişkiler, antrenörlere sporcularını tanıma ve geliştirme şansını verecektir. Yine araştırma alanı, sosyal psikoloji ve spor bağlamını anlamaya yönelik değerli bilgiler sunabilir.

## YÖNTEM

### Araştırma Grubu

Araştırmaya 2005-2006 sezonunda, Genç Erkek Takımlarında oynayan, ayrıca Türkiye Şampiyonasına katılan takımların kadrolarında yer alan erkek basketbolcular katılmıştır. Türkiye Şampiyonasına katılan toplam 16 takımdan, 12 takım (144 basketbolcu) sporcusu araştırma grubunu oluşturmuştur.

Sporcunun yaşı ve spor yapma deneyimine ilişkin bulguların betimsel istatistikleri Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** Turnuva Öncesi ve Turnuva Sonrası Yaş ve Spor Yapma Deneyimi Betimsel İstatistikleri

Yaş ve Deneyim	Sporcunun Yaşı		Spor Yapma Deneyimi	
	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss
Turnuva Öncesi (TÖ)	16.53	0.65	6.22	2.70
Turnuva Sonrası (TS)				

### Veri Toplama Araçları

#### Sporda Liderlik Ölçeği (Leadership for Sport Scale-LSS):

Ölçek, Chelladurai ve Saleh (1978; 1980) tarafından geliştirilmiştir. Chelladurai ve Saleh’in geliştirdiği bu ölçeğin üç formu bulunmaktadır. Bunlar (a) sporcuların antrenörleri için tercih ettikleri özel lider davranışları, (b) antrenörlerin kendi lider davranışları ya da ideal lider davranışı, (c) sporcuların antrenörleriyle ilgili algıladıkları gerçek lider davranışlarıdır. Araştırmada ölçeğin üç formundan, (c) formu – sporcunun antrenör davranışını algılaması formu – kullanılmıştır. Sporda Liderlik Ölçeği, beş alt boyut altında toplam 40 maddeden oluşmuştur. Ölçeği yanıtlayanlar her bir maddeye katılımlarını beşli likert değerlendirme sistemine göre yaparlar. Ölçeğin Türk sporcuları için uyarlanması Toros ve Tiryaki (2006) tarafından yapılmıştır.

#### Sporda Görev ve Ego Yönelimi Ölçeği (Task and Ego Orientation in Sport Questionnaire-TEOSQ):

Ölçek, Duda ve Nicholls (1992) tarafından geliştirilmiştir. Sporda Görev ve Ego Yönelim Ölçeği, 7’si görev, 6’sı ego yönelimine dönük olmak üzere 13 soru maddesinden oluşmuştur. Ölçeği yanıtlayanlar her bir maddeye katılımlarını beşli likert değerlendirme sistemine göre yaparlar. Ölçeğin Türk sporcuları için uyarlanması Toros, (2001, 2004) tarafından yapılmıştır.

### **Grup Sargınlığı Envanteri (The Group Environment Questionnaire-GEQ):**

Ölçek, Carron, Widmeyer ve Brawley (1985) tarafından geliştirilmiştir. Grup Sargınlığı Envanteri, öngörülen dört sargınlık alt boyutunu içeren toplam 18 maddeden oluşmuştur. Ölçeğin Türk sporcuları için uyarlanması Öcel (2002) tarafından yapılmıştır.

### **Sporda Algılanan Motivasyonel İklim Ölçeği (Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire- PMCSQ)**

Ölçek, Walling, Duda ve Chi (1993) tarafından geliştirilmiştir. Sporda Algılanan Motivasyonel İklim Ölçeği, 9'u performans, 12'si ustalık iklimi olmak üzere toplam 21 maddeden oluşmuştur. Ölçeği yanıtlayanlar her bir maddeye katılımlarını beşli likert değerlendirme sistemine göre yaparlar. Ölçeğin Türk sporcuları için uyarlanması Toros, (2001) tarafından yapılmıştır.

### **Kolektif Yeterlik Ölçeği (Collective Efficacy Scale):**

Ölçek, Riggs ve diğerleri (1994) tarafından geliştirilmiştir. Kolektif yeterlik ölçeği toplam 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçeği yanıtlayanlar her bir maddeye katılımlarını beşli likert değerlendirme sistemine göre yaparlar. Ölçeğin Türk sporcuları için uyarlanması Öcel (2002) tarafından yapılmıştır.

### **Verilerin Toplanması**

Ölçekler batarya şekline araştırmacı tarafından her takımın sporcularına toplu şekilde Türkiye şampiyonası öncesi ve şampiyona sonrasında uygulanmıştır. Uygulama başlamadan önce araştırmacı tarafından sporculara ölçekler ve yapılacak olan araştırma hakkında açıklama yapılmış, ölçekler ve sorularla ilgili anlaşılabilen bir nokta olduğu takdirde soru sorabilecekleri sporculara bildirilmiştir. Ölçekler cevaplandırılırken, her hangi bir zaman sınırlamasına gidilmemiş, ölçeklerin sporcu soyunma odasında, antrenmandan önce doldurulması sağlanarak, sporculardan sorulara doğru ve samimi cevaplar vermeleri istenmiştir.

### **Turnuva Öncesi**

Ölçümler Mayıs ayı içinde İzmir'de yapılan Türkiye Gençler Basketbol Şampiyonasında alınmıştır. Şampiyonaya katılan 16 takımdan 12'sinin sporcularına ölçekler verilmiştir. 16 takımdan, 4 takım çalışmaya katılmak istemediklerini, sporcularının Türkiye

şampiyonası öncesi yapılacak olan bu ölçümlerden etkileneceklerini söyledikleri için araştırmaya 12 takımla devam edilmiştir. Şampiyona başlamadan bir gün önce ölçümler yapılmıştır.

### Turnuva Sonrası

Turnuva sonrası ise, Mayıs ayı içinde şampiyona sona erdiğinde 12 takım sporcusuna yapılmıştır.

### Verilerin Analizi

Araştırma verileri Betimsel İstatistiksel Teknikleri, Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi, Part Korelasyon Analizi ve Partial Korelasyon Analizi kullanılarak veriler çözümlenmiştir. Araştırmanın hata payı .05 olarak kabul edilmiştir.

## BULGULAR

Algılanan Antrenörlük Davranışı alt boyut puanlarına ilişkin bulguların betimsel istatistikleri Tablo 2’ de verilmiştir.

**Tablo 2.** Turnuva Öncesi-Turnuva Sonrası Algılanan Antrenörlük Davranışı Alt Boyut Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Algılanan Antrenörlük Davranışı	Eğitim ve Öğretim		Demokratik Davranış		Otoriter Davranış		Sosyal Destek		Ödüllendirici Davranış	
	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss
Turnuva Öncesi (TÖ)	3.40	1.43	2.60	1.60	3.78	1.50	2.87	1.64	3.21	1.16
Turnuva Sonrası (TS)	3.35	1.57	2.58	1.61	3.94	1.33	2.89	1.68	3.56	1.37

Hedef Yönelimleri alt boyut puanlarına ilişkin bulguların betimsel istatistikleri Tablo 3’ de verilmiştir.

**Tablo 3.** Turnuva Öncesi-Turnuva Sonrası Hedef Yönelimleri Alt Boyut Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Hedef Yönelimleri	Görev Yönelimli		Ego Yönelimli	
	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss
Turnuva Öncesi (TÖ)	3.56	1.37	2.57	1.56
Turnuva Sonrası (TS)	3.49	1.46	2.88	1.37

Takım Sargınlığı alt boyut puanlarına ilişkin bulguların betimsel istatistikleri Tablo 4' de verilmiştir.

**Tablo 4.** Turnuva Öncesi-Turnuva Sonrası Takım Sargınlığı Alt Boyut Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Takım Sargınlığı	Görev Bütünlüğü		Sosyal Bütünlük		Görev Çekiciliği		Sosyal Çekicilik	
	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss
Turnuva Öncesi (TÖ)	3.36	1.46	3.77	1.47	3.64	1.71	3.37	1.54
Turnuva Sonrası (TS)	3.86	1.23	3.60	1.54	3.92	1.35	3.66	1.48

Algılanan Motivasyonel İklim alt boyut puanlarına ilişkin bulguların betimsel istatistikleri Tablo 5' de verilmiştir.

**Tablo 5.** Turnuva Öncesi-Turnuva Sonrası Algılanan Motivasyonel İklim Alt Boyut Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Algılanan Motivasyonel İklim	Uсталık İklimi		Performans İklimi	
	$\bar{X}$	Ss	$\bar{X}$	Ss
Turnuva Öncesi (TÖ)	4.19	1.43	2.83	1.56
Turnuva Sonrası (TS)	4.08	1.33	2.91	1.25

Kolektif Yeterlik puanlarına ilişkin bulguların betimsel istatistikleri Tablo 6' da verilmiştir.

**Tablo 6.** Turnuva Öncesi-Turnuva Sonrası Kolektif Yeterlik Puanlarının Betimsel İstatistikleri

Kolektif Yeterlik	$\bar{X}$	Ss
Turnuva Öncesi (TÖ)	3.47	1.36
Turnuva Sonrası (TS)	3.41	1.38



Turnuva öncesi ve sonrası, algılanan antrenörlük davranışı ve hedef yönelimleri arasındaki korelasyonlar Tablo 7' de verilmiştir.

**Tablo 7.** Turnuva Öncesi ve Turnuva Sonrası, Algılanan Antrenörlük Davranışı ve Hedef Yönelimleri Arasındaki İlişki

Algılanan Antrenörlük Davranışı		Hedef Yönelimleri			
		Görev Yönelimi		Ego Yönelimi	
		Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası	Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası
Eğitim ve Öğretim	Pearson	-.144	-.136	<b>.244**</b>	<b>.177*</b>
	Partial	.100	-.106	.135	.103
	Part	.061	-.078	.106	.075
Demokratik Davranış	Pearson	.084	<b>.286**</b>	-.078	-.059
	Partial	.035	.045	.063	-.047
	Part	.021	.033	.058	-.029
Otoriter Davranış	Pearson	<b>.195*</b>	<b>.270**</b>	-.067	-.076
	Partial	.148	.009	.018	-.004
	Part	.056	.007	.015	-.003
Sosyal Destek	Pearson	<b>.664**</b>	<b>.425**</b>	<b>.213*</b>	.151
	Partial	.117	.130	.099	.127
	Part	.108	.126	.067	.113
Ödüllendirici Davranış	Pearson	.098	.125	.115	<b>.428**</b>
	Partial	.092	.064	.013	.094
	Part	.019	.022	.011	.085

Tablo 7’de, turnuva öncesi, görev yönelimi puanları ile otoriter davranış ( $r=.195;p<.05$ ) ve sosyal destek ( $r=.664;p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Turnuva öncesi, ego yönelimi puanları ile eğitim-öğretim ( $r=.244;p<.01$ ) ve sosyal destek ( $r=.213;p<.05$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva öncesi, görev yönelimi puanları ile eğitim-öğretim ( $r=-.144;p>.01$ ), demokratik davranış ( $r=.084;p>.01$ ) ve ödüllendirici davranış ( $r=.098;p>.01$ ) ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Turnuva öncesi, ego yönelimi puanları ile demokratik davranış ( $r=-.078;p>.01$ ), otoriter davranış ( $r=-.067;p>.01$ ) ve ödüllendirici davranış ( $r=.115;p>.01$ ) ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva sonrası, görev yönelimi puanları ile demokratik davranış ( $r=.286;p<.01$ ), otoriter davranış ( $r=.270;p<.01$ ) ve sosyal destek ( $r=.425;p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Turnuva sonrası, ego yönelimi puanları ile eğitim-öğretim ( $r=.177;p<.05$ ) ve ödüllendirici davranış ( $r=.428;p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Turnuva sonrası, görev yönelimi puanları ile eğitim-öğretim ( $r=-.136;p>.01$ ) ve ödüllendirici davranış ( $r=.125;p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Turnuva sonrası, ego yönelimi puanları ile demokratik davranış ( $r=-.059;p>.01$ ), otoriter davranış ( $r=-.076;p>.01$ ) ve sosyal destek ( $r=.151;p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Turnuva öncesi ve sonrası, algılanan antrenörlük davranışı ve takım sarginlığı arasındaki korelasyonlar Tablo 8’ de verilmiştir.

**Tablo 8.** Turnuva Öncesi ve Turnuva Sonrası, Algılanan Antrenörlük Davranışı ve Takım Sargınlığı Arasındaki İlişki

n=144		Takım Sargınlığı							
		Görev Çekiciliği		Sosyal Çekicilik		Görev Bütünlüğü		Sosyal Bütünlük	
		Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası	Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası	Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası	Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası
Eğitim ve Öğretim	Pearson	.384**	.047	.258**	.075	.022	.192*	.365**	.240**
	Partial	.207	.034	.092	.028	.018	.128	.170	.149
	Part	.170	.027	.074	.025	.010	.106	.138	.133
Demokratik Davranış	Pearson	.277**	.043	.436**	.399**	.265**	.020	.044	.352**
	Partial	.182	.037	.453	.174	.166	.005	.020	.225
	Part	.155	.022	.451	.134	.141	.004	.002	.175
Otoriter Davranış	Pearson	.095	.067	.411**	.426**	.353**	.133	.279**	.252**
	Partial	.048	.058	.255	.319	.325	.122	.239	.154
	Part	.044	.049	.200	.268	.261	.121	.187	.124
Sosyal Destek	Pearson	.018	.042	.011	.490**	.194*	.035	.127	.337**
	Partial	.008	.034	.004	.472	.166	.015	.098	.201
	Part	.007	.026	.003	.464	.163	.003	.095	.147
Ödüllendirici Davranış	Pearson	.240**	.261**	.172*	.092	.140	.059	.217**	.158
	Partial	.144	.260	.018	.013	.133	.056	.157	.143
	Part	.138	.256	.017	.012	.127	.053	.151	.126

Tablo 8'de, turnuva öncesi, görev çekiciliği puanları ile eğitim-öğretim ( $r=.384;p<.01$ ), demokratik davranış ( $r=.277;p<.01$ ) ve ödüllendirici davranış ( $r=.240;p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva öncesi, sosyal çekicilik puanları ile eğitim-öğretim ( $r=.258;p<.01$ ), demokratik davranış ( $r=.436;p<.01$ ), otoriter davranış ( $r=.411;p<.01$ ) ve ödüllendirici davranış ( $r=.172;p<.05$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva öncesi, görev bütünlüğü puanları ile demokratik davranış ( $r=.265;p<.01$ ), otoriter davranış ( $r=.353;p<.01$ ) ve sosyal destek ( $r=.194;p<.05$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı

pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva öncesi, sosyal bütünlük puanları ile eğitim-öğretim ( $r=.365;p<.01$ ), otoriter davranış ( $r=.279;p<.01$ ) ve ödüllendirici davranış ( $r=.217;p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva öncesi, görev çekiciliği puanları ile otoriter davranış ( $r=.095;p>.01$ ) ve sosyal destek ( $r=.018;p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva öncesi, sosyal çekicilik puanları ile sosyal destek ( $r=.011;p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva öncesi, görev bütünlüğü puanları ile eğitim-öğretim ( $r=.022;p>.01$ ) ve ödüllendirici davranış ( $r=.140;p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva öncesi, sosyal bütünlük puanları ile demokratik davranış ( $r=.044;p>.01$ ) ve sosyal destek ( $r=.127;p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva sonrası, görev çekiciliği puanları ile ödüllendirici davranış ( $r=.261;p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva sonrası, sosyal çekicilik puanları ile demokratik davranış ( $r=.399;p<.01$ ), otoriter davranış ( $r=.426;p<.01$ ) ve sosyal destek ( $r=.490;p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva sonrası, görev bütünlüğü puanları ile eğitim-öğretim ( $r=.192;p<.05$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva sonrası, sosyal bütünlük puanları ile eğitim-öğretim ( $r=.240;p<.01$ ), demokratik davranış ( $r=.352;p<.01$ ), otoriter davranış ( $r=.252;p<.01$ ) ve sosyal destek ( $r=.337;p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva sonrası, görev çekiciliği puanları ile eğitim-öğretim ( $r=.047;p>.01$ ), demokratik davranış ( $r=.043;p>.01$ ), otoriter davranış ( $r=.067;p>.01$ ) ve sosyal destek ( $r=.042;p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva sonrası, sosyal çekicilik puanları ile eğitim-öğretim ( $r=.075;p>.01$ ) ve ödüllendirici davranış ( $r=.092;p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva sonrası, görev bütünlüğü puanları ile demokratik davranış ( $r=.020;p>.01$ ), otoriter davranış ( $r=.133;p>.01$ ), sosyal destek ( $r=.035;p>.01$ ) ve ödüllendirici davranış ( $r=.059;p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva sonrası, sosyal bütünlük puanları ile ödüllendirici davranış ( $r=.158;p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Turnuva öncesi ve sonrası, algılanan antrenörlük davranışı ve motivasyonel iklim arasındaki korelasyonlar Tablo 9'da verilmiştir.

**Tablo 9.** Turnuva Öncesi ve Turnuva Sonrası, Algılanan Antrenörlük Davranışı ve Motivasyonel İklim Arasındaki İlişki

n= 144		Algılanan Motivasyonel İklim			
		Uсталık İklimi		Performans İklimi	
		Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası	Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası
Eğitim ve Öğretim	Pearson	.164*	.174*	.285**	.052
	Partial	.128	.170	.027	.042
	Part	.108	.163	.021	.041
Demokratik Davranış	Pearson	.207*	.083	.121	.005
	Partial	.153	.072	.016	.004
	Part	.119	.065	.012	.003
Otoriter Davranış	Pearson	.036	.145	.202*	.330**
	Partial	.021	.119	.154	.303
	Part	.014	.100	.147	.284
Sosyal Destek	Pearson	.151	.018	.051	.099
	Partial	.136	.016	.048	.033
	Part	.133	.009	.045	.029
Ödüllendirici Davranış	Pearson	.027	.097	.238**	.038
	Partial	.017	.010	.182	.024
	Part	.016	.009	.145	.021

Tablo 9’da turnuva öncesi, ustalık iklimi puanları ile eğitim-öğretim ( $r=.164$ ;  $p<.05$ ) ve demokratik davranış ( $r=.207$ ;  $p<.05$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva öncesi, performans iklimi puanları ile eğitim-öğretim ( $r=.285$ ;  $p<.01$ ), otoriter davranış ( $r=.202$ ;  $p<.05$ ) ve ödüllendirici davranış ( $r=.238$ ;  $p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva öncesi, ustalık iklimi puanları ile otoriter davranış ( $r=.036$ ;  $p>.01$ ), sosyal destek ( $r=.151$ ;  $p>.01$ ) ve ödüllendirici davranış ( $r=.027$ ;  $p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva öncesi, performans iklimi puanları ile demokratik davranış ( $r=.121$ ;  $p>.01$ ) ve sosyal destek ( $r=.051$ ;  $p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir

ilişki bulunmamıştır. Turnuva sonrası, ustalık iklimi puanları ile eğitim-öğretim ( $r=.174$ ;  $p<.05$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva sonrası, performans iklimi puanları ile otoriter davranış ( $r=.330$ ;  $p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur.

**Tablo 10.** Turnuva Öncesi ve Turnuva Sonrası, Algılanan Antrenörlük Davranışı ve Kolektif Yeterlik Arasındaki İlişki

n= 144		Kolektif Yeterlik	
Algılanan Antrenörlük Davranışı		Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası
Eğitim ve Öğretim	Pearson	.194*	.079
	Partial	.048	.071
	Part	.041	.064
Demokratik Davranış	Pearson	.112	.255**
	Partial	.043	.254
	Part	.037	.199
Otoriter Davranış	Pearson	.330**	.128
	Partial	.254	.111
	Part	.224	.109
Sosyal Destek	Pearson	.103	.245**
	Partial	.092	.234
	Part	.079	.149
Ödüllendirici Davranış	Pearson	-.075	.082
	Partial	.036	.016
	Part	.031	.012

Turnuva sonrası, ustalık iklimi puanları ile demokratik davranış ( $r=.083$ ;  $p>.01$ ), otoriter davranış ( $r=.145$ ;  $p>.01$ ), sosyal destek ( $r=.018$ ;  $p>.01$ ) ve ödüllendirici davranış ( $r=.097$ ;  $p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva sonrası, performans iklimi puanları ile eğitim-öğretim ( $r=.052$ ;  $p>.01$ ), demokratik

davranış ( $r=.005$ ;  $p>.01$ ), sosyal destek ( $r=.099$ ;  $p>.01$ ) ve ödüllendirici davranış ( $r=.038$ ;  $p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Turnuva öncesi ve sonrası, algılanan antrenörlük davranışı ve kolektif yeterlik arasındaki korelasyonlar Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10'da turnuva öncesi, kolektif yeterlik puanları ile eğitim-öğretim ( $r=.194$ ;  $p<.05$ ) ve otoriter davranış ( $r=.330$ ;  $p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva öncesi, kolektif yeterlik puanları ile demokratik davranış ( $r=.112$ ;  $p>.01$ ), sosyal destek ( $r=.103$ ;  $p>.01$ ) ve ödüllendirici davranış ( $r=-.075$ ;  $p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva sonrası, kolektif yeterlik puanları ile demokratik davranış ( $r=.255$ ;  $p<.01$ ) ve sosyal destek ( $r=.245$ ;  $p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva sonrası, kolektif yeterlik puanları ile eğitim-öğretim ( $r=.079$ ;  $p>.01$ ), otoriter davranış ( $r=.128$ ;  $p>.01$ ) ve ödüllendirici davranış ( $r=.082$ ;  $p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Turnuva öncesi ve sonrası, algılanan antrenörlük davranışı ve kolektif yeterlik arasındaki korelasyonlar Tablo 11'de verilmiştir.

**Tablo 11.** Turnuva Öncesi ve Turnuva Sonrası, Hedef Yönelimi ve Takım Sarginlığı Arasındaki İlişki

Hedef Yönelimi		Takım Sarginlığı							
		Görev Çekiciliği		Sosyal Çekicilik		Görev Bütünlüğü		Sosyal Bütünlük	
		Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası	Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası	Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası	Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası
Görev Yönelimi	Pearson	.209*	-.030	.267**	.411**	.026	.160	.304**	-.059
	Partial	.178	.003	.109	.280	.020	.151	.105	.041
	Part	.110	.002	.067	.213	.015	.127	.064	.014
Ego Yönelimi	Pearson	.023	.450**	.174*	.344**	.197*	.205*	.019	-.027
	Partial	.014	.448	.128	.310	.172	.154	.009	.022
	Part	.005	.445	.110	.298	.149	.151	.008	.018

Tablo 11’de turnuva öncesi, görev çekiciliği puanları ile görev yönelimi ( $r=.209$ ;  $p<.05$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva öncesi, sosyal çekicilik puanları ile görev yönelimi ( $r=.267$ ;  $p<.01$ ) ve ego yönelimi ( $r=.174$ ;  $p<.05$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Turnuva öncesi, görev bütünlüğü puanları ile ego yönelimi ( $r=.197$ ;  $p<.05$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva öncesi, sosyal bütünlük puanları ile görev yönelimi ( $r=.304$ ;  $p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva öncesi, görev çekiciliği puanları ile ego yönelimi ( $r=-.023$ ;  $p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva öncesi, görev bütünlüğü puanları ile görev yönelimi ( $r=.026$ ;  $p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Turnuva öncesi, sosyal bütünlük puanları ile ego yönelimi ( $r=.019$ ;  $p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva sonrası, görev çekiciliği puanları ile ego yönelimi ( $r=.450$ ;  $p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva sonrası, sosyal çekicilik puanları ile görev yönelimi ( $r=.411$ ;  $p<.01$ ) ve ego yönelimi ( $r=.344$ ;  $p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva sonrası, görev bütünlüğü puanları ile ego yönelimi ( $r=.205$ ;  $p<.05$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Turnuva sonrası, görev çekiciliği puanları ile görev yönelimi ( $r=-.030$ ;  $p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva sonrası, görev bütünlüğü puanları ile görev yönelimi ( $r=.160$ ;  $p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva sonrası, sosyal bütünlük puanları ile görev yönelimi ( $r=-.059$ ;  $p>.01$ ) ve ego yönelimi ( $r=-.027$ ;  $p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Turnuva öncesi ve sonrası, hedef yönelimi ve motivasyonel iklim arasındaki korelasyonlar Tablo 12’de verilmiştir.



**Tablo 12.** Turnuva Öncesi ve Turnuva Sonrası, Hedef Yönelimi ve Motivasyonel İklim Arasındaki İlişki

n=144		Motivasyonel İklim			
		Uсталık İklimi		Performans İklimi	
Hedef Yönelimi		Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası	Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası
Görev Yönelimi	Pearson	-.107	-.030	.137	<b>.294**</b>
	Partial	-.106	-.025	.103	.131
	Part	-.104	-.018	.063	.107
Ego Yönelimi	Pearson	-.014	.009	<b>.280**</b>	.108
	Partial	-.006	-.005	.161	.023
	Part	-.005	-.004	.139	.015

Tablo 12’de Turnuva öncesi, performans iklimi puanları ile ego yönelimi ( $r=.280$ ;  $p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva öncesi, ustalık iklimi puanları ile görev yönelimi ( $r=-.107$ ;  $p>.01$ ) ve ego yönelimi ( $r=-.014$ ;  $p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva öncesi, performans iklimi puanları ile görev yönelimi ( $r=.137$ ;  $p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva sonrası, performans iklimi puanları ile görev yönelimi ( $r=.294$ ;  $p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva sonrası, ustalık iklimi puanları ile görev yönelimi ( $r=-.030$ ;  $p>.01$ ) ve ego yönelimi ( $r=-.009$ ;  $p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva sonrası, performans iklimi puanları ile ego yönelimi ( $r=.108$ ;  $p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Turnuva öncesi ve sonrası, hedef yönelimi ve kolektif yeterlik arasındaki korelasyonlar Tablo 13’de verilmiştir.

**Tablo 13.** Turnuva Öncesi ve Turnuva Sonrası, Hedef Yönelimi ve Kolektif Yeterlik Arasındaki İlişki

n=144		Kolektif Yeterlik	
Hedef Yönelimi		Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası
Görev Yönelimi	Pearson	.265**	.288**
	Partial	.054	.204
	Part	.033	.152
Ego Yönelimi	Pearson	.003	.241**
	Partial	.002	.022
	Part	.001	.014

Tablo 13’de Turnuva öncesi, kolektif yeterlik puanları ile görev yönelimi ( $r=.265;p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Turnuva öncesi, kolektif yeterlik puanları ile ego yönelimi ( $r=.003;p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Turnuva sonrası, kolektif yeterlik puanları ile görev yönelimi ( $r=.288;p<.01$ ) ve ego yönelimi ( $r=.241;p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Turnuva öncesi ve sonrası, takım sarginlığı ve motivasyonel iklim arasındaki korelasyonlar Tablo 14’de verilmiştir.

**Tablo 14.** Turnuva öncesi ve Turnuva Sonrası, Takım Sargınlığı ve Motivasyonel İklim Arasındaki İlişki

n=144		Motivasyonel İklim			
Takım Sargınlığı		Uсталık İklimi		Performans İklimi	
		Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası	Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası
Görev Çekiciliği	Pearson	.086	.178*	.197*	.180*
	Partial	.078	.158	.159	.091
	Part	.066	.143	.110	.079
Sosyal Çekicilik	Pearson	.161	.001	.212*	.066
	Partial	.141	.001	.162	.014
	Part	.127	.001	.104	.010
Görev Bütünlüğü	Pearson	.117	.075	.313**	.150
	Partial	.002	.023	.247	.148
	Part	.001	.020	.190	.131
Sosyal Bütünlük	Pearson	.208*	.262**	.207*	.048
	Partial	.135	.258	.015	.033
	Part	.115	.239	.012	.023

Tablo 14’de turnuva öncesi, ustalık iklimi puanları ile sosyal bütünlük ( $r=.208;p<.05$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva öncesi, performans iklimi puanları ile görev çekiciliği ( $r=.197;p<.05$ ), sosyal çekicilik ( $r=.212;p<.05$ ), görev bütünlüğü ( $r=.313;p<.01$ ) ve sosyal bütünlük ( $r=.207;p<.05$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva öncesi, ustalık iklimi puanları ile görev çekiciliği ( $r=.086;p>.01$ ), sosyal çekicilik ( $r=.161;p>.01$ ) ve görev bütünlüğü ( $r=.117;p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva sonrası, ustalık iklimi puanları ile görev çekiciliği ( $r=.178;p<.05$ ) ve sosyal bütünlük ( $r=.262;p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki

bulunmuştur. Turnuva sonrası, performans iklimi puanları ile görev çekiciliği ( $r=.180;p<.05$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva sonrası, ustalık iklimi puanları ile sosyal çekicilik ( $r=.001;p>.01$ ) ve görev bütünlüğü ( $r=.075;p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Turnuva sonrası, performans iklimi puanları ile sosyal çekicilik ( $r=.066; p>.01$ ), görev bütünlüğü ( $r=.150;p>.01$ ) ve sosyal bütünlük ( $r=.048;p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Turnuva öncesi ve sonrası, takım sargınlığı ve kolektif yeterlik arasındaki korelasyonlar Tablo 15'de verilmiştir.

**Tablo 15.** Turnuva öncesi ve Turnuva Sonrası, Takım Sargınlığı ve Kolektif Yeterlik Arasındaki İlişki

n=144		Kolektif Yeterlik	
Takım Sargınlığı		Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası
Görev Çekiciliği	Pearson	.208*	.095
	Partial	.084	.080
	Part	.072	.030
Sosyal Çekicilik	Pearson	.394**	.198*
	Partial	.289	.055
	Part	.257	.029
Görev Bütünlüğü	Pearson	.351**	.082
	Partial	.210	.079
	Part	.184	.073
Sosyal Bütünlük	Pearson	.305**	.023
	Partial	.076	.016
	Part	.065	.015

Tablo 15’de turnuva öncesi, kolektif yeterlik puanları ile görev çekiciliği ( $r=.208;p<.05$ ), sosyal çekicilik ( $r=.394;p<.01$ ), görev bütünlüğü ( $r=.351;p<.01$ ) ve sosyal bütünlük ( $r=.305;p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva sonrası, kolektif yeterlik puanları ile sosyal çekicilik ( $r=.198;p<.05$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva sonrası, kolektif yeterlik puanları ile görev çekiciliği ( $r=.095;p>.05$ ), görev bütünlüğü ( $r=.082;p>.01$ ) ve sosyal bütünlük ( $r=.023;p>.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Turnuva öncesi ve sonrası, motivasyonel iklim ve kolektif yeterlik arasındaki korelasyonlar Tablo 16’da verilmiştir.

**Tablo 16.** Turnuva öncesi ve Turnuva Sonrası, Motivasyonel İklim ve Kolektif Yeterlik Arasındaki İlişki

n=144		Kolektif Yeterlik	
		Turnuva Öncesi	Turnuva Sonrası
Uсталık İklimi	Pearson	.218**	.412**
	Partial	.069	.378
	Part	.059	.373
Performans İklimi	Pearson	.336**	.181*
	Partial	.191	.075
	Part	.164	.068

Tablo 16’da turnuva öncesi, kolektif yeterlik puanları ile ustalık iklimi ( $r=.218;p<.01$ ) ve performans iklimi ( $r=.336;p<.01$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Turnuva sonrası, kolektif yeterlik puanları ile ustalık iklimi ( $r=.412;p<.01$ ) ve performans iklimi ( $r=.181;p<.05$ ) puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur.

## TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı; sporcuların, antrenörlerinin davranışlarını ve liderlik stillerini algılama şekillerinin, sporcuların hedef yönelimlerinin, takımlarının sargınlığının, algıladıkları motivasyonel iklimin ve kolektif yeterliği algılamalarının nasıl bir ilişki gösterdiğini, Türkiye şampiyonası öncesi ve şampiyona sonrası incelemektir.

Takım sporlarına katılan sporcuları karşılaştığımızda, bireylerarası etkileşimlerin yoğun olduğu bir ortamda yarışan takım sporcularının lider olarak gördükleri antrenörün davranışından etkilendikleri düşünülmektedir. Aynı zamanda bir takımın bir araya gelebilmesi ve takım üyelerinin birbirine kaynaşmasını sağlayan faktörler arasında en geneli ve en kontrol edilemez olanı çevresel faktörlerdir. Bu bağlamda takım üyelerinin kontratlardan ve yazılı anlaşmalardan ya da sözleşmelerden kaynaklanan takıma karşı sorumlulukları, ailelerin sporculardan beklentileri, sporcuların buldukları okul takımları ve kulüplerin sporcularına ödedikleri paralar şeklinde sıralanabilir. İşte bu çevresel faktörlerin takım içindeki hedef yönelimlerinin oluşmasında etkin olabileceği düşünülebilir.

Algılanan liderlik davranışı ve takım sargınlığı ile ilgili araştırmalara bakılarak sezon süresince antrenörlerin yüksek düzeyde demokratik liderlik stili benimsediğini ve ödüllendirici davranış ve sosyal destek verme eğiliminde olduğunu algılayan sporcular, takımlarının görev sargınlığını da yüksek düzeyde algılayacaktır. Bunun tersine antrenörlerde yüksek düzeyde otokratik davranış stili algılayan sporcuların görev ve sosyal sargınlık algıları düşük olacaktır (Chelladurai ve Ogasawa, 2003). Söz konusu bağıntı incelendiğinde, sporcuların bir sezonda takım sargınlığı ve algılanan liderlik davranışında meydana gelen değişimler, sporcuların ve antrenörlerin davranışlarına bakarak büyük oranda tahmin edilebilir. Buna göre sporcuların sezon süresince değişen takım sargınlığı, sporcuların antrenörlerinin davranış algılayışları ile açıklanabilir.

Uzun süredir birlikte olan takımlardaki sporcuların takımın başarısına karşı daha fazla istek duymaları ve daha yüksek düzeyde sargınlığa sahip olmaları (Carron, 1982) bu kavramlarla sargınlık arasındaki ilişkiye örnek olarak gösterilebilir. Bunun yanında literatürde galibiyet ya da mağlubiyet gibi paylaşılmış yaşantıların, takımları rakiplerine karşı bir araya getirdiği için, sargınlığı geliştirmede ve devam ettirmede önemli olduğuna dair bulgular vardır (Brawley, 1990).

Başarı hedef yönelimi düzensiz özelliklerle ilgili iken başarı hedef yöneliminin ikinci boyutu olan algılanan motivasyonel iklim durumsaldır. Goudas ve diğerleri, (1995) farklı motivasyonel iklim düzeyinin, yönlendirme şeklinin yeterliği nasıl etkilediği üzerine çalışmıştır. Yeterliği yüksek olan öğrencilerin daha fazla ustalık yönelimli olduğu bulunmuştur. Bu çalışma fiziksel aktivite ortamındaki öğrencilerin daha fazla görev yönelimli özellikler sergileyerek birincil ustalık hedef yönelimi olan motivasyonel iklimine cevap verdiğini gösterir.

Bu araştırmada takım sporu kullanılmıştır. Bireysel sporlar ve farklı spor dalları kullanılarak daha uygun bulguların belirlenmesine ihtiyaç vardır. Son olarak, spor alanında Türk sporcularına özgü yeni ölçeklerin geliştirilmesi gelecek çalışmalarında dikkate alınmalıdır.

## KAYNAKLAR

- Brawley, L. R. (1990). Group cohesion: Status, problems, and future direction. *International Journal of Sport Psychology*, 21, 355-379.
- Carron, A.V. (1982). Cohesiveness in Sport Groups. Interpretations and Considerations. *Journal of Sport Psychology*, 4, 123-138.
- Carron, A.V., Widmeyer, W.N., L.R. Brawley (1985). “The Development of Instrument to Assess Cohesion in Sport Teams: The Group Environment Questionnaire”. *Journal of Sport Psychology*, 7: 244-266 (1985).
- Carron, A.V., Widmeyer W.N., L.R. Brawley (1998). The Measurement of Cohesiveness in Sport Groups. *Advances in Sport and Exercise Psychology Measurement* (213-226). Morganton, WV: Fitness Information Technology.
- Chelladurai, P. ve Saleh, S. (1978). Preferred leadership in sports. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 3, 85-92.
- Chelladurai, P. ve Saleh, S. (1980). Dimensions of leadership behavior in sport: Development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*, 2, 34-45.
- Chelladurai, P., ve Ogasawara, E. (2003). Satisfaction and commitment of American and Japanese collegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 17, 62-73.

Toros, T., "Turnuva Öncesi ve Turnuva Sonrası Basketbolcuların Algıladıkları Antrenörlük Davranışı, Görev-Ego Yönelimli Hedefleri, Takım Sargınlığı, Uсталık-Performans İklimi ve Kolektif Yeterlik Arasındaki İlişki" *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

- Duda, J.L., ve Nicholls, J. (1992). Dimensions of achievement motivation in schoolwork and sport. *Journal of Educational Psychology*, 89, 290-299.
- Goudas, M., Biddle, S., Fox, K., & Underwood, M. (1995). It ain't what you do, it's the way that you do it! Teaching style affects children's motivation in track and field lessons. *The Sport Psychologist*, 9, 254-264.
- Horn, T.S. (2002). Coaching effectiveness in the sport domain. In T.S. Horn (Ed.), *Advances in Sport Psychology* (pg. 309-355). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Öcel, H. (2002). Takım Sporunu Yapan Oyuncularda Kolektif Yeterlik Öz-Yeterlik ve Sargınlık ile Başarı Algı ve Beklentileri Arasındaki İlişkiler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Riggs, M.L., J. Warka., B.Babasa., R. Betancour., S. Hooker (1994). Development and Validation of Self-Efficacy and Outcome Expectancy Scales for Job-Related Applications. *Educational and Psychological Measurement*, 54, 793-802 (1994).
- Toros, T. (2001). "Elit ve elit olmayan erkek basketbolcularda hedef yönelimi, güdüsel iklim ve hedeflerin özgünlük güçlük derecesi özelliklerinin yaşam doyumuna etkisi". Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Toros, T. (2004). "Sporda Görev ve Ego Yönelim Ölçeği- SGEYÖ'nin Türk sporcuları için güvenirlik ve geçerlik çalışması". *H.Ü. Spor Bilimleri Dergisi*, 15, 3, pp. 155-166.
- Toros, T. ve Tiryaki, Ş. (2006). "Sporda Liderlik Ölçeği'nin - Futbolcuların Antrenör Davranışlarını Algılaması Versiyonunun- Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". 9. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, 3-5 Kasım, Muğla, Türkiye.
- Vazou, S., Ntoumanis, N. and Duda, J.L. (2006) Predicting young athletes' motivational indices as a function of their perceptions of the coach- and peer-created climate. *Psychology of Sport and Exercise* 7, 215-233.
- Walling, M. D., Duda, J. L., ve Chi, L., (1993). The perceived motivational climate in sport questionnaire: construct and predicative validity. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15, 172-183.
- Widmeyer, W., Brawley, L., ve Carron, A. (2002). Group dynamics in sport. In T.S. Horn (Ed.), *Advances in Sport Psychology* (pg. 285-308). Champaign, IL: Human Kinetics.



Toros. T., "Turnuva Öncesi ve Turnuva Sonrası Basketbolcuların Algıladıkları Antrenörlük Davranışı, Görev-Ego Yönelimli Hedefleri, Takım Sargınlığı, Uсталık-Performans İklimi ve Kolektif Yeterlik Arasındaki İlişki" *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 7:2. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

---

- Vlachopoulos, S.P and Karageorghis, C.I. (2005) Interaction of external, introjected, and identified regulation with intrinsic motivation in exercise: relationships with exercise enjoyment. *Journal of Applied Biobehavioral Research* 10, 113-132.
- Yukl, G. A. (1998). Leadership in organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.